

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**

Sotsiaalteaduskond  
Tööstuspsühholoogia instituut

Jaana Neetar

**TÖÖTAMIST SEGAVATE TEGURITE ANALÜÜS  
WÄRTSILÄ BLRT ESTONIA OÜ NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistr töö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Jaana Neetar  
“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Tiiu Kamdron

“ ..... “ ..... 2015

Kaitsmisele lubatud “ ..... “ ..... 2015

Personalitöö ja -arenduse magistr tööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare Teichmann

## LÜHIKOKKUVÕTE

### TÖÖTAMIST SEGAVATE TEGURITE ANALÜÜS WÄRTSILÄ BLRT ESTONIA OÜ NÄITEL

Jaana Neetar

Käesolevas magistritöös uuritakse Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajate töötamist segavaid tegureid. Täpsemalt uuritakse ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda, ettevõtte töökorraldust, töötajat ning tema ajaplaneerimist.

Autor keskendub oma töös psühhosotsiaalsest, töökorraldusest tulenevate ja isiku ajaplaneerimisega seotud faktorite uurimisele, et teha põhijäreldused sellest, missugused neist on seotud ületundide esinemisega.

Töös uuritakse ka, missugused on töötajate arvates peamised tööseisakute põhjused, ning antakse ülevaade töötajate poolsetest ettepanekutest töökorralduse parendamise osas.

Uuringu käigus läbiviidud faktor- ja korrelatsioonanalüüsi toel kinnitab töö autor, et töötamist segavad tegurid, mis on seotud töötajate ületundide tekkega, tulenevad nii psühhosotsiaalsest keskkonnast kui töökorraldusest, kuid usaldusväärseks saab lugeda neist vaid esimest.

Võtmesõnad: ületunnid, psühhosotsiaalsed faktorid, töökorraldusest tulenevad faktorid, isiku ning tema ajaplaneerimisega seotud faktorid.

## **ABSTRACT**

### **TÖÖTAMIST SEGAVATE TEGURITE ANALÜÜS WÄRTSILÄ BLRT ESTONIA OÜ NÄITEL**

Jaana Neetar

This Master's thesis looks at the factors complicating the work of employees at Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. The Master's thesis comprises a theoretical background, empirical study and discussion with conclusions.

The theoretical part of the thesis describes psychosocial factors, factors arising from the organisation of work and factors associated with a person and how they plan their time. It also gives an overview of the impact of overtime on the employee's health and welfare, company's productivity and other economic indicators. The overview comprises various definitions, results of studies carried out by different scientists and their opinions.

The empirical part of the thesis addresses a survey conducted among the employees of Wärtsilä BLRT Estonia OÜ and the results thereof. Data has been collected using a research survey based on 33 questions of the Copenhagen psychosocial work environment questionnaire (Pejtersen, Kristensen, Borg, Bjorner, 2010) version II (COPSOQ-II), 6 questions of the time management questionnaire established by Polish educators (*ACT Advanced Corporate Training Sp. z o.o. – Time Management Questionnaire*) and 15 questions prepared by the author of the Master's thesis. Statistical analysis is therefore used to analyse the employees' answers to 54 research questions with the aim of identifying the factors impacting the work of employees at Wärtsilä BLRT Estonia OÜ in order to draw principal conclusions on which of these may be associated with the emergence of overtime.

The thesis also addresses the main reasons that employees consider to be a cause for downtime and gives an overview of the employees' suggestions for improving the organisation of work.

The discussion part of this thesis gives an overview of the research results together with conclusions, discusses the accuracy of hypotheses and presents the author's suggestions based on the theories addressed.

Based on the factor and correlation analysis, the author confirms that factors complicating the work that are associated with overtime for the employees arise both from the psychosocial environment and organisation of work, but only the first of the two can be considered reliable.

Keywords: overtime, psychosocial factors, factors arising from the organisation of work, factors associated with a person and how they plan their time.

## **SISUKORD:**

LÜHIKOKKUVÕTE .....	3
ABSTRACT .....	4
SISUKORD: .....	6
SISSEJUHATUS .....	8
1 TEOREETILINE TAUST .....	11
1.1 Töökeskonna mõiste ja peamised tegurid .....	11
1.1.1 Psühhosotsiaalsed faktorid .....	11
1.1.2 Töökorraldusest tulenevad faktorid .....	13
1.1.3 Isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud faktorid.....	14
1.2 Ületunnitöö mõiste ja ületunnitöö tegemisest tulenevad tagajärjed .....	15
2 EMPIIRILINE UURIMUS .....	22
2.1 Ettevõtte lühiiseloostus .....	22
2.2 Meetod ja protseduur .....	22
2.3 Valim ja protseduur .....	24
2.4 Tulemused.....	25
2.4.1 Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad tulemused.....	25
2.4.2 Töökorraldust puudutavad tulemused .....	32
2.4.3 Isiku ajaplaneerimist puudutavad tulemused.....	35
2.4.4 Isiku tööpäeva ajaline jaotus .....	37
2.4.5 Töötajate vastused lahtistele küsimustele.....	38
2.5. Arutelu ja ettepanekud .....	41
KOKKUVÕTE .....	47
RESUME .....	50
VIIDATUD KIRJANDUS .....	54
LISA 1 Valimi demograafilised andmed.....	58

LISA 2 Keskmised (M) ja standardhälbed (SD) .....	59
LISA 3 Faktoranalüüsi tulemused .....	63
LISA 4 Korrelatsioonanalüüsi tulemused .....	67
LISA 5 Dispersioonanalüüsi tulemused .....	70
LISA 6 Küsimustiku näidis .....	72
LISA 7 Küsimustiku lõplik struktuur .....	77

## SISSEJUHATUS

Inimesed kulutavad oma elu jooksul suure hulga ajast töötamisele. Kui inimesel on töökoht, ning ta on hea spetsialist oma valdkonnas, siis enamasti on tal praeguses, kvalifitseeritud tööjõu puuduses vaevlevas ühiskonnas, võimalus teha ületunnitööd parema majandusliku järje saavutamise nimel. Kuna tänapäeval saavad juhid ja spetsialistid ise suuresti oma tööaega määratleda, on nende puhul tihti raske kindlaks teha, kust maalt algab ületunnitöö. Keeruline on ületunnitöö täpset määra kindlaks teha ka nende töötajate puhul, kes teevad oma tööd kaugtööna.

Härmä (2006) väidab, et teadmistöörde osakaal tänapäeval on kasvanud, tööelu on muutunud aina nõudlikumaks ja konkurentsitihedamaks, ning tehnoloogia areng võimaldab töötada peaaegu igal pool ja igal ajal. Kauppinen jt leiavad, et ka tööelus esinevate muutuste tempo on selgelt kasvanud viimase kahe aastakümne jooksul, mis on tingitud erinevatest nähtustest: tehnoloogia kiire areng, teadmiste tohutu kasv, sotsiaalsetele oskustele rõhumine ning rahvusvahelistumine (Kauppinen et al., 2010). Muudatused aga hõlmavad endas tihtilugu lisaresursi kaasamise vajadust, kui ka ületunnitöö tegemise vajadust.

Wärtsilä BLRT Estonia OÜ-s viiakse Wärtsilä korporatsiooni eestvedamisel iga 18 kuu järel läbi töötajate rahulolu-uuringut *MyVoice*, kus viimase nelja uuringu tulemused näitavad keskpäraseid tulemusi järgmise kahe teema osas: töötaja töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii, et tööd kuhjuvad – tulemused 5-palli skaalal 2,77 (2015.a), 3,31 (2013.a), 2,97 (2012.a) ja 2,94 (2010.a) ning töötaja tunneb end stressis olevana lõpetamata tööde tõttu – tulemused 3,13 (2015.a), 3,36 (2013.a), 2,95 (2012.a) ja 2,88 (2010.a), kus „5” tähistab head tulemust, „1” kehva tulemust ning „3” neutraalset väärtust. (Wärtsilä Corporation, 2010, 2012, 2013, 2015)

Seoses eelnevaga on tekkinud vajadus uurida lähemalt töötamist segavaid tegureid, mis soodustavad tööde kuhjumist ning sellega kaasnevate võimalike ületundide teket. Ületundide teema on ettevõttes aktuaalne, kuna 2014. aastal esines 78,1%-l Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajatest ületunde, 2013. aastal 73,1%-l töötajatest (Wärtsilä BLRT Estonia OÜ, 2015c, 2015d). Mainitud protsendimäärad on küllaltki kõrged võrreldes Eesti keskmise või teiste riikidega. 2014. aastal töötasid ettevõtte töötajad kokku 14905 ületundi, mis on keskmiselt 167 tundi töötaja kohta aastas, arvestades et aasta jooksul töötas ettevõttes erinevatel perioodidel kokku 89 töötajat (Wärtsilä BLRT Estonia OÜ, 2015b, 2015c, 2015d).



Ületunnitöö tegemise negatiivsest mõjust tervisele oleme kõik mingil määral teadlikud, töö teoreetilises osas toob autor välja ka sellekohased teaduslikud uurimused ja analüüsid.

Käesoleva töö eesmärgiks on uurida peamiseid töötamist segavaid tegureid, mis võivad olla seotud ületundide esinemisega. Töö praktiline tähtsus seisneb töötamist segavate tegurite kaardistamises, et edastada Wärtsilä BLRT Estonia OÜ juhtkonnale juhtlõng töötajate ületundide ennetamiseks, tööaja optimeerimiseks ning „ajaraiskajate“ elimineerimiseks või vähendamiseks.

Käesoleva töö eesmärki toetavad järgmised uurimisülesanded:

- anda teoreetiline ülevaade teemast;
- koostada uurimisküsimustik;
- mõõta psühhosotsiaalseid faktoreid, töökorraldusest tulenevaid faktoreid ning isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud faktoreid;
- analüüsida, millised eelpool nimetatud faktorid mõjutavad Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajate tööd;
- uurida, millised tegurid (peamised takistused, segajad, häirivad tegurid) segavad töötajate arvates nende igapäevast tööd ning on tööseisakute põhjuseks.

Magistritöös on püstitatud järgmised hüpoteesid, et kontrollida nende paikapidavust Wärtsilä BLRT Estonia OÜ-s:

Hüpotees 1: Ületundide teke on seotud psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevate faktoritega.

Hüpotees 2: Ületundide teke on seotud ettevõtte töökorraldusest tulenevate faktoritega.

Hüpotees 3: Ületundide teke on seotud isiku ajaplaneerimisest tulenevate faktoritega.

Töö teoreetiline osa annab ülevaate magistritöö eesmärgist, uurimisobjektist ja -probleemist ja nende mõistmiseks vajalikust taustainfost.

Empiirilises osas tehakse ülevaade uurimusest ning kajastatakse uuringutulemused. Andmete kogumiseks on käesolevas töös kasutatud uurimusküsitlust, mis põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku (Pejtersen, Kristensen, Borg, Bjorner, 2010) II versiooni (COPSOQ-II) 33 küsimusel, Poola koolitajate poolt loodud ajajuhtimise küsimustiku (*ACT Advanced Corporate Training Sp. z o.o. – Time Management*

*Questionnaire*) 6 küsimusel ning magistritöö autori poolt koostatud 15 küsimusel. Seega statistilise analüüsi abil analüüsitakse kokku töötajate vastuseid 54 uuringküsimusele.

Autori valik Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustikule langes seetõttu, et nimetatud küsimustik on väljatöötatud psühhosotsiaalsete töötingimuste ja töökeskkonna tegurite üldiseks hindamiseks, ning selle valiidsus on tõestatud (Bjorner & Pejtersen, 2010). Ajajuhtimise küsimustikule langes valik seetõttu, et sellega tutvumisel ilmnes, et käesoleva töö kirjutamiseks vajaminevad küsimused olid *ACT Advanced Corporate Training* koolitajate poolt juba koostatud ning valmis kasutamiseks. Töökorraldust puudutavad küsimused koostas autor ise lähtudes uuritava ettevõtte tööpetsiifikast ning eripärast.

Käesoleva töö arutelu osa kajastab seda, millised olulised ja huvipakkuvad tulemused on saadud, kuidas neid tulemusi tõlgendatakse ning millised järeldused ja ettepanekud nende põhjal tehakse.

Käesolev magistritöö koosneb teoreetilisest taustast, empiirilisest uurimisest ja arutelust koos järeldustega.

# 1 TEOREETILINE TAUST

## 1.1 Töökeskkonna mõiste ja peamised tegurid

### 1.1.1 Psühhosotsiaalsed faktorid

Vastavalt Eesti Vabariigi Töötervishoiu ja tööohutuse seadusele (TTOS, § 3 lg 2) on töökeskkond ümbrus, milles inimene töötab, ning töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist.

Psühholoogilised ohutegurid on monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis (TTOS, § 9 lg 2).

Psühhosotsiaalsed faktorid, mis mõjutavad inimese tervist, on viimaste aastakümnete jooksul pälvunud väliskirjanduses ja teadusestöodes suurt tähelepanu, kuid Eesti seadusandluses, täpsemalt Töötervishoiu- ja tööohutuse seaduses, puudub psühhosotsiaalsete ohutegurite (faktorite) ehk tööstressorite mõiste. Psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta puuduvad ka konkreetsed nõuded tööandjale, nagu need on välja toodud füüsiliste, keemiliste, bioloogiliste, füsioloogiliste ja psühholoogiliste ohutegurite puhul.

Sotsiaalministri määrus meetme „Tervislike valikute ja eluviiside soodustamine“ § 4 punkt 2 järgi on psühhosotsiaalne keskkond sotsiaalsete, psühholoogiliste ja emotsionaalsete tegurite kompleks ümbritsevas keskkonnas.

Viidates professor Mare Teichmanni XVI Töötervishoiupäeva raames tehtud esitlusele „Uued tööstressorid/psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl“, tuleks eristada mõisteid psühhosotsiaalsed ohutegurid ning psühholoogilised ohutegurid, millest viimane on oluliselt kitsam termin (Teichmann, 2014).

Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl osundavad töökeskkonna, töö sisu, organisatsiooni tingimuste ja töötajate suutlikkuse, vajaduste, kultuuri, isiklike kaalutluste koostoimele, mis võib läbi töötaja taju ja isiklike kogemuste mõjustada töötaja tervist, töö tulemuslikkust ja tööga rahulolu (*Psychosocial factors at work. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneva, 1984*, viidatud Teichmann, 2014 järgi).

Üks psühhosotsiaalsete faktorite loetelusid on välja toodud Taani teadlaste poolt väljatöötatud Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustikus (Pejtersen et al., 2010), mis sisaldab 7 tööga seotud faktorit või nõudmist, mis omakorda hõlmavad üle 30 erineva faktori:

1. Nõudmised tööl (*demands at work*): kvantitatiivsed nõudmised, töötempo, kognitiivsed nõudmised, emotsionaalsed nõudmised, emotsioonide varjamise nõudmised.
2. Töökorraldus ja töö sisu (*work organization and job contents*): mõjuvõim, arenguvõimalused, töö vahelduvus, töö mõte, töökohale pühendumine.
3. Inimestevahelised suhted ja eestvedamine (*interpersonal relations and leadership*): prognoositavus, tunnustamine, rolli selgus, rollikonflikt, juhtimiskvaliteet, sotsiaalne toetus kolleegidelt, sotsiaalne toetus ülemuselt, sotsiaalne kogukond tööl.
4. Töö ja üksikisiku vastasmõju (*work-individual interface*): töökoha ebakindlus, tööga rahulolu, töö- ja pereelukonflikt, pere- ja tööelukonflikt.
5. Töökoha väärtused (*values at the workplace*): vastastikune usaldus töötajate vahel, usaldus juhtkonna vastu, õiglus, sotsiaalne kaasatus.
6. Tervis ja üldine heaolu (*health and well-being*): üldine tervislik seisund, uneprobleemid, läbipõlemine, stress, depressiivsed sümptomid, somaatiline pinge, kognitiivne pinge, enesetõhusus.
7. Ründav käitumine (*offensive behaviour*): seksuaalne ahistamine, vägivallega ähvardamine, füüsiline vägivald, kiusamine, ebameeldiv õrritamine, konfliktid ja tülid, kuulujutud ja laim.

Psühhosotsiaalne risk tööl on töökeskkonna ohuteguriga kokkupuutumisest tingitud vigastuse, haiguse, tervisekahjustuse raskusaste ja selle tekkimise tõenäosus (Teichmann, 2009).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju tagajärjed: Euroopa riikides on läbi viidud kolm kaasusuuringut, mis näitavad, et SKT vähenemine tööstressi tõttu EL liikmesriikides on 2,6-3,8% (Euroopa Komisjon, 1999, viidatud Teichmann, 2009 järgi). Professor Cooperi (Cooper, 2006, viidatud Teichmann, 2009 järgi) uuringute põhjal on Suurbritannia ettevõtete kaotused psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju tagajärjel 5-10%.

### 1.1.2 Töökorraldusest tulenevad faktorid

Juhtimiskonsultandi Toomas Türnpuu sõnul mõistetakse töökorralduse all ettevõtte formaliseerimist ja kirjeldamist, mis avaldub üldistatud kujul ettevõtte struktuuri ülesehituses, käsuahelas ning detailsemalt iga allüksuse ja ametikoha tööülesannetes ja -kirjeldustes (Türnpuu, n.d.).

Töökorralduse all peetakse silmas eelkõige töö algusaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einestamisaega, vajadusel kaitseriietuse ja vahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda, töötajapoolset aruandmise korda jne (Sotsiaalministeerium, 2009).

Töölepinguseaduse käsiraamatu järgi kuulub tellimuste hankimine, töökorraldust toetavate lepingute sõlmimine või tegevuslubade saamine tööandja kohustuste hulka, eranditult töökorralduslike tegevustega seotud riske ei saa maandada tähtjaliste töölepingute sõlmimisega. Ettevõtja vastutus on korraldada oma tegevus viisil, et hanke- ja tarnelepingutega oleks tagatud töötajatele piisav ja püsiv hõivatus. Töökorralduse hädavajaduse all peetakse silmas olukordi, mida pole võimalik muul viisil lahendada, kui töötaja tööle kutsuda või graafik ümber teha. (Sotsiaalministeerium, 2009)

Töökorraldus peaks olema organiseeritud nõuetekohaselt võttes arvesse töötaja tervist ja sotsiaalset heaolu, sest töötundide arvu suurendamine võib muidu kergesti viia düsfunktsionaalsete tagajärgedeni nii inimeste ohutuse kui kaotatud tootlikkuse seisukohalt organisatsioonides (Wirtz & Nachreiner, 2010).

Viiendas, 2012. aastal Euroopa töötingimuste osas läbiviidud uuringus, tuuakse välja faktid töökorralduse osas - töö on muutunud koostöisemaks, sest tööandjate kliendid avaldavad suuremat mõju tööle ning töötajad võtavad ise rohkem vastutust tööülesannete koordineerimisel. Samuti on töö sotsiaalne mõõde, näiteks kõrge sotsiaalse toetuse määr kolleegidelt ja juhtidelt, endiselt väga olulised. (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2012)

Beckers jt (2008) soovivad organisatsioonidel kanda hoolt tööaja korralduse eest ja koostada juhendid võimalike ületundide ohjamiseks (Beckers et al., 2008).

### 1.1.3 Isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud faktorid

Ajajuhtimine on populaarseks saanud tänu *Toyota Production* süsteemi tulekuga (Guerreiro & Soutes, 2013). Ajajuhtimissüsteemid on tavaliselt väljatöötatud põhimõttel suurendada efektiivsust – see tähendab ülesannete arvu suurendamist, mida sooritatakse igapäevaselt (Goldstein, 1996). Goldstein väidab, et tegelik küsimus aga peitub selles, et teha õigeid asju – ülesandeid, mis lisavad väärtust elukvaliteedile.

Ajajuhtimine on äärmiselt individuaalne tegevus ning paljud inimesed ei tea, et aega on võimalik juhtida läbi enesedistsipliini (Cheema, 2009, 24). Cheema kirjeldab vana lähenemist ajajuhtimisele, kus oli tarvis ettevalmistada ajagraafik, milles iga minuti eest vastutab inimene ise. Kui ilmnes, et inimene ei teinud mõnda aega midagi, loeti seda raisatud ajaks ja ta tundis ennast vale ajakasutuse pärast süüdi. Idee oli saada tehtud maksimum saadaoleva aja jooksul. Tulemus või efektiivsus oli otseselt seotud ajaga, mida inimene töökohal kasutas (Cheema, 2009, 34). Uue lähenemise kohaselt tuleks mõnda aega kulutada aega tehes mitte midagi – see aitab töötajal taastuda ning saavutada paremaid tulemusi kui enne (Cheema, 2009, 35). Oluline pole mitte aja kogusumma, mida kasutati mingi tegevuse tegemiseks, vaid ajakasutuse kvaliteet (Cheema, 2009, 36).

Esimeseks sammuks edu poole on eesmärkide seadmine ning ajajuhtimise keskne eesmärk peitub võimes keskenduda ülesande täitmisele (Koerner, 2006). Eesmärk peaks olema planeerida piisavalt aega kõrgema mõjuvõimuga sakrosanktsetele tegevustele, mitte lasta neil muutuda pakiliseks ning vähemtähtsad tegevused kõrvale tõrjuda (Raffoni, 2001). Kombineerides aga konatiivseid, füüsilisi ja kognitiivseid strateegiaid võime teha murrangulise pöörde mitte ainult oma ajajuhtimises, vaid ka elutempos (Vessenes, 2003).

Ajapuudus on sageli pigem sümptom kui probleem. Tegelik probleem võib olla hoopis eesmärkide ebaselguses, planeerimise ja eesmärkide seadmise puudumises ajaga seotud tegevuste lõpuleviimisel, puudulikus kommunikatsioonis, ebapiisavas otsuste tegemises, ebaefektiivsetes tööharjumustes, delegeerimise vähesuses või mittenõuetekohases tööde delegeerimises. (Cheema, 2009, 33)

Tracy (2014, 6) kinnitab, et ajajuhtimise psühholoogia põhineb lihtsal põhimõttel, mida nimetatakse kontrolliseaduseks. See seadus ütleb, et inimesel on hea enesetunne senimaani kuni ta tunneb, et kontrollib oma elu. Ta toob välja ka efektiivsuse 4 D-d (*desire, decisiveness, determination, discipline*), mis tõlgituna eesti keelde on soov, otsustavus, sihikindlus, distsipliin (Tracy, 2014, 2).

Varga (2011, 83) väidab, et paljud inimesed hilinevad oma ülesannetega, kuid uuringud näitavad, et lausa suur osa inimesi on kroonilised viivitajad. Hoffman (1983) leiab, et viivitamisest võidu saamine põhineb kontseptsioonil, et elu on protsess, mitte olukord, ja igal inimesel on sünnipärane võime kujundada oma saatust ning ehitada oma tulevikku proaktiivsel (*proactive*), mitte reaktiivsel (*reactive*) viisil. Väga edukad inimesed kunagi ei viivita – nad leiavad alati viisi, kuidas saaksid kõige tähtsamad asjad tehtud, ja kuidas need saaksid kohe ära tehtud (Hoffman, 1983).

Bevins'i ja De Smet'i (2013) artikkel „Ajajuhtimine organisatsiooni prioriteediks“ vaatleb ajajuhtimist kui üht tööstuse juhtimise elementi, kus ligi 1500 juhil üle maailma paluti selgitada, kuidas nad oma tööaega kulutavad. Selgus, et vastanutest vaid 9% oli väga rahul oma praeguse ajakasutusega. Vähem kui pooled olid mõnevõrra rahul ja 1/3 olid rahulolematud. Ainult 52% vastanute ajakasutus langes suures osas kokku organisatsiooni strateegiliste prioriteetidega. Ligi pooled tunnistasid, et nad ei olnud piisavalt keskendunud ettevõtte strateegilisele juhtimisele. Nende kahe viimase näite põhjal võib öelda, et ajaga seotud väljakutsed ei mõjuta ainult üksikisikuid, vaid ka ettevõtete heaolu. (Bevins & De Smet, 2013).

2009. aastal viidi Brasiilias läbi uuring, mille üks eesmärke oli kontrollida, kas nendel ettevõtetel, kes väärtustavad ajajuhtimist intensiivsemalt, on varade tootlus (ROA) suurem kui teistel ettevõtetel. Uuringutulemused aga näitasid, et nende kahe muutuja vahel puudub seos. (Guerreiro & Soutes, 2013)

Tänapäeval on kontoritöötajate puhul suur ajakulutaja e-post. Ühelt poolt kulub palju aega kirjade lugemisele ja kirjutamisele, teisalt aga saadud kirja sisu mõistmisele. Uuringud näitavad, et üle veerandi e-kirja saajatest mõistsid valesti kirja sisu, isegi siis, kui tegemist oli lähedase kolleegi kirjaga (Hood, 2010). Seega kirjade sisu väärimõistmine ja vale tõlgendamine viitavad ajakao tekkimise võimalusele.

## **1.2 Ületunnitöö mõiste ja ületunnitöö tegemisest tulenevad tagajärjed**

Eesti Vabariigi Töölepinguseaduse järgi loetakse ületunnitööks töötamist üle kokkulepitud tööaja, mis teisisõnu tähendab töötamist üle normi ehk üle 40 töötunni (Töölepinguseadus § 44 lg 1). Ületunnitöö tegemises tuleb töötajal ja tööandjal iga kord eraldi kokku leppida, see ei saa olla ette planeeritud.

Töölepinguseadus sätestab, et tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks (Töölepinguseadus § 44 lg 4).

Kui 2002. aastal 16 Euroopa riigis Bielenski, Bolchi ja Wagneri (2002) poolt läbiviidud uuringu kohaselt tegi tasustatud või tasustamata ületunde keskmiselt 65% tööga hõivatud meestest ja 57% tööga hõivatud naistest, siis ILO toob oma 2011. aasta väljaandes *Work time in 21. Century* välja fakti, et Euroopa Liidus peaaegu kõigis tööstusharudes varieerus keskmine ületundide määr 61% ja 74% protsenti vahel. ILO uuring väidab veel, et ületunnitöö tegemine on levinud ka arenenud riikides väljaspool Euroopa Liitu, näiteks Austraalia, kus ületunnitööd teeb tavapäraselt 38% töötajatest, ning Jaapan, kus sageli teeb ületunnitööd 54,2% töötajatest. (Bielenski, Bolch & Wagner, 2002; ILO, 2011)

Virtanen jt (2010) on leidnud, et ületunnitöö tegemine arenenud riikides on väga levinud ning selle määr on viimastel aastatel pidevalt suurenenud. Maikuu 2010 ajakirjas *European Heart Journal* avaldatud kirjutises viitavad nad OECD uuringule, mis väidab, et riigid, mis ületavad kõige rohkem töötundide keskmist määra, on USA, Lõuna-Korea, Kreeka, Mehhiko, Austraalia ja Jaapan. Samuti oli Suurbritannia töötajate töötundide arv võrreldes teiste Euroopa Liidu 15 riigiga üle keskmise. Vastavalt Statistikaametile töötas 2009. aasta jooksul üle kokkulepitud tööaja Eestis 51,1 %. (Virtanen, et al., 2010; Statistikaamet, 2009)

Miks aga ületunnid tekivad ning kuidas ja miks peaks ületöötamist kontrolli all hoidma? Sellele küsimusele vastab noor juht Helena Erm jaanuarikuu 2012 ajakirjas *Director*, et tema seostab ületunde ülekoormusega, st töötajatel tuleb ette perioode, kus ületunnitööd tuleb teha ajutiselt (ajutised projektid, enne puhkust, aasta lõpp jms tõttu). Ta lisab, et asi läheb problemaatiliseks siis, kui ületunnitöö muutub pidevaks, lõunad jäävad vahele, päevad venivad pikaks ning töötatakse nädalavahetustel – sellisel juhul tuleks töökoormust reguleerida. Teise ületunnitöö tekkepõhjusena toob Erm välja oskuste ja teadmiste puuduse, kus töötajale on määratud ülesanded, millega ta tegelikult toime ei tule. Lahendusena ületunnitöö tekke vältimiseks peab ta töötajale selgete eesmärkide seadmist ning ootuste kirjeldamist. Teine juht, Katrin Sekk teatab oma intervjuus, et juhtide puhul on ületunnid normaalne nähtus, mida tuleb paratamatult aeg-ajalt teha. Kolmanda intervjuueeritud juhi, Randel Veeritsi arvates tuleks sinikraede puhul asjad korraldada motivatsioonisüsteemi kaudu eeskätt nii, et inimesel ei tekiks huvi ületunde teha – niipea, kui ületunnid on töötajale majanduslikult kasulikud, tekivad need iseenesest. Ta lisab, et kui ületunde tehakse hambad ristis ja see on muutunud rutiiniks, siis on miski viltu, ning leiab, et probleemi põhjus võib



peituda kas töötaja ajaplaneerimises või töötajale on delegeeritud üle jõu käivad või liiga ajamahukad ülesanded. (Director, 2012)

Pikaajalise ülekoormuse mittemärkamine võib väljenduda erinevate haiguste näol, mis pikas perspektiivis võivad tekitada kahju nii tööandjale kui töötajale endale. Seda kinnitavad mitmed teaduslikud uurimused ja analüüsid.

Wirtz ja Nachreiner (2010) viisid läbi analüüsid Saksamaal (2004. ja 2006. aastal) ja 15 Euroopa Liidu riigis (2000. ja 2005. aastal) pikendatud tööpäeva mõjust tervisele ja sotsiaalsele heaolule tõendamaks, et pikkadel tööpäevadel ja töötamisel nädalavahetustel, öösiti ning vahetustega tööl võib olla kahjulik mõju psühhovegetatiivsele tervisele. Analüüsi tarbeks ühendasid nad mitmed tervisevaegused nagu unehäired, kõhuvalu või ärrituvus üheks latentseks muutujaks "psühhovegetatiivsed vaegused" ning teised latentsed muutujad (mis mõõdavad töötamise sagedust ühe kuu jooksul laupäeviti, pühapäeviti, öösiti ja vahetustega töö esinemist) nimetasid "töötaja kronoloogiaks". Saadud tulemused näitasid, et nädala töötundide arvu suurendamine ei ole selgelt sobiv vahend tööefektiivsuse tõstmiseks suurenenud riskikahju tõttu tervisele ning sotsiaalsele heaolule. (Wirtz & Nachreiner, 2010)

Caruso, Hitchcock, Dick, Russo ja Schmidt (2004) võtavad kokku 52 erineva uuringu teaduslike avastuste aruanded ületundide ja pikendatud tööpäevade mõjust töötajate tervisele ja tööohutusele – täpsemalt haigestumistele. 16 uuringut kinnitavad fakti, et ületunnitöö on seotud halvema üldise tervisliku seisundiga, suurenenud vigastuste arvuga, rohkemate haiguste või suurenenud suremusega. Kaks uuringut näitasid, et ületunnitöö oli seotud ebatervisliku kehakaaluga, suurenenud alkoholi tarvitamisega ning üks uuring kinnitas suitsetamise sageduse tõusu. Neli uuringut kinnitasid, et üheksas ja kaheteistkümnes töötund on seotud vähenenud tähelepanuvõime ja suurenenud väsimuse tundega, valvsuse langusega või suurenenud vigastuste arvuga. (Caruso, Hitchcock, Dick, Russo & Schmidt, 2004)

Virtanen jt (2010) väidavad, et üha rohkem tõendeid kinnitavad ületundide halba mõju tervisele, nagu ülepinge, subjektiivsed tervisehäired, unehäired ja depressioon. Nad uurisid seost ületunnitöö ja südame isheemiatõve (CHD) intsidentide vahel keskealiste Briti töötajate osas ning leidsid, et 3-4 tunni ületunnitöö töötamine päevas oli seotud 1,56 kordselt suurenenud riskiga võrreldes nende töötajatega, kes ei tee ületunnitööd. (Virtanen et al., 2010)

Van der Hulsti, Van Veldhoveni ja Beckersi (2006) uuringueesmärgiks oli uurida, kas ületundide ja psühhosotsiaalsete töö omaduste (tööalased nõudmised ja kontroll) vahel ning kas ületundide ja taastumisvajaduse vahel on seos. Pikkade tööpäevade ja tervise vahelise

seose osas jõudsid nad järeldusele, et pikad tööpäevad on seotud mitmete tervisele kahjulike näitajatega (nt kardiovaskulaarne tõbi, diabeet, subjektiivsed tervisehäired ja subjektiivne väsimus). Leiti ka, et ületundide arv oli seotud kõrgete nõudmistega tööl, eriti töötempo, töömahu ja emotsionaalse koormusega. Lisaks eelnevale oli suur hulk ületunde seotud tööskestest suurema variatiivsusega. Samuti selgusid tõendid ebapiisava füsioloogilise taastumise kohta nende töötajate osas, kes pidid töötama pikki tööpäevi. Teisisõnu, pikki tööpäevi seostatakse väheste unetundidega ja mõnedel juhtudel ka kõrgema südame löögisagedusega, kõrgema vererõhu ja immuunsuse langusega. (Van der Hulst, Van Veldhoven & Beckers, 2006).

Refereerides Van der Hulsti (2003) artiklit pikkade tööpäevade ja tervise omavaheliste seoste kohta, tähendab pikk tööpäev seda, et isik peab investeerima tööülesannetega seotud jõupingutustesse pikemalt, mistõttu taastumiseks kuluv aeg väheneb. Ebapiisav taastumine arvatakse häirivat füsioloogilisi protsesse (vererõhk, hormoonide eritumine, sümpaatilise närvisüsteemi aktiivsus), mis lõpuks viib vaimsete ja füüsiliste tervisekaebusteni. Teiseks, pikad tööpäevad arvatakse olevat seotud elustiili teguritega nagu suitsetamine, kohvi ja alkoholi tarbimine, ebatervislik toitumine ning vähene liikumine. (Van der Hulst, 2003)

Hiljuti avalikustatud Tervise Arengu Instituudi (TAI) täiskasvanute tervisekäitumise uuring näitab, et Eesti inimesed on väga sageli liiga väsinud. Peaaegu alati või üsna tihti tunneb üleväsimust koguni 47% inimestest ja viimase kümme aasta jooksul ei ole see näitaja sugugi vähenenud. Lisaks eelnevale ilmneb uuringust, et nädalas üle 40 tunni töötavate inimeste hulgas on ka tublisti rohkem ülekaalulisi. (Tammeorg, 2015)

Lisaks eelnevale on täheldatud ületunnitöö tegemisel seost efektiivsuse (tõhususe) või produktiivsuse (tootlikkuse) langusega. Produktiivsuse langus planeeritud ületunnitöö töö tõttu kirjutatakse tavaliselt väsimuse, vähenenud tööohutusnõuete järgimise, suurenenud töölt puudumiste määra ja madala töömoraali arvele (Horner & Talhouni 1995, viidatud Sonmez 2007 järgi).

Somnez (2007) viitab oma artiklis „*Impact of occasional overtime on construction labor productivity: quantitative analysis*“ mitmetele USA-s läbiviidud uuringutele, mis toovad välja faktid, et ületunnitöö vähendab töötaja tootlikkust. Näiteks Riikliku Elektritöötajate Assotsiatsiooni (NECA) poolt 1989. aastal väljaantud aruandest selgub, et 50 töötunni töötamisel elektrike tootlikkus väheneb 5-30% sõltuvalt järjekestva ületunnitöö pikkusest. 1994. aastal Ehitustööstuse Instituudi poolt läbiviidud elektri- ja torutööde tegijate uuringust

nähtub, et töötajate tootlikkus oli keskmiselt vähenenud umbes 10-15% 50-tunnise tööperioodi jooksul. (Somnez, 2007)

Bergqvist, Wolgast, Nilsson ja Voss (1995) väidavad, et ületunnid ja kõrged tööalased nõudmised on riskitegurid langenud produktiivsusele kaela ja selja sümptomite tõttu. Nad soovivad, et nii elustiilist tingitud kui kutsealased tegurid peaksid olema eesmärgistatud nii, et vältida tootlikkuse langust lihaskonna häirete tõttu. Individuaalseid tegureid nagu sugu, stressitundlikkus, jätkusuutlikkus, füüsiline vorm, tuleb arvesse võtta ja käsitleda organisatsioonides tõsisemalt, ennetamiseks ning ohjamaks lihaskonnast tulenevat ebamugavustunnet ja häired – kui seda tõhusalt teha, väljendub sellest tulenev kasu vähenenud puudumistes ja tootlikkuse tõusus. (Bergqvist, Wolgast, Nilsson & Voss, 1995)

Sonmez (2007) leiab, et aeg-ajalt tehtav ületunnitöö on ilmselt parem kui planeeritud ületunnitöö, kuna sellel ei pruugi olla negatiivset mõju tootlikkusele. Ta lisab, et aeg-ajalt aset leidev ületunnitöö annab rohkem paindlikkust juhtimisele, eelkõige valikute tegemisel nende tegevuste osas, millega tuleb kiirustada, ja lisatundide määramisel meeskondadele. Koos korraliku planeerimisega saab paindlikku ületunnitöö tegemise vajaduse osas langetada otsuse sellistel juhtudel, kui on tarvis edeneda ajakavas või meelitada kvalifitseeritud tööjõudu, samas ohustamata tootlikkust. Härmä (2003) väidab, et kui inimressurssi jaotamine ja projektide ajastus ei ole edukad, võib see ettevõtte võtmeisikud kergesti viia ületundide tegemiseni või ajalise surve alla. Thomas ja Raynar'i (2007) sõnul võivad kiires tööprotsessis tootlikkust vähendada ka võimetus pakkuda piisavalt töövahendeid nagu materjalid, seadmed, tööriistad ja teave. (Härmä, 2003; Sonmez, 2007; Thomas & Raynar, 1997, viidatud Sonmez, 2007 järgi)

Guerreiro ja Soutes'i (2013) leiavad, et vähendades ebaproductiivset aega, on ettevõtted suutnud vähendada kulusid, parandada töö kvaliteeti ning püsinud tarbijatele lähemal (Guerreiro & Soutes, 2013). Sallinen (2003) nimetab töötamise efektiivsuse põhielemendiks asjakohast pädevust ning oskust seda efektiivselt kasutada. Ajajuhtimise oskus on tema sõnul üks võimalus selle kriteeriumi täitmiseks ning põhiidee selle meetme taga hea töö organiseerimine, kus rõhk on pideval eesmärgile keskendumisel ning tööprotsessi ladususel. Töölimiitide kehtestamiseks peab ta vajalikuks töökorralduslike meetmete olemasolu, mis on kohaldatavad nii töötundidele kui töömahule. Selleks, et oleks võimalik hinnata töö sooritamiseks vajamineva aja piisavust tööülesande täitmisel, vajavad tema sõnul töötervishoiuspetsialistid palju erinevat informatsiooni - näiteks andmeid ületunnitöö määra

kohta, õigeaegselt teostatud projektide osakaalu, stressi esinemist, mis tuleneb liiga lühikestest tähtaegadest. (Sallinen, 2003)

Sallinen (2003) viitab oma artiklis „*Can we cope with a shortage of time at work?*“ kolmandale, 2000. aastal Euroopa töötingimuste osas läbiviidud uuringule, mille kohaselt 56% kõigist vastanutest teatasid, et töötavad suurel kiirusel ning 60% vastanutest on pidanud võitlema lühikeste tähtaegadega vähemalt veerandi oma ajast. Tuginedes samale uuringule, on leitud ka, et töö intensiivistumine on tihedalt seotud haigestumiste (nagu stress ja luu- ja lihaskonna vaevused) suurenenud esinemissagedusega. (Sallinen, 2003)

Ka viienda, 2012. aastal Euroopa töötingimuste osas läbiviidud uuringu kohaselt iseloomustab tööd intensiivistumise tendents, samas töötajad töötavad vähem tunde ning ebatüüpiliste tööaegade (öö töö, vahetustega töö ja nädalavahetustel töötamine vähemalt korra kuus) osakaal on vähenenud. Samal ajal need töötajad, kes töötavad pikki tööpäevi, kipuvad töötama rohkem. Lisaks eelnevale selgub uuringust, et füüsilist tööd esineb endiselt väga palju, psühhosotsiaalsete riskide määr on tõenäoliselt tõusnud kuna töö on intensiivistunud ja seda ei ole kompenseeritud suurema autonoomiaga. Töökoormus ja ajaline surve on mitmete tööde puhul tõusnud. 62% vastanutest kurtis liiga lühikeste tähtaegade üle. Ka töötajate riskiteadlikkus on kasvanud, kuid samal ajal teavitavad töötajad vähem sellest, et nende tervis ja turvalisus oleks töö tõttu ohustatud, ning kinnitavad informatsiooni kättesaadavuse kõrget taset töötervishoiu ja tööohutusega seotud riskiküsimustes, mis on otseselt seotud nende töösooritusega. (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2012)

Houdmont, Zhou ja Hassard'i (2011) poolt läbiviidud uuring Hiina IT-sektori kontoritöötajate seas aga näitas, et kõrge ületunnitöö määr oli seotud töötaja madala heaoluga. Kõigil uuringus osalejatel, kes olid teinud ületunnitööd eelnenud 6 kuu jooksul keskmiselt 14,2 tundi nädalas, oli psühholoogiline heaolu märgatavalt madalam kui nendel, kes tegid vähe ületunde. Leiti, et sisemine motivatsioon, tööalased nõudmised, oodatud hüvitised ja ületunnitöö – nende kombinatsioon moodustab ligi viiendiku töötatud ületundidest, mis omakorda viitab sellele, et praktikud võiksid kasutada teadmisi mainitud muutujate kohta, et ennustada ületunnitöö mahtu, mida töötajad tõenäoliselt töötavad. Houdmont, Zhou ja Hassard (2011) lisavad, et need järeldused olid kooskõlas varasemate uuringutega, mis hõlmasid Loode-Euroopa populatsiooni. (Houdmont, Zhou, Hassard, 2011)

Bliese ja Halversoni (1996) poolt 1985-1989. aastatel 99-s USA armeetüksuses paiknevusega Euroopas ja USA-s läbiviidud uuringust aga ilmnes nõrk seos kehtestatud töökoormuse (ületundide) ja heaolu vahel üksikisiku tasandil, palju tugevam seos esines grupi tasandil (Bliese & Halverson, 1996).

Ületunnitöö puhul on täheldatud selle negatiivset mõju töö- ja pereelu ühildamisele. Kuid Soomes 2009. aastal väljaantud töö- ja terviseuuringu andmetel nähakse töö- ja pereelu ühildamise ees vähem takistusi kui varem, uuringueelsed aastad näitasid töö- ja pereelu konfliktide langustrendi. Uuringust selgus, et 65% töötavatest inimestest leidsid, et nende kodused suhted ei olnud peaaegu mitte kunagi häirinud nende keskendumist tööle ning samuti olid ligi pooled arvamusel, et tööl olles ei kaasnud neil sellised tundeid, et nad oleks peresuhted unarusse jätanud. (Kauppinen et al., 2010)

Härmä (2006) näeb lahendusena ületundide ja ülemääraste töötundide vähendamist, puhkepauside kasutamist ja kontrolli suurendamist isikliku töötaja üle, mis võib vähendada tööstressi ning ära hoida pikaajalisi haigusi (Härmä, 2006).

## 2 EMPIIRILINE UURIMUS

### 2.1 Ettevõtte lühiiseloostus

Wärtsilä BLRT Estonia OÜ on ettevõtete Wärtsilä Technology OY Ab (osalus 51,0%, väliskapitalil põhinev) ja BLRT Grupp AS (osalus 49,0%, Eesti kapitalil põhinev) poolt 2005. aastal asutatud ühissettevõte, mis toetab oma kliente läbi kogu kliendi seadmete ja installatsioonide elutsükli, müües nii seadmeid kui varuosi ning osutades teenindust, hooldust ja rekonstrueerimislahendusi nii laeva- kui ka elektrijõuseadmetele. Ettevõtte tegeleb Wärtsilä kui ka teiste erinevate tootjate jõuseadmete hooldusremondiga, alustades plaanilisest hooldusest kuni suuremahuliste kapitaalremondi töödeni. Ettevõtte tugevuseks on usaldusväärne bränd ja globaalne teenindusvõrk (170 asukohta 70 riigis üle maailma), mis võimaldab pakkuda parimat kvaliteeti kõige nõudlikumale kliendile. (Wärtsilä BLRT Estonia OÜ, 2015a)

### 2.2 Meetod ja protseduur

Uurimistöös kasutatavaks meetodiks oli kvantitatiivne uurimus, kus uurimistööks vajalike lähteandmete kogumiseks kasutati küsitlusuuringut.

Paber kandjal küsimustiku (vt Lisa 6 Küsimustiku näidis) sotsioloogiline osa koosnes 4 küsimusest, kus küsimustiku täitjal tuli ära näidata andmed oma vanuse, hariduse, tööstaaži ja allüksuse kohta. Küsimusik koosnes algselt 73 planeeritud küsimusest kuid vastamata jätmise tõttu tuli neist 19 küsimust kõrvale jätta. Seega statistiliseks analüüsiks kasutatud küsimusi oli kokku 54 (vt ka Lisa 7 Küsimustiku lõplik struktuur):

1. Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad küsimused (33 küsimust), kus autori valik langes Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku II versioonile (COPSOQ-II).
2. Töökorraldust puudutavad autori poolt koostatud küsimused (7 küsimust).
3. Isikut puudutavad küsimused (töötaja eneseanalüüs ajaplaneerimise kohta – 14 küsimust). Siin kasutas autor 6 küsimust ajaplaneerimise küsimustikust (*Time Management Questionnaire*) küsimustikust ning koostas ise 8 küsimust.

Lisaks eelnevale oli küsimustiku lõpus esitatud veel 3 lahtist küsimust, millele vastamine oli vabatahtlik.

Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku ning ajaplaneerimise küsimustiku küsimused tõlgiti inglise keelest vene keelde psühholoog-tõlkija abiga, tõlke vastavust kontrolliti töö autori ning kolmanda isiku (Wärtsilä BLRT Estonia OÜ *QEHS Manageri*) poolt. Autori poolt koostatud küsimused tõlgiti töö autori poolt eesti keelest nii inglise kui vene keelde, mille vastavust kontrolliti *QEHS Manageri* poolt. *QEHS Manageri* abi kasutati seetõttu, et ta on pädev isik antud valdkonnas. Küsimustiku täitmisel oli töötajatel võimalik valida kas inglise või vene keelsete küsimuste vahel, mõlemad keelevariandid olid saadaval samal küsitluslehel.

Küsimustikus esineb 4 erinevat skaalat, kus küsimuste juures võimalik valida kas 4 või 5 erineva vastusevariandi vahel. Esimesel skaalal on vastusevariandid: "alati"(5), "tihti"(4), "mõnikord"(3), "harva"(2) ja "mitte kunagi/peaaegu mitte kunagi"(1). Teisel skaalal on vastusevariandid: "täiesti nõus"(4), "pigem nõustun"(3), "pigem ei nõustu"(2) ja "ei ole üldse nõus"(1). Kolmandal skaalal on vastusevariandid: "väga suurel määral"(5), "suurel määral"(4), " mingil määral"(3), "vähesel määral"(2) ja "väga väikesel määral"(1). Neljandal skaalal on vastusevariandid: "enamiku aja tööpäevast" ehk 7-8 tundi päevas (5), "5-6 tundi päevas"(4), "3-4 tundi päevas"(3), "0-2 tundi päevas"(2) ja "ei ole kohaldatav"(1). Esimese, teise ja kolmanda skaala vastusevariandid tulenevad Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustikust.

Vastusevariandi väärtus "5" näitab head tulemust ja väärtus "1" kehva tulemust, kusjuures vastused "negatiivsetele" küsimustele pöörati tulemuste analüüsimiseks ümber. Psühhosotsiaalseid tegureid mõõdeti esimese, teise ja kolmanda skaalaga, töökorraldusest tulenevaid tegureid esimese skaalaga. Isiku ajaplaneerimist mõõdeti teise ja neljanda skaalaga.

Uurimus viidi läbi ajavahemikus 22. jaanuar - 3.veebruar 2015. aastal. Andmete kogumiseni jõuti järgmiselt: paber kandjal küsimustikud jagati töö autori poolt töötajatele 22. jaanuaril 2015.a toimunud üldkoosoleku käigus personaalselt. Töötajatele jagati järgnev teave uuringu kohta: ülevaade küsimustiku korrektsest täitmisest, küsitluslehe tagastustähtaeg, milleks kogutud andmeid kasutatakse ja millised on oodatavad tulemused. Vastajatel paluti täidetud küsimustikud tagastada tootmisruumidesse paigutatud kirjakasti kokkulepitud kuupäevaks.

Nendele töötajatele, kes üldkoosolekult töölähetuse tõttu puudusid, jagas küsimustikud kätte otsene juht lähetuse järgselt. Uuringus osalemine oli vabatahtlik.

Arvandmeid on käesolevas töös analüüsitud SPSS programmi abil, kus uuringutulemuste kirjeldamiseks on kasutatud standardhälvet (*std deviation*) ja keskmisi võrdlevaid tabeleid (*mean*), risttabeleid (*crosstabs*), faktorstruktuuri leidmiseks faktoranalüüsi (*rotated factor matrix<sup>a</sup>*) ning faktorite omavahelise korrelatsiooni leidmiseks Pearson'i korrelatsiooni (sig. 2-tailed). Uuringu mõõtevahendi sisemist reliaablust ehk usaldusväärsust on mõõdetud Cronbach'i  $\alpha$  abil.

### 2.3 Valim ja protseduur

Empiirilise uuringu läbiviimise hetkel töötas Wärtsilä BLRT Estonia OÜ-s Tallinnas 79 töötajat ning ettevõtte Leedu filiaalis Klaipedas 55 töötajat (Wärtsilä BLRT Estonia OÜ, 2015e). Antud uuring viidi läbi ainult Tallinna töötajate seas, kuna uuring oli küllaltki mahukas ning filiaali töötajate jaoks oleks uurimisküsimused tulnud tõlkida ka Leedu keelde.

Üldkogumisse kuulusid kõik Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajad (v.a. käesoleva töö autor), kellel oli kehtiv töösuhe uuringu läbiviimise perioodil 22.jaanuar - 3.veebruar 2015.aastal. Uuritavad jagunesid järgmiselt: 4 tootmisüksuse sinikraed (laevamootorite üksus – edaspidi *Engine*, vindi- ja rooliseadmete üksus – edaspidi *Propulsion*, abimehhanismide üksus – edaspidi *Auxiliary*, tsehh – edaspidi *Workshop*) ja valgekraed (administratsiooni, müügi, eelarvestamise ja finantsala kontoritöötajad) ehk kontoritöötajad.

Valimi moodustamise viisiks oli suunatud valim. Kokku jagati töötajatele laiali 78 küsitluslehte, millest tagastati 49 (62,8%). Küsimustike kontrolli käigus selgus, et 3 küsimustikku olid vaid osaliselt täidetud ning need tuli uuringu analüüsist eemaldada. Antud uuringus tunnistati analüüsimise jaoks kõlbulikeks 46 (59,0%) küsitluslehte, millest 13 oli tagastatud Engine allüksuse poolt, 10 Propulsion allüksuse, 8 Auxiliary allüksuse ja 6 Workshop allüksuse poolt, 7 kontoritöötajate poolt ning 2 küsitluslehte töötajate poolt, kelle osas allüksus jäi teadmata. Seega valimi suurus oli 46 töötajat, kuhu kuulus 37 sinikraed, 7 kontoritöötajat ning 2 töötajat kelle kuuluvus ühte või teise alamgruppi ei selgunud. Täpsem demograafiliste andmete ülevaade vanuse, hariduse, staaži ja allüksuse kohta analüüsikõlbulike küsitluslehtede osas on toodud tabelites (vt Lisa 1, tabelid 1-4).

Käesoleva töö autori ootus küsitluslehtede tagastamise protsendi osas oli suurem, tuginedes ettevõttes läbiviidud rahulolu-uuringute andmetele. Osalusmäärad viimasel neljal uuringul



Wärtsilä Corporation (2010, 2012, 2013, 2015) andmetel olid: 78,2% (2015.a), 78,3% (2013.a), 54,9% (2012.a) ja 71,1% (2010.a). Kuid ootustest madalamat protsenti võib siduda sellega, et osa sinikraedest olid uuringu läbiviimise perioodil suunatud töölahetusse.

## 2.4 Tulemused

Uuringu mõõtevahendi sisemist reliaablust mõõdeti reliaabluskoeffitsiendi Cronbach'i  $\alpha$  abil. (vt. Tabel 1). Tulemust peetakse rahuldavaks kui  $\alpha > 0,7$  ja heaks kui  $\alpha > 0,8$  (Osula, 2010/2011).

**Tabel 1 Plokkide reliaabluskoeffitsiendid**

Küsimuste/tunnuste plokk	Reliaabluskoeffitsient	Küsimuste arv
Psühhosotsiaalseid faktoreid puudutavad küsimused	0,77	33
Töökorraldust puudutavad küsimused	0,52	7
Iskut ja tema ajaplaneerimist puudutavad küsimused	0,58	10

Allikas: autori koostatud

### 2.4.1 Psühhosotsiaalsed töökeskkonda puudutavad tulemused

#### 2.4.1.1 Keskmised

Töökoha psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevaid tegureid uuris autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku 33 küsimuse osas läbiviidud keskmiste analüüsi abil (vt Lisa 2, Tabel 1). Käesolevas töös kirjeldab autor lähemalt neist kõige kõrgemaid ja madalamaid hinnanguid saanud tegureid (Joonis 1). Sellise valiku tegemise põhjuseks on uuritud ettevõttes töötajate rahulolu-uuringute analüüsi osas kanda kinnitanud tava - kajastada vaid nõ tugevusi ja nõrkusi.

Kõige kõrgemad hinnangud said järgnevalt väljatoodud 8 psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevat tegurit, mis näitavad selgelt tugevusi, st milles töötajad hästi õnnestuvad või millega tööandja hästi toime tuleb. Kõrgeks tulemuseks peab siin autor tulemust vahemikus 4,0-5,0 (5-palli skaalal), 3,2-4,0 (4-palli skaalal) ja madalaks tulemuseks alla 3,0 (5-palli skaalal). Joonisel 1 on need tulemused, mida mõõdeti 4-palli skaalal, parema ülevaate andmiseks teisendatud 5-palli skaalale.

## **Kõrgeimad hinnangud**

### **Tegur 1. Kvantitatiivsed nõudmised (5-palli skaalal)**

(4,52) Töötaja ei ole oma tööde valmisaamisega hilineanud

### **Tegur 2. Töö- ja pereelukonflikt (5-palli skaalal)**

(4,39) Töötaja ei tunne, et eraelu nõuab liialt aega, et sellel on negatiivne mõju tema tööle

### **Tegur 3. Rolli selgus (5-palli skaalal)**

(4,37) Töötaja teab täpselt, milline on tema vastutusvaldkond

(4,28) Töötaja tööle on seatud selged eesmärgid

### **Tegur 4. Sotsiaalne toetus ja sotsiaalne kogukond (5-palli skaalal)**

(4,37) Töötaja ja tema kolleegide vahel on hea tööõhkkond

(4,26) Töötaja otsene ülemus on valmis töötaja tööprobleemide osas ära kuulama

(4,09) Töötaja saab vajadusel abi ja toetust oma kolleegidelt

### **Tegur 5. Võimalused arenemiseks (5-palli skaalal)**

(4,33) Töötaja saab kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös

(4,11) Töötaja töö nõuab omaalgatuslikkust

### **Tegur 6. Usaldus juhtkonna vastu (5-palli skaalal)**

(4,13) Töötaja saab usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt

### **Tegur 7. Mõjuvõim (5-palli skaalal)**

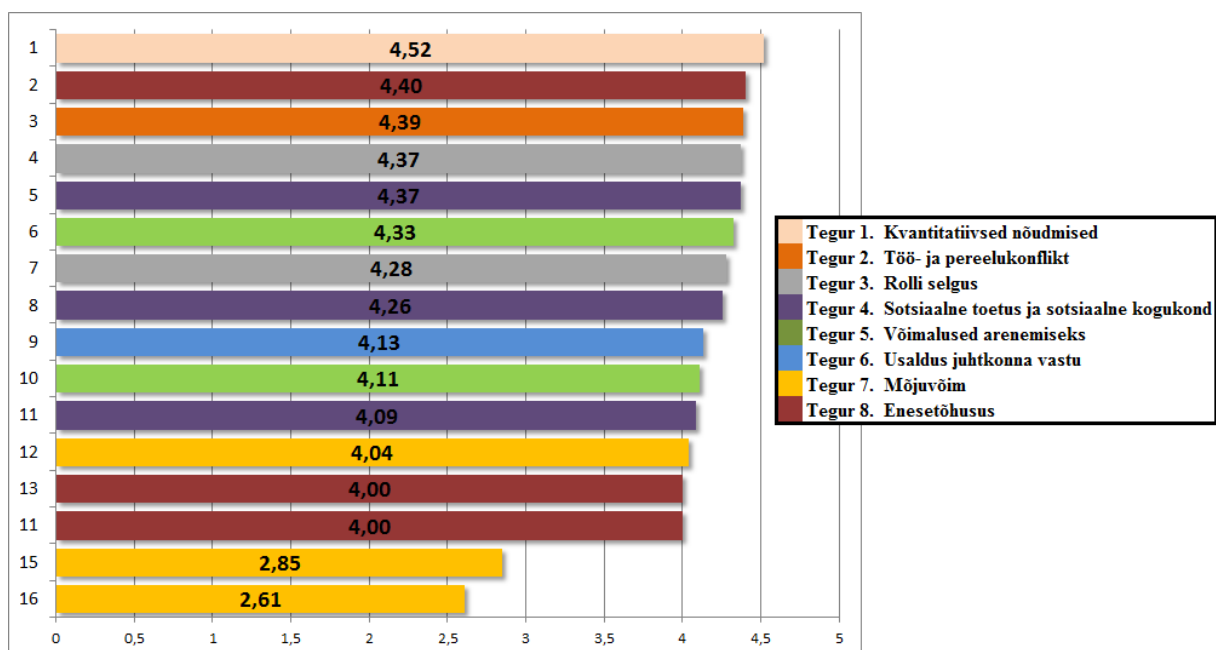
(4,04) Töötaja saab suuresti mõjutada oma tööprotsessi

### **Tegur 8. Enesetõhusus (4-palli skaalal)**

(3,48) Kui töötaja näeb piisavalt vaeva, siis suudab alati keerulised probleemid lahendada

(3,20) Kui töötajal on probleem, leiab ta tavaliselt mitmeid võimalusi selle lahendamiseks

(3,20) Kui keegi töötab töötajale vastu, leiab ta võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine



Horizontaalskaala selgitus: hinnang 5-palli skaalal, kus „5“ näitab head tulemust ja „1“ kehva tulemust, vertikaalskaala selgitus: küsimuste numbrid 1-16, hinnangu värv osutab sellele, millise teguri alla hinnang kuulub.

Nr	Keskm.	Küsimus
1	4,52	Töötaja ei ole oma tööde valmisaamisega hilinenu
2	4,40	Kui töötaja näeb piisavalt vaeva, siis suudab alati keerulised probleemid lahendada
3	4,39	Töötaja ei tunne, et eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju tema tööle
4	4,37	Töötaja teab täpselt, milline on tema vastutusvaldkond
5	4,37	Töötaja ja tema kolleegide vahel on hea tööõhkkond
6	4,33	Töötaja saab kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös
7	4,28	Töötaja tööle on seatud selged eesmärgid
8	4,26	Töötaja otsene ülemus on valmis töötaja tööprobleemide osas ära kuulama
9	4,13	Töötaja saab usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt
10	4,11	Töötaja töö nõuab omaalgatuslikkust
11	4,09	Töötaja saab vajadusel abi ja toetust oma kolleegidelt
12	4,04	Töötaja saab suuresti mõjutada oma tööprotsessi
13	4,00	Kui töötajal on probleem, leiab ta tavaliselt mitmeid võimalusi selle lahendamiseks
14	4,00	Kui keegi töötab töötajale vastu, leiab ta ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine
15	2,85	<i>Töötajal on harva sõnaõigust valida kellega koos töötada</i>
16	2,61	<i>Töötaja saab harva mõjutada talle määratud töömahtu</i>

**Joonis 1** Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad tulemused - kõrgeimad ja madalaimad keskmised

Allikas: autori koostatud

Järgmine tegur, milles sisaldub kaks väidet, sai töötajatelt samuti kõrgeid hinnanguid, kuid näitab nõudmisi tööle (töö iseloom), mitte aga seda, milles töötajad hästi õnnestuvad või millega tööandja hästi toime tuleb. Eelnevast lähtuvalt nimetatud tegurit joonisel ei kajastata.

### **Kognitiivsed nõudmised (5-palli skaalal)**

(4,57) Töötaja töö nõuab paljude asjade meelespidamist

(4,20) Töötajal tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida

### **Madalaimad hinnangud**

Kõige madalaimad hinnanguid töötajate poolt said eelpool mainitud teguri „mõjuvõim“ alla kuuluvad väited, mis näitavad seda, mille osas tuleb ettevõttel areneda:

#### **Tegur 7. Mõjuvõim (5-palli skaalal)**

(2,85) Töötajal on *harva* sõnaõigust valida kellega koos töötada

(2,61) Töötaja saab *harva* mõjutada talle määratud töömahtu

Suurimad hälbed ilmsid madalamate keskmiste (*mean*) vahemikus 2,61-3,43 puhul 5-palli skaalal (vt Lisa 2, Tabel 1). Standardhälve loetakse suureks sellisel juhul, kui vastajate vastused on enamasti üldisest keskmisest kaugel (Masso, 2011).

#### **2.4.1.2 Faktoranalüüsi tulemused**

Töökoha psühhosotsiaalset keskkonda uuris autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku 28 küsimuse (5-palli skaala) osas läbiviidud faktoranalüüsi abil eesmärgiga leida need faktorid, mis selgitaksid võimalikult palju ühisest varieeruvusest.

Peale faktorite pööramist Varimax meetodil, saadi 10-faktoriline mudel, mille nimetused on käesolevas punktis all pool väljatoodud. Need tunnused, mis esinesid analüüsis koos, need kuuluvad samasse faktorisse (vt Lisa 3, Tabel 1). Antud faktoriga seotuks loetakse tunnused, mille faktorilaadung antud faktoris on  $\geq 0,3$  (Masso, 2011).

**Faktor 1. Sotsiaalne toetus.** Selle faktoriga oli seotud 4 küsimust: kas töötaja saab abi ja toetust ning tagasisidet oma otseselt ülemuselt, kas ülemus on valmis töötaja tööprobleeme ära kuulama, kas töötaja saab abi ja toetust kolleegidelt.

**Faktor 2. Rolli konflikt.** Selle faktoriga oli seotud 3 küsimust: kas töötajal tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti või mis tunduvad talle tarbetud, kui sageli tuleb ette olukordi, kus ajanappuse tõttu ta ei jõua töötaja lõpetada kõiki oma tööülesandeid.

**Faktor 3. Kognitiivsed nõudmised.** Selle faktoriga oli seotud 4 küsimust: kas töötaja töö nõuab uute ideede genereerimise oskust, raskete otsuste vastuvõtmist, paljude asjade meelespidamist ning kui suuresti on töötajal võimalik mõjutada oma tööprotsessi.

**Faktor 4. Mõjuvõim.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötaja saab mõjutada talle määratud töömahtu ja kas tal on sõnaõigust valida kellega koos töötada.

**Faktor 5. Informatsioon ja rolliselgus.** Selle faktoriga oli seotud 4 küsimust: kas töötaja saab kogu tööks vajaliku informatsiooni, selleks et oma tööga hästi toime tulla, kas töötaja saab usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt, kas töötaja tööle on seotud selged eesmärgid ning kas ta teab täpselt, milline on tema vastutusvaldkond.

**Faktor 6. Kvantitatiivsed nõudmised.** Selle faktoriga oli seotud 3 küsimust: kas töötaja tunneb, et tema eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju tema tööle, kas töötaja on oma tööde valmisaamisega hilinenud, kas kolleegid räägivad töötajaga sellest kui hästi ta tööd teeb.

**Faktor 7. Töötempo.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötaja töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad ja kas töötaja töötab kiires tempos kogu päeva.

**Faktor 8. Arenguvõimalused.** Selle faktoriga oli seotud 3 küsimust: kas tema töö nõuab omaalgatuslikkust, kas ta saab kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös ning kas tal on võimalik omandada uusi teadmisi töö käigus.

**Faktor 9. Sotsiaalne kogukond.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötajal tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida ning kas töötaja ja tema kolleegide vahel on hea tööõhkkond.

**Faktor 10. Töö- ja eraelukonflikt.** Selle faktoriga oli seotud 1 küsimus. Kas töötaja tunneb, et tema töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju tema eraelule. Antud faktoriga seotuks ei saa muid tunnuseid lugeda, kuna nende faktorlaadung jääb alla 0,3.

Kopenhaageni psühhosotsiaalsete keskkonnategurite hindamise küsimustiku 5 enesetõhusust puudutava küsimuse (4-palli skaalal) põhjal polnud aga võimalik pööratud faktormatriksit (*rotated factor matrix<sup>a</sup>*) moodustada, et faktoreid tuvastada.

### 2.4.1.3 Korrelatsioonanalüüsi tulemused

Läbiviidud Pearsoni korrelatsioonanalüüsi käigus avaldus tugev positiivne seos ( $r > 0,7$ ) ainult järgmiste uuritud tunnuste vahel (vt Tabel 2) ning seda saab üldistada üldkogumile olulisusnivool 0,01 (vt ka Lisa 4, Tabel 1):

**Tabel 2**

Psühhosotsiaalset keskkonda puudutavate tunnuste vaheline tugev seos

Nr.	Küsimus/tunnus	Korrelatsioonikordaja		Küsimus/tunnus
1	Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?	Pearson	0,703**	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?
		Sig. (2-tailed)	0,000	

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\*.. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Allikas: autori koostatud

Keskmine seos ( $0,3 < r < 0,7$ ) avaldus järgmiste tunnuste vahel (vt Tabel 3), kuid seost nii väikese valimi korral võib autori hinnangul lugeda üsna tugevaks (vt ka Lisa 4, Tabel 1):

**Tabel 3**

Psühhosotsiaalset keskkonda puudutavate tunnuste vahelised keskmised seosed

Nr.	Küsimus/tunnus	Korrelatsioonikordaja		Küsimus/tunnus
1	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?	Pearson	0,678**	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
2	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	Pearson	0,647**	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
3	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagsisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson	0,638**	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
4	Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?	Pearson	0,629**	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
5	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagsisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson	0,624**	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
6	Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?	Pearson	0,607**	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
		Sig. (2-tailed)	0,000	

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\*.. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Allikas: autori koostatud

Läbi viidud korrelatsioonanalüüsi käigus ilmnis veel, et keskmine negatiivne ehk vastassuunaline seos ( $0,3 < r < 0,7$ ) on järgmises tabelis (vt Tabel 4) välja toodud tunnuste vahel. Seost nii väikese valimi korral võib autori hinnangul lugeda üsna tugevaks (vt ka Lisa 4, Tabel 1).

**Tabel 4**

Psühhosotsiaalset keskkonda puudutavate tunnuste vahelised negatiivsed seosed

Nr.	Küsimus/tunnus	Korrelatsioonikordaja		Küsimus/tunnus
1	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?	Pearson	-0,599**	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
2	Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	Pearson	-0,501**	Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?
		Sig. (2-tailed)	0,000	
3	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?	Pearson	-0,418**	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
		Sig. (2-tailed)	0,004	
4	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?	Pearson	-0,401**	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?
		Sig. (2-tailed)	0,006	

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\* .Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Allikas: autori koostatud

#### 2.4.1.4 Dispersioonanalüüsi tulemused

Dispersioonanalüüsiks kasutas autor ühefaktorilist One-Way ANOVA't ja rakendas Post Hoc võrdluste LSD ning Bonferroni, kuna eesmärgiks oli välja tuua mitme valimi grupi (allüksuse, vanuse, hariduse ja staaži) omavahelistes võrdlustes ilmnevad erinevused.

Tabel ANOVA (vt Lisa 5, tabelid 1-4) näitab, kas valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele (olulisus on väiksem kui 0,05). Post Hoc testide tabelid näitavad, milliste faktori väärtuste korral on funktsioontunnus statistiliselt oluliselt erinev. (Luik, n.d.)

**Allüksuste** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmise psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutava küsimuse osas: Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest, kui hästi Te oma tööd teete?

Post Hoc võrdlustestide LSD ja Bonferron tulemused allüksuste osas näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Auxiliary ja kontoritöötajate ( $p=0,003$ ), allüksuste Engine ja Propulsion ( $p=0,044$ ), allüksuste Engine ja Auxiliary ( $p=0,022$ ), allüksuste Propulsion ja Workshop ( $p=0,03$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,006$ ) ja allüksuste Workshop ja Auxiliary ( $p=0,016$ ) vahel.

**Vanuse** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p\leq 0,05$ ) järgmise psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutava küsimuse osas: Kas Teie töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie eraelule?

**Hariduse** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p\leq 0,05$ ) järgmiste psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavate küsimuste osas:

1. Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii, et tööd kuhjuvad?
2. Kas Te tunnete, et Teie eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie tööle?

**Staaži** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p\leq 0,05$ ) järgmise psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutava küsimuse osas: Kas Te saate usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt?

Võrdlustestid LSD ja Bonferron näitasid, et psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavate küsimuste osas vanusegruppide vahel, staaži ja hariduse võrdluses olulisi erinevusi ei ilmnenud.

## **2.4.2 Töökorraldust puudutavad tulemused**

### **2.4.2.1 Keskmised**

Ettevõtte töökorraldusest tulenevaid tegureid uuris autor enda poolt koostatud 7 küsimuse osas läbiviidud keskmiste analüüsi abil (vt Lisa 2, Tabel 2). Järgnevalt on lähemalt kirjeldatud vaid madalamaid hinnanguid (tulemus 5-palli skaalal alla 3,0) saanud tegureid, kuna kõrgeid hinnanguid (tulemus 5-palli skaalal vahemikus 4,0-5,0) saanud tegurid analüüsis puudusid.

Kõige madalamaid hinnanguid said järgmised töökorraldust puudutavad 2 küsimust (tunnust), mis näitavad, mille osas tuleb ettevõttel areneda:



## **Tegur 1. Inimressursi planeerimine**

(2,96) Töötajal tuleb tihti töötada nädalavahetustel ja pühade ajal

(2,59) Töötajal tuleb tihti teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu

Järgmine küsimus (tunnus) sai samuti töötajatelt madala hinnangu, kuid näitab töölaadi, mitte seda milles töötajad ei õnnestu või millega tööandja hästi toime ei tule. Sellest tulenevalt antud alapunktis antud tunnusel rohkem ei peatuta.

### **Töölaad**

(2,54) Töötajal tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest

Suurimaid hälbeid ilmnes nii madalate kui keskmiste hinnangute (vahemik 2,54-3,54) osas 5-palli skaalal (vt Lisa 2, Tabel 2).

### **2.4.2.2 Faktoranalüüsi tulemused**

Töökorraldust uuris autor enda poolt koostatud 7 küsimuse osas läbiviidud faktoranalüüsi abil. Peale faktorite pööramist Varimax meetodil, saadi 3-faktoriline mudel, mille nimetused on käesolevas punktis all pool väljatoodud. Need tunnused, mis esinesid analüüsis koos, kuuluvad samasse faktorisse (vt Lisa 3, Tabel 2).

**Faktor 1. Inimressursi planeerimine.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kui sageli tuleb töötajal ette töötamist nädalavahetustel ja pühade ajal, kas töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu.

**Faktor 2. Iseseisvus.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötajal tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest, kas töötajal on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi.

**Faktor 3. Tööprotsessi planeerimine.** Selle faktoriga oli seotud 3 küsimust: kas muudatused tööprotsessi käigus võimaldavad töötajal tööülesandeid õigeaegselt lõpetada ja kas talle antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamisele, kas töötajal on otustusvabadus puhkepauside tegemise osas.

### 2.4.2.3 Korrelatsioonanalüüsi tulemused

Pearsoni korrelatsioonanalüüsi käigus selgus, et järgmiste tunnuste vahel on keskmine seos ( $0,3 < r < 0,7$ ), kuid korrelatsiooni nii väikese valimi korral võib autori hinnangul lugeda üsna tugevaks (vt ka Lisa 4, Tabel 2):

**Tabel 5**

Töökorraldust puudutavate tunnuste vahelised keskmised seosed

Nr.	Küsimus/tunnus	Korrelatsioonikordaja		Küsimus/tunnus
1	Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	Pearson	0,441**	Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?
		Sig. (2-tailed)	0,002	

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\* . Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Allikas: autori koostatud

### 2.4.2.4 Dispersioonanalüüsi tulemused

**Allüksuste** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmiste töökorraldust puudutavate küsimuste osas:

1. Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?
2. Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?

Post Hoc võrdlustestid LSD ja Bonferroni tulemused näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Engine ja kontoritöötajate ( $p=0,001$ ), allüksuse Engine ja Auxiliary ( $p=0,047$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,044$ ) ning allüksuse Workshop ja kontoritöötajate vahel ( $p=0,003$ ).

**Hariduse** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmiste töökorraldust puudutavate küsimuste osas:

1. Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?
2. Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?
3. Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?

Võrdlustestid LSD ja Bonferroni näitasid, et töökorraldust puudutavate küsimuste osas hariduse võrdlusel olulisi erinevusi ei ilmnenu.

**Vanusegruppide** vahel ning **staaži** võrdlusel läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor ei oma mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) töökorraldust puudutavate küsimuste osas.

### **2.4.3 Isiku ajaplaneerimist puudutavad tulemused**

#### **2.4.3.1 Keskmised**

Isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud tegureid uuris autor ajajuhtimise küsimustiku 6 küsimuse ning enda poolt koostatud 4 küsimuse osas läbiviidud keskmiste analüüsi abil (vt Lisa 2, Tabel 3).

Kõige kõrgemad hinnangud said järgmised kaks isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud tegurit, mis näitavad selgelt tugevusi, st milles töötajad hästi õnnestuvad või millega tööandja hästi toime tuleb.

#### **Tegur 1. Väsimus (5-palli skaalal)**

(4,17) Kui töötaja on väsinud, sellest hoolimata suudab ta oma tööülesanded lõpule viia õigeaegselt

#### **Tegur 2. Ajajuhtimine (4-palli skaalal)**

(3,30) Töötaja püüab sooritada kõige olulisemad ülesanded selle perioodi jooksul päevast, mil ta on kõige aktiivsem

(3,24) Töötaja püüab mitte kulutada liiga palju aega tühistele asjadele

Kõrgeks tulemuseks peab autor tulemust vahemikus 4,0-5,0 (5-palli skaalal) ja 3,2-4,0 (4-palli skaalal). Madalaid hinnanguid (tulemus 5-palli skaalal alla 3,0) saanud tegurid antud analüüsis puudusid.

Suurimad hälbed ilmnisid kõige kõrgemate keskmiste (vahemik 3,78-4,17) st kõige kõrgemate hinnangute korral 5-palli skaalal (vt Lisa 2, Tabel 3).

### 2.4.3.2 Faktoranalüüsi tulemused

Isiku ajaplaneerimist uuris autor enda poolt koostatud 4 küsimuse (5-ne skaala) ja ajajuhtimise küsimustiku 6 küsimuse (4-ne skaala) osas läbiviidud faktoranalüüsi abil, mille käigus selgusid 5 allpool kirjeldatud ajaplaneerimist mõjutavat faktorit. Need tunnused, mis esinevad analüüsis koos, need kuuluvad samasse faktorisse (vt Lisa 3, Tabelid 3-4, kus tuumtunnused ehk stabiilsed tunnused on märgitud paksus kirjas, ka arvesse võetud lisatunnused kaldkirjas).

**Faktor 1. Kommunikatsioon.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas tagasiside saamine töö käigus võimaldab tööd tulemuslikumalt sooritada ja kas üksikasjalik kliendi vajaduste ja soovide väljaselgitamine aitab kaasa tööülesannete õigeaegsele lõpetamisele.

**Faktor 2. Sihikindlus.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötaja töös esineb tööde ümber/uuestitegemist ja kas töötaja suudab väsimusest hoolimata tööülesanded lõpule viia õigeaegselt.

**Faktor 3. Ajajuhtimine.** Selle faktoriga oli seotud 3 küsimust: kas töötaja tegevused on piiritletud peamiselt tema enda poolt, kas töötaja on loobunud ebaökoonoomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutiini järgimisest, kas töötaja sooritab kõige olulisemad ülesanded perioodi jooksul päevast, mil ta on kõige aktiivsem.

**Faktor 4. Rahulolu.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust: kas töötaja püüab mitte kulutada liiga palju aega tühistele asjadele, kas ta on oma ajakasutusega rahul.

**Faktor 5. Eesmärgid.** Selle faktoriga oli seotud 2 küsimust. Tuumtunnus: kas töötajal on ettekujutus olemas, mida ta soovib sooritada eelseisva kvartali jooksul. Lisaks tuumtunnusele on arvesse võetud lisatunnus: kas töötaja sooritab kõige olulisemad ülesanded perioodi jooksul päevast, mil ta on kõige aktiivsem.

### 2.4.3.3 Korrelatsioonanalüüsi tulemused

Läbiviidud korrelatsioonanalüüsi käigus isikut ning tema ajaplaneerimist puudutavate küsimuste/tunnuste vahel korrelatsiooni ei ilmnenu.

#### 2.4.3.4 Dispersioonanalüüsi tulemused

**Allüksuste** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmise ajaplaneerimist puudutava küsimuse osas: Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?

Post Hoc võrdlustestide LSD ja Bonferroni tulemused allüksuste osas näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Engine ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ), allüksuse Auxiliary ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ) ning allüksuse Workshop ja kontoritöötajate ( $p=0,002$ ) vahel, mis tuleneb sellest, et enamikul sinikraedest puudub töökoha e-posti aadress.

**Vanuse** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmise isiku ajaplaneerimist puudutava küsimuse osas: Ma olen rahul sellega, kuidas ma oma aega kasutan.

**Hariduse** osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmiste isikut ja tema ajaplaneerimist puudutavate küsimuste/väidete osas:

1. Olen loobunud ebaökoonoomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutiini järgimisest.
2. Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?
3. Kui palju Teil kulub aega Teile antud lisäülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud Teie kohustustega?

Võrdlustestid LSD ja Bonferroni tulemused aga näitasid, et vanuse ja hariduse võrdluse osas olulisi erinevusi ei ilmnenud.

**Staaži** võrdluse osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor ei oma mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) isikut ja tema ajaplaneerimist puudutavate küsimuste osas.

#### 2.4.4 Isiku tööpäeva ajaline jaotus

Töötajatel paluti analüüsida oma ajakasutust kogu tööpäeva lõikes ning kirja panna, mitu tundi teatud tegevustele kulub (vt tabel 6). Uuringust selgus, et tööga seotud e-kirjade lugemisele kulutas 4,3% töötajatest enamiku osa ehk 7-8 tundi tööpäevast, kõige suurem osa e-posti kasutajatest ehk 30,4% hindas e-kirjadele minevat aega kuni 2 tundi tööpäevas. Vajadusele kolleege aidata, kulutas 71,7% vastanutest kuni 2 tundi päevas, vaid 8,7%

vastanutest kulutas 7-8 tundi päevast kolleegide aitamisele. Tehniliste jm vajalike dokumentide lugemisele ja analüüsimisele kulus 78,3%-l töötajatel kuni 2 tundi päevas, 7-8 tundi tööpäevast kulutas sellele vaid 2,2%. Töötajale antud lisaülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud tema kohustustega, kulus 65,2%-töötajatest kuni 2 tundi päevas, 7-8 tundi päevast kulutas lisaülesannetele 2,2% töötajatest.

**Tabel 6**

**Töötajate tööpäeva ajaline jaotus**

Küsimus	Enamiku aja (7-8 tundi) tööpäevast	5-6 tundi päevas	3-4 tundi päevas	0-2 tundi päevas	Ei ole kohaldatav	Kokku
Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?	4,3%	8,7%	13,0%	30,4%	43,5%	100%
Kui palju kulub Teil aega kolleegi(de) aitamisele?	8,7%	2,2%	13,0%	71,7%	4,3%	100%
Kui palju kulub Teil aega tehniliste jm vajalike dokumentide lugemisele ja analüüsimisele?	2,2%	4,3%	13,0%	78,3%	2,2%	100%
Kui palju Teil kulub aega Teile antud lisaülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud Teie kohustustega?	2,2%	2,2%	10,9%	65,2%	19,6%	100%

Allikas: Autori koostatud

#### 2.4.5 Töötajate vastused lahtistele küsimustele

Käesolevas punktis on välja toodud töötajate vastused kolmele lahtistele küsimusele, arvesse on võetud ka nende kolme töötaja arvamused, kelle valikvastustega küsimusi küstiluslehe analüüsimisel ei arvestatud, sest need olid vaid osaliselt täidetud. Lahtistele küsimustele vastamine oli vabatahtlik.

Töötajate vastused allüksuste kaupa **esimesele küsimusele**: palun täpsustage, millised tegurid (peamised takistused, segajad, häirivad tegurid) Teie tööd segavad?

**Administratsiooni, müügi, eelarvestamise ja finantsala töötajad** nimetasid järgmisi tegurid, mis neid igapäevases töös segavad: pealesurutud arvamus, vananenud programmid (palgaarvestus, laoarvestus), müra, kolleegide vestlus, valesti püstitatud eesmärgid, mitmete tööülesannete samaaegne sooritamine (*multi-tasking*), teiste töötajate tööde ümbertegemise

vajadus, kohaliku tehnilise toe puudumine, toetuse puudumine administratiivsete ülesannete osas.

**Workshopi** töötajad tõid välja järgmised töötamist segavad tegurid: 80% ajast on kahveltõstuk dokis Propulsion osakonna poolt hõivatud, töötajatel tuleb seetõttu kas oodata või otsida alternatiivset varianti, kui võimalik, remonttööde lühikesed tähtajad, kõrvaline müra, ebapiisav informatsioon teeninduskoordinaatoritelt ja tehnoloogidelt tellitud ning vajaminevate materjalide kohta.

Allüksuse **Auxiliary** töötajad leidsid, et töötamast segavad neid ebakompetentsed juhid, kes aeg-ajalt oma tööd ei soovi teha ning nihutavad selle töötajatele tegemiseks, vahetu juhi võimetus osutada tuge töö ajal, informatsiooni ja tehnilise dokumentatsiooni puudus eelseisva töö osas, vahel ka sobiva ja spetsiaalse tööriista puudumine (2 inimest), seadmete puudumine, planeerimise, organiseerimise, varustuse ja tehnilise toe vajaka jäämine, ebauhtlane töökoormus, detailide saamine pingitööliselt alles mehhanismide äraandmise päeval, ajafaktor kui lepingus kehtestatud tööde valimistähtajad on liiga lühikesed.

Allüksuse **Propulsion** töötajad nimetasid järgmisi segavaid tegureid: vajaliku dokumentatsiooni puudumine, valesti seatud tähtajad tööde sooritamiseks, mis pole asjakohased tehnoloogide töö tegemiseks, hädavajalikest töödest äraütlemine kliendi poolt (eeskätt kvaliteedi tagamiseks), töödistsipliin, koostöö Baltic Prematoriga, kehvad ventilatsiooni- ja küttesüsteemiseadmed, määramatus (missuguse lepingu alusel töid sooritatakse), selgusetus teenindusinseneri töötasu osas, millal töötab assistendina ja selgusetus tunnitariifi osas, kui töötaja istub kodus tööandjast tuleneval põhjusel.

Allüksuse **Engine** töötajate tööd segavad järgmised tegurid: peavalu, väsimus (2 töötajat), isiklikud faktorid ja põhjused, lühikesed tähtajad (2 töötajat), tööohutusreeglite rikkumine, lisatööriistade puudumine, ebauhtlane töökoormus, tõsteseadmete mitte korrasolek, juhtimisorganite poolne ebapiisav töö organiseerimine, mitme tööülesande samaaegne sooritamine.

Töötajate ettepanekud allüksuste kaupa **teisele küsimusele**: palun tehke ettepanekuid tööaja optimeerimise, ajakadude vähendamise või töökorralduse muutmise osas.

**Administratsiooni, müügi, eelarvestamise ja finantsala töötajate** ettepanekud olid järgmised: paindlikum tööaeg, peamine rõhk sellel, et töö oleks tehtud ning ei peaks istuma niisama kontoris laua taga, reede võiks olla lühendatud tööpäev, parem tööaja planeerimine,

töötajate tööd tuleks hinnata saavutuste, mitte kontoris veedetud aja järgi, võimaldada töötajatel osaleda ajajuhtimise koolitustel, müügitoe töötajate arvu suurendamine.

**Workshopi** töötajate poolt tehti järgmised ettepanekud: tööaja optimeerimise seisukohalt soetada kahveltõstuk, muuta töökorraldust - lõunaaeg lühendada ühelt tunnilt poolele tunnile (3 inimest), tagada kindlus töömahtude osas, teeninduskoordinaatorid ja tehnoloogid peaksid mõtlema ette, aga mitte tagantjäreli, meeskonnatöö edendamiseks.

Allüksuse **Auxiliary** töötajate ettepanekud olid järgmised: tehnilise osakonna (tehnoloogide) koolitamine (koolituse kõrgem kvaliteet), vajalike materjalide ja varuosadega õigeaegne varustamine, tehniliste nõuete õigeaegne esitamine, töödistsipliinist kinnipidamine iga töötaja poolt isiklikult, kohvipauside taaselustamine kindlatel aegadel, et töötajad ei läheks samal ajal sööklasse, kohvipauside arvestamine tööaja sisse, täiendava elektrikäru soetamine, lõunaja lühendamine suvel 1 tunnilt poolele tunnile.

Allüksuse **Propulsion** töötajate arvates oleks tarvis analüüsida iga tööprotsessi kulgu ning teha sellest järeldused, muuta tasustamise süsteemi ja tööajatabeli vormi.

Allüksuse **Engine** töötajad tõid ettepanekutena välja järgmised ideed: parem enesejuhtimine (2 töötajat), töötamine EU normide järgi, õiglase töökoormuse seadmise töötajatele, tööde organiseerimise osas mehhanismide lahti- ja kokkupanemine samade töötajate poolt, lõunapausi lühendamine 30 minutini, kahe 15 minutilise kohvipausi taastamine tööpäeva jooksul, täpsemad töö(projekti) alguse ja lõpu kuupäevad, parem tööriistade kättesaadavus, uute koostööpartneritega äri alustamine.

Üks ettepanek tuli veel töötajalt, kelle kuulumine allüksusesse jäi teadmata. Tema ettepanek oli töötajate arvu suurendamine.

Töötajate vastused allüksuste kaupa **kolmandale küsimusele**: palun loetlege peamised tööseisakute põhjused.

**Administratsiooni, müügi, eelarvestamise ja finantsala töötajad** tõid välja järgmised seisakute põhjused: kõikide instantside läbimise pikk aeg, korralik tööprotsessi organiseerimisoskuse puudus, samaaegne paljude erinevate ülesannete sooritamine (kusjuures kõik neist on kiireloomulised), ajanappus detailidesse süüvimisel.

**Workshopi** töötajaid puudutavad seisakud olid järgmised: kahveltõstuki hõivatus, varuosade puudumine, muud olulisemad tööd, täiendavate töötajate nagu elektrilise käru juhid, kahveltõstuki ja kraanade juhid ning taglastajate puudus, selliste töötajate vähesus, kes



võiksid sooritada remonttöid erinevatel seadmetel, vajaliku tööriista puudus, informatsiooni puudus, varuosade tarne pikad tähtajad, töötajate ebakompetentsus, selgete plaanide puudumine.

Allüksuse **Auxiliary** seisakute põhjused: alakoormus, vähemotiveeritud personal, vastuolude esinemine koostöö osas allhankijatega (kraanajuhtid, elektrikud jne), viivitused alltöövõtjate poolt tehtavate tööde tegemisel (kraanajuhtide puudus), ebapiisav planeerimine, organiseerimine, varustamine ja tehniline tugi, mitme ettevõtte vahelise koostöö organiseerimatus samal objektil, ümbritsev keskkond, detailide, töötajate ja materjalide ebapiisav kättesaadavus, probleemid materjalide ja varuosade tarnega: viivitused saabumisega ja töötajatele kättejagamisega (2 inimest), valed materjalid ja varuosad (2 inimest).

Allüksuse **Propulsion** töötajate poolt väljatoodud seiakute põhjused: ebaühtlane töökoormus, kooskõlastamatus tööde järjestuse osas, ebapiisav töö planeerimine allhankijatega, varuosade puudus (defitsiit EL-is), dokis oleku lühikesed tähtajad, dokis tehtava töö häirimine laeva korpusepuhastajate poolt (peab ootama kuni nad lõpetavad), kraana puudumine dokis vajalikul ajal (peab järjekorras ootama), kliendi järel ootamine tehtud tööde üleandmiseks.

Allüksuse **Engine** töötajad nägid seisakute põhjustena järgmist: kooskõlastamatus tööde teostaja, ülemuse ja tellija vahel, liiga lühikesed tööde teostamise tähtajad (kõikidele ettevõtetele samad tähtajad samal laeval, tööd tuleb sooritada samaaegselt), probleemid varuosadega – viivitus varuosade saabumisel (3 töötajat) ja varuosade puudumine, kraana mitte korrasolek, ilmastikitingimused, selge tööplaani puudumine, ebapiisav juhtimisorganite poolne töö organiseeritus, juhtkond liiga kartlik muudatuste läbiviimisel.

Üks vastus tuli ka töötajalt, kelle kuulumine allüksusesse jäi teadmata. Tema pidas seisaku põhjuseks halba töö organiseerimist ja planeerimist.

## 2.5. Arutelu ja ettepanekud

Antud uurimuses vaadeldi psühhosotsiaalseid faktoreid, töökorraldusest tulenevaid faktoreid ning isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud faktoreid. Uurimustöö eesmärgiks oli uurida, millised eelpool nimetatud faktorid mõjutavad Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajate tööd. Käesolevas peatükis arutletakse hüpoteeside paikapidavuse üle ning tuuakse välja uuringu tulemused koos järeldustega. Järgnevalt on tulemused välja toodud hüpoteeside kaupa.

Uurimuse **esimene hüpotees** leidis kinnitust – ületundide teke on seotud psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevate faktoritega. Läbiviidud faktoranalüüsile (vt Faktor 2. Rolli konflikt) ja korrelatsioonile ( $r=0,678$  ja  $r=0,607$ ) tuginedes saab väita, et psühhosotsiaalne faktor „**rolli konflikt**“ on seotud ületundide tekkega. Faktor „rolli konflikt“ – nendel töötajatel, kellel tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad **tarbetud** või mida oleks võinud teha teisiti, tuleb sageli ette olukordi, kus **ajanappuse** tõttu ta ei jõuta lõpetada kõiki oma tööülesandeid. Seega kui tööülesandeid ei jõuta õigeaegselt lõpetada, tuleb need lõpetada väljaspool normtööaega ehk ületunnitööd tehes. **Ajapuudus** on sageli pigem sümptom kui probleem (Cheema, 2009, 33). Cheema väidab, et tegelik probleem võib olla hoopis eesmärkide ebaselguses, planeerimise puudumises, eesmärkide seadmise puudumises ajaga seotud tegevuste lõpuleviimisel, puudulikus kommunikatsioonis, ebapiisavas otsuste tegemises, ebaefektiivsetes tööharjumustes, delegeerimise puuduses või mittenouetekohases tööde delegeerimises.

Raffoni (2011) sõnul peaks eesmärk olema planeerida piisavalt aega kõrgema mõjuvõimuga sakrosanktsetele tegevustele – mitte lasta neil muutuda pakiliseks ning **vähemtähtsad** tegevused kõrvale tõrjuda. Töötajale antud lisaülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud tema kohustustega (ehk **tarbetutele** ülesannetele), kulus läbiviidud uuringu kohaselt 65,2%-l töötajatest kuni 2 tundi päevas, 10,9%-l 3-4 tundi, 2,2%-l 5-6 tundi ja enamiku aja päevast kulutas lisaülesannetele samuti 2,2% töötajatest. 19,6% töötajatest leidsid, et antud küsimus ei ole neile kohaldatav, kuna neil ei esinenud töökohustusega otseselt mitte seotud lisaülesandeid.

Teiseks kinnitab esimest hüpoteesi ka psühhosotsiaalne faktor „**töötempo**“. Faktoranalüüsile (vt Faktor 7. Töötempo) ja korrelatsioonile ( $r= -0,501$ ) tuginedes, võib väita, et psühhosotsiaalne faktor töötempo on seotud ületundide esinemisega. Faktor „töötempo“ – nende töötajate, kes ei tööta kogu päeva kiires tempos, töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii, et tööd kuhjuvad. See loobki võimaluse ületundide tekkele. Seda kinnitab ka Van der Hulsti jt poolt läbiviidud uuring, mille tulemused näitasid, et ületundide arv on seotud kõrgete nõudmistega tööl, eriti just **töötempoga** (Van der Hulst, Van Veldhoven, Beckers, 2006). Tuginedes aga 2000. aastal Euroopa töötingimuste osas läbiviidud uuringule, töötavad 56% kõigist uuringule vastanutest suurel kiirusel (Sallinen, 2003).

Kinnitust leidis ka **teine hüpotees** – ületundide teke on seotud ettevõtte töökorraldusest tulenevate faktoritega. Läbiviidud faktoranalüüsile (Faktor 1. Inimressursi planeerimine) ja korrelatsioonile ( $r=0,441$ ) tuginedes saab väita, et ületundide esinemine on seotud ettevõtte töökorraldusega. Faktor „**inimressursi planeerimine**“ – need töötajad, kellel tuleb töötada

nädalavahetustel ja pühade ajal, nendel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu. Seega kui tööülesandeid ei jõuta õigeaegselt 40-tunnise töönädala jooksul lõpetada, tuleb ebapiisava töötajate arvu tõttu need lõpetada väljaspool normtööaega ehk ületunnitööd tehes. Tuginedes käsitletud teooriatele saab väita, et inimressursi planeerimisel on suur osa ettevõtluse õnnestumisel. Kui **inimressursi jaotamine** ja projektide ajastus ei ole edukad, võivad ettevõtte võtmeisikud sattuda kergesti ületunde tegemiseni või ajalise surve alla (Härmä, 2003). Vajamineva inimressursi puudumist ja töötajate arvu suurendamise vajadust kinnitasid ka töötajate vastused lahtisele küsimusele peamiste tööd segavate tegurite kohta.

**Kolmas hüpotees** – ületundide teke on seotud isiku ajaplaneerimisest tulenevate faktoritega – ei leidnud kinnitust ning see tuli ümber lükata. Tuginedes faktoranalüüsile ja seoste puudumisele isikut ning tema ajaplaneerimist puudutavate tunnuste vahel võib väita, et isiku ajaplaneerimisega seotud faktorid ei ole seotud ületundide tekkega.

Viidates mõõtmisvahendi reliaabluse väljaselgitamisele Cronbachi  $\alpha$  abil, osutusid kahe tunnusteploki – töökorraldust puudutavad küsimused ( $\alpha=0,52$ ) ning isikut ja tema ajaplaneerimist puudutavad küsimused ( $\alpha =0,58$ ) – reliaabluskoeffitsendid ebarahuldavateks. Tulemust peetakse rahuldavaks kui  $\alpha>0,7$  ja heaks kui  $\alpha >0,8$  (Osula, 2010/2011). Seega võib väita, et reliaabliks saab lugeda esimest hüpoteesi, mis leidis kinnitust – psühhosotsiaalsed faktorid nagu „rolli konflikt“ ja „töötempo“ mõjutavad ületundide teket. Töökorraldusest tuleneva faktori „inimressursi planeerimine“ ning töökorraldust puudutavate küsimuste tunnusteploki reliaablusse tuleks aga autori hinnagul suhtuda reservatsiooniga, kuna antud blokis oli vaid 7 küsimust.

Lisaks hüpoteesidele soovis autor välja selgitada, kas ilmneb erinevusi või sarnasusi uurimistulemustes võrreldes töötajate jaotumist allüksuse, vanusegrupi, staaži ja haridustaseme alusel.

Allüksuste osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p\leq 0,05$ ) järgmise psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutava küsimuse osas: kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest, kui hästi Te oma tööd teete? Post Hoc testide LSD ja Bonferroni tulemused näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Auxiliary ja kontoritöötajate ( $p=0,003$ ), allüksuste Engine ja Propulsion ( $p=0,044$ ), allüksuste Engine ja Auxiliary ( $p=0,022$ ), allüksuste Propulsion ja Workshop ( $p=0,03$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,006$ ) ja allüksuste Workshop ja Auxiliary ( $p=0,016$ ) vahel.

Psühhosotsiaalsel töökeskkonda puudutavate küsimuste osas eri vanusegruppide vahel, staaži ja hariduse võrdluse osas olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Töökorraldust puudutavate küsimuste osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA allüksuste lõikes näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmiste küsimuste osas: kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal ning kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha? Võrdlustestid LSD ja Bonferron tulemused näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Engine ja kontoritöötajate ( $p=0,001$ ), allüksuse Engine ja Auxiliary ( $p=0,047$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,044$ ) ning allüksuse Workshop ja kontoritöötajate vahel ( $p=0,003$ ). Hariduse võrdluse osas aga olulisi erinevusi ei ilmnenu. Vanusegruppide vahel ning staaži võrdluse osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor ei oma mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ).

Isikut ja tema aja planeerimist puudutavate küsimuste osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA allüksuste lõikes näitas, et valitud faktor omab mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ) järgmise ajaplaneerimist puudutava küsimuse osas: kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele? Tulemused allüksuste osas näitasid, et olulised erinevused esinesid allüksuse Engine ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ), allüksuse Propulsion ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ), allüksuse Auxiliary ja kontoritöötajate ( $p=0,000$ ) ning allüksuse Workshop ja kontoritöötajate ( $p=0,002$ ) vahel, mis tuleneb sellest, et enamikul sinikraedest puudub töökoha e-posti aadress. Staaži võrdluse osas läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et valitud faktor ei oma mõju funktsioontunnusele ( $p \leq 0,05$ ). Võrdlustestid LSD ja Bonferron tulemused näitasid, et vanuse ja hariduse võrdluse osas olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Keskmete analüüsi käigus ilmnes, et kõige kõrgemad hinnangud (tulemus 5-palli skaalal vahemikus 4,0-5,0) andsid töötajad järgmistele psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevale teguritele: kvantitatiivsed nõudmised, töö- ja pereelukonflikt, rolli selgus, sotsiaalne toetus ja sotsiaalne kogukond, arenguvõimalused, usaldus juhtkonna vastu, mõjuvõim, enesetõhusus. Kõige madalamaid hinnanguid (tulemus 5-palli skaalal alla 3,0) töötajate poolt said küsimused, mis puudutasid sõnaõigust valida kellega koos töötada ning võimalust töötajale määratud töömahu mõjutada.

Kõrgeid hinnanguid saanud töökorraldust puudutavad tegurid analüüsis puudusid, kõige madalamaid hinnanguid sai tegur inimressursi planeerimine. Isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud teguritest said kõige kõrgemaid hinnanguid väsimus ja ajajuhtimine, madalaid

hinnanguid saanud tegurid antud analüüsis puudusid. Töötajatelt kõrgeid hinnanguid saanud tegurid näitavad selgelt tugevusi ehk teisisõnu seda, milles töötajad hästi õnnestuvad või millega tööandja hästi toime tuleb. Madalaid hinnanguid saanud tegurid viitavad ettevõtte nõrkustele ehk sellele, milles ettevõttel arenda tuleb.

Lahtiste küsimuste abil soovis autor väljaselgitada need tegurid segavad töötajate arvates nende igapäevast tööd ning on tööseisakute põhjuseks. Peamised tegurid (takistused, segajad, häirivad tegurid), mis töötajate arvates nende tööd segavad olid järgmised: sobiva ja spetsiaalse tööriista või seadme puudumine, informatsiooni või dokumentatsiooni puudumine, remonttööde lühike tähtaeg, probleemid tõsteseadmetega, probleemid varuosade tarnega, ebauhtlane töökoormus, mitme tööülesande samaaegne sooritamine ja juhtide ebakompetentsus. Tööseisakute peamiste põhjustena toodi välja: inimressursi puudumine spetsiaalsete oskuste osas, tööriista, seadme või varuosa puudumine, ebapiisav töö planeerimine ja organiseerimine, probleemid allhankijate või teiste ettevõtete töötajatega samal objektil.

Tööaja optimeerimise, ajakadude vähendamise või töökorralduse muutmise osas tõid töötajad valdavalt välja järgmised ettepanekud: soetada täiendavad tõsteseadmed, lühendada lõunaeg ühelt tunnilt poolele tunnile, taastada kohvipausid, tagada kindlus töömahtude osas, pidada tähtaegadest kinni (tarne, remonttööde teostus).

Töös esitatud uurimustulemustega tutvumine annab ettevõtte juhtidele võimaluse leida töös esinenud seoste hulgast need, millele ettevõtte peaks edaspidi rohkem tähelepanu pöörama. Nii kaks esimest hüpoteesi, mis leidsid kinnitust, keskmiste analüüs kui ka töötajate vastused lahtistele küsimustele, nendes kõigis esinesid läbivalt sarnased tulemused töötamist segavate tegurite osas.

Autori ettepanekud tegurite osas, mille puhul ettevõttel tuleks tegevuskava koostada on järgmised: **töökoormus ja -tempo** (s.h. määratud töömahu osas töötajatele suurem mõjutamise võimalus, tarbetute tegevuste elimineerimise läbi ajanappuse vähendamine, töökoormuse ühtlustamine, tööde valmimise tähtaegade parem planeerimine), **inimressursi planeerimine** (s.h. personali arvu suurendamine, tõhusam koostöö allhankijatega, töötajatele suurem sõnaõigus valikul kellega koos töötada). Lisaks eelnevale tuleks tööandjal üle vaadata **seadmete, tööriistade ja varuosade** kättesaadavuse ja korrasolekuga seonduv ning jälgida tarneaegadest kinnipidamist. Thomas ja Raynar (2007) kinnitavad, et võimetus pakkuda piisavalt vahendeid nagu materjalid, seadmed, tööriistad ja teave, võivad vähendada

tootlikkust kiires tööprotsessis. Viidates paljude töötajate soovile ning tagamaks töötajate rahulolu ja motivatsiooni, võiks kaaluda ka **lõunapausi lühendamist** ühelt tunnilt 30 minutile.

Uurimustöö käigus küsitleti 49 (62,8%) töötajat, analüüsikõlblikeks tunnistati neist 46 (59,0%) töötaja küsitluslehed. Läbiviidud uuringule lisaväärtuse loomiseks Wärtsilä BLRT Estonia OÜ juhtkonna jaoks tuleks detailsem ülevaade anda ka allüksuste kaupa, nagu ettevõttes läbiviidavate rahulolu-uuringute puhul tavaks on. Selleks oleks edaspidistes uurimustes tarvis suurendada vastajate arvu statistilise anlüüsi tulemuste reliaablust silmas pidades. Lisaväärtust lisaks kindlasti ka sama uuringu läbiviimine ettevõtte filiaalis Leedus ning saadud tulemuste kõrvutamine Eesti ettevõtte omadega.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas töös uuriti töötamist segavaid tegureid, et teha põhijäreldused sellest, missugused faktorid on seotud ületundide esinemisega.

Magistritöö teoreetilises osas kirjeldati psühhosotsiaalseid faktoreid, töökorraldusest tulenevaid faktoreid ning isikust ja tema ajaplaneerimisega seotud faktoreid. Samuti anti ülevaade ületundide tekke mõjust töötaja tervisele ja heaolule, ettevõtte produktiivsusele jm majandusnäitajatele. Ülevaade koosnes erinevatest definitsioonidest, erinevate teadlaste poolt läbiviidud uuringute tulemustest ning seisukohtadest.

Töö empiirilises osas kirjeldati Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajate seas läbiviidud uurimust ning selle tulemusi. Uurimuses osales kokku 49 töötajat, millest 46 töötaja vastuseid kasutati statistilises analüüsis. Statistilise analüüsi abil analüüsiti, millised eelpool nimetatud faktorid mõjutavad Wärtsilä BLRT Estonia OÜ töötajate tööd.

Arutelu osas analüüsis autor uuringutulemusi ning esitas enda poolsed ettepanekud. Kolmest püstitatud hüpoteesist leidis kinnitust kaks, mida toetas ka teoreetiline ülevaade magistritöö teemast. Kinnitust leidis **esimene hüpotees** – ületundide teke on seotud psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevate faktoritega. Läbiviidud faktor- ja korrelatsioonanalüüsi käigus ilmnis, et psühhosotsiaalsed faktorid „**rolli konflikt**“ ning „**töötempo**“ on seotud ületundide tekkega.

Kinnitust leidis ka **teine hüpotees** – ületundide teke on seotud ettevõtte töökorraldusest tulenevate faktoritega. Läbiviidud faktor- ja korrelatsioonanalüüsi käigus tuvastati, et töökorraldust puudutav faktor „**inimressursi planeerimine**“ on seotud ületundide tekkega. Kuid viidates mõõtmisvahendi reliaabluse väljaselgitamisele Cronbachi  $\alpha$  abil, osutus töökorraldust puudutavate küsimusteploki reliaabluskoeffitsient ebarahuldavaks.

**Kolmas hüpotees** – ületundide teke on seotud isiku ajaplaneerimisest tulenevate faktoritega – ei leidnud kinnitust ning see tuli ümberlükata. Läbiviidud faktor- ja korrelatsioonanalüüsi käigus ilmes, et isiku ajaplaneerimisega seotud faktorid ei anna alust ületundide tekkele. Iskut ja tema ajaplaneerimist puudutavate küsimusteploki reliaabluskoeffitsient osutus samuti ebarahuldavaks.

Seega saab väita, et reliaabliks saab lugeda vaid esimest hüpoteesi, mis leidis kinnitust – psühhosotsiaalsed faktorid „rolli konflikt“ ja „töötempo“ mõjutavad ületundide teket.

Töökorraldusest tuleneva faktori „inimressursi planeerimine“ ning töökorraldust puudutavate küsimuste tunnusteploki reliaablusse võiks autori hinnagul siiski suhtuda reservatsiooniga, kuna antud blokis oli vaid 7 küsimust.

Lisaks hüpoteesidele uuris autor kas ilmneb erinevusi või sarnasusi uurimistulemustes võrreldes töötajate jaotumist allüksuse, vanusegrupi, staaži ja haridustaseme alusel. Antud tulemustest on tehtud kokkuvõtlik ülevaade käesoleva töö arutelu osas.

Keskliste analüüsi käigus ilmnas, et kõige kõrgemad hinnangud (tulemus 5-palli skaalal vahemikus 4,0-5,0) andsid töötajad järgmistele psühhosotsiaalsest keskkonnast tulenevale teguritele: kvantitatiivsed nõudmised, töö- ja pereelukonflikt, rolli selgus, sotsiaalne toetus ja sotsiaalne kogukond, arenguvõimalused, usaldus juhtkonna vastu, mõjuvõim, enesetõhusus. Kõige madalamaid hinnanguid (tulemus 5-palli skaalal alla 3,0) töötajate poolt said küsimused, mis puudutasid sõnaõigust valida kellega koos töötada ning võimalust töötajale määratud töömahu mõjutada.

Kõrgeid hinnanguid saanud töökorraldust puudutavad tegurid analüüsis puudusid, kõige madalamaid hinnanguid sai tegur „inimressursi planeerimine“. Isiku ja tema ajaplaneerimisega seotud teguritest said kõige kõrgemaid hinnanguid väsimus ja ajajuhtimine, madalaid hinnanguid saanud tegurid antud analüüsis puudusid. Töötajatelt kõrgeid hinnanguid saanud tegurid näitavad selgelt tugevusi ehk teisisõnu seda, milles töötajad hästi õnnestuvad või millega tööandja hästi toime tuleb. Madalaid hinnanguid saanud tegurid viitavad ettevõtte nõrkustele ehk sellele, milles ettevõttel areneda tuleb.

Lahtiste küsimuste abil saadi vastused töötaja töötamist segavate tegurite ning tööseisakute põhjuste kohta igapäevases töös. Peamiste igapäeva tööd segavate teguritena (takistused, segajad, häirivad tegurid) tõid töötajad välja järgmised: sobiva ja spetsiaalse tööriista või seadme puudumine, informatsiooni või dokumentatsiooni puudumine, remonttööde lühike tähtaeg, probleemid tõsteseadmetega, probleemid varuosade tarnega, ebaühtlane töökoormus, mitme tööülesande samaaegne sooritamine ja juhtide ebakompetentsus.

Tööseisakute peamisete põhjustena toodi välja: inimressursi vähesus spetsiaalsete oskuste osas, tööriista, seadme või varuosa puudumine, ebapiisav töö planeerimine ja organiseerimine, probleemid allhankijate või teiste ettevõtete töötajatega samal objektil.

Töötaja optimeerimise, ajakadude vähendamise või töökorralduse muutmise osas tõid töötajad valdavalt välja järgmised ettepanekud: soetada täiendavad tõsteseadmed, lühendada lõunaeg



ühelt tunnilt poolele tunnile, taastada kohvipausid, tagada kindlus töömahtude osas, pidada tähtaegadest kinni (tarne, remonttööde teostus).

Käesolev magistritöö peaks huvi pakkuma eelkõige Wärtsilä BLRT Estonia OÜ juhtkonnale. Töö praktiline tähtsus seisnes töötamist segavate tegurite kaardistamises eesmärgiga edastada need ettevõtte juhtidele. Järeldusi arvesse võttes on võimalik ettevõttepoolse toetusega ennetada töötajate ületundide teket, optimeerida tööaja kasutust ning vähendada või elimineerida töötajate „ajaraiskajaid“ nende igapäevases töös. Uurimustöö tulemused annavad juhtkonnale võimaluse selekteerida töös ilmnunud seoste hulgast olulisimad, millele edaspidi suuremat tähelepanu pöörata.

Autori ettepanekud tegurite osas, millele ettevõtte peaks edaspidi rohkem tähelepanu pöörama on järgmised: **töökoormus ja -tempo** (s.h. määratud töömahu osas töötajatele suurem mõjutamise võimalus, tarbetute tegevuste elimineerimise läbi ajanappuse vähendamine, töökoormuse ühtlustamine, tööde valmimise tähtaegade parem planeerimine), **inimressursi planeerimine** (s.h. töötajate arvu suurendamine, tõhusam koostöö allhankijatega, töötajatele suurem sõnaõigus valikul kellega koos töötada), **seadmed, tööriistad ja varuosad** (s.h. tarneaegadest kinnipidamine, kättesaadavus ja korrasolek).

Läbiviidud uuringu põhjal saavad töötamist segavate tegurite kohta väärtuslikku informatsiooni ka teised Wärtsilä kontserni kuuluvate Põhja- ja Kesk-Euroopa regiooni ettevõtete personalidirektorid ja -juhid, et soovi korral jälgida samade tegurite esinemist nende ettevõttes võimalike ületundide põhjustajatena.

## RESUME

### THE ANALYSIS OF FACTORS COMPLICATING WORK ON THE EXAMPLE OF WÄRTSILÄ BLRT ESTONIA OÜ

Jaana Neetar

This Master's thesis titled "The analysis of factors complicating work on the example of Wärtsilä BLRT Estonia OÜ" addressed the factors complicating work that may be associated with overtime for the employees. The theoretical part of the thesis described psychosocial factors, factors arising from the organisation of work and factors associated with a person and how they plan their time. It also gave an overview of the impact of overtime on the employee's health and welfare, company's productivity and other economic indicators. The overview comprised various definitions, results of studies carried out by different scientists and their opinions.

The empirical part of the thesis addressed the survey conducted among the employees of Wärtsilä BLRT Estonia OÜ and the results thereof. In the course of the thesis, 49 (62.8%) employees were interviewed, of which questionnaires filled in by 46 (59.0%) employees were deemed fit for analysis. Statistical analysis was used to analyse which of the aforementioned factors impact the work of employees at Wärtsilä BLRT Estonia OÜ.

In the discussion part of this thesis, the author gave an overview of the research results together with conclusions, discussed the accuracy of hypotheses and presented the author's suggestions based on the theories addressed.

Two of the three hypotheses set out in the Master's thesis were confirmed, which was also supported by the theoretical overview of the Master's thesis topic. The **first hypothesis** of the thesis – overtime is associated with factors arising from the psychosocial environment – was proven accurate. Based on the conducted factor analysis and correlation ( $r=0.678$  and  $r=0.607$ ), it could be argued that the psychosocial factor '**role conflict**' is associated with the emergence of overtime. Employees who are at times required to do things that seem **unnecessary** or that could have been done in some other way often find themselves in situations where they are not able to complete all of their tasks due to **lack of time**. Therefore,

if tasks are not completed on time, they will have to be taken care of outside the regular working hours, i.e. by doing overtime.

According to the study, 65.2% of the employees spent up to 2 hours per day performing additional tasks given to them that do not directly fall under their duties (i.e. unnecessary tasks), 10.9% of the employees spent 3-4 hours, 2.2% spent 5-6 hours and another 2.2% of the employees spent most of their day performing additional tasks. 19.6% of the employees found that the question did not apply to them, because they did not have additional tasks that were not directly associated with their duties.

The first hypothesis is also supported by the second psychosocial factor '**work pace**'. Based on the factor analysis and correlation ( $r = -0.501$ ), it could be argued that the psychosocial factor of work pace is associated with overtime. Employees who do not spend their whole day working at a rapid pace have an unevenly distributed workload, which causes work to pile up. This creates an opportunity for overtime.

The **second hypothesis** was also proven accurate. Based on the conducted factor analysis and correlation ( $r = 0.441$ ), it could be argued that overtime is associated with factors arising from the company's organisation of work. The second hypothesis is supported by the factor '**planning human resources**' associated with the organisation of work. Employees who are required to work on the weekends or during holidays do overtime due to limited labour resources. Therefore, if tasks are not completed during the 40-hour working week, they will have to be taken care of outside the regular working hours, i.e. by doing overtime, due to an insufficient number of employees. The lack of human resources and the need for increasing the number of employees was also confirmed by the employees' answers to the open-ended question about the main factors complicating work.

The **third hypothesis** – overtime is associated with factors arising from how a person plans their time – was not proven accurate and had to be refuted. Based on the factor analysis and lack of connections between the characteristics associated with a person and how they plan their time, it could be argued that factors associated with how a person plans their time are not related to overtime.

With respect to determining the reliability of a measuring tool with the help of Cronbach's  $\alpha$ , the reliability coefficients of questions in the two sets of characteristics – questions associated with organisation of work ( $\alpha = 0.52$ ) and questions associated with a person and how they plan their time ( $\alpha = 0.58$ ) – were deemed to be unsatisfactory. It could therefore be argued

that the first hypothesis that was proven correct can be considered reliable – psychosocial factors ‘role conflict’ and ‘work pace’ are associated with the emergence of overtime. The author believes that the reliability of questions in the set of characteristics associated with the organisation of work and the factor ‘planning human resources’ arising from the organisation of work should be approached with reservations, because the set comprised only seven questions.

In addition to addressing the hypotheses, the author also looked at whether or not there are differences or similarities in the study results when comparing the distribution of employees based on the department, age group, length of service and level of education. These results have been summarised in the discussion part of this thesis.

Open-ended questions provided answers to factors complicating the employee’s work and reasons for downtime in their everyday work. The employees highlighted the following as the main factors complicating their everyday work (obstacles, interruptions, disturbing factors): lack of appropriate and specialised tools or equipment, lack of information or documents, short deadline for repair works, issues with lifting devices, issues with the delivery of spare parts, uneven workload, performing several tasks simultaneously and incompetency of supervisors.

The following were highlighted as the main reasons for downtime: insufficient human resources among people with specialised skills; lack of a tool, equipment or spare part; insufficient planning and organisation of work; issues with subcontractors or employees of other companies at the same site.

In terms of optimising the working time, reducing loss of time or changing the organisation of work, the employees predominantly came up with the following suggestions: acquire additional lifting devices, shorten the lunch break from one hour to half an hour, restore coffee breaks, ensure certainty regarding workloads, keep to the deadlines (delivery, performance of repair works).

The analysis of averages (mean) revealed that the employees rated the following factors arising from the psychosocial environment the highest (result between 4.0-5.0 on a 5-point scale): quantitative requirements, conflicts between work and family life, clarity of the role, social support and social community, development opportunities, trust for the management, authority, self-efficacy. The employees rated the questions associated with having a say on

who they work with and the opportunity to influence the workload assigned to an employee the lowest (result below 3.0 on a 5-point scale).

The analysis did not include any factors associated with the organisation of work that were rated high, and the lowest ratings were given to the factor of planning human resources. Of factors associated with a person and how they plan their time, the highest rating was given to fatigue and time management. The analysis did not include any factors with a low rating. Factors rated high by the employees clearly show the strengths or, to put it in other words, areas that the employees are good at or that the employer is successful in. Factors rated low refer to the company's weaknesses or, in other words, areas that the company needs to improve in.

This Master's thesis should be of interest foremost to the management board of Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. The practical value of the thesis lies in mapping the factors complicating work with the objective of communicating these to the heads of the company.

The author's suggestions for factors that should be given more attention to in the future include the following: workload and pace (incl. better opportunity for employees to influence the assigned workload, reducing lack of time by way of eliminating unnecessary activities, evening out workload, better planning of deadlines for the completion of work); planning human resources (incl. increasing the number of personnel, more efficient cooperation with subcontractors, greater say for the employees on who they work with); equipment, tools and spare parts (incl. keeping to delivery deadlines, availability and good condition).

Taking the conclusions into consideration, support from the company could prevent overtime for employees, optimise the use of working time and reduce or eliminate 'time wasters' for employees in their everyday work. The results of the thesis enable the management board to sort out the most important of the connections revealed in the thesis in order to pay a greater attention to these in the future.

## VIIDATUD KIRJANDUS

- ACT Advanced Corporate Training Sp. z o.o. *Time Management Questionnaire*.
- Beckers, D. G. J, Van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., Geurts, S. A. E. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22, 33–50, doi.org/10.1080/02678370801984927
- Bergqvist, U., Wolgast, E., Nilsson, B., Voss, M. (1995). Musculoskeletal disorders among visual display terminal workers: individual, ergonomic, and work organizational factors. *Ergonomics*, 38(4), 763–776.
- Bevins, F., De Smet, A. (2013). Making time management the organization's priority. *McKinsey Quarterly*, Issue 1, 26-41.
- Bielenski, H., Bolch, G., Wagner, A. (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 3-10.
- Bjorner, J.B., Pejtersen, J.H. (2010). Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of differential item functioning and differential item effect. *Scandinavian Journal of Public Health*, Feb, 38 (3 Suppl), 90-105.
- Bliese, P.D., Halverson, R.R. (1996). Individual and nomothetic models of job stress: an examination of work hours, cohesion, and well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 7/01/96, Issue 13, 1171-1189.
- Caruso, C.C., Hitchcock, E.M., Dick, R.B., Russo, J.M., Schmidt, J.M. (2004). *Overtime and extended work shifts: recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors*. DHHS (NIOSH) Publication No. 2004-143, 49.
- Cheema, D.S. (2009). *Time Management*. Chandigarh, IND: Abhisek Publications. ProQuest ebrary, 24 -36. (05.03.2015)
- Director Meedia. (2012). Noorte juhtide vestlusring. Kas ületunnid on paratamatus? Kuidas suhtuvad juhid ületundidesse? *Director*, Jaanuar <http://www.director.ee/noorte-juhtide-vestlusring-kas-uletunnid-on-paratamatus-kuidas-suhtuvad-juhid-uletundidesse/> (15.03.2015)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey: Overview Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 128-129.
- Goldstein, M. (1996). First Things First. *CPA Journal*, Book Review, June, Issue 6, 1-4.
- Guerreiro, R., Soutes, D.O. (2013). *Time-based management practices: A study of Brazilian Companies*. *Revista Contabilidade & Financas*. University of Sao Paolo, 181-194.
- Hoffman, B. (1983). Doing It Now. *Library Journal*, Book Review, 10/1/1983, 17, 1-9.

- Houdmont, J., Zhou J., Hassard J. (2011). Overtime and psychological well-being among Chinese office workers. *Occupational Medicine*, April, 61, 270–273, doi:10.1093/occmed/kqr029
- Härmä, M. (2003). Are long workhours a health risk? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(3), 167–169.
- Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 502–514.
- ILO (2011). *Working time in the twenty-first century*. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011). International Labour Office, Geneva, 1-68.
- Jones, L., Hood, P. (2010). Effective time management for improved performance. *Industrial and Commercial training*, 7, 386-388.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J., Viluksela, M. (2010). *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos, Helsinki, Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala, 275-277.
- Koerner, T. A. (2006). Managing your time. *Advisor today*, January, 50-51.
- Luik, P. (n.d.). Dispersioonanalüüs <http://www.hot.ee/piretluik/mag/praktikum1.html> (18.03.2015).
- Masso, A. (2011). E-kursuse *Kvantitatiivne andmeanalüüs (SPSS'iga) materjalid*. Tartu Ülikool, 66-130. <http://dspace.utlib.ee/dspace/handle/10062/17869> (14.03.2015)
- Meetme „Tervislike valikute ja eluviiside soodustamine“ avatud taotlemisel toetuse andmise tingimused ja toetuse kasutamise seire eeskiri (RT I 2010, 63, 21) § 4 punkt 2.
- Osula, K. (2010/2011). *Andmeanalüüs: statistiline andmestik ja kirjeldav statistika*. Tallinn: Tallinna Ülikool, 24. [www.tlu.ee/~kairio/7041/konspekt.pdf](http://www.tlu.ee/~kairio/7041/konspekt.pdf) (15.03.2015)
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl 3), 8–24. [http://sjp.sagepub.com/content/38/3\\_suppl/8](http://sjp.sagepub.com/content/38/3_suppl/8) (01.12.2014)
- Raffoni, M. (2001). How to be sure You're spending Your time in the right places. *Harvard Business School Publishing Corporation*, October, 3-4.
- Sallinen, M. (2003). Can we cope with a shortage of time at work? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(5), 325–327.
- Sonmez, R. (2007). Impact of occasional overtime on construction labor productivity: quantitative analysis. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 803-805.
- Sotsiaalministeerium. (2009). Selgitused Töölepingu seaduse juurde. *TLS Käsiraamat*, 9-61. [http://www.koda.ee/failid/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.koda.ee/failid/TLS_kasiraamat.pdf) (29.03.2015)

- Statistikaamet. (2009). *Töötajad töötajate rühma ja viimase 12 kuu jooksul ületunnitöö tegemise järgi, 2009*. Statistika andmebaas: Sotsiaalelu – Tööelukvaliteet <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TKU11&ti=T%D6%D6TAJAD+T%D6%D6TAJATE+R%DCHMA+JA+VIIMASE+12+KUU+JOOKSUL+%DCLETUNNIT%D6%D6+TEGEMISE+J%C4RGI%2C+2009&path=../Database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/02Tooag/&lang=2> (20.03.2015)
- Tammeorg, T. (2015). TAI uuring: ligikaudu pooled eestlased on üleväsinud. *Eesti Päevaleht*, 8.aprill, 4.
- Teichmann, M. (2009). Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas. *Eesti Töötervishoid*, 1, 40 - 43.
- Teichmann, M. (2014). *Uued tööstressorid/psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl*. Esitlus XVI Töötervishoiupäeva raames. TTÜ: 21. oktoober 2014, 2-3.
- Tracy, B. (2014). *Time Management*. Saranac Lake, NY, USA: AMACOM Books, ProQuest ebrary, 2-6. (05.03.2015).
- Töölepinguseadus (RT I, 12.07.2014, 146) § 44 lõige 1 ja lõige 4.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (RT I 1999, 60, 616) § 3 lõige 2.
- Türnpuu, T. (n.d.) *Ettevõtte töökorralduse analüüs*. <http://www.majanduspartner.ee/majanduspartner/ettevotte-tookorralduse-analuus/> (06.03.2015).
- Van der Hulst, M., Van Veldhoven, M., Beckers, D. (2006). Overtime and Need for Recovery in Relation to Job Demands and Job Control. *Journal of Occupational Health*, January, 48(1), 11-19.
- Van der Hulst, M. (2003) Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29, 171–188, doi:10.5271/sjweh.720
- Varga, A.P., (2011). *Time Management*. New York, NY, USA: Nova Science Publishers, Inc., ProQuest ebrary, 83. (05.03.2015).
- Vessenes, P. M. (2003). The secrets of managing your time. *Journal of Financial Planning*, August, 30-32.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G., Kivimäki M. (2010). Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *European Heart Journal*, May, 1737-1744.
- Wirtz, A., Nachreiner, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being - a comparative analysis of four Independent samples. *The Journal of Biological & Medical Rhythm Research. Chronobiology International*, 27(5), 1124–1134, doi: 10.3109/07420528.2010.490099
- Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. (2015a). About us – History [http://wartsila.ee/en\\_EE/about-us/history](http://wartsila.ee/en_EE/about-us/history) (28.03.2015)
- Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. (2015b). *Накопительный табель Wartsila BLRT Estonia OU nepuod: 01.01.14 - 31.12.14*. Tallinn: BLRT RPK.



- Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. (2015c). *Отчет по зарплате Wärtsilä 2013*. Tallinn: BLRT RPK.
- Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. (2015d). *Отчет по зарплате Wärtsilä 2014*. Tallinn: BLRT RPK.
- Wärtsilä BLRT Estonia OÜ. (2015e). *Wärtsilä Employee List 22.01.2015*.
- Wärtsilä Corporation. (2010). *Wärtsilä MyVoice 2010 Survey Results*.
- Wärtsilä Corporation. (2012). *Wärtsilä MyVoice 2012 Survey Results*.
- Wärtsilä Corporation. (2013). *Wärtsilä MyVoice 2013 Survey Results*.
- Wärtsilä Corporation. (2015). *Wärtsilä MyVoice 2015 Survey Results*.

## LISA 1 Valimi demograafilised andmed

**Tabel 1 Vanuseline jaotumine küsimustikule vastamisel**

<b>Vanus</b>	teadmata	20 – 29 aastat	30 – 39 aastat	40 – 49 aastat	50 – 59 aastat	60+ aastat	<b>kokku</b>
<b>N</b>	1	5	13	3	13	11	<b>46</b>
<b>%</b>	2%	11%	28%	7%	28%	24%	<b>100%</b>

**Tabel 2 Jaotumine hariduse alusel küsimustikule vastamisel**

<b>Haridus</b>	teadmata	alg/põhi-haridus	kesk-haridus	kesk-eri/kutse-haridus	kõrgem	<b>kokku</b>
<b>N</b>	1	1	8	13	23	<b>46</b>
<b>%</b>	2%	2%	17%	28%	50%	<b>100%</b>

**Tabel 3 Jaotumine staaži alusel küsimustikule vastamisel**

<b>Staaž</b>	teadmata	0 – 1 aasta	2 – 10 aastat	11 – 25 aastat	26+ aastat	<b>kokku</b>
<b>N</b>	3	8	17	12	6	<b>46</b>
<b>%</b>	7%	17%	37%	26%	13%	<b>100%</b>

**Tabel 4 Jaotumine allüksuste kaupa küsimustikule vastamisel**

<b>Allüksus</b>	teadmata	Engine	Propulsion	Auxiliary	Workshop	Administratsioon, müük jt 3.korrusel	<b>kokku</b>
<b>N</b>	2	13	10	8	6	7	<b>46</b>
<b>%</b>	4%	28%	22%	17%	13%	15%	<b>100%</b>

## LISA 2 Keskmised (M) ja standardhälbed (SD)

**Tabel 1 Psühhosotsiaalsed töökeskkonda puudutavad küsimused**

Nr.	Küsimus	N	Miinumum	Maksimum	M	SD
1	Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?	46	2	5	<b>4,57</b>	,69
2	Kas olete oma tööde valmisaamisega hilinenud?	46	3	5	<b>4,52</b>	,62
3	Kas Te tunnete, et Teie eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie tööle?	46	2	5	<b>4,39</b>	,75
4	Kas Te teate täpselt, milline on Teie vastutusvaldkond?	46	1	5	<b>4,37</b>	,77
5	Kas Teie ja Teie kolleegide vahel on hea tööõhkkond?	46	3	5	<b>4,37</b>	,71
6	Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?	46	3	5	<b>4,33</b>	,67
7	Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?	46	2	5	<b>4,28</b>	,62
8	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?	46	2	5	<b>4,26</b>	,88
9	Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?	46	3	5	<b>4,20</b>	,72
10	Kas Te saate usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt?	46	2	5	<b>4,13</b>	,65
11	Kas teie töö nõuab omaalgatuslikkust?	46	3	5	<b>4,11</b>	,67
12	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	46	2	5	<b>4,09</b>	,78
13	Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?	46	2	5	<b>4,04</b>	,76
14	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?	46	2	5	<b>3,87</b>	,91
15	Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?	46	2	5	<b>3,85</b>	,87
16	Kas Teil on võimalik omandada uusi teadmisi töö käigus?	46	2	5	<b>3,83</b>	,71
17	Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?	46	2	5	<b>3,72</b>	,75

Nr.	Küsimus	N	Miinumum	Maksimum	M	SD
18	Kas Te saate kogu tööks vajaliku informatsiooni, selleks et oma tööga hästi toime tulla?	46	2	5	<b>3,67</b>	0,70
19	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?	46	2	5	<b>3,54</b>	0,89
20	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	46	1	5	<b>3,50</b>	0,94
21	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?	46	1	5	<b>3,43</b>	1,07
22	Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?	46	1	5	<b>3,26</b>	0,83
23	Kas Te tunnete, et Teie töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie eraelule?	46	1	5	<b>3,26</b>	1,02
24	Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?	46	1	5	<b>3,17</b>	1,00
25	Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	46	1	5	<b>3,09</b>	0,94
26	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagasisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	46	1	5	<b>3,00</b>	0,99
27	Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?	46	1	5	<b>2,85</b>	1,10
28	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?	46	1	5	<b>2,61</b>	1,31
29*	Kui ma näen piisavalt vaeva, siis suudan alati keerulised probleemid lahendada	46	3	4	<b>3,48</b>	0,51
30*	Kui mul on probleem, leian ma tavaliselt mitmeid erinevaid võimalusi selle lahendamiseks	46	2	4	<b>3,20</b>	0,45
31*	Kui keegi töötab minu vastu, leian ma ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine	46	2	4	<b>3,20</b>	0,54
32*	Olen kindel, et tulen ootamatutes olukordades hästi toime	46	2	4	<b>2,96</b>	0,52
33*	Mul on lihtne oma plaanidest kinni pidada ning saavutada soovitud eesmärgid	46	2	4	<b>2,93</b>	0,61
	Valid N (listwise)	46				

\* Küsimused, mille vastusevariandid 4-palli skaalal

## LISA 2 Keskmised (M) ja standardhälbed (SD)

**Tabel 2 Töökorraldust puudutavad küsimused**

Nr.	Küsimus	N	Miinumum	Maksimum	M	SD
1	Kas muudatused, mis tekivad tööprotsessi käigus, võimaldavad Teil oma tööülesandeid õigeaegselt lõpetada?	46	2	5	<b>3,54</b>	1,07
2	Kas Teile antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamisele?	46	2	5	<b>3,41</b>	0,86
3	Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	46	1	5	<b>3,22</b>	1,23
4	Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?	46	1	5	<b>3,20</b>	1,00
5	Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	46	2	5	<b>2,96</b>	0,84
6	Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	46	1	5	<b>2,59</b>	0,91
7	Kas Teil tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest?	46	1	5	<b>2,54</b>	1,09
	Valid N (listwise)	46				

## LISA 2 Keskmised (M) ja standardhälbed (SD)

**Tabel 3 Isiku ajaplaneerimist puudutavad küsimused**

Nr.	Küsimus	N	Miinumum	Maksimum	M	SD
1	Kui olete väsinud, kas sellest hoolimata suudate oma tööülesanded lõpule viia õigeaegselt?	46	1	5	<b>4,17</b>	1,02
2	Kas tagasiside saamine töö käigus võimaldab Teil oma tööd tulemuslikumalt sooritada?	46	1	5	<b>3,78</b>	1,03
3	Kas üksikasjalik kliendi vajaduste ja soovide väljaselgitamine aitab kaasa Teie tööülesannete õigeaegsele lõpetamisele?	46	1	5	<b>3,78</b>	0,99
4	Kas Teie töös esineb tööde ümber/uuestitegemist?	46	1	5	<b>3,76</b>	0,77
5*	Ma püüan sooritada kõige olulisemad ülesanded selle perioodi jooksul päevast, mil ma olen kõige aktiivsem	46	2	4	<b>3,30</b>	0,79
6*	Ma püüan mitte kulutada liiga palju aega tühistele asjadele	46	2	4	<b>3,24</b>	0,67
7*	Ma olen rahul sellega, kuidas ma oma aega kasutan	46	1	4	<b>3,15</b>	0,67
8*	Minu tegevused on peamiselt piiritletud minu poolt, mitte asjaolude või teiste inimeste prioriteetide järgi	46	1	4	<b>2,93</b>	0,80
9*	Mul on selge ettekujutus sellest, mida ma soovin eelseisva kvartali jooksul sooritada	46	1	4	<b>2,91</b>	0,87
10*	Olen loobunud ebaökoonoomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutiini järgimisest	46	1	4	<b>2,67</b>	0,85
	Valid N (listwise)	46				

\* Küsimused, mille vastusevariandidid 4-palli skaalal

## LISA 3 Faktoranalüüsi tulemused

**Tabel 1 Psühhosotsiaalsed faktorid**

Nr.	Küsimus/tunnus	Faktor									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	<b>0,817</b>									
2	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?	<b>0,805</b>									
3	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagsisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	<b>0,782</b>									
4	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	<b>0,475</b>									
5	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?		<b>0,899</b>								
6	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?		<b>0,663</b>								
7	Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?		<b>0,576</b>								
8	Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?			<b>0,774</b>							
9	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?			<b>0,690</b>							
10	Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?			<b>0,547</b>							
11	Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?			<b>0,524</b>							
12	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?				<b>0,832</b>						
13	Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?				<b>0,646</b>						
14	Kas Te saate kogu tööks vajaliku informatsiooni, selleks et oma tööga hästi toime tulla?					<b>0,627</b>					
15	Kas Te teate täpselt, milline on Teie vastutusvaldkond?					<b>0,595</b>					
16	Kas Te saate usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt?					<b>0,568</b>					
17	Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?					<b>0,500</b>					

Nr.	Küsimus/tunnus	Faktor										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
18	Kas Te tunnete, et Teie eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie tööle?						<b>0,587</b>					
19	Kas olete oma tööde valmisaamisega hilinenud?						<b>0,556</b>					
20	Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?						<b>-0,457</b>					
21	Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?							<b>-0,749</b>				
22	Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?							<b>0,612</b>				
23	Kas Teil on võimalik omandada uusi teadmisi töö käigus?								<b>0,671</b>			
24	Kas teie töö nõuab omaalgatuslikkust?								<b>0,509</b>			
25	Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?								<b>0,461</b>			
26	Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?									<b>0,749</b>		
27	Kas Teie ja Teie kolleegide vahel on hea tööõhkkond?									<b>0,377</b>		
28	Kas Te tunnete, et Teie töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie eraelule?											<b>0,802</b>

Extraction Method: Principal Axis Factoring.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.



## LISA 3 Faktoranalüüsi tulemused

**Tabel 2 Töökorraldusega seotud faktorid**

Nr.	Küsimus/tunnus	Faktor		
		1	2	3
1	Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	<b>0,818</b>		
2	Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	<b>0,569</b>		
3	Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?		<b>0,896</b>	
4	Kas Teil tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest?		<b>0,354</b>	
5	Kas Teile antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamisele?			<b>0,504</b>
6	Kas muudatused, mis tekivad tööprotsessi käigus, võimaldavad Teil oma tööülesandeid õigeaegselt lõpetada?			<b>0,472</b>
7	Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?			<b>0,349</b>

**Tabel 3 Isiku ajaplaneerimisega seotud faktorid (5-ne skaala)**

Nr.	Küsimus/tunnus	Faktor	
		1	2
1	Kas üksikasjalik kliendi vajaduste ja soovide väljaselgitamine aitab kaasa Teie tööülesannete õigeaegsele lõpetamisele?	<b>0,638</b>	
2	Kas tagasiside saamine töö käigus võimaldab Teil oma tööd tulemuslikumalt sooritada?	<b>0,538</b>	
3	Kui olete väsinud, kas sellest hoolimata suudate oma tööülesanded lõpule viia õigeaegselt?		<b>0,544</b>
4	Kas Teie töös esineb tööde ümber/uuestitegemist?		<b>0,506</b>

## LISA 3 Faktoranalüüsi tulemused

**Tabel 4 Isiku ajaplaneerimisega seotud faktorid (4-ne skaala)**

Nr.	Küsimus/tunnus	Faktor		
		1	2	3
1	Ma püüan sooritada kõige olulisemad ülesanded selle perioodi jooksul päevast, mil ma olen kõige aktiivsem	<b>0,777</b>		<i>0,319</i>
2	Minu tegevused on peamiselt piiritletud minu poolt, mitte asjaolude või teiste inimeste prioriteetide järgi	<b>0,464</b>		
3	Olen loobunud ebaökoonoomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutiini järgimisest	<b>0,413</b>		
4	Ma püüan mitte kulutada liiga palju aega tühistele asjadele		<b>0,609</b>	
5	Ma olen rahul sellega, kuidas ma oma aega kasutan		<b>0,374</b>	
6	Mul on selge ettekujutus sellest, mida ma soovin eelseisva kvartali jooksul sooritada			<b>0,568</b>

# LISA 4 Korrelatsioonanalüüsi tulemused

## Tabel 1 Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad küsimused

Küsimus		Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?	Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?	Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?	Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?	Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?	Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?	Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagasisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?
Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?	Pearson Sig. (2-tailed) N	1 ,370 46	,370 ,011 46	,396 ,006 46	,207 ,167 46	,117 ,440 46	,128 ,397 46	-,043 ,775 46	-,109 ,473 46	,058 ,702 46	,176 ,242 46	,065 ,666 46	,138 ,361 46
Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,370 ,011 46	1 ,000 46	,629 ,000 46	,584 ,000 46	,396 ,006 46	,436 ,002 46	-,038 ,802 46	-,314 ,033 46	,410 ,005 46	,084 ,577 46	-,104 ,494 46	,232 ,121 46
Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,396 ,006 46	,629 ,000 46	1 ,001 46	,459 ,001 46	,362 ,014 46	,379 ,009 46	-,191 ,202 46	-,409 ,005 46	,236 ,114 46	,318 ,032 46	-,076 ,616 46	-,120 ,426 46
Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,207 ,167 46	,584 ,000 46	,459 ,001 46	1 ,001 46	,329 ,026 46	,443 ,002 46	-,099 ,513 46	-,018 ,903 46	,100 ,508 46	,106 ,482 46	-,030 ,845 46	,219 ,144 46
Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,117 ,440 46	,396 ,006 46	,362 ,014 46	,329 ,026 46	1 ,000 46	,703 ,000 46	-,203 ,176 46	-,249 ,095 46	,271 ,068 46	,152 ,314 46	,123 ,415 46	,141 ,351 46
Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,128 ,397 46	,436 ,002 46	,379 ,009 46	,443 ,002 46	,703 ,000 46	1 ,000 46	-,298 ,045 46	-,252 ,091 46	,315 ,033 46	,178 ,237 46	,172 ,253 46	,181 ,228 46
Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	Pearson Sig. (2-tailed) N	-,043 ,775 46	-,038 ,802 46	-,191 ,202 46	-,099 ,513 46	-,203 ,176 46	-,298 ,045 46	1 ,045 46	,256 ,086 46	-,501 ,000 46	-,125 ,409 46	-,024 ,875 46	,025 ,868 46
Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?	Pearson Sig. (2-tailed) N	-,109 ,473 46	-,314 ,033 46	-,409 ,005 46	-,018 ,903 46	-,249 ,095 46	-,252 ,091 46	,256 ,086 46	1 ,000 46	-,165 ,274 46	-,125 ,408 46	,081 ,591 46	0,000 1,000 46
Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,058 ,702 46	,410 ,005 46	,236 ,114 46	,100 ,508 46	,271 ,068 46	,315 ,033 46	-,501 ,000 46	-,165 ,274 46	1 ,000 46	,229 ,127 46	0,000 1,000 46	-,047 ,754 46
Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,176 ,242 46	,084 ,577 46	,318 ,032 46	,106 ,482 46	,152 ,314 46	,178 ,237 46	-,125 ,409 46	-,125 ,408 46	,229 ,127 46	1 ,299 46	,156 ,299 46	,149 ,325 46
Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagasisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,065 ,666 46	-,104 ,494 46	-,076 ,616 46	-,030 ,845 46	,123 ,415 46	,172 ,253 46	-,024 ,875 46	,081 ,591 46	0,000 1,000 46	,156 ,299 46	1 ,000 46	,624 ,000 46
Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,138 ,361 46	,232 ,121 46	-,120 ,426 46	,219 ,144 46	,141 ,351 46	,181 ,228 46	,025 ,868 46	0,000 1,000 46	-,047 ,754 46	,149 ,325 46	,624 ,000 46	1 46
Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,228 ,127 46	,024 ,874 46	-,129 ,394 46	,016 ,916 46	,019 ,900 46	,013 ,929 46	-,109 ,472 46	-,034 ,820 46	,013 ,931 46	,234 ,118 46	,638 ,000 46	,647 ,000 46
Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson Sig. (2-tailed) N	-,082 ,589 46	,186 ,217 46	,243 ,104 46	-,040 ,794 46	,351 ,017 46	,275 ,064 46	,102 ,499 46	-,110 ,466 46	,127 ,401 46	,076 ,817 46	,542 ,000 46	,191 ,205 46
Kui ma näen piisavalt vaeva, siis suudan alati keerulisel probleemil lahendada	Pearson Sig. (2-tailed) N	,228 ,128 46	,220 ,141 46	,250 ,094 46	,061 ,690 46	,255 ,087 46	,222 ,137 46	,192 ,202 46	-,039 ,796 46	,130 ,389 46	,532 ,000 46	0,000 1,000 46	,047 ,757 46
Kui keegi töötab minu vastu, leiab ma ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine	Pearson Sig. (2-tailed) N	,114 ,451 46	,065 ,670 46	-,041 ,786 46	,141 ,351 46	,201 ,181 46	,079 ,602 46	,315 ,033 46	,131 ,385 46	-,134 ,374 46	,413 ,004 46	,083 ,584 46	,241 ,107 46
Olen kindel, et tulin ootamatutes olukordades hästi toime	Pearson Sig. (2-tailed) N	,134 ,376 46	,283 ,056 46	,150 ,319 46	,062 ,683 46	-,012 ,937 46	,172 ,252 46	,192 ,201 46	-,127 ,858 46	,027 ,353 46	,140 ,076 46	,264 ,079 46	,184 ,220 46
Kui mul on probleem, leiab ma tavaliselt mitmeid erinevaid võimalusi selle lahendamiseks	Pearson Sig. (2-tailed) N	,208 ,166 46	-,036 ,814 46	-,105 ,489 46	-,025 ,888 46	,106 ,483 46	,170 ,260 46	,377 ,010 46	,275 ,064 46	-,161 ,286 46	,289 ,051 46	,298 ,045 46	,236 ,115 46
Kas teie töö nõuab omaahtsatust?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,439 ,002 46	,295 ,047 46	,382 ,009 46	,164 ,275 46	,204 ,175 46	,226 ,131 46	-,085 ,572 46	-,211 ,159 46	,194 ,197 46	,460 ,001 46	,233 ,119 46	,193 ,198 46
Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,170 ,258 46	,164 ,276 46	,069 ,647 46	,059 ,697 46	,221 ,140 46	,149 ,322 46	,095 ,528 46	-,077 ,612 46	,099 ,512 46	,234 ,117 46	,034 ,824 46	,160 ,289 46
Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,190 ,206 46	,082 ,590 46	-,083 ,582 46	,256 ,085 46	-,001 ,996 46	-,025 ,869 46	,186 ,216 46	-,111 ,104 46	,172 ,463 46	,036 ,252 46	,325 ,811 46	,028 46
Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?	Pearson Sig. (2-tailed) N	,082 ,590 46	-,215 ,152 46	-,325 ,027 46	-,161 ,285 46	-,170 ,258 46	-,401 ,006 46	,183 ,223 46	,321 ,030 46	-,176 ,242 46	-,084 ,577 46	,105 ,486 46	,044 ,769 46
Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?	Pearson Sig. (2-tailed) N	-,057 ,706 46	-,391 ,007 46	-,599 ,000 46	-,281 ,058 46	-,244 ,103 46	-,418 ,004 46	,118 ,436 46	,607 ,000 46	-,153 ,310 46	-,130 ,389 46	,148 ,325 46	,104 ,490 46

Küsimus		Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?	Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?	Kui ma näen piisavalt vaeva, siis suudan alati keerulised probleemid lahendada	Kui keegi töötab minu vastu, leian ma ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine	Olen kindel, et tules ootamatute s olukordades hästi toime	Kui mul on probleem, leian ma tavaliselt mitmeid erinevaid võimalusi selle lahendamiseks	Kas teie töö nõuab omaalgatuslikkust?	Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?	Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?	Pearson	,228	-,082	,228	,114	,134	,208	,439*	,170	,190	,082	-,057
	Sig. (2-tailed)	,127	,589	,128	,451	,376	,166	,002	,258	,206	,590	,706
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?	Pearson	,024	,186	,220	,065	,283	-,036	,295	,164	,082	-,215	-,391**
	Sig. (2-tailed)	,874	,217	,141	,670	,056	,814	,047	,276	,590	,152	,007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?	Pearson	-,129	,243	,250	-,041	,150	-,105	,382**	,069	-,083	-,325	-,599**
	Sig. (2-tailed)	,394	,104	,094	,786	,319	,489	,009	,647	,582	,027	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?	Pearson	,016	-,040	,061	,141	,062	-,025	,164	,059	,256	-,161	-,281
	Sig. (2-tailed)	,916	,794	,690	,351	,683	,868	,275	,697	,085	,285	,058
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?	Pearson	,019	,351	,255	,201	-,012	,106	,204	,221	-,001	-,170	-,244
	Sig. (2-tailed)	,900	,017	,087	,181	,937	,483	,175	,140	,996	,258	,103
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Te saate mõjutada Teie määratud töömahtu?	Pearson	,013	,275	,222	,079	,172	,170	,226	,149	-,025	-,401**	-,418**
	Sig. (2-tailed)	,929	,064	,137	,602	,252	,260	,131	,322	,869	,006	,004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	Pearson	-,109	,102	,192	,315	,192	,377**	-,085	,095	,186	,183	,118
	Sig. (2-tailed)	,472	,499	,202	,033	,201	,010	,572	,528	,216	,223	,436
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?	Pearson	-,034	-,110	-,039	,131	,027	,275	-,211	-,077	,243	,321	,607**
	Sig. (2-tailed)	,820	,466	,796	,385	,858	,064	,159	,612	,104	,030	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?	Pearson	,013	,127	,130	-,134	,140	-,161	,194	,099	-,111	-,176	-,153
	Sig. (2-tailed)	,931	,401	,389	,374	,353	,286	,197	,512	,463	,242	,310
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?	Pearson	,234	,076	,532**	,413**	,264	,289	,460**	,234	,172	-,084	-,130
	Sig. (2-tailed)	,118	,617	,000	,004	,076	,051	,001	,117	,252	,577	,389
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagasisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson	,638**	,542**	0,000	,083	,262	,298*	,233	,034	,036	,105	,148
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	1,000	,584	,079	,045	,119	,824	,811	,486	,325
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	Pearson	,647**	,191	,047	,241	,184	,236	,193	,160	,325	,044	,104
	Sig. (2-tailed)	,000	,205	,757	,107	,220	,115	,198	,289	,028	,769	,490
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?	Pearson	1	,150	,163	,123	,124	,092	,176	,079	,147	,066	,210
	Sig. (2-tailed)		,320	,279	,414	,413	,543	,243	,603	,330	,664	,161
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?	Pearson	,150	1	,140	-,023	,275	,169	,203	-,020	-,225	-,052	-,048
	Sig. (2-tailed)	,320		,353	,878	,064	,261	,176	,893	,132	,732	,751
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui ma näen piisavalt vaeva, siis suudan alati keerulised probleemid lahendada	Pearson	,163	,140	1	,462**	,509**	,359	,497**	,318	,197	-,229	-,248
	Sig. (2-tailed)	,279	,353		,001	,000	,014	,000	,031	,189	,125	,096
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui keegi töötab minu vastu, leian ma ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine	Pearson	,123	-,023	,462**	1	,429**	,383**	,366	,310	,426**	,080	-,037
	Sig. (2-tailed)	,414	,878	,001		,003	,009	,012	,036	,003	,597	,806
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Olen kindel, et tules ootamatutes olukordades hästi toime	Pearson	,124	,275	,509**	,429**	1	,514**	,334	,107	,179	-,167	-,202
	Sig. (2-tailed)	,413	,064	,000	,003		,000	,023	,480	,235	,267	,177
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kui mul on probleem, leian ma tavaliselt mitmeid erinevaid võimalusi selle lahendamiseks	Pearson	,092	-,169	,359	,383**	,514**	1	,293	,298	,273	,188	,225
	Sig. (2-tailed)	,543	,261	,014	,009	,000		,049	,044	,066	,212	,133
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas teie töö nõuab omaalgatuslikkust?	Pearson	,176	,203	,497**	,366	,334	,293	1	,363	,031	-,129	-,230
	Sig. (2-tailed)	,243	,176	,000	,012	,023	,049		,013	,837	,393	,124
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?	Pearson	,079	-,020	,318	,310	,107	,298	,363	1	,469**	,046	-,038
	Sig. (2-tailed)	,603	,893	,031	,036	,480	,044	,013		,001	,761	,801
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?	Pearson	,147	-,225	,197	,426**	,179	,273	,031	,469**	1	,213	,106
	Sig. (2-tailed)	,330	,132	,189	,003	,235	,066	,837	,001		,155	,483
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?	Pearson	,066	-,052	-,229	,080	-,167	,188	-,129	,046	,213	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,664	,732	,125	,597	,267	,212	,393	,761	,155		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?	Pearson	,210	-,048	-,248	-,037	-,202	,225	-,230	-,038	,106	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,161	,751	,096	,806	,177	,133	,124	,801	,483	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\* . Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

## LISA 4 Korrelatsioonanalüüsi tulemused

**Tabel 2 Töökorraldust puudutavad küsimused**

Küsimus		Kas Teile antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamiseks?	Kas muudatused, mis tekivad tööprotsessi käigus, võimaldavad Teil oma tööülesandeid õigeaegselt lõpetada?	Kas Teile ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	Kas Teil tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest?	Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?
Kas Teile antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamiseks?	Pearson	1	,307*	,167	,271	,145	,230	,214
	Sig. (2-tailed)		,038	,268	,068	,337	,124	,154
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kas muudatused, mis tekivad tööprotsessi käigus, võimaldavad Teil oma tööülesandeid õigeaegselt lõpetada?	Pearson	,307*	1	,099	,224	,179	,103	,147
	Sig. (2-tailed)	,038		,513	,134	,234	,495	,328
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teile ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	Pearson	,167	,099	1	,441**	-,017	,030	,164
	Sig. (2-tailed)	,268	,513		,002	,909	,844	,277
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	Pearson	,271	,224	,441**	1	,009	,051	-,121
	Sig. (2-tailed)	,068	,134	,002		,951	,739	,422
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	Pearson	,145	,179	-,017	,009	1	,059	-,017
	Sig. (2-tailed)	,337	,234	,909	,951		,696	,909
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest?	Pearson	,230	,103	,030	,051	,059	1	,328*
	Sig. (2-tailed)	,124	,495	,844	,739	,696		,026
	N	46	46	46	46	46	46	46
Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?	Pearson	,214	,147	,164	-,121	-,017	,328*	1
	Sig. (2-tailed)	,154	,328	,277	,422	,909	,026	
	N	46	46	46	46	46	46	46

\*. Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

\*\* . Korrelatsioonikordaja on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

## LISA 5 Dispersioonanalüüsi tulemused

**Tabel 1 One-way ANOVA tulemused allüksuste osas**

Küsimus	Küsmuse valdkond		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	Töökorraldust puudutav küsimus	Between Groups	7,815	5	1,563	2,594	<b>0,040</b>
		Within Groups	24,098	40	,602		
		Total	31,913	45			
Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	Töökorraldust puudutav küsimus	Between Groups	19,560	5	3,912	3,242	<b>0,015</b>
		Within Groups	48,266	40	1,207		
		Total	67,826	45			
Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?	Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutav küsimus	Between Groups	13,163	5	2,633	3,349	<b>0,013</b>
		Within Groups	31,446	40	,786		
		Total	44,609	45			
Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?	Töötaja ajaplaneerimist puudutav küsimus	Between Groups	24,870	5	4,974	5,663	<b>0,000</b>
		Within Groups	35,130	40	,878		
		Total	60,000	45			

**Tabel 2 One-way ANOVA tulemused vanuse osas**

Küsimus	Küsmuse valdkond		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kas Te tunnete, et Teie töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie eraelule?	Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutav küsimus	Between Groups	11,418	4	2,855	3,227	<b>0,022</b>
		Within Groups	35,382	40	,885		
		Total	46,800	44			
Ma olen rahul sellega, kuidas ma oma aega kasutan	Töötaja ajaplaneerimist puudutav küsimus	Between Groups	4,268	4	1,067	2,729	<b>0,042</b>
		Within Groups	15,643	40	,391		
		Total	19,911	44			

**Tabel 3 One-way ANOVA tulemused tööstaaži osas**

Küsimus	Küsmuse valdkond		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kas Te saate usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt?	Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutav küsimus	Between Groups	6,867	4	1,717	5,699	<b>0,001</b>
		Within Groups	12,350	41	,301		
		Total	19,217	45			

## LISA 5 Dispersioonanalüüsi tulemused

**Tabel 4 One-way ANOVA tulemused hariduse osas**

Küsimus	Küsimuse valdkond		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?	Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutav küsimus	Between Groups	17,236	4	4,309	7,881	<b>0,000</b>
		Within Groups	22,416	41	,547		
		Total	39,652	45			
Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuresursi tõttu?	Töökorraldust puudutav küsimus	Between Groups	8,367	4	2,092	2,980	<b>0,030</b>
		Within Groups	28,785	41	,702		
		Total	37,152	45			
Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	Töökorraldust puudutav küsimus	Between Groups	14,187	4	3,547	2,711	<b>0,043</b>
		Within Groups	53,639	41	1,308		
		Total	67,826	45			
Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?	Töökorraldust puudutav küsimus	Between Groups	10,336	4	2,584	3,035	<b>0,028</b>
		Within Groups	34,903	41	,851		
		Total	45,239	45			
Kas Te tunnete, et Teie eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie tööle?	Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutav küsimus	Between Groups	5,497	4	1,374	2,895	<b>0,034</b>
		Within Groups	19,460	41	,475		
		Total	24,957	45			
Olen loobunud ebaökonomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutiini järgimisest	Töötaja ajaplaneerimist puudutav küsimus	Between Groups	8,196	4	2,049	3,513	<b>0,015</b>
		Within Groups	23,913	41	,583		
		Total	32,109	45			
Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?	Töötaja ajaplaneerimist puudutav küsimus	Between Groups	17,791	4	4,448	4,320	<b>0,005</b>
		Within Groups	42,209	41	1,029		
		Total	60,000	45			
Kui palju Teil kulub aega Teile antud lisaülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud Teie kohustustega?	Töötaja ajaplaneerimist puudutav küsimus	Between Groups	10,969	4	2,742	7,023	<b>0,000</b>
		Within Groups	16,009	41	,390		
		Total	26,978	45			

**Анкета**

**Questionnaire**

Уважаемый работник!

Dear employee!

Ответив на вопросы данной анкеты, Вы поможете проводимому в рамках магистерской работы исследованию, целью которого является выявление факторов, препятствующих эффективной работе (препятствия-раздражители, помехи пр.). Анкета анонимна. Общие данные, которые следует указать в начале анкеты, необходимы для проведения более детального анализа. Выберите, пожалуйста, наиболее подходящий вариант ответа и поставьте крестик в соответствующем квадратике. В конце анкеты приведены 3 открытых вопроса, на которые Вы можете ответить в свободной форме.

By answering this questionnaire you will contribute towards the completion of a master thesis which will examine different factors that interfere with work (obstacles, disturbances, interrupting factors, etc.). The questionnaire is anonymous. The data in the beginning of the questionnaire is necessary for accurate analysis. Please choose the answer you find most fitting and draw a cross in the appropriate box. In the end of the questionnaire you will find 3 open-ended questions, which we ask you to answer in free form.

<b>Возраст/ age</b> <input type="checkbox"/> 20 – 29 лет <input type="checkbox"/> 30 – 39 лет <input type="checkbox"/> 40 – 49 лет <input type="checkbox"/> 50 – 59 лет <input type="checkbox"/> Старше 60 лет/ Over 60	<b>Образование/ education</b> <input type="checkbox"/> начальное/базовое <input type="checkbox"/> среднее <input type="checkbox"/> среднее-профессиональное <input type="checkbox"/> высшее	<b>Стаж в Wärtasilä/ length of employment (вкл. на заводе)</b> <input type="checkbox"/> 0 – 1 года <input type="checkbox"/> 2 – 10 лет <input type="checkbox"/> 11 – 25 лет <input type="checkbox"/> Более 26 лет/ more than 26 years	<b>Подразделение/ Unit</b> <input type="checkbox"/> Дизельный участок/ Engine department <input type="checkbox"/> ВРГ/ Propulsion department <input type="checkbox"/> Вспомогательный участок/ Auxiliary department <input type="checkbox"/> Цеховой участок/ Workshop <input type="checkbox"/> Администрация, отдел продаж и остальные на 3. этаже/ Administration, Sales & the rest of personnel on the 3rd floor
---	---	---	--

	Да, всегда	Часто	Иногда	Редко	Нет, никогда / Почти никогда	
	Always	Often	Sometimes	Seldom	Never/ hardly ever	
Требуется ли на Вашей работе помнить очень многие вещи?						Does your work require that you remember a lot of things?
Требуется ли на Вашей работе способность к выработке новых идей?						Does your work demand that you are good at coming up with new ideas?
Требуется ли на Вашей работе принимать сложные решения?						Does your work require you to make difficult decisions?
Можете ли Вы оказывать влияние на процесс выполнения своей работы?						Do you have a large degree of influence concerning your work?
Можете ли Вы сами выбирать, с кем вместе работать?						Do you have a say in choosing who you work with?
Можете ли Вы влиять на объем поручаемой Вам работы?						Can you influence the amount of work assigned to you?
Есть ли у Вас возможность планировать свою работу?						Are you able to plan your work?
Дается ли Вам достаточно времени на подготовку к выполнению работ?						Are you given enough time to prepare for your tasks?
Приходится ли Вам переделывать работу?						Do you have any redoing in your work?
Распределена ли Ваша нагрузка неравномерно, так что работы накапливаются?						Is your workload unevenly distributed so it piles up?
Влияет ли скорость, с которой Вы работаете, от сроков окончания работ?						Is the speed of your work directly linked to the timely completion of your tasks?
Снижает ли эффективность Вашей работы выполнение						Does multi-tasking lower your work efficiency?



	Да, всегда	Часто	Иногда	Редко	Нет, никогда / Почти никогда	
	Always	Often	Sometimes	Seldom	Never/ hardly ever	
нескольких рабочих заданий одновременно? Разнообразна ли Ваша работа?						Is your work varied?
Часто ли бывает, что из-за нехватки времени Вы не успеваете выполнить все рабочие задания?						How often do you not have time to complete all your work tasks?
Бывает ли, что по Вашей вине задерживаются сроки выполнения работ?						Do you get behind with your work?
Приходится ли Вам работать в спешке?						Do you have to work very fast?
Работаете ли Вы в быстром темпе в течение всего рабочего дня?						Do you work at a high pace throughout the day?
Приходится ли Вам в процессе работы следить за многими вещами?						Do you have to keep your eyes on lots of things while you work?
Справляетесь ли Вы с постоянно добавляемыми заданиями?						Can you cope with all the additional tasks that build up while you are working?
Позволяет ли Вам выполнить работу в срок ваша обстоятельность при выполнении рабочих заданий?						Does being thorough allows you to complete your tasks on time?
Позволяет ли Вам детальное выявление потребностей и пожеланий клиента закончить свою работу вовремя?						Does finding out your customers' exact requirements and wishes help you finish your tasks on time?
Позволяют ли Вам изменения в процессе выполнения трудового задания закончить работу в срок?						Do changes that occur while you work allow you to finish your tasks on time?
Позволяет ли Вам обратная связь в процессе выполнения работы более эффективно работать?						Does getting feedback while you work allow you to do your job more efficiently?
Возникают ли ситуации, когда на Вашем предприятии работники перегружены работой?						Are there periods of time in your organisation, when employees are periodically overwhelmed by their tasks?
Приходится ли из-за ограниченных трудовых ресурсов работникам Вашего предприятия работать сверхурочно?						Do the employees in your organisation need to work overtime due to limited manpower?
Приходится ли Вам часто работать в выходные и праздники?						Do you have to work on weekends and holidays?
Можете ли Вы самостоятельно решать, когда сделать перерыв в работе?						Can you choose when you have your breaks at work?
Есть ли у Вас возможность отдохнуть – взять отпуск?						Do you have the opportunity to rest, take vacations?
Приходится ли Вам работать изолированно, отдельно от других работников?						Do you have to work alone, apart from the other employees?
Приходится ли Вам часто ездить по роду Вашей работы?						Do you have to travel a lot because of your job?
Есть ли у Вас возможность повышения квалификации и знаний для работы?						Do you have the opportunity to improve your qualification and knowledge?
Имеете ли Вы достаточно времени для приобретения новых знаний?						Do you have enough time to acquire new skills/knowledge?
Получаете ли Вы признание или уважение на работе?						Do you get recognition or respect at work?
Как часто Ваш непосредственный начальник говорит Вам о том, что Вы отлично справляетесь со своей работой?						How often does your nearest superior talk with you about how well you carry out your work?
Как часто Вы получаете помощь и поддержку от своего непосредственного начальника?						How often do you get help and support from your nearest superior?
Как часто Ваш непосредственный начальник бывает готов выслушать Вас по поводу проблем, связанных с Вашей						How often is your nearest superior willing to listen to your problems at work?

	Да, всегда	Часто	Иногда	Редко	Нет, никогда / Почти никогда	
	Always	Often	Sometimes	Seldom	Never/ hardly ever	
работой?						
Часто Вы получаете помощь и поддержку от своих коллег?						How often do you get help and support from your colleagues?
Готовы ли Ваши коллеги слушать о Ваших проблемах на работе?						How often are your colleagues willing to listen to your problems at work?
Складываются ли у вас хорошие отношения с коллегами?						Is there a good atmosphere between you and your colleagues?
Говорят ли с Вами коллеги о том, что Вы хорошо справляетесь со своей работой?						How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work?
Чувствуете ли Вы, что работа отнимает у Вас слишком много времени, негативно сказываясь на Вашей личной жизни?						Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life?
Чувствуете ли Вы, что личная жизнь отнимает у Вас слишком много времени, негативно сказываясь на Вашей работе?						Do you feel that your private life takes so much of your time that it has a negative effect on your work?
Успеваете ли Вы из-за усталости вовремя выполнять свою работу?						When you are tired, can you still complete your tasks on time?
<b>Согласны ли Вы со следующими утверждениями по поводу работы?</b>	Полностью согласен	Скорее согласен	Не совсем согласен	Совсем не согласен		
	<b>Fits perfectly</b>	<b>Fits quite well</b>	<b>Fits a little bit</b>	<b>Does not fit</b>		<b>Do you agree with the following statements regarding work?</b>
Я могу решать сложные проблемы, если я приложу достаточно усилий						I am always able to solve difficult problems, if I try hard enough
Если мне кто-то препятствует, я нахожу способ достичь своих целей						If people work against me, I find a way of achieving what I want
Мне легко придерживаться своих планов и достигать поставленных целей						It is easy for me to stick to my plans and reach my objectives
Я уверен, что эффективно справлюсь с любой непредвиденной ситуацией						I feel confident that I can handle unexpected events
Если у меня возникает проблема, я обычно нахожу несколько вариантов ее решения						When I have a problem, I can usually find several ways of solving it
Я стараюсь не тратить слишком много времени на банальные дела						I avoid spending too much time on trivial matters
Я стараюсь выполнять самые важные задания в тот период дня, когда я наиболее активен						I try to do the most important tasks during my most energetic periods of the day
Я отказался от неэкономных или нерентабельных видов деятельности или работ						I have discontinued any wasteful or unprofitable activities or routines
Я оцениваю себя по результатам выполненных заданий, а не по объему выполненных работ						I judge myself by accomplishments of tasks rather than by amount of activity
Мои действия определяются в первую очередь мной, а не обстоятельствами или мнением других людей						My actions are determined primarily by me, not by circumstances or by other people's priorities
Я четко себе представляю, чего я хочу добиться в следующем квартале						I have a clear idea of what I want to accomplish during the forthcoming quarter
Я удовлетворен тем, как я использую свое время						I am satisfied with the way I use my time

	В очень большой степени	В большой степени	В некоторой степени	В незначительной степени	В очень незначительной степени	
	To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent	
Требует ли Ваша работа проявления инициативы?						Does your work require you to take the initiative?
Можете ли Вы получать новые знания в ходе выполнения своей работы?						Do you have the possibility of learning new things through your work?
Можете ли Вы использовать на работе свои навыки или специальные знания?						Can you use your skills or expertise in your work?
Получаете ли Вы всю необходимую информацию, чтобы хорошо справляться со своей работой?						Do you receive all the information you need in order to do your work well?
Ориентирована ли Ваша работа на четкие цели?						Does your work have clear objectives?
Знаете ли Вы точно, что входит в сферу Вашей ответственности?						Do you know exactly which areas are your responsibility?
Знаете ли Вы точно, чего ждут от Вас на работе?						Do you know exactly what is expected of you at work?
Предъявляются ли к Вам на работе противоречивые требования?						Are contradictory demands placed on you at work?
Приходится ли Вам иногда делать что-то так, что следовало бы делать по-другому?						Do you sometimes have to do things which ought to have been done in a different way?
Приходится ли Вам иногда делать то, что кажется ненужным?						Do you sometimes have to do things which seem to be unnecessary?
Насколько хорошо Ваш непосредственный начальник умеет планировать работу?						To what extent would you say that your immediate superior is good at work planning?
Можете ли Вы полагаться на информацию, которую получаете от руководства?						Can you trust the information that comes from the management?
Ценятся ли работники, хорошо выполнившие свою работу?						Are employees appreciated when they have done a good job?
Справедливо ли распределена работа?						Is the work distributed fairly?
	Большую часть дня	5-6 часов в день	3-4 часа в день	0-2 часа в день	Не применяется	
	Most time of the day	5-6 hours per day	3-4 hours per day	0-2 hours per day	Not apply	
Сколько времени Вы тратите на чтение связанных с работой электронных писем?						How much time does it take you to read work-related e-mails?
Сколько времени Вы тратите на оказание помощи коллеге (коллегам)?						How much time do you spend helping your colleague(s)?
Сколько времени Вы тратите на чтение и анализ технической или другой документации, нужной для выполнения работы?						How much time does it take you to read and analyse technical or other necessary documentation?
Сколько времени Вы тратите на выполнение дополнительных работ, не связанных с выполнением Ваших прямых обязанностей?						How much time do you spend doing additional tasks that are not directly related to your responsibilities?

<b>Открытые вопросы:</b>	<b>Open-ended questions:</b>
<p>1.Пожалуйста, укажите какие факторы (основные препятствия – раздражители, помехи и пр.) Вам мешают в работе:</p>	<p>1. Please specify, what factors (main obstacles, interruptions, disturbing factors, etc) interfere with your work:</p>
<p>2. Пожалуйста, дайте свои предложения по</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизации рабочего времени;</li> <li>- сокращению его потерь или</li> <li>- изменению режима труда:</li> </ul>	<p>2. Please make suggestions for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- working time optimisation;</li> <li>- reducing loss of time or</li> <li>- changing organisation of work:</li> </ul>
<p>3. По Вашему мнению, какие основные причины простоев в работе:</p>	<p>3. Please state the main reasons for suspensions at work:</p>

Спасибо!

Thank you!

## LISA 7 Küsimustiku lõplik struktuur

Küsimuse valdkond	Faktor (Kopenhaagen)	Nr.	Küsimus
<b>Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad küsimused (Kopenhaagen)</b>	Kognitiivsed nõudmised	1	Kas Teie töö nõuab paljude asjade meelespidamist?
		2	Kas Teie töö nõuab Teilt uute ideede genereerimise oskust?
		3	Kas Teie töö nõuab raskete otsuste vastuvõtmist?
		4	Kas Teil tuleb töötamise käigus paljudel asjadel silma peal hoida?
	Mõjuvõim	5	Kas Te saate suuresti mõjutada oma tööprotsessi?
		6	Kas Teil on sõnaõigust valida kellega koos töötada?
		7	Kas Te saate mõjutada Teile määratud töömahtu?
	Kvantitatiivsed nõudmised	8	Kas Teie töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt nii et tööd kuhjuvad?
		9	Kui sageli tuleb ette olukordi kus ajanappuse tõttu ei jõua Te lõpetada kõiki oma tööülesandeid?
		10	Kas olete oma tööde valmissaamisega hilinenud?
	Töötempo	11	Kas Te töötate kiires tempos kogu päeva?
	Sotsiaalne toetus ülemuselt	12	Kui sageli Teie otsene ülemus annab tagsisidet selle kohta kui hästi Te oma tööd teete?
		13	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?
		14	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis Teid tööprobleemide osas ära kuulama?
	Sotsiaalne toetus kollegidelt	15	Kui sageli Te saate abi ja toetust oma kolleegidelt?
		16	Kui sageli Teie kolleegid räägivad Teiega sellest kui hästi Te oma tööd teete?
	Sotsiaalne kogukond tööl	17	Kas Teie ja Teie kolleegide vahel on hea tööõhkkond?
	Töö- ja pereelukonflikt	18	Kas Te tunnete, et Teie töö nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie eraelule?
		19	Kas Te tunnete, et Teie eraelu nõuab liiga palju aega, et sellel on negatiivne mõju Teie tööle?
	Enesetõhusus	20*	Kui ma näen piisavalt vaeva, siis suudan alati keerulised probleemid lahendada
		21*	Kui keegi töötab minu vastu, leiän ma ikkagi võimaluse, kuidas saavutada oma tahtmine
		22*	Mul on lihtne oma plaanidest kinni pidada ning saavutada soovitud eesmärgid
		23*	Olen kindel, et tulen ootamatutes olukordades hästi toime
		24*	Kui mul on probleem, leiän ma tavaliselt mitmeid erinevaid võimalusi selle lahendamiseks

Küsimuse valdkond	Faktor (Kopenhaagen)	Nr.	Küsimus
<b>Psühhosotsiaalset töökeskkonda puudutavad küsimused (Kopenhaagen)</b>	Võimalused arenemiseks	25	Kas teie töö nõuab omaalgatuslikkust?
		26	Kas Teil on võimalik omandada uusi teadmisi töö käigus?
		27	Kas Te saate kasutada oma oskusi või eriteadmisi oma töös?
	Ennustatavus	28	Kas Te saate kogu tööks vajaliku informatsiooni, selleks et oma tööga hästi toime tulla?
	Rolli selgus	29	Kas Teie tööle on seatud selged eesmärgid?
		30	Kas Te teate täpselt, milline on Teie vastutusvaldkond?
	Rollikonflikt	31	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mida oleks võinud teha teisiti?
		32	Kas Teil tuleb mõnikord teha asju, mis tunduvad Teile tarbetud?
	Usaldus juhtkonna vastu	33	Kas Te saate usaldada informatsiooni, mis pärineb juhtkonnalt?
	<b>Töökorraldust puudutavad küsimused (autori koostatud)</b>	34	Kas Teile antakse piisavalt aega tööde ettevalmistamisele?
35		Kas muudatused, mis tekivad tööprotsessi käigus, võimaldavad Teil oma tööülesandeid õigeaegselt lõpetada?	
36		Kas Teie ettevõtte töötajatel tuleb teha ületunnitööd piiratud tööjõuressursi tõttu?	
37		Kui sageli Teil tuleb töötada nädalavahetustel ja pühade ajal?	
38		Kas Te saate ise otsustada, millal töös puhkepause teha?	
39		Kas Teil tuleb ette töötamist üksinda, eraldi teistest töötajatest?	
40		Kas Teil on piisavalt aega, et omandada uusi oskusi/teadmisi?	
<b>Isikut puudutavad küsimused (autori koostatud)</b>	41	Kas Teie töös esineb tööde ümber/uuestitegemist?	
	42	Kas üksikasjalik kliendi vajaduste ja soovide väljaselgitamine aitab kaasa Teie tööülesannete õigeaegsele lõpetamisele?	
	43	Kas tagasiside saamine töö käigus võimaldab Teil oma tööd tulemuslikumalt sooritada?	
	44	Kui olete väsinud, kas sellest hoolimata suudate oma tööülesanded lõpule viia õigeaegselt?	
<b>Isiku ajaplaneerimist puudutavad küsimused (Ajajuhtimise küsimustik)</b>	45*	Ma püüan mitte kulutada liiga palju aega tühistele asjadele	
	46*	Ma püüan sooritada kõige olulisemad ülesanded selle perioodi jooksul päevast, mil ma olen kõige aktiivsem	
	47*	Olen loobunud ebaökonomse või tulutu tegevuse tegemisest või rutini järgimisest*	
	48*	Minu tegevused on peamiselt piiritletud minu poolt, mitte asjaolude või teiste inimeste prioriteetide järgi	
	49*	Mul on selge ettekujutus sellest, mida ma soovin eelseisva kvartali jooksul sooritada	
	50*	Ma olen rahul sellega, kuidas ma oma aega kasutan	

<b>Küsimuse valdkond</b>	<b>Nr.</b>	<b>Küsimus</b>
<b>Isiku ajaplaneerimist puudutavad küsimused (autori koostatud)</b>	51	Kui palju kulub Teil aega tööga seotud e-kirjade lugemisele?
	52	Kui palju kulub Teil aega kolleegi(de) aitamisele?
	53	Kui palju kulub Teil aega tehniliste jm vajalike dokumentide lugemisele ja analüüsimisele?
	54	Kui palju Teil kulub aega Teile antud lisaülesannete täitmisele, mis ei ole otseselt seotud Teie kohustustega?

\* Küsimused, mille vastusevariandid 4-palli skaalal