

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Anton Dijev

**TÖÖTAJATE TÖÖGA SEOTUS JA SEDA MÕJUTAVAD TEGURID
JÄÄTMEKÄITLUSE VALDKONNAS OÜ EKOVIIR NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Anton Dijev

“ “ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Tiiu Kamdron

“ “ 2017

Kaitsmisele lubatud “ “ 2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees lektor Liina Randmann

LÜHIKOKKUVÕTE

Organisatsiooni toimimine sõltub inimressurssidest, mistõttu on tööandja huvitatud välja selgitama oma töötajate vajadused ja soovid, et luua töötajatele täiendavaid tööalaseid võimalusi ja ressursse paremate töötulemuste saavutamiseks. Tööga seotuse teooria tõstatab küsimuse, kuidas suudab ettevõtte saavutada oma strateegilisi eesmärke ja luua tingimused töötajate arenguks, kus iga töötaja ning juht teevad organisatsiooni heaks kõik endast oleneva. Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kirjeldada ning analüüsida jäätmekäitlusettevõtte töötajate tööga seotust ja seda mõjutavad tegureid.

Magistritöö teoreetilises osas antakse ülevaade tööga seotuse mõiste kujunemisest, selle komponentidest ning seda mõjutavatest teguritest, tööalaste nõudmiste ja ressursside mudelist ning selle seosest tööga seotusega. Empiirilises osas iseloomustatakse lühidalt ettevõtet Ekovir OÜ, antakse ülevaade uurimistöö metoodikast, protseduurist ja valimist ning analüüsitakse uuringu tulemusi. Töö kolmandas osas analüüsitakse uuringu tulemusi ning esitatakse järeldused ja ettepanekud. Magistritöös kasutatakse kvantitatiivuuringut. Andmete kogumiseks korraldatakse ettevõtte Ekovir OÜ töötajate seas ankeetküsitlus. Andmete analüüsimiseks kasutatakse kirjeldavat statistikat, võrdlevat statistikat ja korrelatsioonianalüüsi. Uuringust selgus, et naised on rohkem seotud positiivsete emotsioonidega, samas on neil rohkem tööga seotud terviseprobleeme ning nad tunnetavad enam tööga seotust kui mehed. Sugude vahel esines statistiliselt oluline erinevus töökoormuse lõikes, mis näitab, et meestel on suurem koormus kui naistel. Tulemused näitasid, et tehtav töö ei anna piisavalt rahulolu. Energia mõjutab töötaja funktsioone ning tegevust konkreetses töökohas suuremal määral kui teised isiksuseomadused. Töötajate jaoks on esikohal erinevate töökohustuste täitmine, hoolimata muudest probleemidest. Ülekoormus ei anna võimalust tööle pühenduda. Üldiselt võib märkida, et töötajad teavad oma töökohustusi ja tunnevad oma vastutusala.

Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettevõtte juhtkonnale konkreetsed ettepanekud. Ettevõtte juhtkonnal on pärast uuringu tulemustega tutvumist võimalus rakendada erinevaid meetmeid töötajate heaolu ja motivatsiooni tõstmiseks, ettevõtte tööprotsessi parendamiseks ning töökollektiivi suhete tugevdamiseks.

Võtmesõnad: tööga seotus, ressursid, heaolu, töötajad, OÜ Ekovir.

ABSTRACT

EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT IN WASTE MANAGEMENT BUSINESS AND
THE FACTORS AFFECTING IT BY THE EXAMPLE OF EKO VIR OÜ

Anton Dijev

SISUKORD

| | |
|---|----|
| LÜHIKOKKUVÕTE | 3 |
| ABSTRACT | 4 |
| SISUKORD | 5 |
| SISSEJUHATUS | 7 |
| 1. TÖÖ TEOREETILINE ÜLEVAADE | 10 |
| 1.1 Tööga seotuse mõiste ja selle komponendid | 10 |
| 1.2 Tööga seotuse kujunemine | 12 |
| 1.3 Töö nõudmiste-ressursside mudel ja selle seosed tööga seotusega | 14 |
| 1.4 Tööga seotust mõjutavad tegurid | 19 |
| 1.4.1 Töölased ressursid | 19 |
| 1.4.2 Personaalsed ressursid | 20 |
| 1.5 Tööga seotuse seosed töösooritusega | 21 |
| 2. EMPIIRILINE UURING | 24 |
| 2.1 OÜ Ekovir lühitutvustus | 24 |
| 2.2 Uuringu meetodika | 24 |
| 2.3 Protseduur | 26 |
| 2.4 Valimi kirjeldus | 27 |
| 2.5 Empiirilise uuringu tulemused | 29 |
| 2.5.1 Kirjeldav statistika | 29 |
| 2.5.2 Võrdlev statistika | 41 |
| 2.5.3 Tööga seotuse seosed tööalaste ressurside ja tööstressiga | 43 |
| 3. JÄRELDUSED, ARUTELU NING ETTEPANEKUD | 48 |
| KOKKUVÕTE | 51 |
| RESUME | 54 |
| VIIDATUD KIRJANDUS | 55 |
| LISAD | 61 |
| LISA 1 Küsimustik (eesti keeles) | 61 |
| LISA 2 Küsimustik (vene keeles) | 68 |
| LISA 3 Küsimustiku vastuste protsentuaalne jagumine | 75 |
| LISA 4 Küsimustiku keskmised, standardhälbed ja miinimum-maksimumväärtused väidete järjekorras | 78 |

| | |
|---|----|
| LISA 5 Tööga seotuse ja tööalaste ressursside omavahelised seosed | 81 |
| LISA 6 Tööga seotuse ja tööstressi omavahelised seosed..... | 82 |
| LISA 7 Tööalaste ressursside ja tööstressi omavahelised seosed..... | 83 |

SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on tööga seotuse teooria leidnud üha rohkem tunnustust. See teooria tõstatab küsimuse, kuidas suudab ettevõtte saavutada oma strateegilisi eesmärke ja luua tingimusi töötajate arenguks, kus iga töötaja ning juht teevad organisatsiooni heaks kõik endast oleneva. Iga organisatsiooni toimimine sõltub inimressurssidest ning iga ettevõtte püüab välja selgitada oma töötajate soovid ja vajadused ning üritab sobitada need oma võimalustega, luues täiendavaid ressursse paremate töötulemuste saavutamiseks. Üha rohkem tähelepanu pööratakse positiivsele töökorraldusele, mis on seotud töötaja subjektiivse heaolu ja tehtava töövooga. Uuemas teaduskirjanduses on teadlastele ja praktikutele üheks kõige enam kõneainet pakkunud juhtimisalaseks probleemiks see, kuidas kaasata töötajaid organisatsiooni juhtimisse.

Tööga seotuse (*work engagement*) üheks positiivseks näiteks on see, et selle alusel, kuidas inimene täidab oma tööülesandeid, on võimalik kindlaks teha, kuidas inimene mõistab enda osalust tööhõives. Lisaks võimaldab töötajate tööga seotuse uurimine prognoosida nende lojaalsust ja stabiilsust. Teooria ütleb lühidalt, et organisatsiooni juhi ülesanne on luua kõigile töötajatele selline õhkkond, kus nad sooviksid lisaks füüsilisele kohalolekule ka täiel määral töösse panustada ning oleksid tööle täielikult pühendunud, nagu omanik oma äri eest või igäiks oma kodu eest hoolitsemisel. Tööga seotuse korral on töö kui isiklik huvitegevus, mis köidab täielikult inimese tähelepanu, mistõttu ollakse valmis tegema heade töötulemuste nimel kõik endast olenev.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kirjeldada ning analüüsida jäätmekäitlusaldkonna ettevõtte töötajate tööga seotust ning selle seoseid töötajate tööalaste ja personaalsete ressurssidega. Uuritavas ettevõttes Ekovir OÜ esineb mitmesuguseid probleeme. Autojuhtide ning laadijate töös esineb arvukalt vigu: kliendid jäetakse teenindamata autojuhtide sõidulehel märgitud kuupäeval ja kellaajal; tühjenduse käigus lõhutakse konteinereid ja peale tühjendamist asetatakse konteinerid tagasi valesse asukohta; ei tehta fotosid konteinerile juurdepääsu puudumisest jms, mis annab märku ükskõiksest töösse suhtumisest. Ettevõtte osakonna- ja projektijuhide probleemideks on klientide murede ignoreerimine ülemuste poolt; tööks vajalike andmete sisestamata jätmine programmi; liiga suur töökoormus ja kiire töötempo; vähene stressitaluvus, eneseväljendus-, mõjutamis-, läbirääkimis- ning meeskonnatööoskus.

Selleks, et teada saada, millised faktorid mõjutavad ettevõttes esinevaid eelpool nimetatud probleeme, korraldatakse magistritöö raames uuring, mille tulemuste analüüsi põhjal tehakse Ekovir OÜ juhtkonnale konkreetsed ettepanekud töötajate tööga seotuse suurendamiseks ning tööalaste ja personaalsete ressursside muutmiseks või parandamiseks.

Ettevõtte juhtkonnal on pärast uuringu tulemustega tutvumist võimalus rakendada erinevaid meetmeid töötajate heaolu ja motivatsiooni tõstmiseks, ettevõtte tööprotsessi parendamiseks ning töökollektiivi suhete tugevdamiseks. Käesoleva magistritöö autor leiab, et teemavalik on asjakohane, kuna töötajate tööga seotus on tänapäeva ettevõtlusmaailma kontekstis piisavalt aktuaalne.

Käesolevas magistritöös püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

1. Milline on töötajate tööga seotuse tase OÜ Ekovir'is?
2. Millised tegurid mõjutavad töötajate hinnanguid tööga seotusega?
3. Kuidas mõjutavad tööalased ja personaalsed ressursid töötajate tööga seotust?
4. Kas ja kuidas on tööga seotus seotud tööle esitatavate nõudmistega?

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised ülesanded:

1. Anda erialase kirjanduse põhjal ülevaade töötajate tööga seotusest ning selle seosest tööalaste ja personaalsete ressurssidega.
2. Korraldada kvantitatiivuuring, et välja selgitada milline on töötajate tööga seotus OÜ Ekovir'is ning millised faktorid seda mõjutavad.
3. Uurida, millised on tööalased ja personaalsed ressursid ning kuidas need mõjutavad töötajate tööga seotust.
4. Tuua välja, kui erinevalt tajuvad töötajad tööga seotust ning tööalaste ja personaalsete ressursside erinevusi.
5. Tuua välja, millised on seosed tööga seotuse ja tööle esitatavate nõudmiste vahel.
6. Selgitada välja, milliseid parendustegevusi peaks ettevõtte planeerima, et suurendada töötajate tööga seotust ning töötajate heaolu.

Töö koosneb kolmest osast. Esimeses osas antakse ülevaade tööga seotuse mõiste kujunemisest, selle komponentidest ning mõjutavatest teguritest, töö nõudmiste ja ressursside mudelist ning seosest tööga seotusega. Teises osas iseloomustatakse lühidalt ettevõtet Ekovir OÜ, antakse ülevaade uurimistöö metoodikast, protseduurist ja valimist

ning esitatakse uuringu tulemused. Töö kolmandas osas analüüsitakse uuringu tulemusi ning tehakse järeldused. Uuringu tulemuste analüüs võimaldab autoril teha ettevõtte juhtkonnale konkreetseid ettepanekuid töötajate tööga seotuse suurendamiseks.

Käesolevas magistritöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks viiakse ettevõtte Ekovir OÜ töötajate seas läbi ankeetküsitlus. Andmete analüüsimiseks kasutatakse kirjeldavat statistikat, võrdlevat statistikat ja korrelatsioonianalüüsi.

Käesoleva töö autor tänab südamest oma juhendajat Tiiu Kamdroni, kelle nõuanded ja soovitused olid töö koostamisel suureks abiks ja aitasid märkimisväärselt kaasa selle valmimisele.

1. TÖÖ TEOREETILINE ÜLEVAADE

Töö teoreetilises ülevaates selgitatakse tööga seotuse kujunemist ning selle olemust; töö nõudmiste ja ressursside mudelit ning selle seost tööga seotusega; tööga seostust mõjutavaid tegureid. Samuti tuuakse välja tööga seotuse rakendamise olulisus ettevõtte jaoks.

1.1 Tööga seotuse mõiste ja selle komponendid

Paljud organisatsioonipsühholoogia valdkonna teadlased ja juhid erinevatest organisatsioonidest on hakanud rääkima mõistest *work engagement*, mille eestikeelseks terminoloogiliseks tähenduseks on “tööga seotus”. Enda tööga rahul olevad töötajad on pühendunud enda vastutusvaldkonna arendamisele ja laiendamisele, olles sealjuures algatusvõimelised ning täidavad enda ülesandeid korrektselt ja õigeaegselt.

Autorid Baumruk (2004), Richman (2006) ja Shaw (2005) on käsitlenud seotust töötajate organisatsioonilise pühendumusena, mis avaldub emotsionaalsel ja intellektuaalsel tasandil. Baumruk (2004), Frank (2004) ja teised mõistavad seotuse all töötajale antud tegevusvabadust töö teostamisel. Lisaks on mõned autorid märkinud, et ka tööga seotus peaks olema ühendatud organisatsiooni eesmärkidega nagu näiteks töötajate hoidmisega (*retention*) (Frank et al., 2004: 13).

Bakker ja Schaufeli (2014) defineerivad tööga seotust (*work engagement or employee engagement*) kui positiivset nähtust, mis on seotud töö sisemise seisundiga, mida iseloomustab (a) energilisus (*vigor*) - energia kõrge tase ja vaimne vastupidavus töötamise ajal, püsivus, visadus ning valmisolek ületada ettetulevaid raskusi ning anda endast maksimum, (b) pühendumine (*dedication*) - tugev psühholoogiline osalemine, mis on inspireeritud uhkusest ja soovist olla tunnustatud; töö tähtsuse kogemine; entusiasmi, kõrgendatud meeleolu, inspiratsioon ja tahe lahendada keerulisi probleeme, (c) süvenemine (*absorption*) – täielik keskendumine tööle, kui aeg möödub kiiresti ning inimesel on raske tööst eemalduda (Bakker et al., 2014: 40).

Mitmes erinevas riigis mitmete äriühingute poolt läbi viidud arvukad uuringud tõendavad eelpool nimetatud tööga seotuse kolme komponendi olemasolu (Seppala et al., 2009).

William Kahn (1990) oli üks esimesi teoreetikuid, kes määratles töötajate isiklikku seotust (*personal engagement*) kui organisatsiooni liikmete rakendamist oma töörollidesse; seotud inimesed töötavad ning väljendavad ennast füüsiliselt, kognitiivselt ja emotsionaalselt rolli täitmise ajal (Kahn, 1990: 694). Tema kirjelduse kohaselt on töötajad nii füüsiliselt, kognitiivselt kui emotsionaalselt täielikult oma töörollidega seotud. Seotus viitab koondunud energiale, mis on suunatud organisatsiooni eesmärkide täitmisele (Macey et al., 2009). On tõenäoline, et seotud töötajad teevad tööalaselt suuremaid pingutusi kui mitteseotud töötajad.

Kahn'i määratletud tööga seotuse mõiste kolm aspekti:

- kognitiivne aspekt puudutab töötajate kaasamisel tekkinud usku organisatsiooni töötajatesse, selle juhtidesse ning töötingimustesse;
- emotsionaalne aspekt käsitleb töötajate arvamust nende kolme faktori kohta ning kuidas nad suhtuvad organisatsiooni ja selle juhtidesse (positiivselt või negatiivselt);
- füüsiline aspekt puudutab töötajate kaasamisel füüsilise energia taset, et panna töötajad täitma oma rolle (Kahn, 1990).

Truss koos kolleegidega (2014) on käsitlenud tööga seotuse mõistet kui "kirge töö suhtes", mis kajastab ühist teemat ja läbib kõiki kolme Kahn'i tööga seotuse aspektis tuvastatud psühholoogilist seisundit (Truss et al., 2014: 2). Robinson, Perryman ja Hayday (2004) on leidnud, et seotus on töötaja positiivne suhtumine organisatsiooni ja tema väärtustesse.

Tööga seotuse kõige olulisemaks teguriks on töötajate kaasamine. Tööga seotuse teooria kirjeldab, kuidas saavutada ettevõtte strateegilisi eesmärke, luues töötajaid arendav keskkond, kus kõik töötajad teeksid ettevõtte heaks kõik endast oleneva. Tööga seotus peaks olema stabiilne, kuid mõned uurijad on täheldanud, et tööga seotuse protsessi jooksul võib lühikese aja jooksul esineda kõikumisi, mis individuaalsel tasandil erinevad, sõltudes töökogemusest, isikuomadustest ja elus aset leidvatest sündmustest (Macey et al., 2009; Macey & Schneider, 2008).

Tööga seotus on vastandiks läbipõlemisele. Vastupidiselt neile, kes kannatavad läbipõlemise all, on kaasatud töötajad teovõimelisemad ja tunnetavad suuremat sidet oma tööülesannetega: nad näevad, et on võimelised tegelema töös ettetulevate nõudmistega. Kaasamise ja läbipõlemise käsitluses eksisteerib kaks lähenemisviisi. Maslach'i ja Leiter'i

(1997 viidatud Schaufeli & Bakker, 2003 järgi) lähenemine eeldab, et kaasamine ja läbipõlemine moodustavad töö heaolu vastandpooled - läbipõlemine kui negatiivne poolus ja kaasamine kui positiivne poolus.

Kuna Maslach ja Leiter (1997 viidatud Schaufeli & Bakker, 2003 järgi) väidavad, et läbipõlemine tekib kurnatuse, küünilisuse ja vähenenud tööalase efektiivsuse tingimustes, siis järeldub, et kaasamist iseloomustab teovõime, seotus ja efektiivsus. Seega moodustavad need kolm aspekti läbipõlemise vastandi.

1.2 Tööga seotuse kujunemine

Seotud töötaja on teadlik ettevõtluse kontekstist ja töötab kolleegidega töö tulemuslikkuse parandamise ning oma organisatsiooni huvide nimel. Organisatsioon peab omalt poolt säilitama, toetama ja suurendama töötaja seotust, mis nõuab vastastikust koostööd töötaja ja tööandja vahel (Robinson et al., 2004: 9). Samuti märgivad antud autorid, et paljud organisatsioonid mõistavad seotust kui "üht sammu pühendumisest edasi".

Erinevad allikad väidavad, et kõrgel tasemel kollektiivi loomise ja säilitamise jaoks on vaja kaasata kõik organisatsiooni töötajad, et mõjutada tegevuse efektiivsust. Kaasatud töötajad töötavad tõhusamalt ja tulemuslikumalt; nad on pühendunud ettevõttele; jagavad selle väärtusi ja eesmärgi ning teevad märkimisväärseid jõupingutusi, et vähendada ettevõtte kulusid ja suurendavad kasumit (Albrecht, 2010; Truss et al., 2014; Onuchin, 2013).

Seotus näitab, kuidas töötajad mõistavad, kogevad ning tunnetavad oma tööd. Teisiti võib seda kirjeldada järgnevalt: oma energia suunatakse kõige tähtsamale töökohustusele, sellele keskendutakse ning kulutatakse kõige enam aega. Bakkeri uuringud näitavad, et töötajate kaasamine mõjutab väga palju sündmusi, mis mängivad olulist rolli nende elus. (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010; Bakker et al., 2014).

Saks'i (2006) arvates võib leida teoreetilise aluse töötajate tööga seotuse selgitamiseks sotsiaalse vahetuse teooriast. See põhineb asjaolul, et töötaja ning organisatsiooni vaheline suhe võib aja jooksul muutuda usalduslikumaks, sealjuures püsivad vastastikkused kohustused nii kaua, kuni osapooled täidavad teatud reegleid. Tegelikult on see töötaja enda töökogemuse investeerimine organisatsiooni, saades organisatsioonilt vastu kasu ja ressursse. Lisaks on Saks (2006) eristanud kahte tüüpi seotust: seotus tööga (*work*

engagement) ja seotus organisatsiooniga (*organization engagement*), mis erinevad töötajate poolt täidetavate rollide poolest (Saks, 2006: 604).

Seotud töötajad tunnevad ennast pärast rasket tööpäeva väsinult, kuid nad kirjeldavad seda meeldivana, kuna kogetud raskused on olnud seotud positiivse arenguga. Samuti on välja toodud, et seotud töötajatele meeldib väljaspool tööd tegeleda töövaldkonnaga mitte seotud tegevustega (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010; Bakker et al., 2014). Tööga seotus viitab täielikule keskendumisele, rahulolule ning süvenemisele, mida isikud oma tööga seotud ülesandeid täites kogevad. Sellistel isikutel on sageli raske oma tööst eemalduda (Schaufeli et al., 2002).

Varasemad uuringud näitavad, et positiivne suhtumine töösse (rahulolu, tööga kaasatus, organisatsiooniline pühendumine, vähene soov töökohta vahetada) näib olevat seotud tööga seotusega (Schaufeli & Bakker, 2004). Antud uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et inimesed ei ole mitte ainult kiindunud sellesse töö aspekti, mis annab tähenduslikkuse, vaid nad ka otsivad seda aktiivselt oma töös.

Mida suurem on tööga seotus, seda suurem on ka tootlikkus, klientide rahulolu, töötajate rahulolu oma tööga, töötajate pühendumine ettevõttele (lojaalsus) ja väiksem kavatsus otsida tööd konkureerivas äriühingus (Demerouti et al., 2001; Konrad, 2006). Seega vähendab tööga seotus tööjõu voolavust.

Teised autorid Schaufeli ja Salanova (2007) arvavad, et tööga seotus on positiivselt seotud töötaja vaimse ja psühhosomaatilise tervise, kindlustundega oma võimete ja suhtumisega ettevõttesse (Schaufeli & Salanova, 2007). Mida suurem on seotus tööga, seda madalam püsib tõenäosus eelpool nimetatud emotsionaalseks läbipõlemiseks (Schaufeli & Bakker, 2003).

Hea ametikoha kavandamine võib suurendada nii psühholoogilist heaolu kui ka seotust tööga. Teadlaste ülesandeks oli teha kindlaks, millised tegurid aitavad kaasa tööga seotuse suurendamisele ametikoha kavandamisel. Üldiselt sisaldab ametikoha kavandamine tööülesannete ja rollide määramist, mida struktureeritakse, muudetakse ja mis on ettevõtte tulemuste kujunemist mõjutavateks teguriteks nii grupi kui ka üksikisiku tasandil (Tims et al., 2010: 138). Teooriaid ametikoha kavandamise kohta on esitatud juba viimase 60 aasta jooksul. Üldjuhul vaadeldakse seda protsessi ülalt alla, mis tähendab, et ettevõtte määrab tööülesanded ning seejärel valib välja just selle töö jaoks vajalike teadmiste ning oskustega

inimesed. Ametikoha läbimõeldud kavandamine võib tööga seotuse taset kontrolli all hoida ning seda muuta. Seega Bakkeri (2007) mudelis (*Job Demands-Resources model*, edaspidi JD-R mudel) kirjeldatav mõiste „töö ressurss“ iseloomustab ennekõike ametikoha kavandamist, mis on tegevuste motivaatoriks (Bakker, 2007).

Iga töötaja ametikoha kavandamine on sealjuures erinev (Bakker, 2007). Ametikoha kavandamine on oluline faktor tööga seotuse suurendamisel. Macey ja tema kaasautorid (2009: 69) tõid enda uurimuses välja, et inimesed tulevad tööle, et saada selle eest palka, kuid tegelevad tööga, sest see on nende jaoks tähendusrikas. Sisemist motivatsiooni ning seeläbi suurendatud seotust on võimalik saavutada huvitava ning arengu- ja eneseteostusvõimalusi pakkuva tööga (Macey et al., 2009).

1.3 Töö nõudmiste-ressursside mudel ja selle seosed tööga seotusega

Paljudes tööga seotud uuringutes on kasutatud töö nõudmiste-ressursside mudelit (JD-R mudel) (Bakker & Demerouti, 2008; Taris et al., 2010 viidatud Schaufeli, 2013 järgi). Teadlased, kes usuvad, et seotus on vastand läbipõlemisele, kasutavad JD-R mudelit, sest see mõtestab läbipõlemist ja seotust kui kahte eraldi nähtust, mis on ühendatud ühes teoreetilises mudelis. Tänu JD-R teooriale mõistame, võime selgitada ning prognoosida töötajate heaolu (nt läbipõlemine, tervis, motivatsioon, tööga seotus) ja töösooritust (Bakker & Demerouti, 2014).

Sisuliselt eeldab töö nõudmiste-ressursside mudel, et tööga seotus tuleneb motiveeriva loomuga ressurssidest, milles eristatakse kahte tüüpi ressursse: 1) tööalased ressursid, mida on defineeritud kui neid töö aspekte, mis on kasulikud saavutamaks tööl seatud eesmärged, vähendamaks tööalaseid nõudmisi või stimuleerimaks isklikku kasvu ja arengut (näiteks tagasiside sooritusele, kontroll oma töö üle ning sotsiaalne tugi kolleegidelt); 2) personaalsed ressursid, mida on defineeritud kui iseenda vastupidavusega seotud aspekte ning mis viitavad võimele kontrollida ja mõjutada edukalt oma keskkonda (näiteks enesetõhusus, optimism ja emotsionaalne stabiilsus) (Schaufeli, 2013).

Selle mudeli kohaselt on tööalased ressursid (sotsiaalne toetus kolleegide ja juhtide poolt; tagasiside töösooritustele; oskuste mitmekesisus ja autonoomsus) motiveeriva protsessi käivitavaks jõuks, mis viib tööga seotuse suurenemiseni ning seeläbi parema töösoorituseneni. Lisaks väidab mudel, et kui töötajad seisavad silmitsi kõrgete tööalaste

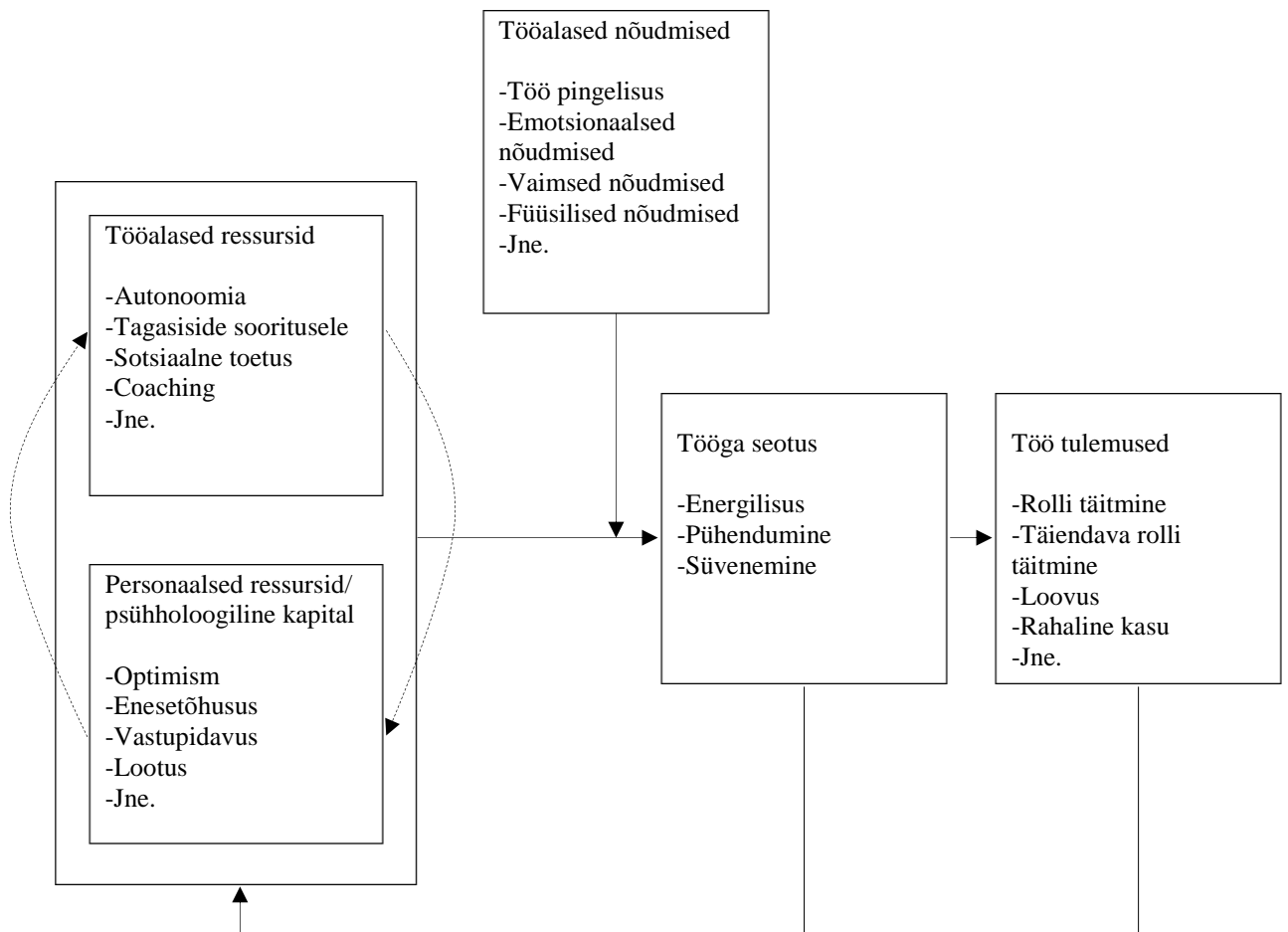
nõudmistega (näiteks töökoormus ning emotsionaalsed ja vaimsed nõudmised), on eriti tähtsad tööalased ressursid, mis aitavad saavutada enda motivatsioonipotentsiaali (Bakker, 2011). Xanthopoulou ja tema kolleegide uuringud (2009a, 2009b viidatud Bakker, 2011 järgi) on näidanud, et tööalased ja personaalsed ressursid on omavahel seotud ning personaalsed ressursid võivad olla tööga seotust ennustavateks teguriteks. Sellest järeldatakse, et töötajad, kes on optimismistlikud, enesetõhusad, paindlikud ja enesekindlad, suudavad hästi rakendada oma tööalaseid ressursse ja on üldiselt oma tööga rohkem seotud. Tööalased ressursid viitavad füüsilistele, psühholoogilistele, sotsiaalsetele või organisatsioonilistele töö aspektidele, nagu: (a) funktsionaalsus töö eesmärkide saavutamisel; (b) tööalaste nõudmiste ning nendega seotud füsioloogiliste ja psühholoogiliste kulude vähendamine; (c) isikliku kasvu, õppimise ja arendamise stimuleerimine. Seega ei ole ressursid vajalikud ainult selleks, et tegeleda tööalaste nõudmistega, vaid neil on ka iseseisev väärtus (Bakker 2011; Bakker & Demerouti, 2007).

Üks oluline JD-R'i teooria populaarsuse põhjus on selle paindlikkus. Teooria kohaselt saab kõiki töökeskkondasid või töö omadusi modelleerida, kasutades selleks kahte kategooriat: tööalaseid nõudmisi ja ressursse. Seega on teooriat võimalik rakendada kõikidele töökeskkondadele ning kohaldada seda konkreetsetele ametikohtadele. Tööalased nõudmised viitavad sellistele töökoha füüsilistele, psühholoogilistele, sotsiaalsetele või organisatsioonilistele aspektidele, mis nõuavad pidevat füüsilist ja/või vaimset pingutust ning on seetõttu seotud teatud füsioloogiliste ja/või psühholoogiliste kuludega (Demerouti et al., 2001 viidatud Bakker & Demerouti, 2014 järgi)

Lisaks on JD-R mudelit kasutatud nendest kogemustest tingitud tagajärgede, sealhulgas haiguse tõttu töölt puudumise (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003a; Clausen, Nielsen, Gomes Carneiro, & Borg, 2012; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009 viidatud Bakker, 2014 järgi), ja töösoorituse (Bakker, Van Emmerik & Van Riet, 2008; Bakker, Demerouti & Verbeke 2004 viidatud Bakker, 2014 järgi) prognoosimiseks. Tänapäevaks on JD-R mudeli kohta avaldatud arvukalt uuringuid, uusi ettepanekuid ja mitmed metaanalüüse (Crawford, LePine & Rich, 2010; Halbesleben, 2010; Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011 viidatud Bakker, 2014 järgi). Seega võib öelda, et mudelist on nüüdseks välja arendatud teooria.

Töö nõudmiste-ressursside terviklik mudel, mis on toodud joonisel 1 (Bakker & Demerouti, 2008) näitab, et seotus ja sooritus on tööalaste ressurssidega vastastikkuses

koosmõjus. Mudel väidab, et need, kes on tööga rohkem seotud ning täidavad oma ülesandeid hästi, rakendavad rohkem personaalseid ressursse või psühholoogilist kapitali, samuti tööalaseid ressursse nagu autonoomia, sotsiaalne toetus ja karjäärivõimalused (vaata joonis 1) (Bakker & Demerouti, 2008).



Joonis 1 Töö nõudmiste-ressursside mudel ning selle seosed tööga seotusega

Allikas: Bakker & Demerouti, 2007

JD-R teooria väidab, et kuigi iga organisatsioon on unikaalne, saab kõiki töökeskkondasid iseloomustada ühtviisi läbi tööalaste nõudmiste ning tööalaste ressursside. Tööalased nõudmised viitavad sellistele energiat kulutavatele tööga seotud aspektidele nagu töö pingelisus, ülesande keerukus ja rolli ebaselgus. Teisalt viitavad tööalased nõudmised ka sellistele tööga seotud aspektidele, mis aitavad töötajatel nõudmistega toime tulla, rahuldavad peamisi psühholoogilisi vajadusi ning aitavad saavutada organisatsiooni eesmärgi (Bakker & Demerouti 2014; Demerouti et al. 2001 viidatud Bakker, 2015 järgi).

JD-R teooria üks põhialustest on, et tööalastel nõudmistel ja ressurssidel on unikaalne mõju töötaja heaolule. Täpsemalt öeldes algatavad kaks töötingimuste kategooriat kaks erinevat protsessi. Tööalased nõudmised võivad põhjustada väsimust ja terviseprobleeme. Kui tööalased nõudmised nagu suur töökoormus ning konfliktid esinevad pikema aja vältel, võivad terviseprobleemid muutuda krooniliseks ning kahjustada töö tulemuslikkust. Seevastu võivad tööalased ressursid töötajat motiveerida, olles kõige tähtsamaks tööga seotuse ning organisatsioonile pühendumise prognoosijaks (Bakker, 2015).

Tööalased ressursid nagu toetus ja oskuste mitmekesisus (millises ulatuses peab töötaja erinevates tegevustes kasutama oma oskusi) (Hackman ja Oldham 1980 viidatud Bakker, 2015 järgi) annavad positiivse panuse töösooritusele, rahuldades põhivajadusi, nagu vajadus olla pädev ning seotud, soodustades seega töötaja energilisust, pühendumist ja süvenemist.

Nimetatud teooria ütleb veel, et tööalased nõudmised ja tööalased ressursid toimivad töötaja heaolu prognoosimisel vastastikku. Ühelt poolt võivad tööalased nõudmised mõjutada tööalaseid ressursse negatiivselt. Sotsiaalne toetus, autonoomia ja tagasiside sooritusele aitavad töötajatel toime tulla kõrgete tööalaste nõudmistega, et ennetada läbipõlemist ja terviseprobleeme. Teisalt võivad tööalased nõudmised, eriti tööga seotud väljakutsed, tugevdada tööalaste ressursside positiivset mõju seotusega. See tähendab, et kui on palju tööd ning tööülesanded on sealjuures keerulised, võivad tööalased ressursid suurendada tööga seotust (Bakker, 2015).

Selliste töötingimuste juures täidavad töötajad oma tööga seotud väljakutseid innukalt. Kui tööülesanded on keerulised ning nõuavad maksimaalset võimalikku pingutust ja pühendumist, saab tööalaseid ressursse kasutada optimaalselt, et oleks võimalik alustatud töö lõpetada ning jõuda keeruliste eesmärkideni. Näiteks paljudel riigi- ja kohalike omavalitsuste teenistujatel, sealhulgas põhikooli õpetajatel, majahoidjatel, bussijuhtidel ning koristajatel on füüsiliselt raske ametikoht ning nad puutuvad kokku raskete töötingimustega. Tööalaseid ressursse võib selliste nõudmiste käsitlemisel kasutada kahel erineval viisil (Bakker, 2015). Ressursid, nagu sotsiaalne toetus, võimalused arenguks ning oskuste mitmekesisus, võivad mõjutada tööalaseid nõudmisi negatiivselt.

Tööalased ressursid võivad ka suurendada kõrge nõudlikkusega töökohustuste positiivset mõju töötaja arengule. Mõlemal juhul aitavad tööalased ressursid kaasa sellele, et töö saaks

tehtud - nad leevendavad pingeid, kui nõudmised on väga stressirohked, samuti suurendavad tööga seotust, kui nõudmisi peetakse positiivseks väljakutseks (Tadić et al., 2014).

Veel üks JD-R teooria poolt välja toodud väide (Bakker & Demerouti, 2014, viidatud Bakker, 2015 järgi) ütleb, et lisaks tööalastele ressurssidele on töötajatel ka personaalsed ressursid, mida nad saavad kasutada tööalaste nõudmiste täitmiseks. Personaalsed ressursid on positiivsed tõekspidamised, mis on seotud vastupidavusega ning viitavad üksikisiku võimele edukalt juhtida ja mõjutada ennast ümbritsevat keskkonda (Hobfoll et al., 2003).

Tööga seotud töötajad on motiveeritud ka seotuks jääma. See tähendab, et kui nende tööalased nõudmised muutuvad liiga kõrgeks või kui tööalased ressursid on mingil määral puudulikud, kasutavad seotud töötajad isiklikku initsiatiivi, et parandada oma töökeskkonda. Sellist käitumist nimetatakse töö kohandamiseks (*job crafting*), viidates ennetavale käitumisele, mida töötajad rakendavad tööülesannete ning nende suhteliste piiride muutmiseks (Wrzesniewski & Dutton, 2001 viidatud Bakker, 2015 järgi). Näiteks võivad töötajad ennetavalt küsida tagasisidet oma soorituste kohta, osaleda vabatahtlikuna uues projektis või suurendada koostööd kolleegidega.

Lisaks nimetab teooria, et töötajad, kes puutuvad kokku kõrgete tööalaste nõudmistega, võivad läbi põleda ning sattuda olukorda, kus kogunenud väsimus põhjustab ennasthävitavat käitumist. Ennasthävitav käitumine viitab sellisele tegutsemisele, mis loob takistused, mis võivad kahjustada sooritust, sealhulgas vigade tegemine, probleemide lahendamise vältimine, konfliktid klientide või kolleegidega. Nõudmised ja ressursid ei oma ainult unikaalset mõju töötaja tervisele ja motivatsioonile, vaid neil on ka ühine mõju töötajate heaolule. Antud mudel näitab, et personaalsed ressursid on oluliseks motivatsiooni ennustajaks ning võivad ära hoida nõudliku töö negatiivset mõju (Bakker, 2015).

Ühtlasi väidab JD-R teooria, et töö omadused, töötaja tervis ja motivatsioon mõjutavad aja jooksul üksteist vastastikku. Seega saab öelda, et töötaja tervis ning motivatsioon muudavad ka töökeskkonda, mis rõhutab töökeskkonna ning heaolu suhte dünaamilist iseloomu. Lisaks seletab JD-R ka, kuidas eelpool nimetatud vastastikused toimed ilmnevad (Bakker & Demerouti, 2014).

1.4 Tööga seotust mõjutavad tegurid

Varasemad uuringud on järjepidevalt näidanud, et tööalased ressursid ja personaalsed ressursid hõlbustavad tööga seotuse saavutamist (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker & Leiter, 2010 viidatud Bakker, 2015 järgi). Tööalased ressursid tähistavad neid füüsilisi, sotsiaalseid või organisatsioonilisi töö aspekte, mis võivad vähendada tööalaseid nõudmisi, on töö eesmärkide saavutamisel funktsionaalsed või toetavad isiklikku arengut (Bakker & Demerouti, 2007). Näiteks on tööalased ressursid autonoomsus, sotsiaalne toetus kolleegidelt ning oskuste mitmekesisus. Bakker (2011 viidatud Bakker, 2015 järgi) järeldeb enda uuringus, et tööga seotust saab hinnata läbi tööalaste ning personaalsete ressursside, mis viivad suurema töövõimekuseni. Seega on tööga seotus oluline tööalase heaolu indikaator nii töötajate kui ka organisatsiooni jaoks (Bakker, 2011).

1.4.1 Tööalased ressursid

Eeldatakse, et tööalastel ressurssidel on motiveeriv roll, sest nad täidavad inimeste põhivajadusi (vajadus autonoomsuse, seotuse ning pädevuse järele (Van den Broeck et al., 2008). Näiteks edendab oskuste mitmekesisus õppimist, suurendades seeläbi tööks vajalikku pädevust, samal ajal kui otsustamisvabadus ning sotsiaalne toetus rahuldavad autonoomsuse vajadust ning kuulumisvajadust.

Kooskõlas tööalaste ressursside motiveeriva rolli kohta käivate mõistetega, on mitmed uuringud näidanud positiivset seost tööalaste ressursside ja tööga seotuse vahel. Näiteks leiti 2555 Soome hambaarsti seas läbiviidud kolmeaastase paneeluuringu käigus (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008 viidatud Bakker, 2011 järgi), et tööalased ressursid nagu loomevõimalus (meisterlikkus) ja positiivne tagasiside otsestele töötulemustele prognoosivad tööga seotust, mille järgi on omakorda võimalik prognoosida personali initsiatiivikust ja innovaatilisust (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008 viidatud Bakker, 2011 järgi).

Varasemad uuringud on järjepidevalt näidanud, et tööalased ressursid nagu sotsiaalne toetus kolleegidelt, tagasiside töösooritusele, oskuste mitmekesisus, autonoomia ja õppimisvõimalused on tööga seotusega positiivses seoses (Albrecht, 2010; Bakker & Demerouti, 2008 viidatud Bakker, 2011 järgi). Samalaadselt leidsid Schaufeli, Bakker ja Van Rhenen (2009 viidatud Bakker, 2011 järgi) oma uuringus, et muutused tööalastes

ressurssides mõjutasid seotust ühe aasta jooksul. Nimelt näitasid tulemused, et sotsiaalse toetuse, iseseisvuse, õppimisvõimaluste ning töösoorituse tagasiside suurenemine olid tööga seotuse ning (vähenenud) registreeritud haigusest tingitud töölt puudumise prognoosijateks. Bakker (2011) toob välja, et tööalased ressursid tulevad esile ning saavutavad oma motiveeriva potentsiaali, kui töötajad seisavad silmitsi suuremate nõudmistega (nt kvantitatiivsed, emotsionaalsed ja kognitiivsed nõudmised) tööülesannetes (Bakker, 2011 viidatud Bakker, 2011 järgi).

Näiteks tagasiside töötulemuste kohta ning juhi toetus suurendavad tõenäosust olla edukas oma töö eesmärkide saavutamisel. Kooskõlas nende arusaamadega tööalaste ressursside motiveeriva rolli kohta, on mitmed uuringud näidanud positiivset seost tööalaste ressursside ning tööga seotuse vahel (Halbesleben, 2010).

1.4.2 Personaalsed ressursid

Esialgse JD-R mudeli (Bakker et al., 2004; Demerouti et al., 2001) laiendamise oluliseks osaks on personaalsete ressursside mudeli ja teooria kaasamine. Personaalseks ressursiks on positiivne enesehinnang, mis on seotud vastupidavusega ning see viitab isikute võimele edukalt kontrollida ning mõjutada nende töökeskkonda (Hobfoll et al., 2003). On väidetud, et sellised positiivsed enesehinnangud ennustavad eesmärkide seadmist, motivatsiooni, sooritust, töö ja eluga rahuloluga ja teisi soovitatavaid tulemusi (Judge et al., 2004 viidatud Bakker, 2011 järgi).

Selle põhjuseks on asjaolu, et mida kõrgemad on isiku personaalsed ressursid, seda suurem on inimese eneseaustus ja seda rohkem loodetakse kogeda eesmärkide kooskõla oma huvide ning väärtustega (Judge et al., 2005).

Lisaks tööalastele ressurssidele on uuringud näidanud, et personaalsed ressursid või psühholoogiline kapital võivad oluliselt mõjutada tööga seotust. Psühholoogilist kapitali on defineeritud kui inimese positiivset psühholoogilist arengut, mida iseloomustab enesekindlus võtta enda peale keerulisi ülesandeid ning panustada nende edukale täitmisele; optimism praegu ning tulevikus saavutatava edu suhtes; eesmärkide poole püüdlisel esinevate probleemide ning ebaõnne korral vastu pidamine ning vajadusel oma tegutsemise muutmise edu saavutamiseks (Luthans, Youssef & Avolio, 2007: 3).

Hollandi tehnikute seas läbi viidud uuringu raames vaatlesid Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2007) psühholoogilise kapitali (enesetõhusus, enesekindlus ja optimism) rolli tööga seotuse mõjutamisel. Tulemused näitasid, et seotud töötajad on äärmiselt enesetõhusad: nad usuvad, et suudavad rahuldada nõudmisi erinevates olukordades, millega nad kokku puutuvad. Lisaks sellele on seotud töötajatel kaldumus uskuda, et nad saavutavad elus häid tulemusi (optimism) ning et nad suudavad rahuldada oma vajadusi, täites oma rolli organisatsioonis (enesekindlus) (Xanthopoulou et al., 2007).

Lisaks tööalastele ressurssidele on ka psühholoogilised ressursid osa positiivsest enesehinnangust, mis on seotud vastupidavusega, tõstes üksikisiku võimet edukalt juhtida ning mõjutada oma keskkonda (Hobfoll, 2002). See on omakorda võrreldav psühholoogilise kapitaliga, kuhu kuuluvad optimism, enesetõhusus, vastupidavus ja lootus (Luthans et al., 2006).

JD-R mudel eeldab kahe omavahelise seose olemasolu. See tähendab, et neil, kes suhtuvad töösse kirglikult ning on kõrge tootlikkusega, on võimalik rakendada oma personaalseid ressursse ja psühholoogilist kapitali ettenähtud tööressursi tarbeks efektiivsemalt (Salanova et al., 2010).

Lisaks isiklikule psühholoogilisele kapitalile määrab tööga seotust ka hinnang oma positsioonile organisatsioonis (Xanthopoulou et al., 2007). Seega töö ja personaalsete ressursside olemasolu on need tööle pühendumise faktorid, mis määravad töötaja soorituse organisatsioonis. Lisaks määravad tööga seotust ka isiklike elatusvahendite olemasolu ning töökus, olles isegi kaalukamad kui töötajatele seatud nõudmised. Eelpool nimetatud tegurid on ka üksteisega tugevalt seotud. Kui personaalseid ressursse värskendatakse, kasvavad nõudmised tööle ja töökoormus seeläbi suureneb (Xanthopoulou et al., 2007).

1.5 Tööga seotuse seosed töösooritusega

Enamikes organisatsioonides on sooritus töötajate ühise jõupingutuse tulemus. Seetõttu on võimalik, et ühe meeskonna töötajate seotuse edasikandmine tõstab töösooritust. Edasikandmist või ka emotsionaalset nakatamist võib defineerida kui positiivsete või negatiivsete kogemuste ülekandmist ühelt inimeselt teisele (Bakker et al., 2009). Kui kolleegid mõjutavad teineteist positiivselt, võivad nad ka meeskonnana paremaid tulemusi näidata.

Uuringute arv, mis näitab positiivset seost töötajate seotuse ning töösoorituse vahel, on kasvanud (Demerouti & Cropanzano, 2010). Näiteks viisid Halbesleben ja Wheeler (2008) Ameerika tööstusettevõtete eri tegevusalade tööliste, nende juhtide ning lähimate kaastöötajate seas läbi uuringu, millest pärast tööle pühendumise kontrollimist selgus, et tööga seotus andis ainulaadse panuse selgitamiseks töösoorituse erinevust.

On vähemalt neli põhjust, miks seotud töötajad saavutavad paremaid tulemusi kui mitteseotud töötajad. Seotud töötajad kogevad sageli positiivseid emotsioone, sealhulgas tänulikkust, rõõmu ning entusiasmi. Need positiivsed emotsioonid võivad omakorda avardada inimeste mõtetegevust, mis tähendab, et nad töötavad pidevalt, kasutades oma personaalseid ressursse (Fredrickson, 2001). Seotud töötajatel on ka parem tervis. See tähendab, et nad saavad keskenduda ning suunata kõik oma oskused ja energia töösse. Kolmandaks, seotud töötajad on võimelised looma enda tööalaseid ja personaalseid ressursse. Samuti kannavad seotud töötajad oma seotuse üle ka teistele, kes tegutsevad nende vahetus läheduses (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Kuna enamikes organisatsioonides on sooritus saavutatud koostöö tulemusel, võib ühe töötaja seotus üle kanduda teistele ning seeläbi otseselt mõjutada kogu meeskonna sooritust.

Positiivsed emotsioonid parandavad inimeste mõtetegevust (Fredrickson, 2003). Hea tervis aitab kaasa sooritusele, sest terved inimesed saavad kasutada kõiki oma vaimseid ja füüsilisi ressursse (näiteks oskused, võimed, teadmised). Samuti on sellised töötajad, kes loovad ise oma ressursse, võimelised tööalaste nõudmistega paremini hakkama saama ning saavutama seotud eesmärke (Bakker & Demerouti, 2007).

Personaalseks ressursiks loetakse positiivset enesehinnangut, mis viitab isiku tajule oma võimeid edukalt kontrollida ja mõjutada ennast ümbritsevat keskkonda. Täpsemalt võib välja tuua, et positiivne enesehinnang on seotud eesmärkide loomise, motivatsiooni, tulemuslikkuse ning tööga rahuloluga (Bakker, 2011). Antud asjaolu põhjuseks on see, et mida suurem on isiku eneseaustus (*self-regard*), seda enam motiveeritud ollakse eesmärkide püüdmisel, mis toob omakorda kaasa kõrgema tootlikkuse ning rahulolu. Täpsemalt - enesehinnang, enesetõhusus (*self-efficacy*), enesekontroll ning emotsioonide aistmise ja töötlemise võime on tööga seotusega positiivselt seotud (Bakker, 2011).

Mitmed uuringud on näidanud, et tööga seotus on positiivselt seotud töö jõudlusega (näiteks oma osa tulemuslikkusega (*in-role performance*), mis on ametlikult nõutud

tulemused ning käitumine, mis otseselt täidab organisatsiooni eesmärkide täitmist; loominguilisust ja organisatsioonikäitumist) (Bakker, 2011). Näiteks Bakker, Demerouti ja Verbeke (2004 viidatud Bakker, 2011) on välja toonud, et seotud töötajad said oma rollisisesele ning rollivälisele (*in-role and extra-role performance*) sooritusele kolleegidelt kõrgema hinnangu, mis näitab, et seotud töötajad täidavad oma ülesandeid paremini ning on valmis veelgi rohkem panustama. Töötajad, kes saavad organisatsioonilt majanduslikke ning sotsioemotsionaalseid ressursse, tunnevad ennast sageli olema kohustatud tasuma organisatsioonile läbi tööga seotuse ning kõrgema töösoorituse (Cropanzano & Mitchell, 2005; Saks, 2006).

Antud kontekstis on omavahel seotud eelkõige tööandja ja töötaja, kelle suhe põhineb usaldusel ja lugupidamisel. Selleks, et saavutada seotust, on vaja ettevõtte juhtidel luua toimiv kommunikatsioonisüsteem, et selgitada töötajatele arusaadavalt, mida neilt oodatakse, töökeskkond, mis vastab töötajate oskustele ja ettevõtte töökultuur, millest töötajad sooviksid osa saada ning mis tooks igas töötajas välja parimad omadused.

2. EMPIIRILINE UURING

Käesolevas peatükis tutvustatakse lühidalt magistritöö uurimisobjektiks olevat ettevõtet Ekovir OÜ, antakse ülevaade uuringu metoodikast, protseduurist ja valimist ning esitatakse uuringu tulemused.

2.1 OÜ Ekovir lühitutvustus

OÜ Ekovir on jäätmekäitlusega tegelev ettevõtte, mis on spetsialiseerunud jäätmete kogumis- ja veoteenuse osutamisele ning tegutseb jäätmeturul juba 2004. aastast. Üle 80 töötajaga ettevõtte bürood paiknevad Jõhvis, Narvas, Tartus ja Tallinnas. Ettevõtte teenindab kliente Ida-Virumaal, Lääne-Virumaal, Järvamaal, Harjumaal ning Tartumaal. Jäätmete käitlemine ettevõtte tegevusvaldkonda ei kuulu, mistõttu antakse kogutud jäätmed üle jäätmekäitlusega tegelevatele lepingulistele koostööpartneritele. Näiteks Tallinnas kogutud segaolmejäätmed transporditakse Iru Elektriijaama, kus need põletatakse ning Ida-Virumaal kogutud jäätmed antakse üle AS-le Uikala Prügila, kus jäätmed sorteeritakse, töödeldakse ning ladustatakse.

2.2 Uuringu metoodika

Empiirilise uurimuse andmete kogumiseks kasutati ankeetküsimustikku (lisa 1), mis koosnes sissejuhatavast osast ja kolmest põhiosast, milles uuriti tööga seotust, tööalaseid ressursse, tööalaseid nõudmisi ning tööstressi. Varem OÜ Ekovir'is sarnaseid uuringuid korraldatud ei ole. Küsitlus viidi läbi ettevõtte Jõhvi, Narva, Tartu ja Tallinna büroode töötajate seas.

Uuringut on parem korraldada küsimustikku kasutades, kuna seda on hiljem kergem analüüsida, numbriliselt väljendada ning vastuseid omavahel võrrelda. Küsimustikku kasutades on võimalik saada informatsiooni võimalikult paljudelt töötajatelt ning see tagab suurema anonüümsuse kui näiteks intervjuud. Küsimustik aitab kokku hoida aega ning töötajad saavad küsimustikku täita neile sobival ajal selleks eelnevalt eraldi kohtumist kokku leppimata.

Empiirilise uuringu esimeses osas kasutati tööga seotuse mõõtmiseks Utrechti tööle pühendumise skaalat (*Work Engagement Scale*) (Schaufeli & Bakker, 2003); teises osas kasutati tööalaste ressursside hindamiseks Jacksoni & Rothmanni töö nõudmiste-ressursside skaalat (*Job Demands-Resources Scale*) (viidatud Rothmann, 2006 järgi) ning kolmandas osas kasutati tööstressi hindamiseks lühikest tööstressi küsimustikku, mida mõõdeti Jaapani Tervishoiuministeeriumi uurimisrühma välja töötatud skaalaga (1988).

Utrechti tööle pühendumise skaala (*Work Engagement Scale*) (Schaufeli & Bakker, 2003) esitati vene keeles. Küsimustiku tööalaste ressursside, tööalaste nõudmiste ning tööstressi osad tõlgiti inglise keelest eesti ja vene keelde. Küsimustikule vastati seega kahes keeles, kuna venekeelsed ankeedid võimaldasid vene keelt emakeelena kõnelevatel töötajatel uuringust osa võtta.

Analüüsi läbiviimiseks andmed kodeeriti, iga küsimusteploki puhul kasutati erinevaid skaalasisid. Sõnaliste ehk taustandmete vastused kodeeriti arvskaaladeks järgmiselt: vastus tööstaaži kohta “0-2 aastat” vastas koodile 1, “2-5 aastat” vastas koodile 2 ning “5-10” koodile 3; vastus “naine“ vastas koodile 1 ning vastus „mees“ koodile 2; vastuse “Ida-Virumaa” vasteks oli kood 1 ning vastusele “Tartu, Tallinn” kood 2. Lisaks kodeeriti ka ametinimetused: vastus “töoline” sai koodiks nr 1 ja vastus “juht” koodiks nr 2.

Esimeses osas kasutati tööga seotuse uurimiseks UWES 17 töö ja heaolu küsimustikku, mille skaalal vahemikus 0-6 tähendas kõige negatiivsemat vastust 0 (mitte kunagi) ning kõige positiivsemat vastust 6 (alati/iga päev). Teises osas kasutati tööalaste ressursside ja tööalaste nõudmiste lühikest küsimustikku 42 küsimusega (*Job Demands-Resources Scale*) ja hindamiseks 5-pallist skaalat, kus 5 tähendas “peaaegu alati”, 4 – “sageli”, 3 – “vahetevahel”, 2 – “harva” ning 1 – “mitte kunagi”. Kolmandas osas kasutas töö autor lühikest tööstressi küsimustikku 47 küsimusega (*The Brief Job Stress Questionnaire*) ja mõõtmiseks 4-pallist skaalat. Küsimustikule lisandus üks avatud küsimus.

Küsimustiku plokkide reliaabluse hindamiseks võeti aluseks Cronbachi alfa (α) (Klaster, 2015). Cronbachi alfa on sisereliaabluse koefitsient, mis mõõdab, kui sarnaselt mõõdavad erinevad küsimused ühte ja sama fenomeni. Mida kõrgem on alfa väärtus, seda kõrgem on uuritavate tunnuste reliaablus George & Mallery (2003 viidatud Gliem & Gliem, 2003 järgi) pakuvad välja järgmised rusikareeglid α hindamiseks: “ $\alpha > .9$ – väga hea, $\alpha > .8$ –

hea, $\alpha > .7$ – aktsepteeritav, $\alpha > .6$ – kaheldav, $\alpha > .5$ – kehv ja $\alpha < .5$ – väga kehv” (Gliem & Gliem, 2003).

Küsimustiku kolme ploki analüüsimisel leidis töö autor järgmised Cronbachi alfa väärtused:

1. tööga seotus $\alpha = 0,92$
2. tööalased ressursid ja nõudmised $\alpha = 0,85$
3. tööstress: $\alpha = 0,83$

Erinevate demograafiliste gruppide vastuste statistiliste erinevuste leidmiseks kasutati dispersioonanalüüsi One-Way ANOVA, mille abil saab võrrelda enam kui kahte gruppi nende keskväärtuste põhjal (Ghuri & Grønhaug, 2004). Käesolevas magistritöös võimaldas One-Way ANOVA analüüs välja tuua vastuste erinevused soo, vanuse, tööstaaži, töökoormuse, haridustaseme ja ametikoha lõikes. Statistiliseks olulisuse nivooks võeti $p < 0,05$. Hinnangute võrdlemiseks küsimustiku plokkide lõikes kasutas autor *independent-testi* analüüsi. T-testi funktsiooni kasutati juhul, kui oli vaja võrrelda kahe arvilise tunnuse keskmist väärtust ja hinnata keskmiste erinevuste statistilist olulisust. Läbi viidi ka faktoranalüüs (*Varimax* meetodil), mille käigus moodustusid uued komponendid ehk koondtunnused.

Eraldi teostati ka korrelatsioonianalüüs, milles uuriti seoseid uuringu erinevate osade vahel ning selleks, et välja tuua võimalike seoste tugevus ja suund (positiivne või negatiivne), leiti Pearsoni korrelatsioonikordajad. Tulemusi tõlgendati Dancey ja Reidy (2004 viidatud Zhang, Du, & Du, 2014 järgi) korrelatsiooniväärtuste klassifikatsiooni skaala järgi: 0 - seos puudub; 0,1 – 0,3 - nõrk seos; 0,4 – 0,6 – mõõdukas seos; 0,7 – 0,9 – tugev seos (Zhang, Du, & Du, 2014).

2.3 Protseduur

Ankeetküsimustik jagati enamikele töötajatele laiali paber kandjal, kuna suurem osa osakondade töötajatest ei kasuta igapäevases töös arvutit, näiteks prügivedajad ja autolaadijad. Küsimustikule vastamine võttis aega keskmiselt 20 minutit. Ankeedile oli võimalik vastata nii eesti kui vene keeles (lisa 1 ja 2). Töö autori eesmärk oli kaasata uuringusse võimalikult palju töötajaid, mistõttu tehti enne küsitluse algust ettevõtte osakondades teavitustööd, millesse kaasati ka osakondade juhid. Viimased vastutasid

ankeetide jagamise ja tagastamise eest, et küsitluses osalemise protsent oleks võimalikult suur.

Kõigepealt viis töö autor läbi pilootküsitluse viie töötaja seas Jõhvi, Narva, Tartu ja Tallinna osakondades, mille tulemusena tehti küsitluses mõned parandused, eelkõige töö vormilises pooles ning skaalades. Uuringu reliaabluse ja valiidsuse tagamiseks tõlgiti küsimustik nelja inimese poolt inglise keelest eesti keelde ning tagasi inglise keelde.

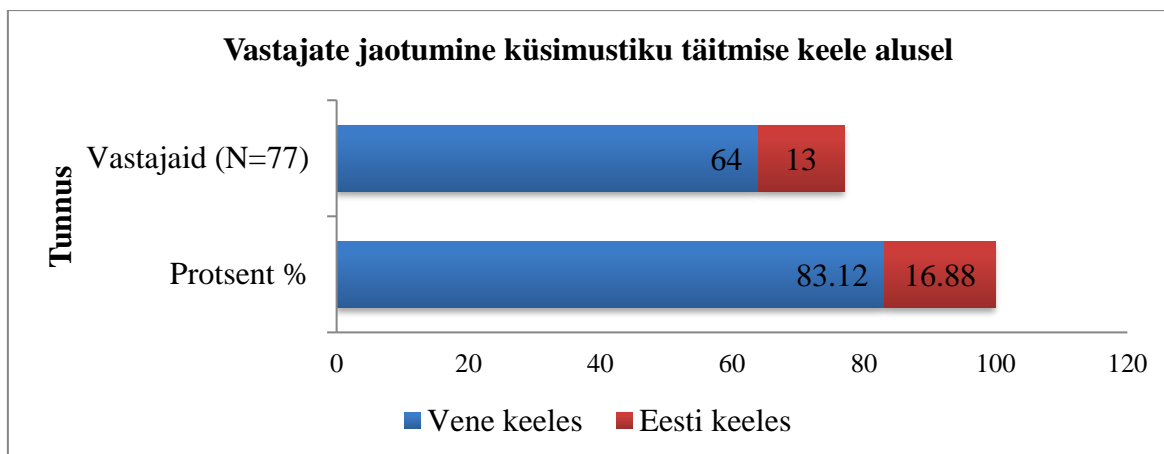
Anonüümsuse tagamiseks toimetasid töötajad täidetud, ilma nimedeta ankeedid kahe nädala jooksul pärast küsimustike välja jagamist Jõhvi ja Narva osakondades asunud kogumiskastidesse, Tartus ja Tallinnas välja jagatud küsimustikud tagastasid osakondade juhid töö autorile tavapostiga. Kvantitatiivuuringu toetuseks korraldas autor kvantitatiivse empiirilise uuringu, mis viidi läbi perioodil 27.02.2017-12.03.2017.

Uuringu tulemusel saadud andmete statistiliseks analüüsimiseks ja gruppidevaheliste erinevuste väljaselgitamiseks kasutas magistritöö autor statistilisi funktsioone andmetöötlusprogrammis Microsoft Excel ja statistilise tarkvarapaketi IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 24.0 programmi.

2.4 Valimi kirjeldus

Empiirilise uuringu üldvalimisse kuulusid kõik OÜ Ekovir töötajad, välja arvatud lapsehoolduspuhkusel ja haiguslehel viibivad inimesed. Küsitlus jagati välja 86 töötajale. Ankeedi täitis kokku 77 töötajat, mis moodustab 89,53% üldvalimist. Küsitluse tulemusi võib seega lugeda usaldusväärseks. Vastuste protsentuaalne jagunemine on välja toodud lisas 3. Kõik töötajad olid ära märkinud oma tööstaaži, soo ning osakonna ja ametinimetuse.

Küsitlusel osalenutest vastas venekeelsele ankeetküsimustikule 64 vastajat ehk 83,12% kõikidest vastanutest ning eestikeelset ankeetküsimustikku eelistas täita 13 vastajat ehk 16,88% kõikidest vastanutest. Ankeedile vastanute jaotumine keele alusel on toodud joonisel 2.



Joonis 2 Vastajate jaotumine küsimustiku täitmise keele alusel

Allikas: autori koostatud

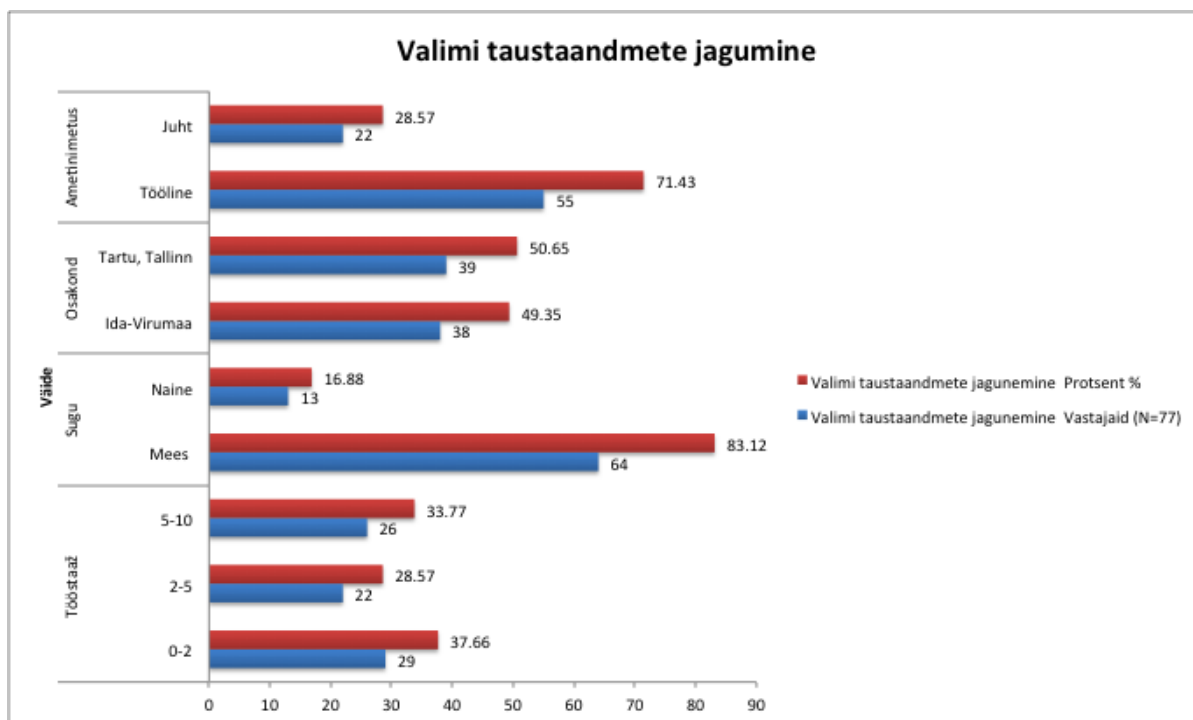
Uuringu valimi moodustas 77 OÜ Ekovir töötajat (tabel 1), nendest tööstaažiga „0-2“ on 29 töötajat, staažiga „2-5“ 22 töötajat ja „5-10“ 26 töötajat. Küsimustikule vastanute hulgas oli 64 (83,12%) meest ja 13 (16,88%) naist. Ida-Virumaa piirkonnas töötab kokku 38 inimest ehk 49,35% kõigist töötajatest ja Tartu ning Tallinna piirkonnas kokku 39 inimest ehk 50,65% kõigist töötajatest. 77 vastanu seas on 55 (71,43%) töölist ja 22 juhti (28,57%). Anonüümsuse tagamiseks vaadeldi Jõhvi ja Narva osakondi Ida-Virumaa osakonnana ning Tartu ja Tallinna osakondi samuti ühtsena. Jaotus taustandmete järgi on toodud joonisel 3.

Tabel 1

Valimi taustaandmete jagunemine

| Küsimus | Tunnus | Vastajaid (N=77) | Protsent % |
|---------------------|----------------|------------------|------------|
| Tööstaaž | 0-2 | 29 | 37,66% |
| | 2-5 | 22 | 28,57% |
| | 5-10 | 26 | 33,77% |
| Sugu | Mees | 64 | 83,12% |
| | Naine | 13 | 16,88% |
| Osakond | Ida-Virumaa | 38 | 49,35% |
| | Tartu, Tallinn | 39 | 50,65% |
| Ametinimetus | Tööline | 55 | 71,43% |
| | Juht | 22 | 28,57% |

Allikas: autori koostatud



Joonis 3 Valimi jagunemine taustaandmete põhjal

Allikas: autori koostatud

2.5 Empiirilise uuringu tulemused

2.5.1 Kirjeldav statistika

Analüüsisides küsimustiku kolme ploki eraldi, saadi tulemused, mis on esitatud lisa 4. Peatükis on kirjeldatud tööga seotuse, tööalaste ressursside ning tööstressi miinimume, maksimume, keskmisi ja standardhälbeid. Eraldi on välja toodud koondtunnuste miinimumid, maksimumid, keskmised ja standardhälbed. Küsimustiku kolmandas ehk tööstressi osas on väidete 64-79 skaalad ehitatud üles nii, et madalam tulemus kirjeldab nähtust, aga alates väidetest 80 kuni 99 on vastupidi.

Tööga seotuse näitajad

Tööga seotuse ploki saadi keskmiselt kõige madalamad hinnangud järgnevatele väidetele (lisa 4): “Töötades satun tihti hoogu” (M = 3,04); “Töötades unustan kõik teised asjad ja mured” (M = 3,41); “Minu töö inspireerib mind” (M = 3,44) ning “Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana” (M = 3,45). Sellest tulemusest järeldub, et töötajad hindavad oma panust töösse keskmisest vähem. Tulemused näitasid, et tehtav töö ei anna piisavalt energiat. Energia mõjutab töötaja funktsioone ning tegevust konkreetses töökohas

suuremal määral kui teised isikuomadused. Töötajate jaoks on esikohal erinevate töökohustuste täitmine hoolimata muudest probleemidest. Ülekoormatus ei anna võimalust tööle pühenduda. Kõik need küsimused kuuluvad “Töoga seotuse” alapunkti alla. Saadud tulemused on esitatud alljärgnevas tabelis 2.

Suurimate standardhälvetega vastati väidetele: “Töötades satun tihti hoogu” (SD = 2,47); “Olen uhke töö üle, mida teen” (SD = 2,31); “Töötades unustan kõik teised asjad ja mured” (SD = 2,18); “Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana” (SD = 2,16); “Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada” (SD = 2,16). Suurest standardhälbest võib järeldada, et vastajate hinnangud varieeruvad suuresti, seega võib antud näitajate seisukohalt tööga seotust pigem individuaalseks pidada.

Tabel 2

Töoga seotuse ploki keskmised, standardhälbed ja minimum- ning maksimumväärtused

| Nr | Väide küsimustikus | Min | Max | M | SD |
|----|---|-----|-----|------|------|
| 5 | Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat | 0 | 6 | 3,77 | 1,91 |
| 6 | Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk | 1 | 6 | 5,17 | 1,32 |
| 7 | Tööd tehes aeg lausa lendab käes | 0 | 6 | 5,12 | 1,36 |
| 8 | Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana | 0 | 6 | 3,45 | 2,16 |
| 9 | Olen innustunud oma tööd tehes | 0 | 6 | 3,99 | 2,02 |
| 10 | Töötades unustan kõik teised asjad ja mured | 0 | 6 | 3,41 | 2,31 |
| 11 | Minu töö inspireerib mind | 0 | 6 | 3,44 | 2,12 |
| 12 | Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema | 0 | 6 | 3,63 | 2,12 |
| 13 | Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada | 0 | 6 | 3,93 | 2,16 |
| 14 | Olen uhke töö üle, mida teen | 0 | 6 | 3,99 | 2,18 |
| 15 | Tavaliselt „sukeldun“ oma töösse | 0 | 6 | 4,62 | 1,78 |
| 16 | Olen suuteline pikalt järjest töötama | 0 | 6 | 4,43 | 1,76 |
| 17 | Minu jaoks on töö meeldiv väljakutse | 0 | 6 | 4,25 | 2,04 |
| 18 | Töötades satun tihti hoogu | 0 | 6 | 3,04 | 2,47 |
| 19 | Tunnen, et tööd tehes olen vaimselt väga vastupidav | 0 | 6 | 4,74 | 1,6 |
| 20 | Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada“ | 0 | 6 | 4,29 | 2,1 |
| 21 | Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi | 0 | 6 | 5,32 | 1,09 |

Allikas: autori koostatud

Tööga seotuse plokis anti keskmiselt kõige kõrgemad hinnangud järgnevatele väidetele (lisa 4): “Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis kui kõik ei laabu hästi” (M = 5,32); “Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk” (M = 5,17) ja “Tööd tehes aeg lausa lendab käes” (M = 5,17). Kõik need väited väljendavad, kuidas töötajad end tööl tunnevad. Töötajad väärtustavad oma tööd, nende tööl on selge eesmärk ning tööaeg möödub kiirelt.

Väikseimate standardhälvetega vastati väidetele “Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis kui kõik ei laabu hästi” (SD = 1,09); “Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk” (SD = 1,32) ja “Tööd tehes aeg lausa lendab käes” (SD = 0,66). See tähendab, et kahele viimasele väitele vastati teistest üksmeelsemalt, antud vastused on kogu keskmisele väga lähedal. Need väited kuuluvad kõik tööga seotuse ploki.

Töölalaste ressusside ja nõudmiste näitajad

Töölalaste ressurside plokis anti kõrgeimad keskmised hinnangud küsimustele (lisa 4): “Kas Te saate oma kolleegidega hästi läbi?” (M = 4,77); “Kas Te peate olema tähelepanelik paljude asjade suhtes samal ajal?” (M = 4,63); “Kas Te teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?” (M = 4,62). Sellest võib järeldada, et töötajate vahelised suhted on head. Üldiselt võib märkida, et töötajad teavad oma töökohustusi ja tunnevad oma vastutusala. Samuti tuleneb vastustest, et enda tööülesandeid arvatakse teadvat täpselt. Esimene küsimus kuulub alapunkti alla „Juht ja kolleegide toetus“, teine küsimus ei kuulu ühegi alapunkti alla ja viimane kuulub “Vastutusala selguse” alapunkti alla. Saadud tulemused on esitatud alljärgnevas tabelis 3.

Tabel 3

Töölalaste ressurside ja nõudmiste ploki keskmised, standardhälbed ja minimum- ning maksimumväärtused

| Nr | Väide küsimustikus | Min | Max | M | SD |
|----|--|-----|-----|------|------|
| 22 | Kas Teil on liiga suur töökoormus? | 1 | 5 | 3,89 | 1,18 |
| 23 | Kas Te töötate ajalise surve all? | 1 | 5 | 3,47 | 1,28 |
| 24 | Kas Te peate olema tähelepanelik paljude asjade suhtes samal ajal? | 2 | 5 | 4,63 | 0,69 |
| 25 | Kas Te peate pöörama pidevalt tähelepanu oma tööle? | 1 | 5 | 4,52 | 0,95 |
| 26 | Kas Te peate oma töös meelde jätma palju asju? | 1 | 5 | 4,25 | 1,16 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|------|------|
| 27 | Kas Te seisate tööl vastamisi asjadega, mis mõjutavad Teid isiklikult? | 1 | 5 | 3,23 | 1,21 |
| 28 | Kas Te peate tööl kokku puutuma keerulise iseloomuga inimestega? | 1 | 5 | 3,69 | 1,13 |
| 29 | Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse situatsioonidesse? | 1 | 5 | 3,26 | 1,19 |
| 30 | Kas Teie töö on piisavalt mitmekesine? | 1 | 5 | 3,55 | 1,32 |
| 31 | Kas Teie töö pakub piisavalt võimalusi isiklikuks kasvuks ja arenguks? | 1 | 5 | 2,68 | 1,42 |
| 32 | Kas Teie töö tekitab Teil tunde, et suudate midagi saavutada? | 1 | 5 | 2,84 | 1,4 |
| 33 | Kas Teie töö pakub võimalust iseseisvaks mõtlemiseks ja tegutsemiseks? | 1 | 5 | 4,07 | 1,15 |
| 34 | Kas Teil on vabadus tööülesannete täitmisel? | 1 | 5 | 3,82 | 1,31 |
| 35 | Kas Te saate mõjutada oma tööülesannete planeerimist? | 1 | 5 | 3,58 | 1,36 |
| 36 | Kas Teil on võimalik osaleda töö valmimistähtaja otsustamisel? | 1 | 5 | 2,83 | 1,37 |
| 37 | Kas Te saate tööelus esinevates rasketes olukordades oma kolleegidele loota? | 1 | 5 | 4,01 | 1 |
| 38 | Kas Te saate abi vajamisel oma kolleegide poole pöörduda? | 1 | 5 | 4,18 | 0,99 |
| 39 | Kas Te saate oma kolleegidega hästi läbi? | 3 | 5 | 4,77 | 0,46 |
| 40 | Kas Te saate tööelus erinevates rasketes olukordades oma juhile loota? | 1 | 5 | 4,21 | 1,1 |
| 41 | Kas Te saate oma juhtidega hästi läbi? | 1 | 5 | 4,32 | 1,12 |
| 42 | Kas Te tunnete, et Teie juht hindab Teie tööd? | 1 | 5 | 4,08 | 1,2 |
| 43 | Kas Te teate täpselt, mida teised Teilt tööl ootavad? | 1 | 5 | 4,16 | 0,97 |
| 44 | Kas Te teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse? | 2 | 5 | 4,62 | 0,69 |
| 45 | Kas Te teate täpselt, mida Teie otsene juht arvab Teie töösooritusest? | 1 | 5 | 3,79 | 1,32 |
| 46 | Kas Te saate piisavalt teavet oma töö eesmärgi kohta? | 1 | 5 | 4,35 | 1,04 |
| 47 | Kas Te saate piisavalt teavet oma töötulemuste kohta? | 1 | 5 | 3,78 | 1,27 |
| 48 | Kas Teie otsene juht informeerib Teid osakonnaga/ettevõttega seotud olulistest teemadest? | 1 | 5 | 3,42 | 1,45 |

| | | | | | |
|----|--|---|---|------|------|
| 49 | Kas Teid hoitakse ettevõttes toimuvate oluliste teemadega kursis? | 1 | 5 | 3,04 | 1,49 |
| 50 | Kas ettevõtte otsustusprotsess on Teie jaoks arusaadav? | 1 | 5 | 3,42 | 1,5 |
| 51 | Kas Teil on selge, kelle poole peaksite ettevõttes pöörduma konkreetsete probleemide korral? | 1 | 5 | 4,43 | 1,04 |
| 52 | Kas Te saate arutada tööl esinevaid probleeme oma otsese juhiga? | 1 | 5 | 4,44 | 0,95 |
| 53 | Kas Teil on võimalus osaleda töö olemusega seotud otsuste tegemisel? | 1 | 5 | 3,68 | 1,35 |
| 54 | Kas Teil on otsene mõju ettevõtte otsustele? | 1 | 5 | 2,22 | 1,43 |
| 55 | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et töötate ka järgmisel aastal? | 1 | 5 | 3,87 | 1,2 |
| 56 | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et töötate järgmisel aastal samal ametikohal? | 1 | 5 | 3,86 | 1,29 |
| 57 | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et Te säilitate sama teenistustaseme ka järgmisel aastal? | 1 | 5 | 3,73 | 1,34 |
| 58 | Kas Te arvate, et ettevõtte maksab head palka? | 1 | 5 | 3,21 | 1,19 |
| 59 | Kas Te saate mugavalt oma palgaga ära elada? | 1 | 5 | 2,91 | 1,19 |
| 60 | Kas Te arvate, et saate oma töö eest piisavalt palka? | 1 | 5 | 2,75 | 1,34 |
| 61 | Kas Teie töö pakub võimalust oma materiaalse heaolu parandamiseks? | 1 | 5 | 2,58 | 1,31 |
| 62 | Kas ettevõtte võimaldab Teil osaleda koolitustel? | 1 | 5 | 2,37 | 1,36 |
| 63 | Kas Teie töö võimaldab karjääritõusu? | 1 | 5 | 2,14 | 1,48 |

Allikas: autori koostatud

Töölaliste ressursside ja nõudmiste plokist anti keskmiselt kõige madalamad hinnangud järgnevale küsimustele (lisa 4): “Kas Teie töö võimaldab karjääritõusu?” (M = 2,14); “Kas Teil on otsene mõju ettevõtte otsustele?” (M= 2,22) ja “Kas ettevõtte võimaldab Teil osaleda koolitustel?” (M = 2,37). Hinnangutest võib järeldada, et töötajatel puuduvad võimalused ametialaseks arenguks. Tulemused näitavad ka, et töötajatel puudub võimalus mõjutada ettevõtte otsuseid ja ettevõtte ei paku oma töötajatele koolitusvõimalusi. Küsimused “Kas Teie töö võimaldab karjääritõusu” ja “Kas ettevõtte võimaldab Teil osaleda koolitustel?” kuuluvad alapunkti alla „Koolitusvõimalused“ ja küsimus “Kas Teil

on otsene mõju ettevõtte otsustele?” kuulub alapunkti alla „Otsustamisvõimalused töös“.

Töölaste ressursside ja nõudmiste plokist vastati suurimate standardhälvetega küsimustele: “Kas ettevõtte otsustusprotsess on Teie jaoks arusaadav?” (SD = 1,50); “Kas Teid hoitakse ettevõttes toimuvate oluliste teemadega kursis?” (SD = 1,49); “Kas Teie töö võimaldab karjääritõusu?” (SD = 1,48) ja “Kas Teie otsene juht informeerib Teid osakonna/ettevõttega seotud olulistest teemadest?” (SD = 1,45). Suurest standardhälbest võib järeldada, et vastajate hinnangud jäävad üldisest keskmisest kaugele. Enim erinesid töötajate vastused ettevõtte otsustusprotsessi arusaadavuse ning ettevõttes toimuvate teemade osas. Seega võib öelda, et töötajate vastusest tuleneb nende erinev kaasatus ettevõtte juhtimis- või otsustusprotsesside osas.

Väikseimate standardhälvetega vastati küsimustele “Kas Te saate oma kolleegidega hästi läbi?” (SD = 0,46); “Kas Te peate olema tähelepanelik paljude asjade suhtes samal ajal?”; “Kas Te teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?”, mõlemal (SD = 0,69). See tähendab, et kahele viimasele küsimusele vastati teistest üksmeelsemalt, antud vastused on kogu keskmisele lähemal.

Tööstressi näitajad

Suurimad keskmised väärtused anti tööstressi ploki küsimustikus järgmiste väidetele “Ma saan töötada oma töötempo” ja “Minu töö on väärt tegemist” (M = 4,07); “Mul on võimalus valida, kuidas ning mis järjekorras ma oma tööd teen” (M = 4,04) ja “See töö sobib mulle hästi” (M = 3,22). Kõik need väited näitavad, et töötajad peavad olema tähelepanelikud ja peavad tööle keskendumale. Töötajad võivad valida, millises töötempo töötada ja mis järjekorras teostada oma tööülesandeid. Nendest väidetest esimene kuulub “Töölase negatiivse õhkkonna” punkti alla ja teised kaks “Positiivsed emotsioonid töös” alapunkti alla. Saadud tulemused on esitatud alljärgnevas tabelis 4.

Tabel 4

Tööstressi ploki keskmised, standardhälbed ja minimum ning maksimumväärtused

| Nr | Väide küsimustikus | Min | Max | M | SD |
|----|---|-----|-----|------|------|
| 64 | Ma ei suuda oma tööd lõpule viia ettenähtud aja jooksul | 1 | 4 | 2,99 | 1,06 |
| 65 | Ma pean töötama nii kõvasti kui suudan | 1 | 4 | 2,23 | 0,99 |
| 66 | Ma pean olema väga tähelepanelik | 1 | 4 | 1,45 | 0,83 |

| | | | | | |
|----|--|---|---|------|------|
| 67 | Mu töö on raske, kuna see nõuab kõrgtasemel teadmisi ning tehnilisi oskusi | 1 | 4 | 2,43 | 0,91 |
| 68 | Ma pean tööpäeva jooksul pidevalt töö peale mõtlema | 1 | 4 | 1,99 | 1,07 |
| 69 | Minu amet nõuab palju füüsilist tööd | 1 | 4 | 2,23 | 1,16 |
| 70 | Ma saan töötada oma töötempo | 2 | 5 | 4,07 | 0,96 |
| 71 | Mul on võimalus valida, kuidas ning mis järjekorras ma oma tööd teen | 2 | 5 | 4,04 | 1,13 |
| 72 | Ma saan väljendada oma arvamust tööpoliitika kohta | 2 | 5 | 3,57 | 1,14 |
| 73 | Minu teadmisi ja oskusi kasutatakse tööl harva | 1 | 4 | 2,88 | 1,08 |
| 74 | Minu osakonnas esineb eriarvamusi | 1 | 4 | 2,52 | 1,05 |
| 75 | Minu osakond ei saa teiste osakondadega hästi läbi | 1 | 4 | 3,24 | 0,98 |
| 76 | Töökohas on sõbralik õhkkond | 2 | 5 | 3,88 | 1,1 |
| 77 | Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon) | 1 | 7 | 2,74 | 1,19 |
| 78 | See töö sobib mulle hästi | 2 | 7 | 3,99 | 1,06 |
| 79 | Minu töö on väärt tegemist | 2 | 5 | 4,07 | 1,05 |
| 80 | Ma olen olnud väga aktiivne | 2 | 5 | 2,67 | 0,79 |
| 81 | Mul on palju energiat | 2 | 5 | 2,83 | 0,82 |
| 82 | Ma olen olnud elav | 2 | 5 | 2,78 | 0,89 |
| 83 | Ma olen olnud vihane | 1 | 4 | 2,24 | 0,94 |
| 84 | Ma olen olnud seesmiselt häiritud või endast väljas | 1 | 4 | 1,92 | 0,98 |
| 85 | Ma olen olnud ärritunud | 1 | 4 | 2,03 | 0,82 |
| 86 | Ma olen olnud äärmiselt väsinud | 1 | 4 | 2,29 | 0,83 |
| 87 | Ma olen kurnatud | 1 | 4 | 2 | 0,98 |
| 88 | Ma olen olnud väsinud või loid | 1 | 4 | 2,05 | 0,78 |
| 89 | Ma olen olnud pinges | 1 | 4 | 2,18 | 0,88 |
| 90 | Ma olen olnud mures või ebakindel | 1 | 4 | 1,8 | 0,75 |
| 91 | Ma olen olnud rahutu | 1 | 4 | 1,83 | 0,87 |
| 92 | Ma olen olnud masenduses | 1 | 4 | 1,59 | 0,87 |
| 93 | Ma olen mõelnud, et millegi tegemine on tülikas | 1 | 4 | 1,6 | 0,82 |
| 94 | Ma ei ole suutnud keskenduda | 1 | 4 | 1,47 | 0,68 |
| 95 | Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada | 1 | 4 | 1,25 | 0,7 |
| 96 | Mul on esinenud liigesevalu | 1 | 4 | 1,77 | 0,83 |

| | | | | | |
|----|--------------------------------------|---|---|------|------|
| 97 | Mul on esinenud peavalu | 1 | 4 | 1,75 | 0,79 |
| 98 | Mul on olnud kael ja/või õlad kanged | 1 | 4 | 1,96 | 0,92 |
| 99 | Mul on esinenud silmade väsimust | 1 | 4 | 2,05 | 0,98 |

Allikas: autori koostatud

Antud uuringu tööstressi ploki vastuseid vaadeldes selgus (lisa 4), et kõige madalamad keskmised hinnangud anti väidetele “Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada” ($M = 1,25$); “Ma pean olema väga tähelepanelik” ($M = 1,45$) ja “Ma ei ole suutnud keskenduda” ($M = 1,47$). See tähendab, et kui töötajad tunnevad oma töökohal stressi, siis ei suuda nad oma tööülesandeid korrektselt täita. Esimene küsimus kuulub “Füüsilised nõuded töös” alapunkti alla. Järgmised kaks küsimust “Suutmatus töötada” alapunkti alla.

Tööstressi plokis vastati suurimate standardhälvetega küsimustele: “Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon)?” ($SD = 1,19$); “Minu amet nõuab palju füüsilist tööd?” ($SD = 1,16$); “See töö sobib mulle hästi?” ($SD = 1,15$). Suurest standardhälbest võib järeldada, et vastajate hinnangud jäävad üldisest keskmisest kaugemale.

Väikseimate standardhälvetega vastati küsimustele “Ma ei ole suutnud keskenduda?” $SD = 0,68$; “Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada?” ($SD = 0,70$) ning “Ma olen olnud mures või ebakindel?” ($SD = 0,75$). See tähendab, et kahele esimesele küsimustele vastati teiste küsimustega võrreldes üksmeelsemalt, antud vastused on kogu keskmisele lähemal ning need küsimused kuuluvad “Suutmatus töötada” alapunkti alla. Viimane küsimus kuulub ka “Negatiivsed emotsioonid töös” alapunkti alla.

Tööga ja pereeluga rahulolu näitajad

Suurimad keskmised väärtused anti tööstressi ploki küsimustikus (tööga ja pereeluga rahulolu näitajad) järgmiste väidetele “Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega?” (ettevõtte juhid, $M = 2,22$); “Kui hästi kuulavad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes?” (ettevõtte juhid, $M = 2,18$) ja “Kui usaldusväärsed on järgmised inimesed, kui Teil on mure?” (ettevõtte juhid, $M = 2,08$) ning “Kui hästi kuulavad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes?” (kaastöötajad, $M = 2,08$). Kõik need väited näitavad, et töötajad võivad vabalt rääkida ettevõtte juhtidega. Töötajate arvates kuulavad ettevõtte juhid neid isiklike probleemide korral. Tulemused näitasid, et töötajad usaldavad ettevõtte juhte. Ankeetküsitluse vastustest selgus, et ka

kolleegid on kaastöötajaid alati valmis isiklike probleemide korral ära kuulama. Saadud tulemused on esitatud alljärgnevas tabelis 5.

Tabel 5

Tööstressi ploki keskmised (tööga ja pereeluga rahulolu), standardhälbed ja minimum ning maksimumväärtused

| Nr | Väide küsimustikus | Min | Max | M | SD |
|--|-----------------------------------|-----|-----|------|------|
| Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega? | | | | | |
| 100 | Ettevõtte juhid | 1 | 4 | 2,22 | 0,93 |
| 101 | Kaastöötajad | 1 | 4 | 1,57 | 0,82 |
| 102 | Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne | 1 | 4 | 1,36 | 0,80 |
| Kui usaldusväärsed on järgmised inimesed, kui Teil on mure? | | | | | |
| 103 | Ettevõtte juhid | 1 | 4 | 2,08 | 0,91 |
| 104 | Kaastöötajad | 1 | 4 | 2,03 | 0,84 |
| 105 | Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne | 1 | 4 | 1,43 | 0,79 |
| Kui hästi kuuluvad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes? | | | | | |
| 106 | Ettevõtte juhid | 1 | 4 | 2,18 | 1,04 |
| 107 | Kaastöötajad | 1 | 4 | 2,08 | 0,95 |
| 108 | Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne | 1 | 4 | 1,26 | 0,66 |
| 109 | Ma olen oma tööga rahul | 1 | 4 | 1,68 | 0,79 |
| 110 | Ma olen oma pereeluga rahul | 1 | 4 | 1,49 | 0,79 |

Allikas: autori koostatud

Antud uuringu tööstressi ploki keskmisest madalaimaid vastuseid (tööga ja pereeluga rahulolu näitajad) vaadeldes selgus (lisa 4), et kõige madalamad keskmised hinnangud olid kokkuvõttes antud väidetele “Kui hästi kuuluvad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes?” (abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne, $M = 1,26$); “Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega?” (abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne, $M = 1,36$) ja “Kui hästi kuuluvad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes?” (abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne, $M = 1,43$). Tulemused näitasid, et töötajad küsivad abikaasadel, pereliikmetelt ja sõpradel rohkem nõu, kuna saavad nendega oma tööprobleemidest vabalt rääkida ning tunnetavad nende toetust. Sealjuures on abikaasade, pereliikmete ning sõpradega suhtlemine tulemuste põhjal vabam kui ettevõtte juhtidega.

Tööstressi plokis (tööga ja pereeluga rahulolu näitajad) vastati suurimate standardhälvetega küsimustele: “Kui hästi kuulavad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes” (ettevõtte juhid, SD = 1,04); sama küsimus (kaastöötajad SD, = 0,95); “Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega?” (ettevõtte juhid SD, = 0,93). Suurest standardhälbest võib järeldada, et töötajate vastajate hinnangud jäävad üldisest keskmisest kaugemale.

Väikseimate standardhälvetega (tööga ja pereeluga rahulolu näitajad) vastati küsimustele “Kui hästi kuulavad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes küsimustes” (ettevõtte juhid SD = 0,66); “Kui usaldusväärsed on järgmised inimesed, kui Teil on mure?” (abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne, SD = 0,79). Samuti samad tulemused väidetest “Ma olen oma tööga rahul” ja “Ma olen oma pereeluga rahul” (SD = 0,79); “Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega?” (abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne, SD = 0,80). Tulemused näitasid, et esimesele küsimustele vastati teiste küsimustega võrreldes üksmeelsemalt ja antud vastused on kogu keskmisele lähemal.

Faktoranalüüsi tulemused

Küsimustiku teises osas küsimuste 22-29 ja 55, 56, 57 osas on skaalade väärtused ümber pööratud.

Tööga seotuse kohta tehtud faktoranalüüsi (kasutati Varimax meetodit) tulemusena moodustus olemasolevatest väidetest üks uus ühist nähtust kirjeldav faktor, millele magistritöö autor leidis uue nimetuse. Uus faktor moodustus küsimustiku väidetest number 6-21, mille ühiseks nimetuseks on „tööga seotus“. Töölaliste ressursside kohta tehtud faktoranalüüsi tulemusena moodustusid olemasolevatest väidetest 12 uut ühist nähtust kirjeldavat faktorit, millele magistritöö autor leidis uued nimetused.

Esimene uus faktor moodustus küsimustiku väidetest numbritega 58, 59, 60 ja 61 ning ühiseks nimetuseks on „materiaalne toetus“. Teise faktori moodustamisel olid aluseks küsimustiku väited number 55, 56 ja 57 ning nende ühiseks nimetuseks sai “ebakindlus töös”. Kolmas faktor moodustus küsimustiku väidetest number 30, 31 ja 32 ning nende ühiseks nimetuseks on “arenguvõimalused töös”. Neljas faktor moodustus küsimustiku väidetest number 27, 28 ja 29 ning nende ühiseks nimetuseks “emotsionaalne koormus

töös”. Viienda faktori moodustamisel olid aluseks väited number 48, 49, 50 ja 54, uue nimetusega “otsustamisvõimalused töös”.

Kuues faktor, uue nimetusega “vastutusala selgus”, moodustus väidetest number 44 ja 51. Seitmenda faktori moodustamisel olid aluseks väited number 37-42, ühiseks nimetuseks – „juhi ja kolleegide toetus”. Kaheksanda faktori moodustamisel olid aluseks väited number 33, 34 ja 36, uueks nimetuseks sai “iseseisvus töös”. Üheksandaks uueks faktoriks on “suur töökoormus”, mis moodustus väidetest number 22 ja 23. Kümnenda faktori moodustamisel võeti aluseks väited 62 ja 63, uue nimetusega “koolitusvõimalused”. Üheteistkümnnes faktor moodustati väidetest number 43 ja 45 ning ühiseks nimetuseks on “töölaste ootuste selgus”. Kaheteistkümnenda faktori moodustamisel olid aluseks väited number 46, 47 ja 52, mille ühiseks nimetuseks sai “töölaste ootuste selgus”.

Tööstressi kohta tehtud faktoranalüüsi tulemusena moodustusid olemasolevatest väidetest uued, ühist nähtust kirjeldavad faktorid, millele magistr töö autor leidis uued nimetused. Esimene uus faktor moodustus väidetest number 80, 81 ja 82 ning nende ühiseks nimetuseks on “positiivsed emotsioonid töös”. Teise faktori moodustamisel olid aluseks väited number 94, 95, 96 ja 97 ning nende ühiseks nimetuseks sai “suutmatust töötada”. Kolmas faktor moodustus väidetest number 83-93 ning nende ühiseks nimetuseks sai “negatiivsed emotsioonid töös”.

Kolmas faktor moodustus väidetest 98 ja 99, mille ühiseks nimetuseks sai “terviseprobleemid töös”. Neljandaks uueks faktoriks on “töölane sobivus”, mis moodustus väidetest number 76, 78 ja 79. Viies faktor, uue nimetusega “füüsilised nõuded töös”, moodustus väidetest number 66, 68, 69 ja 70. Kuues faktor moodustus väidetest number 71 ja 72, mille ühiseks nimetuseks sai “valikuvabadus töös”. Seitmes uus faktor, ühise nimetusega “ülekoormus”, moodustus väidetest number 64 ja 65. Viimane, kaheksas faktor, uue nimetusega “töölane negatiivne õhkkond”, moodustus väidetest number 73, 74 ja 75.

Koondtunnuste keskmised ja standardhälvete näitajad

Kui vaadelda koondtunnuseid saadud tulemuste põhjal, siis selgub, et koondtunnuste madalaimad keskmised hinnangud on antud järgmistele tunnustele: “suutmatust töötada” ($M = 1,56$), “füüsilised nõuded töös” ($M = 1,91$) ja “negatiivsed emotsioonid töös” ($M =$

1,96). Suurimad koondtunnuste keskmised väärtused anti järgmistele tunnustele: “vastutusala selgus” (M = 4,53); “tööga seotus” (M = 4,30) ning “juhi ja kolleegide toetus” (M = 4,27). Võib märkida, et need vastused on üldisele keskmisele lähemal. Saadi tulemused, mis on esitatud alljärgnevas tabelis 6.

Tabel 6

Koondtunnuste keskmised, standardhälbed ja minimum ning maksimumväärtused

| Nr | Tunnus | Min | Max | M | SD |
|----|------------------------------|------|-----|------|------|
| 1 | Positiivsed emotsioonid töös | 1,33 | 4 | 3,24 | 0,73 |
| 2 | Negatiivsed emotsioonid töös | 1 | 4 | 1,96 | 0,70 |
| 3 | Suutmatus töötada | 1 | 4 | 1,56 | 0,63 |
| 4 | Terviseprobleemid töös | 1 | 4 | 2,01 | 0,86 |
| 5 | Tööga seotus | 1,24 | 6 | 4,30 | 1,26 |
| 6 | Materiaalne toetus | 1 | 5 | 2,90 | 1,13 |
| 7 | Juhi ja kolleegide toetus | 2,33 | 5 | 4,27 | 0,73 |
| 8 | Ebakindlus töös | 1 | 5 | 2,19 | 1,21 |
| 9 | Arenguvõimalused töös | 1 | 5 | 3,02 | 1,21 |
| 10 | Emotsionaalne koormus töös | 1 | 5 | 2,61 | 1,02 |
| 11 | Otsustamisvõimalused töös | 1 | 5 | 3,01 | 1,15 |
| 12 | Vastutusala selgus | 1,5 | 5 | 4,53 | 0,72 |
| 13 | Iseseisvus töös | 1,33 | 5 | 3,61 | 1,04 |
| 14 | Suur töökoormus | 1 | 5 | 2,32 | 1,12 |
| 15 | Koolitusvõimalused | 1 | 5 | 2,23 | 1,26 |
| 16 | Tööalaste ootuste selgus | 1 | 5 | 3,97 | 1,01 |
| 17 | Tagasiside töös | 1,33 | 5 | 4,19 | 0,88 |
| 18 | Tööalane sobivus | 1 | 4 | 2,06 | 0,92 |
| 19 | Füüsilised nõuded töös | 1 | 4 | 1,91 | 0,77 |
| 20 | Valikuvabadus töös | 1 | 4 | 2,22 | 0,98 |
| 21 | Ülekoormus | 1 | 4 | 2,60 | 0,82 |
| 22 | Tööalane negatiivne õhkkond | 1 | 4 | 2,87 | 0,74 |

Allikas: autori koostatud

Väikseimate standardhälvetega koondtunnuste tulemused on järgmised: “suutmatus” (SD = 0,63); “negatiivsed emotsioonid töös” (SD = 0,72) ning “vastutusala selgus” (SD = 0,72). Esimene koondtunnus kuulub tööstressi plokki ja kaks viimast kuuluvad tööalaste ressursside plokki. Seega antud koondtunnuste vastused olid võrdlemisi sarnased.

Suurimate standardhälvetega koondtunnuste tulemused on järgmised: “tööga seotus” ja “koolitusvõimalused”, mõlemal (SD = 1,26); tunnustel “ebakindlus töös nõuded” ja “arenguvõimalused töös” (SD = 1,21) ja tunnusel “otsustamisvõimalused töös” (SD = 1,15). Suurest standardhälbest võib järeldada, et koondtunnused jäävad üldisest keskmisest kaugemale, näidates muuhulgas ka küsitlusele vastanute erinevaid arvamusi antud küsimuste juures.

2.5.2 Võrdlev statistika

Järgnevalt esitatakse dispersioonanalüüsi tulemused ning ülevaade valimi taustatunnuste mõjust koondtunnustele. Taustatunnustest andsid T-testi analüüsil statistiliselt olulised erinevused sugude lõikes saadud tulemused.

One-Way ANOVA mudelit koos Post Hoc (*Bonferroni*) testiga kasutades leiti statistiliselt olulised erinevused materiaalse toetuse puhul. Kuni 2-aastase tööstaažiga töötajate ebakindlusmäär oli madalam kui nende pikema staažiga töökaaslastel (kuni 2-aastase tööstaaži puhul (M=2,30, SD=1,87); 2 – 5 aasta puhul M = 3,10, SD = 0,99 ja 5-10 aasta puhul M = 3,44; SD = 0,95; F = 8,791; p = 0,000).

Statistiliselt olulised erinevused ilmsid teenusega seotud otsustamisvõimalustega. Kuni 2-aastase tööstaažiga töötajate ebakindlusmäär oli madalam kui nende pikema staažiga töökaaslastel (kuni 2 aastase tööstaaži puhul M = 2,50; SD = 1,06); 2 – 5 aasta puhul M = 3,32; SD = 0,92 ja 5 – 10 aasta puhul M = 3,44; SD = 0,95; F = 4,795; p = 0,11).

Selgus ka, et võrreldes meestega on naised rohkem seotud positiivsete emotsioonidega (mehed M = 3,16; SD = 0,93; naised M = 3,67; SD = 0,11 (t – 2, 26); p = 0,02), samas on neil rohkem tööga seotud terviseprobleeme (mehed = M 1,92; SD = 0,80; naised M = 2,46; SD = 0,32 (t – 2,02); p = 1,29) ning nad tunnetavad enam tööga seotust (mehed M = 4,14; SD = 1,30; naised M = 5, 00; SD = 0,84 (t -2,14); p = 0,09).

Sugude vahel on statistiliselt oluline erinevus ilmselt seetõttu, et naiste vastutusala on tööl selgemalt piiritletud kui meestel (mehed M = 4,45; SD = 0,76 ja naised M = 4,89; SD =

0,22 ($t = -2,01$ ja $p = 0,01$). Sugude vahel esines statistiliselt oluline erinevus töökoormuse lõikes, mis näitab, et meestel on suurem koormus kui naistel (mehed $M = 2,44$; $SD = 1,34$ ja naised $M = 1,70$; $SD = 0,83$ ($t = 2,360$) ja $p = 0,11$). Sugude lõikes esines veel statistiliselt oluline erinevus valikuvabaduses. Selgus, et meestel on töös suurem valikuvabadus kui naistel (mehed $M = 2,33$; $SD = 0,98$ ja naised $M = 1,62$; $SD = 0,71$ ($t = 2,354$) ja $p = 0,08$). Viimane sugude lõikes esinenud statistiliselt oluline erinevus näitas, et naistel tekib töökaaslastega suhtlemisel negatiivne õhkkond kergemini kui meestel (mehed $M = 2,80$; $SD = 0,74$ ja naised $M = 3,30$; $SD = 0,50$ ($t = 2,174$) ja $p = 0,10$).

Ettevõtte osakondade vahel esines statistiliselt oluline erinevus koolituse valdkonnas, mis näitas, et Ida-Virumaa osakonnal on paremad koolitusvõimalused kui Tartu ja Tallinna osakondadel (Ida-Virumaa $M = 2,57$; $SD = 1,39$ ja Tartu, Tallinn = $M = 1,90$; $SD = 1,03$ ($t = 2,388$) ja $p = 0,020$).

Statistiliselt oluline erinevus esines ka ametikohtade gruppide lõikes saadud tulemustes. Nimelt nähtus analüüsi tulemustest, et töölised on madalama töösuutlikkusega (koondtunnus "suutmatust töötada") kui juhid (töölised $M = 1,46$; $SD = 0,52$ ja juhid $M = 1,80$; $SD = 0,79$ ($t = 2,26$) ja $p = 0,65$) ning juhid on tervislikuma eluviisiga kui töölised (töölised $M = 1,77$; $SD = 0,71$ ja juhid $M = 2,57$; $SD = 0,97$ ($t = 3,97$) ja $p = 0,02$).

Ametikohtade gruppide vahel esines samuti statistiliselt oluline erinevus. Tuli välja, et otsustamisvõimalus töös on juhtidel kõrgem kui töölistel (töölised $M = 2,77$; $SD = 1,18$ ja juhid $M = 3,62$; $SD = 0,79$ ($t = -3,035$) ja $p = 0,01$).

Ametikohtade gruppide lõikes esines statistiliselt oluline erinevus, kus juhtidel on paremad arenguvõimalused kui töölistel (juhid $M = 3,53$; $SD = 0,76$ ja töölised $M = 2,82$; $SD = 1,30$ ($t = 2,31$) ja $p = 0,06$). Kui vaadata koondtunnust „emotsionaalne koormus töös“, siis ametikohtade gruppide vahel esines statistiliselt oluline erinevus, mis väljendus selles, et juhid on rohkem informeeritud kui töölised (töölised $M = 2,79$; $SD = 1,03$ ja juhid $M = 2,19$; $SD = 0,90$ ($t = 2,40$) ja $p = 0,14$).

Kui võrrelda statistiliselt olulisi erinevusi ametikohtade lõikes, siis selgub, et juhtidel on rohkem koolitusvõimalusi kui töölistel (juhid $M = 2,57$; $SD = 1,39$ ja töölised $M = 1,90$; $SD = 1,03$ ($t = 4,121$) ja $p = 0,000$). Dispersioonanalüüsi T-testi tulemusena selgus, et sugude lõikes on töötajate hinnangud tööalase sobivuse koondtunnusele statistiliselt

erinevad, töölistele on parem töö sobivam kui juhtidele (töölised $M = 2,17$; $SD = 0,93$ ja juhid $M = 1,5$; $SD = 0,66$ ($t = 2,355$) ja $p = 0,21$).

2.5.3 Tööga seotuse seosed tööalaste ressursside ja tööstressiga

Antud magistritöös koostati kõikide koondtunnuste keskmiste alusel korrelatsioonanalüüsi teemaplokkide kaupa, kasutades Pearsoni korrelatsiooni koefitsienti r ning andmetöötlusprogrammi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Tulemuste põhjal selgus, et tööga seotuse, ressursside, nõudmiste ning heaolu vahel esines kas statistiliselt oluline, tugev, mõõdukas või nõrk seos.

Tööga seotuse ja ressursside omavahelised seosed

Tööga seotuse ploki korrelatsioonanalüüs näitab (lisa 5), et ressursside kategooria puhul on vastava ploki koondtunnused omavahel seotud. Enamus korrelatsioonimaatriksil esitatud koefitsientidest on statistiliselt olulised, mis tähendab, et erinevate koondtunnuste vahel on nõrgad või keskmised seosed.

Tööga seotus on nõrgas seoses materiaalse toetusega ($r = 0,329$, $p < 0,009$) ja juhi ning kolleegide toetusega ($r = 0,382$, $p < 0,002$), mõõdukas seoses otsustamisvõimalustega tööl ($r = 0,542$, $p < 0,000$); vastutusala selgusega ($0,526$, $p < 0,000$); iseseisvusega tööl ($r = 0,460$, $p < 0,000$); koolitusvõimalustega ($r = 0,411$, $p < 0,001$); tööalaste ootuste selgusega ($r = 0,528$, $p < 0,000$) ja tagasisidega $r = (0,573$, $p < 0,000$). Ootuspäraselt tugev seos ilmnes tööga seotuse ja arenguvõimalustega tööl vahel, ($r = 0,744$, $p < 0,000$). Negatiivselt mõõdukas korrelatsioon esines tööalase sobivuse puhul ($r = -0,353$, $p < 0,004$). Materiaalne toetus on mõõdukas seoses juhi ja kolleegide toetusega, ($r = 0,492$, $p < 0,000$), kuid nõrgemas seoses otsustamisvõimalustega tööl $r = (0,376$, $p < 0,001$). Materiaalne toetus oli mõõdukalt seotud ka koolitusvõimalustega, ($r = 0,531$, $p < 0,001$). Tulemused olid statistiliselt olulised usaldusnivool $p < 0,01$.

Juhi ja kolleegide toetus on mõõdukas seoses järgmiste tööalaste ressurssidega: otsustamisvõimalustega tööl ($r = 0,490$, $p < 0,000$); vastutusala selgusega ($r = 0,439$, $p < 0,000$); koolitusvõimalustega ($r = 0,461$, $p < 0,000$); tööalaste ootuste selgusega ($r = 0,482$, $p < 0,000$) ning tagasisidega ($r = 0,572$, $p < 0,000$). Juhi ja kolleegide toetus on nõrgalt

seotud arenguvõimalustega töö (r = 0,342, p < 0,005). Tulemused olid statistiliselt olulised usaldusnivool p < 0,01.

Arenguvõimalused töö on mõõdukas seoses otsustamisvõimalustega (r = 0,478, p < 0,000), iseseisvusega (r = 0,521, p < 0,000) ning koolitusvõimalustega (r = 0,433, p < 0,000). Otsustamisvõimalused töö on mõõdukalt seotud vastutusala selgusega (r = 0,484, p < 0,000); iseseisvusega (r = 0,409, p < 0,000); koolitusvõimalustega (r = 0,448, p < 0,000); tööalaste ootuste selgusega (r = 0,456, p < 0,000); tagasisidega (r = 0,532, p < 0,000). Vastutusala selgus on mõõdukalt seotud tööalaste ootuste selgusega (r = 0,625, p < 0,000) ning tagasisidega (r = 0,639, p < 0,000), kuid negatiivselt nõrk korrelatsioon esines tööalase sobivuse vahel, (r = -0,383, p < 0,001). Tööalaste ootuste selgus on mõõdukas seoses tagasisidega, (r = 0,608, p < 0,000). Tööalane sobivus on mõõdukas seoses valikuvabadusega töö (r = 0,490, p < 0,000). Tulemused olid statistiliselt olulised usaldusnivool p < 0,01.

Tööga seotuse ja nõudmiste omavahelised seosed

Tööga seotuse ja nõudmiste korrelatsioonanalüüs näitab (lisa 6), et nõudmiste kategooria puhul on vastavad koondtunnused omavahel seotud järgmiselt: tööga seotus on nõrgas negatiivses korrelatsioonis suure töökoormusega, (r = -0,247, p < 0,046); emotsionaalne koormus töö on nõrgas seoses suure töökoormusega, ent korrelatsioon ei olnud statistiliselt oluline, kuna asus allpool kehtestatud piire, (r = 0,350, p < 0,002), samas esines mõõdukas seos ülekoormusega, (r = 0,427, p < 0,000). Füüsilised nõuded töös on nõrgalt seotud ülekoormusega (r = 0,313, p < 0,008), kuid ülekoormus ja suur töökoormus näitavad juba mõõdukat seost (r = 0,427, p < 0,000). Tulemused olid statistiliselt olulised usaldusnivool p < 0,01.

Tööga seotuse ja heaolu omavahelised seosed

Tööga seotuse ja heaolu korrelatsioonanalüüsi seosed (lisa 7) on välja toodud järgnevas lõigus. Tööga seotus ja positiivsed emotsioonid töös on omavahel mõõdukas seoses (r = 0,440, p < 0,000), kuid negatiivsed emotsioonid on tugevamas seoses suutmatusega töötada (r = 0,628, p < 0,000). Negatiivsed emotsioonid on mõõdukalt seotud terviseprobleemidega töö (r = 0,581, p < 0,000). Kõige tugevam seos (r = 0,706, p <

0,000) ilmnes suutmatuses töötada ja terviseprobleemide vahel. Tulemused olid statistiliselt olulised usaldusnivool $p < 0,01$.

Avatud küsimuste analüüsimine

Magistritöö raames korraldatud uuringu üheks eesmärgiks oli pakkuda Ekovir OÜ juhtkonnale konkreetseid ettepanekuid edasisteks tegevuseks seoses töötajate tööga seotusega ning töö ja personaalsete ressursside suurendamisega. OÜ Ekovir töötajate seas läbi viidud küsitluse üheks punktiks oli avatud küsimus (kommentaariid ja ettepanekud), kus töötajatel oli võimalus välja tuua nii tööd takistavad ja häirivad tegureid (nt juhtimisega seotud probleemid) kui ka tänusõnu juhtkonnale. Kõiki avatud küsimusele antud vastuseid analüüsiti ja nende põhjal loodi uued koondtunnused.

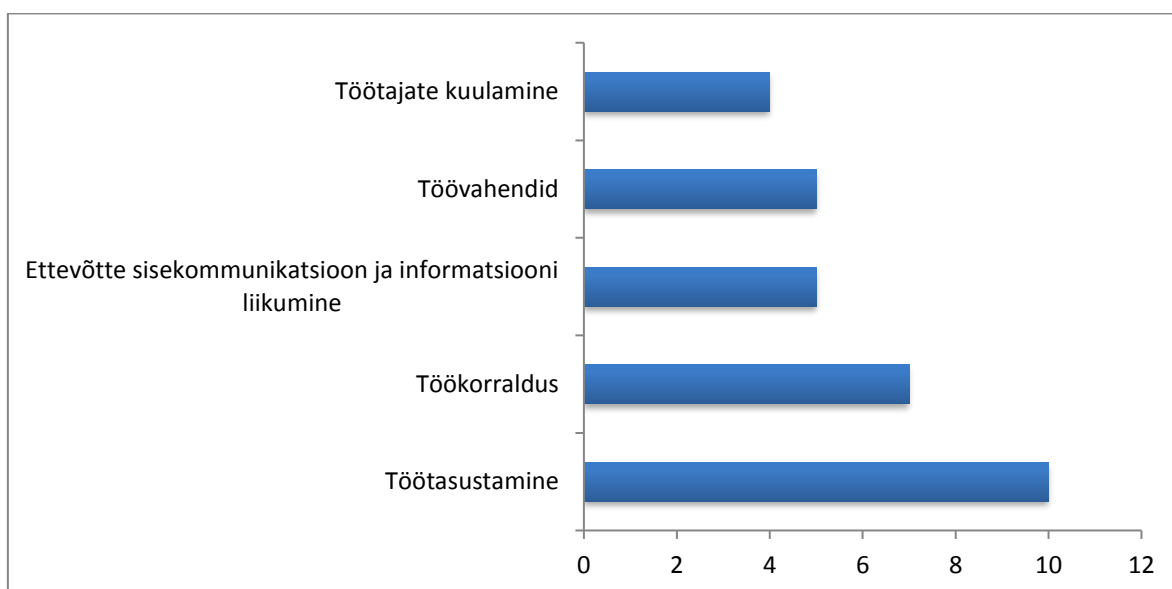
Esimene uus komponent moodustus küsimustiku vastustest “Ettevõtte võiks pakkuda ka lisahüvesid ja üle vaadata palgapoliitika”; “Palgatõus peaks olema iga-aastane.”; “Palk on väike, oleks hea kui oleks võimalik läbi vaadata palgasüsteem.”; “Kahekordistada töötasu”, mille ühiseks koondtunnuseks loodi „töötasustamine“. Teise komponendi moodustamisel olid aluseks järgmised vastused: “Tahaksin, et juhtkond kuulaks meie töötajate arvamusi ja palveid. Peavad kaduma selliseid sõnad nagu “Kui töö ei meeldi, siis kirjuta lahkumisavaldus.”; “Tahaksime, et juhtkond vaataks läbi ja kaaluks meie töögraafikus muudatuste tegemist. Arvame, et meie jaoks on parem töötada nii, et 5 päeva töötame ja 5 päeva puhkame. Praegu töötame 3 päeva ja puhkame 3 päeva. Osakonnajuhataja ei ole nõus kompromissi leidma.”; millele loodi uus koondnimetus “töötajate kuulamine”.

Kolmas komponent moodustus vastustest: “Palume selgitust, kuidas toimib planeeritud puhkuse jaotus.”; “Tööülesandeid on väga palju ning juhtkond peab kaaluma meie töökoormuse läbivaatamist ja lahenduste leidmist töökoormuse ümberjaotamiseks, kindlasti peame seda koos arutama.”; “Suvepäevad ja talvepäevad ning spordivõimalused.” ning nende ühiseks koondnimetuseks loodi “töökorraldus”.

Neljas komponent moodustus järgnevatest vastustest: “Tahaksime rohkem juhtkonnaga kohtuda ja teada ettevõtte praeguse olukorra ja tulevikuplaanide kohta.”; “Tahaksime kohtuda kõrge juhtkonnaga ja meie palvet veel kord arutada.”; „Soovin kohtuda juhatuse liikmetega või tegevdirektoriga, meie osakonna juht ei kuula meie muresid.“; „Tulevikus tahaksime samuti pidevalt juhatuse liikmete või tegevdirektoriga kohtuda.”; “Probleemid

info liikumisega juhtkonnalt töötajatele.”, mille uueks koondtunnuseks nimetati “ettevõtte sisekommunikatsioon ja informatsiooni liikumine”.

Viimase, viienda komponendi moodustamisel olid aluseks töötajate vastused: “Meie töö jaoks on vaja välja töötada elektroonilised sõidulehed, paberil sõidulehed on “möödunud sajand.”; „Tihemini tuleks välja vahetada tööriided.”; “Juhtkond peab võtma arvesse, et kindlasti on vaja välja vahetada või uuendada meie tehnilist baasi, uued prügiveoautod.”, mis said uue koondnimetuse “töövahendid”. Lisaks märkisid töötajad, et “Tahaksin ära mainida ettevõtte head juhtkonda.” Saadi tulemused, mis on esitatud alljärgneval joonisel 4, OÜ Ekovir töötajate ettepanekud töötajate tööga seotusega ning selle seos töö ja personaalsete ressurssidega, mida oleks vaja ettevõttes parandada.



Joonis 4 OÜ Ekovir töötajate ettepanekud

Allikas: autori koostatud

Kokku tehti 14 erinevat tööd või ettevõtet puudutavat ettepanekut. Töö autori arvates töid töötajad selgelt välja nende tööd takistavad ning soodustavad tegurid. Lisaks tehti mitmeid konkreetseid ettepanekuid, mis aitaksid töömotivatsiooni ning tööga seotust parandada. Joonisel 4 on välja toodud ülevaade OÜ Ekovir töötajate poolt tehtud ettepanekutest.

Kõige enam soovivad töötajad muuta töötasustamise korda (10 töötaja arvamus), seejärel sooviti paremat töökorraldust (7 töötaja arvamus), paremat ettevõtte sisekommunikatsiooni

ja informatsiooni liikumist (5 töötaja arvamus), parandatud või uuendatud töövahendeid (5 töötaja arvamus) ning töötajate kuulamist (4 töötaja arvamus).

3. JÄRELDUSED, ARUTELU NING ETTEPANEKUD

Käesolevas kvantitatiivuurinus uuriti töötajate tööga seotust ning selle seost tööalaste ressursside ja personaalsete ressurssidega jäätmekäitlusettevõtte OÜ Ekovir näitel. Antud uurimuse raames otsiti vastuseid küsimustele, mis aitaksid lahendada magistritöös esitatud probleeme. Magistritöö uurimisküsimused olid järgmised:

1. Milline on töötajate tööga seotuse tase OÜ Ekovir'is?
2. Millised tegurid mõjutavad töötajate hinnanguid tööga seotusele?
3. Kuidas mõjutavad töö- ja personaalsed ressursid töötajate tööga seotust?
4. Kas ja kuidas on tööga seotus seotud tööle esitatavate nõudmistega?

Ettevõtte töötajate seas korraldati ankeetküsitlus, mille käigus koguti andmeid tööga seotuse ja tööalaste ressursside ning tööstressi kohta. Küsimustikule vastas kokku 77 töötajat, mis moodustas 89,53% üldvalimist. Seega valimi suurus oli heal tasemel, muutes uuringu tulemused usaldatavaks.

Uuringust ilmnes, et töötajad on oma tööga tugevalt seotud ja eraelulised asjaolud ei takista tööülesannete täitmist. Kui vaadata kõiki koondtunnuste komponente, siis andsid töötajad ühe kõrgeima keskmise hinnangu skaalal ühest viieni koondtunnusele "vastutus" $M = 4,50$, mis on väga positiivne tulemus. Vastutuse komponent kuulub plokki „töölased ressurssid“. Kõige madalama hinnangu skaalal ühest neljani pälvis koondtunnuste seast tunnus "suutmatus töötada" $M = 1,56$ ja kõige madalam esinenud standarthälve oli 0,63. Uuringust ilmnes, et töölisel on madalama töösuutlikkusega.

Töötaja töösuutlikkuse tagavad tahtmine teha tööd, teadmised ja oskused ning oluline roll on ka töötaja füüsilisel ja vaimsel tervisel. Kindlasti tuleks töötajaid tööle võttes arvestada eespool loetletud faktoritega.

Magistritöö üheks uurimisküsimuseks oli mõõta tööga seotuse taset ettevõttes. Korrelatsioonanalüüs näitas nõrka seost tööga seotuse ja materiaalse toetuse vahel. See tähendab, et töötajad leiavad, et nad ei saa väärilist töötasu ning et suhted juhi ja kolleegidega ei ole piisavalt head. Tööga seotus mõjutab iseseisvust töös, sealhulgas võimalust planeerida oma tööülesandeid ning tööaega, iseseisvalt töökohustusi täita ja koolitustel osaleda.

Mõõdukad seosed näitasid, et töötajad on teadlikud oma tööülesannetest ning sellest, mida töötajalt töökohal oodatakse ning võimalusest saada juhtidelt tagasisidet. Töötajad hindasid kõrgelt arenguvõimalusi tööl. Samuti arvasid ettevõtte töötajad, et nende töötasu ei vasta nende oskustele ning panusele tööülesannete täitmisel. Käesoleva töö autor leiab, et ettevõttel tuleks üle vaadata töötasustamise süsteem ja palgapoliitika (sh preemia- ja boonustasud) ning töötaja rahalised ja mitterahalised motiveerimise võimalused (tunnustamine, koolitamine, vabad päevad vms).

Töötajad leidsid, et nende töö on väga mitmekesine ja huvitav ning pakub piisavalt võimalusi isiklikuks arenguks ja tööalaste eesmärkide saavutamiseks. Sellega on magistritöö üks küsimustest saanud vastuse, tööga seotus ettevõttes Ekovir OÜ on olemas ja korrelatsioonanalüüs näitab, et seosed on statistiliselt olulised.

Korrelatsioonanalüüsi nõudmiste ploki tulemustest ilmnes, et Ekovir OÜ töötajad hindasid madalalt emotsionaalse koormuse seost suure töökoormusega, mis tähendab suurema töökoormuse tekkimisel suuremat vastutust ja tööstressi. Korrelatsioonanalüüsis täheldati töötajate emotsionaalse koormuse suurt mõju ülekoormusele.

Sarnast tendentsi märgiti füüsilise koormuse ja ülekoormuse vahel. Magistritöö autori ettepanek on vähendada füüsilisest koormusest tingitud ülekoormust, võttes kasutusele ergonoomilisemad töövõtted ja seadmed, uuendada masinaparki või palgata füüsiliselt võimekamad töölised.

Töökohale seatud nõudmised on tööga seotud nõrgalt või mõõdukalt, mis viitab puudulikule tööstruktuurile ja võimalik, et ka tööandja poolt vakantsele töökohale seatud liiga üldistele ja formaalsetele nõudmistele. Ettevõtte peaks panustama töötajate vajaduste väljaselgitamisse ja kompromisside leidmisesse. Töötajatelt saadud tagasiside põhjal oleks võimalik ettevõtte juhtkonnal hinnata töötaja sobivust konkreetsele ametikohale ning oskustelt ja teadmistelt võimekam töötaja viia üle ametikohale, kus töötaja potentsiaal on kõige paremini rakendatud ettevõtte huvides.

Korrelatsioonanalüüsi tulemustest nähtus, et positiivselt meelestatud töötajad on tööga rohkem seotud, sealjuures negatiivsed emotsioonid avaldasid suuremat mõju suutmatusele töötada ning terviseprobleemidele. Üheks võimaluseks ettevõttes olukorda parandada oleks töötajate stressijuhtimisega tegelemine, näiteks võiks ettevõttes läbi viia stressijuhtimise erinevaid tehnikaid tutvustavaid koolitusi. Olukorda võiks parandada töötajate suurem

kaasamine ja parem meeskonnatöö ehk usalduslikuma tööalase õhkkonna loomine ning võimaluste loomine kolleegide tihedamaks omavaheliseks suhtlemiseks (näiteks kord nädalas meeskondlik sportimisvõimalus, väljasõiduga seminarid, suvepäevad vms).

Heaolu tekkimist soodustavad mitmesugused asjaolud, näiteks kui tööle kehtestatud nõuded on kooskõlas töötaja võimekusega nendega toime tulla, ettevõttes toimuvate muutuste õigeaegne kommunikeerimine ja juhtimine. Heaolu koonduvused näitasid ka, et töötajad panustavad tööalaste probleemide lahendamisele palju oma vaba aega.

Negatiivsete emotsioonide vähendamiseks töökohal on mitmeid võimalusi: töötajatele õigeaegselt info edastamine, nende julgustamine ja kaasamine, töötingimuste parandamine. Hetkeolukorra kaardistamiseks ettevõttes võiks kaaluda adekvaatse riskianalüüsi läbiviimist selleks sertifitseeritud ekspertfirma poolt.

Töö autori arvates on ettevõttes OÜ Ekovir töötajate vastutuse suurendamisel veel palju arenguruumi, mistõttu on ettevõtte üheks olulisemaks ülesandeks motiveerida ja suunata töötajaid nii, et nad teeksid tööd suurema entusiasmi ja vastutustundega. Üheks võimaluseks on anda töötajatele rohkem õigust ise otsustada, millises järjekorras täita tööülesandeid – seda enam on nad motiveeritud valmis oma töö eest vastutust võtma.

Ettevõtte töötajate tööga seotuse parandamisega tuleks ettevõttes tegeleda järjepidevalt. Selle kontrollimiseks teeb töö autor ettepaneku korrata uuringut ettevõttes aasta pärast ettepanekute rakendamist. Saadud tulemuste põhjal on võimalik välja selgitada, kas tehtud ettepanekuid on rakendatud ning ellu viidud ning kas muudatused on andnud soovitud tulemusi.

Töö autori arvates oli kõige raskem selgitada ettevõtte töötajatele, miks nad peavad küsimustikule vastama ja kas antud uuring aitab parandada situatsiooni ettevõttes. Töö tugevaks küljeks on asjaolu, et tehtud uuringuga anti põhjalik ülevaade ettevõtte töötajate hinnangust organisatsiooni töökorraldusele ja sisekliimale. Nõrgaks küljeks võib pidada kvantitatiivuuringu hindamiskriteeriumeid. Järgnevates uuringutes võiks kasutada fookusgrupi- ja/või poolstruktureeritud intervjuu kaasamist projekti.

Antud magistr töö tulemused on vaja edastada Ekovir OÜ juhtkonnale ja töötajatele ning tutvustada neile ettepanekuid probleemide lahendamiseks.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti töötajate tööga seotust ning selle seoseid töötajate töö ja personaalsete ressursidega jäätmekäitluse valdkonnas OÜ Ekovir'i näitel. Töötajate tööga seotuse uurimine võimaldab prognoosida töötajate lojaalsust ja stabiilsust.

Magistritöö teooria osas käsitleti tööga seotuse mõiste kujunemist, selle komponente ning seda mõjutavaid tegureid, töö nõudmiste ja ressurside mudelit ning selle seost tööga seotusega. Töö empiirilises osas uuriti ettevõtte töötajate tööga seotust tööalaste ressurside, nõudmiste ja heaolu teguritega. Andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat, võrdlevat statistikat ja korrelatsioonanalüüsi.

Kvantitatiivuuringu käigus uuriti järgmisi uurimusküsimusi: milline on töötajate tööga seotuse tase OÜ Ekovir'is, millised tegurid mõjutavad töötajate hinnanguid tööga seotusele, kuidas mõjutavad töö- ja personaalsed ressursid töötajate tööga seotust ning kas ja kuidas on tööga seotus seotud tööle esitatavate nõudmistega. Ankeetküsitluse abil uuriti lisaks ka demograafilisi andmeid nagu tööstaaž, sugu, osakond ja ametinimetus.

Kõik uurimusküsimused said vastused. Kirjeldava statistika osas esitati koguvalimi põhjal saadud küsimuste vastuste keskmised, standardhälbed ja miinimum- ning maksimumväärtused. Võrdleva statistika osas esitati dispersioonanalüüsi tulemused koos taustaandmetega. Andmete analüüs näitas, et ettevõtte osakondade vahel esines statistiliselt oluline erinevus koolituse valdkonnas, mis näitas, et Ida-Virumaa osakonnal on paremad koolitusvõimalused kui Tartu ja Tallinna osakondadel. Sugude lõikes esinenud statistiliselt oluline erinevus näitas, et naistel tekib töökaaslastega suhtlemisel negatiivne õhkkond kergemini kui meestel.

Käesoleva magistritöö raames läbi viidud küsimustiku põhjal saab kokkuvõtvalt öelda, et OÜ Ekovir'i töötajad on tööga seotud, kuid sealjuures oleks võimalik seotuse taset veelgi tõsta. Mitmekesine ja huvitav töö, konkreetse vastutuse tunnetamine, hea läbisaamine kolleegidega ning positiivne meelestatus olid punktid, mis tööga seotust kindlasti kinnitasid. Negatiivsed emotsioonid, füüsiline (üle)koormus ning madal töötasu olid küsitlusele vastanute arvates faktoriteks, mida võib otseselt või kaudselt pidada tööga seotuse vähendajateks. Samuti võib tulemuste põhjal kokkuvõtvalt järeldada, et seotuse

taseme tõstmiseks oleks veelgi võimalik töötajaid motiveerida, et tööd teostataks veelgi suurema entusiasmi ja vastutustundega. Sealjuures peaksid nõudmised tööle olema seatud selliselt, et need oleksid kooskõlas töötaja võimekusega.

Uuringu tulemuste analüüs võimaldas autoril teha ettevõtte juhtkonnale konkreetseid ettepanekuid töötajate tööga seotuse suurendamiseks. Käesoleva töö sisu annab detailse ülevaate probleemidest ettevõtte töötajate seas. Kuna varem ettevõttes Ekovir OÜ sarnaseid uuringuid läbi viidud ei ole, siis antud uuringu tulemused juhivad ettevõtte juhtkonna tähelepanu probleemidele, millele on vaja reageerida ja lahendus leida.

Magistritöö autor leiab, et teema valik oli asjakohane ja oluline, kuna töötajate tööga seotus on tänapäeva ettevõtlusmaailma kontekstis aktuaalne ning antud teema aitab parandada töötajate ja juhtkonna tööga seotust suurendades seeläbi tehtava töö efektiivsust ettevõttes.

Kuna varem ettevõttes OÜ Ekovir sarnaseid uuringuid korraldatud ei ole, siis antud uuringu tulemused juhivad ettevõtte juhtkonna tähelepanu probleemidele, millele on vaja reageerida ja lahendus leida.

Autori ettepanekud ettevõtte juhtkonnale on järgmised:

- Parandada töötajate ja juhtkonna vahelist kommunikatsiooni.
- Korraldada konstruktiivsed kohtumised töötajate ja juhtkonna vahel nii erinevate osakonnade vahel kui ka osakonnasiseselt.
- Suurendada töötajate motivatsiooni (palk, iseseisvus töö jne).
- Kompenseerida töötajate töövälisel ajal tehtavate tööülesannete täitmine.
- Rakendada tööstressi maandamisvõimalusi (ühiskondlik suhtlus, treening jms.).
- Koostada töötajate motivatsioonisüsteem ettevõttes.
- Korraldada töötajatele mõeldud koolitusprogramme.
- Korraldada lisaks uuring, kus selgitada välja töötajate võimekus tööülesannete täitmisel, et parandada töötajate tööga seotuse taset.
- Selgitada töötajatele nende kohustusi ja õigusi töö.
- Tutvustada töötajatele nende ametijuhendit.

Ettevõtte OÜ Ekovir juhtkonnal on pärast uuringu tulemustega tutvumist võimalik rakendada erinevaid meetmeid töötajate tööga seotuse ning motivatsiooni tõstmiseks,

ettevõtte tööprotsessi ja personalitöö parendamiseks ning töökollektiivi suhete tugevdamiseks. Antud järeldustele tuginedes võiks juhtkond arutada ja rakendada uut tööga seotuse strateegiat või käsiraamatut. Uuringu tulemused annavad võimaluse planeerida protsessi, tõstmaks töötajate tööga seotust ettevõttes ja täitmaks töötajate põhivajadusi tööl, mis oleks ettevõtte sotsiaalne toetus töötajatele. See omakorda aitab ettevõtte juhtkonnal tõsta töötajate positsiooni ettevõttes.

Kokkuvõtvalt võiks käesolev magistritöö ettevõttele anda hea ülevaate töötajate tööga seotusest, antud valdkonna tugevustest ja nõrkustest, andes seeläbi juhtkonnale võimaluse tööga seotuse taset veelgi suurendada.

RESUME

**EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT IN WASTE MANAGEMENT BUSINESS AND
THE FACTORS AFFECTING IT BY THE EXAMPLE OF EKO VIR OÜ**

Anton Dijev

VIIDATUD KIRJANDUS

- Albrecht, S.L. (2010). Perspectives, issues, research and practice. *Handbook of employee engagement*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Bakker, A. B., Westman, M., & van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 206–219.
- Baumruk R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in business success. *Workspan*, 47, 48-52.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Psychological science*, 20 (4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209–223.
- Bakker A., Leiter M. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Eds). A. Bakker, M. Leiter // (Psychology Press), 181–196.
- Bakker A.B., Albrecht S., Leiter M. (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28
- Bakker A.B., (2015). A job demands-recourses' approach to public service motivation. *Public Administration Review by The American Society for Public Administration*.
- Bakker A.B., Bal P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83,189-206.
- Bakker A. B., Demerouti E., Euwema M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. Utrecht University and Research School Psychology and

Health. *Journal of Occupational Health Psychology by the Educational Publishing Foundation*. 10, (2), 170–180

Bakker A.B., Demerouti E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22, 309-328.

Bakker A.B., Demerouti E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 3, 344-376.

Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A.I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2014.1, 389–411.

Cropanzano, R., Mitchell, M.S., (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31 (6), 874–900.

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). “The very best of the millennium”: Longitudinal research and the Demand-Control-(Support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282–305.

Demerouti, E., Cropanzano, R. (2010) From thought to action: Employee work engagement and job performance. In: Bakker AB and Leiter MP (eds) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 147–163.

Demerouti, E., Van Eeuwijk, E., Snelder, M., & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16, 60–81

Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.

Fredrickson, B.L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K. Cameron, J. Dutton & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett Koehler, 163-175

- Frank F.D., Finnegan R.P., Taylor C.R. (2004). The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century. *Human Resource Planning*, 27, 3, 12-25
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales*. Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. Columbus, OH: The Ohio State University.
- Kättesaadav: <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , 30. märts, 2017.
- Ghuri, P., & Grønhaug, K. (2004). *Äriuringute meetodid: praktilisi näpunäiteid*. Tallinn: Külim.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Hobfoll S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6. 307–324.
- Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress* 22, 242–256.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.
- Konrad, A., (2006). Engaging employees through high - involvement work practices. *Ivey Business Journal*, March/ April, 1 - 6.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Klaster (2015). *Kronbachi alfa*. Kättesaadav: <http://klaster.ee/harra-cronbachi-leiutis/>, 16. märts, 2016.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*. Oxford, UK
- Luthans F., Youssef C.M. & Avolio B.J. (2006). Psychological capital. *Oxford University Press*. Oxford, UK
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Wiley Blackwell, Malden.
- Macey W.H., Schneider H. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3–30.
- Onuchin, A.N. (2013). Izuchenie vovlecheniya (The study of involvement). *The Human Resources Times*, 24, 29–35.
- Rothmann S., Mostertm K., Strydom M. (2006). A Psychometric Evaluation of the Job Demands- Resources Scale in South Africa. WorkWell: Research Unit for People, Policy and Performance, North-West University, *Potchefstroom*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 76-86.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it?. *Workspan*, 49, 36-39
- Robinson D., Perryman S., Hayday S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Institute for Employment Studies*, Brighton. 1-87
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*, London: Routledge. Kättesaadav: lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/487878/1/125.pdf
15. Märts 2017

- Schaufeli, W., Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (Psychology Press) N.Y, 5–24.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, F., Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *J Happiness Stud*, 10, 459–481.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analysis approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. Kättesaadav:<http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>, 10. märts 2017
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organisational Behavior*, 25, 293–315. Kättesaadav: <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>, 24.märts 2017
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management. Managing social and ethical issues in organizations*, 5, Greenwich, 135–177.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. *Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit*, (1) 11. Kättesaadav:www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf 04. aprill 2017
- Salanova M., Schaufeli W., Xanthopoulou D., Bakker A. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (Eds). A. Bakker, M. Leiter. *Psychology Press*, 118–131.
- Saks, A.M., (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* 21, 6, (7), 600–619.

- Shaw K. (2005). An engagement strategy process for communicators. *Strategic Communication Management*, 9,(3), 26-29
- Tims M., Bakker A.B. (2010). Job design and employee engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 131-148
- Truss C., Delbridge R., Alfes K. Shantz, A. and Soane, E. (2014). *Employee engagement in theory and practice*. N.Y.: Routledge, 1-11
- Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science*.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87–114.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., de Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22, 277–294.
- Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International J. of Stress Management*, 14, 121–141.
- Zhang J., Du, D., & Du, W. (2014). A Software Toolkit for Stock Data Analysis Using Social Network Analysis Approach. Fredericton, New Brunswick, Canada. Kättesaadav: <http://worldcomp-proceedings.com/proc/p2014/ABD2628.pdf>, 28. veebruar 2017

LISAD

LISA 1

Küsimustik (eesti keeles)

Lugupeetud Ekovir OÜ töötaja!

Olen Anton Dijev, Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja –arenduse eriala magistrant ning teostan uuringut töömotivatsioonist. Antud uuringu raames palun Teil täita käesolev küsimustik, mille eesmärgiks on välja selgitada **Ekovir OÜ** töötajate tööga seotus ning seda mõjutavad tegurid. Uuringu läbiviija tagab kogutud andmete anonüümsuse (kõiki andmeid analüüsitakse koos, individuaalanalüüsi ei teostata ning ettevõttele avaldatakse tulemused ainult üldistatud kujul). Küsimustiku täitmisel palun Teil valida sobivaim vastusevariant. Küsimustiku täitmisele kulub keskmiselt 20 minutit. Tuginedes Teie vastustele on võimalik välja töötada **Ekovir OÜ** töötajate tööga seotuse tõstmise tegevuskava, esitada konkreetseid ettepanekud juhtkonnale, toetada töötajate tööks vajalike teadmiste ja oskuste arendamist ning korraldada paremini ettevõtte igapäevatööd. Olen Teile väga tänulik, kui leiate aega vastamiseks.

Ette tänades,

Anton Dijev

Telefon: 55 660420

E-post: anton.dijev@gmail.com

TAUSTAANDMED

1. Teie tööstaaz antud ettevõttes:

- 0-2 aastat
 2-5 aastat
 5-10 aastat

2. Palun märkige oma sugu:

- Mees
 Naine

3. Osakond, kus Te töötate:

- Ida-Virumaa
 Tartu, Tallinn

4. Teie ametinimetus antud ettevõttes:

.....

I Tööga seotus

Alljärgnevad 17 väidet käsitlevad seda, kuidas Te end tööl tunnete. Palun lugege iga väide tähelepanelikult läbi ja otsustage, kas Te olete kunagi tundnud nii, nagu väites kirjas. Kui Te ei ole kunagi nii tundnud, märkige väite järele vastuseks "0" (null). Kui Te olete nii tundnud, märkige palun, kui tihti Te end vastavalt olete tundnud, valides skaalal numbri 1-6ni, mis kõige paremini väljendab seda, kui sageli Te ennast nii tunnete.

| Hindamisskaala: | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 0-mitte kunagi | | | | | | | | |
| 1- peaaegu mitte kunagi/mõned korrad aastas | | | | | | | | |
| 2-väga harva/kord kuus | | | | | | | | |
| 3-vahetevahel/mõned korrad kuus | | | | | | | | |
| 4-tihti/kord nädalas | | | | | | | | |
| 5-väga tihti/mõned korrad nädalas | | | | | | | | |
| 6-alati/iga päev | | | | | | | | |
| 5. | Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | Tööd tehes aeg lausa lendab käes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | Olen innustunud oma tööd tehes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Töötades unustan kõik teised asjad ja mured | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | Minu töö inspireerib mind | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. | Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | Olen uhke töö üle, mida teen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | Tavaliselt „sukeldun“ oma töösse | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. | Olen suuteline pikalt järjest töötama | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. | Minu jaoks on töö meeldiv väljakutse | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. | Töötades satun tihti hoogu | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. | Tunnen, et tööd tehes olen vaimselt väga vastupidav | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. | Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada“ | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. | Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis kui kõik ei laabu hästi | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

II Töölased ressursid

Palun hinnake, kui võrd vastavad järgnevad väited tõe, mõeldes viimasele ajale oma töös. Valige Teie arvates sobivaim vastusevariant järgnevast skaalast:

| | 1 Mitte kunagi | 2 Harva | 3 Vahete-vahel | 4 Sageli | 5 Peaaegu alati |
|-----|--|------------|-------------------|-------------|--------------------|
| 22. | Kas Teil on liiga suur töökoormus? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 23. | Kas Te töötate ajalise surve all? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 24. | Kas Te peate olema tähelepanelik paljude asjade suhtes samal ajal? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 25. | Kas Te peate pöörama pidevalt tähelepanu oma tööle? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 26. | Kas Te peate oma töös meelde jätma palju asju? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 27. | Kas Te seisate tööl vastamisi asjadega, mis mõjutavad Teid isiklikult? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 28. | Kas Te peate tööl kokku puutuma keerulise iseloomuga inimestega? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 29. | Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse situatsioonidesse? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 30. | Kas Teie töö on piisavalt mitmekesine? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 31. | Kas Teie töö pakub piisavalt võimalusi isiklikuks kasvuks ja arenguks? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 32. | Kas Teie töö tekitab Teil tunde, et suudate midagi saavutada? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 33. | Kas Teie töö pakub võimalust iseseisvaks mõtlemiseks ja tegutsemiseks? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 34. | Kas Teil on vabadus tööülesannete täitmisel? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 35. | Kas Te saate mõjutada oma tööülesannete planeerimist? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 36. | Kas Teil on võimalik osaleda töö valmimistähtaja otsustamisel? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 37. | Kas Te saate tööelus esinevates rasketes olukordades oma kolleegidele loota? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 38. | Kas Te saate abi vajamisel oma kolleegide poole pöörduda? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 39. | Kas Te saate oma kolleegidega hästi läbi? | | | | 1 2 3 4 5 |
| 40. | Kas Te saate tööelus erinevates rasketes olukordades oma juhile loota? | | | | 1 2 3 4 5 |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 41. | Kas Te saate oma juhtidega hästi läbi? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. | Kas Te tunnete, et Teie juht hindab Teie tööd? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Kas Te teate täpselt, mida teised Teilt tööl ootavad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Kas Te teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Kas Te teate täpselt, mida Teie otsene juht arvab Teie töösooritusest? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Kas Te saate piisavalt teavet oma töö eesmärgi kohta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Kas Te saate piisavalt teavet oma töötulemuste kohta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Kas Teie otsene juht informeerib Teid osakonnaga/ettevõttega seotud olulistest temadest? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. | Kas Teid hoitakse ettevõttes toimuvate oluliste temadega kursis? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. | Kas ettevõtte otsustusprotsess on Teie jaoks arusaadav? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. | Kas Teil on selge, kelle poole peaksite ettevõttes pöörduma konkreetsete probleemide korral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. | Kas Te saate arutada tööl esinevaid probleeme oma otsese juhiga? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. | Kas Teil on võimalus osaleda töö olemusega seotud otsuste tegemisel? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. | Kas Teil on otsene mõju ettevõtte otsustele? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et töötate ka järgmisel aastal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et töötate järgmisel aastal samal ametikohal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. | Kas Teil on vaja suuremat kindlustunnet, et Te säilitate sama teenistustaseme ka järgmisel aastal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. | Kas Te arvate, et ettevõtte maksab head palka? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. | Kas Te saate mugavalt oma palgaga ära elada? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. | Kas Te arvate, et saate oma töö eest piisavalt palka? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. | Kas Teie töö pakub võimalust oma materiaalse heaolu parandamiseks? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62. | Kas ettevõtte võimaldab Teil osaleda koolitustel? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. | Kas Teie töö võimaldab karjääritõusu? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

III Tööstress

Palun hinnake, kuivõrd kirjeldavad alltoodud väited Teie tööd, valides Teie arvates sobivaim vastusevariant järgnevast skaalast:

| | Kirjeldab täielikult | Pigem kirjeldab | Pigem ei kirjelda | Üldse ei kirjelda |
|--|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| 64. Ma ei suuda oma tööd lõpule viia ettenähtud aja jooksul ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65. Ma pean töötama nii kõvasti kui suudan ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66. Ma pean olema väga tähelepanelik ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67. Mu töö on raske, kuna see nõuab kõrgtasemel teadmisi ning tehnilisi oskusi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68. Ma pean tööpäeva jooksul pidevalt töö peale mõtlema ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69. Minu amet nõuab palju füüsilist tööd ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 70. Ma saan töötada oma töötempo ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71. Mul on võimalus valida, kuidas ning mis järjekorras ma oma tööd teen ---- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72. Ma saan väljendada oma arvamust tööpoliitika kohta ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73. Minu teadmisi ja oskusi kasutatakse tööl harva ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74. Minu osakonnas esineb eriarvamusi ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75. Minu osakond ei saa teiste osakondadega hästi läbi ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76. Töökohas on sõbralik õhkkond ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77. Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon) ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78. See töö sobib mulle hästi ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79. Minu töö on väärt tegemist ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Palun hinnake, kui tihti olete end alltoodud väidetes kirjeldatuna tundnud viimase kuu jooksul, valides Teie arvates sobivaim vastusevariant järgnevast skaalast:

| | Peaaegu mitte kunagi | Mõnikord | Tihti | Peaaegu alati |
|---------------------------------------|----------------------|----------|-------|---------------|
| 80. Ma olen olnud väga aktiivne ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 81. Mul on palju energiat ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 82. Ma olen olnud elav ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 83. Ma olen olnud vihane ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 84. Ma olen olnud seesmiselt häiritud või endast väljas ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 85. Ma olen olnud ärritunud ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 86. Ma olen olnud äärmiselt väsinud ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 87. Ma olen kurnatud ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 88. Ma olen olnud väsinud või loid ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 89. Ma olen olnud pinges ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 90. Ma olen olnud mures või ebakindel ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 91. Ma olen olnud rahutu ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 92. Ma olen olnud masenduses ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 93. Ma olen mõelnud, et millegi tegemine on tülikas ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 94. Ma ei ole suutnud keskenduda ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | |
| 95. Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 96. Mul on esinenud liigesevalu ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 97. Mul on esinenud peavalu ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 98. Mul on olnud kael ja/või õlad kanged ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 99. Mul on esinenud silmade väsimust ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Palun hinnake, kui võrd vastavad järgnevad väited tõele Teid ümbritsevate inimeste kohta, valides Teie jaoks sobivaim vastusevariant järgnevast skaalast:

| | Väga gi | Olulisel määral | Mõningal määral | Üldse mitte |
|--|---------|-----------------|-----------------|-------------|
| Kui vabalt saate Te rääkida järgmiste inimestega? | | | | |
| 100. Ettevõtte juhid ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 101. Kaastöötajad ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 102. Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | |
| Kui usaldusväärsed on järgmised inimesed, kui Teil on mure? | | | | |
| 103. Ettevõtte juhid ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 104. Kaastöötajad ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 105. Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | |
| Kui hästi kuuluvad järgmised inimesed Teid, kui Te soovite nõu isiklikes | | | | |
| 106. Ettevõtte juhid ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 107. Kaastöötajad ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 108. Abikaasa, pereliikmed, sõbrad jne ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Palun hinnake oma rahulolu, valides Teie jaoks sobivaim vastusevariant järgnevast skaalast:

| | Rahul | Pigem rahul | Pigem ei ole rahul | Ei ole rahul |
|--|----------|-------------|--------------------|--------------|
| 109. Ma olen oma tööga rahul----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 110. Ma olen oma pereeluga rahul----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Kommentaariid ja ettepanekud:

.....
.....
.....
.....

TÄNAN TEID KÜSIMUSTIKU TÄITMISELE PÜHENDATUD AJA EEST!

Küsimustik (vene keeles)

Уважаемый работник предприятия Ekovir OÜ!

Я Антон Диев, являясь магистрантом Таллиннского технического университета по специальности "работа с персоналом и развитие", провожу исследование по теме рабочей мотивации. В данном исследовании, прошу вас заполнить имеющийся вопросник, основная цель которого выяснить насколько работники предприятия **Ekovir OÜ** вовлечены в работу и какие факторы влияют на это. Организатор исследования гарантирует анонимность полученных ответов и конфиденциальность всех данных при проведении исследования (т.е. все данные анализируются вместе, индивидуальные анализы проводиться не будут и предприятию оглашаются результаты только в обобщенном виде). При заполнении вопросника, прошу вас выбрать подходящий вариант ответа. Заполнение вопросника занимает в среднем до 20 минут. На основании ваших ответов можно развивать вовлечение работников **Ekovir OÜ** в работу и повысить план действий, представить конкретные предложения руководству предприятия, поддержать работников необходимыми знаниями и навыками, развивать их, а также лучше организовать ежедневную работу предприятия. Я буду благодарен вам, если найдете время, чтобы ответить.

С уважением,

Антон Диев

Телефон: 55 660 420

Э-почта: anton.dijev@gmail.com

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИ**1. Просьба указать ваш стаж работы в данном предприятии:**

- 0-2 лет
 2-5 лет
 5-10 лет

2. Пожалуйста, укажите ваш пол:

- Мужчина
 Женщина

3. Просьба указать отделение, где вы работаете в данном предприятии:

- Ида-Вирумаа
 Тарту, Таллинн

4. Пожалуйста, укажите вашу должность в данном предприятии:

.....

I Вовлеченность в работу

Следующие 17 утверждений, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые вы испытываете в связи с вашей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли вы когда-либо нечто подобное? Если у вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

| Оценочная шкала: | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0-никогда/ни разу | | | | | | | | |
| 1-почти никогда/несколько раз в год | | | | | | | | |
| 2-очень редко/раз в месяц | | | | | | | | |
| 3-иногда/несколько раз в месяц | | | | | | | | |
| 4-часто/раз в неделю | | | | | | | | |
| 5-очень часто/несколько раз в неделю | | | | | | | | |
| 6-постоянно/каждый день | | | | | | | | |
| 5. | Во время работы меня переполняет энергия | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | Моя работа многозначительная и у нее четкая цель | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | Когда я работаю, время пролетает незаметно | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | Во время работы я испытываю прилив сил и энергии | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | Я полон энтузиазма в отношении своей работы | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Во время работы я забываю обо всем окружающем | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | Моя работа вдохновляет меня | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. | Я счастлив, когда могу интенсивно работать | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | Я горжусь своей работой | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | Я ухожу в работу с головой | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. | Могу работать в течение длительного времени без перерывов | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. | Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. | Я позволяю работе «уносить» меня | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. | В работе я очень настойчив и не отвлекаюсь на постороннее | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. | Мне трудно отложить работу в сторону | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. | Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

II Рабочие ресурсы

Оцените, пожалуйста, насколько соответствуют правде следующие утверждения, выбирая, по Вашему мнению самый подходящий вариант ответа из предлагаемой шкалы:

| | 1 Никогда | 2 Редко | 3 Иногда | 4 Часто | 5 Почти всегда | | | |
|-----|---|------------|-------------|------------|-------------------|---|---|---|
| 22. | У вас очень большая рабочая нагрузка? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | Вы работаете в условиях дефицита времени? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Нужно ли вам быть внимательным ко многим вещам, в одно время? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | Нужно ли вам уделять постоянное внимание вашей работе? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Нужно ли вам на работе запоминать много вещей? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Сталкиваетесь ли вы на работе с ситуациями, которые касаются вас лично? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Должны ли вы на работе сталкиваться с людьми у которых тяжелый характер? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Ставит ли ваша работа вас в эмоционально раздражающие ситуации? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | У вас работа достаточно разнообразная? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Предлагает ли ваша работа достаточно возможностей для личностного роста и развития? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Вызывает ли ваша работа у вас чувство, что вы можете чего-то достигнуть? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. | Дает ли ваша работа вам возможность для самостоятельного размышления и действия? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Есть ли у вас свобода при выполнении своих обязанностей? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Можете ли вы повлиять на планирование своих рабочих обязанностей? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Есть ли у вас право голоса при решении установления срока сдачи заказа? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. | Можете ли вы положиться на своих коллег при возникновении сложных ситуаций на работе? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. | Можете ли вы обратиться к своим коллегам при необходимости за помощью? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. | Хорошо ли вы ладите с коллегами? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. | Можете ли вы положиться на своего руководителя в разных тяжелых ситуациях? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. | Насколько у вас хорошие отношения с руководством? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 42. | Чувствуете ли вы, что ваш руководитель ценит ваш труд? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Точно ли вы знаете, что на работе другие ожидают от вас? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Точно ли вы понимаете, что находится в зоне вашей ответственности? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Точно ли вы знаете, что считает ваш непосредственный начальник о проделанной вами работе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Получаете ли вы достаточно информации о цели вашей работы? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Получаете ли вы достаточно информации о результатах вашей работы? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Информирует ли ваш непосредственный начальник вас о важных темах связанных с отделом/предприятием? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. | Держат ли вас в курсе по важным вопросам предприятия? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. | Является ли процесс принятия решений предприятия для вас понятным? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. | Понятно ли вам к кому следует обращаться на предприятии в случае конкретных проблем? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. | Можете ли вы обсуждать со своим непосредственным начальником возникающие по работе проблемы? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. | Есть ли у вас возможность принять участие в процессе принятия решений по работе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. | Есть ли у вас прямое влияние на решения предприятия? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. | Нужно ли вам большее чувство уверенности, что продолжите работать и в следующем году? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. | Нужно ли вам большее чувство уверенности, что продолжите работать и в следующем году на том же месте? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. | Нужно ли вам большее чувство уверенности, что сохраните тот же служебный уровень и в следующем году? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. | Считаете ли вы, что предприятие платит хорошую зарплату? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. | Можете ли вы жить комфортно на вашу зарплату? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. | Считаете ли вы, что зарабатываете достаточно за ваш труд? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. | Позволяет ли ваша работа улучшение материального благосостояния? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62. | Позволяет ли ваше предприятие участвовать вам в дополнительном обучении? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. | Позволяет ли ваша работа продвижение по карьерной лестнице? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

III Стресс на работе

Оцените, пожалуйста, насколько описывают ниже приведенные утверждения Вашу работу, выбирая, по Вашему мнению самый подходящий вариант ответа из предлагаемой шкалы:

| | Описывает | Скорее описывает | Скорее не описывает | Вообще не описывает |
|---|-----------|------------------|---------------------|---------------------|
| 64. Я не могу завершить свою работу в течении установленного срока----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65. Я должен работать изо всех, как я могу----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66. Я должен быть очень внимательным ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67. Моя работа трудная, потому что она требует высшего уровня знаний и технических навыков ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68. Я должен думать о работе постоянно в течении рабочего дня----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69. Моя должность требует много физического труда ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 70. Я могу работать в своем рабочем темпе----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71. У меня есть возможность выбирать, как и в какой последовательности, я буду делать свою работу----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72. Я могу выразить свое мнение в области трудовой политики----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73. Мои знания и навыки используются редко при работе ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74. В моем отделе бывают разные мнения ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75. Мой отдел не ладит с другими отделами ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76. На рабочем месте дружеская атмосфера ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77. Рабочая среда плохая (например: шум, освещение, температура, вентиляция) ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78. Данная работа мне хорошо подходит----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79. Моя работа достойная----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Оцените, пожалуйста, как часто чувствовали себя в описанных ниже ситуациях за последний месяц, выбирая по вашему мнению самый подходящий вариант ответа из предлагаемой шкалы:

| | Почти никогда | Иногда | Часто | Почти всегда |
|---|---------------|--------|-------|--------------|
| 80. Я был очень активным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 81. У меня много энергии----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 82. Я был деятельным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 83. Я был рассерженным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 84. Я был выведен из себя----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 85. Я был расстроенным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 86. Я был очень усталым----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 87. Я был изнуренным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 88. Я был уставшим или вялым----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 89. Я был напряженным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 90. Я был обеспокоенным или неуверенным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 91. Я был беспокойным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 92. Я был подавленным----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 93. Я думал, что какое-то действие по работе обременяло меня----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 94. Я не мог сосредоточиться----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 95. Я не мог справиться со своей работой----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 96. У меня были боли в суставах----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 97. У меня была головная боль----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 98. У меня была тяжесть в шее и/или плечах----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 99. У меня была усталость глаз----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Оцените, пожалуйста, насколько следующие утверждения отвечают правде в отношении людей, которые Вас окружают, выбирая, по Вашему мнению самый подходящий вариант ответа из предлагаемой шкалы:

| | Очень | В существенной степени | В некоторой степени | Вообще нет |
|--|-------|------------------------|---------------------|------------|
| Насколько свободно Вы говорите со следующими людьми? | | | | |
| 100. Руководители предприятия----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 101. Коллеги ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 102. Супруг, супруга, семья, друзья и т.д. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Насколько надежны следующие люди, если у Вас проблема?

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 103. Руководители предприятия ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 104. Коллеги----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 105. Супруг, супруга, семья, друзья и т.д.----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Насколько хорошо слушают Вас следующие люди, если вы консультируетесь по личным вопросам?

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 106. Руководители предприятия ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 107. Коллеги----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 108. Супруг, супруга, семья, друзья и т.д.----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

- | | Доволен | Скорее доволен | Скорее не доволен | Не доволен |
|---|---------|----------------|-------------------|------------|
| 109. Я доволен своей работой ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 110. Я доволен своей семейной жизнью----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Комментарии и предложения:

.....

.....

.....

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ И ЗА ПОТРАЧЕННОЕ ВРЕМЯ

Küsimustiku vastuste protsentuaalne jagumine

| Väide | Vastajad | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Tööstaaž | 77 | | 37,66% | 28,57% | 33,77% | | | |
| Sugu | 77 | | 83,12% | 16,88% | 0,00% | | | |
| Osakond | 77 | | 49,35% | 50,65% | 0,00% | | | |
| Ametinimetused | 77 | | 71,43% | 28,57% | 0,00% | | | |
| Küsimus 5 | 77 | 10,39% | 2,60% | 11,69% | 16,88% | 14,29% | 22,08% | 22,08% |
| Küsimus 6 | 76 | 0,00% | 2,63% | 5,26% | 3,95% | 9,21% | 18,42% | 60,53% |
| Küsimus 7 | 76 | 2,63% | 0,00% | 0,00% | 13,16% | 6,58% | 19,74% | 57,89% |
| Küsimus 8 | 75 | 18,67% | 4,00% | 8,00% | 16,00% | 12,00% | 18,67% | 22,67% |
| Küsimus 9 | 75 | 12,00% | 5,33% | 4,00% | 10,67% | 13,33% | 28,00% | 26,67% |
| Küsimus 10 | 75 | 22,67% | 5,33% | 6,67% | 5,33% | 20,00% | 13,33% | 26,67% |
| Küsimus 11 | 77 | 15,58% | 10,39% | 6,49% | 9,09% | 16,88% | 23,38% | 18,18% |
| Küsimus 12 | 75 | 16,00% | 2,67% | 9,33% | 17,33% | 9,33% | 20,00% | 25,33% |
| Küsimus 13 | 75 | 13,33% | 2,67% | 9,33% | 16,00% | 9,33% | 9,33% | 40,00% |
| Küsimus 14 | 77 | 14,29% | 3,90% | 6,49% | 11,69% | 9,09% | 16,88% | 37,66% |
| Küsimus 15 | 77 | 5,19% | 3,90% | 6,49% | 6,49% | 6,49% | 28,57% | 42,86% |
| Küsimus 16 | 77 | 6,49% | 2,60% | 5,19% | 11,69% | 7,79% | 33,77% | 32,47% |
| Küsimus 17 | 76 | 13,16% | 1,32% | 2,63% | 11,84% | 9,21% | 25,00% | 36,84% |
| Küsimus 18 | 76 | 32,89% | 5,26% | 1,32% | 9,21% | 9,21% | 21,05% | 21,05% |
| Küsimus 19 | 74 | 4,05% | 4,05% | 1,35% | 8,11% | 8,11% | 35,14% | 39,19% |
| Küsimus 20 | 75 | 13,33% | 1,33% | 6,67% | 4,00% | 12,00% | 21,33% | 41,33% |
| Küsimus 21 | 76 | 1,32% | 0,00% | 0,00% | 3,95% | 15,79% | 17,11% | 61,84% |
| Küsimus 22 | 76 | | 6,58% | 6,58% | 15,79% | 32,89% | 38,16% | |
| Küsimus 23 | 76 | | 10,53% | 10,53% | 26,32% | 26,32% | 26,32% | |
| Küsimus 24 | 75 | | 0,00% | 1,33% | 8,00% | 17,33% | 73,33% | |
| Küsimus 25 | 77 | | 2,60% | 2,60% | 9,09% | 11,69% | 74,03% | |
| Küsimus 26 | 77 | | 5,19% | 3,90% | 14,29% | 14,29% | 62,34% | |
| Küsimus 27 | 75 | | 9,33% | 17,33% | 33,33% | 21,33% | 18,67% | |
| Küsimus 28 | 77 | | 5,19% | 6,49% | 32,47% | 25,97% | 29,87% | |
| Küsimus 29 | 77 | | 9,09% | 12,99% | 40,26% | 18,18% | 19,48% | |
| Küsimus 30 | 77 | | 5,19% | 23,38% | 18,18% | 18,18% | 35,06% | |
| Küsimus 31 | 74 | | 29,73% | 14,86% | 29,73% | 9,46% | 16,22% | |
| Küsimus 32 | 75 | | 24,00% | 17,33% | 25,33% | 17,33% | 16,00% | |
| Küsimus 33 | 76 | | 3,95% | 6,58% | 18,42% | 21,05% | 50,00% | |

| | | | | | | | | |
|------------|----|--|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| Küsimus 34 | 74 | | 8,11% | 9,46% | 17,57% | 21,62% | 43,24% | |
| Küsimus 35 | 76 | | 10,53% | 14,47% | 14,47% | 27,63% | 32,89% | |
| Küsimus 36 | 75 | | 25,33% | 16,00% | 20,00% | 28,00% | 10,67% | |
| Küsimus 37 | 76 | | 1,32% | 3,95% | 28,95% | 23,68% | 42,11% | |
| Küsimus 38 | 76 | | 1,32% | 2,63% | 25,00% | 18,42% | 52,63% | |
| Küsimus 39 | 74 | | 0,00% | 0,00% | 1,35% | 20,27% | 78,38% | |
| Küsimus 40 | 77 | | 2,60% | 5,19% | 20,78% | 11,69% | 59,74% | |
| Küsimus 41 | 75 | | 5,33% | 4,00% | 6,67% | 21,33% | 62,67% | |
| Küsimus 42 | 72 | | 5,56% | 6,94% | 12,50% | 23,61% | 51,39% | |
| Küsimus 43 | 76 | | 1,32% | 2,63% | 23,68% | 23,68% | 48,68% | |
| Küsimus 44 | 77 | | 0,00% | 1,30% | 7,79% | 18,18% | 72,73% | |
| Küsimus 45 | 76 | | 7,89% | 10,53% | 19,74% | 18,42% | 43,42% | |
| Küsimus 46 | 77 | | 3,90% | 2,60% | 10,39% | 20,78% | 62,34% | |
| Küsimus 47 | 76 | | 7,89% | 7,89% | 22,37% | 22,37% | 39,47% | |
| Küsimus 48 | 76 | | 15,79% | 10,53% | 23,68% | 15,79% | 34,21% | |
| Küsimus 49 | 76 | | 25,00% | 9,21% | 26,32% | 15,79% | 23,68% | |
| Küsimus 50 | 76 | | 18,42% | 7,89% | 22,37% | 15,79% | 35,53% | |
| Küsimus 51 | 77 | | 3,90% | 2,60% | 10,39% | 12,99% | 70,13% | |
| Küsimus 52 | 77 | | 2,60% | 2,60% | 9,09% | 19,48% | 66,23% | |
| Küsimus 53 | 77 | | 9,09% | 11,69% | 22,08% | 16,88% | 40,26% | |
| Küsimus 54 | 76 | | 47,37% | 15,79% | 15,79% | 9,21% | 11,84% | |
| Küsimus 55 | 76 | | 6,58% | 2,63% | 31,58% | 15,79% | 43,42% | |
| Küsimus 56 | 77 | | 9,09% | 3,90% | 24,68% | 16,88% | 45,45% | |
| Küsimus 57 | 77 | | 9,09% | 9,09% | 24,68% | 14,29% | 42,86% | |
| Küsimus 58 | 73 | | 9,59% | 17,81% | 30,14% | 27,40% | 15,07% | |
| Küsimus 59 | 76 | | 15,79% | 17,11% | 38,16% | 18,42% | 10,53% | |
| Küsimus 60 | 77 | | 25,97% | 12,99% | 33,77% | 14,29% | 12,99% | |
| Küsimus 61 | 77 | | 28,57% | 19,48% | 25,97% | 16,88% | 9,09% | |
| Küsimus 62 | 75 | | 38,67% | 17,33% | 21,33% | 13,33% | 9,33% | |
| Küsimus 63 | 76 | | 55,26% | 7,89% | 17,11% | 6,58% | 13,16% | |
| Küsimus 64 | 75 | | 16,00% | 8,00% | 37,33% | 38,67% | | |
| Küsimus 65 | 74 | | 27,03% | 35,14% | 25,68% | 12,16% | | |
| Küsimus 66 | 74 | | 71,62% | 17,57% | 5,41% | 5,41% | | |
| Küsimus 67 | 74 | | 14,86% | 40,54% | 31,08% | 13,51% | | |
| Küsimus 68 | 73 | | 43,84% | 27,40% | 15,07% | 13,70% | | |
| Küsimus 69 | 77 | | 37,66% | 20,78% | 22,08% | 19,48% | | |
| Küsimus 70 | 75 | | 41,33% | 32,00% | 18,67% | 8,00% | | |
| Küsimus 71 | 75 | | 49,33% | 21,33% | 13,33% | 16,00% | | |
| Küsimus 72 | 76 | | 25,00% | 32,89% | 15,79% | 26,32% | | |
| Küsimus 73 | 73 | | 16,44% | 15,07% | 32,88% | 35,62% | | |

| | | | | | | | | |
|-------------|----|--|--------|--------|--------|--------|--|--|
| Küsimus 74 | 71 | | 18,31% | 35,21% | 22,54% | 23,94% | | |
| Küsimus 75 | 71 | | 8,45% | 12,68% | 25,35% | 53,52% | | |
| Küsimus 76 | 76 | | 39,47% | 23,68% | 22,37% | 14,47% | | |
| Küsimus 77 | 75 | | 18,67% | 24,00% | 28,00% | 29,33% | | |
| Küsimus 78 | 75 | | 36,00% | 34,67% | 17,33% | 12,00% | | |
| Küsimus 79 | 76 | | 44,74% | 30,26% | 11,84% | 13,16% | | |
| Küsimus 80 | 76 | | 1,32% | 15,79% | 31,58% | 51,32% | | |
| Küsimus 81 | 76 | | 1,32% | 22,37% | 34,21% | 42,11% | | |
| Küsimus 82 | 76 | | 5,26% | 14,47% | 32,89% | 47,37% | | |
| Küsimus 83 | 75 | | 20,00% | 50,67% | 14,67% | 14,67% | | |
| Küsimus 84 | 75 | | 38,67% | 44,00% | 4,00% | 13,33% | | |
| Küsimus 85 | 75 | | 22,67% | 61,33% | 6,67% | 9,33% | | |
| Küsimus 86 | 77 | | 12,99% | 55,84% | 20,78% | 10,39% | | |
| Küsimus 87 | 76 | | 35,53% | 40,79% | 11,84% | 11,84% | | |
| Küsimus 88 | 76 | | 19,74% | 63,16% | 9,21% | 7,89% | | |
| Küsimus 89 | 74 | | 21,62% | 48,65% | 20,27% | 9,46% | | |
| Küsimus 90 | 75 | | 36,00% | 52,00% | 8,00% | 4,00% | | |
| Küsimus 91 | 76 | | 42,11% | 38,16% | 14,47% | 5,26% | | |
| Küsimus 92 | 76 | | 59,21% | 28,95% | 5,26% | 6,58% | | |
| Küsimus 93 | 75 | | 57,33% | 29,33% | 9,33% | 4,00% | | |
| Küsimus 94 | 76 | | 60,53% | 34,21% | 2,63% | 2,63% | | |
| Küsimus 95 | 75 | | 85,33% | 8,00% | 2,67% | 4,00% | | |
| Küsimus 96 | 75 | | 42,67% | 42,67% | 9,33% | 5,33% | | |
| Küsimus 97 | 75 | | 42,67% | 44,00% | 9,33% | 4,00% | | |
| Küsimus 98 | 76 | | 38,16% | 32,89% | 23,68% | 5,26% | | |
| Küsimus 99 | 76 | | 31,58% | 44,74% | 10,53% | 13,16% | | |
| Küsimus 100 | 77 | | 27,27% | 29,87% | 36,36% | 6,49% | | |
| Küsimus 101 | 77 | | 62,34% | 19,48% | 16,88% | 1,30% | | |
| Küsimus 102 | 76 | | 80,26% | 7,89% | 7,89% | 3,95% | | |
| Küsimus 103 | 77 | | 31,17% | 36,36% | 25,97% | 6,49% | | |
| Küsimus 104 | 77 | | 29,87% | 41,56% | 24,68% | 3,90% | | |
| Küsimus 105 | 77 | | 71,43% | 18,18% | 6,49% | 3,90% | | |
| Küsimus 106 | 74 | | 36,49% | 18,92% | 35,14% | 9,46% | | |
| Küsimus 107 | 74 | | 33,78% | 31,08% | 28,38% | 6,76% | | |
| Küsimus 108 | 76 | | 82,89% | 10,53% | 3,95% | 2,63% | | |
| Küsimus 109 | 77 | | 48,05% | 40,26% | 7,79% | 3,90% | | |
| Küsimus 110 | 76 | | 65,79% | 23,68% | 6,58% | 3,95% | | |

Allikas: autori koostatud

Küsimustiku keskmised, standardhälbed ja miinimum-maksimumväärtused väidete järjekorras

| Väite küsimustikus | Vastajaid (N=77) | Min | Max | M | SD |
|---------------------------|-------------------------|------------|------------|----------|-----------|
| Toostaaz | 77 | 1 | 3 | 1,96 | ,85 |
| Sugu | 77 | 1 | 2 | 1,17 | ,38 |
| Osakond | 77 | 1 | 2 | 1,51 | ,50 |
| Ametinimetus | 77 | 1 | 2 | 1,29 | ,46 |
| Küsimus 5 | 77 | 0 | 6 | 3,77 | 1,91 |
| Küsimus 6 | 76 | 1 | 6 | 5,17 | 1,32 |
| Küsimus 7 | 76 | 0 | 6 | 5,12 | 1,36 |
| Küsimus 8 | 75 | 0 | 6 | 3,45 | 2,16 |
| Küsimus 9 | 75 | 0 | 6 | 3,99 | 2,02 |
| Küsimus 10 | 75 | 0 | 6 | 3,41 | 2,31 |
| Küsimus 11 | 77 | 0 | 6 | 3,44 | 2,12 |
| Küsimus 12 | 75 | 0 | 6 | 3,63 | 2,12 |
| Küsimus 13 | 75 | 0 | 6 | 3,93 | 2,16 |
| Küsimus 14 | 77 | 0 | 6 | 3,99 | 2,18 |
| Küsimus 15 | 77 | 0 | 6 | 4,62 | 1,78 |
| Küsimus 16 | 77 | 0 | 6 | 4,43 | 1,76 |
| Küsimus 17 | 76 | 0 | 6 | 4,25 | 2,04 |
| Küsimus 18 | 76 | 0 | 6 | 3,04 | 2,47 |
| Küsimus 19 | 74 | 0 | 6 | 4,74 | 1,60 |
| Küsimus 20 | 75 | 0 | 6 | 4,29 | 2,10 |
| Küsimus 21 | 76 | 0 | 6 | 5,32 | 1,09 |
| Küsimus 22 | 76 | 1 | 5 | 3,89 | 1,18 |
| Küsimus 23 | 76 | 1 | 5 | 3,47 | 1,28 |
| Küsimus 24 | 75 | 2 | 5 | 4,63 | ,69 |
| Küsimus 25 | 77 | 1 | 5 | 4,52 | ,95 |
| Küsimus 26 | 77 | 1 | 5 | 4,25 | 1,16 |
| Küsimus 27 | 75 | 1 | 5 | 3,23 | 1,21 |
| Küsimus 28 | 77 | 1 | 5 | 3,69 | 1,13 |
| Küsimus 29 | 77 | 1 | 5 | 3,26 | 1,19 |
| Küsimus 30 | 77 | 1 | 5 | 3,55 | 1,32 |
| Küsimus 31 | 74 | 1 | 5 | 2,68 | 1,42 |
| Küsimus 32 | 75 | 1 | 5 | 2,84 | 1,40 |
| Küsimus 33 | 76 | 1 | 5 | 4,07 | 1,15 |
| Küsimus 34 | 74 | 1 | 5 | 3,82 | 1,31 |
| Küsimus 35 | 76 | 1 | 5 | 3,58 | 1,36 |
| Küsimus 36 | 75 | 1 | 5 | 2,83 | 1,37 |
| Küsimus 37 | 76 | 1 | 5 | 4,01 | 1,00 |

| | | | | | |
|------------|----|---|---|------|------|
| Küsimus 38 | 76 | 1 | 5 | 4,18 | ,99 |
| Küsimus 39 | 74 | 3 | 5 | 4,77 | ,46 |
| Küsimus 40 | 77 | 1 | 5 | 4,21 | 1,10 |
| Küsimus 41 | 75 | 1 | 5 | 4,32 | 1,12 |
| Küsimus 42 | 72 | 1 | 5 | 4,08 | 1,20 |
| Küsimus 43 | 76 | 1 | 5 | 4,16 | ,97 |
| Küsimus 44 | 77 | 2 | 5 | 4,62 | ,69 |
| Küsimus 45 | 76 | 1 | 5 | 3,79 | 1,32 |
| Küsimus 46 | 77 | 1 | 5 | 4,35 | 1,04 |
| Küsimus 47 | 76 | 1 | 5 | 3,78 | 1,27 |
| Küsimus 48 | 76 | 1 | 5 | 3,42 | 1,45 |
| Küsimus 49 | 76 | 1 | 5 | 3,04 | 1,49 |
| Küsimus 50 | 76 | 1 | 5 | 3,42 | 1,50 |
| Küsimus 51 | 77 | 1 | 5 | 4,43 | 1,04 |
| Küsimus 52 | 77 | 1 | 5 | 4,44 | ,95 |
| Küsimus 53 | 77 | 1 | 5 | 3,68 | 1,35 |
| Küsimus 54 | 76 | 1 | 5 | 2,22 | 1,43 |
| Küsimus 55 | 76 | 1 | 5 | 3,87 | 1,20 |
| Küsimus 56 | 77 | 1 | 5 | 3,86 | 1,29 |
| Küsimus 57 | 77 | 1 | 5 | 3,73 | 1,34 |
| Küsimus 58 | 73 | 1 | 5 | 3,21 | 1,19 |
| Küsimus 59 | 76 | 1 | 5 | 2,91 | 1,19 |
| Küsimus 60 | 77 | 1 | 5 | 2,75 | 1,34 |
| Küsimus 61 | 77 | 1 | 5 | 2,58 | 1,31 |
| Küsimus 62 | 75 | 1 | 5 | 2,37 | 1,36 |
| Küsimus 63 | 76 | 1 | 5 | 2,14 | 1,48 |
| Küsimus 64 | 75 | 1 | 4 | 2,99 | 1,06 |
| Küsimus 65 | 74 | 1 | 4 | 2,23 | 0,99 |
| Küsimus 66 | 74 | 1 | 4 | 1,45 | 0,83 |
| Küsimus 67 | 74 | 1 | 4 | 2,43 | 0,91 |
| Küsimus 68 | 73 | 1 | 4 | 1,99 | 1,07 |
| Küsimus 69 | 77 | 1 | 4 | 2,23 | 1,16 |
| Küsimus 70 | 75 | 2 | 5 | 4,07 | 0,96 |
| Küsimus 71 | 75 | 2 | 5 | 4,04 | 1,13 |
| Küsimus 72 | 76 | 2 | 5 | 3,57 | 1,14 |
| Küsimus 73 | 73 | 1 | 4 | 2,88 | 1,08 |
| Küsimus 74 | 71 | 1 | 4 | 2,52 | 1,05 |
| Küsimus 75 | 71 | 1 | 4 | 3,24 | 0,98 |
| Küsimus 76 | 76 | 2 | 5 | 3,88 | 1,10 |
| Küsimus 77 | 76 | 1 | 7 | 2,74 | 1,19 |
| Küsimus 78 | 76 | 2 | 7 | 3,99 | 1,06 |
| Küsimus 79 | 76 | 2 | 5 | 4,07 | 1,05 |
| Küsimus 80 | 76 | 2 | 5 | 2,67 | 0,79 |
| Küsimus 81 | 76 | 2 | 5 | 2,83 | 0,82 |
| Küsimus 82 | 76 | 2 | 5 | 2,78 | 0,89 |
| Küsimus 83 | 75 | 1 | 4 | 2,24 | 0,94 |
| Küsimus 84 | 75 | 1 | 4 | 1,92 | 0,98 |

| | | | | | |
|-------------|----|---|---|------|------|
| Küsimus 85 | 75 | 1 | 4 | 2,03 | 0,82 |
| Küsimus 86 | 77 | 1 | 4 | 2,29 | 0,83 |
| Küsimus 87 | 76 | 1 | 4 | 2 | 0,98 |
| Küsimus 88 | 76 | 1 | 4 | 2,05 | 0,78 |
| Küsimus 89 | 74 | 1 | 4 | 2,18 | 0,88 |
| Küsimus 90 | 75 | 1 | 4 | 1,8 | 0,75 |
| Küsimus 91 | 76 | 1 | 4 | 1,83 | 0,87 |
| Küsimus 92 | 76 | 1 | 4 | 1,59 | 0,87 |
| Küsimus 93 | 75 | 1 | 4 | 1,6 | 0,82 |
| Küsimus 94 | 76 | 1 | 4 | 1,47 | 0,68 |
| Küsimus 95 | 75 | 1 | 4 | 1,25 | 0,70 |
| Küsimus 96 | 75 | 1 | 4 | 1,77 | 0,83 |
| Küsimus 97 | 75 | 1 | 4 | 1,75 | 0,79 |
| Küsimus 98 | 76 | 1 | 4 | 1,96 | 0,92 |
| Küsimus 99 | 76 | 1 | 4 | 2,05 | 0,98 |
| Küsimus 100 | 77 | 1 | 4 | 2,22 | 0,93 |
| Küsimus 101 | 77 | 1 | 4 | 1,57 | 0,82 |
| Küsimus 102 | 76 | 1 | 4 | 1,36 | 0,80 |
| Küsimus 103 | 77 | 1 | 4 | 2,08 | 0,91 |
| Küsimus 104 | 77 | 1 | 4 | 2,03 | 0,84 |
| Küsimus 105 | 77 | 1 | 4 | 1,43 | 0,79 |
| Küsimus 106 | 74 | 1 | 4 | 2,18 | 1,04 |
| Küsimus 107 | 74 | 1 | 4 | 2,08 | 0,95 |
| Küsimus 108 | 76 | 1 | 4 | 1,26 | 0,66 |
| Küsimus 109 | 77 | 1 | 4 | 1,68 | 0,79 |
| Küsimus 110 | 76 | 1 | 4 | 1,49 | 0,79 |

Allikas: autori koostatud

LISA 5

Tööga seotuse ja tööalaste ressursside omavahelised seosed

| Koondtunnus | | Tööga_s eotus | Materiaal ne_toetus | Juhi_ ja_ ko lleegide_to etus | Arenguvõi malused_t öös | Otsustamis võimalused _töös | Vastutus ala_selgu s | Iseseis vus_tö ös | Koolitusv õimaluse d | Tööalaste_o otuste_selgu s | Tagasis ide_töö s | Tööalan e_sobiv us | Valikuva badus_tö ös |
|---------------------------------|---|------------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Tööga_seotus | r | 1 | ,329** | ,382** | ,744** | ,542** | ,526** | ,460** | ,411** | ,528** | ,573** | -,353** | -,266* |
| | p | | ,009 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,004 | ,034 |
| Materiaalne_t oetus | r | ,329** | 1 | ,492** | ,260* | ,376** | ,215 | ,107 | ,531** | ,261* | ,279* | -,030 | -,109 |
| | p | ,009 | | ,000 | ,031 | ,001 | ,070 | ,389 | ,000 | ,028 | ,019 | ,805 | ,373 |
| Juhi_ ja_ kollee gide_toetus | r | ,382** | ,492** | 1 | ,342** | ,490** | ,439** | ,122 | ,461** | ,482** | ,572** | -,256* | -,203 |
| | p | ,002 | ,000 | | ,005 | ,000 | ,000 | ,333 | ,000 | ,000 | ,000 | ,035 | ,102 |
| Arenguvõimal used_töös | r | ,744** | ,260* | ,342** | 1 | ,478** | ,267* | ,521** | ,433** | ,264* | ,241* | -,142 | -,154 |
| | p | ,000 | ,031 | ,005 | | ,000 | ,022 | ,000 | ,000 | ,024 | ,040 | ,235 | ,204 |
| Otsustamisvõi malused_töös | r | ,542** | ,376** | ,490** | ,478** | 1 | ,484** | ,409** | ,448** | ,456** | ,532** | -,147 | -,113 |
| | p | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,211 | ,346 |
| Vastutusala_s elgus | r | ,526** | ,215 | ,439** | ,267* | ,484** | 1 | ,153 | ,200 | ,625** | ,639** | -,383** | -,114 |
| | p | ,000 | ,070 | ,000 | ,022 | ,000 | | ,198 | ,087 | ,000 | ,000 | ,001 | ,332 |
| Iseseisvus_töö s | r | ,460** | ,107 | ,122 | ,521** | ,409** | ,153 | 1 | ,202 | ,079 | ,263* | -,190 | -,278* |
| | p | ,000 | ,389 | ,333 | ,000 | ,000 | ,198 | | ,096 | ,510 | ,026 | ,113 | ,021 |
| Koolitusvõim alused | r | ,411** | ,531** | ,461** | ,433** | ,448** | ,200 | ,202 | 1 | ,181 | ,269* | -,002 | -,106 |
| | p | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,087 | ,096 | | ,126 | ,021 | ,989 | ,377 |
| Tööalaste_oot uste_selgus | r | ,528** | ,261* | ,482** | ,264* | ,456** | ,625** | ,079 | ,181 | 1 | ,608** | -,226 | -,014 |
| | p | ,000 | ,028 | ,000 | ,024 | ,000 | ,000 | ,510 | ,126 | | ,000 | ,051 | ,907 |
| Tagasiside_tö ös | r | ,573** | ,279* | ,572** | ,241* | ,532** | ,639** | ,263* | ,269* | ,608** | 1 | -,196 | -,117 |
| | p | ,000 | ,019 | ,000 | ,040 | ,000 | ,000 | ,026 | ,021 | ,000 | | ,091 | ,325 |
| Tööalane_sob ivus | r | -,353** | -,030 | -,256* | -,142 | -,147 | -,383** | -,190 | -,002 | -,226 | -,196 | 1 | ,490** |
| | p | ,004 | ,805 | ,035 | ,235 | ,211 | ,001 | ,113 | ,989 | ,051 | ,091 | | ,000 |
| Valikuvabadu s_töös | r | -,266* | -,109 | -,203 | -,154 | -,113 | -,114 | -,278* | -,106 | -,014 | -,117 | ,490** | 1 |
| | p | ,034 | ,373 | ,102 | ,204 | ,346 | ,332 | ,021 | ,377 | ,907 | ,325 | ,000 | |

* korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

**korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud

LISA 6

Tööga seotuse ja tööstressi omavahelised seosed

| Koondtunnus | | Tööga_seotus | Ebakindlus_t öös | Emotsionaalne_koormus_ töös | Suur_töökoor mus | Füüsilised_nõuded_t öös | Ülekoorm us |
|--------------------------------|---|--------------|---------------------|--------------------------------|---------------------|----------------------------|----------------|
| Tööga_seotus | r | 1 | -,213 | -,080 | -,247* | -,012 | -,060 |
| | p | | ,086 | ,526 | ,046 | ,925 | ,641 |
| Ebakindlus_töös | r | -,213 | 1 | ,090 | ,013 | ,099 | ,021 |
| | p | ,086 | | ,445 | ,914 | ,411 | ,861 |
| Emotsionaalne_koormus_ töös | r | -,080 | ,090 | 1 | ,350** | -,122 | ,246* |
| | p | ,526 | ,445 | | ,002 | ,314 | ,039 |
| Suur_töökoormus | r | -,247* | ,013 | ,350** | 1 | ,169 | ,427** |
| | p | ,046 | ,914 | ,002 | | ,159 | ,000 |
| Füüsilised_nõuded_töös | r | -,012 | ,099 | -,122 | ,169 | 1 | ,313** |
| | p | ,925 | ,411 | ,314 | ,159 | | ,008 |
| Ülekoormus | r | -,060 | ,021 | ,246* | ,427** | ,313** | 1 |
| | p | ,641 | ,861 | ,039 | ,000 | ,008 | |

* korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

**korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud

Töölaste ressursside ja tööstressi omavahelised seosed

| Koondtunnus | | Tööga_se otus | Positiivsed_emotsio onid_töös | Negatiivsed_emotsio onid_töös | Suutmatus_t öötada | Terviseprobleem id_töös | Tööalane_negatiivne _õhkkond |
|----------------------------------|---|------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Tööga_seotus | r | 1 | ,440** | -0,102 | -0,012 | -0,019 | 0,198 |
| | p | | ,000 | 0,44 | 0,926 | 0,881 | 0,116 |
| Positiivsed_emotsio nid_töös | r | ,440** | 1 | 0,029 | -0,087 | -0,056 | 0,233 |
| | p | ,000 | | 0,809 | 0,457 | 0,633 | 0,052 |
| Negatiivsed_emotsio onid_töös | r | -0,102 | 0,029 | 1 | ,628** | ,581** | 0,053 |
| | p | 0,44 | 0,809 | | ,000 | ,000 | 0,673 |
| Suutmatus_töötada | r | -0,012 | -0,087 | ,628** | 1 | ,706** | 0,104 |
| | p | 0,926 | 0,457 | ,000 | | ,000 | 0,395 |
| Terviseprobleemid_t öös | r | -0,019 | -0,056 | ,581** | ,706** | 1 | 0,111 |
| | p | 0,881 | 0,633 | ,000 | ,000 | | 0,361 |
| Tööalane_negatiivne _õhkkond | r | 0,198 | 0,233 | 0,053 | 0,104 | 0,111 | 1 |
| | p | 0,116 | 0,052 | 0,673 | 0,395 | 0,361 | |

* korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

**korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud