

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

**ETTEVÕTETE JÄTKUSUUTLIKKUS: KUIDAS TÖÖTAJAD
SEDA HINDAVAD JA KUIDAS ON SEE SEOTUD NENDE
JÄTKUSUUTLIKU KÄITUMISEGA**

Bakalaureusetöö

Õppekava ärimus, peeriala ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Marge Sassi, PhD

Kaasjuhendaja: Jelena Hartšenko, MSc

Tallinn 2024

Deklareerin, et olen koostanud bakalaureusetöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 7354 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Hanna Liisa Hanga 08.05.2024

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS.....	5
1. TEOREETILISED ALUSED.....	7
1.1. Jätkusuutlikkus ühiskonnas.....	7
1.2. Jätkusuutlikkus ettevõtluses.....	10
1.3. Ettevõtte ja töötajate väärtuste ühilduvus ja konflikt.....	11
1.4. Üksikisikute jätkusuutlikud käitumisviisid.....	13
1.5. Ettevõtte jätkusuutlike algatuste ja töötajate isiklike hoiakute seos.....	14
2. METOODIKA.....	16
2.1. Meetod.....	16
2.2. Valim.....	18
2.3. Andmete analüüsi protsess.....	20
3. TULEMUSED JA ARUTELU.....	23
3.1. Tulemused.....	23
3.1.1. Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse võrdlus.....	23
3.1.2. Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele.....	26
3.1.3. Ettevõtte jätkusuutlikkuse seos töötaja jätkusuutliku käitumisega.....	28
3.2. Arutelu.....	29
3.2.2. Töö ja eraelu võrdlus - arutelu.....	29
3.2.3. Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele - arutelu.....	31
3.2.4. Ettevõtte jätkusuutlikkuse seos töötaja jätkusuutlikku käitumisega - arutelu.....	32
3.3. Soovitused.....	34
3.4. Piirangud.....	34
KOKKUVÕTE.....	36
SUMMARY.....	38
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	40
LISA.....	47
Lisa 1. Ankeetküsitlus.....	47
Lisa 2. Küsimuste kodeerimine.....	50
Lisa 3. Ekspertintervjuu küsimused.....	51
Lisa 4. Lihtlitsents.....	52

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, millised seosed on ettevõtete jätkusuutlikkuse ja nende töötajate jätkusuutlike hoiakute vahel, et paremini mõista ettevõtte jätkusuutlike alagruste seost töötajate käitumisega. Autor on sõnastanud kolm uurimisküsimust:

- 1) Kas töötajate töö- ja eraelu jätkusuutlikus käitumises esineb erinevusi?
- 2) Kuidas töötajad hindavad enda tööandja jätkusuutlikkust?
- 3) Kuidas on seotud ettevõtte jätkusuutlikkus ja töötajate jätkusuutlik käitumine?

Eesmärgi saavutamiseks kasutab autor kombineeritud uurimismeetodit, koostades ankeetküsitluse ja viies läbi sünkroniseeritud ekspertintervjuu e-maili teel. Ankeetküsitluse abil on võimalik vastuseid koguda paljudelt vastajatelt ning ekspertintervjuu aitab analüüsi käigus leitud tulemusi sügavamalt mõista ning avada täiendavaid vaatenurki ja saada vastuseid tekkinud küsimustele.

Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse keskmisi tulemusi võrreldes selgus, et tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkondade keskmised tulemused on kõrgemad kui eraelu jätkusuutlikkuse vastavates valdkondades. See viitab sellele, et vastajad hindasid tööelu jätkusuutlikkust kõrgemalt kui eraelu jätkusuutlikkust ja saab järeldada, et käesoleva töö valimi põhjal on tööelu jätkusuutlikkus kõrgemal tasemel kui eraelu jätkusuutlikkus. Uuringusse kaasatud eksperdi hinnangul võib erinevus tuleneda töökohal esinevast sotsiaalsest survest, suuremast motivatsioonist ja parematest ressurssidest. Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele oli kõrge. Kõrgest hinnangust ettevõtte jätkusuutlikkusele võib järeldada, et töötajad on ettevõtte jätkusuutlikkusest teadlikud ning neid on sellesse kaasatud. Läbi viidud korrelatsioonanalüüsis esines palju statistiliselt olulisi seoseid ja autor jõudis järeldusele, et töötaja poolt tajutud ettevõtte jätkusuutlikkus on seotud töötaja käitumisega töökohal ning töötaja jätkusuutlik käitumine töökohal on seotud töötaja käitumisega eraelus.

Võtmesõnad: ettevõtte jätkusuutlikkus, jätkusuutlik käitumine, töötajad

SISSEJUHATUS

Ettevõtete vastutus jätkusuutlikkuse küsimustes on olnud oluline juba aastakümneid ning on väga aktuaalne ka tänapäeval. Sellele pööratakse üha enam tähelepanu ning suurel osal ettevõtetest on paika pandud kindlad jätkusuutlikkuse eesmärgid ning plaan nende täideviimiseks. 2019. aastal läbi viidud uuringus selgus, et koguni 72% ettevõtetest mainivad kestliku arengu eesmärgi enda avalikes aruannetes (Scott & McGill, 2019). Jätkusuutlikkuse mõiste ettevõtluses ulatub kaugemale puhtalt keskkonnaalastest kaalutlustest, hõlmates ka sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte. Üldiselt viitab ettevõtte jätkusuutlikkus erinevatel tasanditel süstemaatiliselt seotud ja üksteisest sõltuvate majanduslike, keskkonna- ja sotsiaalsete probleemide kogumile (Hahn et al., 2015). Käesolev bakalaureusetöö keskendub ettevõtete jätkusuutlikkusele ning eelkõige sellele, kuidas töötajad hindavad ettevõtte jätkusuutlikkust ja kuidas on see seotud nende endi jätkusuutlike väärtuste ja käitumisviisidega.

Jätkusuutlikkus ettevõtluses viitab ettevõtte võimele tegutseda viisil, mis tagab pikaajalise edu, arvestades samal ajal keskkonnaalaseid, sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte (Hummels & Argyrou, 2020). Ettevõtete jätkusuutlikkuses on ettevõtte töötajad väga oluline sidusrühm ning neile on teaduskirjanduses liiga vähe tähelepanu pööratud (Marzouqi et al., 2019). Moilanen and Arho Toikka (2023) toovad välja, et töötajad saavad panustada organisatsiooni jätkusuutlikkusse ning autorid rõhutavad töötajate vaadete ja kogemuste mõõtmise asjakohasust. Antud uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millised on seosed ettevõtete jätkusuutlikkuse ja nende töötajate jätkusuutlike hoiakute vahel, et paremini mõista ettevõtte jätkusuutlike alagutuste seost töötajate käitumisega. Töö aktuaalsus seisneb selles, et ettevõtte jätkusuutlike eesmärkide rolli töötajate käitumises on vähe uuritud ning selle kohta ei ole palju informatsiooni (Bhattacharya et al., 2022). Muster and Schrader (2011) on öelnud, et töökeskkonnas tunnustatud jätkusuutlikud väärtused võivad luua positiivset väljundit ka töötajate eraelus. Siiski on nad lisanud, et teema vajab täiendavat uurimist. Töötajate jätkusuutlik käitumine on otseselt seotud ka organisatsiooni jätkusuutlikkusega - organisatsioonide keskkonnategevuse tulemuslikkus sõltub lisaks muudele faktoritele ka töötajate vabatahtlikust jätkusuutlikust käitumisest (Yuriev et al., 2018). Teema

täiendav uurimine aitab mõista ettevõtete jätkusuutlikkuse laiemat mõju töötajatele jätkusuutlikule käitumisele nii töö- kui ka eraelus. Töö eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kas töötajate töö- ja eraelu jätkusuutlikus käitumises esineb erinevusi?
- 2) Kuidas töötajad hindavad enda tööandja jätkusuutlikkust?
- 3) Kuidas on seotud ettevõtte jätkusuutlikkus ja töötajate jätkusuutlik käitumine?

Uurimistöö läbiviimiseks kasutab käesoleva töö autor nii ankeetküsitlust kui ka ekspertintervjuud, et koguda mitmekülgeid andmeid uuritava teema kohta. Ankeetküsitluse koostamisel tugineb autor varasemate uurimustööde käigus valideeritud uurimisinstrumentidele, tagamaks andmete täpsust ja usaldusväärsust. Valimisse kaasatakse Eestis tegutsevate ettevõtete töötajad, kes on saanud Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse poolt välja antava auhinna, Kestlik Ettevõtte, nominatsiooni või tunnustuse aastatel 2022 ja 2023 (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, 2022). Nimetatud auhinnale kandideerinud ettevõtted on silma paistnud oma jätkusuutlikkuse poolest, mis viitab nende panusele jätkusuutliku ettevõtluse põhimõtete rakendamisel. See on oluline antud uurimistöö kontekstis, kuna eesmärk on uurida ettevõtete jätkusuutlikke algatusi ja nende mõju töötajate jätkusuutlikule käitumisele.

Töö on jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis annab autor ülevaate töö teoreetilisest taustast, kirjeldab ja analüüsib jätkusuutlikku ettevõtlust, ettevõtte ja töötajate väärtuste ühilduvust ning üksikisikute keskkonnateadlikku käitumist ja hoiakuid. Teises peatükis keskendub autor uuringu metoodikale, uuringu valimile ning kirjeldab ja põhjendab andmete kogumise ja analüüsimise põhimõtteid. Kolmas peatükk on ette nähtud uuringu tulemuste esitamiseks, nende selgitamiseks ning soovitude ja piirangute välja toomiseks.

Autor soovib tänada Marge Sassit ja Jelena Hartšenkot väga hea juhendamise, toetuse ja koostöö eest.

1. TEOREETILISED ALUSED

Käesoleva bakalaureusetöö esimeses peatükis annab autor ülevaate teema teoreetilistest alustest, mis on jaotatud vastavateks alapeatükkideks. Esimene alapeatükk keskendub jätkusuutlikkusele ja säästvale arengule. Autor analüüsib erinevaid mõisteid ja kontekstispetsiifilisi arusaamu jätkusuutlikkusest, pöörates tähelepanu ka ÜRO poolt välja töötatud säästva arengu eesmärkidele. Teises alapeatükis käsitleb autor ettevõtete sotsiaalset vastutust ja keskkonna-, sotsiaal- ning juhtimisarundlust ning nende rolli jätkusuutlikkuse tagamisel. Kolmandas alapeatükis uurib autor ettevõtte ja töötaja väärtuste dünaamikat ning nende ühilduvuse või konflikti mõju töötajatele. Neljandas alapeatükis käsitletakse individuaalset jätkusuutlikkust üksikisiku tasandil - kuidas isiklikud hoiakud, väärtused ja teadlikkus jätkusuutlikkusega seotud probleemidest mõjutavad inimeste hoiakuid ja käitumist igapäevaelus. Samuti toob autor välja, kuidas haridus, poliitilised otsused ja kultuurilised tegurid võivad mõjutada jätkusuutlikkust nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil. Viies alapeatükk keskendub ettevõtte jätkusuutlike algatuste ja töötajate isiklike hoiakute seosele.

1.1. Jätkusuutlikkus ühiskonnas

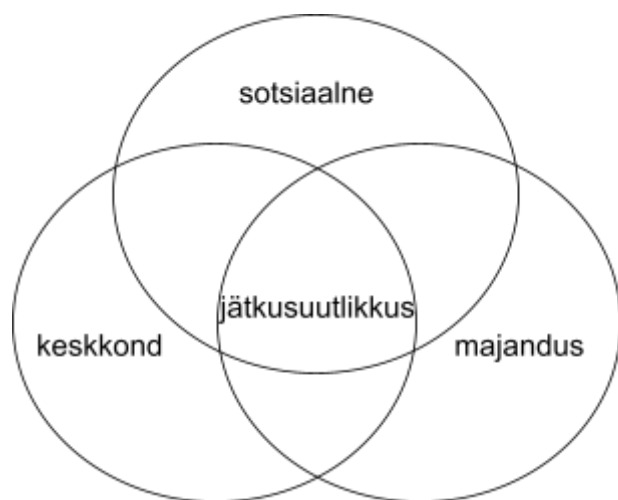
Jätkusuutliku või säästva arengu mõistet ei saa üheselt defineerida, sellel on arvukalt tõlgendusi ja kontekstispetsiifilist arusaamist (Purvis et al., 2018). Samuti puudub ühtne ja selgelt mõistetav säästva arengu määratlus, mis suunaks poliitikuid nii globaalsetel kui ka piirkondlikel tasanditel keerukate probleemide lahendamisel. Selle asemel, et keskenduda ülemaailmsetele väljakutsetele, näib, et säästva arengu kontseptsiooni raames pööratakse pigem tähelepanu kohalikele probleemidele ja üksikutele projektidele, mis on küll sotsiaalselt olulised, kuid jätavad tähelepanuta suuremad globaalsed probleemid. Samas just globaalsed muutused oli kontseptsiooni algne eesmärk (Holden et al., 2014). ÜRO Maailma Keskkonna- ja Arengukomisjon avaldas 1987. aastal oma aruande „Meie ühine tulevik”, tuntud ka kui Burtlandi aruanne, kus säästvat arengut defineeriti kui arengut, mis rahuldab praegused vajadused, ilma et see kahjustaks tulevaste põlvkondade võimet rahuldada oma vajadusi (United Nations, 2019).

Burlandi aruande olulisemate punktidenä on välja toodud pikaajalise ökoloogilise jätkusuutlikkuse tagamine, inimeste põhivajaduste rahuldamine ning põlvkondadevahelise võrdsuse edendamine (Holden et al., 2014). See raport oli oluline verstapost mõistmaks, et majandusliku kasvu ja keskkonnanäalase jätkusuutlikkuse vahel peab olema tasakaal.

Idee vajaduste rahuldamisest, arvestades ka tulevasi põlvkondi, on paljude autorite tõlgendustes kesksel kohal. Hummels ja Argyrou on säästvat arengut defineerinud kui arengut, mis vastab oleviku vajadustele, järgib planeedi piire ega sea ohtu tulevaste põlvkondade võimet rahuldada oma vajadusi neid samu planeedi piire ületamata (Hummels & Argyrou, 2020). Holdeni, Linnerudi ja Banisteri sõnul on säästev areng normatiivne väärtussüsteem, mis on võrdne inimõiguste, demokraatia ja vabadusega ning on sisuliselt tugev eetiline või moraalne avaldus selle kohta, mida tuleks teha. Säästva arengu kontseptsioon põhineb nende sõnul kolmel moraalsel imperatiivil: inimvajaduste rahuldamine, sotsiaalse õigluse tagamine ja keskkonnapiirangute järgimine (Holden et al., 2016). Hahn et al. (2015) esitavad jätkusuutlikkuse kolme mõõtmee idee: jätkusuutlikkus on erinevatel tasanditel süstemaatiliselt seotud ja üksteisest sõltuvate majanduslike, keskkonna- ja sotsiaalsete probleemide kogum. Bansal ja DesJardine (2014) sõnul kehtib jätkusuutliku arengu loogika selgelt ka ettevõtluses – juhid soovivad, et nende äri oleks vähemalt sama kasumlik kui varem, ideaaljuhul kasum kasvaks ning sellest loogikast lähtudes määratlevad antud autorid ettevõtte jätkusuutlikkust kui ettevõtete võimet vastata oma lühiajalistele finantsvajadustele, ilma et see kahjustaks nende suutlikkust täita oma tulevasi vajadusi. Võib väita, et jätkusuutliku arengu definitsioonid ei ole alati identsed - erinevad definitsioonid pakuvad erinevaid rõhuasetusi ja lähenemisviise, aga neil on ühine põhimõte, millele toetub autor ka antud töös: praeguste ja tulevaste põlvkondade vajaduste rahuldamine ning planeedi piiridega arvestamine.

Maaailma Keskkonna- ja Arengukomisjoni kontseptsiooni kohaselt on säästva arengu keskmes arusaam, et majanduslik õitseng, inimareng ja keskkonnakaitse on omavahel seotud (Hummels & Argyrou, 2020). Kolmest mõõtmest on rääkinud ka antud töös varasemalt refereeritud autorid Holden et al. (2016) ja Hahn et al. (2015). Majanduslikud, sotsiaalseid ja keskkonnakaalutlused moodustavad ühtse terviku, mida nimetatakse ka jätkusuutlikkuse kolmeks sambaks ning seda kujutatakse enamasti kolme ristuva ringina (joonis 1), mille keskmes on üldine jätkusuutlikkus (Purvis et al., 2018). Kolme sammast on kirjeldatud järgmiselt: majanduslik mõõde käsitleb piiranguid, mida jätkusuutlik ühiskond peab majanduskasvule seadma, keskkonnamõõde on

seotud ökosüsteemide jätkuva tootlikkuse ja toimimisega ning geneetilise ressursside kaitse ja bioloogilise mitmekesisuse säilitamisega, sotsiaalne mõõde on seotud inimeste põhivajaduste jätkuva rahuldamisega (Di Simone et al., 2022). Autor leiab, et need kolm sammast moodustavad tugeva aluse jätkusuutlikkuse mõistmiseks, rõhutades vajadust süsteemsete muudatuste järele nii majandus-, keskkonna- kui ka sotsiaalvaldkonnas.



Joonis 1. Jätkusuutlikkuse kolm sammast.
Allikas: Purvis et al. (2018)

Aruandes “Transforming Our World” pani Ühinenud Rahvaste Organisatsioon (ÜRO) paika säästva arengu eesmärgid, mis suunavad maailma arengut aastani 2030. Säästva arengu tegevuskava, mille kõik ÜRO liikmesriigid 2015. aastal vastu võtsid, loob ühise plaani inimeste ja planeedi rahu ning õitsengu kohta nii praegu kui ka tulevikus. Selle keskmes on 17 säästva arengu eesmärki (United Nations, 2023). Joonisel 2 on välja toodud kõik säästva arengu eesmärgid.



Joonis 2. Säästva arengu eesmärgid
Allikas: Terveilm (2016)

Ülemaailmse säästva arengu tegevuskava põhieesmärk on kaotada kõikjal vaesus ning tagada igapäevase inimväärikus ja hea elukvaliteet, arvestades samas looduskeskkonna võimekust (Riigikantselei, 2023). Ka siin on paralleel Burtlandi aruandes oleva säästva arengu ideega - areng, mis rahuldab praegused vajadused, ilma et see kahjustaks tulevaste põlvkondade võimet rahuldada oma vajadusi (United Nations, 2019). Säästva arengu eesmärgid kehtivad kõikidele liikmesriikidele ning nende elluviimine eeldab nii valitsuste kui ka valitsusvälise sektori panust (Riigikantselei, 2023). Antud eesmärgid kasutavad ka paljud ettevõtted enda jätkusuutlikkuse eesmärgid kirjeldades ning kommuniqueerides (Scott & McGill, 2019). Ettevõtetel üle maailma on suur osa säästva arengu tegevuskava täitmisel.

1.2. Jätkusuutlikkus ettevõtluses

Ettevõtete jätkusuutliku arenguga käivad kaasas järgmised mõisted: ettevõtete sotsiaalne vastutus (CSR) ning keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimisaruandlus (ESG). CSR on traditsiooniliselt viidanud ettevõtete tegevusele sotsiaalselt vastutustundlikumana, parema ühiskonna osana (Gillan et al., 2021). Seda mõistetakse kui ettevõtete poliitikat ja tavasid, mis lähevad kaugemale juriidilistest nõuetest ja mõjutavad erinevaid sidusrühmi (Schaefer et al., 2019). Ettevõtte sotsiaalse vastutuse eesmärk on edendada pikaajalist majanduslikku, sotsiaalset ja keskkonnavalast heaolu (Du et al., 2014). ESG viitab sellele, kuidas ettevõtted ja investorid integreerivad keskkonna-, sotsiaal- ja

juhtimisprobleemid oma ärimudelitesse. ESG aruandlust kasutatakse ka kapitaliturgudel ametliku ettevõtte aruandluse kirjeldamiseks väljaspool raamatupidamisstandardites nõutud avaldatud finantsaruandeid (Murphy & McGrath, 2013). Nii ESG kui ka CSR on olulised mõõtmised, mida tuleb jätkusuutlikkuse puhul arvesse võtta (Di Simone et al., 2022). Ka käesoleva töö autor leiab, et ettevõtete sotsiaalne vastutus ja keskkonna-, sotsiaal- ning juhtimisaruandlus on olulised kontseptsioonid, mida ettevõtted peaksid järgima jätkusuutliku arengu tagamiseks. Mõisted kajastavad ettevõtete suurenevat vastutust ühiskonna ja keskkonna ees ning aitavad edendada pikaajalist majanduslikku, sotsiaalset ja keskkonnaalast heaolu.

Edukad ning jätkusuutlikud organisatsioonilised algatused peaksid hõlmama paljude sidusrühmade, sealhulgas kogukonna, aktsionäride ning töötajate kaasamist (Gallagher et al., 2018). Kuna töötajad veedavad umbes kolmandiku oma ajast kontoris, siis jätkusuutlik käitumine aitab oluliselt kaasa töötajate tegevuse negatiivse mõju minimeerimisele töökeskkonnas (Blok et al., 2015). Töötajate jätkusuutlik käitumine on aga otseselt seotud ka organisatsiooni jätkusuutlikkusega - organisatsioonide keskkonnategevuse tulemuslikkus sõltub lisaks muudele faktoritele ka töötajate vabatahtlikust jätkusuutlikust käitumisest (Yuriev et al., 2018). Samas võib juhtuda, et ettevõtte keskkonnapoliitikat luues vaadatakse töötajate panusest mööda. Näiteks sellised käitumisviisid nagu jäätmete ringlussevõtt, tulede ja elektriseadmete väljalülitamine, ühistranspordi kasutamine või korduvkasutatavatest tassidest ja pudelist joomine, aitavad kaasa puhtamale keskkonnale ja organisatsioonide keskkonnamõjude vähendamisele, kuid osades organisatsioonides ei pruugi need olla otseselt juhtimissüsteemidesse kaasatud (Yuriev et al., 2018).

1.3. Ettevõtte ja töötajate väärtuste ühilduvus ja konflikt

Ettevõtte väärtused on kompassiks, mis suunavad organisatsiooni tegevust ja annavad raamistiku töötajate käitumisele (Heinvere, 2020). Viimastel aastakümnetel on ettevõtete väärtushinnangud muutunud oluliseks teemaks - nende abil edendatakse nii organisatsioonisisest käitumist kui ka kommunikeeritakse sidusrühmadele, milliseid väärtusi organisatsioon esindab (Björge & Whittaker, 2015). Maio et al. (2019) sõnul näevad organisatsioonid üle maailma palju vaeva, et eristada ja sõnastada väärtusi, mis on nende jaoks olulise tähtsusega. Tahleri (2023) sõnul hõlmab kõrgemat moraalistandardit järgiva ettevõtte väärtuste kogum ettevõtte juhtimist, säästvat arengut ja ettevõtte sotsiaalset vastutust, eetikastandardeid, käitumiskoodeksit ja

ametikoostusi. Niisiis toimivad ettevõtte väärtused juhiste kogumina, mis suunavad töötajate igapäevast käitumist ja igapäevast tööd ning toimivad ka kommunikatsiooni tööriistana. Töötajate väärtused peegeldavad nende isiklike põhimõtteid ja hoiakuid ning neid mõjutab nii nende eraelu, kui ka tööelu (Muster & Schrader, 2011). Schwartz et al (2012) on öelnud, et isiklikud väärtused võivad aidata selgitada inimese otsuseid, hoiakuid ja käitumist. Schuh et al. (2016) sõnul on paljud uuringud kinnitanud, et tajutud organisatsiooni ja töötajate väärtuste ühtsus või organisatsiooni ja töötajate konflikt kujundab töötajate suhtumist.

Ettevõtte ja töötaja väärtuste ühtsus võib endaga kaasa tuua mitmesuguseid positiivseid väljundeid. Mitmed uuringud on tõestanud, et töötajad, kelle väärtused ühtivad organisatsiooni väärtustega, on oma tööga rahulolevamad ja pühendunumad. Üldiselt tunnevad töötajad end paremini, on oma tööga rohkem rahul ning on tööle rohkem pühendunud sellistes organisatsioonides, kes jagavad nende väärtusi (Andrews et al., 2022). Sarnasele järeldusele on jõudnud ka Trivellas et al. (2018), väites, et töötajad, kes võtavad omaks organisatsiooni väärtused ja jagavad organisatsiooni uskumusi, on tõenäolisemalt pühendunud organisatsioonile ning sellel on positiivne mõju töö kvaliteedile, loovusele ja kõrgele töösooritusele. Suurem rahulolu ja pühendumus töökohal on otseselt seotud ka töötaja tulemuslikkusega (Sharma et al., 2016). Väärtuste omavaheline sobivus on oluline aspekt ka töökoha valikul - Vanderstukken et al. (2018) on öelnud, et tööotsijaid köidavad organisatsioonid, millel on sarnased väärtused nende endiga. Vaadeldes jätkusuutlike väärtuste ja hoiakute aspekti, on Muster and Schrader (2011) välja töötanud teooria, et töökeskkonnas tunnustatud jätkusuutlikud väärtused võivad avaldada positiivset mõju ka töötajate käitumisele eraelus, eeldusel, et keskkonna aspekte võetakse ettevõttes tõsiselt. Siiski on nad lisanud, et teema vajab täiendavat uurimist.

Kui töötaja isiklikud väärtused ei ühildu ettevõtte väärtustega, võib sellel olla negatiivseid tagajärgi. Näiteks tööstress on stressi vorm, mida töötajad kogevad, kui nende töökeskkond on vastuolus nende sisemiste väärtustega ning see mõjutab negatiivselt töötaja füüsilist, psühholoogilist või sotsiaalset heaolu ning seab pinge alla töötaja motivatsiooni, entusiasmi ja heaolu. (Human Resource Management International Digest, 2020). Kui töö hakkab segama eraelu, võib konflikt viia selleni, et töötaja hakkab selle mõju vähendamiseks otsima erinevaid võimalusi - töötaja võib psühholoogiliselt tööst eemalduda, töölt puududa või töökohalt lahkuda (Pittman et al., 2024). Kui keskenduda ettevõtte jätkusuutlikkusega seotud väärtustele ja otsida nende negatiivset mõju, tuleks autori arvates käsitleda ka ettevõtete rohepesu. Paljud ettevõtted

tutvustavad oma väärtusi, seal hulgas keskkonnaalaseid väärtusi avalikkusele. Samas tuleks silmas pidada, et kui avalikustatud väited ei kajasta ettevõtete tegelikku keskkonnakäitumist, võib pidada rohepesuks (Szabo & Webster, 2020). Tuginedes Miao et al. (2023) läbiviidud uuringule, on ettevõtte rohepesul negatiivne mõju kõrgete keskkonnaalaste väärtustega töötajate keskkonnategevuse tulemuslikkusele ning ka ettevõtte ning töötaja tajutud väärtuste ühilduvusele. See tähendab, et rohepesu võib negatiivselt mõjuda töötaja jätkusuutlikule käitumisele ning tekitada organisatsioonisiseseid väärtuskonflikte.

1.4. Üksikisikute jätkusuutlikud käitumisviisid

Individuaalne teadlikkus jätkusuutlikkusest ja sellega seotud käitumine on muutumas üha levinumaks, arvestades globaalseid väljakutseid nagu kliimamuutused ja ressurside nappus. Pinho and Gomes (2023) on jätkusuutlikku käitumist defineerinud kui eluviisi, mis hõlmab väärtusi, tõekspidamisi ja individuaalset vastutustunnet kõigi elusolendite, sealhulgas praeguste ja tulevaste põlvkondade heaolule suunatud tahtlikes tegevustes. Jätkusuutlik käitumine hõlmab erinevaid tegevusi, mille eesmärk on toetada keskkonna säilitamist ning see võib väljenduda näiteks energia ja vee säästmises, plasti vältimises, toiduvalikute tegemisel, jäätmekäitluses, transpordivalikutes (Ratner et al., 2020), ostuotsustes ja taaskasutuses (Onel, 2023) ning näiteks ka videokonverentside valimine reisimise asemel (Yuriev et al., 2018). Planeedi piiride austamine on inimkonna kohustus meie enda ja tulevaste põlvkondade huvides ning jätkusuutlikkuse saavutamiseks on vaja radikaalset muutust inimkonna arengus (Pinho & Gomes, 2023). Ka Ratner et al. (2020) sõnul on ökoloogiliselt jätkusuutliku käitumise edendamine inimeste igapäevaelus kriitilise tähtsusega.

Üks oluline tegur üksikisikute jätkusuutlikkuse edendamisel on haridus ja teadlikkuse tõstmine. Inimesed, kellel on parem arusaam keskkonna probleemidest ja nende mõjust, on tõenäolisemalt valmis rakendama keskkonnasõbralikke tavasid - uuringud näitavad, et parem arusaam keskkonnaprobleemidest soodustab keskkonnasõbralike tavade rakendamist: näiteks Ratner et al. (2020) läbi viidud uuringus selgus, et haridusel on positiivne mõju teadlikule jätkusuutlikule käitumisele. Hariduse olulisusele rõhub ka Huang et al. (2020), viidates keskkonnahariduse olulisusele koolis, et keskkonnasõbralikke käitumisharjumusi saaks juba lapsepõlves kasvatada ja arendada. Eelnevate autoritega jagab sama seisukohta ka Meyer (2015), kes on öelnud, et kõrgem haridustase suurendab keskkonnasõbraliku käitumise ulatust.

Lisaks haridusele mõjutavad indiviidi keskkonnateadlikkust ka isiklikud hoiakud ja väärtused. Keskkonnasõbralik käitumine väljendab tarbijate keskkonnaalaseid tõekspidamisi (Pinho & Gomes, 2023). Oneli (2023) läbi viidud empiirilise uuringu tulemused näitasid, et väärtused, uskumused ja normid mõjutavad keskkonnasäästlikku käitumist. Ka Ratner et al. (2020) on öelnud, et inimese hoiakud ja tõekspidamised, mis peegeldavad tema teadlikkust probleemidest ja soovi olukorda muuta, stimuleerivad keskkonnasõbralikku käitumist ning kõige rohkem mõjutab seda kohusetunne. Antud uuringus toodi välja, et tugev mõju on ka inimese egoistlikel väärtustel, ehk mängu tuleb kaalutlus võimalike kulude ja tulude kohta, kusjuures eriti negatiivselt mõjutavad egoistlikud väärtused taaskasutust. Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimesed, kes peavad keskkonnahoidu oluliseks ja kelle väärtusteks on säästlikkus ja looduse austamine, on tõenäolisemalt motiveeritud tegutsema keskkonna heaks.

Samuti mõjutavad jätkusuutlikkust ja keskkonnateadlikkust poliitilised ning kultuurilised tegurid. Kultuuripärandil on oluline roll inimeste jätkusuutlike tendentside kujundamisel nii üksikisiku kui ka riigi tasandil (Lou & Li, 2022). Lisaks kultuuripärandile võib vaadelda ka erinevaid elupaikasid ning seal kehtivaid reegleid. Näiteks Phuphisith et al. (2020) uuringus selgus, et linnades, kus kehtivad rangemad jäätmekäitluseeskirjad, sorteeritakse jäätmeid märgatavalt kõrgemal tasemel kui ilma rangete eeskirjadeta linnades, kus on sorteerimise tase madalam. Valitsuse tehtud poliitilised otsused võivad sundida elanikke oma harjumusi muutma (Huang et al., 2020). Tuginedes eelnevatele uuringutele leiab autor, et poliitilised ja kultuurilised tegurid mõjutavad oluliselt keskkonnateadlikkust ja jätkusuutlikkust, sest kultuuripärand ning valitsuse poliitilised otsused kujundavad inimeste mõtteviisi ning harjumusi.

1.5. Ettevõtte jätkusuutlike algatuste ja töötajate isiklike hoiakute seos

Ettevõtetel on võimalik suurendada oma jätkusuutlikkust, suurendades oma töötajate jätkusuutlikku käitumist (Bhattacharya et al., 2022). Sarnase idee on välja öelnud ka Yuriev et al. (2018): organisatsioonide keskkonnategevuse tulemuslikkus sõltub suuresti töötajate vabatahtlikust jätkusuutlikkust käitumisest: organisatsiooni töötajad saavad panustada paljudesse tegevustesse, nagu näiteks jäätmete ringlussevõtt, auto ühiskasutus või videokonverentsi võimaluste kasutamine. Keskkonnasäästlikku käitumist praktiseerivad ja õpivad töötajad lisaks töökohale ka eraelus. Kui töö- ja eraelus praktiseeritakse keskkonnasäästlikku käitumist, siis on

töenäoline, et töötajate hoiakud ja käitumine tulenevad kogemustest mõlemas eluvaldkonnas (joonis 3) ning kui ettevõtte keskendub töötajate keskkonnakäitumise edendamisele ettevõttes, võtavad töötajad sarnased käitumismustrid üle ka eraelus (Muster&Schrader, 2011).



Joonis 3. Töötajate keskkonnahoiakud ja -käitumine.
Allikas: Muster ja Schrader (2011)

Käesoleva töö autor tahab uurida, kas sarnane põhimõte võiks kehtida ka jätkusuutlikkusele laiemas kontekstis. Uurimise vajadust toetab ka Bhattacharya et al. (2022) tehtud järeldus, et ettevõtte jätkusuutlike eesmärkide mõju töötajate käitumisele on vähe uuritud ning selles valdkonnas on vähe informatsiooni.

2. METOODIKA

Käesoleva bakalaureusetöö teises peatükis selgitab autor uurimismeetodit, tutvustab uuringu valimit ja uurimisinstrumenti ning kirjeldab andmete analüüsimise põhimõtteid. Peatükk on jagatud neljaks alapeatükiks. Esimene alapeatükk hõlmab uurimismeetodi põhjalikku kirjeldust: millist lähenemisviisi kasutatakse andmete kogumisel koos valitud meetodite rakendamise põhjendustega antud uuringus. Teine alapeatükk keskendub uuringu valimile: kuidas on valim koostatud ja milliseid kriteeriume selle valikuks kasutati. Kolmandas alapeatükis tutvustab autor uuringuinstrumenti ning selle koostamist. Neljandas alapeatükis käsitleb autor andmete analüüsimise protsessi.

2.1. Meetod

Antud uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millised on seosed ettevõtete jätkusuutlike algatuste ja nende töötajate jätkusuutlike hoiakute vahel, et paremini mõista ettevõtte jätkusuutlike algatuste mõju töötajate käitumisele. Eesmärgi saavutamiseks kasutab autor kombineeritud uurimismeetodit, koostades ankeetküsitluse ja viies läbi ekspertintervjuu. Autori hinnangul on ankeetküsitlus sobiv meetod käesoleva uuringu läbiviimiseks, kuna võimaldab standardiseeritud küsimustiku abil koguda andmeid suure hulga osalejate kohta. Ekspertintervjuu käigus on võimalik saavutada sügavam arusaam teemast, ning uuringu käigus tekkinud probleeme lahti mõtestada. Seosed võivad autori esitatud uurimisküsimuste puhul olla ka alateadlikud ning ei pruugi autori hinnangul intervjuu käigus välja tulla. Autor koostas küsitluse elektroonsel platvormil LimeSurvey, andmete kogumine toimus ajavahemikus 02.04.2024-14.04.2024. Andmete analüüsimiseks kasutas autor Microsoft Excelit ja SPSS tarkvara. Ekspertintervjuu viidi läbi peale andmete analüüsi protsessi e-maili teel, kuna selline oli eksperdi eelistus.

Uuringu jaoks vajalike andmete kogumise eesmärgil koostas autor ankeetküsitluse. Ankeetküsitlus on sobiv meetod antud töö jaoks vajalike andmete kogumisel, kuna võimaldab

standardiseeritud küsimustiku abil koguda andmeid suure hulga osalejate kohta. Ankeetküsitluse koostamisel tugines autor varasemate uurimistööde käigus valideeritud uurimisinstrumentidele, tagamaks andmete täpsust ja usaldusväarsust. Küsimustik jagunes kolmeks suureks osaks: töötajate jätkusuutlik käitumine eraelus, töötajate jätkusuutlik käitumine tööelus ning ettevõtte jätkusuutlikkus. Ettevõtte jätkusuutlikkuse hindamiseks uuris autor küsimuste abil töötaja hinnangut tööandja jätkusuutlikkusele. Iga nimetatud osa on omakorda jaotatud kolmeks väiksemaks osaks: sotsiaalne, keskkonnaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus. Selline jaotus toimus teooriale tuginedes - jätkusuutlikkusel on kolm peamist osa - sotsiaalne, keskkonnaalne ja majanduslik (Purvis et al., 2018). Töötajate eraelu jätkusuutlikkuse osa küsimuste koostamisel tugines autor Gericke et al. (2018) uuringus kasutatud küsimustele. Tööelu jätkusuutlikkuse osa küsimuste koostamisel toetus autor kuuele erinevale allikale: sotsiaalse jätkusuutlikkusega seonduvate küsimuste koostamisel toetus autor Potocan et al. (2013) ja Gericke et al. (2018) uuringutele; keskkonnaalase jätkusuutlikkusega seonduvate küsimuste koostamisel toetus autor Robertson ja Barling (2013) ning Moilanen ja Toikka (2023) uuringutele; majandusliku jätkusuutlikkuse osa küsimuste koostamisel toetus autor Gericke et al. (2018) ja Bhattacharya et al. (2022) uuringutele. Ettevõtte jätkusuutlikkusele osa küsimuste koostamise aluseks olid Cai et al. (2023) ja Bhattacharya et al. (2022) uuringud. Bhattacharya et al. (2022) uuringus kasutatud küsimustik ei ole vabalt kättesaadav ning sellega tutvumiseks võttis käesoleva töö autor ühendust artikli autoriga, kes oli nõus võimaldama ligipääsu kasutatud küsimustikule. Uuringuinstrumendi koostamiseks kasutatud allikad on välja toodud ka allolevas tabelis (Tabel 1).

Jätkusuutlikkus eraelus	sotsiaalne jätkusuutlikkus	Gericke et al. (2018)
	keskkonnaalne jätkusuutlikkus	
	majanduslik jätkusuutlikkus	
Jätkusuutlikkus tööelus	sotsiaalne jätkusuutlikkus	Potocan et al. (2013) Gericke et al. (2018)
	keskkonnaalne jätkusuutlikkus	Robertson ja Barling (2013) Moilanen ja Toikka (2023)
	majanduslik jätkusuutlikkus	Gericke et al. (2018) Bhattacharya et al. (2022)
Ettevõtte jätkusuutlikkus	sotsiaalne jätkusuutlikkus	Cai et al. (2023)
	keskkonnaalne jätkusuutlikkus	
	majanduslik jätkusuutlikkus	Bhattacharya et al. (2022)

Tabel 1. Uuringuinstrumendi koostamiseks kasutatud allikad.

Allikas: Autori koostatud.

Ankeetküsitlus sisaldas kokku 23 küsimust, kõikide küsimuste puhul palus autor vastajatel väiteid hinnata skaalal: 1 = ei nõustu üldse 5 = nõustun täielikult. Lisaks sisaldas ankeet 4 demograafiliste andmete küsimust: sugu, vanus, ettevõtte, tööstaaž. Ankeetküsitlus on kättesaadav lisade peatükis (Lisa 1).

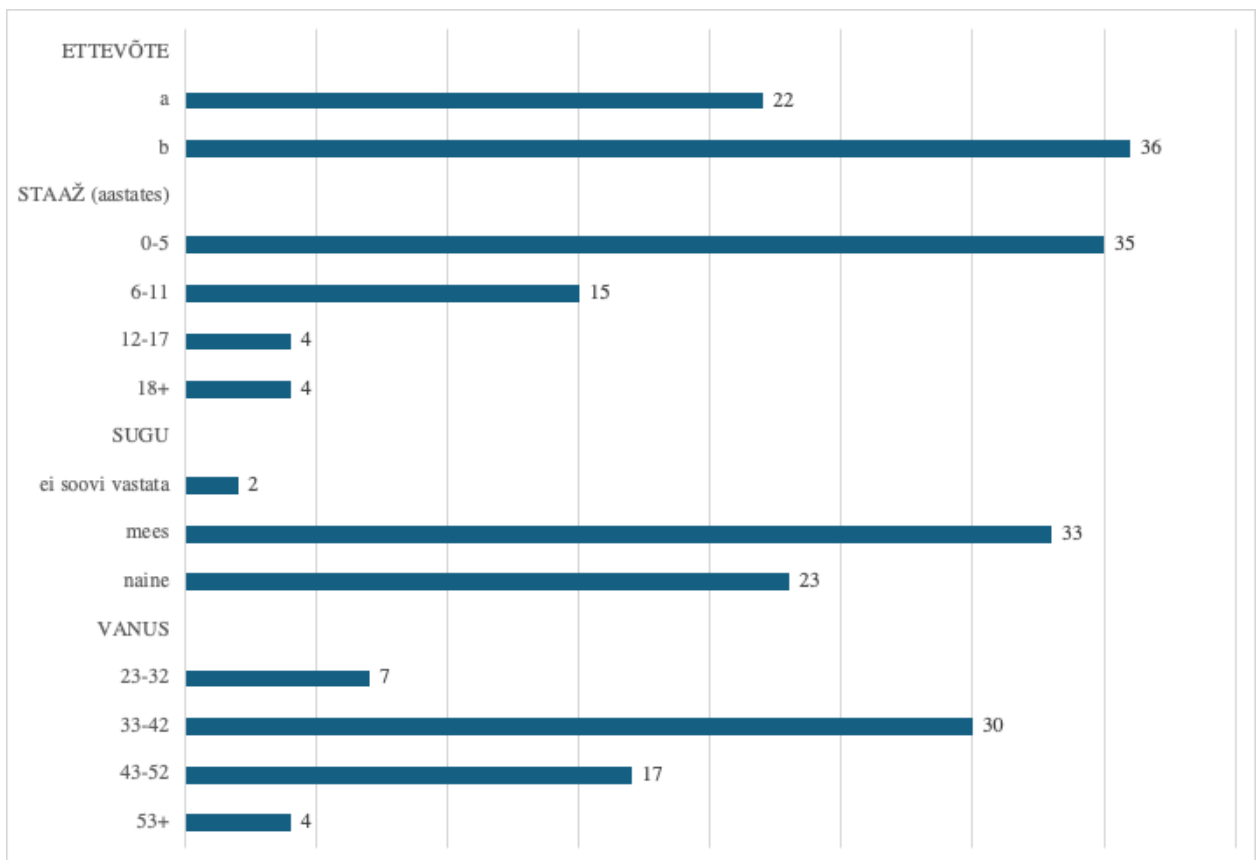
Ankeetküsitluse tulemustest sügavama arusaama saavutamiseks viis autor läbi ühe ekspertintervjuu. Intervjuu oli asünkroonne online-intervjuu, viidi läbi e-maili teel, sest selline oli eksperdi soov - ekspert soovis aega ja võimalust vastused rahulikult läbi mõelda. Asünkroonse intervjuu eeliseks on läbimõeldumad vastused, lisaks on vastused kirjalikus vormis ning on võimalus korduvateks kontaktideks, et vastuseid täpsustada. Asünkroonse intervjuu piiranguteks on vähem spontaansust vastutes ning suurem ajakulu intervjuueeritavale. Intervjuus kasutatud küsimused toetusid ankeetküsitluse analüüsi tulemustele - autor koostas küsimused nii, et need aitaksid saadud tulemusi sügavamalt mõista ja tekkinud küsimustele vastused leida. Küsimused jagunesid kaheks suuremaks osaks: esimese osa küsimused keskendusid eraelu ja tööelu jätkusuutlikkuse võrdlusele ja sellele, kas käesoleva töö tulemused võiksid ka laiemalt kehtida. Teise osa küsimused keskendusid sellele, kuidas ettevõtte jätkusuutlikkus mõjutab töötajate käitumist; kas ettevõtte jätkusuutlikkuse mõju töötajatele võetakse jätkusuutlike algatuste planeerimisel arvesse ja kuidas oleks võimalik mõju veelgi suurendada; milline roll on töötajatel ettevõtte jätkusuutlikkuses. Küsimused on kättesaadavad lisa (lisa 3). Töö autor tagab eksperdi anonüümsuse.

2.2. Valim

Käesoleva uuringu valimisse kaasati inimesed, kes töötavad ettevõtetes, mis on saanud Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse poolt välja antava auhinna, Kestlik Ettevõtte, nominatsiooni või tunnustuse aastatel 2022 ja 2023 (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, 2022). Ettevõtteid on kokku 12. Nimetatud auhinnale nomineeritud ettevõtted on silma paistnud oma jätkusuutlikkuse poolest, mis viitab nende panusele jätkusuutliku ettevõtluse põhimõtete rakendamisel. See on oluline antud uurimistöo kontekstis, kuna eesmärk on uurida ettevõtete jätkusuutlikkuse mõju nende töötajate jätkusuutlikule käitumisele. Töötajatega kontakti loomiseks kontakteerus autor

üldkogumis olevate ettevõtetega ning palus nõusolekut uuringus osalemiseks ning töötajatele ankeedi edastamiseks. Käesolevas uuringus osalemiseks andis nõusoleku 2 ettevõtet ning vastuseid laekus kokku 82. Laekunud vastustest olid 24 vastust poolikud ning neid vastuseid autor edaspidises analüüsis ei kasutanud. Mõlemad uuringus osalemiseks nõusoleku andnud ettevõtted soovisid jääda anonüümseks.

Kõik demograafilised andmed koondas autor lintdiagrammile (Joonis 4). Valimi väikese mahu tõttu otsustas autor vastused välja tuua arvuliselt, mitte protsentides.



Joonis 4. Valimi demograafilised andmed.

Allikas: autori koostatud.

Demograafilise osa vastuseid analüüsid selgus, et 36 vastust laekus ühest ettevõttest, 22 vastust laekus teisest ettevõttest. Kõige rohkem oli vastajaid, kelle tööstaaz oli vahemikus 0-5 aastat (35 vastajat), sellele järgnes tööstaaz 6-11 aastat (15 vastajat). 12-17 aastase tööstaaziga vastajaid oli 4 ning 17 aastast pikema tööstaaziga vastajaid samuti 4. 33 vastajat olid mehed, 23 naised ning 2 vastajatest ei soovinud oma sugu avaldada. Kõige rohkem vastajaid oli 33-42

vanuserühmas (30 vastajat), sellele järgnes 43-52 vanuserühm (17 vastajat), 23-32 aastaseid vastajaid oli 7 ning üle 53 aastaseid 4.

2.3. Andmete analüüsi protsess

Andmete analüüsimise esimese sammuna korrastas autor laekunud vastused, mille käigus kustutas 24 pooleldi täidetud ankeeti. Selleks, et küsimused oleksid analüüsi käigus paremini hallatavad, kodeeris autor küsimuste vastused. Kodeerimisel lähtus autor järgmistest põhimõtetest: sotsiaalset jätkusuutlikkust tähistab lühend SOC, majanduslikku jätkusuutlikkust valdkonda tähistab lühend ECO, keskkonnavalast jätkusuutlikkust tähistab lühend ENV; eraelu, tööelu ja ettevõtte jätkusuutlikkust tähistavad vastavalt e, t, f tähed; lisaks kasutas autor numbreid 1, 2, 3 - nende abil eristas ühe alagrupi erinevaid küsimusi. Tabel kodeerimise tähendustega on leitav lisast (Lisa 2).

Korrastatud ja kodeeritud andmete põhjal arvutas autor SPSS tarkvara abil Cronbach Alpha kordajad küsimustiku iga osa (eraelu, tööelu, ettevõtte) reliaablused kõikides alagruppides (keskkonnavalane, sotsiaalne, majanduslik). Suurema reliaabluse huvides liitis autor sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkonnad üheks kõikides küsimustiku osades. Algselt oli autoril plaanis sotsiaalset ja majanduslikku jätkusuutlikkust käsitleda eraldi, kuid eraldiseisvalt oli alagruppide reliaablus liiga väike. Lõpptulemusena jäi alles kaks alagruppi: keskkonnavalane jätkusuutlikkus ning sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus. Eraelu keskkonnavalase jätkusuutlikkuse osa küsimuste (ENVe) Cronbach Alpha on 0,828, eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse osa küsimuste (SOCeECOe) Cronbach Alpha on 0,624. Tööelu keskkonnavalase jätkusuutlikkuse osa küsimuste (ENVt) Cronbach Alpha on 0,765 ning tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse osa küsimuste (SOCtECOt) Cronbach Alpha on 0,612. Ettevõtete keskkonnavalase jätkusuutlikkuse (ENVf) Cronbach Alpha on 0,813 ning ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse (ENVf) Cronbach Alpha on 0,829. Cronbach Alpha väärtused on välja toodud ka allolevas tabelis (Tabel 2).

Tunnus	Tähendus	Cronbach Alpha
ENVe	eraelu keskkonnaalane jätkusuutlikkus	0,828
SOCeECOe	eraelu sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus	0,624
ENVt	tööelu keskkonnaalane jätkusuutlikkus	0,765
SOCtECOt	tööelu sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus	0,612
ENVf	ettevõtte keskkonnaalane jätkusuutlikkus	0,813
SOCfECOf	ettevõtte sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus	0,829

Tabel 2. Küsimustiku osade reliaabluse hindamise tulemused.

Allikas: Autori koostatud.

Kokkuvõtvalt on eraelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse osa küsimuste (ENVe), tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse osa küsimuste (ENVt), ettevõtte keskkonnaalase jätkusuutlikkuse (ENVf), ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse (SOCfECOf) Cronbach Alphas suuremad kui 0,7. See viitab suhteliselt kõrgele reliaabsusele ja usaldusväärsele. Eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse osa küsimuste (SOCeECOe), tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse osa küsimuste (SOCtECOt) Cronbach Alpha väärtused jäid alla 0,7, mis viitab väiksemale reliaabsusele.

Vastustest parema ülevaate saamiseks koostas autor laekunud vastuste põhjal sagedustabelid: küsimustiku iga osa vastused koondas autor Exceli abil eraldi tabeliteks.

Järgmise sammuna arvutas autor alagruppide (keskkonnaalane jätkusuutlikkus ning sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus) raames uued, keskmised tunnused SPSS tarkvara abil. Uued tunnused olid: eraelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine (ENVeMEAN), eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine (SOCeECOe_MEAN), tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine (ENVtMEAN), tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine (SOCtECOt_MEAN), ettevõtte keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine (ENVfMEAN) ning ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine (SOCfECOf_MEAN). Uute tunnuste eesmärk on edasist analüüsi selgemalt kajastada ning kogu edasine analüüs toimus uute tunnustega.

Esimesele uurimisküsimusele, “Kas töötajate töö- ja eraelu jätkusuutlikus käitumises esineb erinevusi?”, vastuse saamiseks uuris autor esmalt töötajate jätkusuutlikkust eraelus: arvutas

SPSS tarkvara abil eraelu alagruppide keskmised ja standardhälbed, seejärel tegi samad arvutused tööelu jätkusuutlikkuse kohta. Saadud andmete põhjal koostas autor tabeli ning joonise, mis kajastavad era- ja tööelu jätkusuutlikkuse võrdlust. Lisaks analüüsis autor eelnevalt koostatud sagedustabeleid eraelu ja tööelu jätkusuutlikkuse kohta.

Teisele uurimisküsimusele, “Kuidas töötajad hindavad enda tööandja jätkusuutlikkust?”, vastuse saamiseks arvutas autor SPSS tarkvara abil ettevõtte kohta käivate küsimuste alagruppide keskmised ja standardhälbed. Ka siin analüüsis autor eelnevalt koostatud sagedustabeleid ettevõtte jätkusuutlikkuse kohta.

Kolmandale uurimisküsimusele, “Kuidas on seotud ettevõtte jätkusuutlikkus ja töötajate jätkusuutlik käitumine?”, vastuse saamiseks teostas autor SPSS tarkvara abil korrelatsioonanalüüsi, kuhu kaasas kõik eelnevalt mainitud uued tunnused.

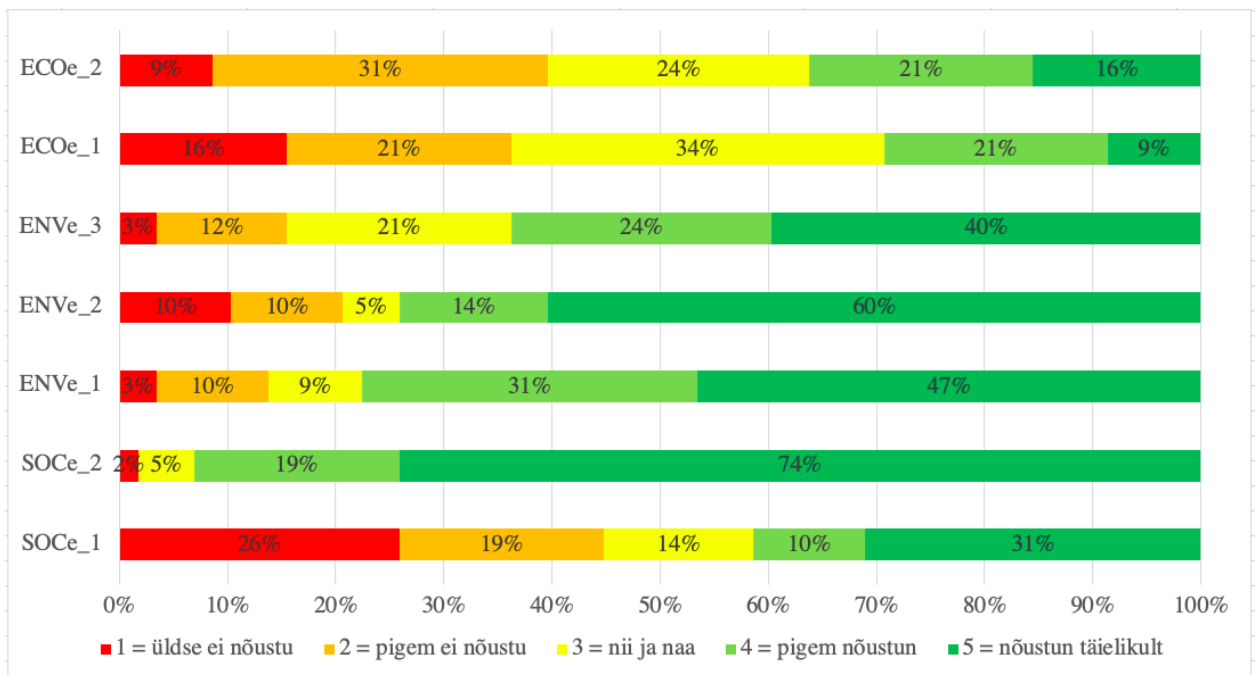
3. TULEMUSED JA ARUTELU

Käesoleva töö kolmas peatükk on jagatud neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis toob töö autor välja uuringu tulemused, teises alapeatükis autor selgitab leitud tulemusi ja teeb järeldusi. Kolmas alapeatükk keskendub soovitudele ja tähelepanekutele edasiseks uurimiseks ning neljas alapeatükk toob välja käesoleva uuringu piirangud.

3.1. Tulemused

3.1.1. Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse võrdlus

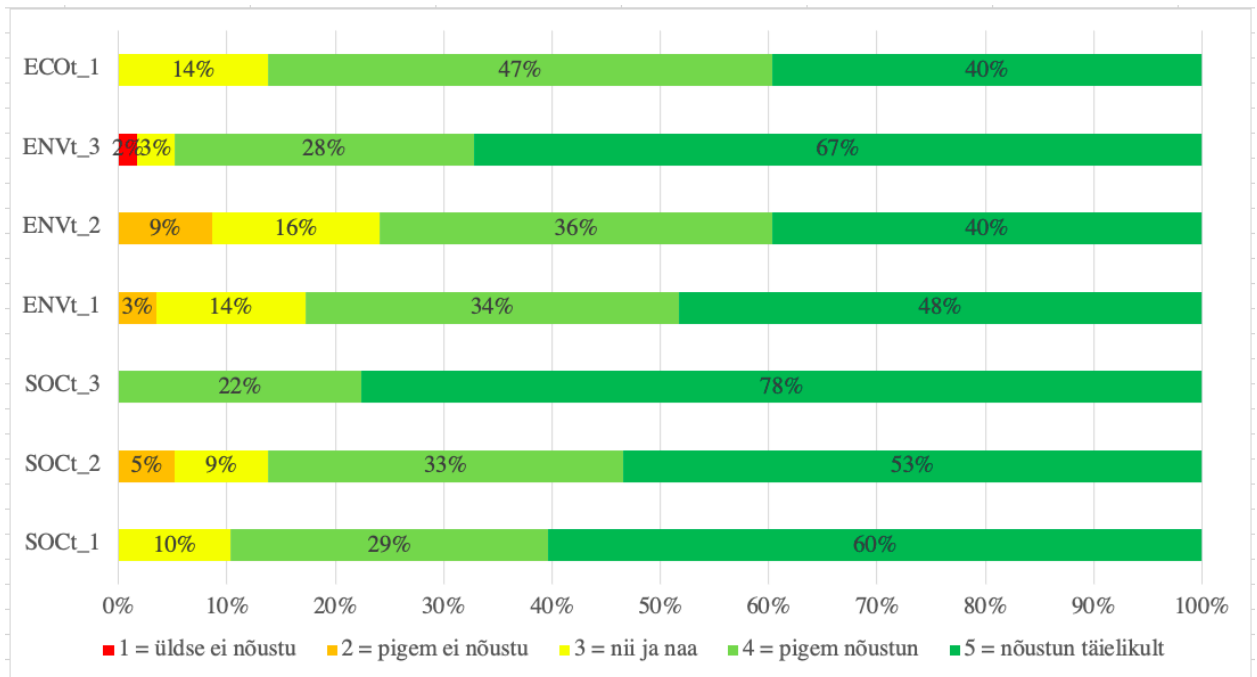
Esimese uurimisküsimusega soovis autor välja selgitada, kas töötajate töö- ja eraelu jätkusuutlikus käitumises esineb erinevusi. Üldiselt on töötajad enda jätkusuutlikkust üsna kõrgelt hinnanud nii töö- kui ka eraelus, kuid siiski esineb erinevusi. Joonisel 5 ja 6 on välja toodud vastusevariantide (1 = ei nõustu üldse, 5 = nõustun täielikult) esinemissagedused eraelu (Joonis 5) ja tööelu (Joonis 6) jätkusuutlikkust puudutavate küsimuste kohta.



Joonis 5. Eraelu jätkusuutlikkust puudutavate vastuste sagedustabel.

Allikas: Autori koostatud.

Viiendalt jooniselt on näha, et eraelu majandusliku jätkusuutlikkuse küsimuste (ECOe_1, ECOe_2) vastustes esineb erinevaid vastusevariante - vastajad hindasid enda jätkusuutlikkust väga erinevalt ja selget ühist kalduvust kõrgemale või madalamale hinnangule ei esinenud. Eraelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse küsimuste (ENVe_1, ENVe_2, ENVe_3) vastustes domineerivad seevastu pigem kõrged hinnangud. Eraelu sotsiaalse jätkusuutlikkuse esimese küsimuse (SOEe_1) vastustes oli sarnaselt eraelu majandusliku jätkusuutlikkuse küsimuste vastustele nii madalamaid kui ka kõrgemaid hinnanguid, kuid eraelu sotsiaalse jätkusuutlikkuse teise küsimuse (SOEe_2) vastustes domineerivad selgelt kõrgemad hinnangud.



Joonis 6. Tööelu jätkusuutlikkust puudutavate vastuste sagedustabel.
Allikas: Autori koostatud.

Kuuendalt jooniselt on näha, et tööelu jätkusuutliku käitumise vastustes domineerivad kõrged hinnangud, kuid natuke rohkem keskmisi (3) ja madalamaid (1, 2) hinnanguid on töötajad andnud enda tööelu keskkonnaalasele jätkusuutlikkusele. Üldiselt on töötajad enda tööelu jätkusuutlikkust siiski hinnanud pigem kõrgelt.

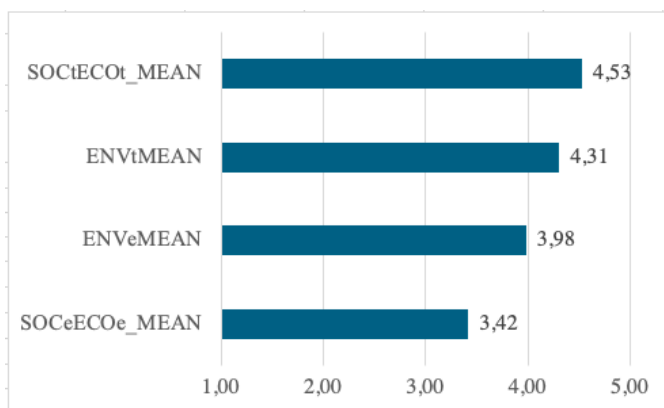
Eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse (SOCeECOe) keskmine on 3,42 ning standardhälve 0,77 ning eraelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse (ENVe) keskmine 3,98 ja standardhälve 1,08. Tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse (SOctECOt) keskmine on 4,53 ning standardhälve 0,40 ning tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse (ENVt) keskmine 4,31 ja standardhälve 0,69 (Tabel 3).

	Tunnus	Keskmine	Standardhälve
Eraelu	SOCeECOe_MEAN	3,42	0,77
	ENVeMEAN	3,98	1,08
Tööelu	SOctECOt_MEAN	4,53	0,40
	ENVtMEAN	4,31	0,69

Tabel 3. Töö- ja eraelu valdkondade keskmised ja standardhälbed.
Allikas: Autori koostatud.

Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse keskmisi tulemusi võrreldes näeme, et tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkondades (ENVt ja SOctECOt) on keskmised tulemused kõrgemad kui eraelu jätkusuutlikkuse vastavates valdkondades (ENVe ja SOCeECOe). Ühtlasi on eraelu jätkusuutlikkuse (nii ENVe kui ka SOCeECOe) standardhälve kõrgem, kui tööelu jätkusuutlikkuse vastavate valdkondade puhul.

Täiendava illustreerimise eesmärgil koostas autor ka joonise, millel on välja toodud nimetatud keskmised väärtused (Joonis 7).



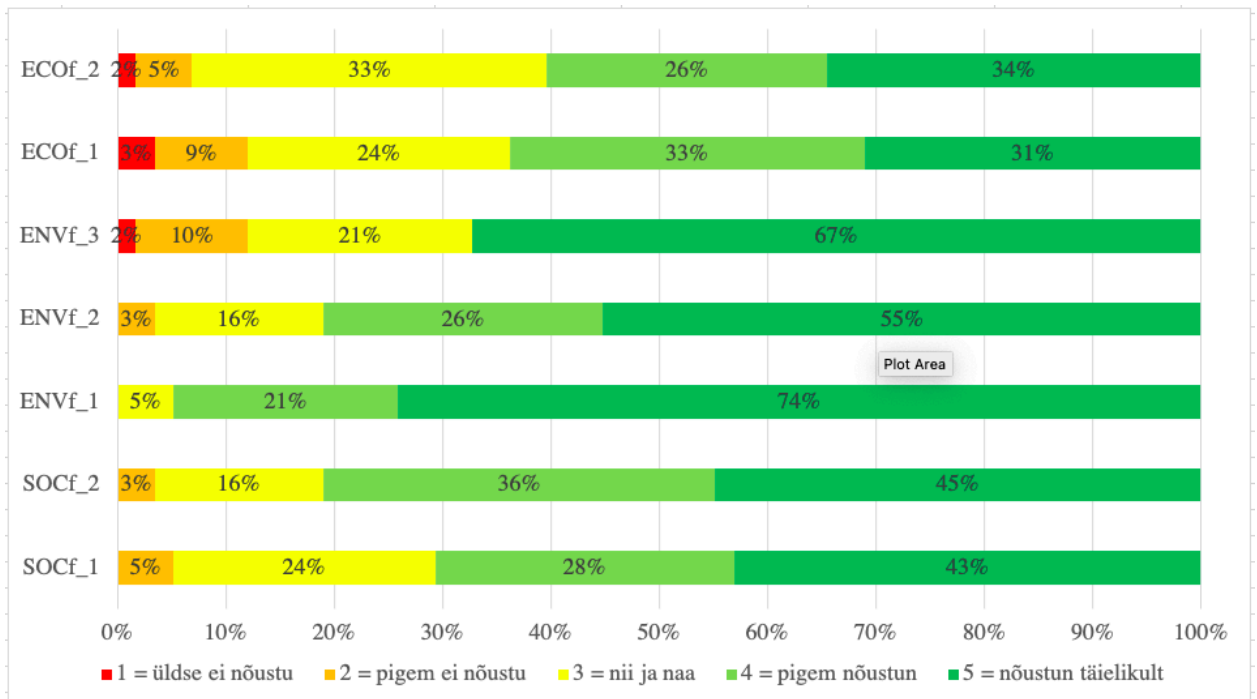
Joonis 7. Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse võrdlus.
Allikas: Autori koostatud.

Analüüsi käigus tuli välja, et töötajate era- ja tööelu jätkusuutlikkuses esineb erinevusi. Tööelu jätkusuutlikkust hindasid töötajad nii keskkonna, kui ka sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse küsimustes kõrgemalt, kui vastavate eraelu küsimuste puhul.

Ekspertintervjuu käigus selgus, et eksperdi hinnangul võib töö ja eraelu jätkusuutlikkuse erinevus tuleneda sotsiaalsest survest, parematest ressursidest (informatsioon ja võimalused) ning ka võimalikest tunnustustest või preemiast töökohal.

3.1.2. Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele

Teise uurimisküsimusega soovis autor välja selgitada, kuidas hindavad töötajad ettevõtte jätkusuutlikkust. Joonisel 8 on välja toodud vastusevariantide (1 = ei nõustu üldse, 5 = nõustun täielikult) esinemissagedused ettevõtte jätkusuutlikkust puudutavate küsimuste kohta.



Joonis 8. Ettevõtte jätkusuutlikkust puudutavate küsimuste vastuste sagedustabel.
Allikas: Autori koostatud.

Jooniselt 8 on näha, et kõikide küsimuste puhul domineerivad pigem kõrged hinnangud - kõikide küsimuste vastustest rohkem kui poole moodustavad kõrged (4 ja 5) hinnangud. Vastustes esineb ka keskmisi (3) hinnanguid ning madalaid (2 ja 1) hinnangud on vähe.

Ettevõtte keskkonnaalase ning sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkondade keskmised ja standardhälbed ettevõtte keskkonnaalase jätkusuutlikkuse (ENVf) puhul vastavalt 4,5172 ja 0,6311 ning ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse (SOCfECO_f) puhul vastavalt 3,9914 ja 0,7933 (Tabel 4).

	Keskmine	Standardhälve
SOCfECO_f_MEAN	3,9914	0,7933
ENVfMEAN	4,5172	0,6311

Tabel 4. Ettevõtte jätkusuutlikkuse keskmised ja standardhälbed.
Allikas: Autori koostatud

Tabelist on näha, et ettevõtte keskkonnaalane jätkusuutlikkus on töötajatelt saanud kõrgema hinnangu kui sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus. Samuti on ettevõtte keskkonnaalase jätkusuutlikkuse standardhälve kõrgem kui sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse standardhälve. Siiski on töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele mõlemas alagrupis pigem kõrge.

3.1.3. Ettevõtte jätkusuutlikkuse seos töötaja jätkusuutliku käitumisega

Uurimisküsimusele “Kuidas on seotud ettevõtte jätkusuutlikud algatused ja nende töötajate jätkusuutlikkus?” vastuse saamiseks teostas autor korrelatsioonanalüüsi (Tabel 5).

		SOCfECOf_MEAN	SOCTECOt_MEAN	SOCeECOe_MEAN	ENVfMEAN	ENVtMEAN	ENVeMEAN
SOCfECOf_MEAN	Correlation Coefficient	--					
	Sig. (2-tailed)	.					
	N	58					
SOCTECOt_MEAN	Correlation Coefficient	0,385**	--				
	Sig. (2-tailed)	0,003	.				
	N	58	58				
SOCeECOe_MEAN	Correlation Coefficient	0,249	0,481**	--			
	Sig. (2-tailed)	0,059	<0,001	.			
	N	58	58	58			
ENVfMEAN	Correlation Coefficient	0,621**	0,350**	0,13	--		
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0,007	0,329	.		
	N	58	58	58	58		
ENVtMEAN	Correlation Coefficient	0,219	0,562**	0,337**	0,268*	--	
	Sig. (2-tailed)	0,098	<0,001	0,01	0,042	.	
	N	58	58	58	58	58	
ENVeMEAN	Correlation Coefficient	0,079	0,335*	0,390**	0,075	0,403**	--
	Sig. (2-tailed)	0,557	0,01	0,002	0,574	0,002	.
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Tabel 5. Korrelatsioonanalüüsi tabel.

Allikas: Autori koostatud

Tabelist näeme mitmeid olulisi seoseid, seejuures on kõik seoses positiivsed. Tasemel 0,01 näeme olulist korrelatsiooni ettevõtte keskkonnaalase (ENVfMEAN) ja ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku (SOCfECOfMEAN) jätkusuutlikkuse vahel ning tööelu keskkonnaalase (ENVtMEAN) ja tööelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCTECOtMEAN) jätkusuutlikkuse vahel. Sarnaselt esineb korrelatsioon ka eraelu keskkonnaalase (ENVeMEAN) ja eraelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCeECOeMEAN) jätkusuutlikkuse vahel. Lisaks esineb 0,01 tasemel oluline korrelatsioon ka eraelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCeECOeMEAN) ja tööelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCTECOtMEAN) vahel ning tööelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCTECOtMEAN) ja ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku vahel. Tabelist näeme olulist korrelatsiooni ka tööelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCTECOtMEAN) ja ettevõtte keskkonnaalase (ENVfMEAN) jätkusuutlikkuse vahel ning eraelu sotsiaalse ja majandusliku (SOCeECOeMEAN) ja tööelu keskkonnaalase (ENVtMEAN) jätkusuutlikkuse vahel. Viimane 0,01 tasemel oluline korrelatsioon esineb tööelu keskkonnaalase (ENVtMEAN) ja eraelu keskkonnaalase (ENVeMEAN) jätkusuutlikkuse vahel.

Tabelist näeme ka kahte tulemust, mis on olulised 0,05 tasemel. Need on korrelatsioon ettevõtte keskkonnaalase (ENVfMEAN) ja tööelu keskkonnaalase (ENVtMEAN) jätkusuutlikkuse vahel

ning korrelatsioon tööelu sotsiaalse ja majandusliku (SOtECOtMEAN) ja eraelu keskkonnaalase (ENVeMEAN) jätkusuutlikkuse vahel.

Eksperdi arvates võib ettevõtte jätkusuutlikkus mõjutada töötajate käitumist erinevatel viisidel. Näiteks, kui ettevõtte rakendab keskkonnasõbralikke praktikaid, nagu jäätmete vähendamine või taastuvenergia kasutamine, võivad töötajad hakata mõtlema sarnastele tegevustele ka oma isiklikus elus. Samuti võib ettevõtte toetada sotsiaalseid algatusi või kogukonna kaasamist, mis võib omakorda innustada töötajaid osalema sarnastes tegevustes väljaspool töökeskkonda. Ettevõtte jätkusuutlikkuse mõju suurendamiseks võib eksperdi hinnangul kaaluda mitmeid meetmeid. Esimese sammuna tuleks edendada jätkusuutlikkuse alast teadlikkust ja haridust nii töötajate kui ka juhtkonna hulgas, et nad mõistaksid jätkusuutlikkuse olulisust ja selle potentsiaalset mõju.

3.2. Arutelu

3.2.2. Töö ja eraelu võrdlus - arutelu

Eraelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine tulemus on 3,9828 ja standardhälve 1,0822 (Tabel 3) - sellest võib järeldada, et käesoleva töö valimi põhjal hindasid vastajad enda keskkonnaalast jätkusuutlikkust eraelus pigem positiivselt. Samas näeme, et standardhälve on üsna kõrge, millest võib järeldada vastuste hajuvust. See tähendab, et vastajad hindasid enda keskkonnaalast jätkusuutlikkust eraelus erinevalt - näeme seda ka esitatud sagedustabelis (Joonis 5) - kuigi domineerisid pigem kõrged hinnangud, esines ka väga madalaid hinnanguid. Eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine tulemus on 3,4207 ja standardhälve 0,7684 (Tabel 3). Nendest näitajatest võib järeldada, et käesoleva töö valimi põhjal hindasid vastajad enda sotsiaalset ja majanduslikku jätkusuutlikkust eraelus samuti pigem positiivselt, kuid samas madalamalt kui keskkonnaalast jätkusuutlikkust. Antud standardhälbest saab järeldada, et vastuste hajuvus on väiksem kui eelnevalt käsitletud keskkonnaalase jätkusuutlikkuse puhul, ehk vastused olid ühtlasemalt jaotunud - ka ühtlasemalt jaotunud vastused on näha analüüsidest eraelu jätkusuutlikkusega seotud sagedustabelit (Joonis 5). Indiviidide jätkusuutlikku käitumist aitavad selgitada isiklikud väärtused (Schwartz et al., 2012), uskumused (Oneli 2023), tööekspidamised (Pinho & Gomes, 2023) ja kohusetunne (Ratner et al., 2020). Käesoleva töö autori hinnangul võib veidi madalama keskmise tulemuse ning kõrgema standardhälbe põhjus olla just nimelt

eelnevalt nimetatud tegurites - nii palju, kui on erinevaid inimesi, on ka erinevaid väärtushinnanguid.

Tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine tulemus on 4,3103 ja standardhälve 0,6949 (Tabel 3) - kõrge keskmine tulemus näitab käesoleva töö valimi kõrget keskkonnaalast jätkusuutlikkust töökeskkonnas ning pigem madal standardhälve kirjeldab vastuste mõõdukat hajumist. Seda näeme ka analüüsidest tööelu jätkusuutlikkuse osa sagedustabelit (Joonis 6), kus domineerivad pigem kõrge hinnanguga vastused ja suuri kõrvalekaldeid ei esine. Tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine tulemus on 4,5310 ja standardhälve 0,3975 (Tabel 3), antud juhul on keskmine veel kõrgem kui tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse valdkonna keskmine ning näitab antud valimi väga kõrget sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse taset töökeskkonnas. Lisaks on standardhälve madal, millest võime järeldada ühtsest meelestatust vastajate seas, see tuleb välja ka analüüsidest tööelu jätkusuutlikkust kirjeldavat sagedustabelit (Joonis 6) - domineerivad selgelt kõrged hinnangud ning madalamate hinnangute osakaal on väga väike. Töötajate jätkusuutlik käitumine töökohal on oluline, sest see aitab oluliselt kaasa negatiivse mõju minimeerimisele (Blok et al., 2015). Lisaks tõi käesoleva töö autor teoorias välja, et töötajate jätkusuutlik käitumine on otseselt seotud ka organisatsiooni jätkusuutlikkusega - organisatsioonide keskkonnategevuse tulemuslikkus sõltub lisaks muudele faktoritele ka töötajate vabatahtlikust jätkusuutlikust käitumisest (Yuriev et al., 2018). Töötajate rolli olulisuse ettevõtte jätkusuutlikkuses on välja toonud ka Moilanen and Arho Toikka (2023) ning Marzouqi et al. (2019).

Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse keskmisi tulemusi võrreldes (Joonis 7) näeme, et tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkondade keskmised tulemused on kõrgemad kui eraelu jätkusuutlikkuse vastavates valdkondades. See viitab sellele, et vastajad hindasid tööelu jätkusuutlikkust kõrgemalt kui eraelu jätkusuutlikkust ja saab järeldada, et käesoleva töö valimi põhjal käituvad töötajad töökeskkonnas jätkusuutlikumalt kui eraelus. Ekspertintervjuu tulemuste põhjal võib selline erinevus tuleneda eelkõige sotsiaalsest survest - ettevõtte poolt paika pandud väärtused, reeglid ning kolleegidega koos töötamine suunavad inimeste käitumist. Sotsiaalne surve võib käesoleva töö autori hinnangul olla seotud ka ettevõtte väärtustega, mis teooriale tuginedes toimivad juhiste kogumina, mis suunavad töötajate igapäevast käitumist ja igapäevast tööd (Heinvere, 2020). Kaasatud eksperdi sõnul võib sotsiaalne surve olla nii positiivne (näiteks kolleegide eeskuj) kui

ka negatiivne (näiteks hirm kriitika ees). Lisaks on eksperdi hinnangul inimesed teadlikumad jätkusuutlikkusest töökohal tänu koolitustele, tööandja poolt pakutavale informatsioonile ja organisatsiooni poolt korraldatud kampaaniatele. Seejuures võib neil olla vähem teadmisi, motivatsiooni või ressursse eraelus. Käesoleva töö autor nõustub eksperdiga, ning arvab samuti, et sotsiaalsel surve, teadlikkusel ning ressursside kättesaadavusel on oluline roll jätkusuutlikkuse käitumises. Teadlikkuse ja keskkonnaalase hariduse olulisust on välja toonud ka Ratner et al. (2020), Huang et al. (2020) ja Meyer (2015).

3.2.3. Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele - arutelu

Ettevõtte keskkonnaalase jätkusuutlikkuse keskmine hinnang töötajate poolt käesoleva töö valimi põhjal on 4,5172 ja standardhälve 0,6311 (Tabel 4), millest võib järeldada kõrget keskkonnaalase jätkusuutlikkuse hinnangut ning vastuste pigem väikest hajuvust. Ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmine hinnang töötajate poolt käesoleva töö valimi põhjal on 3,9914 ja standardhälve 0,7933 (Tabel 4), keskmine hinnang on ka antud valdkonnas pigem kõrge, kuid standardhälbe näol põhjal näeme vastuste veidi suuremat hajuvust kui keskkonnaalase jätkusuutlikkuse puhul. Antud järeldusi toetab ka töötaja hinnanguid puudutavate küsimuste vastuste sagedustabeli (Joonis 8) analüüsimine, kust näeme keskkonnaalaste küsimuste puhul rohkem kõrge hinnanguga vastuseid ja nende pigem väikest hajuvust ning ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse valdkonna küsimuste puhul samuti pigem kõrgeid, kuid veidi suurema hajuvusega hinnanguid. Valimis olid jätkusuutlike teguviiside poolest silma paistnud ettevõtted ning töötajate kõrgetest hinnangutest ettevõtte jätkusuutlikkusele võib järeldada, et töötajad on ettevõtte jätkusuutlikkusest teadlikud ning neid on sellesse kaasatud. Ka Gallagher et al. (2018) on välja toonud, et ettevõtte jätkusuutlikesse algatustesse on oluline sidusrühmi (sealhulgas töötajaid) kaasata. Töötajate kaasamise olulisus tuli välja ka ekspertintervjuu käigus - eksperdi hinnangul võib töötajate teadlikkus, motivatsioon ja panus jätkusuutlikkuse eesmärkide saavutamisel olla otsustava tähtsusega, kuna just töötajad langetavad igapäevaselt erinevaid otsuseid ja mõjutavad sellega oluliselt ettevõtte jätkusuutlikkust. Kõrge keskmine hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele kinnitab ka valimi koostamise põhimõtet - valimisse kaasati jätkusuutlikkuse poolest silma paistnud ettevõtted. Jätkusuutlikkus ettevõtluses viitab ettevõtte võimele tegutseda viisil, mis tagab pikaajalise edu, arvestades samal ajal keskkonnaalaseid, sotsiaalseid ja majanduslikke aspekte (Hummels &

Argyrou, 2020). Kõrgete keskmiste hinnangute põhjal saab kinnitada, et uuringus osalenud ettevõtted on tõepoolest jätkusuutlikud ja sobivad valimisse mitte ainult organisatsiooni juhtide hinnangul, vaid ka nende töötajate hinnangul.

3.2.4. Ettevõtte jätkusuutlikkuse seos töötaja jätkusuutlikku käitumisega - arutelu

Koostatud korrelatsioonitabelit (Tabel 5) analüüsid tuleb välja palju erinevaid korrelatsioone, millest olulisemad antud küsimusele vastamiseks on järgnevalt välja toodud.

Küsimustiku kolme osa (eraelu, tööelu, hinnang ettevõttele) alagrupid (keskkonnaalane ning sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus) on alagrupi siseselt omavahel positiivses korrelatsioonis. Eraelu tasandil on keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning eraelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse vahel oluline positiivne korrelatsioon ($r = 0,390$, $p < 0,001$) - kui üks neist näitajatest paraneb, siis tõenäoliselt paraneb ka teine ja vastupidi. Käesoleva töö valimi seas kehtib loogika, et inimesed, kellel on eraelus kõrgem keskkonnaalane jätkusuutlikkus, kipuvad ka eraelus olema sotsiaalselt ja majanduslikult jätkusuutlikumad ja vastupidi. Samasugune loogika kehtib ka tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse puhul ($r = 0,562$, $p < 0,001$). Ka töötaja hinnang ettevõtte keskkonnaalasele jätkusuutlikkusele ning sotsiaalsele ja majanduslikule jätkusuutlikkusele järgib sarnast loogikat ($r = 0,621$, $p < 0,001$). Kõik nimetatud korrelatsioonid on statistiliselt olulised 0,01 tasemel, ehk on väga väike tõenäosus, et leitud seos on juhuslik. See leid ühtib Hummels & Argyrou (2020), Holden et al. (2016), Hahn et al. (2015), (Purvis et al., 2018) öelduga: kõik autorid on rääkinud jätkusuutlikkuse kolme mõõtme ideest - majanduslikud, sotsiaalseid ja keskkonnakaalutlused on omavahel seotud ning moodustavad ühtse terviku. Käesoleva töö autor nõustub eelnevaga ning usub samuti, et kuigi jätkusuutlikkus sisaldab erinevaid valkondi on need valdkonnad omavahel tihedalt seotud.

Vaadeldes keskkonnaalast jätkusuutlikkust küsimustiku erinevate osade (eraelu, tööelu, hinnang ettevõttele) üleselt, näeme positiivset korrelatsiooni eraelu ja tööelu vahel ($r = 0,403$, $p = 0,02$) tasemel 0,01, ehk on väga väike tõenäosus, et leitud seos on juhuslik. Saame järeldada, et antud valimi seas kehtib loogika, et inimesed, kellel on kõrgem keskkonnaalane jätkusuutlikkus eraelus, kipuvad olema ka tööelus keskkonnaalasel jätkusuutlikumad ja vastupidi. Leid ühtib

(Muster&Schrader, 2011) uuringus välja toodugaa: kui ettevõtte keskendub töötajate keskkonnakäitumise edendamisele ettevõttes, võtavad töötajad sarnased käitumismustrid üle ka eraelus. Sarnane seos kehtib ka tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ja ettevõtte keskkonnaalasele jätkusuutlikkuse vahel ($r = 0,268$, $p = 0,042$) tasemel 0,05, ehk on veidi suurem tõenäosus, et leitud seos on juhuslik.

Vaadeldes sotsiaalset ja majanduslikku jätkusuutlikkust küsimustiku erinevate osade (eraelu, tööelu, hinnang ettevõttele) üleselt näeme positiivset korrelatsiooni eraelu ja tööelu vahel ($r = 0,481$, $p < 0,001$). Saame järeldada, et antud valimi seas kehtib loogika, et inimesed, kellel on kõrgem sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse tase eraelus, kipuvad olema ka tööelus sotsiaalselt ja majanduslikult jätkusuutlikumad ning vastupidi. Sarnane seos kehtib ka tööelu sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse ja töötaja tajutud ettevõtte sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse vahel ($r = 0,385$, $p = 0,03$). Mõlemad seosed on olulised tasemel 0,01, ehk on väga väike tõenäosus, et leitud seosed on juhuslikud. Siinkohal on võimalik tuua paralleel Schaefer et al. (2019) välja öelduga - ettevõtte sotsiaalne vastutus mõjutab erinevaid sidusrühmi, sealhulgas töötajaid.

Antud korrelatsioonanalüüsis esines palju statistiliselt olulisi seoseid ja saab järeldada, et käesoleva töö valimi seas kehtib järgnev loogika: töötaja poolt tajutud ettevõtte jätkusuutlikkus (nii keskkonnaalane kui ka sotsiaalne ja majanduslik) on seotud töötaja käitumisega töökohal ning töötaja jätkusuutlik käitumine töökohal on seotud töötaja käitumisega eraelus. Selline seos võib autori arvates viidata ka väärtuste ühilduvusele - nii ettevõtte kui ka töötaja väärtustavad jätkusuutlikkust ning just väärtuste ühilduvus kujundab töötajate suhtumist (Schuh et al., 2016). Lisaks, väärtushinnangud aitavad selgitada inimeste otsuseid, hoiakuid ja käitumist (Schwartz et al., 2012). Autor tõi teooriaosa viimases alapeatükis välja, et soovib uurida, kas Muster ja Schrader (2011) uuringus leitud tulemus - kui ettevõtte keskendub töötajate keskkonnakäitumise edendamisele ettevõttes, võtavad töötajad sarnased käitumismustrid üle ka eraelus - kehtib ka jätkusuutlikkusele (keskkonna, sotsiaalne, majanduse valdkond) laiemalt. Käesoleva uuringu tulemuste põhjal kehtib antud loogika ka jätkusuutlikkusele laiemalt - tööandja jätkusuutlikkus on seotud töötaja jätkusuutlikkusega töökohal, mis on omakorda seotud töötaja jätkusuutlikkusega eraelus. Ekspertintervjuu tulemused toetavad käesoleva töö tulemusi - ka eksperdi arvates mõjutab ettevõtte jätkusuutlikkus töötajate jätkusuutlikku käitumist laiemalt. Käesolev töö annab panuse ettevõtte jätkusuutlikkuse mõju töötajatele uurimisse, mille täiendavat uurimise vajaduse

tõi välja ka Bhattacharya et al. (2022). Siiski tuleb silmas pidada, et leitud seosed kehtivad käesoleva töö valimi seas ja valimi väikse mahu tõttu tuleks üldistuste tegemiseks teostada täiendavaid, suurema valimiga uuringuid.

3.3. Soovitused

Käesoleva töö tulemuste põhjal näeme, et ettevõtte jätkusuutlikkuse ja töötajate jätkusuutlike teguviiside vahel on seos. Ettevõtetel on võimalik suurendada oma jätkusuutlikkust, suurendades oma töötajate jätkusuutlikku käitumist (Bhattacharya et al., 2022). Sellest lähtuvalt võiksid ettevõtted seda enda jätkusuutlikkuse strateegiaid planeerides silmas pidada ning võimaluse korral töötajaid suuremal määral kaasata - see loob positiivset väljundit nii ettevõttele endale (töötajad käituvad töökohal jätkusuutlikumalt) kui ka ettevõtte töötajatele laiemalt. Töötajate kaasamisest tulenevat kasu kinnitab ka Blok et al. (2015), kes on öelnud, et töötajate jätkusuutlik käitumine töökohal aitab oluliselt kaasa negatiivse mõju minimeerimisele. Seda kinnitab ka Yuriev et al. (2018), kelle sõnul on töötajate jätkusuutlik käitumine otseselt seotud ka organisatsiooni jätkusuutlikkusega. Lisaks kinnitab töötajate kaasamise olulisust ka uuringusse kaasatud ekspert. Võib öelda, et jätkusuutlikkuse edendamine nii ettevõttes, töökohal kui ka eraelus annab panuse maailma jätkusuutlikkuse parandamisse.

3.4. Piirangud

Käesolevas töös välja toodud tulemused kehtivad uuringu valimi hulgas, üldistuste tegemiseks on vaja läbi viia täiendavaid uuringuid, mis hõlmaks suuremat valimit. Seega, kuigi käesoleva uurimistöö tulemused aitavad mõista töötajate era- ja tööelu jätkusuutlikkust ning töötaja jätkusuutlikkuse ja ettevõtte jätkusuutlikkuse seost valitud valimi hulgas, ei saa nende põhjal teha üldistusi laiema populatsiooni osas.

Uuring viidi läbi kahes ettevõttes, mis olid silma paistnud enda jätkusuutlikke teguviiside poolest. Samas puudub ülevaade ettevõtetest, kes jätkusuutlikkust nii tähtsaks ei pea ning puudub võimalus võrrelda jätkusuutliku ettevõtte ja mitte niivõrd jätkusuutliku ettevõtte töötajate jätkusuutlikku käitumist. Seega ei saa väita, et käesoleva töö käigus leitud tulemused ka teistsugustes ettevõtetes kehtiksid.

Autor viis läbi küsimustiku reliaabluse analüüsi, mille käigus liitis sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse üheks, kuna eraldiseisvalt oli küsimuste reliaablus liiga väike. Nende eraldiseisvaks hindamiseks ei ole antud küsimustik sobiv. Käesoleva töö tulemusi see suurel määral siiski ei mõjutanud, kuna uuringu eesmärk ei olnud uurida jätkusuutlikkuse valdkondi eraldi, vaid jätkusuutlikku käitumist tervikuna.

KOKKUVÕTE

Antud uurimistöö eesmärk oli välja selgitada, millised on seosed ettevõtete jätkusuutlikkuse ja nende töötajate jätkusuutlike hoiakute vahel, et paremini mõista ettevõtte jätkusuutlike algatuste seost töötajate käitumisega. Antud eesmärgi täitmiseks püstitas töö autor kolm uurimisküsimust:

- 1) Kas töötajate töö- ja eraelu jätkusuutlikus käitumises esineb erinevusi?
- 2) Kuidas töötajad hindavad enda tööandja jätkusuutlikkust?
- 3) Kuidas on seotud ettevõtte jätkusuutlikkus ja töötajate jätkusuutlik käitumine?

Uurimistöö käigus koostas autor ankeetküsitluse ning viis läbi ekspertintervjuu. Ekspertintervjuu täiendas ankeetküsitlust - see võimaldas uurijal saada sügavamalt arusaamist uuritavast teemast, avada uusi perspektiive ja ideid, kontrollida andmete kvaliteeti eksperdi põhjalike teadmiste ja kogemuste abil, aidates kaasa uurimistöö tulemuste täiendavale tõlgendamisele. Ankeetküsitlus oli sobiv meetod antud töö jaoks vajalike andmete kogumisel, kuna võimaldas standardiseeritud küsimustiku abil koguda andmeid suure hulga osalejate kohta.

Töö- ja eraelu jätkusuutlikkuse keskmisi tulemusi võrreldes tuli välja, et tööelu keskkonnaalase jätkusuutlikkuse ning sotsiaalse ja majandusliku jätkusuutlikkuse keskmised tulemused kõrgemad on kui eraelu jätkusuutlikkuse vastavates valdkondades. See viitab sellele, et vastajad hindasid tööelu jätkusuutlikkust kõrgemalt kui eraelu jätkusuutlikkust ja saab järeldada, et käesoleva töö valimi põhjal on tööelu jätkusuutlikkus kõrgemal tasemel kui eraelu jätkusuutlikkus. Eksperti hinnangul võib selline erinevus tuleneda töökohal esinevast sotsiaalsest survest, suuremast motivatsioonist ja parematest ressurssidest.

Töötajate hinnang ettevõtte jätkusuutlikkusele oli kõrge. Valimis olid jätkusuutlike teguviiside poolest silma paistnud ettevõtted ning töötajate kõrgetest hinnangutest ettevõtte jätkusuutlikkusele võib järeldada, et töötajad on ettevõtte jätkusuutlikkusest teadlikud ning neid

on sellesse kaasatud. Ka ekspertintervjuu vastustest selgus, et töötajate kaasamine on ettevõtte jätkusuutlikkuse vaatest äärmiselt oluline.

Ettevõtte jätkusuutlikkus ja töötajate jätkusuutlik käitumine on omavahel positiivselt seotud. Läbi viidud korrelatsioonanalüüsis esines palju statistiliselt olulisi seoseid ja autor jõudis järeldusele, et töötaja poolt tajutud ettevõtte jätkusuutlikkus (nii keskkonnaalane kui ka sotsiaalne ja majanduslik) on seotud töötaja käitumisega töökohal ning töötaja jätkusuutlik käitumine töökohal on seotud töötaja käitumisega. Ka neid tulemusi toetavad ekspertintervjuu tulemused. Eksperti hinnangul on ettevõtte jätkusuutlikkusel laiem mõju töötajate käitumisele - see mõjutab käitumist nii töö kui ka eraelus, hõlmates nii keskkonnaalast kui ka sotsiaalset ja majanduslikku jätkusuutlikkust.

Käesoleva uurimistöö autor soovib rõhutada, et kuigi antud töö pakub olulist arusaama ettevõtte jätkusuutlikkuse mõjust töötajate käitumisele, kehtivad tulemused käesoleva töö valimi raames ning üldistavate järelduste tegemiseks on vaja läbi viia täiendavaid uurimistöid. Täiendavad uuringud võiksid hõlmata mitmekesisemaid meetodeid ja perspektiive, sealhulgas ka võrdlevaid analüüse erinevates organisatsioonides.

SUMMARY

COMPANIES' SUSTAINABILITY: HOW EMPLOYEES PERCEIVE IT AND HOW IS IT LINKED TO THEIR SUSTAINABLE BEHAVIOUR

Hanna Liisa Hanga

The aim of this research paper was to identify the relationships between corporate sustainability and the sustainable behaviour of their employees in order to better understand the connection between corporate sustainable initiatives and employee behaviour. To accomplish this, the author posed three research questions:

- 1) Are there differences in the sustainability of employees' work and personal lives?
- 2) How do employees evaluate their employer's sustainability?
- 3) What is the relationship between corporate sustainability and employees' sustainable behaviour?

The research employed a combination of a questionnaire survey and expert interviews. The expert interviews complemented the survey by providing deeper insights into the topic, opening new perspectives and ideas, verifying data quality through the expertise of the interviewees, and aiding in further interpretation of the research results. The questionnaire survey was an appropriate method for gathering the necessary data for this study, as it allowed for standardised data collection across a large number of participants.

Comparing the average scores of work and personal life sustainability revealed that the scores for environmental sustainability, as well as social and economic sustainability, were higher in the workplace compared to the corresponding domains in personal life. This suggests that respondents rated work-life sustainability higher than personal-life sustainability, indicating that,

based on the sample of this study, work-life sustainability is at a higher level than personal-life sustainability. According to the expert interview, such a difference may be due to different social pressures, greater motivation and better resources at the workplace.

Employees' evaluations of corporate sustainability were generally high. The high ratings of corporate sustainability by employees suggest that they are aware of the company's sustainability efforts and are involved in them. The expert interview also revealed that the involvement of employees is extremely important from the company's sustainability point of view.

Corporate sustainability and employees' sustainable behaviour are positively correlated. The correlation analysis revealed numerous statistically significant associations, leading the author to conclude that employees' perceived corporate sustainability (both environmental and social and economic) is linked to their behaviour in the workplace, and sustainable behaviour in the workplace is associated with employees' behaviour in their personal lives. According to the expert interview, the sustainability of the company has a wider impact on the behaviour of employees - it affects the behaviour in both work and private life, including environmental as well as social and economic sustainability.

In conclusion, while this study provides valuable insights into the impact of corporate sustainability on employee behaviour, the results are limited to the specific sample and further research is required for generalisation. Additional studies could employ diverse methods and perspectives, including comparative analyses across different organisations.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2022). Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/01437731111099256>
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Strategic Organization*, 12(1), 70–78. Sagepub. <https://doi.org/10.1177/1476127013520265>
- Bhattacharya, C. B., Sen, S., Edinger-Schons, L. M., & Neureiter, M. (2022). Corporate Purpose and Employee Sustainability Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 183(963–981). <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05090-5>
- Bjørge, A. K., & Whittaker, S. (2015). Corporate values. *International Journal of Cross Cultural Management*, 15(3), 347–362. <https://doi.org/10.1177/1470595815606742>
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106(106), 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- Cai, L., Aziz, F., Asim, S., Shahzad, A., & Khan, A. (2023). Employee green behavior: a study on the impact of corporate social responsibility (CSR) on employee green behavior, green culture: the moderating role of green innovation. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(48), 105489–105503. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-29798-7>

- Di Simone, L., Petracchi, B., & Piva, M. (2022). Economic Sustainability, Innovation, and the ESG Factors: An Empirical Investigation. *Sustainability*, 14(4), 2270. <https://doi.org/10.3390/su14042270>
- Du, S., Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2014). Corporate Social Responsibility, Multi-faceted Job-Products, and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 319–335. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2286-5>
- Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus. (2022). *Ajalugu ja võitjad*. Ettevõtluse Auhind. <https://eas.ee/ettevotluseauhind/ajalugu/>
- Gallagher, V. C., Hrivnak, M. W., Valcea, S., Mahoney, C. B., & LaWong, D. (2018). A comprehensive three-dimensional sustainability measure: The “missing P” of “people” - a vital stakeholder in sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 772–787. <https://doi.org/10.1002/csr.1493>
- Gericke, N., Boeve-de Pauw, J., Berglund, T., & Olsson, D. (2018). The Sustainability Consciousness Questionnaire: The theoretical development and empirical validation of an evaluation instrument for stakeholders working with sustainable development. *Sustainable Development*, 27(1), 35–49. <https://doi.org/10.1002/sd.1859>
- Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and Social responsibility: a Review of ESG and CSR Research in Corporate Finance. *Journal of Corporate Finance*, 66(101889), 101889. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889>
- Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2015). Tensions in Corporate Sustainability: Towards an Integrative Framework. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 297–316. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2047-5>

- Heinvere, P. P., Anastassia. (2020, December 1). *Väärtused: töökollektiivi edu alustalad*. Prudens - Sinu Koostööpartner Vaimse Tervise Radadel. <https://www.prudens.ee/vaartused-tookollektiivi-edu-alustalad/>
- Holden, E., Linnerud, K., & Banister, D. (2014). Sustainable development: Our Common Future revisited. *Global Environmental Change*, 26(1), 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.04.006>
- Holden, E., Linnerud, K., & Banister, D. (2016). The Imperatives of Sustainable Development. *Sustainable Development*, 25(3), 213–226. <https://doi.org/10.1002/sd.1647>
- Huang, L., Wen, Y., & Gao, J. (2020). What ultimately prevents the pro-environmental behavior? An in-depth and extensive study of the behavioral costs. *Resources, Conservation and Recycling*, 158. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.104747>
- Human Resource Management International Digest. (2020). Conflicting values at work: the impact of institutional stress on job performance [Review of *Conflicting values at work: the impact of institutional stress on job performance*]. *Human Resource Management International Digest*, 29(1), 14–17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0176>
- Hummels, H., & Argyrou, A. (2020). Planetary demands. redefining sustainable development and sustainable entrepreneurship. *Journal of Cleaner Production*, 278. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123804>
- Lou, X., & Li, L. M. W. (2022). The Mediating Role of Self-Enhancement Value on the Relationship of Power Distance and Individualism with Pro-Environmental Attitudes: Evidence from Multilevel Mediation Analysis with 52 Societies. *Cross-Cultural Research*, 56(5), 106939712210931. <https://doi.org/10.1177/10693971221093122>
- Maio, G. R., Hanel, P. H. P., Martin, R., Lee, A., & Thomas, G. (2019). Setting the Foundations for Theoretical Progress toward Understanding the Role of Values in Organisational Behaviour: Commentary on “Values at Work: The Impact of Personal Values in

- Organisations” by Arieli, Sagiv, and Roccas. *Applied Psychology*, 69(2), 284–290.
<https://doi.org/10.1111/apps.12192>
- Marzouqi, A. H. A., Hussain, M., & Khan, M. (2019). Employee social sustainability: prioritizing dimensions in the UAE’s airlines industry. *Social Responsibility Journal*, 16(3). <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2018-0166>
- Meyer, A. (2015). Does education increase pro-environmental behavior? Evidence from Europe. *Ecological Economics*, 116, 108–121. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.04.018>
- Miao, G., Chen, G., Wang, F., & Das, A. K. (2023). The Effect of Corporate Greenwashing on Employees’ Environmental Performance: Person–Organization Values Fit Perspective. *Sustainability*, 15(4), 3498. <https://doi.org/10.3390/su15043498>
- Moilanen, F., & Toikka, A. (2023). Measuring employees’ perceptions of sustainability transitions at work: a novel survey with findings from Finland. *Discover Sustainability*, 4(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00163-5>
- Murphy, D. M., & McGrath, D. (2013, August 2). *ESG reporting – class actions, deterrence, and avoidance*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SAMPJ-Apr-2012-0016/full/html>
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 25(2), 140–156. <https://doi.org/10.1177/239700221102500205>
- Onel, N. (2023). Transforming consumption: The role of values, beliefs, and norms in promoting four types of sustainable behavior. *Journal of Consumer Behaviour*, 1–23.
<https://doi.org/10.1002/cb.2212>

- Phuphisith, S., Kurisu, K., & Hanaki, K. (2020). A comparison of the practices and influential factors of pro-environmental behaviors in three Asian megacities: Bangkok, Tokyo, and Seoul. *Journal of Cleaner Production*, 253. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119882>
- Pinho, M., & Gomes, S. (2023). What Role Does Sustainable Behavior and Environmental Awareness from Civil Society Play in the Planet's Sustainable Transition. *Resources*, 12(3), 42. <https://doi.org/10.3390/resources12030042>
- Pittman, M., Jung, S. S., & Gordon, S. E. (2024). Which came first, work-personal conflict or work environment? Extending the generational debate on cohort differences in turnover intention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2023-0827>
- Potocan, V., Mulej, M., & Nedelko, Z. (2013). The Influence of Employees' Ethical Behavior on Enterprises' Social Responsibility. *Systemic Practice and Action Research*, 26(6), 497–511. <https://doi.org/10.1007/s11213-013-9299-3>
- Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2018). Three Pillars of sustainability: in Search of Conceptual Origins. *Sustainability Science*, 14(3), 681–695. Springer. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-018-0627-5>
- Ratner, S., Lazanyuk, I., Revinova, S., & Gomonov, K. (2020). Barriers of Consumer Behavior for the Development of the Circular Economy: Empirical Evidence from Russia. *Applied Sciences*, 11(1), 46. <https://doi.org/10.3390/app11010046>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening Organizations Through Leaders' Influence on Employees' Pro-Environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2). <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Säästva arengu eesmärgid ja Eesti – milline on meie Agenda 2030? (2016, June 7). Terveilm. <https://www.terveilm.ee/leht/blogi/saastva-arengu-eesmargid-ja-eesti-milline-on-meie-agenda-2030/>

- Schaefer, S. D., Terlutter, R., & Diehl, S. (2019). Talking about CSR matters: employees' perception of and reaction to their company's CSR communication in four different CSR domains. *International Journal of Advertising*, 39(2), 191–212. <https://doi.org/10.1080/02650487.2019.1593736>
- Schuh, S. C., Van Quaquebeke, N., Keck, N., Göritz, A. S., De Cremer, D., & Xin, K. R. (2016). Does it Take More Than Ideals? How Counter-Ideal Value Congruence Shapes Employees' Trust in the Organization. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 987–1003. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3097-7>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Scott, L., & McGill, A. (2019). *Creating a strategy for a better world How the Sustainable Development Goals can provide the framework for business to deliver progress on our global challenges*. <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-2019.pdf>
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. J. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of Service Management*, 27(5). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOSM-10-2015-0294/full/html#sec005>
- Szabo, S., & Webster, J. (2020). Perceived Greenwashing: The Effects of Green Marketing on Environmental and Product Perceptions. *Journal of Business Ethics*, 171(4), 719–739. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04461-0>
- Taher, A. (2023). Do corporate values have value? The impact of corporate values on financial performance. *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00254-9>

- Trivellas, P., Dekoulou, P., Rafailidis, A., & Polychroniou, P. (2018). Corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences on job performance: The influence of corporate ethical values. *Emerald Insight*, 11(2), 265–282. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-12-2017-0117>
- Ülemaailmsed säästva arengu eesmärgid | Riigikantselei. (2023, January 26). <https://www.riigikantselei.ee/valitsuse-too-planeerimine-ja-korraldamine/valitsuse-too-to-etamine/saastev-areng>
- United Nations. (2019). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - A/42/427 Annex - UN Documents: Gathering a body of global agreements*. Un-Documents.net. <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- United Nations. (2023). *The 17 Sustainable Development Goals*. United Nations. <https://sdgs.un.org/goals>
- Vanderstukken, A., Proost, K., & Van Den Broeck, A. (2018). Subjective PO fit in recruitment: is it always really “O”? Organizational values may be industry values, depending on temporal distance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 602–615. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1427143>
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379–394. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.041>

LISA

Lisa 1. Ankeetküsitlus

Minu nimi on Hanna Liisa Hanga, õpin Tallinna Tehnikaülikoolis ning lõputöö raames viin läbi uuringu seoses ettevõtete jätkusuutlikkusega - kuidas töötajad seda tajuvad ja kuidas on see seotud nende jätkusuutliku käitumisega. Olen väga tänulik, kui leiate umbes 10 minutit minu küsimustikule vastamiseks. Kõik vastused on anonüümsed ja neid kasutatakse lõputöö raames.

Osa 1

Järgnevad küsimused keskenduvad teie eraelule - pidage silmas enda igapäevaseid käitumismustreid ja hoiakuid eraelus. Palun hinnake allolevaid väiteid skaalal:

1 = ei nõustu üldse

5 = nõustun täielikult

Ma toetan mõnda heategevuslikku organisatsiooni.

Kohtlen mehi ja naisi, poisse ja tüdrukuid, võrdselt.

Ma sorteerin jäätmeid nii hästi kui suudan.

Kui võimalik, siis alati eraldan toidujäätmeid muust prügist.

Olen teinud muudatusi enda elustiilis, eesmärgiga vähendada jäätmete teket.

Ma aitan vaeseid inimesi.

Ma ostan tihti taaskasutatud kaupu.

Ma väldin selliste ettevõtete tooteid, kellel on halb maine, hoolimatu suhtumine keskkonda või oma töötajatesse.

Lisa 1 järg.

Osa 2

Järgnevad küsimused keskenduvad teie tööelule - pidage silmas enda igapäevaseid käitumismustreid ja hoiakuid töökeskkonnas. Palun hinnake allolevaid väiteid skaalal:

1 = ei nõustu üldse

5 = nõustun täielikult

Panustan positiivse töökultuuri loomisesse ja kollektiivsesse heaolusse.

Vajadusel pakun tuge konfliktide lahendamisel töökeskkonnas.

Töökeskkonnas kohtlen kõiki võrdse austusega, isegi kui neil on minust erinev kultuuriline taust, rass, sugu või uskumused.

Ma pööran tööülesandeid täites tähelepanu energiakasutusele (näiteks lülitan välja seadmed, mida ei kasuta või kustutan tuled, kui lahkun ruumist).

Ma pööran tööülesandeid täites tähelepanu materjali kasutusele (näiteks prindin lehe mõlemale poolele või jätan materjalid printimata, kui see ei ole hädavajalik).

Ma sorteerin tööolles jäätmeid korrektselt (näiteks taara, paber, pakend, biojätmed).

Tööülesandeid täites ja tööalaseid otsuseid vastu võttes pean silmas majanduslikku jätkusuutlikkust (näiteks tarbin ressursse säästvalt).

Ma käitun vastutustundlikult kaastöötajate, klientide ja koostööpartnerite suhtes.

Osa 3

Järgnevad küsimused keskenduvad sellele, kuidas teie tajute jätkusuutlikkust selles ettevõttes, kus te töötate. Palun hinnake allolevaid väiteid skaalal:

1 = ei nõustu üldse

5 = nõustun täielikult

Ettevõtte, kus ma töötan, korraldab töötajatele koolitusi ja jagab informatsiooni keskkonnaalase jätkusuutlikkuse olulisusest.

Ettevõttes, kus ma töötan, on sotsiaalne jätkusuutlikkus üks ettevõtte põhiväärtustest ning seda soositakse igas olukorras.

Ettevõtte, kus ma töötan, järgib keskkonnaalast seadusandlust.

Ettevõtte, kus ma töötan, tagab loodusvarade säästliku kasutamise.

Lisa 1 järg.

Ettevõttes, kus ma töötan, on kindel jäätmekäitluspoliitika.

Ettevõttel, kus ma töötan, on suuremaid eesmärke kui võimalikult suure kasumi teenimine.

Ettevõtte, kus ma töötan, soovib muuta inimeste elusid paremaks, mitte ainult teenida kasumit.

Demograafilised andmed

Sugu (valige üks järgnevatest vastustest): Naine, Mees, Ei soovi vastata

Kui vana te olete?

Kui kaua te olete selles ettevõttes töötanud? (aastates)

Mis ettevõttes te töötate? (nimetage ettevõtte)

Lisa 2. Küsimuste kodeerimine

SOCe_1	Ma toetan mõnda heategevuslikku organisatsiooni.
SOCe_2	Kohtlen mehi ja naisi, poisse ja tüdrukuid, võrdselt.
ENVe_1	Ma sorteerin jäätmeid nii hästi kui suudan.
ENVe_2	Kui võimalik, siis alati eraldan toidujäätmeid muust prügist.
ENVe_3	Olen teinud muudatusi enda elustiilis, eesmärgiga vähendada jäätmete teket.
ECOe_1	Ma aitan vaeseid inimesi.
ECOe_2	Ma ostan tihti taaskasutatud kaupu.
ECOe_3	Ma väldin selliste ettevõtete tooteid, kellel on halb maine, hoolimatu suhtumine keskkonda või oma töötajatesse.
SOct_1	Panustan positiivse töökultuuri loomisesse ja kollektiivsesse heaolusse.
SOct_2	Vajadusel pakun tuge konfliktide lahendamisel töökeskkonnas.
SOct_3	Töökeskkonnas kohtlen kõiki võrdse austusega, isegi kui neil on minust erinev kultuuriline taust, rass, sugu või uskumused.
ENVt_1	Ma pööran tööülesandeid täites tähelepanu energiakasutusele (näiteks lülitan välja seadmed, mida ei kasuta või kustutan tuled, kui lahkun ruumist).
ENVt_2	Ma pööran tööülesandeid täites tähelepanu materjali kasutusele (näiteks prindin lehe mõlemale poolele või jätan materjalid printimata, kui see ei ole hädavajalik).
ENVt_3	Ma sorteerin tööl olles jäätmeid korrektselt (näiteks taara, paber, pakend, biojäätmeid).
ECOt_1	Tööülesandeid täites ja tööalaseid otsuseid vastu võttes pean silmas majanduslikku jätkusuutlikkust (näiteks tarbin ressursse säästvalt).
ECOt_2	Ma käitun vastutustundlikult kaastöötajate, klientide ja koostööpartnerite suhtes.
SOCf_1	Ettevõtte, kus ma töötan, korraldab töötajatele koolitusi ja jagab informatsiooni keskkonnaalase jätkusuutlikkuse olulisusest.
SOCf_2	Ettevõttes, kus ma töötan, on sotsiaalne jätkusuutlikkus üks ettevõtte põhiväärtustest ning seda soositakse igas olukorras.
ENVf_1	Ettevõtte, kus ma töötan, järgib keskkonnaalast seadusandlust.
ENVf_2	Ettevõtte, kus ma töötan, tagab loodusvarade säästliku kasutamise.
ENVf_3	Ettevõttes, kus ma töötan, on kindel jäätmekäitluspoliitika.
ECOf_1	Ettevõttel, kus ma töötan, on suuremaid eesmärke kui võimalikult suure kasumi teenimine.
ECOf_2	Ettevõtte, kus ma töötan, soovib muuta inimeste elusid paremaks, mitte ainult teenida kasumit.

Lisa 3. Ekspertintervjuu küsimused

Uuringu tulemusi analüüsid selgus, et töötajad nõustusid suuremal määral väidetega, mis kirjeldasid nende jätkusuutlikku käitumist töökohal, kui väidetega, mis kirjeldasid jätkusuutlikku käitumist eraelus. Lihtsamalt öeldes - vastuste põhjal tundub, et töötajad käituvad töökeskkonnas jätkusuutlikumalt kui eraelus (sealhulgas nii keskkonnaalane kui ka sotsiaalne ja majanduslik jätkusuutlikkus).

1. Millest võiks selline erinevus tekkida?
2. Kas selline nähtus võiks Teie arvates kehtida ka Eestis laiemalt?

Käesoleva töö valimi põhjal on ettevõtte jätkusuutlikkus positiivselt seotud töötajate jätkusuutliku käitumisega töökeskkonnas. Töötajate jätkusuutlik käitumine töökeskkonnas on omakorda seotud töötajate jätkusuutliku käitumisega eraelus.

1. Kuidas Teie hindate ettevõtte jätkusuutlikkuse mõju töötajate käitumisele? Kas oskate selle kohta näiteid tuua?
2. Kas ettevõtte jätkusuutlikkuse planeerimisel võetakse arvesse selle laiemat mõju töötajate käitumisele?
3. Kuidas oleks võimalik ettevõtte jätkusuutlikkuse mõju suurendada?
4. Kui oluline roll on töötajatel ettevõtte jätkusuutlikkuses?

Lisa 4. Lihtlitsents

Mina Hanna Liisa Hanga

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
ETTEVÕTETE JÄTKUSUUTLIKKUS: KUIDAS TÖÖTAJAD SEDA HINDAVAD JA
KUIDAS ON SEE SEOTUD NENDE JÄTKUSUUTLIKU KÄITUMISEGA,

mille juhendaja on Marge Sassi ja kaasjuhendaja Jelena on Hartšenko,

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

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

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

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

08.05.2024