

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jan Määr

**Töörahololu seosed tööalaste vajaduste rahuldamisega haridusasutuse
näitel**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB, peeriala ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6699 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jan Müür

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 193302TABB

Üliõpilase e-posti aadress: janmyyr44@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: /lisatakse ainult lõputöö puhul/

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	5
SISSEJUHATUS	6
1. Töörahololu	8
1.1. Töörahololu mõiste.....	8
1.2. Töörahololu mõjutavad tegurid	9
1.2.1. Keskkonna tegurid töörahololu mõjutajatena.....	10
1.2.1.1. Töötingimused.....	10
1.2.1.2. Isiklikud arenguvõimalused.....	10
1.2.1.3. Tasud	11
1.2.1.4. Juhtimine	11
1.2.1.5. Töökaaslased	11
1.2.1.6. Suhtlemine	12
1.2.2. Isiklikud tegurid töörahololu mõjutajatena.....	12
1.2.2.1. Soolised erinevused	12
1.2.2.2. Haridustase	13
1.2.2.3. Staaž.....	13
1.3. Töörahololu uurimismeetodid	13
1.4. Rahulolu tööalaste baasvajadustega	14
2. Uuring töörahololu ning tööalaste seoste kohta	16
2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused	16
2.2. Põltsamaa Ühisgümnaasiumi lühituvustus.....	17
2.2. Uuringu meetodika ja protseduur	18
2.3. Uuringu valim.....	19
2.4. Andmetöötlus.....	19
2.5. Uuringu tulemused.....	19
2.5.1 Töörahololu osa kirjeldav statistika.....	19
2.5.2 Rahulolu baasvajadustega.....	29
2.6. Võrdlev statistika.....	32
2.7. Seosed.....	33
2.8 Järeldused töörahololu uuringust ja autoripoolsed ettepanekud.....	34
KOKKUVÕTE	37

SUMMARY.....	39
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	42
LISAD	45
Lisa 1. Tööra hulolu küsimustik	45
Lisa 2. Ankeetküsitluse kirjeldav statistika	56
Lisa 3. Komponentide seosed (Pearsoni korrelatsioonikoefitsiendid)	60
Lisa 4. Teemaplokkide kirjeldav statistika	61
Lisa 5. Lihtlitsents	62

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö teemaks on “Tööraahulolu seosed tööalaste vajaduste rahuldamisega haridusasutuse näitel”. Lõputöö eesmärgiks on selgitada välja Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personali tööraahulolu tase ja nende seosed tööalaste vajaduste rahuldamisega. Lõputöö on jagatud kaheks peatükiks. Esimeses peatükis kirjeldatakse tööraahulolu, seda mõjutavaid tegureid ja uurimismeetodeid. Teises peatükis kirjeldatakse uuritavat ettevõtet, uuringu läbiviimise protsessi ja tulemusi.

Lisaks leitakse vastused püstitatud uurimisküsimustele:

1. Milline on tööraahulolu tase Põltsamaa Ühisgümnaasiumis?
2. Milliste tööraahulolu teguritega on töötajad rohkem ja vähem rahul?
3. Kuidas erineb tööraahulolu erinevates töötajate gruppides?
4. Millised seosed on erinevate tööraahulolu mõjutavate tegurite vahel?
5. Millised on seosed tööraahulolu komponentide ja tööalaste baasvajadustega rahulolu vahel?

Eesmärgi saavutamiseks viidi Põltsamaa Ühisgümnaasiumis läbi tööraahulolu uuring, selleks kasutati veebipõhist küsitlusankeeti. Saadud tulemusi analüüsiti, kirjeldavat ja järeldavat statistikat kasutades. Tulemustest selgus, et ettevõtte personali rahulolu tase on positiivne, keskmiseks rahulolu indeksiks tuli 4,1. Kõige suuremat rahulolu tunnevad töötajad suhtlemise baasvajaduse üle ja kolleegide ning töö enda üle. Peamisteks rahulolu langetavateks teguriteks on palga suurus ja motiveerivate boonuste vähesus.

Küsitluse tulemuste põhjal esitatakse autoripoolsed järeldused ja ettepanekud Põltsamaa Ühisgümnaasiumile töötajate tööraahulolu hoidmiseks ja parandamiseks.

Võtmesõnad: tööraahulolu, rahulolu baasvajadustega, haridusasutus

SISSEJUHATUS

Töötajate töörahulolu on tänases kiiresti muutuvas ja arenevas maailmas saamas aina rohkem tähelepanu. Töörahuolu seostatakse mitmete erinevate eluliste ja tööalaste näitajatega ning seetõttu on organisatsioonides tihti juhtide tähelepanu all. Näiteks võib rahulolu tõeses luua seoseid töötajaskonna produktiivsuse ja tööjõuvoolavusega, kuna inimesed eelistavad töökohta, kus tema töörahulolu on kõrgem. Iga juht sooviks, et tänu loodud tingimustele huvituvad asutuses töötamisest oma ala andekaimad talendid. Sellest tulenevalt viiakse paljudes ettevõtetes töötajate seas läbi töörahulolu uuringuid, mille tulemused võimaldavad töökeskkonda ja tingimusi paremaks muuta, et töötajad oleksid motiveeritud meeskonnas saavutama paremaid töötulemusi. Tööga rahulolu või rahuolematuse on väga paljudes ettevõtetes ja asutustes kaardistamata. Tehakse küll uuringuid, kuid väga tihti isegi ei oodata sellest mingit tulemust või asjalikku tagasisidet. Siinkohal peame teadma, et tööga rahulolu ei mõjuta ainult töökohaga seonduvaid asju. Tegelikult tööga rahulolematuse tekitab inimestele probleeme ka teistes valdkondades. Pidev tööga rahulolematuse võib viia ka vaimsete probleemideni nagu tööstress, krooniline stress, läbipõlemine, depressioon jms. Tööga rahulolematuse võib samuti kanduda edasi töökohalt väljaspoole, näiteks võidakse seda elada välja teiste inimeste peal, isegi oma kodus elavate lähedaste. Töörahulolu leidmiseks on väga oluline kommunikatsioon ja pidev tahe saada tagasisidet. Töörahulolu suurendamine võiks olla iga ettevõtte üks prioriteetidest, sest rahulolevad ja õnnelikud töötajad kasvatavad ettevõtte väärtust. Rahulolevat töötajad aitavad kaasa ka teiste heaolu paremaks muutmisele.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on töörahulolu uuringu läbiviimine Põltsamaa valla haridusasutustes, et välja selgitada Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate hinnangud erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite suhtes ja leida nende seoseid tööalaste baasvajaduste rahuldamisega. Organisatsiooni jaoks on töötajate rahulolu väga oluline, sest sellel põhineb edukus ja maine. Juhtkond peab oma töötajate rahulolule pöörama suurt tähelepanu, kuna töötajad on organisatsiooni süda. Töötajate motiveerimine on osa juhtimisest, millega tuleb paratamatult kokku puutuda igas hästi toimivas organisatsioonis. Et personal on igas organisatsioonis kõige suurem väärtuste looja, siis tuleb ka ettevõtte juhtidel kindlustada, et personal tunneb end tegevat

mõttekat tööd. Rahulolev personal aitab organisatsioonil saavutada häid tulemusi, täita püstitatud eesmärgid ja suurendada efektiivsust, mis omakorda tugevdab organisatsiooni ennast.

Uuringu tulemustele tuginedes tehakse asutuse juhtkonnale parendusettepanekuid ning antakse ülevaade töötajate tööga rahulolu uuringu tulemustest.

Töös püstitatakse järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on töörahulolu tase Põltsamaa Ühisgümnaasiumis?
2. Milliste töörahulolu teguritega on töötajad rohkem ja vähem rahul?
3. Kuidas erineb töörahulolu erinevates töötajate gruppides?
4. Millised seosed on erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite vahel?
5. Millised on seosed töörahulolu komponentide ja tööalaste baasvajadustega rahulolu vahel?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade töörahulolu olemusest ja mõjutavatest teguritest.
2. Koostada töörahulolu küsitlusanket.
3. Viia läbi töörahulolu uuring Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personalile.
4. Analüüsida uuringus saadud tulemusi.
5. Anda uuritava asutuse juhtkonnale ülevaade töötajate tööga rahulolust, seda tõstvatest teguritest ja teha parendusettepanekud.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldatakse töörahulolu olemust ja mõjutavaid tegureid. Teises peatükis antakse ülevaade uuritavast asutusest, meetodikast ja valimist ning andmete analüüsimeetodist. Uurimismeetodiks on küsitlusuuring ning töötajate töörahulolu leitakse läbi veebipõhise küsitluse. Uuringu andmeanalüüsis kasutatakse kirjeldavat ja järeldavat statistikat. Kolmandas peatükis analüüsitakse uuringu tulemusi, tehakse järeldusi ning antakse ettepanekuid parendamiseks. Uurimismeetodiks on küsitlusuuring töörahulolu kohta. Uuringu andmeanalüüsis kasutatakse kirjeldavat ja järeldavat statistikat. Lisaks esitatakse personali töörahulolu uuringu tulemused. Kõige lõpuks teeb töö autor ettevõtte töörahulolu uuringu tulemustest järeldusi ja ettepanekuid.

1. Tööraahulolu

Esimeses peatükis seletatakse lahti tööraahulolu mõiste ning antakse ülevaade peamistest tööraahulolu mõjutavatest teguritest. Samuti tuuakse välja tööraahulolu olulisus ja kirjeldatakse tööraahulolu uurimismeetodeid, toetudes teemakohasele kirjandusele.

1.1. Tööraahulolu mõiste

Tööraahulolu on üks enim uuritud valdkondi, kuna on seotud organisatsiooni käitumise ning töö- ja organisatsiooni psühholoogiaga (Spector, 1997). Tööraahulolu on tänapäeval üsna tuntud üldine mõiste ja selle mõistmine üsnagi aimatav ka ilma täpset definitsiooni teadmata. Sellegipoolest on seda defineeritud ajaloo jooksul erinevate sõnastuste kaudu. Üheks väga tuntud välja pakutud definitsiooniks on Paul Spector'i versioon. Tööga rahulolu on inimese üldine hinnang enda tööle soodsaks ehk rahulolevaks või ebasoodsaks ehk rahulolu puudub. See peegeldab suhtumist oma töösse ja seega hõlmab järgmisi aspekte: afekti, tunnetust ja käitumissuundumusi. (Spector, 1997) Inimese tööraahulolu on kõrge, kui talle meeldub enda töö ja madal, kui talle töö ei meeldi.

Tööga rahulolu on laialdaselt uuritud ja osutub keskseks muutujaks paljudes organisatsioonilisi nähtusi käsitlevates teooriates ning on seotud paljude inimressursi juhtimise jaoks oluliste teguritega, nagu tulemuslikkus, ebasoodne töökäitumine, voolavus ja töötajate tervis. (Spector, 1997)

Väga tihti võib tööraahulolu uurides kohata Edwin A. Locke tööraahulolu definitsiooni. Locke (1969) määratles tööga rahulolu kui meeldivat emotsionaalset seisundit, mis tuleneb oma töö hindamisest oma väärtuste saavutamisel või nende saavutamise hõlpsuse tunnetusest. Tööga rahulolematust kirjeldas ta kui ebaeeldivat emotsionaalset seisundit, mis tuleneb oma töö hindamisest frustrerivaks või tööväärtuste saavutamist takistavaks või mitteväärtustamist põhjustavaks. Mõned aastad hiljem täiendas Locke (1976) oma definitsiooni: tööraahulolu kui nauditav või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb oma töö või töökogemuse hindamisest. Locke'i 1976. aasta definitsioon on pälvinud positiivset tagasisidet ka teiste autorite poolt ning on tihti

kasutusel peamise töörahulolu definitsioonina (Spector 1985, lk 695; Judge & Klinger 2008, lk 394).

Eesti autoritest on töörahuolu väga hästi defineerinud majandusprofessor Ruth Alas ja Maaja Vadi. Ruth Alase seisukohalt on töörahulolu ametist või tööalasest tegevusest tulenev meeldiv emotsionaalne seisund, mis kajastab vajaduste rahuldatust ja näitab, kuidas töötajale meeldib tema töö (Alas, 2002, lk 44). Maaja Vadi sõnul avaldab töötaja suhtumisega oma töösse, kui võrd rahul ta tehtava tööga on, kas ta tunnetab oma tööd, töökohal toimivaid suhteid ja organisatsiooni töökorraldust positiivselt või negatiivselt (Vadi, 2004, lk 88).

Definitsioonidele tuginedes saab kokkuvõtvalt öelda, et töörahulolu näitab, millisel määral inimene tunneb end rahulolevana töökeskkonnas. Töötajate kõrgem rahuolu mõjutab positiivselt ettevõtte tootlikust ja otsesest väärtust. Oluline on kaardistada, millised tegurid töötajate töörahuolu mõjutavad ja leida, mida organisatsioon saab ise teha selle paremaks muutmiseks. Töörahuolu kõrge tase hoiab töötajad motiveeritud andma endast ja enda potentsiaalset parim ning läbi selle anda ka ettevõttele väärtust juurde.

1.2. Töörahulolu mõjutavad tegurid

Tänaseks on töötajate tööga rahulolu määramiseks välja töötatud mitmeid lähenemisviise ning mõjutavate tegurite kohta on kirjanduses tehtud palju uuringuid. Seetõttu saadakse uuringuid tehes kasutada olulist taustteavet tööga rahuolu mõjutavate tegurite kohta.

Locke (1976) määratles tööga rahulolu tegureid järgnevalt: töö ise, tasu, edutamine, töötingimused, tööst saadavad hüved, kaastöötajad, isiklikud väärtused ja töötajate vahelised suhted.

Mõnede teiste kirjanduses leiduvate uuringute kohaselt saab tööga rahulolu mõjutavaid tegureid liigitada järgmiselt: rahulolu palgaga, rahulolu hüvitiste ja boonustega, rahulolu töö iseloomuga, rahulolu arenguvõimalustega, rahulolu juhtimise ja juhtimisstiiliga, rahulolu kolleegide, rahulolu töökohasisese kommunikatsiooni ja tingimustega. (Mihajlovic et al., 2008; Sypniewska, 2013; Van Saane et al., 2003)

Mõningaid peamisi ja olulisemaid mõjutavaid tegureid selgitatakse üksikasjalikumalt järgmistes osades. Tööga rahulolu määravate teguritena jagunevad tegurid kahte põhirühma Spector'i (1997) uuringu kohaselt: keskkonnategurid ja isiklikud tegurid. Keskkonnategurid koosnevad peamiselt töötingimustest, isiklikust arenguvõimalustest, preemiast, juhendamisest, töökaaslastest ja suhtlemisest. Isiklikud tegurid hõlmavad demograafilisi muutujaid, milleks on sugu, haridustase ja staaž.

1.2.1. Keskkonna tegurid töörahulolu mõjutajatena

1.2.1.1. Töötingimused

Töökeskkonna tingimused mõjutavad tööga rahulolu, kuna töötajad soovivad, et nende füüsilised töökeskkonna tingimused oleksid mugavad ja tasemel. Töötingimuste hulka kuuluvad kontoriseadmed, toolid, mööbel, masinad, tööriistad ja muud vahendid, mida töötajad kasutavad. Töötajad tunnevad oma tööga rahulolu, kui efektiivsuse tase tõuseb töökeskkonnatingimuste tõttu. Kui töötaja tööle võetakse, soovib ta alati selliseid töötingimusi, mis aitaksid kaasa tema töötulemuste parendamisele. Teisest küljest, kui töötajad ei pea töökeskkonna tingimusi mugavaks, ei teki neil ka tööga rahulolu tunnet. (Kapur, 2018)

1.2.1.2. Isiklikud arenguvõimalused

Töötajad soovivad tööl olles täiendada oma oskusi, võimeid, teadmisi ning õppida eelkõige uusi asju, mis aitavad kaasa ka enesearengule. Olles rahul asutuse poolt pakutud enesetäiendamise ja arendamise võimalustega, tõuseb ka töötajate üldine töörahulolu. Seetõttu on koolitustel võtmeroll isiklike arenguvõimaluste osas ning see aitab töötajatel olla oma töös efektiivsem ning selle tulemusena tõuseb töötajate tööga rahulolu. Lisaks tõstavad erinevad koolitused töötajate rahulolu, andes neile rohkem enesekindlust, pakkudes kontrolli oma karjääri üle ja suurendades positiivseid emotsioone oma töö vastu (Jin & Lee, 2012).

Töökeskkonnas tunnevad inimesed rahulolu, kui neil on võimalus oma oskusi ja võimeid tõhusalt kasutada. Nad on omandanud teadmised juhtimis- või haridusvaldkonnas, seega tunneb inimene end rahulolevana, kui talle tehakse kättesaadavaks võimalused, kus ta saab oma haridust ja

pädevusi tõhusalt ära kasutada. Kui inimesed ei saa oma teadmisi, oskusi ja võimeid töökeskkonnas rakendada ja arendada, siis ei tunne ta oma tööga rahulolu. (Kapur, 2018)

1.2.1.3. Tasud

Palk, hüvitised ja preemiad on üheks kõige tähtsamaks valdkonnaks, mille nimel töötajad töötavad. Kui nad tunnevad, et nende töötasu ja hüvitised on piisavad enda elatustaseme säilitamiseks, siis tunnevad nad oma tööga rahulolu. Kui töötajad kogevad edutamist ja hüvitiste suurendamist, tunnevad nad oma töö üle tohutut naudingut ja rahulolu. (Neog & Barua, 2014) Hüvede hulka kuuluvad ka saavutustunne, meeskonna õnnestumise osaks olemine, ülemuste poolt hea soorituse tõttu hinnatud olemine ja tunnustamise tunne. Kõigi nende positiivsete tunnetega suureneb ka tööga rahulolu (Basar & Basim, 2015).

1.2.1.4. Juhtimine

Organisatsioonis vajavad töötajad juhendaja juhendamist, suunamist ja juhtimist. Juhendaja toetus on üks olulisi tegureid, et töötaja püsiks ja tööülesannetega hästi hakkama saaks. Kui töötajad tunnevad, et nad saavad oma juhendajalt tuge, hoolt ja abi, tekib neil seisukoht, et neid hinnatakse, kuulatakse ja hoolitakse, mistõttu tunnevad nad oma tööga rahulolu. (Kapur, 2018) Puudulik suhtlemine töötajate ja juhtide vahel mõjutab negatiivselt töötajate tööga rahulolu. (Unutmaz, 2014) Juhendamisel on tööga rahulolu oluline roll. See roll ilmneb juhendaja võimes pakkuda emotsionaalset ja tehnilist tuge ning juhendada tööga seotud ülesannete täitmisel. Tööga rahulolu stimuleerib see, kui ülemused pakuvad alluvale tehnilist abi ja tööalast tuge. Juhendaja suhtumine ja käitumine töötajate suhtes võib samuti olla tööga seotud kaebusi soodustav tegur. Kõrge suhtekäitumisega juhendajad mõjutavad tööga rahulolu tugevalt. (Dwumah et al., 2015)

1.2.1.5. Töökaaslased

Töötajad, kellel on paremad suhted oma töökaaslastega, on suurema tõenäosusega oma tööga rahul (Yang et al., 2011). Organisatsioonilises struktuuris on töötajate jaoks ülioluline töötada koos kaastöötajatega välja sobivad tingimused. Väga oluline on luua töökohas õhkkond, kus kaastöötajad saavad igapäevaga suhelda meeldival ja ka mitteametlikul viisil. Sõbralikud suhted töökaaslastega võimaldavad inimestel oma ülesandeid, töid ja töökohustusi efektiivsemalt täita. Kui juhendaja on andnud töötajatele mingisuguse selgituse tööülesannete täitmise kohta ja mõni töötaja ei pruugi aru saada, võib alati konsulteerida kaastöötajatega ning otsida nendelt tuge ja abi.

Seetõttu võimaldavad head suhted kaastöötajatega töötajatel tõsta tootlikkust ja väljundit ning suurendada tööga rahulolu. (Kapur, 2018)

1.2.1.6. Suhtlemine

Suhtlemist tööol on määratletud kui infovahetusprotsessi inimeste vahel selliste sümbolite nagu käemärkide, käitumise, enesehoiaku ja otseloomulikult ka rääkimise kaudu. Suhtlemine töökohal võib toimuda verbaalse ja mitteverbaalse suhtluse erinevates vormides. Chitrao (2014) selgitas, et positiivne ja hea suhtlemine võib tõsta tööga rahulolu ja vähendada kaebusi töötajate vahel. Suhtlemine on tööriist, mida iga organisatsioon kasutab paremate tulemuste saavutamiseks sobiva viisi tuvastamiseks ja organisatsiooni edusammude loomiseks. Ebatõhus suhtlus võib põhjustada arusaamatusi, teabepuudust, laiskust ja töötajate vahetumisi. Juhtide ebaefektiivsus oma töötajatega suhtlemisel põhjustab töötaja rahulolematuse. Seega mõjutab suhtlemine töötajate tööga rahulolu. (Mat Desa et al., 2019)

1.2.2. Isiklikud tegurid töörahulolu mõjutajatena

1.2.2.1. Soolised erinevused

Soode vahelisi seoseid töörahuloluga on varasemalt kirjanduses väga palju uuritud. Mõned neist väidavad, et naised on rohkem rahul kui mehed, aga mõned neist viitavad vastupidisele. Kuna meestel ja naistel on erinevad sotsiaalsed rollid, võivad ka nende ootused töökoha suhtes olla erinevad. Näiteks naised tähtsustavad rohkem töötingimusi ja sotsiaalseid suhteid, samas kui mehed on mõne teguriga, nagu töötasu ja edutamisevõimalused, rohkem rahul. See võib tuleneda soolise ootuse taseme erinevusest, kus naiste ootused on suhteliselt väiksemad kui meestel, seega võivad naised olla rohkemaga rahul (Spector, 1997). Sellegipoolest näitavad naised välja suuremat rahulolematust tööga kui mehed. Mõned peamised põhjused on madal palk, piiratud edutamise võimalused jne. Naised teatavad ka, et paljud juhtkonnad käituvad oma organisatsiooni juhtimisel halvasti. Mõned konkreetset valdkonnad, mida kritiseeritakse, hõlmavad võimet seada eesmärged, panna töötajad end olulisena tundma, määrata mõistlikku töökoormust ja anda tagasisidet töötulemuste kohta (Aydin et al., 2012).

1.2.2.2. Haridustase

Väga paljud kirjanduslikud allikad toovad välja, et haridustaseme tõustes inimeste töörahuolu langeb, kuna soovitakse enamat. Inimestel on erinev haridustase, oskused ja võimed. Nende hariduslik kvalifikatsioon, oskused ja võimed määravad nende suhtumise oma töösse. Kõrge haridustasemega inimesed ei tunne oma tööga rahulolu, sest nad tunnevad, et täidavad korduvaid ülesandeid. Oluline on, et töökohtadele esitatavad nõuded oleksid kooskõlas töötajate haridustasemega. Haridusasutustes omandatud kvalifikatsioone, teadmisi, oskusi ja võimeid tuleks oma tööülesannete täitmisel tõhusalt ära kasutada. Kui inimesed ei saa oma haridust kasutada, ei tunne nad end oma tööga rahulolevana. (Kapur, 2018)

Kõrgharidusega inimene võib kergesti tajuda ja hinnata ebaõigeid töö tingimusi, mis on seotud füüsiliste ja psühholoogiliste teguritega ning mõjutavad tema vaimset ja füüsilist tervist. See viib üldisele järeldusele, et kui personali haridustase on kõrge, peaks administratsioon töö tingimusi parandama ja hoidma heal tasemel, et säiliks töötajate töörahuolu. (Gürbüz, 2011)

1.2.2.3. Staaž

Tööstaaž on see, kui kaua töötajad on töötanud oma töökohal samas organisatsioonis. Tööstaaži ja tööga rahulolu vahelise seose kohta on erinevaid seisukohti. Mõned uuringud väidavad, et nagu vanusega, on ka tööstaažist oodatavalt oma panus tööga rahulolu suurenemisse tänu töö sisu ja töökeskkonna tundmisele. Teisest küljest viitavad mõned neist, et tööga rahulolu ja tööstaaž on negatiivses korrelatsioonis (Unutmaz, 2014). Inimesed jäävad, kui nad on oma tööga rahul ja on oma organisatsioonidele pühendunud, ja lahkuvad, kui nad ei ole.

1.3. Töörahuolu uurimismeetodid

Töörahuolu mõjutavad nagu eelnevalt välja toodud väga paljud erinevad tegurid, mis kõik näitavad, miks peaksime töörahuolu jälgima. Inimeste rahuolu võib mõjuda ettevõttele nii positiivselt kui ka negatiivselt, olenevalt selle tasemest. Töörahuolu mõõtmiseks on erinevad autorid tulnud välja mitmete uurimismeetoditega.

Kirjanduse ülevaade viitab sellele, et tööga rahulolu mõõdikuid saab üldiselt rühmitada kahte kategooriasse, nimelt spetsiifilised ja üldised mõõtmed. Töö spetsiifilised mõõtmed rahulolu puhul

on konkreetsetele töövaldkondade keskendumine, näiteks töötasu, juhtimine, järelevalve, edutamine jne (Spector, 1997). Üldised töörahulolu mõõtmed keskenduvad teabe kogumisele üleüldise töörahulolu kohta, et ennustada töötajate töölt lahkumise soovi (Ironson et al., 1989). Tööga rahulolu mõõdetakse tavaliselt anonüümse küsimustike abil. Peamisteks populaarseimateks viisideks on Smithi 1969. aastal loodud Job Descriptive Index (JDI), Weissi 1967. aastal loodud Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Spector 1985. aastal loodud Job Satisfaction Survey (JSS) ning Hackmani ja Oldhami 1975. aastal loodud Job Diagnostic Survey (JDS). (Inoyatova, 2021)

1.4. Rahulolu tööalaste baasvajadustega

Töörahulolu üheks suureks osaks on ka rahulolu või rahulolematuse baasvajadustega ehk kompetentsuse, suhete ja autonoomia vajadustega. Kõigil töötajatel on kolm põhilist psühholoogilist vajadust – kompetentsuse, autonoomia ja suhete järele, mille rahuldamine soodustab autonoomset motivatsiooni, kvaliteetset sooritust ja heaolu (Deci et al., 2017). Maailmas on väga palju erinevaid töökohti ja ka erinevaid töötajaid. Osadel on selline karjäär ja töökoht, mis on nende jaoks huvitav ning mida ka teised hindavad. Need inimesed tunnevad, et nende töötingimused on toetavad ja nende saadav töötasu selle töö eest õiglane. Vastu jällegi on väga palju töökohti, mis on töötajatele väga nõudlikud ja kohati isegi alandavad. Nende töötingimused on ebamugavad ja nende palk ei ole piisav tehtava töö eest. Nende rahuolu on selline, et tõenäoliselt ootavad nad töölt vabu päevi, et tunda end elusana ja hästi (Ryan et al., 2010).

Kasumlikkus ja klientide rahulolu on eduka ettevõtte jaoks hädavajalikud. Väga tõhusad organisatsioonid mõistavad aga oma töötajate vajadustele keskendumise tähtsust. Baasvajaduste teooria viitab sellele, et selliste töötingimuste edendamine, kus töötajad saavad aru, et nad tunnevad töös autonoomiat, ei ole mitte ainult asjakohane eesmärk omaette, vaid see toob kaasa töötajate suurema rahulolu ja arengu ning lisahüved organisatsiooni tõhususele. Kuna baasvajaduste teooria kirjeldab üksikasjalikult mitmeid tegureid, sealhulgas juhtimisstiile ja palgamuutuseid, mis toetavad töötajate autonoomsust ja pädevust tööl, loob see raamistiku, mis võimaldab neil olla rohkem kaasatud, kui nad ja nende organisatsioonid arenevad ja saavad edukamaks. Teisisõnu nii töötajate tulemuslikkus kui ka nende heaolu mõjutab nende töömotivatsiooni tüüp. (Deci et al., 2017)

Üks peamisi eesmärke on see, et juhtkond ja organisatsioonid peaksid panema rõhku organisatsioonikultuurile, mis soodustab töötajate toetavaid tingimusi. Kui töötajad tunnevad, et neid toetatakse ja juhid püüavad nende vajadusi rahuldada, suureneb töötajate rahulolu ja sellisena saavutavad ettevõtted paremaid tulemusi. Organisatsioonid saaksid kasu ka sellest, et julgustada ja motiveerida oma töötajate tervislikku eluviisi, sotsiaalset käitumist ja tähelepanelikkust. Need ettevõtmised suurendaksid oluliselt rahulolu töökohal, mis omakorda loob töötajatele üha positiivsemaid tingimusi. Kui töötajate tulemused muutuvad paremaks, on organisatsioonidel suurem tõenäosus oma ettevõtmistes edu saavutada. (Wilson, 2022)

2. Uuring töörahulolu ning tööalaste seoste kohta

Empiirilist uuringut käsitlevas peatükis tutvustatakse lühidalt uurimustöö objektiks olevat Põltsamaa Ühisgümnaasiumit, antakse ülevaade uurimuse metoodikast ning eesmärkidest. Uuring viiakse läbi Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate seas, et leida töötajate töörahulolu.

2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused

Käesoleva uuringu eesmärgiks on välja selgitada Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate töörahulolu ja neid mõjutavad tegurid ning uuringu tulemustele tuginedes teha ettevõtte juhtkonnale parendusettepanekud. Ettevõttes on arengujuhi poolt küsitud koolituste raames töörahuolu tagasisidet, kuid vastuseid ei ole saadud piisaval määral, et teha analüüsi ja järeldusi. Kuna 2021. aasta haridusreformi raames ühendati valla koolid ühise juhtimise alla, on hiljuti vahetunud töötajate jaoks nii otsesed juhid kui ka töökeskkond. Seoses asutuses toimunud muudatustega ning ka uute töötajate värbamisega on antud töö tulemus ettevõtte juhtkonnale väga oluliseks sisendiks, et teha tulevikus õigeid strateegilisi otsuseid kooli kasvu säilimiseks, tagades töötajate rahulolu muutavas keskkonnas. Nagu mainitud, on viimastel aastatel toimunud mitmed struktuurimuudatused ja tööjõu vahetused, mistõttu läbiviidav uuring annab ettevõtte juhtkonnale ülevaate, kas struktuurimuudatustega on kõik osakonnad ilusti toime tulnud ja kas nendevaheline koostöö sujub.

Analüüsis püüab töö autor leida vastused esitatud uurimisküsimustele:

1. Milline on töörahulolu tase Põltsamaa Ühisgümnaasiumis?
2. Milliste töörahulolu teguritega on töötajad rohkem ja vähem rahul?
3. Kuidas erineb töörahulolu erinevates töötajate gruppides?
4. Millised seosed on erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite vahel?
5. Millised on seosed töörahulolu komponentide ja tööalaste baasvajadustega rahulolu vahel?

2.2. Põltsamaa Ühisgümnaasiumi lühitutvustus

Põltsamaa Ühisgümnaasium (edaspidi PÜG) on Jõgeva maakonnas asuv gümnaasium, mis avati esimest korda 17. detsembril 1917. aastal tollal Põltsamaa Reaalgümnaasiumi nime all. Algselt avati ainult kolmas ja neljas klass ning tööd alustas koolis neli õpetajat. Esimese kooliaasta sügisel tuli kooli õppima 100 õpilast, kuid juba pool aastat hiljem oli õpilasi 300, neid õpetas 12 õpetajat. Aastatel 1924-1938 kandis kool juba Põltsamaa Ühisgümnaasiumi nime, kuid uuesti tuli sama nimi kasutusele alles 1994. aastal. Alates 1. septembrist 2021 on valla hariduselu ümberkorralduse järgselt PÜG nelja õppekohaga (Põltsamaa, Adavere, Lustivere ja Aidu) valla suurim kool. Koolil on viis õppehoonet, Põltsamaa linnas asub neist kaks ehk Veski maja ja Lille maja. Lille tänaval asuvas hoones toimub 1.-5. klassi õppetöö, 6.-12. klassi õppetöö toimub Veski tänava hoones. Põltsamaa Ühisgümnaasiumis töötab 150 töötajat. Neist 6 kuulub juhtkonna alla, 39 tugiteenuste ja tugipersonali osakonda, 7 arendusosakonda ja nelja õppekoha peale on ametis 98 õpetajat.

Kooli missiooniks on olla õpilastele ja noortele heade eelduste looja. Kooli visiooniks on olla Kesk-Eesti jätkusuutlik ja uuendusmeelne kool, kus on turvaline ja esteetiline õpikeskkond; toetatakse iga õppija arengut; väärtustatakse kõiki inimesi ja usaldusel põhinevat koostööd.

PÜG ise toob enda visiooni kohta välja järgnevad märksõnad:

- Jätkusuutlik – kool suudab toime tulla erinevates oludes ja muutuvates tingimustes.
- Uuendusmeelne – võtab kiiresti kasutusele positiivsed uuendused mistahes valdkonnas.
- Turvaline keskkond – kõik tahavad kooli tulla, koolis on mõnus olla ja omavahelised suhted on head.
- Esteetiline keskkond – on korralikud õpperuumid ja puhas keskkond.
- Toetatakse iga õppija arengut – kõik koolis olivad õpivad (õpilased, õpetajad, töötajad), igale õppijale on loodud võimalused individuaalseks arenguks läbi mitmekesiste võimaluste. Õppija areng toimub läbi õppimise, meil saab ja peab õppima.
- Väärtustatakse kõiki inimesi – iga inimene on oluline ja tähtis, nii õpilane, õpetaja kui ka töötaja.
- Usaldusel põhinev koostöö – oleme üksteise vastu ausad ja koolile lojaalsed.

Põhiväärtusteks on ühtekuuluvustunne ja meeskonnatöö, kus üksteist arvestades ja austades täidetakse koos ühiseid eesmärke. Läbi arengu ja teadmiste väärtustatakse isiksuse arengut õppimise ja enesetäienduse kaudu. Turvalisuse ja koolirõõmu kaudu luuakse ja hoitakse enda ümber turvalist ja sõbralikku keskkonda. (Põltsamaa Ühisgümnaasium, 2022)

2.2. Uuringu metoodika ja protseduur

Küsitlusuuringu läbiviimiseks ja andmete kogumiseks kasutati veebikeskkonnas Google forms loodud ankeetküsimustikku. Ankeetküsimustik valiti seetõttu, et rohkem inimesi saaks võimaluse enda rahuolu kohta vastata ning hilisem analüüsimine ja läbivaatamine oleks lihtsam. Samuti saab kergesti omavahel tulemusi võrrelda ja teha üldistavaid järeldusi ning tagada parema anonüümsuse vastajate seas. Veebikeskkonnas koostatud küsimustiku miinuseks võib olla võimalus, et vastajaid ei kogune piisaval arvul, mistõttu võib analüüsi koostamine olla raskendatud, kuid selle vältimiseks tuleb ise piisval määral meeldetuletusi teha.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks, viis töö autor Põltsamaa Ühisgümnaasiumis 08.11.2022 - 20.11.2022 läbi ankeetküsitluse (Lisa 1). Küsitlusuuringu ankeetküsimustik koosnes kolmest osast ehk üldandmed, töörahuolu küsimustik ja rahulolu baasvajadustega küsimustik.

Taustaandmed sisaldasid kolme küsimust (1 - 3): vastaja tööstaaži, töö asukoha ja ameti kohta. Vastajad liigitati tööstaaži järgi kolme gruppi. Töö asukoha järgi nelja gruppi. Ametikoha alusel jagati vastajad kolme gruppi.

Töörahuolu küsimustik (Spector, 1994) oli koostatud Spector'i töörahuolu küsimustiku alusel, mille käesoleva töö autor muutis koos juhendajaga Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personalile sobivamaks. Personalil oli võimalik hinnata oma rahulolu taset 6-pallilisel Likerti tüüpi skaalal (1 – üldse ei ole nõus, 2 – ei ole nõus, 3 – pigem ei ole nõus, 4 – pigem nõus, 5 – nõus, 6 – täiesti nõus). Töörahuolu küsimustiku osa koosneb 36. väitest (küsimused number 4-39), kus uuritakse peamisi töörahuolu näitajaid.

Rahulolu baasvajadustega küsimustik (Deci et al., 2001; Ilardi et al., 1993; Kasser et al., 1992) koosneb 21 väitest (küsimused number 40-60), kus uuritakse töötajate rahulolu baasvajadustega: kompetentsuse, suhete ja autonoomia vajadustega. Töötaja sai hinnata endale olulisi baasvajaduste tegureid 6-pallilise Likerti tüüpi skaalal (1 – üldse ei ole nõus, 2 – ei ole nõus, 3 – pigem ei ole nõus, 4 – pigem nõus, 5 – nõus, 6 – täiesti nõus).

Lisaks on viimaseks kaheks küsimuseks avatud küsimused.

2.3. Uuringu valim

Käesoleva uuringu üldvalimiks oli Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personal. Uuringu küsitlus saadeti laiali online keskkonnas ning vastuseid kogunes 66 (õpetajad 53, tugipersonal 12, juhtkond 1). Põltsamaa Ühisgümnaasiumi nimekirjas on 150 töötajat, seega osales uuringus 44% kogu personalist.

2.4. Andmetöötlus

Andmetöötlusmeetodiks oli kirjeldav statistika ja seoste analüüs.

Küsitluses saadud andmeid töötles käesoleva töö autor Microsoft Excel andmetöötlusprogrammis ja statistikaprogrammis SPSS. Väidetevaheliste seoste hindamiseks kasutas Pearsoni korrelatsioonanalüüsi. Andmeanalüüsis leiti andmete aritmeetiline keskmine, miinimum (min), maksimum (max) ja standardhälve (SD). Uuringu tulemuste analüüsis loetakse positiivseks vastused, mille hinne on kõrgem kui 3,5 palli ja negatiivseks tulemused, mille hinne on madalam kui 3,5 palli. Küsitlusuuringu kõikide väidete statistilised näitajad on lisades (Lisa 2).

2.5. Uuringu tulemused

Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personali töörahulolu uuringus osales 66 töötajat 150-st. See on 44% kogu personalist.

Kõik küsimused olid korrektselt täidetud ja vastused kasutatavad.

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks analüüsib töö autor käesoleva peatüki esimeses osas töörahulolu ja teises osas töörahulolu baasvajadustega.

2.5.1 Töörahulolu osa kirjeldav statistika

Töörahulolu küsimused on uuringus jagatud kümneks komponendiks:

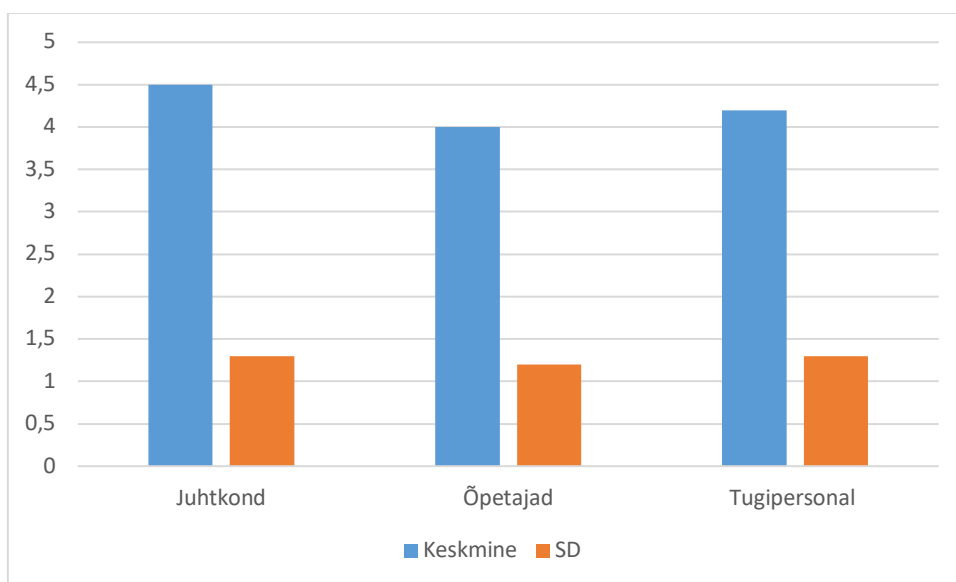
Ettevõtte personali töörahulolu tase (kõik töörahulolu küsimused)

Palk (küsimused nr 4, 14, 23, 31)

Edutamine (küsimused nr 5, 15, 24, 36)
 Juhtimine (küsimused nr 6, 16, 25, 33)
 Boonused (küsimused nr 7, 17, 32)
 Tunnustamine (küsimused nr 8, 18, 26, 35)
 Tingimused (küsimused nr 9, 19, 27, 34)
 Kolleegid (küsimused nr 10, 20, 28, 37)
 Töö (küsimused nr 11, 12, 21, 30, 38)
 Kommunikatsioon (küsimused nr 13, 22, 29, 39)

Ettevõtte personali töörahulolu tase

Personali üldise rahulolu taseme indeks on positiivne: $M=4,1$; $SD=1,1$. Selle tulemuse põhjal saab öelda, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on rahul enda tööga koolis. Seega saab öelda, et ettevõtte töötajad on rahul sellega, mis ettevõttes toimub. Küsitlusele vastajatest kuue õpetaja ja kahe tugipersonali töötaja rahulolu indeks jäi alla 3,5 palli. Õpetajate rahulolu indeks on 4,0 ($SD = 1,2$), tugipersonali 4,2 ($SD = 1,4$) ja juhtkonna 4,5 ($SD = 1,3$) (Joonis 1). Ametikohtade lõikes on suurim rahulolu tööga juhtkonnas ja väikseim õpetajate seas.

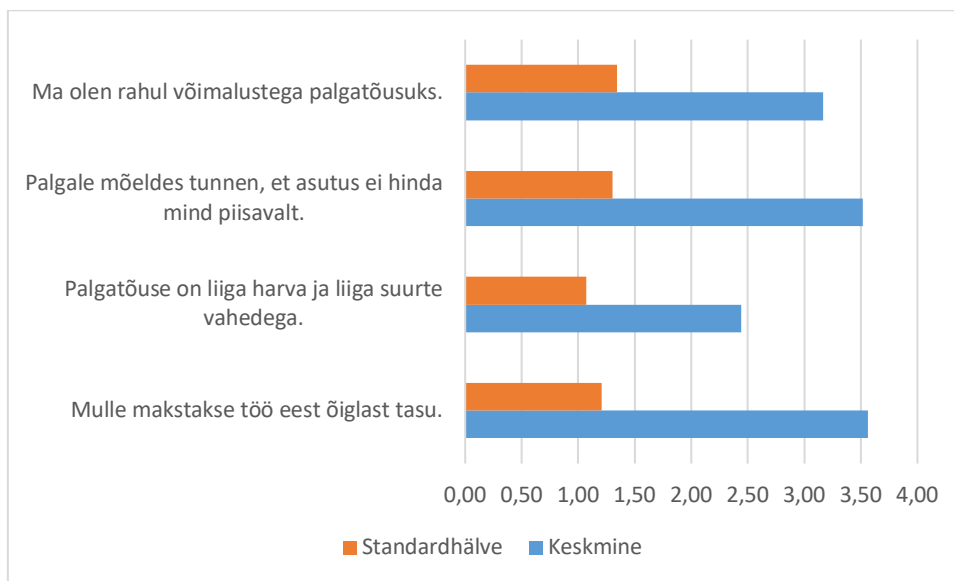


Joonis 1. Töörahulolu taseme keskmised ja standardhälbed
 Allikas: autori koostatud

Rahulolu palgaga (küsimused nr 4, 14, 23, 31)

Töötajate palgaga rahulolu leidmiseks said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 2). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 3,2, standardhälve 1,2. Palga teemaplokiga olid töötajad üldiselt pigem vähem rahul. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 3,56 sai väide „Mulle makstakse töö eest õiglast tasu.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Palgatõuse on liiga harva ja liiga suurte vahedega“ (M=2,44). Kõige suurem standarthälve esines väitega „Ma olen rahul võimalustega palgatõusuks.“ (SD = 1,3).

Antud tulemustest saab järeldada, et töötajate ootused töötasu suurusele küll napilt ületavad positiivse lävendi, kuid üldse ei olda rahul palgatõusude tiheduste ja võimalustega. Kokkuvõttes on palga teemabloki keskmine alla 3,5, mis oli indikaatoriks, et tulemus loetakse positiivseks.



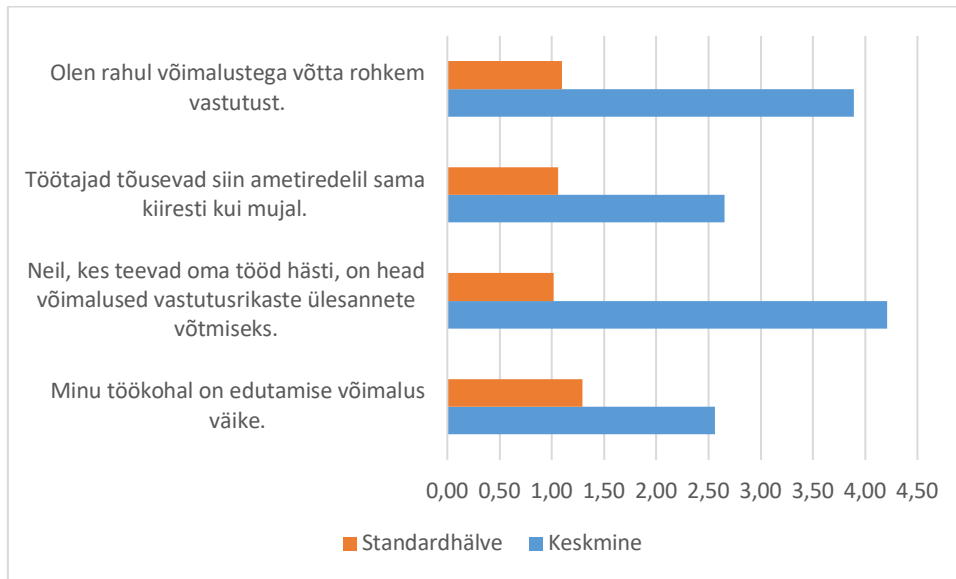
Joonis 2. Palga teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Edutamine (küsimused nr 5, 15, 24, 36)

Töötajate rahulolu leidmiseks edutamisega, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 3). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 3,3, standardhälve 1,1. Edutamise teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest negatiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 4,21 sai väide „Neil, kes teevad oma tööd hästi, on head võimalused vastutusriikaste ülesannete võtmiseks.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Minu töökohal on edutamise võimalus väike.“ (M=2,44). Kõige suurem standarthälve esines väitega „Minu töökohal on edutamise võimalus väike.“ (SD = 1,3).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate seas ei olda edutamisega rahul. Leitakse, et on võimalusi võtta vastutusrikkamaid ülesandeid, kuid ametiredelil

tõusmise ja edutamise kohta rahulolu ei väljendata Kokkuvõttes on edutamise teemabloki keskmine alla 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse negatiivseks.

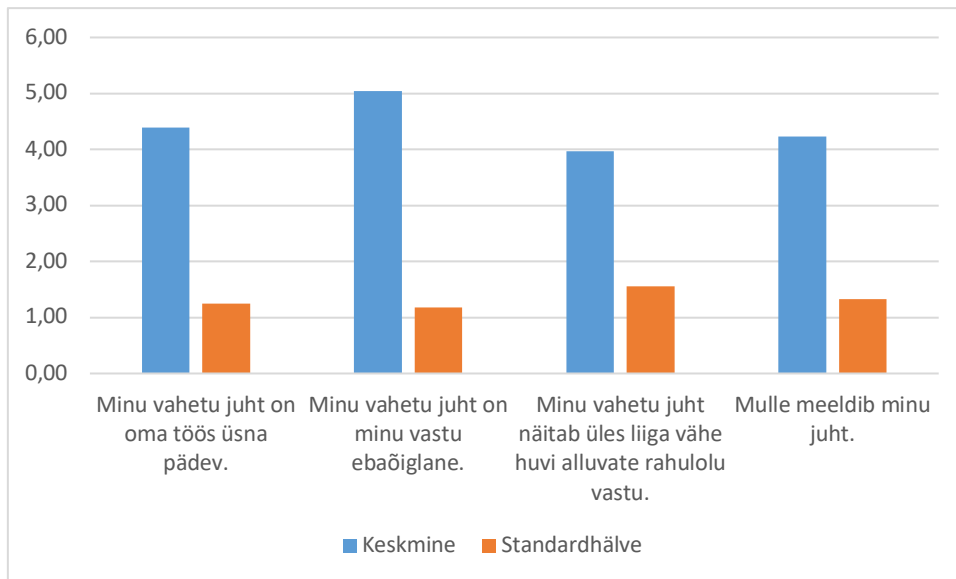


Joonis 3. Edutamise teemabloki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Juhtimine (küsimused nr 6, 16, 25, 33)

Töötajate rahulolu leidmiseks juhtimisega, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 4). Antud teemabloki aritmeetiline keskmine oli 4,4, standardhälve 1,3. Juhtimise teemabloki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 5.1 sai väide „Minu vahetu juht on minu vastu ebaõiglane.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Minu vahetu juht näitab üles liiga vähe huvi alluvate rahulolu vastu.“ (M=3,97). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Minu vahetu juht näitab üles liiga vähe huvi alluvate rahulolu vastu.“ (SD = 1,6).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate on pigem juhtimisega rahul. Kokkuvõttes on edutamise teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.

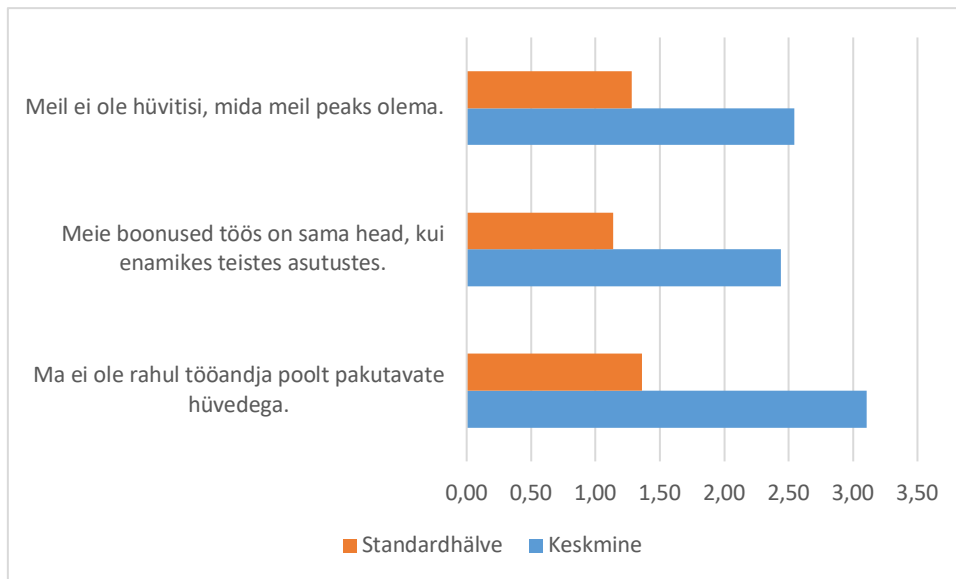


Joonis 4. Juhtimise teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Boonused (küsimused nr 7, 17, 32)

Töötajate rahulolu leidmiseks boonustega, said töötajad anda hinnanguid kolmele väitele (Joonis 5). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 2,7, standardhälve 1,3. Boonuste teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest negatiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 3.1 sai väide „Ma ei ole rahul tööandja poolt pakutavate hüvedega.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Meie boonused töös on sama head, kui enamikes teistes asutustes..“ (M=2,44). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Ma ei ole rahul tööandja poolt pakutavate hüvedega.“ (SD = 1,4).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate on ei ole neile saadaval olevate boonustega rahul. Kokkuvõttes on boonuste teemabloki keskmine alla 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse negatiivseks. Kõikide teemaplokkide peale on töötajate rahuolu keskmine kõige madalam boonuste plokis.

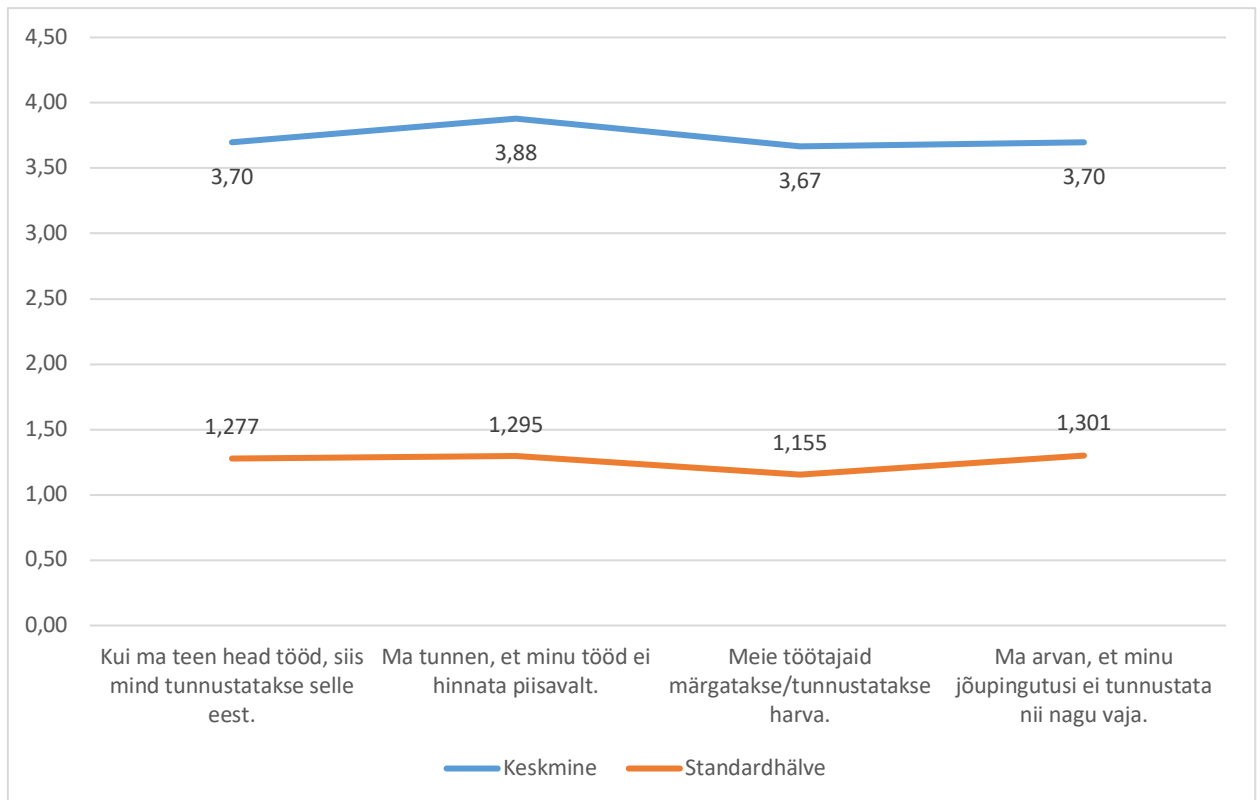


Joonis 5. Boonuste teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Tunnustamine (küsimused nr 8, 18, 26, 35)

Töötajate rahulolu leidmiseks tunnustamisega, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 6). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 3,7, standardhälve 1,3. Tunnustamise teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 3,88 sai väide „Ma tunnen, et minu tööd ei hinnata piisavalt.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Meie töötajaid märgatakse/tunnustatakse harva.“ (M=3,67). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Ma arvan, et minu jõupingutusi ei tunnustata nii nagu vaja.“ (SD = 1,3).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate on tunnustamisega pigem rahul. Kokkuvõttes on tunnustamise teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.

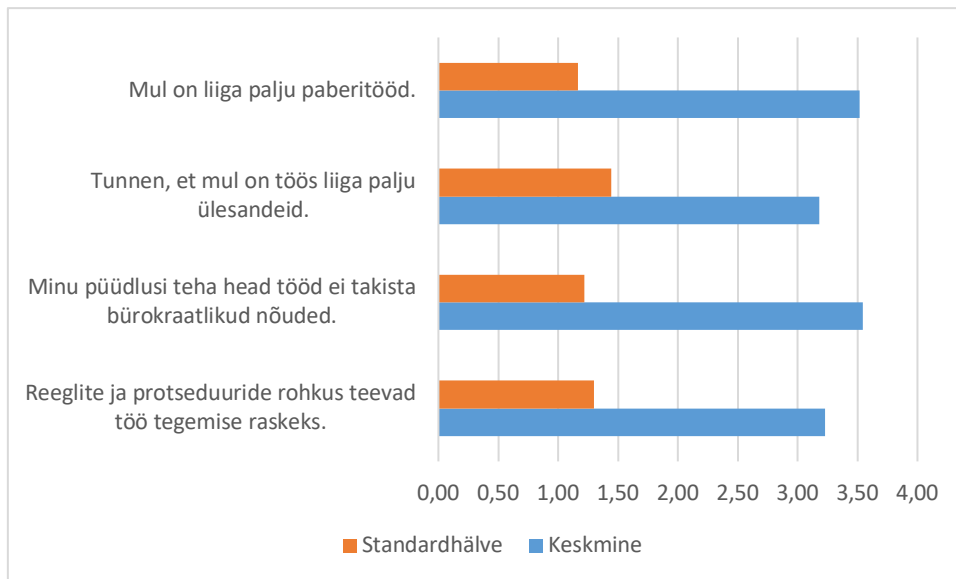


Joonis 6. Tunnustamise teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Tingimused (küsimused nr 9, 19, 27, 34)

Töötajate rahulolu leidmiseks tingimustega, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 7). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 3,4, standardhälve 1,3. Tunnustamise teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest negatiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 3,55 sai väide „Minu püüdlusi teha head tööd ei takista bürookraatlikud nõuded.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Tunnen, et mul on töös liiga palju ülesandeid.“ (M=3,18). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Tunnen, et mul on töös liiga palju ülesandeid.“ (SD = 1,4).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad ei ole suures osas tingimustega rahul. Kokkuvõttes on tunnustamise teemabloki keskmine alla 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse negatiivseks.

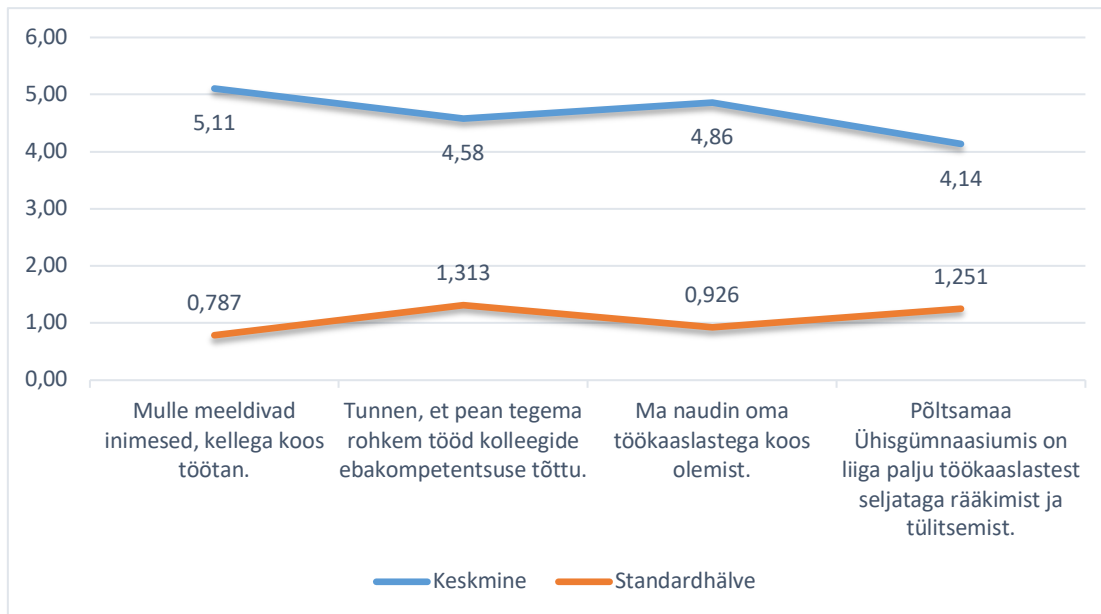


Joonis 7. Tingimused teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Kolleegid (küsimused nr 10, 20, 28, 37)

Töötajate rahulolu leidmiseks kolleegidega, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 8). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 4,7, standardhälve 1,0. Kolleegide teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 5,11 sai väide „Mulle meeldivad inimesed, kellega koos töötan.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on liiga palju töökaaslastest seljataga rääkimist ja tülitsemist.“ (M=4,14). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Tunnen, et pean tegema rohkem tööd kolleegide ebakompetentsuse tõttu.“ (SD = 1,3).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on kolleegidega pigem rahul. Kokkuvõttes on tunnustamise teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks. Töörahulolu teemaplokkidest sai kolleegide osa kõige kõrgema aritmeetilise keskmise.

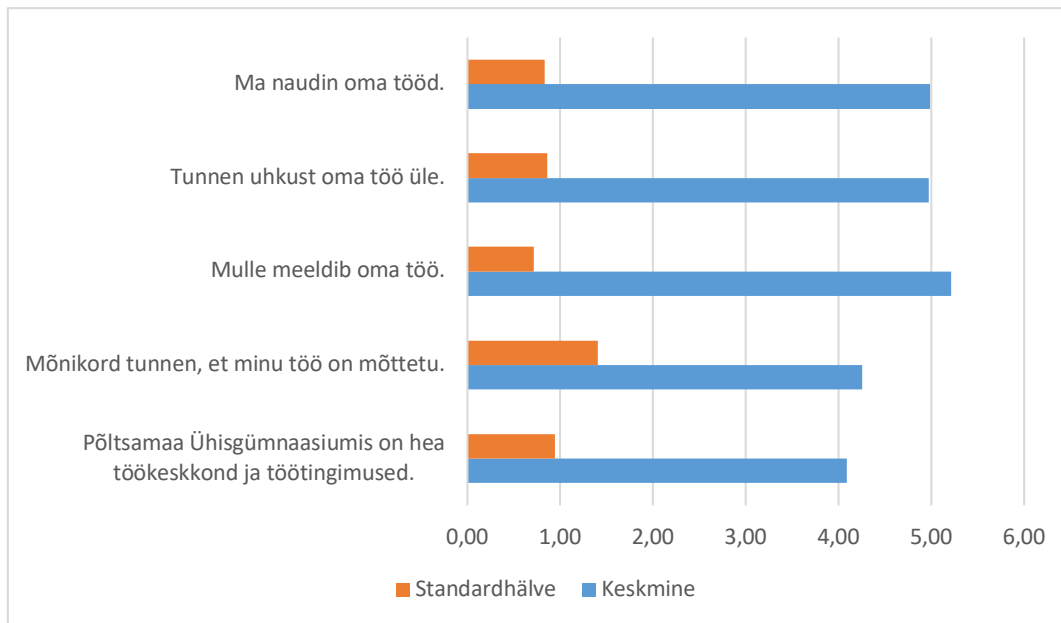


Joonis 8. Kolleegide teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Töö (küsimused nr 11, 12, 21, 30, 38)

Töötajate rahulolu leidmiseks töö teemaplokis, said töötajad anda hinnanguid viiele väitele (Joonis 9). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 4,7, standardhälve 1,0. Töö teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 5,21 sai väide „Mulle meeldib oma töö.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on hea töökeskkond ja töötingimused.“ (M=4,09). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Mõnikord tunnen, et minu töö on mõttetu.“ (SD = 1,4).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on tööga pigem rahul. Kokkuvõttes on töö teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.

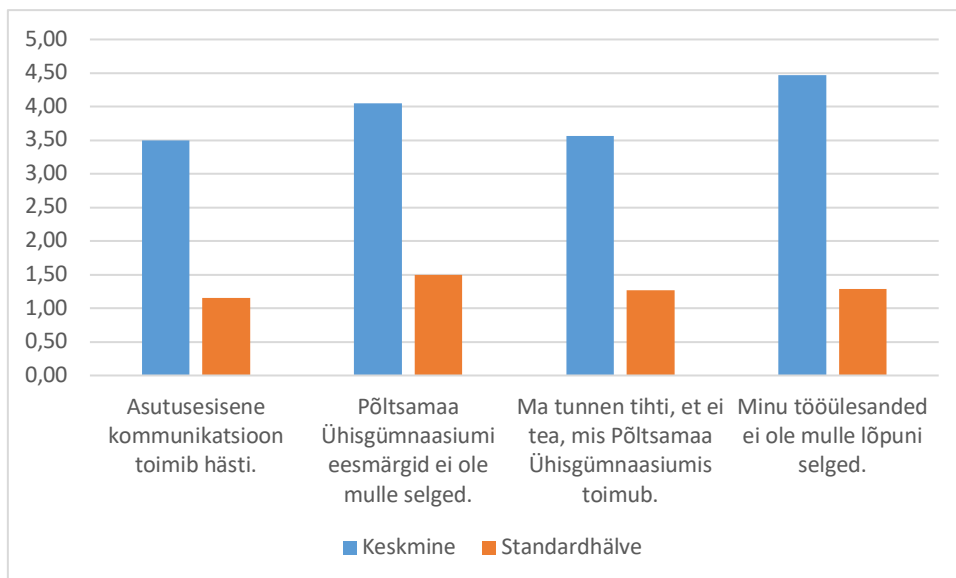


Joonis 9. Töö teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Kommunikatsioon (küsimused nr 13, 22, 29, 39)

Töötajate rahulolu leidmiseks kommunikatsiooni teemaplokis, said töötajad anda hinnanguid neljale väitele (Joonis 10). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 3,9, standardhälve 1,3. Kommunikatsiooni teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 4,47 sai väide „Minu tööülesanded ei ole mulle lõpuni selged.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Asutusesisene kommunikatsioon toimib hästi.“ (M=3,5). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Põltsamaa Ühisgümnaasiumi eesmärgid ei ole mulle selged.“ (SD = 1,5).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on kommunikatsiooniga pigem rahul. Kokkuvõttes on töö teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.



Joonis 10. Kommunikatsiooni teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

2.5.2 Rahulolu baasvajadustega

Tööraahulolu baasvajadustega küsimused on töös jagatud kolmeks osaks:

Autonoomsus (küsimused nr 40, 44, 47, 50, 52, 59)

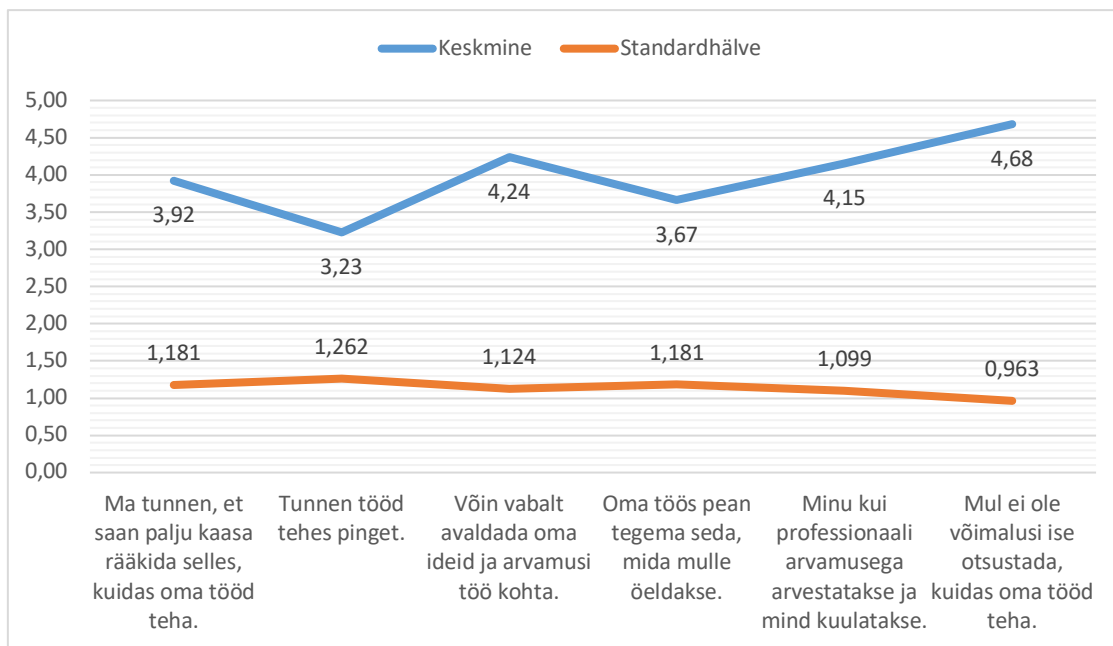
Suhtlemine (küsimused nr 41, 45, 46, 48, 54, 55, 57, 60)

Kompetentsus (küsimused nr 42, 43, 49, 51, 53, 56, 58)

Autonoomsus (küsimused nr 40, 44, 47, 50, 52, 59)

Töötajate rahulolu leidmiseks autonoomsuse teemaploki, said töötajad anda hinnanguid kuuele väitele (Joonis 11). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 4,0, standardhälve 1,1. Autonoomsuse teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 4,68 sai väide „Mul ei ole võimalusi ise otsustada, kuidas oma tööd teha.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Tunnen tööd tehes pinget.“ (M=3,23). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Tunnen tööd tehes pinget.“ (SD = 1,3).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on autonoomsuse kui baasvajadusega pigem rahul. Kokkuvõttes on autonoomsuse teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks, kuid kõikidest baasvajaduste teemaplokkidest on siiski tegemist kõige tagasihoidlikuma tulemusega.

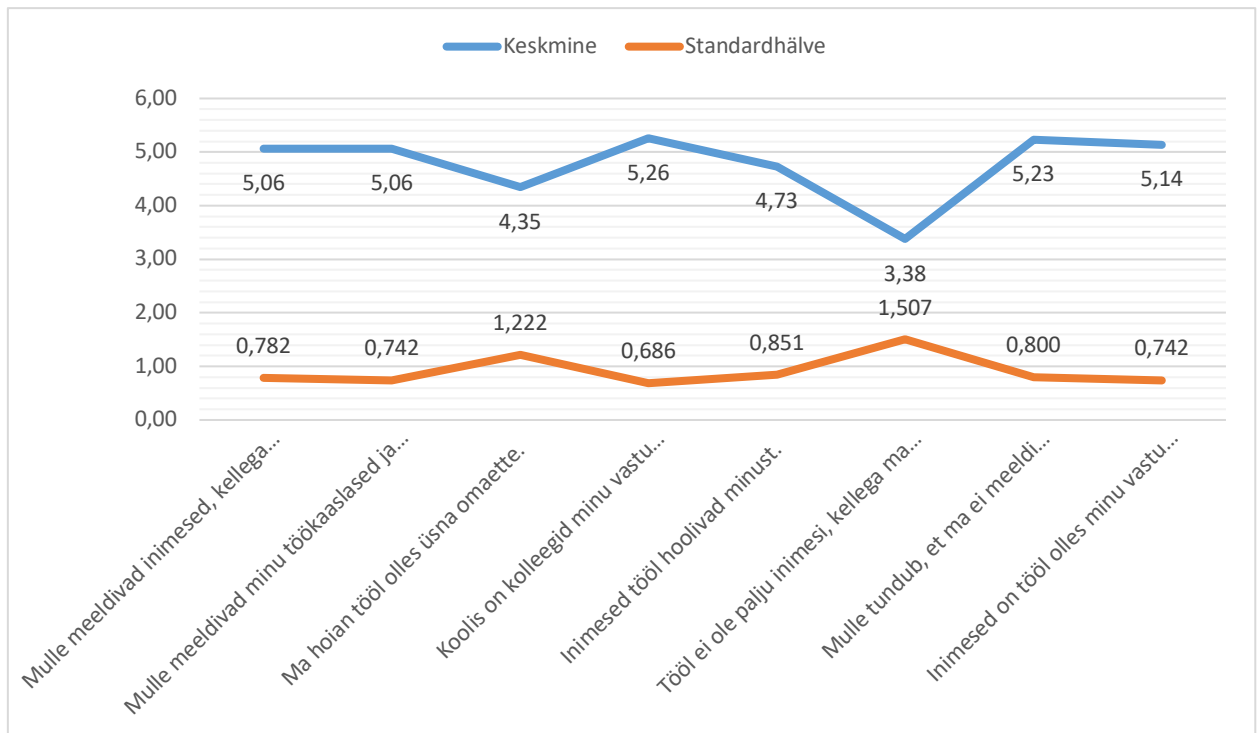


Joonis 11. Autonoomsuse teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Suhtlemine (küsimused nr 41, 45, 46, 48, 54, 55, 57, 60)

Töötajate rahulolu leidmiseks suhtlemise teemaploki, said töötajad anda hinnanguid kaheksale väitele (Joonis 12). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 4,8, standardhälve 0,9. Suhtlemise teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 5,26 sai väide „Koolis on kolleegid minu vastu sõbralikud.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Tööl ei ole palju inimesi, kellega ma olen lähedane.“ (M=3,38). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Tööl ei ole palju inimesi, kellega ma olen lähedane.“ (SD = 1,5).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on suhtlemise kui baasvajadusega pigem rahul. Kokkuvõttes on suhtlemise teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.

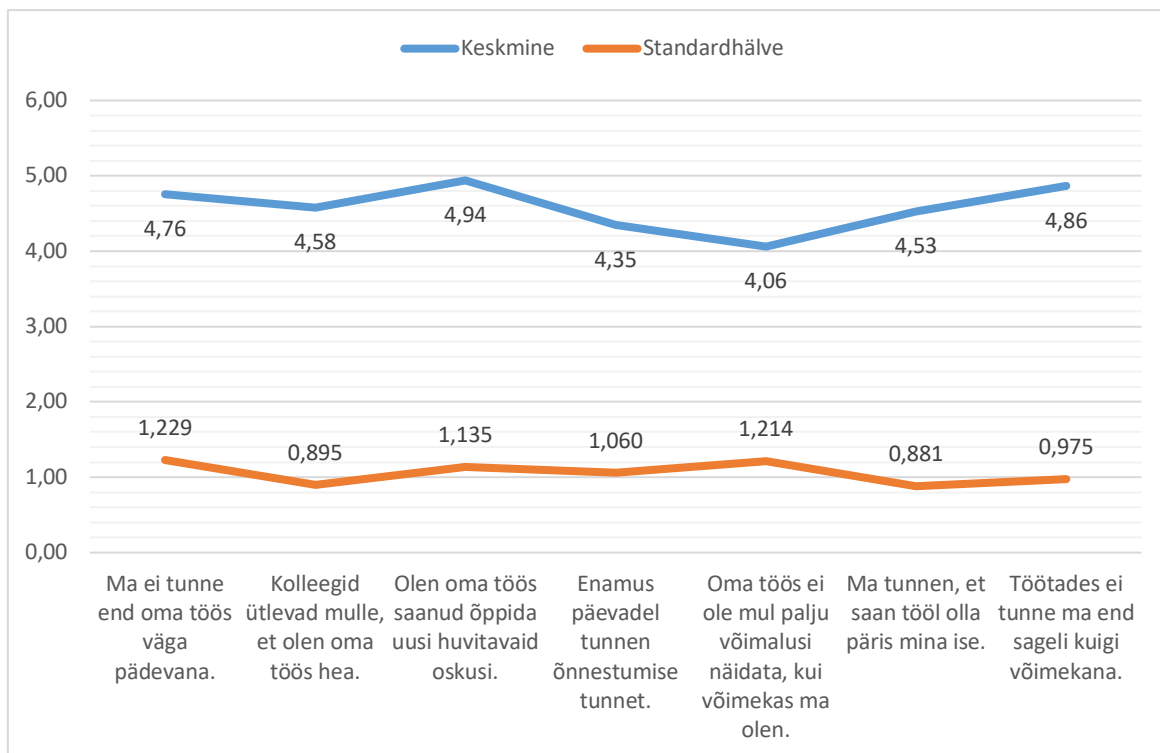


Joonis 12. Suhtlemise teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

Kompetentsus (küsimused nr 42, 43, 49, 51, 53, 56, 58)

Töötajate rahulolu leidmiseks kompetentsuse teemaplokis, said töötajad anda hinnanguid seitsmele väitele (Joonis 13). Antud teemaploki aritmeetiline keskmine oli 4,6, standardhälve 1,1. Kompetentsuse teemaploki keskmine jääb tulemuse poolest positiivseks. Kõige kõrgema aritmeetilise keskmise 4,94 sai väide „Olen oma töös saanud õppida uusi huvitavaid oskusi.“. Kõige madalamalt hinnati väidet „Oma töös ei ole mul palju võimalusi näidata, kui võimekas ma olen.“ (M=4,06). Kõige suurem standardhälve esines väitega „Ma ei tunne end oma töös väga pädevana.“ (SD = 1,2).

Antud tulemustest saab järeldada, et Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajad on kompetentsuse kui baasvajadusega pigem rahul. Kokkuvõttes on suhtlemise teemabloki keskmine üle 3,5, mis näitab, et tulemus loetakse positiivseks.



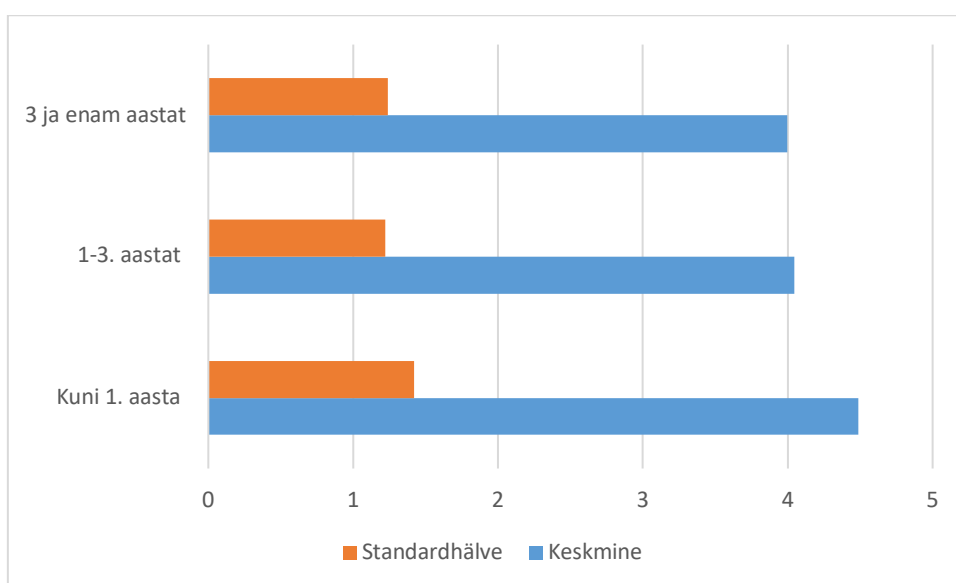
Joonis 13. Kompetentsuse teemaploki aritmeetiline keskmine ja standardhälve väidete lõikes
Allikas: autori koostatud

2.6. Võrdlev statistika

Kõik uuringu küsimustikule vastajad jagunesid algselt kolmeks grupiks: õpetajad, tugipersonal ja juhtkond. Küsimustikule vastas 53 õpetajat, 12 tugipersonali töötajat ja üks inimene juhtkonnast. Õpetajate keskmine tööga rahulolu indeks oli 4,0 (SD = 1,2), tugipersonali 4,2 (SD = 1,4) ja juhtkonna 4,5 (SD = 1,3). Õpetajad hindasid kõige kõrgema aritmeetilise keskmisega väidet „Koolis on kolleegid minu vastu sõbralikud.“ (M=5,2). Tugipersonali seas sai kõige kõrgema aritmeetilise keskmise väide „Mulle meeldib oma töö.“ (M=5,4). Kuna juhtkonnast tuli tagasi ainult ühe töötaja vastused, siis tema hindas kõige kõrgemalt ehk tulemusega 6 väiteid „Mulle makstakse töö eest õiglast tasu.“, „Kui ma teen head tööd, siis mind tunnustatakse selle eest.“, „Mulle meeldib oma töö.“, „Ma ei tunne end oma töös väga pädevana.“, „Mulle meeldivad minu töökaaslased ja mul on töökaaslastega head suhted.“, „Olen oma töös saanud õppida uusi huvitavaid oskusi.“, „Oma töös ei ole mul palju võimalusi näidata, kui võimekas ma olen.“, „Inimesed tööl hoolivad minust.“, „Mulle tundub, et ma ei meeldi inimestele, kellega koos töötan.“, „Töötades ei tunne ma end sageli kuigi võimekana.“ ja „Mul ei ole võimalusi ise

otsustada, kuidas oma tööd teha.“ Õpetajate seas esines suurim standard hälve väitega „Minu töökohal on edutamise võimalus väike.“ (SD=1,95). Tugipersonali seas esines suurim standard hälve väitega „Minu vahetu juht näitab üles liiga vähe huvi alluvate rahulolu vastu.“ (SD=1,93).

Uuringu küsimustele vastajad said veel tööstaaži järgi jaotatud kolme gruppi. Töötajad, kes töötanud alla 1 aasta, töötajad, kes töötanud 1-3 aastat ja üle 3 aastase staažiga töötajad. Kõige kõrgem aritmeetiline keskmine üldise rahulolu kohapealt oli alla 1 aastase staažiga inimestel (M=4,5) (SD=1,4). Järgnes 1-3 aastase staažiga töötajate rahulolu (M=4,0) (SD=1,2) ning kõige madalam oli üle kolme aasta tööl olnud töötajate rahulolu keskmine (M=4,0) (SD=1,2).



Joonis 13. Tööstaažide keskmiste ja standardhälve võrdlus
Allikas: autori koostatud

2.7. Seosed

Et leida vastus uurimisküsimusele, millised on seosed erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite vahel, analüüsime korrelatsiooni erinevate teemaplokkide vahel ja selleks kasutatakse Pearsoni korrelatsioonikoeffitsienti. Pearsoni korrelatsioonikoeffitsient mõõdab kahe intervallmuutuja vahelise lineaarse seose tugevust ja suunda. Tavaliselt jäävad korrelatsiooni väärtused vahemikku -1 kuni +1 või 0 kuni +1, kus 0 näitab, et statistiline seos puudub, +1 näitab tugevaimat võimalikku seost ja -1 näitab tugevaimat negatiivset seost. Kui korrelatsioonikordaja väärtus on positiivne, siis tähendab see kasvavat seost tunnuste vahel. (Baak et al., 2020)

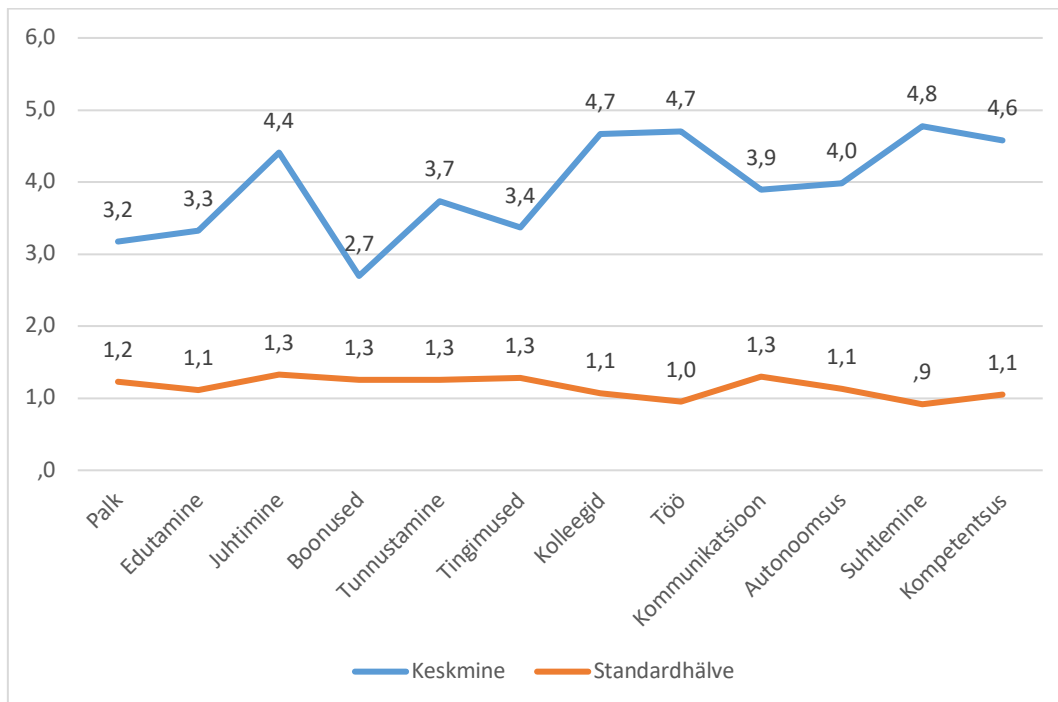
Korrelatsioonanalüüsist selgus, et rahulolu palgaga on seotud tööga rahuloluga ($r=0,447$) ning oluline seos väljendub veel edutamise ($r=0,382$), boonuste ($r=0,342$), tingimuste ($r=0,341$) ja tunnustamise ($r=0,391$) teemaplokiga. Edutamise puhul oli näha olulist seost lisaks palgale ka boonuste ($r=0,418$), tunnustamise ($r=0,391$), töö ($r=0,357$) ja kommunikatsiooniga ($r=0,316$). Juhtimise teemaploki on kõige tugevam seos tunnustamise ($r=0,595$) ja kommunikatsiooni ($r=0,546$) teemaplokiga. Boonuste teemaplokk on kõige rohkem seoses tunnustamise ($r=0,501$) teemaplokiga. Tingimuste teemaploki on oluline seos ühe töörahulolu baasvajaduse ehk autonoomsusega ($r=0,572$). Kolleegide teemaploki on kõige tugevam seos suhtlemise teemaplokiga ($r=0,621$). Kommunikatsiooni teemaplokk omab kõige tugevamat seost suhtlemise teemaplokiga ($r=0,550$). Samuti selgus, et mida olulisem on autonoomsus, seda tugevam seos on tingimuste ($r=0,572$) teemaplokiga. Suhtlemise teemaploki kõige tugevam seos ($r=0,621$) väljendub kolleegide teemaplokiga. Kõige tugevam seos ($r=0,621$) kõikide analüüsitud teemaplokkide vahel on suhtlemise ja kommunikatsiooni vahel (lisa 3).

Baasvajadustest on kõik kolm uuritud teemaplokki omavahel seotud. See tähendab, et rahulolu suhtlusega on seotud rahuloluga kompetentsusega ($r=0,551$) ja autonoomsusega ($r=0,436$). Rahulolu kompetentsusega on olulises seoses suhtluse ($r=0,516$) ja autonoomsusega ($r=0,532$). Kui otsida seoseid rahulolu ja rahuloluga baasvajaduste vahel, siis leiti, et autonoomsusel kui baasvajadusel on seos juhtimise ($r=0,542$), tunnustamise ($r=0,481$), tingimuste ($r=0,572$), kolleegide ($r=0,412$) ja kommunikatsiooniga ($r=0,539$). Suhtlemise kui baasvajaduse puhul esineb oluline seos juhtimise ($r=0,386$), tunnustamise ($r=0,369$), tingimuste ($r=0,338$), kolleegide ($r=0,621$), töö ($r=0,490$) ja kommunikatsiooniga ($r=0,550$). Kompetentsuse kui baasvajaduse puhul esineb seos töörahulolu teemaplokkidest tunnustamise ($r=0,352$), kolleegide ($r=0,348$), töö ($r=0,480$) ja kommunikatsiooniga ($r=0,417$).

2.8 Järeldused töörahulolu uuringust ja autoripoolsed ettepanekud

Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötajate seas läbi viidud töörahulolu uuringust selgus, et töötajad on oma töökoha ja töörahulolu baasvajadustega pigem rahul. Seda saab järeldada sellest, et töötajate üldine hinnang väidetele kokku aritmeetilise keskmise järgi oli 4,1 ning standardhälve oli 1,1.

Töötajate positiivne rahulolu hinnang oli juhtimise osas (M=4,4), tunnustamise osas (M=3,7), kolleegide osas (M=4,7), töö osas (M=4,7), kommunikatsiooni osas (M=3,9), autonoomsuse osas (M=4,0), suhtlemise osas (M=4,8) ja kompetentsuse osas (M=4,6). Negatiivse ehk aritmeetilise keskmise alla 3,5 sai tingimuste osa (M=3,4), boonuste osa (M=2,7), edutamise osa (M=3,3) ja palga osa (M=3,1). Sellest saab järeldada, et töötajad on töörahulolu teguritega pigem rahul ning seega on nad ka töökohaga rahul, kuid on teemaplokke, mida tuleks märgata ja millele tähelepanu pöörata, et üldine rahulolu säiliks.



Joonis 14. Kõikide teemaplokkide aritmeetiliste keskmiste ja standardhälve võrdlus

Allikas: autori koostatud

Selleks, et tõsta töörahulolu Põltsamaa Ühisgümnaasiumis võiks juhtkond töötajate ettepanekuid arvesse võtta. Töö autor toob välja paar ettepanekut. Ettepanekute koostamisel lähtus töö autor analüüsist tulenevate hinnangutega kui ka töötajate ettepanekutega.

Ettepanekud töörahulolu parendamiseks:

1. Pöörata tähelepanu ühiselt meeskonnatööle ning meeskonnavaimule. Väga soovitakse, et töötajaskonna ühiseid üritusi toimuks rohkem;
2. Premeerida või tunnustada rohkem töötajaid, eriti õpetajaid, et õpetajad tunneks, et on oluline osa asutusest. Premeerimine ja tunnustamine ei pea olema rahaline, tihti piisab ka lihtsast suulisest tunnustusest või märkamisest.

3. Töötajatel võiks rohkem olla aega koostöiseks tegutsemiseks ja ühiste lahenduste leidmiseks. Kogu tiimil võiks olla selge tulevikuvision, mida kannavad endas kõik töötajad.
4. Õpetajate ja juhtkonna vahelise koostöö ja suhtluse parem süsteemsus. Rahulolu tõstaks kindlasti see, kui koosolekuid ning koostööd ei tehtaks tagantjärele, vaid kaasatakse töötajaid enne otsuste tegemist. Sinna hulka kuulub õpetajate arvamusega arvestamist.
5. Vaadata üle õpetajate koormused ja tegelikult tööle kuluv aeg. Õpetajad toovad välja, et teevad palju ületunnitööd, sest sõnalised hinnangud ja paljud lisaülesanded ei mahu üldtööaja sisse.
6. Töötajad tunnevad, et boonuste osa on koolis väga nõrk. Tuuakse välja, et võiks leida väikseid lahendusi, kuidas pakkuda näiteks tasuta kohvi, tasuta sportimis võimalusi ja vabaaja tegevusi kollektiivile.

Analüüsist lähtudes saab väita, et töötajad oma töökoha ja selle tingimustega pigem rahul, kuid juhtkond võiks töötajaid kindlasti kuulata, arvestada nendega, neid hoida muudatuste ja uuendustega kursis ning seeläbi tõsta töötajate töörahulolu. Arenguruumi on boonuste süsteemi välja töötamisel ja kollektiivi ühise visiooni loomisel.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personali töörahulolu tase, lisaks personali töörahulolu mõjutavad tegurid ja nende vahelised seosed. Lõputöö käigus kirjeldas töö autor töörahulolu olemust, peamisi mõjutavaid tegureid, uurimismeetodeid ja rahulolu seost baasvajadustega. Koostas 60. küsimusest koosneva ankeetküsimustiku, viis Põltsamaa Ühisgümnaasiumis läbi personali töörahulolu uuringu, analüüsis küsitluses saadud tulemusi ja koostas sellest kokkuvõtte.

Uuringust saadud töörahulolu tulemusi saab lugeda pigem positiivseks. Ettevõtte töötajate üldine töörahulolu indeks on 4,1 palli, seega on töötajad ettevõttes rahulolevad. Töörahulolu erinevate töötajate gruppide lõikes oli samuti pigem rahulolev. Õpetajate keskmine tööga rahulolu indeks oli 4,0, tugipersonali 4,2 ja juhtkonna 4,5. Kõikidest küsitluses esindatud teemaplokkidest sai kõige kõrgema tulemuse suhtlemise teemaplokk indeksiga 4,7. Positiivseks tulemuseks saab veel lugeda juhtimise, tunnustamise, kolleegide, töö, kommunikatsiooni, autonoomsuse, suhtlemise ja kompetentsuse teemaploki. Negatiivseks ehk aritmeetilise keskmise alla 3,5 said tingimuste, boonuste, edutamise ja palga teemaplokk. Vastustest selgub, et personal saab omavahel hästi läbi ja vastajad on rahul ka enda ameti ja tööülesannetega. Teades personalile olulisi rahulolu tõstavaid tegureid, saab asutus rohkem tähelepanu pöörata nendele teguritele, mis hetkel personali töörahulolu langetavad.

Peamisteks töörahulolu langetavateks teguriteks on Põltsamaa Ühisgümnaasiumis:

1. Palk
2. Edutamise võimaluse puudumine
3. Boonused ja hüved
4. Tingimused, mille all on silmaspeetud töö tegemisega seotud tingimusi ehk reegleid ja protseduure.

Analüüsides töörahulolu baasvajadusi läbi uuringu, leiti, et nii mõnegi teemaploki vahel on oluline seos, mis tähendab, et ühe paranemisel paraneb ka teise tulemus. Kõige tugevam seos tuli välja kolleegide ja suhtlemise vahel. Otsides seoseid baasvajaduste ja töörahulolu komponentide vahel, selgus, et autonoomsusel kui baasvajadusel on seos juhtimise, tunnustamise, tingimuste, kolleegide ja kommunikatsiooniga. Suhtlemise kui baasvajaduse puhul esineb oluline seos juhtimise, tunnustamise, tingimuste, kolleegide, töö ja kommunikatsiooniga. Kompetentsuse kui

baasvajaduse puhul esineb seos töörahulolu teemaplokkidest tunnustamise, kolleegide, töö ja kommunikatsiooniga.

Autor pakkus omapoolseid parendusettepanekuid rahulolu tõstmiseks lähtudes uuringu tulemustest ja vastajate ettepanekutest:

- Pöörata tähelepanu ühiselt meeskonnatööle ning meeskonnavaimule.
- Premeerida või tunnustada rohkem töötajaid, eriti õpetajaid
- Töötajatel võiks rohkem olla aega koostöiseks tegutsemiseks ja ühiste lahenduste leidmiseks.
- Õpetajate ja juhtkonna vahelise koostöö ja suhtluse parem süsteemsus.
- Vaadata üle õpetajate koormused ja tegelikult tööle kuluv aeg.
- Töötajad tunnevad, et boonuste osa on koolis väga nõrk.

Tähelepanu tuleks kindlasti pöörata ka nendele rahuloluteguritele, millega töötajad on hetkel pigem rahul, et see rahulolu säiliks, aga esialgu tuleks rohkem tähelepanu pöörata nendele teguritele, millega töötajad nii väga rahul ei olnud.

On oluline meeles pidada, et töötajad on organisatsiooni oluline osa ning neid tuleks märgata, tunnustada ning pakkuda neile arenguvõimalusi, meeldivat töökeskkonda ja konkurentsivõimelist palka. Organisatsioonil on rahuloleva personaliga palju lihtsam oma eesmärged saavutada.

Kokkuvõttes hindab autor lõputöö õnnestunuks. Antud bakalaureusetöös püstitatud eesmärk sai täidetud ning uurimisküsimused said vastused. Tulemustest saadi teada, mis on töötajate jaoks oluline, millega ollakse ettevõttes rahul ning mis tegurid vajaksid parendust. Uuringust võttis osa suur osa asutuse töötajaid, kes aitasid oma korrektselt täidetud vastustega kaasa Põltsamaa Ühisgümnaasiumi personali töörahulolu leidmisesse. Tänu suurele osavõtjate arvule, saab asutus kasutada uuringust saadud informatsiooni, et luua veelgi paremat töökeskkonda.

Küsitluse tulemustest lähtuvalt teeb autor kooli juhatusele ettepanekud töötajate tööga rahulolu tõstmiseks ning soovib küsitlust läbi viia iga aasta. Küsimustikku on Põltsamaa Ühisgümnaasiumil võimalik kasutada ka edaspidi, et läbi viia kordusuuringuid. Nii tekib võimalus jälgida muutuseid ja analüüsida arengut. Samuti näeb, kas tehtud ettepanekud parandavad üldist rahulolu.

SUMMARY

RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION AND THE SATISFACTION OF BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS ON THE EXAMPLE OF EDUCATIONAL INSTITUTION

Jan Müür

The aim of the bachelor's thesis was to find out the job satisfaction of the Põltsamaa Co-Educational Gymnasium staff level, in addition to the factors affecting staff job satisfaction and the relationships between them. During the thesis the author of the work described the nature of job satisfaction, the main influencing factors, research methods and the relationship between satisfaction and basic needs. A questionnaire consisting of 60 questions was prepared, a staff job satisfaction survey at Põltsamaa Co-Educational Gymnasium was conducted, the results of the survey were analysed and a summary of it was formulated

The job satisfaction results obtained from the survey can be considered rather positive. The general job satisfaction index of the company's employees is 4.1 points, so the employees are satisfied with the company. Job satisfaction across different groups of employees was also rather satisfied. The average job satisfaction index for teachers was 4.0, for support staff 4.2 and for management 4.5. Out of all the topic blocks represented in the survey, the communication topic block got the highest result with an index of 4.7. The topic block of management, recognition, colleagues, work, communication, autonomy, communication and competence can also be considered a positive result. The subject block of conditions, bonuses, promotion and salary became negative, below the arithmetic mean of 3.5. The answers show that the staff get along well and the respondents are also satisfied with their job and tasks. By knowing the important factors that increase the satisfaction of the staff, the institution can pay more attention to those factors that currently decrease the job satisfaction of the staff.

The main factors that lower job satisfaction in Põltsamaa Co-Educational Gymnasium are:

1. Salary

2. Lack of opportunity for promotion
3. Bonuses and benefits
4. Conditions under which the conditions related to the performance of work, rules and procedures, have been observed.

Analysing the basic needs of job satisfaction through the study, it was found that there is an important connection between so many topic blocks, which means that when one improves, the result of the other also improves. The strongest link emerged between colleagues and communication. Looking for relationships between basic psychological needs and components of job satisfaction, it was revealed that autonomy as a basic need has a relationship with leadership, recognition, conditions, colleagues and communication. In the case of communication as a basic need, there is an important connection with management, recognition, conditions, colleagues, work and communication. In the case of competence as a basic need, there is a connection with recognition, colleagues, work and communication from the topic blocks of job satisfaction.

The author offered his own suggestions for improvement to increase satisfaction based on the results of the survey and the respondents' suggestions:

- To jointly pay attention to teamwork and team spirit.
- Reward or recognize more employees, especially teachers
- Employees could have more time to work together and find common solutions.
- Better systematization of cooperation and communication between teachers and management.
- Review teachers' workloads and actual time spent on work.
- Employees feel that the bonus part is very weak in the school.

Attention should definitely be paid to those satisfaction factors with which the employees are currently rather satisfied, so that this satisfaction is maintained, but initially more attention should be paid to those factors with which the employees were not so satisfied.

It is important to remember that employees are an important part of the organization and should be noticed, recognized and offered opportunities for development, a pleasant working environment and a competitive salary. It is much easier for an organization to achieve its goals with satisfied staff.

In summary, the author assesses the thesis as a success. The goal set in this bachelor's thesis was fulfilled and the research questions were answered. The results revealed what is important for the employees, what is satisfied in the company and what factors need improvement. A large part of the institution's employees took part in the survey, and with their correctly completed answers, they contributed to finding the job satisfaction of the staff of Põltsamaa Co-Educational Gymnasium. Thanks to the large number of participants, the institution can use the information obtained from the survey to create an even better working environment.

Based on the results of the survey, the author makes proposals to the school board regarding the work of the employees to increase satisfaction and recommends conducting the survey every year. The questionnaire can be used in the future at Põltsamaa Co-Educational Gymnasium to carry out repeat surveys. In this way, it becomes possible to monitor changes and analyse development. It will also see if the suggestions made will improve overall satisfaction.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Alas, R. (2002). Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn: Külim.
- Aydin, A., Uysal, S. & Sarier, Y. (2012). The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.122>.
- Baak, M., Koopman, R., Snoek, H. & Klous., S (2020). A new correlation coefficient between categorical, ordinal and interval variables with Pearson characteristics. *Computational Statistics and Data Analysis*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2020.107043>
- Basar, U. & Basim, N. (2015). Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics; *Yonetim ve Ekonomi; Manisa* 22(2), 663-683. <https://www.proquest.com/docview/1759008710>
- Chitrao, P. (2014). Internal Communication Satisfaction as an Employee Motivation Tool in the Retail Sector in Pune. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*, 10(3), 354-366. <https://doi.org/10.15405/ejsbs.137>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, in press.
- Deci, E., Olafsen, A. & Ryan, Richard. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dwumah, P, Gyasi-Boadu, N. & Ayamga, L. A. (2015). Pay and Supervision as Correlates of Job Satisfaction Among Junior Workers in a Ghanaian University 1(5), 540-544, https://www.researchgate.net/publication/306107149_Pay_and_Supervision_as_Correlates_of_Job_Satisfaction_Among_Junior_Workers_in_a_Ghanaian_University
- Gürbüz, A. (2011). An Assesment on the Effect of Education Level on the Job Satisfaction From the Toursim Sector Point of View. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(1), 36-46. https://www.researchgate.net/publication/277994292_An_Assesment_on_the_Effect_of_Education_Level_on_the_Job_Satisfaction_From_the_Toursim_Sector_Point_of_View
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, R., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.

- Inoyatova, s. (2021). The Job Satisfaction: A Review Of Widely Used Measures and Indexes : Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 18(2), 456-464. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/6411>
- Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M. & Paul, K.B. (1989). Construction of a job in general scale: A Comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Jin, M. H. & Lee, M. Y. (2012). The Effects of Autonomy, Experience, and Person-Organization Fit on Job Satisfaction : The Case of Public Sector. *The International Journal of Social Sciences*, 6(1), 18–44.
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: M. Eid, R. Larsen (toim), *The Science of Subjective Well-Being* (393-413). New York: Guilford Publications.
- Kapur, R. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction. https://www.researchgate.net/publication/323700853_Factors_Influencing_Job_Satisfaction
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation, dependability, and employee-supervisor discrepancies in psychiatric vocational rehabilitation settings. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- Locke, E.A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Mat Desa, N., Abu Hassan Asaari, M., Abd Razak, & A., Jabar, N. (2019). Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia. *European Scientific Journal*, 15(28), https://www.researchgate.net/publication/337123517_Communication_and_Job_Satisfaction_among_Workers_in_the_Department_of_Trade_Union_Affairs_in_the_Northern_State_of_Malaysia
- Mihajlović, I., Živković, Ž., Prvulović, S., Štrbac, N., & Živković, D. (2008). Factors Influencing Job Satisfaction in Transitional Economies. *Journal of General Management*, 34(2), 71–87. <https://doi.org/10.1177/030630700803400205>
- Neog, B.B., & Barua, M. (2014). Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 2(7), 305-316. https://pdfs.semanticscholar.org/9b49/5c341805ee16cb0fffce2ca4037d27092fe6.pdf?_ga=2.226697950.2143268614.1669296752-239981457.1669296752
- Põltsamaa Ühisgümnaasium. Kodulehekül. Kasutatud 17. novembril 2022 <http://poltsamaa.edu.ee>

- Ryan R.M., Bernstein J.H., & Brown K.W. (2010). Weekends, work, and well-being: psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(1), 95–122. <https://doi.org/10.1521/jscp.2010.29.1.95>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sypniewska, B. (2014) Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 8, 57-72. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.131>
- Unutmaz, S. (2014). Factors affecting job satisfaction of employees in a public institution [M.S. - Master of Science]. Middle East Technical University. <https://hdl.handle.net/11511/24262>
- Vadi, M. *Organisatsioonikäitumine*. (2004). 5. kt. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Van Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and Validity of Instruments Measuring Job Satisfaction-A Systematic Review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>
- Wilson, J. (2022). Effects of Autonomy, Competence, and Relatedness on Employee Outcomes: A Literature Review. *Student Works*, 335. <https://scholarsarchive.byu.edu/studentpub/335>
- Yang, S. B., Brown, G. C., & Moon, B. (2011). Factors Leading to Corrections Officers' Job Satisfaction. *Public Personnel Management*, 40(4), 359–369. <https://doi.org/10.1177/009102601104000407>

LISAD

Lisa 1. Tööraahulolu küsimustik

Lugupeetud Põltsamaa Ühisgümnaasiumi töötaja!

Olen TalTech Majandusteaduskonna tudeng ja palun Teie abi lõputöö koostamisel. Uuringu eesmärgiks on välja selgitada töötajate hinnangud erinevatele väidetele, mis on seotud tööraahulolu mõjutavate teguritega ning koguda töötajate ettepanekuid.

Küsitlus on anonüümne ja küsitluse andmeid käsitletakse üldistatult bakalaureusetöös. Teie vastused on väga olulised.

Küsimustiku täitmine võtab aega maksimaalselt 15 minutit. Palun lugege küsimused hoolikalt läbi ning vastake ausalt. Suur aitäh!

Hinnangu skaala: 1 - üldse ei ole nõus; 2 - ei ole nõus; 3 - pigem ei ole nõus; 4 - pigem nõus; 5 – nõus; 6 - täiesti nõus

Täiendavate küsimuste korral vastan meeleldi telefoni või meili teel.

Meil: janmyyr44@gmail.com

Telefon: 59066242

Head vastamist!

Ette tänades

Jan Müür

1. Kui kaua olete töötanud Põltsamaa Ühisgümnaasiumis? *

- kuni 1. aasta
- 1-3. aastat
- 3 ja enam aastat

2. Millises õppekohas/õppekohtades Te töötate?

- Põltsamaa Veski õppehoone
- Põltsamaa Lille õppehoone
- Adavere õppekoht
- Lustivere õppekoht

3. Töökohustusi täidan... *

- Õpetajana
- Juhtkonnas
- Tugiteenuste osakonnas / Tugipersonalina

4. Mulle makstakse töö eest õiglast tasu. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

5. Minu töökohal on edutamise võimalus väike. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

6. Minu vahetu juht on oma töös üsna pädev. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

7. Ma ei ole rahul tööandja poolt pakutavate hüvedega. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

8. Kui ma teen head tööd, siis mind tunnustatakse selle eest. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

9. Reeglite ja protseduuride rohkus teevad töö tegemise raskeks. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

10. Mulle meeldivad inimesed, kellega koos töötan. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

11. Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on hea töökeskkond ja töötingimused. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

12. Mõnikord tunnen, et minu töö on mõttetu. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

13. Asutusesisene kommunikatsioon toimib hästi. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

14. Palgatõuse on liiga harva ja liiga suurte vahedega. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

15. Neil, kes teevad oma tööd hästi, on head võimalused vastutusrikaste ülesannete võtmiseks.

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

16. Minu vahetu juht on minu vastu ebaõiglane. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

17. Meie boonused töös on sama head, kui enamikes teistes asutustes. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

18. Ma tunnen, et minu tööd ei hinnata piisavalt. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

19. Minu püüdlusi teha head tööd ei takista bürokraatlikud nõuded. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

20. Tunnen, et pean tegema rohkem tööd kolleegide ebakompetentsuse tõttu. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

21. Mulle meeldib oma töö. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

22. Põltsamaa Ühisgümnaasiumi eesmärgid ei ole mulle selged. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

23. Palgale mõeldes tunnen, et asutus ei hinda mind piisavalt. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

24. Töötajad tõusevad siin ametiredelil sama kiiresti kui mujal. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

25. Minu vahetu juht näitab üles liiga vähe huvi alluvate rahulolu vastu. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

26. Meie töötajaid märgatakse/tunnustatakse harva. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

27. Tunnen, et mul on töös liiga palju ülesandeid. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

28. Ma naudin oma töökaaslastega koos olemist. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

29. Ma tunnen tihti, et ei tea, mis Põltsamaa Ühisgümnaasiumis toimub. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

30. Tunnen uhkust oma töö üle. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

31. Ma olen rahul võimalustega palgatõusuks. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

32. Meil ei ole hüvitisi, mida meil peaks olema. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

33. Mulle meeldib minu juht. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

34. Mul on liiga palju paberitööd. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

35. Ma arvan, et minu jõupingutusi ei tunnustata nii nagu vaja. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

36. Olen rahul võimalustega võtta rohkem vastutust. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

37. Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on liiga palju töökaaslastest seljataga rääkimist ja tülitsemist.

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

38. Ma naudin oma tööd. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

39. Minu tööülesanded ei ole mulle lõpuni selged. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

40. Ma tunnen, et saan palju kaasa rääkida selles, kuidas oma tööd teha. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

41. Mulle meeldivad inimesed, kellega koos töötan. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

42. Ma ei tunne end oma töös väga pädevana. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

43. Kolleegid ütlevad mulle, et olen oma töös hea. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

44. Tunnen tööd tehes pinget. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

45. Mulle meeldivad minu töökaaslased ja mul on töökaaslastega head suhted. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

46. Ma hoian tööl olles üsna omaette. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

47. Võin vabalt avaldada oma ideid ja arvamusi töö kohta. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

48. Koolis on kolleegid minu vastu sõbralikud. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

49. Olen oma töös saanud õppida uusi huvitavaid oskusi. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

50. Oma töös pean tegema seda, mida mulle öeldakse. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

51. Enamus päevadel tunnen õnnestumise tunnet. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

52. Minu kui professionaali arvamusega arvestatakse ja mind kuulatakse. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

53. Oma töös ei ole mul palju võimalusi näidata, kui võimekas ma olen. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

54. Inimesed tööl hoolivad minust. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

55. Tööl ei ole palju inimesi, kellega ma olen lähedane. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

56. Ma tunnen, et saan tööl olla päris mina ise. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

57. Mulle tundub, et ma ei meeldi inimestele, kellega koos töötan. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

58. Töötades ei tunne ma end sageli kuigi võimekana. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

59. Mul ei ole võimalusi ise otsustada, kuidas oma tööd teha. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

60. Inimesed on tööl olles minu vastu sõbralikud. *

Märkige ainult üks ovaal.

1 2 3 4 5 6

61. Kuidas suhtud ainesektsiooni juhi tegutsemisesse?

.....
.....

62. Kuidas on võimalik suurendada Teie rahulolu taset Põltsamaa Ühisgümnaasiumis?

.....
.....

Lisa 2. Ankeetküsitluse kirjeldav statistika

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4. Mulle makstakse töö eest õiglast tasu.	66	1	6	3,56	1,204
5. Minu töökohal on edutamise võimalus väike.	66	1	6	2,56	1,291
6. Minu vahetu juht on oma töös üsna pädev.	66	1	6	4,39	1,251
7. Ma ei ole rahul tööandja poolt pakutavate hüvedega.	66	1	6	3,11	1,360
8. Kui ma teen head tööd, siis mind tunnustatakse selle eest.	66	1	6	3,70	1,277
9. Reeglite ja protseduuride rohkus teevad töö tegemise raskeks.	66	1	6	3,23	1,298
10. Mulle meeldivad inimesed, kellega koos töötan.	66	2	6	5,11	0,787
11. Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on hea töökeskkond ja töötingimused.	66	2	6	4,09	0,940
12. Mõnikord tunnen, et minu töö on mõttetu.	66	1	6	4,26	1,407
13. Asutusesisene kommunikatsioon toimib hästi.	66	1	6	3,50	1,154
14. Palgatõuse on liiga harva ja liiga suurte vahedega.	66	1	5	2,44	1,069
15. Neil, kes teevad oma tööd hästi, on head võimalused vastutusrikaste ülesannete võtmiseks.	66	2	6	4,21	1,015
16. Minu vahetu juht on minu vastu ebaõiglane.	66	1	6	5,05	1,182
17. Meie boonused töös on sama head, kui enamikes teistes asutustes.	66	1	5	2,44	1,139
18. Ma tunnen, et minu tööd ei hinnata piisavalt.	66	1	6	3,88	1,295

19. Minu püüdlusi teha head tööd ei takista bürookraatlikud nõuded.	66	1	6	3,55	1,218
20. Tunnen, et pean tegema rohkem tööd kolleegide ebakompetentsuse tõttu.	66	1	6	4,58	1,313
21. Mulle meeldib oma töö.	66	4	6	5,21	0,713
22. Põltsamaa Ühisgümnaasiumi eesmärgid ei ole mulle selged.	66	1	6	4,05	1,493
23. Palgale mõeldes tunnen, et asutus ei hinda mind piisavalt.	66	1	6	3,52	1,304
24. Töötajad tõusevad siin ametiredelil sama kiiresti kui mujal.	66	1	6	2,65	1,060
25. Minu vahetu juht näitab üles liiga vähe huvi alluvate rahulolu vastu.	66	1	6	3,97	1,559
26. Meie töötajaid märgatakse/tunnustatakse harva.	66	1	6	3,67	1,155
27. Tunnen, et mul on töös liiga palju ülesandeid.	66	1	6	3,18	1,446
28. Ma naudin oma töökaaslastega koos olemist.	66	2	6	4,86	0,926
29. Ma tunnen tihti, et ei tea, mis Põltsamaa Ühisgümnaasiumis toimub.	66	1	6	3,56	1,266
30. Tunnen uhkust oma töö üle.	66	3	6	4,97	0,859
31. Ma olen rahul võimalustega palgatõusuks.	66	1	6	3,17	1,343
32. Meil ei ole hüvitisi, mida meil peaks olema.	66	1	6	2,55	1,279
33. Mulle meeldib minu juht.	66	1	6	4,23	1,322
34. Mul on liiga palju paberitööd.	66	1	6	3,52	1,167
35. Ma arvan, et minu jõupingutusi ei tunnustata nii nagu vaja.	66	1	6	3,70	1,301
36. Olen rahul võimalustega võtta rohkem vastutust.	66	1	6	3,89	1,097

37. Põltsamaa Ühisgümnaasiumis on liiga palju töökaaslastest seljataga rääkimist ja tülitsemist.	66	1	6	4,14	1,251
38. Ma naudin oma tööd.	66	3	6	4,98	0,832
39. Minu tööülesanded ei ole mulle lõpuni selged.	66	2	6	4,47	1,292
40. Ma tunnen, et saan palju kaasa rääkida selles, kuidas oma tööd teha.	66	1	6	3,92	1,181
41. Mulle meeldivad inimesed, kellega koos töötan.	66	3	6	5,06	0,782
42. Ma ei tunne end oma töös väga pädevana.	66	1	6	4,76	1,229
43. Kolleegid ütlevad mulle, et olen oma töös hea.	66	3	6	4,58	0,895
44. Tunnen tööd tehes pinget.	66	1	6	3,23	1,262
45. Mulle meeldivad minu töökaaslased ja mul on töökaaslastega head suhted.	66	3	6	5,06	0,742
46. Ma hoian tööl olles üsna omaette.	66	2	6	4,35	1,222
47. Võin vabalt avaldada oma ideid ja arvamusi töö kohta.	66	1	6	4,24	1,124
48. Koolis on kolleegid minu vastu sõbralikud.	66	3	6	5,26	0,686
49. Olen oma töös saanud õppida uusi huvitavaid oskusi.	66	2	6	4,94	1,135
50. Oma töös pean tegema seda, mida mulle öeldakse.	66	1	6	3,67	1,181
51. Enamus päevadel tunnen õnnestumise tunnet.	66	1	6	4,35	1,060
52. Minu kui professionaali arvamusega arvestatakse ja mind kuulatakse.	66	1	6	4,15	1,099
53. Oma töös ei ole mul palju võimalusi näidata, kui võimekas ma olen.	66	1	6	4,06	1,214
54. Inimesed tööl hoolivad minust.	66	3	6	4,73	0,851

55. Tööl ei ole palju inimesi, kellega ma olen lähedane.	66	1	6	3,38	1,507
56. Ma tunnen, et saan tööl olla päris mina ise.	66	2	6	4,53	0,881
57. Mulle tundub, et ma ei meeldi inimestele, kellega koos töötan.	66	1	6	5,23	0,800
58. Töötades ei tunne ma end sageli kuigi võimekana.	66	2	6	4,86	0,975
59. Mul ei ole võimalusi ise otsustada, kuidas oma tööd teha.	66	3	6	4,68	0,963
60. Inimesed on tööl olles minu vastu sõbralikud.	66	3	6	5,14	0,742
Valid N (listwise)	66				

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Komponentide seosed (Pearsoni korrelatsioonikoefitsiendid)

Correlations													
		Palk	Edutamine	Juhtimine	Boonus	Tunnustamine	Tingimused	Kolleegid	Too	Kommunikatsioon	Autonoomsus	Suhtlemine	Kompetentsus
Palk	Pearson Correlation	1	,382**	,249*	,342**	,359**	,341**	,391**	,447**	,223	,262*	,266*	,058
	Sig. (2-tailed)		,002	,044	,005	,003	,005	,001	,000	,072	,033	,031	,643
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Edutamine	Pearson Correlation	,382**	1	,297*	,418**	,391**	,279*	,212	,357**	,316**	,140	,151	,174
	Sig. (2-tailed)	,002		,016	,000	,001	,023	,088	,003	,010	,261	,225	,162
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Juhtimine	Pearson Correlation	,249*	,297*	1	,267*	,595**	,472**	,518**	,171	,546**	,542**	,386**	,222
	Sig. (2-tailed)	,044	,016		,030	,000	,000	,000	,171	,000	,000	,001	,073
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Boonus	Pearson Correlation	,342**	,418**	,267*	1	,501**	,413**	,084	,196	,127	,229	,103	,017
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,030		,000	,001	,505	,114	,311	,064	,408	,893
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Tunnustamine	Pearson Correlation	,359**	,391**	,595**	,501**	1	,512**	,447**	,297*	,406**	,481**	,369**	,352**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000		,000	,000	,015	,001	,000	,002	,004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Tingimused	Pearson Correlation	,341**	,279*	,472**	,413**	,512**	1	,380**	,276*	,521**	,572**	,338**	,269*
	Sig. (2-tailed)	,005	,023	,000	,001	,000		,002	,025	,000	,000	,006	,029
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Kolleegid	Pearson Correlation	,391**	,212	,518**	,084	,447**	,380**	1	,351**	,514**	,412**	,621**	,348**
	Sig. (2-tailed)	,001	,088	,000	,505	,000	,002		,004	,000	,001	,000	,004
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Too	Pearson Correlation	,447**	,357**	,171	,196	,297*	,276*	,351**	1	,404**	,297*	,490**	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,171	,114	,015	,025	,004		,001	,016	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Kommunikatsioon	Pearson Correlation	,223	,316**	,546**	,127	,406**	,521**	,514**	,404**	1	,539**	,550**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,072	,010	,000	,311	,001	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Autonoomsus	Pearson Correlation	,262*	,140	,542**	,229	,481**	,572**	,412**	,297*	,539**	1	,436**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,033	,261	,000	,064	,000	,000	,001	,016	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Suhtlemine	Pearson Correlation	,266*	,151	,386**	,103	,369**	,338**	,621**	,490**	,550**	,436**	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,031	,225	,001	,408	,002	,006	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Kompetentsus	Pearson Correlation	,058	,174	,222	,017	,352**	,269*	,348**	,480**	,417**	,532**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,643	,162	,073	,893	,004	,029	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Teemaplokkide kirjeldav statistika

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Palk	66	1,25	5,00	3,1705	1,22985
Edutamine	66	2,25	5,25	3,3295	1,11573
Juhtimine	66	1,25	6,00	4,4091	1,32857
Boonused	66	1,00	5,00	2,6970	1,25931
Tunnustamine	66	1,00	5,75	3,7348	1,25676
Tingimused	66	2,00	6,00	3,3674	1,28208
Kolleegid	66	2,00	6,00	4,6705	1,06949
Too	66	3,00	5,75	4,7030	,95008
Kommunikatsioon	66	1,50	6,00	3,8939	1,30114
Autonoomsus	66	2,50	6,00	3,9823	1,13506
Suhtlemine	66	3,38	6,00	4,7746	,91639
Kompetentsus	66	2,43	6,00	4,5823	1,05549
Valid N (listwise)	66				

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina _____ Jan Müür _____ (autori nimi)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tööraahulolu seosed tööalaste vajaduste rahuldamisega haridusasutuse näitel _____

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on _____ Tiiu Kamdron _____,
(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ 15.12.2022 _____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.