

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jane Barbo

**ORGANISATSIOONI KLIIMA MÕJU TÖÖSÕLTUVUSE
ESINEMISELE JA SELLE SEOTUS TÖÖÕNNE JA
SUBJEKTIIVSETE HINNANGUTEGA TÖÖSOORITUSELE
IT-TÖÖTAJATEL**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12427 sõna sissejuhatuses kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jane Barbo

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 191895HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: barbojane@hotmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOORIA.....	9
1.1 Organisatsiooni kliima ja selle mõju töölasele käitumisele.....	9
1.2.1 Organisatsiooni kliima ja tööõnne seosed	12
1.2.2 Organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse tekkele ja töösõltuvuse liigendamise.....	17
1.2.3 Organisatsiooni kliima seosed töösooritusega.....	20
2. EMPIIRILINE UURING.....	21
2.1 Uuringu eesmärk ja ülesanded.....	22
2.2 Protseduur.....	22
2.3 Meetod.....	23
2.3.1 Uuringu kontseptuaalne mudel.....	25
2.4 Valimi kirjeldus	26
2.5 Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika.....	28
2.6 Dispersioonanalüüs teemaplokkide ja demograafiliste tunnuste vahel	30
2.7 Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs.....	35
2.8 Väärtuste ühildumise moderaatorrolli analüüs	39
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	41
KOKKUVÕTE	46
SUMMARY	50
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	53
LISAD	59
Lisa 1. Küsimustik.....	59
Lisa 2. Liigse töötamise sageduste tabel	63
Lisa 3. Sundusliku töötamise sageduste tabel.	64
Lisa 4. Kirjeldav statistika	65
Lisa 5. Korrelatsiooni analüüs	66
Lisa 6. Regressioonimudel sõltuv muutuja: kompulsiooniline töötamine.....	67
Lisa 7. Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: liigse töötamine	67
Lisa 8. Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: tööõnne	68
Lisa 9. Lihtlitsents	69

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT- sektori töötajatel ning selle seotust tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele. Käesoleva tööga soovib autor välja selgitada, kuidas IT-töötajad tajuvad organisatsiooni kliimat ja milline on selle seos töötaja tunnete ja käitumisega. Uuringu abil saadud tulemustest soovib autor saada rohkem infot tööõnne soodustava töökeskkonna loomiseks, leidmaks seeläbi võimalusi IT-töötajate hoidmiseks ettevõttes.

Magistritöö teoreetilises osas antakse ülevaade töö ja uurimisprobleemiga haakuvatest põhimõistetest ning nendega seotud levinumatest ja uuematest teooriatest ning empiiriliste uurimuste tulemustest. Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvantitatiivset andmekogumismeetodit ja anonüümset ankeetküsitlust. Küsitlus viidi läbi mitme IT-ettevõtte juhtide ja tehniliste töötajate seas rahvusest, soost ja vanusest olenemata. Tulemusi analüüsiti tervikvalimina. Valimi moodustasid 101 IT-töötajat.

Tulemustest selgus, et IT-töötajate jaoks on organisatsiooni kliimal mõõdukas positiivne seos kahe töösõltuvuse vormiga. Analüüsi tulemusel selgus, et kompulsiiivset töötamist kutsub ainsana organisatsiooni kliima tunnustest esile töösurve. IT-töötajate liigse töötamise esinemist mõjutavad organisatsiooni kliima tunnustest tunnetatud töösurve ja kaasatus. Olulise tulemusena andis uurimus kinnitust, et töösõltuvust võib pidada ka positiivseks seisundiks, millel võib olla positiivne seos tööõnnele – „happy hard workers“ (Buelens, Poelmans 2004, 454). Oluliseks ja mõneti uudseks tulemuseks on kompleks teguritest, mis koosneb innovatsioonist, töösurvest ja heaolust ja mis omakorda aitab prognoosida organisatsiooni kliima mõju tööõnnele. Mõni autor (Porter 1996) toob oma töös välja, et töösõltuvus põhjustab muuhulgas kahjulikku töökäitumist, madalat töö kvaliteeti ja halba töösooritust, ent käesoleva uuringu tulemuste põhjal see väide kinnitust ei leia. Küll leiab kinnitust, et tööõnnel on positiivne seos IT-töötajate subjektiivse töösoorituse positiivse töökäitumise tunnustega.

Võtmesõnad: organisatsiooni kliima, töösõltuvus, tööõnn, subjektiivne töösooritus

SISSEJUHATUS

Tänapäevases globaliseerunud majanduskeskkonnas on konkurentsivõime hoidmiseks ja kasvuks hüppeliselt tõusnud vajadus suurendada tehnoloogia rakendamist eri valdkondades, mistõttu seisab maailm silmitsi aina kasvava IKT (*info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, edaspidi infotehnoloogia ja IT tähisena*) lahenduste loomise vajadusega. Vajadus IKT spetsialistide järele kasvab jätkuvalt. OSKA 2021. aasta uuringu andmetel töötab Eestis IKT ametialadel 31 000 inimest, 2027. aastaks töötab IKT majandusaladel juba vähemalt 47 600 spetsialisti, mis näitab suurt kasvuvajadust mainitud spetsialistide osas.

Kuna IT-spetsialistide puudus pole mitte pelgalt Eesti, vaid globaalne probleem, on oluline märkida, et tiimid ja töökohad on selles valdkonnas järjest vähem asukohapõhised ja seda suuremad on IT-töötajate võimalused tööandjate valikul. Eesti suurima IT-sektori töötajate värbamisplatvormi MeetFranki üks asutajatest Kaarel Holm prognoosib, et pandeemia lõppedes algab väga suur liikumine. Näiteks ennustatakse USAs, et kuni veerand tööjõust vahetab pandeemia lõppedes töökohta. Meie regioonis on ilmselt samamoodi (Holm 2021).

Peale majanduslike ja globaliseerumisega kaasnevate mõjude on nõudlusel IT-töötajate järele kolmaski tegur, mis mõjutab tööjõu voolavust IT-ga seotud ametikohtadel. Mitmed autorid on nimetanud, et IT-sektori töötajatel on kalduvus vahetada tihti töökohta (Dore 2004; Hacker 2003). Juba 5 aasta tagustes IT-töötajate trendiuuringutes, kus koguti vastuseid IT-sektori juhtidelt, andis kinnitust, et IT-spetsialistide ligimeelitamine ja ettevõttes hoidmine on üks suurimad probleeme (Kappelman *et al.* 2017). Ühtlasi mõjutab töötajate suur liikumine IT-ettevõtete arengut ja teisalt toob kaasa suuri kulutusi selles sektoris, personalikulud moodustasid USAs üle 50,6 % IT-ettevõtete kogueelarvest (Bellini *et al.* 2019,1473).

Eesti uuring näitab, et IT-sektoris töötavatest spetsialistidest, kelle tööstaaž jääb vahemikku 1–3 aastat, oli pool selle aja jooksul töötanud vähemalt kahe tööandja juures ja iga kolmas uuringus osalenud plaanis tööandjat vahetada lähema aasta jooksul. Emori uuringueksperdi sõnul on IT-töötajate lojaalsus tööandjale madal ja suurimaks probleemiks ettevõtetele on kujunenud töötajate hoidmine. (Ploom 2021)

IT-sektori töö eripäradest tulenevalt töötavad sealsed töötajad palju ja iseseisvalt ning nende tööruutine on keeruline jälgida (Bellini *et al.* 2019, 1473; Dinger *et al.* 2015), nende töökoormus ja surve kaasaegse tehnoloogiaga sammu pidamisel on suur (Sen, Rathore 2018). Teisalt on töösõltuvus sageli esinev nähtus maskuliinse kliimaga ettevõtetes, kus julgustatakse töötajaid olema ülesannetele orienteeritud, pidevalt konkurentsivõimelised ja kus tuleb vältida ebaõnnestumisi, olla pidevalt edujanus (Ng *et al.* 2007).

Töökeskkonna puhul tuleb arvestada erinevate teguritega, näiteks, mida nõudlikum on organisatsiooni kliima, seda rohkem nõuab see töötajatelt energiat ja aega, mis omakorda aitab kaasa töösõltuvuse tekkimisele (Schaufeli 2016, 1060). Kuna tööjõu hoidmine on kujunenud üheks tehnoloogiasektori suurimaks väljakutseks, on väga oluline mõista, kuidas sealsed töötajad tajuvad keskkonda enda ümber ja millised tagajärjed sellel neile on. Tööõnne uurijad Pryce-Jones ja Lutterbie (2010) on tööõnne leidnud positiivseid seoseid töötajate ettevõttes püsimisega ja paremate töötulemuste saavutamisega (viidatud Pryce-Jones, Lindsay 2014, 130). Lisaks kinnitavad mitmed uuringud (Bakker, Oerlemans 2011; Bakker *et al.* 2008), et õnnelikud töötajad on aktiivsemad, orienteeritumad, huvituvad oma tööst ja suudavad seista silmitsi igapäevatoõga seotud raskustega.

Käesoleva töö uurimisprobleem käsitleb töökliimat, mis tagaks töötajate heaolu ja võimaldaks neil pingevabalt töötada ja tööl häid tulemusi saavutada. Uurimisprobleemis on kesksel kohal organisatsiooni kliima, töösõltuvuse ja tööõnne omavahelised seosed. Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-töötajatel ning selle seotus tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele. Uuringu abil soovib autor saada rohkem infot, leidmaks võimalusi IT-töötajate hoidmiseks ettevõttes.

Organisatsiooni kliima ja tööõnne seoseid on eri variatsioonides viimastel aastatel palju uuritud (Batubara, Hami 2018; Pincheira, Garces 2018; Ravina-Ripoll *et al.* 2021; Dospinescu 2020 jt), vähem on uuritud IT-töötajatel organisatsiooni kliima ja tööõnne seoseid ning nende mõju töötajate töökäitumisele. On alust arvata, et IT-sektoris võivad tööõnne ja organisatsiooni kliima seosed olla erinevad kui mõnes teises sektoris, tingituna IT-töö eripäradest (Bellini *et al.* 2019, 1473 Dinger *et al.* 2015), võimalikust ületöötamise kliimast (Schaufeli 2016), samuti on uuringud näidanud mõningaid erinevusi, kuidas IT-juhid tajuvad organisatsiooni kliimat võrreldes mõne teise sektori juhtidega (Singh, Mishra 2011). Käesoleva töö autorile teadaolevalt puuduvad uuringud, mis

uurivad tööõnne vahendatavat mõju töösõltuvuse ja töösoorituse vahel. Siiski peab nentima, et ka töösõltuvuse ja organisatsiooni kliima empiirilisi uuringuid on väga vähe (Schaufeli 2016, 1060). Töö autori hinnangul on tööõnne uurimine IT-ettevõtetes vajalik, kuna erinevatele kliima ja tööõnne teooriatele tuginedes (näiteks Bakker *et al.* 2008; Fisher 2010; Pryce-Jones, Lindsay 2014) võib eeldada, et ka siin on õnnelikel töötajatel töösooritus parem ja nad püsivad ettevõttes seeläbi kauem. Uurides, millisel kujul esineb IT-töötajatel töösõltuvust, mõistame, millist mõju see omab tööõnnele. Uurides organisatsiooni kliima, töösõltuvuse ja tööõnne seoseid, saame hinnata töökeskkonna mõju nendele kahele tegurile ja anda soovitusel sekkumisstrateegia kujundamiseks. Saadud teadmised saaksid olla abiks tööõnne soosiva töökliima kujundamisel ja sobiva sekkumisstrateegia väljatöötamisel IT-töötajate hoidmiseks organisatsioonis. Saadud teadmisi saaks kasutada ka teistes ärivaldkondades, kus on sarnaselt IT-töoga iseloomulikud pikalevenivad töötunnid, surve tulemuste kiireks saavutamiseks, uute tehnoloogiate kiire areng, autonoomsus (Dinger *et al.* 2015).

Soovitud eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Milline on seos organisatsiooni kliima ja töösõltuvuse vormide vahel
 - 1- liigne töötamine (*excessive working*)
 - 2- kompulsivne töötamine (*compulsive working*)?
- 2) Milline on töösõltuvuse vormide ja tööõnne omavaheline seos?
- 3) Milline on töösõltuvuse vormide seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele?
- 4) Kuidas mõjutab organisatsiooni kliima tööõnne?
- 5) Milline on tööõnne seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele?

Selleks et reguleerida tagajärgi, on vaja teada, millisena tajuvad töötajad keskkonda enda ümber. „Töökliima (*work climate*) avaldab olulist mõju organisatsioonidele ja nendes töötavatele inimestele“ (Kuenzi, Schminke 2009, 634). Organisatsiooni kliima on viide töökeskkonna mõõdetavatele omadustele, mida selles keskkonnas töötavad inimesed tajuvad, kas otseselt või kaudselt ning need mõjutavad nende motivatsiooni ja käitumist (Litwin, Stringer 1968 viidatud; Batubara, Hami 2018, 43). Organisatsiooni kliima avaldab otsest mõju töötajate tööalasele käitumisele ja hoiakutele, nagu seda on rahulolu tööga, tööle pühendumine ja pühendumine organisatsioonile ja mille kaudu on võimalik prognoosida organisatsiooniliikmelisuse käitumist

(*organization citizenship behavior*), lahkumiskavatsusi, aga ka töösooritust (Randhawa, Kaur 2014). Töösõltuvus võib olla eri teooriate näitel (Buelens, Poelmans 2004) positiivne nähtus või sellel võivad olla negatiivsed tagajärjed (Porter 1996; Robinson 1999). Töösõltuvus võib muuta inimesi õnnelikeks „happy hard workers“ (Buelens, Poelmans 2004), samal ajal võib töötamise vajadus kui sisemine sund muutuda niivõrd ülemääraseks, et see kahjustab inimese heaolu (Clark *et al.* 2014). Tööõnn (*work happiness*) sõltub teguritest, mis seovad töötajaid töö ja organisatsiooniga, töötamist ei motiveeri üksnes raha (Drucker 1999, 31) ja kuigi raha võib soodustada õnne, ei ole see kindlasti õnne tagatis (Diener, Diener 2001). Tehnoloogiaettevõtete värbamisjuhtide sõnul ei ole juba mõnda aega palk see, mis töötajaid ettevõttes hoiab. Veriffi värbamisjuhi L. Govieri sõnad, et „huvitava kombel ei kuulu kõige olulisemate asjade hulka enam rahaline kompensatsioon: selle poolega ei pea me peaaegu üldse tegelema“ (Änilane, 2021, 71) on märk sellest, et IT-sektori töötajad vajavad tööõnneks enamat.

Kaasaegse tehnoloogiaga sammu pidamisel IT-s (Sen, Rathore 2018) on oluline, et ka töötajatel endal oleks vastutus oma arengu eest ja nad hoiaksid end „up to date“, seepärast on siin oluline mõõta subjektiivset hinnangut töösooritusele, et mõista selle seoseid liigse töötamise ja tööõnne vahel. Teooriale tuginedes on töösooritus tegevuste, käitumiste ja pühendumiste seos organisatsiooni eesmärkide täitmisel (Viswesvaran, Ones 2000).

Autor on töö üles ehitanud kahes osas – teooria ja empiiriline uuring. Teoreetilises osas keskendub autor töös kesksel kohal olevatele põhimõistetele, milleks on organisatsiooni kliima (*organizational climate*), töösõltuvus (*workaholism*), tööõnn (*happiness at work*) ja subjektiivne töösooritus (*individual work performance*). Komponendid on kõik eraldiseisvalt vaadeldavad, aga tööõnne puhul on vaja neid kõiki vaadelda koos. Sellest tulenevalt keskendub autor teoreetilise tausta koostamisel konstruktide ja osakomponentide omavahelistele seostele. Töökeskkonna kirjeldamisel kasutab autor termineid „töökliima“ ja „organisatsiooni kliima“ vaheldumisi.

Töö teises, empiirilises osas kirjeldab töö autor IT-töötajate seas tehtud uurimust, analüüsib saadud tulemusi, viib need kokku teoreetilise raamistikuga. Uuringu tegemiseks kasutab autor kvantitatiivset andmekogumismeetodit, mis võimaldab koguda andmeid erineva taustaga IT-töötajatelt, teha üldistusi ja jääda vastajatel anonüümseks. Uuringu valimiks on Eestis tegutsevad IT-töötajad olenemata rahvusest, soost ja vanusest. Valimi moodustamisel kasutatakse ettekavatsetud valimi koostatud meetodit. Uurimus korraldati 2022. aasta veebruarikuus IT-ettevõtete töötaja seas.

1. TEOORIA

Töö põhi- ehk teoreetilises osas annab autor ülevaate töö ja uurimisprobleemiga haakuvatest põhimõistetest ning nendega seotud levinumatest ja uuematest teooriatest ning empiiriliste uurimuste tulemustest. Autor keskendub neljale põhimõistele, milleks on organisatsiooni kliima, töösõltuvus, tööõnn ja subjektiivne töösooritus. Komponendid on kõik eraldiseisvalt vaadeldavad, aga tööõnne puhul on vaja vaadata neid kõiki koos. Sellest tulenevalt keskendub autor teoreetilise ülevaate koostamisel osakomponentide omavaheliste seoste.

1.1 Organisatsiooni kliima ja selle mõju töölasele käitumisele

Viimasel aastakümnel kiiresti muutunud ärikeskkond seab ettevõtetele järjest uusi proovikive, et tulla toime globaalsete muutuste ja tööjõu nappusega. Ettevõtete kiire areng, uued tehnoloogiad, mitmed olulised muudatused töökeskkonnas avaldavad töötajatele survet, mis omakorda seab ettevõtetele suuri ootusi luua töötajatele ajakohane sobiv töökeskkond. See, kuhu me jõuame välja 10 aasta pärast, sõltub väga palju sellest, kuidas ettevõtte end ette valmistavad „homseid töötajaid kohale meelitama, arendama ja hoidma. Juba täna.“ (Meister, Willyerd 2010). Uuringute autorid ja teadlased juhivad tähelepanu, et töökeskkonna puhul peame rääkima töökliimast, kuna see avaldab mõju organisatsioonidele tervikuna ja sealsete inimeste töölasele käitumisele ning hoiakutele (Randhawa, Kaur 2014; Kuenzi, Schminke 2009; Moran, Volkwein 1992; Schneider, Reichers 1983).

Organisatsiooni kliima on lai mõiste ja selle kohta on lugematul arvul teooriaid. Juhtimiskirjanduse huviorbiidis on organisatsiooni kliima, kuna see pakub ülevaadet kõigest, mis toimub inimestega tööl (Schneider, Reichers, 1983, 20), ühtlasi on see ainus organiatsiooniuuringute valdkond, mille abil saame uurida töökohti ja seda, kuidas töötajad sealset keskkonda tajuvad (Lawrence *et al.* 2008).

Erinevalt kultuurist keskendub organisatsiooni kliima töökeskkonnale ja sellele, kuidas inimesed seda tajuvad (Chatman, O'Reilly 2016), peegeldades ettevõtte kultuuri, sealseid väärtusi, hoiakuid

ja kujundades töötajate käitumist (Moran, Molkwein 1992). Töökliima (*work climates*) on organisatsiooni kliima (*organizational climate*) laiem mõiste, mis avaldab olulist mõju organisatsioonidele ja seal töötavatele inimestele (Kuenzi, Schminke 2009, 634). Uurijad ja autorid on kliimat ja selle mõju töötajate tööalasele käitumisele seostanud erinevate mõõdetavate komponentide kaudu. Moran ja Volkwein (1992, 20) määratlusel koosneb kliima seitsmest komponendist, milleks on autonoomia, usaldus, ühtekuuluvustunne, toetus, tunnustus, innovatsioon ja õiglus. Litwini ja Stringeri (1968) välja töötatud ja aja jooksul kohandatud organisatsiooni kliima moodustamise mõõdikuteks on struktuur, vastutus, tasu, risk, soojus, toetus, standardid, süüdistamine, identiteet (viidatud LaFollette, Sims 1975, 22). Organisatsiooni kliima mõõtmiseks tööriista valides on olulisim lähtuda uuritava objektiga sobituvast kontekstist (Kuenzi, Schminke 2009). Globaalsetes tööstusharudes näiteks on väga tähtsal kohal usalduslikud suhted, kuna sellest sõltub ettevõtte konkurentsivõime (Huff, Kelley 2003), mis ka IT-sektori puhul on äärmiselt oluline, kuna töötatakse palju ja iseseisvalt ning sealsed meeskonnad on tihti globaalsed (Bellini *et al* 2019, Dinger *et al.* 2015).

Kuna organisatsiooni kliima avaldab mõju töötajate käitumisele ja hoiakutele ja sellest sõltub kuidas töötajad organisatsioonis käituvad (Randhawa, Kaur 2014) on antud kontekstis oluline rääkida psühhosotsiaalsest organisatsiooni kliimast. Erinevates refereeringutes kasutatakse organisatsiooni kliima sünonüümi ka psühholoogilise kliima koondnäitajate kogumina (*product of psychological climate*) (Lawrence *et al.* 2008), mis omakorda peegeldab meile inimese arusaamasid töökeskkonna psühholoogilistest mõjudest tema isiklikule heaolule (James, James 1989, 740). Dollardi ja Bakkeri (2010, 582) psühhosotsiaalse kliima mudel rõhutab samuti turvalist töökeskkonda, et töötaja vaimne tervis on niisama tähtsal kohal kui ettevõtte tootmiseesmärgid. Uuringud näitavad, et psühholoogilisel kliimal on tihe seos läbipõlemise, depressiooni ja töötajate pahameelega (Idris, Dollard 2011), seega saab eeldada, et mida parem psühholoogiline kliima eksisteerib organisatsioonis, seda vähem pingeid on töökohal ja seda õnnelikumad on töötajad. Õnnelikumad töötajad on jällegi tulemuslikumad ja efektiivsemad (Pryce-Jones, Lindsay 2014).

Organisatsiooni kliima psühholoogiline seisund on tugevalt mõjutatud organisatsiooni struktuurist, süsteemidest ja juhtimisest ning väljendab arusaama, kuidas organisatsioonis sees asjad toimivad (Furnham, Goodstein, 1997, 164). Organisatsiooni kliima võib aidata kaasa töötajate heaolule või kutsuda esile rahulolematust, näiteks on uuringud tõendanud, et usalduslik

organisatsiooni kliima aitab kaasa organisatsiooni õnne kujunemisele (Huff, Kelley 2003; Ravina-Ripoll *et al.* 2021).

Järjest enam inimesi pühendab suurema osa oma elust tööle, et suurendada materiaalseid võimalusi, jättes tagaplaanile isikliku elu, tervise ja perekonna. Mõningad autorid, näiteks Schaufeli (2016), kasutavad oma töös terminit ületöötamise kliima (*overwork climate*) ja annavad kinnitust kliima mõjule ületöötamisel. Bakker ja Oerlemans (2011) rõhutavad isiklikku heaolu (*subjective well-being*) olulisust organisatsioonis, eristades positiivseid ja negatiivseid tööga seotud heaolu tegureid. Positiivseteks nimetavad nad neid tegureid, mis soodustavad õnne tööl ja kirjeldavad rahulolu tööga, negatiivseteks teguriteks nimetatavad töösõltuvust. (*Ibid.*) Töösõltuvus omakorda põhjustab halba tervistkahjustavat töökäitumist, madalat töövaliteeti ja halba töösooritust (Porter 1996).

IT-sektoris peetakse oluliseks eetilist töökliimat, kuna see mõjutab töötajate tulemuslikkust ja pühendumist (Sen, Rathore 2018). Järjest enam seostatakse kliimat (Kuenzi, Schminke 2009) töötajate lahkumiskavatsustega ja kuna IT-töötajad töötavad palju autonoomselt ja distantsilt (Bellini *et al.* 2019, 1473 Dinger *et al.* 2015), seab see omakorda kõrged ootused toetavale töökliimale. Norra finantssektori töötajate seas läbiviidud uuring (Kopperud *et al.* 2020) näitas, et tööelu ja kodu ühendamine aitab luua motiveerivat töökliimat ja vähendada lahkumiskavatsusi, samas on uuringutega tõestatud, et tööõnne eksisteerib rohkem organisatsioonides, kus on paindlikkus töötajate perekondlikest vajadustest lähtuvalt (Pincheira, Garces 2018). Teine uuring, mis uuris infotehnoloogiaettevõtete juhtide seas organisatsiooni kliima ja tööstressi seoseid, tõi välja, et IT-juhid, kes on abielus, aitavad kaasa parema organisatsiooni kliima kujunemisele ja tulevad paremini toime tööstressiga võrreldes nende töötajatega kes ei ole abielus (Singh, Mishra 2011), mis omakorda võib peegeldada seda, et IT-juhtide üldisel heaolul on määrav tähendus sellele, millisena sealsed töötajad organisatsiooni kliimat tajuvad.

Usaldusel põhinev organisatsiooni kliima aitab kaasa tööõnne kujunemisele (Huff, Kelley 2003; Ravina-Ripoll *et al.* 2021). Kui organisatsioonis on usaldus, tähendab see suuremat töötajate kaasatust, mis omakorda vähendab töötajate lahkumiskavatsusi ja töölt puudumisi (Kuenzi, Schminke 2009). Warri vitamiinimudel on viide sellele, et tööõnn ei sõltu ainult töö omadustest ja sellest, milline on tööga rahulolu, vaid ka kaasamisest ehk inimeste vaimsetest protsessidest (Warr 2013).

Randhawa ja Kauri (2014) kliima mudel kirjeldab seoseid tööga rahulolu, tööle pühendumise ja organisatsioonile pühendumise kaudu, Fisher (2010) toob välja, et kõik kolm mõistet mängivad tööõnne kujunemisel tähtsal rolli. Psühhosotsiaalse organisatsiooni kliima olulisus seisneb ka töötajate kaasamises (Idris *et al.* 2015). Indiviidi tasandil kaasamisel on positiivne mõju töötaja rahulolule, seda seostatakse püsivuse, jõu, energia, pühendumise, imendumise, entusiasmi, energilisuse, aga ka uhkusetundega (Macey, Schneider 2008, 24).

Psühhosotsiaalset kliimat on nimetatud ka juhtimisvahendiks töötajate kaasamisel (Idris *et al.* 2015), seda võib pidada oluliseks, kuna organisatsiooni kliimast sõltub, kuidas sealsed töötajad end tunnevad, ning see kujundab töötajate käitumist (Moran, Volkwein 1992). Töötajaid kaasav kliima omakorda soodustab õnne ja arusaama, et töö on nauditav, ning kaasatud töötajad vaatavad tööd positiivse väljakutsena ka stressirohketes olukordades (Bakker *et al.* 2008, 193). Tööõnnel ja kaasatusel on siiski mõningane erinevus, Pryce-Jones (2014) toob välja, et juhtivatel ametikohtadel olijad ei ole alati õnnelikud, seda sellepärast, et nad teevad oma tööd vastutustundest, kuna kaasamine on juhi vastutusala, siis nad vastutavad ka oma õnne eest tööl.

Kokkuvõtteks võib öelda, et organisatsiooni kliima ulatus on lai ja kliima puhul saame rääkida selle eri vormidest ja teguritest, millest organisatsiooni kliima koosneb. Organisatsiooni eesmärkidest lähtuvalt on võimalik valida, milliseks töökeskkonda on soov kujundada. Eesmärkidega sobituva organisatsiooni kliima loomine on oluline, kuna see mõjutab organisatsioonielu kõiki etappe, see mõjutab töötajate tulemusi ja tööhoiakuid (Kuenzi, Schminke 2009).

1.2.1 Organisatsiooni kliima ja tööõnne seosed

Töötajate õnn on tänapäeva infoühiskonnas ääretult oluline faktor, et tagada ettevõtetes innovatsioon ja tulemuslikkus, sellest on kujunenud äärmiselt vajalik konkurentsieelise allikas (Bartlett, Ghoshal 2002). Õnn on seotud positiivsete psühholoogiliste tunnustega, nagu seda on positiivsed suhted ja positiivsed institutsioonid, olgu selleks siis õppeasutused, perekonnad, ettevõtted, kogukonnad, seepärast on õnn tööl sama oluline kui inimese eraelus (Park *et al.* 2014, 201). „Enamik inimesi on õnnelikud“ (Diener, Diener, 1996), seega on võimalik tööõnne kasvatada igas organisatsioonis.

Õnneteadus tööl on olnud viimasel paaril aastakümnel üks positiivse psühholoogia levinuim teadusharu (Fisher 2010), võib isegi öelda, et sellest on kujunenud teadus omaette. Huvi õnne vastu

on laienenud töömaailma ja kuigi on töökogemuste kujunemisel tähtsal kohal, on see veel paljus alahinnatud ressurss (Fisher 2010). Selleks et me üldse oskaksime mõista, mis mõjutab õnne tööl, peame teadma õnnest üldisemalt; mitmed autorid selgitavad õnne olemust, näiteks Zalta (2011); Diener, Ryan (2009) jt.

Mitmed autorid (Zalta 2011; Diener 2005) kasutavad õnne puhul kaht erinevat filosoofilist lähenemist; õnn kui heaolu sünonüüm (*well-being*) ja teises lähenemises kasutatakse seda sõna puhtalt psühholoogilise terminina. Heaolu uurimiseks on mitmesuguseid teoreetilisi raamistikke, alates teooriatest, mis käsitlevad õnnelikkuse geneetilisi soodumusi, kuni teooriateni, mis uurivad, kuidas tajutakse heaolu ennast teistega võrreldes (Diener, Ryan 2009, 393). Paljud uuringud, mis käsitlevad õnneteadust, võtavad aluseks subjektiivset heaolu (Diener 2005). Ryan ja Deci (2001) määratlevad õnne kahes vaates: hedooniline õnn, millega kaasnevad nauditavad tunded ja ihad, ning eudaimooniline heaolu, mis hõlmab endas vooruslikkust, tähendusrikaste ja moraalsete asjade tegemist. Töökeskkonna kujundamise seisukohast vaadatuna on oluline võtta aluseks eudaimoonilise õnne seosed töökliimaga, kuna eri autorite (Hervas, Vazques 2013; Ryff 1989; Ryan, Deci 2001) vaates keskendub eudaimooniline heaolu optimaalsele psühholoogilisele toimimisele, mis sõltub eneseteostusest, hõlmab enesearengut, elu eesmärke ja iseseisvust.

Õnnelikud inimesed on kogu ühiskonnale kasulikud, kuna nad on sotsiaalsemad ja keskmiselt produktiivsemad (Diener 2000, 41), seega täidavad ettevõttes, kes hoiavad oma töötajaid õnnelikena, olulist sotsiaalset rolli ühiskonnas. Positiivsed hoiakud aitavad omakorda toime tulla erinevate raskustega töökohal (Schaufeli, Bakker, 2004) ja on vajalikud, et hoida töötajaid ettevõttes.

Selleks et tööõnne organisatsioonis kasvatada on vaja vaadata organisatsiooni ja töötajaid koos, et mõista aspekte nii indiviidi kui keskkonna tasandil (Williams, Kern 2016). Kompleksset lähenemist eeldab seegi, et tööõnne saavutamise vajalikkus seisneb eri tulemuste koosmõjus, nimelt õnnelikumad töötajad on suurema töösooritusel, kui seda on mitteõnnelikud töötajad (Pryce-Jones 2010, viidatud Pryce-Jones, Lindsay 2014), nad on kuus korda energilisemad, kaks korda produktiivemad, nad jäävad oma tööandja juurde kaks korda kauemaks (*Ibid.*, 130).

Õnnelikke töötajaid, kes töötavad palju ja intensiivselt, on vaadeldud ka vastandina töösõltuvusega töötajatele, neid on kirjeldatud kui inimesi, kes on „entusiastlikud, kohtuvad huvitavate

inimestega, armastavad oma tööd, hoiduvad konfliktidest kodus ja töökohal, võimalik, et tänu sellele kujuneb ka nende positiivne suhtumine“ (Buelens, Poelemans, 2004, 454).

On ka autoreid, kes on öelnud, et subjektiivne õnn ei ole piisav, et saavutada tööga rahulolu ja tulemuslikkust tööl. Kuigi suur osa inimesi arvab, et õnnelikumad inimesed on tööl produktiivsed, (Fisher 2003) ja paljud juhid usuvad õnnelike-tulemuslike töötajate hüpoteesi paikapidavust (Ledford 1999), sest nende usk seisneb selles, et õnnelikud ja rahulolevamad töötajad on ka oma töökohtadel paremad. Fisher (2003) lükkab selle väite ümber, nimetades, et seal võib põhjuseks olla seos inimeste jõudlusega, mis aitab õnnelikel inimestel olla tulemuslikumad, aga veendumus, et rahulolevamad töötajad on produktiivsemad kui vähem rahulolevad, on paraku vale. Seepärast on õnneteaduse uurimisel töökeskkonnas oluline leida laialdasemaid seoseid organisatsiooni kliimaga ja selle mõjuga inimeste käitumisele tööl.

Tööõnne seostatakse sisemise rahulolu ja tööga seotusega (Fisher 2010). Töötajaid kaasav kliima soodustab õnne ja arusaama, et töö on nauditav (Bakker et al. 2008) ja kui organisatsioonis on usaldus, tähendab see suuremat töötajate kaasatust, mis omakorda vähendab töötajate lahkumiskavatsusi ja puudumisi töölt (Kuenzi, Schminke 2009). Seega saab väita, et õnnelikumad inimesed jäävad ettevõttesse kauemaks, mis on organisatsiooni tulemuslikkuse seisukohast äärmiselt oluline. Viimasel aastakümnel ongi hakatud tööõnne järjest enam seostama töötajate hoidmisega ettevõtetes (Fisher 2010; Pryce-Jones, Lindsay 2014).

Võttes aluseks mitmed tööõnne teooriad, saame teha valikuid sobiva töökeskkonna kujundamiseks ja sealse organisatsiooni kliima saavutamiseks. Näiteks Pryce-Jones ja Lindsay (2014) indiviidi tasandil tööõnne mudeli järgi koosneb see viiest olulisest komponendist: panus sellesse, mida sa teed, veendumus, mis sind lühiajaliselt motiveerib, kultuur, millesse sa sobid, pühendumus, sinu pikemaajaline seotus, kindlustunne, sinu eneseusk. Mitmed teisedki uuringud on võtnud töö keskseks teemaks selgitada välja, millised tegurid organisatsiooni tasandil mõjutavad õnne tööl (Pincheira, Garces 2018; Batubara, Hami 2018; Ripoll, Rodriguez 2021). Tulemused näitavad, et tööõnne eksisteerib rohkem nendes organisatsioonides, kus on kõrged tulemused, kus töötajad on enesekindlad, kus ollakse paindlik töötajate perekondlikest vajadustest lähtuvalt (Pincheira, Garces 2018). Kui võtta aluseks teooria, et enamik inimesi on oma loomult õnnelikud (Diener, Diener 1996) on töökeskkonna aspektist oluline pöörata tähelepanu sellele, mis toimub teisel pool heaolu nullpunkti (Park *et al.* 2014). Läbi aastakümnete on õnnuuringute abil leitud teatud

mõjutegurid, mis mõjutavad inimese õnne teket (Ryen, Deci 2001, 148–159) ja mida saab arvesse võtta iga organisatsiooni töötajate tundeid ja töökäitumist toetava kliima kujundamisel:

- 1) isiksuse tüüp;
- 2) positiivsed *versus* negatiivsed emotsioonid;
- 3) sotsiaalne staatus ja jõukus;
- 4) suhtumine oma füüsilisse tervisesse;
- 5) kiindumus ja seotus;
- 6) eesmärgid ja enesetõhusus;
- 7) aeg ja koht;
- 8) kultuurilised mõjud.

Võttes aluseks eluga rahulolu teooria (Diener, Emmons 1985), mis määratleb indiviidi õnne läbi positiivse hinnangu oma elule tervikuna, tuleb arvestada ka sellega, et erinevad inimesed võivad rahuloluga seotud muutujaid hinnata töökeskkonnas erinevalt. Oluline on seda arvesse võtta just multikultuursetes ja eri rahvusest töötajaid ja meeskondi omavates organisatsioonides. Sama väide kehtib ka sissetulekute puhul, raha võib suurendada või siis vähendada õnne, olenevalt kuidas seda kasutada (Diener *et al.* 1985, 271), kuigi raha võib õnne soodustada, ei ole see kindlasti õnne tagatis. Rahulolematust oma palgaga on oluline motivatsiooni kahandav tegur, rahulolu palgaga on pigem hügieenifaktor (Drucker 1999, 31).

Õnn on kui positiivne sisemine kogemus, mis hõlmab endas eluga rahulolu ja mis sisaldab endas autonoomsust, suhteid teistega, elueesmärke, eneseaktsepteerimist, keskkonnaga kohanemist ja enesearengut (Ryff 1989). Subjektiivsel rahulolul on mitmeid eraldatavaid komponente: eluga rahulolu, tööga rahulolu, positiivne mõju, see tähendab, et kogetakse rohkem meeldivaid emotsioone ja vähem negatiivseid emotsioone (Diener 2000, 41).

Organisatsiooni mõistes on „tööõnn on nagu vihmavari“, mida hoiab koos suur hulk konstrukte, mis kujunevad välja organisatsiooni, grupi ja indiviidi tasandil. Kõik komponendid, mis avaldavad õnne tekkele suurt mõju, on mõjutatud nii lühiajalistest kui pikaajalistest sündmustest organisatsioonis (Fisher 2010, 404). On mitmeid tegureid, mis võivad organisatsioonides tekitada

nii õnne kui õnnetust. Warr (2007) toob välja 12 tegurit, millest mõned langevad kokku organisatsiooni keskkonna elementidega (viidatud Pincheira, Garces 2018, 6):

- 1) kontrolli omamine – autonoomia, valikuvabadus, vabadus otsuste tegemisel;
- 2) võimalus kasutada ja omandada oskusi – potentsiaalne keskkond pädevuste ja oskuste kasutamiseks ja arendamiseks;
- 3) väljastpoolt loodud tegurid – väljakutsed, vähene koormus või tööga ülekoormatus, ülesannete määratlus, vastuolulisus ametikohaga, emotsionaalne töö, töö ja eraelu tasakaalu puudumine;
- 4) erinevus – muudatused ülesannete sisus ja sotsiaalsetes lepingutes;
- 5) selgus keskkonnas – prognoositavad tulemused, selged nõudmised, ametikoha selgus, tagasiside tööle, vähene ebakindlus tuleviku suhtes;
- 6) kontakt teistega – sotsiaalne kontakt, kvaliteet sotsiaalsetes suhetes, teistest sõltumine, meeskonnatöö;
- 7) rahalised vahendid– sissetuleku võimalused, palgatase;
- 8) füüsiline turvalisus – nõuetekohased töötingimused, riskitase, töövahendite kvaliteet;
- 9) sotsiaalne vastutus ametikohal – ülesande või tegevuse olulisus, panus ühiskonda, grupistaatus;
- 10) juhendaja tugi – juhendajapoolne lugupidamine, õiglane kohtlemine, mure töötaja heaolu pärast;
- 11) karjäär ja arenguvõimalused – turvalisus, edutamise võimalused;
- 12) võrdsus – õiglus organisatsioonis sees, võrdsus suhetes organisatsioonide ja ühiskonna vahel.

Õnne mõõtmine organisatsioonis on leidnud järjest laialdasemat rakendamist. Paljud autorid on pühendanud oma tööd õnne mõõtmisele (näiteks Ryan, Deci 2001; Diener, Emmons 1985, Salas-Vallina, Alegre 2021 jt). Mõned autorid mõõdavad õnne indiviidi tasandil, mõõtes isiklikku heaolu (*subjective well-being*) (Diener, Emmons 1985). Töötajate hoiakud sõltuvad nii individuaalsetest omadustest kui töö kontekstist, seepärast tuleb tööõnne mõõtmiseks arvestada töökeskkonda (Salas-Vallina, Alegre 2018). Diener, Emmons (1985) mõõdavad eluga rahulolu (*Satification With*

Life Scala), küsides indiviididelt hinnangut oma elule, elutingimustele, saavutustele ja muudatustele. Enamik õnne mõõtmise tööriistu on kohandatavad töökeskkonna seoste leidmiseks, nii näiteks saab Ryani ja Deci (2001) teooria põhjal õnne mõõta kolme teguri abil, milleks on positiivsete emotsioonide olemasolu, negatiivsete emotsioonide puudumine ja eluga rahulolu.

Õnne mõõtmisega seotud konstruktsioonide, mis mõõdavad õnne indiviidi tasandil ja mis hõlmavad endas tööga rahulolu, pühendumist ja meeleolu tööl, kõrval tuleb kasutada ka neid konstruktsioone, mis kirjeldavad meeskondade, kollektiivide, üksuste ja organisatsiooni õnne (Fisher 2010, 386). Selleks et mõõta õnne töö kontekstis, on vaja piisavalt selgitavat mõõtmist. Fisher (2010) tuvastas vajaduse meetme järele, mis hõlmaks tööd ennast (afektiivne mõju ja tunded tööl), tööomadusi (palk, juhendaja, karjäär) ja organisatsiooni tervikuna (organisatsiooni kuulumise tunne).

1.2.2 Organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse tekkele ja töösõltuvuse liigendamise

Tänapäeva majandus tingib olukorda, milles inimesed pühendavad end tööle aina rohkem ja rohkem. Töösõltuvusest on saanud sage nähtus, sellega tegelemine ei ole laialt levinud, aga siiski pööratakse töösõltuvusele teatud valdkondades tegutsevates organisatsioonides järjest enam tähelepanu. Töösõltuvusega tegelemisest on kujunemas arvestatav konkurentsieelis töötajate hoidmisel ettevõtetes.

Organisatsiooni kliima võib olla ületöötamise kliima, millel on tihe seos töösõltuvusega (Schaufeli 2016). Randhawa ja Kaur (2014) uurisid seoseid organisatsiooni kliima ja töötajate käitumise vahel, kuna seeläbi saab ennetada nii töötajate kõrvalekaldeid töölt kui ka mõjutada töösooritust. Mida nõudlikum on organisatsiooni kliima, seda rohkem nõuab see töötajatelt energiat ja aega, mis omakorda aitab kaasa töösõltuvuse tekkimisele (Schaufeli 2016, 1060). Porter (1996) kirjeldab töösõltuvust nähtusena, mis on liigse töötamise negatiivne tagajärg. Ta nimetab oma töös, et oluline on saada uuringutest rohkem teavet organisatsiooni omadustest, mis tõmbavad ligi ja toetavad töösõltuvusega töötajaid (*Ibid.*, 81).

Kuigi töösõltuvuse uuringutes puudub tänaseni selge üksmeel töösõltuvuse määratlemisel ja mõõtmisel (Clark *et al.* 2014), on erinevaid teooriaid selle nähtuse tekkimisest ja tagajärgedest nii indiviididele kui organisatsioonidele. Levinumad negatiivsed tagajärjed indiviidi tasandil on läbipõlemine, töö- ja eraelu konflikt, tööstress, füüsilise ja vaimse tervise halvenemine (*Ibid.*).

Töösõltuvust nimetatakse sõltuvuseks (*Ibid.*), mõne autori poolt ka käitumismustriks (Scott *et al.* 1997). Oates (1971) on kirjeldanud töösõltlast (*worcoholic*) kui isikut, kelle töötamise vajadus on muutunud niivõrd ülemääraseks, et see hakkab avaldama mõju tema tervisele ja suhetele, õnnele, sotsiaalsele toimetulekule (viidatud Clark *et al.* 2014). Sageli on töösõltuvus seotud isiksuseomadustega, nagu perfektsionism ja A-tüüpi isiksus (*Ibid.*), mida peetakse ühtlasi töösõltuvuse puhul tugevaks tunnuseks (Porter 2001, 163). Porter on toonud oma töös välja, et perfektsionismi motiiv kõvasti tööd teha avaldab organisatsiooni kliimale negatiivset mõju, kuna nimetatud tunnusega töötajad võivad teiste töötajatega suheldes suure tõenäosusega muuta keskkonna stressi kasvupinnaks (*Ibid.*, 162–163).

Töösõltuvus viitab tugevale sisemisele sunnile töötada liiga kõvasti (Schaufeli *et al.* 2008), mis võib olla käitumuslik liigne töötamine (*working excessively*) või siis omada kognitiivset mõõdet – kompulsiiivne töötamine (*working compulsively*). Kompulsiiivsete kalduvustega töötajad pühendavad töötegemisele rohkem ressursse, nagu aeg ja jõupingutused, jättes vähem ressursse selleks, et pühenduda perele ja muule subjektiivsele heaolule. Nad töötavad palju enam, kui neilt eeldatakse ja see vastaks tegelikult organisatsiooni ootustele või vajadustele (Schaufeli *et al.* 2009). Kompulsiiivse tööstiiliga töötajad on valmis ohverdama isiklikke suhteid, et saavutada tööga rahulolu, põhjustades aga seeläbi stressi oma töökaaslastel (Porter 2001), mis ei ole kindlasti tööõnne soosiva organisatsiooni kliima puhul positiivne omadus. Kui kaasatud on ka teised töötajad, võib töösõltuvusega töötaja leida alati põhjuse, miks teha rohkem tööd, jättes kaastöötajad ilma oma jõupingutuste või mis tahes tunnustamise kulminatsioonist (Porter 1996, 77).

Õnnelikud töötajad töötavad palju, nad on aktiivsemad, energilisemad, huvituvad oma tööst, suudavad seista silmitsi igapäevatööga seotud raskustega (Bakker, Oerlemans 2011), sisuliselt tähendab see tööga seotust (Bakker *et al.* 2008). Uuringud näitavad ka, et kaasatud töötajad on lisaks energilisusele efektiivsed ja oma aktiivsusega mõjutavad oma elu tervikuna, nad on aktiivsed ka väljaspool tööd (Schaufeli, *et al.* 2001). Samal ajal ei ole tööga seotus üheselt võrreldav töösõltuvusega, kuna töösõltuvusega inimesed mõtlevalt pidevalt tööle, nad teevad seda ka siis, kui nad ei ole tööl, selliseid töötajaid nimetatakse kompulsiiivseteks töötajateks, kuna tööst on saanud neile kinnisidee (Schaufeli, Taris, Bakker 2006, Scott *et al.* 1997). Kaasatud töötajad seevastu tunnevad oma tööst rahuldust, nad võivad töötada palju, aga neil puudub kompulsiiivne ajam (Schaufeli *et al.* 2001), isegi kui nad on väsinud, on töö seotud positiivsete saavutustega, töö ja nende jaoks pigem lõbus. Töösõltuvuse määratluses on kasutusel positiivse töösõltuvuse

nähtus, mõned teooriad kirjeldavad töösõltuvust kui konstruktiivset ja tulemuslikku tegevust (Ng *et al.* 2007).

Töösõltuvust on peetud sageli ka positiivseks seisundiks, mis võib muuta inimesi õnnelikeks „happy hard workers“ (Buelens, Poelmans 2004, 454). Töösõltuvusel võib olla mitmeid positiivseid aspekte, töösõltlased võivad olla sisemiselt motiveeritud, rahul oma tööstiiliga, nautida kirglikult kaasamist, õnnelikud, kui nad ületavad nende tööle esitatud nõudmisi ja nad saavad tavaliselt selle eest ka tasustatud (Buelens, Poelmans 2004), mis omakorda on tööõnne soosiva organisatsiooni kliima jaoks positiivne omadus.

IT-töötajate töösõltuvuse olemasolu ja tekkepõhjuseid on uurinud viimastel aastatel mitmed autorid (Dospinescu, Dospinescu 2020; Prasad, Mangipudi 2020). Prasad, Mangipudi (2020) uurisid IT-sektori töötajate heaolu kaugtöö ajal ja töid välja peamised organisatsiooni kliimaga seotud negatiivsed tegurid, muuhulgas oli esile toodud liigne töötamine ja töötajate läbipõlemise risk. Rumeenia IT-sektori töötajate seas tehtud uuringus (Dospinescu, Dospinescu 2020) analüüsiti töösõltuvust mõjutavaid tegureid, et saada infot organisatsiooni kliima kujundamiseks ja sobivate omadustega töötajate värbamiseks, see uuring näitas, et töötajate sotsiaaldemograafilistel teguritel puuduvad seosed ületöötamisega, küll aga leiti, et töö tasuvuse komponendi kõrval oli tööõnne märkimisväärne seos töösõltuvuse esinemisega. Rumeenia IT-sektori töötajate seas tehtud uuringus nimetati liigse töötamise põhjusteks hirmu töö kaotamise ees, vastutustunnet oma perekonna ees, samuti töötamisest saadav töönaudingut, veel töid nad välja, et töösõltuvus on seotud töötajate vanusega (Dospinescu, Dospinescu 2020).

Schaufeli (2016) on otsinud vastust küsimusele, mis paneb tegelikult töötajaid kõvasti töötama, kas see on keskkond või isiklik kalduvus ületöötamisele. Mitmed kontseptuaalsed raamistikud kinnitavad, et liigne töötamine on kombinatsioon nii organisatsiooni kliimast kui ka töötaja kalduvusest (Schaufeli 2016; Ng *et al.* 2007). Seega on oluline, et organisatsiooni kliima toetaks turvalisust ja aitaks hoida tasakaalu töö ja eraelu vahel.

Oma töös eristab autor samuti kaht liiki töösõltuvust: positiivne ja negatiivne, üks, millel võiks olla positiivne seos õnnega, ja teine, mis võib mõjutada õnne negatiivselt. Teisalt jaotab autor töösõltuvuse kaheks: liigne töötamine (*excessive work*), mida seostatakse pikkade töötundide, üldiste normidega ja kus teatud ameteid iseloomustatakse äärmiselt pikkade tööpäevadega, mis peegeldavad stiimuleid, survet, pühendumist, kohustuslikke tööorientatsioone, kollektiivse

dünaamika kombinatsiooni (Alvesson, Einola 2018), ja kompulsivne töötamine, mis võib tuleneda indiviidi enda omadustest töötada palju, samas töötamine on nende jaoks sund ja võib tekitada töölt lahkumise kavatsusi. Teine teooria, mis ütleb, et inimesele loomupärased protsessid võimaldavad enamikul inimestest ka raskemate olukordade puhul jääda õnnelikuks ja naasta õnneseisundisse pärast keerulist olukorda (Diener, Diener 1996), loob eeldused, et ka keerukamatel aegadel ja ületöötamist soosiva tööiseloomuga ametikohtadel on võimalik saavutada sobiva töökeskkonna loomisel häid tulemusi tööõnne määra kõrgena hoidmisel.

1.2.3 Organisatsiooni kliima seosed töösooritusega

Organisatsiooni kliimat seostatakse ka töökäitumisega, milleks on subjektiivne töösooritus (Kuenzi, Schminke 2009). Organisatsiooni kliima võib soodustada liigset töötamist, mille puhul Schaufeli (2016) kasutab terminit ületöötamise kliima ja mis on vastand kasvukliimale (*employee growth climate*). Erinevalt ületöötamise kliimast soodustab kasvukliima tööga seotust, mis omakorda soodustab positiivset töökäitumist, innovatiivsust, initsiatiivi jne. (*Ibid.*)

Töösooritust on kirjeldatud tegevuste, käitumiste ja pühendumiste seosena organisatsiooni eesmärkide täitmisel (Viswevaran, Ones 2000). Õnnelikel töötajatel on töösooritus parem (Fisher 2010, 404), nad on energilisemad, nad kasutavad vähem haiguspäevi (Pryce-Jones, Linday 2014). Samal ajal on leitud, et töösõltuvusel võivad olla positiivsed seosed töötaja töösooritusega (Marjan, Arnold 2014). Nii positiivset kui negatiivset töösõltuvust saab seostada töösooritusega, näiteks mõõdab Koopmans (2016) töötajate subjektiivset hinnangut oma töösooritusele ja teeb seda kolmel skaalal:

- 1) tööülesannetest tulenev töösooritus;
- 2) kontseptuaalne töötamine;
- 3) ebaproduktiivne käitumine ehk vastuoluline töösooritus.

Selline mitmest osast koosnev enesearuanne annab organisatsioonidele korraka väga olulist infot, kuna on laiaulatusliku spektriga ja kaasab endas organisatsiooni erinevaid protsesse (Ramos, Villagrassa 2019).

IT-s on oluline, et igal töötajal endal on vastutus oma arengu ees ja ta hoiaks end „up to date“, seepärast on subjektiivse töösoorituse mõõtmine vajalik, mõistmaks organisatsiooni kliima mõju ja tagajärgede omavahelisi seoseid. On teada, et subjektiivse heaolu positiivsed näitajad on seotud õnne ja rahuloluga, töö tulemuslikkuse saavutamiseks on jällegi vaja kombineerida naudingut ja kõrget aktiivsust (Bakker, Oerlemans 2011).

2. EMPIIRILINE UURING

Käesolevas töö osas annab autor lühikese ülevaade IKT-sektorist ja IT-töötaja töö eripäradest, kirjeldab uuringu eesmärki ja uurimisülesandeid, uurimusmudelit ja metoodikat. Autor annab ülevaate uuringu läbiviimise protseduurist, andmekogumismeetodist, valimi moodustamisest, uuringu tulemustest.

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) võimaldab tarbijal juurdepääsu andmetele, nende talletamist, edastamist ja haldamist. Maailma tasandil on IKT võtmetehnoloogiaks enamikus juhtivates sektorites, sellest on saanud oluline ettevõtete efektiivselt toimimise vahend. Eestil on eduka e-riigi maine, ta suutnud läbi viia ulatuslikke tegevusi innovaatilise infoühiskonna arendamisel. Eestisse on loodud mitu rahvusvahelist küberkaitsekeskust. Eestist on alguse saanud mitmed globaalselt edukad ettevõtted, nagu Wice, Skype, Pipedrive jne. Üheks suurimaks probleemiks valdkonnas on IKT-spetsialistide puudus. (EAS IKT- raport 2019).

IT-sektori töö eripäradest tulenevalt töötavad sealsed töötajad palju ja iseseisvalt ning nende tööruutine on keeruline jälgida (Bellini *et al.* 2019, 1473 Dinger *et al.* 2015), nende töökoormus ja surve on kaasaegse tehnoloogiaga sammupidamisel suur (Sen, Rathore 2018). Pühendunud infotehnoloogia spetsialistide ligimeelitamine, arendamine ja hoidmine on CIO-de ja IT-juhtide kõige murettekitavam ülesanne. Kogu globaalne turg otsib järjepidevalt häid IT-spetsialiste, mis omakorda põhjustab nende lahkumist või lahkumiskavatsusi (Kappelman *et al.* 2017).

2.1 Uuringu eesmärk ja ülesanded

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-sektori töötajatel ja selle seotus tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele.

Soovitud eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Milline on seos organisatsiooni kliima ja töösõltuvuse vormide vahel
 - 1- liigne töötamine (*excessive working*)
 - 2- kompulsivne töötamine (*compulsive working*)?
- 2) Milline on töösõltuvuse vormide ja tööõnne omavaheline seos?
- 3) Milline on töösõltuvuse vormide seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele?
- 4) Kuidas mõjutab organisatsiooni kliima tööõnne?
- 5) Milline on tööõnne seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele?

2.2 Protseduur

Andmete kogumine viidi läbi elektroonilises uuringukeskkonnas Google Form. Suurendamaks küsimustiku valiidsust, tehti esmalt prooviuuring. Viiest vastajast koosnev testgrupp andis positiivse tagasiside küsimuste asjakohasusele ja mõistetavusele ning uuringu üleseehitusele. Testgrupi liikmed andsid tagasiside küsimustele vastamiseks kulunud ajale, milleks oli 10–12 minutit. Küsimustik oli vastamiseks avatud 25 päeva. Algselt oli plaanis küsimusi koguda 14 päeva, kuid kuna Ukraina sõda mõjutas uuringusse kaasatud IT-ettevõtteid, tuli vastajate arvu kasvatamiseks pöörduda täiendavalt mitme ettevõtte poole. Respondentide leidmiseks kontakteerus töö autor elektrooniliste suhtlusvahendite ja telefoni vahendusel kokku 12 IKT-ettevõtte töötajatega. Kontaktisikuteks olid meeskondade juhid, kommunikatsioonijuhid ja personalijuhid. Oma nõusoleku andnud ettevõtete kontaktisikud said meilile sissejuhatava info koos küsitluse lingiga. Info oli ingliskeelne. Kontaktisikud vahendasid infot ettevõtte IT-töötajatele majasisese kommunikatsioonikanalite vahendusel. Küsitlus viidi läbi ajavahemikus 14.02.2022–11.03.2022 elektrooniliselt. Autor ei soovinud jagada küsitlust avalikes sotsiaalmeediakanalites, et hoiduda vastajatest, kelle igapäevatöö ei ole seotud IT-teenuste või toodete pakkumisega. Küsimustele vastamine oli kõigile vabatahtlik ja anonüümne. Ettevõtete andmeid uuringus ei küsitud. Selleks et julgustada ettevõtete esindajaid ja töötajaid uuringus

osalema, informeeriti neid, sellest, et tulemusi analüüsitakse tervikvalimina, mis tagab vastajatale suurema konfidentsiaalsuse.

2.3 Meetod

Uurimistöös püstitatud probleemi lahendamiseks kasutas autor kvantitatiivset andmekogumismeetodit ja anonüümset ankeetküsitlust. Küsitlus viidi läbi IT-töötajate seas, kaasates uuringusse juhte ja tehnilisi töötajaid. Mõõtmisvahendiks oli 74 küsimusest koosnev ankeetküsimustik, mis jagunes viieks osaks. Esimene osa selgitas välja vastajate demograafilised andmed, milleks oli sugu, vanus, ametikoht, töötamise aeg praeguses ettevõttes (tööstaaž). Ülejäänud küsimustik koosnes 70 küsimusest (vt Lisa 1), mille koostamisel võeti aluseks neli erinevat küsimustikku tunnustatud autoritelt.

Organisatsiooni kliima mõõtmiseks kasutas autor Pattersoni (*et al.* 2005) mitmemõõtmelist organisatsiooni kliima mõõdikut (*Organizational Climate Measure OCM*). Küsimustiku sobivuse iseloomustamiseks on autorid kasutanud juhtimist, tulemuslikkust ja innovaativsust. Küsimustikust valiti välja IT-töötajate jaoks kõige paremini organisatsiooni kliimaga sobivad küsimusteplokid, mis uurivad organisatsiooni eesmärkide selgust, integratsiooni, kaasatust, juhi toetust, heaolu, innovatsiooni, tagasiside, panustamist (jõupingutust), töösurvet. Valikud tehti kooskõlas IT-ettevõtete esindajatega, samuti toetuti teooria osas kirjeldatud uuringutele, mis uurisid töökeskkonna mõju ja võtsid arvesse IT-töö eripärasid. Kuna IT-valdkonnas on suurimaks konkurentsieeliseks tulemuslikkuse saavutamisel head juhtimispraktikad ja innovaativne mõtteviis, siis sobitub mainitud küsimustik autori hinnangul uuringu kontekstiga hästi. Mitmed autorid (Stanton *et al.* 2002; Salas-Vallina, Alegre 2021) on jaganud soovitusi mitme komponendiga skaalade lühendamiseks. Selleks et suurendada vastamisvõimalusi, loobus autor nõrgema laadumisega küsimustest. Pikemad uuringud on ajanõudlikumad ja on kõrgema keeldumismääraga ja põhjustavad poolikuid andmeid (Santonen *et al.* 2002, 167). Lõplik organisatsiooni kliima küsimustik koosneb 36 väitest, millest 9 on pööratud skaalal. Pööratud skaala vastuste väärtused pöörati enne andmete analüüsimist vastupidiseks. Usaldusväarsuse kontrollimiseks arvutati SPSS programmiga reliaabluskoeffitsendid, Cronbachi alfaga. Tulemused kinnitasid küsimustiku usaldusväarsust. Töösõltuvuse esinemise mõõtmiseks kasutas autor kaheosalist enesehinnangu küsimustikku Dutch Workaholism Scala (DUWAS). Kolme autori, Schaufeli, Shimazu, Tarisi (2009) koostatud küsimustik on lühike enesehindamise küsimustik,

mida autorid on nimetanud Hollandi töösõltuvuse skaalaks. Lühike ja kompaktne kaheosaline enesehinnangu küsimustik töösõltuvuse hindamiseks, mis mõõdab hinnangut liigsele töötamisele ja hinnangut kompulsiiivsele töötamisele. Kokku kümnest küsimusest koosnev küsimustik omab mõlemas plokis viit väidet. Esimeses osas on küsimused liigse töötamise (LT) kohta ja teises osas kompulsiiivse töötamise (KT) kohta. Töö analüüsi osas kasutab autor termineid „kompulsiiivne töötamine“ ja „kompulsiiivne käitumine“ vaheldumisi. Küsimustik sobitub antud uurimistöösse, kuna IT-töötajate puhul võib töösõltuvus omada nii positiivset kui negatiivset mõju, töötamine võib olla sunduslik või valmistada rõõmu ja IT-töö iseloomust tulenevalt on töösõltuvuse kujunemisel vajalik eristada mõlemat töösõltuvuse vormi.

Tööõnne mõõtmiseks valis autor Hervasi ja Vazguezi (2013) Pembertoni õnne indeksi, millest autor kasutas kuut eudaimoonilise õnne mõõtvat väidet. Eudaimooniline õnn keskendub optimaalsele psühholoogilisele toimimisele, mis sisaldab endas eneseteostust, hõlmab enesearengut, elu eesmärki ja iseseisvuse tunnetamist (Hervas, Vazques 2013; Ryan, Deci 2001).

Subjektiivse hinnanguga töösoorituse mõõtmiseks kasutas autor Koopmansi (2016) skaalat, mis mõõdab töötaja subjektiivset hinnangut oma töösooritusele kolmes osas:

1. tööülesannetest tulenev töösooritus;
2. kontseptuaalne töösooritus;
3. kahjustav ehk ebaproduktiivne töösooritus.

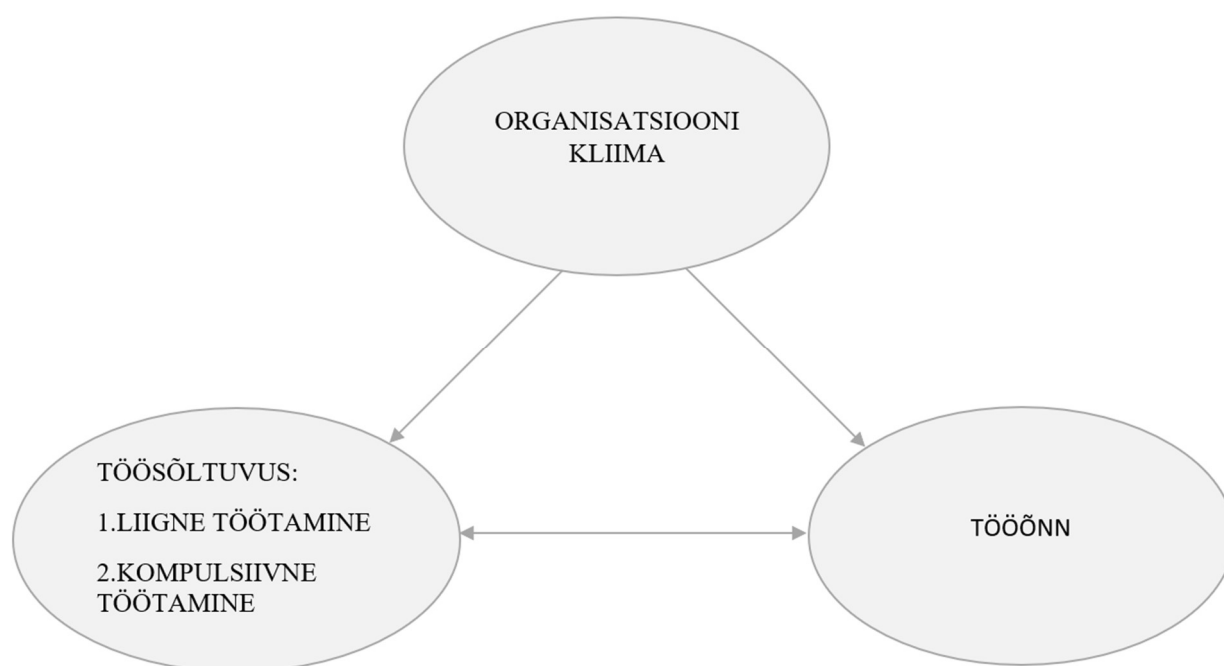
Kõigi nelja plokki küsimused esitati väidete vormis, millele sai vastata 6-pallisel Likerti tüüpi skaalal. Vastajale selgema seisukoha väljendamiseks, millisele poolele tema eelistus jääb väitega nõustumisel või mitte nõustumisel, soovitatakse kasutada kuuepunktulist skaalat (Taherdoost 2019). Kõige madalam arv 1 – kindlasti ei nõustu, 2 – ei nõustu, 3 – pigem ei nõustu, 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun, 6 – kindlasti nõustun. Vastuste esitamisskaala tõusvas järjekorras, mis on järjestatud numbritega, näitab negatiivseid numbreid vasakul ja positiivseid numbreid paremal (Chyung 2018), seega on skaalal 4–6 vahemikus hinnatud vastused uuritava objektiga positiivselt seotud ja 3–1 vahemikus antud hinnangud negatiivselt seotud.

Tulemuste kirjeldamiseks ja küsimustele vastuste saamiseks kasutas autor kirjeldavat statistikat, dispersioonianalüüsi, seoste leidmiseks korrelatsioonianalüüsi. Tööõnne mõju uurimiseks kasutas autor moderaatoranalüüsi. Andmete analüüsimiseks kasutas töö autor programme MS Excel ja IBM SPSS versiooni 28.01.1 (15).

2.3.1 Uuringu kontseptuaalne mudel

Autor koostas kaks teoreetilist mudelit uurimistöö süsteemi loomiseks. Esimese mudeli eesmärk on kontrollida organisatsiooni kliima, tööõnne ja töösõltuvuse omavahelisi seoseid. Teise mudeli eesmärk on kontrollida, kas õnn saaks olla moderaatoriks nende komponentide vahel.

Uuringu mudeli komponendid on kõik eraldiseisvalt vaadeldavad, aga tööõnne puhul on vaja neid kõiki vaadelda koos. Miks on vaja õnne töö uurida? Tööõnne organisatsioonis on vaja uurida sellepärast, et me eeldame, et nende töötajate töösooritus on parem ja nad püsivad seeläbi ettevõttes kauem, nad on avatumad ettevõttele ja iseendale. Tööõnn tekib mingis keskkonnas. Töökeskkond on väga rikkalik ja võib kutsuda esile liigset töötamist, mis omakorda võib mõjutada töösõltuvuse teket. Tööõnn kujuneb millegi tagajärjel. Esimesele mudelile (Joonis 1) toetudes saame mõõta, millist rolli täidab organisatsioonis sealne kliima, kuidas ta mõjutab töösõltuvust ja kuidas mõjutab tööõnne ning milline on nende omavaheline seos. Organisatsiooni kliima kohalolek annab omakorda tagasiside organisatsioonile, kuidas sealsed töötajad tajuvad töökeskkonda. Töösõltuvus tuleneb keskkonnast ja isiklikust soodumusest. Kuidas need kaks, liigne töötamine ja kompulsiiivne töötamine, mõjutavad tööõnne?

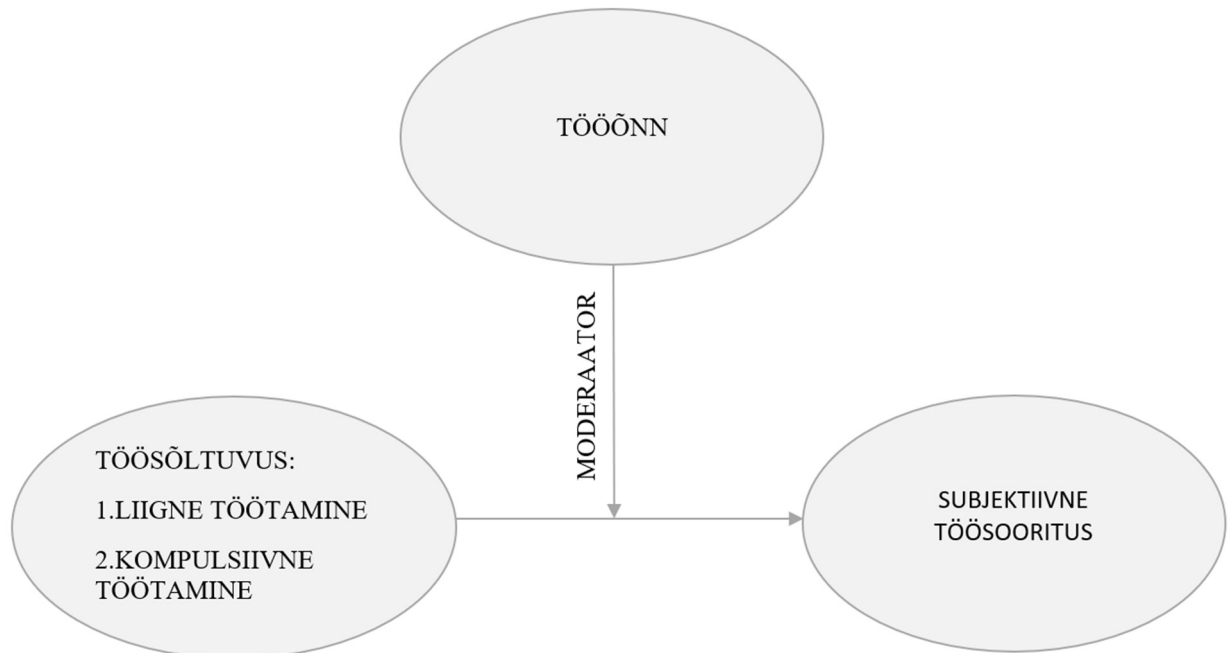


Allikas: töö autor

Joonis 1. Vaadeldavate muutujate seoste kontseptuaalne mudel

Töösõltuvus ja tööõnn on hoiakulised komponendid ja töösooritus on käitumuslik komponent. Subjektiiivne hinnang töösooritusele on see, mida inimene ise hindab, ja töösõltuvusel on otsene

seos töösooritusega. Teise mudeli toel (Joonis 2) saab mõõta, ja kuidas kompulsiiivse käitumise ja liigse töötamise korral tööõnn avaldab moderaatorina mõju töösooritusele. Saadud tulemused aitavad mõista, mil moel mõju väljendub.



Joonis 2. Tööõnn kui moderaator, selle mõju töösõltuvusele ja töösooritusele.

Allikas: töö autor

2.4 Valimi kirjeldus

Uuringus koguti kokku 101 vastust. Saadud vastajate arv võimaldab teha järeldusi uuritava teema kohta, küll mitte populatsiooni kohta. Tabelis 1 on välja toodud vastajate jagunemine soo, vanuse, ametipositsiooni ja tööstaaži järgi ettevõttes, kus nad töötasid vastamise ajal. Uuring ei olnud seotud ühegi ettevõttega.

Tabel 1. Vastajate jaotumine soo, vanuse, positsiooni ja tööstaaži järgi

Sugu	N	%
mehed	47	46,50%
naised	54	53,50%

Vanus	N	%
20–34	73	72,30%
35–44	21	20,80%
45–54	7	6,90%

Tööstaaž	N	%
Alla 1 aasta	36	35,60%
1 aastat	20	19,80%
2–3 aastat	16	15,80%
Üle 3 aasta	29	28,70%

Positsioon	N	%
Tehnilised töötajad	71	70,3%
Juhid	30	29,7%

Allikas: autori koostatud

Meeste ja naiste osakaal vastajate seas olid väikeste erinevustega, küsimustikule vastas 47 (46,5%) naist ja 54 (53,5 %) meest. Vanuselises jaotuvuses oli kõige suurem vastajate osakaal 25–34-aastaste seas – 73 (72,3%), madalam 35–44-aastaste seas – 21 (20,8 %) ja kõige vähem vastajaid oli 45–54-aastaste seas – 7 vastajat (6,9%), Edasiseks analüüsiks liideti vähima vastanute arvuga vanusegrupp eelneva vanusegrupiga.

Ametikoha positsiooni puhul paluti vastajal valida viiest valikvastusest või lisada ametikoha nimetus ise. Kokku lisandus 35 erinevalt kirjeldatud ametinimetust, nende arvukus tulenes peamiselt erinevast väljendusviisist. Ametipositsioonid koondati autori poolt kahte kategooriasse. Tehnilisi töötajaid (IT-arhitektid, tarkvarainsenerid, arendajad, võrgu- ja süsteemiadministraatorid, andmebaaside administraatorid) oli vastajate seas 71 (70,3 %) ja IT-juhte 30 (29,7%). Ettevõttes töötamise aeg jagunes nelja kategooriasse, igas grupis oli valimi suurus piisav. Alla 1-aastase staažiga oli 36 (35,6%) töötajat, 1-aastase staažiga oli 20 töötajat (19,8%), 2–3-aastase staažiga 16 töötajat (15,8%), üle 3-aastase staažiga oli 29 töötajat (28,7 %).

2.5 Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika

Selleks et saaks mõõta organisatsiooni kliima mõju töötajate töösõltuvusele ja tööõnnele, tuleb esmalt mõõta, kuidas vastajate üldkogum hindab oma organisatsiooni kliimat (OK), tööõnne (TÕ), töösõltuvuse (TS) vorme, milleks on liigne töötamine (LT) ja kompulsiiivne töötamine (KT). Veel saame mõõta, milline on uuringus osalejate subjektiivne hinnang töösooritusele (STS). Autor kasutas analüüsimisel keskväärtusi, mediaani ja standardhälbeid, tulemused on esitatud Tabelis 2.

Tabel 2. Skaalade keskmised, mediaanid ja standardhälbed

NR	Skaala	α	N	Mean	Mediaan	SD
			Valim			
1	(OK) Organisatsiooni eesmärkide selgus	0,887	101	4,83	5	0,899
2	(OK) Integratsioon	0,783	101	4,51	4,5	0,838
3	(OK) Kaasatus	0,869	101	4,28	4,5	1,09
4	(OK) Juhi toetus	0,936	101	4,81	5	1,017
5	(OK) Heaolu	0,843	101	5	5	0,941
6	(OK) Innovatsioon	0,813	101	4,56	4,75	0,948
7	(OK) Tagasiside	0,805	101	4,46	4,75	0,947
8	(OK) Panustamine	0,836	101	4,59	4,75	0,882
9	(OK) Töösurve	0,768	101	3,61	3,5	1,04
10	(TS) Liigne töötamine	0,766	101	3,55	3,6	1,061
11	(TS) Kompulsiiivne töötamine	*0,682	101	3,48	3,4	0,968
12	(TÕ) Tööõnn	0,796	101	4,76	4,83	0,716
13	(STS) Tööülesannete täitmine	0,827	101	4,55	4,6	0,796
14	(STS) Kontekstuaalne käitumine	0,872	101	4,66	4,88	0,889
15	(STS) Ebaproduktiivne käitumine	0,759	101	2,89	2,8	1,048

* $\alpha = 0,682 < 7$

Allikas: autori koostatud

Organisatsiooni kliima hindamisel andsid väited 6-pallisel skaalal positiivsed tulemused, v.a töösurve ($m = 3,61$ $sd = 1,040$). Kõige kõrgemalt hinnati aritmeetilise keskmise järgi organisatsiooni kliima tunnust heaolu ($m = 5,00$ $sd = 0,941$). Organisatsiooni kliima kaheksale tunnusele andsid vastajad positiivse hinnangu, mis peegeldab seda, et IT-töötajad on pigem rahul oma organisatsiooni kliimaga. Kõrgeima aritmeetilise hinnangu annavad IT-töötajad lisaks healule veel organisatsiooni eesmärkide selgusele ja juhi toetusele, hinnangute andmisel oldi üksmeelsed. Organisatsiooni kliima tunnust töösurvet hinnati pigem madalamalt ($m = 3,61$ $me = 3,5$ $sd = 1,040$). Kuigi aritmeetilise keskmise järgi töötajad töösurve esinemist pigem ei taju, on

saadud vastustes suuri varieeruvusi. Neljast töösurve hindamise väitest ühega, „inimeste töökoormus on eriti nõudlik“, vastajad pigem nõustuvad ($m= 4,05$ $sd= 1,317$), kõrge standardhälbest võib järeldada, et vastajate seas esineb suuri varieeruvusi ja 68,2% vastustest jääb vahemikku 2 (ei nõustu) kuni 4 (pigem nõustun). Erinevusi vastustes võib põhjendada osaliselt sellega, et uuring viidi läbi mitme ettevõtte töötajate seas ja erinevates organisatsioonides võivad töötajad tajuda organisatsiooni kliimat erinevalt.

Kõige kõrgema aritmeetilise keskmisega ($m= 4,76$), millel on kõige madalam standardhälve ($sd= 0,716$), hinnati uuringus tööõnne, mis tähendab, et vastajate seas oli üksmeel nendes väidetes, mis hindasid tööõnne. Kõige kõrgemalt hinnati tööõnne puhul aritmeetilise keskmise järgi väidet „ma arvan, et ma saan teha enda jaoks olulisi asju“ ($m= 5,03$ $sd= 0,741$) ja „mu elu on täis õppimist, kogemusi ja väljakutseid, mis arendavad mind“ ($m= 5,17$ $sd= 0,949$).

Kahe skaala tulemuste puhul, mis hindavad töötajate töösõltuvust ja selle kaht vormi, liigset töötamist ($m= 3,55$ $sd= 1,061$) ja kompulsiiivset töötamist ($m= 3,48$ $sd= 0,968$), jäävad nii hinnangute aritmeetiline keskmine kui mediaan alla nelja punkti, selle põhjal ei saa veel öelda, et töötajatel esineb liigset töötamist ja kompulsiiivset töötamist, küll võib saadud tulemustest välja lugeda, et töötamisel esinevad teatavad pingutusnähud. Kompulsiiivne ja liigne töötamine pigem kinnitust ei leia, küll viitavad mediaan ja kõrge standardhälve sellele, et nende skaalade vastustes esineb arvestatav grupisisene erinevus. Kuna töösõltuvuse esinemine on uuringus oluline komponent, moodustas autor sagedustabelid hindamaks, kui suur on liigse (vt Lisa 2) töötamise tunnustega vastajate osakaal ja kui suur on kompulsiiivse töötamise tunnustega vastajate osakaal ja (Lisa 3). Kompulsiiivse töötamise puhul ilmnis sagedusskaalal punktisumma 3,8 juures kumulatiivne suhteline sagedus $F= 63,4\%$, mis omakorda moodustab 36,6% kõigist vastajatest. Liigse töötamise puhul ilmnis sagedusskaalal punktisumma 3.8 juures kumulatiivne suhteline sagedus $F= 61,4\%$, mis omakorda moodustab 38,6% kõigist vastajatest.

Suur üksmeel valitses vastustes töösooritus skaalal, kus töötajad hindasid nii oma tööülesannete täitmist ($m= 4,55$ $sd= 0,796$) kui kontekstuaalset käitumist pigem heaks ($m= 4,66$ $sd= 0,889$). Ebaproduktiivset käitumist kõigi vastajate aritmeetilise keskmise põhjal ($m= 2,89$ $sd= 1,048$) töötajate seas pigem ei esine. Varieeruvus vastustes on suur, mediaantulemuse ($me= 2,80$) põhjal võime öelda, et IT-töötajate seas võib esineda ebaproduktiivset käitumist, aga väga vähesel määral.

2.6 Dispersioonanalüüs teemaplokkide ja demograafiliste tunnuste vahel

Selleks et saada ülevaade, kuidas mõjutasid vastajate demograafilised erinevused küsitluse tulemusi, analüüsis töö autor tulemusi soo, vanuse, positsiooni ja tööstaaži lõikes. Kahe grupi vastuste erinevuste olulisuse hindamiseks kasutati kahe grupi keskmiste T-testi. Coheni efekti suuruste abil hinnati kahe grupi hinnangute mõju erinevust (Harrison *et al.* 2021, lk 14).

Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks meeste ja naiste hinnangutes kasutas autor T-testi. Meeste ja naiste hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused kahe organisatsiooni kliimat iseloomustava tunnuse ja ühe töösõltuvust iseloomustava tunnuse osas. Teiste tunnuste kohta andsid mehed ja naised sarnaseid hinnanguid (vt Tabel 3). Statistiliselt olulised erinevused esinesid hinnangutes eesmärkide selgusele ($t = 2,358$, $p = 0,018$), töösurvele ($t = 3,243$, $p = 0,002$) ja kompulsiiivsele töötamisele ($t = 2,225$, $p = 0,024$). Meeste ja naiste hinnangud eesmärkide selgusele peegeldasid rahulolu eesmärkide selgusega ja erinevuse suurust hinnangutes võib pidada mõõdukaks (Cohen's $d = 0,5$) (Harrison *et al.* 2021, lk 14). Samas naised hindasid eesmärkide selgust heaks ($m = 5,05$ $sd = 0,760$) ja mehed pigem heaks ($m = 4,6$ $sd = 0,971$). Kuigi statistiliselt olulisi erinevusi meeste ja naiste vahel esines kolme tunnuse osas, on valimi enda raamides näha tendentsi, et naised on enamikule tunnustele andnud mõneti kõrgemad hinnangud kui mehed. Lisaks hindasid naised heaolu mõneti kõrgemalt ($m = 5,18$ $sd = 0,875$) kui mehed ($m = 5,18$ $sd = 0,978$) ja tunnevad oma panust mõneti suuremana ($m = 4,75$ $sd = 0,869$) võrreldes meestega ($m = 4,46$ $sd = 0,878$).

IT-töötajate seas tajuvad naised mõneti rohkem töösurvet ($m = 3,96$ $sd = 1,033$) kui mehed ($m = 3,31$ $sd = 0,878$). Naiste ja meeste hinnangute erinevuse suurust töösurve tajumisel võib pidada mõõdukaks (Cohen's $d = 0,65$). Naiste ja meeste antud hinnangutes esineb tagasihoidlik erinevus (vt Tabel 3) kompulsiiivsele töötamise (Cohen's $d = 0,45$) ja liigse töötamise osas (Cohen's $d = 0,3$).

Tabel 3. Keskmised hinnangud erinevate tegurite vahel meestel ja naistel

Sugu	OK Töösurve		Kompulsiivne töötamine		Liigne töötamine	
	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed
N	47	54	47	54	47	54
Mean	3,96	3,31	3,71	3,29	3,71	3,41
SD	1,033	0,958	0,717	1,112	1,034	1,076
p- value	0,002		0,024		(-)	
Cohen's d	0,65		0,45		0,3	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Nii meeste kui naiste hinnangutes tööõnnele statistiliselt olulised erinevused puudusid. Mehed hindasid õnne tööl mõneti kõrgemalt ($m = 4,85$ $sd = 0,679$) kui naised ($m = 4,65$ $sd = 0,75$). Naiste antud mõneti madalam hinnang õnnele võib tuleneda sellest, et nad tajuvad töösurvet enam kui mehed (vt Lisa 4).

Lisaks meeste ja naiste antud hinnangute erinevuste leidmisele viis autor läbi analüüsi, et leida statistiliselt olulised erinevused vanusegruppide antud hinnangutes (vt Tabel 5). Autor muutis vanusegruppide jaotuvust kolmelt kahele, kuna 45–54-aastaste vastajate osakaal uuringus oli väike (vt Tabel 4).

Tabel 4. Vanusegruppide liitmine

Vanus	N	%
20–34	73	72,30%
35–44	21	20,80%
45–54	7	6,90%

Vanuseline jaotus peale muutmist	N	%
20–34	73	72,30%
35–54	28	27,70%

Allikas: autori koostatud

20–34-aastaste ja 35–54-aastaste töötajate hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused ühe organisatsiooni kliimat iseloomustava tunnuse ja ühe töösoorituse subjektiivset hinnangut

iseloomustava tunnuse osas. Teiste tunnuste osas andsid vanusegrupid sarnaseid hinnanguid. Statistiliselt olulised erinevused esinesid hinnangutes heaolule ($t = 1,994$ $p = 0,049$) ja ebaproduktiivsele käitumisele ($t = 2,527$ $p = 0,013$).

20–34-aastased töötajad hindavad oma heaolu organisatsioonis kõrgemalt, kui seda teevad 35–54-aastased, mis näitab, et nooremate IT-töötajate jooks võib olla heaolul erinev tähendus võrreldes vanemate töötajatega. Statistiliselt oluline erinevus vanusegruppide vastustes esines ebaproduktiivses käitumises. Kuigi organisatsiooni kliima heaolu tunnust hindasid 20–34-aastased IT-töötajad kõrgemalt ($m = 5,1164$ $sd = 0,913$) kui 35–54-aastased ($m = 4,705$ $sd = 0,962$), oli nende hinnang ebaproduktiivsele käitumisel pigem positiivne ($m = 3,052$ $sd = 0,979$). 35–54-aastased hindasid ebaproduktiivset käitumist negatiivseks ($m = 2,479$ $sd = 1,123$).

Tabel 5. Keskmised hinnangud erinevate tegurite vahel vanusegruppide lõikes

Vanusegrupp	Heaolu		Ebaproduktiivne käitumine	
	20-34	35-54	20-34	35-54
N	73	28	73	28
M	5,116	4,705	3,052	2,479
SD	0,914	0,962	0,98	1,123
p- value	0,049		0,022	
Cohen's d	0,5		0,6	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Juhtide ja tehniliste töötajate hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused ühe organisatsiooni kliimat iseloomustava tunnuse – töösurve osas, ühe töösõltuvust iseloomustava tunnuse – liigse töötamise osas, samuti esinesid erinevused hinnangutes tööõnnele. Teiste tunnuste osas IT-juhtide ja tehniliste töötajate vastustes statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud (vt Tabel 6). Statistiliselt olulised erinevused esinesid hinnangutes töösurvele ($t = -2,489$, $p = 0,014$) ja liigsele töötamisele ($t = -3,625$, $p = 0,000$) ja tööõnnele ($t = -2,489$, $p = 0,014$).

IT-juhid hindavad oma töösurvet pigem positiivseks ($m = 4$, $sd = 0,846$), tehniliste töötajate hinnang organisatsiooni kliima poolt põhjustatud töösurvele on pigem negatiivne, aga vastustes esineb siiski suuri varieeruvusi ($m = 3,451$ $sd = 1,075$). Juhtide hinnangud organisatsiooni kliimast tingitud töösurvele peegeldavad juhtide koormust ja survet eesmärkide saavutamisel.

Juhtide ja tehniliste töötajate hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused ühe töösõltuvust iseloomustava tunnuse osas, erinevuste suurust hinnangutes liigsele töötamisele võib pidada suureks (Cohen's $d = 0,8$). Aritmeetilised keskmised näitavad seda, et IT-juhtidel pigem esineb liigset töötamist ($m=4,107$, $sd= 1,045$) ja tehnilistel töötajatel liigset töötamist pigem ei esine ($m= 3,451$, $sd= 1,075$). Erinevused juhtide ja tehniliste töötajate hinnangutes on mõneti mõistetavad, kuna IT-juhid võtavad suurema vastutuse meeskonna tulemuste eest, lisaks töösooritusele on juhtide suurim probleem pühendunud IT-spetsialistide ligimeelitamine, arendamine ja hoidmine (Kappelman *et al.* 2017).

Nii juhid kui tehnilised töötajad hindavad õnne tööl pigem heaks, aga mõlema grupi antud hinnangutes esineb mõõdukaid erinevusi (Cohen's $d = 0,5$). Mis peegeldab seda, et olenemata sellest, et juhid tajuvad suuremat survet tööl ja nende töökoormus on mõneti suurem, on nad õnnelikumad kui ülejäänud töötajad.

Tabel 6. Keskmised hinnangud erinevate tegurite vahel positsioonide lõikes

Positsioon	OK Töösurve		Liigne töötamine		Tööõnn	
	Tehnilised töötajad	Juhid	Tehnilised töötajad	Juhid	Tehnilised töötajad	Juhid
N	71	30	71	30	71	30
Mean	3,451	4,000	3,315	4,107	4,674	4,956
SD	1,075	0,846	0,984	1,045	0,770	0,529
p- value	0,014		0,000		0,037	
Cohen's d	0,5		0,8		0,5	

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Selleks et näha, milliste tunnustega seoses tekivad erinevused staažigruppide lõikes, kasutas autor Anova testiga saadud tulemusi (vt Tabel 7). Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks staažigruppide hinnangutes kasutas autor Post Hoc Testi ja võrdles staažigruppide tulemusi omavahel, et saada teada, milliste gruppide vahel tegelikult on erinevused olemas. Staažigruppide lõikes esines erinevusi seoses ühe organisatsiooni kliimat iseloomustava tunnusega ja kahe töösõltuvuse tunnusega.

Staažigruppide lõikes esines erinevusi seoses integratsiooniga ($F= 2,865$ $p= 0,041$). Kõigi staažigruppide anti integratsioonile positiivne hinnang, kuid mõneti madalama hinnangu andsid töötajad, kes olid üle 3-aastase staažiga ($m= 4,155$ $sd= 0,825$), kõige kõrgema hinnangu andsid integratsioonile 1-aastase tööstaažiga töötajad ($m= 4,688$ $sd= 0,854$). Erinevused hinnangutes peegeldavad seda, et uutel töötajatel võib olla lihtsam sulanduda meeskonda. Madalama staažiga töötajad võivad olla rohkem avatud koostööle teiste töötajatega ja meeskondadega, kui seda on üle 3-aastase staažiga töötajad, kes on juba kauem ettevõttes olnud ja uutele tulijatele vähem avatud võivad olla. Mis selle põhjuseks on, vajab põhjalikumat analüüsi.

Anova testiga saadud tulemused kinnitasid staažigruppide lõikes erinevusi seoses töösõltuvuse tunnustega liigse töötamise puhul ($F= 4,526$ $p= 0,005$) ja kompulsiiivse käitumise puhul ($F= 2,909$ $p= 0,038$). Statistiliselt olulised erinevused seoses TS liigse töötamisega esinesid alla 1-aastase ja 2–3-aastase tööstaažigruppide vahel ($p= 0,019$). Kui alla 1-aastase staažiga töötajate hinnanguil neil liigset töötamist pigem ei esine ($m= 3,106$ $sd= 0,874$), siis 2–3-aastase tööstaažiga töötajate hinnanguil neil pigem esineb liigset töötamist ($m= 4,1$, $sd= 1,116$).

Statistiliselt olulised erinevused seoses TS kompulsiiivse töötamisega esinesid üle 1-aastase ja 2–3-aastase tööstaažigruppide vahel ($p= 0,043$). Kui üle 1-aastase staažiga töötajate hinnanguil neil liigset töötamist pigem ei esine ($m= 3,12$ $sd= 1,065$), siis 2–3-aastase tööstaažiga töötajate hinnanguil neil pigem esineb liigset töötamist ($m= 4,038$ $sd= 0,944$).

Erinevused hinnangutes peegeldavad seda, et kõrgema staažiga töötajatel esineb töösõltuvust rohkem, kui seda esineb alla 2-aastastel töötajatel. Ühe põhjusena toob autor siin välja põhjuse sama teemaploki analüüsist, mis näitas, et staažikamad töötajad integreeruvad vähem, see võib väljenduda nii sotsialiseerumises kui meeskonnatöös, mis omakorda võib põhjustada liigset töötamist ja olla seotud kompulsiiivse käitumisega.

Tabel 7. Keskmised hinnangud erinevate tegurite vahel staažigruppide lõikes

Tööstaaž	OK Integratsioon				
	Alla 1 a.	1 aasta	2 - 3 aastat	üle 3 aasta	Total
N	36	20	16	29	101
Mean	4,688	4,725	4,5	4,155	4,512
SD	0,854	0,782	0,742	0,825	0,838
α	0,041				
p	0,084			0,084	
Tööstaaž	Liigne töötamine				
	Alla 1 a.	1 aasta	2 - 3 aastat	üle 3 aasta	Total
N	36	20	16	29	101
Mean	3,106	3,78	4,138	3,621	3,55
SD	0,874	0,958	1,116	1,133	1,061
α	0,005				
p	0,019		0,019		
Tööstaaž	Kompulsiivne töötamine				
	Alla 1 a.	1 aasta	2 - 3 aastat	üle 3 aasta	Total
N	36	20	16	29	101
Mean	3,494	3,12	4,038	3,407	3,481
SD	0,885	1,065	0,944	0,917	0,968
α	0,038				
p		0,043	0,043		

Olulisuse nivoo $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

2.7 Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs

Organisatsiooni kliima, töösõltuvuse ja tööõnne omavaheliste seoste ning vastastikuste mõjude leidmiseks viis töö autor läbi korrelatsioonianalüüsi, kasutades Spearmani korrelatsioonikordajat (ρ). Korrelatsioonikordaja väärtus võib muutuda vahemikus -1 kuni +1. Väärtus 0 tähendab seose puudumist (Õunapuu, 2014, 199). Seoste tugevust korrelatsioonis hinnati Rowntree (1981, 170) järgi: 0,0 - 0,02 – väga nõrk, olematu seos; 0,2 - 0,4 – nõrk ja madal seos; 0,4 - 0,7 – mõõdukas seos; 0,7 - 0,9 – tugev seos.

Tulemustest nähtub (vt Tabel 8), et töösõltuvuse ja organisatsiooni kliima tunnuste vahel on liigsel töötamisel ja töösurvel mõõdukas seos ($\rho = 0,428$), sealjuures kompulsiivsel töötamisel ja

töösarvel on nõrk omavaheline seos ($\rho = 0,344$). Sellest tulenevalt saab öelda, et mida rohkem tajuvad töötajad organisatsiooni kliima poolt põhjustatud töösarvet, seda suurem on mõlema töösõltuvuse vormi esinemine IT-töötajate seas.

Tulemustest on näha, et töösõltuvuse mõlema vormi ja organisatsiooni kliima tunnuse heaolu vahel on nõrk negatiivne seos, kuigi seos on küllalt nõrk, on see statistiliselt oluline. Liigse töötamise ning organisatsiooni kliima tunnuste – juhi toetuse ja integratsiooni vahel esineb samuti nõrk, kuid statistiliselt oluline negatiivne seos. Seega saab öelda, et mida madalam on juhi toetus ja integratsioon, seda kõrgem on liigse töötamine IT-töötajate seas. Veel ilmneb, et mida madalam on töötajate heaolu, seda kõrgem on töösõltuvus – nii liigse töötamine kui kompulsivne töötamine.

Tulemustest nähtub, et liigse töötamise tunnusel on nõrk seos töösoorituse kontekstuaalse töötamisega ($\rho = 0,265$). Sellest tulenevalt saab öelda, et liigse töötamisega kaasneb töötajate initsiatiiv teha asju omal algatusel. Seevastu ilmneb, et mida kõrgem on liigse töötamine, seda madalam on tööülesannete täitmine, kuna nende kahe tunnuse vahel esineb nõrk negatiivne seos ($\rho = 0,223$).

Tulemustest nähtub, et töösõltuvuse liigse töötamise tunnusel on nõrk seos töötajate positsiooniga ($\rho = 0,344$), kuigi seos on nõrk, on alust arvata, et see seos on seotud juhi positsiooniga, kuna juhtidel esines liigset töötamist enam kui tehnilistel töötajatel.

Tabel 8. Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs

Töösõltuvus	Liigse töötamine	Kompulsivne töötamine
	ρ	
Positsioon	.344**	(-)
OK Integratsioon	-.252*	(-)
OK Juhi toetus	-.230*	(-)
OK Heaolu	-.221*	-.232*
OK Töösarve	.428**	.390**
Tööülesannete täitmine	-.223*	(-)
Kontekstuaalne käitumine	.265**	(-)

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Analüüsi tulemustest nähtub (vt Tabel 9), et tööõnnel on positiivne seos kuue organisatsiooni kliima tunnusega. Tulemused näitavad, et tööõnnega on organisatsiooni kliima tunnustest kõige tugevam seos heaolul ($\rho = 0,400$), mida kõrgem on töötajate poolt tajutav heaolu, seda õnnelikumad on töötajad. Niisamuti näitavad tulemused, et tööõnnel on nõrk, kuid statistiliselt oluline seos juhi toetusega ja innovatsiooniga, mingil määral ka tagasiside ja panustamisega. Veel nähtub, et tööõnne ja töösurve vahel on nõrk negatiivne seos ($\rho = -0,260$), sellest tulenevalt saab järeldada, et mida kõrgem on organisatsiooni kliima poolt põhjustatud töösurve, seda madalam on tööõnn.

Tööõnne ja töösõltuvuse vahel olulised seosed puuduvad. Seal on küll nõrk negatiivne seos töötajate kompulsivse töötamisega ($\rho = -0,240$), mis omakorda ilmestab seda, et mida kõrgem on tööõnne määr, seda vähem esineb töötajatel kompulsivset töötamist. Neil, kellel on kompulsivne töötamine kõrge, esineb ka vähem tööõnne.

Uurimuse tulemusena selgus, et tööõnnel on oluline seos töötajate subjektiivse hinnanguga töösooritusele nii kontekstuaalse käitumisega ($\rho = 0,490$) kui tööülesannete täitmisega ($\rho = 0,468$). Seega saab tulemuste põhjal järeldada, et õnnelike töötajate töösooritus on parem ja mida kõrgem on IT-töötajate tööõnne määr, seda paremad on nende tulemused tööülesannete täitmisel ja seda kõrgemalt juhinduvad nad neile seatud ootustest.

Tabel 9. Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs

Tööõnn	ρ
OK Organisatsiooni eesmärkide selgus	.198*
OK Juhi toetus	.336**
OK Heaolu	.400**
OK Innovatsioon	.306**
OK Tagasiside	.290**
OK Panustamine	.298**
OK Töösurve	-.260**
TS Kompulsivne töötamine	-.240*
STS Tööülesannete täitmine	.468**
STS Kontekstuaalne käitumine	.490**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Tulemustest nähtub (vt Tabel 10), et organisatsiooni kliimat iseloomustaval tunnusel – eesmärkide selgusel on töötajate töökäitumisele oluline mõju, omakorda on organisatsiooni eesmärkide selgusel mõõdukad seosed kuue organisatsiooni kliimat iseloomustava tunnusega. Tekib kompleks organisatsiooni kliima tunnustest, mis kõik on omavahel seotud. Saadud tulemused peegeldavad, et organisatsiooni eesmärkide selgusel on oluline seos kaasatuse ($\rho = 0,503$), juhi toetuse ($\rho = 0,457$), heaoluga ($\rho = 0,498$) ning tagasisidega ($\rho = 0,544$). Mida kõrgem on eesmärkide selgus, seda suurem on töötajate panus ($\rho = 0,536$). Tulemused peegeldavad, et organisatsiooni eesmärkide selgus on oluliselt seotud töötajate positiivse töökäitumisega – tööülesannete täitmise ($\rho = 0,402$), ja kontekstuaalse käitumisega ($\rho = 0,388$). Tulemustest nähtub mõningane negatiivne seos eesmärkide selguse ja ebaproduktiivse käitumise vahel ($\rho = -0,298$), mis omakorda peegeldab seda, et mida ebaselgemad on töötajate jaoks organisatsiooni eesmärgid, seda rohkem esineb IT-töötajate seas ebaproduktiivset käitumist.

Tabel 10. Organisatsiooni kliima ja töösoorituse omavahelised seosed

OK Organisatsiooni eesmärkide selgus	ρ
OK Kaasatus	.503**
OK Juhi toetus	.457**
OK Heaolu	.498**
OK Innovatsioon	.342**
OK Tagasiside	.544**
OK Panustamine	.536**
Tööülesannete täitmine	.402**
Kontekstuaalne käitumine	.388**
Ebaproduktiivne käitumine	-.298**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Analüüsi tulemusel selgus nõrk negatiivne seos töötajate vanuse ja heaolu vahel ($\rho = -0,242$), mida kõrgem on IT-töötajate vanus, seda väiksemaks on nad oma heaolu hinnanud, mida madalam on vanus, seda kõrgem on heaolu, mis omakorda võib tähendada seda, et erinevas vanuses töötajad tajuvad IT-ametikohtadel heaolu erinevalt. Tulemused näitavad vanusel negatiivset seost ($\rho = 0,248$) ebaproduktiivsusega, vanuse kasvades on töötajad produktiivsemad, mida madalam on vanus, seda ebaproduktiivsemad on töötajad, seos nende kahe tunnuse vahel on madal, aga statistiliselt oluline ($\rho = 0,248$).

2.8 Väärtuste ühildumise moderaatorrolli analüüs

Kuna töö eesmärk oli välja selgitada ka organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-sektori töötajatel, viis autor läbi regressioonianalüüsi mõlema töösõltuvuse sõltuvmuutujaga – liigse töötamise ja kompulsiiivse töötamisega. Analüüsi tulemusel (vt Lisa 6) sai autor kinnitust, et kompulsiiivset käitumist kutsus ainsana organisatsiooni kliima tunnustest esile töösurve ($\beta = 0,4$), mis omakorda tähendab, et kui töötajad tajuvad mingites olukordades oma töösurvet 1 punkti võrra kõrgemana, siis nende kompulsiiivne käitumine muutub nelja punkti võrra tugevamaks. Töösurve ja liigse töötamise vahel on tugev põhjuslik mõju kuna seos muutujate vahel on oluline ($p = 0,000$).

Analüüsi tulemusel selgus, et organisatsiooni kliima mõju liigsele töötamisele saab prognoosida kahe tunnuse, töösurve ja kaasatuse vaheliste seoste abil. Mida vähem inimesed tunnetavad kaasatust ja mida tugevamat töösurvet, seda enam kalduvad nad liigse töötamise suunas. IT-töötajate liigse töötamise esinemist mõjutab tunnetatud töösurve ja kaasatus, kas seda siis esineb või mitte, kui seda ei ole, siis on liigne töötamine tõenäolisem (vt Lisa 7).

Ühe küsimuse abil soovis töö autor leida vastuse, kuidas mõjutab organisatsiooni kliima tööõnne. Käesoleva töö autor uuris regressioonianalüüsi abil, kas organisatsiooni kliima mõjutab tööõnne kujunemist. Analüüsi tulemusel selgus, et IT-töötajate seas kutsus tööõnne esile organisatsiooni kliima tunnuseks innovatsiooni element, mis iseseisvana omab olulist mõju õnnele ($\beta = 0,3$), töösurve jällegi võtab tööõnne maha ja heaolu jällegi tõstab seda. Saadud tulemused kirjeldavad seda, et kui organisatsiooni kliima pakub IT-töötajatele väljakutseid ja töötajatel on hea olla, siis võib prognoosida, et ollakse valmis töötama suurema töösurvega, ilma et seda veel töösurveks klassifitseeritakse. Tööõnne regressioonimudeli kolmeline kompleks koosneb innovatsioonist, töösurvest ja heaolust, need tegurid omakorda aitavad prognoosida organisatsiooni kliima mõju tööõnnele (vt Lisa 8).

Antud uurimuse kokkuvõtteks soovis autor teada, kas tööõnn toimib moderaatorina (vt Joonis 2) ja kuidas kompulsiiivse käitumise ja liigse töötamise korral tööõnn avaldab moderaatorina mõju töösooritusele – tööülesannete täitmisele, kontekstuaalsele töötamisele ja ebaproduktiivsele käitumisele. Selleks, et saada vastus küsimusele kas tööõnn on moderaator (M) ja kas ta mõjutab töösõltuvuse ja töösoorituse vastastikkust mõju nende omavaheliste seoste tekkimisel kasutas töö autor Hayes'i (2018) moderaatoranalüüsi. Selleks, et saada kinnitust, kas tööõnn moderaatorina avaldab mõju kahe muutuja X ja Y seoste peab seose olemus muutuma

modereeriva muutuja M väärtusena (*Ibid*). Analüüsi tulemuste põhjal selgus, et modereeriv muutuja ei muutnud kahe muutuja vahelist suunda ega ulatust ja et tööõnn ei toimi moderaatorina, mitte ühegi muutuja tunnuse puhul.

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-sektori töötajatel ning selle seotus tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele. IT-töötajad töötavad palju ja autonoomselt ning nende tööruutine on keeruline jälgida (Bellini *et al.* 2019, 1473; Dinger *et al.* 2015), Mitmed autorid on nimetanud, et IT-sektori töötajatel on kalduvus vahetada tihti töökohta (Dore 2004; Hacker 2003). Käesoleva töö autor soovis välja selgitada, kuidas IT-töötajad tajuvad organisatsiooni kliimat ja milline on selle seos töötaja tunnete ja käitumisega. Uuringus koguti 101 vastust. Oluline on siinkohal rõhutada, et käesoleva uurimuse valim oli väike ning seetõttu suuremaid üldistusi teha ei saa. Siiski on käesoleva uurimuse kontekstist ja aktuaalsusest tulenevalt tegu oluliste ja huvitavate tulemustega. Soovitud eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor viis uurimisküsimust.

Esmalt soovis autor leida vastuse küsimusele, milline on seos organisatsiooni kliima ja töösõltuvuse vormide vahel. IT-töötajate töökoormus ja surve kaasaegse tehnoloogiaga sammupidamisel on suur (Sen, Rathore 2018). Käesoleva töö tulemustest sai autor kinnitust, et IT-töö eripärast tingituna on nende töö nõudlik ja organisatsiooni kliima kutsub esile töösurvet, mistõttu esineb sealsetel töötajatel töösõltuvust. Uurimuse tulemusena selgus, et organisatsiooni kliima põhjustatud töösurvel on oluline seos töösõltuvuse mõlema vormiga, nii liigse töötamise ($\rho = 0,428$) kui kompulsiiivse käitumisega ($\rho = 0,390$). Saadud tulemuste põhjal saab kinnitada, et mida nõudlikum on organisatsiooni kliima, seda rohkem nõuab see töötajatelt energiat ja aega, mis omakorda aitab kaasa töösõltuvuse tekkimisele (Schaufeli 2016, 1060). Töösõltuvust peetakse nähtuseks, mis on liigse töötamise negatiivne tagajärg (Porter 1996).

Organisatsiooni kliimat peetakse ka psühholoogilise kliima koondnäitajate kogumiks (Lawrence *et al.* 2008), mis omakorda peegeldavad meile inimese arusaamasid töökeskkonna psühholoogilistest mõjudest tema isiklikule heaolule (James, James 1989, 740). Käesolevas uuringus hindavad IT-töötajad oma organisatsiooni kliimat positiivselt ülejäänud 8 tunnuse ulatuses. Kõige suuremat mõju omavad kliima positiivsena tajumisel eesmärkide selgus, kaasatus,

heaolu, juhi toetus, panustamine, tagasiside, innovatsioon. Kõik nimetatud komponendid on omavahel mõõdukalt seotud ($p < 0,01$) ja mõjutavad psühholoogilist kliimat. Eesmärkidega sobituvat organisatsiooni kliima loomine on oluline, kuna see mõjutab organisatsiooni elu kõiki etappe, see mõjutab töötajate tulemusi ja tööhoiakuid (Kuenzi, Schminke 2009). Käesoleva uurimuse tulemusena selgus, et organisatsiooni eesmärkide selgus mõjutab positiivselt IT-töötajate heaolu – mida suurem on juhi toetus, seda selgemad on töötajate jaoks eesmärgid, mida rohkem saavad töötajad tagasisidet oma tööle, seda selgemad on nende jaoks eesmärgid ja seda positiivsemalt tajutakse organisatsiooni kliimat enda ümber. Mida selgemad on eesmärgid, seda enam on inimesed IT-ametikohtadel valmis tegema erilisi jõupingutusi, et saada häid tulemusi. Positiivsed hoiakud aitavad omakorda toime tulla erinevate raskustega töökohal (Schaufeli, Bakker 2004). Omakorda saab käesoleva töö autor nende tunnuste põhjal vastata küsimusele: „Mis on need organisatsiooni omadused, mis tõmbavad ligi ja toetavad töösõltuvusega töötajaid?“ (Porter 1996, 81).

Organisatsiooni kliima mõju avaldub mõneti erinevalt gruppide lõikes, näiteks IT-juhtidel esineb töösõltuvust enam kui tehnilistel töötajatel, erinevuse suurust hinnangutes liigsele töötamisele võib pidada suureks (Cohen's $d= 0,8$). Uurimuse tulemustest ilmnes, et naised tajuvad töösurvet enam ja neil esineb töösõltuvust enam kui meestel. Naiste ja meeste antud hinnangutes esineb tagasihoidlik erinevus mõlemas töösõltuvuse vormis, kompulsiivses töötamises ja liigses töötamises. Kuigi tööstaaži ja töösõltuvuse vahelised seosed liigse töötamise tunnuse osas olid pigem väiksed, olid saadud tulemused siiski statistiliselt olulised ja tulemuste põhjal saab järeldada, et mida kõrgem on töötaja staaž, seda suuremaks muutub liigne töötamine. Ühes Rumeenia IT-sektori töötajate seas läbiviidud uuringus nimetati liigse töötamise põhjustena hirmu töö kaotamise ees, vastutustunnet oma perekonna ees, samuti töötamisest saadavat töönaudingut, veel tõid nad välja, et töösõltuvus on seotud töötajate vanusega (Dospinescu, Dospinescu 2020).

Vaatamata sellele, et organisatsiooni kliima põhjustatud töösurve kutsub töötajates esile töösõltuvust, hindavad IT-töötajad üksmeelselt kõrgelt oma tööõnne ($m= 4,76$ $sd= 0,716$). Dispersioonianalüüs teemaplokkide ja demograafiliste tunnuste vahel ja Coheni efekti suurus näitasid, et võrreldes tehniliste töötajatega põhjustab organisatsiooni kliima IT-juhtidel suuremat töösurvet (Cohen's $d= 0,5$) ja neil esineb liigset töötamist enam kui tehnilistel töötajatel ning neid erinevusi saab pidada suureks (Cohen's $d= 0,8$). Ometi on juhtide hinnang õnnele tööl kõrgem kui ülejäänud töötajatel (Cohen's $d= 0,5$). Töösõltuvust on peetud sageli ka positiivseks seisundiks, mis võib muuta inimesi õnnelikeks „happy hard workers“ (Buelens, Poelmans 2004, 454).

Töösõltuvusel võivad olla mitmed positiivsed aspektid, töösõltlased võivad olla sisemiselt motiveeritud, rahul oma tööstiiliga, nautida kirglikult kaasamist, õnnelikud, kui nad ületavad nende tööle esitatud nõudmisi ja nad saavad tavaliselt selle eest ka tasustatud (*Ibid.*). Uuringus saadud tulemus vastab osaliselt teisele küsimusele, milline on töösõltuvuse vormide ja tööõnne omavaheline seos. Saadud tulemuste põhjal on alust arvata, et töösõltuvuse liigne töötamine on üks IT-töö eripärasid ja töötajad tajuvad seda loomupärasena, seepärast see ei kahanda sealsete töötajate tööõnne. Korrelatsioonianalüüs näitas tööõnne ja kompulsiiivse töötamise vahel nõrka negatiivset seost, mis peegeldab seda, et mida kõrgem on IT-töötajate tööõnne määr, seda vähem esineb töötajate seas kompulsiiivset käitumist. Kompulsiiivne töötamine võib omada kognitiivset mõõdet (Schaufeli *et al.* 2008), kompulsiiivsed töötajad töötavad palju enam, kui neilt eeldatakse ja kui see vastaks tegelikult organisatsiooni ootustele või vajandustele (Schaufeli *et al.* 2009). Teine teooria, mis ütleb, et inimesele loomupärased protsessid võimaldavad enamustel inimestel ka raskemate olukordade puhul jääda õnnelikuks ja naasta õnneseisundisse pärast keerulist olukorda (Diener, Diener 1996). Seega on käesoleva uuringu tulemuste põhjal alust arvata, et IT-s põhjustab kompulsiiivset käitumist sealne kliima, mitte töötajate loomupärased omadused.

Kolmandas küsimuses soovis töö autor saada teada, milline on töösõltuvuse vormide seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele. Korrelatsioonianalüüsi tulemustel ilmnes, et töösõltuvuse vormidel puudub oluline seos subjektiivse töösooritusega. Tulemustest ilmnes küll liigse töötamise puhul nõrk positiivne seos kontekstuaalse käitumisega, kuid kompulsiiivse töötamise ja töösoorituse vahel puudus seos kõigi kolme töösoorituse vormiga. Dispersioonianalüüsi ja Coheni efekti suuruste järgi ilmnes, et liigse töötamise tunnusega töötajatel oli subjektiivne hinnang kontekstuaalsele töötamisele kõrgem kui nendel töötajatel, kellel ei esinenud liigset töötamist. Kui Porter (1996) toob oma töös välja, et töösõltuvus põhjustab muuhulgas kahjulikku töökäitumist, madalat töö kvaliteeti ja halba töösooritust, siis käesoleva uuringu tulemuste põhjal, kus vastajad andsid ise hinnangud oma töösooritusele, töösõltuvuse ja ebaproduktiivse töökäitumise vahelisi seoseid ei ilmnenud ja see väide kinnitust ei leidnud. Pigem hindasid need töötajad, kellel esines liigset töötamist oma kontekstuaalset töötamist kõrgemalt kui need töötajad, kellel töösõltuvuse ega liigse töötamise tunnuseid ei esinenud.

Ühe küsimuse abil soovis töö autor leida vastuse, kuidas mõjutab organisatsiooni kliima tööõnne. Käesoleva töö autor uuris regressioonianalüüsi abil, kas organisatsiooni kliima mõjutab tööõnne kujunemist. Analüüsi tulemusel selgus, et IT-töötajate seas kutsub tööõnne esile organisatsiooni kliima tunnuseks innovatsiooni element, mis iseseisvana omab suurt mõju õnnele ($\beta = 0,35$),

töösurve jällegi võtab tööõnne maha ja heaolu jällegi tõstab seda. Saadud tulemused kirjeldavad seda, et kui organisatsiooni kliima pakub IT-töötajatele väljakutseid ja töötajatel on hea olla, siis võib prognoosida, et ollakse valmis töötama suurema töösurvega, ilma et seda veel töösurveks klassifitseeritakse. Kolmene kompleks koosneb innovatsioonist, töösurvest ja heaolust, need tegurid omakorda aitavad prognoosida organisatsiooni kliima mõju tööõnnele. Käesoleva uurimuse tulemustel saadud mudeli kasutamine loob eeldused organisatsioonis õnneliku töökeskkonna loomiseks, mis aitab IT-töötajatel töösurvega paremini toime tulla ja võib eeldada, et see aitab kaasa töötajate hoidmisel ettevõttes.

Milline on tööõnne seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele? Erinevatele teooriatele tuginedes eeldas töö autor, et ka siin on õnnelike töötajate töösooritus parem ja nad püsivad ettevõttes seeläbi kauem. Uurimuse tulemusena selgus, et tööõnne on mõõdukas positiivne seos töötajate subjektiivse hinnanguga töösoorituse nii kontekstuaalse käitumisega ($\rho = 0,490$) kui tööülesannete täitmisega ($\rho = 0,468$). Seega saab tulemuste põhjal järeldada, et õnnelike töötajate töösooritus on parem ja mida kõrgem on IT-töötajate tööõnne määr, seda paremad on nende tulemused tööülesannete täitmisel ja seda kõrgemalt juhinduvad nad neile seatud ootustest. Tööõnn on positiivselt seotud IT-töötajate kontekstuaalse käitumisega ja töötajate valmisolekuga teha asju omal algatusel. Paljud juhivad usuvad õnnelike-tulemuslike töötajate hüpoteesi paikapidavust (Ledford 1999), sest nende usk seisneb selles, et õnnelikud ja rahulolevamad töötajad on ka oma töökohtadel paremad. Fisher (2003) lükkab selle väite ümber, nimetades, et seal võib põhjuseks olla seos inimeste jõudlusega, mis aitab õnnelikel inimestel olla tulemuslikumad, aga veendumus, et rahulolevamad töötajad on produktiivsemad kui vähem rahulolevad, on paraku vale. Seepärast on käesoleva uurimuse tulemused olulised, kuna aitavad töökeskkonnas leida töötajate positiivsete tunnete laialdasemaid seoseid organisatsiooni kliimaga ja selle mõjuga inimeste käitumisele tööl.

Kuna töö eesmärk oli välja selgitada ka organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-sektori töötajatel, viis autor läbi regressioonianalüüsi mõlema töösõltuvuse sõltuvmuutujaga – liigse töötamise ja kompulsiiivse töötamisega. Analüüsi tulemuselsai autor kinnitust, et kompulsiiivset käitumist kutsuvad ainsana organisatsiooni kliima tunnustest esile töösurve ($\beta = 0,4$). Mis omakorda tähendab, et kui töötajad tajuvad mingites olukordades oma töösurvet 1 punkti võrra kõrgemana, siis nende kompulsiiivne käitumine muutub nelja punkti võrra tugevamaks.

Analüüsi tulemusel selgus, et organisatsiooni kliima mõju liigsele töötamisele saab prognoosida kahe tunnuse, töösurve ja kaasatuse vaheliste seoste abil. Mida vähem inimesed tunnetavad kaasatust ja mida tugevamat töösurvet, seda enam kalduvad nad liigse töötamise suunas. IT-

töötajate liigse töötamise esinemist mõjutab tunnetatud töösurve ja kaasatus, kas seda siis esineb või mitte, kui seda ei ole, siis on liigne töötamine tõenäolisem. Kui organisatsioonis on usaldus, tähendab see suuremat töötajate kaasatust, mis omakorda vähendab töötajate lahkumiskavatsusi ja puudumisi töölt (Kuenzi, Schminke 2009). Töö autori hinnangul võiks töötajate kaasamine otsustesse, mis mõjutab nende tööd, luua usalduslikuma suhte oma organisatsiooniga, mistõttu ei kiputa ka liiga tihti tööandjat vahetama. Uurimuse tulemustest ilmnes, et IT-töötajate seas esines kompulsiivset käitumist ja liigset töötamist aga see ei tulene nende isikuomadustest, vaid on põhjustatud töökliimast. Kaasatud töötajad soovivad oma tööst rahuldust, nad võivad töötada palju, aga neil puudub kompulsiivne ajam (Schaufeli *et al.* 2001), isegi kui nad on väsinud, on töö seotud positiivsete saavutustega. Töötajaid kaasav kliima omakorda soodustab õnne ja arusaama, et töö on nauditav, ning kaasatud töötajad vaatavad tööd positiivse väljakutsena ka stressirohketes olukordades (Bakker *et al.* 2008, 193).

Käesoleva töö autori hinnangul võib mõnikord IT-ametikohtadel olla keeruline töösurvet ja stressirohkeid olukordi vältida, küll võiks olla abi mitmetest meetmetest, mis aitavad töösurvet vähendada ja töösurvega seotud ülesandeid hajutada. Näiteks võimaldavad mitmed ettevõtted oma töötajatele lisapuhkust, samuti võib olla abi asendustegevustest mingitel ajaetappidel, mis pakuksid leevendust intensiivsema tööga perioodidele.

Käesoleva uurimuse tulemustest selgus, et naised ja mehed tajuvad töökliimat mõneti erinevalt ja nende töökäitumises on mõningased erinevused. Veel ilmnesid uuringu käigus saadud tulemustest mõningad erinevused vanusegruppide lõikes, millel võib olla oluline tähendus IT-töötajate hoidmisel ettevõttes. 35–54-aastased töötajad hindasid organisatsiooni tunnuseks oma heaolu madalamalt, samuti ilmnes, et selle vanusegrupi töötajate hinnang töösooritusele on halb ja kutsub esile ebaproduktiivset käitumist. Autor annab siin soovitusi uurida edaspidistes töödes nende tulemuste põhjuseid.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT- sektori töötajatel ning selle seotust tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele. Käesoleva töö autor soovis välja selgitada, kuidas IT-töötajad tajuvad organisatsiooni kliimat ja milline on selle seos töötaja tunnete ja käitumisega. Uuringu abil soovis autor saada rohkem infot tööõnne soodustava töökeskkonna loomiseks, leidmaks seeläbi võimalusi IT- töötajate hoidmiseks ettevõttes.

Töö põhi- ehk teoreetilises osas annab autor ülevaate töö ja uurimisprobleemiga haakuvatest põhimõistetest ning nendega seotud levinumatest ja uuematest teooriatest ning empiiriliste uurimuste tulemustest. Autor keskendub neljale põhimõistele, milleks on organisatsiooni kliima, töösõltuvus, tööõnn ja subjektiivne töösooritus. Komponendid on kõik eraldiseisvalt vaadeldavad, aga tööõnne puhul on vaja vaadata neid kõiki koos. Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvantitatiivset andmekogumismeetodit ja anonüümset ankeetküsitlust. Küsitlus viidi läbi mitme IT-ettevõtte juhtide ja tehniliste töötajate seas olenemata rahvusest, soost, vanusest. Tulemusi analüüsiti tervikvalimina, mis tagab vastajate anonüümsuse. Uuringus koguti 101 vastust.

Andmete kogumiseks kasutati viiest osast koosnevat küsimustikku. Esimene osa selgitas välja vastajate demograafilised andmed, milleks oli sugu, vanus, ametikoht, töötamise aeg praeguses ettevõttes (tööstaaž). Uurimuse küsimustikus kasutati organisatsiooni kliima hindamiseks Pattersoni (*et al.* 2005) mitmemõõtmelist organisatsiooni kliima mõõdikut. Töösõltuvuse esinemise mõõtmiseks kasutati Schaufeli (*et al.* 2009) kaheosalist enesehinnangu küsimustikku Dutch Workaholism Scala. Tööõnne hindamiseks kasutati Hervasi ja Vazguezi (2013) Pembertoni õnne indeksi, millest kasutati kuut eudaimoonilist õnne mõõtvat väidet. Subjektiivse hinnanguga töösoorituse mõõtmiseks kasutati Koopmansi (2016) skaalat.

Uurimuse tulemused esitati kirjeldava analüüsi ja statistika kaudu. Uurimuse tulemusena selgus, et organisatsiooni kliima põhjustatud töösurve on mõõdukas positiivne seos töösõltuvuse mõlema vormiga, nii liigse töötamise kui kompulsiiivse töötamisega. Saadud tulemuste põhjal saab kinnitada, et mida nõudlikum on organisatsiooni kliima, seda rohkem nõuab see töötajatelt energiat ja aega, mis omakorda aitab kaasa töösõltuvuse tekkimisele (Schaufeli 2016, 1060).

Kuna töö eesmärk oli välja selgitada organisatsiooni kliima mõju töösõltuvuse esinemisele IT-sektori töötajatel, viis autor läbi regressioonianalüüsi mõlema töösõltuvuse sõltuvmuutujaga – liigse töötamise ja kompulsiiivse töötamisega. Analüüsi tulemusel selgus, et kompulsiiivset käitumist kutsus ainsana organisatsiooni kliima tunnustest esile töösurve ($\beta = 0,4$). Mis omakorda tähendab, et kui töötajad tajuvad mingites olukordades oma töösurvet 1 punkti võrra kõrgemana, siis muutub nende kompulsiiivne käitumine nelja punkti võrra tugevamaks. Teise töösõltuvuse mõju hindava analüüsi tulemusel selgus, et organisatsiooni kliima mõju liigsele töötamisele saab prognoosida kahe tunnuse, töösurve ja kaasatuse vaheliste seoste abil. Mida vähem inimesed tunnetavad kaasatust ja mida tugevamat töösurvet, seda enam kalduvad nad liigse töötamise suunas. IT-töötajate liigse töötamise esinemist mõjutab tunnetatud töösurve ja kaasatus, kas seda siis esineb või mitte, kui seda ei ole, siis on liigne töötamine tõenäolisem. Kui organisatsioonis on usaldus, tähendab see suuremat töötajate kaasatust, mis omakorda vähendab töötajate lahkumiskavatsusi ja puudumisi töölt (Kuenzi, Schminke 2009). Töötajate kaasamine otsustesse, mis mõjutavad nende tööd, loob usaldusliku suhte oma organisatsiooniga, mistõttu ei kiputa ka liiga tihti tööandjat vahetama.

Vaatamata sellele, et organisatsiooni kliima põhjustatud töösurve kutsus töötajates esile töösõltuvust, hindavad IT-töötajad üksmeelselt kõrgelt oma tööõnne ($m = 4,76$ $sd = 0,716$). Veel selgus analüüsi tulemustest, et töösõltuvuse liigse töötamise tunnus on seotud töötaja positsiooniga. Dispersioonianalüüs teemaplokkide ja demograafiliste tunnuste vahel ja Coheni efekti suurus näitasid, et kuigi IT-juhtidel esineb liigset töötamist enam kui tehnilistel töötajatel ning neid erinevusi saab pidada suureks (Cohen's $sd = 0,8$) on juhtide hinnang õnnele tööl mõõdukalt kõrgem kui ülejäänud töötajatel. See analüüsi ja kirjeldava statistika toel saadud tulemus aitab vastata teisele küsimusele, milline on töösõltuvuse vormide ja tööõnne omavaheline seos. Kuna töösõltuvust on peetud sageli ka positiivseks seisundiks, mis võib muuta inimesi õnnelikeks „happy hard workers“ (Buelens, Poelmans 2004, 454) on alust arvata, et IT-töötajate puhul see väide peab paika.

Korrelatsioonianalüüsi tulemustest ei ilmnenud, et töösõltuvuse vormidel esineks olulisi omavahelisi seoseid subjektiivse hinnanguga töösooritusele. Dispersioonianalüüsi ja Coheni efekti suuruste järgi ilmnes, et liigse töötamise tunnustega töötajatel oli subjektiivne hinnang kontekstuaalsele töötamisele kõrgem kui nendel töötajatel, kellel ei esinenud liigset töötamist. Kui Porter (1996) toob oma töös välja, et töösõltuvus põhjustab muuhulgas kahjulikku töökäitumist, madalat töökvaliteeti ja halba töösooritust, siis käesoleva uuringu tulemuste põhjal, kus vastajad andsid ise hinnangu oma töösooritusele, see väide kinnitust ei leidnud.

Vastuse leidmiseks küsimusele, kuidas mõjutab organisatsiooni kliima tööõnne, uuris töö autor regressioonianalüüsi abil, kas organisatsiooni kliima mõjutab tööõnne kujunemist. Analüüsi tulemusel selgus, et IT-töötajate seas kutsus tööõnne esile organisatsiooni kliima tunnuseks innovatsiooni element, mis iseseisvana omab olulist mõju õnnele ($\beta = 0,33$), töösurve omakorda võtab tööõnne maha ja heaolu jällegi tõstab seda. Saadud tulemused kirjeldavad seda, et kui organisatsiooni kliima pakub IT-töötajatele väljakutseid ja töötajatel on hea olla, siis võib prognoosida, et ollakse valmis töötama suurema töösurvega, ilma et seda veel töösurveks klassifitseeritakse. Kolmene kompleks koosneb innovatsioonist, töösurvest ja heaolust, need tegurid omakorda aitavad prognoosida organisatsiooni kliima mõju tööõnnele. Käesoleva uurimuse tulemustel saadud mudeli kasutamine loob eeldused organisatsioonis õnneliku töökeskkonna loomiseks, mis aitab IT-töötajatel töösurvega paremini toime tulla ja võib eeldada, et see aitab kaasa töötajate hoidmisel ettevõttes.

Autor esitas küsimuse, milline on tööõnne seos subjektiivse hinnanguga töösooritusele, kuna erinevatele teooriatele tuginedes eeldas töö autor, et ka siin on õnnelike töötajate töösooritus parem ja nad püsivad ettevõttes seeläbi kauem. Uurimuse tulemusena selgus, et tööõnne on mõõdukas positiivne seos töötajate subjektiivse hinnanguga töösoorituse kahe positiivse tunusega – nii kontekstuaalse käitumise kui ka tööülesannete täitmisega. Seega saab tulemuste põhjal järeldada, et õnnelike töötajate töösooritus on parem ja mida kõrgem on IT-töötajate tööõnne määr, seda paremad on nende tulemused tööülesannete täitmisel ja seda kõrgemalt juhitud nad neile seatud ootustest. Tööõnne on positiivselt seotud IT-töötajate kontekstuaalse käitumisega, mis peegeldab töötajate initsiatiivi teha asju omal algatusel. Paljud juhid usuvad õnnelike-tulemuslike töötajate hüpoteesi paikapidavust (Ledford 1999), Fisher (2003) lükkab selle väite ümber. Seepärast on käesoleva uurimuse tulemused olulised, kuna aitavad töökeskkonnas leida töötajate positiivsetele tunnetele laialdasemaid seoseid organisatsiooni kliimaga ja selle mõjule inimeste käitumisele tööl.

Edaspidisteks uuringuteks annab autor edasi mõne tähelepaneku, mille uurimisest võiksid IT-ettevõtte tööandjad kasu saada. Käesoleva uurimuse tulemustest selgus, et IT-s tajuvad naised ja mehed töökliimat mõneti erinevalt ja nende töökäitumises on mõningased erinevused. Samuti ilmnemiseid uuringu käigus saadud tulemustest mõningad erinevused vanusegruppide ja staažigruppide lõikes, millel võib olla oluline tähendus IT-töötajate hoidmisel ettevõttes. 35–54-aastased töötajad hindasid organisatsiooni tunnuseks oma heaolu madalamalt, samuti ilmnemise, et selle vanusegrupi töötajate hinnang töösooritusele on halb ja kutsub esile ebaproduktiivset käitumist. Autor annab siin soovitusi uurida edaspidistes töödes nende tulemuste põhjuseid.

Soovitused, mida organisatsioon saab kliima paremaks tajumiseks luua. Kõige suuremat mõju omavad IT-töötajate seas kliima positiivsena tajumisel eesmärkide selgus, kaasatus, heaolu, juhi toetus, panustamine, tagasiside, kõik need komponendid on omavahel mõõdukalt seotud ja mõjutavad psühholoogilist kliimat. Eesmärkidega sobituva organisatsiooni kliima loomine on oluline, kuna see mõjutab organisatsiooni elu kõiki etappe, see mõjutab töötajate tulemusi ja tööhoiakuid (Kuenzi, Schminke 2009). Mida selgemad on eesmärgid, seda enam on inimesed IT-ametikohtadel valmis tegema erilisi jõupingutusi, et saada häid tulemusi. Mida kõrgem on töötajate heaolu, seda õnnelikumad nad on. Õnnelikud töötajad panustavad rohkem, nende töösooritus on parem ja nad suudavad seista silmitsi igapäevatööga seotud raskustega.

SUMMARY

AN THE IMPACT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON WORKAHOLISM AND ITS RELATIONSHIP TO HAPPINESS AT WORK AND THE ASSESSMENT OF INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE IN IT EMPLOYEES

Jane Barbo

In addition to the effects of the economy and globalization, the demand for IT employees has grown exponentially. Several authors have mentioned that employees in the IT sector tend to change jobs frequently (Dore 2004; Hacker 2003). The Estonian survey shows that half of the specialists working in the IT sector, whose work experience is between 1 and 3 years, have worked for at least two employers during that time, and one in three plans to change employer in the coming year (Ploom 2021). Since retaining the workforce has become one of the biggest challenges in the technology sector, it is very important to understand how IT employees perceive their environment and what the consequences are for them.

Central to the research problem of this study is the organizational climate and its impact on the feelings and behaviour of the employees. The aim of this study is to determine the impact of the organizational climate on workaholism in IT employees and its relationship to happiness at work and the assessment of individual work performance. With the help of the research, the author wants to obtain more information and find ways to keep IT employees in the company. In order to achieve the desired goal, the author has raised the following research questions:

- 1) What is the relationship between the organizational climate and the types of workaholism: 1- excessive working, and 2- compulsive working?
- 2) What is the relationship between the types of workaholism and happiness at work?
- 3) What is the relationship between the types of workaholism and the assessment of individual work performance?
- 4) How does organizational climate affect happiness at work?
- 5) What is the relationship between happiness at work and the assessment of individual work performance?

To solve the problems raised in the study, the author used a quantitative data collection method and an anonymous questionnaire. The survey was conducted among managers and technical staff of various IT companies. The measurement tool was a questionnaire consisting of 74 questions which was divided into five parts. The first part sought the demographic data on the respondents, including gender, age, position, and time worked in the current company (length of service). The rest of the questionnaire was based on four different scales that measured employee assessments of the characteristics of the organizational climate, workaholism, happiness at work and individual work performance. The survey collected 101 responses.

The results of the study reveal that there is a moderate relationship between both types of workaholism – excessive working ($\rho = 0.428$) and compulsive working ($\rho = 0.390$) and work pace and pressure caused by the organizational climate in order to achieve goals. Analysis of variance and the magnitude of the Cohen effect showed that IT managers perceive higher work pressure due to the organizational climate compared to technical staff, which means that they are more prone to excessive working than technical staff, and these differences can be considered large (Cohen's $d = 0.8$). However, managers rate their happiness at work higher than other employees (Cohen's $d = 0.5$). Workaholism has often been considered a positive condition that can make people happy ('happy hard employees') (Buelens and Poelmans 2004, 454). Based on the results of the study, there is reason to believe that excessive working is one of the characteristics of IT work and is perceived by employees as a natural part of work. The results of the study showed that employees who have workaholism, both in the form of excessive working and compulsive behaviour, and employees who do not have these forms of workaholism evaluate their happiness at work in the same way. The study found that there is a smaller negative relationship between happiness at work and compulsive behaviour: the higher the rate of happiness at work among IT employees, the less compulsive behaviour there is among employees.

The results of the analysis of the study did not reveal any correlations between the forms of workaholism and the assessment of individual work performance. However, the analysis of variance and the magnitude of the Cohen effect showed that employees with characteristics of excessive working had a higher individual assessment of contextual work than employees with no characteristics of excessive working. While Porter (1996) points out in his work that workaholism causes, among other things, harmful work behaviour, low quality of work and poor work performance, the results of the present study, where the respondents themselves assessed their work performance, did not confirm this statement.

The author of this study used regression analysis to examine whether the organizational climate influences the formation of happiness at work. The analysis revealed that among IT employees, happiness at work is caused by the element of innovation in the organizational climate, which as an independent feature has an impact on happiness at work; work pressure decreases happiness at work, and well-being, on the other hand, increases it. The results describe that if the organizational climate offers challenges to IT employees and employees feel well, it can be predicted that they will be prepared to work at a higher work pressure without it being classified as work pressure. The complex consists of innovation, work pressure and well-being; these factors in turn help to predict the impact of the organizational climate on happiness at work.

As a result of the study it appeared that happiness at work has a positive relationship with employees' assessment of individual work performance. The work performance of happy employees is better. The higher the rate of happiness at work among IT employees, the better their results in performing work tasks and the more they are guided by the expectations of them. Happiness at work is positively related to the contextual behaviour of IT staff and the willingness of employees to do things on their own initiative.

Since the aim of the study was to determine the effect of the organizational climate on the existence of workaholism in the IT sector, the author performed a regression analysis with both dependent variables of workaholism – excessive working and compulsive working. The results of the analysis showed that, among the characteristics of the organizational climate, compulsive behaviour is triggered only by work pressure ($\beta = 0.4$). The effects of the organizational climate on excessive working can be predicted on the basis of the relationship between two characteristics – work pressure and involvement. The less people feel involved and the stronger the work pressure, the more they tend to work excessively.

From the results of this study, it can be concluded that despite the existence of workaholism in IT positions, employees are rather happy there. Their work performance is better and it can be expected that they stay with their employers longer if organizations are guided by factors of the organizational climate in developing preventive strategies that help increase involvement, alleviate work pressure and emphasize the importance of the element of innovation. At the same time, maintaining clear goals and the well-being of employees is important.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Alvesson, M., Einola, K. (2018). Excessive work regimes and Functional Stupidity. *German Journal of Human Resource Management*, 32 (3-4), 283-296.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: an Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. M. (2010). Subjective Well-Being in Organizations. Cameron, K.S., Spreitzer, G. M. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, (178-189). New York, NY: Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective Well-Being in Organizations. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship Through People. *Mit Sloan Management Review*, 43 (2), 34-41.
- Bellini, C. G. P., Palvia, P., Moreno, V., Jacks, T., Graeml, A. (2019). Should I Stay or Should I Go? A Study of IT Professionals During a National Crisis. *Information Technology & People*, 32 (6), 1472-1495.
- Batubara, M., Hami, A. E. (2018). Does Organizational Climate Effects on Employee Happiness Among Lecturers in Indonesia? *Education and Social Sciences, 10th International Conference on Language, Humanities, Bali (Indonesia)*, Jan.12-13, 2018. 42-46.
- Buelens, M., Poelmans, S. A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism. Demographic, motivational, and Organizational Correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Clark, M. A., Zhdanova, L., Michel, J. S., Baltes, B. (2014). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1-38.
- Chatman, J. A., O'Reilly, C. (1996). Paradigm Lost: Reinvigorating the Study of Organizational Culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., Emmons, R. (1985). Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicator Research*, 16 (3), 263-274.
- Diener, E., Diener, C. (1996). Most People Are Happy. A Literature Review and Guide to Needed Research. *Psychological Science*, 7 (3), 181-185.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being the Science of Happiness and Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 32-43.

- Diener, E., Diener, R. B. (2001). Will Money Increase Subjective Well-Being? *Social Indicators Research*, 57, 119-169.
- Diener, E. (2005). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *SINET* 84, 2005, 1-6. Kättesaadav: https://www.soc.duke.edu/resources/sinet/back_issues/nov05.pdf, kasutamise kuupäev 05. jaanuar 2022.
- Diener, E., Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.
- Dinger, M., Thatscher, J. B., Treadway, D., Stepina, L., Berland, J. (2015). Does Professionalism Matter in the IT Workforce? An Empirical Examination of IT Professionals. *Journal of The Association for Information Systems*, 16 (4), 281-313.
- Dore, T. L. (2004). The Relationships Between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Software Developers. Boca Raton, Florida, USA.
- Dollard, M. F., Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Dospinescu, O., Dospinescu N. (2020). Workaholism in IT: Analysis of the Influence Factors. *Administrative Sciences*, 10 (4) 1-12.
- Drucker, P. F., (2003). Juhtimise väljakutsed 21. sajandiks. Kirjastus Pegasus.
- EAS IKT- raport (2019). Kättesaadav: <https://www.eas.ee/wpcontent/uploads/2019/01/IKT-raport.pdf>, kasutamise kuupäev 27. Veebruar 2022.
- Furnham, A., Goodstein, L. D. (1997). The Organizational Climate Questionnaire (OCQ). The 1997 Annual Vol 2, Consulting, 163-182.
- Fisher, C.D. (2003). Why do Lay People Believe that Satisfaction and Performance are Correlated? Possible Sources of a Common Sense Theory. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 753-777.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Hacker, C. C. (2003). Turnover: A Silent Profit Killer. *Information Systems Management*, 20 (2), 14-18.
- Harrison, V., Kemp, R., Brace, N., Snelgar, R. (2021). SPSS for Psychologists 7th ed. Red Globe Press, Macmillian International, 14.
- Hayes, A.F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. 2nd Edition. The Guilford Press (PROCESSv 3.4).

- Hervas, G., Vazques, C. (2013). Construction and Validation of a Measure of Integrative Well-Being in Seven Languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 1-11.
- Holm, K. (2021). Tööjõuturg pandeemia tõmbetuules. KPMG Äriblogi, Kättesaadav: <https://digipro.geenius.ee/>, kasutamise kuupäev 03. jaanuar 2022.
- Huff, L., Kelley, L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. (2015). Psychosocial Safety Climate as a Management Tool for Employee Engagement and Performance: A Multilevel Analysis. *International Journal of Stress Management*, 22 (2), 183-206.
- Idris, M. A., Dollard, M., F. (2011). Psychosocial Safety Climate, Work Conditions, and Emotions in the Workplace: A Malaysian Population – Based Work Stress Study. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 324 -347.
- James, L. A., James, L. R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5). 739-751.
- Kappelman, L., Nguyen, Q., McLean, E., Maurer, C., Johnson, V., Snyder, M., Torres, R. (2017). The 2016 SIM IT Issue and Trends Study. *MIS Quarterly Executive*, 16 (1), 47-80.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., Henrica, C. W. de Vet., Allard, J. van der Beek (2016). Cross-Cultural Adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Article in Work*, 53(3), 609-619.
- Kopperud, K. H., Nerstad, C. G. L., Dysvik, A. (2020). Should I Stay or Should I Go? The Role of Motivational Climate and Work-Home Spill Over for Turnover Intentions. *Frontiers in Psychology*, Volume 11, Article 1107.
- Kuenzi, M., Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35 (3), 634-717.
- Lawrence, R. J, Choi, C. C, Ko, C-H. E, McNeil, K. M., Minton, M. K, Wright, M.A, Kim, K. (2008). Organizational and Psychological Climate: A review of Theory and Research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), 5-32.
- LaFollette, W. R., Sims, H. P. (1975) Is Satisfaction Redundant with Organizational climate? *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 (2), 257-278.
- Ledford, G. E. (1999). Happiness and Productivity Revisited. *Journal of Organizational behaviour*, 20 (1), 25-30.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.

- Moran, E. T., Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-47.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behaviour*, 28 (2), 111-136.
- OSKA Raport Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonnauuring. Kättesaadav: <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/info-ja-kommunikatsioonitehnoloogia/>, kasutamise kuupäev 27. veebruar 2022.
- Park, N. Peterson, C., Szvarca, D., Molen, R. J. V., Kim, E. S., Collon, C. (2014). Positive Psychology and Physical Health: Research and Applications. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10, (3), 200-206.
- Patterson, M. G., West, M. A, Shaskleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis S., Robinson, D. L., Wallace, A. M. (2005). Validating Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity, and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Ploom, M.-A. (2021). Loo omale tuleviku IT-töökoht, anna ausalt teada, miks ja missugust tööandjat eelistad. *Geenius.ee*, kättesaadav: <https://digipro.geenius.ee/>, kasutamise kuupäev 05. jaanuar 2022.
- Pincheira, F. J. D., Garces, M. E. C. (2017). Effects of Organizational Climate and Psychosocial Risks on Happiness at Work. *Contaduria y Administration*, 63 (4). 1-14.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 147-164.
- Pryce-Jones, J., Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it? *Industrial and Commercial Training*, 46 (3), 130-134.
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodriguez, L. M., Ahumada -Tello, E. (2021). Workplace Happiness as a Trinomial of Organizational Climate, Academic Satisfaction, and Organizational Engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22 (3),1-28.
- Randhawa, G., Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates. Review of Literature and Proposed Model. *Journal of Management Research*, 14 (1), 25-40.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88 (1), 199-210.
- Rowntree, D. (1981). *Statistics Without Tears: An Introduction for Non-Mathematicians*. London: Penguin Books.

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potential: A Review of Research on Hedonic and Eudemonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*.57 (6), 1069-1081.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. (2021). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management and Organization*, 27 (3), 460-480.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard. The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherland and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43 (4) 320-348.
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy Work Investment, Personality and Organizational Climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073.
- Schneider, B., Reichers, A. E. (1983). On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36 (1), 19-39.
- Scott, K. S., Moore, K. S., Marcia P. M. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314.
- Sen, C., Rathore, M. (2018). Relationship Between Perceived Ethical climate and Organizational Commitment in the IT sector. *International Journal of Education & Management Studies*, 8 (1), 11-15.
- Singh, A., Mishra, A. K. (2011). A Study on Organizational Climate and Occupational Stress of Indian IT Executives: Biographical Perspectives. *Internationals Journal of Multidisciplinary Research*, 1 (7), 279-293.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Smith, P. S. (2002). Issues and Strategies for Reducing the Length of Self-Report Scales. *Personnel Psychology*, 55 (1), 167-194.
- Zalta, E. N., Nodelman, U., Allen, C., Perry, J.,(2011). The Stanford Encyclopedia of Philosophy. *The Metaphysics Research Lab*, (1-190). Stanford University. Kättesaadav: http://ruccs.rutgers.edu/images/personal-zenon-pylyshyn/class-info/Consciousness_2014/StanfordEncyclopedia/consciousness-temporal_sc.pdf, kasutamise kuupäev 05. november 2021.
- Viswesvaran C., Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (4), 216-226.
- Warr, P. (2013). Sources of Happiness and Unhappiness in the Workplace: A Combined Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106.
- Williams, P., Kern, M. L., Waters, L. (2016). Inside-Out-Outside-in: A dual Approach Process Model to Developing Work Happiness. *International Journal of Wellbeing*, 6(2), 30-56.

- Willyerd, K., Meister, J., C. (2010). 2020. aasta töökoht: Kuidas innovatiivne ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Kirjastus Hermes.
- Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. E-õpikud.
- Änilane, E. (2022), Veriffi värbamisjuht: me võtame inimesi juba praegu tihti tööle ilma CV-ta. *Tehnoloogiaajakiri Digi*, 1, (201), 68-74.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik ja kaaskiri

Dear partner, who is working at an IT company.

My name is Jane Barbo and I am doing research for my Master's thesis at Tallinn University of Technology.

The current events are affecting all of us and have also made it more difficult to gather answers to my questionnaire among the target audience.

I would like to ask for your help to achieve great results in my research. For that I need you to fill out a questionnaire that assesses the impact of your work environment on your sense of happiness (that you might feel most of your time). Your input would be greatly appreciated, as every question you answer makes my work more complete and helps to come to more meaningful conclusions. It will take you about 8-10 minutes to complete the questionnaire. The results are analyzed as a complete sample, which guarantees the confidentiality of the respondent.

The deadline for answering is Friday, March 11.

Do not hesitate to contact me if you have any questions barbojane@hotmail.com

Best regards

Jane Barbo

1=strongly disagree;	2=moderately disagree;	3=slightly disagree;	4=slightly agree;	5=moderately agree;	6=strongly agree
----------------------	------------------------	----------------------	-------------------	---------------------	------------------

No	Category	Pööratud skaala
	Organizational Climate	
	1.Clarity of Organizational Goals	
1	People have a good understanding of what the organization is trying to do	
2	The future direction of the company is clearly communicated to everyone	
3	Everyone who works here is well aware of the long-term plans and direction of this company	
4	There is a strong sense of where the company is going	
	2.Integratsioon	
5	There is very little conflict between departments here	
6	People in different departments are prepared to share information	
7	Collaboration between departments is very effective	
8	There is very little respect between some of the departments here*	*
	3.Involvement	
9	Changes are made without talking to the people involved in them*	*
10	People don't have any say in decisions which affect their work*	*
11	People feel decisions are frequently made over their heads*	*
12	There are often breakdowns in communication here*	*
	4.Supervisory Support	
13	Supervisors here are really good at understanding peoples' problems	
14	Supervisors here are friendly and easy to approach	
15	Supervisors can be relied upon to give good guidance to people	
16	Supervisors show an understanding of the people who work for them	
	5.Welfare	
17	This company pays little attention to the interests of employees*	*
18	This company tries to look after its employees	
19	This company cares about its employees	
20	This company tries to be fair in its actions towards employees	
	6.Innovation and Flexibility	
21	New ideas are readily accepted here	
22	This company is quick to respond when changes need to be made	
23	This organization is very flexible; it can quickly change procedures to meet new conditions and solve problems as they arise	
24	People in this organization are always searching for new ways of looking at problems	
	7.Reflexivity	
25	In this organization, the way people work together is readily changed in order to improve performance	
26	The methods used by this organization to get the job done are often discussed	

27	There are regular discussions as to whether people in the organization are working effectively together	
28	In this organization, time is taken to review organizational objectives	
	8.Effort	
29	People here always want to perform to the best of their ability	
30	People are enthusiastic about their work	
31	People are prepared to make a special effort to do a good job	
32	People here don't put more effort into their work than they have to*	*
	9.Pressure to produce	
33	In general, peoples' workloads are not particularly demanding*	*
34	Management require people to work extremely hard	
35	People here are under pressure to meet targets	
36	The pace of work here is pretty relaxed*	*

	Work addiction	
	Working Excessively	
37	I seem to be in hurry and racing against the clock	
38	I find myself continuing to work after my co-workers have called it quits.	
39	I stay busy and keep many irons in the fire.	
40	I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities.	
41	I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing memo, while taking on the telephone.	
	Working Compulsively	
42	It is important to me to work hard even when I do not enjoy what I am doing,	
43	I feel that there is something inside me that drives me to work hard.	
44	I feel obliged to work hard, even when it is not enjoyable.	
45	I feel guilty when I take time off work.	
46	It is hard for me relax when I am not working.	

	Happiness	
47	I think my life is useful and worthwhile	
48	I am satisfied with myself	
49	My life is full of learning experiences and challenges that make me grow	
50	I feel very connected to the people around me	
51	I feel able to solve the majority of my daily problems	
52	I think that I can be myself on the important things	

	Individual Work Performance	
	Task performance	
53	I managed to plan my work so that I finished It on time	
54	I kept in mind the work result I needed to achieve	
55	I was able to set priorities	
56	I was able to carry out my work efficiently	
57	I managed my time well	
	Contextual performance	
58	On my own initiative, I started new task when my old tasks were completed	
59	I took on challenging tasks when they were available	
60	I worked on keeping my job -related knowledge up to date	
61	I worked on keeping my work skills up to date	
62	I came up with creative solutions for new problems	
63	I took on extra responsibilities	
64	I continually sought new challenges in my work	
65	I actively participated in meetings and or consultations	
	Counterproductive work behaviour	
66	I complained about minor work-related issues a work	
67	I made problems at work bigger than they were	
68	I focused on the negative aspects of situations at work instead of the positive aspects	
69	I talked to colleagues about the negative aspects of my works	
70	I talked to people outside the organization about the negative aspects of my work	

Lisa 2. Liigse töötamise sageduste tabel

Punkti- vahemik	Sagedus	%	Cumulative Percent
1,4	1	1,0	1,0
1,6	3	3,0	4,0
1,8	2	2,0	5,9
2	7	6,9	12,9
2,2	4	4,0	16,8
2,4	2	2,0	18,8
2,6	1	1,0	19,8
2,8	6	5,9	25,7
3	8	7,9	33,7
3,2	9	8,9	42,6
3,4	6	5,9	48,5
3,6	5	5,0	53,5
3,8	8	7,9	61,4
4	4	4,0	65,3
4,2	8	7,9	73,3
4,4	9	8,9	82,2
4,6	5	5,0	87,1
4,8	4	4,0	91,1
5	2	2,0	93,1
5,2	3	3,0	96,0
5,4	1	1,0	97,0
5,8	1	1,0	98,0
6	2	2,0	100,0
Total	101	100,0	

Lisa 3. Sundusliku töötamise sageduste tabel.

Punkti- vahemik	Sagedus	%	Cumulative Percent
1,2	1	1,0	1,0
1,6	1	1,0	2,0
1,8	4	4,0	5,9
2	2	2,0	7,9
2,2	5	5,0	12,9
2,4	3	3,0	15,8
2,6	6	5,9	21,8
2,8	7	6,9	28,7
3	7	6,9	35,6
3,2	8	7,9	43,6
3,4	8	7,9	51,5
3,6	6	5,9	57,4
3,8	6	5,9	63,4
4	8	7,9	71,3
4,2	7	6,9	78,2
4,4	12	11,9	90,1
4,6	1	1,0	91,1
4,8	2	2,0	93,1
5	2	2,0	95,0
5,2	2	2,0	97,0
5,4	1	1,0	98,0
5,8	1	1,0	99,0
6	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

Lisa 4. Kirjeldav statistika

Sugu		N	Mean	Standard- hälve
OK Organisatsiooni eesmärkide selgus	Naised	47	5,05	0,760
	Mehed	54	4,63	0,971
OK Integratsioon	Naised	47	4,61	0,886
	Mehed	54	4,43	0,792
OK Kaasatus	Naised	47	4,36	1,058
	Mehed	54	4,22	1,122
OK Juhi toetus	Naised	47	4,78	1,107
	Mehed	54	4,83	0,942
OK Heaolu	Naised	47	5,18	0,875
	Mehed	54	4,85	0,978
OK Innovatsioon	Naised	47	4,63	0,969
	Mehed	54	4,50	0,935
OK Tagasiside	Naised	47	4,56	0,972
	Mehed	54	4,38	0,925
OK Panustamine	Naised	47	4,75	0,869
	Mehed	54	4,46	0,878
OK Töösurve	Naised	47	3,96	1,033
	Mehed	54	3,31	0,958
TS Liigne töötamine	Naised	47	3,71	1,034
	Mehed	54	3,41	1,076
TS Kompulsiivne töötamine	Naised	47	3,71	0,717
	Mehed	54	3,29	1,112
Tööõnn	Naised	47	4,65	0,750
	Mehed	54	4,85	0,679
STS Tööülesannete täitmine	Naised	47	4,62	0,743
	Mehed	54	4,49	0,842
STS Kontekstuaalne käitumine	Naised	47	4,68	0,959
	Mehed	54	4,65	0,832
STS Ebaproduktiivne käitumine	Naised	47	2,93	0,967
	Mehed	54	2,86	1,122

Lisa 6. Regressioonimudel sõltuv muutuja: kompulsiiivne töötamine

Mudel		Kordajate koefitsiendid		Standardiseeritud beeta	t-statistik	Olulisuse tõenäosus
		B	Standardvead			
1	(Constant)	2,185	0,324		6,734	0,000
	OK Töösurve	0,359	0,086	0,385	4,156	0,000

Lisa 7. Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: liigne töötamine

Mudel		Kordajate koefitsiendid		Standardiseeritud beeta	t-statistik	Olulisuse tõenäosus
		B	Standardvead			
1	(Constant)	1,956	0,348		5,623	0,000
	OK Töösurve	0,441	0,093	0,432	4,766	0,000
2	(Constant)	2,767	0,533		5,196	0,000
	OK Töösurve	0,423	0,092	0,414	4,615	0,000
	OK Kaasatus	-0,174	0,087	-0,179	-1,990	0,049

Lisa 8. Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: tööõnn

Mudel		Kordajate koefitsiendid		Standartiseeritud beeta	t-statistik	Olulisuse tõenäosus
		B	Standardvead			
1	(Constant)	3,633	0,334		10,864	0,000
	OK Innovatsioon	0,246	0,072	0,326	3,433	0,001
2	(Constant)	4,274	0,427		10,005	0,000
	OK Innovatsioon	0,225	0,071	0,298	3,182	0,002
	OK Töösurve	-0,151	0,065	-0,219	-2,334	0,022
3	(Constant)	3,697	0,506		7,307	0,000
	OK Innovatsioon	0,171	0,075	0,226	2,294	0,024
	OK Töösurve	-0,136	0,064	-0,198	-2,130	0,036
	OK Heaolu	0,154	0,075	0,203	2,050	0,043

Lisa 9. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Jane Barbo (sünnikuupäev: 07.12.1975)

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

Organisatsiooni kliima mõju, töösõltuvuse esinemisele ja selle seotus tööõnne ja subjektiivsete hinnangutega töösooritusele IT-töötajatel.

mille juhendaja on

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

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

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

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

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*