

Kadri Sild

**TÖÖÕHKKOND AVALIKU SEKTORI ORGANISATSIOONIS
ORGANISATSIOONILISTE MUUTUSTE KONTEKSTIS**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: MSc Velli Parts

Tallinn 2016

LÜHIKOKKUVÕTE

TÖÖÕHKKOND AVALIKU SEKTORI ORGANISATSIOONIS ORGANISATSIOONILISTE MUUTUSTE KONTEKSTIS

Kadri Sild

Tänapäeval peavad organisatsioonid toime tulema pidevate muutustega kohanemaks järjest keerukamas maailmas. Organisatsiooniliste muutuste protsessi on erasektori organisatsioonides palju uuritud, kuid avaliku sektori organisatsioonides on seda vähe käsitletud (Kuipers *et al.*, 2014).

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on kaardistada tööõhkkond avaliku sektori organisatsioonis Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleis (edaspidi kantselei) organisatsiooniliste muutuste kontekstis (juhi vahetumine). Eesmärgi saavutamiseks viis töö autor nimetatud organisatsiooni töötajate seas läbi küsitlusuuringu, et välja selgitada, milline on olnud organisatsiooniliste muutuste mõju kantselei tööõhkkonnale asutuse juhi vahetumisel.

Küsitlusuuringu tulemustest selgub, et küsimustiku esimeses ehk tööõhkkonna küsimustiku osas hindasid kantselei töötajad kõige kõrgemalt organisatsiooni standardeid ja kõige madalamalt tunnustamist. Küsitlusuuringu teises ehk juhi tööd käsitlevas osas hindasid kantselei töötajad kõige kõrgemalt vastustust, eelkõige seda, et juht innustab neid olema uuendusmeelsed. Madalad olid tulemused nii struktuuri, toetuse kui ka tunnustamise osas.

Uuringu tulemustest selgub, et kuigi töötajatel on kõrged standardid ja juht innustab neid olema uuendusmeelsed, siis tekitavad neile seatud ülesanded ja eesmärgid segadust, kuna need pole piisavalt arusaadavalt ja selgelt sõnastatud või on liialt üldised. Samuti tunnevad töötajad puudust juhipoelsest toetusest oma igapäevatöös. Lisaks vajaks välja töötamist õiglane ja selge tasustamissüsteem.

Töö tulemuste põhjal võib järeldada, et muutmist vajaks juhtimisstiil, mis on otseselt seotud tööõhkkonna ja muutuste protsessi eduka juhtimisega ning töötajate motivatsiooniga muutustega kaasa minna. Viimane tagab omakorda muutuste tulemuslikkuse.

Võtmesõnad: juhtimisstiil, organisatsioonilised muutused, tööõhkkond.