

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Arina Vassiljeva

**TÖÖKESKKONNA ASPEKTIDE MÕJU TÖÖTAJATE TÖÖGA
SEOTUSELE TEGEVUSPÕHISES KONTORIS**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14 halduskorraldus

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2019

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 8852 sõna sissejuhatusesest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Arina Vassiljeva

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 165305HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: arina.vassiljeva@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE	7
1.1 Tööga seotuse mõiste ja käsitlus	7
1.1.1 Tööga seotust mõjutavad ressursid ja tegurid	9
1.1.2 Tööga seotuse väljundid	11
1.2 Kontori mõiste ja selle tüübid	12
1.2.1 Tegevuspõhised paindlikud kontorid	14
1.2.2 Rahulolu töökeskkonnaga	15
2 EMPRIILINE UURIMUS	19
2.1 Metoodika	19
2.2 Tulemuste analüüs	20
2.3 Uuringu valimi kirjeldus	20
2.4 Uuringu tulemused	22
2.4.1 Tööalade kasutus	22
2.4.2 Töökeskkonna aspektide hinnangud	24
2.4.3 Tööga seotus	28
2.4.4 Töökeskkonna aspektide mõju tööga seotusele	31
2.5 Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	37
SUMMARY	39
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	42
LISAD	47
Lisa 1. Ankeetküsimustik	47
Lisa 2. Vanusegruppide hinnangute võrdlus töökeskkonna aspektidele	51
Lisa 3. Staažigruppide hinnangute võrdlus töökeskkonna aspektidele	54
Lisa 4. Staažigruppide hinnangute võrdlus tööga seotusele	57
Lisa 5. Privaatsustunnetuse gruppide hinnangute võrdlus väidetele	58
Lisa 6. Müratundlikkuse gruppide hinnangute võrdlus väidetele	59
Lisa 7. Korrelatsioonitabel tööga seotuse ja töökeskkonna aspektide vahel	60

LÜHIKOKKUVÕTE

Töötajad veedavad märkimisväärse aja oma elust tööl ja seelses keskkonnas. Seetõttu on oluline, et organisatsioonid suudaksid pakkuda töötajatele nii häid töötingimusi kui ka meeldivat töökeskkonda. Heas töökeskkonnas soovivad töötajad panustada rohkem oma töösse ning niisamuti tänu sellele on töösuhe ettevõttega pikaajalisem, mistõttu on nad oma tööga ja organisatsiooniga rohkem seotud.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on selgitada välja kuivõrd tajutud töökeskkonna aspektid mõjutavad töötajate tööga seotust. Autor kasutas kvantitatiivset uurimismeetodit ja kogus andmeid ankeetküsitluse teel. Uurimuse valimi moodustasid ühe organisatsiooni töötajad, kes töötavad tegevuspõhises kontoris. Uuringu tarbeks saadeti välja ankeetküsimustik 760le töötajale, millest autor sai tagasi 91 täidetud küsimustikku, mis moodustas 12% koguvalemist.

Uurimustöö koosneb kahest osast - teoreetilisest ülevaatest ja empiirilisest uuringust. Teoreetilises osas annab autor ülevaate tööga seotuse mõistest ja käsitlusest, selle teguritest ja väljunditest ning kirjeldab kontori mõistet, selle erinevaid tüüpe ja rahulolu töökeskkonnaga. Töö empiirilises osas kirjeldab autor uuringu valimit, meetodikat ning uuringu tulemusi, millele järgnevad järeldused ja autoripoolsed ettepanekud.

Läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et töökeskkonna aspektid mõjutavad vähe töötajate tööga seotust. Töötajad tahavad töötada mugavates ja sobivates tingimustes, aga otseselt see nende tööga seotust ei mõjuta või mõjutab väga vähesel määral. Füüsiline töökeskkond mõjutab vähesel määral tööga seotust, kuid olulist seost tööga seotuse ja töökeskkonna aspektide vahel tegelikult ei ole. Tegevuspõhises kontoris töötavate töötajate tööga seotust mõjutavad muud faktorid ja tegurid, mis nende tarmukust, pühendumist ja süvenemist tõstavad.

Võtmesõnad: tööga seotus, töötajate seotus, töökeskkond, tegevuspõhine kontor, paindlik kontor.

SISSEJUHATUS

Töötajate tööga seotus on kujunenud tänapäeval organisatsiooni juhtimise vaatest üheks olulisemaks teemaks. Inimressurss on tänasel päeval see, mis moodustab kogu organisatsiooni teadmiste vara. Töötajate ligitõmbamine, motiveerimine ja selle seisu säilitamine on olnud pidevaks ülesandeks organisatsioonide juhtkondadele. Praegusel juhtudel on olnud tööandjate jaoks kriitiliseks asjaoluks nüanss, et kuidas ligi tõmmata ja meelitada parimate ning vajalike oskustega töötajaid, kes on ettevõtte jaoks olulised ja kes tahavad end ettevõttega siduda.

Töötajate tööga seotuse mõiste on praegusel ajal veel siiski küllaltki uus, kuid organisatsioonilises vaates üheks olulisemaks võtmeteguriks. Täna maailmas ja tööturul peavad ettevõtted toimetama efektiivselt. See tähendab ka seda, et ei tuleks ainult värvata talente vaid tuleks ka võimaldada töötajatele kaasaegset ja innovatiivset töökeskkonda ning häid töötingimusi. Samuti peaks töötajaid inspireerima ja võimaldama neil ennast tööpostil täielikult rakendada, et suurendada nende tööga seotust.

Kaasaegsetest organisatsioonidest eeldatakse seda, et töötajad on juba seotud oma tööga. Nad näitavad üles oma algatusvõimet, initsiatiivi ja on uuenduslikud ning selle saavutamiseks peaksid organisatsioonid korraldama oma töötingimusi ja -keskkonda ümber. (Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008)

Töötajate töö kvaliteeti ja tööga seotust ei mõjuta mitte ainult sotsiaalsed ja psühholoogilised faktorid vaid mõju avaldab ka töökeskkond, kus nad igapäevaselt tööd teevad. Inimesed ei tööta mitte ainult psühhosotsiaalsete tegurite keskkonnas vaid töötavad ka füüsilises keskkonnas. Teadaolevalt on töökeskkonnal suur mõju nii töötajate heaolule kui ka rahulolule. Avatud kontorites pideva müra eksisteerimine väsitab töötajaid rohkem. Samuti on kõrge müratase töökeskkonnas motivatsiooni pärssiv, kuna töötajad ei suuda keskenduda ja süveneda oma töösse täielikult, mistõttu töö kvaliteet ja -tulemused on neil langevas trendis.

Töömotivatsioon on otseselt seotud tööga seotusega. Töötajad ei soovi panustada oma energiat töösse täielikult, kui nende töökeskkond on nende jaoks väsitav ja häiriv. Töökeskkond mõjutab oluliselt palju nii töötajate töötulemusi kui ka seda, kui hästi ta end seales keskkonnas tunneb. Mida kõrgemalt hindab töötaja oma töökeskkonda, seda paremini ta end seales keskkonnas tunneb. Autorile pole teadaolevalt uuritud täpsemalt seda, kuidas füüsiline keskkond ehk töökeskkond mõjutab töötajate tööga seotust. Kuna tööga seotust mõjutavad mitmed erinevad faktorid, siis võib ka töökeskkond omadada sellele mõju.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on selgitada välja kuivõrd tajutud töökeskkonna aspektid tegelikult mõjutavad töötajate tööga seotust.

Bakalaureusetöös püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas tajutud töökeskkonna aspektid mõjutavad töötajate tööga seotust?
2. Milline on töötajate tööga seotuse tase ettevõttes?
3. Kui rahul on töötaja oma töökeskkonnaga?

Bakalaureusetöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks viidi ühes ettevõtte tegevuspõhises kontoris töötavate töötajate seas läbi ankeetküsitlus. Andmete analüüsimiseks kasutatakse MS Excel programmi ja statistilist andmeanalüüsi teostati SPSS 25.0 tarkvaraprogrammis.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Esimeses osas antakse ülevaade tööga seotuse definitsioonidest ja käsitlusest, selle ressurssidest ja mõjutavatest teguritest ning väljunditest. Samuti antakse ülevaade kontori mõistest, selle tüüpidest ja rahulolust töökeskkonnaga. Teises osas antakse ülevaade uurimistöö metoodikast, valimist, esitatakse uuringu tulemused ja analüüsitakse tulemusi ning tehakse järeldused ning ettepanekud.

Uuringu tulemused annavad ettevõtte personali- ja haldusüksusele indikatsiooni töötajate vajadustest ja arvamustest ning samuti annavad infot, kuidas organisatsiooni tööd võiks edasiselt korraldada nii, et töötajate tööga seotus organisatsioonis kasvaks.

Autor soovib tänada töö juhendajat Liina Randmanni, kes oli abiks töö koostamisel nõuannete ja soovitustega.

1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

Bakalaureusetöö esimeses peatükis tutvustatakse tööga seotust ja tegevuspõhist kontorit ning sellega rahulolu teoreetilise kirjanduse teel. Teoreetilises ülevaates kirjeldatakse tööga seotuse definitsioone ning selle käsitlust; tööga seotust mõjutavaid ressursse ja tegureid ning väljundeid. Samuti antakse ülevaade kontori mõistest, selle tüüpidest ja rahulolust töökeskkonnaga.

1.1 Tööga seotuse mõiste ja käsitlus

Tänapäeval on töötajate psühholoogiline seotus tööga muutunud organisatsioonide jaoks üha olulisemaks temaatikaks. Töötaja seotust tööga on kirjeldatud kui töötaja kaasatust ja rahulolu, samuti ka entusiasmi oma töökohal (Harter, Schmidt, Hayes, 2002). Seotus on kui individuaalne tase, milleni töötaja võib jõuda, kui ta tunnetab tööga rahulolu ja emotsionaalset sidet organisatsiooni edu, produktiivsuse ning innovatsiooni saavutamisel (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Seotuse mõiste ilmus akadeemilistesse kirjutistesse juba umbkaudu 25 aastat tagasi (Simpson, 2009).

Tööga seotuse mõiste all mõeldakse tihti ka sõnu nagu töörahulolu või motivatsiooni. Tööga seotus erineb aga töörahulolust, sest see ühendab tööst saadava naudingut (pühendumise) aktiivsuse kasvuga (tarmukuse ja süvenemisega). Töörahulolu on tavaliselt passiivsem töötaja heaolu vorm. Tööga seotus erineb aga motivatsioonist, sest see viitab lisaks motivatsioonile (pühendumine) ka emotsionaalsele (tarmikus) ja kognitiivsele (süvenemine) küljele. (Bakker, 2011) Üks esimesi teoreetikuid, kes tööga seotuse mõiste avalikkuse ette tõi, oli William Kahn. Kahni käsitluse kohaselt on seotus see, kui töötaja on füüsiliselt, kognitiivselt ja emotsionaalselt oma töörolliga täielikult seotud. Tööga mitteseotuse korral taandab töötaja end töörolli täitmisest ega rakenda oma võimeid maksimaalselt. (Kahn, 1990)

Schaufeli ja Bakkeri (2004) on seotust (*engagement*) defineerinud kui positiivset ja rahuldust pakkuvat tööga seotud meeleseisundit, mida iseloomustavad tarmikus, pühendumine ja süvenemine. Schaufeli ja Bakkeri (2004) defineerivad tööga seotust (*work engagement*) läbi kolme komponendi, mis näitavad käitumise füüsilist, emotsionaalset ja kognitiivset külge:

- Tarmukus (*vigor*) – kõrge energiatase ja vaimne vastupidavus töötamisel, valmisolek teha jõupingutusi heade ja paremate töötulemuste saavutamiseks ning püsivus, et ületada eesolevaid raskusi. Tarmukus on seotuse füüsiline aspekt.
- Pühendumine (*dedication*) – töötaja on entusiastlik ja uhke oma töö üle, ta tunnetab enda töö tähtsust. Töö, mida töötaja teeb, on tema jaoks inspireeriv ja tähendusrikas. Pühendumine on seotuse emotsionaalne aspekt.
- Süvenemine (*absorption*) – töötaja on täielikult keskendunud oma tööle. Aeg läheb kiirelt tööd tehes, töötaja on väga haaratud tööd tehes ning tal on raske töölt lahkuda. Süvenemine on seotuse kognitiivne aspekt. (Bakker, 2011)

Vorina teooria kohaselt on tööga seotust defineeritud kui töötajate võimet ja tahet panustada organisatsiooni edusse. Eriti on töötajatel soov panustada töösse veelgi enam, kui nende ametipositsioon lubaks (Vorina, Simonič, Vlasova, 2017). Saks on eristanud kahte tüüpi töötajate seotust: tööga seotust (*work engagement*) ja seotust organisatsiooniga (*organization engagement*) ning need erinevad oma täitvate rollide poolest. (Saks, 2006)

Rothbard on määratlenud tööga seotust kui psühholoogilist kohalolekut, kuid see hõlmab lisaks kahte olulist komponenti nagu tähelepanu ja süvenemine. Tähelepanu viitab kognitiivsele kättesaadavusele ja ajale, mis kulub inimesel mõtlemisele oma töörollist. Süvenemine tähendab keskendumise intensiivsust oma töörollis. Kui inimene on süvenenud tööle, siis on tal võimalik ignoreerida erinevaid faktoreid nagu kaaskolleegide häirivad tegevused, kuid kui inimene ei ole oma töösse süvenenud, siis võivad nad olla häiritud teiste tegevustest. (Rothbard, 2001)

Tööga seotud töötajad on pühendunud oma töörolli, nad täidavad oma tööülesandeid produktiivsemalt ja jäävad organisatsiooni püsima pikemaks ajaks. Seotud töötajad teevad oma tööd uhkusega ja annavad endast rohkem kui nõutud või vajatud, mitte rahalise kasu saamise nimel vaid isiklikust pühendumusest. (Abraham, 2012)

Seotud töötajad panustavad oma töösse ajaliselt enam ja teevad rohkem tööd, kui need töötajad, kes on oma tööga mitteseotud. Töötajad, kes on oma tööga seotud, on energilisemad ja nad on pühendunud oma tööle. Seotud töötajad on igati produktiivsemad, valmis tegema alati miskit enam, et soovitud töötulemused saavutada. (Bakker, 2011) Samuti on seotud töötajad ka entusiastlikud oma töö, tööülesannete ning ilmnevate probleemide osas ja nad on püsivad ka takistustega silmitsi seistes (Bakker, 2017). Mida rohkem on töötajatel energiat ja pühendumust

oma töösse, seda silmapaistvamaid tulemusi saavad nad saavutada organisatsiooni heaks (Vorina et al., 2017)

On vähemalt neli põhjust, miks tööga seotud töötajatel on töösooritus parem kui mitteseotud töötajatel (Bakker, 2011):

- Tööga seotud töötajad tunnevad positiivseid emotsioone nagu tänutunne, õnn ja entusiasmi. Need positiivsed emotsioonid laiendavad inimese mõtetegevust, mis näitab seda, et nad töötavad pidevalt oma isiklike ressursidega.
- Tööga seotud töötajatel on parem tervis. See tähendab, et nad saavad panustada kõik oma oskused enda töösse ja pühendavad oma energiat täielikult tööle.
- Tööga seotud töötajad loovad ise oma töö ja personaalsed ressursid.
- Tööga seotud töötajad kannavad edasi oma seotust ka teistele töötajatele, kes on nendega samas keskkonnas. Kuna enamuses organisatsioonides töösooritus oleneb koostöö tulemusest, siis ühe isiku tööga seotus kandub edasi teistele töötajatele ning seeläbi paraneb nii meeskonnatöö kui ka töötulemused. (Bakker, 2011)

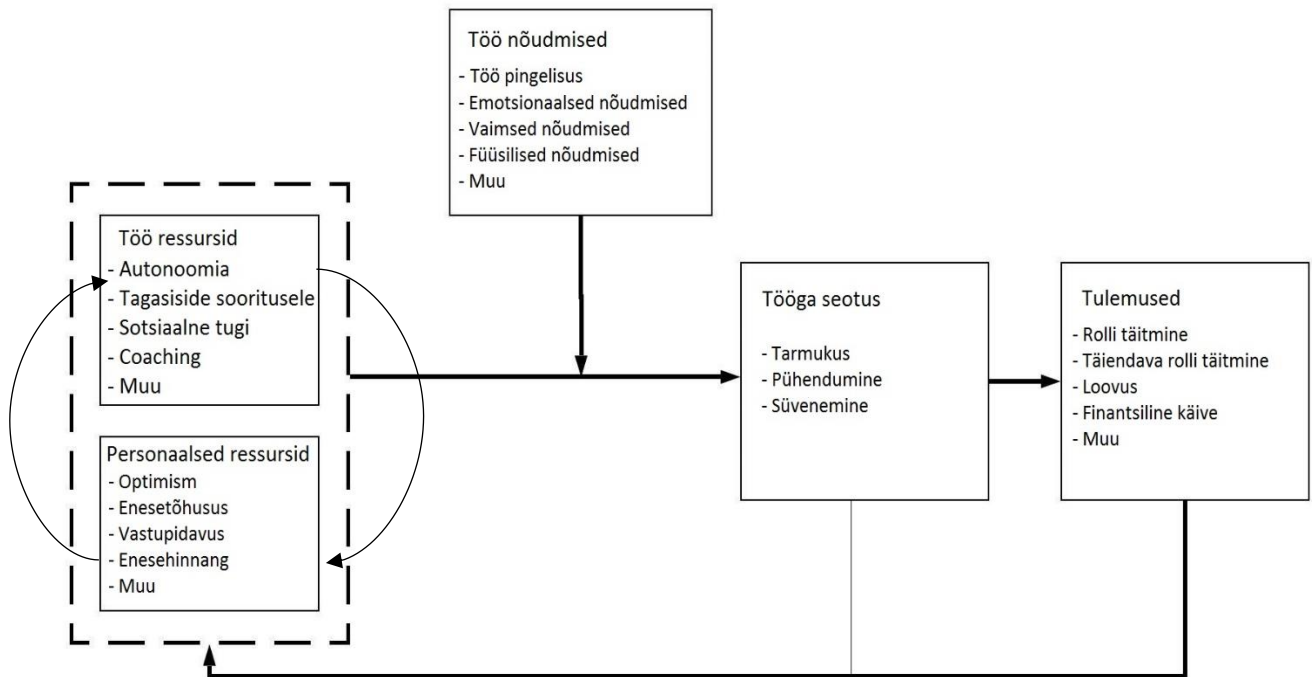
Tuginedes nendele definitsioonidele võib väita, et mitmed erinevad eksperdid on välja jõudnud sarnastele järeldustele tööga seotuse mõiste osas. Autor tugineb oma edasises töös Bakkeri ja Schaufeli (2004) mõiste käsitlele tööga seotusest.

1.1.1 Tööga seotust mõjutavad ressursid ja tegurid

Igal ametikohal on erinevad tööga seotust mõjutavad tegurid ning Schaufeli ja Bakkeri sõnul on neid võimalik jaotada kaheks: töö nõuded (*job demands*) ja töö ressursid (*job resources*) (Schaufeli, Bakker, 2004). Töö nõudmised on need töökoha aspektid, mis nõuavad püsivaid jõupingutusi ning seetõttu on need seotud teatud kuludega. Töö ressursid on need töö aspektid, mille eesmärk on hoolitseda töö nõudmiste eest ning mis stimuleerivad isiklikku arengu ja kasvu. (Fried, Demerouti, Bakker, 2012)

Tööga seotus on oluliseks näitajaks nii töötajate kui ka organisatsioonide tööalase heaolu näitajana. Mitmetes tööga seotud uuringutes on kasutatud töö ressurside-nõudmiste mudelit (Demerouti & Bakker, 2008). Mudel määratleb töö nõuded elementidena, mis nõuavad pidevat füüsilist või psühholoogilist pingutust, mis on seotud füsioloogiliste ja psühholoogiliste kuludega (Haapakangas et al., 2018). Töö ressurside-nõudmiste mudel, mis on välja toodud joonisel 1

(Demerouti, Bakker, 2008), näitab, et töö- ja personaalsed ressursid on seotuse ja tulemustega vastastikusel koosmõjus. Lisaks on töö- ja personaalsed ressursid positiivne mõju seotusele, kui töökoha nõudmised on suured. Tööga seotus avaldab aga omakorda positiivset mõju töötulemustele. (Demerouti, Bakker, 2008)



Joonis 1 Töö ressursside-nõudmiste mudel ja seosed tööga seotusega

Allikas: (Demerouti, Bakker, 2008, lk 218)

Töö ressurssid on füüsilised, sotsiaalsed, psühholoogilised ja organisatsioonilised aspektid, mis mõjutavad töölaste eesmärkide saavutamist, vähendavad töökoha nõudlust ning sellega seotud füsioloogilisi ja psühholoogilisi kulusid ning stimuleerivad isiklikku kasvu ja arengut (Demerouti et al., 2001). Uuringud on näidanud seda, et töö ressurssid nagu sotsiaalne tugi kolleegidelt ja juhendajatelt, tagasiside sooritustele, oskuste mitmekesisus, autonoomia ja õppimisvõimalused, on positiivses seoses tööga seotusega (Demerouti, Bakker, 2008). Soome hambaarstide seas läbiviidud uuringus leiti, et töö ressurssid nagu võimalus olla loominguiline ja positiivne tagasiside töötulemustele tekitavad tööga seotust ning see omakorda mõjutab positiivselt personali initsiatiivikust ja innovaativsust (Hakanen et al., 2008).

Olenevalt inimesest võib tööga seotuse määr päevade lõikes ka kõikuda. See sõltub sellest, mis inimesega toimub päeva jooksul ning kas töötajad näitavad kõrgemat või madalamat seotuse taset oma töises tegevuses. (Bakker, 2011) Seejuures on oluline, et töötajad oleksid ümbritsetud hea töökeskkonnaga igapäevaselt, kus inimesed on toetavad, juhivad annavad tagasisidet tehtule ja antakse otsustusvabadus (Breevaart, Bakker, Demerouti, 2014).

Personaalseks ressursideks on positiivne enesehinnang, mis on seotud vastupidavusega ning see viitab inimese võimele kontrollida ja mõjutada nende töökeskkonda edukalt (Xanthopoulou et al., 2009). Sellised positiivsed enesehinnangud ennustavad eesmärgi seadmist, motivatsiooni, tulemuslikkust, tööga ja eluga rahulolu, karjääriambitsioone ja muid soovitavaid tulemusi. Mida kõrgemale on inimene seadnud enda personaalsed ressursid, seda positiivsem on tema enesehinnang. Eesmärgist sõltuvad inimesed on motiveeritumad oma seatud eesmärkide jõudmiseni ning tänu sellele on nende tulemuslikkus ja rahulolu kõrgemad. Seotud töötajad omavad personaalseid ressursse nagu optimism, enesetõhusus, enesehinnang, vastupidavus ja aktiivsus - need aitavad neil edukalt oma töökeskkonda kontrollida ja mõjutada ning edasisel karjääriredelil edu saavutada. (Demerouti, Bakker, 2008)

Tänu positiivsele suhtumisele ja aktiivsusele loovad seotud töötajad iseendale positiivset tagasisidet tänutunde, tunnustuse ja edu näol. Mitmed inimesed on märkinud, et nende entusiasm ja energia kanduvad peale tööaega edasi ka nende vabale ajale, kui tegeletakse vabatahtliku tööga, spordiga, loominguliste hobide ja tegevustega. Kindlasti ei ole tööga seotud töötajad supervõimetega inimesed. Nad samuti tunnevad väsimust pärast pikka tööpäeva, kuid pigem siiski kirjeldavad seda väsimust kui meeldivat olekut, kuna see on seotud nende positiivsete saavutustega. Seotud töötajad ei ole oma tööst sõltuvuses, nad naudivad muid asju ja tegevusi väljaspool tööaega. Erinevalt töönarkomaanist ei tööta seotud töötaja sunnitud viisil vaid ta teeb oma tööd suure rõõmu ja lõbuga. (Demerouti, Bakker, 2008)

1.1.2 Tööga seotuse väljundid

Kahn (1992) on väitnud, et tööga seotus mõjutab positiivselt järgnevaid väljundeid:

- individuaalseid väljundeid - inimeste töökvaliteet, inimeste enda kogemused tööd tehes;
- organisatsioonilisi väljundeid – organisatsioonide kasv ja produktiivsus (Saks, 2006).

Tööga seotus avaldab sarnaselt läbipõlemisele mõju tulemuslikkusele, tööga rahulolule ja pühendumusele (Maslach et al., 2001).

On mitmeid põhjuseid, miks võib eeldada, et tööga seotus on seotud töö väljunditega. Tööga seotust on kirjeldatud kui positiivset tööalast kogemust ja vaimset seisundit, mis tagab hea tervise ja positiivse töö tulemuslikkuse (Sonntag, 2003). Need positiivsed kogemused ja emotsioonid võivad tõenäoliselt kaasa tuua ka häid töö väljundeid. Schaufeli ja Bakker (2004) märkisid, et seotud töötajad on rohkem oma organisatsiooniga seotud ja nende lahkumiskavatsus organisatsioonist on väiksema tõenäosusega. Tööga seotud töötajad tunnevad end ühe osana organisatsioonist, mistõttu lahkumiskavatsus on neil väiksema tõenäosusega kui nendel töötajatel, kes on oma tööga vähem seotud. (Schaufeli, Bakker, 2004) Töötajad, kes on rohkem oma tööga seotud, on suurema tõenäosusega usaldusväärsemates ja heades suhetes oma tööandjaga ning seetõttu annavad nad edasi rohkem positiivsemaid hoiakuid ja kavatsusi organisatsiooni suhtes (Saks, 2006)

Organisatsioonides võivad tööga seotuse väljunditeks olla ka näiteks motiveeriv tasustamissüsteem ja preemiaprogramm, head ja kaasaegsed töötingimused, erinevad karjäärivõimalused, erinevad koolitused, prilli- ja hambaravi kompensatsioon ja haiguspäevadel töötasu säilitamine. Need väljundid, mis inimestele väärtust annavad ning tähendust loovad, panevadki inimesi olukorda, kus nad on seotud oma organisatsiooni ja tööga ning seetõttu ei mõtle ega kaalu nad varianti ettevõttest lahkumiseks.

Seotud töötajad on rohkem avatud uuele teabele. Nad on produktiivsemad, panustavad oma töösse rohkem ja on valmis ka alati natukene rohkem ära tegema. Seotud töötajad muudavad proaktiivselt oma töökeskkonda selleks, et jääda tööga seotuks. (Bakker, 2011)

1.2 Kontori mõiste ja selle tüübid

Kontorit kirjeldatakse kui organisatsiooni hoonet, kus viiakse läbi ametialaseid ja administratiivseid tegevusi. Tehtav töö sõltub ettevõtte tüübist ja tegevusalast, kuid see hõlmab endast tavaliselt arvutite kasutamist, suhtlemist e-posti, telefoni või faksi teel ning andmete hoidmist erinevates formaatides. Selleks, et töötajad tunneksid ennast töökeskkonnas mugavalt ja tervena ning saaksid efektiivselt teha tööd, peavad kontori omadused nagu töökollektiiv, hoone, seadmed, mööbel ja keskkond omavahel hästi kokku sobima. (Vimalanathan, Ramesh Babu, 2014)

Tänapäeval klassifitseeritakse kontoriruumid ja töökohad vastavalt nende paigutusele ja kasutusele:

- individuaalsed, privaatsed kontorid – fikseeritud töökohad, mis on määratud konkreetsele töötajale.
- jagatud kontorid või meeskonna kontorid – jagatud ruume kasutatakse paindlikult ja ruumis on tavaliselt kaks kuni viis töötajat.
- avatud kontorid – kontorites on paindlikud töökohad, mis on tavaliselt varustatud telefoniruumidega või mitmeotstarbeliste ruumidega, mis annavad võimaluse privaatsuseks või keskendumist vajavateks töödeks. Ruumis on tavaliselt rohkem kui viis töötajat. (Hongisto et al., 2016).

Danielsson (2016) määratleb kontori tüüpe nende unikaalse arhitektuuriliste ja funktsionaalsete omaduste järgi. Arhitektuurilised omadused on kontoritüübi füüsilised omadused ning kontoritüübi funktsionaalsed omadused on määratletud tehtava töö kaudu ehk teisisõnu, kuidas kontorit ja selle omadusi kasutatakse. Neid omadusi omakorda mõjutavad tegurid nagu funktsionaalsed ja tehnilised vajadused (kommunikatsiooni- ja infotehnoloogia), kuid see töötab ka vastupidi, tehnilised ja funktsionaalsed vajadused võivad viia uue töökorralduseni, mis võib omakorda mõjutada arhitektuurilist disaini. (Danielsson, 2016)

Danielsson (2016) liigitab kontoreid arhitektuuriliste (kontori plaan ja disain) ja funktsionaalsete (tööpaikade kasutus ja korraldus) omaduste põhjal alljärgnevalt:

- individuaalsete ruumidega kontorid
- jagatud ruumidega kontorid
- avatud kontorid
- kombineeritud ja tegevuspõhised paindlikud kontorid. (Danielsson, 2016)

Individuaalset ja jagatud ruumidega kontorit kirjeldatakse kui väikeste suletud ruumidega hoonet, mis on peamiselt kasutuses väikese kollektiivi puhul, kuhu kuulub üks kuni kolm inimest. Ruumid on ühendatud koridoriga ning neid saab ustega sulgeda. (De Been, Beijer, 2014) Kombineeritud kontoreid iseloomustatakse kui läbipaistva ja avatud loomuga kontorit, mis koosneb avatud ja pool-avatud tööruumidest. Töötajatel on kontoris kindlaks määratud töökohad avatud või pool-avatud alal. Lisaks on kontorites loodud alad keskendumist vajavate tööde, telefonikõnede ning

suhtlemist vajavate tegevuste jaoks. Kombineeritud kontorites kasutatakse sageli sisekujunduses läbipaistvaid materjale nagu klaas, et luua avatust ja toetada koostööd. (De Been, Beijer, 2014)

Avatud kontori keskkonda nimetatakse sageli kui teadmise loomise kõige soodsamat keskkonda, kuna see võimaldab töötajatel suhelda ja teha koostööd ükskõik mis ajahetkel. Avatud kontori kontseptsioon soodustab nii suhtlemist kui ka koostööd, kuid see eeldab seda, et koos töötamist peetakse produktiivsemaks kui individuaalset fokuseeritud tööd ning see on kontoris töötavate töötajate peamine tegevus. (Haynes, Suckley, Nunnington, 2017) Avatud kontorid varieeruvad oluliselt oma füüsiliste omaduste poolest nagu üldine suurus, töökoha suurus, ruumi kõrgus ja sisekeskkonna kvaliteet (Hongisto et al., 2016). Avatud kontorites ei ole töökohtade vahel seinu, kuid sageli kasutatakse nii-öelda eraldatavate seintena ekraane või muid esemeid nagu taimed, et vähendada mürataset ja tagada töökohal privaatsus. Töö on tihti rutiinne ning suhtlemist töötajatega on kontoris vähe. (Danielsson et al., 2015) Avatud kontorite peamiseks eeliseks on see, et nad suurendavad suhtlemisvõimalusi. Teisalt on avatud kontoritel ka mõned negatiivsed tagajärjed nagu kontrollimatu ja pidev suhtlus, suurenenud müra, privaatsusekadu ning selle tulemusel väheneb inimestel efektiivsus ning tekib rahulolematust oma töö ja töökohaga. (Wohlers, Hertel, 2017).

1.2.1 Tegevuspõhised paindlikud kontorid

Viimase saja aasta jooksul on kontorite disain, tehnoloogia ja kasutusmustrid teinud läbi märgatavalt erinevaid muudatusi ja eksperimente. Üks viimaseid fenomene kontorite disainis, kasutuses ja juhtimises on olnud tegevuspõhine kontor. (Parker, 2016) Tegevuspõhist paindlikku kontorit iseloomustavateks tunnusoonteks on avatud planeering töökeskkonnas, tegevuspõhised töökohad ja töölaudade jagamine (Wohlers, Hertel, 2017).

Tegevuspõhine paindlik kontor on avatud loomuga kontori töökeskkond, mis koosneb avatud, pool-avatud ja suletud tegevuspõhise tegevusega tööaladest. Sellised kontorid pakuvad nii keskendumist kui ka suhtlemist ja koostööd vajavateks töödeks eraldatud alasid. (Wohlers & Hertel, 2017) Kontori alad on läbimõeldud ja paika pandud nii, et inimesel oleks võimalik tööpäeva jooksul leida endale sobivaim tööala oma tööülesannete täitmiseks. Töötajatel ei ole kindlaksmääratud töökohta vaid neil on vabadus valida sobivaim töökoht, mis toetab kõige paremini nende hetkelolevaid tegevusi. (Millward, Haslam, Postmes, 2007) Samuti on paindlikus kontoris töökohti vähem, kui kontoris töötavaid inimesi (Danielsson, Bodin, 2008). Kontoritöötajad võivad ka tööd teha väljaspool kontorit, juhul kui vaba töökohta parasjagu hoones

ei leidu ning seetõttu on nad varustatud mobiilset tööd võimaldatavate töövahenditega, mistõttu tööd saab teha olenemata ajast ja asukohast (Gerdenitsch, Korunka, Hertel, 2018).

Tegevuspõhistes kontorites on loodud erinevad alad, mis sobiksid töötajate tegevuste jaoks. Näiteks leidub sellistes kontorites telefoniruumid, mis on eraldatud tsoonist ning kus saab vajadusel iga inimene oma pikema telefonikõne ära pidada. Samuti on olemas rohkem suletud tüüpi vaikse tsooni alad, kus saab teha rohkem keskendumist vajavaid töid. Lisaks on projekti ruumid, kus tiimid saavad teha üheskoos oma tiimitöid ja pidada maha vajalikke tööarutelusid. Töökohtadel on oodatud töötajatest seda, et juhul kui tööpaigalt lahkutakse pikemaks ajaks kui paar tundi, siis tuleb töölaud teha puhtaks ja vabastada, et mõni teine kolleeg saaks töökohta kasutada. Kontorites on olemas vastavalt kapid ja panipaigad enda isiklike asjade ning dokumentide hoiustamiseks, mistõttu laua puhtaks tegemine suureks probleemiks tegevuspõhistes kontorites ei ole. (De Been, Beijer, 2014)

Miks on rakendatud ja kasutusele võetud sellist tüüpi kontoreid? Põhjus on selle, et sellise kontorikontseptsiooni kasutuselevõtt aitab vähendada ettevõtetel üldkulusid, lisaks aitab kokku hoida ruumi ning seda tõhusamalt kasutada ja suurendab kontori paindlikumat kasutamist (Rolfö, Eklund, Jahncke, 2018). Niisamuti saavad organisatsioonid teha muudatusi töötajate ümberpaigutamisel lihtsamalt. Kontoriruumid ja -plaane ei pea ümber korraldama igal korral, kui meeskonna koosseisus on toimunud muutused või kui on soov meeskonda ümber paigutada mõnele teisele töökorrusele. Samuti ei pea tegema muudatusi siis, kui töötaja tuleb tööle organisatsiooni või lahkub organisatsioonist. Tegevuspõhise paindliku kontori kõige tähtsamaks omaduseks on aga see, et see pakub erinevaid töökohti, mis vastab erinevatele tööliigi nõuetele. (Wohlers, Hertel, 2017)

1.2.2 Rahulolu töökeskkonnaga

Kontorite keskkonda peetakse nüüdseks laialdaselt oluliseks teguriks teadmiste loomisel ja nende edasiandmisel. Kontorikeskkonna mõju mõõtmine on aga keeruline ala, kuna ei ole määratletud sisendid ja väljundid kaasaegses kontoris. (Haynes et al., 2017) Töökeskkonna kvaliteedil on aga oluline roll kontoritöötajate igapäeva töös, kuna see mõjutab nii nende tervist kui ka heaolu. Keskkonna kvaliteedi mõju vähendamine viib alla töötajate efektiivsust ja nende tervis võib seeläbi halveneda. (Vimalanathan, Ramesh Babu, 2014) Avatud kontorites töötavatel inimestel ei ole tavaliselt samasugust kontrolli keskkonna tegurite üle nagu on individuaalsetes kontorites

töötavatel inimestel ja seetõttu võib see viia suurema rahulolematuse ni kontori töökeskkonnaga (Kim, de Dear, 2013).

Avatud kontorite plaan tavaliselt eeldab seda, et see hõlbustab ja edendab kolleegidega suhtlemist ning parandab seeläbi töökoha rahulolu ja tõhustab meeskonnatööd. Teisest küljest on teada tuntud fakt, et avatud kontorites on kontrollimatu müra ja privaatsuse kadu. (Kim, de Dear, 2013) Samas on töötajatel võimalus kasutada tegevuspõhistes kontorites vaikseid tööruume, et vältida töökatkestusi ja müra. Selline kontroll füüsilise töökeskkonna üle aitab vähendada töökatkestuste ja müra negatiivseid mõjusid. (Gerdenitsch et al., 2018)

Rahulolematuse töökeskkonnaga on osutunud avatud kontorites kõrgemaks võrreldes individuaalsete kontoritega. Mõned uuringud on näidanud seda, et avatud kontorites on tööga rahulolu madalam kui individuaalsetes kontorites. Kõige enam ollakse rahulolematud avatud kontorites müra ja privaatsuse vähesuse teguritega. Müra ja privaatsuse puudumine on üheks suurimaks probleemiks keskendumisel avatud kontorites. Peamisteks müraallikateks avatud kontorites on vestlused, kõned ja jutuajamised. (Hongisto et al., 2016) Rahulolu saab aga suurendada seeläbi, kui töötajaid ergutatakse ja turgutatakse vahetama oma töökohti sagedalt (Gerdenitsch et al., 2018). Tegevuspõhised kontorid pakuvad seevastu võimalust privaatsuseks, vaikuseks ning keskendumiseks vaiksete tööruumide näol, kus saab teha häirimatult tööd. Vaiksetes tööruumides saab teha tööd ilma katkestusteta ning töötajad saavad säilitada kontrolli müra ja töökatkestuste üle. Üldiselt on vaiksetes tööruumides paika pandud reeglid, et suhtlemist seal ei toimu, vältimaks häiriva müra teket. Selliste tööruumide olemasolu tegevuspõhistes kontorites omavad positiivset mõju ning aitavad tõsta tulemuslikkust, motivatsiooni ja rahulolu töökeskkonnaga. (Wohlers, Hertel, 2017) Avatud ja suletud kontori tüüpide vahel on selged erinevused ning nendel erinevustel on võimalik mõju privaatsuse tasemele ja võimekusele teha tööd häirimatult (De Been, Beijer, 2014).

Appel-Meulenbroek, Groenen ja Janssen (2011) leidsid, et tegevuspõhist kontorit ei kasutata alati eesmärgipäraselt ning seetõttu võib see põhjustada produktiivsuse ja tulemuslikkuse langust, töötajate haigestumist ning rahulolematust (Janssen, Appel-Meulenbroek, Groenen, 2011). Tegevuspõhiste kontorite iseloomulik kindlate tööpaikade puudumine avaldab negatiivset mõju töökeskkonna rahulolule, heaolule ja motivatsioonile. Võrreldes kontoritega, millel on kabinetid, saavad tegevuspõhistes kontorites töötavad töötajad valida endale erinevate meelepärase tööpaikade vahel, mis võimaldab aga töötajatele suuremat autonoomiat. Üheks

suurimaks murekohaks tegevuspõhiste kontorite puhul on see, et töötajad ei vaheta oma töökohti piisavalt. Töötajad valivad pigem omale tööpaiga isiklike eelistuste põhjal (näiteks istutakse oma sõbra või tuttava läheduses), kuigi tuleks sobiv töökoht valida tööülesannete olemuse põhjal (näiteks istutakse suhtlemisalas, aga tahetakse pigem keskenduda). Selliselt tegevuspõhist kontorit kasutades ei loo keskkond eeliseid avatud kontori ees või näivad isegi halvema keskkonnana, kuna need piiravad töötajate võimalusi oma töökohti personaliseerida. (Wohlers, Hertel, 2017)

Töötajate produktiivsust võib mõjutada rahulolu mitte ainult oma töökohaga vaid ka ruumidega. Kojima, Sakume, Nishihara ja Munakata (2017) leidsid oma uurimuses, et rahulolu kontori valgustuse, soojuse, õhu kvaliteedi, heli ja ruumiga suurendab nii otseselt kui ka läbi tegevuste lihtsustamise kontori ja töötajate produktiivsust. Rahulolu puhke- ja kohtumisaladega suurendavad kontori produktiivsust, kuid on negatiivselt seotud keskendumisega ning seetõttu võiks hea puhke- ja kohtumisala toetada ning soodustada suhtlemist, lõõgastumist ja loomingulist tegevust. (Kojima et al., 2017)

World Green Building Councili (säästliku arendustegevuse valdkonna juhtivorganisatsiooni) produktiivsuse uuringus leiti töökoha rahuloluga seoses järgnevad asjaolud (Haynes et al., 2017):

- Parem õhukvaliteet võib parandada töötajate produktiivsust 8-11 protsenti. Hea õhukvaliteet siseruumides on selgelt tervisele kasulik.
- Töötajad kogevad 4 protsendilist tulemuslikkuse langust madalama temperatuuriga ja 6 protsendilist langust soojema temperatuuriga.
- Kontoritöötajatel, kellel on kontoris olemas aknad magavad keskmiselt 46 minutit rohkem, kui need kellel töökohas aknad puuduvad. Sarnaselt töökeskkonna temperatuurile peetakse valgustuse taseme kontrolli oluliseks elemendiks töökoha rahulolu.
- Kontoritöötajate tulemuslikkus langeb 66 protsenti, kui nad puutuvad kokku segava müraga. Kontoriplaan on väga tihedalt seotud häiriva müraga.
- 69 protsendil Y-põlvkonna töötajatest tõusis produktiivsus tänu modernsele ja kastist-välja kontorile. (Haynes et al., 2017)

Veitch, Charles, Farley ja Newsham (2007) viisid läbi uuringu, mille raames osales 779 töötajat, kes töötasid üheksas erinevas avatud planeeringuga kontoris. Nende mudel näitas seda, et rahulolu kolme omadusega nagu privaatsus/akustika, valgustus ja temperatuur/venilatsioon selgitasid koos suurema töökeskkonna rahulolu. Töötajad, kellel oli suurem rahulolu töökeskkonnaga, olid ka

rahulolevamad oma tööga, viidates füüsilise keskkonna rollile organisatsiooni heaolus ja efektiivsuses. (Veitch et al., 2007)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töökeskkonda saab vaadelda kui ühte mõjutavat faktorit tööga seotuse puhul. Mida rahulolematum on inimene oma töökeskkonna erinevate aspektidega, seda vähem võib ta olla rahul oma töö ja organisatsiooni seotusega. Üldiselt näitavad uuringud, et kõige rahulolematud ollakse müra ja privaatsuse aspektidega, mistõttu need kaks elementi võivad ka autori uuringus tulla nendeks aspektideks, mis mõjutavad töötajate tööga seotust enim.

2 EMPRIILINE UURIMUS

Bakalaureusetöö raames uuriti ühe ettevõtte tegevuspõhises kontoris töötavate töötajate tööga seotust ja hinnanguid töökeskkonna aspektidele. Antud peatükis kirjeldatakse uuringu metoodikat, valimit ja antakse ülevaade uuringu tulemustest ning järeldustest ja ettepanekutest.

2.1 Metoodika

Uuringumeetodiks valis autor kvantitatiivse uurimismeetodi, mille läbiviimiseks koguti andmeid läbi ankeetküsitluse (LISA 1), mis edastati vastajatele meili teel. Küsitlus viidi läbi ettevõttes, kus töötajad töötavad tegevuspõhises kontoris. Ankeetküsitlus koostati Google Docs veebikeskkonnas, mida kasutatakse erinevate anonüümsete uuringute läbiviimiseks. Küsitlus viidi läbi aprillis 2019 ning seda oli võimalik täita ühe nädala jooksul.

Küsimustiku esimeses osas uuris autor küsitletavate üldiseid andmeid nagu sugu, vanus, tööstaaž ettevõttes ja tööalade kasutust. Rahulolu töökeskkonna aspektidega ja tööga seotuse väljaselgitamiseks esitatud väiteid mõõdeti Likerti tüüpi skaalal.

Teises osas mõõdeti rahulolu töökeskkonna aspektidega. Töökeskkonna aspektide mõõtmiseks kasutatakse Kim ja de Dear (2013) skaala 15 küsimusest 12 küsimust. Rahulolu töökeskkonna aspektidega oli võimalik hinnata 7-punktsel skaalal (1 – ei ole üldse rahul, 2 – ei ole rahul, 3 – pigem ei ole rahul, 4 – ei oska öelda, 5 – pigem olen rahul, 6 – olen rahul, 7 – olen väga rahul).

Kolmandas osas mõõdeti töötajate tööga seotust. Selleks kasutas autor Utrechti Tööle Pühendumise skaalat (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Antud töös kasutatakse küsimustiku versiooni UWES-17, mis on eesti keelde tõlgitud. Küsimustikus on 17 väidet, mida on võimalik hinnata 7-punktsel skaala (1 – mitte kunagi, 2 – väga harva, 3 – harva, 4 – vahete-vahel, 5 – tihti, 6 – väga tihti, 7 – alati) ning see jaguneb kolmeks teemaplokiks: tarmukus (*vigor*), pühendumine (*dedication*) ja süvenemine (*absorption*). Küsimustiku teise ja kolmanda osa lõppu lisandusid avatud küsimused, kus vastajad said anda

soovi korral omapoolseid kommentaare ja ettepanekuid töökeskkonna aspektidele ning kirjeldada, mis täpsemalt saaks nende tööga seotuse taset praegusest veelgi enam tõsta või mis aitab nende tööga seotuse taset tõsta.

2.2 Tulemuste analüüs

Uuringu andmete analüüs teostati MS Excel andmetöötlusprogrammis ja statistilist andmeanalüüsi viidi läbi SPSS 25.0 tarkvaraprogrammiga. Illustreerivate jooniste ja tabelite tarvis kasutati MS Excel ja Word programme. Tulemuste kirjeldava statistika esitamiseks kasutatakse valimi suurust (N), aritmeetilist keskmist (m), standardhälvet (s) ja sageduse osakaalu (%). Gruppidevaheliste hinnangute statistiliselt oluliste erinevuste ja üldistatavuse hindamiseks kasutatakse paaris võrdlusteks t -testi ja mitme grupi võrdluseks One-Way ANOVA Post-hoc testi Tamhane meetodil. T -testi erinevuste tugevust väljendab t -statistik ja ANOVA testis F -statistik. Olulise tõenäosuse tähiseks on p . Uuritavate faktorite omavaheliste seoste tugevuse ja suuna leidmiseks kasutatakse Spearman'i korrelatsioonikordajat (ρ), mille puhul tulemused tõlgendatakse järgnevalt: $\rho < 0,1$ - seos puudub, $0,1 \leq \rho < 0,39$ - nõrk seos, $0,4 \leq \rho < 0,69$ - keskmine seos, $0,7 \leq \rho < 0,9$ - tugev seos ja $0,91 \leq \rho < 1,0$ täiuslik seos (Akoglu, 2018). Statistilise analüüsi olulisuse usaldusnivooks valitakse $p < 0,05$. Küsimustiku sisemise usaldusvääruse mõõtmiseks arvutatakse reliaablus koefitsendid Cronbach'i alfa (α), mille tulemust $\alpha > 0,7$ loetakse usaldusväärseks.

2.3 Uuringu valimi kirjeldus

Valim on tehtud ühe asutuse põhjal. Tegemist on rahvusvahelise suurettevõttega, kus töötab kokku ligi 1700 inimest. Uuringus osalesid inimesed organisatsioonist, kes töötavad tegevuspõhises kontoris. Ettevõtte võttis tegevuspõhise kontori kasutusele 2017. aasta mais. Uuringu valimisse kuuluvad inimesed, kes valdavalt oma ametipositsioonilt on alamaastme ja kõrgtaseme spetsialistid. Ankeetküsimustik edastati 760 inimesele. Küsimustikku täitsid kokku 91 ettevõtte töötajat, mis moodustas 12% üldvalimist.

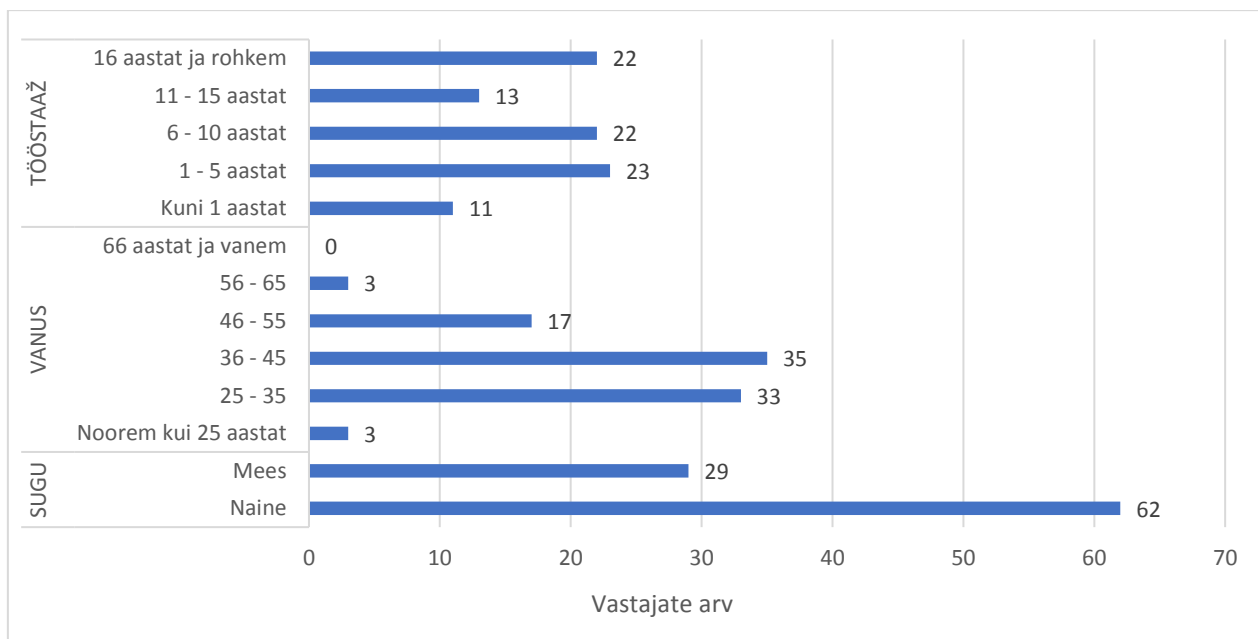
Tabel 1 Valimi taustaandmed arvuliselt ja protsentuaalselt, n=91

Küsimus	Tunnus	Vastajad (N)	Protsent
SUGU	Naine	62	68.1%
	Mees	29	31.9%
VANUS	Noorem kui 25 aastat	3	3.3%
	25 - 35	33	36.3%
	36 - 45	35	38.5%
	46 - 55	17	18.7%
	56 - 65	3	3.3%
	66 aastat ja vanem	0	0.0%
TÖÖSTAAŽ	Kuni 1 aastat	11	12.1%
	1 - 5 aastat	23	25.3%
	6 - 10 aastat	22	24.2%
	11 - 15 aastat	13	14.3%
	16 aastat ja rohkem	22	24.2%

Allikas: autori koostatud

Küsitluse esimeses osas küsiti vastajate taustaandmeid. Vastanute seas oli 62 naist (68,1%) ja 29 meest (31,9%). Uuringus osalenud suurimaks vanusegrupiks osutus 36 – 45 aastased ettevõtte töötajad (38,5%), neile järgnesid 25 – 35 aasta (36,3%), 46 – 55 aasta vanuses töötajad (18,7%). Kõige väiksem vastajate arv oli vanusegrupis noorem kui 25 aastat (3,3%) ja 56 – 65 aastat (3,3%), kus nende osakaaluks kokku oli 6,6%.

Kõige rohkem on vastanute seas tööstaažiga 1-5 aastat (23 inimest, 25,3%). Suuruselt järgmisteks suuremateks tööstaažidega gruppideks on 6 – 10 aastat (22 inimest, 24,2%) ja 16 aastat ja rohkem (22 inimest, 24,2%). Sellele järgnesid 11 – 15 aastase tööstaažiga grupp (13 inimest, 14,3%) ja kuni 1 aastase tööstaažiga vastajate grupp (11 inimest, 12,1%). Suur tööstaaž ettevõttes viitab sellele, et töötajad, kes tulevad sealsesse ettevõttesse tööle, soovivad jääda pikemaajaliselt tööle ning nad on ettevõttele lojaalsemad.



Joonis 2 Valimi jagunemine taustaandmete põhjal

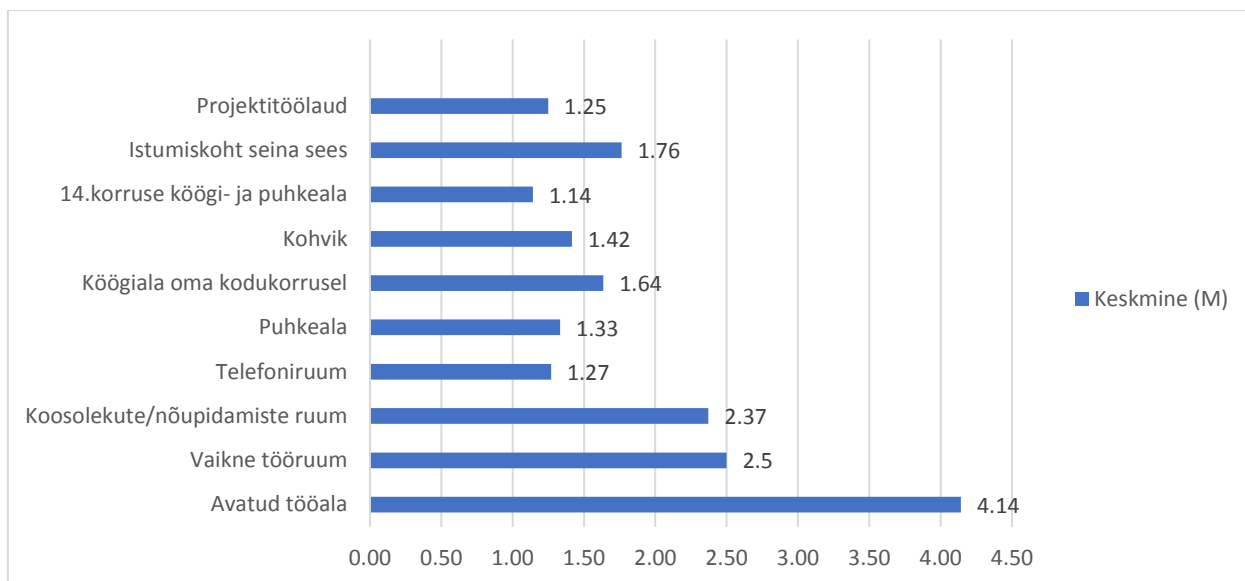
Allikas: autori koostatud

2.4 Uuringu tulemused

Uuringu tulemused on jaotatud järgnevateks alampeatükkideks: tööalade kasutus, töökeskkonna hinnangud, tööga seotus, töökeskkonna aspektide mõju tööga seotusele.

2.4.1 Tööalade kasutus

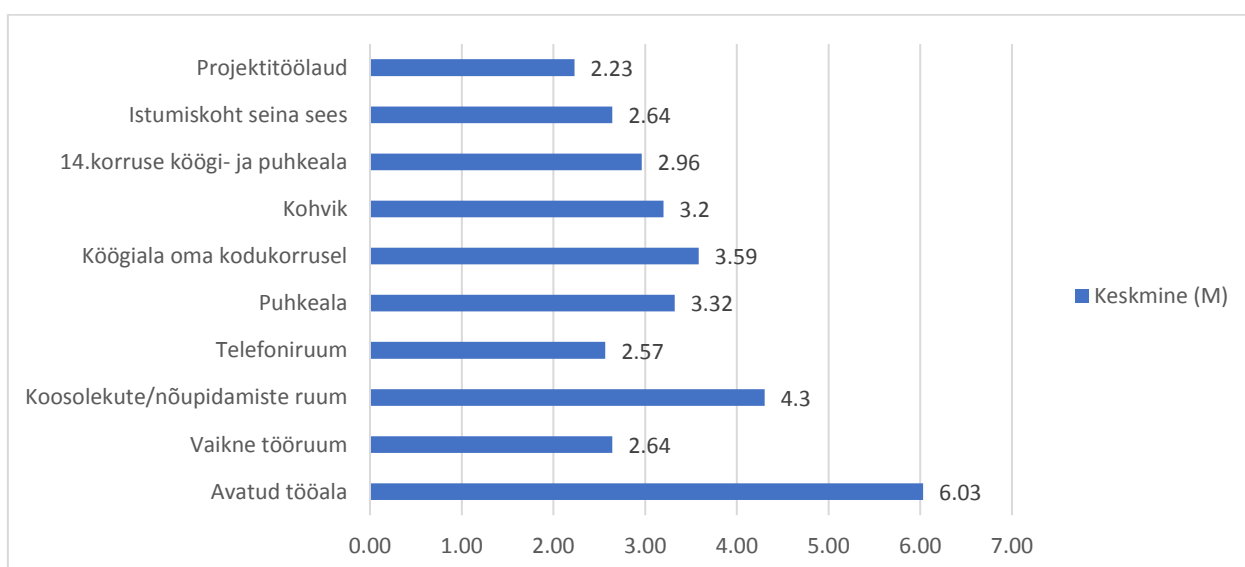
Tegevuspõhise kontori puhul oli soov vaadelda eraldi ka seda, milliseid tööalaid kasutatakse oma töös kõige enam. Ankeetküsitluses paluti jaotada 10 punkti ainult nende tööalade ja -ruumide vahel, mida töötajad kasutavad oma töös enim ja intensiivsemalt. Edasises uuringus kahjuks neid vastuseid ja tulemusi kasutada ei ole võimalik, kuna vastajad said instruktsioonist valesti aru. Siiski oli võimalik olemasolevaid andmeid antud töö tarbeks analüüsida ja neid kokku panna. Selleks jaotas autor valimi omakorda kaheks, et andmeid paremini võrrelda: 1) inimesed, kes said instruktsioonist õigest aru ja jaotasid 10 punkti tööalade vahel, 2) inimesed, kes said instruktsioonist valesti aru ning andsid oma hinnangud 10 punkti skaalal kõigi tööalade osas. Sellise jaotuse korral oli võimalik vaadelda seda, kas tööalade ja -ruumide kasutus tuleb mõlema valimi korral sama või mitte.



Joonis 3 Töölade hinnang 10 punkti jaotusega

Allikas: autori koostatud

10 punkti jaotusega töölade vahel tuli kõige enam kasutatavaks tööruumiks avatud tööala, mille keskmiseks on 4,14. Järgmisena kasutatakse selle valimi puhul vaikset tööruumi, mille keskmiseks tuli 2,5. Kolmandaks kõige enam kasutatakse ruumiks hindas valim koosolekute/nõupidamiste ruumi, kus keskmiseks jäi 2,37. Kõige vähem hindas valim 10 punktise jaotusega tööala 14.korruse köögi- ja puhkeala, mille keskmiseks jäi 1,14.



Joonis 4 Töölade hinnangud 10 punkti skaalal

Allikas: autori koostatud

Valim, kes hindas tööalasi 10 punkti skaalal, pidas kõige enam kasutatavamaks tööalaks avatud tööala ning selle keskmiseks tuli 6,03. Järgmisena kasutatakse selle valimi puhul koosolekute/nõupidamiste ruumi, mille keskmiseks jäi 4,3. Kolmandaks kõige enam kasutatavamaks tööalaks selle valimi puhul oli köögiala oma kodukorrusel, kus keskmiseks jäi 3,59. Kõige vähem kasutab antud valim projektitöölauda, mistõttu selle keskmiseks jäi 2,23.

Valim töötab valdavalt kolmel põhilisel tööalal. Mõlema valimi puhul sai kõige sagedama kasutuse avatud tööala, kus töötajad teevad tööd kõige enam. Samuti kattus mõlema valimi sageduse põhjal koosolekute/nõupidamiste ruum, mis esimese valimi puhul asetses kolmandal positsioonil ja teise valimi puhul teisel positsioonil kasutatavuse põhjal. Esimese valimi puhul hinnati vaikset tööala teiseks enim kasutatavaks tööalaks ($m=2,5$), kuid teise valimi puhul asetas vaikne tööala hinnangute poolest järjestuse lõpuosas ($m=2,64$). Teise valimi puhul hinnati köögiala oma kodukorrusel kõrgelt ($m=3,59$), kuid esimese valim hindas seda ala alles viiendaks ($m=1,64$).

Juhendi väärtõlgendus näitab seda, et tööalade kasutus muutub hinnangute andmisel mõneti erinevaks. Seetõttu tuleks igasugustes järgnevatel uuringutes olla hinnangu juhendite esitamisel täpsem ja korrektsem.

2.4.2 Töökeskkonna aspektide hinnangud

Küsitluse teises osas tuli hinnata rahulolu töökeskkonna erinevate aspektidega. Töökeskkonna aspektide mõõtmiseks kasutati küsitluses Kim ja de Dear (2013) skaala 15 küsimusest 12 küsimust. Vastajad said hinnata 12 erinevat väidet töökeskkonna erinevate aspektide osas 7-punktilisel skaalal.

Kõige enam ollakse rahul tegevuspõhises kontoris tööruumide puhtuse ja korrashoiuga, kus vastajad andsid antud väitele 94,6% positiivseid hinnanguid ($m=6,05$, $s=1,015$). Järgnevalt hinnati kõrgeks tööruumide väljanägemist, kus vastajad andsid antud aspektile 89,1% positiivseid hinnanguid ($m=5,96$, $s=1,032$). Ühtemoodi kõrgelt hinnati ka tööruumide mugavust, kus vastajad andsid positiivseid hinnanguid 90,6% ja võimalust töökaaslastega suhtlemiseks, kus anti positiivseid hinnanguid väitele 93,5% ($m=5,90$, $s=1,023$).

Tabel 2 Töökeskkonna rahulolu aspektide hinnangud koos esinemis sagedustega

Rahulolu töökeskkonna aspektiga	Keskmine (m)	Standard- hälve (s)	Esinemise sagedus (n=91)						
			Ei ole üldse rahul (1)	Ei ole rahul (2)	Pigem ei ole rahul (3)	Ei oska öelda (4)	Pigem olen rahul (5)	Olen rahul (6)	Olen väga rahul (7)
Töökeskkonna temperatuuriga	4,73	1,542	3	4	19	3	31	22	9
Õhu kvaliteediga	5,08	1,439	1	2	16	6	25	27	14
Tööruumide valgustatusega	5,60	1,237	1	1	7	1	24	37	20
Müra tasemega töölaladel	4,22	1,555	3	10	25	5	24	22	2
Privaatsusega töökohal	3,98	1,738	9	11	21	6	25	14	5
Töökoha privaatsusega (võimalusega pidada neljasilma vestlusi)	4,14	1,817	9	10	19	7	20	19	7
Oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalustega	5,18	1,532	3	4	8	5	26	29	16
Võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	5,90	1,023	0	1	2	3	21	36	28
Tööruumide mugavusega	5,90	1,023	0	0	2	7	19	33	30
Tööruumide väljanägemisega	5,96	1,032	0	0	2	8	14	35	32
Tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	6,05	1,015	0	1	2	2	16	35	35
Valdavalt kasutatava töökohaga	5,70	1,129	0	1	5	7	17	38	23

Allikas: autori koostatud

Kõige vähem ollakse rahul tegevuspõhises kontoris privaatsusega töökohal, kus vastajad andsid sellele aspektile negatiivseid hinnanguid 51,7% (m=3,98, s=1,738). Järgnevalt hinnati madalaks töökoha privaatsust ehk võimalust pidada neljasilma vestlusi, ilma et kaaskolleevid pealt kuuleks.

Vastajad andsid negatiivseid hinnanguid antud väitele 49,5% ($m=4,14$, $s=1,817$). Kolmandaks madalama hinnangu saanud aspektiks oli müratase tööaladel, kus vastajad andsid negatiivseid hinnanguid sellele väitele 47,3% ($m=4,22$, $s=1,555$).

Vaadates neid kolme kõige madalamat hinnangut saanud väidet ja nende standardhälbeid, siis võib öelda, et valimi vastused on üldisest keskmisest kaugel. Seda näitab ka esinemise sageduse punktide jaotuses. Rahulolu privaatsusega töökohal on hinnatud enim punktidega 5 – Pigem olen rahul (25 vastajat) ja 3 – Pigem ei ole rahul (21 vastajat). Rahulolu töökoha privaatsusega on enim hinnatud punktidega 5 – Pigem olen rahul (20 vastajat), Pigem ei ole rahul (19 vastajat) ja Olen rahul (19 vastajat). Rahulolu müratasemega tööaladel on hinnatud enim punktidega 3 – Pigem ei ole rahul (25 vastajat) ja 5 – Pigem olen rahul (24 vastajat).

Kuna vanusegrupid nooremad kui 25 aastat ja 56 – 65 aastat olid väga väikesed võrreldes teiste gruppidega, siis edasise analüüsi jaoks liideti need vastajad kokku teiste gruppidega. 3 vastajat vanusegrupist nooremad kui 25 aastat liideti kokku 25 – 35 aastaste vanusegrupiga ning 56 – 65 aastat vanusegrupi 3 vastajat liideti kokku 46 – 55 aastat vanusegrupiga. Vastavalt sellele grupeeriti grupid kolmeks: 1 – „25 – 35 aastat + nooremad kui 25 aastat“, 2 – „36 – 45 aastat“ ja 3 – „46 – 55 aastat + 56 – 65 aastat“.

One-Way ANOVA Post-Hoc test Tamhane meetodil ei tuvastatud, et oleks hinnangutes statistiliselt olulised erinevused vanusegruppide ja staažigruppide lõikes (LISA 2 ja LISA 3).

Teadaolevalt on privaatsus ja müratase üheks suurimaks probleemiks avatud ja tegevuspõhiste kontorite puhul, mistõttu autor eeldas, et madalad hinnangud neile aspektidele ka kindlasti tulevad. Kuna uuringuga selgus tõsiasi, et privaatsust ja mürataset töökohal hinnatigi kõige negatiivsemalt, siis otsustas autor vaadelda lähemalt, kas need grupid vastavad mingitele aspektidele ja väidetele erinevalt. Sagedusjaotus näitab, et kahe vastuse osas on väga suuri erinevusi ja on tugevalt eristuvad grupid. Selleks kontrollis autor, kas nende seotus või nende vastused küsimustele ja väidetele on erinevad.

Täpsemaks uurimiseks jagas autor valimi omakorda kaheks, et uurida lähemalt nende gruppide hinnanguid mürale ja privaatsusele. Privaatsusega töökohal hindasid negatiivselt 45,1%, mis teeb pea poole vastanutest rahulolematuks selle aspektiga tegevuspõhises kontoris. Mürataset hindas negatiivselt 41,8%, mis on samuti suur protsent rahulolematuid inimesi, keda see aspekt

tegevuspõhises kontoris palju häirib. Gruppidevaheliste hinnangute statistiliselt oluliste erinevuste ja üldistatavuse hindamiseks kasutatakse paaris võrdlusteks t-testi.

Autor kodeeris grupid privaatsusetunnetuses järgnevalt: 1) need, kes on privaatsusega rahulolematud ja hindasid seda aspekti skaalal madalalt 1-3, 2) need, kes on privaatsusega rahulolevad ja hindasid seda aspekti skaalal kõrgelt 4-7 (LISA 5). Müratundlikkuses kodeeris autor grupid järgnevalt: 1) müraga rahulolematud töötajad, kes hindasid aspekti skaalal madalalt 1-3, 2) need, keda müra ei häiri ning kes hindasid seda aspekti skaalal kõrgelt 5-7 (LISA 6). Autor jättis teadlikult müratunnetuse gruppide puhul välja skaalal 4 vastajad, keda oli arvuliselt 5, kuna nad ei teadnud täpselt, kas müra neid häirib või mitte.

Statistiliselt on vahed sees privaatsusetunnetuses ja müratundlikkuses pea kõikides näitajates (LISA 5 ja LISA 6). Need, kes privaatsust on hinnanud madalalt, hindavad mõnevõrra kehvemini kõiki väiteid. Statistiliselt olulised erinevused on olemas, kuigi sisuliselt on nad vähetähtsad. Nendest tähenduslikud erinevused on privaatsusetunnetus, võimalus pidada neljasilma vestlusi ning müratunnetus. Teised aspektid sisulist erinevust ei andnud. Töötajad, keda müra ja privaatsus ei häiri, hindasid kõiki väiteid mõnevõrra kõrgemalt võrreldes nendega, kelle jaoks on müra ja privaatsus väga häirivaks faktoriks (LISA 6).

Ainukesed statistiliselt olulised erinevused müratundlikkuse gruppide hinnangutes ilmsid privaatsuse suhtes, kus mürataset kõrgemalt hinnanud vastajad hindasid seda töökeskkonna aspekti oluliselt madalamalt ($m=2,79$, $s=1,527$) kui mürataset mitte häirivaks hinnanud vastajad ($m=4,81$, $s=1,394$, $F=0,18$, $p=0,676$). Samuti esinesid statistiliselt olulised erinevused aspektis võimalus pidada neljasilma vestlusi, kus mürataset kõrgemalt hinnanud vastajad hindasid seda töökeskkonna aspekti oluliselt madalamalt ($m=3,13$, $s=1,773$) kui mürataset mitte häirivaks hinnanud vastajad ($m=4,96$, $s=1,501$, $F=1,48$, $p=0,227$).

Ainukesed statistiliselt olulised erinevused privaatsusetunnetuse gruppide hinnangutes ilmsid mürataseme suhtes, kus privaatsusetunnetust kõrgemalt hinnanud vastajad hindasid seda töökeskkonna aspekti oluliselt madalamalt ($m=3,29$, $s=1,418$) kui privaatsust mitte häirivaks hinnanud vastajad ($m=4,98$, $s=1,220$, $F=1,42$, $p=0,236$). Samuti esinesid statistiliselt olulised erinevused aspektis võimalus pidada neljasilma vestlusi, kus privaatsusetunnetust kõrgemalt hinnanud vastajad hindasid seda töökeskkonna aspekti oluliselt madalamalt ($m=2,85$, $s=1,542$) kui privaatsust mitte häirivaks hinnanud vastajad ($m=5,20$, $s=1,262$, $F=1,01$, $p=0,316$).

2.4.3 Tööga seotus

Tööga seotuse mõõtmiseks kasutas autor Utrechti Tööle Pühendumise skaalat (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) (Schaufeli et al., 2006). UWES küsimustik jaguneb kolmeks teemaploki: tarmukus, pühendumine ja süvenemine. Autor on arvutanud reliaablsusnäitaja Cronbach'i alfa (α) ja samuti esitanud tabelisse aritmeetilised keskmised, standardhälbed ja miinium ning maksimum väärtused. Kõigi tööga seotuse väidete keskmiseks tulemuseks kogu vastajate seas oli $m=5,44$.

Tööga seotuse teemaplokkide usaldusväarsuse kontrollimiseks on arvutatud reliaablsuskoeffitsient Cronbach'i alfa, mille kõrged tulemused ($\alpha > 0,86$) näitavad, et skaalad on usaldusväärsed. Madalaim hinnang anti tarmukusele, kus keskmine oli ($m=5,36, s=0,783$), kuid samas süvenemine ei jäänud palju oma tulemuselt maha ($m=5,39, s=0,791$). Kõrgeim keskmine tuli pühendumisel ($m=5,59, s=0,909$). Üldiselt kolme teemaploki keskmised ei ole väga palju erinevad, mistõttu on nende kõigi aritmeetilised keskmised on positiivsed. Hajuvus on madalam, sest standardhälbed ei ole suured.

Tabel 3 Hinnangud tööga seotusele

	Tarmukus	Pühendumine	Süvenemine
Keskmine (m)	5.36	5.59	5.39
Standardhälve (s)	0.783	0.909	0.791
Miinium	2.67	2.40	3.00
Maksimum	7.00	7.00	7.00
Cronbach'i alfa (α)	0.86	0.92	0.88

Allikas: autori koostatud

Vaadeldes tarmukuse hinnanguid soolise erinevusega, siis mehed hindasid tarmukuse väiteid keskmisega 5,32 ja naised hindasid keskmisega 5,38. Pühendumist hinnati soolises erinevuses vastavalt mehed keskmisega 5,58 ja naised keskmisega 5,60. Süvenemist hinnati soolises lõikes meeste poolt keskmisega 5,33 ja naised keskmisega 5,42. Suuri erinevusi soolises võrdluse tööga seotuse teemaplokkidele ei esine.

Tabel 4 Tööga seotuse väidete hinnangud sooliselt

	Sugu	N=91	Keskmine (m)	Standardhälve (s)
Tarmukus	Mees	29	5.32	0.728
	Naine	62	5.38	0.813
Pühendumine	Mees	29	5.58	0.867
	Naine	62	5.60	0.935
Süvenemine	Mees	29	5.33	0.807
	Naine	62	5.42	0.788

Allikas: autori koostatud

Vaadates vanusegrupiti erinevusi tööga seotuse teemaplokkidele, siis kõige suuremad erinevused kajastuvad tarmukuses, kus vanusegrupp 25 – 35 aastat ja noorem kui 25 aastat hindasid tarmukuse väiteid kõige madalamalt ning seda keskmisega 5,09. 36 – 45 aastased hindasid tarmukust keskmisega 5,54, mistõttu on see vanusegrupp kõige tarmukaim. 46 – 55 aastat ja 56 – 65 aastat vanusegrupp hindas tarmukuse väiteid keskmisega 5,52.

Tabel 5 Tööga seotuse väidete hinnangud vanusegrupiti

	Vanusegrupid	N=91	Keskmine (m)	Standardhälve (s)
Tarmukus	25 - 35 + noorem kui 25 aastat	36	5.09	0.879
	36 - 45 aastat	35	5.54	0.738
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.52	0.538
Pühendumine	25 - 35 + noorem kui 25 aastat	36	5.33	1.057
	36 - 45 aastat	35	5.73	0.819
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.82	0.658
Süvenemine	25 - 35 + noorem kui 25 aastat	36	5.18	0.865
	36 - 45 aastat	35	5.57	0.774
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.46	0.602

Allikas: autori koostatud

Kõige pühendunumad on vanusegrupp 46 – 55 aastat ja 56 – 65 aastat, kus nende keskmiseks tuli 5,82. Kõige madalamalt hindasid oma pühendumist 25 – 35 aastased ja nooremad kui 25 aastat, kust nende keskmiseks tuli 5,33. 36 – 45 aastased hindasid oma pühendumist keskmisega 5,73. Kõige süvenenumad on vanusegrupp 36 – 45 aastat, kus nende keskmiseks tuli 5,57. Kõige vähem suudavad süvenenult tööd teha 25 – 35 aastased ja nooremad kui 25 aastased, kus nende keskmiseks tuli 5,18. 46 – 55 aastased ja 56 – 65 aastased hindasid oma süvenemist keskmisega 5,46.

Staažigruppide hinnangutes leiti, et kõige tarmukamad, pühendunumad ja süvenenumad töötajad on tööstaažirupist 11 – 15 aastat. Nad hindasid tarmukust keskmisega (m=5,64), pühendumist (m=5,92) ja süvenemist (m=5,76). Kõige madalamalt hindasid tarmukust, pühendumist ja süvenemist töötajad, kellel on tööstaaži kuni 1 aastat. Nende hinnangud olid tarmukusele keskmisega (m=5,11), pühendumisele (m=5,35) ja süvenemisele (m=5,03).

Tabel 6 Tööga seotuse väidete hinnangud staažigruppides

	Staažigrupid	N=91	Keskmine (m)	Standardhälve (s)
Tarmukus	Kuni 1 aastat	11	5.11	1.148
	1 - 5 aastat	23	5.15	0.812
	6 - 10 aastat	22	5.31	0.758
	11 - 15 aastat	13	5.64	0.402
	16 aastat ja rohkem	22	5.58	0.680
Pühendumine	Kuni 1 aastat	11	5.35	1.287
	1 - 5 aastat	23	5.50	1.046
	6 - 10 aastat	22	5.42	0.776
	11 - 15 aastat	13	5.92	0.695
	16 aastat ja rohkem	22	5.79	0.739
Süvenemine	Kuni 1 aastat	11	5.03	1.085
	1 - 5 aastat	23	5.31	0.766
	6 - 10 aastat	22	5.28	0.919
	11 - 15 aastat	13	5.76	0.484
	16 aastat ja rohkem	22	5.55	0.571

Allikas: autori koostatud

2.4.4 Töökeskkonna aspektide mõju tööga seotusele

Selles alapeatükis tuuakse välja korrelatsioonianalüüsi tulemused. Töökeskkonna aspektide ja tööga seotuse nähtuste vahel seoste leidmiseks on kasutatud Spearman'i korrelatsioonikordajat (ρ), mille abil tuuakse analüüsis välja seoste tugevus. Autor toob välja olulisemad seosed korrelatsioonitabelist (LISA 7).

Vaadeldes tööga seotuse kolme teemaplokki, siis enim tuli seoseid tarmukusel töökeskkonna aspektidega. Tarmukust mõjutavad nõrgalt töökeskkonna temperatuur ($\rho=0,286$, $p < 0,01$), müratase tööaladel ($\rho=0,315$, $p < 0,01$), tööruumide valgustatus ($\rho=0,264$, $p < 0,05$), võimalused töökaaslastega suhtlemisel ($\rho=0,331$, $p < 0,01$) ja valdavalt kasutatav töökoht ($\rho=0,234$, $p < 0,05$). Juhul kui töötaja ei saa oma töökohal ja tööalas rahulikult teha tööd ilma häirivate faktoriteta nagu müra, halb valgustus, kõikuv temperatuur, siis sellevõrra võivad nad hinnata oma tarmukust madalamaks. Halb töökeskkond paneb töötajat vähem pingutama, mistõttu panustab ta vähem energiat tehtavasse ning töötulemused kannatavad seeläbi. Tarmukust mõjutab korrelatsiooni järgi enim võimalus töökaaslastega suhelda. Mida enam saab töötaja suhelda oma kaaskolleegidega, seda enam on tal energiat, mida ta saab oma töösse ja tegemistesse panustada.

Pühendumist mõjutavad nõrgalt müratase tööaladel ($\rho=0,262$, $p < 0,05$) ja võimalused töökaaslastega suhelda ($\rho=0,244$, $p < 0,05$). Süvenemist mõjutavad nõrgalt tööstaaž ($\rho=0,220$, $p < 0,05$), müratase tööaladel ($\rho=0,274$, $p < 0,01$) ja võimalused töökaaslastega suhelda ($\rho=0,312$, $p < 0,01$). Mida rohkem on müra töökeskkonnas, seda vähem saavad töötajad oma töösse süveneda ja sellele pühenduda.

Tarmukuse ja vanusegruppide vahel on nõrk seos ($\rho=0,218$, $p < 0,05$). Samuti on tarmukuse ja tööstaaži gruppide vahel nõrk seos ($\rho=0,229$, $p < 0,05$). Nendest seostes võib järeldada seda, et tarmukamad on need, kellel on kõrgem tööstaaž ning kes on vanuselt vanemad. Vanemad töötajad suudavad ja oskavad töösse panna oma energiat rohkem ning samuti panustavad nad ka tehtavasse enam.

Ainsad tugevad seosed tulid korrelatsioonitabelis kolme tööga seotuse aspekti vahel: pühendumine ja tarmukus ($\rho=0,816$, $p < 0,01$), süvenemine ja tarmukus ($\rho=0,813$, $p < 0,01$) ning süvenemine ja pühendumine ($\rho=0,752$, $p < 0,01$). Samuti oli tugevas seoses töökoha privaatsus ehk võimalus pidada neljasilma vestlusi ja privaatsuse vahel ($\rho=0,706$, $p < 0,01$). Töötajate jaoks on oluline

töökeskonnas see, et nad saaksid rahulikult, privaatselt ja ilma segamata teha tööd ning seda pigem omaette. Samuti on privaatsuse puhul neile oluline see, et nad saaksid omavahel pidada vestlusi nii, et kolmandad osapooled neid pealt ei kuuleks. Jutuajamiste puhul on oluline, et neile säiliks see privaatsusetunnetus, et keegi ei räägiks delikaatset informatsiooni edasi. Tegevuspõhistes kontorites peab aga hoolikalt jälgima seda, et millal ja kus kellelegi miskit räägitakse, sest inimesed on pidevas liikumises, mistõttu privaatsust on kontoris minimaalselt.

Töökeskonna aspektidel omavahel ilmnedid mitmed mõõdukad seosed: õhu kvaliteet ja töökeskonna temperatuur ($\rho=0,576$, $p < 0,01$), tööruumide valgustatus ja töökeskonna temperatuur ($\rho=0,410$, $p < 0,01$), õhu kvaliteet ja tööruumide valgustatus ($\rho=0,508$, $p < 0,01$), müratase tööaladel ja privaatsus töökohal ($\rho=0,641$, $p < 0,01$), müratase tööaladel ja töökoha privaatsus ehk võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks ($\rho=0,549$, $p < 0,01$) ja privaatsus töökohal ning valdavalt kasutatava töökohaga ($\rho=0,406$, $p < 0,01$).

Õhu kvaliteedi ja soolise grupi vahel on negatiivne nõrk seos ($\rho=-0,219$, $p < 0,05$). Sellest nõrgast seosest saab järeldada seda, et õhu kvaliteeti on hinnanud madalamalt naised. Avatud küsimuste kaudu selgus ka see, et ollakse rahulolematud sellega, et kontoris on õhk liiga kuiv: *„Nii palju kui olen abi küsinud, siis keegi ei oska õpetada kuidas temperatuuri saab juhtida (seinal olevalt puldilt). Õhk on kontoris kuiv.“*

Oma asjade ja töövahendite hoidmise ning soolise grupi vahel on nõrk seos ($\rho=0,259$, $p < 0,05$). Mehed on vähem rahul sellega, kuidas saab oma asju ja töövahendeid hoida tegevuspõhises kontoris. Oma asjade ja töövahendite hoidmise võimaluse ja privaatsusega töökohal vahel on nõrk seos ($\rho=0,323$, $p < 0,01$). Oma asjade ja töövahendite hoidmist võidakse tajuda ka teatud privaatsusehäirena, mistõttu need kaks aspekti võisid anda omapäraseid korrelatsioone. Avatud küsimustega selgus ka see, et inimesed ei taha ega jaksu pidevalt oma asju endaga kaasas kanda terve päeva jooksul ning nad soovivad, et neil oleks võimalus oma töövahendid jätta töölauale: *„Häirib ka vajadus pidevalt otsida ruumi või kanda kaasas ja kokku ja lahti ühendada läpakat, laadijat, kõrvaklappe, telefoni juhuks kui Skype kõne ei toimi, jm asju, mida võib vaja minna. Teha seda vahel 3-4 korda päevas on tüütu. Asjad ja töövahendid – eelistaksin võimalust jätta need lauale, mitte et iga päev pean need kokku panema ja lockerisse viima vmt.“* Avatud küsimuste vastused viitavad sellele, et töötajad soovivad ikkagi enamjaolt teha tööd kindla koha peal. Inimesed on kohatundlikud, kuid samad teades, et neil on olemas oma kindel töökoht, loob see

neile turvalisusetunde, et neil on olemas oma paik, kust keegi neid ära ei aja ning kus nad saavad rahulikult oma tööd teha.

Müراتase tööaladel on kõigi kolme tööga seotuse teemaplokiga nõrgas seoses. Müراتaseme ja tarmukuse vahel on seos ($\rho=0,315$, $p < 0,01$). Müراتaseme ja pühendumise vahel on seos ($\rho=0,262$, $p < 0,05$). Müراتaseme ja süvenemise vahel on seos ($\rho=0,274$, $p < 0,01$). Müراتasemega mõõdeti seda, kas töötajaid häirib enda töökohal olev müra või mitte. Need, kes andsid kõrgema hinnangu müراتasemele küsimustikus, hindasid müراتaset töökeskkonnas madalaks ja mittehäirivaks. Töötajad, keda müراتase ei häiri, panustavad rohkem energiat oma töösse ning on ka selle võrra tarmukamad, pühendunud ja rohkem süvenenumad.

2.5 Järeldused ja ettepanekud

Antud töös uuriti töötajate rahulolu töökeskkonna erinevate aspektidega ning selle mõju tööga seotusele. Uurimustöö eesmärgiks oli selgitada välja kuivõrd tajutud töökeskkonna aspektid tegelikult mõjutavad töötajate tööga seotust. Selles peatükis toob autor välja järeldused uuringu tulemustest ning teeb ettepanekuid ettevõtte haldus- ja personaliüksusele tegevuspõhises kontoris töötamise soodustamiseks.

Uuringus osales 12% töötajaid koguvalimist ehk 91 töötajat. Kahjuks antud uuringu valim ei ole piisavalt suur, et selle põhjal teha terve organisatsiooni tasemel üldistusi. Küll on aga valimi piisavalt suur, et anda sisend ettevõtte haldus- ja personaliüksusele edaspidiseks uurimiseks töökeskkonna aspektide ja tööga seotuse osas.

Bakalaureusetöös olid järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas tajutud töökeskkonna aspektid mõjutavad töötajate tööga seotust?
2. Milline on töötajate tööga seotuse tase ettevõttes?
3. Kui rahul on töötaja oma töökeskkonnaga?

Esimeseks uurimusküsimuseks oli, kuidas tajutud töökeskkonna aspektid mõjutavad töötajate tööga seotust. Tulemused näitasid, et töökeskkonna aspektid mõjutavad vähe töötajate tööga seotust. Töötajad tahavad töötada mugavates ja sobivates tingimustes, aga otseselt see nende tööga seotust ei mõjuta või mõjutab väga vähesel määral. Tarmukust mõjutavad nõrgalt järgmised

töökeskonna aspektid: töökeskonna temperatuur, müratase, valgustatus, võimalused töökaaslastega suhelda ja valdavalt kasutatav töökoht. Kui töötaja ei saa oma kasutataval töökohal teha tööd ilma häirivate faktoriteta, siis hindab ta sellevõrra oma tarmukust madalamalt. Arvestades, et madalaimalt hinnati töökeskonna aspektidest privaatsust töökohal, müra ning võimalust pidada neljasilma vestlusi, siis mõjutavad need ka enim töötajate tööga seotust. Mida enam saab töötaja suhelda oma kaaskolleegidega, seda enam on tal energiat ja jõudlust, mida saab ta edasi suunata oma töösse.

Füüsiline töökeskond mõjutab vähesel määral tööga seotust, kuid olulist seost tööga seotuse ja töökeskonna aspektide vahel ei ole. Pühendumisel esines nõrk seos mürataseme ja võimalusega töökaaslastega suhtlemisel. Müratase on tegevuspõhises kontoris ühes suurimaks murekohaks. Mida rohkem esineb müra töökeskonnas, seda vähem saavad töötajad oma töösse süveneda ja pühenduda. Töötajad, kes andsid kõrgema hinnangu müratasemele, hindasid mürataset töökeskonnas mittehäirivaks ja madalaks. Need, keda müratase töökeskonnas ei häiri, panustavad rohkem oma energiat töösse ja on ka selle võrra tarmukamad, pühendunud ja süvenenumad. Kokkuvõtlikult saab öelda, et pühendumist, süvenemist ja tarmukust mõjutavad muud faktorid, millele vajadusel saab ettevõtte edaspidi tähelepanu pöörata ja täiendavaid uuringuid teha.

Teiseks uurimisküsimuseks oli milline on töötajate tööga seotuse tase ettevõttes. Töötajate seotuse tase on ettevõttes üsna kõrge arvestades üldisi keskmisi, kuid kindlasti saab organisatsioon omaltpoolt teha veelgi enam, et seotuse tase oleks veelgi kõrgem. Kõige kõrgemaks hindasid uuringus osalenud oma emotsionaalset tööga seotust (pühendumist) ja kõige madalamaks hindasid nad oma füüsilist tööga seotust (tarmukust). Kõige pühendunud on vanusegrupp 46 – 55 aastat ja 56 – 65 aastat ning kõige madalamalt hindasid oma pühendumist 25 – 35 aastased ja nooremad kui 25 aastat. Kõige süvenenumad on vanusegrupp 36 – 45 aastat ja kõige vähem suudavad süvenenult tööd teha 25 – 35 aastased ja nooremad kui 25 aastased. Staažigruppide hinnangutes on kõige tarmukamad, pühendunud ja süvenenumad töötajad tööstaažiga 11 – 15 aastat. Kõige madalamalt hindasid tarmukust, pühendumist ja süvenemist töötajad, kelle tööstaaž on kuni 1 aastat. Tarmukamad on need töötajad, kellel on kõrgem tööstaaž ning kes on vanuselt vanemad. Kõrgema tööstaažiga ja vanemate töötajate kõrgem energiatase ning jõudlus võib olla seotud suurema kogemusega tööalaselt enda säästmisel, vaimsel vastupidamisel ning läbipõlemise vältimisel. Samuti on kõrgema tööstaažiga ja vanemad töötajad rohkem pühendunud ettevõttele, kuna nad ei soovi enam töökohta vahetada ja pigem jäävad püsima ühte ettevõttesse

pikemalt ning seda kuni pensionini. Üldiselt saab öelda seda, et füüsiline ja kognitiivne tööga seotus jäid üldisele väidete keskmisele ($m=5,44$) tulemusele veidi alla ning nende tõstmiseks on kindlasti ettevõttes veel arenguruumi. Tööga seotud töötajad on pühendunud oma töörolli täielikult, nad täidavad oma tööülesandeid produktiivsemalt ja jäävad organisatsiooni püsima pikemaks ajaks (Abraham, 2012).

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli kui rahul on töötajad oma töökeskkonnaga. Valdavalt on töötajad oma töökeskkonnaga rahul, kuid ilmnes kolm faktorit, millega ollakse kõige vähem rahul. Nendeks on müra, privaatsus ja töökoha privaatsus ehk võimalus pidada neljasilma vestlusil ilma, et keegi pealt kuuleks. Kõige enam ollakse rahul tegevuspõhises kontoris tööruumide puhtuse ja korrashoiuga, tööruumide väljanägemisega, tööruumide mugavusega ja võimalusega töökaaslastega suhelda. Dispersioonanalüüsi tulemustele toetudes ei mõjuta töötajate vanus ega tööstaaž hinnanguid töökeskkonnale ja tööga seotusele. Korrelatsioonianalüüsis selgus, et õhu kvaliteedi ja soolise grupi vahel esines negatiivne nõrk seos. Selle negatiivse nõrga seose osas saab järeldada, et õhu kvaliteeti on hinnanud madalamalt naised. Naised tunnetavad seda, et õhk on kontoris liiga kuiv ning samuti on see ka pidevalt jahe, kuna konditsioneerid puhuvad pidevalt jahedat õhku peale, mistõttu on suur oht töötajatel ka haigeks jääda.

Privaatsuse madala hinnangu osas selgus, et inimesed on kohatundlikud ning nad sooviksid, et neil oleks oma kindel töökoht. See looks neile suurema turvalisusetunde, et neil on olemas oma paik, kus nad saavad rahulikult ja keskendunult tööd teha ilma kartmata, et kas neil leidub tööle tulles üldse töökohta või mitte. Samuti on töötajatel ka suur soov jätta oma töövahendeid töökohale, et ei peaks kulutama palju aega töövahendite kokku ja lahti pakkimisele.

Võttes arvesse eelnevat toob autor välja järgnevad ettepanekud:

- Töötajate privaatsusetunde suurendamiseks tuleks tööaladel/töökohtadel kasutusele võtta eraldavad sirmid või seinad, et tagada rohkem privaatsust.
- Parema ja sobivama õhukvaliteedi ning temperatuuri suhtes tuleks õpetada töötajatele, kuidas käib tegevuspõhises kontoris temperatuuri ja konditsioneeri reguleerimine. Kuiva õhu vältimiseks tuleks paigaldada õhuniisutid ruumidesse.
- Müra vähendamiseks tuleks kasutusele võtta sirmid tsoonide vahele, et mürataset alandada. Samuti tuleks koosolekute/nõupidamiste ruumid teha mürakindlamaks, sest paljud ruumid kostuvad läbi.

- Mürataseme vähendamiseks võiks suuremad jutuajamised ning arutelud viia avatud tööaladelt teistesse tsoonidesse nagu näiteks köögilale, kus antud ala on eraldatud spetsiaalselt uksega, et vähendada suuremat läbikostuvat müra. Neljasilma vestluste paremaks loomiseks tuleks samuti ruume teha mürakindlamaks, sest töötajad tajuvad seda, et nende delikaatsed jutuajamised kostuvad läbi teistele.
- Kindlasti tasub aeg-ajalt ettevõttel üle vaadata oma motivatsioonipakett. Tähelepanu võiks pöörata regulaarsele palkade ülevaatamisele ja tõstmisele, töötajate tunnustamisele ja koolitus- ning arenguvõimaluste tagamisele.
- Tuleks pöörata rohkem tähelepanu nendele gruppidele, kus tööga seotuse näitajad olid madalamad.
- Tunnustada töötajaid rohkem ja anda neile head ning konstruktiivset tagasisidet.
- Toetada töötajaid nende tegemistes ja kuulata nende mõtteid, arvamusi ning ideid ja võtta neid ka rohkem arvesse.
- Tuleks selgelt ja lihtsalt formuleerida mõõdetavad eesmärgid, et töötajad teaksid, mis suunas ja millise eesmärgi poole nad liiguvad.
- Süvenemise ja keskendumise suurendamiseks tuleks anda töötajatele rohkem aega, et tegeleda süvitsi mingite vajalike teemadega. See omakorda annab neile võimaluse märgata enam neid nüansse ja detaile, mida kiirustades alati tähele ei pane.
- Kasutada ka rohkem võimaluse korral kodukontorit, et vaikus ja rahu teha keskendumist ja süvenemist vajavaid tööloike.

Autori hinnangul oleks tööga seotust mõjutavate faktorite teadasaamiseks vaja ettevõttes läbi viia uuring, mis selgitaks täpsemalt välja, mis faktorid võivad töötajate tööga seotust enim mõjutada.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli selgitada välja kuivõrd tajutud töökeskkonna aspektid tegelikult mõjutavad töötajate tööga seotust. Töö teooriaosas anti ülevaade tööga seotuse definitsioonidest ja käsitlusest, selle ressursidest ja mõjutavatest teguritest ning väljunditest. Samuti anti ülevaade kontori mõistest, selle tüüpidest ja rahulolust töökeskkonnaga. Töö empiirilises osas uuriti töötajate hinnanguid töökeskkonna aspektidele ning selle mõju tööga seotusele.

Bakalaureusetöös püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas tajutud töökeskkonna aspektid mõjutavad töötajate tööga seotust?
2. Milline on töötajate tööga seotuse tase ettevõttes?
3. Kui rahul on töötaja oma töökeskkonnaga?

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring ühe ettevõtte töötajate seas, kes töötavad tegevuspõhises kontoris. Uuringus osales 12% töötajaid koguvalimist ehk 91 töötajat. Kõik uurimisküsimused said töö käigus vastused. Autori arvates koguti piisavalt informatsiooni, et saada antud valimi põhjal kätte hetkeolukorda kirjeldav info. Kirjeldava statistika osas esitati koguvalimi põhjal saadud vastuste aritmeetilised keskmised, standardhälbed ja sageduste osakaalud. Autori arvates aitaks samalaadse küsitluse läbiviimine teistelgi ettevõtetel teada saada töötajate hinnanguid töökeskkonna aspektide ja tööga seotuse osas.

Uuringutulemuste analüüsimisel selgus, et töökeskkonna aspektid mõjutavad vähe töötajate tööga seotust. Töötajad tahavad töötada mugavates ja sobivates tingimustes, aga otseselt see nende tööga seotust ei mõjuta või mõjutab väga vähesel määral. Töötajate seotuse tase on ettevõttes üsna kõrge arvestades üldisi keskmisi. Tarmukamad on need töötajad, kellel on kõrgem tööstaaž ning kes on vanuselt vanemad. Vanemate ja kõrgema tööstaažiga töötajate kõrgem energiatase ning jõudlus võib olla seotud suurema kogemusega tööalaselt enda säästmisel, vaimsel vastupidamisel ning läbipõlemise vältimisel. Samuti on vanemad ja kõrgema tööstaažiga inimesed rohkem pühendunud ettevõttele, kuna nad ei soovi enam töökohta vahetada ja pigem jäävad püsima ühte ettevõttesse pikemalt ning seda kuni pensionini.

Töötajad on oma töökeskkonnaga valdavalt rahul, kuid ilmnes kolm faktorit, millega ollakse kõige vähem rahul. Nendeks on müra, privaatsus ja töökoha privaatsus ehk võimalus pidada neljasilma vestlusil ilma, et keegi pealt kuuleks. Kõige enam ollakse rahul tegevuspõhises kontoris tööruumide puhtuse ja korrashoiuga, tööruumide väljanägemisega, tööruumide mugavusega ja võimalusega töökaaslastega suhtlemiseks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töökeskkonna aspektid mõjutavad vähe töötajate tööga seotust. Tööga seotust mõjutavad muud faktorid ning täpsemaks teadasaamiseks tuleks ettevõttes korraldada täiendav uuring, et saada teada, mis on need faktorid, mis neid enim seovad. Ettevõtte töötajad on oma tööga seotud, kuid kindlasti on võimalik nende praegust seotuse taset veelgi tõsta.

Uuringu tulemused annavad ettevõtte personali- ja haldusüksusele indikatsiooni töötajate vajadustest ja arvamustest ning samuti annavad infot, kuidas organisatsiooni tööd võiks edasiselt korraldada nii, et töötajate tööga seotus organisatsioonis kasvaks.

SUMMARY

THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ASPECTS ON THE EMPLOYEES WORK ENGAGEMENT IN THE ACTIVITY-BASED FLEXIBLE OFFICE

Arina Vassiljeva

Employees spend considerable part of their lives at work and in the corresponding environment. Therefore, it is important for organizations to be able to offer employees good working conditions and a pleasant working environment. In a good working environment, employees want to contribute more to their work and, as a result, they have a longer working relationship with the company, making them more engaged in their work and organization.

Quality of work and work engagement are not only influenced by social and psychological factors, but also by the working environment in which employees work on a daily basis. Not only do people work in the environment of psychosocial factors but also in the physical environment. Working environment is known to have a major impact on employee well-being and satisfaction. The presence of continuous noise in the open-office working environment is more tiring for employees. High levels of noise in working environment are also demotivating for employees since they are unable to concentrate and focus on their work, which is why the quality of work and results are on the decline.

Job motivation is directly related to work engagement. Employees do not want to fully contribute to their work when the working environment is tiring and disturbing for them. Working environment has a significant impact both on the performance of employees and how well they feel in the corresponding environment. The higher an employee evaluates his / her working environment, the better he / she feels in the environment. It is not known to the author more precisely how physical environment, or working environment, influences work of employees. Since work engagement is influenced by a variety of factors, working environment may also have an impact on it.

The aim of the Bachelor thesis was to find out how the aspects of the perceived working environment actually affect the work engagement.

The author of the Bachelor thesis formulated the following research questions:

1. How do the perceived aspects of working environment affect the work engagement?
2. What is the level of the employee engagement in the company?
3. How satisfied is the employee with the working environment?

The quantitative research method was used in the Bachelor thesis. The data were collected in the survey carried out in an activity-based flexible office. The analysis of the research showed that the work engagement is not much affected by aspects of the working environment. The employees want to work in comfortable and appropriate conditions, but they do not directly affect the work engagement or affect to a small extent. The level of the work engagement in the company is quite high considering the overall averages. The more vigorous are the senior employees with a longer employment record. Higher energy levels and performance of the senior employees with a longer employment record can be associated with greater experience in saving themselves while working, mental self-restraint and avoiding burnout. Similarly, the senior people with a longer employment record are more committed to the company as they no longer want to change jobs and tend to stay in one company longer and up to retirement.

The employees are mostly satisfied with their working environment though three factors emerged with which the employees are least satisfied. These are noise, privacy and privacy of the workplace, i.e. the possibility of having a face-to-face conversation without being overheard. The most satisfaction was expressed with the cleanliness and maintenance of the office space in the activity-based flexible office, the appearance and comfort of the office space and the possibility of communicating with colleagues.

To sum up, aspects of the working environment have little impact on the work engagement. Work engagement is affected by other factors, and in order to know them more precisely, the company should carry out an additional survey to find out what the most relevant factors are. Company employees are engaged with their job, but it is certainly possible to increase their current level of engagement.

The results of the research indicate to the human resource and administrative unit of the company the needs and opinions of the employees and, in addition, provide information about further in-company work arrangement in a way when the work engagement of the company's employees would grow.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27–36.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.002>
- Danielsson, C. B. (2016). Office type's association to employees' welfare: Three studies. *Work*, 54(4), 779–790. <https://doi.org/10.3233/WOR-162361>
- Danielsson, C. B., Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40(5), 636–668. <https://doi.org/10.1177/0013916507307459>
- Danielsson, C. B., Bodin, L., Wulff, C., Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 161–171. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.004>

- De Been, I., Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 142–157. <https://doi.org/10.1108/JFM-02-2013-0011>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fried, Y., Demerouti, E., Bakker, A. B. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557–575. <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>
- Gerdenitsch, C., Korunka, C., & Hertel, G. (2018). Need–Supply Fit in an Activity-Based Flexible Office: A Longitudinal Study During Relocation. *Environment and Behavior*, 50(3), 273–297. <https://doi.org/10.1177/0013916517697766>
- Haapakangas, A., Hongisto, V., Varjo, J., Lahtinen, M. (2018). Benefits of quiet workspaces in open-plan offices – Evidence from two office relocations. *Journal of Environmental Psychology*, 56, 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2018.03.003>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

- Haynes, B., Suckley, L., Nunnington, N. (2017). Workplace productivity and office type: An evaluation of office occupier differences based on age and gender. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(2), 111–138. <https://doi.org/10.1108/JCRE-11-2016-0037>
- Hongisto, V., Haapakangas, A., Varjo, J., Helenius, R., Koskela, H. (2016). Refurbishment of an open-plan office – Environmental and job satisfaction. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 176–191. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.12.004>
- Janssen, I., Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P. (2011). An end-user's perspective on activity-based office concepts. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(2), 122–135. <https://doi.org/10.1108/14630011111136830>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kim, J., de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Kojima, T., Sakuma, T., Nishihara, N., Hayashi, T., Munakata, J. (2017). Causal Modeling Between Workplace Productivity and Workers' Satisfaction with Various Spaces in Office Buildings. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, 16(2), 409–415. <https://doi.org/10.3130/jaabe.16.409>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Millward, L. J., Haslam, S. A., Postmes, T. (2007). Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification. *Organization Science*, 18(4), 547–559. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0265>

- Parker, L. D. (2016). From scientific to activity based office management: a mirage of change. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(2), 177–202. <https://doi.org/10.1108/JAOC-01-2015-0007>
- Rolfö, L., Eklund, J., Jahncke, H. (2018). Perceptions of performance and satisfaction after relocation to an activity-based office. *Ergonomics*, 61(5), 644–657. <https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1398844>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Sonnetag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Veitch, J. A., Charles, K. E., Farley, K. M. J., Newsham, G. R. (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*, 27(3), 177–189. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.04.002>

- Vimalanathan, K., Ramesh Babu, T. (2014). The effect of indoor office environment on the work performance, health and well-being of office workers. *Journal of Environmental Health Science and Engineering*, 12(1), 113. <https://doi.org/10.1186/s40201-014-0113-7>
- Vorina, A., Simonič, M., Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262.
- Wohlers, C., Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467–486. <https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Hea vastaja!

Oleksin väga tänulik, kui leiaksid mõned minutid, et aidata kaasa minu bakalaureusetöö valmimisele, vastates alljärgnevale küsimustikule. Käesoleva uuringu eesmärgiks on välja selgitada töötajate hinnangud töökeskkonnale ja selle mõju tööga seotusele.

Küsimustik on anonüümne ja saadud tulemusi kasutatakse vaid üldistatud kujul. Vastamine võtab aega orienteeruvalt 5-10 minutit. Uuringule on võimalik vastata kuni xx.aprillini 2019.

Ette tänades,

Arina Vassiljeva

TalTech halduskorralduse 3.kursuse tudeng

I Üldised andmed

Sugu:

- Mees
- Naine

Vanus:

- Noorem kui 25 aastat
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 55
- 56 – 65
- 66 aastat ja vanem

Tööstaaž:

- Kuni 1 aastat
- 1 – 5 aastat
- 6 – 10 aastat
- 11 – 15 aastat
- 15 aastat ja rohkem

Jaota 10 punkti nende tööalade/tööruumide vahel, mida kasutate kõige intensiivsemalt:

- Avatud tööala
- Vaikne tööruum
- Koosolekute/nõupidamiste ruum
- Telefoniruum
- Puhkeala
- Köögiala oma kodukorrusel
- Kohvik
- 14.korruse köögi- ja puhkeala
- Istumiskoht seinas
- Projektitöölaud

II Töökeskkonna kvaliteet

Palun hinnake 7 palli süsteemis, kui rahul olete tänase töökeskkonna erinevate aspektidega.

(1 – ei ole üldse rahul, 2 – ei ole rahul, 3 – pigem ei ole rahul, 4 – ei oska öelda, 5 – pigem olen rahul, 6 – olen rahul, 7 – olen väga rahul)							
1. ... töökeskkonna temperatuuriga	1	2	3	4	5	6	7
2. ... õhu kvaliteediga töökeskkonnas	1	2	3	4	5	6	7
3. ... tööruumide valgustatusega	1	2	3	4	5	6	7
4. ... müratasemega tööaladel	1	2	3	4	5	6	7
5. ... privaatsusega töökohal	1	2	3	4	5	6	7
6. ... töökoha privaatsusega (võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks)	1	2	3	4	5	6	7

7. ... oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalustega	1	2	3	4	5	6	7
8. ... võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	1	2	3	4	5	6	7
9. ... tööruumide mugavusega (toolid, lauad, töövahendid)	1	2	3	4	5	6	7
10. ... tööruumide väljanägemisega	1	2	3	4	5	6	7
11. ... tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	1	2	3	4	5	6	7
12. ... valdavalt kasutatava töökohaga	1	2	3	4	5	6	7

Kui soovite lisada omapoolseid kommentaare või ettepanekuid töökeskkonna kvaliteedi ja rahulolu osas, siis palun kirjutage siia:

.....

.....

.....

III Tööga seotus

Järgnevad 17 väidet käsitlevad seda, kuidas te end tööil tunnete. Palun hinnake allolevaid väiteid skaalal 0-6 kuivõrd need Teid kirjeldavad.

Mitte kunagi	Väga harva	Harva	Vahete- vahel	Tihti	Väga tihti	Alati
1	2	3	4	5	6	7

1. Tööd tehes tunnen, et pakatan energias	1	2	3	4	5	6	7
2. Minu töö on minu arvates mõttekas ja sellel on selge eesmärk	1	2	3	4	5	6	7
3. Tööd tehes lendab aeg märkamatuks	1	2	3	4	5	6	7
4. Tööd tehes tunnen end tugeva ja tarmukana	1	2	3	4	5	6	7
5. Minu töö innustab mind	1	2	3	4	5	6	7
6. Tööd tehes unustan kõik enda ümber	1	2	3	4	5	6	7
7. Minu töö inspireerib mind	1	2	3	4	5	6	7
8. Hommikul tõustes lähen hea meelelega tööle	1	2	3	4	5	6	7

9. Naudin töösse süvenemist	1	2	3	4	5	6	7
10. Olen oma töö üle uhke	1	2	3	4	5	6	7
11. Olen täielikult oma töösse süvenenud	1	2	3	4	5	6	7
12. Jaksan tööd teha pikka aega järjest	1	2	3	4	5	6	7
13. Minu jaoks on minu töö väljakutseid pakkuv	1	2	3	4	5	6	7
14. Satun tööd tehes hoogu	1	2	3	4	5	6	7
15. Olen oma töös püsiv	1	2	3	4	5	6	7
16. Mul on raske end tööst eemale rebida, kui olen sellesse süvenenud	1	2	3	4	5	6	7
17. Jätkan alla andmata ka siis, kui tööasjad ei suju kõige paremini	1	2	3	4	5	6	7

Mis saaks Teie tööga seotuse taset hetkel tõsta? Mis aitab Teie tööga seotuse taset tõsta?

.....

.....

.....

Tänan, et leidsid aega küsimustikule vastamiseks!

Lisa 2. Vanusegruppide hinnangute võrdlus töökeskkonna aspektidele

Töökeskkonna aspektid	Vanusegrupid	N	m	s	Kahepoolne 95% usaldusvahemik		F	p
					alampiir	ülempiir		
töökeskkonna temperatuuriga	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	4.50	1.464	4.005	4.995	0.73	0.485
	36 - 45 aastat	35	4.94	1.644	4.378	5.508		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	4.75	1.517	4.040	5.460		
	Koguvalim	91	4.73	1.542	4.404	5.047		
õhu kvaliteediga	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.14	1.175	4.741	5.536	0.47	0.624
	36 - 45 aastat	35	5.17	1.599	4.622	5.721		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	4.80	1.609	4.047	5.553		
	Koguvalim	91	5.08	1.439	4.777	5.377		
tööruumide valgustatusega	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.75	1.052	5.394	6.106	0.42	0.656
	36 - 45 aastat	35	5.49	1.337	5.027	5.945		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.55	1.395	4.897	6.203		
	Koguvalim	91	5.60	1.237	5.347	5.862		
müratasemega tööaladel	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	4.06	1.413	3.577	4.534	0.36	0.698
	36 - 45 aastat	35	4.29	1.708	3.699	4.872		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	4.40	1.569	3.665	5.135		
	Koguvalim	91	4.22	1.555	3.896	4.544		

Töökeskkonna aspektid	Vanusegrupid	N	m	s	alampiir	ülempiir	F	p
privaatsusega töökohal	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	3.75	1.574	3.217	4.283	1.98	0.145
	36 - 45 aastat	35	3.83	1.823	3.202	4.455		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	4.65	1.785	3.815	5.485		
	Koguvalim	91	3.98	1.738	3.616	4.340		
töökoha privaatsusega (võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks)	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	4.03	1.612	3.482	4.573	0.81	0.448
	36 - 45 aastat	35	4.00	2.086	3.283	4.717		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	4.60	1.667	3.820	5.380		
	Koguvalim	91	4.14	1.817	3.764	4.521		
oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalustega	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	4.92	1.402	4.442	5.391	1.30	0.279
	36 - 45 aastat	35	5.20	1.659	4.630	5.770		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.60	1.501	4.898	6.302		
	Koguvalim	91	5.18	1.532	4.857	5.495		
võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.64	1.125	5.258	6.020	2.81	0.065
	36 - 45 aastat	35	6.20	0.868	5.902	6.498		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.85	0.988	5.388	6.312		
	Koguvalim	91	5.90	1.023	5.688	6.114		

Töökeskonna aspektid	Vanusegrupid	N	m	s	alampiir	ülempiir	F	p
tööruumide mugavusega (toolid, lauad, töövahendid)	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.83	0.878	5.536	6.131	0.16	0.853
	36 - 45 aastat	35	5.97	1.098	5.594	6.349		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.90	1.165	5.355	6.445		
	Koguvalim	91	5.90	1.023	5.688	6.114		
tööruumide väljanägemisega	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.97	1.000	5.634	6.310	0.05	0.951
	36 - 45 aastat	35	5.91	1.147	5.520	6.308		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	6.00	0.918	5.571	6.429		
	Koguvalim	91	5.96	1.032	5.741	6.171		
tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	6.03	1.082	5.662	6.394	0.03	0.972
	36 - 45 aastat	35	6.09	1.067	5.719	6.452		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	6.05	0.826	5.664	6.436		
	Koguvalim	91	6.05	1.015	5.844	6.266		
valdavalt kasutatava töökohaga	25 -35 aastat + noorem kui 25 aastat	36	5.50	1.298	5.061	5.939	0.93	0.399
	36 - 45 aastat	35	5.86	1.061	5.493	6.222		
	46 - 55 aastat + 56 - 65 aastat	20	5.80	1.056	5.306	6.294		
	Koguvalim	91	5.70	1.159	5.462	5.945		

* Gruppide vaheliste statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks hinnangutes kasutati dispersioonanalüüsi One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil

Lisa 3. Staažigruppide hinnangute võrdlus töökeskkonna aspektidele

Töökeskkonna aspektid	Staažigrupid	N	m	s	Kahepoolne 95% usaldusvahemik		F	p
					alampiir	ülempiir		
töökeskkonna temperatuuriga	Kuni 1 aastat	11	4.73	1.191	3.927	5.527	1.35	0.258
	1 - 5 aastat	23	4.17	1.497	3.527	4.821		
	6 - 10 aastat	22	5.05	1.618	4.328	5.763		
	11 - 15 aastat	13	4.54	1.941	3.365	5.712		
	16 aastat ja rohkem	22	5.09	1.342	3.365	5.686		
	Koguvalim	91	4.73	1.542	3.365	5.047		
õhu kvaliteediga	Kuni 1 aastat	11	5.27	1.348	3.365	6.179	1.00	0.410
	1 - 5 aastat	23	5.09	1.345	3.365	5.669		
	6 - 10 aastat	22	5.50	1.596	3.365	6.208		
	11 - 15 aastat	13	4.69	1.377	3.365	5.525		
	16 aastat ja rohkem	22	4.77	1.445	3.365	5.414		
	Koguvalim	91	5.08	1.439	3.365	5.377		
tööruumide valgustatusega	Kuni 1 aastat	11	5.36	1.567	3.365	6.416	1.18	0.326
	1 - 5 aastat	23	5.87	0.920	3.365	6.267		
	6 - 10 aastat	22	5.77	1.193	3.365	6.301		
	11 - 15 aastat	13	5.77	1.166	3.365	6.474		
	16 aastat ja rohkem	22	5.18	1.402	3.365	5.803		
	Koguvalim	91	5.60	1.237	3.365	5.862		
müratasemega tööaladel	Kuni 1 aastat	11	4.36	1.502	3.365	5.372	0.16	0.956
	1 - 5 aastat	23	4.04	1.430	3.365	4.662		
	6 - 10 aastat	22	4.14	1.612	3.365	4.851		
	11 - 15 aastat	13	4.31	1.653	3.365	5.306		
	16 aastat ja rohkem	22	4.36	1.706	3.365	5.120		
	Koguvalim	91	4.22	1.555	3.365	4.544		

Töökeskkonna aspektid	Staažigrupid	N	m	s	alampiir	ülempiir	F	P
privaatsusega töökohal	Kuni 1 aastat	11	3.91	1.640	3.365	5.011	1.33	0.266
	1 - 5 aastat	23	3.91	1.621	3.365	4.614		
	6 - 10 aastat	22	3.36	1.560	3.365	4.055		
	11 - 15 aastat	13	4.54	1.664	3.365	5.544		
	16 aastat ja rohkem	22	4.36	2.036	3.365	5.267		
	Koguvalim	91	3.98	1.738	3.365	4.340		
töökoha privaatsusega (võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks)	Kuni 1 aastat	11	4.91	1.700	3.365	6.051	1.22	0.309
	1 - 5 aastat	23	4.09	1.857	3.365	4.890		
	6 - 10 aastat	22	3.55	1.819	3.365	4.352		
	11 - 15 aastat	13	4.15	1.573	3.365	5.104		
	16 aastat ja rohkem	22	4.41	1.919	3.365	5.260		
	Koguvalim	91	4.14	1.817	3.365	4.521		
oma asjade ja töövahendite hooldmise võimalustega	Kuni 1 aastat	11	4.91	1.446	3.365	5.881	0.60	0.662
	1 - 5 aastat	23	5.26	1.010	3.365	5.698		
	6 - 10 aastat	22	5.23	1.850	3.365	6.047		
	11 - 15 aastat	13	4.69	1.750	3.365	5.750		
	16 aastat ja rohkem	22	5.45	1.595	3.365	6.162		
	Koguvalim	91	5.18	1.532	3.365	5.495		
võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	Kuni 1 aastat	11	5.45	1.368	3.365	6.374	1.12	0.355
	1 - 5 aastat	23	5.74	1.010	3.365	6.176		
	6 - 10 aastat	22	6.00	1.113	3.365	6.493		
	11 - 15 aastat	13	6.23	0.927	3.365	6.791		
	16 aastat ja rohkem	22	6.00	0.756	3.365	6.335		
	Koguvalim	91	5.90	1.023	3.365	6.114		
tööruumide mugavusega (toolid, lauad, töövahendid)	Kuni 1 aastat	11	5.91	0.701	3.365	6.380	0.29	0.887
	1 - 5 aastat	23	5.91	1.041	3.365	6.363		
	6 - 10 aastat	22	5.86	0.941	3.365	6.281		
	11 - 15 aastat	13	6.15	1.214	3.365	6.888		
	16 aastat ja rohkem	22	5.77	1.152	3.365	6.283		
	Koguvalim	91	5.90	1.023	3.365	6.114		

Töökeskkonna aspektid	Staažigrupid	N	m	s	alampiir	ülempiir	F	P
tööruumide väljanägemisega	Kuni 1 aastat	11	6.18	0.603	3.365	6.587	0.30	0.878
	1 - 5 aastat	23	6.04	0.928	3.365	6.445		
	6 - 10 aastat	22	5.95	1.090	3.365	6.438		
	11 - 15 aastat	13	5.85	1.281	3.365	6.620		
	16 aastat ja rohkem	22	5.82	1.140	3.365	6.323		
	Koguvalim	91	5.96	1.032	3.365	6.171		
tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	Kuni 1 aastat	11	6.18	0.603	3.365	6.587	0.38	0.820
	1 - 5 aastat	23	5.96	1.147	3.365	6.453		
	6 - 10 aastat	22	6.23	0.869	3.365	6.613		
	11 - 15 aastat	13	5.85	1.519	3.365	6.764		
	16 aastat ja rohkem	22	6.05	0.844	3.365	6.420		
	Koguvalim	91	6.05	1.015	3.365	6.266		
valdavalt kasutatava töökohaga	Kuni 1 aastat	11	5.64	0.924	3.365	6.257	0.44	0.781
	1 - 5 aastat	23	5.57	1.161	3.365	6.067		
	6 - 10 aastat	22	5.64	1.293	3.365	6.210		
	11 - 15 aastat	13	6.08	1.115	3.365	6.751		
	16 aastat ja rohkem	22	5.73	1.202	3.365	6.260		
	Koguvalim	91	5.70	1.159	3.365	5.945		

* Gruppide vaheliste statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks hinnangutes kasutati dispersioonanalüüsi One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil

Lisa 4. Staažigruppide hinnangute võrdlus tööga seotusele

Tööga seotus	Staažigrupid	N	m	s	Kahepoolne 95% usaldusvahemik		F	p
					alampiir	ülempiir		
Tarmukus	Kuni 1 aastat	11	5.11	1.148	4.335	5.877	1.59	0.184
	1 - 5 aastat	23	5.15	0.812	4.801	5.503		
	6 - 10 aastat	22	5.31	0.758	4.974	5.647		
	11 - 15 aastat	13	5.64	0.402	5.398	5.884		
	16 aastat ja rohkem	22	5.58	0.680	5.274	5.877		
	Koguvalim	91	5.36	0.783	5.194	5.520		
Pühendumine	Kuni 1 aastat	11	5.35	1.287	4.481	6.210	1.17	0.329
	1 - 5 aastat	23	5.50	1.046	5.043	5.948		
	6 - 10 aastat	22	5.42	0.776	5.074	5.762		
	11 - 15 aastat	13	5.92	0.695	5.503	6.343		
	16 aastat ja rohkem	22	5.79	0.739	5.463	6.119		
	Koguvalim	91	5.59	0.909	5.402	5.781		
Süvenemine	Kuni 1 aastat	11	5.03	1.085	4.302	5.759	1.72	0.154
	1 - 5 aastat	23	5.31	0.766	4.980	5.643		
	6 - 10 aastat	22	5.28	0.919	4.873	5.688		
	11 - 15 aastat	13	5.76	0.484	5.464	6.049		
	16 aastat ja rohkem	22	5.55	0.571	5.300	5.806		
	Koguvalim	91	5.39	0.791	5.227	5.557		

* Gruppide vaheliste statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks hinnangutes kasutati dispersioonanalüüsi One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil

Lisa 5. Privaatsustunnetuse gruppide hinnangute võrdlus väidetele

	Privaatsustunnetus	N	Keskmine (m)	Standardhälve (s)	F	p
töökeskkonna temperatuuriga	Madalt hinnanud	41	4.68	1.474	0.15	0.699
	Kõrgelt hinnanud	50	4.76	1.611		
õhu kvaliteediga	Madalt hinnanud	41	5.07	1.523	0.41	0.525
	Kõrgelt hinnanud	50	5.08	1.383		
tööruumide valgustatusega	Madalt hinnanud	41	5.29	1.250	0.97	0.328
	Kõrgelt hinnanud	50	5.86	1.178		
müratasemega tööaladel	Madalt hinnanud	41	3.29	1.419	1.42	0.236
	Kõrgelt hinnanud	50	4.98	1.220		
privaatsusega töökohal	Madalt hinnanud	41	2.29	0.814	0.20	0.659
	Kõrgelt hinnanud	50	5.36	0.827		
töökoha privaatsusega (võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks)	Madalt hinnanud	41	2.85	1.542	1.02	0.316
	Kõrgelt hinnanud	50	5.20	1.262		
oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalustega	Madalt hinnanud	41	4.59	1.802	15.08	0.000
	Kõrgelt hinnanud	50	5.66	1.062		
võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	Madalt hinnanud	41	5.49	1.098	1.51	0.223
	Kõrgelt hinnanud	50	6.24	0.822		
tööruumide mugavusega (toolid, lauad, töövahendid)	Madalt hinnanud	41	5.63	0.994	0.76	0.384
	Kõrgelt hinnanud	50	6.12	1.003		
tööruumide väljanägemisega	Madalt hinnanud	41	5.59	1.048	1.89	0.172
	Kõrgelt hinnanud	50	6.26	0.922		
tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	Madalt hinnanud	41	5.90	0.995	0.10	0.749
	Kõrgelt hinnanud	50	6.18	1.024		
valdavalt kasutatava töökohaga	Madalt hinnanud	41	5.12	1.364	22.15	0.000
	Kõrgelt hinnanud	50	6.18	0.661		
Tarmukus	Madalt hinnanud	41	5.14	0.841	0.73	0.395
	Kõrgelt hinnanud	50	5.53	0.692		
Pühendumine	Madalt hinnanud	41	5.42	0.933	0.01	0.909
	Kõrgelt hinnanud	50	5.73	0.874		
Süvenemine	Madalt hinnanud	41	5.17	0.884	1.69	0.197
	Kõrgelt hinnanud	50	5.57	0.660		

Lisa 6. Müratundlikkuse gruppide hinnangute võrdlus väidetele

	Müratundlikkus	N	Keskmine (m)	Standardhälve (s)	F	p
töökeskkonna temperatuuriga	Madalt hinnanud	38	4.42	1.482	0.60	0.440
	Kõrgelt hinnanud	48	5.02	1.578		
õhu kvaliteediga	Madalt hinnanud	38	5.11	1.371	1.07	0.305
	Kõrgelt hinnanud	48	5.13	1.496		
tööruumide valgustatusega	Madalt hinnanud	38	5.26	1.201	1.90	0.171
	Kõrgelt hinnanud	48	5.96	1.010		
müratasemega tööaladel	Madalt hinnanud	38	2.58	0.642	0.05	0.824
	Kõrgelt hinnanud	48	5.54	0.582		
privaatsusega töökohal	Madalt hinnanud	38	2.79	1.527	0.18	0.676
	Kõrgelt hinnanud	48	4.81	1.394		
töökoha privaatsusega (võimalus pidada neljasilma vestlusi ilma, et teised pealt kuuleks)	Madalt hinnanud	38	3.13	1.773	1.48	0.227
	Kõrgelt hinnanud	48	4.96	1.501		
oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalustega	Madalt hinnanud	38	4.66	1.775	7.19	0.009
	Kõrgelt hinnanud	48	5.60	1.216		
võimalustega töökaaslastega suhtlemiseks	Madalt hinnanud	38	5.58	1.130	1.16	0.284
	Kõrgelt hinnanud	48	6.23	0.857		
tööruumide mugavusega (toolid, lauad, töövahendid)	Madalt hinnanud	38	5.61	1.054	0.78	0.380
	Kõrgelt hinnanud	48	6.13	0.981		
tööruumide väljanägemisega	Madalt hinnanud	38	5.68	1.068	1.49	0.226
	Kõrgelt hinnanud	48	6.15	0.945		
tööruumide puhtuse ja korrashoiuga	Madalt hinnanud	38	5.76	1.125	4.61	0.035
	Kõrgelt hinnanud	48	6.31	0.879		
valdavalt kasutatava töökohaga	Madalt hinnanud	38	5.08	1.383	22.28	0.000
	Kõrgelt hinnanud	48	6.19	0.673		
Tarmukus	Madalt hinnanud	38	5.17	0.764	0.02	0.878
	Kõrgelt hinnanud	48	5.54	0.786		
Pühendumine	Madalt hinnanud	38	5.39	0.867	0.09	0.768
	Kõrgelt hinnanud	48	5.79	0.910		
Süvenemine	Madalt hinnanud	38	5.20	0.794	0.02	0.885
	Kõrgelt hinnanud	48	5.58	0.772		

Lisa 7. Korrelatsioonitabel tööga seotuse ja töökeskkonna aspektide vahel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 Sugu	1.000																	
2 Vanus	.081	1.000																
3 Tööstaaž	.014	,619**	1.000															
4 Tarmukus	.084	,218*	,229*	1.000														
5 Pühendumine	.019	.178	.123	,816**	1.000													
6 Süvenemine	.090	.170	,220*	,813**	,752**	1.000												
7 töökeskkonna temperatuur	-.169	.086	.163	,286**	.158	.174	1.000											
8 õhu kvaliteet	-,219*	-.049	-.123	.097	-.011	-.003	,576**	1.000										
9 tööruumide valgustatus	.145	-.040	-.111	,264*	.182	.179	,410**	,508**	1.000									
10 müratase tööaladel	.137	.096	.054	,315**	,262*	,274**	,238*	.043	,362**	1.000								
11 privaatsus töökohal	.187	.179	.123	.184	.151	.158	.116	.000	,313**	,641**	1.000							
12 töökoha privaatsus (võimalus pidada neljasilma vestlusi)	.098	.103	-.027	.149	.154	.154	.118	.040	,310**	,549**	,706**	1.000						
13 oma asjade ja töövahendite hoidmise võimalus	,215*	,217*	.116	.204	.073	.189	.140	.066	,245*	,257*	,348**	,390**	1.000					
14 võimalus töökaaslastega suhtlemiseks	.130	.137	.163	,331**	,244*	,312**	,262*	.202	,273**	,315**	,323**	,374**	,430**	1.000				
15 tööruumide mugavus	.111	.087	.014	.189	.169	.153	,283**	,351**	,385**	,292**	,296**	.200	,280**	,467**	1.000			
16 tööruumide väljanägemine	.143	-.001	-.075	.083	.047	.102	,214*	,327**	,419**	,247*	,282**	,270**	,439**	,326**	,590**	1.000		
17 tööruumide puhtus ja korrashoid	-.026	-.026	-.023	.092	.080	.075	,442**	,535**	,382**	,257*	.152	,260*	.156	,326**	,464**	,615**	1.000	
18 valdavalt kasutatav töökoht	.039	.098	.105	,234*	.192	.191	,235*	,246*	,384**	,382**	,406**	,339**	,350**	,461**	,516**	,578**	,568**	1.000

** p < 0,01

* p < 0,05