

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia Instituut

Hanna Jõgi

**TÖÖ KUJUNDAMISE, TÖÖGA SEOTUSE
JA INDIVIDUAALSE TÖÖ KOHANDAMISE SEOS**

Magistritöö

Juhendajad: lektor Liina Randmann (PhD)

lektor Ly Kurist (MSc)

Tallinn 2016

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

Autor Hanna Jõgi

“ “ 2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Liina Randmann

“ “ 2016

Kaitsmisele lubatud “ “ 2016

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichmann

Lühikokkuvõte

TÖÖ KUJUNDAMISE, TÖÖGA SEOTUSE JA INDIVIDUAALSE TÖÖ KOHANDAMISE SEOS

Hanna Jõgi

Kiiresti muutuvates tingimustes on organisatsioonide jaoks pidev väljakutse kohaneda erinevate olukordadega, vajadusel selleks tööd ümber kujundades. Organisatsioonide paljude eesmärkide tulemusliku täitmise seisukohalt on oluline mõista ülevalt alla suunalise töö kujundamise mõju töötajapoolsele alt üles suunalisele töö kujundamisele ehk individuaalse töö kohandamisele ning tööga seotustele ja samuti nende nähtuste omavahelisi seoseid. Läbiviidav kvantitatiivne uuring lähtub integreeritud töö kujundamise käsitlusest.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata, milline on töö kujundamise mõju individuaalsele töö kohandamisele ja tööga seotusele ning hinnata milline on seos kahe viimati nimetatud nähtuse vahel uuritavas 82 töötajaga tootmisettevõttes. Lisaks hinnatakse uuringus kasutatavate ning selle tarbeks eesti keelde tõlgitud küsimustike sisemist kooskõla.

Uuringu tulemustest selgub, et integreeritud töö kujundamise käsitlustest mõjutab antud valimis töötajate individuaalset töö kohandamist iseseisvus, ülesannete olulisus ning informatsiooni käsitlemine. Täiendavalt mõjutab individuaalset töö kohandamist ka tööga seotus. Tööga seotus on omakorda mõjutatud töö kujundusest tulenevalt iseseisvusest, tööülesannete olemust ja töötingimustest ning täiendavalt individuaalse töö kohandamise ühest viisist – töö tunnetuslikust kohandamisest. Tulemustest nähtub ka see, et tööks vajaminevate teadmiste-oskuste olemus (eelkõige informatsiooni käsitlemine), on seotud nii individuaalse töö kohandamise kui tööga seotusega.

Võtmesõnad: töö kujundamine, individuaalne töö kohandamine, tööga seotus, tootmisettevõtte

Abstract

TÖÖ KUJUNDAMISE, TÖÖGA SEOTUSE JA INDIVIDUAALSE TÖÖ KOHANDAMISE SEOS

Hanna Jõgi

Relationship between work design, employee engagement and job crafting

The constantly changing environment sets the need for adaption in organisations. In the context of preferable organisational outcomes it is important to understand the effect of composition, content, structure, and environment of work on employees. Current research is based on the notion that work design is a broader construct than just job design, thus integrated work design framework is used to encompass different perspectives of work.

Using quantitative research methods in one Estonian production company the effect of work design and its characteristics on job crafting behaviour and employee engagement and the relationship between these constructs are being evaluated. In addition to relationship analysis, the reliability analysis of translated questionnaires is performed.

Findings in this paper reveal that in this sample job crafting is affected by work characteristics as autonomy, task significance and information processing, and employee engagement. Employee engagement itself is affected also by autonomy, task identity, work conditions in the part of characteristics of work and cognitive job crafting. This indicates the interdependence of job crafting and employee engagement.

The analysis of the data showed that in addition to rather widely researched job characteristics, the knowledge characteristics, namely information processing, has moderate relationship with both job crafting and employee engagement. This indicates the need to further research to understand in depths the relationships between work design categories and organisational outcomes including job crafting and employee engagement.

Keywords: Work design, Job crafting, Employee engagement, Estonian production company

Sisukord

| | |
|--|----|
| Lühikokkuvõte..... | 2 |
| Abstract..... | 3 |
| Sisukord..... | 4 |
| Sissejuhatus | 6 |
| 1. Töö kujundamise, tööga seotuse ning töö individuaalse kohandamise teoreetilised alused..... | 8 |
| 1.1. Töö ja ametikoha mõiste organisatsiooniuuringutes..... | 8 |
| 1.2. Töö kujundamine | 9 |
| 1.2.1. Töö kujundamise käsitlused minevikust tänapäevani | 9 |
| 1.2.2. Töö kujundamise integreeritud käsitlus..... | 11 |
| 1.3. Individuaalne töö kohandamine..... | 15 |
| 1.4. Tööga seotus | 17 |
| 1.5. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vastastikused seosed..... | 20 |
| 2. Empiiriline uuring | 23 |
| 2.1. Uurimismetoodika | 23 |
| 2.2. Uuringu läbiviimine Bed Factory Sweden OÜ-s..... | 25 |
| 2.3. Hüpoteesid | 26 |
| 3. Tulemused | 28 |
| 3.1. Kogutud andmed..... | 28 |
| 3.2. Küsimustike sisereliaablused..... | 29 |
| 3.3. Hinnangud vaadeldavatele nähtustele valimis..... | 33 |
| 3.4. Töö kujundamise seosed individuaalse töö kohandamise ja tööga seotusega | 39 |
| 3.4.1. Töö kujunduse seos individuaalse töö kohandamisega..... | 39 |
| 3.4.2. Töö kujunduse seos tööga seotusega..... | 42 |
| 3.5. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahelised seosed | 44 |
| 4. Järeldused | 49 |
| 4.1. Järeldused kasutatud küsimustike kohta..... | 49 |
| 4.2. Järeldused saadud tulemuste osas | 52 |
| Kokkuvõte | 59 |

| | |
|------------------------------|----|
| Summary..... | 62 |
| 5. Kasutatud kirjandus | 65 |
| 6. Lisad | 73 |

Sissejuhatus

Organisatsioonide jaoks on inimkapital üheks ressursiks, mille abil on võimalik oma eesmärged ellu viia. See millisel määral organisatsioonis töötavad inimesed oma potentsiaali rakendavad, mõjutab otseselt organisatsiooni poolt saavutatavaid tulemusi. Kiiresti muutuvates tingimustes on organisatsioonide jaoks pidev väljakutse kohaneda erinevate olukordadega, vajadusel selleks tööd ümber kujundades. Otsustamise seisukohast on oluline tugineda töö ümber kujundamisel objektiivsetele andmetele ja analüüsile, mis tagavad paremad tulemused. Olgugi, et sobiva töökorralduse leidmine on organisatsioonide jaoks tähtis, siis on sageli vähene sellele eelnev analüüs, mistõttu sageli võetakse vastu läbimõtlemata otsuseid.

Töö kujundamist (*job design* ja *work design*) on pikka aega nähtud kui organisatsioonipoolset tegevust, kus töötaja on passiivne (Morgeson *et al*, 2007). Samas tänapäeva ühiskonnas ei saa vaadata mööda töötajast kui aktiivsest iseenda töö kujundajast. Individuaalse töö kohandamise (*job crafting*) käsitluse tekkimisest (Wrzesniewski & Dutton, 2001) tulenevalt on töö kujundamise, kui kahesuunalise protsessi uurimine, saanud uue hingamise. Viimasel paarikümnel aastal on tööga seotus (*work engagement*) kujunenud üheks enim tähelepanu pälvivaks tööpsühholoogia märksõnaks, mida seostatakse konkurentsieelistega ning paljude organisatsiooni jaoks soovitud tulemuslike väljunditega (Albrecht *et al*, 2015).

Juhtimispraktikate seisukohast on oluline organisatsioonipoolse töö kujundamise ja individuaalse töö kohandamise ning tööga seotuse nähtuste omavaheliste seoste parem mõistmine, et hinnata millist kasu erinevate taktikate kasutamine kaasa toob ning mis paneb töötajaid panustama individuaalsesse töö kohandamisse ja tõstab nende tööga seotust. Magistr töö aktuaalsust ja vajalikkust toetab asjaolu, et vaatluse all olevate nähtuste omavahelisi seoseid kirjeldavaid uuringuid on suhteliselt vähe läbiviidud, mistõttu on vähe teada, millised töö kujundamise elemendid mõjutavad tööga seotust või individuaalset töö kohandamist ning kuidas neid organisatsioonides mõõta. Samuti on erinevad uuringud andnud individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse seoste osas vastukäivaid tulemusi ning ei ole ühest arusaama, milline on seos nende kahe nähtuse

vahel - kas tööga seotus põhjustab individuaalset töö kohandamist või individuaalse töö kohandamise tulemusena tekib tugevam tööga seotus.

Eelpool nimetatust tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärgiks hinnata, milline on töö kujundamise mõju individuaalsele töö kohandamisele (käitumuslik väljund) ja tööga seotusele (heaolu väljund) ning hinnata milline on seos kahe viimati nimetatud nähtuse vahel. Antud töö uurimisobjektiks oli 82 töötajaga tootmisettevõtte, kus viidi läbi kvantitatiivuuring töö kujunduse, individuaalse töö kohandamise ja töötajate tööga seotuse mõõtmiseks.

Organisatsioonipoolse töö kujundamise ja individuaalse töö kohandamise ning tööga seotuse seoseid teadaolevalt Eestis uuritud ei ole. Töö kujundamist on Eestis küll üsna palju uuritud, kuid mitte integreeritud töö kujundamise käsitlust kasutades ehk võttes lisaks töö omadustele arvesse ka tööks vajalike teadmiste-oskuste olemust ning töö sotsiaalset ja teostamise konteksti. Individuaalne töö kohandamine on Eesti uurimismaastikul veel suhteliselt uus termin, näitena võib tuua Svetlicinaia (2015), kes uuris oma magistritöös individuaalset töö kohandamist ja tööga seotust lähtuvalt kutsumusest. Ka tööga seotust on Eestis uurima asunud alles viimastel aastatel ning valdavalt kas organisatsioonipõhiselt (nt. Roos, 2015; Ruus, 2015) või ametialapõhiselt (nt. Tobias, 2015; Lipasaar, 2015).

Käesoleva uuringu tulemused on rakendatavad mitmeti. (1) Tänu kogutud andmetele ja nende analüüsile on võimalik täpsemalt hinnata töö kujundamise mõju individuaalsele töö kohandamisele ja töötajate tööga seotusele, andes võimaluse teha kaalutletumaid otsuseid muutuste ellu viimisel. (2) Individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse vaheline seos on paremini uuritud ja mõistetud. (3) Eesti keelde on tõlgitud ja kohandatud kaks töö kujundamisega seotud küsimustikku, mida on võimalik organisatsioonides kasutada. (4) Samuti omavad läbiviidud uuring ning selle alusel tehtud järeldused ja ettepanekud praktilist rakenduslikku väärtust konkreetse tootmisettevõtte jaoks, kuid ka tootmisettevõtete jaoks laiemalt.

Antud magistritöö esimeses peatükis antakse ülevaade uuritavate nähtuste teoreetilisest käsitlusest akadeemilises kirjanduses ning asjakohastest uuringutest. Teine peatükk käsitleb empiirilise uuringu metoodika kirjeldust ning kolmas selle olulisemaid tulemusi. Neljandas peatükis on toodud ära saadud tulemuste põhjal tehtud olulisemad järeldused.

1. Töö kujundamise, tööga seotuse ning töö individuaalse kohandamise teoreetilised alused

1.1. Töö ja ametikoha mõiste organisatsiooniuuringutes

Töö kujundamise teema käsitlemine eesti keeles on keerukas, kuna lingvistiliselt on raske teha vahet kahel mõistel, millel inglise keelses erialases kirjanduses on erinev tähendus. Inglise keeles kasutatakse töö nüansside eristamiseks kahte tähenduslikult erinevat terminit: *work* ja *job*. Eesti keeles on nendele kahele mõistele vaid üks vaste: "töö".

Erialaselt mõistetakse tööd (*work* tähenduses) laiema terminina, samas kui töö (*job* tähenduses) on midagi spetsiifilisemat (EspressoEnglish.net, 2016), (Difference Between, 2016):

- *Work* - on tegevused, mida inimene teeb, et saavutada mingit tulemust või eesmärki ehk töö
- *Job* - on tegevused, mida inimene teeb tasu eest, formaalne töö ehk ametikoht

Nii nagu on nüansiline vahe tööl ja ametikohal, siis samuti on vajalik eristada töö kujundamist ja ametikoha kujundamist. Kuigi valdkonna kirjanduses kasutatakse termineid töö kujundus (*work design*) ja ametikoha kujundus (*job design*) kohati ka paralleelselt, siis käesoleva töö raames on oluline nendel kahel mõistel vahet teha. Järgnevalt on toodud nende kahe mõiste selgitused.

Töö kujundamine (*work design*) on:

- töö osade, sisu, struktuuri ja keskkonna, milles ametikohti ja rolle täidetakse, uurimine, loomine ja muutmine. Sellisel kujul tegeleb töö kujundamine sellega, kes teeb tööd, mida tööl tehakse, mis on töö erinevate elementide vahelised seosed, ning ametikoha ja rolli täitmise koosmõju laiemas tööülesandes, sotsiaalses, füüsilises ja organisatsioonilises kontekstis. (Morgeson & Humphrey, 2008)

Töö kui ametikoha kujundamine (*job design*) on:

- võimaluste ja piirangute kogumit, mis on struktureeritud määratud ülesanneteks ja vastutuseks, mis mõjuavad, kuidas töötaja teostab ja tajub tööd. (Hackman & Oldham, 1980, viidatud Grant *et al*, 2011 vahendusel)
- ülesannete sisu ja struktuur, mida töötajad täidavad (Oldham, 1996, p. 33);
- protsess ja tulemus, kuidas töö on struktureeritud, organiseeritud, kogetud ja kindlaks määratud (Grant *et al* 2011, p. 418)

Keerukaks teeb terminite kasutamise ka see, et eesti keeles on "*job characteristics theory*" juurdunud "töö omaduste teooria" nime all, samas kui oma olemuselt viitab see eelkõige töö kui ametikoha omadustele. Humprey ja Morgeson (2006) märgivad, et vaja on töö kujundamisele läheneda laiemalt (mitte kui kitsamale ametikoha kujundamisele), võttes arvesse nii ametikohta, ametikohtade vahelisi seoseid ja laiemat keskkonda. Ka käesolevas töös käsitletakse töö kujundamist laiemalt kui ainult ametikohaga seotud omadusi, sest töötajad ei ole mõjutatud mitte ainult oma ametikohast ja sellega seonduvast, vaid ka ümbritsevast sotsiaalsest ja füüsilisest kontekstist.

1.2. Töö kujundamine

1.2.1. Töö kujundamise käsitlused minevikust tänapäevani

Töö kujundamine on üks vanimaid tööpsühholoogia valdkondi, mille fookuses on olnud leida vastuseid küsimusele, kuidas saavutada töötajate tulemuslikkust ja tõhusust. Järgnevalt on toodud lühike ülevaade erinevatest lähenemistest töö kujundamisele.

Teaduslik juhtimine ehk mehhanistlik lähenemine töö kujundamisele - töö kujundamine keskendus spetsialiseerumisele ja töö lihtsustamisele eesmärgiga maksimeerida töötajate töötõhusust (Gilbreth, 1911; Taylor, 1911). Miinus selle käsitluse juures on selle mõju töötajate rahulolule ja motivatsioonile, mis omakorda mõjutab tööjõu volavuse, abseentismi ja juhtimisprobleemide kasvamist.

Töö rikastamise käsitlus ehk motivatsiooniline lähenemine töö kujundamisele - lähtuvalt eelpool nimetatud probleemidest mehaanilise töö kujundamisega ning mõneti vastureaktsioonina sellele (Grant *et al*, 2011) kasvasid välja kaks tööga seonduvatele motiveerivatele teguritele tuginevat käsitlust:

Kahe faktori motivatsiooniteooria (Herzberg, 1966, viidatud Grant *et al*, 2011 vahendusel) - töö kujundamise käsitlus, mis väljendab, et rahulolu ja rahulolematus on erinevad konstruktid, kus rahulolu kujuneb läbi loomu poolest sisemiste motivaatorite ja lähtuvalt töö sisust (saavutusvajaduse rahuldamine, vastutamine, enesearendamise võimalust pakkuv töö, huvipakkuv töö, tunnustus), samas kui rahulolematus kujuneb tööga seotud hügieenifaktoritest lähtuvalt (tööpõhimõtted ja administreerimine, juhtimine, inimestevahelised suhted, töötingimused, palk, staatus, kindlustunne).

Töö omaduste teooria - Turner ja Lawrence (1965, viidatud Grant *et al*, 2011 vahendusel) multidimensionaalset töö tunnuste lähenemist arendasid Hackman ja Oldham edasi ja jõudsid välja töö omaduste teooriani (1975, 1976). Töö omaduste mudel (*job characteristics model*) toob välja, et töötaja motivatsiooni mõjutavad oluliselt järgmised seisundid: kogetud töö tähenduslikkus, kogetud vastutus töö tulemuse ees ja teadmine reaalselt elluviidud tööalaste tegevuste tulemusest.

Nende seisundite tekkimist omakorda mõjutavad viis töö omadust: 1) Oskuste mitmekesisus (*skill variety*) - kuivõrd töö eeldab mitmete erinevate tegevuste tegemist töö teostamiseks ning hõlmab endas ka erinevate oskuste ja võimete kasutamist; 2) Tööülesannete olemus (*task identity*) - kuivõrd töö eeldab terviku ja identifitseeritava osa tööst tegemist ehk töö algusest lõpuni tegemist nähtava tulemusega; 3) Tööülesannete olulisus (*task significance*) - kuivõrd töö omab olulist mõju teiste inimeste elule või tööle kas organisatsioonis või selle välises keskkonnas; 4) Iseseisvus (*autonomy*) - kuivõrd töö võimaldab inimesele vabadust, iseseisvust ja ostsustusvõimalust töö ajakava planeerimisel ning töö meetodite määramisel töö teostamiseks; 5) Tagasiside (*feedback*) - kuivõrd eeldatud töö teostamine annab inimesele otsest ja selget infot töösoorituse tõhususe kohta. (Hackman & Oldham, 1976, pp. 257-258)

Sotsiaaltehniline lähenemine töö kujundamisele - organisatsioonid koosnevad omavahel suhtlevatest inimestest ja tehnilistest süsteemidest, et toota tooteid või pakkuda teenuseid (Morgeson *et al*, 2012). Optimaalne organisatsiooni toimimine väljendub olukorras, kus sotsiaalsed ja tehnilised süsteemid olid kujundatud üksteisega sobivaks (Trist, 1981, viidatud Grant *et al*, 2011 vahendusel). Sotsiaaltehniline töö kujundus on sobiv, kui on täidetud kolm tingimust (Cummings, 1978): 1) esineb adekvaatne erinevus ülesannete

vahel ehk ülesanded, mida täidetakse on iseseisvad ja moodustavad terviku, 2) töötajatel peab olema adekvaatne võimalus piirangute kontrollimiseks, nii et nad saavad mõjutada ja kontrollida toiminguid, mida tehakse tööülesande keskkonnas 3) töötajatel peab olema võimalus kontrollida vahetut keskkonda, milles tööülesannet sooritatakse, nii et nad saavad kohandada enda käitumist ja muuta tooraine valmis toodanguks. Neid põhimõtteid on nähtud väga sarnasena töö laiendamise käsitlusega (Rousseau, 1977, viidatud Grant *et al*, 2011 vahendusel), sest väljenduvad samuti nii iseseisvust, tööst saadavat tagasisidet kui töö terviklikkust, kuid erineb selle poolest, et keskendub eelkõige meeskonna tasandile (Morgeson *et al*, 2012).

Sotsiaalse informatsiooni töötlemise käsitlus - inimene kohandab oma suhtumist, käitumist ja uskumusi vastavalt sotsiaalsele kontekstile ja nii mineviku kui oleviku käitumisele ja situatsioonile. See viitab, et töö omadused ei ole mitte objektiivsed, vaid on konstrueeritud sotsiaalsest informatsioonist. (Salancik & Pfeffer, 1978) Käsitluse tähtsust nähakse selles, et see tõmbas tähelepanu töö sooritamise konteksti olulisusele (Morgeson *et al*, 2012).

Töö nõudmiste – kontrolli – toetuse ja töö nõudmiste – ressursside mudel - Algne töö nõudmiste – kontrolli mudel väljendas, et tööga seotud nõudmised ja kontrolliulatus oma töö üle määravad suhte stressorite ja pingutuse vahel ehk et kontrolliulatus oma töö üle kaitseb tööga seotud nõudmistest tulenevate mõjude eest (Karasek, 1979). Käsitluse edasiarendus töö viis nõudmiste -ressursside mudelini, mis käsitleb nii töölaseid nõudmisi kui ressursse kui keskseid põhimõtteid, mis on olemas kõikides organisatsioonilistes kontekstides. Tööga seotud ressursside näol on tegemist motiveerivate faktoritega, mis vähendavad tööst tulenevaid nõudmisi, stimuleerivad isiklikku arengut, õppimist ja arenemist, samas kui tööga seotud nõudmiste näol on tegemist faktoritega, mis suurendavad emotsionaalset kurnatust (Bakker & Demerouti, 2007).

1.2.2. Töö kujundamise integreeritud käsitlus

Töö kujundamise uurimises hoidis keskset rolli töö omaduste teooria enam kui 40 aastat, olles suures osas aluseks kogu tänapäevasele töö kujundamise teooriale ja enamiku valdkonna uuringute nurgakiviks. Pikka aega ei nähtud vajadust uute lähenemiste järele,

mis oleksid töö kujundamist paremini lahti mõtestanud, kui seda tegi töö omaduste teooria. Olles aga oma olemuselt rohkem ametikoha (*job*) omadusi käsitlev lähenemine, leidsid Morgeson *et al* (2006), et töö kujundamine vajab terviklikumat uurimist ja käsitlemist, kui ainult motivatsiooniline töö omaduste mõõtmine või teised limiteeritud lähenemised.

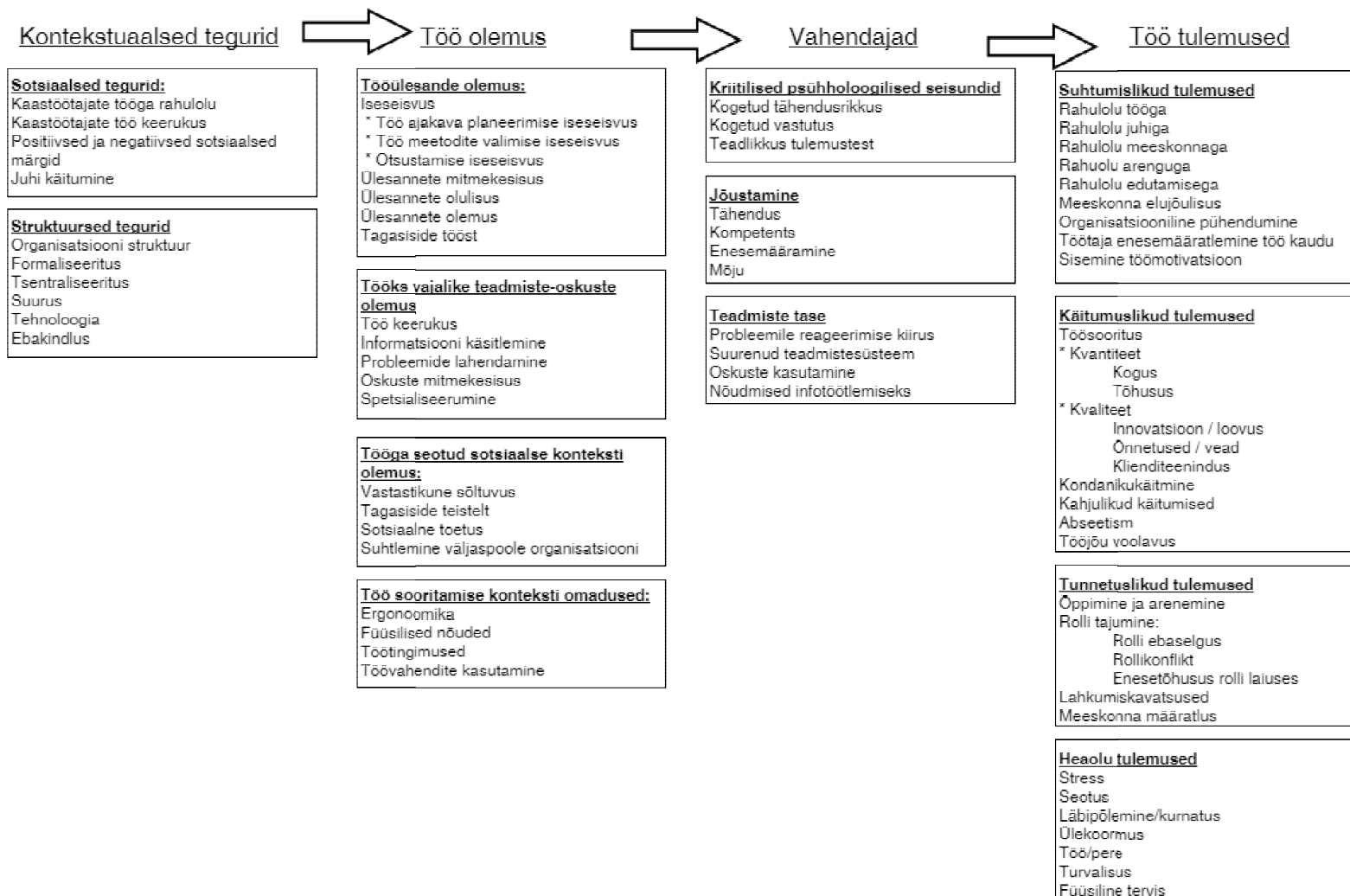
Peale töö kujundamise temaatikaga seotud käsitluste ja nendega seotud uuringute metaanalüüsi jõudsid nad töö kujundamise integreeritud käsitluseni, mis hõlmab endas erinevate töö kujundamise käsitluste elemente. Töö kujundamise integreeritud mudelis kajastub kokku 18 töö omadust, mis jagunevad nelja kategooriasse: tööülesannete, tööks vajaminevate teadmiste-oskuste, töö sotsiaalse ja sooritamise kontekstide olemus (vt. Tabel 1)

Nii nagu Oldham ja Hackmani käsitlus, sätestas ka esialgne integreeritud töö kujundamise raamistik, et töö kujundus mõjutab töö tulemusi läbi kolme psühholoogilise seisundi – kogetud tähenduslikkus, kogetud vastutus ja teadlikkus tulemustest (Humphrey *et al*, 2007). Hilisemalt on vahendavate mehhanismidena lisatud jõustamine (täendus, kompetents, enesemääramine, mõju) ning teadmiste tase (probleemile reageerimise kiirus, suurenenud teadmistesüsteem, oskuste kasutamine, nõudmised infotöötlemiseks) (Morgeson *et al*, 2012). Integreeritud töö kujundamise käsitlus toob välja arvukalt aspekte, millele töö kujundus organisatsioonis mõju avaldab (vt. Joonis 1). Käesolevas töös võetaksegi töö kujunduse uurimiseks konkreetses organisatsioonis aluseks töö kujundamise integreeritud käsitlus ning mõõtmiseks sellest käsitlusest lähtuv küsimustik (WDQ).

Tabel 1. Töö olemust väljendavate elementide definitsioonid

| WDQ kategooria | Dimensioon | Definitsioon |
|---|---------------------------------------|---|
| Tööülesannete olemus (ingl. k <i>task characteristics</i>) | Iseseisvus | Kuivõrd töö võimaldab inimesele vabadust, iseseisvust ja valikuvõimalust töö ajakava planeerimisel, otsustamisel ning töö meetodite määramisel töö teostamiseks |
| | Ülesande mitmekesisus | Kuivõrd töö eeldab mitmete erinevate tegevuste tegemist töö teostamiseks ning hõlmab endas ka erinevate oskuste ja võimete kasutamist; |
| | Ülesande olulisus | Kuivõrd töö omab olulist mõju teiste inimeste elule või tööle kas organisatsioonis või selle välises keskkonnas |
| | Ülesande olemus | Kuivõrd ametikoht hõlmab endas tervikliku osa tööst, mille tulemusi on võimalik hõlpsasti kindlaks määrata |
| | Tagasiside tööst | Kuivõrd ametikoht pakub otsest ja selget infot tööülesande töösoorituse ja selle tõhususe kohta |
| Töök vajaminevate teadmiste-oskuste olemus (ingl. k <i>knowledge characteristics</i>) | Töö keerukus | Kuivõrd keerukad on tööülesanded ja kuivõrd keeruline on neid teostada |
| | Informatsiooni käsitlemine | Kuivõrd ametikoht eeldab andmete või muu informatsiooniga tegelemist või selle töötlemist |
| | Probleemide lahendamine | Kuivõrd ametikoht eeldab ainulaadseid ideid või lahendusi, peegeldab aktiivsemat tööst tulenevate nõuete tunnetuslikku töötlemist |
| | Oskuste mitmekesisus | Kuivõrd ametikoht eeldab mitmete erinevate oskuste kasutamist ametikohal tehtava töö teostamiseks |
| | Spetsialiseerumine | Kuivõrd ametikoht hõlmab endas spetsialiseeritud ülesandeid või eeldab spetsialiseeritud teadmiste või oskuste olemist. |
| Töö sotsiaalse konteksti olemus (ingl. k <i>social characteristics</i>) | Sotsiaalne toetus | Kuivõrd ametikoht pakub võimalusi teistelt nõuannete ja abi saamiseks |
| | Vastastikune sõltuvus | Kuivõrd ametikoht sõltub teistest ja teised sõltuvad sellest ametikohast, et töö lõpetada |
| | Suhtlemine väljapoole organisatsiooni | Kuivõrd ametikoht eeldab töötajatelt suhtlemist ja kommunikatsiooni inimestega väljaspool organisatsiooni |
| | Tagasiside teistelt | Kuivõrd teised inimesed organisatsioonis võimaldavad informatsiooni töösoorituse kohta |
| Töö sooritamise konteksti olemus (ingl. k <i>contextual characteristics</i>) | Ergonoomika | Kuivõrd ametikoht võimaldab õiget ja kohast asendit ja liikumist |
| | Füüsilised nõuded | Kuivõrd ametikoht eeldab füüsilist aktiivsust või pingutust |
| | Töötingimused | Töökeskkonna elemendid, milles tööd tehakse |
| | Töövahendite kasutamine | Ametikohal kasutatava tehnoloogia ja töövahendite mitmekesisus ja keerukus |

Allikas: Morgeson *et al.*, 2012, p. 535



Joonis 1: Integreeritud töö kujundamise raamistik

Allikas: Morgeson *et al.*, 2012, p. 527

1.3. Individuaalne töö kohandamine

Pikka aega on olnud valdav töö kujundamise käsitlus suunaga ülevalt alla ehk nägemus, et aktiivne osapool selles protsessis on organisatsioon ning et töötaja on vaid passiivne osaleja. Käitumusliku töö kujundamise lähenemisele ning sellest lähtuvale uuingute kõrgajale 1970-1980. aastatel, mida vedas eelkõige eest töö omaduste teooria, järgnes suur langus teema käsitlemisel juhtimisteadlaste ja organisatsioonipsühholoogide poolt (Humphrey *et al*, 2007).

Viimasel 10-15 aastal on töö kujundamine taas tõusnud uurijate uurimise huvi orbiiti ning on mõistetud, et töötaja ei ole selles protsessis vaid passiivne osaleja (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Uuema perioodi käsitlus läheneb teemale vaatepunktist, et ka töötaja saab võtta selles protsessis aktiivse rolli ning mõjutada töö kujundamise protsessi (niiõelda alt-üles suunaline töö kujundamine) ning seega saab töö kujundamist vaadelda kahesuunalise protsessina:

- ülevalt alla kui traditsiooniline töö kujundamine ning
- alt üles kui individuaalne töö kohandamine.

Individuaalne töö kohandamine on loominguiline protsess, mille käigus töötajad vormivad oma tööd ja mis on suunatud ametikohal tehtava töö ning inimese motivatsiooni, oskuste ja huvidega sobitamisele. See on üksiku töötaja poolne töö ülesannete või suhete piiride füüsiline ja kognitiivne muutmine. Füüsilised muutused viitavad muutustele vormi, ulatuse ja arvukuse osas, samas kui kognitiivsed muutused viitavad muutusele, kuidas inimene oma tööd näeb või tajub. (Wrzesniewski & Dutton, 2001) Grant ja Parker (2009) klassifitseerivad individuaalse töö kohandamise proaktiivse isik-keskkond sobivuse käitumiseks, sest individuaalne töö kohandamine hõlmab endas proaktiivset käitumist läbi situatsiooni või iseenda muutmise, et saavutada parem sobivus enda omaduste ja organisatsioonilise keskkonna vahel.

Individuaalse töö kohandamise seos organisatsiooniliste tulemusnäitajatega

Uuringutega on jõutud järeldusele, et see kuivõrd töötaja panustab individuaalse töö kohandamise protsessis, mõjutab erinevaid organisatsiooni jaoks olulisi tulemusnäitajaid.

Individuaalne töö kohandamine võimaldab inimesel leida tasakaalu ametikohast tulenevate nõudmiste ja kasutada olevate erinevate isiklike ressursside vahel, mis vähendab stressi ja suurendab tööga seotust (Tims *et al*, 2012; 2013). Individuaalne töö kohandamine tõstab töötajate tööga rahulolu ja pühendumust, parandades töötaja töösooritust ning vähendades abseentismi (Ghitulescu, 2007) (vt Tabel 2). Individuaalse töö kohandamise eesmärgina näevad Wrzesniewski & Dutton (2001) eelkõige töö tähenduslikkuse suurendamist ning töö olemuse ja rolli muutmist organisatsioonis.

Tabel 2: Individuaalse töö kohandamise seosed organisatsiooniliste tulemusnäitajatega

| Individuaalne töö kohandamine | |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| Positiivselt seotud: | Negatiivselt seotud: |
| Tööga rahulolu | Abseentism |
| Pühendumus | Stress |
| Individuaalsed töötulemused | |
| Valmisolek muutusteks | |
| Tööga seotus | |

Allikas: Ghitulescu, 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg *et al*, 2008

Wrzesniewski & Dutton (2001) käsitlevad individuaalset töö kohandamist situatsioonilisena ning märgivad oma esialgses käsitluses, et tajutud võimalus individuaalseks töö kohandamiseks tuleneb eelkõige kahest tegurist, mis on mõlemad seotud ametikohal tehtava töö kujundamisega. Nendeks on: 1) ülesande vastastikuse seotuse vorm ja tase ning 2) jälgimissüsteemide poolt võimaldatav (valiku)vabaduse määr individuaalseks töö kohandamiseks. Sisuliselt on tegemist töö kujundamise integreeritud käsitlust silmas pidades vastastikuse sõltuvuse ja iseseisvuse elementidega. Kõige enam on individuaalse töö kohandamisele avaldavat mõju uuritud töö omaduste teooriast ja töö omaduste mudelist lähtudes (näiteks Grant, 2008; Niessen *et al*, 2016; Gu-Ne & Young-Min, 2015). Täiendavad uuringud on toonud välja veel lisaks sotsiaalse toetuse kui töö kujundamise elemendi mõju (Bakker & Demerouti, 2007; Kantén, 2014).

Hoolimata sellest, et individuaalne töö kohandamise defineerimisest on möödunud juba 15 aastat, siis rohkem kui kümme aastat uuriti nähtust eelkõige teoreetiliselt ja kvalitatiivselt (Tims *et al*, 2012). Praeguseks on välja töötatud ja valideeritud kaks individuaalse töö kohandamise mõõtmise empiirilist tööriista. Üks neist tugineb esialgsele individuaalse töö kohandamise definitsioonile ja mõõdab töö kohandamist kolmel skaalal: ülesande, tunnetuslik ja suhete kohandamine (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Teine tugineb töö nõudmiste ja ressursside mudelile ja mõõdab struktuursete töö ressursside kasvatamist,

takistavate töö nõudmiste vähendamist, sotsiaalsete töö ressursside kasvatamist ja väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamist (Tims *et al.*, 2012).

Käesolevas töös võetakse individuaalse töö kohandamise mõõtmiseks aluseks Slemp ja Vella-Brodrick (2013) poolt välja töötatud JCQ (*job crafting questionnaire*) küsimustik, milles väljenduvad nii töö ülesande, tunnetuslik kui suhete kohandamine, mis vastavad otseselt individuaalse töö kohandamise definitsioonile.

1.4. Tööga seotus

Psühholoogia on aastakümneid tegelenud erinevate negatiivsete nähtuste ja patoloogiate uurimisega (Myers, 2000; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Schaufeli, 2008). Suurem muutus käsitlustes on tekkinud alates positiivse psühholoogia kui eraldi haru tekkimisest eelmise sajandi lõpus, mis on andnud alust paljudeks akadeemilisteks käsitlusteks (Welch, 2011). Positiivne psühholoogia tegeleb inimelu positiivsete aspektidega, nagu õnn, heaolu ja õitseng. Positiivne psühholoogia teadusharu rajaja Martin Seligmani sõnul on see „inimese optimaalse toimimise teadus, mille eesmärk on avastada ja edendada neid tegureid, mis võimaldavad inimestel ja ühiskondadel õitseda” (Boniwell, 2014).

Tööga seotuse kontseptsioon (olles esialgselt tulnud ja uuritud tervishoiu psühholoogias) rõhutab samuti "optimaalse toimimise" põhimõtet töö heaolu mõistes. Seda on kirjeldatud sarnase situatsiooniga, kui inimene tunneb tuhina või voo seisundit (*flow*). Erinevalt tuhina seisundist, mis on haripunktis võrdlemisi lühiajaliselt, on tööga seotus suhteliselt stabiilne ja pikaajalisem (Hallberg & Schaufeli, 2006).

Tööga seotuse teoreetiline raamistik ei ole akadeemilistes ringkondades väga ühene ning on mitmeid erinevaid käsitlusi selle termini mõtestamisel. Schaufeli (2013) toob välja neli koolkonda, kes on tõlgendanud tööga seotust:

- Vajaduste rahuldamise käsitlus:
 - Tööga seotus on organisatsiooni liikmete eneserakendamine oma töö rollis, mille käigus inimene väljendab end füüsiliselt, kognitiivselt ja emotsionaalselt (Kahn, 1990, p. 694);

- Tööga seotus kui läbipõlemise vastand käsitlus, kus eristub veel omakorda kaks erinevat lähenemist:
 - Tööga seotus ja läbipõlemine on ühe nähtuse positiivne ja negatiivne otspunktid, milles tööga seotust iseloomustab energia, pühendumine ja tõhusus, mida peetakse kolme läbipõlemise dimensiooni otseseks vastandiks, vastavalt: kurnatus, küünilisus ja saavutuste vähesus (Maslach & Leiter, 1997, viidatud Schaufeli, 2013 vahendusel).
Käsitlus tõlgendab tööga seotust ja läbipõlemist rangelt vastandlike nähtustena.
 - Tööga seotus on positiivne, rahulduspakkuv meeleseisund, mida iseloomustab tarmukus (ingl. k *vigor*), pühendumine (ingl. k *dedication*) ja töösse süüvimine (ingl. k *absorption*) (Schaufeli *et al*, 2002, p. 74). Käsitlus tõlgendab tööga seotust küll läbipõlemisega negatiivselt seotud, kuid siiski eraldiseisvat konstrukti (Schaufeli, 2013).
- Rahulolupõhine tööga seotuse käsitlus:
 - Tööga seotus viitab nii töötaja enese määratlemisele töö kaudu (*involvement*) ja rahulolule kui entusiasmile oma töö suhtes (Harter *et al*, 2002, p. 269)
Tegemist on ilmselt mitteakadeemilises käsitluses kõige enam levinud lähenemisega tänu sellele, et Gallup Inc. 12 küsimusega mõõdik on laialdast populaarsust kogunud. Samas heidavad akadeemikud Gallupi tööriistale ette, et sisuliselt on tegemist siiski töö ja organisatsiooniga rahulolu mõõtva instrumendiga (Schaufeli, 2013).
- Multidimensionaalne tööga seotuse käsitlus:
 - Tööga seotus on eraldiseisev ja unikaalne konstrukti, mis koosneb kognitiivsest, emotsionaalsest ja käitumuslikust komponendist, mis on seostatud individuaalse rolli täitmisega (Saks, 2006, p. 602). Kahni (1990) sarnase tõlgendusega võrreldes, toob Schaufeli (2013) esile, et Saks oma lähenemises eristab tööga ja organisatsiooniga seotust ning väljendab samas ka kahetsust, et see ei ole akadeemilises ringkonnas leidnud väärilist kasutust.

Lisaks asjaolule, et termin ei ole leidnud teadlaste hulgas ühest mõtestamist, teeb teema käsitlemise keerukaks ka diskussioon selle eristatavuse üle teistest sarnastest konstruktidest. Eelkõige ilmneb tööga seotuse juures sarnasusi teoreetiliste lähenemistega nagu organisatsiooniline pühendumus (*organizational commitment*), tööga rahulolu (*job*

satisfaction) töötaja enesemääratlemine töö kaudu (*job involvement*) ja organisatsiooni liikmelisust väljendav käitumine (*organizational citizenship behavior*). Siiski on mitmed erinevad akadeemikud jõudnud neid nähtusi analüüsid järeldusele, et tegemist on erinevate konstruktiivsetega (Hallberg & Schaufeli, 2006; Schohat & Vigoda-Gadot, 2010; Markos & Sridevi, 2010).

Tööga seotuse seos organisatsiooniliste tulemusnäitajatega

Paljud erinevad meta-analüüsid on näidanud, et tööga seotus on positiivselt seotud nii töötajate hoiakuliste, käitumuslike kui töösoorituslike tulemustega (Demerouti & Cropanzano, 2010; Simpson, 2008; Halbesleben, 2010). Organisatsioonid, mis toetavad töötajate tööga seotust soodustavate ja hoidvate tingimuste loomist, saavutavad paremaid tulemusi ametikohtade, üksuste ja organisatsiooni lõikes ning saavutavad seeläbi ka konkurentsieelise (Albrecht *et al*, 2015)

Ligi 8000 organisatsiooni käsitletud metaanalüüs leidis seosed töötajate seotuse ja rahulolu ning äriüksuste tulemuste vahel, sealhulgas tööga seotuse seosed tootlikkuse ja kasumi vahel (Harter *et al*, 2002). Gallupi (2013) uuringu kohaselt on tööga seotus seotud töö produktiivsuse ja kvaliteediga, turvalisusega, finantstulemuste, tööjõu volavuse, absentismiga ning klientide tagasisidega. (Vt ka Tabel 3) Lähtuvalt nendest tulemustest võib öelda, et tööga seotus ei ole, mitte ainult töötajate huvides, vaid sisuliselt kasulik ka organisatsioonile tulemuste võtmes.

Tabel 3: Tööga seotuse seosed organisatsiooniliste tulemusnäitajatega

| Tööga seotus | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Positiivselt seotud: | Negatiivselt seotud: |
| Sooritus | Tööjõu volavus |
| Produktiivsus | Absentism |
| Kvaliteet | Tööõnnetused |
| Turvalisus | Stress |
| Finantstulemused | Läbipõlemine |
| Klientide tagasiside | |
| Punktuaalsus | |
| Tõhusus | |
| Individuaalne heaolu | |

Allikas: Demerouti & Cropanzano, 2010; Simpson, 2008; Halbesleben, 2010; Harter *et al*, 2002; Harter *et al*, 2013; Gallup, 2013

Käesolevas töös võetakse aluseks Schaufeli *et al* (2002) tööga seotuse definitsioon: Tööga seotus on positiivne, rahuldustpakkuv meeleseisund, mida iseloomustab tarmukus, pühendumine ja töösse süüvimine, kus tarmukust iseloomustab tööd tehes kõrge energia ja

vaimse paindlikkuse tase, pühendumine viitab tugevalt töösse haaratud olemisele, tundes selle olulisust, entusiasmi, inspiratsiooni, uhkust ning väljakutset ning töösse süüvimist iseloomustab töösse täielikult keskendunud ja meeldivalt haaratud olemine, mistõttu aeg möödub tööd tehes kiiresti ja ollakse raskustes enda tööst välja lülitamisega.

Tööga seotuse mõõtmiseks võetakse käesolevas töös aluseks Utrecht Work Engagement Scale (UWES) küsimustik, mis on ennast paljude uuringute läbiviimisel tõestanud ning mis ühtlasi lähtub Schaufeli *et al* (2002) tööga seotuse mõiste definitsioonist.

1.5. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vastastikused seosed

Nii individuaalne töö kohandamine kui tööga seotus tulenevad töötaja tajust ning erinevatest tööga seotud teguritest (töö omadused, juhtimine, isiklikud omadused (Christian *et al*, 2011)). Individuaalset töö kohandamist ja tööga seotust hindavate uuringute tulemused on küll mõneti erinevad ehk pole otseselt selge kui tugev ja millise suunaga see on. Siiski saab nendele tuginedes olla suhteliselt kindel, et tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahel on seos. Järgnevalt on toodud lühike ülevaade erinevatest tööga seotuse ja töö individuaalse kohandamise vahelisi seoseid käsitlevatest uuringutest.

Individuaalne töö kohandamine kui tööga seotuse vahendaja

Individuaalse kohandamise esialgne käsitlemine lähtub sellest, et see on tegevus, mille eesmärk on läbi töö muutmise suurendada töö kogetud tähenduslikkust, paremat isik-töö sobivust ja selle tulemusena suuremat tööga seotust (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ehk läbi individuaalse töö kohandamise viivad töötajad oma ametikohal tehtava töö paremini kooskõlla oma vajaduste, väärtuste ja oskustega, tekitades sellega rohkem sisemist motivatsiooni ja luues seeläbi nauditavama, meeldivama ja tähendusrikkama kogemuse oma töös (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg *et al*, 2008). Berg *et al* (2008) märgivad, et töö individuaalse kohandamisega seotud käitumine võib viia mitmete positiivsete tulemusteni nagu tööga seotus, tööga rahulolu, paindlikkus ja edu. Individuaalse töö kohandamise mõju tööga seotusele (või üldisemale tööga seotud heolule) on kinnitanud

mitmed läbiviidud uuringud (nt. Tims *et al* 2013; Petrou *et al* 2012; Demerouti *et al* 2015; Tims *et al* 2015; Slemp *et al*, 2015).

Tööga seotus ja individuaalne töö kohandamise vastastikune sõltuvus

Mitte kõik akadeemikud ei lähtu vaatepunktist, et individuaalne töö kohandamine viib suurema tööga seotuseni. Hackmani ja Oldhami (1976; 1980) töö omaduste mudel käsitleb töö kujundamist ja tulemussooritusi vahendavate psühholoogiliste seisunditena: kogetud tähenduslikkust, kogetud vastutust ja teadlikkust tulemustest. Ka töö kujundamise integreeritud käsitlus (Humphrey *et al*, 2007; Morgeson *et al*, 2012) lähtub nendest samadest psühholoogilistest seisunditest.

Shantz *et al* (2013) märgivad, et empiirilised uuringud nende kolme seisundite vahendava rolli osas on vastukäivad. Kõige paremini on tõestatud kogetud tähenduslikkuse vahendav roll ning nad toovad välja, et see on kolmest nimetatud seisundist kõige lähedasem tööga seotuse kontseptsioonile. Teoreetilisest küljest ammutavad nad põhjuseid tööga seotuse kui vahendaja rolli määratlemiseks ka sotsiaalse vahetuse teooriast. Lähtuvalt eelnevast uurisid Shantz *et al* (2013) tööga seotuse vahendavat rolli töö kujundamise - tulemussoorituse (tööülesande sooritus, organisatsiooni liikmelisust väljendav käitumine ja hälbiv käitumine) vahel ning leidsid, et tööga seotus vahendab töö viiest omadustest nelja. Olgugi, et antud uuringus ei leidnud otseselt kajastamist individuaalne töö kohandamine, siis saadud tulemus annab alust ka seda seost tulevikus täpsemalt uurida.

Bakker (2010; 2011; Bakker *et al*, 2011) märgib muuhulgas, et töötajate kõrgem tööga seotus on see, mis paneb neid rohkem individuaalselt tööd kohandama. Nad on väljendanud, et kõrge tööga seotuse tasemega töötajad on aktiivsed individuaalse töö kohandajad, kes otsivad võimalusi oma töö keskkonna optimeerimiseks ning teevad muutusi töö nõudmistes ja ressursides, eesmärgiga säilitada tööga seotuse seisundit. Seda kinnitab ka Lu *et al* (2014) läbiviidud uuring, kus käsitleti individuaalset töö kohandamist kui vahendavat seisundit tööga seotuse ning inimene-töö sobivuse saavutamise vahel.

Viimastel aastatel läbiviidud uuringud tõdevad lisaks, et tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vaheline seos ei pruugi olla nii ühene, kui mõningad esialgsed uuringud võimaldasid väita. Näiteks Schantz *et al* (2013) viitavad oma uurimuse järelduste osas võimalusele, et tööga seotuse ja tulemussoorituse vahel ei ole tegemist niivõrd selge

põhjus-tagajärg seosega, vaid tegemist on olemuselt vastastikuse seosega. Seda hüpoteesi, et töö kujundamine, individuaalne töö kohandamine ja tööga seotus on omavaheliselt seotud mõjurite süsteem, saab nende sõnul testida longituuduuringuga. Tims *et al* (2015) pakuvad tõestust mõttele, et tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahel on nõ. spiraalne seos ehk tõdevad, et kõrgema seotusega töötajad käituvad suurema proaktiivsusega töö kohandamisel, mis omakorda viib kõrgema tööga seotuseni.

On selge, et kahe uuringute mõistes suhteliselt uute nähtuste uurimine on alles algusjärgus ning tulevased uuringud aitavad kindlasti tuua selgust nende kahe nähtuse omavaheliste seoste kohta. Ka käesolev töö annab väikese panuse selle valdkonna paremaks mõistmiseks. Järgnevas peatükis on kirjeldatud töö kujunduse, individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse omavaheliste seoste mõistmiseks vajaliku uuringu läbiviimisel kasutatud meetodika ning esitatud hüpoteesid, mille kehtivust andmete analüüsimisel kontrolliti.

2. Empiiriline uuring

2.1. Uurimismetoodika

Antud töö puhul on tegemist empiirilise uuringuga, mis lähtub eelkõige deduktsioonipõhisest uurimisstrateegiast ehk teooria eelneb uurimisele ja mille rõhuasetus on teooria paikapidavuse kontrollimisel (Õunapuu, 2014). Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset andmekogumismeetodit (kirjalik ankeetküsitlus).

Uuring viidi läbi Viljandis tegutsevas tootmisettevõttes Bed Factory Sweden OÜ, kus töötas uuringu teostamise hetkel (veebruar 2016) 82 inimest. Andmete kogumisel kasutati kõikset valimit ehk küsitlus viidi läbi kõikide Eestis töötavate Bed Factory Sweden OÜ aktiivsete töötajate hulgas (valimisse ei arvestatud töötajaid, kes olid küll töötajate registris, kuid kes olid küsitluse läbiviimise ajal lapsehoolduspuhkusel ning praktikante). Küsitluse läbiviimiseks kasutati tootmistöötajate hulgas paberankeete ning kontoritöötajate hulgas internetipõhist elektroonset küsimustikku.

Tagastatud ankeete oli 71 (tootmisest 62 ja kontorist 9), mis teeb tagastatud ankeetide protsendiks 86,6% ning mis on valimikalkulaatorile tuginedes (usaldusnivool 95%, lubatud veapiiriga 5%) piisav tegemaks järeldusi kogu valimi kohta antud ettevõttes. Uuringu läbiviimisel pöörati ka palju tähelepanu andmete kogumise protsessi põhjalikule läbimõeldusele ning vastajate konfidentsiaalsuse tagamisele. Empiirilise uuringu läbiviimise etapid olid:

1. WDQ ja JCQ küsimustike tõlkimine
2. Uuringu küsimustiku vormistamine (WDQ, JCQ, UWES)
3. Pilootuuring
4. Küsimuste kohandamine
5. Uuringu kommunikeerimine ettevõttes
6. Küsimustiku levitamine ettevõttes
7. Andmete kogumine
8. Andmete analüüs

9. Kokkuvõtete ja järelduste tegemine

Andmeanalüüs

Kvantitatiivse andmekogumismeetodiga kogutud info analüüsimisel kasutati statistilisi andmeanalüüsi meetodeid programmis SPSS 20.0. Kui töö tulemuste konstruktivaliidsus ja sisemine valiidsus tuleneb suures osas läbi varasemate uuringutega testitud uuringutööriistade kasutamisest, siis peale küsimustike kohandamist eesti keelde kontrolliti samuti nende sisereliaablust läbi sisekorrelatsiooni analüüsi (sisereliaabluse koefitsiendi Cronbachi alfa alusel). Töö järelduste osas on toodud ära tähelepanekud, mida küsimustike kasutamisel silmas pidada ning ettepanekud muudatusteks, mis võiksid parandada küsimustike kvaliteeti. Erinevate nähtuste omavaheliste seoste tugevuse mõõtmiseks kasutati korrelatsioonanalüüsi (Pearsoni korrelatsioonikordaja alusel), vastaja demograafiliste gruppide mõju hindamiseks dispersioonanalüüsi ning erinevate muutujate mõju hindamiseks individuaalsele töö kohandamisele ja tööga seotusele regressioonanalüüsi.

Kasutatud küsimustikud

Töö kujundamise ning individuaalse töö kohandamise uurimiseks oli vaja tõlkida ja kohandada eesti keelde vastavad küsimustikud ning kontrollida töö kujundamise, individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse küsimustike skaalade ja alaskaalade sisemist reliaablust uuritavas valimis.

Ülevalt - alla suunalist **töö kujundamist** hinnati käesolevas töös *Work Design Questionnaire* (WDQ) küsimustikku kasutades, mis lähtub töö kujundamise integreeritud käsitlusest ning mille valiidsust on kontrollitud 243 erineva ametikoha alusel (Morgeson & Humphrey, 2006). Originaalküsimustikus (Morgeson, 2015) on küsimusi 77, millele vastamiseks oli 5-punktiline Likert tüüpi skaala (1 - üldse ei nõustu ... 5 - nõustun täielikult) (vt Lisa 1).

Alt üles suunalist töö kujundamist ehk **individuaalset töö kohandamist** hinnatakse *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) küsimustikku kasutades, mille valiidsus on kontrollitud aastal 2013 (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ning mis tugineb otseselt individuaalse töö kohandamise mõistele, mis viitab, et individuaalne töö kohandamine koosneb kolmest

alategevusest: ülesande, suhete ja tunnetuslikust kohandamisest (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Küsimustikus on 19 küsimust, mida hinnati 6-punktisel skaalal (1 - peaaegu mitte kunagi ... 6 - väga sageli) (vt Lisa 1).

Töötajate **tööga seotust** hinnatakse *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) küsimustikku kasutades, mille valiidsus ja reliaablus on 10 riigis läbiviidud uuringute tulemuste analüüsi alusel kinnitust leidnud (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Antud töös kasutatakse küsimustiku versiooni UWES-9, mis on eesti keelde tõlgitud ja siinsetele oludele kohandatud (Töö ja heaolu küsimustik (UWES), 2016). Nagu nimi viitab, siis on küsimustikus üheksa küsimust, mida hinnati 7-punktisel skaalal (0 - mitte kunagi ...6-alati/iga päev) (vt Lisa 1).

2.2. Uuringu läbiviimine Bed Factory Sweden OÜ-s

Magistritöö empiiriline uuring viidi läbi ettevõttes Bed Factory Sweden OÜ, mis tegutseb Viljandis. Nimetatud tootmisettevõtte tegeleb peamiselt ekspordiks mõeldud kõrgekvaliteediliste tellimustöödena valmistatud pehmemööbli voodite tootmise ja arendamisega. Ettevõtte kuulub Rootsi firmale, mille teine tütarettevõtte on registreeritud Rootsis ning see tegeleb Eesti ettevõtte toodangu turustamisega valdavalt Skandinaavia turgudele. Ettevõtete omanikud on rootslased, kes töötavad Rootsis ning Eesti ettevõtte kohapealset tegevust juhib eestlasest tegevjuht.

Bed Factory Sweden OÜ -s töötas uuringu läbiviimise hetkel 82 inimest (tootmises 69 ja kontoris 13 inimest), kuid viimase aasta jooksul on see kõikunud vahemikus 66 kuni 110. Lisaks ostab ettevõtte mitmesuguseid teenuseid sisse nagu näiteks kvaliteedijuhtimine (ISO), töökeskkonna spetsialisti teenus, personali värbamine jne. Ettevõtte struktuur on suhteliselt lame olles kolme kuni nelja tasandiline.

Antud töö raames valiti küsitluse läbiviimiseks veebruar, kuna sel perioodil on kõige tõenäolisem, et andmete kogumine ei tekita liigseid pingeid tööaja kui ressursi kasutamise tõttu (tegemist on nõ. madalhooajaga). Andmete kogumist mõjutas ka töötajate valmisolek küsimustikku täita. Kuna 2015. aastal oli ettevõttes läbi viidud suhteliselt suuremahuline tagasiside uuring, siis oli vaja töötajatele selgitada küsimustike täitmise vajadust. Motivatsioon küsimustikule vastata oli suurem tootmises töötavate inimeste osas - tagastatud ankeete oli ligi 90%, samas kui kontoris töötavate inimeste osas ca 70%.

Uuringuga suhteliselt lähedasel perioodil toimus ettevõttes ka üks suurem muudatus - jaanuaris 2016 vahetus ettevõtte juht. On vähetõenäoline, et see sündmus võis oluliselt mõjutada tulemusi, kuna tegemist on pikalt ettevalmistatud juhtide vahetusega ning uus juht on aasta ettevõttes töötanud teadmise, et ta võtab alates uuest aastast organisatsiooni juhtimise üle.

2.3. Hüpoteesid

Kui traditsiooniliselt on töö kujundamise kontekstis räägitud eelkõige ülevalt alla suunalisest töö kujundusest, siis alates 2001. aastast, mil Wrzesniewski ja Dutton defineerisid töötaja individuaalse töö kohandamise nähtuse, on saanud rohkem kõlapinda seisukoht, et töötajal ei ole vaid passiivne roll ning reaalsuses toimub ka alt-üles suunaline töö kujundamine. Töö kujundamise kui tervikliku protsessi seisukohalt on vajalik mõista, mil määral organisatsioonipoolne töö kujundamine ning selle erinevad tegurid mõjutavad töötaja käitumist oma töö individuaalsel kohandamisel. Individuaalse töö kohandamise peamiste töö kujunduse mõjuritena on nähtud iseseisvust, ülesannete mitmekesisust, ülesannete olemust, ülesannete olulisust (tööülesannete olemuse elemendid), oskuste mitmekesisust (töoga seotud teadmiste-oskuste olemuse element); sotsiaalset toetust, teistelt saadavat tagasisidet, vastastikust sõltuvust (mõjutab negatiivselt) (töoga seotud sotsiaalse konteksti olemuse elemendid), siis sellest tulenevalt on püstitatud järgnevad hüpoteesid:

Hüpotees nr 1: Uuritavas valimis on individuaalne töö kohandamine positiivselt seotud töö kujundamise muutujate a) iseseisvuse b) ülesannete mitmekesisuse c) ülesannete olemuse d) ülesannete olulisuse e) tööst saadava tagasiside f) sotsiaalse toetuse ja g) teistelt saadava tagasisidega ning negatiivselt seotud h) vastastikuse sõltuvusega.

Töoga seotus (*engagement*) on olnud viimastel aastatel üheks enim tähelepanu tõmmanud märksõna personalijuhtimisega tegelevate inimeste hulgas ning see on üheks läbivaks terminiks (positiivse) tööpsühholoogia kontekstis. Sellega seostatakse arvukalt erinevaid organisatsioonide jaoks olulisi tulemusi, mida töötajate tööga seotuse tõstmine aitab saavutada. Motivatsioonilise töö kujundamise käsitlusest tulenevalt on hästi kujundatud töö eelduseks töötajate heaolule, sealhulgas tööga seotusele.

Erinevate uuringute (Bakker & Demerouti, 2007; Schantz *et al*, 2013; Sundaray, 2011), kohaselt on positiivselt tööga seotusega seotud iseseisvus, tööülesannete mitmekesisus, tööülesannete olulisus ja tagasiside tööst (tööülesannete olemuse elemendid) ning sotsiaalne toetus (tööga seotud sotsiaalse konteksti element) (Attridge, 2009; Freeney & Fellenz, 2013). Sellest tulenevalt püstitakse antud valimi osas hüpoteesid:

Hüpotees nr 2: Uuritavas valimis on tööga seotus positiivselt seotud töö kujundamise muutujate a) iseseisvuse b) ülesannete mitmekesisuse c) ülesannete olemuse d) ülesannete olulisuse e) tööst saadava tagasiside f) sotsiaalse toetusega.

Kuigi töö kujundamise integreeritud mudelist lähtub, et töö kujunduse mõju avaldub läbi teatavate psühholoogiliste seisundite (nagu kogetud tähendusrikkus, kogetud vastutus, teadlikkus tulemustest) ning et nii töö individuaalne kohandamine kui tööga seotus on töö kujundamise (järel)mõjud, siis uuringud näitavad, et need kaks nähtust on ka omavahel seotud. Osad uuringutest on näidanud, et individuaalne töö kohandamine viib suurema tööga seotuseni. Samas on töö individuaalse töö kohandamist uurides ka leitud, et tegemist võib olla keerukama mõjurite süsteemiga. Mõlemal juhul saab püstitada hüpoteesi:

Hüpotees nr 3: Uuritavas valimis on tööga seotus ja individuaalne töö kohandamine omavahel positiivselt seotud

Nende hüpoteeside testimiseks läbiviidud empiirilise uuringu tulemused on kokku võetud järgmises peatükis.

3. Tulemused

3.1. Kogutud andmed

Paber kandjal küsimustikud jagati välja kõigile tootmisüksuses töötavatele inimestele 19.02.2016 toimunud tootmiskoosoleku käigus ning võimaldati aeg nende täitmiseks. Ankeedid koguti kokku nädalase perioodi jooksul peale välja jagamist. Kontoris töötavatele inimestele edastati küsimustik elektrooniliselt 22.02.2016. Tootmisüksuses töötavatest inimestest täitis küsimustiku 62 (90% tootmises töötavatest inimestest) ning kontoris 9 (70% kontoris töötavatest inimestest) inimest ehk kokku saadi andmeanalüüsiks 71 ankeeti (86,6% kõigist töötajatest). Ülevaade vastanutest on esitatud tabelis Tabel 4.

Tabel 4. Valimi kirjeldav statistika

| Kategooria | | N | % |
|-------------------|---------------------|----------|----------|
| Töökoht | Kontor | 9 | 12,7 |
| | Tootmine | 62 | 87,3 |
| Sugu | Mees | 32 | 45,1 |
| | Naine | 39 | 54,9 |
| Vanus | Alla 20 aastane | 1 | 1,4 |
| | 20-29 aastane | 24 | 33,8 |
| | 30-39 aastane | 15 | 21,1 |
| | 40-49 aastane | 19 | 26,8 |
| | üle 50 aastane | 12 | 16,9 |
| Haridus | Põhiharidus | 17 | 23,9 |
| | Keskharidus | 16 | 22,5 |
| | Kutseharidus | 33 | 46,5 |
| | Kõrgharidus | 5 | 7,0 |
| Staaž | >4 kuud | 3 | 4,2 |
| | 4kuud-aasta | 9 | 12,7 |
| | 1-2 aastat | 15 | 21,1 |
| | 2-3 aastat | 8 | 11,3 |
| | 3-4 aastat | 10 | 14,1 |
| | 4-5 aastat | 9 | 12,7 |
| | rohkem kui 5 aastat | 17 | 23,9 |

N=71

Andmed korrastati enne andmeanalüüsi, et selgitada välja, kas on puuduvaid andmeid või vastajaid, kelle vastused olid kahtlased. Analüüsides vastuste standardhälvet ei tuvastatud ühtegi vastajat, kelle puhul võiks järeldada, et tegemist oli vastajaga, kes oleks kogu aeg

andnud ühesuguseid või kahanevas/kasvavas väärtuses hinnanguid ehk kelle vastused oleks vajalik andmestikust eemaldada.

Ankeetide hulgas esines kolm komplekti, mille puhul oli vastajal jäänud vastamisel leht vahele ehk vastamata olid jäänud küsimused ühe lehe ulatuses. Nende kolme vastaja vastamata küsimuste osakaalud kõikidest küsimustest varieerusid vahemikus 8-12%. Ülejäänud ankeetides ilmnes üksikuid puuduvaid väärtusi ning mille puhul vastamata küsimuste osakaal oli vahemikus 0,9–4,7%. Puuduvad väärtused olid andmetes juhuslikud, seda kinnitas MCAR test (olulisuse tõenäosus $p = 1,0$). Puuduvate väärtuste asendamiseks kasutati *expectation-maximization* (EM) meetodit ning saadi täielik andmekompleks. Kuna küsimustikus olid kõik küsimused valikvastustega, siis kahtlaste väärtuste (*outliers*) tegemine ei olnud vajalik.

3.2. Küsimustike sisereliaablused

Enne erinevate nähtuste omavaheliste seoste analüüsimist, hinnati kasutatud küsimuste kvaliteeti analüüsidest kõikide mõõteinstrumentide ja nende alaskaalade sisemist reliaablust. Sisereliaabluse kriteeriumiks oli Cronbachi alfa $> 0,7$.

Töö kujundamise küsimustiku sisereliaablus

Töö kujundamise integreeritud käsitlusest lähtuv töö kujunduse küsimustik (WDQ) on üles ehitatud 18 alaskaalast, millest iga skaalat mõõdab 3-9 küsimust ning mis on jagatud nelja kategooriasse (vt. ka Tabel 1, lk 13):

1. tööülesannete olemus,
2. tööks vajaminevate teadmiste-oskuste olemus,
3. tööga seotud sotsiaalse konteksti olemus,
4. töö sooritamise konteksti olemus.

Tööülesannete olemus jaguneb viieks alaskaalaks: 1) iseseisvus, 2) ülesande mitmekesisus, 3) ülesande olulisus, 4) ülesande olemus 5) tagasiside tööst.

Skaalade usaldusväarsust analüüsidest selgus, et tööülesannete olulisuse skaalal omas üks küsimus ("Minu töö tulemused mõjutavad tõenäoliselt oluliselt teiste inimeste elusid") väikest seost teiste küsimustega ($0,182 < r < 0,386$), mõjutades alaskaala sisemist

usaldusväärsus ($\alpha=0,737$). Sellest järeldus küsimuse väheolulisus tööülesannete olulisus küsimuste osana ning seega jäeti antud uuringutulemusi analüüsidest vaatluse alt välja. Küsimuse eemaldamisel blokest tõusis sisereliaablus oluliselt ($\alpha=0,812$) (vt Tabel 5).

Tabel 5. Tööülesannete olemuse skaala sisereliaablus

| | Cronbachi alfa | standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|----------------------------|----------------|----------------------------------|---|
| Iseseisvus | 0,928 | 0,928 | 9 |
| Tööülesannete mitmekesisus | 0,933 | 0,934 | 4 |
| Tööülesannete olulisus | 0,812 | 0,809 | 3 |
| Tööülesannete olemus | 0,854 | 0,852 | 4 |
| Tööst saadav tagasiside | 0,912 | 0,914 | 3 |

Töökõks vajaminevate teadmiste-oskuste olemus jaguneb samuti viieks alaskaalaks: 1) töö keerukus, 2) informatsiooni töötlemine, 3) probleemide lahendamine, 4) oskuste mitmekesisus, 5) spetsialiseerumine.

Skaalade sisereliaablust analüüsidest selgus, et töö keerukuse väite "Minu ametikoht nõuab üheaegselt ainult ühe ülesande või tegevuse tegemist¹" eemaldamisega paranes töö keerukuse alaskaala usaldusväärsus (vastavalt $\alpha=0,834 \rightarrow \alpha=0,909$) (vt Tabel 6).

Tabel 6. Töökõks vajaminevate teadmiste-oskuste olemuse skaala sisereliaablus

| | Cronbachi alfa | standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|----------------------------|----------------|----------------------------------|---|
| Töö keerukus | 0,909 | 0,909 | 3 |
| Informatsiooni käsitlemine | 0,893 | 0,896 | 4 |
| Probleemide lahendamine | 0,834 | 0,837 | 4 |
| Oskuste mitmekesisus | 0,903 | 0,907 | 4 |
| Spetsialiseerumine | 0,906 | 0,906 | 4 |

Töoga seotud sotsiaalse konteksti olemus jaguneb neljaks alaskaalaks: 1) sotsiaalne toetus, 2) vastastikune sõltuvus (teiste sõltuvus minust, minu sõltuvus teistest) 3) suhtlemine väljaspool organisatsiooni, 4) teistelt saadav tagasiside.

Andmetest selgus, et väite "Inimesed, kellega ma koos töötan, on sõbralikud" eemaldamisega paraneb skaala sisereliaablus ($\alpha = 0,761 \rightarrow \alpha=0,776$), mistõttu seda ka tehti (vt Tabel 7).

¹ Pööratud skaala

Tabel 7. Tööga seotud sotsiaalse konteksti olemuse alaskaalade sisereleiaablused

| | Cronbachi alfa | standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------------------|---|
| Sotsiaalne toetus | 0,776 | 0,790 | 5 |
| Vastastikune sõltuvus | 0,734 | 0,735 | 6 |
| Suhtlemine väljaspool organisatsiooni | 0,831 | 0,835 | 3 |
| Teistelt saadav tagasiside | 0,909 | 0,909 | 3 |

Töö sooritamise konteksti olemus jaguneb neljaks alaskaalaks: 1) ergonoomika, 2) füüsilised nõudmised, 3) töötingimused, 4) seadmete kasutamine.

Alaskaalasad analüüsides nähtus, et ergonoomika kategoorias parandaks väite: "Töö minu ametikohal hõlmab endas liigset küünitamist²" eemaldamine skaala sisemist koosõla ($\alpha=0,712 \rightarrow \alpha=0,857$). Sama kehtis seadmete kasutuse osas väite: "Minu ametikohal kasutatavate seadmete kasutamise õppimine nõudis palju aega" puhul ($\alpha=0,682 \rightarrow \alpha=0,713$). Peale nimetatud muutujate eemaldamist olid saadud alaskaalade sisereleiaablused vastuvõetaval tasemel (kuid siiski veidi madalamad kui töö kujundamise integreeritud mudeli teiste kategooriate alaskaaladel) (vt Tabel 8).

Tabel 8. Töö sooritamise konteksti olemuse skaala sisereleiaablus

| | Cronbachi alfa | Standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|-------------------------|----------------|-------------------------------------|---|
| Ergonoomika | 0,857 | 0,858 | 2 |
| Füüsilised nõudmised | 0,985 | 0,985 | 3 |
| Töötingimused | 0,783 | 0,784 | 5 |
| Töövahendite kasutamine | 0,713 | 0,713 | 2 |

Küsimuste eemaldamisega seotud argumendid, järeldused ja ettepanekud on esitatud peatükis 4.1.

Individaalse töö kohandamise küsimustiku sisereleiaablus

JCQ mudelis on esitatud kolm alaskaalat, millest individuaalne töö kohandamine koosneb. Nendeks on 1) töö ülesannete kohandamine, 2) töö kognitiivne ehk tunnetuslik kohandamine ning 3) tööalaste suhete kohandamine. JCQ originaalküsimustikus oli nende alaosa hindamiseks esialgu 19 küsimust, millest peale faktoranalüüsi jäeti mudelisse 15 küsimust. Käesolevas töös esitati vastajatele siiski 19 originaalküsimust.

² Pööratud skaala

Lähtuvalt nimetatud nähtuse alaskaaladest teostati sisereliaabluse analüüs. Ülesannete kohandamise esialgse seitsme küsimuse sisereliaablust analüüsid selgus, et kuigi muutuja "Eelistad ülesandeid, mis sobivad sinu oskuste või huvidega" eemaldamine mudelist võimaldaks tõsta veidi Cronbachi α -t, siis otsustati seda mitte teha. Muutuja eemaldamine oleks oluliselt muutnud alaskaala sisu ning ka algses mudelis oli Cronbachi α vastuvõetaval tasemel ($\alpha=0,814$). Tunnetusliku kohandamise ja suhete kohandamise muutujad olid individuaalse töö kohandamise mudelisse sisereliaablust arvestades sobivad. Nii jäi analüüsitavate küsimuste koguarvuks individuaalse töö kohandamise skaalal 19, mis oli ka tervikuna sisemiselt reliaabne ($\alpha=0,882$) (vt Tabel 9)

Tabel 9. Individuaalse töö kohandamise skaala ja alaskaalade sisereliaablused

| | Cronbachi alfa | Standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|--------------------------------------|----------------|----------------------------------|----|
| Individuaalne töö kohandamine | 0,882 | 0,884 | 19 |
| Ülesannete kohandamine | 0,814 | 0,814 | 7 |
| Tunnetuslik kohandamine | 0,808 | 0,809 | 5 |
| Suhete kohandamine | 0,798 | 0,800 | 7 |

Tööga seotuse küsimustiku sisereliaablus

Tööga seotuse originaalmudelil UWES-9 on kolm faktorit: 1) tarmukus, 2) pühendumine ja 3) süüvimine, millest igaühte mõõdab omakorda kolm väidet. Sellest tulenevalt teostati lisaks terviknähtusele sisereliaabluse analüüs kolme komponendi lõikes.

Alaskaalade sisereliaablust vaadeldes nähtus, et süüvimise alaskaala Cronbachi alfa on teiste alaskaaladega võrreldes madalam ning juhul kui eemaldada süüvimise alaskaalalt muutuja "Naudin töösse süvenemist", siis oleks võimalik alaskaala sisereliaablust tõsta $\alpha=0,778 \rightarrow \alpha=0,823$ -ni. Kuna aga üheksa küsimuse tervikuna on tööga seotuse skaala sisemine reliaablus piisavalt kõrge ($\alpha=0,898$), siis lähtutakse käesolevas töös edasistes analüüsidest siiski tööga seotuse nähtuse uurimisel kolmefaktorilisest tööga seotuse mudelist, mis koosneb 9 muutujast (vt Tabel 10).

Tabel 10. Tööga seotuse skaala ja selle alaskaalade sisereliaablus

| | Cronbachi alfa | Standardiseeritud Cronbachi alfa | N |
|---------------------|----------------|----------------------------------|---|
| Tööga seotus | 0,898 | 0,899 | 9 |
| Tarmukus | 0,819 | 0,820 | 3 |
| Pühendumine | 0,828 | 0,829 | 3 |
| Süüvimine | 0,778 | 0,779 | 3 |

Kokkuvõttes võib hinnata skaalade sisereliaablusi sobivateks ning väikeste muudatuste sisseviimise järgselt oli võimalik asuda tulemusi analüüsima.

3.3. Hinnangud vaadeldavatele nähtustele valimis

Hinnang töö kujundusele valimis

Tabelis Tabel 11 on toodud töö kujunduse muutujate keskmised hinnangud. Kõige rohkem olid oma töö kujunduse osas vastajad nõus tööülesannete mitmekesisuse ning informatsiooni käsitlemisega seotud väidetega (M=4,02), kõige madalama nõustumismääraga oli töö kujunduse osas suhtlemine väljapoole organisatsiooni, mis on tootmisorganisatsiooni arvestades igati ootuspärane tulemus. Korrelatsioonianalüüs näitas, et seoseid teatud muutujate ja vastaja töökoha, soo, vanuse, haridustaseme ja ettevõttes töötamise staažiga (vt Tabel 12).

Tabel 11. Töö kujunduse kirjeldav statistika valimis
vastused skaalal: 1 (üldse ei ole nõus) ... 5 (olen täiesti nõus)

| Töö kujunduse muutuja | M | SD |
|--|----------|-----------|
| Tööülesannete olemus | | |
| iseseisvus | 3,27 | 0,926 |
| ülesannete mitmekesisus | 4,02 | 0,855 |
| ülesannete olulisus | 3,30 | 0,888 |
| ülesannete olemus | 3,58 | 0,893 |
| tagasiside tööst | 3,60 | 0,929 |
| Tööks vajaminevate teadmiste-oskuste olemus | | |
| töö keerukus | 3,45 | 0,880 |
| informatsiooni käsitlemine | 4,02 | 0,903 |
| probleemide lahendamine | 3,23 | 0,897 |
| oskuste mitmekesisus | 3,92 | 0,785 |
| spetsialiseerumine | 3,46 | 0,849 |
| Tööga seotud sotsiaalse konteksti olemus | | |
| sotsiaalne toetus | 3,45 | 0,650 |
| vastastikune sõltuvus | 3,76 | 0,678 |
| teiste sõltuvus minust | 3,65 | 1,002 |
| minu sõltuvus teistest | 3,87 | 0,795 |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni | 2,17 | 1,222 |
| tagasiside teistelt | 3,18 | 1,014 |
| Töö sooritamise konteksti olemus | | |
| ergonoomika | 2,99 | 1,057 |
| füüsilised nõuded | 3,66 | 1,291 |
| töötingimused | 2,97 | 0,862 |
| seadmete kasutus | 3,07 | 0,892 |

N=71

Tabel 12. Korrelatsioonikordajad (vastajate taustatunnused, töö kujunduse muutujad) olulisuse tõenäosusega $p < 0,05$

| Muutuja | Töökoht | Sugu | Vanus | Haridus | Staaž |
|---|---------|----------|----------|----------|---------|
| Tööülesannete olemus | | | | | |
| iseseisvus | r | | -0,276* | | 0,398** |
| | p | | 0,020 | | 0,001 |
| ülesannete mitmekesisus | r | | | | 0,258* |
| | p | | | | 0,030 |
| ülesannete olemus | r | | 0,250* | 0,317** | |
| | p | | 0,035 | 0,007 | |
| Tööks vajaminevate teadmiste- oskuste olemus | | | | | |
| töö keerukus | r | | 0,243* | | 0,292* |
| | p | | 0,041 | | 0,014 |
| informatsiooni käsitlemine | r | -0,238* | | | 0,322** |
| | p | 0,046 | | | 0,006 |
| probleemide lahendamine | r | | | | 0,335** |
| | p | | | | 0,004 |
| oskuste mitmekesisus | r | | | | 0,299* |
| | p | | | | 0,011 |
| spetsialiseerumine | r | | | | 0,276* |
| | p | | | | 0,020 |
| Töoga seotud sotsiaalse konteksti olemus | | | | | |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni | r | -0,566** | | -0,306** | |
| | p | 0,000 | | 0,009 | |
| tagasiside teistelt | r | 0,252* | | | |
| | p | 0,034 | | | |
| Töö sooritamise konteksti olemus | | | | | |
| füüsilised nõuded | r | 0,636** | | -0,342** | |
| | p | 0,000 | | 0,003 | |
| töötingimused | r | -0,449** | | 0,346** | |
| | p | 0,000 | | 0,003 | |
| seadmete kasutus | r | 0,318** | -0,345** | -0,361** | |
| | p | 0,007 | 0,003 | 0,002 | |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $N=71$

Töö kujunduse muutujate kirjeldav statistika (esile toodud on tulemused, millede puhul tunnuse hajuvused gruppides ei ole statistiliselt erinevad ning mille puhul erines statistiliselt olulisi erinevusi gruppide vahel), on esitatud Lisa 3 (Tabel 31). Saadud tulemustest lähtuvalt viidi läbi dispersioonanalüüsid (vt Tabel 13), mis näitasid, et vastuste varieeruvust selgitasid statistiliselt olulisel määral ($p < 0,05$):

- Vastaja töökoht ja vastaja haridustase töö sooritamise seotud konteksti muutujate osas (v.a. ergonoomika) (vastavalt $0,404 < R^2_{\text{töökoht}} < 0,101$ ja $0,172 < R^2_{\text{haridus}} < 0,143$). Saadud varieeruvused on oodatavad kuna kontoris töötavad kõrgema

haridustasemega inimesed, kelle tööülesanded, töö kontekst ja olemus erinebki oluliselt tootmises töötavate inimeste omast.

- Töökoht väljapoole organisatsiooni suhtlemise osas ($R^2=0,32$), mis samuti tuleneb ilmselt tööülesannete olulisest erinevusest.
- Töökoht vähesel määral informatsiooni käsitlemise ($R^2=0,057$) ja teistelt saadava tagasiside muutuja osas ($R^2=0,063$). Kui teiste muutujate lõikes hindasid kontoris töötavad inimesed töö kujundust kõrgemalt, siis teistelt saadava tagasiside muutuja osas andsid kontoris töötavad inimesed madalamaid hinnanguid kui tootmises töötavad inimesed (vastavalt $M_{\text{kontor}}=2,52$ ($SD=1,06$) ja $M_{\text{tootmine}}=3,28$ ($SD=0,98$)).
- Sugu seadmete kasutamise osas ($R^2=0,119$), mis tuleneb eeldatavasti sellest, et ettevõttes kasutavad keerulisemaid seadmeid enamasti meessoost töötajad (meeste hinnang seadmete kasutamise ja nende tundmaõppimisele keerukusele oli kõrgem).
- Staaž ametikoha töö keerukuse, probleemide lahendamise ja ülesannete olemuse väärtuste osas ($0,18 < R^2 < 0,261$) (viimatinimetatud muutujale avaldas nõrka mõju ka vastaja sugu). Vastuste varieeruvuse tulemused nende muutujate osas on ootuspärased, kuna töötajaid õpetatakse välja ettevõtte siseselt ning vastavalt pädevuse kasvamisega saavad töötajad ka järjest keerukamaid tööülesandeid, vastutust suuremate või arvukamate tööloikude eest ning võimalust panustada erinevate ametikohapõhiste probleemide lahendamisse.
- Iseseisvuse hinnangu osas vastaja sugu ($R^2=0,076$) ja staaž ettevõttes ($R^2=0,193$). Kui seda, et kauem organisatsioonis töötanud inimene tajub enda osas suuremat iseseisvust on kogemuste kasvamisest lähtudes ootuspärane, siis seda miks naised tajuvad madalamat iseseisvust võrreldes meestega on raske kasutada olevate andmete põhjal hinnata.

Kuigi korrelatsioonianalüüs näitas vastaja vanuse seost mõningate töö kujundamise muutujatega (ülesannete olemus, ülesannete keerukus ja suhtlemine väljapoole organisatsiooni), siis dispersioonanalüüs selle mõju vastuste varieeruvusele ei kinnitanud.

Tabel 13. Dispersioonanalüüs (vastajate taustaandmed, töö kujunduse muutujad) olulisuse tõenäosusega $p < 0,05$

| | | Summaarne ruuthälve | Vabadusastmete arv | Ruutkeskmine hälve | F | Olulisuse tõenäosus |
|---|-----------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------|---------------------|
| informatsiooni käsitlemine * Töökoht | Rühmadevaheline | 3,227 | 1 | 3,227 | 4,137 | 0,046 |
| | Rühmadesisene | 53,810 | 69 | 0,780 | | |
| | Kokku | 57,037 | 70 | | | |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni * Töökoht | Rühmadevaheline | 33,512 | 1 | 33,512 | 32,529 | 0,000 |
| | Rühmadesisene | 71,085 | 69 | 1,030 | | |
| | Kokku | 104,597 | 70 | | | |
| tagasiside teistelt * Töökoht | Rühmadevaheline | 4,552 | 1 | 4,552 | 4,660 | 0,034 |
| | Rühmadesisene | 67,401 | 69 | 0,977 | | |
| | Kokku | 71,953 | 70 | | | |
| füüsilised nõuded * Töökoht | Rühmadevaheline | 47,139 | 1 | 47,139 | 46,785 | 0,000 |
| | Rühmadesisene | 69,522 | 69 | 1,008 | | |
| | Kokku | 116,660 | 70 | | | |
| töötingimused * Töökoht | Rühmadevaheline | 10,478 | 1 | 10,478 | 17,429 | 0,000 |
| | Rühmadesisene | 41,481 | 69 | 0,601 | | |
| | Kokku | 51,958 | 70 | | | |
| seadmete kasutus * Töökoht | Rühmadevaheline | 5,615 | 1 | 5,615 | 7,744 | 0,007 |
| | Rühmadesisene | 50,028 | 69 | 0,725 | | |
| | Kokku | 55,643 | 70 | | | |
| iseseisvus * Sugu | Rühmadevaheline | 4,588 | 1 | 4,588 | 5,711 | 0,020 |
| | Rühmadesisene | 55,434 | 69 | 0,803 | | |
| | Kokku | 60,022 | 70 | | | |
| ülesannete olemus * Sugu | Rühmadevaheline | 3,498 | 1 | 3,498 | 4,611 | 0,035 |
| | Rühmadesisene | 52,349 | 69 | 0,759 | | |
| | Kokku | 55,847 | 70 | | | |
| seadmete kasutus * Sugu | Rühmadevaheline | 6,618 | 1 | 6,618 | 9,315 | 0,003 |
| | Rühmadesisene | 49,025 | 69 | 0,711 | | |
| | Kokku | 55,643 | 70 | | | |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni * Haridus | Rühmadevaheline | 28,416 | 3 | 9,472 | 8,330 | 0,000 |
| | Rühmadesisene | 76,181 | 67 | 1,137 | | |
| | Kokku | 104,597 | 70 | | | |
| füüsilised nõuded * Haridus | Rühmadevaheline | 20,027 | 3 | 6,676 | 4,629 | 0,005 |
| | Rühmadesisene | 96,633 | 67 | 1,442 | | |
| | Kokku | 116,660 | 70 | | | |
| töötingimused * Haridus | Rühmadevaheline | 8,865 | 3 | 2,955 | 4,594 | 0,006 |
| | Rühmadesisene | 43,093 | 67 | 0,643 | | |
| | Kokku | 51,958 | 70 | | | |
| seadmete kasutus * Haridus | Rühmadevaheline | 7,977 | 3 | 2,659 | 3,737 | 0,015 |
| | Rühmadesisene | 47,666 | 67 | 0,711 | | |
| | Kokku | 55,643 | 70 | | | |
| iseseisvus * Staaž | Rühmadevaheline | 11,560 | 6 | 1,927 | 2,545 | 0,028 |
| | Rühmadesisene | 48,462 | 64 | 0,757 | | |
| | Kokku | 60,022 | 70 | | | |
| ülesannete olemus * Staaž | Rühmadevaheline | 14,557 | 6 | 2,426 | 3,761 | 0,003 |
| | Rühmadesisene | 41,290 | 64 | ,645 | | |
| | Kokku | 55,847 | 70 | | | |
| töö keerukus * Staaž | Rühmadevaheline | 9,745 | 6 | 1,624 | 2,338 | 0,042 |
| | Rühmadesisene | 44,464 | 64 | 0,695 | | |
| | Kokku | 54,210 | 70 | | | |
| probleemide lahendamine * Staaž | Rühmadevaheline | 11,961 | 6 | 1,993 | 2,879 | 0,015 |
| | Rühmadesisene | 44,311 | 64 | 0,692 | | |
| | Kokku | 56,272 | 70 | | | |

Individaalsed töö kohandamise viisid valimis

Ettevõtte keskmine individaalse töö kohandamise määr oli 3,82 (SD=0,803). Analüüsitud andmete alusel saab öelda, et kõige enam kohandavad töötajad oma tööd tööülesannete osas (M=4,18, SD=0,919), seejärel tunnetuslikult (M=3,81, SD=1,066) ning kõige vähem suhete osas (M=3,47, SD=1,009) (vt. Tabel 14)

Tabel 14. Individaalse töö kohandamise ja selle alaskaalade kirjeldav statistika (vastused skaalal 1 (peaaegu üldse mitte) ... 6 (väga sageli))

| | M | SD |
|-------------------------------------|-------------|--------------|
| Individaalne töö kohandamine | 3,82 | 0,803 |
| Ülesande kohandamine | 4,18 | 0,919 |
| Tunnetuslik kohandamine | 3,81 | 1,066 |
| Suhete kohandamine | 3,47 | 1,009 |

Analüüsides töö kohandamise ja selle alaskaalade seoseid vastaja taustatunnustega, näitas korrelatsioonianalüüs nõrka seost vastaja soo ja ülesannete kohandamise vahel (vt Tabel 15).

Tabel 15. Korrelatsioonikordajad (vastajate taustatunnused, individaalne töö kohandamine)

| | | Individaalne töö kohandamine | Ülesande kohandamine | Tunnetuslik kohandamine | Suhete kohandamine |
|---------|---|------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| Sugu | r | -0,111 | -0,255* | 0,141 | -0,113 |
| | p | 0,358 | 0,032 | 0,241 | 0,349 |
| Vanus | r | -0,019 | -0,181 | 0,189 | -0,018 |
| | p | 0,877 | 0,130 | 0,115 | 0,884 |
| Haridus | r | -0,032 | 0,032 | -0,012 | -0,090 |
| | p | 0,789 | 0,790 | 0,922 | 0,454 |
| Staaž | r | 0,271* | 0,217 | 0,214 | 0,225 |
| | p | 0,022 | 0,069 | 0,073 | 0,059 |

* p<0,05, **p<0,01, N=71

Keskmissi analüüsides nähtus, et mehed andsid kõrgemaid hinnanguid ülesannete kohandamisega seotud küsimustele ($M_{\text{mehed}}=4,44$ vs $M_{\text{naised}}=3,97$) (vt

Tabel 16) ehk mehed hindavad oma tööga seotud ülesannete kohandamisega seotud tegevusi sagedamaks kui naised. Dispersioonanalüüs kinnitas vastaja soo väikest mõju ülesannete kohandamise ulatusele ($p<0,05$, $R^2=0,065$). Kuigi korrelatsioonianalüüs näitas seost ettevõttes töötatud aja ning individaalse töö kohandamise vahel tervikuna, siis dispersioonanalüüs staaži mõju nimetatud muutujatele ei kinnitanud (kuna rühmadevahelise muutuja varieerumise olulisuse tõenäosused olid suuremad kui 0,05. (vt

Tabel 17)

Tabel 16. Vastajate erinevate soogruppide kirjeldav statistika ülesande kohandamisel

| | Sugu | N | M | SD |
|-------------|-------|----|------|-------|
| Ülesande | Mees | 32 | 4,44 | 0,929 |
| kohandamine | Naine | 39 | 3,97 | 0,866 |

Tabel 17. Dispersioonanalüüs (vastaja sugu, staaž, individuaalne töö kohandamine, ülesande kohandamine).

| | | Summaarne ruuthälve | Vabadusastmete arv | Ruutkeskmine hälve | F | Olulisuse tõenäosus |
|---------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------|---------------------|
| Ülesande kohandamine * | Rühmade-vaheline | 3,855 | 1 | 3,855 | 4,813 | 0,032 |
| | Rühmadesisene | 55,272 | 69 | 0,801 | | |
| Sugu | Kokku | 59,127 | 70 | | | |
| Individuaalne töö kohandamine * | Rühmade-vaheline | 4,464 | 6 | 0,744 | 1,078 | 0,385 |
| | Rühmadesisene | 44,190 | 64 | 0,690 | | |
| Staaž | Kokku | 48,654 | 70 | | | |

Tööga seotus valimis

Ettevõtte töötajate keskmine tööga seotus oli 4,16 (SD=1,004). Kontoris oli see veidi kõrgem ($M_{\text{kontor}}=4,28$) kui tootmises ($M_{\text{tootmine}}=4,14$) (vt Tabel 18), kuid erinevus ei olnud statistiliselt oluline. Tegemist on võrdlemisi kõrgete näitajatega, kui neid võrrelda Eestis sama küsimustikku kasutanud tööga seotust käsitlevate uuringute tulemustega (nt. Svetlicinaia, 2015; Ruus, 2015; Lipasaar, 2015).

Tabel 18. Tööga seotuse ja selle alaskaalade kirjeldav statistika valimis (vastused skaalal 0 (mitte kunagi) ... 6(alati))

| | M | SD |
|---------------------|------|-------|
| Tööga seotus | 5,16 | 0,999 |
| Tarmukus | 4,93 | 1,187 |
| Pühendumus | 4,93 | 1,225 |
| Süüvimine | 5,61 | 1,017 |

Kontrollides soo, vanuse, hariduse ja staaži seost tööga seotusega (vt Tabel 19), näitas korrelatsioonianalüüs nõrka seost ($r < 0,3$) soo ja tarmukuse skaala vahel ning vanuse ja pühendumuse skaalade vahel. Naised hindasid oma seisundit tarmukuse osas meestest kõrgemalt ($M_{\text{mehed}}=4,59$, $M_{\text{naised}}=5,21$). Dispersioonanalüüs kinnitas tarmukuse muutuja varieeruvust lähtuvalt vastaja soost ($R^2=0,067$, $p=0,03$), kuid ei kinnitanud pühendumuse muutuja varieeruvust lähtuvalt vanusest ($p=0,102$) (vt Tabel 20).

Tabel 19. Vastajate soo, vanuse, hariduse, staaži ja tööga seotuse korrelatsioonikordajad ja olulisuse tõenäosused

| | | Tarmukus | Pühendumus |
|---------|---|-----------------|-------------------|
| Sugu | r | 0,258* | 0,150 |
| | p | 0,030 | 0,211 |
| Vanus | r | 0,190 | 0,293* |
| | p | 0,113 | 0,013 |
| Haridus | r | 0,157 | 0,162 |
| | p | 0,190 | 0,178 |
| Staaž | r | 0,092 | 0,125 |
| | p | 0,447 | 0,298 |

Tabel 20. Dispersioonanalüüs (vastaja sugu, vanus, tarmukus, pühendumus)

| | | Summaarne ruuthälve | Vabadusastmete arv | Ruutkeskmine hälve | F | Olulisuse tõenäosus | R² |
|--------------|-----------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|----------|----------------------------|----------------------|
| Tarmukus * | Rühmadevaheline | 6,570 | 1 | 6,570 | 4,923 | 0,030 | 0,067 |
| | Rühmadesisene | 92,078 | 69 | 1,334 | | | |
| | Kokku | 98,648 | 70 | | | | |
| Pühendumus * | Rühmadevaheline | 9,229 | 3 | 3,076 | 2,153 | 0,102 | |
| | Rühmadesisene | 95,749 | 67 | 1,429 | | | |
| | Kokku | 104,978 | 70 | | | | |

Töö kujunduse muutujate, individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse muutujate tulemusi analüüsid ei väljendunud vastaja taustaandmete võrdluses hinnangutes väga suuri erinevusi (va. teatud tööiseloost tulenevatel põhjustel). Sellest tulenevalt võib hinnata valimi suhteliselt ühtlaseks, mistõttu ei ole vajadust mitme erineva mudeli loomiseks hilisemas regressioonanalüüsis.

3.4. Töö kujundamise seosed individuaalse töö kohandamise ja tööga seotusega

3.4.1. Töö kujunduse seos individuaalse töö kohandamisega

Individuaalne töö kohandamine korreleerus töö kujunduse erinevate tunnustega arvuliselt rohkem kui tööga seotus. Oli mõningaid seoseid, mis väljendusid mõlema nähtuse puhul (näiteks iseseisvus ja informatsiooni käsitlemine), kuid oli ka märkimisväärseid erinevusi

töö kujunduse muutujate osas, mis individuaalse töö kohandamise puhul väljendusid keskmise tugevusega korrelatsioonis, kuid tööga seotuse puhul üldse mitte (vt ka Lisa 2).

Töö kujunduse elementidest on korrelatsioonianalüüsi kohaselt individuaalse töö kohandamisega tugevalt seotud (Pearsoni korrelatsioonikordaja $r = 0,623$, $p < 0,01$) (vt Tabel 21):

- **informatsiooni käsitlemisega** (*kuivõrd ametikoht eeldab andmete või muu informatsiooniga tegelemist või selle töötlemist*).

Keskmise tugevusega korrelatsioon ($0,3 < r < 0,6$, $p < 0,01$) esineb individuaalse töö kohandamise ja järgmiste töö kujunduse elementide vahel:

- **iseseisvuse** (nii töö kavandamise, otsustamise kui tegevusviiside valikul) (*kuivõrd töö võimaldab inimesele vabadust, iseseisvust ja valikuvõimalust töö ajakava planeerimisel, otsustamisel ning töö meetodite määramisel töö teostamiseks*);
- **ülesannete mitmekesisuse** (*kuivõrd töö eeldab mitmete erinevate tegevuste tegemist töö teostamiseks ning hõlmab endas ka erinevate oskuste ja võimete kasutamist*);
- **ülesannete olulisuse** (*kuivõrd töö omab olulist mõju teiste inimeste elule või tööle kas organisatsioonis või selle välises keskkonnas*);
- **probleemide lahendamise** (*kuivõrd ametikoht eeldab ainulaadseid ideid või lahendusi, peegeldab aktiivsemat tööst tulenevate nõuete tunnetuslikku töötlemist*);
- **oskuste mitmekesisuse** (*kuivõrd ametikoht eeldab mitmete erinevate oskuste kasutamist ametikohal tehtava töö teostamiseks*);
- **spetsialiseerumise** (*kuivõrd ametikoht hõlmab endas spetsialiseeritud ülesandeid või eeldab spetsialiseeritud teadmiste või oskuste omamist*);
- **sotsiaalse toetuse** (*kuivõrd ametikoht pakub võimalusi teistelt nõuannete ja abi saamiseks*);
- **vastastikune sõltuvus** (*kuivõrd ametikoht sõltub teistest ja teised sõltuvad sellest ametikohast, et töö lõpetada*).

Analüüsides individuaalse töö kohandamise alaskaalasid (ülesannete, tunnetuslik ja suhete kohandamine) töö kujunduse erinevate muutujate lõikes, nähtus, et kui tööülesannete olulisus, info töötlemine ja oskuste mitmekesisus olid seotud kõigi alaskaaladega, siis oli

ka elemente, mis ei olnud seotud kõigi alaskaaladega. Näitena võib tuua iseseisvuse, ülesannete mitmekesisuse ja probleemide lahendamise muutujad, mis on seotud ülesande ja suhete kohandamisega, aga mitte töö tunnetusliku kohandamisega. Sarnaselt on spetsialiseerumine ja vastastikune sõltuvus seotud töö tunnetusliku ja suhete kohandamisega, aga mitte ülesannete kohandamisega. Tajutud sotsiaalne toetus oli seotud alaskaaladest ainult suhete kohandamisega, mis oli ka mõneti oodatav tulemus, kuna suhete kohandamine toimub alati sotsiaalses kontekstis. Üllatavalt ei olnud omavahel seotud teistelt saadav tagasiside ja suhete kohandamise alaskaala.

Tabel 21. Töö kujunduse tunnuste ja individuaalse töö kohandamise seoste korrelatsioonikordajad olulisuse tõenäosusega $p < 0,05$

| | | Kohandamine | Ülesande kohandamine | Tunnetuslik kohandamine | Suhete kohandamine |
|---|---|----------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| Tööülesannete omadused | | | | | |
| Iseseisvus | r | 0,541** | 0,602** | | 0,464** |
| | p | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| Ülesannete mitmekesisus | r | 0,376** | 0,364** | | 0,312** |
| | p | 0,001 | 0,002 | | 0,008 |
| Ülesannete olulisus | r | 0,470** | 0,329** | 0,389** | 0,420** |
| | p | 0,000 | 0,005 | 0,001 | 0,000 |
| Tagasiside tööst | r | | | 0,287* | |
| | p | | | 0,015 | |
| Tööks vajalike oskuste-teadmise olemus | | | | | |
| Informatsiooni käsitlemine | r | 0,623** | 0,587** | 0,385** | 0,519** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| Probleemide lahendamine | r | 0,342** | 0,390** | | 0,250* |
| | p | 0,003 | 0,001 | | 0,035 |
| Oskuste mitmekesisus | r | 0,343** | 0,304* | 0,282* | 0,251* |
| | p | 0,003 | 0,010 | 0,017 | 0,034 |
| Spetsialiseerumine | r | 0,329** | | 0,298* | 0,318** |
| | p | 0,005 | | 0,012 | 0,007 |
| Tööga seotud sotsiaalse konteksti olemus | | | | | |
| Sotsiaalne toetus | r | 0,333** | | | 0,398** |
| | p | 0,005 | | | 0,001 |
| Vastastikune sõltuvus | r | 0,342** | | 0,361** | 0,275* |
| | p | 0,004 | | 0,002 | 0,020 |
| Suhtlemine väljaspool organisatsiooni | r | | | -0,270* | |
| | p | | | 0,023 | |
| Töö sooritamise seotud konteksti olemus | | | | | |
| Töötingimused | r | 0,242* | | | 0,251* |
| | p | 0,042 | | | 0,035 |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $N=71$

Tuginedes nendele tulemustele võib öelda, et **hüpotees nr 1** leidis kinnitust osaliselt:

- Individuaalne töö kohandamine on positiivselt seotud töö kujundamise muutujate a) iseseisvuse b) ülesannete mitmekesisuse d) ülesannete olulisuse ja f) sotsiaalse toetusega.
- Individuaalse töö kohandamise ja c) ülesannete olemuse e) tööst saadava tagasiside ja g) teistelt saadava tagasiside vahelist statistiliselt olulist seost antud valimis ei tuvastatud ning olgugi, et individuaalse töö kohandamise ja h) vastastikuse sõltuvuse vaheline seos oli statistiliselt oluline, siis oli see oodatule vastassuunaline.

Hüpoteesides, mis olid püstitatud varasematele uuringutele ja käsitlustele tuginedes, ei väljendunud tööks vajalike teadmiste-oskuste olemuse muutujad. Samas antud valimi uuringutulemused näitasid, et lisaks senini uuritud mõjuritele, on individuaalsele töö kohandamisega lisaks oskuste mitmekesisusele seotud ka teised tööga seotud teadmiste- oskuste muutujad: informatsiooni käsitlemine, probleemide lahendamine ning spetsialiseerumine.

3.4.2. Töö kujunduse seos tööga seotusega

Töö kujunduse muutujate ja tööga seotuse vahelised ($p < 0,05$) seosed on toodud

Tabel 22. Töö kujunduse elementidest on korrelatsioonianalüüsi kohaselt tööga seotusega mõõdukalt seotud (Pearsoni korrelatsioonikordaja $0,3 < r < 0,6$, $p < 0,01$):

- **iseseisvuse** (eelkõige otsustamise ja töö kavandamise osas) (*kuivõrd töö võimaldab inimesele vabadust, iseseisvust ja valikuvõimalust töö ajakava planeerimisel, otsustamisel ning töö meetodite määramisel töö teostamiseks*);
- **ülesannete mitmekesisuse** (*kuivõrd töö eeldab mitmete erinevate tegevuste tegemist töö teostamiseks ning hõlmab endas ka erinevate oskuste ja võimete kasutamist*);

- **informatsiooni käsitlemise** (*kuivõrd ametikoht eeldab andmete või muu informatsiooniga tegelemist või selle töötlemist*);
- **töötingimustega** (*töökeskkonna elemendid, milles tööd tehakse*).

Nõrk seos ($r < 0,3$, $p < 0,05$) tuvastati ka tööga seotuse ja vastavalt:

- tööülesannete olemuse (*kuivõrd ametikoht hõlmab endas tervikliku osa tööst, mille tulemusi on võimalik hõlpsasti kindlaks määrata*),
- sotsiaalse toetuse (*kuivõrd ametikoht pakub võimalusi teistelt nõuannete ja abi saamiseks*) ja
- ergonoomika vahel (*kuivõrd ametikoht võimaldab õiget ja kohast asendit ja liikumist*).

Tabel 22. Töö kujunduse tunnuste ja tööga seotuse vahelised Pearsoni korrelatsioonikordajad olulisuse tõenäosusega $p < 0,05$

| | | Tööga seotus | Tarmukus | Pühendumus | Süüvimine |
|----------------------------|---|---------------------|-----------------|-------------------|------------------|
| Iseseisvus | r | 0,406** | 0,316** | 0,412** | 0,332** |
| | p | 0,000 | 0,007 | 0,000 | 0,005 |
| Ülesannete mitmekesisus | r | 0,376** | 0,283* | 0,467** | |
| | p | 0,001 | 0,017 | 0,000 | |
| Ülesannete olemus | r | 0,292* | | 0,238* | 0,305** |
| | p | 0,013 | | 0,046 | 0,010 |
| Töö keerukus | r | | | 0,246* | |
| | p | | | 0,038 | |
| Informatsiooni käsitlemine | r | 0,420** | 0,345** | 0,414** | 0,339** |
| | p | 0,000 | 0,003 | 0,000 | 0,004 |
| Sotsiaalne toetus | r | 0,290* | 0,240* | 0,267* | 0,255* |
| | p | 0,014 | 0,044 | 0,024 | 0,032 |
| Ergonoomika | r | 0,271* | 0,364** | | |
| | p | 0,022 | 0,002 | | |
| Töötingimused | r | 0,381** | 0,330** | 0,325** | 0,347** |
| | p | 0,001 | 0,005 | 0,006 | 0,003 |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $N = 71$

Analüüsidest tööga seotuse alaskaalasid, siis selgus, et iseseisvus, info töötlemine ja töötingimused mõjutasid kõiki tööga seotuse liike (tarmukust, pühendumust ja süüvimist). Samas kui näiteks ülesannete mitmekesisus oli keskmise tugevusega ($r = 0,467$) seotud vaid pühendumuse alaskaalaga ning nõrgalt tarmukusega.

Kuigi tööülesannete olemus oli tööga seotuse nähtusega seotud suhteliselt nõrgalt, siis veidi tugevam oli see korrelatsioon süüvimise alaskaalaga. Sama kehtis ergonoomika puhul tarmukuse alaskaalaga, kus seos oli veidi tugevam ($r = 0,364$). Viimati nimetatud

leidu võib pidada täiesti ootuspäraseks, sest tarmukuse alaskaala mõõdab energia ja vaimse paindlikkuse taset ning ergonoomiline töökeskkond eeldatavalt soosib kõrge energiataseme säilimist.

Tuginedes nendele tulemustele võib öelda, et hüpotees nr 2 leidis samuti kinnitust osaliselt:

- Tööga seotus on antud valimis on positiivselt seotud töö kujundamise muutujate a) iseseisvuse b) ülesannete mitmekesisuse c) ülesannete olemuse f) sotsiaalse toetusega.
- Tööga seotuse ja d) ülesannete olulisuse ja e) tööst saadava tagasiside vahelist statistiliselt olulist seost antud valimis ei tuvastatud.

Nii nagu individuaalse töö kohandamise puhul kerkis esile informatsiooni käsitlemise alaskaala tulemus, mida hüpoteesides ei olnud käsitletud, kuid mis korreleerus keskmise tugevusega ka tööga seotusega. Täiendavalt olid tööga seotusega seotud ergonoomika ja töötingimused alaskaala (väidetes väljendusid eelkõige füüsilised tingimused, milles tööd tehakse).

3.5. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahelised seosed

Korrelatsioonianalüüs näitas, et tööga seotus ja individuaalne töö kohandamine ning nende alaskaalad on uuritud valimis üldjuhul omavahel mõõdukalt seotud (usaldusnivool $p < 0,01$) (vt Tabel 23). Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahel näitas korrelatsioonianalüüs keskmise tugevusega seost ($r = 0,549$, $p < 0,01$).

Tabel 23. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise viiwise vahelised korrelatsioonikordajad

| | | Tööga seotus | Tarmukus | Pühendumus | Süüvimine |
|--------------------------------------|---|--------------|----------|------------|-----------|
| Individuaalne töö kohandamine | r | 0,549** | 0,418** | 0,502** | 0,528** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Ülesande kohandamine | r | 0,434** | 0,317** | 0,383** | 0,449** |
| | p | 0,000 | 0,007 | 0,001 | 0,000 |
| Tunnetuslik kohandamine | r | 0,579** | 0,481** | 0,511** | 0,532** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Suhete kohandamine | r | 0,353** | 0,251* | 0,349** | 0,329** |
| | p | 0,003 | 0,035 | 0,003 | 0,005 |

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, $N = 71$

Vaadeldes alaskaalade omavahelisi seoseid selgus, et ka need olid omavahel keskmise tugevusega seotud, seosed olid statistiliselt olulised enamikel juhtudel usaldusnivool 99% ning korrelatsioonikordajatega vahemikus 0,317–0,532. Erandiks on tarmukus, mille Pearsoni korrelatsioonikordaja jääb suhete kohandamise puhul alla 0,3 ja usaldusnivool 95%. Kõige tugevam oli individuaalse töö tunnetusliku kohandamise seos tööga seotuse ja selle alaskaaladega ($0,489 < r < 0,579$). Kõik esitatud seosed peegeldavad nähtuste omavahelist positiivset seost. Sellest tulenevalt võib tõdeda, et **hüpotees nr 3** leidis uuritud valimis kinnitust.

Lisaks tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahelisele positiivsele korrelatsioonile viidi läbi ka regressioonanalüüs, et teha kindlaks täpsem mõjumudel vaatluse all olevate nähtuste suhtes. Regressioonanalüüs viidi läbi nn sammhaaval meetodiga tuginedes eelnevale korrelatsioonianalüüsile ning lülitades mudelisse sisse vaid olulised muutujad. Usaldusnivooks võeti 95% ning lisaks töö kujunduse elementidele lisati regressioonimudelisse ka tööga seotuse mudeli puhul individuaalse töö kohandamise ja selle alaskaala tulemused ning vastupidi. Regressioonanalüüsis selgus oodatult, et mitmese lineaarse regressioonimudeli koostamisel ei oma kõik korreleeruvad tunnused piisavat olulisust ning need eemaldati mudelist.

Individuaalse töö kohandamise regressioonimudel

Individuaalse töö kohandamise parimas kirjeldusastmega mudelis olid töö kujundusest lähtuvateks muutujateks iseseisvus, ülesannete olulisus ja informatsiooni käsitlemine ning täiendavalt tööga seotus ($R^2=0,588$). Sisuliselt kirjeldavad nimetatud muutujad 58,8% valimi individuaalse töö kohandamise varieeruvusest (vt Tabel 24). Beeta-kordajatest on näha, et kõige enam avaldab mõju informatsiooni käsitlemine, seejärel tööga seotus ja ülesannete olulisus ning kõige vähem tajutud iseseisvus (vt Tabel 25).

Tabel 24. Individuaalse töö kohandamise regressioonimudeli kokkuvõte (sammhaaval meetodil)
Sõltuv muutuja: Individuaalne töö kohandamine

| Mudel | R | R ² | kohandatud R ² | hinnavu standardviga |
|-------|--------------------|----------------|---------------------------|----------------------|
| 1 | 0,623 ^a | 0,388 | 0,379 | 0,633 |
| 2 | 0,699 ^b | 0,488 | 0,473 | 0,583 |
| 3 | 0,750 ^c | 0,563 | 0,543 | 0,542 |
| 4 | 0,767 ^d | 0,588 | 0,563 | 0,530 |

a. Seletavad tunnused: (Konstant), informatsiooni käsitlemine

b. Seletavad tunnused: (Konstant), informatsiooni käsitlemine, tööga seotus

c. Seletavad tunnused: (Konstant), informatsiooni käsitlemine, Tööga seotus, ülesannete olulisus

d. Seletavad tunnused: (Konstant), informatsiooni käsitlemine, tööga seotus, ülesannete olulisus, iseseisvus

Tabel 25. Individuaalse töö kohandamise parima kirjeldusastmega (R²=0,588) regressioonimudeli koefitsiendid

| Mudel | Standardiseerimata koefitsiendid | | Standardiseeritud koefitsiendid | t | Olulisustõenäosus |
|----------------------------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|-------|-------------------|
| | B | Std.hälve | Beeta | | |
| (Konstant) | 0,152 | 0,395 | | 0,385 | 0,702 |
| informatsiooni käsitlemine | 0,302 | 0,085 | 0,340 | 3,554 | 0,001 |
| tööga seotus | 0,218 | 0,072 | 0,272 | 3,019 | 0,004 |
| ülesannete olulisus | 0,239 | 0,075 | 0,264 | 3,160 | 0,002 |
| iseseisvus | 0,166 | 0,082 | 0,191 | 2,017 | 0,048 |

Tööga seotuse regressioonimudel

Kõige parema kirjeldusastmega tööga seotuse regressioonimudel (R²=0,526) kajastusid töö kujunduse muutujatest iseseisvus, ülesannete olemus ja töötingimused ning lisaks töö tunnetusliku kohandamise alaskaala muutuja (vt Tabel 26). Sisuliselt selgitab uuritud valimi puhul see, kuidas töötajad oma tööd kognitiivselt tajuvad ning mõtestavad, millised on nende töötingimused, kuivõrd on nende töös valikuvabadust ning kuivõrd tervik on töö oma olemuselt veidi üle poole tööga seotuse varieeruvusest. (Nimetatud mudeli kirjeldusaste oli märkimisväärselt kõrgem võrreldes mudeliga, kus oli töö tunnetusliku kohandamise asemel üldine individuaalse töö kohandamise muutuja (R²=0,418)).

Tabel 26. Tööga seotuse sammhaaval meetodil koostatud regressioonimudeli kokkuvõte
Sõltuv muutuja: Tööga seotus

| Mudel | R | R ² | kohandatud R ² | hinnangu standardviga |
|-------|--------------------|----------------|---------------------------|-----------------------|
| 1 | 0,579 ^a | 0,335 | 0,326 | 0,821 |
| 2 | 0,661 ^b | 0,436 | 0,420 | 0,762 |
| 3 | 0,700 ^c | 0,489 | 0,467 | 0,730 |
| 4 | 0,725 ^d | 0,526 | 0,497 | 0,709 |

a. Seletavad tunnused: (Konstant), Tunnetuslik kohandamine

b. Seletavad tunnused: (Konstant), Tunnetuslik kohandamine, töötingimused

c. Seletavad tunnused: (Konstant), Tunnetuslik kohandamine, töötingimused, iseseisvus

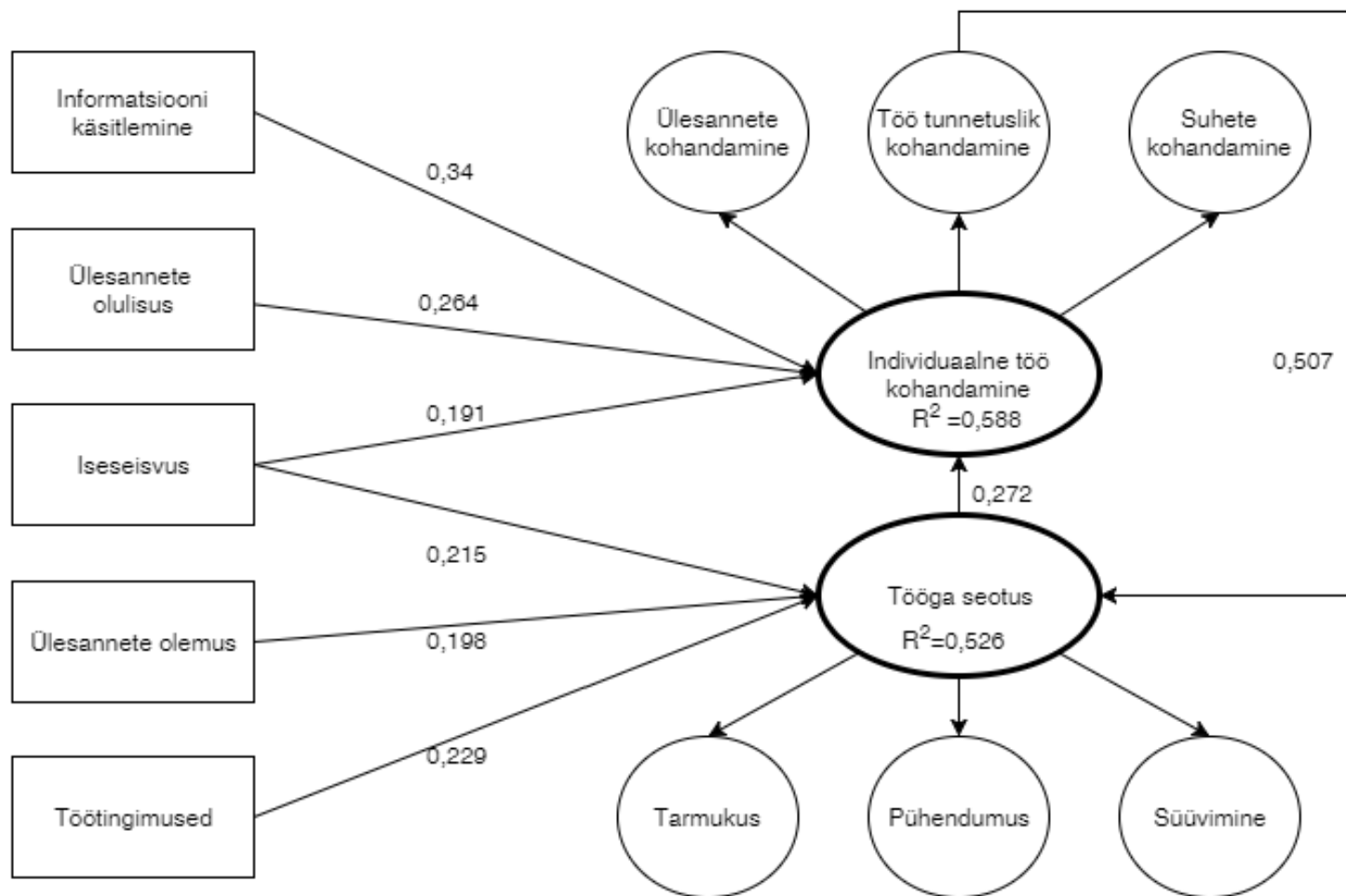
d. Seletavad tunnused: (Konstant), Tunnetuslik kohandamine, töötingimused, iseseisvus, ülesannete olemus

Lõpliku mudeli beeta-kordajaid analüüsid on näha, et töö tunnetuslikul kohandamisel on kõige suurem ning ülesannete olemusel kõige väiksem mõju valimi tööga seotusele. Nii nagu ka korrelatsioonianalüüsis väljendus, on kõigi muutujate mõju positiivne (vt Tabel 27).

Tabel 27. Tööga seotuse parima kirjeldusastmega (R²=0,526) regressioonimudeli koefitsiendid

| Mudel | Standardiseerimata koefitsiendid | | Standardiseeritud koefitsiendid | t | Olulisustõenäosus |
|-------------------------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|-------|-------------------|
| | B | Std.hälve | Beeta | | |
| (Konstant) | 1,003 | 0,521 | | 1,925 | ,059 |
| tunnetuslik kohandamine | 0,476 | 0,082 | 0,507 | 5,834 | ,000 |
| töötingimused | 0,266 | 0,103 | 0,229 | 2,573 | ,012 |
| iseseisvus | 0,232 | 0,097 | 0,215 | 2,407 | ,019 |
| ülesannete olemus | 0,222 | 0,098 | 0,198 | 2,255 | ,027 |

Andmete analüüsi võtab kokku Joonis 2, kus on kokku toodud kaks regressioonimudelit ning kus seoste tugevust väljendavad standardiseeritud beeta-kordajad ning R² nähtuse kirjeldusastet. Sellelt on näha, et tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahel on antud valimi puhul nõ. spiraalne seos.



Joonis 2. Individaalse töö kohandamise ja tööga seotuse vaheline seos regressioonmudelite põhjal

4. Järeldused

4.1. Järeldused kasutatud küsimustike kohta

Üheks väljakutseks uuringu elluviimisel oli erinevate kasutatavate küsimustike kohandamine siinsetele oludele keeleliselt ning küsimustike valiidsuse kontrollimiseks piisava valimi puudumine. Näiteks ei olnud võimalik valimi väiksuse tõttu kontrollida töö kujundamise ja individuaalse töö kohandamise faktorstruktuure.

Töö kujundust hindav küsimustik

Töö kujundamise integreeritud käsitlusele tuginev töö kujunduse mõõtmise küsimustiku (WDQ) eesti keelde tõlkimine andis võimaluse hinnata töö olemuse erinevaid aspekte. Kuna saadud valim ei olnud piisav, et viia läbi konfirmatiivset faktoranalüüsi, siis ei saa kinnitada, et küsimustik on ka eesti keeles valiidne ning väljendab originaalmudelile vastavat 18 faktorilist struktuuri. Samas näitas alaskaalade analüüs suhteliselt häid sisereliaablusi, mis annab kindlust küsimustiku kasutamiseks ning täiendavaks uurimiseks.

Teatud erandeid muutujate ehk küsimustikus esitatud väidete sisereliaabluste osas siiski oli, mis võib tähendada, et ankeedi tõlge vajab parandamist või küsimuse kontekst täpsemat uurimist. Eraldi saab esile tuua kolm väidet, mille täpsem uurimine oleks kasulik:

- *"Minu ametikoht nõuab üheaegselt ainult ühe ülesande või tegevuse tegemist"* (tööülesannete keerukuse alaskaalal)
Antud väite keskmine korreleerus tugevalt hoopis oskuste mitmekesisuse muutuja väidetega, siis võib järeldada, et antud küsimust saab tõlgendada kui olukorda, kus inimese töö on niivõrd keerukas, et selle käigus on võimalik vaid ühe tegevuse üheaegne sooritus. Vajalik on antud muutuja täiendav uurimine teistes valimites. Antud uuringus eemaldati tulemus alaskaalalt.
- *"Inimesed, kellega ma koos töötan, on sõbralikud"* (sotsiaalse toetuse alaskaalal)
Selle küsimuse osas on töö kujundamise integreeritud mudeli autorid viidanud selle erisusele teistest küsimustest nimetatud alaskaalal. Nende sõnul on tegemist pigem

väitega, mis on töökeskkonda hindav, mitte ametikohal tehtavat tööd puudutav (Schaufeli *et al*, 2006).

Esialgse faktoranalüüsiga joonistus mustrimaatriksis välja kahefaktoriline struktuur: 1. faktor - "Mul on oma ametikohal töötades võimalus arendada lähedasi sõprussuhteid", "Mul on oma ametikohal võimalus teiste inimestega tutvaks saada", " Mul on võimalus oma töö käigus kohtuda teiste inimestega"; 2. faktor - "Minu otsene juht tunneb muret tema alluvuses töötavate inimeste heaolu pärast", "Inimesed, kellega ma koos töötan, tunnevad minu suhtes huvi, "Inimesed, kellega ma koos töötan, on sõbralikud". Tulemus viitab sellele, et sotsiaalse toetuse alaskaala puhul võib olla tegemist kahe erineva alaskaalaga - üks, mis viitab võimalusele ametikohal suhteid luua ning 2. mis viitab nende suhete kvaliteedile. Ka selle alaskaala puhul on vaja täiendavat uurimist suuremates valimites.

- "Töö minu ametikohal hõlmab endas liigset küünitamist" (töö sooritamise konteksti olemus)

Võrreldes teiste küsimustega alaskaalal, on antud küsimus suunatud sooritatavale tööle, mitte töökeskkonnale (nagu on teised küsimused). Võimalik, et alaskaala sisemist reliaablust annaks parandada küsimuse ümbersõnastamisega selliselt, et see lähtuks eelkõige töökeskkonna olukorrast. Näiteks võib pakkuda: "Minu ametikohal peab töökeskkonnast tulenevalt töö tegemiseks end liigselt küünitama"

Individuaalset töö kohandamist mõõtev küsimustik

Antud uuringu tarbeks eesti keelde tõlgitud ja individuaalse töö kohandamise mõõtmiseks kasutatud küsimustik (JCQ) on ehk veidi liialt vähe tähelepanu pälvinud individuaalse töö kohandamise mõõdik. Tegemist on mõneti alternatiiviga Tims *et al* (2012)loodud mõõdikule (Job Crafting Questionnaire - JCQ), mida seni on mõningates Eestis läbi viidud uuringutes kasutatud.

Skaalade sisereliaablustest tulenevalt leiti, et ülesannete kohandamise alaskaalal üks küsimus: "*Eelistad ülesandeid, mis sobivad sinu oskuste või huvidega*" vähendab nimetatud skaala sisemist kooskõla. Kuigi tegemist oli küsimusega, mis võrreldes teiste alaskaala väidetega väljendas vähem konkreetset tegevust ning oli rohkem suunatud otsustamisele kui tegutsemisele, siis otsustati küsimus alles jätta, kuna vastasel korral oleks skaala mõte muutunud. Võimalik, et antud väite puhul on tegemist tõlkelise probleemiga.

Näiteks võib tulevikus kaaluda küsimuse sõnastust: "Teed eelisjärjekorras tööülesandeid, mis sobivad paremini Sinu oskuste või huvidega".

Tööga seotust mõõtev küsimustik

UWES tööga seotuse küsimustik on Eestis juba mõnda aega kasutusel, kuid mille tõlked varieeruvad, kuna mitmetele küsimustele ei ole leitud piisavalt head eestikeelset vastet. Antud uuringus kasutati UWES-9 ametlikku kinnitatud tõlkeversiooni. Paraku tuli andmeid analüüsides tõdeda, et süüvimise alaskaala sisereliaablus jätab soovida ning sisereliaabluse koefitsienti võimaldaks parandada küsimuse: "Olen täielikult oma töösse süvenenud" eemaldamine. Antud uuringus seda siiski ei tehtud, eesmärgiga säilitada uuringuandmete võrreldavus teiste uuringutega.

Antud valimis on tegemist väga kõrgete hinnangutega tööga seotusele ning kuigi kõikide alaskaalade osas on valimi hinnang kõrgem, siis silma torkab eelkõige süüvimisega seotud alaskaala erinevus, mis erineb pea kolme võrra. Võrdluseks on võetud erinevatest riikidest kogutud ning Schaufeli *et al* (2006) poolt analüüsitud andmed tootmistöötajate kohta (vt Tabel 28).

Tabel 28. Bed Factory Sweden OÜ (N=62) ja erinevate riikide tootmistöötajate tööga seotuse alaskaalade võrdlus

| | Bed Factory Sweden OÜ tootmistöötajad | Erinevate riikide tootmistöötajad |
|------------|---|---|
| | M | M |
| Tarmukus | 4,91 | 3,47 |
| Pühendumus | 4,92 | 3,40 |
| Süüvimine | 5,59 | 2,74 |

Allikas: uuringu andmed; Schaufeli *et al*, 2006

Süüvimise alaskaala sisereliaablus ning valimi ootamatult kõrge hinnang sellele, viitavad muuhulgas kahele võimalusele:

1. UWES küsimustiku tõlge eesti keelde vajab parandamist ning täiendavat uurimist. Olgugi, et antud valimi väiksuse tõttu ei saa väita, et eesti keelde tõlgitud UWES-9 küsimustik ei mõõda seotuse kolme elementi, siis tasub tulevastes uuringutes kaaluda 8. küsimuse erinevate sõnastuste toimuvuse hindamist. Nii oleks võimalik parandada mõõteriista kvaliteeti, kuna antud küsimustiku kasutamisel saadud

tulemused ei pruugi olla võrreldavad näiteks teiste riikides läbi viidud uuringutega. Alternatiivina tasub kasutada uuringutes UWES-17 küsimustikku.

2. Tööga seotus ei väljenda siiski, mitte kolme- vaid kahefaktorilist struktuuri. Tulemused toetavad Bakker *et al* arvamust, kes on oma artiklis (2011) seadnud kahtluse alla tööga seotuse kolmeosalise struktuuri, tuues välja, et süüvimine ei pruugi olla üheks tööga seotuse osaks, vaid pigem energilisuse ja töö kaudu enese identifitseerimise tulemus.

Mõlemad nimetatud võimalused tööga seotuse käsitlemise osas vajavad täiendavat uurimist.

4.2. Järeldused saadud tulemuste osas

Töö kujundus

Antud uuringus kasutati nii töö kujundust kui individuaalset töö kohandamist hindavaid küsimustikke Eestis esmakordselt, mistõttu ei ole võimalik tuua võrdlusandmeid muutujate osas. Samas hinnates tulemuste juures töö kujunduse muutujate vahelisi erinevusi, siis on näha, et eelkõige said kõrgemaid hinnanguid tööülesannete ning oskuste mitmekesisust ja (mitmekesise ja keeruka) informatsiooni käsitlemist puudutavad alaskaalad. Sellest võib tõlgendada, et töötajad hindavad oma tööd suhteliselt mitmekesiseks ning selliseks, mis pakub neile võimalust mõtlemiseks, analüüsimiseks ning võrdlemisi keeruka ja mahuka informatsiooni hulga jälgimiseks.

Tegemist ei ole ehk väga ootuspärase tulemusega, arvestades et käesolevas töös on töö kujundust vaadeldud tootmisettevõttes. Samas kui võtta arvesse antud ettevõtte tootmise eripära, milleks ei ole masstootmine, vaid erilahendustele ja -tellimustele tuginev tootmissüsteem, siis võib teha järelduse, et võrreldes mahutootmisele keskenduvate ettevõtetega ongi töö sisu oluliselt mitmekesisem ning pakub ka tootmises töötavatele inimeste rohkem vaimset väljakutset. Tegemist on argumendiga, mille puhul saab ettevõttele teha soovitusi, seda tööandja maine kujundamisel ning värbamisel ära kasutada ning tööturul selgemini potentsiaalsetele ja olemasolevatele töötajatele kommunikeerida.

Töö kujunduse ja vastajate taustaandmete seostest tuli välja, et väga olulisi erinevusi vastajate hulgas ei esine, mis tähendab seda, et ettevõtte tervikuna on suhteliselt ühtlane. Samas mõningad erisused siiski andmetes väljendusid, millele oleks vaja tulevikus

tähelepanu pöörata. Antud valimis hindasid naissoost vastajad töö olemusest tulenevat iseseisvust madalamalt kui mehed, mis võib viidata töötajate ebavõrdsele kohtlemisele lähtuvalt soost. Võimalik, et siinkohal on tegemist juhtimiskultuurist tulenevate erisustega, kus meessoost töötajatele usaldatakse rohkem vabadust. Tegemist on teemaga, mis vajab ettevõtte sees täiendavat uurimist ning võrdse kohtlemise põhimõttele suurema tähelepanu pööramist ja veendumist, et erisusi tehakse lähtuvalt inimeste kompetentsidest.

Samuti võib lugeda ootuspäraseks, et hinnangud töö sooritamise kontekstile erinevad tootmise ja kontori töötajate vahel, sest sisuliselt ei olegi tegemist võrreldavate töökeskkondadega. Samas vaadates töö tegemise sotsiaalset konteksti, siis tuli tulemustest välja, et kontoris hindavad inimesed teistelt saadavat tagasisidet oluliselt madalamalt kui tootmises. Tegemist võib olla olukorraga, kus kontoris töötavatel inimestel on võrdlemisi spetsiifiline töö, et kaastöötajatel on raske anda nende tööle ja tulemustele tagasisidet. Samas võib see ka väljendada rahulolematust saadava tagasiside mahuga. Antud juhul on mõistlik tagasiside andmise kultuuri ning põhimõtteid ettevõttes uurida kvalitatiivselt ning sellest tulenevalt aidata kaasa tagasiside paremale ja mõjukamale toimimisele. Samuti tuleks kasuks töötajatele õpetada vajalikke oskusi ning meetodeid tagasiside andmiseks ja vastuvõtmiseks. Samuti oleks nii tootmises kui kontoris töötavate inimeste jaoks abiks suuremal määral klientide tagasiside kommunikeerimine.

Individaalne töö kohandamine

Antud valimis leidis kinnitust, et individaalne töö kohandamine on positiivselt seotud töö kujundamise muutujate: iseseisvuse, ülesannete mitmekesisuse, ülesannete olulisuse, oskuste mitmekesisuse, informatsiooni käsitlemise, probleemide lahendamise, spetsialiseerumise, sotsiaalse toetuse ja vastastikuse sõltuvusega ning tööga seotuse ning selle alaskaaladega. Sellega sai osaliselt tõestatud hüpotees nr 1. Seost ei tuvastatud hüpoteesis püstitatud ülesannete olemuse ja tööst ning teistelt saadava tagasiside osas ning vastastikuse sõltuvuse seos oli oodatule vastupidise suunaga (antud valimis ei olnud see individuaalse töö kohandamisega seotud mitte negatiivselt nagu teoreetilisest käsitlusest võiks eeldada, vaid hoopis positiivselt).

Neid tulemusi analüüsides võib järeldada, et individaalne töö kohandamine on väga paljuski seotud tööülesannete ning tööks vajalike teadmiste-oskuste olemusega ehk mida mitmekülgsem ning vaimset panust eeldava tööga on tegemist, seda enam panustavad ka

töötajad läbi individuaalse töö kohandamise. Käesoleva töö üks suurimaid väärtusi seisneb just nende seoste leidmisel. Tulemusest saab järeldada, et arvatust suurem mõju võib peituda individuaalsele töö kohandamisel sellel, kas ja milliste probleemidega ning kui palju ja millise informatsiooniga tuleb töötajatel oma töös kokku puutuda. Tegemist on järeldusega, mida ei ole otseselt võimalik siduda individuaalse töö kohandamise alaste teoreetiliste käsitluste või varasemate uuringutega ning mille paikapidavust ja mõju tasub kontrollida ka teistes valimites.

Individuaalset töö kohandamist kirjeldavas regressioonimudelisse, mis selgitab ligi 60% nähtuse varieeruvusest jäid nimetatud seostest iseseisvus, ülesannete olulisus ja informatsioon käsitlemine ning tööga seotus. Oluline on juhtida tähelepanu sellele, et suurimat mõju individuaalsele töö kohandamisele avaldab valimis informatsiooni käsitlemine. Siit tulenevalt tasub ettevõttel pöörata täiendavat tähelepanu sellele, kuidas võimaldada töötajatel töökohal maksimaalselt nende vaimset potentsiaali kasutada. Selleks võib olla erinevatesse otsustusprotsessidesse kaasamine, probleemide sagedasem arutamine töötajatega, nendepoolsete lahendusvariantide pakkumise soodustamine jne. Samuti tasub keskenduda informatsiooni käsitlemise protsessile töö sooritamise erinevates etappides ja säilitada (või isegi kasvatada) töötajate jaoks töös peituvat vaimset väljakutset.

See, et mudelis on iseseisvus kõige väiksema mõjuga, on samuti märkimisväärne, kuna seda on peetud individuaalse töö kohandamise peamiseks eelduseks. Kindlasti tasub ka iseseisvuse mõju selles kontekstis täiendavalt uurida. Töötajate iseseisvust saab ettevõtte kontekstis suurendada, võimaldades rohkem vabadust teatud otsustamisprotsessides (nt tööviiside ja järjekordade valikul) või neid otseselt puudutavate olulistest küsimustes kaasates (töötingimused, töökorraldus, tööprotsesside kujundamine jne), seejuures pöörates tähelepanu võrdsele kohtlemisele naiste ja meeste vahel. Ühest küljest suurendab see töötajate tajutud iseseisvust, kuid teisalt annab neile võimaluse kujundada ka oma töö olemust ja ülesandeid.

Lisaks oma tööülesannete kujundamises osalemisele, on iseseisvuse ja töö olulisuse suurendamist võimalik saavutada töötajate kaasamisega ka ettevõtte kui terviku tegemistesse. Näiteks on võimalik töötajatele jagada rohkem informatsiooni organisatsiooni eesmärkide, tulemuste, käekäigu ja neid mõjutavate tegurite kohta, seejuures julgustades neid lahendusi leidma, arvamust avaldama ja olles avatud

töötajatepoolsetele lahendustele. Kindlasti toetab läbimõeldud ja argumenteeritud ettepanekute arvestamine ka informatsiooni käsitlemist puudutavat hinnangut inimeste tööst.

Tööga seotus

Valimis leidis kinnitust, et tööga seotus on positiivselt seotud iseseisvuse, ülesannete mitmekesisuse, ülesannete olemuse, informatsiooni käsitlemise, sotsiaalse toetuse, ergonoomika ja töötingimustega. Tööga seotuse ning ülesannete olulisuse ja tööst saadava tagasiside vahel seost antud valimis ei tuvastatud.

Nii nagu individuaalse töö kohandamise puhul kerkis ka tööga seotuse puhul esile informatsiooni käsitlemise skaala tulemus, mida hüpoteesides ei olnud käsitletud, kuid mis korreleerus keskmise tugevusega tööga seotusega. Sellest tulemusest võib arendada uurimisküsimust, kas suurem vaimse töö osakaal ja keerukus avaldab mõju töötajate tööga seotusele. Igal juhul tuleb rõhutada, et mida enam inimesed tajuvad, et nad tegelevad mõttetööga, info analüüsimise ja probleemide lahendamisega, seda enam nad tunnetavad ka seotust oma tööga.

Veidi üllatuslikult ei näidanud korrelatsioonianalüüs tööga seotuse seost tööülesannete olulisusega, kuna kogetud tähenduslikkust peetakse üheks töö kujunduse vahendavaks seisundiks. Võib eeldada, et töö tähenduslikkus peitub kaudselt töö tunnetuslikus kohandamises. Analüüsides tööga seotust kirjeldavat regressioonimudelit, mis kirjeldab üle poole nähtuse varieeruvusest ja selle beeta-kordajaid, selguski, et töö olemusest avaldavad tööga seotusele mõju iseseisvus, ülesannete olemus ja töötingimused ning lisaks töö tunnetusliku kohandamise alaskaala. Kusjuures töö tunnetuslikul kohandamisel on kõige suurem ning ülesannete olemusel kõige väiksem mõju valimi tööga seotusele.

Eelnevale tuginedes võib öelda, et sisuliselt ei oma tööga seotuse kontekstis nii suurt tähendust mitte ülesannete olulisus, vaid pigem töö tõlgendamine ja mõtestamine inimese poolt ehk kuidas tööd kognitiivselt tajutakse ja sellele tähendust luuakse. Siinkohal on näha suhteliselt suurt kasutamata ressursi ettevõtte poolt. Aidates inimestel lahti mõtestada oma töö väärtuse ja mõju teistele inimestele organisatsiooni sees ja sellest väljaspool ning organisatsioonile tervikuna, on võimalik mõjutada töötajate töö tunnetuslikku kohandamist ja seeläbi omakorda tööga seotust. Seda on võimalik ettevõttes teha näiteks läbi ühiste

väärtuste sõnastamise, ettevõtte tulemuste ja eesmärkide parema kommunikeerimise, klientide tagasiside kommunikeerimise kui ka üldise tagasiside kultuuri soodustamisega. Konkreetselt töö tunnetuslikule kohandamisele on võimalik kaasa aidata tööülesannete olulisuse mõistmisele ja mõtestamisele suunatud sisekoolituste või töötubade korraldamisega.

Täiendavalt olid tööga seotusega seotud töötingimuste alaskaala (väidetes väljendusid eelkõige füüsilised tingimused, milles tööd tehakse). Arvestades sinna juurde asjaolu, et töötingimuste osas näitas dispersioonanalüüs võrdlemisi suurt mõju töökoha (kontor või tootmine) osas, siis saab kokkuvõtteks järeldada, et töökoht võib mõjutada tööga seotuse kui muutuja väärtust läbi hinnangute töötingimustele. Kuna tegemist on ettevõttega, kes on viimastel aastatel väga palju investeerinud töötingimustesse, siis saab sellest välja lugeda ka tagasisidet tehtud investeeringutele ja muudatustele ning toetust ettevõtte teadlikule ja jätkuvale panustamisele töötajate töötingimuste parandamisse. Kindlasti tasub seda tulemust tõlgendada ka teiste tootmisettevõtete kontekstis, kus kaalutakse töötingimuste parandamise mõju ja kasulikkust. Tulevikku silmas pidades tasub ettevõttel jätkata töötingimustele tähelepanu pööramist. Sellele lisaks saab kaasata parendamise protsessi ka töötajaid, muuhulgas andes neile võimaluse näiteks teatud eelarve ulatuses otsustada vajalike tegevuste elluviimise üle.

Töö olemus ehk tööloigu terviklikkus on töökujundamise osa, mis on tootmise tööefektiivsuse kontekstis pälvinud aegade jooksul palju tähelepanu. Antud ettevõttes ei ole tegemist otseselt liinitööga, vaid pigem ongi töö korraldatud tööloikudena. Individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse kontekstis võib järeldada, et tootmises on selline töökorraldus ennast õigustanud.. Kindlasti ei soovita ettevõttel rakendada nõ. liinitööd, kus iga inimene peaks vastutama ainult mõne üksiku tegevuse eest, mis ei moodustaks tervikut.

Töö olemuse ja kogu tootmise terviku parema mõistmise huvides, oleks kasulik töötajaid viia kurssi ka teiste tööloikude või etappide tööprotsesside ja -viisidega, kasutades selleks näiteks tööülesannete roteerimist. Kuigi ka ettevõtte teistes osades on valdavalt tegemist töödega, mille osas on inimestel selged vastutuspiirid ning aitaks ilmselt ka seal oma töö olemuse paremale mõistmisele kaasa, teiste inimeste töö sisu ning selle tulemusena moodustuva terviku sügavam mõistmine. Samuti on tööprotsesside ja tööloikude

kujundamisel võimalik küsida töötajate arvamusi ning kaasata vajadusel neid ümber töö kujundamisse .

Käesolevas alapeatükis järeldustest tulenevad ettepanekud ettevõttele ja nende mõjuvaldkond on kokkuvõtvalt esitatud tabelis Tabel 29.

Tabel 29. Kokkuvõtte uuringu tulemusel ettevõttele tehtavatest ettepanekutest ning nende oodatavast mõjust töö erinevatele aspektidele

| | Informatsiooni käsitlemine | Tööülesannete olulisus | Iseseisvus | Tööülesannete olemus | Töötingimused | Töö tunetuslik kohandamine |
|---|----------------------------|------------------------|------------|----------------------|---------------|----------------------------|
| Vaimset väljakutset pakkuva (tootmis)töö kommunikeerimine värbamisel ja tööandja maine kujundamisel | X | | | | | X |
| Jagada rohkem informatsiooni organisatsiooni eesmärkide, tulemuste, käekäigu ja neid mõjutavate tegurite kohta. | X | X | | | | X |
| Kaardistada töötajate informatsiooni käsitlemise protsess erinevates töö etappides | X | X | | | | |
| Julgustada töötajaid lahendusi leidma ja oma arvamust avaldama | X | | X | | | |
| Olla avatud töötajatepoolsetele lahendustele | | | X | | | |
| Kohelda naisi ja mehi iseseisvuse andmisel võrdselt | | | X | | | |
| Õpetada töötajaid konstruktiivselt tagasisidet andma ja vastu võtma | X | X | | | | |
| Klientide tagasiside kommunikeerimine | X | X | | | | X |
| Soodustada tagasiside andmist pooldava organisatsioonikultuuri kujunemist | X | | | | | |
| Kaasata töötajaid sagedamini otsustusprotsessidesse | X | | X | | | |
| Kaasata töötajaid töötingimuste ja keskkonna parandamisel | X | | X | | X | |
| Kaasata töötajaid tööprotsesside kujundamisel | X | | X | X | | |
| Kaasata töötajaid ettevõtte väärtuspakkumise sõnastamisse | X | | | | | |
| Jätkuv töötingimustesse panustamine | | | | | X | |
| Aidata töötajatel mõista oma töö olulisust organisatsiooni, klientide ja toodete kasutajate kontekstis | X | | | | | X |
| Töö olulisuse kommunikeerimise ja mõtestamise sisekoolitus või töötuba | X | X | | | | X |
| Aidata töötajatel mõista nende tööloigu olemust kogu tööprotsessis ja ettevõttes tervikuna | | X | | X | | |

Individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse vaheline seos

Individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse vaheline seos leidis antud valimi põhjal taas kinnitust, mis oli igati oodatav tulemus arvestades nende kahe nähtuse varasemat teoreetilist ja empiirilist käsitlust. Samas analüüsidest mõlemate nähtuste regressioonimudeleid, siis oli näha, et kaks nähtust on ka omavahelises vastastikusel seoses. Kuigi esmased individuaalse töö kohandamise uuringud on väljendanud seisukohta, et individuaalne töö kohandamine on tööga seotust vahendavaks muutujaks, siis otseselt see käesolevas uuringus kinnitust ei leidnud. Pigem leidis kinnitust, et antud nähtuste puhul on tegemist mõjurite süsteemiga ning otsest põhjus tagajärg seost ei ole võimalik tuvastada.

Uurimistöö üks suurimaid puudusi on selle välise valiidsuse puudumine, mis ei võimalda üldistuste ja ettepanekute tegemist laiemalt kui konkreetne ettevõtte (kuna tegemist on populatsiooni silmas pidades liiga väikese valimiga). Samuti ei saanud tulenevalt faktoranalüüsi tegemise piirangutest, kontrollida tõlgitud küsimustike osas originaalküsimustikes väljenduva faktorstruktuuride kehtivust.

Käesoleva magistr töö näol on tegemist väikese valimi põhjal tehtud analüüside ja järeldustega, mistõttu ei saa neid tulemusi üldistada laiemalt teistesse ettevõtetesse, kuid annab alust uuteks analüüsideks ja tõstatab mitmeid uurimisküsimusi individuaalse töö kohandamise ning tööga seotuse vahelistes uurimisprojektides. Samuti annab käesolev töö alust täiendavalt uurida tööks vajalike teadmiste-oskuste olemusest tulenevat mõju nii individuaalsele töö kohandamisele kui ka tööga seotusele, kuid miks mitte ka teistele organisatsioonipsühholoogias uurimist leidvatele nähtustele.

Kokkuvõte

Organisatsiooni paljude eesmärkide tulemusliku täitmise seisukohalt on oluline mõista töö kujundamise (*job design* ja *work design*), töötajapoolse töö kujundamise ehk individuaalse töö kohandamise (*job crafting*) ning tööga seotuste (*engagement*) nähtuste omavahelisi seoseid. See võimaldab pöörata tähelepanu eelkõige nendele muudatuste planeerimisele, mis mõjutavad töötaja käitumist ja heaolu kõige enam ehk hinnata millist kasu erinevate taktikate kasutamine kaasa toob ning mis paneb töötajaid panustama individuaalsesse töö kohandamisse ja tõstab nende tööga seotust.

Uuema perioodi käsitus töö kujundamisele lähtub seisukohast, et mitte ainult organisatsioon ei mõjuta seda, kuidas töö on kujundatud, vaid ka töötaja saab võtta selles protsessis aktiivse rolli ning mõjutada töö kujundust. Nii nähaksegi töö kujundamist kahe-suunalise protsessina: ülevalt alla kui traditsiooniline töö kujundamine ning alt üles kui individuaalne töö kohandamine. Tööga seotus omakorda mõjutab väga paljude organisatsioonide jaoks oluliste tulemuste saavutamist, mistõttu on oluline ka seda nähtust mõjutavate tegurite parem mõistmine.

Hindamaks, milline on töö kujunduse mõju individuaalsele töö kohandamisele ja tööga seotusele ning omakorda milline seos on viimatinimetatud nähtustel omavahel, viidi läbi deduktsioonipõhine kvantitatiivne uuring tootmisettevõttes Bed Factory Sweden OÜ. Ettevõttepõhisest kõigest valimist (82 töötajat) täitis küsimustiku 71 inimest (86,6%).

Käesolevas töös on töö kujundamist käsitletud laiemalt kui ainult töö omaduste teooriast lähtuvalt ning aluseks on võetud töö kujundamise integreeritud käsitus, mis kätkeb endas lisaks ülesannete olemusele ka tööks vajalikke teadmiste-oskuste olemust ning tööga seotud sotsiaalset ja töö sooritamise konteksti olemust. Töö kujunduse hindamiseks kasutati integreeritud töö kujundamise käsitlusele tuginevat küsimustikku WDQ (*work design questionnaire*). Individuaalse töö kohandamise hindamiseks kasutati JCQ (*job crafting questionnaire*) küsimustikku, kus kajastub nii ülesande, töö tunnetuslik kui suhete kohandamine ja tööga seotuse hindamiseks UWES-9 (*Utrecht work engagement scale*)

küsimustikku, mis hindab tööga seotust kolmel alaskaalal: tarmukus, pühendumine ja süüvimine.

Kuna WDQ ja JCQ küsimustiku kasutamiseks oli vaja need tõlkida eesti keelde, siis viidi läbi küsimustike sisereliaabluste analüüs, mille tulemusi võib kokkuvõttes hinnata heaks. Sisse viidi vaid väikesed muudatused, mis parandasid mõõteskaalade sisemist kooskõla. Tähelepanekud ja ettepanekud eemaldatud väidete tõlgete või konteksti osas on toodud järelduste peatükis. Lisaks tekkis küsitavusi tööga seotuse eestikeelse küsimustiku süüvimise alaskaala ühe küsimuse sõnastuse osas, millele tasub tulevikus läbiviidavates uuringutes tähelepanu pöörata.

Töös püstitati kolm hüpoteesi, millest kaks leidsid kinnitust osaliselt ning üks täielikult. Individuaalse töö kohandamise osas (hüpotees nr 1) leidis kinnitust, et nähtus on valimis positiivselt seotud töö kujundamise muutujate - iseseisvuse, ülesannete mitmekesisuse, ülesannete olulisuse ja sotsiaalse toetusega. Statistiliselt olulist seost ei tuvastatud aga ülesannete olemuse ning tööst ja teistelt saadava tagasiside osas. Vastastikuse sõltuvuse ja individuaalse töö kohandamise vaheline seos oli küll statistiliselt oluline, kuid teooriast tuleneva hüpoteesi osas vastassuunaline.

Tööga seotuse ja töö kujundamise seost hindava hüpoteesi nr 2 osas nähtus, et valimis on positiivne seos tööga seotuse ja töö kujundamise muutujate - iseseisvuse, ülesannete mitmekesisuse, ülesannete olemuse ja sotsiaalse toetusega, kuid ei ole statistiliselt olulist seost ülesannete olulisuse ja tööst saadava tagasisidega. Tööga seotuse ja individuaalse töö kohandamise vahelise positiivse seost puudutav hüpotees nr 3 leidis kinnitust.

Töö üks olulisemaid väärtusi seisneb selles, et lisaks esialgselt hüpoteesides käsitletud seostele selgus nähtuste ja töö kujunduse muutujate vahelisi seoseid analüüsid, et lisaks ülesannete omadustele on veel töö kujunduse elemente, mis on seotud individuaalse töö kohandamise, tööga seotuse või mõlemaga. Nendeks olid eelkõige tööks vajalikke teadmiste-oskuste olemust puudutavad muutujad (informatsiooni käsitlemine, probleemide lahendamine, oskuste mitmekesisus ja spetsialiseerumine). Eriti kerkis korrelatsioonianalüüsis esile informatsiooni käsitlemise alaskaala, mis hilisemas regressioonanalüüsis tõusis üheks olulisemaks seletavaks tunnuseks individuaalse töö kohandamise osas.

Informatsiooni käsitlemist kui individuaalse töö kohandamise mõjurit ei ole käesoleva magistr töö autorile teadaolevalt varasemalt teoreetiliselt ega empiirilisel käsitletud. Antud uuringu valimi põhjal võib teha oletusi, et informatsiooni maht ja selle keerukus on olulisel määral seotud sellega, kui võrd töötajad panustavad enda töö kujundamisse läbi individuaalse töö kohandamise ning kaudselt ka sellega, kui võrd seotult nad ennast oma tööga tunnevad. Sellest tulenevalt võib öelda, et kuigi individuaalne töö kohandamine ja tööga seotus on teataval määral läbi uuritud töö omaduste teooriale tuginedes, siis tasub seda teha veelgi laiemalt ning käesoleva töö tulemust silmas pidades tasub tähelepanu pöörata eelkõige tööks vajalike teadmiste- oskuste olemusele.

Uuringu andmete alusel tehtud regressioonanalüüs näitas uuritava valimi osas peamisteks mõjuriteks individuaalse töö kohandamise osas iseseisvust, ülesannete olulisust ja informatsiooni käsitlemist ning tööga seotust ning omakorda tööga seotuse osas iseseisvust, tööülesannete olemust ja töötingimusi ning töö tunnetuslikku kohandamist (individuaalse töö kohandamise alaskaala). Nende kahe mudeli põhjal võib öelda, et pigem sai kinnitust tõlgendus, et individuaalse töö kohandamise puhul on tegemist mõjurite süsteemiga ning otsest põhjust tagajärg seost ei ole võimalik tuvastada. Kindlasti väärivad teema vajab täiendavat uurimist suuremate valimite põhjal.

Käesoleva töö üheks kõige suuremaks puuduseks on selle väikesest valimist tulenev piirang tulemuste üldistamisel, kuid kindlasti väärivad töös tõstatatud küsimused ning ettepanekud täiendavat uurimist teistes andmevalimites. Samuti on edaspidi võimalik saada põhjalikumalt ülevaadet töö kujundusest ja individuaalsest töö kohandamisest organisatsioonides, kasutades sellest kahte töö kujundamist hindavat eestikeelset küsimustikku.

Summary

Relationship between work design, employee engagement and job crafting

From the perspective of many organisational outcomes, it is important to understand the relationships between top-down directional work design, bottom-up directional job crafting and employee well-being state of engagement. Deeper knowledge about these organisational constructs enable better decision making in the processes of change, so that the job crafting behaviour and employee engagement could be increased.

The aim of this master thesis was to evaluate the effects of work design factors on job crafting and employee engagement, and the relationship between the latter two constructs. Theoretical framework of work design was first given in order to better understand the development of integrated work design approach. Also theoretical overview of job crafting and employee engagement antecedents and outcomes was presented.

The new era of work design research has emerged after defining of job crafting, which disclosed the notion that not only employer is the active member in work design but also employee is a party that changes and constructs its own work. As a result work design can be seen as two way process – top-down as the traditional work design concept and bottom-up as job crafting process.

There have been developments also in the framework on work design itself. For a long time job characteristics model was the main basis of work and job design research, but with the development of work design integrated framework which emphasises that work design is a broader concept than job design, the knowledge, social and contextual characteristics of work have gained more attention in the academic field.

In order to assess the relationships between work characteristics, job crafting and employee engagement a quantitative research in one Estonian production company with 82 employees was conducted. Work characteristics were measured with work design questionnaire (WDQ), job crafting behaviour was measured with job crafting questionnaire (JCQ) and data of employee engagement was gathered using UWES-9

questionnaire. As either WDQ nor JCQ had not been previously used in research in Estonia, these questionnaires were first translated, pilot tested, corrected and then used in the empiric data collecting process. Also reliability analysis of the scales were conducted, which concluded with rather satisfactory results. Some factor removals were made in order to improve inner reliabilities in work characteristics subscales and the ways of improving questions translations was offered in the chapter of conclusions. In addition there was ambiguous result in UWES-9 absorption subscale. Two possible scenarios were offered - either the version of translation could be improved or it is an indicator of employee engagement having just two (vigour and dedication) subscales instead of three. Either way UWES questionnaire used in Estonian language needs further analysis of reliability and validity.

Considering the aim of this master thesis two hypothesis regarding work characteristics correlations with job crafting and employee engagement were made and one regarding job crafting correlation with employee engagement. Sample data showed that hypothesis 1 could be accepted partially – work characteristics autonomy, task variance, task significance and social support correlated with job crafting on a statistically significant level. There appeared to be no statistically significant relation between job crafting and task identity, feedback from work, feedback from others and the correlation between job crafting and interdependence was in opposite direction as stated in the hypothesis. Also hypothesis 2 could be accepted in part – engagement was positively correlated with autonomy, task variety, task identity and social support, but it showed no significant relationship with task significance and feedback from job. The correlation between job crafting and employee engagement was significant and positive as proposed in the hypothesis 3.

One of the most important values of this work lies in the fact that in addition to the initial hypotheses on the relationship between work design variables, the analysis revealed knowledge characteristics of work to be moderately or strongly correlated with both job crafting and employee engagement. In particular, it emerged that information processing subscale was one of the predictors in the regression model, which determines the magnitude of job crafting. Any evidence that information processing characteristic has been theoretically or empirically researched in the context of job crafting or employee engagement could not be found. Based on results presented in this paper one could reason

that the scope and the complexity of information at work is related to how much effort employees put into influencing the design of their own work, and it indirectly affects their well-being state of engagement. More profound research of this proposition needs to be conducted in wider samples in future. Due to limitations of this study (mainly its small sample size) the results cannot be applied more broadly than the specific company that was used to carry out this research.

5. Kasutatud kirjandus

- Albrecht, S., Bakker, A., Gruman, J., Macey, W., & Saks, A. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7-35.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bakker, A. (2010). Engagement and “job crafting”: Engaged employees create their own great place to work. In S. A. (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 229-244). Glos, UK: Edward Elgar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309 - 328.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter?* From Positive Organizational Scholarship: <http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>

- Boniwell, I. (2014). *Positiivne psühholoogia: tõhusa toimimise põhitõed*. Tallinn: Äripäev.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248–267.
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Cummings, T. G. (1978). Self-Regulating Work Groups: A Socio-Technical Synthesis. *The Academy of Management Review*, 3(3), 625-634.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action : employee work engagement and job performance. In A. Bakker, & M. (. Leiter, *Work engagement : a handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Hove: Psychology Press.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Gevers, J. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96.
- Difference Between. (1. May 2016. a.). *Difference Between Job and Work*. Allikas: Differencebetween.net: <http://www.differencebetween.net/language/words-language/difference-between-job-and-work>
- EspressoEnglish.net. (2016, May 1). *Difference between Job, Work, and Career*. Retrieved from <http://www.espressoenglish.net/>: <http://www.espressoenglish.net/difference-between-job-work-and-career/>
- Freaney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement, job design and the role of social context at work: exploring antecedents from a relational perspective. *Human Relations*, 66, 1427–1445.
- Gallup. (2013). *Engagement at Work: Its effect on performance continues in tough economic times*. Gallup Inc.

- Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. Dissertation, University of Pittsburgh.
- Gilbreth, F. B. (1911). *Motion study: a method for increasing the efficiency of the workman*. New York: Van Nostrand. From https://archive.org/stream/motionstudymetho00gilbrich/motionstudymetho00gilbrich_djvu.txt
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. (. Zedeck, *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 417-453). Washington: American Psychological Association.
- Gu-Ne, K., & Young-Min, L. (2015). Towards High Performance Organization: The Impacts of Job Characteristics and Job Crafting. *Advanced Science and Technology Letters*, 114(Business 2015), 26-32.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

- Hackman, R. J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands resources and consequences. In A. a. Bakker, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., & Plowman, S. K. (2013). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2012 Q12® Meta-Analysis*. Retrieved 2015 йил 15-juuni from Gallup Q12® Meta-Analysis: <http://www.gallup.com/services/177047/q12-meta-analysis.aspx>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Pub. Co.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *ournal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113 - 128.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administration Science Quarterly*, 24, 285-307.

- Lipasaar, K. (2015). *Oskustöoliste tööga seotus ning seda mõjutavad tegurid trükkalite näitel*. Master Thesis, Tallinn.
- Lu, C.-Q., Wang, H.-J., Lu, J.-J., Du, D.-Y., & Bakker, A. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(2), 142–152.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, *5*(12), 89-96.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it.* . San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Morgeson, F. P. (2015). *The Work Design Questionnaire*. Retrieved 2016 йил 25-January from Michigan State University: https://www.msu.edu/~morgeson/English_WDQ.pdf
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 1321-1339.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. In J. J. Martocchio, *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 27, pp. 39 - 91). Emerald Group Publishing Limited.
- Morgeson, F. P., Garza, A. S., & Campion, M. A. (2012). Work design. In N. Schmitt, & S. H. (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 12, pp. 525-559). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, *55*, 56–67.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 1-27.

- Oldham, G. R. (1996). Job design. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 33-60.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141.
- Roos, S. (2015). *Töötajate rahulolu ja seotus organisatsiooniga AS-is Smarten Logistics*. MA Thesis, Tallinn.
- Rousseau, D. M. (1977). Technological differences in job characteristics, employee satisfaction, and motivation: A synthesis of job design research and sociotechnical systems theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 19, 18-42.
- Ruus, E. (2015). *Tööga seotuse määra mõjutavad tegurid Eesti tootmisettevõtetes*. MA Thesis, Tallinn.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600 - 619.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In K. A. Truss, R. Delbridge, A. Shantz, & E. S. (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

- Schohat, L. M., & Vigoda-Gadot, E. (2010). “Engage me once again”: is employee engagement for real, or is it “same lady – different dress”? In S. L. Albrecht, *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 98-107). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608–2627.
- Simpson, M. (2008). Engagement at work: a review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012-1024.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(7).
- Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Svetlicinaia, O. (2015). *The relationship between career calling and job crafting among the full-time employees in Estonia: A structural equation model*. MA Thesis, Tallinn.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brothers. From <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240.

- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 914–928.
- Tobias, E. (2015). *Õpetajate tööga seotust mõjutavad töö tajutud tähenduslikkuse tegurid*. MA Thesis, Tallinn.
- Trist, E. L. (1981). The sociotechnical perspective. In A. H. Van de Ven, & W. F. Joyce (Eds.), *Perspectives on organization design and behavior*.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: an investigation of response to task attributes*. Boston: Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Töö ja heaolu küsimustik (UWES)*. (2016, May 1). Retrieved January 25, 2016, from Personal website of Wilmar Schaufeli: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_EST_9.pdf
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal, 16*(4), 328 - 346.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu.

6. Lisad

Lisa 1

Tere

Sinu ees on küsimustik, mis on koostatud eesmärgiga uurida töö kujunduse mõju töötajate pühendumusele ja töötajatepoolsele töö kohandamisele.

Ankeedi täitmine võtab aega umbes 30 minutit.

Küsimused on jagatud neljaks teemaks. Esimeses osas puudutavad küsimused tööga seotud tundeid, teises blokis on küsimused, mis on seotud töötajapoolse töö kohandamisega ning kolmandas osas ametikoha kujundust käsitlevad küsimused (mis on omakorda jagatud nelja blokki).

Kuna uuring viiakse läbi koostöös Tallinna Tehnikaülikooliga, siis on neljandas blokis on üldised vastajat puudutavad küsimused.

Küsimustikule vastamine on konfidentsiaalne, mis tähendab seda, et kogutud andmeid analüüsitakse tervikuna, mitte üksikute vastajate lõikes ning vastused jäävad anonüümseks.

Küsimustele ei ole õigeid ega valesid vastuseid, vaid palun Sul vastata lähtuvalt oma nägemusest nii täpselt kui võimalik.

Mõned küsimused võivad esmapilgul tunduda omavahel väga sarnased, kuid hästi oluline on neid siiski tähelepanelikult lugeda ja kindlasti igale väitele vastata.

Kui Sul tekib mingeid küsimusi uuringu või ankeedi kohta, siis oled teretulnud kirjutama aadressil personal@bedfactorysweden.se või helistama telefonil 521 6776.

Täna Sind juba ette Sinu aja ja panuse eest!

Hanna Jõgi

I TÖÖGA SEOTUS

Järgnevad 9 väidet käsitlevad seda, kuidas Sa end töö tunned.

Palun loe iga väide tähelepanelikult läbi ja otsusta, kui sageli Sa oled ennast nii tundnud, märkides skaalal 0 = mitte kunagi ... 6 = alati/iga päev enda jaoks sobiv vastus.

| | Mitte kunagi 0 | Peaaegu mitte kunagi 1 Mõned korrad aastas | Väga harva 2 Kord kuus | Vahetevahel 3 Mõned korrad kuus | Tihti 4 Kord nädalas | Väga tihti 5 Mõned korrad nädalas | Alati 6 Iga päev |
|--|--------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|--------------------------|
| Tööd tehes tunnen, et pakatan energiast | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tööd tehes tunnen end tugeva ja tarmukana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu töö innustab mind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ma olen oma tööst vaimustuses | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu töö inspireerib mind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hommikul tõustes lähen hea meelega tööle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ma tunnen ennast intensiivselt töötades õnnelikuna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Naudin töösse süvenemist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Olen uhke töö üle, mida ma teen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Olen oma tööst haaratud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Olen täielikult oma töösse süvenenud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Satun tööd tehes hoogu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

II INDIVIDUAALNE TÖÖ KOHANDAMINE

See osa küsimustikust keskendub tegevustele, mida töötajad teevad, et enda tööd kohandada.

Kuigi mõned tööd pakuvad rohkem, teised vähem võimalusi oma töö kohandamiseks, siis tuleb igas töös ette olukordi, kus on võimalik teha väikeseid muudatusi, et kujundada oma tööd endale rohkem meeldivaks ja rahuldust pakkuvaks.

Palun loe iga lause tähelepanelikult läbi ja märgi, kui sageli Sa tegeled nendes kirjeldatud tegevustega, kasutades skaalat 1 = peaaegu üldse mitte ... 6 = väga sageli (Märkus: väga sageli tähendab nii tihti kui Sinu töökohal on see võimalik)

| | (Peaaegu üldse mitte) 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | (Väga sageli) 6 |
|---|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Algatad uusi lähenemis- või tegevusviise, et parandada oma tööd | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Muudad enda poolt tööl täidetavate ülesannete mahtu või tüüpi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Algatad uusi ülesandeid mis sobivad paremini sinu oskuste või huvidega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Võtad vastu täiendavaid tööülesandeid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eelistad ülesandeid, mis sobivad sinu oskuste või huvidega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Muudad oma töö tegemise viisi, et see oleks sinu jaoks nauditavam | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teed väikseid muudatusi tööviisides, mis ei ole sinu arvates tulemuslikud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mõtled sellest, kuidas su töö annab sinu elule eesmärgi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meenutad endale, kui võrd oluline on sinu töö organisatsiooni edu jaoks | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meenutad endale, kui võrd oluline on sinu töö laiema kogukonna jaoks | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mõtled, mil viisil sinu töö omab positiivset mõju sinu elule | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mõtiskled selle üle, millist rolli mängib sinu töö sinu üldises heaolus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tegeled asjadega, mille eesmärk on laiendada suhtlusvõrgustikku | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pingutad, et õppida oma kaastöötajaid põhjalikult tundma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Organiseerid või osaled tööga seotud seltskondlike üritustel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Organiseerid eriüritusi töökohal (näiteks kaastöötaja sünnipäeva tähistamine vms) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tutvustad ennast kaastöötajatele või klientidele, kellega sa ei ole varem kohtunud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otsustad juhendada uusi töötajaid (ametlikult või mitteametlikult) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sõbruned töökaaslastega, kellel on sarnased oskused või huvid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

III TÖÖ OMADUSED

Selle küsimustikuosa eesmärk on paremini mõista seda, kuidas töö Sinu ametikohal on kujundatud.

Palun loe iga väide tähelepanelikult läbi ja märgi kuivõrd nõus Sa iga väitega oled, kasutades skaalat "üldse ei ole nõus" ... "olen täiesti nõus",

1. Tööülesannete omadused

Autonoomsus:

Iseseisvus töö kavandamisel

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul võimalus võtta vastu otsuseid, kuidas ma oma tööd ajaliselt planeerin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul võimalus otsustada, millises järjekorras tööd tehes asju teha | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul võimalus kavandada, kuidas ma oma tööd teen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Iseseisvus otsustamisel

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul töö tegemisel võimalus kasutada oma algatus- või otsustusvõimet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul palju otsuseid võimalik vastu võtta iseseisvalt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht pakub mulle märkimisväärselt sõltumatust otsuste tegemisel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Iseseisvus tegevusviiside valikul

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul võimalus otsustada, milliseid meetodeid ma töö tegemiseks kasutan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht annab mulle märkimisväärse võimaluse iseseisvuseks ja vabaduseks, kuidas ma seda tööd teen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul võimalus ise otsustada, kuidas ma oma tööle lähenen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tööülesannete mitmekesisus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töö minu ametikohal hõlmab endas suurel määral ülesannete vaheldumist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab endas mitmete erinevate asjade tegemist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht nõuab laias ulatuses erinevate ülesannete sooritamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab endas erisuguste ülesannete täitmist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tööülesannete olulisus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu töö tulemused mõjutavad tõenäoliselt oluliselt teiste inimeste elusid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht on laiemas plaanis oma olemuselt oluline ja tähtis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on suur mõju inimestele väljaspool organisatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal tehtaval töö on oluline mõju inimestele väljaspool organisatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tööülesannete olemus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|-------------------|-------------------|------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht hõlmab endas töölõigu tegemist, millel on selge algus ja lõpp | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal on korraldatud nii, et ma saan teha kogu töölõigu algusest lõpuni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht pakub mulle võimalust minu poolt alustatud töölõigud täies ulatuses lõpetada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul võimalus alustatud töö lõpule viia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tööst saadav tagasiside

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töölased tegevused ise annavad otsust ja selget informatsiooni minu töösoorituse efektiivsuse kohta (näiteks kvaliteet ja kogus). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal tehtav töö iseenesest tagab tagasiside minu töösoorituse kohta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal tehtav töö iseenesest tagab mulle info minu töösoorituse kohta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Töök vajalike teadmiste omadused

Töö keerukus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht nõuab üheaegselt ainult ühe ülesande või tegevuse tegemist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ülesanded minu ametikohal on lihtsad ja mittekeerulised | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal koosneb suhteliselt lihtsakoelistest ülesannetest | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab endas suhteliselt lihtsate ülesannete sooritamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Informatsiooni töötlemine

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul vaja jälgida suurt hulka informatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul vaja tegeleda palju mõtlemisega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul vaja korraga jälgida rohkem kui ühte asja | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul vaja analüüsida palju infot | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Probleemide lahendamine

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht hõlmab endas probleemide lahendamist, millel ei ole ilmselget õiget vastust | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul vaja olla loov | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht hõlmab sageli tegelemist probleemidega, millega ma ei ole varem kokku puutunud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on probleemidele vaja ainulaadseid ideid või lahendusi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Oskuste mitmekesisus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töö minu ametikohal vajab mitmekesiseid oskusi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul töö tegemiseks vaja kasutada erinevaid oskusi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on mul vaja kasutada mitmeid erinevatest osadest koosnevaid või kõrgetasemelisi oskusi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on vaja paljude oskuste kasutamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Spetsialiseerumine

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht on eesmärgi, tööülesannete ja tegevuste poolest väga spetsiifiline | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal kasutatavad töövahendid, töötehnikad, materjalid jne on väga spetsiifilise otstarbega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht nõuab väga spetsiifilisi teadmisi ja oskusi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht nõuab põhjalikke teadmisi ja asjatundlikkust | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. Tööga seotud sotsiaalsed omadused

Toetus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mul on oma ametikohal töötades võimalus arendada lähedasi sõprussuhteid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mul on oma ametikohal võimalus teiste inimestega tuttavaks saada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mul on võimalus oma töö käigus kohtuda teiste inimestega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu otsene juht tunneb muret tema alluvuses töötavate inimeste heaolu pärast | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Inimesed, kellega ma koos töötan, tunnevad minu suhtes huvi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Inimesed, kellega ma koos töötan, on sõbralikud | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vastastikune sõltuvus

Teiste sõltuvus minust

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on mul vaja lõpetada oma töö enne, kui teised oma töö lõpule viivad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teiste ametikohtade töö sõltub otseselt minu omast | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teistel ametikohtadel tehtavat tööd ei saa lõpule viia enne, kui minu ametikohal tehtav töö on valmis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Minu sõltuvus teistest

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal tehtavad tegevused on suures osas mõjutatud teiste poolt tehtavast tööst | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal tehtava töö teostamine sõltub paljude erinevate inimeste tööst | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal tehtavat tööd ei ole võimalik teha, kui teised ei tee nende tööd | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Suhtlemine väljaspool organisatsiooni

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht nõuab suures osas ajast suhtlemist inimestega väljaspool organisatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab suhtlemist inimestega, kes ei kuulu minu organisatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oma ametikohal tööd tehes suhtlen ma sageli inimestega, kes ei tööta samas organisatsioonis kui mina | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab palju suhtlemist inimestega väljaspool minu organisatsiooni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Teistelt saadav tagasiside

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ma saan oma juhilt ja töökaaslastelt palju informatsiooni oma töösoorituse kohta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teised inimesed organisatsioonis, nagu juhid ja kaastöötajad, annavad informatsiooni minu töösoorituse efektiivsuse kohta (näiteks kvaliteet ja kogus). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ma saan tagasisidet oma soorituse kohta teistelt inimestelt (nagu oma juhilt või kaastöötajatelt) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Töö situatsioonilised omadused

Ergonoomika

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikohal on töökohtade asetus sobiv (näiteks on piisavalt ruumi, mugav, rühti toetav tööasend) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töökohad on liikumisruumi, haardeulatuse, silmade kõrguse, jalaruumi jne osas kohandatud erineva suurusega inimestele | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab endas liigset küünitamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Füüsilised nõudmised

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Minu ametikoht nõuab suurt füüsilist vastupidavust | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht nõuab palju füüsilist jõudu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikoht nõuab palju füüsilist pingutust | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Töötingimused

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töötegemise keskkonnas ei ole üleliigselt müra | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töötegemise õhustik on temperatuuri ja niiskuse mõttes mugav | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal on risk õnnetuste juhtumiseks väike | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal tehtav töö tehakse keskkonnas, milles ei ole ohtu tervisele (kemikaalid, aurud jne) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal toimub puhtas keskkonnas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Seadmete kasutus

| | Üldse ei ole nõus | Pigem ei ole nõus | Nii ja naa | Pigem olen nõus | Olen täiesti nõus |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Töö minu ametikohal hõlmab endas mitmesuguste erinevate seadmete kasutamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Töö minu ametikohal hõlmab endas keerukate seadmete või tehnoloogia kasutamist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Minu ametikohal kasutatavate seadmete kasutamise õppimine nõudis palju aega | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

IV ÜLDISED KÜSIMUSED

Kuna käesolev uuring on osa laiemast uurimisprojektist, siis käesolevas osas palume Sul vastata mõnedele üldistele küsimustele enda kohta.

Vastused on anonüümsed ja neid analüüsitakse vaid tervikuna.

Kas Sa oled:

- Mees
- Naine

Kui vana Sa oled?

- Alla 20 aastane
- 20-29 aastane
- 30-39 aastane
- 40-49 aastane
- üle 50 aastane

Milline on Sinu haridustase?

- Põhiharidus
- Keskkharidus
- Kutseharidus (ka. kesk-eri)
- Kõrgharidus

Kui kaua Sa oled selles ettevõttes töötanud?

- Vähem kui 4 kuud
- 4 kuud - 1 aasta
- 1 - 2 aastat
- 2 - 3 aastat
- 3 - 4 aastat
- 4 - 5 aastat
- rohkem kui 5 aastat

Suur tänu vastamise eest!

Tabel 30. Töö kujunduse muutujate, individuaalse töö kohandamise ja tööga seotuse korrelatsioonikordajad

| | | Tööga seotus | Tarnukus | Pühendumus | Süüvimine | Individaalne töö kohandamine | Ülesannete kohandamine | Tunnetuslik kohandamine | Suhete kohandamine |
|---------------------------------------|---|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|
| iseseisvus | r | 0,406** | 0,316** | 0,412** | 0,332** | 0,541** | 0,602** | 0,206 | 0,464** |
| | p | 0,000 | 0,007 | 0,000 | 0,005 | 0,000 | 0,000 | 0,084 | 0,000 |
| ülesannete mitmekesisus | r | 0,376** | 0,283* | 0,467** | 0,216 | 0,376** | 0,364** | 0,225 | 0,312** |
| | p | 0,001 | 0,017 | 0,000 | 0,070 | 0,001 | 0,002 | 0,059 | 0,008 |
| ülesannete olulisus | r | 0,215 | 0,131 | 0,209 | 0,228 | 0,470** | 0,329** | 0,389** | 0,420** |
| | p | 0,072 | 0,274 | 0,080 | 0,056 | 0,000 | 0,005 | 0,001 | 0,000 |
| ülesannete olemus | r | 0,292* | 0,232 | 0,238* | 0,305** | 0,033 | -0,090 | 0,011 | 0,145 |
| | p | 0,013 | ,051 | 0,046 | 0,010 | 0,784 | 0,454 | 0,926 | 0,227 |
| tagasiside tööst | r | 0,215 | 0,203 | 0,224 | 0,127 | 0,222 | 0,138 | 0,287* | 0,136 |
| | p | 0,072 | 0,090 | 0,060 | 0,292 | 0,063 | 0,253 | 0,015 | 0,257 |
| töö keerukus | r | 0,193 | 0,190 | 0,246* | 0,052 | 0,192 | 0,190 | 0,154 | 0,126 |
| | p | 0,106 | 0,112 | 0,038 | 0,670 | 0,108 | 0,113 | 0,199 | 0,294 |
| informatsiooni käsitlemine | r | 0,420** | 0,345** | 0,414** | 0,339** | 0,623** | 0,587** | 0,385** | 0,519** |
| | p | 0,000 | 0,003 | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| probleemide lahendamine | r | 0,131 | 0,118 | 0,189 | 0,020 | 0,342** | 0,390** | 0,177 | 0,250* |
| | p | 0,278 | 0,327 | 0,115 | 0,866 | 0,003 | 0,001 | 0,141 | 0,035 |
| oskuste mitmekesisus | r | 0,141 | 0,105 | 0,164 | 0,096 | 0,343** | 0,304* | 0,282* | 0,251* |
| | p | 0,241 | 0,384 | 0,171 | 0,428 | 0,003 | 0,010 | 0,017 | 0,034 |
| spetsialiseerumine | r | 0,111 | 0,094 | 0,082 | 0,118 | 0,329** | 0,185 | 0,298* | 0,318** |
| | p | 0,358 | 0,436 | 0,494 | 0,329 | 0,005 | 0,123 | 0,012 | 0,007 |
| sotsiaalne toetus | r | 0,290* | 0,240* | 0,267* | 0,255* | 0,333** | 0,203 | 0,180 | 0,398** |
| | p | 0,014 | 0,044 | 0,024 | 0,032 | 0,005 | 0,090 | 0,134 | 0,001 |
| vastastikune sõltuvus | r | 0,190 | 0,160 | 0,189 | 0,145 | 0,342** | 0,209 | 0,361** | 0,275* |
| | p | 0,113 | 0,182 | 0,114 | 0,227 | 0,004 | 0,081 | 0,002 | 0,020 |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni | r | -0,138 | -0,162 | -0,127 | -0,063 | -0,018 | 0,006 | -0,270* | 0,160 |
| | p | 0,252 | 0,176 | 0,290 | 0,601 | 0,883 | 0,962 | 0,023 | 0,183 |
| tagasiside teistelt | r | 0,128 | 0,139 | 0,207 | -0,034 | 0,006 | -0,001 | 0,092 | -0,057 |
| | p | 0,289 | 0,248 | 0,084 | 0,775 | 0,963 | 0,995 | 0,445 | 0,640 |
| ergonoomika | r | 0,271* | 0,364** | 0,163 | 0,179 | 0,108 | 0,054 | 0,113 | 0,099 |
| | p | 0,022 | 0,002 | 0,175 | 0,135 | 0,368 | 0,653 | 0,349 | 0,410 |
| füüsilised nõuded | r | -0,093 | -0,062 | -0,132 | -0,041 | 0,016 | 0,014 | 0,201 | -0,130 |
| | p | 0,443 | 0,605 | 0,273 | 0,731 | 0,893 | 0,907 | 0,092 | 0,281 |
| töötingimused | r | 0,381** | 0,330** | 0,325** | 0,347** | 0,242* | 0,204 | 0,113 | 0,251* |
| | p | 0,001 | 0,005 | 0,006 | 0,003 | 0,042 | 0,088 | 0,350 | 0,035 |
| seadmete kasutus | r | -0,133 | -0,209 | -0,024 | -0,119 | 0,022 | 0,027 | 0,031 | 0,000 |
| | p | 0,269 | 0,080 | 0,843 | 0,322 | 0,855 | 0,822 | 0,798 | 0,997 |

Tabel 31. Töö kujunduse muutujate kirjeldav statistika vastajate taustandmete lõikes ning gruppidevaheline erinevus olulisusnivool p<0,05

| | | Töökoht | | Sugu | | Vanus | | | | Haridus | | | | Staaž | | | | | | |
|--|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | | Kontor | Tootmine | Mees | Naine | alla 30 | 30-39 | 40-49 | üle 50 | Põhiharidus | Keskharidus | Kutseharidus | Kõrgharidus | < 4 kuud | 4 k - 1 a | 1-2 a | 2-3 a | 3-4 a | 4-5 aastat | > 5 aastat |
| Tööülesannete olemus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| iseseisvus | M | 3,69 _a | 3,21 _a | 3,55_a | 3,04_b | 3,30 _a | 3,33 _a | 3,20 _a | 3,23 _a | 3,20 _a | 3,04 _a | 3,30 _a | 3,98 _a | 2,96 _a | 2,80 _a | 2,99 _a | 3,08 _a | 3,00 _a | 3,63 _a | 3,86 _a |
| | SD | 0,88 _a | ,92 _a | 0,72 _a | 1,02 _b | 0,64 _a | 1,17 _a | 0,94 _a | 1,16 _a | 0,80 _a | 0,97 _a | 0,94 _a | 0,98 _a | 0,83 _a | 0,32 _a | 1,02 _a | 0,90 _a | 0,84 _a | 0,89 _a | 0,91 _a |
| ülesannete mitmekesisus | M | 4,25 _a | 3,98 _a | 4,09 _a | 3,96 _a | 3,81 _a | 4,12 _a | 4,17 _a | 4,08 _a | 3,90 _a | 3,98 _a | 4,01 _a | 4,60 _a | 4,42 _a | 3,81 _a | 3,65 _a | 3,81 _a | 3,90 _a | 4,25 _a | 4,43 _a |
| | SD | 0,85 _a | 0,86 _a | 0,84 _a | 0,87 _a | 0,95 _a | 0,76 _a | 0,79 _a | 0,88 _a | 1,03 _a | 0,77 _a | 0,83 _a | 0,45 _a | 0,63 _a | 0,85 _a | 1,10 _a | 0,84 _a | 0,97 _a | 0,56 _a | 0,57 _a |
| ülesannete tähenduslikkus | M | 3,22 _a | 3,31 _a | 3,39 _a | 3,22 _a | 3,33 _a | 3,13 _a | 3,51 _a | 3,08 _a | 3,39 _a | 3,56 _a | 3,18 _a | 2,87 _a | 3,22 _a | 2,93 _a | 3,29 _a | 3,33 _a | 3,30 _a | 3,22 _a | 3,53 _a |
| | SD | 0,97 _a | 0,88 _a | 0,92 _a | 0,87 _a | 0,90 _a | 0,80 _a | 0,78 _a | 1,12 _a | 0,94 _a | 0,96 _a | 0,79 _a | 1,07 _a | 1,07 _a | 0,83 _a | 1,08 _a | 0,76 _a | 0,67 _a | 0,82 _a | 0,98 _a |
| ülesannete olemus | M | 3,81 _a | 3,55 _a | 3,34_a | 3,78_b | 3,24 _a | 3,48 _a | 3,89 _a | 3,92 _a | 3,53 _a | 3,55 _a | 3,57 _a | 3,95 _a | 4,42_{a,b} | 3,78_{a,b} | 3,08_a | 3,00_a | 3,50_{a,b} | 4,36_b | 3,68_{a,b} |
| | SD | 0,61 _a | 0,93 _a | 0,85 _a | 0,89 _b | 0,70 _a | 0,88 _a | 0,77 _a | 1,22 _a | 0,73 _a | 0,98 _a | 0,97 _a | 0,69 _a | ,80 _{a,b} | 0,55 _{a,b} | 1,09 _a | 0,77 _a | 0,70 _{a,b} | 0,53 _b | 0,80 _{a,b} |
| tagasiside tööst | M | 3,41 _a | 3,62 _a | 3,54 _a | 3,64 _a | 3,37 _a | 3,67 _a | 3,54 _a | 4,06 _a | 3,51 _a | 3,73 _a | 3,62 _a | 3,33 _a | 3,44_{a,b} | 3,41_{a,b} | 3,58_{a,b} | 2,75_a | 3,60_{a,b} | 4,15_b | 3,84_{a,b} |
| | SD | 1,02 _a | 0,92 _a | 0,87 _a | 0,98 _a | 0,89 _a | 1,03 _a | 0,98 _a | 0,68 _a | 0,80 _a | 1,01 _a | 0,93 _a | 1,27 _a | ,96 _{a,b} | 1,09 _{a,b} | ,86 _{a,b} | 0,81 _a | 0,78 _{a,b} | 0,96 _b | ,84 _{a,b} |
| Tööks vajaminevate teadmiste-oskuste olemus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| töö keerukus | M | 3,85 _a | 3,39 _a | 3,33 _a | 3,54 _a | 3,16 _a | 3,69 _a | 3,37 _a | 3,86 _a | 3,16 _a | 3,54 _a | 3,46 _a | 4,00 _a | 2,44 _a | 3,07 _a | 3,29 _a | 3,25 _a | 3,93 _a | 3,96 _a | 3,49 _a |
| | SD | 1,13 _a | 0,83 _a | 0,90 _a | 0,87 _a | 0,60 _a | 0,91 _a | 0,97 _a | 1,03 _a | 0,70 _a | 0,72 _a | 0,93 _a | 1,41 _a | 1,39 _a | 0,64 _a | 0,75 _a | 0,50 _a | 0,87 _a | 1,16 _a | 0,79 _a |
| informatsiooni käsitlemine | M | 4,58_a | 3,94_b | 4,12 _a | 3,95 _a | 3,95 _a | 4,17 _a | 4,03 _a | 3,98 _a | 3,81 _a | 4,13 _a | 3,98 _a | 4,70 _a | 3,17 _a | 3,78 _a | 3,66 _a | 3,95 _a | 4,43 _a | 4,39 _a | 4,24 _a |
| | SD | 0,56 _a | 0,92 _b | 0,80 _a | 0,98 _a | 0,92 _a | 0,78 _a | 0,65 _a | 1,35 _a | 0,92 _a | 0,84 _a | 0,93 _a | 0,67 _a | 0,14 _a | 1,33 _a | 1,02 _a | 0,80 _a | 0,55 _a | 0,83 _a | 0,67 _a |
| probleemide lahendamine | M | 3,58 _a | 3,18 _a | 3,41 _a | 3,09 _a | 3,21 _a | 3,52 _a | 3,31 _a | 2,81 _a | 2,96 _a | 3,36 _a | 3,24 _a | 3,70 _a | 2,33_{a,b} | 2,42_a | 3,20_{a,b} | 3,53_{a,b} | 3,63_{a,b} | 3,19_{a,b} | 3,50_b |
| | SD | 0,95 _a | 0,88 _a | 0,89 _a | 0,88 _a | 0,89 _a | 1,10 _a | 0,71 _a | ,85 _a | 0,95 _a | 0,87 _a | 0,89 _a | 0,82 _a | ,29 _{a,b} | 0,89 _a | 0,95 _{a,b} | 0,70 _{a,b} | 0,76 _{a,b} | 1,18 _{a,b} | 0,58 _b |
| oskuste mitmekesisus | M | 4,08 _a | 3,90 _a | 3,89 _a | 3,94 _a | 3,71 _a | 4,00 _a | 4,12 _a | 3,94 _a | 3,62 _a | 4,24 _a | 3,87 _a | 4,25 _a | 3,58 _a | 3,44 _a | 3,82 _a | 3,94 _a | 3,86 _a | 4,25 _a | 4,18 _a |
| | SD | 0,65 _a | 0,80 _a | 0,77 _a | 0,80 _a | 0,78 _a | 0,77 _a | 0,81 _a | 0,78 _a | 0,75 _a | 0,70 _a | 0,79 _a | 0,87 _a | 1,01 _a | 0,72 _a | 0,97 _a | 0,73 _a | 0,81 _a | 0,76 _a | 0,56 _a |
| spetsialiseerumine | M | 3,28 _a | 3,49 _a | 3,54 _a | 3,40 _a | 3,37 _a | 3,53 _a | 3,31 _a | 3,81 _a | 3,46 _a | 3,61 _a | 3,37 _a | 3,65 _a | 3,00 _a | 3,11 _a | 3,40 _a | 3,34 _a | 3,20 _a | 4,00 _a | 3,72 _a |
| | SD | 1,15 _a | 0,81 _a | 0,86 _a | 0,85 _a | 0,92 _a | 0,91 _a | 0,77 _a | 0,72 _a | 0,87 _a | 0,98 _a | 0,75 _a | 1,13 _a | 0,66 _a | 1,34 _a | 0,74 _a | 0,58 _a | 0,79 _a | 0,83 _a | 0,70 _a |

Tabel 32. Töö kujunduse muutujate kirjeldav statistika vastajate taustandmete lõikes ning gruppidevaheline erinevus olulisusnivool $p < 0,05$ (järg)

| | | Töökoht | | Sugu | | Vanus | | | | Haridus | | | | Staaž | | | | | | |
|---|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | Kontor | Tootmine | Mees | Naine | alla 30 | 30-39 | 40-49 | üle 50 | Põhiharidus | Keskharidus | Kutseharidus | Kõrgharidus | < 4 kuud | 4 k - 1 a | 1-2 a | 2-3 a | 3-4 a | 4-5 aastat | > 5 aastat |
| Tööga seotud sotsiaalse konteksti olemus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sotsiaalne toetus | M | 3,78 _a | 3,41 _a | 3,56 _a | 3,37 _a | 3,46 _a | 3,63 _a | 3,38 _a | 3,36 _a | 3,75 _a | 3,28 _a | 3,38 _a | 3,52 _a | 3,47 _a | 3,58 _a | 3,39 _a | 3,25 _a | 3,10 _a | 3,79 _a | 3,58 _a |
| | SD | 0,79 _a | 0,62 _a | 0,63 _a | 0,67 _a | 0,62 _a | 0,61 _a | 0,67 _a | 0,77 _a | 0,55 _a | 0,60 _a | 0,72 _a | 0,41 _a | 0,31 _a | 0,69 _a | 0,73 _a | 0,40 _a | 0,73 _a | 0,86 _a | 0,46 _a |
| vastastikune sõltuvus | M | 3,98 _a | 3,73 _a | 3,73 _a | 3,78 _a | 3,81 _a | 3,72 _a | 3,70 _a | 3,78 _a | 3,79 _a | 3,88 _a | 3,67 _a | 3,83 _a | 3,22 _a | 3,52 _a | 4,02 _a | 3,54 _a | 3,43 _a | 3,78 _a | 4,03 _a |
| | SD | 0,57 _a | 0,69 _a | 0,73 _a | 0,64 _a | 0,76 _a | 0,61 _a | 0,62 _a | 0,74 _a | 0,77 _a | 0,56 _a | 0,73 _a | 0,37 _a | 0,95 _a | 0,65 _a | 0,78 _a | 0,57 _a | 0,49 _a | 0,64 _a | 0,60 _a |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni | M | 3,97_a | 1,91_b | 2,48 _a | 1,92 _a | 2,53 _a | 2,53 _a | 1,67 _a | 1,75 _a | 2,71_{a,c} | 1,59_b | 1,90_{a,b} | 3,95_c | 2,17 _a | 2,36 _a | 1,88 _a | 2,84 _a | 1,50 _a | 2,14 _a | 2,41 _a |
| | SD | 1,23 _a | 0,98 _b | 1,29 _a | 1,12 _a | 1,47 _a | 1,33 _a | 0,68 _a | 0,85 _a | 1,38 _{a,c} | 1,00 _b | ,84 _{a,b} | 1,42 _c | 1,15 _a | 1,61 _a | 1,12 _a | 1,29 _a | 0,55 _a | 1,43 _a | 1,18 _a |
| tagasiside teistelt | M | 2,52_a | 3,28_b | 3,15 _a | 3,21 _a | 2,97 _a | 3,04 _a | 3,26 _a | 3,67 _a | 3,33 _a | 3,17 _a | 3,20 _a | 2,60 _a | 3,33 _a | 3,37 _a | 3,38 _a | 2,54 _a | 2,83 _a | 3,33 _a | 3,31 _a |
| | SD | 1,06 _a | 0,98 _b | 1,10 _a | 0,95 _a | 1,24 _a | 0,80 _a | 0,93 _a | 0,77 _a | 0,97 _a | 1,19 _a | 0,97 _a | 0,92 _a | 0,88 _a | 1,46 _a | 1,18 _a | 0,50 _a | 0,84 _a | 0,96 _a | 0,89 _a |
| Töö sooritamise konteksti olemus | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ergnoomika | M | 3,33 _a | 2,94 _a | 2,75 _a | 3,19 _a | 2,72 _a | 3,13 _a | 3,10 _a | 3,21 _a | 2,97 _a | 2,78 _a | 3,05 _a | 3,40 _a | 3,33 _a | 2,94 _a | 3,00 _a | 2,56 _a | 2,55 _a | 3,50 _a | 3,15 _a |
| | SD | 1,30 _a | 1,02 _a | 1,11 _a | 0,98 _a | 1,13 _a | 1,22 _a | 0,89 _a | 0,94 _a | 1,12 _a | 0,95 _a | 1,09 _a | 1,14 _a | 0,58 _a | 0,88 _a | 1,16 _a | 1,02 _a | 0,98 _a | 1,32 _a | 1,00 _a |
| füüsilised nõuded | M | 1,52_a | 3,97_b | 3,66 _a | 3,66 _a | 4,00 _a | 2,96 _a | 3,88 _a | 3,47 _a | 4,02_a | 4,23_a | 3,41_{a,b} | 2,20_b | 3,89 _a | 3,59 _a | 4,27 _a | 3,75 _a | 4,07 _a | 2,63 _a | 3,37 _a |
| | SD | 0,75 _a | 1,03 _b | 1,13 _a | 1,43 _a | 0,98 _a | 1,48 _a | 1,28 _a | 1,41 _a | 0,88 _a | 1,05 _a | 1,41 _{a,b} | 1,02 _b | 1,17 _a | 1,41 _a | 1,14 _a | 1,02 _a | 0,89 _a | 1,57 _a | 1,31 _a |
| töötingimused | M | 3,98_a | 2,82_b | 2,94 _a | 2,99 _a | 2,82 _a | 3,06 _a | 2,95 _a | 3,22 _a | 2,70_{a,b} | 2,50_a | 3,24_b | 3,56_{a,b} | 3,73 _a | 2,84 _a | 3,01 _a | 2,83 _a | 2,84 _a | 3,27 _a | 2,85 _a |
| | SD | 0,56 _a | 0,80 _b | 0,87 _a | 0,87 _a | 0,81 _a | 1,05 _a | 0,92 _a | 0,60 _a | 0,58 _{a,b} | 0,89 _a | 0,86 _b | ,74 _{a,b} | 1,10 _a | 0,87 _a | 0,84 _a | 1,33 _a | 0,54 _a | 1,22 _a | 0,46 _a |
| seadmete kasutus | M | 2,33_a | 3,18_b | 3,41_a | 2,79_b | 3,32 _a | 2,87 _a | 3,00 _a | 2,92 _a | 3,45 _a | 3,37 _a | 2,83 _a | 2,40 _a | 3,50 _a | 3,11 _a | 3,30 _a | 3,00 _a | 2,95 _a | 3,11 _a | 2,86 _a |
| | SD | 0,75 _a | 0,86 _b | 0,86 _a | 0,83 _b | 0,89 _a | 1,04 _a | 0,88 _a | 0,67 _a | 0,58 _a | 1,01 _a | 0,90 _a | 0,55 _a | 0,87 _a | 0,65 _a | 0,94 _a | 0,80 _a | 0,96 _a | 1,08 _a | 0,93 _a |

Märkus: Samas reas ja alatabelis olevad keskmised, millel ei ole sama alaindeks, on erinevad olulisuse tõenäosusega $p < 0,05$. Test eeldab võrdset varieeruvust¹

1. Testid on kohandatud paariviisiliseks võrdluseks iga rea ja alatabeli osas kasutades Bonferroni korrektsiooni.

Tabel 33. Individuaalse töö kohandamise kirjeldav statistika vastajate taustaandmete lõikes

| | | Töökoht | | Sugu | | Vanus | | | | Haridus | | | | Staaž | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----|---------|----------|------|-------|-------|-------|-------|------|---------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|---|---|
| | | Kontor | Tootmine | Mees | Naine | alla | | | | üle | Põhi- haridus | Kesk- haridus | Kutse- haridus | Kõrg- haridus | < | 4 | 4 k | - 1-2 | 2-3 | 3-4 | 4-5 | > | 5 |
| | | | | | | 30 | 30-39 | 40-49 | 50 | kuud | | | | | 1 k | aastat | aastat | aastat | aastat | aastat | | | |
| Individuaalne töö kohandamine | M | 3,88 | 3,81 | 3,92 | 3,74 | 3,81 | 3,92 | 3,82 | 3,73 | 3,75 | 4,02 | 3,80 | 3,61 | 3,35 | 3,50 | 3,76 | 3,56 | 3,94 | 4,00 | 4,09 | | | |
| | SD | 0,58 | 0,83 | 0,82 | 0,79 | 0,89 | 0,74 | 0,68 | 0,95 | 0,87 | 0,94 | 0,76 | 0,25 | 0,35 | 0,80 | 0,99 | 0,74 | 0,91 | 0,68 | 0,67 | | | |
| Ülesande kohandamine | M | 4,21 | 4,18 | 4,44 | 3,97 | 4,38 | 4,17 | 4,16 | 3,82 | 4,04 | 4,38 | 4,15 | 4,23 | 3,95 | 3,97 | 4,05 | 3,90 | 4,29 | 4,14 | 4,55 | | | |
| | SD | 0,51 | 0,97 | 0,93 | 0,87 | 0,87 | 1,08 | 0,68 | 1,12 | 1,03 | 0,93 | 0,90 | 0,67 | 0,46 | 0,63 | 1,02 | ,90 | 1,31 | 1,06 | 0,65 | | | |
| Tunnetuslik kohandamine | M | 3,31 | 3,88 | 3,64 | 3,94 | 3,64 | 3,64 | 3,96 | 4,13 | 3,58 | 4,08 | 3,93 | 2,92 | 3,07 | 3,13 | 4,07 | 3,50 | 4,02 | 3,89 | 4,05 | | | |
| | SD | 0,91 | 1,07 | 1,10 | 1,03 | 1,18 | ,87 | 1,00 | 1,16 | 1,17 | 1,18 | 0,97 | 0,30 | 0,42 | 1,22 | 1,08 | 0,76 | 1,08 | 0,79 | 1,18 | | | |
| Suhete kohandamine | M | 3,95 | 3,40 | 3,59 | 3,37 | 3,35 | 3,88 | 3,38 | 3,35 | 3,58 | 3,61 | 3,34 | 3,49 | 2,95 | 3,30 | 3,24 | 3,25 | 3,53 | 3,94 | 3,67 | | | |
| | SD | 0,92 | 1,01 | 1,01 | 1,01 | 1,04 | 0,97 | 0,88 | 1,17 | 1,10 | 1,04 | 1,01 | 0,74 | 0,79 | 1,00 | 1,29 | 0,83 | 1,00 | 1,04 | 0,85 | | | |

Tabel 34. Tööga seotuse kirjeldav statistika vastajate taustaandmete lõikes

| | | Töökoht | | Sugu | | Vanus | | | | Haridus | | | | Staaž | | | | | | | |
|---------------------|----|---------|----------|------|-------|-------|-------|-------|------|---------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------|-------|-------|-------|-------|------|-----|
| | | Kontor | Tootmine | Mees | Naine | alla | | | | üle | Põhi- haridus | Kesk- haridus | Kutse- haridus | Kõrg- haridus | < | 4 k - | | | | | |
| | | | | | | 30 | 30-39 | 40-49 | 50 | kuud | | | | | 1 a | 1-2 a | 2-3 a | 3-4 a | 4-5 a | > | 5 a |
| Tööga seotus | M | 5,27 | 5,14 | 4,93 | 5,34 | 4,94 | 5,12 | 5,27 | 5,47 | 4,86 | 5,17 | 5,31 | 5,09 | 5,41 | 4,98 | 5,01 | 4,88 | 5,34 | 5,67 | 5,09 | |
| | SD | 1,02 | 1,00 | 0,97 | 1,00 | 0,86 | 1,05 | 1,06 | 1,13 | 0,92 | 1,08 | 1,04 | 0,77 | 0,63 | 1,03 | 1,14 | 1,03 | 1,16 | 0,86 | 0,90 | |
| Tarmukus | M | 5,04 | 4,91 | 4,59 | 5,21 | 4,63 | 5,07 | 4,98 | 5,31 | 4,57 | 4,88 | 5,17 | 4,73 | 5,00 | 4,59 | 4,89 | 4,63 | 5,17 | 5,41 | 4,88 | |
| | SD | 1,20 | 1,19 | 1,27 | 1,05 | 1,18 | 1,17 | 1,14 | 1,28 | 1,23 | 1,42 | 1,04 | 1,12 | 0,33 | 1,31 | 1,45 | 1,08 | 1,29 | 0,91 | 1,15 | |
| Pühendumus | M | 4,99 | 4,92 | 4,73 | 5,10 | 4,49 | 4,95 | 5,15 | 5,47 | 4,53 | 4,94 | 5,15 | 4,80 | 5,33 | 4,63 | 4,56 | 4,71 | 5,30 | 5,62 | 4,87 | |
| | SD | 1,45 | 1,20 | 1,09 | 1,31 | 1,24 | 1,19 | 1,20 | 1,08 | 1,34 | 1,18 | 1,18 | 1,24 | 0,88 | 1,18 | 1,59 | 1,25 | 1,06 | 0,92 | 1,10 | |
| Süüvimine | M | 5,78 | 5,59 | 5,48 | 5,72 | 5,71 | 5,36 | 5,67 | 5,64 | 5,49 | 5,69 | 5,62 | 5,73 | 5,89 | 5,70 | 5,58 | 5,29 | 5,57 | 6,00 | 5,51 | |
| | SD | 0,80 | 1,05 | 1,02 | 1,02 | 0,80 | 1,09 | 1,14 | 1,21 | 0,87 | 1,04 | 1,15 | 0,49 | 0,69 | 0,90 | 1,09 | 1,12 | 1,33 | 0,94 | 0,92 | |

Tabel 35. Korrelatsioonikordajad (individuaalne töö kohandamine, töö kujunduse muutujad)

| | | Kohandamine | Ülesande kohandamine | Tunnetuslik kohandamine | Suhete kohandamine | | |
|---|--|-------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|---------|---------|
| Tööülesannete olemus | iseseisvus | r | ,541** | 0,602** | 0,206 | 0,464** | |
| | | p | 0,000 | 0,000 | 0,084 | 0,000 | |
| | ülesannete mitmekesisus | r | 0,376** | 0,364** | 0,225 | 0,312** | |
| | | p | 0,001 | 0,002 | 0,059 | 0,008 | |
| | ülesannete tähenduslikkus | r | 0,470** | 0,329** | 0,389** | 0,420** | |
| | | p | 0,000 | 0,005 | 0,001 | 0,000 | |
| Tööülesannete olemus | ülesannete olemus | r | 0,033 | -0,090 | 0,011 | 0,145 | |
| | | p | 0,784 | 0,454 | 0,926 | 0,227 | |
| | tagasiside tööst | r | 0,222 | 0,138 | 0,287* | 0,136 | |
| | | p | 0,063 | 0,253 | 0,015 | 0,257 | |
| | Töös vajalike teadmiste-oskuste olemus | töö keerukus | r | 0,192 | 0,190 | 0,154 | 0,126 |
| | | | p | 0,108 | 0,113 | 0,199 | 0,294 |
| informatsiooni käsitlemine | | r | 0,623** | 0,587** | 0,385** | 0,519** | |
| | | p | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | |
| probleemide lahendamine | | r | 0,342** | 0,390** | 0,177 | 0,250* | |
| | | p | 0,003 | 0,001 | 0,141 | 0,035 | |
| Töös vajalike teadmiste-oskuste olemus | oskuste mitmekesisus | r | 0,343** | 0,304* | 0,282* | 0,251* | |
| | | p | 0,003 | 0,010 | 0,017 | 0,034 | |
| | spetsialiseerumine | r | 0,329** | 0,185 | 0,298* | 0,318** | |
| | | p | 0,005 | 0,123 | 0,012 | 0,007 | |
| | Töoga seotud sotsiaalse konteksti olemus | sotsiaalne toetus | r | 0,333** | 0,203 | 0,180 | 0,398** |
| | | | p | 0,005 | 0,090 | 0,134 | 0,001 |
| vastastikune sõltuvus | | r | 0,342** | 0,209 | 0,361** | 0,275* | |
| | | p | 0,004 | 0,081 | 0,002 | 0,020 | |
| suhtlemine väljaspool organisatsiooni | | r | -0,018 | 0,006 | -0,270* | 0,160 | |
| | | p | 0,883 | 0,962 | 0,023 | 0,183 | |
| Töös seotud sotsiaalse konteksti olemus | tagasiside teistelt | r | 0,006 | -0,001 | 0,092 | -0,057 | |
| | | p | 0,963 | 0,995 | 0,445 | 0,640 | |
| | ergonoomika | r | 0,108 | 0,054 | 0,113 | 0,099 | |
| | | p | 0,368 | 0,653 | 0,349 | 0,410 | |
| | füüsilised nõuded | r | 0,016 | 0,014 | 0,201 | -0,130 | |
| | | p | 0,893 | 0,907 | 0,092 | 0,281 | |
| Töö sooritamise konteksti olemus | töötingimused | r | 0,242* | 0,204 | 0,113 | 0,251* | |
| | | p | 0,042 | 0,088 | 0,350 | 0,035 | |
| | seadmete kasutus | r | 0,022 | 0,027 | 0,031 | 0,000 | |
| | | p | 0,855 | 0,822 | 0,798 | 0,997 | |

* p<0,05, **p<0,01, N=71

Tabel 36. Korrelatsioonikordajad (tööga seotus, töö kujunduse muutujad)

| | | Seotus | Tarmukus | Pühendumus | Süüvimine | |
|--|---------------------------------------|--------|----------|------------|-----------|---------|
| Tööülesannete olemus | iseseisvus | r | 0,406** | 0,316** | 0,412** | 0,332** |
| | | p | 0,000 | 0,007 | 0,000 | 0,005 |
| | ülesannete mitmekesisus | r | 0,376** | 0,283* | 0,467** | 0,216 |
| | | p | 0,001 | 0,017 | 0,000 | 0,070 |
| | ülesannete olulisus | r | 0,215 | 0,131 | 0,209 | 0,228 |
| | | p | 0,072 | 0,274 | 0,080 | 0,056 |
| | ülesannete olemus | r | 0,292* | 0,232 | 0,238* | 0,305** |
| | | p | 0,013 | 0,051 | 0,046 | 0,010 |
| Tööks vajalike teadmiste-oskuste olemus | tagasiside tööst | r | 0,215 | 0,203 | 0,224 | 0,127 |
| | | p | 0,072 | 0,090 | 0,060 | 0,292 |
| | töö keerukus | r | 0,193 | 0,190 | 0,246* | 0,052 |
| | | p | 0,106 | 0,112 | 0,038 | 0,670 |
| | informatsiooni käsitlemine | r | 0,420** | 0,345** | 0,414** | 0,339** |
| | | p | 0,000 | 0,003 | 0,000 | 0,004 |
| | probleemide lahendamine | r | 0,131 | 0,118 | 0,189 | 0,020 |
| | | p | 0,278 | 0,327 | 0,115 | 0,866 |
| Tööga seotud sotsiaalse konteksti olemus | oskuste mitmekesisus | r | 0,141 | 0,105 | 0,164 | 0,096 |
| | | p | 0,241 | 0,384 | 0,171 | 0,428 |
| | spetsialiseerumine | r | 0,111 | 0,094 | 0,082 | 0,118 |
| | | p | 0,358 | 0,436 | 0,494 | 0,329 |
| | sotsiaalne toetus | r | 0,290* | 0,240* | 0,267* | 0,255* |
| | | p | 0,014 | 0,044 | 0,024 | 0,032 |
| | vastastikune sõltuvus | r | 0,190 | 0,160 | 0,189 | 0,145 |
| | | p | 0,113 | 0,182 | 0,114 | 0,227 |
| Töö sooritamise konteksti olemus | suhtlemine väljaspool organisatsiooni | r | -0,138 | -0,162 | -0,127 | -0,063 |
| | | p | 0,252 | 0,176 | 0,290 | 0,601 |
| | tagasiside teistelt | r | 0,128 | 0,139 | 0,207 | -0,034 |
| | | p | 0,289 | 0,248 | 0,084 | 0,775 |
| | ergonoomika | r | 0,271* | 0,364** | 0,163 | 0,179 |
| | | p | 0,022 | 0,002 | 0,175 | 0,135 |
| | füüsilised nõuded | r | -0,093 | -0,062 | -0,132 | -0,041 |
| | | p | 0,443 | 0,605 | 0,273 | 0,731 |
| Töö sooritamise konteksti olemus | töötingimused | r | 0,381** | 0,330** | 0,325** | 0,347** |
| | | p | 0,001 | 0,005 | 0,006 | 0,003 |
| | seadmete kasutus | r | -0,133 | -0,209 | -0,024 | -0,119 |
| | | p | 0,269 | 0,080 | 0,843 | 0,322 |

* p<0,05, **p<0,01, N=71