

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Carol Stopkin

TÖÖGA RAHULOLU LÄÄNEMAA LASTEAEDADE NÄITEL

Lõputöö

Õppekava RAHVUSVAHELINE MAJANDUS JA ÄRIKORRALDUS,

peaeriala rahvusvaheline äritegevus

Juhendaja: Olev Tõru, MBS

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8364 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Carol Stopkin

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 143384 BDÄR

Üliõpilase e-posti aadress: carolstopkin@gmail.com

Juhendaja: Olev Tõru, MBSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖRAHULOLU OLEMUS JA OLULISUS.....	7
1.1. Tööraahulolu olemus ja seda mõjutavad tegurid.....	7
1.2. Tööraahulolu olulisus	11
1.3. Tööraahulolu uurimismeetodid	14
2. TÖÖRAHULOLU UURINGU METOODIKA JA LÄÄNEMAA LASTEAEDADE ÜLEVAADE	17
2.1. Läänemaa lasteaedade ülevaade	17
2.2. Uuringu eesmärk ja meetoodika.....	18
2.3. Tööraahulolu uuringu läbiviimine Läänemaa lasteaedades	19
3. TÖÖRAHULOLU UURINGU TULEMUSTE ANALÜÜS.....	21
2.1. Tööraahulolu uuringu tulemused.....	21
2.2. Järeldused tööraahulolu uuringust ning autoripoolsed ettepanekud.....	37
KOKKUVÕTE	39
SUMMARY	41
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	44
LISAD	47
Lisa 1. Uuringu küsimustik	47
Lisa 2. Vastajate hinnangud väidete olulisusele.....	53
Lisa 3. Töötajate kommentaarid juhtimisega rahulolule	55
Lisa 4. Töötajate kommentaarid informatsiooni kättesaadavusega rahulolule.....	56

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on selgitada välja Läänemaa lasteaedade töötajate tööga ning seda mõjutavate teguritega rahulolu.

Lõputöö uurimisprobleemiks oli ülevaate puudumine Läänemaa lasteaedade töötajate tööga rahulolust.

Uurimismeetodina kasutati kvantitatiivset meetodit. Töötajate hinnangute väljaselgitamiseks erinevatele töörahulolu mõjutavate tegurite suhtes ning nende omapoolsete kommentaaride kogumiseks koostas lõputöö autor ankeetküsimustiku, millele töötajad said vastata internetis. Küsimustik jagunes lähtuvalt Herzbergi kahe faktori teooriast kaheteistkümneks teemaplokiks (töötingimused, juhtimine, kaasamine, töötasu, informatsiooni kättesaadavus, kollektiiv, suhted, tagasiside, motiveerimine, arenguvõimalused, saavutusvajadus, üldine maine). Töötajad said väidetele hinnanguid anda Likerti 5-pallilise skaala järgi.

Läbiviidud uuringu tulemuste põhjal teeb lõputöö autor järeldused ning ettepanekud, mille esitab Haapsalu aselinnapeale ning Lääne-Nigula valla haridusnõunikule.

Uuringu tulemustest selgub, et Läänemaa lasteaedade töötajad on enda tööga ning seda mõjutavate teguritega pigem rahul. Kõige rohkem on lasteaedade töötajad rahul suhete ja lasteaia üldise mainega ning kõige vähem ollakse rahul tagasiside ja kaasamisega. Uuringu tulemustest selgub ka asjaolu, et kõige kõrgemaid hinnanguid töörahulolu mõjutavatele teguritele annavad juhtkonna töötajad ning kõige madalamaid abipersonali töötajad. Pedagoogide hinnangud jäävad sinna vahepeale, kuid enamasti sarnanevad juhtkonna töötajate hinnangutele.

Võtmesõnad: tööga rahulolu, töörahulolu mõjutavad tegurid, Läänemaa lasteaedade töötajad

SISSEJUHATUS

Töötajate tööga rahulolu on iga organisatsiooni jaoks väga tähtis, kuna rahulolevad töötajad on motiveeritumad ning teevad oma tööd suurema pühendumusega. Sellest tulenevalt on organisatsiooni jaoks väga oluline teada, milline on töötajate hinnang töörahulolule. Läbi rahulolu uuringute on organisatsioonil võimalik teada saada, mis tekitab töötajates rahulolematust ning selle põhjal saab juhtkond teha muudatusi rahulolu suurendamiseks.

Lasteaia töötaja peamine tööülesanne on pakkuda lastele parimat alusharidust ning õpet eelseisvaks eluks. Seega on väga tähtis töötajate rahulolu, et nende töötulemus oleks kõrge kvaliteediga. Läänemaa lasteaedades ei ole varem sellist uuringut läbi viidud ning seetõttu puudub ülevaade töötajate tööga rahulolust. Sellest tulenevalt otsustas autor just nende uurimisobjektide kasuks.

Lõputöö uurimisprobleemiks on ülevaate puudumine Läänemaa lasteaedade töötajate töörahulolust.

Uurimisprobleemist tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada, kuivõrd on Läänemaa lasteaedade töötajad oma tööga ning seda mõjutavate teguritega rahul. Autor seadis endale ka lisaeesmärgiks välja selgitada, kuidas erineb töötajate tööga rahulolu ametipositsioonide lõikes.

Eesmärgi täitmiseks on töö koostaja püstitanud järgmised uurimisülesanded:

1. Ülevaate andmine Läänemaa lasteaedadest
2. Uuringu läbiviimine Läänemaa lasteaedades
3. Tulemuste analüüsimine
4. Järelduste ning ettepanekute tegemine

Eesmärgi saavutamiseks kasutatakse kvantitatiivset uurimisviisi, mille käigus viiakse läbi küsitlus Läänemaa lasteaedade töötajate seas, lähtudes Herzbergi kahe faktori teooriast. Lasteaedade

töötajad saavad hinnata erinevaid tegureid, mis mõjutavad nende tööd ning avaldada mõtteid läbi avatud küsimuste.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis selgitatakse töörahulolu olemust ning vaadatakse töörahulolu mõjutavaid tegureid. Lisaks selgitatakse töörahulolu olulisust ning tutvutakse erinevate rahuloluteooriate ja uurimismeetoditega. Teises peatükis antakse ülevaade Läänemaa lasteaedades, tuues seejuures välja linna ning maa lasteaiad. Samuti kirjeldatakse uuringu eesmärki ning metoodikat. Lisaks antakse ülevaade töörahulolu uuringu läbiviimisest Läänemaa lasteaedades. Kolmandas peatükis analüüsitakse Läänemaa lasteaedades läbiviidud töörahulolu uuringu tulemusi. Seejuures tehakse ka järeldusi ning ettepanekuid, mis aitaksid töörahulolu tõsta.

Koostatud töö on kasulik nii Haapsalu linnale kui ka Lääne – Nigula vallale, kuna aselinnapea ning valla haridusnõuniku sõnul puudub neil ülevaade Läänemaa lasteaedades töötavate töötajate tööga rahulolust. Uuringu tulemustest on aselinnapea ning haridusnõunik sellekohase informatsiooni puudumise tõttu väga huvitatud. Saadud tulemuste põhjal on nii linnal kui ka vallal võimalik tegeleda töötajate poolt esitatud rahulolematust tekitavate probleemidega.

Töö autor tänab koostöö ja panuse eest lõputöö juhendajat Olev Tõru, Haapsalu aselinnapead Liina Põldu ning Lääne-Nigula valla haridusnõunik Kaie Talvingut.

1. TÖÖRAHULOLU OLEMUS JA OLULISUS

Esimeses peatükis selgitatakse töörahulolu olemust ning antakse ülevaade töörahulolu mõjutavatest teguritest. Tuuakse välja ka kolm tuntumat rahuloluteooriat. Lisaks selgitatakse töörahulolu olulisust nii organisatsiooni kui indiviidi jaoks ning kirjeldatakse töörahulolu uurimismeetodeid.

1.1. Töörahulolu olemus ja seda mõjutavad tegurid

Töörahulolu on organisatsioonikäitumises üks enim uuritavaid valdkondi (Job Satisfaction...2015). Esmakordselt kirjeldati töörahulolu, kui mõjusat tegurit, ühes populaarseimas ning suurimas eksperimendis kogu ajaloos ehk Hawthorne'i uurimuses aastail 1924-1933 (The Hawthorne...2008). Uuringutest järeldus esialgu, et muudatused töötingimustes (valguse intensiivsuse muutmine töökohal) suurendavad ajutiselt tööproduktiivsust. Hiljem selgus aga, et tootlikuse tõus ei tulene ainult tingimuste muutmisest, vaid hoopis töötajatele osaks saanud kõrgemal tasemel tähelepanust. See andis kinnitust sellele, et inimesed ei tööta ainult tasu eesmärgil vaid ka muul otstarbel, mis omakorda andis põhjust uurida edasi teisi töörahulolu mõjutavaid tegureid ja viis motivatsiooniteooriateni. (Kaur 2012)

Töörahulolu määratlemiseks leiab internetist ning kirjandusteostest hulganisti erinevate autorite lähenemisviise, kuna töörahulolul ei ole ühte kindlat tähendust. Kõige enam kasutatakse töörahulolu mõiste kirjeldamiseks Locke käsitlust, mille kohaselt on töörahulolu nauditav või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töötulemuse tunnustamisest ja hindamisest. See tähendab seda, et töörahulolu sõltub sellest, kui palju vastab töötulemus töötaja ootustele ja väärtustele. (Locke 1969: 317) Teise populaarse ehk Spectori käsitluse kohaselt on töörahulolu tunnete kogum, mida töötaja tunneb enda töö erinevate aspektide suhtes. Nendeks aspektideks on näiteks tasustamine, suhted kolleegidega, hüvitamine ja rahulolu töötingimustega. (Aziri 2011) Kui inimesel on kõrge tööga rahulolu, siis on ta positiivselt meelestatud oma töö osas, samal ajal kui madala töörahulolu korral on inimesel töö osas negatiivsed tunded (Robbins, Coulter 2012: 375). Ka Luthansi määratluse järgi näitab tööga rahulolu, kuivõrd positiivselt või negatiivselt

töötaja tunnetab tööd, töökorraldust ning suhteid töökaaslastega. Tavaliselt tajutakse rahuloluna seda, kuivõrd tehtud töö annab tulemuseks need asjad, mis on töötaja jaoks olulised. Üldjuhul võrdleb inimene tegelikku olukorda oma väärtustega ning seejärel kujundab hoiaku, olles siis vastavalt kas rahulolev või rahulolematu. (Luthans 2011:114)

Lisaks eelpool olevatele määratlustele on paljud teadlased esitanud töörahulolu definitsiooni veel mitut eri moodi, kuid kõiki neid ei jõua lõputões välja tuua, vaid mõne neist. Cranny, Smithi ja Stone meelest ei ole näiteks vaja töörahuolu defineerimisel eristada rahulolu ja rahulolematust, kuna need on sama nähtuse eri tahud. Nende väitel on töörahulolu afektiivne ehk emotsionaalne reaktsioon tööle või tulemusele, mis tuleneb tegeliku tulemuse võrdlusest oodatud või soovitud tulemusega. (Weiss 2002: 174) Lisaks kirjeldab tööga rahulolu ka vajaduste rahuldatus astet ja näitab seda, kuidas töötajatele tema töö meeldib (Alas 2002: 44). Tööga rahuolu võib kirjeldada ka kui oma tööga seotud väärtuste tunnetust ning nende väärtuste harmoonilisust isiku individuaalsete vajadustega (Arslan, Acar 2013: 283). Frederick Herzbergi järgi on tööga rahulolu töötaja hoiakute tase ning need hoiakud oma töö suhtes määravad ära inimese edukuse või läbikukkumise. Lisaks jõudis Herzberg järeldusele, et rahulolu vastandiks ei ole rahulolematust vaid mitterahulolu ning rahulolematuse vastandiks on mitte rahulolematust. (Robbins, Coulter 2012: 434)

Töörahulolu mõiste kirjeldamiseks on küll väga palju erinevalt sõnastatud definitsioone, kuid tegelikkuses on nende tähendus üldjuhul sama. Üldiselt võib öelda, et tööga rahulolu on üks hoiakutest, mida töötaja tunneb oma töö ja seda mõjutavate tegurite suhtes, olles siis nendega rohkem või vähem rahul.

Töörahulolu mõjutavad väga paksud erinevad tegurid. Kirjandusallikate järgi on töörahulolule antud kaks lähenemist: individuaalne töörahulolu ja organisatsiooniline töörahulolu. Individuaalne töörahulolu näitab töötaja hinnangut oma töö sisule ja töörahulolu mõjutavatele teguritele. Organisatsiooniline töörahulolu on hinnang organisatsiooniga seotud teguritele. (Robbins, Judge 2012)

Töörahulolu mõjutavaid tegureid jaotatakse enamasti sisemisteks ja välisteks. Sisemisteks faktoriteks on näiteks töö ise, tunnustus ja vastutus ning välisteks teguriteks palk, töökeskkond ning edutamisevõimalused (Alas 2002: 45). Eelnevate tegurite puhul tuleb arvestada sellega, et need võivad tekitada nii rahuolu kui ka rahulolematust töötajas. Rahuoleva töötaja puhul saab

organisatsioon arvestada lojaalse ja usaldusväärse töötajaga, kes teeb oma tööd pühendumusega. Rahulolematu töötaja puhul on mõju organisatsioonile negatiivne- need töötajad puuduvad või hilinevad oma töökohale tihti, põhjustavad õnnetusi, streike ja sabotaaži ning lisaks vahetavad tihedamini töökohta. (Byars, Rue 1991: 303)

Luthans (2011: 141) on määratlenud viis kõige olulisemat faktorit, mis mõjutavad tööga rahulolu ning nendeks on:

1. Töö ise- Töö sisu on peamine rahulolu allikas. Töö peab olema inimese jaoks huvitav ning väljakutseid pakkuv, lisaks andma võimaluse võtta vastutust.
2. Palk- Raha on töörahulolu puhul väga oluline faktor. See mitte ainult ei rahulda töötaja põhivajadusi, vaid aitab saavutada ka kõrgemat rahulolu. Lisahüved on samuti olulised, kuid mitte nii suure mõjutusega. Lisaks peab saadud tasu suurus töötaja silmis olema õiglane, peegeldama nende osalust ja panust ettevõttes.
3. Edutamine- töötajal peab olema organisatsioonis võimalus edasiarenguks. Mida kõrgemale töötaja enda karjääriredelil ronib, seda rahulolevam ta on.
4. Juhtimine- juhendaja roll töökohal on väga tähtis. Juhendaja peab töötajale andma talle väljakutseid pakkuvaid ülesandeid ning samuti vajadusel tekkinud probleemide puhul abistama. Töötaja jaoks on väga oluline, et juht temast hooliks. Töötajate jaoks on väga oluline, kui juht neid oluliste otsuste tegemisel kaasab, see tõstab märgatavalt nende rahulolu.
5. Kaastöötajad- läbisaamine kaastöötajatega on väga oluline. Ühte hoidev, üksteist toetav ning abistav meeskond tagab kõrgema töörahulolu.

Sellest ajast alates, kui töörahulolu hakati rohkem tähtsustama, on välja tulnud mitmete omavahel seotud teooriatega. Kolm kõige tuntumat, mida järgnevalt vaatame, on Abraham Maslowi vajadustepüramiid, Frederick Herzbergi kahefaktori teooria ning David McCallandi vajaduste teooria. Töörahulolu seostatakse tihtipeale motivatsiooniga. Töökoha puhul on välise motivatsiooni puhul tegemist käegakatsutava tasuga: palk, turvalisus, töökeskkond ja töötingimused. Sisemine motivatsioon seostub psühholoogiliste vajaduste rahuldamisega: võimalus rakendada oma võimeid, olla tunnustatud. Motivatsioon määrab töössesuhetumise- parema töössesuhetumiseega kaasneb mitu korda sagedamini arvamus, et töö on huvitav, mõtlemist, enesetäiendamist ning kõikide võimete rakendamist nõudev. (Alas, 2008: 122)

Kõige tuntum ehk Abraham Maslowi vajadustepüramiid eristab viit vajaduste taset. Alt poolt ülesse minnes on need esitatud järgmiselt- füsioloogilised vajadused, turvalisuse vajadus, kuulumise vajadus, tunnustuse vajadus ja eneseteostuse vajadus. Inimese vajadused kasvavad hierarhiliselt alt üles ja kõrgema taseme vajadused ei teki enne kui madalamad on rahuldatud. (Alas, 2008: 123) Esimese astme füsioloogilised vajadused moodustavad esmased vajadused nagu vesi, toit, hapnik puhtus jne (Vadi, 2001: 94). Tööraahulolu koha pealt on selleks füsioloogiliseks vajaduseks palk (Virovere *et al.* 2005: 107). Teine tase ehk turvalisuse vajadus tähendab tööraahulolu puhul töötingimusi ja tööga kindlustatuse tunnet. Kuulumisvajadus, mis on püramiidis kolmas tase, tähendab head läbisaamist töökaaslastega ning osalemist meeskonnatöös (Vadi, 2001: 95). Tunnustusvajaduse puhul tahab töötaja iseseisvalt tegutseda ja otsustada, mille juures on väga oluline tagasiside tehtud soorituste kohta (Virovere *et al.* 2005: 107). Kõige kõrgem tase ehk eneseteostuse vajadus väljendub selles, et töötaja soovib ennast arendada ja enda võimeid maksimaalselt kasutada (Vadi, 2001: 95). Lihtsamalt öeldes saab madalama taseme vajadusi rahuldada eelkõige väliselt ning kõrgema taseme vajadusi sisemiselt.

Teiseks tuntud teooriaks on Frederick Herzbergi kahe faktori teooria, mis käsitleb hügieeni- ja motivatsioonifaktoreid. Herzberg käsitles inimesi kahel kujul: kui nad olid õnnelikud ja tööga rahul ning kui nad ei olnud tööga rahul. Ta jõudis järeldusele, et kõik rahulolu ja mitterahulolu põhjustavad tegurid saab jagada kahte rühma (Alas, 2008: 124):

- hügieenifaktorid- need, mis mõjutavad tööga rahulolematust;
- motivatsioonifaktorid- need, mille olemasolu võib tekitada rahulolu.

Tema sõnul ei tähenda rahulolu puudumine veel rahulolematust ning kui juht rakendab motivatsioonifaktorid, tõstab ta rahulolu taset. (Alas, 2008: 124)

Hügieenifaktoriteks on: töötingimused, juhtimine, kaasamine, töötasu, informatsiooni kättesaadavus, kollektiiv, suhted, tagasiside, asutuse üldine maine. Motivatsioonifaktoriteks on motiveerimine, arenguvõimalused ning saavutusvajadused.

Maslow keskendub oma teoorias vajadustele ja motiividele, Herzberg seevastu keskendub pigem eesmärkidele ning stimulaatoritele, mis vastavad nendele vajadustele (Behjati 2014: 67).

Kolmanda tuntud teooria autoriks on David McClelland, kelle teooria põhineb kolmel vajadusel, mis on peamised motivaatorid töökohal (Robbins, Judge, 2012: 434). McClellandi teooria sai alguse Maslowi eneseteostusvajaduse olemuse selgitamisest (Vadi, 2001: 97). Tema teooria erineb

kahest eelmisest selle poolest, et tema sõnul tegelevad inimesed paljude erinevate vajaduste rahuldamisega korraga (Türk, 2005: 40).

Antud teooria kolm vajadust on järgnevad (Robbins, Judge, 2012: 434):

- saavutusvajadus- vajadus saavutada ja ületada enda isiklikke eesmärke, lisaks riskida ning panna ennast vastutusrikastesse olukordadesse;
- kuulumisvajadus- vajadus luua ja säilitada häid ja sõbralikke suhteid;
- võimuvajadus- vajadus mõjutada ning kontrollida teiste käitumist, võtta nende käitumise eest vastutust.

Inimesed, kellel on kõrge saavutusvajadus soovivad eelkõige tõsta isiklikke suurepärasuse standardeid. Neile meeldib saada regulaarselt tagasisidet ja nad püüdleavad edukuse poole. Inimesed, kellel on kõrge kuulumisvajadus tunnevad muret teiste inimeste tunnete pärast, hoolivad sellest, mida teised tunnevad ja vajavad. Sellised inimesed on suurepärased kaatöötajad, kuid juhi positsioonil pole kõrge kuulumisvajadus eriti hea. Seda sellel põhjusel, et siis ei suudeta anda objektiivset tagasisidet oma alluvale ja samuti liiga head sõprusushted ühe töötajaga võivad tekitada teistes töötajates ebavõrdsuse tunnet. Kõrge võimuvajadusega inimesed otsivad kontrollivõimalust ja sotsiaalselt staatust ning on rõõmsad ametikõrgenduste, tiitlite ja autasude üle. McCellad leiab, et kõrge võimuvajadus on hea juhi efektiivsuse eelduseks. (Ibid)

Erinevalt kahest eelmisest teooriast on McCellandi teoorial parim taust, kuid samas ei ole see teooria nii praktiline kui eelnevad (Ibid).

1.2. Tööraahulolu olulisus

Tööraahulolu on organisatsioonikäitumise uuringutes väga oluline aspekt, kuna sellel on tugev mõju töö kontekstile. Tööraahulolu puhul ei saa me vaadata ainuüksi selle olulisust organisatsiooni jaoks, vaid peame vaatama ka selle olulisust töötaja jaoks. Rahulolev töötaja mõjub organisatsioonile igal juhul positiivselt ning rahulolematu töötaja pigem negatiivselt, samamoodi mõjutab tööga rahulolu ja rahulolematu ka töötaja igapäeva elu, sealjuures tema vaimset ja füüsilist tervist.

Organisatsiooni seisukohalt on tööraahulolu väga oluline, kuna sellel on potentsiaali mõjutada laiaulatuslikult töötaja käitumist töökohal ning lisaks aitab see kaasa töötaja heaolule (Lan *et al* 2013, 629). Peale Hawthorne uuringuid uskusid mitmed juhid, et õnnelikud töötajad on

produktiivsemad (Robbins, Judge 2012). Lisaks on paljud tööandjad tunnistanud, et mida õnnelikumad nende töötajad on, seda parem on nende suhtumine töösse, seda rohkem on nad motiveeritud ning ka töötulemused on paremad (Job Satisfaction... 2015). Näiteks meelitavad õnnelikud töötajad ettevõttele rohkem uusi kliente, kuna nende pakutav teenindus on oluliselt parem kui rahulolematu töötaja oma. Õnnetunne parandab ka töötajate otsuste tegemise võimet. Õnnelikel töötajatel on kõrge töörahulolu tase, kuna nad tunnevad ennast enda töökohal mugavalt ja naudivad töö tegemist, mis omakorda tagab organisatsiooni efektiivsuse tõusu. (Ali *et al.* 2013: 47) Kõrge töörahulolu tõstab ka töötajate enesekindlust ja lojaalsust ettevõtte suhtes, lisaks on nad valmis rohkem pingutama ettevõtte eesmärkide saavutamise nimel (Rusbult *et al.* 1988: 616).

Kui töötajad, kelle tööga rahulolu on kõrge, annavad organisatsioonile positiivset mõju siis madala töörahulolu tasemega töötajate puhul on mõju pigem negatiivne. Töötajate madala töörahulolu tulemusena suureneb tööjõu volavus ning töötajad võivad töölt rohkem puududa. Lisaks ei ole madala töörahulolu tasemega töötajad nii produktiivsed ja lojaalsed kui seda on rahulolevad töötajad.

Uuringud on näidanud, et rahulolu ja töötajate töölt puudumise vahel on seos, kuid see on pigem nõrk. Rahulolematud töötajad tõenäoliselt puuduvad rohkem töölt, kuid siiski mõjutavad teised tegurid suhteid rohkem. Ka rahulolevad töötajad võtavad vabu päevi ning selle põhjuseks on see, et paljud organisatsioonid annavad haiguspäevade eest hüvitist, mis julgustabki töötajaid rohkem töölt puuduma. (Robbins, Judge, 2012: 375) Töötajate töölt puudumine põhjustab organisatsioonile tõsisid lisakulusid, seetõttu tegelevad juhid pidevalt sellega, et välja mõelda kuidas töötajate puudumist vähendada. Kõrge töörahulolu ei taga alati madalat töölt puudumiste arvu, kuid madal töörahulolu pigem tagab kõrge puudumiste arvu. Sellest tulenevalt keskendutakse sellele, et tõsta töötajate rahulolu. (Aziri 2011: 85)

Töölt puudumise kõrval võib madal töörahulolu viia ka täieliku lahkumiseni organisatsioonist. Töötajad lahkuvad tihtipeale ettevõttest, kuna nende töö polnud nauditav, nende tugevused ei leidnud kasutust ning neil ei olnud võimalust tõusta karjääriredelil (Goler *et al.* 2018). Juhi ülesandeks on pakkuda töötajale huvitavat ning väljakutseid pakkuvat tööd, et tal oleks võimalus arenemiseks (Robbins, Judge, 2012: 88). Kui töötaja tunneb, et tal ei ole praeguses ettevõttes võimalust karjääriredelil tõusmiseks, siis suure tõenäosusega otsib ta endale uue töökoha, kus tal selleks võimalus võib olla. Organisatsiooni seisukohast tekitab see lisakulutusi, kuna uue töötaja värbamine ja koolitamine nõuab investeerimist.

Tööraahulolu puhul on üheks väga tähtsaks teguriks ka töötajate lojaalsus, mida iga juht peaks silmas pidama. Kui töötajad ei ole ettevõttele lojaalsed, võib see põhjustada tõsisid negatiivseid tagajärgi. Vanderbergi ja Lance läbiviidud uuringud näitasid tugevat seost tööraahulolu ja lojaalsuse vahel. Uuringud tõestasid, et mida suurem on töötajate tööga rahulolu, seda lojaalsemad nad organisatsioonile on. Suure tõenäosusega räägivad rahulolevad töötajad organisatsiooni kohta head ka oma tuttavatele. (Aziri 2011: 85)

Kuigi mõned uuringud väidavad, et tööraahulolu ja produktiivsuse vaheline seos on muutunud, näitavad üle 300 uuringu, et nende vaheline seos on väga tugev. Rahulolevate töötajatega organisatsioonid on rohkem efektiivsemad kui rahulolematute töötajatega ettevõtted. (Robbins, Judge, 2012: 375) Madala tööraahulolu puhul kandub töötaja panus tulemustesse negatiivselt- töötaja ei ole täielikult pühendunud ning soovitud tulemuse saavutamiseks ei anna endast maksimumi. Kuna tööandjatele on väga oluline, et töötulemused oleks parimad ja ettevõtte edukas, peaks nende peamine prioriteet olema töötajate tööga rahulolu tagamine.

Tööraahulolust tingitud positiivsed ja negatiivsed mõjud ei kandu edasi ainult organisatsioonile, vaid ka töötaja isiklikule elule ja tervisele, mis võib avaldada mõju rahulolule eluga. Tööraahulolu ja eluga rahulolu vahelise seose kirjeldamiseks on olemas kolm teooriat: ülekandumise teooria, kompensatsiooni teooria ja segmentimisteooria. Esimese teooria kohaselt mõjutab töökeskkond otseselt töötajate eluga rahulolu. Kui töökeskkond on meeldiv ja nauditav tagab see töötaja jaoks ka kõrge rahuolu eluga. Negatiivne töökeskkond tekitab töötajas aga ebameeldivaid tundeid ning kahjustab ka eluga rahulolu. Teine ehk kompensatsiooni teooria eeldab, et töökeskkond ja rahulolu eluga on negatiivses seoses. See teooria väidab, et kui inimese elus läheb ühes valdkonnas halvasti, siis investeerib ja väärtustab ta teist veel rohkem. Kui töö on inimese jaoks ebameeldiv, otsib ta rahulolu väljaspool töökohta ja need võivad tekitada kõrget rahuolu eluga. Vastupidine olukord on juhul, kui inimene on oma isiklikus elus rahulolematu ning leiab tööd tehes rahulolu. Kolmanda ehk segmentimisteooria kohaselt puudub töö ja eluga rahulolu vahel seos. Sõltumata sellest, kas inimese töökeskkond on meeldiv või ebameeldiv, näevad teoreetikud vähest mõju sellel inimese üldisele eluga rahulolule. (Allen *et al*, 2009) Mitmed tänapäevased uuringud leiavad, et töötajad, kes jäävad oma töökohale kohusetundest on vastuvõtlikumad mitmetele terviseprobleemidele, sealhulgas kurnatusele, stressile ning läbipõlemisele (Mielach, 2012).

Kokkuvõtvalt saab öelda, et rahulolu on üsna oluline nii organisatsiooni kui ka töötaja enda jaoks. Rahulolu mõju organisatsioonile kajastub nii töötulemustes kui ka lojaalsuses ettevõttele. Rahuloleva töötaja puhul on töötulemused paremad ning lojaalsustase kõrgem, rahulolematu töötaja töö kvaliteet on kehva, ta puudub töölt tihedamini ning lõpuks võib töölt üldse lahkuda. Rahulolu tööga võib töötaja töövälisele elule avaldada ka positiivset mõju, tõstes näiteks tema enesehinnangut. Töölt kaasa võetud rõõmud ning hea tuju kanduvad edasi ka koduseinte vahele, jagatakse oma rõõme kodustega ning ollakse rohkem avatumad. Rahulolematus avaldab aga omakorda negatiivset mõju, tekitades inimesele stressi ning põhjustades nende kiiremat läbipõlemist. Lisaks tekitavad töölt kaasa võetud probleemid pingeid ka kodus.

1.3. Tööraahulolu uurimismeetodid

Tööraahulolu mõjutavaid tegureid on väga palju ning tööraahulolu ja tööraahulolematusel on omakorda tugev mõju organisatsiooni tulemuslikkusele ja edule, lisaks on sellel mõju ka töötaja üldise eluga rahulolule. Tööraahulolu uurimine ning vajadusel selle tõstmine on oluline nii organisatsiooni kui indiviidi seisukohalt. Selleks, et selgitada välja töötajate tööraahulolu või tööraahulolematus, on mitmed autorid välja töötanud erinevaid tööraahulolu uurimismeetodeid.

Tööraahulolu uurimine liigitub personaliuuringute alla, mida viiakse läbi tööanalüüsi käigus. Tööraahulolu uuringuid viiakse läbi nii suuliselt kui kirjalikult. Uuringute läbiviimiseks kasutatakse mitmesuguseid meetodeid: ankeetküsitlus (*questionnaire*), intervjuu (*interview*), vaatlus (*observation*) ning tööanalüüs (*functional job analysis*). (Türk, 2005: 70-71)

Tööraahulolu mõõtmiseks on kõige populaarsem andmekogumise meetod ankeetküsitlus (Ghauri, Grønhaug, 2004: 105). Anonüümsed ankeetküsitlused annavad häid tulemusi töötajate rahulolule organisatsioonikultuuri, väärtuste ja juhtide tegevusega (Türk, 2005: 71). Küsitlusuurimuse eelisteks peetakse tavaliselt seda, et selle abil on võimalus koguda suur andmestik, säästa uurija aega ja vaeva ning talletada andmeid kiiresti (Hirsjärvi *et al*, 2005: 1182). Ankeetküsitlusi saab töötajatele vastamiseks jagada nii paber kandjal kui ka internetikeskkonnas. Käesoleva töö raames kasutab autor samuti uuringu läbiviimiseks ankeetküsitlust.

Teiseks levinumaks tööraahulolu uurimise meetodiks on intervjuu. Intervjuu on suhteliselt kallis ja aeganõudev meetod, kuid selle käigus vesteldakse töötajaga otse ning see võimaldab saada töötajalt infot, mida teised meetodid ei võimalda (Türk, 2005: 73). Intervjuu suureks eeliseks teiste

andmekogumise meetodite ees on tema paindlikkus ning võimalus andmekogumist vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida. Näiteks võib varieerida käsitlevate teemade järjekorda, samuti on vastuste tõlgendamiseks palju rohkem võimalusi kui näiteks ankeetküsitluse puhul. (Hirsjärvi *et al.* 2005: 192)

Enamjaolt kasutatakse töörahulolu mõõtmiseks üldist teaduslikku uurimismeetodit nagu küsimustik. Kõige sagedamini kasutatavad tehnikad töörahulolu mõõtmiseks sisaldavad tavaliselt Minnesota rahulolu küsimustikku ning tööd kirjeldava indeksi meetodit. (Aziri 2011: 82)

Minnesota rahulolu küsimustik töötati välja Minnesota ülikoolis, see on paberi ja pliiatsi tüüpi küsimustik, mida saab rakendada nii individuaalselt kui ka grupis. Lisaks ei võta see arvesse soolisi erinevusi. Antud küsimustikul on olemas üks lühike vorm ja kaks pikka vormi, mis pärinevad aastatest 1967 ja 1977. Nende kahe aastakäigu küsimustiku erinevus seisneb selles, et 1977. aasta küsimustik on rohkem tasakaalus, kui 1967. aasta oma. Küsimustikuga saab mõõta 20 tööfunktsiooni Likerti viie-palli skaalal ning küsimustikule vastamine võtab tavaliselt aega 15-20 minutit. (Aziri, 2001: 82) Küsimustiku eesmärk on anda töötajale võimalus hinnata, kuidas ta ennast erinevate tööd mõjutavate tegurite suhtes tunneb, millega ta on rahul ning millega mitte.

1967. aasta Minnesota rahulolu küsimustiku versioon kasutab järgnevat vastuseskaalat (Aziri, 2011: 82):

- ei ole rahul,
- pigem rahul,
- rahul,
- väga rahul,
- täiesti rahul.

1977. aastast pärinev versioon Minnesota rahulolu küsimustikust kasutab järgnevat vastuseskaalat (Aziri, 2011: 82):

- väga rahul,
- rahul,
- ei ole rahul ega rahulolematu,
- rahulolematu ,
- väga rahulolematu.

Antud küsimustikuga saadakse hinnanguid järgmistele töörahulolu mõjutavatele teguritele: kaastöötajad, saavutused, tegevus, areng, autoriteet, organisatsiooni poliitika, töötasu, moraalsed väärtused, loovus, sõltumatus, turvalisus, sotsiaalsed teenused, sotsiaalne staatus, tunnustamine, vastutus, läbisaamine juhiga, tööjärelevalve, tehniline juhendamine, mitmekesisus ning töötingimused. (Aziri, 2011: 82-83) Selleks, et teada saada töötajate rahulolulase, tuleb vastused liita ja arvutada nende keskmised, et leida üldine punktisumma. Mida madalam see summa tuleb, seda madalam on ka töörahulolu. (Martins, Proença, 2012: 4)

Tööd kirjeldava indeksi meetod ehk JDI meetod on üks töörahulolu mõõtmise väga laialt kasutatav tehnika. See on lihtne ning kergesti kasutatav meetod. Küsimustikuga tulid esmakordselt päevavalgele 1969. aastal (Aziri, 2011: 83) Smith, Kendall ja Hulin (Bowling Green State University).

Antud meetod võtab arvesse peamisi töörahulolu mõjutavaid tegureid, mida on viis ja neid saab hinnata läbi enam kui 70 väite. Nendeks teguriteks on tööiseloome, töötasu ja hüvitised, edutamisevõimalused, suhted otsese juhi ja ülemusega ning suhted töökaaslastega. Vastaja saab antud väiteid hinnata läbi kolme erineva vastusevariandi. Hinne „1“ tähendab, et vastaja on väitega nõus, hinne „2“ tähendab, et vastaja ei ole väitega nõus ning hinne „3“ tähendab, et vastaja ei oska vastata. Iga teguri tugevuse ja nõrkuse mõõtmine annab infot selle kohta, millises valdkonnas on vaja teha parandusi. (Aziri 2011: 83)

JDI meetodi puhul kasutatakse tegurite hindamiseks ka teistsuguseid vastusevariante. Küsimustikule vastaja peab andma hinnangu väidete õigsusele. Kui vastaja peab väidet antud teguri suhtes õigeks, siis peab ta selle juurde märkima „jah“, kui ei pea õigeks, siis „ei“. Kui vastajal puudub arvamus või ta ei oska anda hinnangut, siis peab ta kirjutama „?“ (Azeem, 2010: 296)

Töörahulolu küsitlusi läbiviies on väga oluline ka asjaolu, et nende tulemustega midagi ette võetaks. Ettevõtte võib tihti küsitlusi läbi viia, kuid saadud tulemuste põhjal tuleb vajalikud muudatused ka ellu viia. Töötajates tekitab see vastuolu järgnevatele küsitlustele vastamises, kui nad ei näe eelnevalt antud hinnangute põhjal tehtud parandusi. (Pedras *et al.* 2007: 360)

2. TÖÖRAHULOLU UURINGU METOODIKA JA LÄÄNEMAA LASTEAEDADE ÜLEVAADE

Teises peatükis tutvustatakse Läänemaa lasteaedade töötajate töörahulolu uuringut. Antakse ülevaade Läänemaa lasteaedadest, uuringu eesmärgist ning metoodikast. Lisaks kirjeldatakse töörahulolu uuringu läbiviimist ning küsimustikku.

2.1. Läänemaa lasteaedade ülevaade

Läänemaal on kokku 16 lasteaeda, 8 neist asub Haapsalu linnas ning 8 Lääne-Nigula vallas. 14 lasteaeda töötab iseseisva lasteaiana, 4 töötab koos kooliga.

Läänemaa kõige vanem lasteaed on asutatud 1968. aastal, nimega Haapsalu Lastepäevakodu. 1999. aastast kannab lasteaed Tõrukese nime.

Haapsalu linna ning Lääne-Nigula valla lasteaiad on töötajate ning rühmade arvu poolest üsna erinevad. Linna lasteaedades on enamasti 5-6 rühma, maa lasteaedades pigem 1-2. Töötajaid on linna lasteaedades umbes 25-30, maal jääb töötajate arv kuni kümne kanti. Muidugi on ka erandeid, kahes Lääne- Nigula valla lasteaias on 4 rühma ning töötajaid ka 13-18 vahel. Samuti on erandeid ka linna lasteaedades. Ridala ja Uuemõisa lasteaed, mis kuuluvad linnale, on asutatud koos kooliga ning on teistest lasteaedadest tunduvalt väiksemad. Nimelt on neis kahes lasteaias ainult 2-3 rühma ning ka töötajate arv jääb 6-12 vahele. Kõige väiksem lasteaed, mis linnale kuulub, asub Vormsi saarel ning seal on ainult üks rühm ja kolm töötajat.

Kõikidel Haapsalu linna lasteaedadel on olemas ka kodulehekülg, kus on väga palju informatsiooni. Kodulehekülgedelt leiab informatsiooni lasteaiast üldiselt kui ka lasteaias missiooni, visiooni ning väärtused. Lisaks saavad väga palju infot lapsevanemad, kes plaanivad oma last lasteaeda kirja panna või kelle lapsed seal juba käivad. Näiteks saavad lapsevanemad näha koduleheküljel lasteaias nädalamenüüd, päevakava ning ka erinevate ürituste ülevaadet.

Lääne- Nigula lasteaedade puhul on kodulehekülgede olemasolu pigem vajaka. Osadel lasteaedadel küll on olemas kodulehekülg, kuid seal olev informatsioon on väga puudulik. Koguni pooltel valla lasteaedadel puudub kodulehekülg, heal juhul leiab nende kohta informatsiooni valla lehelt. Üks valla lasteaed peab enda tegemistega kursis hoidmiseks blogi, mida ka lapsevanemad lugeda saavad. Haapsalu linna ja Lääne- Nigula valla lasteaiad on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Läänemaa lasteaiad

Haapsalu linn	Lääne-Nigula vald
Lasteaed Pääsupesa	Kullamaa lasteaed
Lasteaed Päikesejänku	Linnamäe lasteaed
Lasteaed Tareke	Martna lasteaed
Lasteaed Tõruke	Noarootsi lasteaed
Lasteaed Vikerkaar	Nõva lasteaed
Ridala lasteaed	Palivere lasteaed
Uuemõisa lasteaed	Risti lasteaed
Vormsi lasteaed	Taebbla lasteaed

Kõik Läänemaa lasteaiad on liitunud ka „Kiusamisest vabaks!“ metoodika kasutamise, mida kasutatakse lasteaedades sotsiaalsete oskuste õpetamiseks. Läänemaa viis lasteaeda kuuluvad ka Tervistedendavate Lasteaedade võrgustikku, nendeks on Pääsupesa, Päikesejänku, Tarekese, Risti ning Taebbla lasteaed.

2.2. Uuringu eesmärk ja metoodika

Uuringu eesmärgiks on selgitada välja Läänemaa lasteaedade töötajate tööga ning seda mõjutavate teguritega rahulolu. Lisaks tahab autor teada, kuidas erinevad töötajate hinnangud ametipostistioonide lõikes.

Eesmärgi täitmiseks viiakse Läänemaa lasteaedade töötajate hulgas läbi rahuloluuuring, mille jaoks on autor koostanud ankeetküsimustiku. Uuringu „Läänemaa lasteaedade töötajate tööga rahulolu“ ankeedi küsimustik on esitatud lisas 1. Ankeetküsimustiku väited on esitatud lähtudes Herzbergi kahe faktori teooriast. Herzbergi sõnul on töötajad oma töökeskkonnas mõjutatud erinevate faktorite poolt, mis põhjustavad nii tööga rahulolu kui ka tööga rahulolematust. Nendeks on motivatsioonifaktorid, mis mõjutavad töörahulolu ning hügieenifaktorid, mis mõjutavad tööga rahulolematust. (Aziri, 2011: 82) Küsimustik on jaotatud kahteistkümneks plokiks.

Motivatsioonifaktorite plokk on kolm (motiveerimine, arenguvõimalused, saavutusvajadused) ning hügieenifaktorite omi üheksa (töötingimused, juhtimine, kaasamine, töötasu, informatsiooni kättesaadavus, kollektiiv, suhted, tagasiside, asutuse üldine maine).

Küsimustiku koostamisel kasutas autor Likerti 5-pallilist skaalat. Likerti skaalat nimetatakse teisisõnu ka nõusoleku skaalaks. (Sirkel, 2001). 1932. aastal Likerti poolt väljatöötatud skaalat peetakse üheks kõige usaldusväärsemaks hoiakute mõõtmise meetodiks. (McLeod, 2008). Tööraahulolu mõjutavate tegurite väited esitatakse ankeedis kahel kujul. Esimese väite puhul saab töötaja hinnata, kui rahul ta antud teguriga on ning sellele järgneva väite puhul saab töötajata hinnata teguri olulisust enda jaoks.

Esimeses väites esitatud tegureid saab hinnata Likerti 5- palli skaala järgi, kus 0 tähendab, et töötaja pole antud teguriga üldse rahul ning 5 tähendab, et töötaja on antud teguriga väga rahul. Teise väite puhul tähendab 0, et töötaja jaoks ei ole antud tegur üldse oluline ning 5 seda, et tegur on väga oluline.

Uuringu läbiviimiseks otsustas autor ankeetküsimustiku kasuks, kuna valitud lasteaedades töötab kokku väga palju inimesi, siis tundus selline variant lihtsaim ning kiireim viis vastuste saamiseks. Ankeetküsimustikule saavad Läänemaa lasteaedade töötajad vastata internetikeskkonnas. Autor oli vajadusel valmis ka paberankeedite jagamiseks, kuid lasteaedade juhatajad leidsid, et selleks siiski vajadus puudub. Kuna küsimusi oli üsna palju, mida töötajatele esitada, siis oleksid teised uurimismeetodid osutunud aeganõudvamaks ning keerulisemaks. Küsitlusuuringute eeliseks peetaksegi tavaliselt seda, et nende abil saab koguda suure andmestiku: uurimusega võib haarata palju inimesi ja esitada neile rohkelt küsimusi. (Hirsjärvi *et al.* 2005). Lisaks võimaldab ankeetküsimustik saada olulist infot vahetult töötegijalt endalt. (Türk, 2005).

2.3. Tööraahulolu uuringu läbiviimine Läänemaa lasteaedades

Tööraahulolu uuring viidi läbi Läänemaa lasteaedade töötajate seas 2018 aasta märtsikuus.

Läänemaa lasteaedasid on kokku 16, kuid uuringus osales neist 15. Haapsalu linna lasteaedadest osalesid uuringus kõik, Lääne-Nigula vallas jäi uuringust välja Risti lasteaed. Töötajaid on nendes 15s Läänemaa lasteaias kokku 180, kellele kõigile küsimustik ka saadeti.

Tööraahulolu uuringu läbiviimiseks võttis autor esialgu ühendust Haapsalu aselinnapea ning Lääne-Nigula valla haridusnõunikuga, seejärel kõikide lasteaedade juhatajatega. Autor saatis Google Docs keskkonnas koostatud küsimustiku internetilingi juhatajatele ning nemad saatsid selle omakorda töötajatele edasi. Autor helistas ka juhatajatele, kes ei vastanud meilidele, et kontrollida kas küsimustik on kätte saadud. Samuti saatis autor korduvaid meile, et küsimustikule vastamist meelde tuletada. Küsimustikule vastamiseks anti aega kolm nädalat. Töötajatel kulus küsimustikule vastamiseks orienteeruvalt 15 minutit. Vastuste saamine uuringule oli mõnevõrra keeruline, kuna töötajate suhtumine küsimustikesse oli pigem negatiivne. Töötajad ei mõistnud, et uuring on anonüümne ning lisaks ei saanud nad aru sellest, milleks seda vaja teha on. Samuti leidis mõni juhataja, et küsimustik on suunatud pigem töötajatele ja nemad seda täitma ei peaks.

Uuringu ankeet algas sissejuhatava osaga, kus autor selgitas küsimustiku eesmärgi ning kirjeldas, milline küsimustik välja näeb. Sissejuhatavas osas toodi välja ka see, et ühe teguri kohta esitatakse kaks väidet, millest üks käib rahulolu kohta ning teine olulisuse kohta töötaja jaoks. Ülejäänud küsimustik koostati Herzbergi kahe faktori teooria põhjal, võttes niisiis arvesse motivatsiooni- ja hügieenifaktoreid. Antud teooria põhjal jaotati küsimustik 12-ks teemaplokiks: 1) töötingimused, 2) juhtimine, 3) kaasamine, 4) töötasu, 5) informatsiooni kättesaadavus, 6) kollektiiv, 7) suhted, 8) tagasiside, 9) motiveerimine, 10) arenguvõimalused 11) saavutusvajadus, 12) üldine maine. Lisaks anti vastajatele võimalus iga teemaploki lõpus avaldada arvamust ja teha omapoolseid ettepanekuid. Küsimustiku lõpus pidid töötajad vastama demograafilistele küsimustele, mida oli neli. Esimene demograafia ploki küsimus puudutas ametikohta, kus tuli määratleda, kas töötatakse juhtkonnas, pedagoogina või tugipersonalina. Ülejäänud kolm puudutasid töökoormust, tööstaaži ning töö asukohta.

Andmete töötlemiseks kasutas autor andmetöötlusprogrammi Excel. Saadud tulemuste analüüsimiseks kasutati aritmeetilist keskmist (*mean* ehk *M*), standardhälvet (*standard deviation* ehk *SD*) ja moodi.

Läänemaa 15s lasteaias töötab kokku 180 töötajat, mis oli ka küsimustiku valimiks. 180-st töötajast vastas küsitlusele 51 töötajat. See teeb vastanute protsendiks 28,3. Vastanutest moodustasid 72,5 % Haapsalu linna lasteaedade töötajad ning 27,5% Lääne- Nigula valla lasteaedade töötajad. Vastajate hulgas oli 9 juhatajat, 33 pedagoogi ning 9 abipersonali töötajat.

3. TÖÖRAHULOLU UURINGU TULEMUSTE ANALÜÜS

Kolmas peatükk annab ülevaate Läänemaa lasteaedade töötajate seas läbiviidud töörahulolu uuringu tulemustest, erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite aritmeetilistest keskmistest, standardhälvetest ning moodidest. Lisaks antakse ülevaade töötajate tööga rahulolust ametipositsioonide lõikes ning erinevate rahulolu tegurite olulisusest töötajate jaoks. Välja tuuakse ka uuringu tulemuste põhjal tehtud autoripoolsed järeldused ning ettepanekud.

2.1. Töörahulolu uuringu tulemused

Läänemaa lasteaedade töötajate hinnangute välja selgitamiseks töörahuloluga said töötajad anda hinnanguid erinevatele väidetele skaalal 1-5. Uuringu tulemusi analüüsi andmetöötlusprogrammis Excel, kus arvutati saadud tulemuste aritmeetilised keskmised, standardhälbed ning mood. Lisaks viidi läbi dispersioonianalüüs kõikide teemaplokkide puhul, et selgitada välja, kas hinnangud ametikohtade lõikes erinevad oluliselt või mitte.

Töörahulolu uuringu tulemused esitatakse sellises järjekorras nagu nad on esitatud küsimustikus. Uuringust selgus, et Läänemaa lasteaedade töötajate hinnang üldisele töörahulolule on 3,98 (SD=1,00), millest saab järeldada, et töötajad on oma töökohaga pigem rahul.

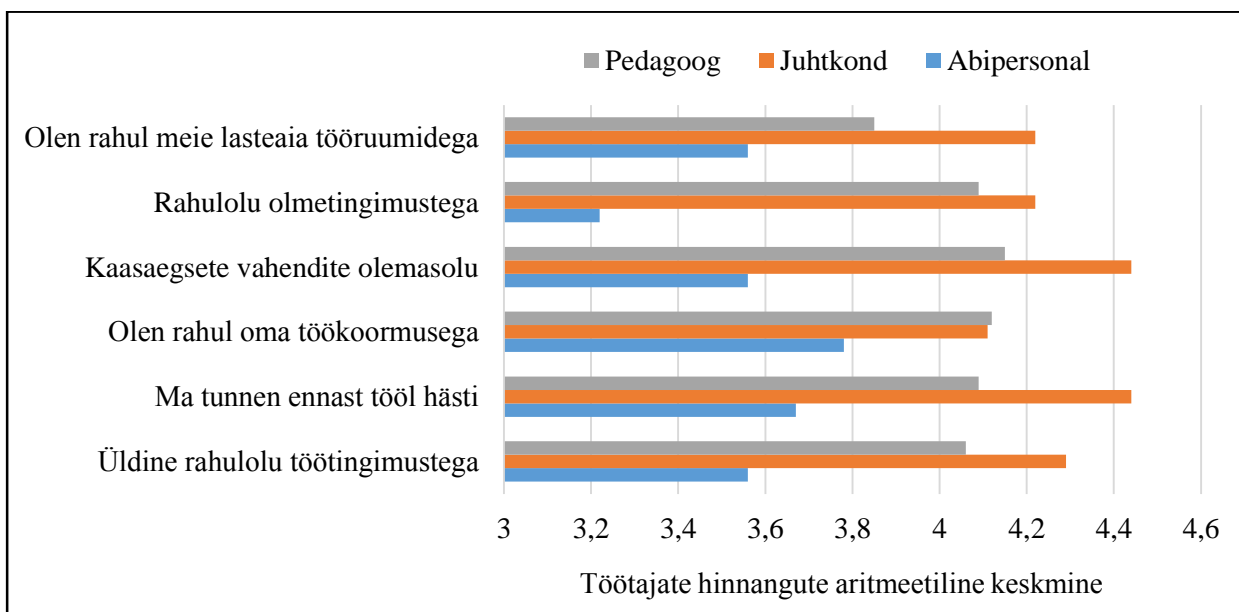
Lisaks pidid töötajad andma väidetele hinnanguid selles osas, kui oluliseks nad neid enda jaoks peavad. Üldiselt hinnati kõiki tegureid ikkagi pigem oluliseks. Kõige olulisemaks pidasid töötajad kollektiivi ja suhete teemaplokkide väiteid ning kõige väiksema hinnangu olulisuse hindamisel sai saavutusvajaduse teemaplokk. Kõikide väidete olulisuse hinnangud on esitatud lisas 2.

Töötingimused

Lasteaedade töötajate töötingimustega rahulolu leidmiseks said vastajad anda hinnanguid viiele väitele ning lisada omalt poolt kommentaare läbi ploki lõpus oleva avatud küsimuse. Lasteaedade töötajad olid kõige rohkem rahul sellega, et neil on töö tegemiseks olemas kaasaegsed töövahendid

($M=4,10$) ning kõige vähem olid nad rahul tööruumidega ($M=3,86$). Kõige rohkem varieerusid hinnangud töökoormuse osas ($SD=0,97$) ning kõige vähem varieeruvad olid hinnangud, mis anti rahulolule lasteaia tööruumide suhtes ($SD=0,80$). Töötingimustega seotud väidete üldine aritmeetiline keskmine oli 4,01 ning standardhälve 0,87. Sellest võib järeldada, et Läänemaa lasteaegade töötajad on pigem rahul enda töötingimustega. Enim hinnati töötingimustega seotud rahulolu tegureid hindegaga „4“, välja arvatud rahulolu lasteaia olmetingimustega, mille kõige sagedasem hinne oli koguni „5“.

Ametikohtade lõikes oli üldine hinnang töötingimustele üsna erinev, mida näitas ka keskväärtuste võrdlus. Kõige rohkem olid töötingimustega rahul juhtkonna töötajad, kelle hinnang rahulolule oli 4,29. Kõige madalama hinnangu töötingimustega rahulolule andsid lasteaegade abipersonali töötajad, kelle hinnang töötingimustele oli 3,56. Pedagoogide hinnang töötingimustele oli 4,06. Juhtkonna töötajad andsid kaks kõige kõrgemat rahulolu hinnangut sellele, et nad tunnevad ennast tööl hästi ning neil on olemas kaasaegsed töövahendid ($M=4,44$). Kõige vähem olid nad rahul töökoormusega ($M=4,11$). Sarnaselt juhtkonna töötajatele, olid ka pedagoogid kõige rohkem rahul sellega, et neil on olemas kaasaegsed töövahendid ($M=4,15$), kuid kõige vähem olid nad rahul tööruumidega ($M=3,85$). Kui juhtkonna töötajad olid kõige rahulolematud töökoormuse osas, siis abipersonal oli töökoormusega hoopis kõige rohkem rahul ($M=3,78$) ning kõige vähem oldi rahul olmetingimustega ($M=3,22$). Kõik töötajate hinnangud töötingimustega rahulolule ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 1.



Joonis 1. Töötajate hinnangud töötingimustega rahulolule ametikohtade lõikes

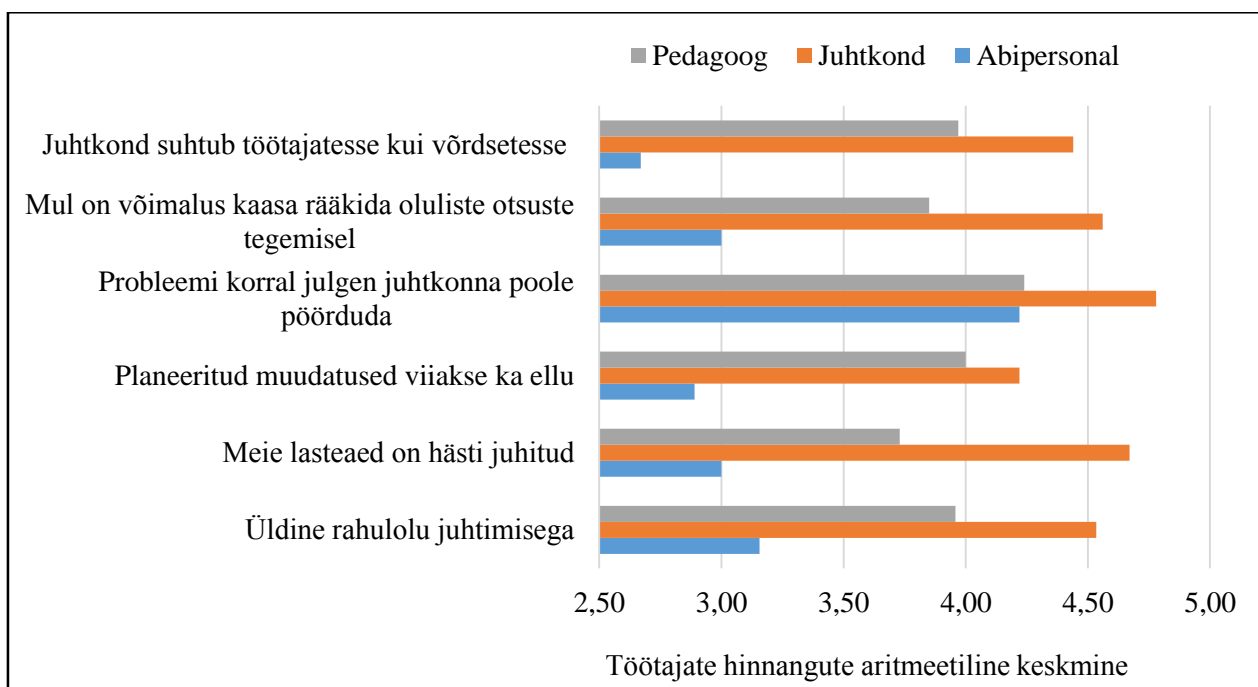
Allikas: autori koostatud

Töötajad kasutasid võimalust ka omapoolseteks kommentaarideks. Ühe abiõpetaja sõnul tuleks töötingimusi võrdsustada kõigil ühtemoodi, nimelt leiab ta, et ei peaks tegelema koristamisega vaid õpetaja abistamisega. Ühe õpetaja sõnul on tal keeruline leida 7-tunnise tööaja sees aega uute tööplaanide ettevalmistamiseks.

Juhtimine

Rahulolu hindamiseks juhtimise suhtes paluti töötajatel taaskord hinnata viite väidet ning väidete lõpus anti võimalus omapoolsetele kommentaaridele. Juhtimisega seotud väidetest hindasid töötajad kõige kõrgemalt seda, et julgevad probleemi korral juhtkonna poole pöörduda. Väite aritmeetiline keskmine oli 4,33 ning standardhälve 0,82, mis näitab ka seda, et antud teguri hinnang võrreldes teistega kõikus kõige vähem. Töötajatel peabki olema juhtkonna suhtes suur usaldus, kuna usaldusväärsed suhted juhiga võimaldavad avameelset vestlust töötaja jaoks probleeme tekitavatel teemadel. (Bernerth, Walker & Harris, 2011). Juhul kui töötajal puudub usaldus juhi vastu või on see väga minimaalne, ei julge ta ka probleemide korral juhi poole pöörduda ja sellest tulenevalt võib see töötajas tekitada suuremat rahulolematust. Kõige madala hinnangu antud teemablokis sai väide, et lasteaed on hästi juhitud ($M=3,76$). Juhtimise teemaploki kõikidele väidetele antud hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,92 ning standardhälve 1,04. Enim hinnati juhtimisega seotud rahulolu tegureid hindegaga „4“. Võib järeldada, et pigem ollakse juhtimisega rahul.

Ametipositsioonide lõikes olid juhtimisega kõige rohkem rahul juhtkonnad ($M=4,53$), keda juhitakse siis vastavalt piirkonnale Haapsalu linnavalitsusest ning Lääne-Nigula vallavalitsusest. Kõige rahulolematud on taaskord abipersonali töötajad, kelle üldine hinnang juhtimisele on ainult 3,16. Pedagoogide hinnang juhtimisele oli 3,96. Antud aritmeetiliste keskmiste põhjal on näha, et töötajate hinnangud ametikohtade lõikes erinesid üsna palju, mida kinnitab ka dispersioonianalüüs ($p<0,05$). Kõikide ametikohtade lõikes oldi kõige rohkem rahul sellega, et probleemi korral julgetakse juhtkonna poole pöörduda. Kõige madalamad rahulolu hinnangud olid aga kõigil kolmel ametipositsioonil erinevad. Abipersonali meelest pigem ei suhtu juhtkond kõikidesse töötajatesse võrdselt, antud väite aritmeetiline keskmine on ainult 2,67. Pedagoogide puhul sai kõige madalama hinnangu väide, et lasteaed on hästi juhitud ($M=3,73$) ning juhtkond hindas kõige madalamalt seda, et planeeritud muudatused viiakse ellu ($M=4,22$). Kõik juhtimisega rahulolu väidete hinnangud ametikohtade lõikes on toodud välja joonisel 2.



Joonis 2. Töötajate hinnangud juhtimisega rahulolule ametikohtade lõikes

Allikas: autori koostatud

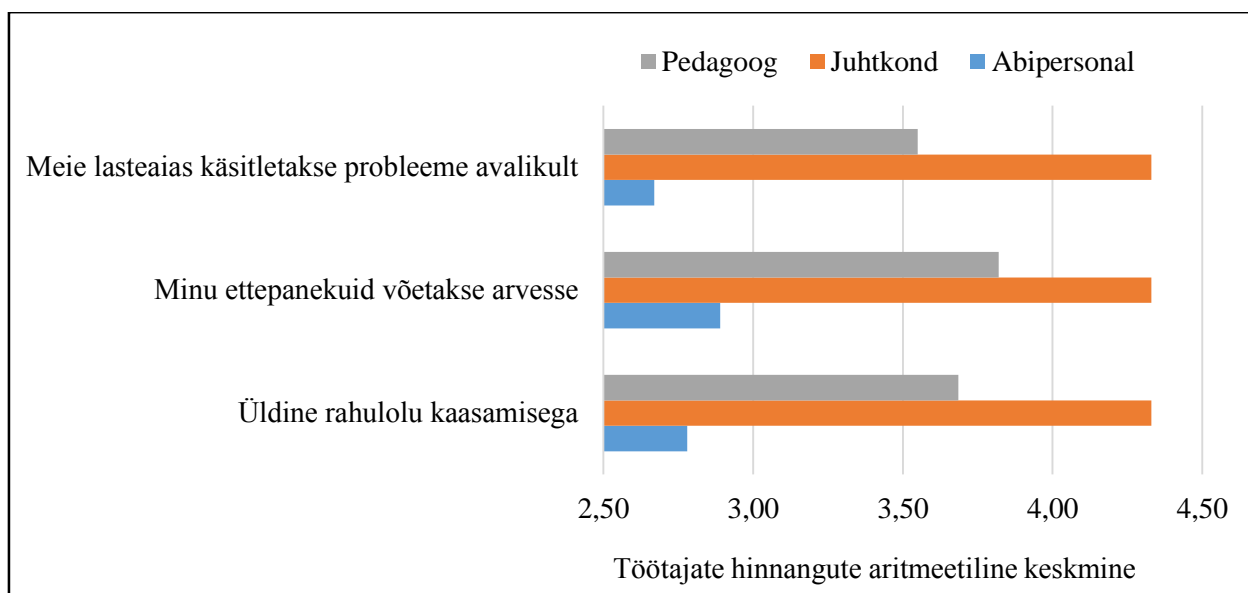
Juhtimisega seotud teemaploki osas kasutasid töötajad üsna palju võimalust avaldada arvamust läbi avatud küsimuse. Koguni üheksa inimest leidis, et neil on midagi lasteaia juhtimise kohta kommenteerida. Arvamusi oli nii positiivseid kui ka negatiivseid. Oli neid töötajaid, kes leidsid, et lasteaial on suurepärase juhataja, kes viib lubatud muudatused kiirelt ellu ning on aus ja õiglane. Samas oli ka neid töötajaid, kes leidsid, et juhataja peaks rohkem tegelema probleemide lahendamise ja vastutuse võtmisega. Kõik töötajate arvamused juhtimise teemaploki kohta on toodud välja lisa 3.

Kaasamine

Järgnevalt paluti töötajatel hinnata kaasamisega seotud rahulolu väiteid, mida oli ainult kaks. Paluti anda hinnang probleemide avalikule käsitlemisele ning sellele, kuidas võetakse töötaja ettepanekuid arvesse. Aritmeetilised keskmised olid vastavalt 3,53 ja 3,74. Üldine rahulolu kaasamisega oli 3,63 ja standardhälve 0,99.

Ametikohtade lõikes andis taaskord kõige kõrgema hinnangu juhtkond ($M=4,33$) ning madalama abipersonal ($M=2,78$). Pedagoogide hinnanguks oli 3,69. Ka nende aritmeetiliste keskmiste põhjal

on näha, et hinnangud kõiguvad ametikohtade lõikes üsna palju. Juhtkond andis mõlemale väitele kaasamise teemablokis võrdse hinnangu ($M=4,33$). Abipersonal ning pedagoogid hindasid ettepanekute arvesse võtmist kõrgemalt kui probleemide avalikku käsitlemist. Kaasamisega seotud rahulolu hinnangud ametikohtade lõikes on välja toodud joonisel 3.



Joonis 3. Töötajate hinnangud kaasamisega rahulolule ametipositsioonide lõikes

Allikas: autori koostatud

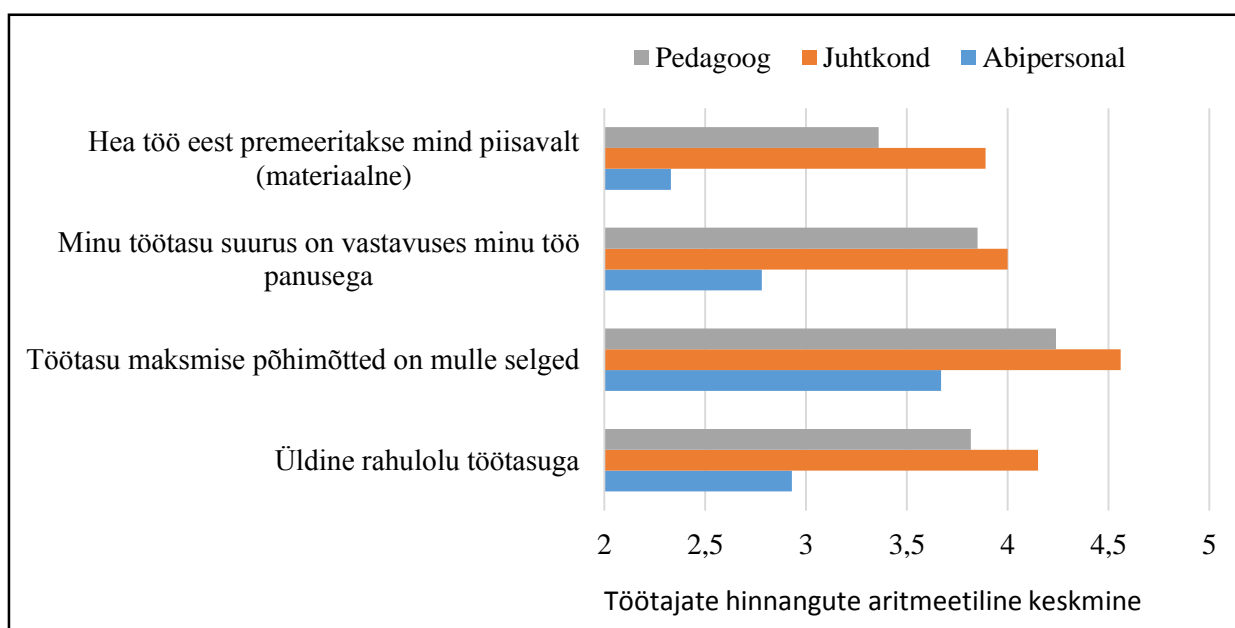
Ka kaasamise teema puhul oli töötajatel soov lisada omapoolseid kommentaare. Üks abitöötaja tõi välja selle, et koosolekute toimimisel jäetakse abipersonal rühma ning neil ei olegi võimalust ettepanekute tegemisel kaasa rääkida. Lisaks leiti ka, et juhtkond ei teavita probleemide korral personali piisavalt. Kuid oli ka neid, kes mainisid, et lasteaias valitseb väga avatud õhkkond ning probleeme käsitletakse avalikult ja võetakse kuulda kõiki. Positiivsed kommentaarid tulid pigem Lääne- Nigula valla lasteaedadest.

Töötasu

Töötajate töötasu rahulolu kirjeldamiseks said töötajaid hinnanguid anda kolmele väitele. Töötasu valdkonna väidetele antud hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,72 ning standardhälve 1,14. Töötasuga seotud väidete puhul hindasid töötajad kõige kõrgemaks seda, et neile on töötasu maksmise põhimõtted selged ning kõige madalamaks seda, et hea töö eest premeeritakse piisavalt. Aritmeetilised keskmised olid vastavalt 4,20 ja 3,27. Kolmanda väite ehk töötasu suuruse vastavus tööpanusele, sai hinnanguks 3,69. Antud andmetest saab järeldada, et töötajad saavad küll aru

töötasu maksmise põhimõtetest, kuid pigem ei ole rahul selle vastavusega tööpanusele ning samuti premeeritakse neid liialt vähe. Võiks oletada, et maa lasteaedades on palgad madalamad ning töötajad vähem rahulolevad, kuid olukord on vastupidine. Lääne-Nigula valla lasteaedade töötajate töötasuga rahulolu hinnang on kõrgem ($M=3,86$) kui linna lasteaedade töötajate hinnang ($M=3,58$).

Töötasuga rahulolule andis kõige kõrgema hinnangu juhtkond ($M=4,15$), teisena pedagoogid ($M=3,82$) ning kõige madalama hinnangu andis abipersonal ($M=2,93$). Dispersioonianalüüsist selgub, et kolme ametipositsiooni vastused töötasuga rahulolule erinevad oluliselt, mida on näha ka aritmeetilistest keskmistest ($p<0,05$). Juhtkond, kellel on eeldatavasti kõige kõrgem palk, on ka kõige rohkem sellega rahul. Abipersonal, kelle töötasu on ilmselt madalam kui teisel kahel ametipositsioonil töötavatel inimestele, on ka kõige vähem rahul oma töötasuga. Kõikide ametikohtade töötajad hindasid kõige kõrgemaks töötasu põhimõtete selgust ning kõige madalamaks premeerimist hea töö eest. Kõige vähem olid premeerimisega rahul abipersonali töötajad, kelle hinnang antud väitele oli ainult 2,33. Kõik töötasuga rahulolu väidete hinnangud ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 4.



Joonis 4. Töötajate hinnangud töötasuga rahulolule ametikohtade lõikes

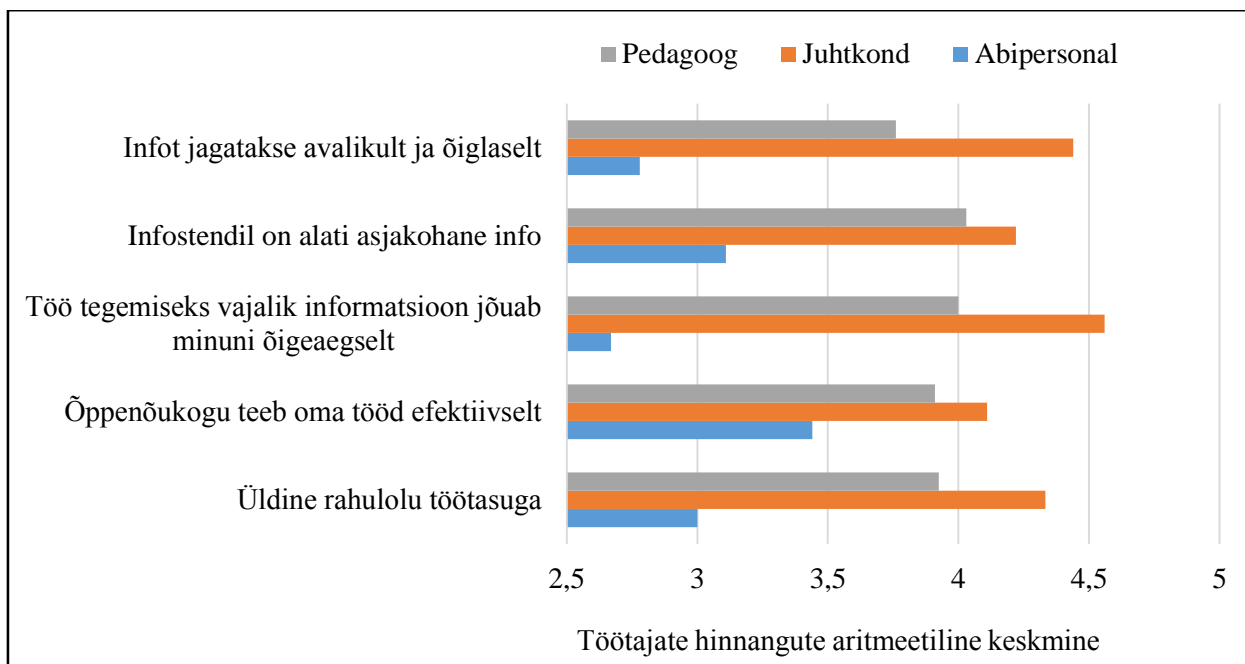
Allikas: autori koostatud

Töötasuga seotud rahulolu suhtes avaldati arvamust kõige rohkem premeerimise kohta, mille hinnang töötajate poolt ka kõige madalam oli. Leiti, et lisapanus võiks väärida premeerimist ning toodi välja, et kümne aasta jooksul pole ühtegi preemiat saadud.

Informatsiooni kättesaadavus

Viiendaks töörahulolu kirjeldavaks teguriks oli informatsiooni kättesaadavus, mida töötajad said hinnata läbi nelja väite. Antud valdkonna väidete hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,83. Hinnangute standardhälve oli 1,02 ning mood 4. Kõige kõrgemaks hindasid töötajad informatsiooni kättesaadavuse puhul seda, et infostendil on alati asjakohane informatsioon, antud väite hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,90. Kõige madalama hinde sai töötajate poolt informatsiooni avaliku ja õiglase jagamise väide, mille aritmeetiline keskmine oli 3,71. Ülejäänud kahe väite aritmeetiline keskmine oli 3,86. Töötajad lisisid läbi avatud küsimuse ka mitmeid kordi, et informatsiooni liikumine majas ei ole kõige parem ning võiks jõuda kõigini kiiremini. Kõik läbi avatud küsimuse avaldatud arvamused on esitatud lisas 4.

Ametipositsioonide lõikes oli informatsiooni kättesaadavusega kõige rohkem rahul juhtkond, teisena pedagoogid ning viimasena abipersonal. Kui juhtkonna poolt sai kõige madalama hinnangu väide, mis käsitles õppenõukogu efektiivset tööd ($M=4,11$), siis sama väide sai abipersonali poolt hoopis kõige kõrgema hinnangu ($M=3,44$). Pedagoogide arvamus õppenõukogu antud väitele sarnanes pigem juhtkonna omaga. Juhtkond andis kõige kõrgema hinnangu väitele, mis käsitles töö tegemiseks vajaliku informatsiooni õigeaegset jõudmist nendeni ($M=4,56$), kuid abipersonal andis sellele väitel hoopis kõige madalama hinnangu ($M=2,67$). Pedagoogide arvamus oli aga hoopis selline, et kõige kõrgema hinnangu sai infostendil asjakohase info olemasolu ($M=4,03$) ning kõige madalama hinnangu info avalik ja õiglane jagamine ($M=3,76$). Antud teemaploki vastused ametikohtade lõikes erinesid oluliselt ($p<0,05$). Kõikide informatsiooni kättesaadavusega rahulolule antud hinnangud ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 5.



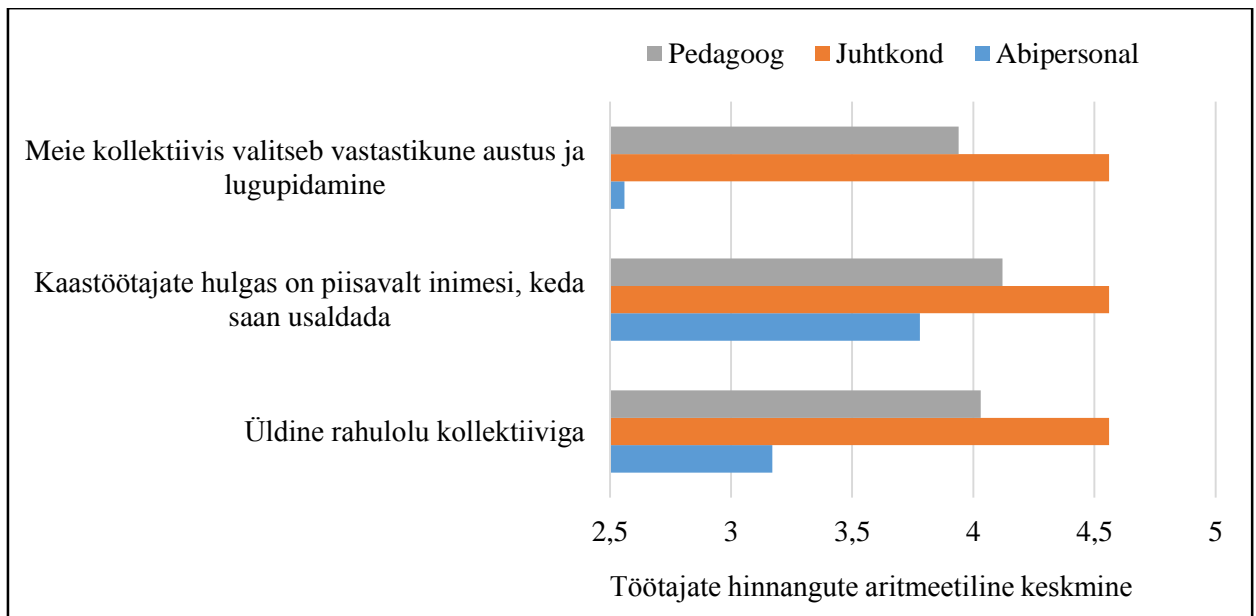
Joonis 5. Töötajate hinnangud informatsiooni kättesaadavusega rahulolule ametikohtade lõikes
Allikas: autori koostatud

Kollektiiv

Kollektiiviga rahulolu hindamiseks esitati kaks väidet. Kollektiivi rahulolu kirjeldavatele teguritele antud hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,97 ning standardhälve 1,05. Olgu mainitud, et kollektiiviga rahulolu hinnang oli valla lasteaedades tunduvalt kõrgem ($M=4,18$) võrreldes linna lasteaedade töötajate antud hinnangutega ($M=3,89$). Kõrge standardhälve seoses väitega „Meie kollektiivis valitseb vastastikune austus ja lugupidamine“ ($SD=1,15$) tuleneb ilmselt linna ja maa lasteaedade kollektiivide suuruse erinevusest. Väiksemas kollektiivis on tihtipeale suhted paremad kui suures kollektiivis. Kuigi tulemuste analüüsist selgus, et töötajad on kollektiiviga pigem rahulolevad, siis teemaploki lõpus antud kommentaarid olid pigem negatiivsed. Näiteks oli välja toodud, et rühmasisesed suhted ei toimi, mitmes rühmas alandavad õpetajad õpetaja-abisid ja nõrgema isiksuse puhul ka oma kaasõpetajad.

Ametikohtade lõikes olid taaskord kõige rahulolevamad juhtkonna töötajad ($M=4,56$), natuke vähem olid rahul pedagoogid ($M=4,03$) ning kõige madalama hinnangu kollektiiviga rahulolule andsid abipersonali töötajad ($M=3,17$). Juhtkond andis kollektiivi teemaploki mõlemale väitele võrdsed hinnangud ($M=4,56$). Pedagoogid ja abipersonal hindasid mõlemad madalama hinnanguga seda väidet, mis käsitles kollektiivis valitsevat vastastikust austust ja lugupidamist,

hinnangud olid vastavalt 3,94 ja 2,56. Teise väite puhul andis pedagoogid hinnanguks 4,12 ning abipersonali töötajad 3,78. Taaskord erinevad keskmised ametikohtade lõikes oluliselt ($P < 0,05$), juhtkonna ning abipersonali hinnangud veel eriti. Kõik kollektiiviga rahulolu hinnangud ametipositsioonide lõikes on välja toodud joonisel 6.



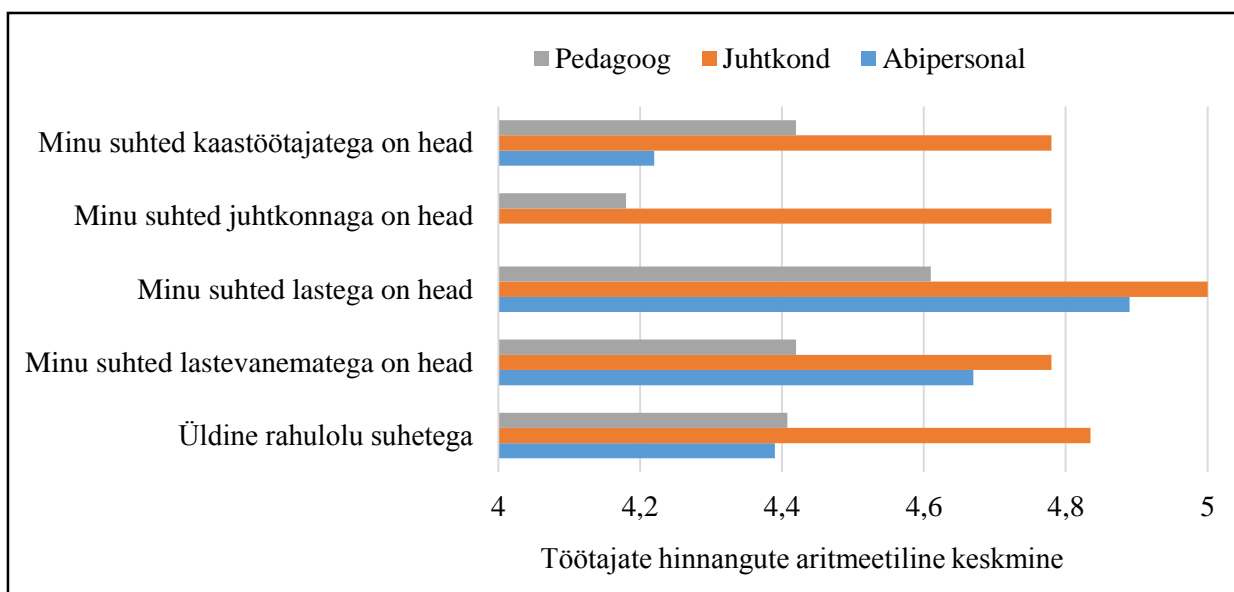
Joonis 6. Töötajate hinnangud kollektiiviga rahulolule amekohtade lõikes

Allikas: autori koostatud

Suhted

Suhetega rahulolu hindamiseks said töötajad anda hinnanguid neljale väitele. Neljale suhetega seotud rahulolu väitele antud hinnangute aritmeetiline keskmine oli 4,48 ning standardhälve 0,71. Sellest saab järeldada, et töötajad on suhetega üsna rahulolevad, peaaegu väga rahul. Antud tegur rahuolu hindamises sai ka kõige kõrgema hinnangu ehk töötajad on kõige rohkem rahul oma töökohal suhetega. Töötajad hindasid suhetega rahulolu puhul kõige kõrgemaks suhteid lastega, mille aritmeetiline keskmine oli 4,73 ning standardhälve kõigest 0,45. Ka suhteid lastevanematega hinnati üsna kõrgeks, antud teguri aritmeetiline keskmine oli 4,53 ning standardhälve 0,58. Nende kahe teguri puhul saame järeldada, et töötajad on väga rahul oma suhetega laste ning lastevanematega. Kõige madalama hinnangu andsid töötajad suhetele juhtkonnaga, mille aritmeetiline keskmine oli 4,22. Samas varieerusid juhtkonnaga suhetele antud hinnangud selle teemaploki osas kõige rohkem, standardhälve oli 0,97.

Ametikohtade lõikes suhetega rahuolu oluliselt ei erinenud ($p>0,05$). Kõige rohkem olid suhetega rahul juhtkonna töötajad, kes andsid rahuolu hinnanguks 4,84. Pedagoogide ja abipersonali hinnang suhetega rahulolule oli üsna võrdne, hinnangud olid vastavalt 4,41 ja 4,39. Kolme ametipositsiooni kõik töötajad hindasid kõige kõrgemalt suhteid lastega. Kõige väiksema hinnangu suhetega lastele andsid pedagoogid ($M=4,61$) ning kõige kõrgema juhtkonna töötajad ($M=5$). Nii abipersonal kui ka pedagoogid hindasid kõige madalamalt suhteid juhtkonnaga. Kõik suhetega rahulolu hinnangud ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 7.



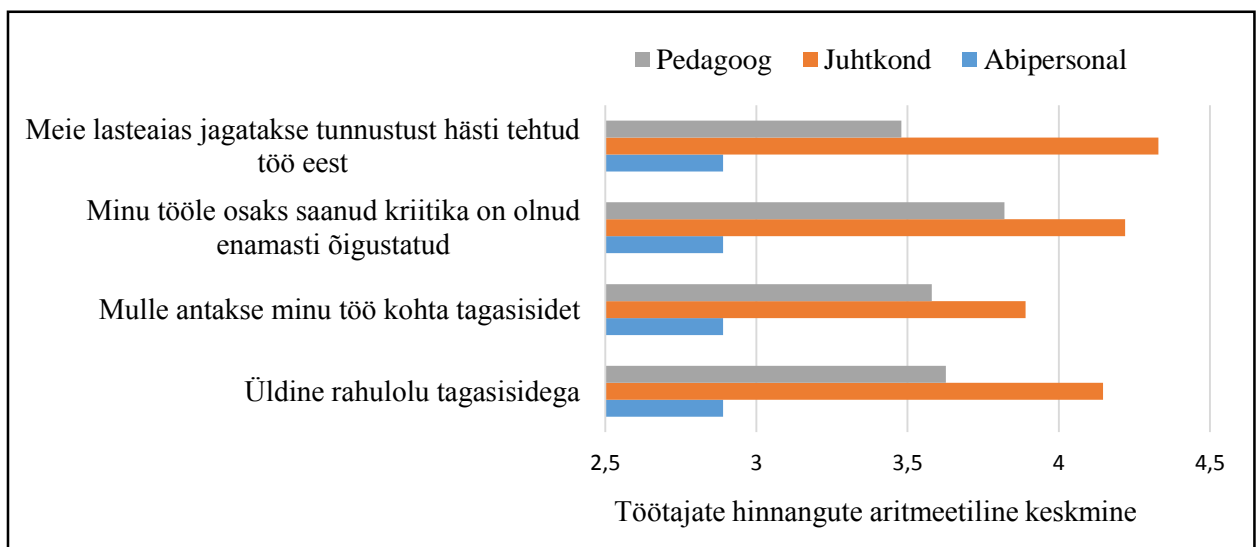
Joonis 7. Töötajate hinnangud suhetega rahulolule ametikohtade lõikes

Allikas: autori koostatud

Tagasiside

Tagasisidega rahulolu kirjeldamiseks said töötajad anda hinnanguid kolmele väitele. Antud valdkonna väidete hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3,59, standardhälve 1,04 ning mood 4. Töötajate poolt antud hinnangu põhjal olid nad tagasiside saamisega pigem nagu rahul, kuid ometi oli antud teguri hinnang võrreldes teiste rahulolu kirjeldavate teguritega kõige madalam, mille põhjal võiks järeldada, et tagasiside saamine võiks olla efektiivsem. Seda näiteks seetõttu, et töötajatele annab tagasiside saamine pidepunkte arenguks ning suurendab motivatsiooni. (Ahonen, 2010).

Ametikohtade lõikes erinesid hinnangud tagasisidega rahulolule oluliselt ($p < 0,05$). Kõige rahulolevamad olid juhtkonna töötajad ($M=4,15$) ning kõige rahulolematud abipersonali töötajad ($M=2,89$). Pedagoogide hinnang tagasisidega rahulolule oli 3,63. Abipersonali töötajate hinnang kõikidele väidetele oli sama ($M=2,89$). Juhtkond oli kõige vähem rahul tehtud töö kohta antud tagasisidega ($M=3,89$) ning kõige rohkem rahul sellega, et hästi tehtud töö eest jagatakse tunnustust ($M=4,33$). Pedagoogid hindasid kõige kõrgemalt rahulolu õigustatud kriitika saamisega enda tehtud töö kohta ($M=3,82$) ning kõige madalamalt seda, et hästi tehtud töö eest jagatakse tunnustust ($M=3,48$). Kõik hinnangud tagasisidega rahulolule ametikohtade lõikes on välja toodud joonisel 8.



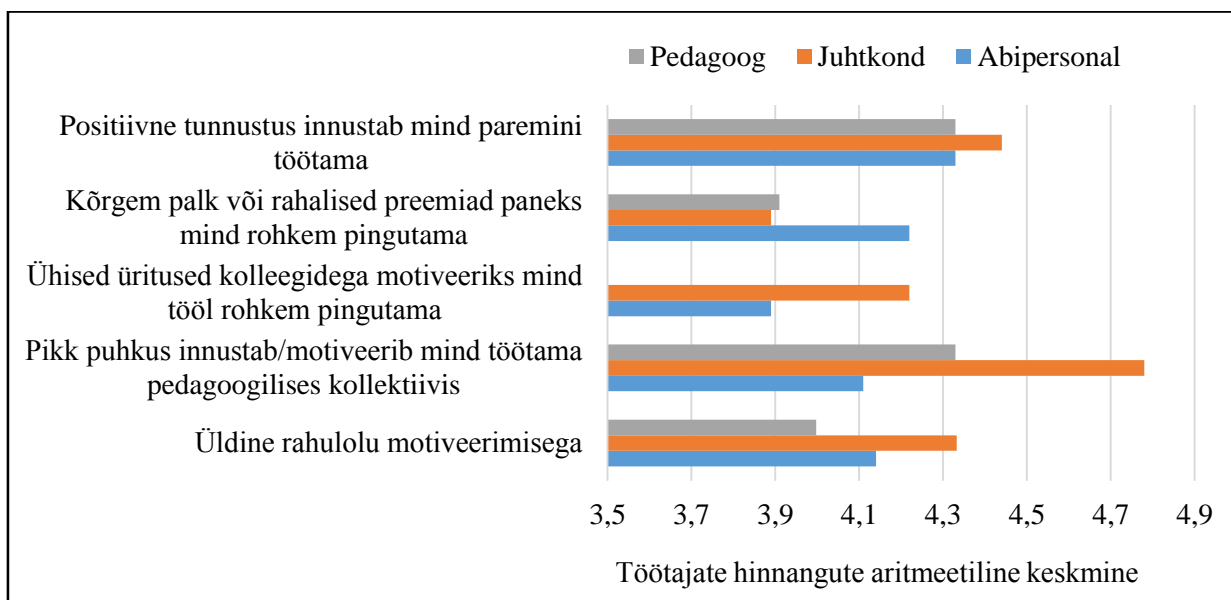
Joonis 8. Töötajate hinnangud tagasisidega rahulolule ametikohtade lõikes

Allikas: autori koostatud

Motiveerimine

Motiveerimise teemaplokis said töötajad anda hinnanguid neljale väitele ning lisaks oli ka võimalus lisada, mis neid motiveerib või motiveeriks. Motiveerimisega seotud väidete hinnangute aritmeetiline keskmine oli 4,08, mis näitab, et töötajad on pigem rahul. Töötajad hindasid kõige kõrgemaks väidet, et pikk puhkus innustab/motiveerib neid töötama pedagoogilises kollektiivis ($M=4,37$), peaaegu samaväärseks hindasid nad ka seda, et positiivne tunnustus innustab paremini töötama ($M=4,35$). Inimesed, kes kuulevad oma töö ja käitumise kohta positiivset tagasisidet, aktsepteerivad paremini ka negatiivset kriitikat. (Jalak, 2010). Läbi avatud küsimuse lisasid töötajad veel, et neid motiveerivad ka lapsed. Suvine puhkus oli mitmel töötajal välja toodud väga suure motivaatorina.

Hinnangud motiveerimisega rahulolule ametikohtade lõikes oluliselt ei erinenud. Kõige kõrgema hinnangu andsid juhtkonna töötajad ($M=4,33$), seejärel abipersonali töötajad ($M=4,14$) ning siis pedagoogid ($M=4$). Kõik hinnangud motiveerimisega rahulolule ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 9.



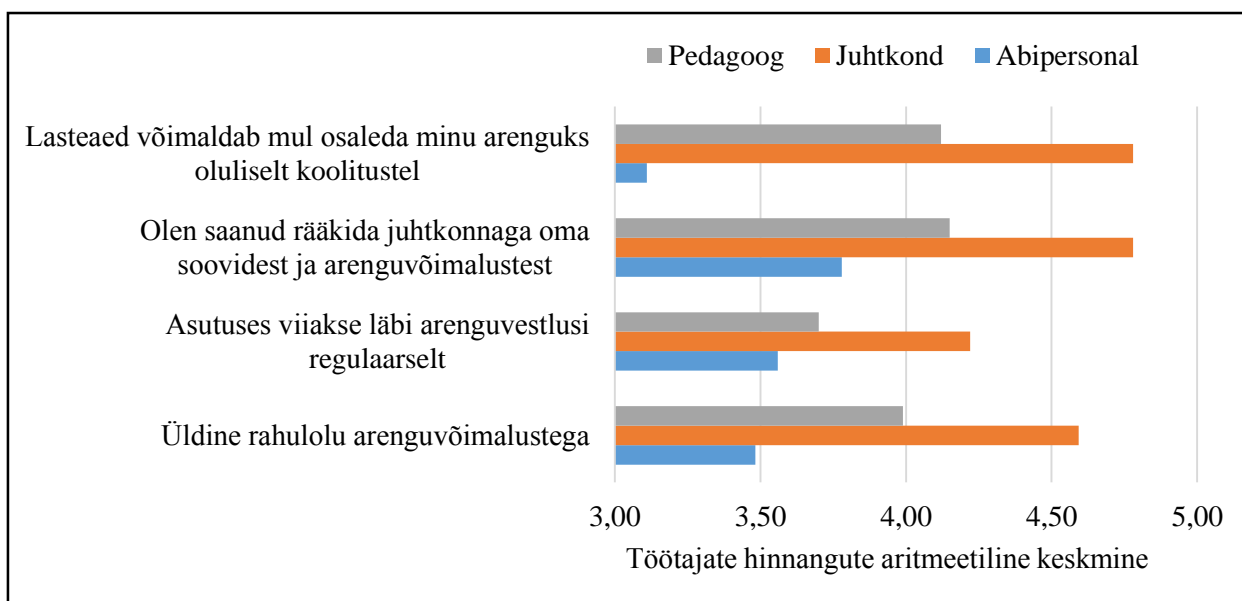
Joonis 9. Töötajate hinnangud motiveerimisega rahulolule ametikohtade lõikes

Allikas: autori koostatud

Arenguvõimalused

Arenguvõimaluste teemaplokis oli töötajatel võimalik hinnata kolme väidet. Üldine rahulolu antud valdkonnaga oli 4,01 ning standardhälve 1,09. Hinnangust saab järeldada, et töötajad on arenguvõimalustega pigem rahul. Kõige kõrgemaks hindasid töötajad väidet, et nad on saanud juhtkonnaga rääkida oma soovide ja arenguvõimalustest ($M=4,20$). Antud väite varieerumine on ka selles teemaplokis kõige väiksem ($SD=0,98$). Kõige väiksema rahulolu hinnangu andsid töötajad väitele, et asutuses viiakse läbi regulaarselt arenguestlusi ($M=3,76$). Läbi avatud küsimuse olid ka mitmed töötajad lisanud, et pole oma tööl olnud aja jooksul ühelgi arenguestlusel osalenud. Lisaks kirjutati, et arenguestluse mõte oleks ka rahulolematust tekitavaid faktoreid eemaldada, kuid seda pole toimunud. Arenguestlused peaksid ettevõttes olema siiski regulaarsed, kuna need on kasulikud nii tööandjale kui töötajale, sest siis on hea võimalus koos maha istuda ning probleemidele ja eesmärkidele mõelda. (Äripäev, 2010).

Ametikohtade järgi andsid arenguvõimalustega rahulolule kõige kõrgema hinnangu juhtkonna töötajad (M=4,59), neile järgnesid pedagoogid (M=3,99) ning siis abipersonali töötajad (M=3,48). Abipersonali töötajad olid kõige rahulolematud väitega, et lasteaed võimaldab neil osaleda nende arenguks olulistel koolitustel (M=3,11), juhtkonna poolt sai aga antud väide ühe kõrgematest hinnangutest (M=4,78). Pedagoogid andis kõige madalama hinnangu väitele, et asutuses viiakse arenguestlusi regulaarselt läbi (M=3,7). Dispersioonianalüüsist selgus, et töötajate hinnangud arenguvõimalustega rahulolule oluliselt ei erine. Kõik töötajate hinnangud arenguvõimalustega rahulolule on esitatud joonisel 10.



Joonis 10. Töötajate hinnangud arenguvõimalustega rahulolule ametikohtade lõikes.

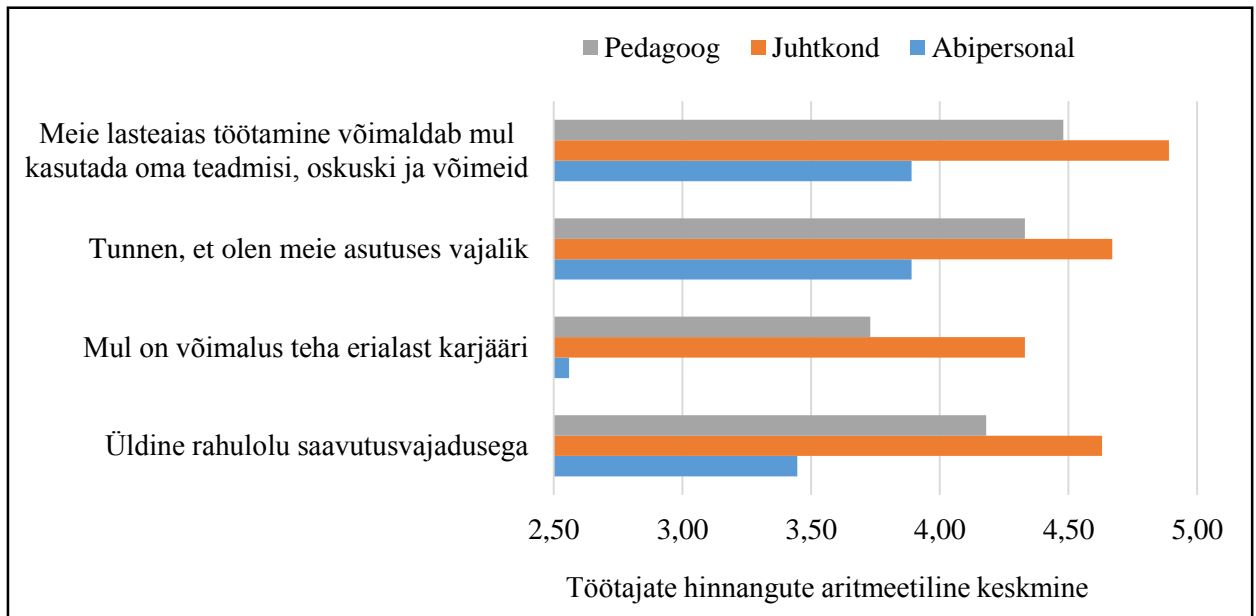
Allikas: autori koostatud

Saavutusvajadus

Saavutusvajaduste plokis pidid töötajad andma hinnanguid kolmele väitele. Töötajad olid pigem rahul antud väidetega, kuna töötajate hinnangute aritmeetiline keskmine oli 4,13. Üldine standardhälve oli 1,04 ning kõige enam kasutati vastusena hinnet 5. Kõige kõrgemalt hinnati väidet, et lasteaias töötamine võimaldab kasutada oma teadmisi, oskusi ning võimeid (M=4,45).

Hinnangud saavutusvajadustega rahulolule ametikohtade lõikes erinesid oluliselt ($p < 0,05$). Kõikide ametikohtade madalaimad hinnangud kuulusid väitele „Mul on võimalus teha erialast karjääri“. Kõige kõrgema hinnangu antud väitele andsid juhtkonna töötajad (M=4,33) ning kõige madalama hinnangu abipersonali töötajad (M=2,56). Pedagoogide hinnang selle väitele oli 3,73.

Ka nende hinnangute põhjal on näha, kui suur erinevus on juhtkonna ja abipersonali töötajate hinnangutel. Kõik saavutusvajadusega rahulolu hinnangud ametikohtade lõikes on esitatud joonisel 11.



Joonis 11. Töötajate hinnangud saavutusvajadusega rahulolule ametikohtade lõikes

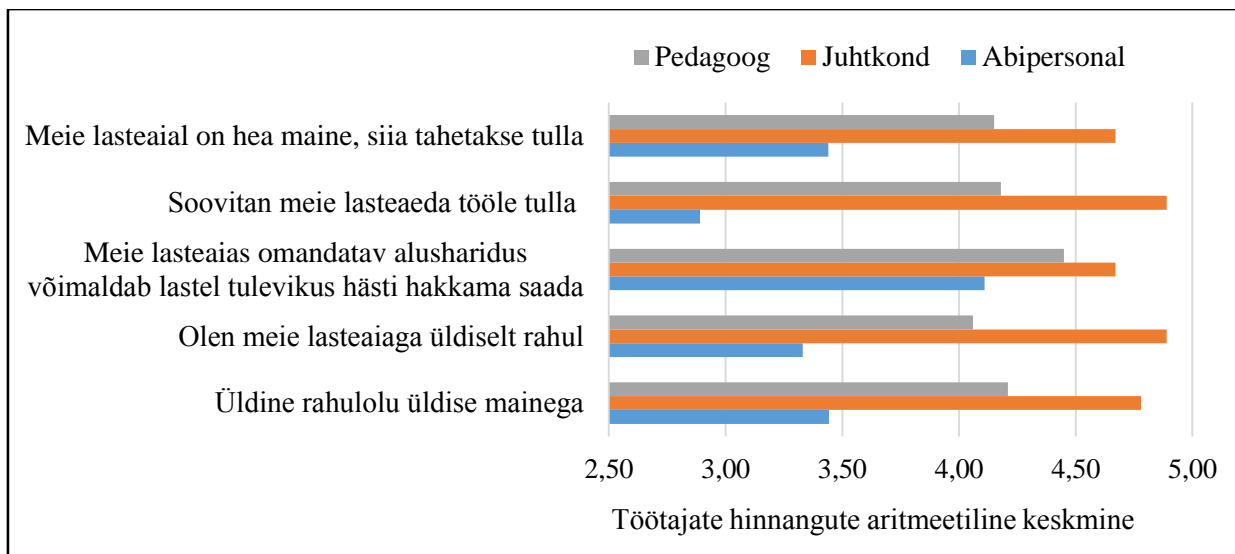
Allikas: autori koostatud

Üldine maine

Viimases teemaplokis said töötajad anda hinnanguid enda lasteaia üldise mainega rahulolule, hinnata tuli nelja väidet. Töötajate hinnangute aritmeetiline keskmine oli 4,18 ning standardhälve 0,89. Sellest tulenevalt saab järeldada, et töötajad on enda lasteaia mainega pigem rahul. Kõige kõrgemalt hindasid töötajad väidet, et lasteaia omandatav alusharidus võimaldab lastel tulevikus hästi hakkama saada ($M=4,43$) ning antud väite hinnangud varieerusid ka kõige vähem ($SD=0,61$). Antud tegur on väga oluline kõikide lasteaedade puhul, kuna kõige suuremad kasu saajad peavadki olema lapsed ning kui antud teguri hinnang oleks väga madal, siis lastele pakutav kvaliteet poleks just kõige parem.

Ametikohtade lõikes andsid üldise mainega rahulolule kõige kõrgema hinnangu juhtkonna töötajad ($M=4,78$). Antud hinnang on üsna kõrge, mis näitab, et juhtkonna töötajad on üpris rahul enda lasteaia üldise mainega. Väga madal ei ole ka pedagoogide hinnang ($M=4,21$). Abipersonali töötajate hinnang on aga madalam, koguni alla nelja ($M=3,44$). Kui pedagoogide ja juhtkonna

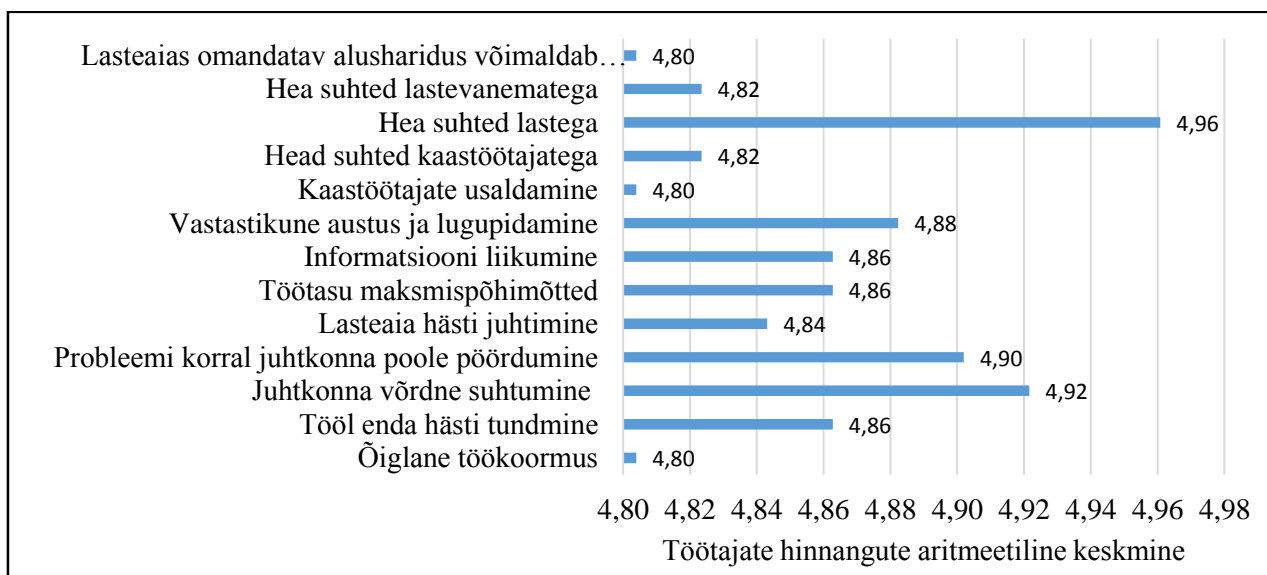
töötajate hinnang väitele „Soovitan meie lasteaeda tööle tulla“ on üsna kõrge ($M=4,18; 4,89$), siis abipersonali töötajate puhul on hinnang väga madal, kõigest 2,89. Kõik hinnangud üldise mainega rahulolule ametikohtade lõikes on toodud välja joonisel 12.



Joonis 12. Töötajate hinnangud üldise mainega rahulolule ametipositsioonide lõikes

Allikas: autori koostatud

Kõige olulisemad tegurid vastajate arvates



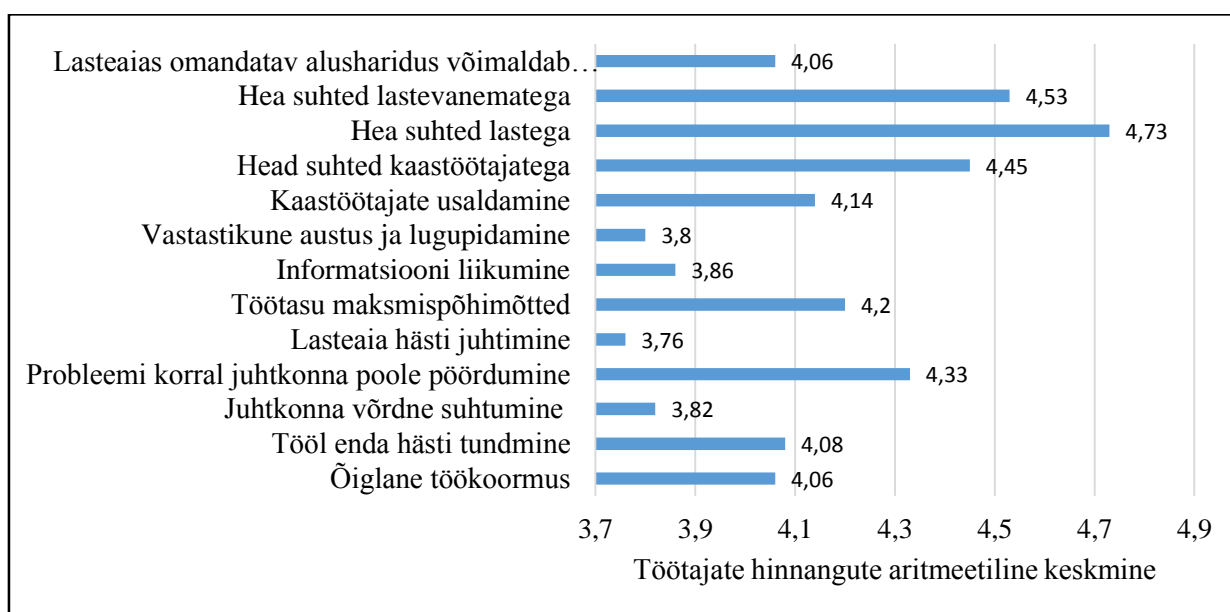
Joonis 13. Kõige olulisemad töörahulolu mõjutavad tegurid töötajate arvates

Allikas: autori koostatud

Joonisel 13 on välja toodud töötajate hinnangul kõige olulisemad töörahulolu mõjutavad tegurid. Valituks osutusid need väited, mille aritmeetiline keskmine oli üle 4,80. Töötajad pidasid kõige olulisemaks töörahulolu mõjutavaks teguriks häid suhteid lastega (M= 4,96). Üsna oluline on töötajate meelest ka juhtkonna võrdne suhtumine töötajatesse (M=4,92) ning julgus juhtkonna poole pöörduda probleemi korral (M=4,90). Joonisel ei kajastu kõige madalamaid olulisuse hinnanguid saanud tegurid, kuid uuringust selgust, et töötajate meelest on kõige vähem oluline, et neil oleks võimalus enda töökohal erialast karjääri teha (M=3,75). Antud tegur oli ainuke, mille olulisuse hinnangu aritmeetiline keskmine jäi alla nelja.

Vastajate hinnangud kõige olulisematele teguritele

Töötajad pidasid kõige olulisemaks teguriks häid suhteid lastega ning andsid ka kõige kõrgema rahulolu hinnangud sellele tegurile. Vastanute jaoks oli ka väga oluliseks teguriks juhtkonna võrdne suhtumine. Antud teguri rahulolu hinnang on aga nelja rahulolu hinnangu seas, mis jääb alla 4. Kõik hinnangud kõige olulisematele rahulolu teguritele on välja toodud joonisel 14.



Joonis 14. Töötajate rahulolu hinnangud kõige olulisematele töörahulolu mõjutavatele teguritele
Allikas: autori koostatud

Töörahulolu erinevused linna ja valla lasteaedades

Autor analüüsis tööga rahulolu erinevusi ka linna ja valla lasteaedades. Tulemuste analüüsimisel selgus, et Lääne- Nigula valla lasteaedades on töötajate töörahulolu natukene suurem kui linna lasteaedades. Haapsalu linna töötajate üldine hinnang tööga rahulolule oli 3,93 ning Lääne- Nigula

valla töötajate hinnang oli 4,15. Standardhälbed olid vastavalt 0,84 ning 1,06, millest järeldub, et vastused varieerusid valla lasteaedades ka vähem kui linna omades. Rahulolu erinevus võib olla tingitud sellest, et vallas on väiksemad lasteaiaid kui linnas. Tihtipeale on väiksemas majas olukord parem ning väiksemas kollektiivis on ka suhted paremad.

2.2. Järeldused töörahulolu uuringust ning autoripoolsed ettepanekud

Läänemaa lasteaedade töötajate seas läbiviidud töörahulolu uuringu tulemustest selgus, et Läänemaa lasteaedade töötajad on oma tööga pigem rahul. Seda saab järeldada sellest, et erinevatele töörahuloluga seotud väidetele viie-palli skaalal antud hinnangute keskmine oli 3,98.

Enim olid Läänemaa lasteaedade töötajad rahul suhetega (M=4,48), lasteaia üldise mainega (M=4,18), saavutusvajadusega (M=4,13) ning motiveerimisega (M=4,08). Kõige vähem olid töötajad rahul tagasiside saamisega (M=3,59), kaasamisega (M=3,63), töötasuga (M=3,72), juhtimisega (M=3,92) ning info kättesaadavusega (M=3,83).

Ametikohtade lõikes andsid kõikidele teemaplokkidele kõige kõrgemad hinnangud juhtkonna töötajad ning kõige madalamad hinnangud abipersonali töötajad. Pedagoogide hinnangud liginesid pigem juhtkonna omadele kui abipersonali omadele. Nagu ka eelpool mainitud olid kõik töötajad kõige rohkem rahul suhetega, see ilmnis ka rahulolu hinnangutes ametikohtade lõikes põhjalikumalt analüüsid. Kõige madalamad hinnangud kõigil kolmel ametipositsioonil ei kattunud, küll kattusid aga juhtkonna ja pedagoogide madalaimad hinnangud. Juhtkonna töötajad ning pedagoogid hindasid kõige madalamalt tagasiside teemaplokki, abipersonal aga kaasamise teemaplokki.

Selleks, et rahulolu tõsta nende tegurite suhtes, millega töötajad kõige vähem rahul on, peaksid lasteaedade juhid pöörama tähelepanu rahulolematust tekitavate põhjuste parandamisele. Järgnevalt teebki autor ettepanekuid, kuidas lasteaedade juhatajad võiksid töötajate tööga rahulolu tõsta.

Ettepanekud töörahulolu suurendamiseks on järgmised:

1. Suurendada informatsiooni levikut, et see jõuaks töötajateni üheaegselt ning ühesuguselt.

2. Anda tagasisidet regulaarselt. Positiivne tagasiside motiveerib töötajat oma tööd paremini tegema. Kasulik on ka negatiivne tagasiside, mis aitab töötajal näha puudusi ning neid parandada.
3. Arvestada töötajate ettepanekutega ning võimalusel viia nende ideid ellu.
4. Teostada regulaarselt arenguveestlusi, kasvõi kord aastas.
5. Premeerida ja tunnustada töötajad rohkem, et see motiveeriks neid ja tekitaks arusaama, et nende tööd hinnatakse. Premeerimine ei pea olema alati otseselt rahaline. Ka suuline tunnustus, tänukiri või mõni kinkekaart motiveeriks.
6. Kollektiivvaheliste suhete parandamiseks tuleks suunata töötajad probleemidest julgelt rääkima. Ka ühiste ürituste korraldamine tuleks kasuks.
7. Juhtkonna suhtumise parandamine töötajatesse.

Loomulikult tuleb tähelepanu pöörata ka teistele rahulolu mõjutavatele teguritele, et rahulolu nendega püsiks. Samuti saab alati rahulolu veel rohkem suurendada, kuid esmalt tuleks tegeleda nende teguritega, millega kõige vähem rahul ollakse.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada Läänemaa lasteaedade töötajate tööga ning seda mõjutavate teguritega rahulolu. Autor seadis ka lisaeesmärgi, milleks oli selgitada välja, kuidas erinevad töötajate hinnangud ametikohtade lõikes.

Tööraahulolu uuring sai läbi viidud põhjusel, et Läänemaa lasteaegade töötajate tööga rahulolu osas puudub nii linnal kui vallal ülevaade. Uuringu tulemused aitavad nii Haapsalu linnavalitsusel kui Lääne- Nigula vallal teha parendusi nendes valdkondades, kus see on vajalik.

Töötajate hinnangute välja selgitamiseks erinevate tööraahulolu mõjutavate tegurite suhtes, koostas autor küsimustiku, lähtudes Herzbergi kahe faktori teooriast. Küsimustik koosnes kaheteistkümnest teemaplokist ning igas teemaplokis tuli töötajatel 5-pallilisel skaalal hinnata erinevaid väiteid. Lisaks tuli hinnata töötajatel ka erinevate tegurite olulisust enda jaoks. Teemaplokid kajastasid järgnevaid teemasid: töötingimused, juhtimine, kaasamine, töötasu, informatsiooni kättesaadavus, kollektiiv, suhted, tagasiside, motiveerimine, arenguvõimalused, saavutusvajadus, üldine maine. Uuring viidi lasteaedade töötajate seas läbi 2018. aasta märtsikuus. Töötajad said küsimustikku täita internetikeskkonnas. Uurimuse valimiks oli 180 töötajat, kellest võttis osa 51.

Uuringust selgus, et Läänemaa lasteaedade töötajate hinnang rahulolule on 3,98, mis tähendab seda, et nad on pigem rahul. Enim oldi rahul järgnevate teguritega: suhted, üldine maine, saavutusvajadus ning motiveerimine. Vähim oldi rahul tagasiside saamisega, kaasamisega, töötasuga ning info kättesaadavusega. Kõige olulisemaks pidasid töötajad suhteid lastega, juhtkonna võrdset suhtumist töötajatesse ning julgust juhtkonna poole pöörduda probleemi korral.

Töötajate hinnangud ametikohtade lõikes jagunesid kõik ühte moodi. Kõige rahulolevamad olid juhtkonna töötajad, seejärel pedagoogid ning kõige vähem olid rahul abipersonali töötajad. Kõigi kolme ametipositsiooni töötajad olid kõige rohkem rahul suhetega. Kõige madalamad rahulolu hinnangud kohati kattusid ametikohtade lõikes, kuid kohati ka mitte. Juhtkonna töötajad on kõige

rahulolematud töötasu ning tagasiside saamisega. Samuti andisid kõige madalama hinnangu tagasisidega rahulolule ka pedagoogid. Abipersonali poolt sai kõige madalama hinnangu hoopis kaasamine.

Võrreldes linna ja maa lasteaedasi, siis olid Lääne-Nigula valla lasteaedade töötajad tööd mõjutavate teguritega rohkem rahul, kui Haapsalu linna lasteaedade töötajad. Rahulolu hinnangute erinevus ei olnud märkimisväärselt erinev, kuid siiski.

Lähtudes uuringutulemustest tegi autor järeldusi ja sellest tulenevalt ka ettepanekuid, mida lasteaedade juhtkonnad oma töös võiksid rakendada:

1. Informatsiooni parem levitamine.
2. Sagedasema tagasiside andmine.
3. Arenguveestluste regulaarne teostamine.
4. Töötajate ettepanekutega arvestamine.
5. Töötajate tihedam premeerimine ja tunnustamine.
6. Töötajate vaheliste probleemide kohene lahendamine.
7. Juhtkonna suhtumise parandamine töötajatesse

Uuringu tulemuste põhjal selgus, et töötajad on pigem rahul enda töökohaga ning seda mõjutavate teguritega. Autor arvab, et sarnast uuringut töörahulolu hindamiseks tuleks lasteaedade töötajate seas tihedamini läbi viia. Uuring ei pea olema nii pikk, kuid võiks kajastada töötajate jaoks olulisi tegureid. Lisaks võiksid juhatajad suunata töötajad rohkem rahuloluküsitlusi täitma ning arvamusi avaldama, kuna läbi selle saab viia ellu muudatusi töötajate kõrgem rahulolu tagamiseks. Kui töötajatele ei tekita tööd mõjutavad tegurid rahulolematust, on neil ka rohkem motivatsiooni ning tahet enda tööd teha.

SUMMARY

JOB SATISFACTION (BASED ON THE EXAMPLE OF LÄÄNE COUNTY KINDERGARTENS)

Carol Stopkin

The research problem of this thesis deals with the lack of overview of the job satisfaction of the employees of Lääne county kindergartens. The results of this study aid both, Haapsalu city government and Lääne-Nigula parish in implementing improvements in the areas where it is deemed necessary.

Arising from the complete lack of an overview, the aim of this final thesis was to determine the job satisfaction and its influencing factors among employees in Lääne county kindergartens. The author also established an additional aim of determining job satisfaction by position.

The following research tasks were set up for the purposes of achieving the aim of this thesis:

1. Providing an overview of kindergartens in Lääne county;
2. Carrying out the study in Lääne county kindergartens;
3. Analysing the results;
4. Drawing conclusions and presenting propositions.

In order to find out the employees' evaluation of different factors regarding job satisfaction, the author compiled a questionnaire relying on Herzberg two-factor theory. The questions were divided into twelve thematic blocks and the employees had to assess statements on a five-point scale in each thematic block. In addition to that, the employees were tasked with evaluating the importance of different factors for themselves. The thematic blocks focused on the following topics: working conditions, management, involvement, remuneration, availability of information, team, relationships, feedback, motivating, opportunities for development, need for achievement, general reputation. The survey was carried out among kindergarten employees in March 2018. The

questionnaire was made available online. The sample consisted of 180 employees and 51 of them participated in the study.

The study revealed that the employees of Lääne county kindergartens estimated their job satisfaction at the level of 3.98, meaning that they are rather satisfied. The respondents were most satisfied with the following factors: relationships, general reputation, need for achievement and motivating. However, respondents were less satisfied with feedback, involvement, remuneration and availability of information. Employees considered relationships with children, equal treatment of employees by the management and the courage of contacting the board in case of problems as the most significant features.

Employees' evaluations by positions were similar. Employees of the management were most satisfied with their jobs, followed by teachers and assistant personnel employees showed the lowest level of satisfaction. All of the employees throughout the three positions were most satisfied with relationships. The lowest evaluations of satisfaction overlapped by position on some occasions, nevertheless, on some occasions there was no overlapping. Employees of the management manifested the lowest level of satisfaction in terms of remuneration and feedback. The latter received the similar lower rating by teachers. On the other hand, members of assistant personnel rated involvement satisfaction the lowest.

A comparison of town kindergartens and kindergartens located at the countryside outlined that employees of Lääne-Nigula parish kindergartens were more satisfied with work-influencing factors than their Haapsalu counterparts. The differences in job satisfaction evaluations were not remarkable, but still present.

Stemming from the results of the study, the author made conclusions and presented suggestions that could be taken into consideration by the managements of kindergartens:

1. More efficient spread of information;
2. Providing feedback more frequently;
3. Conducting development conversations on a regular basis;
4. Taking into account the proposals by employees;
5. Rewarding and recognising employees more often;
6. Solving problems between employees immediately;
7. Improving the management's attitudes towards employees.

The results of the study showed that employees are rather satisfied with their jobs as well as the factors influencing it. The author finds that similar studies dealing with job satisfaction among employees of kindergartens should be carried out more often. The studies do not have to be as comprehensive but rather focus on the factors that are of importance to the employees. Moreover, managers could encourage employees to fill out more satisfaction-questionnaires and give their opinions because through that it is possible to implement changes to ensure the employees' high level of satisfaction. When the employees are satisfied with the factors that have an impact on their job, they will also be more motivated and willing to do their jobs.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ahonen, M. *Sul on üks suu ja kaks kõrva ehk mida õppida parimatelt teenindusjuhtidelt.* – Director. Nr 3, 48-50.
- Alas, R. (2008). *Juhtimise alused*. 5. tr. Tallinn: Külim.
- Alas, R. (2002). *Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon*. Tallinn: Külim.
- Alas, R. (1997). *Personali juhtimine: Inimressursi juhtimine*. Tallinn: Külim.
- Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, A. F. S., Latif, D. S. A., Munap, R., (2013). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction- *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol. 129, 46-52. Kättesaadav: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814028286> , 20. aprill 2018.
- Allen, R. I., Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T. (2009). The Impact of Work Stressors on the Life Satisfaction of Social Service Workers: A preliminary Study- *Administration in Social Work Journal*, Vol. 33, Issue 3, 319-339. Kättesaadav: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/03643100902988141?scroll=top&needAccess=true> , 20. aprill 2018.
- Arenguvestlus: Asjatundlikud lahendused igapäevastele probleemidele.* (2010)./Toim. M. Feldmann. Tallinn: Äripäev
- Arslan, R., Acar, N. B. (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. - *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, Vol. 18, No. 3, 281-298
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A Literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86. Kättesaadav: <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf> , 19. aprill 2018.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman- *Psychology*, Vol. 1. Saudi Arabia: Yanbu University College, 295-299. Kättesaadav: <https://file.scirp.org/Html/3063.html> , 20. aprill 2018
- Behjati, M. (2014). The concept of Maslow's pyramid for cardiovascular health and its impact on „change cycle“. – *ARYA Atheroscler*, Vol. 10, No. 1. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/263431957_The_concept_of_Maslow's_pyramid_for_cardiovascular_health_and_its_impact_on_change_cycle , 20. aprill 2018.
- Bernerth, J., Walker, H.J. & Harris, S.G. (2011). Change fatigue: Development and initial validation of a new measure.- *Work & Stress- An International Journal of Work, Health & Organisations*, Vol. 25, No 4, 231-337.

- Byars, L. L., Rue, L. W. (1991). *Human resource management*. 3rd ed. Homewood: Irwin.
- Ghuri, P., Grønhaug, K. (2004). *Äriuurigute meetodid*. Tallinn: Külim.
- Goler, L., Gale, J., Harrington, B., Grant, A. (2018). Why People Really Quit Their Jobs- *Harvard Business Review*. Kättesaadav: <https://hbr.org/2018/01/why-people-really-quit-their-jobs> , 20. aprill 2018.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005) *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina
- Jalak, K. (2010). *Tagasiside töötajate arendamisel*. Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS.
- Job Descriptive Index- *Bowling Green State University*.
- Job satisfaction and its importance in the workplace education. (2015). Kättesaadav: <https://www.ukessays.com/essays/education/job-satisfaction-and-its-importance-in-the-workplace-education-essay.php#citethis> , 21. aprill 2018.
- Kaur, R. (2012). The Role of Factors on Job Satisfaction of Employees – An Empirical Study. – *Journal of Business and Management*, Vol. 2, Issue 4, 49-52. Kättesaadav: <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/vol2-issue4/G0244952.pdf> , 22. aprill 2018.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., Cao, J. (2013) Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners. - *Journal of Business Ethics*, Vol. 112, Issue 4, p 627-640. Kättesaadav: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=85937586&site=ehost-live&scope=site> , 21. aprill 2018.
- Locke, E. A. What is job satisfaction? – *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, 4, pp. 309–336.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin Companies.
- Martins, H., Proenca, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire - Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers- *FEP Working Papers*. Kättesaadav: <https://www.fep.up.pt/investigacao/workingpapers/wp471.pdf> , 21. aprill 2018.
- McLeod, S. A. (2008). Likert scale. Kättesaadav: <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html> , 20. aprill 2018
- Mielach, D., (2012). Sticking With a Job You Hate Can Make You Sick- *Business News Daily*. Kättesaadav: <https://www.businessnewsdaily.com/2308-job-dissatisfaction-problems.html> , 20. aprill 2018.
- Pedras, J., Liivamägi, A., Varts, R. (2007). *Pare personalijuhtimise käsiraamat*. Tallinn: Kirjastus Pegasus.

- Robbins, P. S., Coulter. M. (2012). *Management*. 11th ed. United States of America: Pearson Education.
- Robbins, P. S., Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. 15th ed. United States of America: Pearson Education.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction- *The Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 3, 599-627. Kättesaadav:http://faculty.wcas.northwestern.edu/eli-finkel/documents/26_RusbultFarrellRogersMainous1988_AcademyOfManagementJournal.pdf , 20. aprill 2018.
- Sirkel, R. (2001) *Turundusuuring*. Tallinn: AS Kirjastus Ilo.
- The Hawthorne Effect. – *The Economist*. Kättesaadav: <https://www.economist.com/node/12510632> , 22. aprill 2018.
- Türk. K. (2005) *Inimressursi juhtimine*. Tartu: TÜ Kirjastus. (22.aprill 2018)
- Vadi, M. (2001). *Organisatsioonikäitumine*. 5. tr. Tartu. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Virovere, A., Alas, R., Liigand J. (2005). *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Kirjastus Külim.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. – *Human Resource Management Review*, Vol. 12, No. 2, 173-194.

LISAD

Lisa 1. Uuringu küsimustik

Läänemaa lasteaedade töötajate tööga rahulolu uuringu küsimustik

Lugupeetud vastaja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli tudeng ja palun Teie abi lõputöö koostamisel. Uuringu eesmärgiks on välja selgitada Läänemaa lasteaedade töötajate hinnangud erinevate töörahulolu mõjutavate tegurite suhtes ning koguda töötajate poolseid soovitusi ja ettepanekuid.

Küsimustikule vastamine võtab aega ligikaudu 15 minutit.

Küsimustik on anonüümne ja tulemusi kasutan oma lõputöös üldistatud kujul. Seega avaldage oma arvamust julgelt.

Küsimused on jagatud 12ks blokiks, mõnes blokis on rohkem väiteid, mõnes vähem. Võib tunduda, et igat väidet on kaks korda, kuid tegelikult see nii ei ole. Esimene väide käib rahulolu kohta ning teine olulisuse kohta Teie jaoks.

Iga küsimuste ploki lõpus on ka võimalus lisada oma ettepanekuid vabas vormis.

Täiendavate küsimuste korral vastan meeleldi telefoni või meili teel :)

Meili: carolstopkin@gmail.com

Telefon: 56873880

Head vastamist!

Ette tänades,

Carol Stopkin

Lisa 1 järg

1. TÖÖTINGIMUSED

1. Olen rahul meie lasteaia tööruumidega * 1 2 3 4 5
2. Minu jaoks on oluline, et lasteaia tööruumid oleksid korralikud ja kaasaegsed * 1 2 3 4 5
3. Olen rahul meie lasteaia olmetingimustega (tööruum, kohvitamise võimaluse, riietusruum jm) * 1 2 3 4 5
4. Minu jaoks on oluline, et meie lasteaia olmetingimused oleksid head * 1 2 3 4 5
5. Mul on olemas kaasaegsed vahendid oma töö tegemiseks * 1 2 3 4 5
6. Minu jaoks on oluline, et mul oleksid kaasaegsed vahendid töö tegemiseks * 1 2 3 4 5
7. Olen rahul oma töökoormusega * 1 2 3 4 5
8. Minu jaoks on oluline, et töökoormus oleks õiglane * 1 2 3 4 5
9. Ma tunnen ennast tööl hästi * 1 2 3 4 5
10. Minu jaoks on oluline, et tunneksin ennast tööl hästi * 1 2 3 4 5
11. Minu täiendavad mõtted töötingimuste kohta...

2. JUHTIMINE

12. Juhtkond suhtub töötajatesse kui võrdsetesse (üldine hoiak, ressursside jagamine jne.) * 1 2 3 4 5
13. Minu jaoks on oluline, et juhtkond suhtuks töötajatesse kui võrdsetesse * 1 2 3 4 5
14. Mul on võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel * 1 2 3 4 5
15. Minu jaoks on oluline, et mul on võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel * 1 2 3 4 5
16. Probleemi korral julgen juhtkonna poole pöörduda * 1 2 3 4 5
17. Minu jaoks on oluline, et probleemi korral saan pöörduda juhtkonna poole * 1 2 3 4 5
18. Planeeritud muudatused viiakse ka ellu * 1 2 3 4 5
19. Minu jaoks on oluline, et planeeritud muudatused ka ellu viiakse * 1 2 3 4 5
20. Meie lasteaed on hästi juhitud * 1 2 3 4 5
21. Minu jaoks on oluline, et meie lasteaeda juhitaks hästi * 1 2 3 4 5
22. Juhtimise kohta soovin lisada...

3. KAASAMINE

23. Meie lasteaias käsitletakse probleeme avalikult * 1 2 3 4 5
24. Minu jaoks on oluline, et meie lasteaias käsitletaks probleeme avalikult * 1 2 3 4 5

Lisa 1 järg

25. Minu ettepanekuid võetakse arvesse * 1 2 3 4 5
26. Minu jaoks on oluline, et minu ettepanekuid võetaks arvesse *1 2 3 4 5
27. Kaasamise kohta soovin lisada...

4. TÖÖTASU

28. Töötasu maksmise põhimõtted on mulle selged * 1 2 3 4 5
29. Minu jaoks on oluline saada aru töötasu maksmiste põhimõtetest * 1 2 3 4 5
30. Minu töötasu suurus on vastavuses minu töö panusega * 1 2 3 4 5
31. Minu jaoks on oluline, et minu töötasu suurus oleks vastavuses minu töö panusega *1 2 3 4 5
32. Hea töö eest premeeritakse mind piisavalt (materiaalne) * 1 2 3 4 5
33. Minu jaoks on oluline, et hea töö eest mind piisavalt premeeritaks *1 2 3 4 5
34. Töötasu kohta soovin lisada...

5. INFORMATSIOONI KÄTTESAADAVUS

35. Infot jagatakse avalikult ja õiglaselt * 1 2 3 4 5
36. Minu jaoks on oluline, et infot jagataks avalikult ja õiglaselt * 1 2 3 4 5
37. Infostendil on alati asjakohane info * 1 2 3 4 5
38. Minu jaoks on oluline, et infostendil oleks alati asjakohane info * 1 2 3 4 5
39. Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt * 1 2 3 4 5
40. Minu jaoks on oluline, et töö tegemiseks vajalik infomatsioon jõuaks minuni õigeaegselt 1 2 3 4 5
41. Õppenõukogu teeb oma tööd efektiivselt * 1 2 3 4 5
42. Minu jaoks on oluline, et õppenõukogu teeks oma tööd efektiivselt* 1 2 3 4 5
43. Informatsiooni kättesaadavuse kohta soovin lisada...

6. KOLLEKTIIV

44. Meie kollektiivis valitseb vastastikune austus ja lugupidamine * 1 2 3 4 5
45. Minu jaoks on oluline, et meie kollektiivis valitseks vastastikune austus ja lugupidamine *1 2 3 4 5
46. Kaastöötajate hulgas on piisavalt inimesi, keda saan usaldada * 1 2 3 4 5
47. Minu jaoks on oluline, et kaastöötajate hulgas oleks piisavalt inimesi, keda saaksin usaldada *1 2 3 4 5

Lisa 1 järg

48. Kollektiivi kohta soovin lisada...

7. SUHTED

49. Minu suhted kaastöötajatega on head * 1 2 3 4 5

50. Minu jaoks on oluline hea läbisaamine kaastöötajatega * 1 2 3 4 5

51. Minu suhted juhtkonnaga on head * 1 2 3 4 5

52. Minu jaoks on oluline hea läbisaamine juhtkonnaga * 1 2 3 4 5

53. Minu suhted lastega on head * 1 2 3 4 5

54. Minu jaoks on oluline hea läbisaamine lastega * 1 2 3 4 5

55. Minu suhted lastevanematega on head * 1 2 3 4 5

56. Minu jaoks on oluline hea läbisaamine lastevanematega * 1 2 3 4 5

57. Suhete kohta soovin lisada...

8. TAGASISIDE

58. Meie lasteaias jagatakse tunnustust hästi tehtud töö eest * 1 2 3 4 5

59. Minu jaoks on oluline, et hästi tehtud töö eest jagataks tunnustust * 1 2 3 4 5

60. Minu tööle osaks saanud kriitika on olnud enamasti õigustatud * 1 2 3 4 5

61. Minu jaoks on oluline, et minu tööle osaks saav kriitika oleks õigustatud * 1 2 3 4 5

62. Mulle antakse minu töö kohta tagasisidet * 1 2 3 4 5

63. Minu jaoks on oluline saada enda tehtud töö eest tagasisidet * 1 2 3 4 5

64. Tagasiside kohta soovin lisada...

9. MOTIVEERIMINE

65. Positiivne tunnustus innustab mind paremini töötama * 1 2 3 4 5

66. Minu jaoks on oluline saada positiivset tunnustust * 1 2 3 4 5

67. Kõrgem palk või rahalised preemiad paneks mind rohkem pingutama * 1 2 3 4 5

68. Minu jaoks on oluline, et palk oleks kõrgem või saaksin rahalisi preemiaid * 1 2 3 4 5

69. Ühised üritused kolleegidega motiveeriks mind tööl rohkem pingutama * 1 2 3 4 5

70. Minu jaoks on olulised ühised üritused kolleegidega * 1 2 3 4 5

71. Pikk puhkus innustab/motiveerib mind töötama pedagoogilises kollektiivis * 1 2 3 4 5

72. Minu jaoks on oluline pikk puhkus * 1 2 3 4 5

73. Mind motiveerib/motiveeriks...

Lisa 1 järg

10. ARENGUVÕIMALUSED

74. Lasteaed võimaldab mul osaleda minu arenguks oluliselt koolitustel * 1 2 3 4 5
75. Minu jaoks on oluline, et lasteaed võimaldaks mul osaleda minu arenguks olulistel koolitustel * 1 2 3 4 5
76. Olen saanud rääkida juhtkonnaga oma soovidest ja arenguvõimalustest * 1 2 3 4 5
77. Minu jaoks on oluline, et saaksin vajadusel rääkida juhtkonnaga oma soovidest ja arenguvõimalustest * 1 2 3 4 5
78. Asutuses viiakse läbi arenguestlusi regulaarselt * 1 2 3 4 5
79. Minu jaoks on oluline, et lasteaias viidaks arenguestlusi regulaarselt läbi * 1 2 3 4 5
80. Arenguvõimaluste kohta soovin lisada...

11. SAAVUTUSVAJADUS

81. Meie lasteaias töötamine võimaldab mul kasutada oma teadmisi, oskusi ja võimeid * 1 2 3 4 5
82. Minu jaoks on oluline, et saan meie lasteaias töötades kasutada oma teadmisi, oskusi ja võimeid * 1 2 3 4 5
83. Tunnen, et olen meie asutuses vajalik * 1 2 3 4 5
84. Minu jaoks on oluline tunda, et olen meie asutuses vajalik * 1 2 3 4 5
85. Mul on võimalus teha erialast karjääri * 1 2 3 4 5
86. Minu jaoks on oluline, et mul on võimalus teha erialast karjääri * 1 2 3 4 5
87. Saavutuste kohta soovin lisada...

12. ÜLDINE MAINE

88. Meie lasteaial on hea maine, siia tahetakse tulla * 1 2 3 4 5
89. Minu jaoks on oluline, et meie lasteaial oleks hea maine * 1 2 3 4 5
90. Soovitan meie lasteaeda tööle tulla * 1 2 3 4 5
91. Minu jaoks on oluline, et saan soovitada meie lasteaeda tööle tulla * 1 2 3 4 5
92. Meie lasteaias omandatav alusharidus võimaldab lastel tulevikus hästi hakkama saada * 1 2 3 4 5
93. Minu jaoks on oluline, et meie lasteaias omandatavad alusharidus võimaldaks lastel tulevikus hästi hakkama saada * 1 2 3 4 5

Lisa 1 järg

94. Olen meie lasteaiaga üldiselt rahul * 1 2 3 4 5

95. Minu jaoks on oluline, et saaksin üldiselt rahul olla meie lasteaiaga * 1 2 3 4 5

96. Minu ettepanekud lasteaias tööd paremaks korraldamiseks...

DEMOGRAAFIA

97. Ametikoht *

Juhtkond

Pedagoog(rühmaõpetaja, logopeed, eripedagoog, liikumisõpetaja, muusikaõpetaja jt)

Abipersonal (rühmaõpetaja abid, sekretär, majahoidja, koristaja jt)

98. Koormus *

Täiskoormus

Osaline koormus

99. Tööstaaz meie lasteaias *

Alla 3 aasta

3-15 aastat

Üle 15 aasta

100. Töö asukoht

Haapsalu

Lääne - Nigula

Lisa 2. Vastajate hinnangud väidete olulisusele

VÄIDE	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve	Mood
Minu jaoks on oluline, et lasteaia tööruumid oleksid korralikud ja kaasaegsed	4,75	0,52	5
Minu jaoks on oluline, et meie lastaia olmetingimused oleksid head	4,76	0,51	5
Minu jaoks on oluline, et mul oleksid kaasaegsed vahendid töö tegemiseks	4,69	0,55	5
Minu jaoks on oluline, et töökoormus oleks õiglane	4,80	0,45	5
Minu jaoks on oluline, et tunneksin ennast tööll hästi	4,86	0,40	5
Minu jaoks on oluline, et juhtkond suhtuks töötajatesse kui võrdsetesse	4,92	0,27	5
Minu jaoks on oluline, et mul on võimalus kaasa rääkida oluliste otsuste tegemisel	4,63	0,60	5
Minu jaoks on oluline, et probleemi korral saan pöörduda juhtkonna poole	4,90	0,30	5
Minu jaoks on oluline, et planeeritud muudatused ka ellu viiakse	4,69	0,47	5
Minu jaoks on oluline, et meie lasteaeda juhitaks hästi	4,84	0,42	5
Minu jaoks on oluline, et meie lasteaias käsitletak probleeme avalikult	4,39	0,67	5
Minu jaoks on oluline, et minu ettepanekuid võetaks arvesse	4,65	0,48	5
Minu jaoks on oluline saada aru töötasu maksmiste põhimõtetest	4,86	0,40	5
Minu jaoks on oluline, et minu töötasu suurus oleks vastavuses minu töö panusega	4,76	0,47	5
Minu jaoks on oluline, et hea töö eest mind piisavalt premeeritaks	4,49	0,78	5
Minu jaoks on oluline, et infot jagataks avalikult ja õiglaselt	4,78	0,46	5
Minu jaoks on oluline, et infostendil oleks alati asjakohane info	4,75	0,48	5
Minu jaoks on oluline, et töö tegemiseks vajalik infomatsioon jõuaks minuni õigeaegselt	4,86	0,35	5
Minu jaoks on oluline, et õppenõukogu teeks oma tööd efektiivselt	4,49	0,86	5
Minu jaoks on oluline, et meie kollektiivis valitseks vastastikune austus ja lugupidamine	4,88	0,33	5
Minu jaoks on oluline, et kaastöötajate hulgas oleks piisavalt inimesi, keda saaksin usaldada	4,80	0,40	5
Minu jaoks on oluline hea läbisaamine kaastöötajatega	4,82	0,39	5

Lisa 2 järg

Minu jaoks on oluline hea läbisaamine juhtkonnaga	4,75	0,48	5
Minu jaoks on oluline hea läbisaamine lastega	4,96	0,20	5
Minu jaoks on oluline hea läbisaamine lastevanematega	4,82	0,39	5
Minu jaoks on oluline, et hästi tehtud töö eest jagataks tunnustust	4,61	0,67	5
Minu jaoks on oluline, et minu tööle osaks saav kriitika oleks õigustatud	4,73	0,49	5
Minu jaoks on oluline saada enda tehtud töö eest tagasisidet	4,59	0,54	5
Minu jaoks on oluline saada positiivset tunnustust	4,55	0,64	5
Minu jaoks on oluline, et palk oleks kõrgem või saaksin rahalisi preemiaid	4,24	1,01	5
Minu jaoks on olulised ühised üritused kolleegidega	4,10	0,83	4
Minu jaoks on oluline pikk puhkus	4,61	0,85	5
Minu jaoks on oluline, et lasteaed võimaldaks mul osaleda minu arenguks olulistel koolitustel	4,73	0,53	5
Minu jaoks on oluline, et saaksin vajadusel rääkida juhtkonnaga oma soovidest ja arenguvõimalustest	4,67	0,55	5
Minu jaoks on oluline, et lasteaias viidaks arenguestlusi regulaarselt läbi	4,08	0,93	5
Minu jaoks on oluline, et saan meie lasteaias töötades kasutada oma teadmisi, oskusi ja võimeid	4,76	0,47	5
Minu jaoks on oluline tunda, et olen meie asutuses vajalik	4,67	0,55	5
Minu jaoks on oluline, et mul on võimalus teha erialast karjääri	3,75	1,09	4
Minu jaoks on oluline, et meie lasteaial oleks hea maine	4,75	0,44	5
Minu jaoks on oluline, et saan soovitada meie lasteaeda tööle tulla	4,35	0,96	5
Minu jaoks on oluline, et meie lasteaias omandatavad alusharidus võimaldaks lastel tulevikus hästi hakkama saada	4,80	0,45	5
Minu jaoks on oluline, et saaksin üldiselt rahul olla meie lasteaiaga	4,67	0,55	5

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Töötajate kommentaarid juhtimisega rahulolule

1. Mind juhitakse küll teisest kohast, aga ise püüan juhtida lasteaeda paremini, koostöös töötajatega.
2. Juhtkond asub teises majas. Parem oleks, kui juhtkond asuks lasteaiaga samas majas ja oleks sel juhul kursis eluga lasteaias.
3. Juht peaks võtma vastutuse, mitte lükkama neid kolmandatele isikutele.
4. Kui juhid asuvad hoopis teises hoones, ei ole ise kunagi lasteaias töötanud ja külastavad lasteaeda vaid kord nädalas, siis ei saagi eriti aru, kuivõrd juhitakse.
5. Juht peaks olema keeruliste olukordade lahendamisel võimalikult konkreetne ning õiglane, mitte neid ise juurde tekitama. Või siis lihtsalt ei teegi probleemist välja, vaid ootab ja loodab, et see ise laheneks.
6. Nii nagu see on lasteaias, kus töötan.
7. Kuna meil on uus noor direktor, siis need muudatused, mis ta oma lühikese juhtimise aja jooksul on teinud, kannavad head vilja. Ta on tegus, aus ja õiglane. Noor ja "sirge selgrooga" - ta teab mida ta tahab ja nõuab vastavalt.
8. Juhtkonnas on uued inimesed, elavad oma rolli alles sisse.
9. Meie lasteaias on super juhataja!
10. Väga tugevalt annab tunda õppealajuhataja puudumine

Lisa 4. Töötajate kommentaarid informatsiooni kättesaadavusega rahulolule

1. Info liigub vastavalt sellele, kuidas ja mis koormusega keegi töö käib. Kes igapäevaselt, kes vähem.
2. Info saabumine ja liikumine on väga kiireks läinud!
3. Informatsiooni võiks saada varem, tihti vahetult enne.
4. Lasteaias ei ole õppenõukogu.
5. Meil on nii väike kollektiiv, et õppenõukogu eraldi polegi.
6. Info liikumine majas ei ole alati kõige parem