

# **SISEKOMMUNIKATSIOONIGA RAHUOLU JA ORGANISATSIOONILE PÜHENDUMISE VAHELISED SEOSSED TERVISHOIUASUTUSE NÄITEL**

Diana Visnu  
**Lühikokkuvõte**

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada töötajate rahuolu sisekommunikatsiooniga ning selle seoseid töötajate organisatsioonile pühendumisega tervishoiuasutuses (edaspidi haiglas). Peamiseks eesmärgiks peab töö autor sisekommunikatsiooniga rahulolu uuringu kaudu parendusettepanekute väljatöötamist haigla infovahetuse süsteemide tõhustamiseks.

Varasemalt haiglas läbiviidud töötajate üldine töörahulolu-uuring näitas, et üheks enim rahulolematust põhjustavaks teguriks oli tööks vajaliku info puudumine või selle vähesus ja mitte-õigeaegsus. Kuna läbiviidud töörahulolu uuringust ei selgunud, millise töötajate grupi puhul on rahulolematuse sisekommunikatsiooniga suurim, näeb haigla juhtkond vajadust põhjalikumaks analüüsiks. Saadud andmete analüüsi alusel teeb töö autor haigla juhtkonnale ettepanekud sisekommunikatsiooni tõhustamiseks. Ühena tervishoiuasutuse probleemidest näeb selle juhtkond arstide ja õdede võimalikku liikumist konkureerivatesse erahaiglatesse või väljapoole Eestit, millega seoses peab selle juhtkond arste ja medõdesid (edaspidi: õed) haiglale kriitiliste ametipositsioonidega töötajateks. See ajendab antud positsioonide töötajate pühendumise uurimist ja sellesse panustamist.

Magistritöö koosneb kahest osast: teoreetiline taust ja empiiriline osa. Töö teoreetiline osa annab ülevaate organisatsiooni sisekommunikatsiooni ja organisatsioonile pühendumise teoreetilisest käsitlest. Lisaks käsitletakse sisekommunikatsiooni ja organisatsioonile pühendumise omavahelisi seoseid ja seni läbiviidud antud teemat käsitletavaid uuringuid.

Töö teises, empiirilises osas, antakse ülevaate uuringu tulemustest. Arutelu ja ettepanekute osa tööst kajastab uuringu tulemuste alusel tehtud autoripoolset analüüsi ja parendusettepanekuid.

Organisatsiooni sisekommunikatsiooniga rahulolu mõõtmiseks kasutatakse magistritöö empiirilises osas Down's & Hazen 1977. aastal väljatöötatud multidimensionaalset sisekommunikatsiooniga rahulolu küsimustikku. Organisatsioonile pühendumise taseme väljaselgitamiseks kasutab autor Meyer & Allen (1993) kolme pühendumisfaktorit mõõtvat küsimustikku. Valimi moodustavad 68 haigla töötajat. Uuringutulemuste analüüsist selgub, millised on töötajate hinnangud sisekommunikatsiooniga rahulolu ja organisatsioonile pühendumuse osas.

Positiivseima hinnangu saab vahetu juhi kommunikatsioon ja kõige vähem ollakse rahul tagasiside toimimisega. Organisatsioonile pühendumise osas ilmneb kõrgeim väärtus emotsionaalse pühendumise ja madalaim alalhoidliku pühendumise osas. Madalaimat pühendumise määra näitavad oma vastustes käsitletud valimi õed, võrreldes arstide ja administratiivtöötajatega. Uuringutulemuste analüüsist selguvad tugevaimad seosed sisekommunikatsiooni kliima ja emotsionaalse ning normatiivse pühendumise vahel. Emotsionaalset pühendumust organisatsioonile ennustab olulisel määral käsitletud valimi puhul kommunikatsiooniga rahulolu ning sisekommunikatsiooni aspektidest enim rahulolu kommunikatsiooni kliimaga.

Uuringu tulemuste põhjal järeldab autor, et enim peaks haigla panustama tagasiside toimimise ja üksustevahelise suhtluse parendamisele, liitma sisekommunikatsiooni korralduse haigla juhtimistegevustesse ning määrama selle sujuva toimimise eest põhivastutuse ühele konkreetsele inimesele. Sisekommunikatsiooni parendavaid tegevusi võiks koordineerida osakondi ja üksuseid kaasav kommunikatsioonigrupp.

Tulevikus haiglas läbiviidavates sisekommunikatsiooni alastes uuringutes võiks keskenduda sisekommunikatsiooniga rahulolu seostele patsiendirahulolu või haigla töötajate tööstressi vahel.