

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Maris Mikk

**TÖÖKOHAGA RAHULOLU SEOS TÖÖLT LAHKUMISE
KAVATSUSEGA**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14 - Halduskorraldus

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö 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 7175 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maris Mikk

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 154063HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: marismikk@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Tiiu Kamdron, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	5
SISSEJUHATUS	6
2. TEOREETILINE ÜLEVAADE	8
2.1. Töökeskkond	8
2.2. Töökohta füüsilised aspektid ja füüsilised ohutegurid töökeskkonnas	9
2.2.1. Õhutemperatuur	10
2.2.2. Õhuniiskus	10
2.2.3. Õhu liikumine ja ventilatsioon	11
2.2.4. Valgustus	11
2.2.5. Müra	11
2.2.6. Elektromagnetväli	12
2.3. Töökohta psühhosotsiaalsed ohutegurid	13
2.4. Tööraahulolu seos vabatahtliku organisatsioonist lahkumisega	14
3. EMPIIRILINE UURING	21
3.2. Pelltech OÜ tutvustus	21
3.3. Metoodika	22
3.3.1. Küsitlusankeet	22
3.3.2. Valim	23
3.4. Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs	25
3.4.1. Töökeskkonna riskianalüüsi tulemused	25
3.5. Empiirilise uuringu tulemused	27
3.5.1. Töökeskkond	27
3.5.2. Tööga ja töökeskkonnaga rahulolu ning töölt lahkumise kavatsus	30
3.6. Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	37
SUMMARY	39
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	41

LISAD	45
Lisa 1. Ankeetküsitluse väited ja vastusskaalad töö tulemuslikkuse ja organisatsiooniga seotuse hindamiseks	45
Lisa 2. Õhutemperatuuri ja suhtelise niiskuse mõõtmistulemused.....	46
Lisa 3. Valgustiheduse mõõtmistulemused	47
Lisa 4. Müra mõõtmistulemused	48
Lisa 5. Elektrivälja ja magnetvoo mõõtmistulemused.....	49
Lisa 6. Uuringu tulemused töörahulolu erinevate aspektidega.....	50

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida töökohaga rahulolu seost töölt lahkumise kavatsusega. Empiiriline uuring on läbiviidud Eesti tootmisettevõttes nimega Pelltech OÜ.

Töö aluseks on Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs ning märtsikuus töötajate seas läbiviidud anonüümne ankeetküsitlus, kus osalesid kõik 27 töötajat.

Bakalaureusetöö uurimusküsimus on, kas töökohaga rahulolu on seotud töölt (organisatsioonist) lahkumise kavatsusega. Teoreetilises osas antakse ülevaade töökeskkonna ja rahulolu teoreetilistest käsitlustest ja füüsilistest ning psühhosotsiaalsetest aspektidest ning nende seotusest kavatsusega organisatsioonist lahkuda.

Empiirilises osas selgus, et üldiselt on Pelltech OÜ töötajad rahul töökohaga. Uuring näitas, et kuna uuritav organisatsioon on väike, siis kavatsused organisatsioonist lahkuda on seotud eneseteostusvajadustega. Uuringust selgus, et töökohaga rahulolu ei ole seotud töölt lahkumise kavatsusega.

Uuringu tulemustele toetudes tegi autor Pelltech OÜ juhatusele parandusettepanekud:

- Müra vältimiseks muretseda töötajatele kõrvaklapid, mille abil tõsta töötajate töötulemuslikkust.
- Töötajate eneseteostusvajaduse võimaldamine, milleks rakendada töötajatele uusi väljakutseid.
- Korraldada töötajatele rohkem koolitusi, millega tõsta nende eneseteostusvajadust ning parandada töötulemuslikkust.
- Töötajate sagedasem tunnustamine, tõstmaks nende seotust organisatsiooniga ning parandamaks töötulemuslikkust.

Märksõnad: töökeskkond, töörahulolu, töölt lahkumise kavatsus, tööjõu volavus

SISSEJUHATUS

Bakalaureusetöö teema sai valitud seetõttu, et tänapäeva maailmas ei ole enam tööotsijale kõige tähtsam töötasu. Aina enam vaadatakse tööd otsides, milline on organisatsioon ja milline tema töökeskkond. Üha rohkem tehakse enne tööle kandideerimist ettevõtetele taustauuringut, olgu selleks siis informatsiooni otsimine sotsiaalmeediast või tuttavatelt. Tööotsijale on aina enam oluline, milline on organisatsiooni sisekliima ning töökeskkond, samuti milliseid on tulevased kolleegid ning milliseid hüvesid pakub uus ettevõtte. Tööraahulolu näitab, kuivõrd inimesele meeldib tema töö (Spector 1985), kuigi tänapäeva tööotsijad enamasti teavad, mis neile töö sisu poole pealt meeldib, väärtustatakse üha enam töökeskkonda ja tööandja poolt pakutavaid soodustusi.

Tööturu praeguses situatsioonis on töötajal eelis tööandja ees, kuna paljudes valdkondades napib kvalifitseeritud tööjõudu ja töövõtjatel on rohkem võimalusi valida, millise organisatsiooni või ettevõtte heaks panustada. Teisisõnu, potentsiaalne töötaja muutub päev-päevalt targemaks ja teab, mida tööandjalt küsida nii töötasu kui töökeskkonna kui töö-isikliku elu tasakaaluvõimaluste mõttes. Tööandjad on seetõttu olukorras, kus nad peavad rohkem panustama sellesse, et töötajad oleks lisaks töö sisule ka (füüsilise ja sotsiaalse) töökeskkonna ja organisatsiooniga (juhtimiskultuur, väärtused) rahul. Aina enam kuuleme meedia vahendusel, kuidas tööandjad mõtlevad välja uusi strateegiaid, et personali organisatsioonis hoida. Hetkel koguvad suurt populaarsust töötingimused, mis ei kohusta töötajat igapäevaselt kontoris töötama, vaid võimaldavad teha kaugtööd (töötada kas kodus vm töötajale sobivamas paigas – nt raamatukogus, kaugtöökeskuses või kohvikus). Tänapäeval on kaugtööks palju erinevaid võimalusi, kuna enamus meie tööst on kolinud interneti platvormidele, ning seetõttu on igal töötajal igal ajal juurdepääs tööks vajalikele programmidele.

Aina enam otsivad töötajad töökeskkonda, kus neil töötades tekiks tunne, et mu töökoht meeldib mulle. Samuti soovitakse olla igapäevaselt oma tööga rahul ja ei olda enam huvitatud töötama töökeskkonnas, kus töötajaid ei hinnata ega tunnustata.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada töökohaga rahulolu seos töölt (organisatsioonist) lahkumise kavatsusega.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kui rahul on töötajad oma tööga ja töökeskkonnaga?
2. Kui tugevalt on seotud töökeskkonnaga rahulolu ja kavatus töölt (organisatsioonist) lahkuda?

Autor viis läbi kõikse valimiga kvantitatiivse uuringu tootmisettevõttes Pelltech OÜ. Valimi suurus on 27 inimest, ehk kogu organisatsiooni personal. Töö koosneb kahest osast: teoreetilisest ülevaatest ja empiirilisest uuringust. Esimeses osas antakse ülevaade töökeskkonna ja rahulolu teoreetilistest käsitlemistest ja füüsilistest ning psühhosotsiaalsetest aspektidest. Teoreetilises osas toob autor välja töökeskkonna ja rahulolu seosed kavatsusega organisatsioonist lahkuda. Samuti kirjeldatakse füüsiliste ja psühhosotsiaalsete aspektide seoseid töölt lahkumise kavatsusega. Teises ehk empiirilise uuringu osas uuritakse Pelltech OÜ töötajate küsitlusankeetide tulemuste seost ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsiga.

Uuringu tulemus annab organisatsiooni juhtkonnale teavet, milline on töötajate töökohaga rahulolu. Samuti leitakse, missugused tegurid mõjutavad töötajate kavatsusi organisatsioonist lahkuda ning millised seosed on töökohaga rahulolul töölt (organisatsioonist) lahkumise kavatsusega. Bakalaureusetöö tulemustest selgub, kas töökohaga rahulolu on seotud töölt lahkumise kavatsusega.

2. TEOREETILINE ÜLEVAADE

2.1. Töökeskkond

Töökeskkond on ümbrus, milles inimene töötab. Selles keskkonnas on palju tegureid ja asjaolusid, millele tuleb tähelepanu pöörata. Kui organisatsioon töökeskkonnale tähelepanu ei pööra, võivad tulemuseks olla töötajate tervisekahjustused, mis on tekkinud töökeskkonna ohuteguritega kokkupuutel. (Töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat kutsekoolidele 2012)

Täiskasvanud ja töøjõuline inimene veedab tööl ühe kolmandiku oma päevast (Tint 2007), mistõttu on oluline, et teda ümbritsev töökeskkond oleks ohutu ja turvaline. Samas esineb kõigis töökeskkondades erinevaid ohutegureid, mis mõjutavad töötajate tervist ja heaolu. Nendeks võivad olla mürgised ained, sotsiaalsed ja psühholoogilised aspektid, füüsiline koormus ja infrastruktuur. (Kristjuhan 2000) Halvasti korraldatud töökeskkond organisatsioonis võib viia raskete tööõnnetusteni. Õnnetusi võivad põhjustada erinevad faktorid, kuid peamiseks on selleks inimese tähelepanematus ja ebapiisav juhendamine töökohal. (Kristjuhan 2000)

Ampomah ja Cudjor (2015) töid oma uurimuses välja põhjused miks töötajad lahkuvad. Peamiseks põhjusteks olid vähene edutamine, tööga mitterahulolu ja halb töökeskkond. Organisatsioon peab tunnustama head töökvaliteeti, arendama töötajaid ja looma usaldust (Ampomah, Cudjor 2015). Töökeskkonna parendamise kaudu on võimalik suurendada töötajate töörahulolu. On leitud, et kui inimene on rahul oma töökeskkonnaga ei pruugi see veel tähendada, et ta on rahul ka palga ja kolleegidega. (Siddiqui, Saba 2013) Töökeskkonna meeldivust võib seostada erinevate teguritega, nagu kompetentne juhtimine, head suhted töökaaslastega, arenemis- ja koolitusvõimalused, head töötingimused ja konkurentsivõimeline töötasu (Grünberg 2015). Kuna ükski organisatsioon ja töökeskkond ei toimi ilma töötajateta (Üksvärav 2004) on oluline, et töökeskkond kus inimene töötab, oleks tema jaoks ohutu. Ühe osa töökeskkonna ohutusest moodustavad töökeskkonna füüsilised aspektid ja teise osa

psühhosotsiaalsed tegurid. Autori hinnangul aitavad meeldivat töökeskkonda luua töötajate vahelised head suhted, töötajaid kaasav juhtimiskultuur, ohutu töökeskkond jms.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 3 lg 2 toob välja, et “Töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist.” (TTOS RT I 29.01.2003, 120). Ettevõttel on kohustus viia läbi töökeskkonna riskianalüüse. Ettevõtted, kus ei tegeleta aktiivselt tööohutuse ja töötervishoiu riskihindamisega, toovad põhjenduseks selle, et neil ei ole see vajalik või puuduvad vajalikud teadmised antud teemaga tegelemiseks. (ESENER 2017) Samuti on ettevõtetes töökeskkonna parendamisel suureks probleemiks infouputus (Kristjuhan 2000), sest ettevõtja peab lähtuma erinevatest seadustest, määrustest ja direktiividest, millest igaüks sisaldab hulgaliselt informatsiooni. Samuti on organisatsioonide juhtkonnad andnud tagasisidet, et töökeskkonnaga tegelemiseks puuduvad neil ressursid ja vajalikud teadmised, kuidas töökeskkonda töötajatele paremaks muuta. (ESENER 2017)

Käesolevas peatükis antakse esmalt ülevaade töökoha füüsilistest ja psühhosotsiaalsetest aspektidest. Seejärel uuritakse nende mõju organisatsiooni töötajate pühendumisele ja kavatsusele organisatsioonist lahkuda.

2.2. Töökoha füüsilised aspektid ja füüsilised ohutegurid töökeskkonnas

Tänapäeval veedavad inimesed töökeskkonnas aina rohkem aega, seetõttu muutub üha olulisemaks missugune on töökeskkond ja –kliima. Töökeskkonnas tervist kahjustavaid füüsilisi ohutegureid on mitmeid, kuid töötervishoiu ja tööohutuse seaduses § 6 lg 1 on need loetletud ära kolme punktina:

- „1) müra, vibratsioon, ioniseeriv kiirgus, mitteioniseeriv kiirgus (ultraviolettkiirgus, laserkiirgus, infrapunane kiirgus) ja elektromagnetväli;
- 2) õhu liikumise kiirus, õhutemperatuur ja -niiskus, kõrge või madal õhurõhk;
- 3) masinate ja seadmete liikuvad või teravad osad, valgustuse puudused, kukkumis- ja elektrilöögioht ning muud samalaadsed tegurid.“ (TTOS RT I 20.12.2006, 11).

Töökeskkonna füüsiliste aspektide alla kuuluvad mitmed töökoha karakteristikud (nt kas töötatakse kontoris vm tööruumis, kas töötajal on privaatne töökoht või jagab ta seda

töökaaslastega, kas töökoht paikneb kabinetis või avatud kontoris jne). Töökohta saab iseloomustada veel selle järgi, kuidas see võimaldab (a) töötajale piisavalt privaatsust oma igapäevatöö tegemiseks (nt suhtlemine klientidega ja tarnijatega viisil, mis ei häiri suhtluse osapooli ega teisi ruumis viibijaid) ning kuidas taustamüra ja/ või töökatkestused segavad või võimaldavad tööle keskenduda, (b) piisavalt ruumi töö tegemiseks (töökohad ei asu üksteisele liiga lähedal, kõik vajalik mahub ära) ja töökoha ergonoomiliste lahenduste sobivus, (c) piisavalt kokkupuutevõimalusi kolleegidega, et vajadusel pidada väiksemaid koosolekuid, kui see on vajalik, aga ka teisi suhtlemisvõimalusi kolleegidega, vältimaks töötaja sotsiaalset isoleeritust.

Töökeskkonna füüsilistest aspektidest on olulised veel õhutemperatuur, õhuniiskus, õhuliikumine (ventilatsioon), valgustus, müra ja elektromagnetväli. Järgnevalt annab autor neist aspektidest lühiülevaate.

2.2.1. Õhutemperatuur

Sisekliima olulisemaks parameetrik on ruumi õhutemperatuur, kuna soojavereline organism kohaneb termoregulatsiooni abil temperatuuriga. Üheks olulisemaks keskkonnatingimuseks on mikrokliima, milleks on inimese lähemas ümbruses õhutemperatuur, õhuniiskus, õhuliikumine ja soojuskiirgus. (Kristjuhan 2000) Tööruumide temperatuur peaks jääma vahemikku 18-25 kraadi, olenevalt tehtava töö füüsilise raskuse astmest (EVS 916:2012). Tingimused, mis mõjutavad organismi vajadust soojuse äraandmiseks või täiendavaks tootmiseks on füüsiline aktiivsus, riietus ja füsioloogilised protsessid, milledest viimased sõltuvad omakorda ka organismi energiavarust (Hrenov 2007).

2.2.2. Õhuniiskus

Ruumi temperatuur on seotud suhtelise õhuniiskusega (Kristjuhan, 2000). Õhuniiskust mõjutavad inimestelt eralduv niiskus, tööprotsess ja välisilmastik. Mida madalam on suhteline õhuniiskus, seda keerulisem on inimesel töökeskkonnas tööd teha. Tervisele on ohtlik üle 70% õhuniiskus. Madal õhuniiskuks, ehk alla 25% põhjustab töötajates halba enesetunnet, samuti ka nina ja silma limaskesta äritust. (Hrenov 2007) On leitud, et optimaalne õhu niiskus võiks olla enamasti 40-60% vahel (EVS-EN 15251:2007). Samas ei saa ära unustada, et õhuniiskus mõjutab mikroobide kasvu ja levikut, samuti mõjutab tolmu ja paberikiudude eraldumist (Hrenov 2007).

2.2.3. Õhu liikumine ja ventilatsioon

Õhu liikumine soodustab temperatuuri tajumist ja aurustamist, kuid võib tekitada ka tõmbetuult. Ruumis paneb õhu liikuma ebahütlane soojenemine, rõhkude erinevus ning erinevad ventilatsiooni seadmed. Enamasti ei ole õhu liikumine tajutav. Kui õhu liikumise kiirus on suur, tajuvad seda ka inimesed. Suur õhu liikumine võib tekitada külmetust, see tähendab, et inimese keha jahtub erinevatelt pooltelt ebahütlaselt. (Hrenov 2007)

Ventilatsioon on õhu töötlemisprotsess (Hrenov 2007). Ventilatsioonisüsteemi abil asendatakse läppunud kuum või niiske õhk värske õhuga (Pall 2016). Ventilatsiooniga üritatakse kindlustada hubasemad töötingimused, mis enamasti tagatakse kaasaegsemate kliimaseadmetega (Hrenov 2007).

2.2.4. Valgustus

Inimene saab nägemise kaudu ligi 90% infot, mida vajab töö tegemiseks (Pall 2016). Valgustus on töö tegemise juures üks olulisemaid tegureid. Halb valgustus töökohal võib viia madala tööviljakuseni ning suurendada töötajate silmade väsimist. (Kristjuhan 2000)

Arvutite kasutuselevõtmisega on tekkinud uusi faktoreid, millega tuleb arvestada (Hrenov 2007) valguse projekteerimisel, kuid alati tuleks eelistada loomulikku valgust (Maaülikool 2007). Ratsionaalne valgustus kindlustab psühholoogilise mugavuse ning väldib väsimust (Hrenov 2007). Enamasti praktiseeritakse, et töökoht on valgustatud üld- ja kohtvalgusega (Kristjuhan 2000). Valgustus peab olema mitmekülgne ja läbimõeldud. Ebasoodne valgustus ei tulene ainult valgustuse vähesusest vaid ka valgustuse kvaliteedist. Määratud valgustid või valgustite valesti suunamine mõjutab otseselt valguse kvaliteeti. (Hrenov 2007)

Nõuetekohaseks saab lugeda valgustust, mis tagab töökohal ühtlase ja küllaldase valguse, ei pimesta ega peegelda (Maaülikool 2007).

2.2.5. Müra

Müra on üks levinumaid tegureid, mis mõjub inimestele ebasoodsalt. Füüsiliseks aspektideks saab tuua näiteks kontorite erineva disaini, mis on viimastel aastatel oluliselt muutunud. (Bennett 1990) Tänapäeva kaasaegsete kontorihoonete probleem on avatud planeeringuga kontorid.

Kontoriruumide avaramaks muutmise peamine põhjus on raha säästmine ehituse pealt. Samuti on leitud, et sellised kontorid on madalama ülalpidamiskuludega. (Leaman 1992) Avatud planeeringuga kontorite eesmärgiks on arendada meeskonnatööd (Peczöli, Szabo 1999). Avatud kontori suurimaks probleemiks on aga müra (Hrenov 2007). Samuti on toodud välja, et avatud kontorites on mürarikkam, kuid õhu liikumine parem (Leaman 1992). Kui kontoritöö olemus on olla info keskel, siis avatud kontori puhul oled suure hulga inimeste keskel, kes tekitavad müra (Hrenov 2007). Inimesi ei häiri avatud kontoris müra senikaua, kuni see ei takista nende töö tegemist (Leaman 1992).

Kristjuhan (2000) liigitas müratasemed järgmiselt: sosin – 20 dB(A); vaikne ruum – 40 dB(A); jutuajamine – 60 dB(A); inimesi täis ruum – 75 dB(A); sõiduauto – 75 dB(A); liiklusega tänav – 80-90 dB(A). Müra, mis ei sega tööd on 50-55 dB(A). Üle 60 dB(A) segab juba keskendumist. Näiteks saame tuua telefonihelina, teiste inimeste jutu ja tänavamüra. Tervisele on kahjulikum ootuspärane müra kui harjumuspärane müra.

Müra kahjulikkus oleneb selle sagedusest, tugevusest, iseloomust, toimeajast ja inimese omadustest. Kõige ohtlikum on kõrgsageduslik ja impulssmüra. Kõige ebameeldivamaks peetakse muutuva helisagedusega müra. Müra põhjustab stressitaseme tõusu ja töemotivatsiooni langust. Samuti häirib müra inimese keskendumisvõimet ning tekitab väsimust. (Saare 2012)

2.2.6. Elektromagnetväli

Tänapäeval ei ole mitmete füüsikaliste ohutegurite kohta piisavalt andmeid, et nende ohtu tervisele kinnitada. Samuti ei saa ka välistada, et nende toime kombineeritult ei ole tervisele kahjulik. (Maalder 2009) Kuigi tehnoloogia on jõudnud tänapäeval juba nii kaugele, et toodetavate kuvarimudelite puhul ei ületata elektromagnetvälja ohutuspiire (Soonsein 2000) ja ülemaailmsed uuringud on näidanud, et inimeste hirm selle ees on põhjendamatu, on praegu veel raske väga täpselt hinnata magnetvälja kahjulikkust tervisele (Pall 2016). Seetõttu toodetakse nii väikese magnetväljaga tooteid kui vähegi võimalik (Maalder 2009).

2.3. Töökoha psühhosotsiaalsed ohutegurid

Vaatamata kiirele tööstusmaailma arengule on aeglaselt jõutud arusaamale, kui tähtis on uurida töötajate psühholoogilisi aspekte (Ashkanasy *et al.* 2014). Psühhosotsiaalsest töökeskkonnast oleneb suuresti töötajate töökvaliteet ja otsus organisatsiooni jääda või töökohta vahetada, ehk vabatahtlik tööjõu voolavus (Hrenov 2007).

Psühhosotsiaalseteks suheteks loetakse suhteid kolleegide ja juhtkonnaga, samuti kuidas töö mõjutab suhteid perekonnaga. Halvad psühhosotsiaalsed suhted võivad tekitada tööstressi, läbipõlemist ning mõjutada kaadripüsivust ning töökvaliteeti. Samuti on leitud, et inimesed kellel on halb läbisaamine oma kolleegidega, on ka vähem rahul organisatsiooni töökeskkonnaga. Samamoodi on töötajale emotsionaalselt kurnav keerulised tööülesanded, kiiresti lähenevad tähtajad ning halvad suhted kollektiivis. (Hrenov 2007)

Töoga seotud psühhosotsiaalseid ohtusid peetakse suurimaks väljakutseks tänapäeva töötervishoiule- ja ohutusele. Psühhosotsiaalseteks ohtudeks on töökorralduse aspektid ning töö sotsiaalne ja keskkondlik taust, mis võib tõenäoliselt põhjustada sotsiaalset, psühholoogilist või füüsilist kahju. (ESENER 2017) Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 9 lg 2 ütleb, et „Psühholoogilised ohutegurid on monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis.“ (TTOS RT I 20.12.2006, 11).

Psühhosotsiaalsed ohtusid seostatakse töö erinevate probleemidega ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervise Agentuur leidis, oma viimases „Uute ja tekkivate riskide alases Euroopa ettevõtete uuringus“, et olulisemateks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks töökohal on tööstress, töövägivald ja kiusamine. (ESENER 2017) Eesti tööelu-uuring 2015 (2017) tõi välja, et psühhosotsiaalsed töökeskkonna põhjused töötaja vaimsele tervisele on tööpingest põhjustatud kurnatus (22%), närvilisus (17%), tööd häiriv stress (16%) ja masendus (9%). ESENER (2017) uuringu tulemuste kohaselt on Eesti 31 riigi hulgas edetabelis eelviimane, mis puudutab psühhosotsiaalsete ohtude/riskide juhtimisega töökohal. (Viidatud uuringust selgus, et kõige aktiivsemalt kasutatakse erinevaid meetmeid psühhosotsiaalsete riskide ohjamiseks Iirimaa).

Töökoha psühhosotsiaalsete riskide tegelemise meetmed on ESENER (2017):

- väljaõppe pakkumine;
- töökorralduse muutmine;
- töökoha ümberkujundamine;
- töötajate nõustamine;
- tööaja muutmine;
- vastuolude lahendamise menetluse rakendamine.

Psühhosotsiaalsete riskidega tegelemine on keeruline. ESENER (2017) tulemused näitavad, et 42% juhtkonna esindajatest peab psühhosotsiaalseid riske teiste tööohutuse ja tervishoiu probleemidega võrreldes keerulisemaks. Antud riskidega tegelemise muudavad keeruliseks teema tundlikkus, teadmatus, vahendite (aeg, töötajad või raha) ja väljaõppe puudumine.

2.4. Töörahulolu seos vabatahtliku organisatsioonist lahkumisega

Lahkuvad töötajad saab liigitada vastavalt lahkumiskavatsusele – vabatahtlik ja mittevabatahtlik lahkumine. Vabatahtlik lahkumine on töötaja enda soovil edasiliikumine ja mittevabatahtlik on, kui töötaja jääb endast mitteolenevatel põhjustel ametikohalt kõrvale. (Mbah, Ikemefuna 2012)

Töörahulolu saab pidada üheks olulisemaks komponendiks inimese rahulolust. Samas oma tööga rahulolev inimene ei pea ilmtingimata olema pidevalt heas tujus. (Türk 2001) Väidetakse, et organisatsiooniline surve töö, graafik, mis vastab töötaja vajadustele, füüsiline turvatunne töö juures, tagasiside saamine ja kvaliteetne organisatsiooni keskkond mõjutavad kaudselt töötaja liikuvuse kavatsusi (Ahmad, Rainyee 2014). Steel ja Ovalle (1984) leidsid, et töölt lahkumise kavatsus ennustab paremini (suurema täpsusega) vabatahtlikku tööjõu voolavust kui töötaja üldise töörahulolu tase või rahulolu tehtava tööga (Tuzun, Kalemci 2012). See tähendab sageli, et inimene kes on korra kavatsenud organisatsioonist lahkuda, kuid on mingil põhjusel ümber mõelnud, viib oma plaani ellu lähitulevikus. Kavatsust organisatsioonist lahkuda peetakse lähituleviku tahteavalduseks, mis viib ajapikku lahkumiseni organisatsioonist (Tuzun, Kalemci 2012).

Tööraahulolu näitab, kui võrd inimesele meeldib tema töö (Spector 1985), ning selline hoiak oma töö suhtes paneb töötajad mõtlema sellistele asjadele nagu organisatsiooni jäämine, või rahulolematuse puhul organisatsioonist lahkumisele (Spector 1997). Töö meeldivus sõltub huvitavusest, eneseteostamise võimalustest, tunnustamistest ja sellest, kui vastutusrikas on töö (Türk 2005). Kui inimesel võimaldatakse teha tööd hästi, seda tehes ka areneda ning saavutada seatud eesmärgid, on ta õnnelik ja tööga rahul (Vesso, Saue 2008). Kuna inimesed veedavad suurema osa oma ajast tööl, siis on oluline, et organisatsioonis, kus kõik üksteist tunnevad ja suhtlevad, ei tekiks töötajal tunnet, et ta on isoleeritud või üksi (Scholtes 2001). Töötajad on öelnud, et mida õnnelikumad on nad oma tööd tehes, seda rohkem ollakse rahul ka organisatsiooniga kus töötatakse. Tööraahulolu ei ole kindlasti sama mis motivatsioon või sobivus töö suhtes, kuid kindlasti on nad omavahel seotud. (Kavita *et al.* 2012) Seetõttu võime väita, et kavatsus organisatsioonist lahkuda on kohati seotud töötajate suhtumisega oma organisatsiooni (Avanzi *et al.* 2014).

Töölane rahulolu on üks kõige keerulisemaid valdkondi, millega tänapäeva juhid peavad silmitsi seisma (Kavita *et al.* 2012). Locke (1969) väitis, et töörahulolu on positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töötulemuste tunnustamisest ja hindamisest. Tööraahulolu puudumine ehk rahulolematuse oma tööga on negatiivne emotsionaalne seisund, mille võib tekitada puuduv tunnustamine või ebapiisav hindamine, mis ei innusta töötajat andma oma töös täisväärtuslikku panust. (Locke 1969)

Frederick Herzbergi aga leidis, et töörahulolu sõltub töö edukusest, ning seda mõjutavad kaks faktorit, milleks on motivatsioonifaktor ja hügieenifaktor. Motivatsioonifaktor on seotud positiivsete tunnete kujunemisega töö suhtes ja siia kuulub peamiselt töö iseloomuga seonduv. Näiteks arenguvõimalusi pakkuv töö, tunnustus ja usaldus. Hügieenifaktoriteks on näiteks töötasu, inimsuhted, juhtimise kvaliteet ja ka isiklik elu. Herzbergi hinnangul saab töörahulolu suurendada täiustades neid kahte faktorit, kuid ainult hügieenifaktorile tuginedes eesmärki võimalik saavutada ei ole. (Vadi 2004)

Herzberg toob välja tegurid, mis kujundavad töörahulolu, ning nendeks on saavutused, tunnustus, meeldiv ja rahuldustpakkuv töö, vastutuse tunnetamine ja areng. Kolm viimast (töö, vastutus ja areng) mõjutavad tööga seotud hoiakuid. Hoiakute kujunemist mõjutavad inimeste

elukogemused. Tööraahulolu on seotud hoiakutega, mis näitavad kui positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust või suhteid töökaaslastega. (Vadi 2004)

Tööraahulolu saab mõõta kahel viisil: (a) kui üldist hinnangut sellele, kui rahul inimene oma tööga (kõiki aspekte silmas pidades ja selle alusel üldhinnangu kujundades) on ja (b) tahkude ehk konkreetsete aspektide lõikes (nt rahulolu töötingimustega, töö sisuga, juhtimisega, suhetega töökohal, kolleegidega, palga ja soodustustega) (Judge, Klinger 2007). Spector (1997) on eristanud 14 tööga rahulolu aspekti, milleks on soodustused, tunnustus, töö, turvalisus, töötingimused, kommunikatsioon, kolleegid, areng, põhimõtted, edutamisevõimalused, protseduurid, väärtustamine, organisatsioon ja ülemused/juhid. Rahulolu mõõtmine tahkude lõikes pakub rohkem praktilist kasu, kui organisatsioonil on oluline teada, milliste spetsiifiliste aspektide mõjutamise kaudu on võimalik tööraahulolu suurendada. (Wilks, Neto 2013) Selline tahkudega mõõtmine võimaldab uurida ainult vajalikke tahke, ning jätta välja organisatsiooni jaoks (hetkel) mittevajalikud tahud (Seashore, Taber 1975).

On leitud, et tööraahulolu on seotud järgmiste teguritega (Chapman, White 2014):

- töö keerulisus;
- töötasu;
- töötingimused;
- tunnustus;
- võimalus kasutada töös oma potentsiaali;
- kolleegidega rahulolu ning nende vaheline suhtlus;
- töökoormus;
- kontroll tehtavate otsuste üle;
- vastutus.

Asutuse omanikud on enamasti huvitatud kapitali säilitamisest ning omakorda selle suurendamisest. Juhtkond ja töötajad on huvitatud tööhüvedest, seal hulgas ka töötasust. (Türk 2001) Alati eeldatakse, et see mis inimesi organisatsioonis hoiab, on just kõrge palganumber, aga paljud uuringud on näidanud, et inimesed on hakanud rohkem hindama tööraahulolu juures just toimivat töökeskkonda, sellega kaasnevat tööraahulolu ning inimestevahelisi häid suhteid. Kuid ilmselge tähtsusega on töötajate jaoks palk, kuna see rahuldab nende majanduslikke vajadusi. (Singh, Loncar 2010) Häid töötajaid aitab organisatsiooni kinnistada ühelt poolt vääriline tasu

tehtud töö eest, ning teiselt poolt inspireeriv ja arenguvõimeline juhtkond (Türk 2005). Uuringud on leidnud, et tõstes töötajate palka peaks paranema ka töörahulolu. Samuti on leitud, et töötajad keda kõrgelt premeeritakse on rohkem rahul oma tööga, kui need, keda ei premeerita. (Siddiqui, Saba 2013) Saame järeldada, et palk mõjutab töötajate hoiakuid ja käitumist. Töötajate rahulolematus palgaga, vähendab organisatsioonilist pühendumist ning suurendab tööjõu voolavust (Singh, Loncar 2010).

Motivatsioonitase avaldab mõju tootlikkusele ja see omakorda kogu organisatsiooni toimimisele. Kui organisatsioon pakub töötajatele toetust ja tunnustab nende jõupingutusi, siis tähendab, et asutus on leidnud positiivse tasakaalu töötajate jõupingutuste ja organisatsiooni eesmärkide vahel. (Avanzi 2014) Kui organisatsioon hoolib oma töötajate heaolust, on töötulemused positiivsemad, ning sealhulgas on suurem töötajate pühendumus organisatsioonile (Tuzun, Kalemci 2012).

Oluline on töötajale anda piisavalt võimalusi enda arendamiseks ja tõestamiseks. Mis tõttu tuleks ka tähelepanu pöörata, et töötajatele antaks võimalusi teha vastutusrikkamaid tööülesandeid. (Herzberg) Iga juhi jaoks peaks olema oluline organisatsioonis töötavate töötajate kinnihoidmine ning nende rahulolu tööga (Türk 2001). Samas ei tohi inimeses tekitada tunnet, et ta on tööülesannetega ülekoormatud või et ta ei jõua oma töid tähtaegadeks valmis. Töötajad kellele tekitab organisatsioonis töötamine stressi või kes on läbipõlemise äärel, on suurema tõenäosusega mõelnud töölt lahkumise peale. (Avanzi *et al.* 2014) Tugev psühholoogiline side organisatsiooniga võib tugevdada soovi paremini toimida, ning teha tööd ise. Töötajate kaasamine võib olla nii vaime kui füüsiline, peegeldades sellega nende hoiakuid kui ka käitumist. (Karanika-Murray *et al.* 2015) Inimesed, kellel on oma organisatsiooniga tugev side, on suurema tõenäosusega rohkem motiveeritud olla kaasatud ettevõtte eesmärkide saavutamisse. Seetõttu võib eeldada, et inimesed kellel on tugev psühholoogiline side oma organisatsiooniga, on nõus oma töös rohkem pingutama saavutamaks ettevõtte eesmärgi. (Dutton *et al.* 1994)

Töötajaid motiveerivad organisatsioonis edasi töötamisel karjäärivõimalused. Ozdemir (2009) on leidnud, et edutamine võib mõjutada tööga rahulolu. Töötajad, keda edutatakse nende tööstaaži jooksul on tööga rohkem rahul kui need, keda pole tööstaaži jooksul edutatud. (Siddiqui, Saba 2013) Üldises töörahulolu hindamisel on antud näitaja esimesel või teisel kohal (Kamdrön 2003).

Samuti ei tohi ära unustada, et üheks kaadri voolavuse tekitajaks on halvad töötingimused. Häid töötingimusi vaadeldakse kui ühte olulist töökeskkonda iseloomustavat tegurit. Nende mõju hindamine on aja jooksul langenud, kuna kui töötajale pakutakse häid töötingimusi, harjub ta nendega ära, ning lõpptulemusena ei oska neid vääriliselt hinnata. Halbade töötingimuste korral on vastupidi, kui töötajad töötavad halbades töötingimustes, on neid raske värvata organisatsioonis teisele ametikohale. Töötajad on välja toonud headeks töötingimusteks sobiva tööaja ning kodus töötamise võimaluse. (Türk 2005) Meister ja Willyerd (2010) on öelnud, et kontor asub kõikjal, kuid selle tingimuseks on see, et töötaksime tulemuslikult. Tänapäeva tööandjad üritavad leida aina enam mooduseid, kuidas muuta töötajate töötingimusi paremaks. Tehnoloogia on arenenud nii kiiresti, et enam ei ole vajadust töötada 8 tundi kontoris. (Willyerd, Meister 2010)

Williams ja Hazer (1986) tõid välja, et rahulolu ja pühendumise vaheline seos on suuresti tähelepanuta jäetud. Nad leidsid tõestust mitte ainult eelmainitule, vaid ka sellele, et pühendumise puudumine on suurem mõjutaja töölt lahkumiseks, kui halvad suhted organisatsiooniga. (Jenkins, Thomlinson 1992) Pühendumise ja töörahulolu põhjal on võimalik ennustada tööjõu voolavust. Töötajad kes on pühendunud oma ettevõttele ning on rahul tööga, mida teevad, lahkuvad väiksema tõenäosusega organisatsioonist. Tõestatud on fakt, mida aeglasemalt areneb majandus, seda suurema tõenäosusega otsivad töötajad paremaid võimalusi oma organisatsioonist väljaspool. (Ahmad, Rainyee 2014)

Meyer ja Allen (1991) tõid välja järgmised punktid, mis aitavad töötajal organisatsiooni jääda (Shukla *et al.* 2013):

- Töötajad jäävad, kuna tahavad (afektiivne pühendumus);
- töötajad jäävad, kuna on vaja (jätkamise pühendumus);
- töötajad jäävad, kuna peavad (normatiivne pühendumus).

Traditsiooniline organisatsiooniline pühendumine on üks tegur, mis viitab töötaja positiivsetele tunnetele organisatsiooni vastu. Uuringud on näidanud, et pühendumine ja töörahulolu on ühed peamised mõjutajad tööjõu voolavusel. (Jenkins, Thomlinson 1992)

Samuti on tähtis, et töötajad arendaksid oma suhteid juhtidega, mis omakorda tõstab emotsionaalse intelligentsuse kvaliteeti (Jordan, Troth 2011). Ka juhid peavad aru saama, et

nende toetus on töötajatele oluline, see on üks faktoreid, mis mõjutab tööjõu kavatsust organisatsioonist lahkuda (Perryer *et al.* 2010). Väidetakse, et töötajad kes tunnevad, et neid koheldakse asutuses õiglaselt, kes omakorda saavad kaasa rääkida organisatsiooni tegevuses, ning tunnevad, et nende jõupingutusi hinnatakse, on motiveeritud efektiivsemalt töötama, et organisatsiooni jääda (Avanzi *et al.* 2014).

Kui siiani oleme vaadelnud kuidas organisatsioon peaks käituma, et töötajad ei lahkuks, siis nagu igas heas suhtes on alati kaks poolt. Samuti on vaadeldavad aspektid mida ootab tööandja töötajalt. Üldiselt on töötaja kohustused ja õigused välja toodud töölepingus. Kuid tavaliselt kirjeldatakse töötaja rahulolu organisatsiooni vastu just lojaalsusega, mida ametlikult ei tasustata kuid on lepinguliselt nõutav (Rhoades, Eisenberger 2002). Ettevõtte ootab oma töötajatelt samasugust mõistmist, usaldust ja lojaalsust nagu töötaja ootab oma organisatsioonilt.

Tööjõu voolavus on üheks põhjuseks, miks organisatsioonis väheneb tulemuslikkus ja moraal (Huffman *et al.* 2014). Aina rohkem organisatsioone on motiveeritud tegelema teadlikult personalijuhtimisega, sest ettevõtetes on jõutud järeldusele, et mõistlikum on püüda meelitada töötajaid organisatsiooni jääma, kui hakata värbama ja koolitama uut inimest (Perryer *et al.* 2010). Töölt lahkumise kavatsus on üks indikaator, mis on seotud reaalse tööjõu voolavusega ja sageli organisatsioonid seda ka monitoorivad, sest rahulolematu töötaja on suure tõenäosusega mõelnud või mõtleb võimalusele, kas vahetada töökohta või mitte. Vähendamaks rahulolematuse tõttu töötajate lahkumist (rahulolematuse kas siis töö või töökeskkonnaga) pööravad paljud organisatsioonid tähelepanu sellele, kuidas muuta töökeskkond töötajate jaoks sobivamaks, et seeläbi parandada töörahulolu ja suurendada töötaja organisatsioonipüsivust.

Raske on mõista tööjõu voolavusega kaasnevat peidetud kulu rahalises mõistes. Tööjõu voolavus loob organisatsioonisisest kui ka –väliselt negatiivse kuvandi. (Singh, Loncar 2010) Tööjõu voolavus on organisatsioonile suur ja kallis probleem (Huffman *et al.* 2014). Tööjõu voolavus on nii aja- kui ka ressursikulukas, ning seetõttu otsivad organisatsioonid aina enam võimalusi, kuidas parandada töötajate töörahulolu, et nad ei lahkus (Avanzi *et al.* 2014). On jõutud järeldusele, et lahkumiseni viib töötajad olukord, kui neil puudub organisatsiooniline pühendumine ning nende hoiakud on negatiivsed (Jenkins, Thomlinson 1992). Seetõttu on organisatsioonilise pühendumise ja töörahulolu põhjal võimalik ennustada tööjõu voolavust (Ahmad, Rainyee 2014).

Tööjõu voolavus on on organisatsioonile märk, et personalijuhtimises on tehtud vigu. Sellisel juhul tasub uurida, millistes personalitöö valdkondades on need tehtud. Organisatsioonil tasub analüüsida valdkondi nagu värbamine, valik, motivatsioonisüsteem, töötajate sisseelamine ning nende arendamine ja koolitamine. (Pilvik 2007)

Parimad ettevõtted valmistavad ette strateegiaid tipptalentide endale võitmiseks. Tipptalendid võidab endale organisatsioon, mis pakub töötajatele paindlikke võimalusi arenguks, erinevaid soodustusi ning erksat eestvedamist. On välja toodud, et tuleviku töökoht on loodud inimese keskseks. Mis tähendab, et organisatsioon pakub töötajatele isikukeskse sotsiaalse kogemuse, värvates õigeid töötajaid, neid arendades ning samuti kasutades eri põlvkondadest ja päritoluga töötajaid. Selline töökoht, mis pakub töötajatele antud kogemust, nimetatakse 2020. aasta töökohaks. (Meister, Willyerd 2010)

3. EMPIIRILINE UURING

Bakalaureusetöö raamas uuriti tootmisettevõtte Pelltech OÜ töötajate töökohaga rahulolu seost töölt lahkumise kavatsusega. Antud peatükis käsitleb autor uuritud ettevõtet, kirjeldab uuringu eesmärki, valimit, metoodikat ning annab ülevaate tulemustest.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kui rahul on töötajad oma tööga ja töökeskkonnaga?
2. Kui tugevalt on seotud töökeskkonnaga rahulolu ja kavatsus töölt (organisatsioonist) lahkuda?

3.2. Pelltech OÜ tutvustus

Pelltech OÜ tegutseb kiiresti arenevas valdkonnas, ning ettevõtte põhitegevuseks on pelletipõletite ja pelletikatelde projekteerimine ja tootmine. Praeguseks töötab üle maailma umbes 7000 nende pelletipõletit. Toodetakse pelletipõleteid võimsusvahemikus 20 kW kuni 1,5 MW. Tootevalikus on ka pelletikatlad võimsusega 30, 50, 100 ja 160 kW. (Pelltech OÜ koduleht 2018)

Omanike esimeseks projektiks oli pelletitehas Tallinnas. Puidupelletid ehk saepurugraanulid on puhas looduslik küttematerjal. Pelletid on valmistatud saepurust, laastudest ja muudest sarnastest puidutööstuse jääkidest, mis pressitakse kõrge surve all graanuliteks. Algselt müüdi kogu toodang kodumaal. Selle peamine eesmärk oli propageerida taastuvenergia kasutamist Eestis. Aja möödudes avastasid mehed Rootsi pelletipõletitel üha rohkem aspekte, mida oleks vaja parandada, sellest tulenevalt otsustasid nad projekteerida oma esimese pelletipõletit. (Pelltech OÜ koduleht 2018)

Nüüdseks on ettevõttel koostööpartnerid Euroopas ja ka mujal maailmas. Euroopa koostööpartnerid asuvad sellistes riikides nagu Eesti, Läti, Leedu, Soome, Rootsi, Holland, Belgia, Saksamaa, Prantsusmaa, Valgevene, Kreeka, Hispaania, Portugal, Itaalia ja Sloveenia. Samuti asuvad koostööpartnerid ka Argentiinas, Venemaal, Brasiilias ja Lõuna-Aafrika Vabariigis. (Pelltech OÜ koduleht 2018)

3.3. Metoodika

Empiiriline uuring koosneb kahest osast. Esimese osa moodustab Pelltech OÜ poolt ettevõttes 2017. aastal läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs. Teise osa moodustab küsitlusuuring, mis viidi läbi 2018. aasta märtsis. Autor kasutas kvantitatiivset uurimismeetodit ja kogus andmeid läbi ankeetküsitluse, mis edastati vastajatele paber kandjal. Ettevõtte töötajad vastasid ankeetküsitlusele anonüümselt.

3.3.1. Küsitlusankeet

Uurimaks Pelltech OÜ töökohaga rahulolu seost töölt lahkumise kavatsusega viidi läbi ankeetküsitlus. Ankeedi koostas bakalaureusetöö juhendaja ja antud uuringus kasutatakse sellest kahte osa: hinnangud töökeskkonnale (mis puudutasid töötaja töökohta) ning töörahulolu ja seda mõjutavad tegurid (tööstressi kogemine viimase poole aasta jooksul, tööga seotud terviseprobleemide esinemine viimase aasta jooksul, seotus organisatsiooniga, hinnang töö tulemuslikkusele) ning kavatus organisatsioonist lahkuda/ töökohta vahetada (Lisas 1 on esitatud väited ja küsimused, mille kaudu hinnati töö tajutud tulemuslikkust ja seotust organisatsiooniga). Vastajate kohta koguti veel järgmised andmed: vanus, sugu, amet, tööstaaž praegusel ametikohal ja üldine tööstaaž.

Töötaja töökohta esitatud väiteid tuli hinnata skaalal, kus -3 tähendab „väga halb“ ja +3 tähendab „suurepärase“. Andmeanalüüsis kodeeriti hinnanguskaala väärtused nii, et -3 = 1, -2 = 2, -1 = 3, 0 = 4, +1 = 5, +2 = 6 ja +3 = 7.

Tööga rahulolu, tööstressi ja tööga seotud terviseprobleemide esinemist ning seotust organisatsiooniga hinnati Likert tüüpi 5–pallisel vastusskaalal, kus 1– üldse ei ole rahul/nõustu väitega ja 5– olen väga rahul/nõustun täielikult.

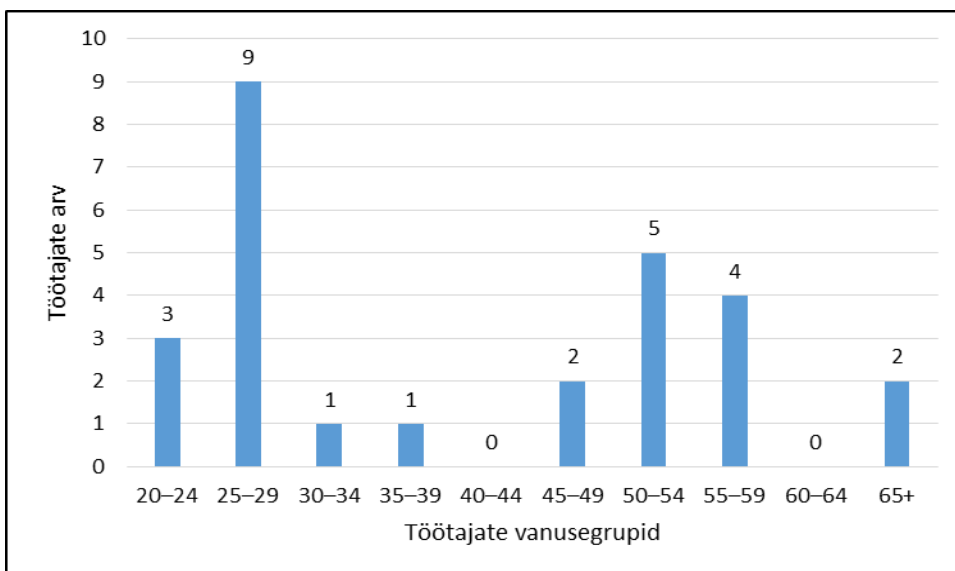
Andmeanalüüsiks kasutati MS Excel andmetöötlusprogrammi kirjeldava statistika osas (tunnuste miinimum- ja maksimumväärtus, mediaan, aritmeetiline keskmine ning standardhälve). Gretl andmeanalüüsi programmi, kasutati tunnuste vaheliste seoste statistilise olulisuse hindamiseks. Kõik bakalaureusetöös esitletud joonised on loodud autori poolt tabelarvutusprogrammis MS Excel.

Andmeanalüüs on tehtud töökohatüübi lõikes ja vastajad jagati selle alusel järgmistesse gruppidesse:

- isiklikus kabinetis töötavad töötajad,
- avatud kontoris töötavad töötajad,
- 2–3 töökohaga kabinetis töötavad töötajad ja
- töötajad kelle töökohaks ei ole kontor, vaid mõni teine variant (tootmine, ladu).

3.3.2. Valim

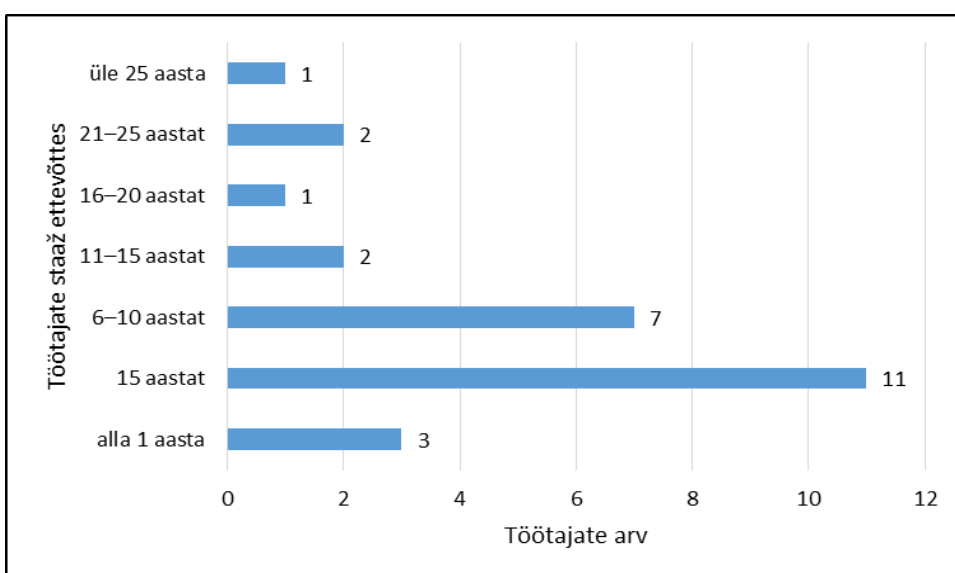
Uurimuse valimi moodustasid kõik Pelltech OÜ 27 töötajat. Uuringu läbiviimiseks jagas autor välja 27 prinditud ankeetküsitlust, millest sai täidetuna tagasi kõik 27 ankeeti. Vastanute seas oli 74% mehi ja 19% naisi ning 7% vastanutest jätsid ankeedis soo märkimata. Kõige rohkem vastanuid oli vanusegruppidest 25–29 aastat (33%), 50–54 aastat (19%) ja 55–59 aastat (15%). Vanusegruppide kaupa vastanute arv on toodud välja joonisel 1. Uuritava ettevõtte töötajate keskmine vanus on 41 aastat. Vastanutest kõige noorem oli 20 aastane ja kõige vanem 74 aastane.



Joonis 1. Töötajate vanuseline jaotus

Allikas: autori koostatud

Jooniselt 2 näeme, et ettevõttes töötab tööstaažiga 1–5 aastat ehk 11 inimest (41%), suuruselt teine grupp on töötanud organisatsioonis 6–10 aastat ehk 7 inimest (26%). Kõige kauem on ettevõttes töötanud üks töötaja, kelle tööstaaž on üle 25 aasta. Pika tööstaaži teeb võimalikuks see, et antud töötaja asus tööle Pelltech OÜ emavõttesse. Suur 1–5 aastase staažiga inimeste hulk viitab asjaolule, et ettevõtte laiendas tootmist 4 aastat tagasi, mil alustati pelletikatelde tootmisega. Keskmiseks tööstaažiks organisatsioonis on 8 aastat.



Joonis 2. Töötajate staaž ettevõttes

Allikas: autori koostatud

3.4. Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs

Pelltech OÜ riskihindamise eesmärgiks oli riskianalüüs olemasolevate andmete põhjal, et vastavalt sellele leida parimad ja efektiivsemad meetmed tööohutuse parandamiseks ja töötajate tervise säilitamiseks. Prioriteediks oli seatud riskide kõrvaldamine ja ohu vähendamine võimaliku miinimumini ning läbi riskianalüüsi ja sisekontrolli võtta kasutusele ennetavad abinõud. Tööandja on määranud töökeskkonnaspetsialisti, on valitud ka töökeskkonnavolinik ja esmaabiandjad, kes on läbinud nõuetekohased koolitused. Riskianalüüs viidi läbi 01.– 07. märts 2017. aastal. Töökohtadele hinnangu andmisel hinnati riske vastavalt töötajate küsitlusele ja vaatluse käigus tehtud tähelepanekutele. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

Asutuses on loodud töökeskkonnaalane struktuur. Organisatsioon on koostanud erinevad ohutusjuhendid ning on neid tutvustanud töötajatele allkirja vastu. Kõikidele töötajatele, kes vajavad tööks isikukaitsevahendeid, on need ka väljastatud. Selle tõestamiseks omab ettevõtte isikukaitsevahendite väljastamise akte. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

3.4.1. Töökeskkonna riskianalüüsi tulemused

Asutuse ruumides on täidetud tuleohutuse, veevarustuse, kanalisatsiooni ja kütte nõuded. Tööruumides on korralik elektrivalgustus, samuti on ruumidesse paigaldatud sundventilatsioonisüsteem ja kliimaseadmed. Tööruumide suurus vastavad nõuetele. Tööruumides ja laos on kõigile tagatud piisav ruum ja õhupind (kõikide töötajate kohta on tagatud rohkem kui 10m³ õhu). Asutuses on kontoriruumid, tootmisruumid, labor, ladu, erinevad abiruumid ja olmeruumid. Töökeskkonda köetakse põrandakütte abil. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

Õhu liikumise kiirus on töökohtadel erinev. Kõige suurem probleem on tõmbetuul laos. Laoukse avamisel peab külmal aastaajal selle võimalikult kiiresti sulgema. Laos töötavatele isikutele võib tõmbetuul mõjuda halvasti. Töötajad ise on väitnud, et talvisel perioodil on laouks enamasti kinni. Kontori välisukse kadu tekkiva tõmbetuule vähendamiseks on olemas eeskoda. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

Mõõtmistulemustest selgus (vt Lisa 2), et asutuses ei vastanud õhutemperatuur optimaalselt soovitatule põletite hooldusruumis, 1. korruse kontoris ja 2. korruse ruumides. Suhteline õhuniiskus ei vastanud optimaalselt soovitatule põletite kokkupaneku ruumis, põletite hooldusruumis, 1. korruse kontoris ja 2. korruse ruumides. Loomuliku valguse osakaal on heal tasemel ja aknaid on piisavalt. Laos, ülemises tootmisruumis ja avatud kontoris on olemas katuseaknad. Akendele on enamasti paigaldatud aknakatted. Aknakatted peaks paigaldama ka 1. korruse kontori tänavapoolsete töölaudade juurde. Valgustiheduse mõõtetulemustest selgub (vt Lisa 3), et 1. korruse kontoris ja põletite hoolduseruumis ei vasta see nõuetele. Tootmisruumide, laoruumi ja kontoriruumide üldvalgustuse tasemed vastavad nõuetele ja ruumides ei esine liigset päevavalgustuslampidest tulenevat räigust. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

Mürataseme mõõtmistulemustest selgub (vt Lisa 4), et nurklihvijaga, segumasinaga ja akutrelliga töötamisel on müratase kõrge. Nende seadmete juurde on paigaldatud kõrvaklapide kandmist kohustavad märgid. Kuulmiskaitsevahendite kasutamise võimalus peab olema kõigil neid seadmeid kasutavatel töötajatel. Oluline on müra ja müra sees töötamise aja suhe. Töökeskkonnaga tegelev inimene peaks regulaarselt meelde tuletama isikukaitsevahendite kasutamise vajalikkust. Töötajatele on muretsetud sobivad kõrvaklapid ja kõrvatropid. Töötajatele on muretsetud „Peltor H520A“ Optime II kõrvakapid, mis on mõeldud kasutamiseks väga mürarikastes kohtades. Kuulmiskaitsevahendite kasutamisel peab arvestama, et töötajad peavad vajadusel kuulma või märkama teiste korraldusi ja hoiatusi. Osade kontoritöötajate töö toimub avatud kontoris, kus müratase võib segada keskendumist ja telefonivestluste pidamist. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

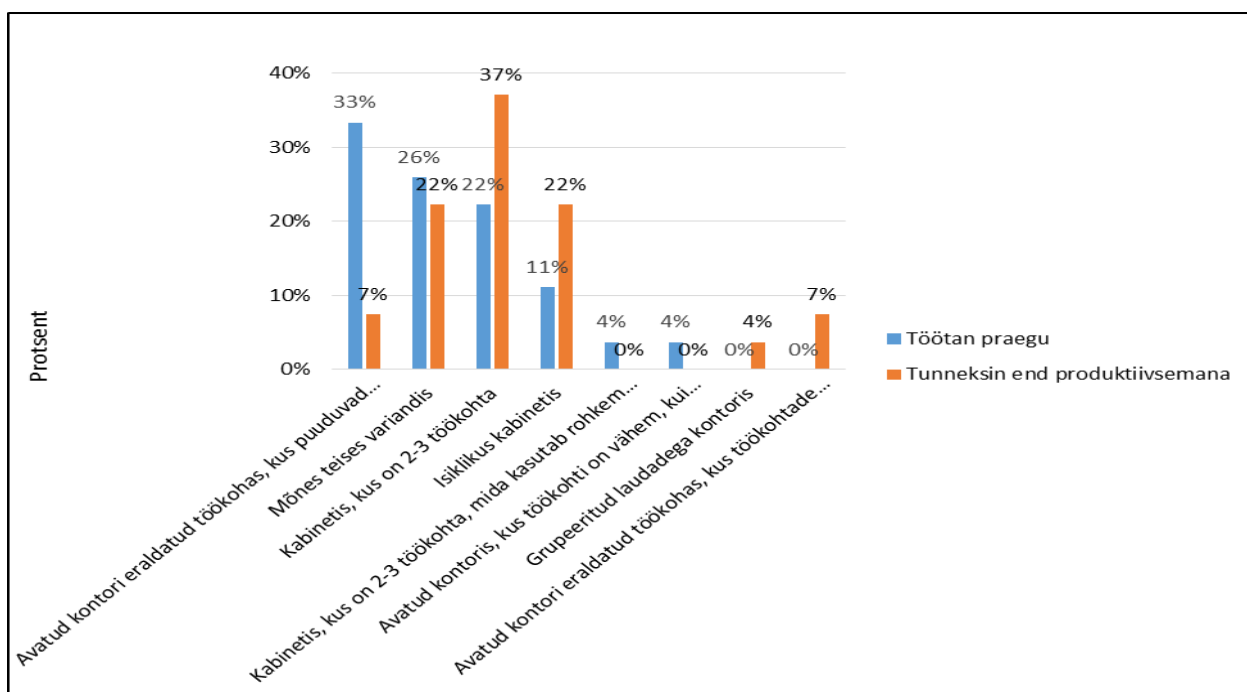
Elektrivälja ning magnetvoo mõõtetulemustest selgus (vt Lisa 5), et arvutid ja seadmed vastavad normidele. Töötajatele on muretsetud korralikud, sobiva suurusega kuvarid. Sülearvutite juurde on enamasti muretsetud eraldi klaviatuurid, kuvarid ja arvutihiired. (Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017)

3.5. Empiirilise uuringu tulemused

3.5.1. Töökeskkond

Töökoha osas ilmnis, et 74% vastanutest töötavad isiklikus, püsivas töökohas, 15% töötajtest jagavad oma püsivat töökohta kolleegiga ning 11% vastanutest väitis, et neil puudub isiklik töökoht. Töötajad, kes vastasid, et neil puudub isiklik töökoht, on seadmekoostajad ja tehnikud, kelle peamiseks tööülesanneteks on pelletipõletite ja pelletikatelde kokku panek ning hooajaline hooldus ja erinevate käimasolevate objektide ehitustööd.

Hetkel töötab 33% töötajatest avatud kontoris, kus puuduvad vaheseinad, 22% kabinetis, kus on 2–3 töökohta, 11% isiklikus kabinetis ja 4% töötavad nii kabinetis, kus on 2–3 töökohta, aga mida kasutab rohkem inimesi või avatud kontoris, kus on töökohti vähem, kui organisatsioonis töötajaid. Uurides, millises töökohas on töötajad enda hinnangul kõige produktiivsemad, leiti, et 37% vastajatest tunneksid end produktiivsemana kabinetis, kus on 2–3 töökohta, 22% arvasid, et selleks võiks olla isiklik kabinet või mingisugune muu töökoha tüüp. Samas 7% arvasid, et nende produktiivsus oleks suurem just avatud kontoris, kus töökohtade vahel oleksid madalad vaheseinad või need puuduksid üldse (vt ka Joonis 3).



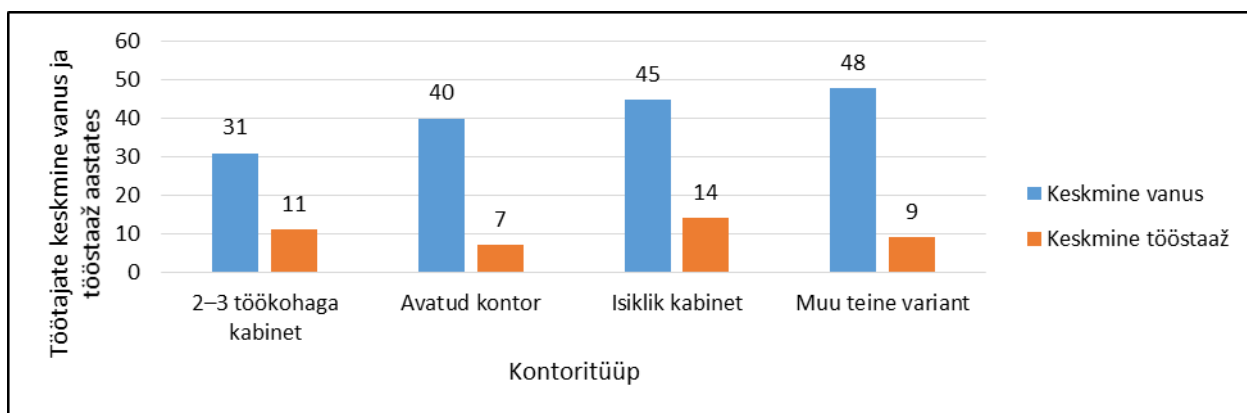
Joonis 3. Töötan praegu.../ Tunneksin end produktiivsemana

Allikas: autori koostatud

Edasine analüüs on tehtud töökohatüübi põhiselt. Analüüsitakse nelja erinevat kontoritüüpi, milleks on:

- 1) 2–3 töökohaga kabinet,
- 2) avatud kontor,
- 3) isiklik kabinet ja
- 4) mõni teine variant.

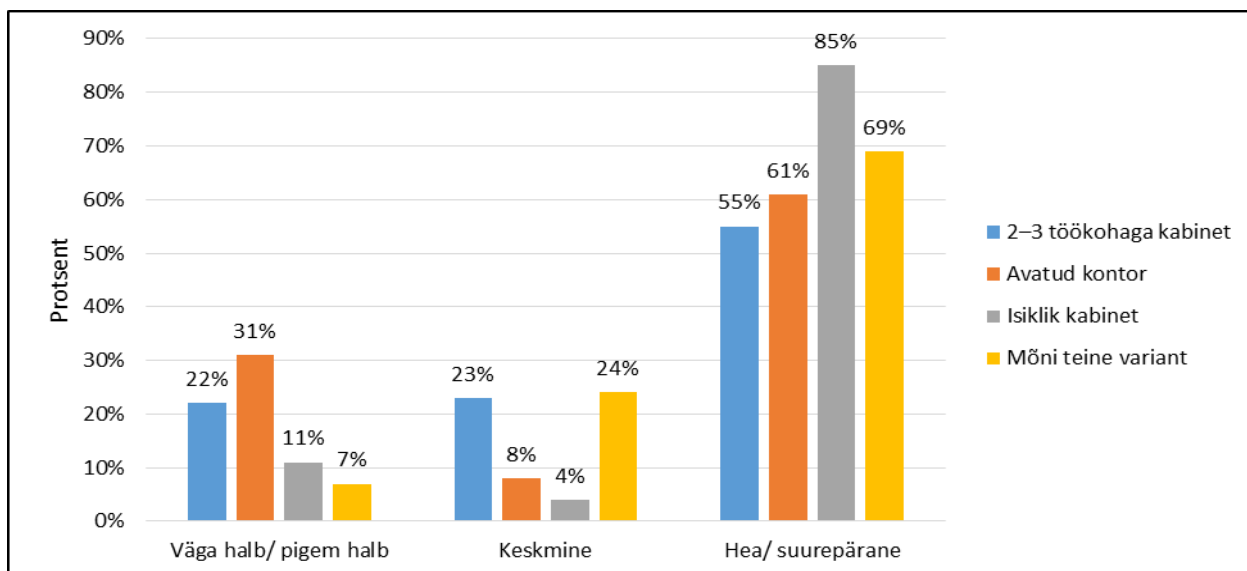
Joonisel 4 on välja toodud erinevates töökohatüüpides töötavate töötajate keskmine vanus ja tööstaaž. Kõige kõrgem keskmine vanus (48 aastat) on vastanute seas töötajatel, kes töötavad mõnes muus kontoritüübis. Kõige madalam keskmise vanusega (31 aastat) on töötajad, kes töötavad 2–3 töökohaga kabinetis. Kõrgeim keskmine tööstaaž (14 aastat) on töötajatel, kes töötavad isiklikus kabinetis ning kõige madalam (7 aastat) on töötajate seas, kes töötavad avatud kontoris.



Joonis 4. Keskmine vanus ja tööstaaž (aastates)

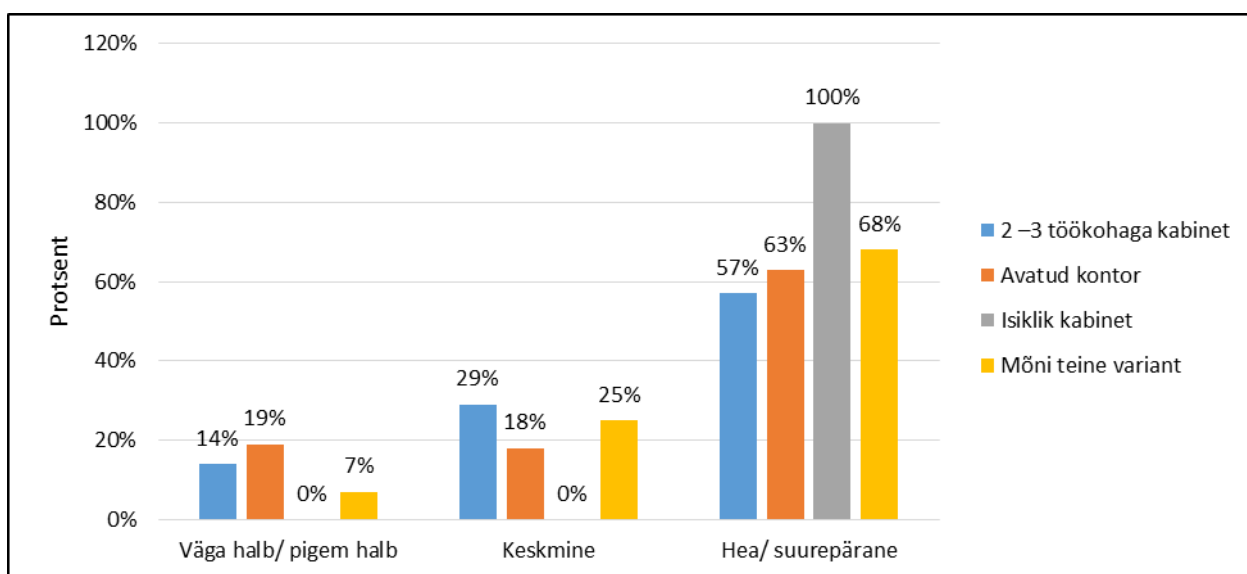
Allikas: autori koostatud

Füüsiliseks töökeskkonnaks loeb autor tööruumi (mööbli paigutamise võimalus, töökoha sisustamine isiklike asjadega, privaatsust), temperatuuri, ning ergonoomilisust. Jooniselt 5 näeme, et füüsilise töökeskkonnaga on rahul 85% töötajatest, kes töötavad isiklikus kabinetis. 69% töötajatest, kes töötavad mõnes muus kontoritüübis on samuti füüsilise töökeskkonnaga rahul. Kõige rahulolematud füüsilise töökeskkonnaga on 31% töötajatest, kes töötavad avatud kontoris ja 22% töötajatest, kes töötavad kabinetis kus on 2-3 töökohta.



Joonis 5. Füüsiline töökeskkond (tööruum, temperatuur, mööbli paigutus ja ergonoomilisus)
Allikas: autori koostatud

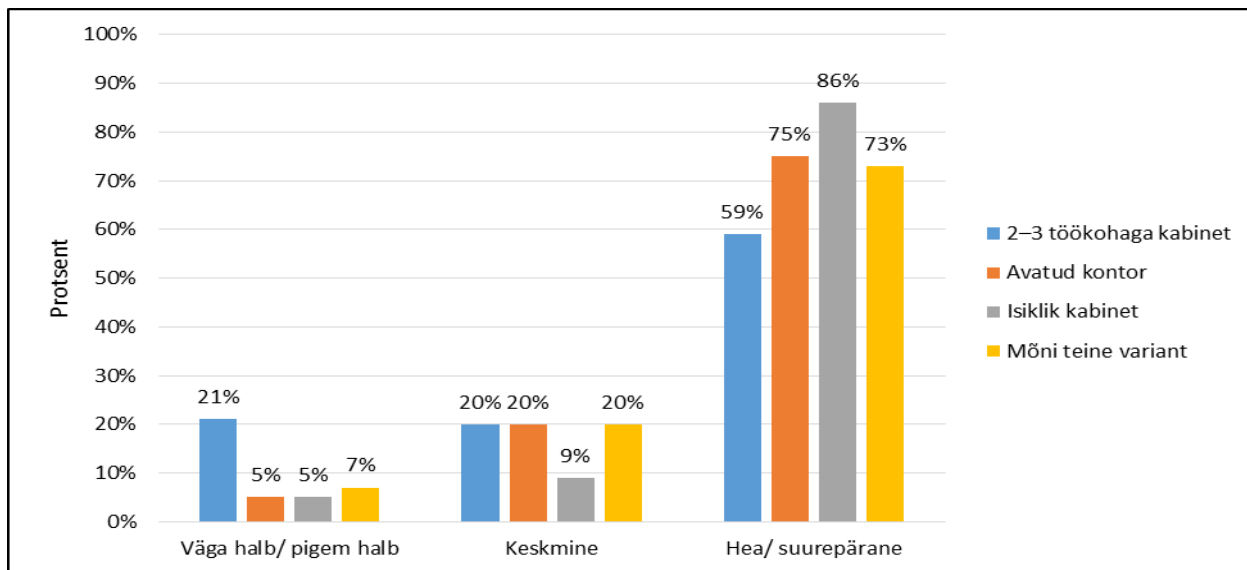
Jooniselt 6 tuleb välja, et ettevõtte ei ole töötajatele seadnud piiranguid töökohta korraldamises oma maitse järgi. Kõik isiklikus kabinetis töötajad saavad oma maitse järgi töökohta personaliseerida, samuti saavad seda teha 2–3 töökohaga kabinetis (57%), avatud kontoris (63%) ja mõnes teises variandis (68%) töötavad töötajad.



Joonis 6. Võimalus töökoht enda maitse järgi korraldada (personaliseerida)
Allikas: autori koostatud

Lisaks on asutuse töötajad hinnanud kõrgelt ka privaatsuse ja töökohta-töö sobivust. Jooniselt 7 näeme, et 85% isiklikus kabinetis töötavatest töötajatest on märkinud, et nende töökoht tagab

privaatsuse ja on sobilik töö tegemiseks. 75% avatud kontoris, 73% mõnes teises variandis ja 59% kabinetis, kus on 2–3 töökohta töötavatest töötajatest on samal arvamusel töötajatega, kes töötavad isiklikus kabinetis. Kuid 21% töötajaid, kes töötavad 2–3 töökohaga kabinetis arvavad, et töökoht pole piisavalt privaatne ning ei pruugi olla töö tegemiseks sobiv.



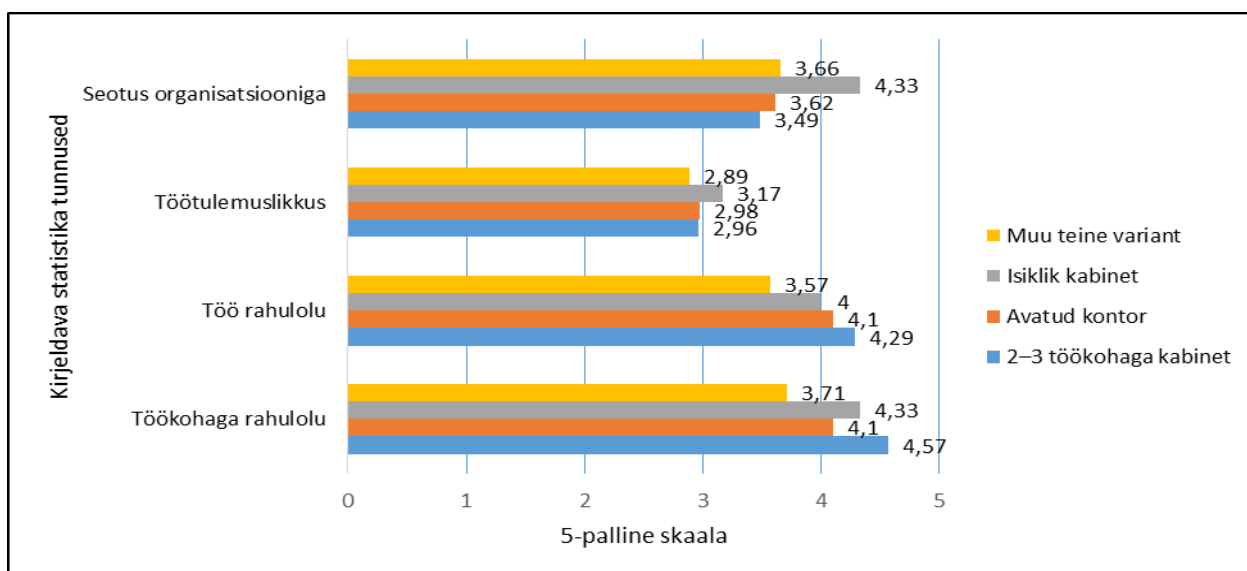
Joonis 7. Privaatsus ja töökoht-töö sobivus

Allikas: autori koostatud

3.5.2. Tööga ja töökeskkonnaga rahulolu ning töölt lahkumise kavatsus

Ka siin on analüüs esmalt esitatud töökohatüübi lõikes. Jooniselt 8 näeme, et kõige rahulolevamad oma tööga on 2–3 töökohaga kabinetis (4,29 palli) töötavad töötajad. Samamoodi on oma tööga rahul ka avatud kontori (4,1 palli) ja isiklikus kabinetis (4 palli) töötavad töötajad. Kõige madalamalt hindasid oma tööga rahulolu töötajad, kelle kontoritüübiks on muu teine variant (3,57 palli). Töö tulemuslikkust on hinnanud kõige kõrgemalt isiklikus kabinetis töötavad töötajad (3,17 palli), kõige madalamaks on seda aga hinnanud mõnes teises kohas kui kabinet või avatud kontor töötavad töötajad (2,89 palli). Samuti on enda töötulemuslikkust hinnanud isiklikus kabinetis töötajatega madalamaks ka avatud kontori (2,98 palli) ning 2-3 töökohaga kabinetis töötavad töötajad (2,96 palli).

Seotust organisatsiooniga on kõige kõrgemalt (4,33 palli) hinnanud töötajad, kes töötavad isiklikus kabinetis. 3,66 hindepalliga on hinnanud organisatsiooniga seotust töötajad, kes ei tööta kontoris ja 2-3 töökohaga kabinetis töötavad töötajad on hinnanud oma seotust organisatsiooniga kõige madalamalt ehk 3,49 palliga.



Joonis 8. Kirjeldava statistika tunnused kontoritüübi alusel (5-palline skaala)

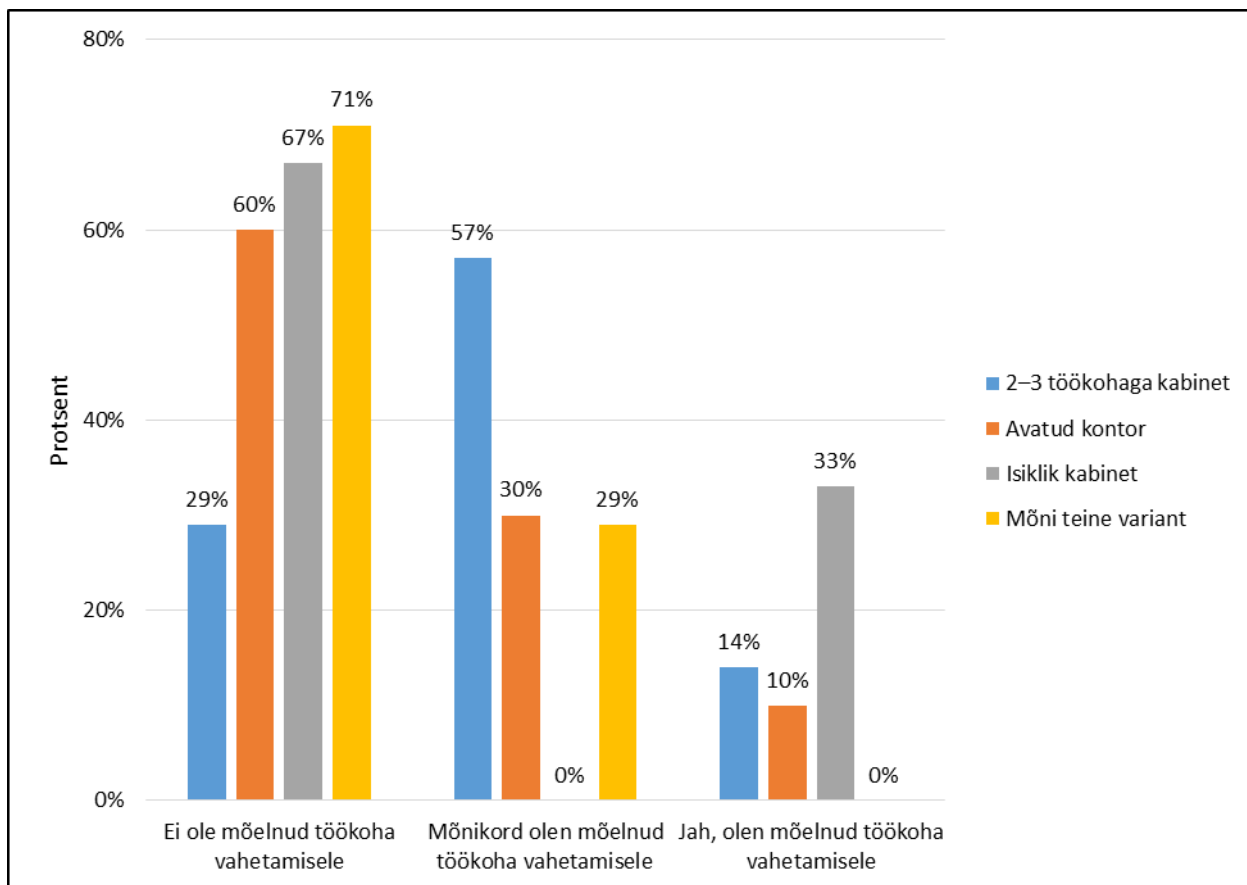
Allikas: autori koostatud

Töökohaga rahulolu on hinnatud kõrgelt kolmes kontoritüübis töötavad töötajad. Töötajad, kes töötavad 2–3 töökohaga kabinetis (4,57 palli), isiklikus kabinetis (4,33 palli), ja avatud kontoris (4,1 palli) on oma töökohaga väga rahul. Madalamalt ehk 3,71 palliga on hinnanud oma töökohaga rahulolu töötajad, kes ei tööta kontoris.

Analüüsid eelpool loetletud nelja tunnuse (rahulolu tööga ja töökohaga, hinnang töö tulemuslikkusele ja seotus organisatsiooniga) seotust sellega, milline on töötaja töökoht (isiklik kabinet, kabinet 2–3 töökohaga, töökoht avatud kontoris või töökoht väljaspool kontorit) ilmnes, et statistiliselt olulisi erinevusi nende tunnuste osas töökoha tüübist sõltuvalt ei ole. Teisisõnu, antud valimis puudub seos töökeskkonna tüübi ja nimetatud tunnuste vahel.

Uurides töötajate hinnanguid selle kohta, kuivõrd on tööstress neile probleeme valmistanud selgus, et viimase kuue kuu jooksul on tööga seotud stressitase olnud kõrge neljal töötajal (15%), 17 töötajat (63%) hindasid, et neil see nii ei ole ning 6 töötajat (22%) väitsid, et raske on seda hinnata, kas nende tööstressi tase on viimase poole aasta jooksul olnud kõrge või mitte. Ka töötajate hinnangud oma tervislikule seisundile on üldjoontes head: viimase 12 kuu jooksul ei ole töö tõttu olnud probleeme tervisega 20 töötajal (74%) ja viiel töötajal (19%) on neid olnud. Neli inimest (15%) väitsid, et raske on tõestada, et tervisehädades on süüdi tehtav töö.

Joonisel 12 on autor välja toonud töötajate kavatsused töökohta vahetada. Töötajatest kes töötavad mõnes muus kontoritüübis, vastas 71% küsitletutest, et ei ole mõelnud töökoha vahetamise peale. Samuti ei ole mõelnud töökoha vahetamise peale 67% isiklikus kabinetis, 60% avatud kontoris ja 29% kabinetis, kus on 2–3 töökohta töötavad töötajad. 2–3 töökohaga kabinetis mõtlevad 57% töötajatest mõnikord organisatsioonist lahkumise peale.



Joonis 12. Kas oled mõelnud töökoha vahetamise peale viimase aasta jooksul?

Allikas: autori koostatud

Küsimusele töölt lahkumise kavatsuse kohta selgus järgmist: organisatsioonist lahkumisele mõtlevad 33% isiklikus kabinetis, 14% kabinetis kus on 2–3 töökohta ning 10% avatud kontoris töötavatest töötajatest. Töötajad, kes töötavad mõnes muus variandis, on vastanud, et nad ei ole viimase aasta jooksul mõelnud töökoha vahetamise peale.

Kuna joonise 12 tulemused näitavad, et üsna paljud töötajatest on kas sageli või mõnikord mõelnud töökoha vahetamisele, siis uuris autor, kuivõrd on erinevad tööga ja töökeskkonnaga rahulolu näitavad või seotud tunnused (Tabel 6) seotud sellega, kas töötaja on mõelnud töökoha vahetusele või mitte (lisaks ka töötaja vanus). Ilmnes, et hinnangud töö tulemuslikkusele ja

rahulolu töökeskkonnaga ei mõjuta töötaja kavatsust töökohta vahetada, küll aga on töötaja vanus, tööga rahulolu ning tööstressi kogemine tegurid, mis on seotud sellega, kas töötaja mõtleb töökohta vahetusele või mitte.

Tabel 6. Tööstressi, vanuse ja tööga rahulolu seotus töökohta vahetamise kavatsusega

Tunnus	Töökohta vahetamise kavatsus	Vastajate arv	Keskmine	Standardhälve	T-statistik ja olulisustõenäosus
Tööstress probleemiks viimase 6 kuu jooksul	on sageli või mõnikord mõelnud töökohtavahetusele	12	2,83	1,03	t = 1,726 p = 0,097
	ei ole mõelnud töökohtavahetusele	15	2,13	1,06	
Vanus	on sageli või mõnikord mõelnud töökohtavahetusele	12	33,00	15,12	t = 2,447 p = 0,022
	ei ole mõelnud töökohtavahetusele	15	46,67	13,85	
Tööga rahulolu	on sageli või mõnikord mõelnud töökohtavahetusele	12	3,58	0,90	t = 2,266 p = 0,032
	ei ole mõelnud töökohtavahetusele	15	4,33	0,82	

Allikas: autori koostatud

3.6. Järeldused ja ettepanekud

Pelltech OÜ töötajate töökeskkonna rahulolu on positiivne, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisel. Kõige kõrgemalt hinnati füüsilist töökeskkonda, mida kinnitavad ka Pelltech OÜ-s riskianalüüsiks läbiviidud mõõtmistulemused. Töötajad on rahul tööruumide ja sisekeskkonnas valitseva temperatuuriga. Samuti olid töötajad andnud keskmisest kõrgemad hinnangud töökohta personaliseerimisele, privaatsusele ja töö sobivusele. Asutuses töötavatele inimestele meeldib, et nad saavad oma töökohta isiklike asjadega sisustada. Kõige suuremat rahulolu töökohaga näitasid üles töötajad, kes töötavad 2–3 töökohaga kabinetis. Töökeskkonna meeldivust võib seostada erinevate teguritega, nagu kompetentne juhtimine, head suhted töökaaslastega, arenemis- ja koolitusvõimalused, head töötingimused ja konkurentsivõimeline töötasu (Grünberg 2015). Uurigu tulemused näitavad, et organisatsioonis on head töötingimused

ja töökeskkond. Isikliku töökohaga rahulolu keskmine oli 4.15 palli (vt Lisa 6), millest saame järeldada, et organisatsiooni töötajad on isikliku töökohaga väga rahul.

Töötajate töökohaga rahulolu oli samuti positiivne, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisel. Kõige kõrgem seotus organisatsiooniga oli töötajate hulgas nendel, kes töötavad isiklikus kabinetis. Williams ja Hazer (1986) on välja toonud, et pühendumise puudumine on suurem mõjutaja töölt lahkumiseks, kui halvad suhted organisatsiooniga (Jenkins, Thomlinson 1992). Seda kinnitavad ka autori uuringutulemused, et kõige madalama pühendumusega kontoritüübi töötajad on mõelnud organisatsioonist lahkumise peale. Uuringud on näidanud, et pühendumine ja töörahulolu on ühed peamised mõjutajad tööjõu volavusel (Jenkins, Thomlinson 1992). Seetõttu saame väita, et kavatsus organisatsioonist lahkuda on kohati seotud töötajate suhtumisega oma organisatsiooni (Avanzi *et al.* 2014).

Ettevõtte töötajad hindavad oma töötulemuslikkust küllaltki madalalt. Peamiseks põhjuseks on töötajad välja toonud müra töökohal (vt Lisa 6). Kuigi asutuse riskianalüüsist selgus, et müra tekitavad peamiselt elektrilised käsitööriisad, siis tegelikkuses hindavad töötajad just kõrgeks taustamüra. Tulemustest selgus, et töötajaid häirib avatud kontoris kolleegide omavaheline jutt ning nende telefonisuhtlus. Kuna müra põhjustab stressitaseme tõusu ning töömotivatsiooni langust, siis võime eeldada, et seetõttu langeb ka töötajate töötulemuslikkus. Samuti häirib müra inimese keskendumisvõimet ning tekitab väsimust. (Hrenov, 2007) Taustamüra on ettevõtte töötajad hinnanud 4,30 palliga. Millest järeldame, et müra töökohal on suur, ning see segab keskendumist, mis omakorda mõjutab töötulemuslikkust. Samuti võib müra tekitada koosolekud, mida peetakse töökoha lähedal, küsimustikus hinnati antud väidet 5.26 palliga. Kuna asutuse planeering on avatud kontor, siis võime eeldada, et taustamüra tekitajateks on teised kolleegid.

Asutuse töötajad hindasid töörahulolu positiivseks, mis väljendub keskmiselt kõrgemate hinnangute andmisel. Kui inimesel võimaldatakse teha tööd hästi, seda tehes ka areneda ning saavutada seatud eesmärgid, on ta õnnelik ja tööga rahul (Vesso, Saue 2008). Kõige enam oma tööga rahulolevad töötajad töötavad 2–3 töökohaga kabinetis ja isiklikus kabinetis. Kui inimene on oma tööga rahul, siis selline hoiak oma töö suhtes paneb töötajad mõtlema sellistele asjadele nagu organisatsiooni jäämine (Spector 1997).

Töö meeldivus sõltub huvitavusest, eneseteostamise võimalustest, tunnustamistest ja sellest, kui vastutusrikas on töö (Türk 2005). Kuna Pelltech OÜ on väike tootmisettevõtte siis just noored töötajad tunnevad, et neil ei ole võimalust eneseteostuseks. Peamisteks põhjusteks kavatsusele organisatsioonist lahkuda on karjääri võimaluse puudumine. Antud aspekt on just noorte seas kõige mõjuvamaks põhjuseks. Uuringu tulemustest selgus, et kõige enam mõtlevad lahkumisele just noored töötajad. Lahkumisele organisatsioonist mõtlevad kõige enam just isiklikus kabinetis ning 2–3 töökohaga kabinetis töötavad töötajad. 2–3 töökohaga kabinetis töötab kõige enam noori töötajaid.

Kontoritüübi alusel ei erine ükski uuritud tunnuse keskmised üksteisest statistiliselt olulisel määral, mis tähendab, et Pelltech OÜ töötajate puhul ei ole tööga, töökohaga rahulolu ega organisatsiooniga seotus lahkumiskavatsust mõjutav tegur. Samas leidsid Steel ja Ovalle (1984), et kavatsus lahkuda on parem ennustaja kui üldine töörahulolu või rahulolu tehtava tööga (Tuzun, Kalemci 2012). Autori poolt läbiviidud uuring kinnitab, et töökeskkond ja töörahulolu ei ole seotud kavatsusega organisatsioonist lahkuda. Antud tunnuste keskmised ei erine üksteisest statistiliselt olulisel määral. Samuti leidis autor, et kontoritüüpide vahel puudub oluline statistiline seos kavatsusega organisatsioonist lahkuda. Võttes kõike eelnevat arvesse, väidab autor, et töökohaga rahulolu ei ole seotud töölt lahkumise kavatsusega. Mis tähendab, et kui töötajad kavatsevad organisatsioonist lahkuda, ei ole see antud kollektiivi puhul seotud töökeskkonna ega töörahuloluga.

Autori ettepanekud Pelltech OÜ juhtkonnale:

- Müra vältimiseks muretseda töötajatele kõrvaklapid, mille abil tõsta töötajate töötulemuslikkust.
- Töötajate eneseteostamise võimaldamine, milleks rakendada töötajatele uusi väljakutseid.
- Korraldada töötajatele rohkem koolitusi, millega tõsta nende eneseteostamise vajadust ning parandada töötulemuslikkust.
- Töötajate sagedasem tunnustamine, tõstmaks nende seotust organisatsiooniga ning parandamaks töötulemuslikkust.

Töötajad on hakanud rohkem hindama töörahulolu juures just toimivat töökeskkonda, sellega kaasnevat töörahulolu ning inimeste vahelisi häid suhteid (Singh, Loncar 2010). Häid töötajaid

aitab organisatsiooni kinnistada ühelt poolt vääriline tasu tehtud töö eest ning teiselt poolt inspireeriv ja arenguvõimeline juhtkond (Türk 2005).

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli teada saada kas töökohaga rahulolu on seotud töölt lahkumise kavatsusega. Autor esitas kaks küsimust:

1. Kui rahul on töötajad oma tööga ja töökeskkonnaga?
2. Kui tugevalt on seotud töökeskkonnaga rahulolu ja kavatsus töölt (organisatsioonist) lahkuda?

Eesmärgist tulenevad uuringuülesanded täideti järgnevalt:

1. Autor andis teoreetilise ülevaate töökeskkonnast ja rahulolust erinevate teaduslike artiklite kaudu.
2. Koostati ankeetküsimustik, kasutades kvantitatiivset uurimusmeetodit. Küsimustiku esimene osa koosneb küsimustest, mis puudutasid töökohta ning teine osa töörahulolu. Töörahulolu küsimustes küsiti töötajatelt ka stressitaseme, tervise ning organisatsioonist lahkumise kavatsuse kohta. Vastajate kohta koguti järgmised andmed: vanus, sugu, amet, tööstaaž praegusel ametikohal ja üldine tööstaaž.
3. Andmeid analüüsis autor kasutades statistilist andmeanalüüsi ning kahte andmetöötlusprogrammi - MS Excel ja Gretl andmetöötlusprogramm.
4. Uuringu tulemuste analüüs esitati koos parandusettepanekutega ettevõtte juhtkonnale.

Andmete analüüsiks jagas autor töötajad kontoritüüpide järgi gruppideks. Analüüsist selgus, et kõige enam on töökeskkonna ja töörahuloluga rahulolevaid töötajaid 2–3 töökohaga (4,57 palli) ja isiklikus kabinetis (4,66 palli) töötavad töötajad. Kõige rahulolematud töökeskkonnaga ja töörahuloluga (3,71 palli) on töötajad, kes töötavad mõnes muus kontoritüübis kui isiklik kabinet, 2–3 töökohaga kabinet või avatud kontor. 33% isiklikus kabinetis ja 14% kontoris, kus on 2–3 töökohta töötavatest töötajatel on kavatsus organisatsioonist lahkuda.

Lähtudes uuringutulemustest, tegi autor uuritavale ettevõttele järgmised ettepanekud:

- Müra vältimiseks muretseda töötajatele kõrvaklapid, mille abil tõsta töötajate töötulemuslikkust.
- Töötajate eneseteostamise võimaldamine, milleks rakendada töötajatele uusi väljakutseid.
- Korraldada töötajatele rohkem koolitusi, millega tõsta nende eneseteostamise vajadust ning parandada töötulemuslikkust.
- Töötajate sagedasem tunnustamine, tõstmaks nende seotust organisatsiooniga ning parandamaks töötulemuslikkust.

Uuringutulemustest lähtudes võib öelda, et Pelltech OÜ üldine töökeskkonna ja -rahulolu on positiivne, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmises ning töökohaga rahulolu ei ole seotud töölt lahkumise kavatsusega.

SUMMARY

WORKPLACE AND JOB SATISFACTION: HOW THEY ARE CONNECTED TO TURNOVER INTENTIONS

Maris Mikk

The primary objective of this bachelor thesis is to find out whether job satisfaction is linked to the intentions to quit. The author asked two questions:

1. How satisfied are the employees with their work and job environment?
2. How strongly is the satisfaction with the work environment linked with the intention to quit one's job (organisation)?

Given the objective the investigative tasks were executed as follows:

1. The author gave a theoretical overview of the job environment and satisfaction with the help of various scientific articles
2. A questionnaire was formed using a quantitative research method. The first part of the questionnaire is comprised of questions regarding the job itself and the second part concerns job satisfaction. The job satisfaction questions include issues such as stress level, health and the intention to leave the organisation. The following data was collected about the responders: age, gender, job title, length of service in the present position and general length of service.
3. The information was analysed by using statistic data analysis and two data processing programs – MS Excel and Gretl data processing system.
4. The analysis of the study results was presented to the management of the company with proposals for amendments.

To analyse the data, the author of the present paper divided the employees into groups according to office types. The study showed that the employees most satisfied with their job environment

and job in general worked in offices with 2–3 work places (4,57 points) and with personal office spaces (4,66 points). The employees most dissatisfied with their work environment and job (3,71 points) were employees working in some type of office other than a personal office space, or a space with 2–3 work places or an open concept office. 33% of the people in personal office spaces and 14% of employees working in an office with 2–3 work places were planning to leave the organisation.

Based on the study results the author of the present thesis made the following amendment proposals to the company concerned:

- To acquire headsets for the employees, for them to be able to avoid the disturbing noise and raise their work effectiveness.
- To enable professional fulfilment by giving employees new challenges.
- To organize more trainings for the employees to raise their personal fulfilment motivation and better their work effectiveness.
- More frequent recognition of the employees to improve their connection with the organisation and to better their work performance.

The study results show that the general work environment and job satisfaction at Pelltech OÜ is positive, which is manifested in the higher than average scores given by the employees and the fact that the job satisfaction is not linked with the intentions to quit their job.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ampomah P., Cudjor, K. S. (2015). The Effect of Employee Turnover on Organizations. – *Asian Journal Of Social Sciences and Management Studies*, Vol. 2 No. 1, 21–24.
- Ahmad, A. Dr. Rainyee, R. A. (2014). Which is the better predictor of employee turnover intentions: Job satisfaction or organizational commitment? A literature review. – *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 6 No. 1.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. – *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, 1169–1184.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Sarchielli, G. Ullrich, J., Van Dick, R. (2014). Staying or leaving: A combined social identity and social exchange approach to predicting employee turnover intentions. – *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, 272–289.
- Bennett, R. (1990). Office design – the way forward. – *Property Management*, Vol. 8 No. 2, 124–131.
- Chapman, G. D., White, P. E. (2014). *Tunnustamise viis keelt tööl: organisatsioonide tugevdamine inimesi innustades*. Tallinn: MTÜ Allika Kirjastus.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. – *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39 No. 2, 239–263.
- Eesti Standard EVS-EN 15251:2007. (2007). *Sisekeskkonna algandmed hoonete energiatõhususe projekteerimiseks ja hindamiseks, lähtudes siseõhu kvaliteedist, soojuslikust mugavusest, valgustusest ja akustikast*. Tallinn: Eesti Standardikeskus, 1–47.
- Eesti Standard EVS 916:2012. (2012). *Sisekeskkonna algandmed hoonete energiatõhususe projekteerimiseks ja hindamiseks, lähtudes siseõhu kvaliteedist, soojuslikust mugavusest, valgustusest ja akustikast*. Eesti Standardikeskus, 1–32.
- Eesti Maaülikool, (2007). *Ettevõttepraktika juhend*. Kättesaadav: [file:///emy_ettevottepraktika%20\(2\).pdf](file:///emy_ettevottepraktika%20(2).pdf), 4. aprill 2018.
- Eesti tööelu-uuring 2015*. (2017). Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf, 21.veebbruar 2018.

- ESENER. (2017). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work*. European Agency for Safety and Health at Work. Kättesaadav: https://osha.europa.eu/en/node/6745/file_view, 9. aprill 2018.
- Grünberg, R. (2015). Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel. (Magistritöö) Tartu Ülikool. Tartu.
- Herzberg. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Two Factor Theory)*. Kättesaadav: <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/herzberg/>, 5. jaanuar 2018.
- Hrenov, G. (2007). Kontoritöötajate terviseriskid seoses töökeskkonna ja töötingimustega. (Magistritöö) Tartu Ülikool. Tartu.
- Huffman, A. H., Casper, W. J., Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. – *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35 No. 2, 194–212.
- Jenkins, M., Thomlinson, R. P. (1992). Organisational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions. – *Management Research News*, Vol. 15 No. 10, 18–22.
- Jordan, P. J., Troth, T. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. – *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 3, 260–280.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work — The science of subjective well-being. – *New York, NY, US: Guilford Press*, 393–413.
- Kamdron, T. (2003). Work motivation and job satisfaction of Estonian Higher Officials. – *International Journal of Public Administratio* Vol. 28, 1211–1240.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes H. M., Griffiths M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. – *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 No. 8, 1019–1033.
- Kavita, G., Simran, K., Pramod, G., Lalit, J., & Sunil, S. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment. – *International Journal of Scientific Research and Reviews*, Vol. 1 No. 3, 88–95.
- Kristjuhan, Ü. (2000). *Kaasaegse ergonoomika alused*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool. Kättesaadav: <http://raulpage.org/ergo/index.html#sisukord> (3. aprill 2018).
- Leaman, A. (1992). Open-plan Offices: Kill or Cure?. – *Facilities*, Vol. 10 No. 6, 10–14.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. – *Organizational Behavior and Human* Vol. 4, 309–336.
- Maalder, I. (2009). Arvuti mõju töötaja tervisele (Uurimustöö). Tallinn: Keskkool.

- Mbah, E. S., Ikemefuna, O. C. (2012). Job Satisfaction and Employees Turnover Intentions in total Nigeria plc. In Lagos State. – *International Journal of Humanataties And Social Science*, Vol. 2 No. 14, 275–287.
- Pall, K. (2016). Arvutikasutaja töökeskkonna hindamine Fortum CFS Eesti OÜ näitel. (Bakalaureusetöö). Tallinna Ülikool. Tallinn.
- Peczöli, I., Szabo, G. (1999). Flexible office environment: psychological and ergonomic requirements for design landscape office. – *Periodica Polytechnica*, Vol. 7 No. 5 135–150.
- Pelltech.OÜ koduleht. Kättesaadav: <http://uus.pelltech.eu/> , 2. aprill 2018.
- Pelltech OÜ (2017). *Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs 2017*. Peetri.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. – *Management Resarch Review*, Vol. 33 No. 9, 911–923.
- Pilvik, K. (2007). *Inimesed - meie kalleim vara*. Ajakiri Director. Kättesaadav: http://ise.elnet.ee/record=b2042176~S1*est , 15. jaanuar 2018.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, 698–714.
- Goffee, R., Jones, G. (2016). *Miks peaks keegi siin töötama!?: mida on tarvis selleks, et luua suurepärase organisatsioon?* Tallinn: Menu Meedia.
- Saare, H. (2012). *Müra koolis ja selle mõju õpilastele*. (Uurimustöö). Kättesaadav: http://akadeemiake.ee/wp-content/uploads/2012/05/Holger_Saare.pdf, 3. aprill 2018.
- Scholtes, P. R. (2001). *Juhi käsiraamat. Kuidas motiveerida meeskonda ja jõuda tulemuseni*. Tallinn: Tea Kirjastus.
- Seashore, S. E., Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. – *American Behavioral Scientist*, Vol. 18 No. 3, 333–368.
- Shukla, A., Srinivasan, R., Chaurasia, S. (2013). Impact of work related attitudes. – *Indian Journal of Industrial Relations on turnover intentions*, Vol. 49 No. 1, 111–122.
- Siddiqui, A., Saba, I. (2013). Determining the job satisfaction level of the academic staff at tertiary academic institutes of Pakistan. – *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 5 No. 2, 42–57.
- Singh, P., Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. – *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 63 No. 3, 470–490.
- Soonsein, E. (2000). Arvuti kasutamisest tulenevad füsioloogilised ja psühholoogilised probleemid. (Bakalaureusetöö), Tallinna Pedagoogikaülikool. Tallinn.

- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. – *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13 No. 6, 693–713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Florida: Sage.
- Tint, P. (2007). *Töökeskkond ja ohutus*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
- Tuzun, I. K., Kalemci, R. A. (2012). Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions. – *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27 No. 5, 518–534.
- TTOS RT I 29.01.2003, 120, § 3. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus.
- TTOS RT I 20.12.2006, 11, § 6. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus.
- TTOS RT I 20.12.2006, 11, § 9. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus.
- Töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat kutsekoolidele*. (2012). / Koost. K. Laugenm V. Kaidis, I. Raik, M. Haidak. Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/tookeskkonna_kasiraamat.pdf (10. aprill 2018).
- Türk, K. (2005). *Inimressursi juhtimine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Türk, K. (2001). *Personali juhtimine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vadi, M. (2004). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vesso, S., Saue, K. (2008). *Õnnelik meeskond*. Tallinn: Äripäeva raamat.
- Wilks, D. C., Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the "Double Jeopardy" effect. – *Social Indicator Research*, Vol. 114 No. 3, 875–890.
- Willyerd K., Meisterm J. C. (2010). *2020. aasta töökoht. Kuidas innovaatiline ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Juba täna*. Tartu: Kirjastus Hermes.
- Üksvärav, R. (2004). *Oganisatsioon ja juhtimine*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitluse väited ja vastusskaalad töö tulemuslikkuse ja organisatsiooniga seotuse hindamiseks

Tabel 1. Töö tajutud tulemuslikkuse küsimustik ja vastusskaala

Kuidas hindad oma töö kvaliteeti viimase kolme kuu jooksul?	ebapiisav 0 -- 1 --2-- 3 -- 4 väga hea
Võrreldes eelmise aastaga hindan oma töö kvaliteeti viimasel kolmel kuul	palju halvem 0 -- 1 --2-- 3 -- 4 palju parem
Kuidas hindad oma töö kvantiteeti viimase kolme kuu jooksul? (töö mahtu)	ebapiisav 0 -- 1 --2-- 3 -- 4 väga hea
Võrreldes eelmise aastaga hindan oma töö kvantiteeti viimasel kolmel kuul (töö mahtu)	palju halvem 0 -- 1 --2-- 3 -- 4 palju parem

Allikas: Töökeskkonna ja subjektiivse enesetunde seoste küsimustik (Parts 2018)

Tabel 2. Organisatsiooniga seotust hindavad väited ja vastusevariandid

1	2	3	4	5
Ei nõustu üldse	ei nõustu	raske öelda	nõustun	nõustun täielikult
1. _____	Olen kiindunud organisatsiooni, kus praegu töötan			
2. _____	Olen praeguse organisatsiooniga liiga seotud selleks, et siit ära minna			
3. _____	Mulle väga meeldib praeguses organisatsioonis töötada			
4. _____	Kui mulle pakutakse uut tööd mõnes teises organisatsioonis, siis ilmselt võtaksin pakkumise vastu			

Allikas: Töökeskkonna ja subjektiivse enesetunde seoste küsimustik (Parts 2018)

Lisa 2. Õhutemperatuuri ja suhtelise niiskuse mõõtmistulemused

Mõõtmiskoht	Õhutemperatuur °C		Suhteline niiskus %	
	Keskmine mõõtmistulemus	Optimaalne külmal aastaajal	Keskmine mõõtmistulemus	Optimaalne külmal aastaajal
Põletite kokkupaneku ruum	22,4	19–23	32,4	40–60
Põletite hoolduse ja remondi ruum	25,8	19–23	37,4	40–60
Keevitusruum	23,4	19–23	42,3	40–60
Betooni töötlemise ruum	23,1	19–23	40,8	40–60
Põletite montaažiruum	23,1	19–23	46,2	40–60
Puhkeruum	23,2	20–24	43,4	40–60
1. korruse kontor	24,3	19–23	31,7	40–60
2. korruse kontor:	-	-	-	-
Inseneride kabinet	25,1	20–24	32,6	40–60
IT spetsialistide kabinet	26,1	20–24	31,7	40–60
Avatud kontor	25,6	20–24	31,4	40–60
Labor	26,1	19–23	34,7	40–60

Allikas: Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs (autori koostatud)

Lisa 3. Valgustiheduse mõõtmistulemused

Mõõtmiskoht	Mõõtmistulemus	Standard
Ülemine tootmine	1280	500
Esimese korruse kontor	326	500
Teise korruse kontor	835	500
Põletite hooldus ja remondiruum	450	500
Olmeruumid	1004	200
Keevitusruum	1800	300
Ladu	410	300
Betooni töötlemise ruum	872	300
Köök/ puhkeruum	580	200
Tualett 1	425	200
Tualett 2	438	200

Allikas: Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs (autori koostatud)

Lisa 4. Müra mõõtmistulemused

Mõõtmiskoht	Mõõtmisaeg	Müra ekvivalenttase Db(A)
Nurklivija töömüra	3 minutit	101,5
Akutrelli töömüra	3 minutit	80,8
Segumasina töömüra	3 minutit	82,4
Pelletipõleti töömüra	3 minutit	62,4

Allikas: Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs (autori koostatud)

Lisa 5. Elektrivälja ja magnetvoog mõõtmistulemused

Töökoha nimetus	Elektriväli (V/m)	Magnetvoog (nT)
Põletite kokkupaneku ruumi arvuti	2	4
Põletite hooldusruumi arvuti	2	17
Labori toiteplokk	74	176
Labori arvuti	5	22
Töötaja 1 arvuti	3	5
Töötaja 2 arvuti	2	40
Töötaja 3 arvuti	2	4
Töötaja 4 arvuti	2	1
Töötaja 5 arvuti	2	8
Töötaja 6 arvuti	5	12
Töötaja 7 arvuti	8	13
Töötaja 8 arvuti	5	20
Töötaja 9 arvuti	5	18
Töötaja 10 arvuti	5	18
Töötaja 11 arvuti	2	20
Töötaja 12 arvuti	2	14
Töötaja 13 arvuti	2	17
Töötaja 14 arvuti	2	1
Töötaja 15 arvuti	2	8
Töötaja 16 arvuti	2	13
Töötaja 17 arvuti	2	8

Allikas: Pelltech OÜ töökeskkonna riskianalüüs (autori koostatud)

Lisa 6. Uuringu tulemused töörahulolu erinevate aspektidega

Väide	Min	Max	Keskmine hinnang	Standard hälve
Piisavalt võimalusi kolleegidega suhtlemiseks	3	7	6,15	1,17
Sobiv asustustihedus (töökohad ei asu üksteisele liiga lähedal)	2	7	6,00	1,27
Võimalus sisustada oma töökohta isiklike asjadega	2	7	6,00	1,36
Võimalus ise korraldada, milline mu töökoht välja näeb (saan vajadusel asju laual ümber tõsta)	4	7	5,85	1,29
Piisavalt ruumi töökohal (kõik vajalik mahub ära)	3	7	5,81	1,49
Töökoha sobivus sinu praeguse töö tegemiseks	3	7	5,67	1,27
Võimalus vestelda kolleegiga või rääkida telefoniga nii, et see teisi ei sega	2	7	5,48	1,74
Töökoha ergonomilised lahendused (saan kohandada tooli või laua kõrgust jms endale sobivaks)	2	7	5,41	1,45
Tööruumi temperatuur (pole liiga soe ega liiga külm)	2	7	5,30	1,84
Õhu kvaliteet siseruumides	2	7	5,30	1,75
Saan oma töökohal või selle lähedal pidada väiksemaid ootamatuid koosolekuid, kui seda vaja on	2	7	5,26	1,79
Võimalus segamatult töötada (ei ole sagedasi töökatkestusi)	1	7	5,00	1,75
Võimalus kohandada mööblit oma vajadustele vastavaks (nt muudetava kõrgusega laud kontoris, ergonomiline tool)	2	7	4,89	1,53
Võimalus tööle keskenduda (ei ole palju segajaid)	1	7	4,89	1,87
Kolleegide omavaheline jutt või telefonisuhtlus on piisavalt summutatud ja ei sega mind	1	7	4,85	1,97
Piisavalt visuaalset privaatsust (teised ei näe kõike, mida ma arvutis või töölaua taga teen)	1	7	4,85	2,13

lisa 6 järg

Visuaalne müra/ ülekoormus töökohal (liiga palju asju, värve, detaile vm segavaid tegureid)	1	7	4,78	1,78
Võimalus mööblit endale sobivalt ümber paigutada	1	7	4,74	1,85
Võin sisustada oma töökoha isiklike asjadega (panna töölauale pilte, lilli ja muud sellist)	1	7	4,67	1,84
Võimalus omaette olla, kui selleks on vajadus	1	7	4,30	2,05
Taustamüra töökohal	1	7	4,30	2,16
Isiklik rahulolu töökohaga	3	5	4,15	,0718

Allikas: autori koostatud