

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ärikorralduse instituut
Organisatsiooni ja juhtimise õppetool

Liis Laisaar
AJUTISE TÖÖJÕU TÖÖRAHULOLU MÕJURID
MOES OÜ NÄITEL
Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Maris Zernand-Vilson

Tallinn 2015

SISUKORD

ABSTRAKT	3
SISSEJUHATUS	5
1. AJUTISE TÖÖJÕU JA TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE TAUST	7
1.1. Põhimõistete selgitused.....	7
1.2. Ajutine tööjõud	8
1.3. Töörahulolu.....	11
1.3.1. Töörahulolu tugevaimad mõjurid	13
1.3.2. Töörahulolu seosed tööviljakuse ja ettevõtte väärtusega.....	15
1.3.3. Töörahulolu seosed töölt lahkumisega	17
2. UURIMISOBJEKT JA MEETODI KIRJELDUS.....	19
2.1. Moes OÜ tutvustus	19
2.2. Uuringu metoodika	20
2.3. Küsimustiku ülevaade.....	22
3. TULEMUSTE ANALÜÜS JA JÄRELDUSED NING ETTEPANEKUD.....	25
3.1. Uuringu tulemuste analüüs	25
3.2. Järeldused ja ettepanekud	34
KOKKUVÕTE	37
VIIDATUD ALLIKAD.....	39
SUMMARY.....	41
LISAD	43
3.3. Lisa 1. Kvantitatiivne küsitlus	43

ABSTRAKT

Töö pealkiri on: Ajutuse tööjõu töörahulolu mõjurid Moes OÜ näitel

Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada tegurid, mis enim mõjutavad ajutise tööjõu töörahulolu, et nende teadmiste abil oleks võimalik suurendada Moes OÜ ja ka teiste sarnaste tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt vahendavate töötajate rahulolu ja seeläbi ka töö efektiivsust. Töö teema on Eestis aktuaalne, kuna ajutine tööjõud on üha enam leviv tööjõu vorm.

Bakalaureusetöö uurimisprobleemiks on välja selgitada ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutava ajutise tööjõu töörahulolu mõjutavad tegurid. Töörahulolu tegureid on küll uuritud, kuid kuna neid ei saa saajaprotsendiliselt kohandada ajutisele tööjõule, oli vajalik eraldi keskenduda ka vaid antud tööjõu vormi töörahulolu mõjurite väljaselgitamisele.

Probleemi lahendamiseks kasutati uurimismeetodina kvantitatiivset küsitlust, mille tulemusi analüüsi. Töö tulemustest sai teha järgnevad järeldused:

- Ajutine tööjõud on selgelt tavalisest püsitööst eristuv tööjõu vorm ka töörahulolu mõjurite seisukohalt.
- Olulisimate töörahulolu mõjuritena kerkisid esile graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujundada vastavalt oma soovidele, tööks vajaliku info ja juhiste alatine õigeaegne kättesaadavus, töötasu töötaja hinnangul vastamine töösse panustatule, töö huvitavus ja vaheldusrikkus, tööülesannete ja vastutuse selge määratletus, otsese ülemusega probleemideta kontakti saamise võimalikkus.
- Võrreldes tüüpilise püsitööjõuga, on vähemolulisteks töörahulolu mõjuriteks töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine, juhi tulevikuplaanide olemasolu ja nende mõistmine, selgete arenguvõimaluste olemasolu, tööülesannete täitmiseks piisava aja olemasolu, isiklik sobivus ja hea läbisaamine kolleegidega, graafiku pikaajaline etteteadmised.
- Üleüldine hinnangu „üldse mitte oluline“ vähene kasutatavus ja kõigi tegurite puhul mõjuri tugevuseks „väga oluline“ märkimise esindatus, näitab, et ajutise

töajõu seisukohalt on töörahulolu väga mitmetahuline—mingilgi määral oluliseks peetakse kõiki antud küsitluses esitatud faktoreid.

Uuringu tulemuste ja läbi töötatud teoreetiliste materjalide põhjal on tehtud ettepanekuid ajutiste töötajate töörahulolu suurendamiseks ja ka antud valdkonna edasisteks uurimissundadeks.

Võtmesõnad: ajutine töajõud, töörahulolu, töörahulolu mõjurid, ajutist töajõudu vahendavad ettevõtted, ajutine töö

SISSEJUHATUS

Ajutine tööjõud on viimastel aastakümnetel üha kiiremini populaarseks saav tööjõu vorm. Ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete pakutatavat tööjõudu kasutatakse sageli erinevate lühiajalisemate projektide läbiviimisel. Ajutise tööjõu puhul on kahtlemata aspekte, mille puhul seda saab samastada teiste tööjõu vormidega, kuid esineb ka arvestatavaid erinevusi. Töö optimeerimiseks ja efektiivistamiseks on oluline pöörata tähelepanu töötajate rahulolule. Tööraahulolu tegurite väljaselgitamine ja seejärel nende parima saavutamise nimel tegutsemine soodustab oluliselt ettevõtete ja töötajate vahelist koostööd ning muudab selle tulemusi kõigile osapooltele maksimaalselt kasulikeks.

Uurimisprobleemiks on välja selgitada ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutava ajutise tööjõu tööraahulolu mõjutavad tegurid. Tööraahulolu tegureid on küll uuritud, kuid kuna neid ei saa saajaprotsendiliselt kohandada tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt vahendatavale ajutisele tööjõule, on vajalik eraldi keskenduda ka vaid antud tööjõu vormi tööraahulolu mõjurite väljaselgitamisele. Uurimisprobleemi lahendamiseks on esitatud järgnevad uurimisküsimused:

- Millised tegurid mõjutavad tööraahulolu üldiselt?
- Millised tegurid ja kuidas mõjutavad ajutise tööjõu tööraahulolu?

Töö eesmärgiks on välja selgitada tegurid, mis enim mõjutavad ajutise tööjõu tööraahulolu, et nende teadmiste abil oleks võimalik suurendada Moes OÜ ja ka teiste sarnaste ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete töötajate rahulolu ja seeläbi ka töö efektiivsust.

Eesmärgi saavutamiseks oli vajalik analüüsida teemapõhist kirjandust, et saada ülevaade teema teoreetilistest aspektidest ja nende põhjal koostada küsimused kvantitatiivsele küsimustikule. Teooria analüüsi põhjal tekib ülevaade ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutava tööjõu tööraahulolu mõjuritest. Uuringu empiirilises osas testitakse teooriast lähtuvaid tööraahulolu mõjureid ja nende tugevust. Seejärel analüüsiti saadud tulemusi ja võrreldi neid teemapõhises teoorias käsitletuga. Kokkuvõttena tehti järeldused selgitamaks välja efektiivseimat edasist käitumist suurendamiseks (optimeerimaks) ajutise tööjõu tööraahulolu.

Uuritavaks objektiks on Moes OÜ poolt vahendatavad ajutised töötajad, keda kasutatakse paljude erinevate ettevõtete poolt.

Probleemi uurimiseks viis autor läbi kvantitatiivse küsimustiku Moes OÜ töötajatega. Küsimustiku tulemusi analüüsi, kasutades programmi Microsoft Excel.

Bakalaureusetöö esimeses peatükis antakse ülevaade ajutisest tööjõust kui tööjõu vormist, töörahulolust, selle mõjuritest ja faktoritest, mida töörahulolu omakorda mõjutab.

Teises peatükis tutvustatakse uurimisobjekti ja uuringu metoodikat.

Viimases peatükis analüüsitakse uuringu käigus saadud tulemusi ja tehakse nende põhjal järeldusi ning ettepanekuid.

Antud töö sisaldab autori andmetel Eesti ainukest uuringut, mis täpselt antud teemal läbi on viidud. Tegemist on originaalse ning vajaliku uurimusega ajutise tööjõu valdkonna arendamiseks Eestis.

Autor soovib töö valmimisel tänada bakalaureusetöö juhendajat—Maris Zernand-Vilsoni, Moes OÜ projektijuhti—Helen Soodlat ja Moes OÜ töötajaid.

1. AJUTISE TÖÖJÕU JA TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE TAUST

Käesolevas peatükis käsitleb autor teoreetilisi lähtekohti, mis annavad ülevaate ajutisest tööjõust ja töörahulolust. Esimeses alampeatükis selgitatakse ajutise tööjõu olemust, selle kasutamise põhjuseid, eeliseid ja mõju tööjõuturule. Teises alampeatükis selgitatakse töörahulolu olemust, tähtsust, mõjureid ja seoseid tööviljakuse, ettevõtte väärtuse ja töölt lahkumisega.

1.1. Põhimõistete selgitused

Antud töös on kasutatud järgnevaid mõisted, mis selguse huvides on eelnevalt defineeritud:

- Tööjõudu vahendav ettevõtte—juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid töötajatega, et lähetada neid enda poolse juhtimise all kasutajaettevõttesse ajutise loomuga töödele (Euroopa Parlamendi... 2008).
- Kasutajaettevõtte—füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks tööjõudu vahendava agentuuri poolt pakutav tööjõud ajutiselt töötab (*Ibid.*)
- Ajutine töötaja—tööjõudu vahendava ettevõttega lepinguliselt seotud töötaja, kelle lepingu eesmärgiks on lähetada teda nimetatud ettevõtte juhtimise all kasutajaettevõtte heaks ajutiselt tööle (Narsh 2015, 44-45).

Esitatud mõisted on läbivad terves töös. Valitud definitsioonid ühtivad uurimuse näitena kasutatava Moes OÜ toimimise põhimõtetega, mistõttu need sobivad uurimuse teoreetilise tausta selgitamiseks ja kasutamiseks antud valdkonnast teoreetilise ülevaate andmisel.

1.2. Ajutine tööjõud

Arhetüüpse täiskohaga töö kõrvale on lisandumas uusi paindlikumaid alternatiive (Cappelli, Keller 2013). Ajutine töö eristub n-ö tavalisest tööst kahe põhilise võtmeteguri poolest. Ajutine töö tähendab, et töösuhe on ajaliselt mõttes tinglik ja ei sisalda seotust töötaja ning kasutajaettevõtte vahel näiteks töö tasustamine osas, mis toimub kolmanda osapoole—tööjõudu vahendava ettevõtte poolt. (Pedulla 2013)

Tööjõudu vahendava ettevõtte kaudu teostatava ajutise töö põhimõte seisneb selle ettevõtte poolt kasutajaettevõttele tööjõu pakkumises ja selle omapoolses juhtimises. Kasutajaettevõtted palkavad sel moel tööjõudu enamasti ajutisema loomuga või näiteks projektipõhiste töökohtade täitmiseks. Ajutise tööjõudu poolt kasutajaettevõttes tehtav töö võib kesta ka vaid paar tundi. Sellistel juhtudel pole kasutajaettevõtetel otstarbekas oma organisatsiooni püsivat tööjõudu palgata, kuna see oleks kulukas, aeganõudev ja tööd jätkuvalt töötajatele vaid väga väheseks ajaks.

Antud kujul ajutise töö puhul on tegemist kolmepoolse suhtega, kus tööandja (tööjõudu vahendav ettevõtte) sõlmib töölepingu töötajaga, mille alusel vahendatakse ja juhitakse töötaja poolt tehtavat ajutise loomuga tööd kasutajaettevõttes. Taoline korraldus muudab personalijuhtimist keerukamaks. Tüüpiliselt iseloomustab töölepinguid kindel ajaline määratus ja fikseeritud töötunnid. Ajutise tööjõudu puhul neid kumbagi kindlust lisavat faktorit enamasti ei eksisteeri. (de Graaf-Zijl 2012)

Tööjõudu vahendavaid ettevõtteid ja kasutajaettevõtteid võib vaadelda kui ajutise töötaja n-ö ühiseid tööandjaid (ingl. k. *joint employers*). Mõlemil neil lasub vastutus töötaja treenimise ja ohutuse ees. (Narsh 2015, 45)

Paindlike ja töötaja poolt reguleeritavate töögraafikute olulisust on üha enam hakatud teadvustama kogu maailmas ning ka Eestis (Töö ja pere... 2007, 5). Arvestades majanduse üldist tsüklilist kõikumist, on ajutise tööjõudu kasutamine antud tsükli momendil üllatavalt kõrgel tasemel (Silber 2015, 29). Alternatiivsete ja paindlikumate töövormide kasutamine üldjuhul sageneb teravalt majanduse langustest taastumise ajal ning püsib kõrgena tõusuperioodidel (Cappelli, Keller 2013, 578).

Ajutiste töötajate kasutamine sageneb, kuna organisatsioonid otsivad välistest teguritest tingitud lühiajaliste muutustega toimetulekuks paindlikkust, et vähendada inimkapitaliga seonduvaid kulusi ning potentsiaalselt suurendada tööjõudu teadmiste ja

oskuste mitmekesisust. (Boyce *et al* 2007, 6)

Ajutine töö ei rahulda aga mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid ka töötajate soove ja vajadusi paremini ühitada oma töö- ja eraelu. Seega aitab antud paindlik töövorm kaasa töökohtade loomisele ja tööturul osalemisele ning tööturule integreerimisele.

Ajutise tööjõu poolt aasta jooksul tööl veedetud töötundide arv on ligi poole väiksem täistöökohaga töötajaga võrreldes. Arvestatav osa agentuuride kaudu töötajatest ei soovigi püsivat töökohta. (Economic Report... 2014)

Paindlike töövormide üheks suurimaks eeliseks perekondade seisukohalt on töö- ja pereelu mugava ühitamise võimalikkus. Töö- ja pereelu ühitamine on muutunud võtmeküsimuseks mitmete erinevate poliitikaeesmärkide saavutamisel paljudes Euroopa riikides, kuna naiste tööturuosalus on suurenenud, sündimus seejuures aga kahanenud ning rahvastik vananenud. Nii individuaalsel, perekondlikul, kui ka riiklikul tasandil on kasulik võimaldada naistel töötada paindlikel töökohtadel, kus saab iseseisvalt valida graafikut ja tööaega. Sellise töö alla kuuluvad ka ajutised projektipõhised tööd, milles osalemise soovi saab töötaja ise otsustada. Paindlikult töötavad inimesed on rohkem rahul oma töö- ja pereelu ühitamisega. (Töö ja pere... 2007)

Eestis suurendab paindlikkust võimaldavate töövormide olulisust ka tööjõupuuduse probleem, mis viitab vajadusele efektiivselt kasutada tööjõuturult eemal viibivat tööjõuressurssi. Lubades töötajal teatud piirini omada ise kontrolli oma tööaja üle, on võimalik ajutise tööga rakendada ka näiteks lapsepuhkusel olevaid naisi ja töötajaid nende põhitöö kõrvalt. Samuti võimaldab paindlik ajutine töö töötada muidu põhitegevusena õppimisega seotud olevatel isikutel. (*Ibid.*)

Ajutise tööjõu vormid pakuvad töötajatele lisaks töö paremale kombineerimisele era- või muu eluga ka sujuvamat üleminekut püsivale tööle. See suurendab töötajate jaoks töökohast saadavat kasu. (de Graaf-Zijl 2012, 198)

Ajutine töö on mugav tööjõu vorm uuel tööturule sisenejal töötamisega kohanemiseks, kuna töö on paindlikum ja ei olda peale tööjõudu vahendava agentuuri mingi kindla ettevõttega kohe nii püsivalt seotud.

„Noored inimesed on suurim väärtus tuleviku jaoks, kuid tööturupoliitika valdkonnas esindavad nad tõsiste probleemidega gruppi. Võrreldes täiskasvanutega on noorte töötuks jäämine kaks korda tõenäolisem. Väga tihti on noorte potentsiaal täiel määral realiseerimata,

kuna nende ligipääs neid motiveerivale ja huvitavale tööle on piiratud.“ (Noored ja tööturg... 2006, 9)

„Noorte sisenemist tööturule raskendab hariduse ja töökogemuse puudumine. Ennekõike jääb vajaka oskustest ja teadmistest, mis omandatakse mitteformaalse ja informaalsete haridusega.“ (*Ibid.*, 15)

„Formaalne haridus ja selle institutsionaliseeritud struktuur—kool—ei suuda üksi täita noorte ja ühiskonna ootusi eluks ettevalmistuse osas. Noorte elus mängivad tihti suuremat rolli teadmised ja oskused, mis on saadud mitteformaalses haridussüsteemis.“ (*Ibid.*, 15)

Siinkohal tulebki kasuks näiteks õppimise kõrvalt või üleminekuna enne püsivat töökohta töötada erinevates valdkondades ajutise loomuga töodel ja koguda sel moel püsivamaks tööks vajalikke teadmisi ning kogemusi. Samuti võimaldab erinevates valdkondades ajutise loomuga töö selgitada välja suuna ja valdkonna, milles soovitakse edaspidi püsivalt töötada.

Üldine tendents ongi, et tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutav tööjõud on enamjaolt tööjõuturu keskmisest noorem ja vähemharitum ning et sellise tööjõu hulgas on naised tugevalt enamus (de Graaf-Zijl 2012, 202).

Ajutise töö poolt pakutavad kasutegurid on võimalik vastavalt tööjõuturul olemise staatusele kokku võtta järgnevalt (Economic Report... 2011, 48):

- Õpilasele—võimaldab töötada õpingute kõrvalt, et teenida lisaraha või maksta õpingute eest
- Tööturule esmalt sisenejale—pakub ajutisemaid töövõimalusi, mis võivad areneda püsivaks tööks. Samuti võimaldab koguda töökogemust.
- Kogenud töötajale—pakub uusi võimalusi arenguks ja töö ning eraelu ühitamiseks.
- Vallandatud töötajale—muudab üleminekut kahe erineva töö vahel sujuvamaks.
- Pensionärile—pakub võimalust teenida lisaraha ja samuti parandada tööelu tasakaalu.

Ajutisel tööjõul on märgatav panus tööjõuturu paremasse toimimisse panustamisel. Antud tüüpi töö võimalus muudab töötajate üleminekuid tööturul sujuvamaks—ajutise töö abil väheneb töötus ja inimesed säilitavad töökohtade vahel aktiivsuse. Haavatavad ja

ebakindlad sihtgrupid kasutavad ajutist tööd ettevalmistava etapina püsivale tööle eelnevalt. (Economic Report 2014 Edition)

„Paindlik töökorraldus võimaldab kaasata tööturule riskirühmi ja leevendab töøjõupuudust“ (Töö ja pere... 2007, 119).

Ajutise töøjõu järjest suurem kasutatavus tõstatab ka sellise töøjõu vormi töötajate töökohal kohtlemise teema (Boyce *et al* 2007, 6).

Eestis lähtutakse ajutise töøjõu puhul võrdse kohtlemise eesmärgil võrdväärse töötaja (ingl. k. *comparable employee*) põhimõttest. Kui ettevõttes ei eksisteeri võrdväärset töötajat, tuleks lähtuda kollektiivlepingust. Kui kollektiivleping puudub, on võrdväärseks töötajaks samas piirkonnas samaväärset tööd tegev töötaja. (Report from... 2014, 6)

Ajutist tööd seostatakse sageli teadmusega töö kestuse, asukoha, nõudmiste, ülemuste ja töökaaslaste osas. Ajutist töøjõudu kasutatakse tihti lihtsa loomuga või ka ohtlikel töödel. (Boyce *et al* 2007, 6)

Erinevate ettevõtete poolt vahendatavat tööd seostatakse üleüldise madalama töörahulolu tasemega. Töörahulolu mõjutavad valdkonnad võib jagada kuude valdkonda: töö sisu, mugavus (tööaeg, töötunnid, töötingimused, kaugus), rahaline pool (töötasu), suhted töökaaslastega, karjäärivõimalused, ressursside kättesaadavus. Ajutise töøjõuga seonduv madalam töörahulolu tase on tingitud enamjaolt töö sisuga seonduvast. Samuti tekitab rahulolematust antud töövormile iseloomulik ebakindlustunne. Töö sisuga rahulolematust on kõige tõenäolisemalt tingitud ajutisele tööle sageli omasest töö lihtsusest ja töötajate ülekvalifitseeritusest. Töötajate ülekvalifitseeritusel ja oskuste ebaefektiivsel kasutamisel on märkimisväärne negatiivne mõju rahulolule. Rahulolematust töö sisuga ja selle lihtsusega ei ole märgatavaks probleemiks vähemharitud töötajate seas, kuna nende võimalused mujal töötamiseks pole paremad ega huvitavama sisuga. (de Graaf-Zijl 2012)

1.3. Töörahulolu

Et organisatsioonid omavahelises või(s)tluses peale jääksid, tuleb neil rakendada kõikvõimalikke meetmeid ja seda teha võimalikult efektiivselt. Selleks, et inimressurss töötaks ettevõtte kasuks võimalikult efektiivselt, peavad inimesed esiteks üldse tahtma antud ettevõttes töötada. Igapäevaelu stressirohkus, keerulised inimsuhted, töökaotus, suur

töökoormus ja emotsionaalne ning füsioloogiline väsimus kõik mõjutavad ka inimese rahulolu töö juures. (Arslan, Acar 2013, 281)

Tööraahulolu võib defineerida kui olukorda, mil tööga seotud väärtused ja ideaalid on saavutatud ning need on kooskõlas indiviidi vajadustega. Tööraahulolu määrab inimese töökogemus ja hinnang sellele. Organisatsioonipsühholoogia valdkonnas on tööraahulolu üks uuritumaid teemasid ja on tööga seotud vaimse tervise peamiseks indikaatoriks. Inimese rahulolul tema tööga on tugev seos ka vaimse ja füüsilise tervisega, kuna need sõltuvad üldisest eluga rahulolemise. Kõrgema eraelu rahulolu tasemega töötajad on ka kõrgema tööraahuluga. Negatiivsed emotsioonid (nt. emotsionaalne kurnatus, isiklik läbikukkumine milleski, läbipõlemine) vähenevad, kui suureneb rahulolu töö- või eraeluga. (*Ibid.*)

Inimesed lähtuvad ametit valides oma talentidest ja oskustest. Seda sellepärast, et alal, millel omatakse tugevaid oskusi, on palju lihtsam ja tõenäolisem edu saavutada ja see omakorda teeb inimese õnnelikuks, ning nii—rahuloleva ja õnnelikuna—on lihtsam ka edaspidi antud alal edukas olla. (*Ibid.*, 286)

Meeldiva tööatmosfääri loomine loob tingimused heaks tiimitööks ja see omakorda võimalused meeldiva ning avatud atmosfääri tekkimiseks, kus töötajad saavad omavahel muretult sotsialiseerida. See tingib töö- ja eraelu rahulolude suurenemise. Töö- ja eraelu rahulolud on niivõrd tihedalt omavahel seotud, et kui üks tõuseb/langeb, on sellest kohe vastavalt mõjutatud ka teine. Jättes hetkel pereprobleemid välja, kui tagada inimesele tööraahulolu, on ta ka eraelus automaatselt õnnelikum. Õnnelikud inimesed teevad oma tööd meelsamini ja on üleüldiselt tolerantsemad, kaastundlikumad ning konfliktide vältimise eesmärgil paindlikumad. (*Ibid.*)

Tööraahulolu on vaadeldud ka vaatenurgast, et töö on suureks teguriks meie identiteedi kujunemisel, sest suure osa oma ajast veedame töökeskkonnas. Sellises olukorras peaks olema indiviidi jaoks töö mõtestatud (Weir 2013).

Töövõtja peaks tundma kutsumust või selgelt missioonitunnet. Mõtestatud töö on kasulik nii töötajale, kes on siis motiveeritud, kui ka tööandjale, kelle meeskond efektiivsemalt töötab. Alluvad, kes ei ole motiveeritud, teevad töökeskkonna ebaefektiivsemaks, sest raskendavad juhtkonna tööd ja võivad suurema tõenäosusega mõjutada negatiivselt oma kolleege, varastada ettevõttelt ning peletada ära kliente. (*Ibid.*)

Inimesed on erinevad ja ei ole olemas ühte universaalset aspekti, mis muudaks töötajad rahulolevaks. Iga töötaja annab oma tegevusele mõtte ja eesmärgi vastavalt oma

kultuurile, eelistustele ja kogemustele. Inimesed tunnevad end tööd tehes hästi ka siis, kui neid hinnatakse nende talendi pärast. (Weir 2013)

1.3.1. Tööraahulolu tugevaimad mõjurid

Artiklis “*The Moderating Role of Employee Engagement on the Relationship on the Determinants of Job Satisfaction, and Job Satisfaction Itself*” (Nadim, Khan 2013) testiti ja analüüsiti tööraahulolu koostisosi/mõjureid ning uuriti, kuidas mõjub nende mõjurite ja tööraahulolu vahelisele seosele töötajate kaasamine erinevate otsuste tegemisse. Testiti järgnevaid hüpoteese (Nadim, Khan 2013, 6):

- H1: Koolitamine ja arendamine on positiivses seoses tööraahuloluga. (kinnitatud)
- H2: Premeerimine on positiivses seoses tööraahuloluga. (kinnitatud)
- H3: Järelvaataja (ülemuse) abi ja toetus on positiivses seoses tööraahuloluga. (ümber lükatud)
- H4: Töö- ja eraelu kvaliteedil on positiivne seos tööraahuloluga. (kinnitatud)
- H5: Koolitamise ja arendamise positiivne seos tööraahuloluga tugevneb kui mõõdukalt kaasata töötajaid otsuste tegemisse. (kinnitatud)
- H6: Premeerimise ja tööraahulolu positiivne seos tugevneb kui mõõdukalt kaasata töötajaid otsuste tegemisse. (kinnitatud)
- H7: Järelvaataja (ülemuse) abi ning toetuse positiivne seos tööraahuloluga tugevneb kui mõõdukalt kaasata töötajaid otsuste tegemisse. (kinnitatud)
- H8: Töö- ja eraelu kvaliteedi ning tööraahulolu vaheline positiivne seos tugevneb kui mõõdukalt kaasata töötajaid otsuste tegemisse. (kinnitatud)

Seega võib järeldada, et tööraahulolu on arvestataval määral mõjutatud pakutavatest koolitus- ja arendustegevustest, preemiaprogrammist ning töö- ja eraelu kvaliteedist. Samuti suurendab töörahuolu ja loetletud tingimuste vahelist positiivset seost töötajate kaasamine otsuste tegemisse, mis näitab, et nendega arvestatakse ja nende arvamusest peetakse lugu. Töötajad on oma ametikohal õnnelikumad, kui tunnevad, et nendega arvestatakse. (*Ibid.*)

Tööraahulolu võtab kokku töötaja hinnang, mis koosneb kognitiivsest, afektiivsest ja käitumuslikust komponendist. Tööraahulolu ja meeskonda kuulumine on omavahel seotud. Hinnangu juures eristatakse hindavat, kognitiivset ja afektiivset aspekti. (Schmidt, Scholl 2003)

Hindav komponent on indiviidi üldine hinnang organisatsioonile—see võtab kokku meeldivad ja ka ebameeldivad küljed. (Schmidt, Scholl 2003)

Kognitiivne komponent võtab kokku ootuste osatähtsuse töörahulolu puhul—kui tulevikuootused töö suhtes on positiivsed ja turvalised, siis on ka üldine hinnang kõrgem. (*Ibid.*)

Eksisteerib erinevaid preemiasüsteeme, mis peaksid ajendama meeskonda efektiivsemalt töötama (*Ibid.*):

- **Preemiast ajendatud süsteem** (*Reward Inducement System*)—indiviidid kujundavad oma palgaootused läbirääkimiste, võrlduste ja lubaduste teel. Rahulolu suureneb kui loodetud palgaootus vastab reaalsusega. Samuti on motiveeriv, kui palk tõuseb staažiga.
- **Juhist ajendatud süsteem** (*Managerial Inducement System*)—Rahulolu administratsiooni toimimisega ja tunne, et juht käitub vastavalt töötaja ootustele ning arusaamadele.
- **Tööülesannetest ajendatud süsteem** (*Task Inducement System*)—Peetakse oluliseks, et tööülesanded ja kohustused on vastavuses töötaja ootustega ja oskustega. Töö iseloom kujundab võimaluse enesearenguks ja väljakutseks, kui töötajal on piisavalt autonoomsust ja võimalust vastutada. Muidugi peab ülesanne olema töötajale ka jõukohane.
- **Sotsiaalsete ajenditega süsteem** (*Social Inducement System*)—Motiveeritust aitab tõsta ka positiivse mõjuga kolleegidepoolne käitumine. Oluline on ka üksteise toetamine ja aitamine tööprotsessis.

Töörahulolu ja töötaja käitumine on omavahel tihedalt seotud ja vastastikune mõju võib olla nii positiivne kui ka negatiivne (*Ibid.*).

Kooskond (*Membership*). Üheks tugevaimaks seoseks töö ja töörahulolu vahel peetakse suhtumist kollektiivi kuulumisse. Kui ei peeta ennast meeskonnaliikmeks, võivad töötajad otsida arenemisvõimalusi ka mujalt. Töötajad, kellele tekitab organisatsioon negatiivseid tundeid, kipuvad töölt rohkem puuduma, sest eelistavad ebameeldivas keskkonnas mitte viibida. Samuti on leitud tugevaid seoseid lojaalsuse ja töörahulolu vahel. (*Ibid.*)

Rolli täpselt parasjagu täitev käitumine (*Adequate Role Behavior*). Kui töötajad on rahul töötingimustega, siis teevad nad nii palju, kui on vaja, et olla palgatud. Teisisõnu, nad

teevad vähemalt miinimumi, hoitakse rahuldavaid suhteid kolleegide, administratsiooni ja ülemustega. Kui aga tekib rahulolematuse, siis nad üritavad teha nii vähe kui võimalik. Kui rahulolematuse süveneb, võivad nad saboteerida ettevõtet ja selle tööd. (Schmidt, Scholl 2003)

Eriline rolli käitumine (*Extra Role Behavior*). Selline käitumine leiab aset, kui on mingit sorti motivatsioonilikes (selleks võib olla sotsiaalne staatus, lisatasud jne). Antud käitumise puhul tekitab aga rahulolematuse kasv olukorra, kus töötaja ei võta endale enam lisaülesandeid ja pole nõus pingutama niivõrd palju kui enne. (*Ibid.*)

1.3.2. Tööraahulolu seosed tööviljakuse ja ettevõtte väärtusega

Tööga rahulolu näitavad ja tõestavad mitmesugused tegurid: töötamise märgatav innukus, valmisolek võtta lisaülesandeid, soov osaleda organisatsiooni paljudes tegevustes. Rahulolevuse ja motiveerituse tulemusi on näha nii ettevõtte väljundis kui töötajate individuaalses ja kollektiivses käitumises. (Mayo 2001, 139)

Rahuloleva töötaja tunnuseks on rahulik, ilma hirmu ja agressiivsusetta enesekindlus. Ta on vaba, ta pole pinges. Motiveeritud inimene teeb rohkem, pingutab rohkem ja naudib seda. Motiveeritud töötaja tahab kõik võimalikult kiiresti ära teha, ta ei kasuta iga võimalust selleks, et aega venitada, et oma tunnid täis teha. Ta tahab kiiresti ühe tegevusega lõpetada, et järgmiste juurde edasi liikuda. (Malmberg 2005, 12)

Peteri Böckermani ja Pekka Ilmakunnase kirjutatud artikkel "*The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data*" (2012) analüüsib tööraahulolu ja tööviljakuse vahelisi seoseid. On välja toodud, et rahulolematud inimesed näevad oma töö juures kergemini kõike negatiivset ja see omakorda omab laastavat mõju tööviljakusele. Eriti on seda täheldatud ametikohtade puhul, mis nõuavad näost-näkku suhtlemist klientidega või kaastöötajatega. Negatiivselt meelestatud töötajad mõjutavad enda ümber olevaid kolleege ja sel moel võib kahaneda ka nende töökus. Eristatakse erinevaid kanaleid, kuidas tööviljakus tööraahulolust mõjutatud on (Böckerman, Ilmakunnas 2012):

- Otsene mõõdetav mõju (tööviljakus väheneb otseselt rahulolematuse tõttu).
- Rahulolevad töötajad on organisatsiooni suhtes paremini meelestatud ja on ühtsemad, ehk esineb vähem organisatsiooni tööd pärssivat tegevust ning organisatsiooni laitmist. Rahulolematute töötajate puhul on tõenäolisem, et esineb

näiteks streike, mis on kindlasti organisatsioonile mitmel erineval tasandil kahjulikud.

- Rahulolematud töötajad puuduvad töölt kergekäelisemalt. Nad jäävad kergemini haigeks ja puuduvad töölt isegi ilma tegelikult haige olemata. Töölt puududes on töötaja produktiivsus null. Isegi kui leitakse asendaja või tehakse töö ära kolleegide poolt, on ikkagi ettevõtte üldine produktiivsus kannatanud.
- Rahuolematust tööga viib töölt lahkumiseni ja pidevad uute töötajate otsingud ning palkamised on ettevõttele kulukad, kuna teatud ajaks puudub inimene, kes tööd teeks ja uue töötaja koolitamine võtab aega ning vahel ka raha.
- On leitud, et töörahulolu on seotud tööõnnetuste esinemisega. Tööõnnetus põhjustab otsest kahju seotud töötajatele, kuid võib põhjustada häireid produktiivsuses ka laiemas ringis.

Antud artiklis on välja toodud, et kuna töörahulolust mõjutatud produktiivsus ei sõltu erinevatest faktoritest vaid individuaalsel tasandil, siis tuleks vaadelda rahulolu ka kollektiivi tasandil. (Böckerman, Ilmakunnas 2012, 247)

Samuti on täheldatud, et töörahulolu ja produktiivsuse vahelise seose mõõtmise muudab keerukamaks see, et seda võib vaadelda ka vastupidise seosena. Nii, nagu mõjutab töörahulolu tööviljakust, mõjutab tööviljakus omakorda ka töörahulolu. (*Ibid.*, 247)

Töörahulolu mõjutab ettevõtte väärtust mitmel moel. Suureks faktoriks on väärtuslike töötajate palkamine ja töö hoidmine. Töötajad on ettevõttele väga väärtuslikud ja võivad anda konkurentide ees eeliseid, seega tuleb näha vaeva nende töö hoidmisega. Töötajad on otseselt seotud firma tootlikkusega, eriti tänapäeval üha enam populaarseks muutuvates teadmispõhistes ettevõtetes, kus tootlus tulenebki töötajate teadmistest. Et aga talendikaid töötajaid enda juures hoida, tuleb luua neile niivõrd meeldivad töötingimused, et ei soovitaks lahkuda. Seega võib väita, et töörahulolu on värbamisel ja töötajate säilitamisel vägagi oluline faktor. (Edmans 2012, 1-2)

Samuti on töörahulolu kui tööviljakuse/tootlikkuse edendajat selles artiklis vaadeldud motivatsiooni poole pealt. Veel mõnda aega tagasi toimisid motivaatoritena näiteks vallandamise ähvardamine ja tükitasu, kuna väljund ehk tootlus oli kergesti ja üheselt mõõdetav. Nüüd aga, kui töö seisneb näiteks kliendisuhete loomises ja tiimijuhtimises, ei ole enam väljund üheselt mõõdetav ning taoline motiveerimine oleks ettevõttele kahtlemata kahjutoov. On leitud, et nüüdisajal toimib motivaatorina efektiivselt töörahulolu tagamine.

Töötajad võtavad meeldivaid ja soodsaid töötingimusi kui “kingitust” ja vastavad parema, kiirema ja efektiivsema tööga ning suurema pingutusega. (Edmans 2012, 2)

Töörahololu muudab töötajale ettevõttes töötamise niivõrd meeldivaks ja omaseks, et hakatakse ettevõtte eesmärke ja põhimõtteid sageli väga omaks võtma ka väljaspool ametlikku tööaega ning ollakse valmis isegi töökohustustele lisaks vaeva nägema, et neid saavutada (*Ibid*).

1.3.3. Töörahololu seosed töölt lahkumisega

Artikkel “*Understanding Voluntary Turnover: Path-Specific Job Satisfaction Effects and the Importance of Unsolicited Job Offers*” (2008) arutleb töölt lahkumise ja töörahololu omavahelisi seoseid. Artiklis on välja toodud Mobley skeem (1977) töölt lahkumisega seotud erinevatest psühholoogilistest protsessidest (Lee *et al* 2008, 652):

Hinnang olemasolevale tööle → rahulolematuse tööga → idee töölt lahkumisest → töölt lahkumise kulukusele ning uue töö leidmisele hinnangu andmine → alternatiivsete töökohtade otsimise idee → alternatiivsete töökohtade otsimine → hinnang alternatiividele → alternatiivide ja olemasoleva töö võrdlus → idee jääda/lahkuda → tööle jäämine/töölt lahkumine.

On jõutud järeldusele, et rahulolematuse olemasoleva tööga ei ole sugugi ainus ega peamine põhjus töölt lahkumiseks. Samuti on olulisteks mõjutavateks faktoriteks ka näiteks spontaanselt tekkivad tööpakkumised, tööalased “šokid”, sh. koondamine, puhas impulsi ajendil lahkumine, tööle muude alternatiivide otsimine (nt. perega tegelemine, haridustee jätkamine), strateegiliselt töökoha vahetamine pärast teatud aja möödumist, isegi, kui pole uut töökohta kohe ootamas. (*Ibid.*, 652)

Töörahololu ja töölt lahkumine on seotud nii individuaalsel kui ka kollektiivsel tasandil. Kuna töölt lahkumisel on negatiivne mõju organisatsiooni efektiivsusele ja töövõtja moraalile, on tööandjad pidevalt otsimas mooduseid, kuidas häid töötajaid enda juures hoida ning säilitada kõrget tootlust/tööviljakust. (Liu *et al* 2012, 1360)

On täheldatud, et kui töötaja rahuolu tõuseb, kuid kollektiivil see langeb, on tõenäolisem, et töötaja võib töölt lahkuda. Kui aga töötaja rahuolu on langemas, samas kui kollektiivi üldine rahulolu on tõusmas, on väiksem tõenäosus, et töötaja töölt lahkub. Seega on selgelt näha, et kollektiivil on tugev mõju indiviidi otsustele. Töötaja, kes rahuolutaseme

poolest eristub kollektiivist, on raskemini mõjutatav ja tema käekäiku on keerulisem ennustada. (Liu *et al* 2012, 1371)

Uuringu tulemustest selgub, et kui soovitakse täpsemalt ennustada töötaja töölt lahkumise tõenäosust, tuleb vaadata lisaks individuaalsele rahuolule ka kogu kollektiivi. Et säilitada hinnalist tööjõudu, tuleks võtta kasutusele vastavad meetmed juba enne probleemide teket. Vastasel korral võib olla juba liiga hilja. Tuleks välja töötada uusi võimalusi töötajate tunnustamiseks ja premeerimiseks, pakkuda võimalusi enesetäienduseks, rõhutada arenguvõimalusi, mis tulenevad aastatega saadud kogemustest. Samuti tuleks tähelepanu pöörata töötajatele iseseisvuse tagamisele ja kindlustada võimalusi tagasiside andmiseks. Iseseisvus ja tagasiside andmine näitavad töötajatele, et neist hoolitakse ning et nende arvamust väärtustatakse. (*Ibid.*, 1374)

Töölt lahkumine on töötaja poolt viimane samm rahulolematuse muutmiseks, kui tööandja olukorra parandamiseks midagi (piisavalt) ette ei võta. Ettevõtetel tasub kindlasti vältida iga hinna eest töötajate lahkumist ja seda mitte neid enda juures kuidagi kunstlikult nii-öelda kinni hoides, vaid proovides töölt lahkumiseni viivaid probleeme juba eos ennetada. Töörahulolu on valdkond, mille tähtsust organisatsioonid peaksid paremini mõistma, tähtsustama ja sellele tähelepanu pöörama, et oleks võimalik ennetada mitmetes valdkondades välja löövaid töörahulolu probleemidest tingitud tagajärgi.

2. UURIMISOBJEKT JA MEETODI KIRJELDUS

Antud peatükis on esitatud uurimisobjekti kirjeldus ja uuringu meetodika, selle sobivuse kriteeriumid, tugevused ning nõrkused. Samuti kirjeldatakse uuringus kvantitatiivse andmekogumismeetodina kasutatud küsimustiku koostamise põhimõtteid.

2.1. Moes OÜ tutvustus

Moes OÜ on Momentum Gruppi kuuluva Elamusstudio juriidiline nimi. Elamusstudio on üritus-turundusagentuur, mille pakutavad promootorid, tootesitlejad ja degustatsioonide läbiviijad on ettevõttega seotud töövõtulepingutega. Elamusstudio teeb koostööd paljude ettevõtetega, kellel teatud üritusi, projekte või kampaaniaid läbi viies on vaja lisatööjõudu. Vajaminevat lisatööjõudu pakutakse neile Elamusstudio vahendusel.

Elamusstudio loodi 2005. aastal. Sellest ajast saati viiakse Elamusstudio töötajate abil läbi enam kui 150 üritust aastas. Elamusstudio spetsialiseerub meeldejäävate ürituste loomisele. Teostatavate tööde hulka kuuluvad toodete turuletoomised, tootesitlused, degustatsioonid, promotsioon, videoprojektid, *flash-mob* tüüpi üritused, mitmesugused reklaamkampaaniad ja presentatsioonid. Samuti esindatakse erinevaid ettevõtteid messidel, konverentsidel, suurüritustel, firmaüritustel, meediaüritustel ja avamistel.

Tööjõu valikul lähtutakse kandidaatide aktiivsusest, innukusest, suhtlemisoskusest ja avatusest.

Moes OÜ-s on töövõtulepingutega tööl ligi 100 töötajat, kellest aktiivsed on erinevatel ajahetkedel keskmiselt 40-50. Töötajaid vahendatakse erinevate projektide raames kolmandatesse ettevõtetesse ajutiselt tööle.

Tööjõud jääb vanusevahemikku 18-30 ning on tegev erinevates Eesti linnades, sh. Tallinn, Tartu, Narva, Pärnu. Teenitav neto tunnitasu on keskmiselt 6€. Sagedaseim ühe tööotsa ajaline kestvus on 3 tundi. Kõik Elamusstudio poolt vahendatava ajutise tööjõu hulka kuulujad on ühel n-ö ametiastmel.

2.2. Uuringu metoodika

Uuringu järgnev etapp—süsteemiline materjali kogumine, teostati konkreetse ettevõtte—Moes OÜ töötajate seas. Ettevõttega kontakteerumisel ja uuringu läbi viimiseks nõusoleku saamiseks lähtuti uuringu ettepaneku (ingl. k. *research proposal*) koostamise põhimõtetest (Cooper, Schindler 2001, 90):

- esitada juhtkonnale uurimisküsimus, selle tähtsus ning seotus nende organisatsiooniga;
- anda lühiülevaade antud valdkonnas sarnasel teemal juba läbi viidud uuringutest;
- anda ülevaade uuringu läbi viimiseks vajalikest andmetest ning nende kogumise metoodikast;
- seletada organisatsioonile uuringust saadavat kasu;
- seletada mida, miks, kuidas, kus ja kellele uuring läbi viiakse;
- märkida uuringu algpunkt, lõpp-punkt ja sinna jõudmise metoodika.

Vastavalt antud uuringu vajadustele kasutati empiiriliste andmete kogumiseks andmekogumismeetodina kvantitatiivset küsitlust.

Moes OÜ poolt vahendatava ajutise tööjõu töörahulolu mõjurite väljaselgitamiseks viidi läbi kvantitatiivne uurimus kogu aktiivselt töös osaleva personali hulgas.

Uuringu meetodi väljaselgitamisel ja selle sobivuse kontrollimisel lähtuti järgnevatest kriteeriumitest (Brewerton, Millward 2001, 68):

- sobivus uuringu eesmärgiga;
- suutlikkus võimaldada piisav kogus andmeid uurimisküsimustega tegelemiseks;
- teostatav etteantud aja, ressursside ja organisatsiooni poolt ettemääratud piirangute ja/või nõudmiste raames;
- eetilistele reeglitele vastav;
- organisatsiooni poolt vastuvõetav;
- eelnevalt katsetatud ja läbiproovitud.

Uuringu teostamiseks valiti kvantitatiivne uurimismeetod, kuna tulemuste täpsuse jaoks oli oluline kaasata valimisse võimalikult palju ettevõtte töötajaid. Intervjuu läbiviimine kõigi töötajatega oleks liialt ajamahukas ja hinnanguliselt ka ebavajalik. Küsimustik annab teemast hea ülevaate ja omavahel kergesti võrreldavad tulemused.

Küsitlus edastati sihtgrupile ettevõtte veebikeskkonna vahendusel. Interneti teel edastatud küsitlusel on hulgaliselt plusse (Sekaran, Bougie 2013, 148):

- kõrge anonüümsuse tase;
- lai geograafiline haare;
- vastaja saab vastata rahulikult omas tempos;
- lihtne hallata, analüüsida;
- odav;
- kiire vastajateni toimetamine;
- võimalus lisada näiteks loositav kingitus motiveerimaks rohkemaid inimesi vastama.

Samuti on interneti vahendusel edastataval küsitlusel ka miinuseid:

- Kogutava informatsiooni kvaliteet ja kvantiteet on tugevas sõltuvuses vastajate võimekuse ja sooviga küsitlusele vastata (vastajad ei pruugi tajuda vastamise olulisust) (Cooper, Schindler 2001, 295).
- Eeldab vastajatelt arvutikasutamise oskust (Sekaran, Bougie 2013, 148).
- Vastajatel võivad puududa vastamiseks vajalikud teadmised või arvamus antud probleemist või valdkonnast (Cooper, Schindler 2001, 295).
- Vastajad võivad tunda vajadust vastata teatud mallide kohaselt, st. mitte vastavalt oma tegelikult arvamusele (sel juhul on uuringu läbiviijal keeruline hinnata vastuste tõesust ja usaldusväärsust) (Cooper, Schindler 2001, 295).
- Vastajad võivad küsimustest valesti aru saada (Cooper, Schindler 2001), puudub võimalus küsimusi täpsustada (Sekaran, Bougie 2013, 148).
- Vastamata jäetud küsimused vajavad eraldi tegelemist (Sekaran, Bougie 2013, 148).
- Vastaja võib tahtlikult üritada uuringu läbiviijat vastustega eksitada (Cooper, Schindler 2001, 295).

Autor arvestas andmekogumismeetodiks küsitluse valimisel selle meetodi nõrki külgi ja püüdis võimalikkuse piires eelnimetatud probleeme juba eos ennetada.

Küsitlus on väga kasulik ja efektiivne andmete kogumise meetod, eriti kui on vaja jõuda paljude inimesteni geograafiliselt erinevates asukohtades. Küsitlus on niivõrd laialt levinud meetod, kuna uuringu läbiviijal on võimalik selle abil võrdlemisi lihtsalt informatsiooni koguda ja vastuseid edasi analüüsida. (Sekaran, Bougie 2013)

Küsimustiku vormistamisel ja andmete kokkukogumisel kasutati Google Forms keskkonda ja andmete organiseerimiseks ning töötamiseks programmi Microsoft Excel.

2.3. Küsimustiku ülevaade

Küsitluse analüüsi lihtsustamise eesmärgil otsustati küsitluses kinniste etteantud vastusevariantidega küsimuste kasuks. See võimaldas hilisemas analüüsis vastuseid paremini analüüsida ja omavahel võrrelda ning üldistada. Küsitluse lõppu lisati avatud küsimus võimalusega lisada vastajapoolseid mõtteid ja kommentaare, juhuks kui midagi nende silmis olulist jäi eelnevalt käsitlemata.

Vältimaks autori hinnangul antud valimi puhul kõige tugevama riskitasemega võimalikku probleemi küsitlusele vastamisel—küsimustest mitte aru saamist või nende valesti mõistmist, on küsimuste koostamisel järgitud antud põhimõtteid (Cooper, Schindler 2001, 341-343):

- küsimused sisaldavad uuringu läbiviijale ja vastajatele ühiselt tuttavat ja selget sõnavara;
- küsimused koosnevad vaid üheselt mõistetavast lihtsast sõnavarast, välditud on mitmetähenduslikke ja ebatäpse tähendusega sõnu;
- küsimused ei tohiks sisaldada tõestamata ega eksitavaid väiteid;
- küsimused sisaldavad vaid erapooletut sõnavara—sõnastusega ei tohi üritada vastajaid kallutada teatud vastusevariantide poole.

Küsimustikus on kasutatud enamjaolt mitme etteantud vastusevariandiga küsimusi. Mitme etteantud vastusevariandiga küsimused on sobivad, kui küsimusele esineb rohkem kui kaks võimalikku vastust või soovitakse teada saada eelistuste, huvi või nõustumise taset, seejuures nõudes vastajalt ühe ainuõige variandi valimist (*Ibid.*, 348).

Küsimustiku koostamisel üritati saavutada täielik objektiivsus. „Objektiivsuse ehk tõele vastavuse all mõistetakse taotlust avastada ja kirjeldada nähtusega seotud tõelisi põhjusi, nende tõelisi omadusi ja seaduspärasusi olenemata sellest, kes neid uurib, kus, millal, kelle ülesandel või mis eesmärgiga neid uuritakse. Objektiivsus tähendab käsitleda kõike uuritavat just nii, nagu see tegelikkuses esineb ja teha sellest niisuguseid järeldusi, nagu kogutud andmestik eeldab ja võimaldab, hoolimata sellest, kas need järeldused on kooskõlas

üldlevinud arusaamade, tavade, moraali või hea tooniga, varasemate autorite ja vastava ala suurimate autoriteetide arvamusega jne.“ (Aarma 2008, 73)

Selguse huvides jaotati rahulolu mõjurid küsitluses kaheksasse gruppi:

- töö sisu, arengu- ja karjäärivõimalused (5);
- töötingimused ja –vahendid (3);
- töökorraldus (4);
- ühtustunne (3);
- töötasu, motivatsioonisüsteem (3);
- sisekommunikatsioon (3);
- juhi strateegiline visioon ja juhtimiskompetentsid (3);
- organisatsiooni maine tööandjana (1).

Antud gruppide alla kuulub sulgudesse märgitud arv rahulolu mõjureid. Vastajatel paluti hinnata iga teguri olulisust nende töörahulolu kujundamise seisukohalt skaalal 1 (üldse mitte oluline) kuni 5 (väga oluline). Iga grupi tegurid olid selguse ja loetavuse parandamise huvides paigutatud küsitluses erinevatele lehekülgedele. Seejärel paluti vastajatel järjestada nende jaoks seitse tähtsamat tegurit rahulolu kujundamisel kõigi sama kahekümne viie teguri hulgast. Viimaks küsiti vastajate isiklike andmeid nagu sugu, vanus, kas tegemist on nende jaoks ainukese sissetulekuallikaga ja kas tegeletakse antud töö kõrvalt ka õppimisega. Mõningatele küsimustele lisati juurde lisaselgitus või näide, et parandada küsimuse mõistmist. Seejuures jäädi neutraalseks ja objektiivseks, et mitte vastajat lisainfoga kindlate vastusevariantide poole kallutada. Küsitluse küsimused on esitatud Lisas 1.

Küsitlusele vastamise motivatsiooni suurendamiseks lisati sissejuhatusse Kaubamaja 20€-se kinkekaardi loosimine. Loosist osa võtta soovivatel vastajatel paluti jätta küsitluse lõppu etteantud lahtrisse oma meiliaadress, mille kaudu nendega võidu korral kontakteeruda.

Küsitluse tulemuste analüüsil kasutati programmis Microsoft Excel funktsioone SUM, AVERAGE, MAX, MIN, COUNTIF, IF, Find and Replace.

Üksikutel juhtudel eemaldati tulemuste analüüsi lihtsustamiseks töötundide märkimisel lisatud sõnu ja fraase „umbes“, „ligikaudu“, „enamvähem“, „täpselt ei mäleta, aga umbes“. Selle tulemusena jäi alles vaid töötundide arv, mida sai teiste vastajate omadega liita ning võrrelda.

Leiti vastanute sugude osakaal. Samuti arvatati kokku erinevate vanuseklasside esindatus. Analüüsi lihtsustamiseks leiti kõigi tegurite kohta kõigi olulisuse tasemete („1“ ehk

„üldse mitte oluline“ kuni „5“ ehk „väga oluline“) esindatus. Leitud tulemused esitati selguse huvides eraldi tabelites. Töörahalolu tegurite olulisuse järjestamise tulemused teisendati sõnaliselt kujult arvulisele, mis võimaldas mugavalt leida iga olulisuse taseme populaarsemaid valikuid ja samuti näidata kõigi tegurite esindatust seitsme oluliseima teguri hulgas. Ka need andmed esitati eraldi tabelis.

3. TULEMUSTE ANALÜÜS JA JÄRELDUSED NING ETTEPANEKUD

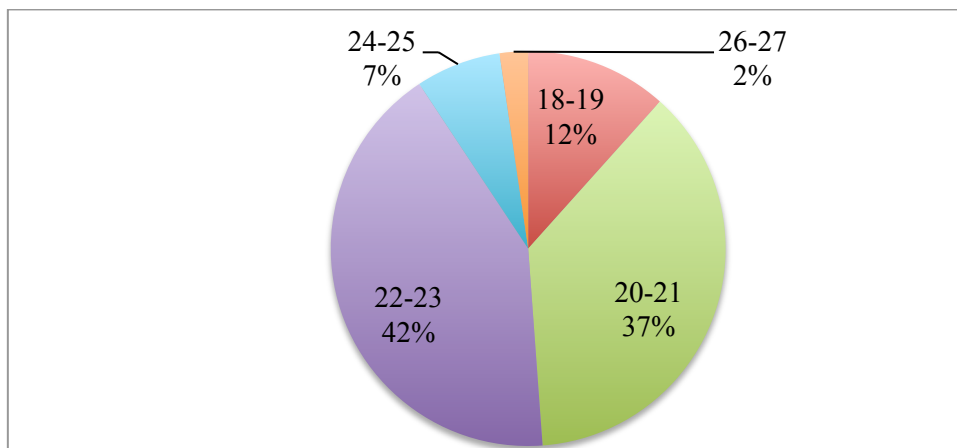
Antud peatükk sisaldab uuringu tulemusi. Esimeses alapeatükis esitatakse uuringu käigus saadud tulemused ja nende analüüs. Teises alapeatükis tehakse tulemuste põhjal järeldusi ja ettepanekuid ning soovitatakse edasisi valdkonna uurimissundi.

3.1. Uuringu tulemuste analüüs

Ajutise tööjõu töörahulolu mõjurite väljaselgitamiseks koostatud küsimustikule vastas 43 Elamusstudio töötajat, kes on viimase kolme kuu jooksul aktiivsed olnud. Kuna Elamusstudio personalijuhi sõnul on erinevatel ajahetkedel sajast töötajast aktiivsed 40-50, siis vastanute arv esindab aktiivset töötajaskonda adekvaatselt.

Eelpool nimetatud de Graaf-Zijl (2012) teooria põhjal väidetu, et suur enamus ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete töötajatest on naised, sai ka antud uuringus kinnitust—43-st vastanust 41 ehk 95,3% töötajatest on naised. Uuritava hetke aktiivse töötajaskonna hulgas on 2 meessoos esindajat. Ka kinnitavad küsitluse tulemused teooriast selguvat fakti, et ajutine tööjõud moodustub väga kaalukalt noortest, kes ühtlasi enamjaolt tegelevad töötamise kõrvalt ka õppimisega, mis eeldab töö paindlikkust. Joonisel 1 on esitatud erinevate vanuseastmete osakaal.

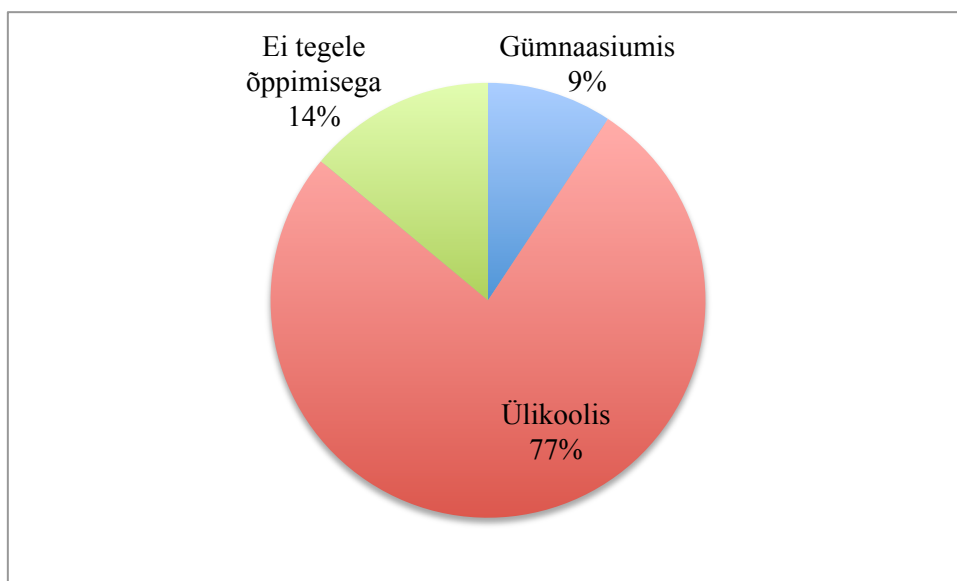
Kõige kaalukamalt on esindatud vanusevahemikud 22-23 ja 20-21, mis on tüüpiliselt inimeste vanuseks, kui ollakse ülikoolis. Vanusevahemike piirideks esitatud vastusevariandid „kuni 17 kaasa arvatud“ ja „üle 28“ polnud aktiivse töötajaskonna seas üldse esindatud.



Joonis 1. Elamusstudio aktiivse töötajaskonna vanuseline jaotus

Allikas: Autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal

Küsitluse tulemustest selgus, et valdav enamus ajutisest töötajast ehk 86% tegeleb ka õppimisega. Joonisel 2 on näidatud ajutise töö kõrvalt õppijate osakaal.



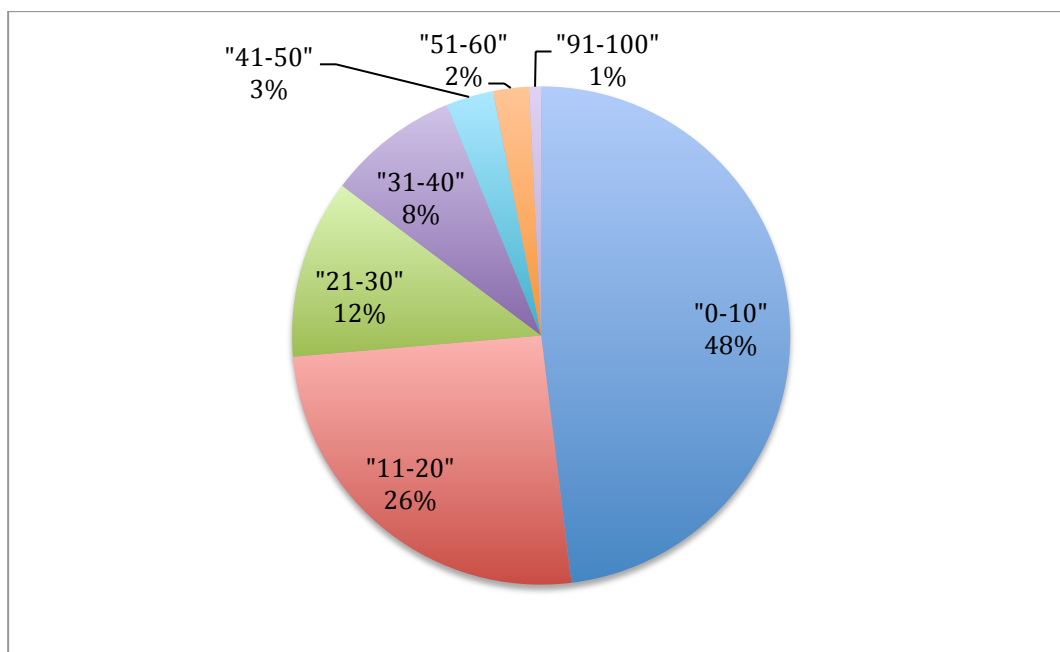
Joonis 2. Ajutise töö kõrvalt õppivate töötajate osakaalud vastavalt õppeasutusele

Allikas: Autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal

See tendents näitab, et ajutist tööd kasutatakse suuresti üleminekuetapina õppimisest püsivale tööle liikumisel, et sujuvamalt siseneda tööturule ja samuti ka õppimise kõrvalt lisaraha teenimiseks, kui veel päris ise end elatama ei pea.

Küsimusele, et kas antud töö on nende ainukeseks sissetulekuallikaks, vastas 43-st inimesest „ei“ 42 inimest ehk 97,7% ning „jah“ üks inimene ehk 2,3%. Antud tulemus on tingitud faktist, et tööd tehakse kas õppimise kõrvalt, kui saadakse veel rahalist toetust vanematelt, teise töö või õppimise ja teise töö kõrvalt. Antud loomuga ajutine töö üksi üldjuhul ei võimalda piisavalt teenida, et vaid sellest teenitavast rahast ära elatuda. Tööd on korraga vaid paariks tunniks ja ei töötata iga päev. Sel juhul teenitaksegi enamasti vaid lisarahaks sobivaid summasid, mitte ainukeseks sissetulekuallikaks piisavat raha.

Kõigi 43 vastaja viimase kolme kuu töötundide arv kokku on 2106. Töötunde jaotus kõigi vastajate pealt kokku eelmisele kuule 755, üle-eelmisele 702, üle-üle eelmisele 649. Keskmine töötundide arv kolme kuu lõikes inimese kohta on 16,3. Iga kuu peale eraldi jaotatuna on näitajad vastavalt eelmisel kuul 17,6, üle-eelmisel 16,3, üle-üle eelmisel 15. Suurim märgitud töötundide arv ühes kuus on ühel töötajal märgitud 100. Väikseim töötundide arv kuu kohta on mitmel töötajal 0. Ilma ühegi töötunnita töötajad on siiski olnud aktiivsed vähemalt ühel kuul uuritava kolme kuu jooksul, mis võimaldab neid arvestada aktiivse töötajaskonna hulka. Joonisel 3 on näidatud töötundide arvu vahemike esindatuse osakaalud ühe kuu lõikes.



Joonis 3. Ühe kuu töötundide arvu vahemike esindatuse osakaalud

Allikas: Autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal

Neto tunnitöötasu on antud ettevõttes keskmiselt 6€, mis tähendab, et küsitluse tulemuste põhjal teenib üks töötaja ühes kuus keskmiselt 97,8€. 48% töötajatest töötavad 0-10 tundi kuus, mis tähendab, et nende netotöötasu on vahemikus null kuni 60 eurot. Esitatud summad eeldavad ka muud samaaegset teenimisvõimalust või muud toetust, et toime tulla.

Tööraahulolu mõjurite hindamise tulemused on tegurite lõikes näidatud Tabelis 1.

Tööraahulolu mõjuritest hinnati kõrgeima olulisusega „5“ ehk „väga oluline“ kõige enam—31 korral tegureid „graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujutada vastavalt oma soovidele“ ning „tööks vajalik info ja juhised on mulle alati õigeaegselt kättesaadavad“. 30 korral hinnati kõige kõrgema olulisustasemega ka tegurit „töötasu vastab minu hinnangul töösse panustatule“. Selline tulemus näitab, et ajutise töö puhul hinnataksegi kõrgelt just sellele töövormile iseloomulikku paindlikkust ja võimalust ise otsustada töös osalemist vastavalt enda poolt tööle antavatele hinnangutele. Teguri „tööks vajalik info ja juhised on mulle alati õigeaegselt kättesaadavad“ kõrgelt hindamine illustreerib, et kuna tegemist on paindliku tööga ja sageli teavitatakse projektis osalejaid tööst üsnagi viimasel hetkel, ei jää palju aega tööks ettevalmistumiseks. Enamikel juhtudel tehakse põhilised ettevalmistused kõik tööjõudu vahendava ettevõtte ja/või kasutajaetevõtte poolt, kuid töötajale tuleb alati edastada tööks vajalikku informatsiooni alates töövahendite kättesaamise ajast ja kohast kuni juhiseni töö tegemiseks. Taolise informatsiooni puudumine töö algushetkeks on pingeid ja probleeme tekitav. Kuna sellisel kujul ajutise töö puhul töötatakse pidevalt uute projektidega ning tööks vajalik informatsioon ja juhised on igal projektil erinevad, on vajalik enne igat tööleasumist saada vajaminev info efektiivselt ja õigeaegselt kätte. Kui seda ei juhtu, on tulemuseks teadmatuses töötajad ja tegematajäänud töö. Selle tulemuseks on omakorda töötajate rahulolematuse ebamugava olukorra tõttu. Küsimustikule vastanud töötajad seetõttu hindavadki tööks vajaliku informatsiooni õigeaegset kättesaamist tugevaks rahulolu mõjuriks.

Sama põhimõtet illustreerib ka tegurite „töö on huvitav ja vaheldusrikas“, „tööülesannete ja vastutuse selge määratletus“ ja „otsese ülemusega on võimalik probleemideta kontakti saada“ sage hindamine olulisuse kõrgeima tasemega. Ühtegi eelnimetatud tegurit ei hinnatud kordagi olulisuselt „üldse mitte oluline“ hinnanguga.

Tabel 1. Tööraahulolu mõjuritele antavate hinnangute esindatus individuaalsel hindamisel



Allikas: Autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal

Küsitluses ei esinenud ühtegi tegurit, mida poleks ühelgi korral hinnatud hindegaga „5“ ehk „väga oluline“. Kõige harvemini—viiel korral hinnati hindegaga „5“ ehk „väga oluline“ tegurit „töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine“. Vaid seitsmel korral märgiti väga oluliseks tegureid „juhil on plaanid tulevikuks, mis on ka mulle arusaadavad“ ja „minu tööle seatud eesmärkide saavutamine nõuab pingutamist“.

Hinnet „1“ ehk „üldse mitte oluline“ valiti üldse 43 vastaja poolt 25 teguri hindamisel vaid 14 korda. Kõige vähem oluliseks hinnati teguri „üldse mitte oluliseks“ valimise populaarsuse kahanevas järjekorras järgnevaid tegureid—„töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine“, „juhil on plaanid tulevikuks, mis on ka mulle arusaadavad“, „töökohal on selged arenguvõimalused“, „tööülesannete täitmiseks on piisavalt aega“, „isiklik sobivus ja hea läbisaamine kolleegidega“, „graafiku pikaajaline etteteadmised“.

Üleüldine hinnangu „üldse mitte oluline“ vähene kasutatavus ja kõigi tegurite puhul mõjuri tugevuseks „väga oluline“ märkimise esindatus, näitab, et ajutise tööjõu seisukohalt on töörahulolu väga mitmetahuline—mingilgi määral oluliseks peetakse kõiki antud küsitluses esitatud faktoreid.

Et näidata, kui lihtsalt või raskekäeliselt märgiti erinevaid tegureid väga oluliseks, liideti kokku iga vastaja poolt kõigile 25-le tegurile antud hinnangutele vastavad numbrid vahemikus „üldse mitte oluline“—1 kuni „väga oluline“—5. Minimaalne summa, mis tähendaks, et kõigile töörahulolu mõjuritele märgiti olulisuseks „üldse mitte oluline“, on 25. Maksimaalne summa, mis tähendaks, et kõigile teguritele anti hinnang „väga oluline“, on 125. Vastajate poolt antud meetodil leitud summad varieeruvad vahemikus 71 kuni 117. Vastaja, kelle sel meetodil leitud mõjurite hinnangute summa on 117, märkis hinnangust „väga oluline“ madalama hinnanguga vaid 6 tegurit—st. ta hindab 25-st tegurist 19 mõjurit väga oluliseks. Vastaja kohta keskmiseks töörahulolu mõjurite olulisusastmete summaks on täisarvuni ümardatult 103, mis on pigem kõrge, tõestades ajutise tööjõu töörahulolu mitmetahulisust ja paljudest teguritest sõltumist.

Pigem kergekäeliselt kõrgemate olulisuse hinnangute andmine võib olla tingitud vähesest töökogemusest ja võrdlusmomentide puudumisest. Niivõrd noored vastajad, nagu väga suur osakaal antud uuringu valimist oli, ei suuda veel enda jaoks võib-olla lahti mõtestada kõiki rahulolu mõjureid ja nende tegelikku olulisust. Nii paljude mõjurite olulisuse ja nende suhtelise järjestuse paika panemine on tegelikult küllaltki aeganõudev ja sügavam

keskendumist nõudev protsess. Samuti võisid osadel vastajatel puududa selleks vajalikud teadmised või huvi.

Tööra hulolu mõjuri „töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine“ kõige harvem „väga oluliseks“ hindamine ja sagedaseim hinnangu „üldse mitte oluline“ andmine illustreerib taas töötajate arusaamist töö ajutisest, muutlikust ja paindlikkust iseloomust. Kuna tegemist on ajutiselt tehtavate projektipõhiste töödega, mille puhul töökaaslased sagedasti muutuvad, ei hinnata kolleege, kellega vahel vaid ühekordselt paar tundi koos veedetakse, oluliseks tööra hulolu kujundajaks. Sel põhjusel ei eeldata ka tööjõudu vahendavalt ettevõttelt tööjõukollektiivi ühtsustamisega vaeva nägemist. Ühtsusest ei oleks antud kontekstis kasu, kuna niikuinii töötatakse kogu aeg erinevate ja uute inimestega. Samuti on antud teguri madal tähtsus tingitud tendentsist, et tööotsad on väga lühikese ajalise kestvusega. Ettevõttel poleks otstarbekas korraldada kollektiivile ühtsust parandavaid üritusi, kui mõned töötajad puutuvad omavahel kokku võib-olla vaid kahe või kolme tunni jooksul ühel tööotsal.

Teguri „juhil on plaanid tulevikuks, mis on ka mulle arusaadavad“ vähene tähtsustamine tööra hulolu seisukohalt on samuti selgitatav ajutise töö üldise iseloomuga. Sellise töö puhul on juhil pigem koordineeriv kui klassikalises mõistes juhtiv, motiveeriv ja kaasavedav roll. Antud tüüpi töö puhul ei liigu töötajad otseselt ülemusega mingi ühise eesmärgi suunas, kuhuni jõudmiseks tuleb juhil neid kaasa vedada, motiveerida ja juhendada. Juhil ülesanneteks on töötajate projektidesse jaotamine, graafikute koostamine, töövahendite organiseerimine, töötajale kasutajaettevõttest saadud juhiste vahendamine, töötajatepoolse projekti kohta käiva tagasiside vahendamine kasutajaettevõttele. Projekti töös osalevad kohapeal eelnevalt edastatud juhistega töötajad valdavalt iseseisvalt.

Töökohal eksisteerivate arenguvõimaluste madal hindamine on jällegi tingitud töö iseloomust. Tegemist on projektipõhiste tööotsadega ja antud töö polegi erinevaid tasemeid, kuhu otseselt areneda olekski. Kõik Elamusstudio vahendatava ajutise tööjõu hulka kuulujad on ühel n-ö ametiastmel.

Mõjuri „graafiku pikaajaline etteteadmised“ vähene tähtsustamine seondub töö paindliku loomuga, mis tähendab, et sageli kõigi töötajate tööaegade soovidega arvestamisest tingituna on võimalik lõplik töögraafik kinnitada alles üsna vahetult enne projekti algust. Kuna tegemist on niivõrd paindliku loomuga tööga, on töötajad sellise töökorraldusega

harjunud ja kuna neile võimaldatakse niivõrd suurt paindlikkust, ollakse nõus ka ise paindlik olema—seda just näiteks graafikute hilisema teada saamisega.

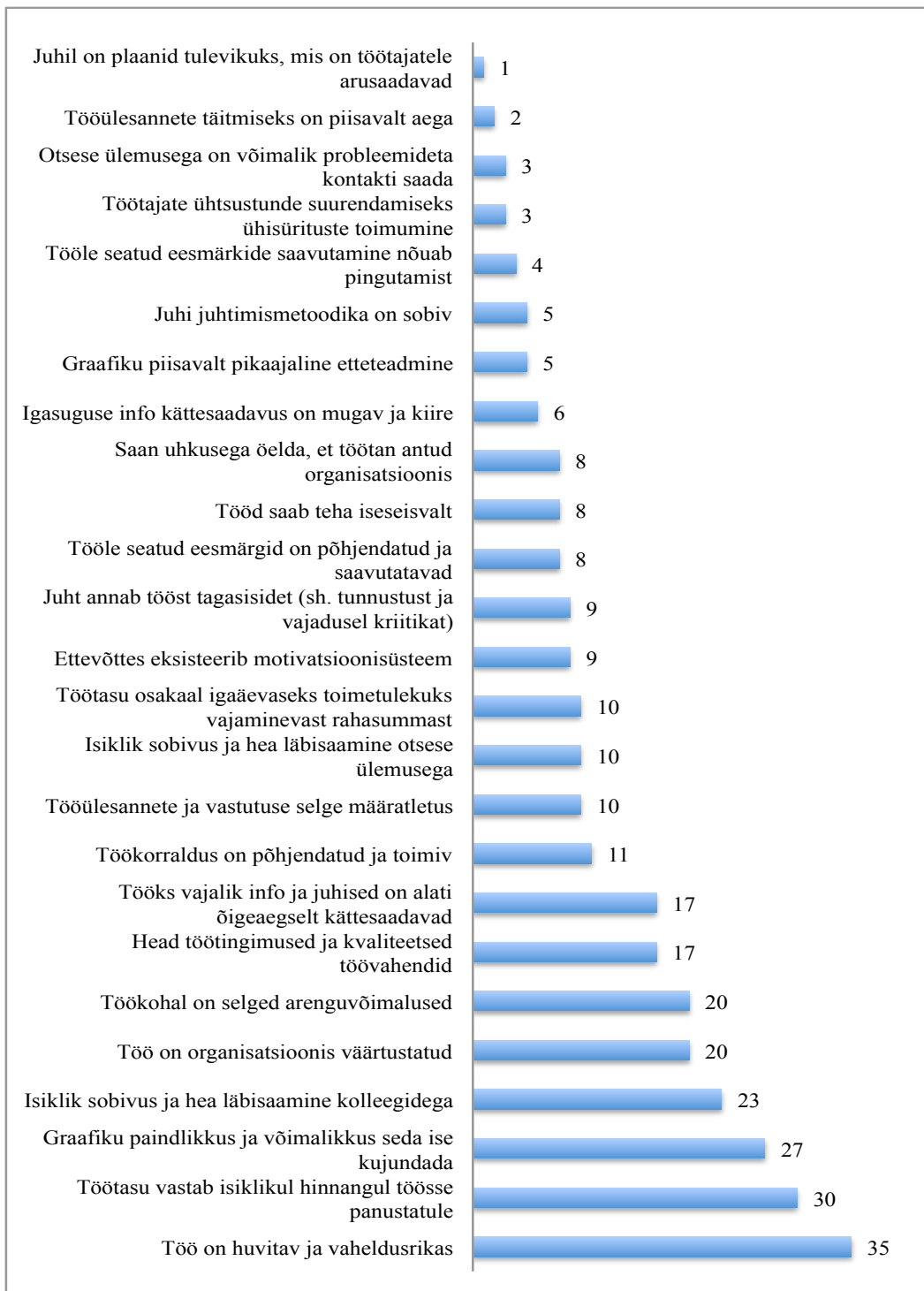
Paludes vastajatel järjestada samade eelpool hinnatud kahekümne viie töörahulolu mõjuri hulgast enda jaoks seitse tähtsaimat, ilmsid üsna sarnased, kuid siiski osaliste erinevustega tendentsid. Erinevusi oli märgata ka ühe vastaja lõikes—st. küsitluses eespool antud hinnagutes vs. lõpus tegurite järjestamises. Seda võib seletada näiteks vastamisel kiirustamise ja mitte piisava keskendumise või ka näiteks küsitluse jooksul tegurite üle järele mõeldes hinnangute kerge muutumisega. Kord juba antud hinnanguid ei mindud tagantjärgi muutma, kui küsitluse lõpuks olid kõiki tegureid analüüsid hinnang ja omavahelise võrdluse lähtepunktid veidi muutunud.

Kõige tähtsamaks töörahulolu mõjuriks valiti enim—13 korda võimalikust 43-st töö huvitavus ja vaheldusrikkus. Populaarsuselt teine kõige olulisemaks märgitud tegur oli „töötasu vastab minu hinnangul töösse panustatule“. Üleüldse seitsme tähtsaima teguri hulka valiti ka kõige rohkem—35-l korral tegurit „töö on huvitav ja vaheldusrikas“. Mõjurit „töötasu vastab minu hinnangul töösse panustatule“ valiti 30 korda. 27-l korral valiti seitsme tähtsaima töörahulolu mõjuri hulka „graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujundada vastavalt oma soovidele“. Tegurite seitsme oluliseima töörahulolu mõjuri hulka valimise sagedust illustreerib Tabel 2.

Erinevalt eelpool ükshaaval mõjurite hindamise tulemustest on siinjuures näha töö sisu kõrgemat hindamist teiste tegurite suhtes. Töö huvitavust ja vaheldusrikkust hinnati kõrgelt ka individuaalseid hinnanguid andes, kuid sel moel jäi see „väga oluliseks“ märgitud teguritest neljandale kohale.

Erinevate mõjurite hindamise tulemustest ilmneb, et tegemist on ajutise tööga. Hinnatakse justnimelt neid tegureid, mis on antud töövormi juures töö õnnestumiseks vajalikud. Sellise töö juures ei eeldata niiväga faktorite olemasolu, mis on muidu tavalise püsitöö juures väga hinnatud, näiteks juhi tulevikuplaanide mõistmine, kollektiivi ühtsustunne, graafiku pikaajaline etteteadmised, üldise info kättesaadavuse mugavus ja kiirus, tööülesannete täitmiseks jäetav aeg.

Tabel 2. Tööraahulolu mõjurite seitse olulisima mõjuri hulka valimise sagedus



Allikas: Autori koostatud küsitluse tulemuste põhjal

Ajutist tööd võetaksegi enamjaolt kui üleminekuetappi tööturule täielikult ja püsivalt sisenemiseks. See illustreerub uuringu küsitlusele vastajate vanusest ja tõsiasjast, et suur

enamus tegeleb töö kõrvalt veel alles õppimisega. Ollakse leppinud töö ajutise loomuga ning kasutatakse ära selle paindlikkust ja kombineeritavust, mis antud eluetapis just väga vajalikud eeldused on.

Avatud kommentaarina toodi ühe vastaja poolt välja huvitav asjaolu taolise ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte juures: „Kui tegemist on graafiku alusel töötamisega, siis peaks tööandja võimaldama ka kõigil tema töötajatel (kes on soovi avaldanud) piisavalt igas kuus töötunde teha (vastavalt võimalustele muidugi).“ Tegemist on ühe suure probleemiga antud töövormi puhul. Ettevõttes peab olema piisav varu töötajaid, et iga projekti igale tööotsale leitaks alati sobiv töötaja. Paratamatult tekib situatsioone, kus on palju vabasid töötajaid, kuid vähe tööd ning samuti ka vastupidist, et on palju tööd, kuid pole piisavalt vabu töötajaid. Siis jällegi palgatakse töötajaid juurde ja teinekord esinev töö vähesuse probleem süveneb veelgi.

3.2. Järeldused ja ettepanekud

Uuringust ilmnes, et ajutise töö puhul on tegu täiesti eristuva töövormiga, mida iseloomustavad võrreldes tavalise püsitööga ka näiteks erinev töörahulolu tegurite olulisuse vahekord. Ajutise tööjõu vorme on aga omakorda erinevaid ja ei tohiks kogu mittepüsitööjõu alla kuuluvat tööjõudu automaatselt üheks liigitada. Fakt, et tööjõud ei liigitu püsitöö alla, ei näita veel, et kõik teised tööjõuvormid selletõttu sarnased on. Võib juhtuda, et püsitööjõu alla mitte liigitumine võib olla neil erinevatel ajutise tööjõu vormidel ainuke ühine omadus. Sellest lähtuvalt ei tohiks kindlasti kõiki ajutise tööjõu vorme ühtmoodi käsitleda ja võrdsustada.

Antud uuringust selgusid ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete töötajate töörahulolu mõjurid ja nende omavaheline võrdlus olulisuse seisukohalt promotsioonialase töö valdkonnas. Olulisemate töörahulolu mõjutavate teguritena kerkisid esile:

- graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujutada vastavalt oma soovidele,
- tööks vajaliku info ja juhiste alaline õigeaegne kättesaadavus,
- töötasu töötaja hinnangul vastamine töösse panustatule,
- töö on huvitav ja vaheldusrikas,
- tööülesannete ja vastutuse selge määratletus,
- otsese ülemusega probleemideta kontakti saamise võimalikkus.

Eri mõjurite olulisus on veidi erinev, kui vaadelda vaid üksikute tegurite hindamise või nende olulisuse järjestamise tulemusi. See oli põhjustatud kõige tõenäolisemalt vastamisel kiirustamisest ja mitte kõigisse teguritesse süvenemisest ning nende enda jaoks läbi mõtlemisest. Ilmselt ei mindud ka küsitluse lõpus enam tagasi üksikutele teguritele juba antud hinnanguid muutma.

Veelgi selgemate ja usaldusväärsemate tulemuste saamiseks tasuks tulevikus viia vastajatega läbi intervjuusid, telefoni- või näost-näku küsitlusi, et veenduda vastaja keskendumises ja kaasa mõtlemises. Sel moel on võimalik vajadusel ka küsimusi põhjalikumalt üle selgitada. Pakutud meetodite vajalikkust tasuks aga hoolikalt kaaluda, kuna need on palju ressursikulukamad—seda nii ajalisel kui rahalisel mõttes. Samuti ei saavutata tõenäoliselt niivõrd suurt valimit, kui interneti teel edastatava kvantitatiivse küsimustiku puhul, kuna sellises uuringus osalemine nõuaks vastajatelt palju suuremat pingutust, millega ei pruugita nõus olla.

Uuringu tulemuste põhjal pakub autor välja ajutist tööjõudu vahendavatele ettevõtetele vaadata üle erinevatele uuringus välja toodud rahulolu mõjuritele keskendumise. Tasub hinnata, kas töötajate poolt kõrgemalt hinnatud mõjurite kõrgel tasemel hoidmisega nähakse piisavalt vaeva. Samuti tasuks hinnata, ega töötajate poolt madalalt hinnatavatele teguritele liiga palju ebaefektiivset tähelepanu ei pöörata. Iga ettevõtte poolt sobivaks hinnatud aja tagant tasub töötajate seas läbi viia ettevõttesisene töörahulolu uuring, et selgitada välja töötajate rahulolu tasemed erinevate ettevõtte protsesside ja aspektidega. Sel moel on võimalik saada kinnitust, millele rohkem keskenduda, et parendada töötajate töötingimusi ja seeläbi töö efektiivsust.

Nüüd, kus ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete tööjõu töörahulolu mõjurid on uuritavas ettevõttes välja selgitatud, pakub autor edasisteks uurimissuundadeks välja töörahulolu taseme mõju uurimise teostatavale tööle ajutise töö puhul. See võimaldaks välja selgitada, kui palju töötajate töörahulolu tegelikult üldse ettevõtet mõjutab ning kas, kui palju ja mis määran selle parandamiseks tasub vaeva näha.

Ühe vastaja kommentaarist ilmnis antud valdkonnas levinud ebastabiiluse probleem—teatud perioodidel on vabu töötajaid üle ja tööd vähe ja siis jällegi tööd palju ning töötajaid puudu. Kui töötaja on end tööjõudu vahendava ettevõttega sidunud ja eeldab teatud suurusega töötasu teenimist, tuleks seda talle ka võimaldada. Kui teatud perioodil konkreetne tööjõudu vahendav ettevõtte töötajale piisavalt tööd pakkuda ei suuda, seotakse end ka teiste

sarnaste ettevõtetega ja võidakse täielikult neisse üle minna. Sajaprotsendiliselt sellist ebastabiilsust vähendada ei saa, küll aga saaks proovida välja mõelda viise, kuidas seda vähendada. Siit kerkivad jällegi edasi uurimiseks sobivad suunad—uurida, kuidas tööjaotust stabiilsuse ühtlustamiseks parandada ja kui palju sellise tööga kaasas käiv ebastabiilsus töötajate igapäevast rahalist toimetulekut mõjutab.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada ajutist töäjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutava töäjõu töörahulolu mõjurid, et seeläbi uuringu tulemustest saadud teadmiste abil oleks võimalik suurendada Moes OÜ ja ka teiste sarnaste ajutist töäjõudu vahendavate ettevõtete töötajate rahulolu ja seeläbi ka töö efektiivsust.

Eesmärgi saavutamiseks tutvuti erilase kirjandusega ja viidi läbi kvantitatiivne uuring Moes OÜ töötajate seas. Saadud tulemusi analüüsidis leiti tugevaimad töörahulolu mõjurid antud töäjõu vormi esindajate seas:

- graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujutada vastavalt oma soovidele,
- tööks vajaliku info ja juhiste alatine õigeaegne kättesaadavus,
- töötasu töötaja hinnangul vastamine töösse panustatule,
- töö on huvitav ja vaheldusrikas,
- tööülesannete ja vastutuse selge määratletus,
- otsese ülemusega probleemideta kontakti saamise võimalikkus.

Töö käigus vastati püstitatud uurimisküsimustele ja selgusid järgmised olulisemad järeldused ja ettepanekud.

Ajutise töö puhul on tegu täiesti eristuva töövormiga, mida iseloomustavad võrreldes tavalise püsitööga ka näiteks erinev töörahulolu tegurite olulisuse vahekord. Ajutise töäjõu vorme on aga omakorda erinevaid ja kindlasti ei tohiks kogu mittepüsitöäjõu alla kuuluvat töäjõudu automaatselt mujale sobimatuse alusel üheks liigitada.

Uuringu tulemuses esines kergeid erinevusi eri mõjurite olulisuses, kui vaadelda vaid üksikute tegurite hindamise või nende olulisuse järjestamise tulemusi. See oli põhjustatud kõige tõenäolisemalt vastamisel kiirustamisest ja mitte kõigisse teguritesse süvenemisest ning nende enda jaoks läbi mõtlemisest. Edaspidi tasuks üritada parandada vastajate keskendumist küsitlusele vastamisel, et suurendada saadud vastuste usaldusväärsus uuritava valdkonna analüüsil. Sellise olukorra vältimiseks on soovitatav ka tulevikus läbi viidavates uuringutes

pöörata erilist tähelepanu valitavale uurimismeetodile ja veenduda selle maksimaalses efektiivsuses.

Uuringu tulemuste põhjal pakub autor välja ajutist tööjõudu vahendavatele ettevõtetele vaadata üle erinevatele uuringus välja toodud rahulolu mõjuritele keskendumise. Tasub hinnata, kas töötajate poolt kõrgemalt hinnatud mõjurite kõrgel tasemel hoidmisega nähakse piisavalt vaeva. Samuti et töötajate poolt madalalt hinnatavatele tegritele liiga palju ebaefektiivset tähelepanu ei pöörata. Iga ettevõtte poolt sobivaks hinnatud aja tagant tasub töötajate seas läbi viia ettevõttesisene töörahulolu uuring, et selgitada välja töötajate rahulolu tasemed erinevate ettevõtte protsesside ja aspektidega. Sel moel on võimalik saada kinnitust, millele rohkem keskenduda, et parendada töötajate töötingimusi ja seeläbi töö efektiivsust.

Ühe vastaja kommentaarist ilmnes antud valdkonnas levinud ebastabiiluse probleem—teatud perioodidel on vabu töötajaid üle ja tööd vähe ja siis jällegi tööd palju ning töötajaid puudu. Kui töötaja on end tööjõudu vahendava ettevõttega sidunud ja eeldab teatud suurusega töötasu teenimist, tuleks seda talle ka võimaldada. Kui teatud perioodil konkreetne tööjõudu vahendav ettevõtte töötajale piisavalt tööd pakkuda ei suuda, seotakse end ka teiste sarnaste ettevõtetega ja võidakse täielikult neisse üle minna. Sajaprotsendiliselt sellist ebastabiilsust vähendada ei saa, küll aga saaks proovida välja mõelda viise, kuidas seda vähendada.

Siit kerkivad edasi uurimiseks sobivad suunad—uurida, kuidas tööjaotust stabiilsuse ühtlustamiseks parandada ja kui palju sellise tööga kaasas käiv ebastabiilsus töötajate igapäevast rahalist toimetulekut mõjutab. Edasisteks uurimissuundadeks pakub autor välja ka töörahulolu taseme mõju uurimise teostatavale tööle ajutise töö puhul. See võimaldaks välja selgitada, kui palju töötajate töörahulolu tegelikult üldse ettevõtet mõjutab ning kas, kui palju ja mis määran selle parandamiseks tasub vaeva näha.

Kokkuvõtvalt on autor veendunud, et pöörates sellele rohkem tähelepanu ja süvitsi edasi uurides, on antud valdkonna arengut võimalik oluliselt parandada ja kiirendada. Käesolev bakalaureusetöö on täitnud oma eesmärgi ja selgitanud välja ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt pakutava tööjõu tugevaimad mõjurid töörahulolule ja loodetavasti andnud panuse antud tööjõu vormi töörahulolu parendamisele Eestis.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aarma, A. (2008). Teadustöö alused. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
- Arslan, R., Acar, B. N. (2013). A Research On Academics On Life Satisfaction, Job Satisfaction And Professional Burnout.—*The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. Vol. 18 Issue 3. pp. 281-298.
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L. (2007). “Temporary Worker, Permanent Loser?” A Model of the Stigmatization of Temporary Workers.—*Journal of Management*. Vol. 33 No. 1
- Brewerton, P., Millward, L. (2001). *Organizational Research Methods: A Guide for Students and Researchers*. London: SAGE Publications.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey And Register Data.—*Industrial & Labor Relations Review*. Vol. 65 Issue 2. pp. 244-262.
- Cappelli, P., Keller, J. (2013). Classifying Work in the New Economy.—*Academy of Management Review*. Vol. 38 Issue 4. pp. 575-596.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S. (2001). *Business Research Methods*. 7th ed. New York: Irwin/McGraw-Hill
- de Graaf-Zijl, M. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment.—*De Economist*. Vol. 160 Issue 2. pp. 197-218.
- Economic Report 2011 Edition: The Agency Work Industry Around the World. International Confederation of Private Employment Agencies. http://www.adecco.pl/SiteCollectionDocuments/Ciett_Economic_Report_2011.pdf (26.02.2015)
- Economic Report 2014 Edition. International Confederation of Private Employment Agencies. http://www.adecco.pl/SiteCollectionDocuments/CIETT_ER2014.pdf (25.02.2015)
- Edmans, A. (2012). The Link Between Job Satisfaction And Firm Value, With Implications For Corporate Social Responsibility.—*Academy of Management Perspectives*. Vol 26 Issue 4. pp. 1-19.
- Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19. november 2008, renditöö kohta.—Euroopa Liidu Teataja. ELT L 327, 5.12.2008, lk 9-14.
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., Trevor, C. O. (2008). Understanding Voluntary Turnover: Path-Specific Job Satisfaction Effects And The Importance Of Unsolicited Job Offers.—*Academy of Management Journal*. Vol. 51 Issue 4. pp. 651-671.
- Liu, D., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., Hinkin, T. R. (2012). When Employees Are Out Of Step With Coworkers: How Job Satisfaction Trajectory And Dispersion Influence Individual- And Unit-Level Voluntary Turnover.—*Academy of Management Journal*. Vol. 55 Issue 6. pp. 1360-1380.
- Malmberg, K. (2005). Tahte tekitajad: Kuidas luua motiveerivat töökeskkonda? Tallinn: Äripäeva Kirjastus.

- Mayo, A. (2001). Ettevõtte inimväärtus: Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. Tallinn: Kirjastus Pegasus
- Nadim, A. G., Khan, M. A. (2013). The Moderating Role Of Employee Engagement On The Relationship Of Determinants Of Job Satisfaction, And Job Satisfaction Itself.— *Business and Management Review*. Vol. 2 Issue 11. pp. 1-12.
- Narsh, G. S. (2015). Increased Focus on Temporary Workers.—*Employee Relations Law Journal*. Vol. 40 Issue 4. pp. 44-46.
- Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast. (2006). /Koostajad L. Elevant, K. Visamaa, M. Rinne, M. Aro. Toimetaja Katriin Visamaa. Tallinn: MTÜ BGC Grupp.
- Pedulla, D. S. (2013). The Hidden Costs of Contingency: Employers' Use of Contingent Workers and Standard Employees Outcomes.—*Social Forces*. Vol. 92 Issue 2. pp. 691-722.
- Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work. European Commission. 21.03.2014
- Schmidt, C. T., Scholl R. W. (2003). Job Satisfaction. The University of Rhode Island. <http://www.uri.edu/research/lrc/scholl/webnotes/Satisfaction.htm> (22.02.2015)
- Sekaran, U., Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. West Sussex: Wiley
- Silber, J. M. (2015). Temporary Staffing Stronger Than Expected in Current Cycle.—*Wall Street Transcript*. Vol. 194 Issue 9. pp. 29-31.
- Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. (2007). /Eesti Tööandjate Keskliit. Toimetajad Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus.
- Weir, K. (2013). More Than Job Satisfaction.—*Monitor on Psychology*. Vol. 44 Issue 11.

SUMMARY

THE INFLUENCING FACTORS OF JOB SATISFACTION OF TEMPORARY EMPLOYEES IN THE EXAMPLE OF MOES OÜ

Liis Laisaar

The use of temporary employees has significantly increased over the past decades. There are large dissimilarities between contingent and permanent work. To get the most effective results from temporary employees, it is important to approach their job satisfaction accordingly. This raises the need to figure out the influencing factors of job satisfaction specifically amongst temporary employees. By correctly dealing with job satisfaction, it is possible to significantly raise the co-operation between organisations and employees and thus maximise the benefits for both parties.

In this study, as the aim was to figure out the influencing factors of job satisfaction amongst temporary employment, the subject is researched by questioning the employees of a company (Moes OÜ) that mediates temporary employees to work for client companies. Such work is done on a temporary basis under the management of the mediating company.

To resolve the problem, the following research questions were presented:

- What influences job satisfaction in general?
- What influences the job satisfaction of temporary employees and how?

The questions were answered by comparing the theory and research results. Conclusions of the study have been brought forth in this summary.

Research was carried out with quantitative methods. After working through previously written literature on this subject, the author formed a questionnaire for the employees of Moes OÜ to answer. The results of the questionnaire were analyzed using Microsoft Excel and its various functions. The conclusions of the research are as follows:

- Temporary workers are clearly a type of workforce that can be differentiated from regular workforce when it comes to the factors that influence job satisfaction.
- The most influential factors of job satisfaction amongst the given workforce are: the flexibility of work schedule and the option to adjust it to one's needs and preferences, always receiving important information and guidelines for a job on time, the pay of the job being in accordance with the effort put in by the employee, the job being interesting and eventful, clearly defined work assignments and responsibility, being able to get in touch with the direct manager without issues.
- Compared to typical workforce, the less influential factors of job satisfaction are: organising events to socialise employees and increase unity amongst them, understanding the managers plans for the future, clear opportunities for development, having enough time to complete given tasks, getting along well with colleagues on a personal level, knowing the work schedule far in advance.
- The general unpopularity of assessing influencing factors of job satisfaction with the judgement of „not important at all“ shows the multidimensionality of job satisfaction in this type of workforce. All influencing factors were assessed with the judgement „very important“ on at least five (and up to 31) occasions. All factors are thought to be important on at least some level.

As a conclusion of the study the author has given suggestions on how to improve job satisfaction amongst temporary employment.

For further research, the author suggests researching how to improve the stability of available work and how much the instability that is linked to this type of work affects the employee's subsistence. It would also be helpful to follow this study with research that is aimed to finding out the effect of job satisfaction levels on work productivity amongst temporary employees. That would help figure out how much job satisfaction levels affect the work that is done by temporary employees, also, if and up to what extent it makes sense for the mediating company to work at improving these satisfaction levels.

In conclusion, the author is convinced that it is possible to improve and increase the development of this subject by recognising its importance and effects on the organisation as a whole.

LISAD

3.3. Lisa 1. Kvantitatiivne küsitlus

Täna, et olete võtnud aega küsimustikule vastamiseks.

Küsimustik on koostatud minu bakalaureuse lõputöö raames, et selgitada välja viimasel ajal üha enam levima hakanud tööjõu vormi--ajutise tööjõu tugevaimad töörahulolu mõjurid. See võimaldab ajutise tööjõuga tegelevatel ettevõtetel parandada oma töötajate rahulolu, paremini siduda töötajaid ettevõttega ja parandada ka töötulemusi.

Palun hinnake küsitluses esitatud omaduste ja tegurite OLULISUST oma RAHULOLU kujundamise seisukohalt. Küsimustikule vastamine võtab aega orienteeruvalt 10 minutit.

Küsimustiku lõppu on lisatud koht avatud kommentaarideks, kus Teil on võimalik lisada täiendavaid mõtteid ja ideid antud teema kohta.

Vastajate vahel loositakse välja 20€-ne Kaubamaja kinkekaart. Kui soovite osaleda loosimises, lisage oma meiliaadress küsimustiku lõppu selleks määratud lahtrisse. Meiliaadressi abil ei seostata Teie antud vastuseid Teie isikuga.

Küsimustikule vastamine on täielikult anonüümne ning tulemused esitatakse uuringus üldistatud kujul.

Teie panus uuringusse on väga oluline ja kõrgelt hinnatud!

Liis Laisaar
liislaisaar@gmail.com

Palun hinnata antud tegureid oma töörahulolu kujundamise seisukohalt skaalal 1 (üldse mitte oluline) kuni 5 (väga oluline).

1. Töö sisu, arengu-, ja karjäärivõimalused
 - a. Töö on huvitav ja vaheldusrikas
 - b. Minu töö on organisatsioonis väärtustatud
 - c. Minu tööle seatud eesmärgid on põhjendatud ja saavutatavad
 - d. Tööle seatud eesmärkide saavutamine nõuab pingutamist
 - e. Töökohal on selged arenguvõimalused
2. Töötingimused ja –vahendid
 - a. Graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujundada vastavalt oma soovidele
 - b. Head töötingimused ja kvaliteetsed töövahendid
 - c. Tööülesannete täitmiseks on piisavalt aega
3. Töökorraldus (ülesannete selgus, vajaliku info kättesaadavus, töökoormus)
 - a. Tööülesannete ja vastutuse selge määratletus
 - b. Graafiku piisavalt pikaajaline etteteadmised

Lisa 1 järg

- c. Ma saan oma tööd teha iseseisvalt
- d. Töökorraldus on põhjendatud ja toimiv
- 4. Ühtsustunne
 - a. Isiklik sobivus ja hea läbisaamine kolleegidega
 - b. Isiklik sobivus ja hea läbisaamine otsese ülemusega
 - c. Töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine
- 5. Töötasu, motivatsioonisüsteem
 - a. Töötasu vastab minu hinnangul töösse panustatule
 - b. Töötasu osakaal minu igaaevaseks toimetulekuks vajaminevast rahasummast
 - c. Ettevõttes eksisteerib motivatsioonisüsteem
- 6. Sisekommunikatsioon
 - a. Töökäsitlus vajalik info ja juhised on mulle alati õigeaegselt kättesaadavad
 - b. Igasuguse info kättesaadavus on mugav ja kiire
 - c. Otsese ülemusega on võimalik probleemideta kontakti saada
- 7. Juhi strateegiline visioon ja juhtimiskompetentsid (eesmärgistamine, tulemuste seire, tagasiside andmine)
 - a. Juhil on plaanid tulevikuks, mis on ka mulle arusaadavad
 - b. Juhi juhtimismetoodika on sobiv
 - c. Juht annab mulle tööst tagasisidet (sh. Tunnustust ja vajadusel kriitikat)
- 8. Organisatsiooni maine tööandjana
 - a. Saan uhkusega öelda, et töötan antud organisatsioonis
- 9. Rahulolutegurite järjestamine
 - a. Palun järjestada etteantud tegurite hulgast enda jaoks seitse kõige olulisemat rahulolu tegurit, seejuures vältides tegurite kordamist.
 - i. Töö on huvitav ja vaheldusrikas
 - ii. Minu töö on organisatsioonis väärtustatud
 - iii. Minu tööle seatud eesmärgid on põhjendatud ja saavutatavad
 - iv. Tööle seatud eesmärkide saavutamine nõuab pingutamist
 - v. Töökohal on selged arenguvõimalused
 - vi. Graafiku paindlikkus ja võimalikkus seda kujundada vastavalt oma soovidele
 - vii. Head töötingimused ja kvaliteetsed töövahendid
 - viii. Tööülesannete täitmiseks on piisavalt aega
 - ix. Tööülesannete ja vastutuse selge määratletus
 - x. Graafiku piisavalt pikaajaline etteteadmised
 - xi. Ma saan oma tööd teha iseseisvalt
 - xii. Töökorraldus on põhjendatud ja toimiv
 - xiii. Isiklik sobivus ja hea läbisaamine kolleegidega
 - xiv. Isiklik sobivus ja hea läbisaamine otsese ülemusega
 - xv. Töötajate ühtsustunde suurendamise eesmärgil korraldatud ühisürituste toimumine
 - xvi. Töötasu vastab minu hinnangul töösse panustatule
 - xvii. Töötasu osakaal minu igaaevaseks toimetulekuks vajaminevast rahasummast

Lisa 1 järg

- xviii. Ettevõttes eksisteerib motivatsioonisüsteem
 - xix. Tööks vajalik info ja juhised on mulle alati õigeaegselt kättesaadavad
 - xx. Igasuguse info kättesaadavus on mugav ja kiire
 - xxi. Otsese ülemusega on võimalik probleemideta kontakti saada
 - xxii. Juhil on plaanid tulevikuks, mis on ka mulle arusaadavad
 - xxiii. Juhi juhtimismetoodika on sobiv
 - xxiv. Juht annab mulle tööst tagasisidet (sh. Tunnustust ja vajadusel kriitikat)
 - xxv. Saan uhkusega öelda, et töötan antud organisatsioonis
10. Aktiivsus
- a. Palun märkida oma viimase kolme kuu töötunnid
 - b. Kas antud töö on Teie ainuke sissetuleku allikas?
11. Isiklikud andmed
- a. Sugu
 - b. Vanus
 - c. Kas tegeled ka õppimisega?
12. Avatud küsimus lisakommentaaride jaoks.
13. Lahter meiliaadressi lisamiseks, kui soovitakse kinkekaardi loosimisest osa võtta.