

Kristina Sutt

TOOTMISTÖÖLISTE VOOLAVUST PÕHJUSTAVAD TEGURID ESIMESEL TÖÖAASTAL

THE FACTORS RESULTING TURNOVER OF PRODUCTION WORKERS DURING FIRST YEAR AT WORK

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tootmistööliste voolavust põhjustavad tegurid esimesel tööaastal Eesti kapitalil baseeruva ettevõtete grupi näitel. Magistritöö on aktuaalne, et lahendada ettevõtete uute tootmistööliste voolavusega seotud probleem, milleks on tööliste lahkumine ettevõtetest esimesel tööaastal.

Voolavuse põhjustena käsitletakse tegureid, mille puhul varasemates teadusuuringutes on leitud seoseid uute töötajate voolavusega. Nendeks on organisatsiooniline kohanemine, emotsionaalne ja normatiivne pühendumine organisatsioonile, emotsionaalne pühendumine otsesele juhile ja tajutava psühholoogilise leppe murdmine.

Uuringu valimiks olid tootmistöölised, kes on töötanud ettevõtetes vähem kui aasta. Uuringu meetodina kasutati ankeetküsitlust, mis viidi läbi aprillis 2018.a.

Ettevõttega kohanemist hinnati läbi sotsiaalsete taktikate võttes aluseks Jonesi (1986) meetodika; organisatsioonilist pühendumust mõõdeti kasutades Alleni ja Meyeri (1990) väljatöötatud organisatsioonilise pühendumise kolmemõõtmeliselt skaalalt emotsionaalse ja normatiivse pühendumise skaalat; otsesele juhile emotsionaalse pühendumise mõõtmiseks kasutati Stinglhamber, Bentein ja Vandenberghe's (2002) skaalat; tajutava psühholoogilise leppe murdmise hindamiseks kasutati Robinsoni ja Morrisoni (2002) skaalat. Lahkumiskavatsuste ajalise perspektiivi mõõtmiseks kasutas autor van Dami (2008) väiteid, mille alusel saab töötajaid lahkumiskavatsuste alusel liigitada kiireteks lahkujateks, otsusekindlateks lahkujateks, kindlaksmääratud lahkujateks, pikaajalisteks lahkujateks ning kohal püsijateks.

Uurimistöö käigus selgitati välja, kui tõhusaks peavad uued tootmistöölised ettevõttesse sisseelamise programmi oma sotsialiseerumisel ettevõttesse; kuivõrd nad hindavad oma pühendumist ettevõttele; kas emotsionaalselt ollakse enam pühendunud ettevõttele või otsesele juhile ning kuidas tajutakse psühholoogilisest lepest kinnipidamist. Lisaks analüüsiti erinevate lahkumiskavatsustega töötajate hinnangute erinevusi eelpool loetletud tegurite lõikes.

Analüüsist selgus, et ettevõtetes kasutatavad sotsialiseerumise meetodid on pigem individuaalset kui institutsionaalset laadi ning ei aita uute tootmistööliste ettevõttesse kohanemisele kaasa, mistõttu neid pigem ei saa tõhusaks pidada. Uute tootmistööliste emotsionaalse ning normatiivse pühendumise määr

ettevõtetele on madal ning tajutakse psühholoogilise leppe murdmist, mis võib põhjustada töötajate lahkumist. Emotsionaalne pühendumine otsesele juhile on uute tootmistööliste seas kõrgem kui emotsionaalne pühendumine ettevõttele. Uuringu tulemused kinnitasid varasemalt läbiviidud uuringute tulemusi, et erinevate lahkumiskavatsusega töötajate hinnangud analüüsitud voolavust põhjustavate tegurite lõikes on erinevad.

Kõik antud uurimustöös kasutatud skaalad ei saavutanud selle valimi peal piisavat reliaablust, mistõttu tuleviku uuringute puhul tuleks sellega arvestada.

Ettepanekute peatükis esitas autor ettepanekud sisselamise programmi tõhustamiseks, organisatsioonilise pühendumise suurendamiseks ja tajutava psühholoogilise leppe murdmise minimeerimiseks, et seeläbi uute tootmistööliste voolavust vähendada.

Magistritöö võtmesõnad: uus töötaja, voolavus, sotsialiseerumise taktikad, organisatsiooniline pühendumus, otsesele juhile pühendumine, psühholoogiline lepe, lahkumiskavatsused.