

LÜHIKOKKUVÕTE

Töötajate rahulolu ja tajutud õiglus merit tasustamissüsteemiga Ameerika Ühendriikide saatkonna näitel

Mai-Liis Niit

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada Ameerika Ühendriikide Tallinna saatkonna kohalike töötajate õigluse taju merit tasustamissüsteemi suhtes ja selle seosed rahuloluga merit tasustamissüsteemiga. Eesmärgist tulenevalt on uurimisküsimusteks:

1. Millised on põhilised probleemid ja takistused merit tasustamissüsteemide rakendamisel?
2. Kuidas on omavahel seotud töötajate õigluse taju ja rahulolu merit tasustamissüsteemiga?
3. Milline on Ameerika Ühendriikide saatkonna töötajate rahulolu saatkonnas kehtiva merit tasustamissüsteemiga?
4. Kui efektiivseks hindab Ameerika Ühendriikide saatkonna personalijuht kehtivat merit tasustamissüsteemi?

Eesmärgi saavutamiseks töötas autor läbi teoreetilised allikad ja teostas asutusesiseste dokumentide analüüsi, viis läbi uuringu Ameerika Ühendriikide saatkonna kohalike töötajate seas ja intervjuu saatkonna personalijuhiga. Küsitluse käigus saadud andmeid töötles autor SPSS-iga. Uuringu valim on kõikne, selle moodustavad kohalikud Eesti kodanikud, kes kuuluvad kohaliku kompensatsiooniplaani alla, s.t, et neil on õigus kõikidele kompensatsiooni plaanis loetletud privileegidele. Uuringu käigus viidi läbi kvantitatiivne ankeetküsitlus, poolstruktureeritud intervjuu ja asutusesiseste dokumentide analüüs.

Läbi viidud uuringusse olid kaasatud kõik Tallinna saatkonna kohalikud töötajad. Ankeetküsitluse vastamise määr oli 87,27%. Kogutud andmete põhjal selgus, et juhti küll usaldatakse, kuid vestlused juhiga ei pane töötajaid oma tööd paremini tegema. Lisaks tõid vastajad välja, et iga juht saab süsteemi hindamisjuhenditest erinevalt aru ja kohati ei oska juhid süsteemi korrektselt rakendada. Töötajad ei tunne, et juhivoolne suunamine või pidevad töötulemusi hindavad vestlused aitaks neil enda tööd paremini teha. Võib järeldada, et juhti usaldatakse ja tema

juhtimisoskustega ollakse rahul, kuid MBC tasustamissüsteemi eesmärk – parandada formaalset suhtlust juhi ja töötaja vahel, ei ole täidetud.

Kohalike töötajate arvamused on jagunenud kaheks – MBC tasustamissüsteemi pooldajad ja vastased. Vastajate arvamus on tugevasti mõjutatud emotsioonidest, sest oma otsese juhiga, temapoolse hindamisega ja viimase hindamisvestluse tulemustega oldi üldiselt rahul. Samuti tajusid enamik vastajaid MBC-d õiglasena. Kuna mitte ükski küsimustiku plokk ei saanud selgelt positiivset keskmist, siis ei saa väita, et kohalikud töötajad on kõigega rahul või tajuvad kõike õiglasena. Küll aga on uuringu põhjal võimalik üles leida nõrgad kohad juhtide töös või MBC süsteemis endas. Samuti tulid selgelt välja aspektid, mis töötajaid nii pühendunult saatkonna juures on hoidnud. Intervjuust personalijuhiga selgus, et MBC tasustamise süsteem ei ole jätkusuutlik, kuna see ei motiveeri inimesi paremini töötama ja vajab suuri protseduurilisi muudatusi.

Rahulolu ja õiglustasu puudutavad väidete plokid olid omavahel tugevas korrelatsioonis, seega õigluse tajus on tugevalt seotud rahuloluga. Töötajate käitumine tööl ja tööga rahulolu sõltub paljuski sellest, kui õiglaselt või ebaõiglaselt nad enda kohtlemist töökohal peavad. Mida õiglasemalt tajuvad töötajad asutuses kehtivat hindamissüsteemi, seda rahulolevamad nad sellega on.