

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Ettevõtetmajanduse instituut

Kristel Keldo

**TÖÖSTRESSI JA ORGANISATSIOONILISE
PÜHENDUMUSE SEOS TÖÖ TULEMUSLIKKUSEGA
TÖÖSTUS- JA KAUBANDUSETTEVÕTTE NÄITEL**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks
ettevõtluse ning tehnoloogia juhtimise erialal

Juhendaja: teadur Anne Aidla

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2014. a.

..... õppetooli juhataja
(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....
(töö autori allkiri)

SISUKORD

| | |
|--|----|
| SISSEJUHATUS | 4 |
| 1. TÖÖSTRESSI, ORGANISATSIONILISE PÜHENDUMUSE JA TÖÖ TULEMUSLIKKUSE TEOREETILINE KÄSITLUS | 8 |
| 1.1. Tööstress ning selle roll töö tulemuslikkuse kontekstis..... | 8 |
| 1.2. Organisatsiooniline pühendumus ning selle seosed töö tulemuslikkusega..... | 20 |
| 2. EMPIIRILINE UURIMUS TÖÖSTRESSI JA ORGANISATSIONILISE PÜHENDUMUSE SEOSEST TÖÖ TULEMUSLIKKUSEGA TÖÖSTUS- JA KAUBANDUSETTEVÕTTES | 31 |
| 2.1. Ettevõtete, uurimismetoodika ja valimi tutvustus..... | 31 |
| 2.2. Tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse uuringu tulemuste analüüs | 40 |
| 2.3. Järeldused tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse uuringust..... | 58 |
| KOKKUVÕTE..... | 68 |
| VIIDATUD ALLIKAD | 73 |
| LISAD | 81 |
| Lisa 1. Magistritöös kasutatud ankeetküsimustik. | 81 |
| Lisa 2. Meyer ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse komponentide väited (inglise ja eesti keeles) | 85 |
| Lisa 3. Parker, DeCotiis (1983) üldise tööstressi mõõtmise skaala väited (inglise ja eesti keeles) | 88 |
| Lisa 4. Organisatsioonilise pühendumuse hinnangute võrdlus vanuse lõikes | 89 |
| Allikas: autori koostatud | 89 |
| Lisa 5. Pühendumuse ja tulemuslikkuse seosed Puidutööstuses..... | 90 |
| Lisa 6. Pühendumuse ja tulemuslikkuse seosed Kaubandusettevõttes | 91 |
| Lisa 7. Stressi ja töö tulemuslikkuse seosed Puidutööstuses | 92 |
| Lisa 8. Stressi ja tulemuslikkuse seosed Kaubandusettevõttes | 93 |
| Lisa 9. Organisatsioonilise pühendumuse komponentide omavahelised seosed | 94 |
| Lisa 10. Tööstressi komponentide omavahelised seosed..... | 95 |
| Lisa 11. Töö tulemuslikkuse väidete omavaheline korrelatsioon | 96 |

SISSEJUHATUS

Enamik inimesi veedab arvestatava osa oma päevast tööl ning seega võiks keskkond, milles viibitakse olla rahuldustpakkuv ja stressivaba. Tänapäeva ebastabiilne majanduskeskkond ja tööelu pidev muutumine põhjustab aga paljudele ebakindlust, pingeid ja probleeme. Järjest enam tuntakse tööalast stressi. Vastavalt Euroopa tööohutuse ja tervishoiu agentuuri OSHA (Occupational Safety and Health Administration) andmetele on tööstress üheks tõsisemaks tervise- ja ohutusprobleemiks Euroopas, sealhulgas ka Eestis. Tööstressi all kannatab koguni iga neljas töötaja ja nende arv võib veelgi suurened. (OSHA 2013)

Tööstress on inimeste reaktsioon töökeskkonna karakteristikutele, mis tunduvad emotsionaalselt ja füüsiliselt ohustavad (Jamal 2007: 176). Tööstress võib mõjutada igat inimest olenemata ametist ja töökohast. Peaaegu kõik olukorrad tööl võivad põhjustada stressi, kuid iga töötaja reageerib neile erinevalt. Carr *et al.* (2011: 33) Tööstress on tõsine probleem nii töötajate, organisatsioonide kui ka ühiskonna tasandil. Tööstress võib põhjustada terviseprobleeme, suurendada töölt puudumist ning vähendada tootlikkust ja konkurentsivõimet. Kuna tööstress on seotud nii töötaja kui organisatsiooniga, tuleb sellele kindlasti igal ametikohal ja igas organisatsioonis rohkem tähelepanu pöörata.

Teine oluline tegur, mis mõjutab nii töötajat kui ka organisatsiooni ja millele tuleks kindlasti ka rohkem tähelepanu pöörata, on organisatsiooniline pühendumus. Nimetatud teemat on uuritud aastakümneid. Organisatsiooniline pühendumus iseloomustab suhteid töötaja ja organisatsiooni vahel. (Jamal 2011: 20-29). Töötajate organisatsiooniline pühendumus on oluline kõikides organisatsioonides, kuna pühendunud, lojaalsed ja rahulolevad töötajad on iga organisatsiooni edukuse aluseks. Kõrgel tasemel pühendunud isikud näitavad tugevat soovi jääda konkreetse organisatsiooni liikmeks. Nad on valmis organisatsiooni nimel rohkem pingutama ning teevad rohkem, kui neilt

oodatakse. Nad usuvad kindlalt ja tunnustavad organisatsiooni väärtusi ja eesmärke. (Allen, Meyer 1990: 1-18) Vähenenud organisatsiooniline pühendumus võib põhjustada negatiivseid tagajärgi nagu kõrge personalivoolavuse, ebakvaliteetsed teenused, konkurentsivõime languse, tulude vähenemise jne.

Kuna uuringud on näidanud, et tööstress ja vähenenud organisatsiooniline pühendumus võivad töötajatele ja organisatsioonidele kaasa tuua negatiivseid tagajärgi, on oluline uurida nimetatud nähtusi erinevates kontekstides, käesolevas töös tehakse seda seoses töö tulemuslikkusega.

Antud töö autor leiab, et magistr töö teema on aktuaalne ning uudne, kuna töö autori teada ei ole varasemalt Eestis tehtud uuringut, kus kolme eelkirjeldatud nähtust (tööstress, organisatsiooniline pühendumus, töö tulemuslikkus) koos analüüsitakse. Varasemad uuringud on keskendunud põhiliselt üksnes pühendumusele või tööstressile eraldiseisvalt.

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada, milline seos on tööstressil ja organisatsioonilisel pühendumusel töö tulemuslikkusega puidutööstusettevõtte ja kaubandusettevõtte näitel. Eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- teoreetiliste allikate põhjal selgitada, mis on tööstress ning tuua välja selle roll töö tulemuslikkuse kontekstis;
- teoreetiliste allikate põhjal selgitada organisatsioonilise pühendumuse olemust ning kuidas on pühendumus seotud töö tulemuslikkusega;
- välja valida ankeetküsimustikud tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse uurimiseks ning viia läbi küsitlus puidutööstus- ja kaubandusettevõtte töötajate hulgas;
- vastatud küsimustikes sisalduva info põhjal analüüsida tulemusi, välja selgitada töötajate stressi tase, hinnata töötajate organisatsioonilist pühendumust ja töö tulemuslikkusele antud hinnanguid;
- välja selgitada tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seos töö tulemuslikkusega.

Antud teema käsitlemisest on eelkõige kasu selles osalevatel ettevõtetel kui tööandjatel. See on tagasiside töötajatelt, mis aitab mõista töötajate ja ettevõtte vahelisi suhteid. Nii on võimalik teada saada, mil määral on töötajad pühendunud oma ettevõttele ja kui palju nad tajuvad tööalast stressi ning kuidas pühendumus ja stress omakorda on seotud töö tulemuslikkusega. Uuringu tulemuste põhjal saavad ettevõtete juhid teha vajalikke korrektiive individuaalsel ja organisatsioonilisel tasandil. Samuti võiks käesolev töö huvi pakkuda peale uuritavate ettevõtete ka teistele ettevõtetele, organisatsioonidele ja kõigile neile, kes on antud teemast huvitatud, kuna pühendumuse ja tööstressiga seotud probleemid ja kitsaskohad võivad mõjutada kõiki, olenemata inimesest ja töökohast.

Käesoleva magistritöö teoreetiliseks tagapõhjaks on varasemate samalaadsete uuringute kompleksne analüüs. Tööstressi, organisatsioonilist pühendumust ja töö tulemuslikkust on erinevate teadlaste poolt laialdaselt uuritud, mistõttu teoreetilise materjali leidmine keerukaks ei osutunud. Samas võib siinkohal märkida, et 2000-ndate aastate algusest on pühendumuse kohta leida vähem materjali. Stressi ja organisatsioonilise pühendumuse seost töö tulemuslikkusega on varem uurinud näiteks L.Hunter ja S.Thatcher (2007) ning M. Jamal (2011).

Käesolev magistritöö koosneb kahest peatükist – teoreetilisest ja empiirilisest. Teoreetiline peatükk koosneb omakorda kahest alapeatükist ja empiiriline peatükk kolmest alapeatükist. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis annab käesoleva magistritöö autor põgusa ülevaate tööstressi olemusest, erinevatest definitsioonidest ning tööstressi põhjustest ja tagajärgedest. Seejärel tuuakse välja tööstressi roll töö tulemuslikkuse kontekstis, mille käigus selgitatakse ka töö tulemuslikkuse olemust ja tulemuslikkuse mõõtmise võimalusi. Esimese peatüki teises alapeatükis annab käesoleva magistritöö autor põgusa ülevaate organisatsioonilise pühendumuse olemusest, erinevatest definitsioonidest, pühendumuse olulisusest ja mõõtmisvõimalustest ning selgitatakse, kuidas on pühendumus seotud töö tulemuslikkusega.

Käesoleva magistritöö empiirilise peatüki esimeses alapeatükis annab autor ülevaate uuringus osalenud ettevõtetest, millest üks on puidutööstusettevõtte ja teine kaubandusettevõtte, uurimismetoodikast ning valimist. Teises alapeatükis analüüsib töö autor ettevõtete töötajate poolt antud hinnanguid organisatsioonilisele pühendumusele, tööstressile ja töö tulemuslikkusele. Samuti selgitab autor välja, milline seos on

tööstressil ja organisatsioonilisel pühendumusel töö tulemuslikkusega. Seoseid vaadeldakse võrdlusena ka kahe ettevõtte lõikes. Teise peatüki kolmandas alapeatükis koondab autor eelnevate alapeatükkide alusel Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte uuringu tulemused ning esitab nende põhjal järeldused.

Käesoleva magistritöö autor tänab oma juhendajat Anne Aidla't toetava ja motiveeriva suhtumise ning sisuka juhendamise eest. Samuti tänab autor Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte töötajaid uuringus osalemise ning nimetatud ettevõtete kontaktisikuid uuringu läbiviimisel osutatud abi eest.

1. TÖÖSTRESSI, ORGANISATSIOONILISE PÜHENDUMUSE JA TÖÖ TULEMUSLIKKUSE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Tööstress ning selle roll töö tulemuslikkuse kontekstis

Käesolevas alapeatükis keskendutakse tööstressi mõiste ja olemuse selgitamisele. Esmalt antakse ülevaade tööstressi mõiste kujunemisest. Tuuakse välja ja analüüsitakse tööstressi kohta esitatud erinevaid definitsioone ja seisukohti. Teoreetiliste materjalide põhjal esitatakse võimalikud tööstressi tekitavad tegurid ja kirjeldatakse nende mõju töötajale, organisatsioonile ja majandusele tervikuna. Seejärel tuuakse välja võimalused, kuidas stressi ennetada ja vähendada. Edasi uuritakse ning tuuakse välja tööstressi roll töö tulemuslikkuse kontekstis. Selleks esitatakse põgusalt ka, mil viisil antud töös tulemuslikkust defineeritakse, milliseid tulemuslikkuse näitajaid on võimalik vaadelda ja kuidas tulemuslikkust hinnata. Kirjeldatakse tööstressi ja töö tulemuslikkuse võimalikke seoseid.

Stress tuleneb ladinakeelsest sõnast *strictus*, mis tähendab pinguldama. Esimesed stressialased uuringud on pärit möödunud sajandi algusaastatest. Ameerika füsioloog W.Cannon oli üks esimesi teadlasi, kes nimetatud perioodil täheldas oma uuringutes seoseid emotsioonide ja füsioloogiliste reaktsioonide vahel. Teaduslikult põhjendatud seletuse stressi olemuse kohta andis Austria-Ungari päritolu endokrinoloog H.Selye 1956. aastal. Esimese ulatuslikuma uuringuprogrammi, mis käsitles stressi organisatsioonides, algatas Michigani Ülikooli Sotsiaaluuringute Instituut 1960-ndate aastate algul. Nimetatud uuringuprogramm pani aluse tööstressi edaspidistele põhjalikumatele käsitlustele. 1978. aastal avaldati T.Beehr'i ja J.Newman'i laiaulatuslik tööstressialane ülevaade ja analüüs ajakirjas *Personnel Psychology*. Nimetatud artikkel on juba sellepolest märkimisväärne, sest seal rõhutati, et tööstressi uuringutele tuleb pöörata senisest suuremat tähelepanu. Sellest peale on tööstressi uuritud ulatuslikumalt.

Edule vaatamata on arusaamine tööstressi olemusest ikkagi üsna piiratud, kuna puudub autentne uurimismetoodika. (Jex 1998: 1-3)

Stressi seostatakse tavaliselt läbinisti negatiivse nähtusena, kuid stress ei ole alati halb. Stress võib olla nii positiivsete kui negatiivsete mõjudega. Stressi positiivne pool on *eustress ehk lühiajaline stress*, mis on väljakutset esitav ja proovile panev ning suurendab toimetulekuvõimet. Selle möödudes saabub rahulolutunne. Stressi negatiivne pool on *distress ehk pikaajaline stress*, mis võib ilmned kui organismi taluvuspiir on ületatud ja jõuvarud ammendatud ning seeläbi võib tekkida vaimne ja füüsiline kurnatusseisund. (Babatunde 2013: 73)

Liiga vähene stress ei pruugi inimest pingutama sundida. Arvatakse, et mõistlikul tasemel positiivne stress ärgitab lahendama tööalaseid probleeme ning annab jõudu ja indu töö ära teha. Mõnedel töötajatel laabub töö pinge all, see aitab neil koondada füüsilised ja emotsionaalsed ressursid. Nad naudivad pinget ja irriteerivaid olukordi. Teised jällegi eelistavad rahulikumat, stabiilsemat ja kindlamat töökeskkonda. See, mis on ühele normaalne talutav pinge, võib teisele osutada suureks stressiks. Stressis olles kogetakse negatiivseid mõtteid, tundeid ja füüsilisi aistinguid. Kulutatakse ülemäära palju aega ebaolulisele ja ollakse otsustusvõimetud. Kui nõudmisi ja pingeid koguneb liiga palju, viivad need negatiivse stressi kuhjumiseni. Liigne negatiivne stress mõjub laastavalt tervisele ja häirib tulemuslikku tööd ning võib lõpuks viia läbipõlemiseni. (Graham, Bennett 1995: 76; Hallowell 2010: 7-28)

Eelpool kirjeldatule tuginedes on töö autor arvamusel, et igal inimesel on oma stressitase ja iga inimene talub stressi erinevalt. Mõned inimesed on stressile vastupidavamad ja suudavad paremini sellega toime tulla kui teised. Stress võib olla nii lühiajaline kui pikaajaline ning stressi tasemed võivad vahelduda vajalikust positiivsest reaktsioonist väljakutsuvale olukorrale kuni ülemäärase muretsemiseni iga pisiasja pärast, s.o. nähakse kõiges ainult negatiivset. Käesolevas töös keskendutakse ainult stressi negatiivsele poolele ehk distressile.

Teadlased on andnud mõistele tööstress mitmeid erinevaid definitsioone, mis sisaldavad ka sarnaseid jooni. Põhiliselt sisaldavad tööstressi definitsioonid ühte järgnevast kolmest stressi käsitlusest: 1) stress kui ajend (*stimulus*), 2) stress kui reaktsioon

(*response*) ja 3) stress kui ajendi-reaktsiooni (*stimulus-response*) vastastikune seos. (Jex 1998: 2-3; Muse *et al.* 2003: 354)

Järgnevalt iseloomustatakse nimetatud tööstressi käsitlusi lähemalt.

- Stress kui ajend, mis on tingitud välistest, töökeskkonna poolt põhjustatud ärritajatest (tööstressoritest), mis nõuavad töötajalt teatud viisil kohanemist (Michael *et al.* 2009: 267).
- Stress kui reaktsioon (*response*), see tähendab, et stress on tingitud emotsioonidest, mida töötaja tunneb, kui nõudmised tööl ületavad tema võimeid nendega toime tulla. See lähenemine on mõjustatud organismi reaktsioonist, mis võib olla füüsiline, psühholoogiline ja/või käitumuslik, töökeskkonna karakteristikutele. (Muse *et al.* 2003: 354)
- Stress kui ajendi-reaktsiooni (*stimulus-response*) vastastikune mõju. See tähendab, et stress on tingitud keskkonna ajendite (tööstressorite) ja indiviidi reaktsiooni vastastikusest mõjust. Antud lähenemise puhul termin stressor osutab töö- või organisatsioonilistele tingimustele, mis võivad nõuda töötajalt adaptiivset vastust. Termin pinget viitab erinevatele negatiivsetele võimalustele, kuidas töötaja võib reageerida stressoritele. Kui töötaja reageerib stressoritele neutraalselt või positiivselt, siis sellist reageeringut ei võeta arvesse pingena. (Jex 1998: 2-3)

Hunter ja Thatcher (2007: 954) leiavad, et tööstress ilmneb siis, kui tajutakse tööülesannetega seotud ajapuudust, ärevust ja muret. Tööstressi on kirjeldatud ka kui seisundit, mis tuleneb inimese ja tema töökoha vastastikusest mõjust ning seda iseloomustavad inimeses endas toimuvad muutused, mis sunnivad teda kõrvale kalduma harjumuspärasest tegevusest (Beehr, Newman 1978: 665-699).

Siu (2003: 339) leiab, et stressiprotsess sõltub indiviidi poolt antud hinnangust olukorrale. Stress tekib siis, kui stressorite suurusjärg ületab üksikisiku taluvuse piiri. Tööstressi all on mõeldud ka negatiivseid keskkonnategureid ehk stressoreid, mis on seotud konkreetse tööga. See hõlmab kõiki tööga seotud aspekte, millel on kahjulikud omadused. (Ivancevich *et al.* 1982: 374)

Tööstressi koetakse siis, kui töökeskkonna nõudmised ületavad töötajate võime nendega toime tulla või neid kontrollida (OSHA 2013). Jamal (2005) on defineerinud tööstressi kui inimeste reaktsiooni töökeskkonna karakteristikutele, mis tunduvad emotsionaalselt ja füüsiliselt ohustavad. See osutab töötajate võimete ja töökeskkonna mitesobivusele, kus töötajatele on esitatud ülisuured nõudmised või ei ole töötajad valmis saama hakkama konkreetsetes olukorras. Mida suurem on tasakaalutus nõudmiste ja töötajate võimete vahel, seda suurem on kogetud stress. (Jamal 2007: 176)

Samasugusel seisukohal on ka Bratton ja Gold (1999: 141), kelle arvates ilmneb tööstress siis, kui mõned töökeskkonna faktorid mõjuvad negatiivselt töötajate füüsilisele ja vaimsele heaolule. Samuti arvavad nad, et tööstressi ei saa lahutada isiklikust elust. Stressi põhjustavaid faktoreid on hulgaliselt ja nende suhted komplitseeritud. Seda, et tööstressi ei tekita ainult töökeskkonnaga seonduvad negatiivsed emotsioonid, vaid eelsoodumuseks võivad olla ka eraelulised põhjused, leiavad ka Bashir ja Ramay (2010: 122-123). Käesoleva töö autor arvab samuti, et tööstressi tekkimist võivad mõjutada töötaja isikliku elu probleemid, kuid käesolevas töös keskendutakse siiski vaid töökeskkonnaga seotud stressi tekitajatele.

Tööstressi on defineeritud ka kui kogumit emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone töö sisu, töökeskkonna ning töökorraldusega seotud nõudmistele, mis ületavad töötajate võime nendega toime tulla (European Commission... 2000: 3). Viimati nimetatud definitsioon on käesoleva töö autori arvates kõige põhjalikum, kuna see kirjeldab stressi kui inimese erinevaid reaktsioone tööga seotud aspektidele. Seetõttu võetakse antud definitsioon aluseks ka käesolevas töös.

Käesoleva töö autori arvates on tööstressi erinevates allikates defineeritud üsna sarnaselt. Erinevaid tööstressi definitsioone võrreldes võib kokkuvõtvalt öelda, et tööstress on töötaja poolt vaimselt ja füüsiliselt tajutav seisund, mille on põhjustanud töökeskkonna ärritajad, millega töötaja ei ole võimeline toime tulema. Selleks et tööstressiga paremini toime tulla, on tarvis välja selgitada, mis on selle peamised põhjustajad.

Stressi võivad põhjustada erinevad tegurid. Järgnevalt antakse ülevaade, milliseid tööstressi põhjustajaid ehk stressoreid on erinevates allikates välja toodud.

Tööstressorid on töökeskkonna tegurid, mis viivad üksikisiku pingeni – vastumeelse ja tõenäoliselt kahjuliku indiviidipoolse reaktsioonini (Beehr *et al.* 2000: 391). Carr *et al.* (2011: 33) nimetavad stressoriks iga sündmust või olukorda, mis esitab inimesele nõudmisi. LePine *et al.* (2005: 764) kirjeldavad stressoreid kui erguteid, mis tekitavad stressi protsessi ja pinged on selle protsessi tulemusteks.

Peaaegu kõik olukorrad tööl võivad põhjustada stressi, kuid iga töötaja reageerib neile erinevalt. Mõni töötaja on tundlikum ja stressi tekkimiseks piisab vaid ühest stressorist, teised jällegi on oma loomu poolest rahulikamad ja tööstressi vallandumiseks on vaja mitmete faktorite kokkulangemist. Carr *et al.* (2011: 33) leiavad, et täielikku nimekirja stressoritest on praktiliselt võimatu teha, kuna neid on hulgaliselt ja nad võivad eri inimeste puhul varieeruda. Teatud üldistusi saab siiski teha.

Erinevad teoreetilisi allikaid analüüsidest võib välja tuua viis enamnimetatud stressorite gruppi. Nendeks on tööga, rolli nõuetega, karjääriga, tööalaste suhetega ja organisatsiooniga seotud stressorid. Järgnevas tabelis 1 tuuakse välja iga nimetatud grupi mõningased võimalikud stressi tekitajad.

Stressorid sõltuvad konkreetsest tööst ja töökohast. Tabelis 1 loetletud erinevad stressorid võivad põhjustada vähemal või suuremal määral tööstressi. Tööstress on tõsine probleem nii töötajate, organisatsioonide kui ka ühiskonna tasandil. Tööstress võib põhjustada terviseprobleeme, suurendada töölt puudumist ning vähendada tootlikkust ja konkurentsivõimet. (OSHA 2013) Alljärgnevalt on töö autor erinevate allikate põhjal välja toonud enim esinenud tööstressi võimalikud tagajärjed.

Indiviidi tasandil võib pikaajast pingete kuhjumisest tekkinud tööstress ilmnedas psühholoogiliste (*psychological*), kognitiivsete (*cognitive*), käitumuslike (*behavioural*) ja/või füüsiliste (*physical*) tagajärgedena (European Commission... 2000: 21-22). Psühholoogilised tagajärjed on näiteks tööga rahulolematuse, mure, ängistus, pessimism, üksindustunne, depressiivne meeleolu, tujukus, võimetus lõõgastuda. Kognitiivsed tagajärjed on raskused keskendumise, mälu, uute asjade õppimise ja otsuste tegemisega. Käitumuslikud on küünte närimine, suurenenud vajadus suitsetada, toitumisprobleemid, puudumine, agressiivsus, kohustuste mittetäitmine, enda isoleerimine teistest, kehv tulemuslikkus. Füüsilisteks stressi tagajärgedeks võivad olla

peavalu, unevajaduse muutus, rahutus, hüperaktiivsus, kannatamatus. (Carr *et al.* 2011: 34-35; European Commission... 2000: 21-22; Graham, Bennett 1995: 77; Jex 1998: 3; OSHA 2013; Weinberg, Cooper 2012: 49-61)

Tabel. 1 Tööstressi tekitavad faktorid

| Stressorite grupid | Peamised stressorid |
|--------------------------------------|--|
| Töoga seotud | <ul style="list-style-type: none"> • madal töötasu • pikad tööpäevad, öine töö • jäik töögraafik, halvasti kavandatud vahetused • ajapinge all töötamine • liiga palju või liiga vähe tööd • vähene kontroll oma töö üle • ebameeldivad tööülesanded |
| Karjääriga seotud | <ul style="list-style-type: none"> • edutamise/arengu võimaluse puudumine • ebakindlus töökoha suhtes • üle- või alakvalifitseeritus • hirm koondamise ees |
| Rolli nõuetega seotud | <ul style="list-style-type: none"> • rolli ebaselgus (selguse puudumine kohustuste ja ootuste üle) • ebaselge vastutusala tase • teiste probleemidega tegelemine • teiste eest vastutamine |
| Tööalaste suhetega | <ul style="list-style-type: none"> • halb suhe kaastöötajatega • töökaaslaste toetuse puudumine • kiusamine, ahistamine ja töövägivald • puudulik tagasiside ülemustelt ja toetuse puudumine |
| Organisatsiooniline struktuur/kliima | <ul style="list-style-type: none"> • halb töökorraldus • halb juhtimine • halb kommunikatsioon • vähene suhtlus ja infolevik • muudatused ettevõttes • füüsilised tegurid (müra, lõhnad, ohutusnõuded) • selguse puudumine organisatsiooni struktuurist ja eesmärkidest |

Allikas: autori koostatud Bashir 2010: 123,124; Carr *et al.* 2011: 33-35; Davis, Newstrom 1989: 483-487; European Commission... 2000: 13-15; Babatunde 2013: 73-80 põhjal)

Tööstressi tagajärjed ei avalda mõju mitte üksnes töötajale, vaid ka kogu organisatsioonile. Tööstressi tagajärjed organisatsioonilisel tasandil on töölt puudumised, kõrge personalivoolavus, tähtaegade ületamine, distsiplinaarprobleemid, ahistamine, suurenenud vaenulikkus, langenud moraal ja lojaalsus, tootlikkuse langus,

suurenenud tööõnnetused, eksimused ning hüvitiste või tervishoiukulude suurenemine (OSHA 2013; Weinberg, Cooper 2012: 49-61).

Kõige laiemalt võib tööstress mõjutada kogu riigi- ja maailmamajandust (Seppo *et al.* 2010: 9). Tööstress võib kasvatada üldist pinget ja agressiivsust. Selle läbi kannatab tootlikkus. Tööstressiga seotud kulud kanduvad ravikindlustussüsteemi. Samuti toob see kaasa kulutusi pensionisüsteemis. Van Zyl (2002: 28) leiab, et suur majanduskulu ei tulene mitte ainult otseselt stressist, vaid selle tagajärjedest põhjustatud streikidest ja tööseisakutest.

Nagu eelpool käsitletust selgus, võib tööstress kaasa tuua olulisi probleeme nii töötajale, organisatsioonile kui ka ühiskonnale. Tööstress võib mõjutada iga inimest, olenemata ametist ja töökohast. Seega on oluline mõista tööstressi sügavuti ja erinevates kontekstides. Üks aspektidest, mida tasub pikemalt käsitleda, on kindlasti tööstressi mõju töötaja töö tulemuslikkusele. Kõigepealt antaksegi põgus ülevaade töö tulemuslikkuse olemusest ja tulemuslikkuse mõõtmise võimalustest. Seejärel tuuakse välja tööstressi roll töö tulemuslikkuse kontekstis.

Töö tulemuslikkuse mõistet kasutatakse, et kirjeldada, kui võrd hästi täidab töötaja oma tööga seotud ülesandeid (Caillier 2010: 140). Töö tulemuslikkust saab vaadata kui tegevust, mille käigus töötaja on võimeline edukalt täitma talle määratud tööülesandeid, kasutades mõistlikult ära olemasolevaid ressursse, vaatamata teatud piirangute ilmnemisele (Jamal 2011: 20).

Töö tulemuslikkust on kirjeldatud kui kolme teguri koosmõju resultaati ja nendeks teguriteks on oskused, motivatsioon ja töökeskkonna tingimused. Oskused hõlmavad töötaja teadmisi, võimeid, kompetentsust. Motivatsioon on töötaja tahe pingutada oma töö nimel. Töökeskkonna tingimused tähendavad antud töö tegemiseks vajalike vahendite, ressursside ja informatsiooni olemasolu. (Yahaya *et al.* 2012: 66) Tulemuslikkus on keeruline, mitmedimensionaalne muutuv suurus, mis on mõjutatud erinevate tegurite poolt.

Töö tulemuslikkuse mõõtmiseks tuleb selle näitajaid teatud viisil hinnata. Tulemuslikkuse näitajaid ja hindamismeetodeid on mitmesuguseid, nagu on ka

mitmesuguseid erinevaid organisatsioone ja töökohti. Erisuguseid hindamismeetodeid saab kasutada ka kombineeritult. Oluline on valida näitajad ja hindamismeetodid, mis sobivad kokku konkreetse ettevõtte eesmärkide ja võimalustega. (Hakala 2008) Tavaliselt mõõdetakse töö tulemuslikkuse resultaati või väliseid tunnuseid (Jex 1998: 37).

Meetodid, mida kasutatakse, et hinnata töötaja töö tulemuslikkust saab üldjoontes liigitada objektiivseteks andmeteks ja subjektiivseteks hinnanguteks (Viswesvaran 2001: 111). Smith (1976, viidatud Viswesvaran 2001: 111 järgi) nimetas neid vastavalt rasked kriteeriumid (organisatsioonilised andmed) ja pehmed kriteeriumid (subjektiivsed hinnangud). Järgnevalt esitab töö autor teoreetilisele kirjandusele toetudes võimalikud töö tulemuslikkuse mõõtmise viisid.

Töö tulemuslikkuse objektiivseteks näitajateks võivad olla: töö kvantiteet, töö kvaliteet, aeg. Töö kvantiteet näitab töötaja poolt toodetud, töödeldud või müüdud ühikute arvu. Töö kvaliteeti võib määrata tagasilükatud või ümbertegemist vajava töö protsendi alusel. Aeg näitab tunnis toodetud ühikute hulka. Töölt puudumine ja tööajast mitte kinnipidamine mõjutavad samuti tulemuslikkust. Kui töötaja ei ole töö juures, siis ei tee ta ka tööd. Lisaks võib see mõjutada ka teiste töötajate tulemuslikkust. (Hakala 2008)

Subjektiivseteks töö tulemuslikkuse näitajateks võivad olla kas hindamised või pingeread. Töö tulemuslikkust võib hinnata töötaja ise, s.t. ta annab hinnangu oma töö tulemuslikkuse kohta. Samuti võivad töötaja töö tulemuslikkusele anda hinnangu organisatsiooni või allüksuse juhid. Töö tulemuslikkust võivad hinnata veel kaastöötajad ja kogu meeskond. Kaastöötajate poolt antud hinnangute puhul peetakse silmas, et töötaja tulemuslikkust hindavad sarnase ametikohaga töötajad. Meeskonna poolt antud hinnangutes osalevad inimesed, kellel võivad olla erinevad ametikohad. Hinnatakse üksteise tööd ja tööstiili. Kasutatakse ka täisringmeetodil ja eesmärgipõhist hindamist ning hindamiskeskuse abi. Täisringmeetodil ehk 360 kraadi hindamise meetodil hindavad töötaja töö tulemuslikkust kõik, kellega töötaja tööalaselt kokku puutub. Näiteks töötaja ise, tema alluv(ad), ülemus, kolleegid või ka kliendid. Eesmärgipõhise hindamise puhul antakse koos juhiga hinnang töötajale möödunud tööaastaks püstitatud eesmärkide saavutamise kohta ja seatakse uued eesmärgid eelolevaks tööaastaks. Töötajate töö tulemuslikkuse hindamiseks võib kasutada ka

hindamiskeskuse professionaalsete hindajate abi. (Hakala 2008; Bommer *et al.* 1995: 587-605; Viswesvaran 2001: 110-126) Viimati nimetatud meetod tundub töö autorile subjektiivsematest hinnangutest kõige neutraalsem ja õiglasem, kuna hindajad ei ole otseselt seotud hinnatavate töötajatega ega oma nende suhtes eelarvamusi.

Jaramillo *et al.* (2005: 705-714) läbiviidud meta-analüüsist selgus, et subjektiivsed hinnangud on enim kasutatavad meetmed töö tulemuslikkuse hindamiseks, kuna üha keerulisem on saada ettevõtetelt objektiivseid andmeid. Eelpool mainitud allikas väidab, et vaid ühes uuringus 51-st oli kasutatud töö tulemuslikkuse mõõtmiseks objektiivseid andmeid.

Palju erinevaid tööstressi-alaseid uuringuid on aastate jooksul läbi viidud, kuid teadlased ei ole veel saavutanud üksmeelt, milline on seos tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel (Muse *et al.* 2003: 349; LePine *et al.* 2005: 764-766). Varasemalt teostatud uuringutest on selgunud, et töökohapõhised faktid stressi ja tulemuslikkuse seose kohta on nõrgad ja ebäühtlased (Wu 2011: 21; Jex 1998: 34-42). Samuti leiavad ka Jex *et al.* (2003: 71) ja nimetavad antud seose kohta olevaid andmeid üsna tagasihoidlikeks, kuigi on olemas märkimisväärne varieeruvus erinevate uuringute hulgas.

Töö tulemuslikkus tavaliselt halveneb, kui töötajad kogevad pikaajalist kokkupuudet rohke stressiga. Nende töös sagenevad rutiinsed vead ja neil juhtub rohkem õnnetusi kui teistel (Graham, Bennett 1995: 77). Halkos ja Bousinakis (2010: 415-431) on arvamusel, et stressis töötajatel esineb madal töö tulemuslikkus, nad teevad vigu ja töö kvaliteet on madal. Leitud on ka, et madalam ärevustress parandab töö tulemuslikkust (Bashir 2010: 123). Davis ja Newstrom (1989: 489) leiavad, et stress võib olla nii kasulik kui ka kahjulik töö tulemuslikkusele, see sõltub stressi tasemest.

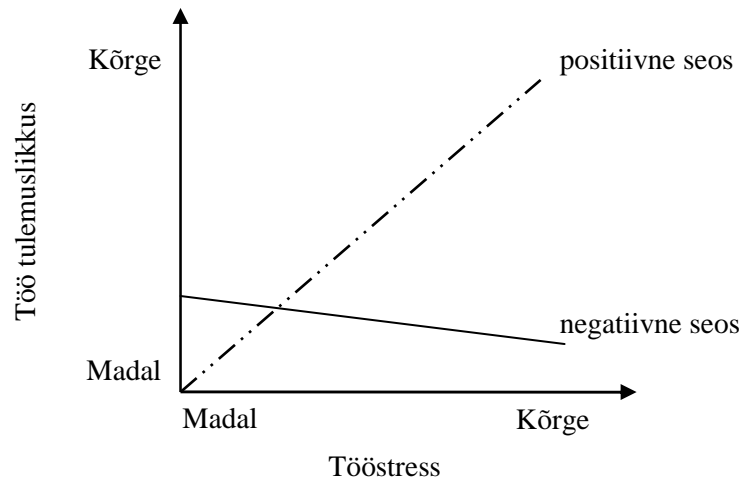
Jex (1998: 34-36) on välja toonud kolm võimalikku moodust, kuidas tööstressorid võivad töö tulemuslikkust mõjutada: a) otseselt ja kaudselt (*direct* and *indirect*). Mõned stressorid, nagu näiteks hetkelised piirangud (situatsioonist tingitud), avaldavad otsest pärssivat mõju töö tulemuslikkusele. Paljud stressorid mõjutavad töö tulemuslikkust kaudselt, vahendavate tegurite, millel on omakorda mõju töö tulemuslikkusele, kaudu; b) pigem kaudselt kui otseselt (*more indirect than direct*). Stressorite mõju on pigem

kaudne; ja c) motivatsiooni kaudu (*by motivation*). Kõikidest teguritest, mis avaldavad mõju töö tulemuslikkusele, mõjutavad stressorid tõenäoliselt neid kõige rohkem, mis on mõjutatud motivatsioonist. (Jex *et al.* 2003: 171-172)

Muse *et al.* (2003: 349-350) järgi on algselt esitatud kolm teooriat tööstressi ja töö tulemuslikkuse seose vahel: negatiivne lineaarne (*a negative linear relationship*), positiivne lineaarne (*a positive linear relationship*) ja kõverjooneline/U-kujuline (*curvilinear/U-shaped relationship*). Kuid mõningates uuringutes on ilmnunud ka neljas teooria, mille kohaselt ei esine seoseid tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel (*no relationship between job stress and performance*). Alljärgnevalt antakse põhjalikum selgitus kõigi eelpool nimetatud nelja võimaliku tööstressi ja töö tulemuslikkuse seosevariandi kohta.

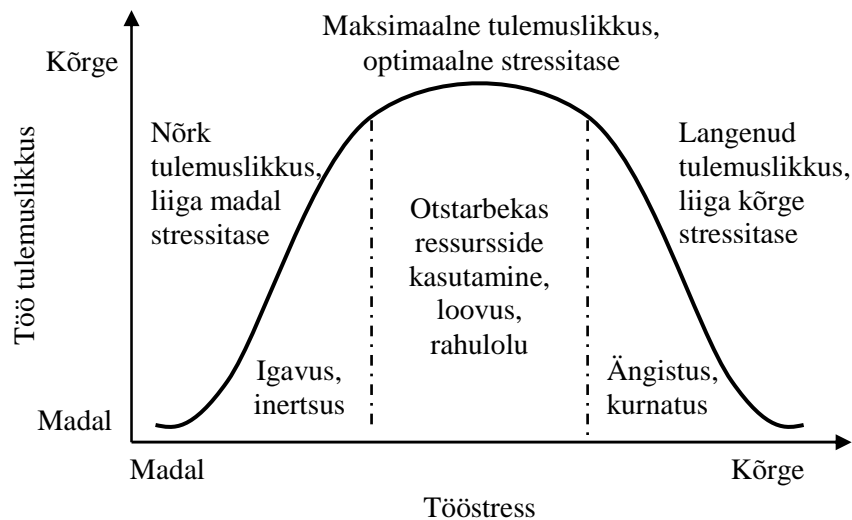
Esmalt vaadeldakse negatiivset lineaarset seost (vt. joonis 2). Nimetatud lähenemine on kujutatud nende poolt, kes näevad tööstressi sisuliselt düsfunktsionaalsena organisatsiooni ja tema töötajate jaoks. Antud käsitluse pooldajad väidavad, et enamikule töötajatest on intensiivne tööstress oma olemuselt väga vastumeelne ning tekitab töökeskkonnas kahjulikke olukordi. (Jamal 2011: 21) Käesoleva teooria puhul stress igal tasemel nõuab töötajate aega, energiat ja tähelepanu, mis tõmbavad neid tööst eemale ning seeläbi pärsib tulemuslikkust. Vroom (1964, viidatud Muse 2003: 350 järgi) pakkus välja kaks seletust antud teooria kohta: a) kõrge stressitase vähendab töötajate taju, mis omakorda põhjustab olulise tööalase informatsiooni ignoreerimist ja tagajärjeks on tulemuslikkuse halvenemine; ja b) stress põhjustab tahtmatuid füsioloogilisi reaktsioone, mis häirivad tulemuslikkust.

Tööstressi ja töö tulemuslikkuse positiivse seose (vt joonis 1) pooldajad võtavad stressi kui väljakutset (Muse *et al.* 2003: 350). See kontseptsioon põhineb J.Dewey ja A.Toynbee tööel, kes nägid probleeme, raskusi ja väljakutseid kui edasiviivat jõudu, mille abil tõsta tulemuslikkust. See mudel näitab, et madala stressitasemega töötajad ei seisa silmitsi väljakutsetega ja seetõttu ei parane ka nende töö tulemuslikkus. Keskmise stressitasemega töötajad reageerivad väljakutsetele mõõdukalt ning seeläbi on töö tulemuslikkus keskpärane. Kõrge stressitasemega töötajad kogevad optimaalset väljakutset ja nende töö tulemuslikkus paraneb vastavalt sellele. (Jamal 2011: 21)



Joonis 1. Lineaarne seos tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel. Allikas: autori koostatud Jex 1998: 41 põhjal.

Kõverjoonelises/U-kujulises (vt joonis 2) mudelis on seotud negatiivse ja positiivse lähenemise teooriad, mis viitavad, et kasvav stress on hea punktini, mida ületades see muutub halvaks (Muse *et al.* 2003: 351). Antud lähenemine põhineb Yerkes ja Dodson'i (1908: 459-482) varasemal töö, mis praeguseks ajaks on saanud üheks populaarsemaks käsitusviisiks juhtimiselalast ja organisatsioonilist seisukohast. Selle mudeli põhjal töötajad, kes kogevad madala tasemega tööstressi tõenäoliselt ei ole aktiivsed ja seega nende töö tulemuslikkus ei parane. Töötajatel, kellel aga esineb kõrgel tasemel intensiivset tööstressi kulub aeg tööstressiga toimetulekule, nende tööalased sooritusd vähenevad ja tagajärjeks on madal töö tulemuslikkus. Kuid mõõdukas koguses stress on optimaalne, sest sellisel tasemel töötajad ei ole ainult aktiivsed vaid ka võimelised suunama oma energia parema töö tulemuslikkuse suunas. (Jamal 2011: 21)



Joonis 2. Kõverjooneline/U-kujuline seos tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel. Allikas: autori koostatud Jex 1998: 41; Leung *et al.* 2008: 646 põhjal.

On ka seisukohti, mis väidavad, et tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel seoseid ei esine. Selline lähenemine põhineb psühholoogilise lepingu käsitlusviisil töötaja ja organisatsiooni vahel. (Jamal 2011: 21) Psühholoogilist lepingut mõtestatakse kui töötaja ja tööandja vaikivat kokkulepet, mis kujundab mõlema osapoole käitumist, s.o. kuidas töötajat koheldakse ja mida töötaja panustab töösse (Rosseau 1989: 121-139). Töölisi on vaadeldud kui ratsionaalselt mõtlemaid inimesi, kes on eeskätt huvitatud töö tulemuslikkusest sellepärast, kuna nad teavad, et neile makstakse tehtud töö eest. Nende tulemuslikkus jääb enam-vähem samale tasemele nii intensiivse stressi olemasolul kui ka selle puudumisel. Kirjeldatud lähenemise toetajad näevad tööstressi vaid kui neutraalset seisundit töötajate töö tulemuslikkusele. (Jamal 2011: 21)

Muse *et al.* (2003: 349-364) läbiviidud metaanalüüsis oli vaatluse all 52 teadustööd, milles uuriti seoseid tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel. Analüüsis kasutati uuringuid, mis olid läbi viidud aastatel 1975-2000. 52 uuringust 24 (46 %) toetasid negatiivse lineaarse seose olemasolu tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel, 7 (13 %) positiivset lineaarset seost, 2 (4 %) kõverjoonelist/U-kujulist seost, 13 (25 %) erinevate seoste segu ja 6 (12 %) ei leitud seost tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel. Ka

hilisemates uuringutes (Siu 2003; Jamal 2007; Wu 2011) on täheldatud tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel negatiivse lineaarse seose prevaleerimist.

Teoreetilistes allikates ollakse arvamusel, et tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel esineb kõverjooneline/U-kujuline seos. Empiirilised uuringud aga kalduvad negatiivse lineaarse seose olemasolu poole. (Muse *et al.* 2003: 349-350)

Tööstress on üha enam kasvav probleem töötajate, ettevõtete ja organisatsioonide ning ühiskonna jaoks. Stress on osa meie elust. Mõningane muretsemine või stress on meie elust vajalik ja oluline osa, kuid tänapäeva kiires maailmas võivad need loomulikud reaktsioonid tihti kontrolli alt väljuda ning muutuda kahjulikuks töötulemustele, meelerahule ja tervisele. (Hallowell 2010: 7-8)

Nagu käesolevas peatükis esitatust selgub, on tööstress kui mõiste ühiskonnas aktsepteeritud ja selle avaldumist meie elus on uurinud mitmed teadlased. Tööstress võib olla nii positiivse kui negatiivse väljundiga. On leitud erinevaid stressi põhjustavaid tegureid, avaldumisvorme ja erinevaid viise nendega toimetulekuks. Samuti on uuritud tööstressi mõju töö tulemuslikkusele. Tööstressi ja töö tulemuslikkuse seose kohta on esitatud erinevaid käsitlusi ja seisukohti. Tööstress on autori arvates väga oluline teema töötaja ja organisatsiooni seisukohalt ning sellele tuleks kindlasti igal ametikohal ja igas organisatsioonis rohkem tähelepanu pöörata.

Teine oluline teema, mis mõjutab nii töötajat kui ka organisatsiooni ja millele tuleks kindlasti ka rohkem tähelepanu pöörata, on organisatsiooniline pühendumus. Järgnevas alapeatükis annabki käesoleva magistritöö autor teoreetilise ülevaate organisatsioonilise pühendumuse olemusest ja selle seosest töö tulemuslikkusega.

1.2. Organisatsiooniline pühendumus ning selle seosed töö tulemuslikkusega

Organisatsioonilise pühendumuse uurimisele on pööratud tähelepanu juba aastakümneid. Üldlevinud arvamuse kohaselt iseloomustab organisatsiooniline pühendumus suhteid töötaja ja organisatsiooni vahel ning kujutab töötaja kiindumuse taset oma organisatsiooni suhtes. Sellest tulenevalt omab pühendumuse uurimine suurt

tähtsust. Käesolevas alapeatükis antaksegi põgus ülevaade organisatsioonilise pühendumuse mõistest ja olemusest. Tuuakse välja ja analüüsitakse pühendumuse kohta esitatud erinevaid definitsioone ja seisukohti. Samuti uuritakse pühendumuse olulisust ja pühendumuse tõstmise võimalusi. Kirjeldatakse pühendumuse mõõtmiseks välja töötatud mudeleid. Selgitatakse, kuidas on pühendumus seotud töö tulemuslikkusega.

Teadusuuringud, mis käsitlevad organisatsioonilist pühendumust pärinevad 1960-ndatest aastatest. Läbi aegade on organisatsioonilist pühendumust (*organizational commitment*) defineeritud, määratletud ja mõõdetud mitmel erineval moel. Märkimisväärsed variatsioonid tulenevad üksmeele puudumise tõttu pühendumuse käsitlustes. Sageli on kasutatud erinevaid termineid sama nähtuse kirjeldamiseks. (O'Reilly, Chatman 1968: 492) Kuigi pühendumuse definitsioonides ja määratlustes on erinevusi, jagavad need siiski ühist seisukohta, mille järgi on organisatsiooniline pühendumus psühholoogiline lüli töötaja ja organisatsiooni vahel. Definitsioonid erinevad vastavalt sellele, millisena see lüli ilmneb. (Mathieu, Zajac 1990: 171-172)

Organisatsioonilist pühendumust võib mõista kui inimese psühholoogilist kiindumust organisatsiooni vastu. See kajastab, mil määral indiviid võtab omaks organisatsiooni omadused ja perspektiivid. (O'Reilly, Chatman 1968: 493) Organisatsioonilist pühendumust on kirjeldatud ka kui psühholoogilist seisundit, mis iseloomustab töötaja suhet organisatsiooniga ning on mõjuriks tema otsuse tegemisel organisatsiooni liikmelisuse osas (Meyer, Allen 1991: 67). Buchanan (1974: 533) defineerib pühendumust kui inimese emotsionaalset sidet organisatsiooni väärtuste ja eesmärkidega. Oluline on ka, et organisatsioon oleks pühendunud oma töötajatele (Baruch 1998: 135-143).

Mõned teadlased näevad pühendumust kui tunnetatud sündi. Becker'i (1960: 32) järgi on organisatsiooniline pühendumus isiklike panuste tegemise järel tekkiv huvi organisatsiooni liikmeks jäämise vastu. Wiener (1982: 421) käsitleb organisatsioonilist pühendumust kui omaksvõetud normatiivset survet tegutseda viisil, mis vastab organisatsiooni eesmärkidele ja huvidele. Hrebiniak ja Alutto (1972: 559) näevad pühendumust kui soovimatust organisatsioonist lahkuda, kuna loobuda tuleks võimalikust palga juurdekasvust, staatusest, professionaalsest vabadusest või suhetest kolleegidega.

Lisaks eeltoodud definitsioonidele on organisatsioonilist pühendumust vaadeldud ka osana “psühholoogilisest lepingust”. Psühholoogiline leping ehk vaikiv kokkulepe sõnastab töötaja ja tööandja vastastikused uskumused, arusaamad ja kohustused. (Rousseau 1989: 121-139) Psühholoogilises lepingus sätestatakse poolte ootused teineteise suhtes ja see, kuidas nad ootustele vastavad. Ühtlasi tagatakse mõistlik tasakaal organisatsiooni poolt pakutavate võimaluste ja töötaja poolt antava panuse vahel. Psühholoogilise lepingu eesmärgiks on suurendada rolli selgust ja pühendumust. (Berman, West 2003: 267-285)

Eelpool kirjeldatud organisatsioonilise pühendumuse definitsioonide põhjal võib väita, et pühendumus on side töötaja ja organisatsiooni vahel. Definitsioonide erinevused seisnevad selles, et pühendumusel on erinevad komponendid. Pühendumuse mõistet on esitatud põhiliselt kolmest vaatenurgast: kiindumusena organisatsiooni suhtes, isiklike panuste tegemise järel tunnetatavana ja kohustustest tulenevana. Käesolevas töös võetakse aluseks Meyer ja Alleni definitsioon, mille järgi organisatsiooniline pühendumus on seisund, mis iseloomustab töötaja ja organisatsiooni vahelist seost ning omab tähendust organisatsiooni liikmeks jäämise otsuse tegemisel. Järgnevalt antakse ülevaade organisatsioonilise pühendumuse olulisusest.

Organisatsiooniline pühendumus näitab, millised on suhted töötaja ja organisatsiooni vahel (Jamal 2011: 22). Kõrgel tasemel pühendunud isikud näitavad tugevat soovi jääda konkreetse organisatsiooni liikmeks. Nad on valmis organisatsiooni nimel rohkem pingutama ning teevad rohkem, kui neilt oodatakse. Nad usuvad kindlalt ja tunnustavad organisatsiooni väärtusi ja eesmärke, saavutavad paremaid töötulemusi ning teevad vähem mitterahuldavat tööd. (Allen, Meyer 1990: 1-18) Seega organisatsiooniline pühendumus, eriti emotsionaalne pühendumus, on midagi enam, kui pelgalt passiivne lojaalsus organisatsiooni suhtes. See hõlmab aktiivseid suhteid organisatsiooniga, kus invidiidid on valmis andma midagi ise, et aidata organisatsioonil edu saavutada. (Jamal 2011: 22)

Pühendunud töötajad on valmis üles näitama käitumist, mis ületab nende rollile seatud ootused. Sellised töötajad on tõenäoliselt loovamad ja innovaatilisemad, mis sageli mõjub organisatsiooni konkurentsivõimele positiivselt. (Camilleri, Heijden 2007: 242) Bin Sayeed (2001: 280-281) on arvamisel, et pühendunud töötajad mõjutavad kõiki

tööga seotud valdkondi, sealhulgas neid, mis on otseselt seotud ettevõtte kasumit taotleva käitumisega. Ka sellised organisatsioonilised aspektid nagu töörahulolu, tööelu kvaliteet, organisatsioonikliima ja positiivne rollitaju on neis organisatsioonides kõrgemad, kus on pühendunud töötajad

Vähesel organisatsioonilisel pühendumusel võivad olla tõsised negatiivsed tagajärjed. Madala organisatsioonilise pühendumuse tasemega töötajatel langeb töömoraal ja motivatsioon (Baruch 1998: 135-143), neil on ainult piiratud lojaalsustunded oma organisatsiooni suhtes (Jamal 2011: 22) ja need töötajad tihtilugu realiseerivad oma pühendumuse mujal. Nad võivad hakata hindama oma oskusi ja kogemusi sellelt seisukohalt, kuidas neid turustada väljaspool oma organisatsiooni. (Camilleri, Heijden 2007: 245)

Vähene organisatsiooniline pühendumus võib põhjustada kõrge ja soovimatu personalivoolavuse, millele lisanduvad kulud uue personali värbamise, valiku ja koolituse näol. Lisaks võib kõrge personalivoolavuse poolt tekitatud tööjõu ebastabiilsus põhjustada probleeme teenuste kvaliteedis. Samuti võivad langenud organisatsioonilise pühendumuse tasemega töötajad loobuda tegevustest, mis ei ole töölepingujärgselt nende kohustused. (Camilleri, Heijden 2007: 244-245)

Selleks, et aimu saada töötajate pühendumuse tasemest on organisatsioonilise pühendumuse mõõtmiseks välja töötatud erinevaid mudeleid. Algselt määratleti ja uuriti pühendumust kui ühemõõtmelist mudelit, mis oli seotud kas: a) emotsionaalse kiindumusega organisatsiooni (Porter *et al.* 1974) ; b) teadlikkusega kuludest, mis tekivad organisatsioonist lahkumisega (Becker 1960); või c) kohusetunde tajumisega organisatsiooni suhtes (Wiener 1982). Hiljem, kui töö selles valdkonnas edenes ja seisukohad ühtlustusid, hakati organisatsioonilist pühendumust käsitlema mitmemõõtmelisena (Gordon *et al.* 1980; Angle, Perry 1981; O`Reilly, Chatman 1986; Allen, Meyer 1990; Mayer, Schoorman 1992; Jaros *et al.* 1993). Ühe- ja mitmemõõtmelised mudelid erinevad peamiselt selle poolest, et ühemõõtmelistes mudelites käsitatakse pühendumust kui üht tervikut, seevastu mitmemõõtmelistes mudelites eristatakse pühendumuse erinevaid komponente.

Tuntuima ühemõõtmelise mudeli, mis keskendus ainult emotsionaalsele kiindumusele, on loonud Porter ja tema kolleegid. Selle mudeli järgi defineeritakse pühendumust kui töötaja tugevat samastumist ja seotust konkreetse organisatsiooniga. Sellist pühendumust saab iseloomustada vähemalt kolme näitaja kaudu: a) organisatsiooni eesmärkidesse ja väärtustesse tugev uskumine ning nende heakskiitmine; b) tahe pingutada organisatsiooni nimel; c) kindel soov kuuluda organisatsiooni liikmete hulka. (Porter *et al.* 1974: 604)

Nimetatud kolme tunnuse baasil koostati organisatsioonilise pühendumuse küsimustik. See koosnes viieteistkümnest väitest ja oli loodud mõõtma töötajate pühendumuse taset oma organisatsiooni suhtes. (Porter *et al.* 1974: 605) Seda mudelit ja selle alusel välja töötatud küsimustikku on teadustöodes laialdaselt kasutatud ning Allen ja Meyer (1990: 2) leiavad, et sellel on aktsepteeritavad psühhomeetriselised omadused. Benkhoff (1997: 114) on seda mudelit nimetanud lausa “turu liidriks”. Selle mudeli puudusena on välja toodud tõik, et sellega saab mõõta vaid töötajate emotsionaalset kiindumust organisatsiooni (Dunham *et al.* 1994: 379-380).

Ühemõõtmeline mudel võimaldab kiiret ja kergesti töödeldavat uuringut. Kuid see ei võimalda uurida pühendumuse põhjuseid (Keef, Harcourt 2001:93). Aastate jooksul on aga levinud üldine arusaam, et pühendumus on multidimensionaalne konstruktsioon. Et saada paremat selgust töötaja ja organisatsiooni vahelistest suhetest, hakkasid teadlased kasutama mitmemõõtmelisi pühendumuse mudeleid.

Mitmemõõtmelistest organisatsioonilise pühendumuse mudelitest on saanud domineerivaks ja leidnud laialdast kasutust Meyer ja Allen'i (1990: 1-18) poolt esitatud mudel. See koosneb kolmest komponendist: 1) emotsionaalne pühendumus (*affective commitment*), 2) alalhoidlik pühendumus (*continuance commitment*), 3) normatiivne pühendumus (*normative commitment*).

Meyer ja Allen (1984) pakkusid algselt välja, et vahet tuleb teha emotsionaalsel ja alalhoidlikul pühendumusel. Kuid hiljem Meyer ja Allen (1990) esitasid kolmanda eristatava pühendumuse komponendi – normatiivse. (Meyer *et al.* 2002: 21) Alljärgnevalt iseloomustatakse kõiki kolme pühendumuse komponenti lähemalt.

Emotsionaalne pühendumus ehk töötaja emotsionaalne side oma organisatsiooniga on pühendumuse ja lojaalsuse oluline määraja (Rhoades *et al.* 2001: 825). Emotsionaalne pühendumus põhineb vahetuse kontseptsioonil (Meyer, Allen 1991: 61-87) ja on suuresti seotud Porter *et al.* (1974) organisatsioonilise pühendumuse kontseptsiooniga. Töötajad tahavad jääda, ja on valmis rakendama jõupingutusi organisatsiooni nimel. See tuleneb positiivsest töö kogemusest ja kasust, mida nad saavad oma suhtest organisatsiooniga. (Ackfeldt, Malhotra 2013: 354) Emotsionaalne pühendumus peegeldab töötajate emotsionaalset seotust organisatsiooniga, mille tulemusena töötaja samastab enda eesmärgid ja väärtused organisatsiooni omadega. Tugeva emotsionaalse pühendumusega töötajad jäävad oma organisatsiooniga, sest nad soovivad (*want to*) seda. (Meyer, Allen 1991: 61-87)

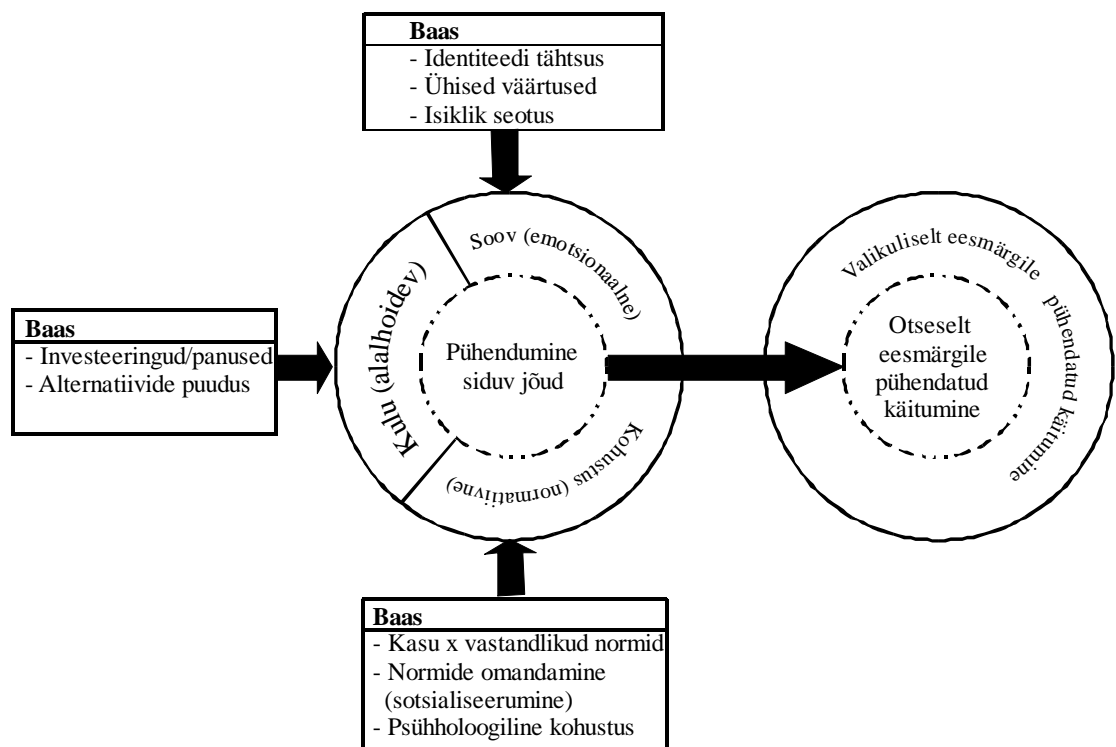
Alalhoidlik pühendumus põhineb Becker'i (1960) lisapanuse teorial (*side-bet theory*), ning on määratletud kui pühendumus, mis viitab töötajate teadlikkusele, milline on majanduslik ja sotsiaalne hind organisatsioonist lahkumisel. Ükskõik mida, mis suurendab tajutud kulusid, peetakse üldiselt alalhoidliku pühendumuse eelduseks. Need võivad olla näiteks alternatiivide puudumine, loobumist tööstaazil põhinevatest privileegidest jne. Alalhoidliku pühendumusega töötajad jäävad oma organisatsiooni liikmeks, kuna neil on vajadus (*need to*) seda teha. (Meyer, Allen 1991: 61-87)

Normatiivne pühendumus peegeldab töötajate kohusetunde tajumist jätkata töösuhet organisatsiooniga. Normatiivne pühendumus võib samuti ilmnedagi siis, kui organisatsioon premeerib töötajaid ette. Maksab näiteks kooli õppemaksu või tasub tööalase väljaõppe kulud. Seetõttu tekib töötajal kohustus jääda organisatsiooniga seniks, kuni võlg on makstud. Kõrge normatiivse pühendumusega töötajad jäävad oma organisatsiooni liikmeks, kuna nad peavad (*ought to*) nii tegema (Meyer ja Allen 1991: 61-87; Jaros 2007: 7-25)

Kirjeldatud kolm pühendumuse komponenti sisaldavad ühist joont, mille järgi pühendumus on psühholoogiline seisund, mis: a) iseloomustab töötajate suhet organisatsiooniga ja b) mõjutab otsust, kas jätkata või mitte organisatsiooni liikmetena. Kuid oma olemuselt on psühholoogiline seisund iga komponendi puhul ikkagi täiesti erinev. Küll aga erinevad pühendumuse komponendid ei välista üksteist. (Meyer *et al.* 1993: 539). Allen ja Meyer (1990: 3-4) rõhutavad, et emotsionaalne, alalhoidlik ja

normatiivne pühendumus on üksteisest eristatavad suhtumusliku pühendumuse komponendid (*components*) mitte tüübid (*types*). See tähendab, et töötajad võivad kogeda kõiki neid psühholoogilisi seisundeid samaaegselt, kuid erineval määral.

Organisatsioonile pühendumuse kui terviku mõistmiseks on Meyer ja Herscovitch (2001: 317) koondanud pühendumuse peamised tunnused ja väljundi (mõju eesmärgistatud käitumisele) ning loonud seda kõike iseloomustava pühendumuse üldise mudeli (vt joonis 3).



Joonis 3. Organisatsioonile pühendumuse üldine mudel (Meyer, Herscovitch 2001: 317)

Meyer ja Herscovitch (2001: 317-318) näevad pühendumust kui jõudu, mis seob omavahel tegevussuunad eesmärgi saavutamiseks. Selle tagajärjeks on otseselt organisatsioonile või valikuliselt eesmärgile pühendatud käitumine. Organisatsioonilise pühendumuse puhul võib otseselt eesmärgile pühendatud käitumiseks kitsamas mõttes pidada soovi jääda organisatsiooni liikmeks või laiemas mõttes töötamist ettevõtte edukuse nimel. Kuna inimene on peale organisatsiooni pühendunud ka muule (näiteks perekond, hobid), siis mõjutavad need organisatsioonivälised tegurid valikuliselt käitumist, mis tuleneb organisatsioonilisest pühendumusest.

Meyer *et al.* (1993: 539) arvamuse põhjal saavutatakse parem mõistmine töötajate suhetest organisatsiooniga, kui kõiki kolme pühendumuse komponenti käsitletakse üheskoos. Vaatamata sellele, on vähemuses need teadlased, kes on uurinud kõiki kolme pühendumuse komponenti samas uuringus. Kõige rohkem uurijate tähelepanu ja äramärkimist on eelpool nimetatud organisatsioonilise pühendumuse komponentidest pälvinud emotsionaalne pühendumus. Kõige vähem tähelepanu on pööratud normatiivsele pühendumusele.

Meyer ja Allen on arvamusel, et organisatsiooni jaoks on oluline teada, millist pühendumuse komponentidest esineb töötajatel enim. Erinevad pühendumuse komponendid võivad vastastikuse toime tulemusel mõjutada töötaja käitumist erinevalt. (Meyer, Allen 1991: 68) Pühendumuse komponentide mõõtmiseks koostati Meyer ja Allen'i poolt kolmest osast koosnev skaala, millest esimene osa sisaldas väiteid emotsionaalse, teine alalhoidliku ja kolmas normatiivse pühendumuse kohta. Iga skaala osa koosnes 8 väitest.

Meyer ja Allen'i mitmemõõtmeline pühendumuse mudel on saanud domineerivaks ja leidnud uuringutes laialdast kasutust, kuigi seda on mõnel määral ka kritiseeritud. Sügavuti on diskuteeritud pühendumuse skaala kolme komponendi väidete sisu ja kattumise üle. (Jaros 2007: 7-25) Empiiriliste uuringute käigus on ilmnenud ka oodatust tugevamad korrelatsioonid emotsionaalse ja normatiivse pühendumuse skaalade vahel, mis viitab asjaolule, et tunnetatud emotsionaalne kiindumus ja tajutud kohustus organisatsiooni vastu, ei ole üksteisest täielikult sõltumatud. Kuigi organisatsioonilist pühendumust peetakse mitmemõõtmeliseks, ei ole kolm mõõdet täiesti üksteist välistavad ja kujutavad organisatsioonilise pühendumuse aspekte korrelatsioonis, mis on põhjustatud tegurite struktuuri ristumisest (Camilleri, Heijden 2007: 243)

Sellele vaatamata peetakse siiski Meyer ja Allen'i originaalmudelit küllaldaselt töökindlaks ja kasulikuks, et selle alusel organisatsioonilise pühendumuse empiirilisi uuringuid ka edaspidi läbi viia (*Ibid.*: 243). Lisaks pole senini keegi ka välja pakkunud nimetatud mudelile alternatiivset varianti. Sellest tulenevalt võetakse käesolevas töös töötajate organisatsioonilise pühendumuse uuringu aluseks Meyer ja Allen'i (1990) kolmemõõtmeline pühendumuse mudel. Uuringus kasutatakse kõiki kolme organisatsioonilise pühendumuse komponenti üheskoos.

Organisatsiooni jaoks seisneb töötajate organisatsioonilise pühendumuse väärtus pühendumuse olemuses ehk millist pühendumuse komponenti esineb töötajate seas kõige enam, kas töötajad soovivad organisatsioonis olla, vajavad seda või tunnevad kohustust organisatsiooni liikmeks jääda (Meyer *et al.* 1989: 152-156). Organisatsioonide jaoks on oluliseimaks emotsionaalne pühendumus ehk töötajad, kes tunnevad emotsionaalset sidet ja ühtekuuluvustunnet oma organisatsiooniga ning identifitseerivad ennast osana organisatsioonist (Kuvaas 2003: 196).

Emotsionaalse organisatsioonilise pühendumuse kujunemise eelduseks on peetud ka taustatunnuseid nagu näiteks demograafilisi tunnuseid. Demograafilisi tunnuseid vanus, tööstaaž, sugu, haridustase on seostatud organisatsioonilise pühendumusega (Steers 1977; Angle, Perry 1981; Morrow, McElroy 1987). Olulise seose olemasolule soo ja organisatsioonilise pühendumuse vahel viitasid Angle ja Perry (1981: 7) ning väitsid, et naised on organisatsiooniliselt pühendumad kui mehed. Swailes (2002: 163) leidis, et organisatsiooniline pühendumus ning vanus ja tööstaaž kalduvad näitama nõrka positiivset seost ning haridustasemel on mitteoluline või nõrk negatiivne seos pühendumusega.

Camilleri ja Heijden (2007: 249) leidsid samuti, et pühendumus on positiivselt seotud vanuse ja tööstaažiga ning negatiivselt haridustasemega. On ka leitud, et kõrgema haridustasemega töötajad on osutunud vähem pühendumateks, kuna neil avaneb enam võimalusi leida endale meelepärast tööd. Leitud on emotsionaalse pühendumuse positiivne seos tööstaažiga. (Mathieu, Zajac 1990: 189; Cohen 1993: 155). Samuti on ilmnud, et eakamatel on tugevam emotsionaalne pühendumus, kuna nad on küpsemad ja neil on pikaajaline kogemus organisatsioonis (Meyer *et al.* 1993: 546). Kuigi mitmed uuringud on tõestanud seoseid pühendumuse ja demograafiliste tunnuste vahel, ei ole need seosed olnud tugevad ega järjekindlad ja on ka mitmeti tõlgendatavad. Näiteks positiivne tööstaaži ja pühendumuse vaheline seos võib olla põhjustatud staažist tulenevastest erinevustest staatuse ning töökvaliteedi osas või hoopis pika staažiga töötajate püüdest end õigustada, miks nad on nii pikki aastaid ühes organisatsioonis veetnud. (Meyer ja Allen 1991: 69) Demograafilisi tunnuseid võib vaadelda küll organisatsioonilise pühendumuse eeldustena, kuid seda teatud ettevaatusega.

Erinevaid organisatsioonilise pühendumuse alaseid uuringuid on aastate jooksul läbi viidud ning paljud neist on keskendunud pühendumuse põhjuste ja/või tagajärgede selgitamisele. Vähem on organisatsioonilist pühendumust uuritud erinevates kontekstides. Käesolevas magistritöös uuritakse pühendumust seoses töö tulemuslikkusega.

Shore ja Martin'i (1989: 627) põhjal on varasemalt vähe uuringuid läbi viidud saamaks teada, kas on olemas seos organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse vahel. Nendes uuringutes, mille on teinud Steers (1977) ja Wiener, Vardi (1980), tuldi järeldusele, et organisatsiooniline pühendumus ei ole selgelt seotud töö tulemuslikkusega.

Jaramillo *et al.* (2005: 705-714) meta-analüüs näitas, et seos organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse vahel on positiivne ja tugevam müügitööga tegelevate inimeste hulgas kui mitte müügiga tegelevatel inimestel.

Bashaw, Grant (1994) ning Benkhoff (1997) on leidnud positiivse seose organisatsioonilise pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel tööstustoodangu müüjate hulgas. Leong *et al.* (1994) põhjal on nimetatud seos aga olnud negatiivne või ebaoluline jaekaubanduses ja kindlustuses. (Jaramillo *et al.* 2005: 705-714)

Jamal'i (2011: 20-29) uuringust selgus, et organisatsioonilisel pühendumusel on märkimisväärne mõju tulemuslikkusele ning on moderaatoriks üldise stressi ja töö tulemuslikkuse vahel. Organisatsioonilist pühendumust mõõdeti selles uuringus emotsionaalse pühendumuse skaalaga. Khan *et al.* (2010: 292-298) tõid esile positiivse seose organisatsioonilise pühendumuse ja töötajate töö tulemuslikkuse vahel. Kolmemõõtmelise pühendumuse võrdlevas analüüsis ilmnes, et normatiivne pühendumus mõjus positiivselt ja märkimisväärselt töö tulemuslikkusele.

Organisatsioonilise pühendumuse alased esimesed uuringud, nagu töö autor leiab, pärinevad peaaegu poole sajandi tagant. On selgitatud organisatsioonilise pühendumuse mõistet, olemust, esitatud erinevaid definitsioone ja pühendumuse mõõtmise mudeleid. Kuigi mõistete definitsioonid ja määratlused on paljuski erinevad, on jõutud ikka sellele seisukohale, et organisatsiooniline pühendumus seob töötajat ja organisatsiooni. See

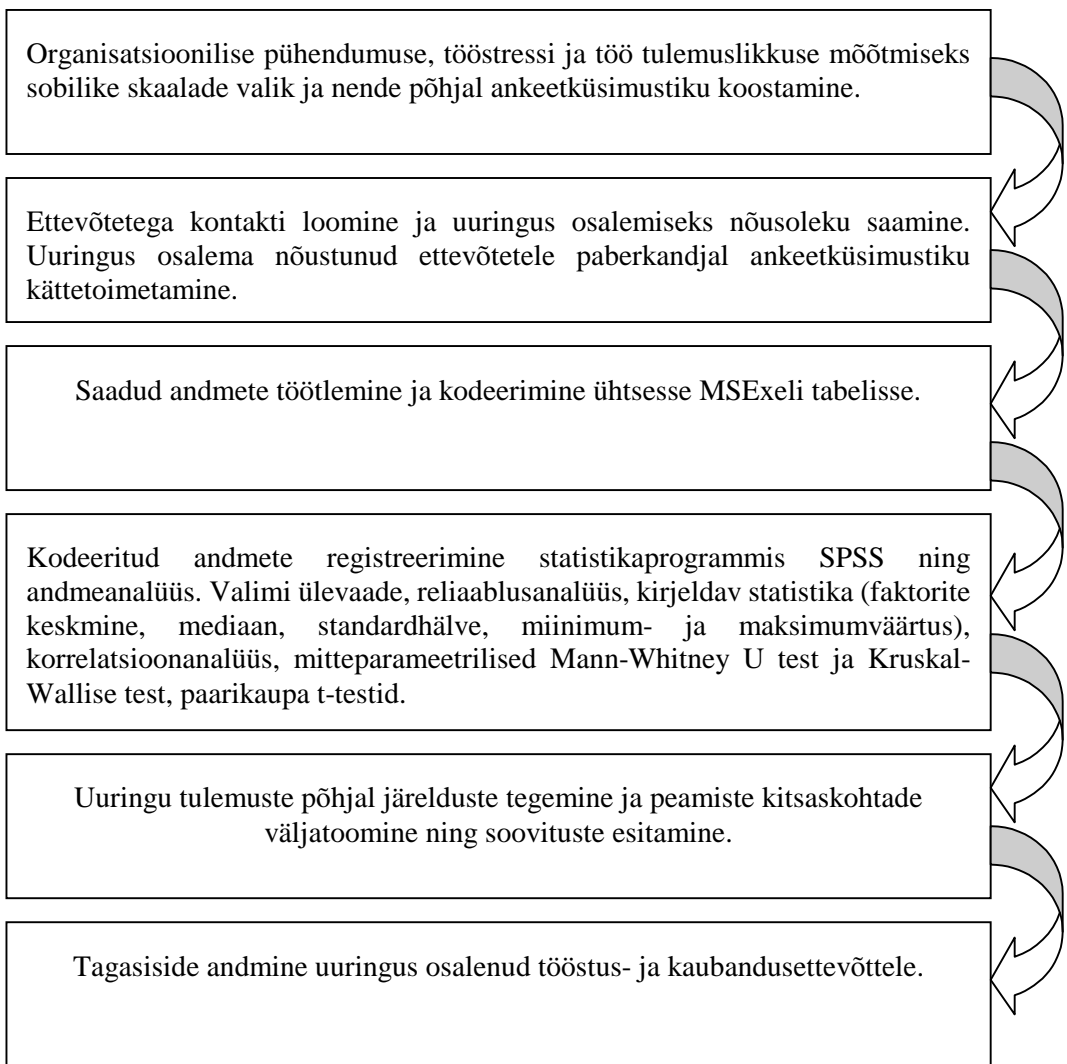
seos väljendub kolmel eri moel: kiindumusena organisatsiooni suhtes, teadlikkusega kuludest seoses organisatsioonist lahkumisega ja kohusetunde tajumisega organisatsiooni suhtes. Kõige enam on organisatsioonilist pühendumust käsitletud emotsionaalse seotuse aspektist lähtuvalt. Samuti on leitud, et organisatsiooniline pühendumus on seoses ka töö tulemuslikkusega.

2. EMPIIRILINE UURIMUS TÖÖSTRESSI JA ORGANISATSIOONILISE PÜHENDUMUSE SEOSEST TÖÖ TULEMUSLIKKUSEGA TÖÖSTUS- JA KAUBANDUSETTEVÖTTES

2.1. Ettevõtete, uurimismetoodika ja valimi tutvustus

Käesolevas alapeatükis selgitatakse töö empiirilises osas teostatud uuringu läbiviimise protseduuri. Seejärel antakse ülevaade uuringus osalevatest ettevõtetest, millest üks on tööstusettevõtte ja teine kaubandusettevõtte. Kirjeldatakse uurimismetoodikat. Uuring viidi läbi anonüümse ankeetküsitlusena, milles on nii valikvastustega kui ka avatud küsimusi. Tutvustatakse uuringu valimit. Viimaks tehakse ülevaade andmeanalüüsist.

Uuringu läbiviimise protseduur kujunes järgnevaks. Esmalt valiti uuringu läbiviimiseks sobilikud mõõdikud organisatsioonilise pühendumuse, tööstressi ja töö tulemuslikkuse mõõtmiseks ja nende põhjal koostati ankeetküsimustik. Seejärel võeti ühendust ettevõtetega ning uuringus osalemiseks nõusoleku andnud ettevõtetele edastati ankeetküsimustikud. Saadud andmed töödeldi ja kodeeriti MS Excel'i tabelisse. Seejärel sisestati kodeeritud andmed andmetöötlusprogrammi SPSS 22.0, kus teostati andmeanalüüs. Viidi läbi reliaablusanalüüs. Leiti uuritavate komponentide aritmeetiline keskmine, mediaan, standardhälve, miinimum- ja maksimumväärtus. Teostati paarikaupa t-testid, mitteparameetrilised Mann-Whitney U testid võrdlemaks kahe grupi vahelisi hinnanguid ning mitteparameetrilised Kruskal-Wallise testid võrdlemaks gruppe, kui neid oli rohkem kui kaks. Samuti leiti Spearmani korrelatsioonikordajad. Viimaks tegi autor saadud tulemustest lähtudes omapoolsed järeldused ja esitas soovitusel ning andmed edastati ka uuringus osalenud ettevõtetele. Uuringu läbiviimise protseduuri kajastab kokkuvõtvalt joonis 4.



Joonis 4. Uuringu läbiviimise protseduur.

Järgnevalt antakse ülevaade uuringus osalevatest ettevõtetest. Algselt sooviti uuringusse kaasata müügile orienteeritud ettevõtted. Nimetatud ettevõtete väga väikese huvi tõttu käesolevas uuringus osaleda otsiti kontakti ka teiste valdkondade ettevõtetega. Ajavahemikul 01.12.2013 kuni 28.02.2014 võeti ühendust kokku 27 ettevõttega ja saadeti kiri palvega osaleda uuringus. Nendest 21 ehk 77,8 % ettevõtetest ei vastanud kirjale, 4 ehk 14,8 % ei soovinud uuringus osaleda ja 2 ehk 7,4 % vastasid jaatavalt. Nimetatud kaks ettevõtet, kes käesolevas uuringus osalemiseks nõusoleku andsid, on erinevate tegevusaladega ja seega sai uuringusse kaasatud kaks eri liiki ettevõtet: puidutööstusettevõtte ja jaekaubandusettevõtte. Ettevõtete soovist lähtuvalt nende nimesid käesolevas töös ei kasutata ja nimetatakse edaspidi Puidutööstus- ja Kaubandusettevõtte.

Puidutööstus on Lõuna-Eestis tegutsev, 1990-ndatel aastatel asutatud väliskapitalil põhinev ettevõte, mille põhitegevuseks on kõrgema lisandväärtusega okaspuu hõövelmaterjali tootmine ja turustamine. Puidutööstuse toodangut realiseeritakse erinevates Euroopa ja ka Aasia riikides. Ettevõte pakub tööd 88-le töötajale (märts 2014 seisuga). Kaubandusettevõte on Lõuna-Eestis eelmise sajandi alguskümnendil asutatud jaekaubandusega tegelev ettevõte, kelle hallata on üle 20-ne kaupluse ja kus töötab üle 200 inimese.

Järgnevalt antakse ülevaade uurimismetoodikast. Käesoleva magistritöö empiirilises uurimuses vajaminevate andmete kogumiseks koostas töö autor ankeetküsimustiku (vt lisa 1), mis koosneb neljast osast: organisatsioonilise pühendumuse, tööstressi ja töö tulemuslikkuse kohta käivatest väidetest ning sotsiaaldemograafiliste andmete kogumist.

Ankeetküsimustiku esimese osa moodustavad organisatsioonilist pühendumust puudutavad väited. Nende väidete koostamisel tugines käesoleva töö autor Meyer ja Allen'i (1990: 6-7) poolt loodud kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse mõõtmise skaalale. Nimetatud skaala ühendab endas kolme pühendumuse alaskaalat: emotsionaalset, alalhoidlikku ja normatiivset. Emotsionaalne pühendumus mõõdab töötaja kiindumust ja seotust oma organisatsiooniga; alalhoidlik pühendumus teadlikkust, millised on kaasnevad kulud ja alternatiivvõimalused organisatsioonist lahkumisel; normatiivne pühendumus tunnetatud kohustust töösuhte jätkamiseks. Originaalskaalal mõõdetakse igat pühendumuse alaskaalat kaheksa väitega, kokku on 24 väidet. Lisas 2 on esitatud väited nii inglise kui ka eesti keeles. Käesoleva magistritöö autor töötas läbi Meyer ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse mõõtmise skaala originaalväited ning võrdles neid Sirje Tuvi (2013) ja Helle Peili (2009) magistritöös kasutatud eesti keelde tõlgitud väidetega. Väidete võrdlemise käigus koostati käesolevas magistritöös kasutatud küsimustik (vt. lisa 1). Ankeetküsimustiku testimisel saadud tagasiside põhjal selgus, alalhoidlikku pühendumust mõõtev väide 8 tekitab vastajates arusaamatust (vt. lisa 2). Sellest tulenevalt moodustas käesoleva magistritöö autor nimetatud ühest väitest kaks erinevat väidet. Seetõttu koosneb käesoleva magistritöö organisatsioonilist pühendumust mõõtva ankeetküsimustiku osa 25 väitest. Varem on oma magistritöös sama väite eraldamist kasutanud Sirje Tuvi (2013: 94).

Organisatsioonilise pühendumuse väidetele hinnangu andmiseks on kasutatud neljapunktilist Likert-tüüpi skaalat, millel on vastusevariandid vahemikus 1 (*pole üldse nõus*) kuni 4 (*täiesti nõus*). Järgnevalt toob töö autor mõned näited küsimustikus organisatsioonilist pühendumust mõõtvate väidete kohta. Sulgudes olev R näitab, et tegu on pööratud väitega. Kõik pööratud väited on järgnevas analüüsis tagasi pööratud. Emotsionaalset pühendumust mõõdavad järgmised väited:

- See organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju
- Ma ei tunne end selle organisatsiooni “pere liikmena”. (R)

Alalhoidlikku pühendumust väljendavad näiteks järgmised väited:

- Tunnen, et sellest organisatsioonist lahkumiseks puuduvad mul praegu olulised muud valikuvõimalused
- See ei mõjutaks oluliselt minu sissetulekuid, kui ma lahkuksin lähemal ajal sellest organisatsioonist. (R)

Normatiivset pühendumust väljendavad sellised väited nagu:

- Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda
- Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline. (R)

Faktorite moodustamisel arvestati pööratud väidetega ning teisendati need vastavalt.

Teine ankeetküsitluse osa koosneb tööstressi puudutavatest väidetest. Üldise tööstressi mõõtmiseks kasutatakse tööstressi skaalat, mille on välja töötanud Parker ja DeCotiis (1983: 169) ning on tõlgitud eesti keelde käesoleva magistritöö autori poolt. Tõlkimisel kasutati edasi-tagasi tõlkimise protseduuri. Kõigepealt tõlkis töö autor tööstressi skaala väited inglise keelest eesti keelde. Tõlketöö õigsust ja täpsust kontrollis inglise filoloog, kelle tähelepanekute põhjal tegi töö autor väidetesse vastavad korrektiivid. Seejärel paluti kontrolliks väited eesti-inglise keele tõlgil inglise keelde tagasi tõlkida. Kogu eelpool kirjeldatud protsessi tulemusena koostas töö autor tööstressi skaala väited, mida kasutati ankeetküsitluses. Lisas 3 on esitatud väited nii inglise kui ka eesti keeles. Tööstressi skaala koosneb kokku 13 väitest, mis jagunevad kahe komponendi vahel: ajastress ja ärevusstress. Ajastressi mõõdetakse 8 väitega ja ärevusstressi 5 väitega.

Väidetele hinnangu andmiseks on kasutatud neljapunktilist Likert-tüüpi skaalat, millel on vastusevariandid vahemikus 1 (*pole üldse nõus*) kuni 4 (*täiesti nõus*). Järgnevalt toob töö autor mõned näited küsimustikus tööstressi mõõtvate väidete kohta.

Ajastressi mõõdavad järgmised väited:

- Mul on liiga palju tööd ja väga vähe aega selle tegemiseks
- Ma veedan tööl nii palju aega, et ei suuda näha “puude taga metsa”.

Ärevusstressi mõõdetakse näiteks järgmiste väidetega:

- Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks
- Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust.

Ankeetküsitluse kolmas osa sisaldab väiteid töötaja töö tulemuslikkuse kohta. Kuna ettevõtetel puuduvad nimeliselt iga töötaja kohta objektiivsed töö tulemuslikkuse näitajad ning subjektiivsete hinnangute andmiseks ajalised ressursid, kasutatakse käesolevas magistritöös tulemuslikkuse hindamiseks enesehindamise (*self-appraisal*) meetodit. See tähendab, et töötaja hindab ise oma tulemuslikkust võrreldes teiste, temaga samal ametipositsioonil olevate töötajatega. Töö autor on arvamusel, et teiste hindamismeetodite puhul ei saaks tagada vastajatele täielikku anonüümsust ning see võib mõjutada osavõttu küsitlusest. Enesehindamise meetodit on uurijad kasutanud tavaliselt teiste hindamismeetodite lisana või traditsioonilisemate hindamismeetodite asendusena (Campbell, Lee 1988: 302). Enesehindamise protsess võetakse töötajate poolt vastu tavaliselt positiivselt ning see on unikaalne meetod suurendada töötajate töö tulemuslikkust. See tõstab töötajate pühendumust eesmärgile jõudmiseks. (Stylianos *et al.* 2013: 50) Tulemuslikkust hindava ankeetküsimustiku osa koosneb 5 väitest (vt lisa 1). Väited on koostatud käesoleva töö autori poolt Jaworski *et al.* (1993: 68) ja Miller, Cardy (2000: 625) varasematest töödest lähtuvalt. Töö tulemuslikkuse hindamiseks on võetud aluseks viiepunktiline Likert-tüüpi skaala, millel on vastusevariandid vahemikus 1 (*palju madalam*) kuni 5 (*palju kõrgem*). Ankeetküsimustik sisaldab selliseid tulemuslikkuse hindamise väiteid näiteks nagu:

- Tunnen, et võrreldes teiste, minuga samal ametipositsioonil olevate töötajatega selles ettevõttes on minu töö kvaliteet keskmisest ...
- Tunnen, et võrreldes teiste, minuga samal ametipositsioonil olevate töötajatega

selles ettevõttes on minule seatud tööalaste eesmärkide saavutamine keskmisest ...

Selgitamaks välja organisatsioonilise pühendumuse komponentide ja tööstressi komponentide skaalade usaldusvärsusi, arvutas käesoleva magistritöö autor nende näitajate reliaabluskoeffitsiendid (vt tabel 2).

Tabel 2. Organisatsioonilise pühendumuse komponentide ja tööstressi komponentide reliaabluskoeffitsiendid (Cronbachi alfa)

| Komponent | Reliaabluskoeffitsient |
|---------------|------------------------|
| Emotsionaalne | 0,74 |
| Alalhoidlik | 0,74 |
| Normatiivne | 0,42 |
| Ajastress | 0,86 |
| Ärevusstress | 0,58 |

Allikas: autori koostatud

Tabelis 2 toodud andmete alusel võib väita, et emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse ning ajastressi väited on usaldusväärsed. Seega edasises analüüsis käsitletakse emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse väiteid ühtse faktorina. Samas tulenevalt normatiivse pühendumuse madalast reliaablusest, on analüüs tehtud üksikute väidete kaupa. Samamoodi kõrge reliaablusega ajastressi käsitletakse ühtse faktorina, ärevusstressi kohta tehtud analüüs on üksikute väidete kaupa.

Ankeetküsitluse neljas osa sisaldab küsimusi vastaja sotsiaal-demograafiliste tunnuste kohta, milleks on vastaja sugu, vanus, haridustase, ametikoht ja tööstaaž. Kahe näitaja puhul, mis puudutavad vanust ja tööstaaži, on vastajaile ette antud numbrilised vahemikud. Töö autori arvates tunneb sel juhul vastaja, et tema anonüümsus on kindlamini tagatud. Ankeetküsimustiku lõpetab vabateksti väli vastajate tagasiside ja ettepanekute jaoks.

Käesoleva magistritöö valimi moodustasid Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte töötajad. Uuring viidi läbi ajavahemikul 6.-24. märtsini 2014.a. Vastajatele selgitati küsitluse eesmärki, kasu vastajate ja organisatsiooni jaoks ning anonüümsust. Vastamine toimus vabatahtlikkuse alusel. Uuringu läbiviimiseks kasutati vastajate töö

iseloomu tõttu paber kandjal ankeetküsimustikku ning selle täitmine võttis aega ca 15 minutit. Anonüümsuse tagamiseks edastati ankeedid ümbrikus, mille said vastajad sulgeda. Seetõttu on käesoleva töö autor arvamusel, et vastajad olid avatumad ja küsitluse tulemused õiglasemad. Küsitluse läbiviimisel kasutas töö autor kontaktisikute abi, kes oma ettevõtetes ankeedid laiali jagasid ja hiljem täidetud ankeedid kokku kogusid ning tagastasid need töö autorile. Puidutööstuses kaasati uuringusse kõik 88 küsitlusperioodil ettevõttes töötanud inimest. Edastatud 88-le küsimustikule saadi 46 vastust, kasutuskõlbmatuid vastuseid oli 1, mille puhul oli täidetud vaid pool ankeedi väidetest. Seega läks arvesse 45 ankeeti ja selle järgi vastanute osakaal oli Puidutööstuse puhul 51,14 %. Kaubandusettevõttes kaasati uuringusse vaid otseselt kauplustes müügiga tegelevad inimesed, keda oli küsitlusperioodil 197. Tagastati 45 ankeeti, mille hulgas kasutuskõlbmatuid ei olnud. Selle järgi on vastanute osakaal Kaubandusettevõtte puhul 22,84 %.

Järgnevasse tabelisse 3 on koondatud Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte uuringu küsimustikule vastanud töötajate arvuline jaotus sotsiaaldemograafiliste tunnuste (sugu, vanus, haridustase, ametikoht, tööstaaž) alusel.

Tabelisse 3 kantud sotsiaaldemograafiliste andmete puhul on tehtud järgmised muudatused. Vastajate vanust puudutavate andmete osas liitis autor kaks viimast vanusegruppi, 51-60 ja 61+ aastat, kuna mõlema ettevõtte puhul vanusegrupis 61+ aastat oli ainult 1 vastaja. Vastajate vähesuse tõttu on liidetud ka haridustaseme ja tööstaaži kolm viimast näitajat. Kuna kõrgharidusega vastajaid oli ainult 2 puidutööstusettevõttes ning rakendusliku kõrgharidusega vastajaid oli mõlema ettevõtte puhul samuti ainult 2. Tabelis 3 on see nimetatud kõrgem kui keskharidus. Tööstaaži puhul puidutööstuses ei olnud ühtegi vastajat grupis 16-20 aastat ning 21 ja enam aastat. Kaubandusettevõtte puhul oli grupis 11-15 aastat kõigest 3 vastajat.

Võrreldes kahe ettevõtte sotsiaal-demograafilisi andmeid on tabelist 3 näha, et ankeetküsimustikule olid altimad vastama naised. Üle poole Puidutööstuses vastanutest olid naised ja Kaubandusettevõtte puhul olid kõik vastajad naised, mis on ka loomulik, sest jaekaubanduses üldiselt on tööl enamjaolt naised. Selline tulemus on ootuspärane, kuna mõlema ettevõtte kogu töötajaskonda iseloomustab suur naistöötajate osakaal. Puidutööstuse (Puidu... 2014) andmetel moodustavad naised kogu töötajaskonnast

umbkaudu 50 % ja Kaubandusettevõtte (Kaubandus... 2014) andmetel müüjate hulgas 93 %.

Tabel 3. Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte uuringu küsimustikule vastanud töötajate sotsiaaldemograafilised andmed.

| Tunnus | Kategooria | Puidutööstus (n=45) | Kaubandusettevõtte (n=45) |
|----------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| | | vastanute arv | vastanute arv |
| Sugu | Mees | 21 | 0 |
| | Naine | 24 | 45 |
| Vanus | 18-30 | 12 | 10 |
| | 31-40 | 16 | 8 |
| | 41-50 | 10 | 12 |
| | 51+ | 7 | 15 |
| Haridus | Põhiharidus | 16 | 5 |
| | Keskharidus | 7 | 12 |
| | Kõrgem kui keskharidus | 22 | 28 |
| Amet | Tööline | 32 | |
| | Vahetuse vanem | 2 | |
| | Spetsialist | 11 | |
| | Müüja | | 37 |
| | Vanem-müüja | | 6 |
| | Juhataja | | 2 |
| Tööstaaž | Kuni 5 aastat | 34 | 20 |
| | 6-10 aastat | 6 | 12 |
| | 11 ja enam aastat | 5 | 13 |

Allikas: autori koostatud

Vanusegruppide lõikes oli kõige rohkem vastajaid Puidutööstuse puhul 31-40 aastaste ja Kaubandusettevõtte puhul 51 ja vanemad hulgas. Selline tulemus ei pruugi alati näidata nimetatud vanusegruppide vastajate aktiivsust, vaid seda, et antud vanusegruppides ongi töötajaid arvukselt rohkem. Ettevõttesse tehtud järelepäringu (Puidu... 2014; Kaubandus... 2014) põhjal saab järeldada, et Puidutööstuses domineerivadki nooremaelised töölised ja Kaubandusettevõtte puhul moodustavad enamuse müüjatest vanusegruppi 51 ja enam kuuluvad inimesed.

Haridustaseme poolest on mõlema ettevõtte puhul ülekaalus kõrgema kui keskharidusega vastanud töötajate arv, mis moodustab Puidutööstuse puhul ligi veerandi ja Kaubandusettevõtte puhul pea kolmandiku vastanutest. Töö autori arvates võib selline jaotus tuleneda sellest, et spetsialistide, müüjate ja vanem-müüjate ametikoht eeldab vähemalt keskerihariduse olemasolu.

Madalamal ametipositsioonil olevate tööliste osakaal vastanute seas oli mõlemas ettevõttes domineeriv, Puidutööstuses oli 45-st vastajast 32 töölised ja Kaubandusettevõttes 45-st vastajast 37 müüjad. See on seletatav asjaoluga, et kõrgemal ametipositsioonil töötajaid on üldjuhul ettevõtetes arvuliselt vähem ning selline vastanute osakaal on ootuspärane. Puidutööstuses on kõrgemal ametipositsioonil töötajaid kogu töötajaskonnast ligikaudu 20 % ja Kaubandusettevõttes umbes 16 %.

Töötajate jagunemist töötatud aja järgi analüüsidest võib öelda, et mõlemas ettevõttes on ülekaalus vähem staažikad töötajad. Kuni 5 aastat on ettevõttes tööl olnud $\frac{3}{4}$ Puidutööstuse töötajatest, mis võib olla põhjustatud asjaolust, et puidutööstus on viimaste aastate jooksul tegevust laiendanud ja palganud uusi töötajaid. Kaubandusettevõtte töötajatest oli vastanute hulgas kõige enam neid, kes on tööl olnud kuni 5 aastat. Samuti võib olla siin mõlema ettevõtte puhul põhjuseks liigne personalivoolavus, kuna töötajad on mõnda aega tööl ja lahkuvad siis parema pakkumise tõttu.

Andmeanalüüsi teostades leiti uuritavate komponentide aritmeetiline keskmine, mediaan, standardhälve, miinimum- ja maksimumväärtus. Sotsiaal-demograafilise tausta alusel keskmiste hinnangute erinevusi uuriti mitteparameetriliste testidega. Mann-Whitney U testi kasutati grupeerivate tunnuste ettevõtte liik ja sugu lõikes ning Kruskal-Wallis testi grupeerivate tunnuste vanus, haridustase ja tööstaaž lõikes. Mitteparameetriliste testide abil selgitati välja, milliste tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse komponentide või väidete korral on vastajate hinnangutes statistiliselt olulised erinevused. Tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seost töö tulemuslikkusega analüüsiti Spearmani korrelatsioonikoefitsiendiga. Korrelatsioonikordajat mõõdetakse vahemikus -1 kuni 1 . Mida kõrgema absoluutväärtusega on korrelatsioonikordaja, seda tugevam on seos. Kui vastav kordaja on väiksem kui $0,39$, siis võib seost pidada nõrgaks. Seost, mille kordaja

on 0,40 ja 0,59 vahel võib pidada mõõdukaks. Tugevat seost näitab kordaja, mis on vahemikus 0,60-0,79. Kui aga korrelatsioonikordaja on üle 0,80 on seos väga tugev. (Spearman's Correlation 2014) Kogu analüüsis on valitud olulisuse nivooks 0,05.

Järgnevas alapeatükis annab käesoleva magistritöö autor ülevaate Puidutööstuses ja Kaubandusettevõttes läbi viidud uuringu analüüsi tulemustest.

2.2. Tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse uuringu tulemuste analüüs

Käesolevas alapeatükis viiakse läbi Puidutööstuses ja Kaubandusettevõttes teostatud uuringu tulemuste analüüs. Esmalt tuuakse välja hinnangud tööstressile, organisatsioonilisele pühendumusele ja töö tulemuslikkusele nii ettevõtete kui ka vastajate taustatunnuste lõikes. Seejärel viiakse läbi korrelatsioonanalüüs, mille käigus hinnatakse tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seost töö tulemuslikkusega.

Järgnevalt tuuakse välja Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte töötajate tööstressi (ajastress faktorina, ärevusstress väidetena) ja organisatsioonilist pühendumust (emotsionaalne ja alalhoidlik faktorina ning normatiivne väidetena) kirjeldavate statistikute tulemused. Kirjeldavate statistikutena on esitatud miinimum- ja maksimumväärtused, aritmeetiline keskmine, mediaan ja standardhälve.

Puidutööstuse tööstressi kirjeldavad arvkarakteristikud on näha tabelist 4.

Tabel 4. Puidutööstuse tööstressi kirjeldavad arvkarakteristikud

| Komponent (väide) | | \bar{x} | Σ | Mediaan | Min | Max |
|-------------------|--|-----------|----------|---------|-----|------|
| Ajastress | | 2,08 | 0,70 | 1,88 | 1,0 | 3,75 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,82 | 0,98 | 3 | 1 | 4 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,73 | 0,92 | 3 | 1 | 4 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,56 | 0,87 | 3 | 1 | 4 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,16 | 0,95 | 2 | 1 | 4 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 2,00 | 0,80 | 2 | 1 | 4 |

Märkus: skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ -standardhälve, min-miinimum, max-maksimum

Allikas: autori koostatud.

Puidutööstusest osalenud vastajate hinnangute põhjal selgub, et ärevusstressi (häired, mis on põhjustatud segadusest, hirmust, murest, rahutusest millegi suhtes) väiteid on selles ettevõttes hinnatud väga ebaühtlaselt, mida näitas ka selle faktori madal reliaablus. Kõige kõrgem hinnang on 2,82 väitele „Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena”. Samuti tuntakse, et töö läheb rohkem hinge kui peaks. Kõige madalam hinnang 2,00 on väitele „Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd“. Seega töö tekitab küll rahutust ja ollakse hingega töö juures, kuid vaba aja tekkides ei tunta ka eriti süümepiinu kui tööd ei tehta.

Puidutööstuse organisatsioonilist pühendumust kirjeldavad arvkarakteristikud on välja toodud tabelis 5. Emotsionaalsele ja alalhoidlikule pühendumusele antud hinnangud on võrdväärsed (t-testis olulisuse tõenäosus üle 0,05). Ka normatiivse pühendumuse hinnangud on samas suurusjärgus. Kõige kõrgem väite „Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti“ puhul ja kõige madalam „Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis“.

Tabel 5. Puidutööstuse organisatsioonilise pühendumuse kirjeldavad arvkarakteristikud

| Komponent (väide) | | \bar{x} | σ | Mediaan | Min | Max |
|--------------------------|---|-----------|----------|---------|------|------|
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,72 | 0,58 | 2,75 | 1,38 | 3,75 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,73 | 0,49 | 2,78 | 1,22 | 3,78 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 3,18 | 0,75 | 3 | 2 | 4 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,73 | 1,03 | 3 | 1 | 4 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline R | 2,56 | 1,06 | 3 | 1 | 4 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda | 2,73 | 0,81 | 3 | 1 | 4 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,40 | 0,86 | 3 | 1 | 4 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 2,53 | 0,82 | 3 | 1 | 4 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,36 | 0,88 | 2 | 1 | 4 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,73 | 0,75 | 3 | 1 | 4 |

Märkus: skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ -standardhälve, min-miimum, max-maksimum
Allikas: autori koostatud.

Kaubandusettevõtte tööstressi kirjeldavad arvarakteristikud on näha tabelist 6. Ka Kaubandusettevõttes on ärevusstressile antud hinnangud ebahütlased. Samuti on ka siin hinnatud väidet „Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena” kõige kõrgemalt 2,87. Samuti tuntakse, et töö läheb rohkem hinge kui peaks. Kõige madalam hinnang 1,80 on väitele „Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd“. Tuntakse ennast küll rahutu ja närvilisena, aga vabal ajal töö mõtted väga ei vaeva. Siin tuleb välja töö eripära, kaubanduses tööd koju kaasa ei saagi võtta. Niiviisi ka puidutööstusettevõttes.

Tabel 6. Kaubandusettevõtte tööstressi kirjeldavad arvarakteristikud

| Komponent (väide) | | \bar{x} | σ | Mediaan | Min | Max |
|-------------------|--|-----------|----------|---------|-----|------|
| Ajastress | | 2,03 | 0,51 | 2,00 | 1,0 | 3,13 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,87 | 0,87 | 3 | 1 | 4 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,80 | 0,87 | 3 | 1 | 4 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,04 | 0,85 | 2 | 1 | 4 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,13 | 0,97 | 2 | 1 | 4 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 1,80 | 0,81 | 2 | 1 | 4 |

Märkus: skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ -standardhälve, min-miimum, max-maksimum
Allikas: autori koostatud.

Kaubandusettevõtte organisatsioonilist pühendumust kirjeldavad arvarakteristikud on välja toodud tabelis 7. Kaubandusettevõtte töötajate keskmiste hinnangute võrdlusel selgub, et alalhoidlikule pühendumusele on antud kõrgemaid hinnanguid kui emotsionaalsele (erinevused statistiliselt olulised nivool 0,05). Normatiivse pühendumuse väiteid on hinnatud väga ebahütlaselt, mida näitas ka selle faktori madal reliaablus. Kõige kõrgem hinnang on 3,16 väitele „Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti“. Samas kõige madalam hinnang 1,96 on väitele „Isegi kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda“. Seega üldiselt pannakse töökohtade vahetamist pahaks, kuid

kui endal tekib hea võimalus uueks töökohaks, siis ollakse selleks valmis. Terve elu ühes organisatsioonis töötamist peetakse ka küllalt väheoluliseks (keskmine hinnang 2,07).

Tabel 7. Kaubandusettevõtte organisatsioonilise pühendumuse kirjeldavad arvkarakteristikud

| Komponent (väide) | | \bar{x} | σ | Mediaan | Min | Max |
|--------------------------|--|-----------|----------|---------|------|------|
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,70 | 0,38 | 2,75 | 1,75 | 3,38 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,88 | 0,54 | 2,89 | 1,56 | 3,89 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 3,16 | 0,80 | 3 | 1 | 4 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,89 | 0,91 | 3 | 1 | 4 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline R | 2,47 | 1,06 | 3 | 1 | 4 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda | 2,53 | 0,84 | 2 | 1 | 4 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 1,96 | 0,77 | 2 | 1 | 4 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 2,36 | 0,96 | 2 | 1 | 4 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,07 | 0,81 | 2 | 1 | 4 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,78 | 0,82 | 3 | 1 | 4 |

Märkus: skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ -standardhälve, min-miinumum, max-maksimum

Allikas: autori koostatud.

Järgnevalt sooviti teada, kas kahe ettevõtte, Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse komponendid ning normatiivse pühendumuse väited on statistiliselt oluliselt erinevad (vt tabel 8). Seda testiti mittepameetrilise Mann-Whitney U testiga. Selgus, et pühendumuse tasemed on mõlema ettevõtte lõikes küllalt sarnased, mis oli autori jaoks mõnevõrra üllatav, sest tegu on kahe täiesti erineva tegevusvaldkonna ettevõttega. Esines vaid ainult üks statistiliselt oluline erinevus normatiivse pühendumuse väite osas. Nimelt arvavad Kaubandusettevõtte töötajad, et nad oleks mujalt parema tööpakkumise saades nõus ettevõtetest lahkuma. Puidutööstuses ollakse ettevõttele lojaalsemad.

Tabel 8. Organisatsioonilise pühendumuse võrdlus kahe ettevõtte lõikes

| Komponent (väide) | | Tööstus | | Kaubandus | | p |
|--------------------------|--|-----------|----------|-----------|----------|-------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,72 | 0,58 | 2,70 | 0,38 | 0,81 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,73 | 0,49 | 2,88 | 0,54 | 0,13 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 3,18 | 0,75 | 3,16 | 0,80 | 0,99 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,73 | 1,03 | 2,90 | 0,91 | 0,51 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaetiline R | 2,56 | 1,06 | 2,47 | 1,06 | 0,71 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda | 2,73 | 0,81 | 2,53 | 0,84 | 0,21 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,40 | 0,86 | 1,96 | 0,77 | 0,01* |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 2,53 | 0,82 | 2,36 | 0,96 | 0,35 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,36 | 0,88 | 2,07 | 0,81 | 0,14 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,73 | 0,75 | 2,78 | 0,82 | 0,80 |

Märkus: *- statistiliselt oluline nivool 0,05

skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud.

Lisaks sooviti teada, kas Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte aja- ja ärevusstressi tasemed on statistiliselt oluliselt erinevad (vt tabel 9). Mann-Whitney U testi põhjal selgus, et ka aja- ja ärevusstressi tasemed on mõlemas ettevõttes samuti küllalt sarnased. Siiski esines erinevus ühe ärevusstressi väite osas. Puidutööstuses ollakse oma töö pärast rohkem ärritunud kui Kaubandusettevõttes.

Tabel 9. Tööstressi keskmiste hinnangute võrdlus kahe ettevõtte lõikes

| Komponent (väide) | | Tööstus | | Kaubandus | | p |
|-------------------|--|-----------|----------|-----------|----------|-------|
| | | \bar{x} | Σ | \bar{x} | σ | |
| Ajastress | | 2,08 | 0,69 | 2,03 | 0,51 | 0,88 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,82 | 0,98 | 2,87 | 0,87 | 0,96 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,73 | 0,92 | 2,80 | 0,87 | 0,79 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,56 | 0,87 | 2,04 | 0,85 | 0,01* |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,16 | 0,95 | 2,13 | 0,97 | 0,87 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 2,00 | 0,80 | 1,80 | 0,80 | 0,18 |

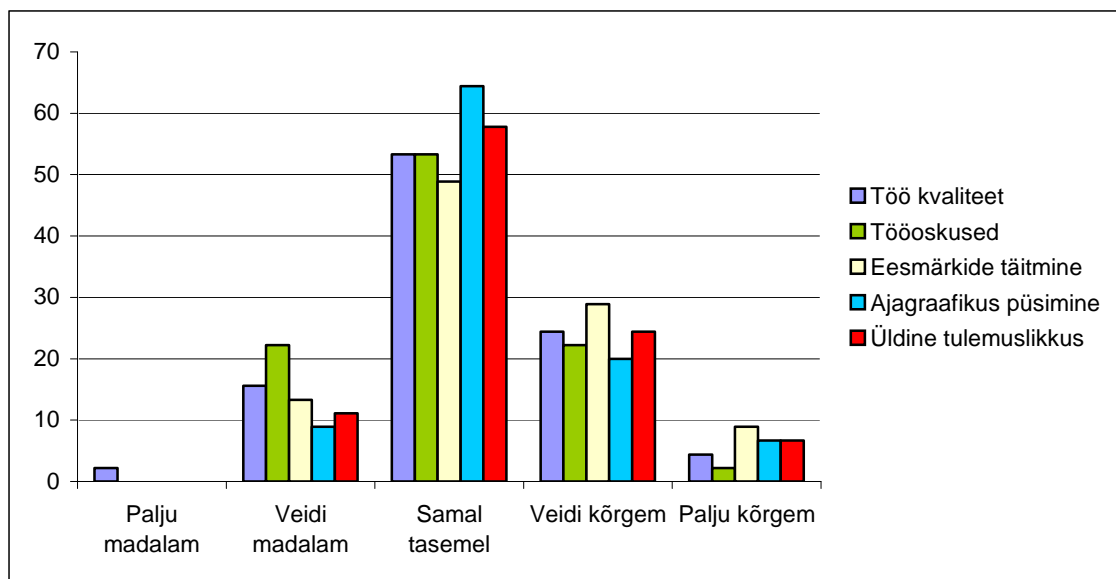
Märkus: *- statistiliselt oluline nivool 0,05

skaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud.

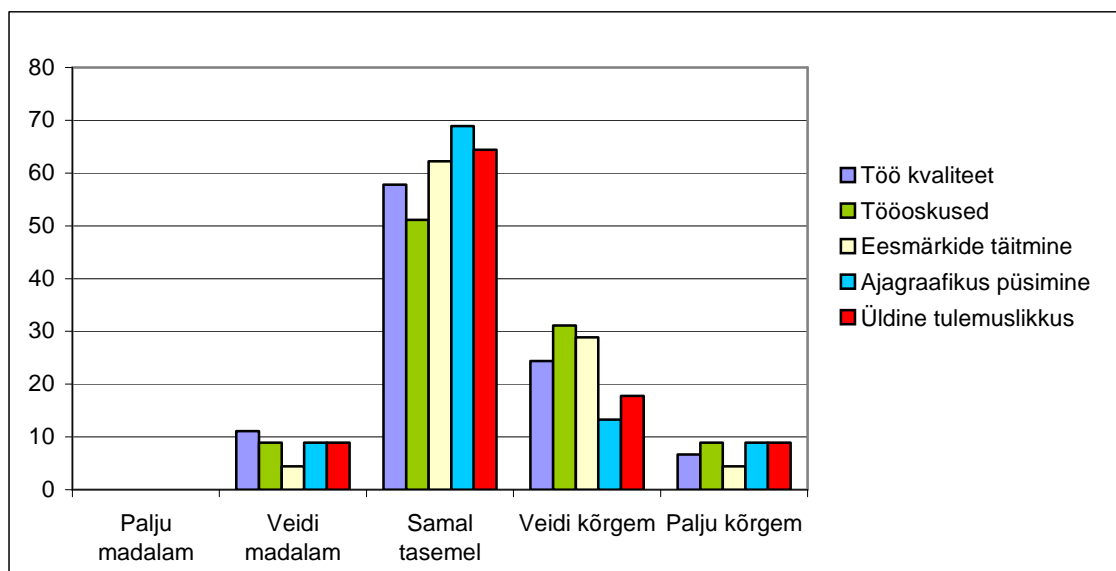
Järgnevalt analüüsitakse kahe ettevõtte töötajate hinnanguid oma tulemuslikkuse kohta. Kvantitatiivsetele andmetele lisaks on siin esitatud ka vabade vastuste tulemusel saadud vastajate kommentaare. Puidutööstuse tulemused on esitatud joonisel 5. Selgub, et enamik vastajaid on pidanud viie uuritud aspekti lõikes oma tulemuslikkust teiste töötajatega võrdväärseks. Siiski enam-vähem veerand kuni kolmandik vastajaid on hinnangud enda tulemuslikkust teistega võrreldes paremaks. Hinnangut põhjendati sellega, et nad on kohusetundlikud, aktiivsed, teevad meelepärast tööd ja saavad tööalaste väljakutsetega paremini hakkama. Teistest veidi madalamaks on üle 20 protsendi vastajatest pidanud oma tööoskusi, teiste aspektide osas on enda tulemuslikkust teistest viletsamaks pidanud vähem kui 15% vastajatest. Põhjendustena toodi välja, nad on olnud ametis liiga lühikest aega ning kogemusi on vähe (seda selgitab ka see, et on küllalt palju madala tööstaažiga vastajaid).



Joonis 5. Puidutööstuse töötajate hinnang oma tulemuslikkusele (vastajate arv %)

Allikas: autori koostatud

Joonis 6 iseloomustab Kaubandusettevõtte töötajate hinnangut oma tulemuslikkusele.



Joonis 6. Kaubandusettevõtte töötajate hinnang oma tulemuslikkusele (vastajate arv %des)

Allikas: autori koostatud

Ka siin on suurem osa vastajaid hinnanud enda tulemuslikkuse erinevaid aspekte teistega võrdväärseks. Siiski oli 20-40% neid, kes on enda tulemuslikkust teistest paremaks hinnanud. Põhjuseks toodi välja, et nad on täpsed ning tulevad teatud tööalaste nõudmistega paremini toime. Neid, kes on enda tulemuslikkust teistest madalamaks hinnanud, on siin vähem kui 10%. Põhjuseks toodi, et ollakse olnud ametis lühikest aega, kogemusi on vähe ning et nad on saanud kolleegidelt oma töö kohta negatiivset tagasisidet.

Kahe ettevõtte töötajate tulemuslikkuse hinnangud on esitatud tabelis 10. Mann Whitney U testi põhjal selgub, et antud hinnangud on küllalt sarnased, esineb üks erinevus töösüste osas. Selgub, et kaubandusettevõtte töötajad hindavad oma töösüste teistega võrreldes kõrgemaks kui puidutööstuse töötajad.

Tabel 10. Töö tulemuslikkuse aspektide hinnangute võrdlus kahes ettevõttes

| | Puidutööstus | | Kaubandusettevõtte | | Olulisuse tõenäosus |
|-----------------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|---------------------|
| | Keskmine | Standardhälve | Keskmine | Standardhälve | |
| Töö kvaliteet | 3,13 | 0,82 | 3,27 | 0,75 | 0,51 |
| Töösused | 3,04 | 0,74 | 3,40 | 0,78 | 0,04* |
| Eesmärkide täitmine | 3,33 | 0,83 | 3,33 | 0,64 | 0,97 |
| Ajagraafikus püsimine | 3,24 | 0,71 | 3,22 | 0,74 | 0,76 |
| Üldine tulemuslikkus | 3,27 | 0,75 | 3,27 | 0,75 | 0,89 |

Märkus: *statistiliselt oluline nivool 0,05 skaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)
Allikas: autori koostatud.

Lisaks ettevõtete võrdlusele sooviti teada, kuidas võrdlusele mõjutavad pühendumine, stressi tajumine ja tulemuslikkus vastajate taustatunnustest. Esimesena vaadeldi erinevusi soo lõikes. Tabelist 11 selgub, et keskmiste võrdlemisel meeste ja naiste osas emotsionaalse pühendumuse keskmiste hinnangute vahel olulisi statistilisi erinevusi ei ilmnenud. Alalhoidliku pühendumuse osas on meeste ja naiste hinnangutes statistiliselt oluline erinevus. Mistõttu võib öelda, et naised on alalhoidlikumad kui mehed ehk naised tunnevad rohkem, et vajavad antud töökohta. Samuti leidis erinevus kahe normatiivse pühendumuse väite osas. Naised arvavad, et liiga tihti vahetatakse töökohti, aga samas on ise parema tööpakkumise nimel nõus ettevõttest lahkuma.

Tabel 11. Organisatsioonilise pühendumuse hinnangute võrdlus sootunnuste lõikes

| Komponent (väide) | | Mees | | Naine | | p |
|--|--|-----------|----------|-----------|----------|--------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,73 | 0,60 | 2,70 | 0,45 | 0,86 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,59 | 0,58 | 2,87 | 0,48 | 0,03* |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 2,90 | 0,70 | 3,25 | 0,78 | 0,43* |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,57 | 1,03 | 2,88 | 0,95 | 0,21 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline R | 2,86 | 1,02 | 2,41 | 1,05 | 0,08 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda | 2,67 | 0,73 | 2,62 | 0,86 | 0,80 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,48 | 0,81 | 2,09 | 0,84 | 0,049* |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 2,48 | 0,87 | 2,43 | 0,90 | 0,86 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,29 | 0,90 | 2,19 | 0,85 | 0,77 |
| Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,81 | 0,75 | 2,74 | 0,80 | 0,74 | |

Märkus: *- statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt võrreldi keskmisi hinnanguid sootunnuste lõikes tööstressi komponentide osas (vt tabel 12). Statistiliselt olulisi erinevusi aja- ja ärevusstressi osas ei ilmnenud. Sootunnuste lõikes tajutakse mõlemas ettevõttes tööstressi võrdväärset tasemel.

Tabel 12 Tööstressi keskmiste hinnangute võrdlus sootunnuste lõikes

| Komponent (väide) | | Mees | | Naine | | p |
|-------------------|--|-----------|----------|-----------|----------|------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Ajastress | | 2,13 | 0,79 | 2,03 | 0,54 | 0,60 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,95 | 0,87 | 2,81 | 0,94 | 0,61 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,76 | 0,83 | 2,77 | 0,91 | 0,88 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,57 | 0,81 | 2,22 | 0,91 | 0,12 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,29 | 0,90 | 2,10 | 0,97 | 0,38 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 2,00 | 0,89 | 1,87 | 0,78 | 0,57 |

Märkus: hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud.

Tulemuslikkuse eri aspektide analüüsil selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi meeste ja naiste hinnangutes ei olnud. Mehed ja naised hindavad oma töösusi teistega võrreldes võrdväärselt (vt tabel 13).

Tabel. 13 Töö tulemuslikkuse aspektide keskmiste hinnangute võrdlus sootunnuste lõikes

| | Mees | | Naine | | Olulisuse tõenäosus |
|--------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|---------------------|
| | Kesk-Mine | Standard-hälve | Kesk-mine | Standard-hälve | |
| Töö kvaliteet | 3,19 | 0,99 | 3,20 | 0,72 | 0,99 |
| Töösused | 3,00 | 0,84 | 3,29 | 0,75 | 0,12 |
| Eesmärkide saavutamine | 3,38 | 0,92 | 3,32 | 0,68 | 0,89 |
| Ajagraafikus püsimine | 3,33 | 0,80 | 3,20 | 0,70 | 0,43 |
| Üldine töö tulemuslikkus | 3,24 | 0,89 | 2,28 | 0,71 | 0,81 |

Märkus: hindamiskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

Allikas: autori koostatud

Lisas 4 on esitatud organisatsioonilise pühendumuse keskmiste hinnangute võrdlus vanuserühmade lõikes. Kuna siin on tegu kolme või enama grupiga, siis kasutati analüüsi läbiviimisel Kruskal Wallis testi. Analüüsides esitatud tulemusi selgub, et normatiivse pühendumuse väite „Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusse” osas on vanusegruppide hinnangutes statistiliselt oluline erinevus. Antud väitele on kõige kõrgemad hinnangud andnud vanuserühm 51+, seejärel 41-50 ja 31-40. Kõige madalamad hinnangud nimetatud väitele on andnud vanuserühm 18-30. Siit ilmneb, et mida kõrgema vanusega töötajad, seda rohkem antud väitega nõustuvad. Emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse osas statistiliselt olulisi erinevusi vanuserühmade vahel ei ilmnenu.

Kruskal-Wallis testist aja- ja ärevusstressi tajumise osas vanusegruppide lõikes ilmneseid kahe ärevusstressi väite osas statistiliselt olulised erinevused (vt tabel 14). Selgus, et vanusegruppides 41-40, 31-40 ja 51+ arvatakse enam, et töö läheb rohkem hinge kui peaks võrreldes kõige nooremate grupiga (18-30). Oma töö pärast ärritunud on seevastu võrreldes kõige vanema grupiga (üle 51-aastased) just kolm nooremat gruppi. Ajastressi tajutakse kõikides vanuserühmades võrdväärselt.

Tabel 14. Tööstressi keskmiste hinnangute võrdlus vanusegruppide lõikes

| Komponent (väide) | | 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51+ | | p |
|-------------------|--|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-------|
| | | \bar{x} | Σ | \bar{x} | Σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Ajastress | | 1,99 | 0,65 | 2,13 | 0,65 | 2,16 | 0,69 | 1,94 | 0,42 | 0,79 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 3,09 | 0,87 | 3,00 | 0,83 | 2,73 | 1,03 | 2,55 | 0,91 | 0,20 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,27 | 0,88 | 2,92 | 0,78 | 3,09 | 0,81 | 2,77 | 0,92 | 0,02* |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,45 | 0,67 | 2,38 | 0,92 | 2,59 | 0,96 | 1,77 | 0,81 | 0,01* |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,27 | 0,99 | 2,17 | 0,87 | 2,23 | 1,15 | 1,91 | 0,81 | 0,67 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 1,82 | 0,85 | 1,88 | 0,74 | 1,91 | 0,75 | 2,00 | 0,93 | 0,90 |

Märkus: *statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud.

Tabelist 15 selgub, et töö tulemuslikkuse aspektide hinnangute vahel vanusegruppide lõikes ei ilmnenud statistiliselt olulisi erinevusi.

Tabel 15. Töö tulemuslikkuse keskmiste hinnangute võrdlus vanusegruppide lõikes

| Komponent | 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51+ | | p |
|------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------|
| | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Töö kvaliteet | 2,86 | 0,83 | 3,46 | 0,66 | 3,23 | 0,87 | 3,23 | 0,69 | 0,08 |
| Töö oskused | 3,18 | 0,73 | 3,21 | 0,72 | 3,32 | 0,95 | 3,18 | 0,73 | 0,98 |
| Eesmärkide saavutamine | 3,23 | 0,75 | 3,46 | 0,66 | 3,32 | 0,95 | 3,32 | 0,57 | 0,58 |
| Ajagraafikus püsimine | 3,23 | 0,53 | 3,21 | 0,78 | 3,32 | 0,95 | 3,18 | 0,59 | 0,99 |
| Üldine tulemuslikkus | 3,09 | 0,68 | 3,33 | 0,70 | 3,45 | 0,96 | 3,18 | 0,59 | 0,48 |

Märkus: \bar{x} - keskmine, σ -standardhälve

hindamiskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

Allikas: autori koostatud.

Keskmete hinnangute võrdlus organisatsioonilise pühendumuse osas haridustaseme lõikes on esitatud tabelis 16. Analüüsidest esitatud tulemusi selgub, et emotsionaalse ja alalhoidliku organisatsioonilise pühendumuse komponentide hinnangute vahel haridustaseme lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leidunud. Ka normatiivse pühendumuse väiteid oli hinnatud samas suurusjärgus. Sellest järeldub, et emotsionaalselt, alalhoidlikult ja normatiivselt on erineva haridustasemega töötajad ettevõtetele pühendunud samal tasemel.

Tabel 16. Organisatsioonilise pühendumuse hinnangute võrdlus haridustaseme lõikes

| Komponent (väide) | | Põhiharidus | | Keskharidus | | Kõrgem kui keskharidus | | p |
|--------------------------|---|-------------|----------|-------------|----------|------------------------|----------|------|
| | | \bar{X} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,63 | 0,44 | 2,85 | 0,46 | 2,69 | 0,51 | 0,13 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,61 | 0,51 | 3,00 | 0,36 | 2,82 | 0,55 | 0,06 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 3,33 | 0,66 | 3,42 | 0,61 | 3,00 | 0,83 | 0,09 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,62 | 0,97 | 2,63 | 0,83 | 2,96 | 1,01 | 0,22 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaetiline R | 2,38 | 0,97 | 2,16 | 1,07 | 2,70 | 1,06 | 0,14 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda | 2,86 | 0,57 | 2,68 | 0,82 | 2,52 | 0,91 | 0,24 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,33 | 0,80 | 2,37 | 0,83 | 2,04 | 0,86 | 0,27 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusse | 2,48 | 0,60 | 2,53 | 0,91 | 2,40 | 0,99 | 0,88 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,33 | 0,73 | 2,21 | 0,63 | 2,16 | 0,98 | 0,57 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,52 | 0,51 | 2,84 | 0,60 | 2,82 | 0,92 | 0,14 |

Märkus: hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Tabelis 17 esitatud andmetest selgub, et tööstressi keskmiste hinnangute võrdluses haridustaseme lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmne. Erineva haridustasemega inimesed tajuvad tööstressi võrdväärselt.

Tabel 17. Tööstressi keskmiste hinnangute võrdlus haridustaseme lõikes

| Komponent (väide) | | Põhiharidus | | Keskharidus | | Kõrgem kui keskharidus | | p |
|-------------------|--|-------------|----------|-------------|----------|------------------------|----------|------|
| | | \bar{X} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Ajastress | | 2,18 | 0,61 | 1,98 | 0,55 | 2,03 | 0,63 | 0,62 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,76 | 0,83 | 2,89 | 0,94 | 2,86 | 0,97 | 0,78 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,48 | 0,98 | 2,89 | 0,74 | 2,84 | 0,89 | 0,28 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,48 | 0,81 | 2,26 | 0,81 | 2,24 | 0,96 | 0,52 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,24 | 0,89 | 1,89 | 0,81 | 2,20 | 1,03 | 0,50 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 2,00 | 0,71 | 1,79 | 0,63 | 1,90 | 0,91 | 0,71 |

Märkus: hindamiskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Tulemuslikkuse eri aspektide analüüsil (vt tabel 18) haridustaseme lõikes selgus, et peale tööalaste eesmärkide saavutamise, statistiliselt olulisi erinevusi erinevate haridustasemetega töötajate hinnangutes ei olnud. Kõrgema kui keskharidusega töötajad hindavad oma tööalaste eesmärkide saavutamist võrreldes teistega kõrgemalt, neile järgnevad oma hinnangutelt keskharidusega töötajad. Põhiharidusega töötajad aga hindavad oma tööalaste eesmärkide saavutamist võrreldes teistega kõige madalamalt.

Tabel 18. Töö tulemuslikkuse keskmiste hinnangute võrdlus haridustaseme lõikes

| Komponent | Põhiharidus | | Keskharidus | | Kõrgem kui keskharidus | | Olulisuse tõenäosus |
|------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|------------------------|---------------|---------------------|
| | Keskmine | Standardhälve | Keskmine | Standardhälve | Keskmine | Standardhälve | |
| Töö kvaliteet | 3,05 | 0,74 | 2,95 | 0,78 | 3,36 | 0,78 | 0,11 |
| Töö oskused | 3,00 | 0,55 | 3,16 | 0,69 | 3,34 | 0,87 | 0,26 |
| Eesmärkide saavutamine | 3,05 | 0,59 | 3,26 | 0,73 | 3,48 | 0,76 | 0,03* |
| Ajagraafikus püsimine | 3,14 | 0,57 | 3,05 | 0,71 | 3,34 | 0,77 | 0,23 |
| Üldine tulemuslikkus | 3,19 | 0,60 | 3,11 | 0,66 | 3,36 | 0,83 | 0,34 |

Märkus: *statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamiskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

Allikas: autori koostatud.

Järgnevalt analüüsitakse keskmisi hinnanguid tööstaaži lõikes. Tabelis 19 esitatud andmetest selgub, et keskmiste võrdlemisel tööstaaži osas esines üks erinevus normatiivse pühendumuse väites. Kõige väiksema tööstaažiga vastajad on teistest madalamalt hinnanud väidet, et ka tänapäeval on olla mõistlik lojaalne ühele ettevõttele.

Tabel 19. Organisatsioonilise pühendumuse keskmiste hinnangute võrdlus tööstaaži lõikes

| Komponent (väide) | | Kuni 5 aastat | | 6-10 aastat | | 11+ aastat | | p |
|--------------------------|--|---------------|----------|-------------|----------|------------|----------|-------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,68 | 0,53 | 2,69 | 0,37 | 2,83 | 0,47 | 0,47 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,86 | 0,50 | 2,64 | 0,41 | 2,80 | 0,64 | 0,21 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 3,19 | 0,78 | 3,06 | 0,80 | 3,22 | 0,73 | 0,81 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,70 | 1,00 | 3,00 | 0,97 | 2,94 | 0,87 | 0,40 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline R | 2,61 | 1,05 | 2,50 | 1,15 | 2,22 | 0,94 | 0,40 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda | 2,56 | 0,82 | 2,72 | 0,83 | 2,78 | 0,88 | 0,58 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,20 | 0,88 | 2,00 | 0,69 | 2,28 | 0,90 | 0,58 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 2,35 | 0,85 | 2,56 | 0,92 | 2,61 | 0,98 | 0,50 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 2,24 | 0,82 | 2,00 | 0,97 | 2,33 | 0,84 | 0,36 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,59 | 0,77 | 3,17 | 0,79 | 2,83 | 0,71 | 0,03* |

Märkus: *- statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse keskmiste vahel olulisi statistilisi erinevusi ei ilmnud. Selle põhjal võib järeldada, et erineva tööstaažiga töötajad on organisatsioonile pühendunud nii emotsionaalselt kui alalhoidlikult samal tasemel.

Tabelist 20 selgub, et erineva tööstaažiga töötajate hinnangute vahel ajastressile ja ärevusstressi väidetele ei esine statistiliselt olulisi erinevusi, millest võib järeldada, et aja- ja ärevusstressi tajuvad erineva tööstaažiga töötajad sama palju.

Tabel 20. Tööstressi keskmiste hinnangute võrdlus tööstaaži lõikes

| Komponent (väide) | | Kuni 5 aastat | | 6-10 aastat | | 11+ aastat | | p |
|-------------------|--|---------------|----------|-------------|----------|------------|----------|------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Ajastress | | 2,00 | 0,61 | 2,27 | 0,71 | 2,03 | 0,43 | 0,38 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 2,78 | 0,97 | 3,28 | 0,67 | 2,61 | 0,92 | 0,08 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 2,65 | 0,91 | 2,78 | 0,88 | 3,11 | 0,76 | 0,19 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 2,31 | 0,87 | 2,44 | 0,98 | 2,11 | 0,83 | 0,55 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 2,07 | 0,93 | 2,33 | 1,14 | 2,17 | 0,86 | 0,71 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 1,91 | 0,73 | 2,11 | 1,08 | 1,67 | 0,69 | 0,40 |

Märkus: hindamiskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Tabelis 21 esitatud andmetest selgub, et töö kvaliteedi, tööoskuste ja ajagraafikus püsimise osas esinevad tööstaaži lõikes statistiliselt olulised erinevused. Pikema tööstaažiga töötajad on kõrgemalt hinnanud, võrreldes teistega, oma töö kvaliteeti, tööoskusi ja ajagraafikus püsimist. Need, kes on tööl olnud kuni 5 aastat on hinnanud töö kvaliteeti, tööoskusi ja ajagraafikus püsimist kõige madalamalt. 6-10-ne aastase tööstaažiga töötajad on hinnanud oma töö kvaliteeti, tööoskusi ja ajagraafikus püsimist võrreldes teistega keskmiseks.

Tabel 21. Töö tulemuslikkuse keskmiste hinnangute võrdlus tööstaaži lõikes

| | Kuni 5 aastat | | 6-10 aastat | | 11 + aastat | | Olulisuse tõenäosus |
|--------------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|---------------------|
| | Keskmine | Standardhälve | Keskmine | Standardhälve | Keskmine | Standardhälve | |
| Töö kvaliteet | 3,04 | 0,73 | 3,28 | 0,90 | 3,61 | 0,70 | 0,03* |
| Töö oskused | 3,04 | 0,73 | 3,33 | 0,84 | 3,67 | 0,69 | 0,01* |
| Eesmärkide saavutamine | 3,20 | 0,68 | 3,39 | 0,78 | 3,67 | 0,77 | 0,09 |
| Ajagraafikus püsimine | 3,07 | 0,54 | 3,33 | 0,77 | 3,61 | 0,98 | 0,04* |
| Üldine töö tulemuslikkus | 3,13 | 0,62 | 3,28 | 0,90 | 3,67 | 0,84 | 0,07 |

Märkus: * statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamisskaala 1-5 (1 palju madalam kuni 5 palju kõrgem)

Allikas: autori koostatud.

Tulemuslikkuse eri aspektide analüüsil selgus, et tööalaste eesmärkide saavutamise ja üldise töö tulemuslikkuse osas statistiliselt olulisi erinevusi erineva tööstaažiga töötajate hinnangutes ei olnud.

Järgnevalt viis autor läbi korrelatsioonanalüüsi, mille käigus Spearmani korrelatsioonikordaja abil hinnati organisatsioonilise pühendumuse komponentide ja väidete ja tööstressi komponentide ja väidete seost töö tulemuslikkuse aspektidega.

Järgnevalt antakse ülevaade, kuidas on eri aspektid seotud vastajate hinnanguga oma töö tulemuslikkusele. Esmalt kirjeldatakse organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse seoseid Puidutööstuses. Nimetatud komponentide korrelatsioonid on esitatud käesoleva töö lisas 5. Puidutööstuses esineb pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel kaks statistiliselt olulist positiivset seost. Normatiivse pühendumuse pööratud väide „Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaetiline” R on korrelatsioonis kahe töö tulemuslikkuse aspektiga. Need töötajad, kes on pidanud ühest organisatsioonist teise liikumist ebaetiliseks on hinnanud oma töö kvaliteeti ja tööalaste eesmärkide saavutamist võrreldes teistega kõrgemaks. Võib ka väita, et need, kes oma töö kvaliteeti ja eesmärkide saavutamist on teistest kõrgemini hinnanud on püsivamad. Emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse ning teiste normatiivse pühendumuse väidete vahel statistiliselt olulisi seoseid ei ilmnunud.

Kaubandusettevõttes on organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse

korrelatsioonanalüüsist (vt lisa 6) ilmnenu kolm statistiliselt olulist seost. Selgus, et Kaubandusettevõttes on emotsionaalsele pühendumusele antud hinnang negatiivselt seotud tööoskustega. Seega saab järeldada, et need, kes on kõrgemalt hinnanud enda emotsionaalset pühendumust, on olnud kriitilisemad enda tööoskuste osas võrreldes teistega. Kuna korrelatsioon näitab kahepoolseid seoseid, siis võib öelda, et mida paremaks peetakse enda tööoskusi võrreldes teistega, seda madalamaid hinnanguid anti emotsionaalse pühendumise osas.

Kaubandusettevõttes ilmnis veel kaks seost normatiivse pühendumuse väidete ja tulemuslikkuse vahel. Need kes on kõrgemalt hinnanud lojaalsust ja moraalselt kohustust jääda ettevõttesse, on olnud kriitilisemad enda üldise töö tulemuslikkuse suhtes. Need, kes on arvanud, et inimesed vahetavad tihti töökohti, on hinnanud oma ajagraafikus püsivust kriitilisemalt. Alalhoidliku pühendumuse ja töö tulemuslikkuse osas seoseid Kaubandusettevõttes ei esinenud.

Järgnevalt annab töö autor ülevaate tööstressi ja töö tulemuslikkuse seosest Puidutööstuses. Puidutööstuse korrelatsioonanalüüsist (vt lisa 7) ilmnisid mõningad positiivsed seosed normatiivse pühendumuse väite puhul. Need töötajad, kellele läheb töö rohkem hinge kui peaks, on ka oma töö tulemuslikkuse erinevaid aspekte nagu töö kvaliteet, eesmärkide saavutamine, ajagraafikus püsivus ja üldine töö tulemuslikkus hinnanud teistega võrreldes kõrgemalt. Kuna korrelatsioon näitab kahepoolseid seoseid, siis võib öelda, et mida paremaks peetakse enda töö tulemuslikkust võrreldes teistega, seda rohkem ollakse hingega töö juures. Ajastressi ja töö tulemuslikkuse seost Puidutööstuse puhul ei ilmnenu.

Kaubandusettevõtte tööstressi ja töö tulemuslikkuse seosed on näha lisas 8. Analüüsides antud tulemusi võib väita, et tööstressi komponentide (aja- ja ärevusstress) ja töö tulemuslikkuse vahel Kaubandusettevõttes statistiliselt olulisi seoseid esile ei tulnud. Lisaks eelpool kirjeldatud korrelatsioonidele on töö lisades 9, 10 ja 11 ära toodud ka organisatsioonilise pühendumuse omavaheliste komponentide, tööstressi omavaheliste komponentide ja töö tulemuslikkuse erinevate aspektide omavahelised korrelatsioonid.

Käesoleva magistr töö lisas 9 on esitatud organisatsioonilise pühendumuse

komponentide omavahelised korrelatsioonid. Analüüsid organisatsioonilise pühendumuse komponentide seoseid võib väita, et emotsionaalne pühendumus on positiivses korrelatsioonis alalhoidliku pühendumusega. Samuti esineb emotsionaalse pühendumuse puhul mõningasi positiivseid seoseid normatiivse pühendumuse väidetega.

Korrelatsioonid ajastressi ja ärevusstressi väidete vahel on toodud lisa 10. Korrelatsioonanalüüsist selgub, et ajastressi ja ärevusstressi väidete vahel esineb erinevaid statistiliselt olulisi positiivseid seoseid. Need töötajad, kes tajuvad ajastressi tajuvad enamjaolt ka ärevusstressi.

Korrelatsioonid tulemuslikkuse eri aspektide vahel on toodud lisa 11. Korrelatsioonanalüüsist selgub, et töö tulemuslikkuse erinevate aspektide vahel esineb statistiliselt olulisi positiivseid seoseid. Need töötajad, kes on hinnanud enda töö tulemuslikkust teistega võrreldes kõrgemaks, teevad seda kõigis tulemuslikkuse aspektides.

2.3. Järeldused tööstressi, organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse uuringust

Läbiviidud ankeetküsitlusest selgunud tulemuste analüüsimise põhjal saab käesoleva töö autor teha järeldusi organisatsioonilise pühendumuse, tööstressi ja töö tulemuslikkuse uuringu kohta ja tuua välja nimetatud komponentide olulisemad seosed.

Pühendumuse taseme hindamisel näitasid organisatsioonilise pühendumuse uuringu tulemused, et Puidutööstuses on töötajad organisatsiooni pühendunud nii emotsionaalselt kui alalhoidlikult võrdväärselt. Ka normatiivse pühendumuse väidetele antud hinnangud on samas suurusjärgus. See näitab, et sealsetel töötajatel on nii soov, vajadus kui kohustus jääda oma organisatsiooni liikmeks. Puidutööstus asub eemal suurematest asustustest, ning seal on oluline omada kindlat ja stabiilset töökohta. Seetõttu tunnevad töötajad rohkem sidusust organisatsiooniga ning vajadust jääda organisatsiooni ja neile lähevad korda ka ettevõtte probleemid. Tulemusi vaadeldes selgub, et Puidutööstuses on pühendumuse osas arenguruumi, mille poole püüelda, kuna hinnangud on mõnevõrra üle keskmise neljapallisel skaalal. Eriti huvitatud on

organisatsioon ilmselt emotsionaalse pühendumuse suurenemisest kuna oli ka neid, kelle hinnang oli sellele aspektile küllalt madal (miinimum 1,38). Teoria osast lähtuvalt on organisatsioonide jaoks oluliseimaks emotsionaalne pühendumus ehk töötajad, kes tunnevad emotsionaalset sidet ja ühtekuuluvustunnet oma organisatsiooniga ning identifitseerivad ennast osana organisatsioonist (vt ptk. 1.2.).

Kaubandusettevõttes pühendumuse taseme hindamisel selgus, et sealsed töötajad on organisatsioonile enam pühendunud alalhoidlikult, võrreldes teiste pühendumuse komponentidega. Alalhoidliku pühendumuse kõrgem tase Kaubandusettevõtte töötajate hulgas näitab nende vajadust jääda nimetatud ettevõtte liikmeks. Kuna ettevõtte asub väikelinnas, siis töötajad teadvustavad alternatiivide nappust ja muude valikuvõimaluste puudumist. Alalhoidlikku pühendumust tundev töötaja jääb küll organisatsiooni püsima, aga ei tee ehk niivõrd palju pingutusi organisatsiooni edukuse nimel ja see võib mõjutada kogu ettevõtte tulemuslikkust.

Madala emotsionaalse pühendumuse tunnetamine näitab, et töötajatele ei lähe korda ettevõtte probleemid ja nad ei tunne end ettevõtte “pere liikmena”. Kaubandusettevõttes oodatakse töökaaslastelt rohkem mõistmist, viisakust, toetust ja head sõna. Selle põhjal võib öelda, et töötajate omavaheline isiklikum suhtlemine on vähene ning ei teki ühtekuuluvustunnet, mis oleks aluseks emotsionaalse pühendumuse tekkele. Ka Kaubandusettevõttes on arenguruumi, mille poole püüelda, kuna emotsionaalse pühendumuse keskmine hinnang neljapallisel skaalal on 2,7 ja miinimum 1,75. Samuti võiks siin ettevõtte olla huvitatud emotsionaalse pühendumuse suurenemisest.

Kõige madalam hinnang 1,96 anti Kaubandusettevõtte puhul normatiivsele pühendumuse väitele “Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda”. Seda kinnitavad ka ankeetküsitluses vaba välja küsimusele “nimetada peamine põhjus, mis võiks sundida Teid sellest organisatsioonist lahkuma” antud vastused. Selgus, et peamiseks põhjuseks oleks parem pakkumine mujalt nii töö sisu kui ka palga osas. Seega ei peeta seal vaeleks organisatsioonist lahkumist, kui saaks parema tööpakkumise mujalt.

Kokkuvõtteks on pühendumisele antud hinnangud veidi üle keskmise, kuid autori arvates võiks sellegipoolest olla eriti emotsionaalse pühendumuse tase mõlemas

ettevõttes kõrgem.

Tööstressi taseme hindamisel näitasid tööstressi uuringu tulemused, et Puidutööstuse töötajad tajuvad nii ärevusstressi kui ajastressi. Puidutööstuses tekitavad probleeme öine ning ka rutiinne töö ja liigne kiirus. Ka siin on ettevõttel mõtlemisainet, nagu tabelist 4 selgub, et vastajad tajuvad üle keskmise kõrget stressi. Ajastressi maksimumväärtus 4 pallisel skaalal on 3,75 ja ärevusstressi väidete puhul 4, mis näitab, et vähemalt mõne vastaja stressitase on siiski üpris kõrge.

Samuti on ka Kaubandusettevõttel mõtlemisainet, kuna vastajad tajuvad ka siin üle keskmise kõrget stressi. Ajastressi maksimumväärtus 4 pallisel skaalal on 3,13 ja ärevusstressi väidete puhul 4,00, mis näitab, et ärevusstressi tase on vähemalt mõne vastaja jaoks maksimaalne. Mõnevõrra üllatav on asjaolu, et küsimusele “nimetada peamine põhjus, mis võiks sundida Teid sellest organisatsioonist lahkuma” nimetati just enam tööajaga seotud probleeme, mille põhjal võiks järeldada, et tuntakse rohkem ajastressi. Toodi välja kaupluste liiga pikki lahtiolekuaegu ja sellest tulenevalt ka pikki tööpäevi. Samuti töötamist nädalalõppudel ning pühade ajal. Ka aja puudumine ja töö kellaegade mitteklappimine pereeluga seoses oli probleemiks.

Sooviti ka teada, kas kahe ettevõtte, Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte organisatsioonilise pühendumuse kolme komponendi ning aja- ja ärevusstressi tasemed on statistiliselt oluliselt erinevad. Selgus, et nii pühendumuse tasemed kui ka stressi tasemed on mõlema ettevõtte lõikes üldiselt sarnased, mis oli autori jaoks samuti mõnevõrra üllatav, sest tegu on kahe täiesti erineva tegevusvaldkonna ettevõtetega. Siin võib mängida rolli see, et mõlemad ettevõtted asuvad suurtest keskustest eemal, ning töötajatel on sarnased probleemid: vähesed valikuvõimalused ja muude alternatiivide nappus. Ka küsimusele, “mis sunniks Teid sellest organisatsioonist lahkuma”, vastati mitmel puhul sarnaselt: kõige enam töötasu, seejärel tervislik seisund, kolleegide suhtumine kaastöötajatesse, perekonnaga seotud probleemid, elukoha muutus. See näitab, et väikekohtades on inimestel ühesugused probleemid, olenemata ettevõtetest. Selgus siiski üks erinev seisukoht normatiivse pühendumuse väite ja teine stressi hinnangus. Kaubandusettevõtte töötajad oleks mujalt parema tööpakkumise saades nõus ettevõtetest lahkuma. Järelikult nemad ei taju kohusetunnet jätkata töösuhet ettevõttega. Puidutööstuse töötajatel on ärritumuse tase oma töö pärast kõrgem. Nende töötajate

eneste hinnangute järgi (ankeetküsimustiku vabavälja vastused) võivad suurema ärritumuse põhjusteks olla liiga kiire töö tempo, suur maht, müra, öine töö, rutiinne töö ja pidevad töögraafiku muudatused.

Tulemuslikkuse taseme hindamisel näitasid uuringu tulemused, et mõlema ettevõtte töötajate antud hinnangud on küllalt sarnased. Esineb üks statistiliselt oluline erinevus tööoskuste osas. Selgub, et Kaubandusettevõtte töötajad hindavad oma tööoskusi teistega võrreldes kõrgemaks kui Puidutööstuse töötajad. See võib olla põhjustatud ettevõtte eripärast. Töö puidutööstuses eeldab tehnilisi oskusi ja teadmisi, mille omandamine nõuab rohkem aega. Küsitlusest selgub, et paljud töötajad on olnud tööl lühikest aega ning ei ole vajalikke tööoskusi kõrgel tasemel omandanud. Teiste tulemuslikkuse aspektide osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Lisaks ettevõtete võrdlusele sooviti teada, kui võrd sõltuvad organisatsiooniline pühendumine, stressi tajumine ja tulemuslikkus vastajate taustatunnuste lõikes.

Organisatsioonile pühendumuse osas esines mõningaid erisusi vastajate taustatunnuste lõikes. Keskmiste hinnangute alusel sootunnuste lõikes selgus, et naised on alalhoidlikumalt pühendunud kui mehed. Sellele tõdemusele on jõutud ka varasemates uuringutes (vt ptk. 2.1.). Naised tunnevad rohkem hirmu organisatsioonist lahkumisega kaasneva ebakindluse ning sissetulekute languse osas. Mehed on rohkem riskialtimad, nad ei karda tagajärgi, mis võivad kaasneda kui nad töölt lahkuvad ja usuvad, et on teisi alternatiive. Samuti leidis erinevus kahe normatiivse pühendumuse väite osas, naised arvavad, et liiga tihti vahetatakse töökohti, aga samas on ise parema tööpakkumise nimel nõus ettevõttest lahkuma. Siit võib järeldada, et naised hindavad stabiilsust, kuid neile on ka oluline enda arendamine, karjäärivõimalused ning paremad töötingimused ja palk.

Vanuserühmade lõikes organisatsioonilisele pühendumusele antud hinnangutest ilmnis statistiliselt oluline erinevus normatiivse pühendumuse väite osas. Varasemates uuringutes on samuti leitud vanuse ja pühendumuse vahel seoseid (vt ptk. 1.2.) 51+ vanuserühm usub ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse. Eelneva põhjal võib järeldada, et vanemaelised hindavad lojaalsust rohkem oma ettevõtte suhtes oluliseks ja sagedast ettevõtete vahel liikumist ebaetiliseks. Vanemaelised

võivad tunda ka seda, et peavad jääma, kuna vanuse tõustes on üha raskem uut töökohta leida. Samuti on aastate jooksul kasutatud vaid teatud hulka teadmisi, mida mujal ei saa kasutada ja ka ümberõppeks ei ole soovi ega aega. Nooremaelised ei pea lojaalsust väga oluliseks ja vahetavad sagedamini töökohti, otsides nii paremaid võimalusi. Seda väljendavad ka tööstaaži näitajad, sest enamus vastanutest on olnud tööl kuni 5 aastat. Emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud, millest võib järeldada, et kõik vanuserühmad on emotsionaalselt ja alalhoidlikult pühendunud samal tasemel.

Haridustaseme ja tööstaaži lõikes uuringu tulemuste analüüsimisel selgus, et olulisi statistilisi erinevusi organisatsioonilise pühendumusega seoses ei ilmnenud. Erandiks on 6-10 aastat tööl olnud töötajad, kes arvavad, et ka tänapäeval on olla mõistlik lojaalne ühele organisatsioonile. Pikem tööstaaž soodustab pühendumuse tõusu ja lojaalsuse kasvu, millega seoses tugevneb ka side organisatsiooniga.

Tööstressi mõlema komponendi tajumise osas taustatunnuste lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud, välja-arvatud vanuserühmas 41-50, kellele läheb oma töö rohkem hinge ja kes on oma töö pärast rohkem ärritunud. Vanemaelised on suurema kohusetundega. Siin võib olla ka põhjuseks töö kaotuse kartus, lisaks ka intensiivne töö ja kiire töötempo, eriti Puidutööstuse puhul. Kuna taustatunnuste järgi tajutakse stressi enam-vähem samal määral võib arvata, et ettevõtetes kerkivad esile sarnased probleemid, mis põhjustavad stressi.

Töö tulemuslikkuse osas esines mõningaid erisusi vastajate taustatunnuste osas. Haridustasemete lõikes töö tulemuslikkuse aspektidele antud hinnangutest ilmselgus statistiliselt oluline erinevus eesmärkide saavutamise osas. Kõrgema kui keskharidusega töötajad on hinnanud oma tööalaste eesmärkide saavutamist võrreldes teistega kõrgemalt. Neile järgnevad oma hinnangutelt keskharidusega töötajad ning põhiharidusega töötajad on oma tööalaste eesmärkide saavutamist võrreldes teistega hinnanud kõige madalamalt. See võib olla tingitud sellest, et haridusel on tähtis roll ja haritud inimese enesehinnang on kõrgem. Teiste tulemuslikkuse aspektide vahel erinevate haridustasemetega töötajate hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud, mistõttu võib järeldada, et oma töö kvaliteeti, tööoskusi, ajagraafikus püsimist ja üldist tulemuslikkust on hinnatud võrreldes teistega samal tasemel.

Statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes töö tulemuslikkuse eri aspektidele ilmnis ka tööstaaži puhul. Mida kauem (11 ja rohkem aastat) on töötaja ettevõttes tööl olnud, seda kõrgemalt ta hindab, võrreldes teistega, oma töö kvaliteeti, tööoskusi ja ajagraafikus püsimist. Need, kes on vähem staažikamad (tööl olnud kuni 5 aastat) on olnud oma hinnangutes töö kvaliteedi, tööoskuste ja ajagraafikus püsimise suhtes kriitilisemad. 6-10-ne aastase tööstaažiga töötajad on hinnanud oma töö kvaliteeti, tööoskusi ja ajagraafikus püsimist võrreldes teistega keskmiseks. Töö autori arvates on selline tulemus ootuspärane, kuna pikema tööstaažiga töötajad on üldises plaanis vilunumad ja oskuslikumad. Tööalaste eesmärkide saavutamise ja üldise töö tulemuslikkuse osas statistiliselt olulisi erinevusi erineva tööstaažiga töötajate hinnangutes ei ilmnenu, seega neid aspekte on hinnatud erinevate tööstaažiga töötajate hulgas võrdväärselt.

Sootunnuste alusel hinnangutes töö tulemuslikkuse erinevatele aspektidele meeste ja naiste osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu, mistõttu võib järeldada, et oma töö tulemuslikkust on mehed ja naised hinnanud samaväärselt. Erinevate vanuserühmade lõikes ei ilmnenu samuti statistiliselt olulisi erinevusi tulemuslikkuse erinevatele aspektidele antud hinnangute puhul. Seega on erinevad vanuserühmad hinnanud oma tulemuslikkust samaväärselt. Alljärgnevas tabelis 22 on välja toodud analüüsi olulisemad tulemused ja nende järeldused ettevõtete ning taustatunnuste lõikes.

Tabel 22. Järeldused uuringust

| Tulemused | Järeldused |
|--|--|
| <p><u>Ettevõtted</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • suhteliselt madal emotsionaalse pühendumuse tase (vt tabel 8) • keskmisest kõrgem stressitase (vt tabel 9) • kaubandusettevõtte töötajad oleks mujalt parema tööpakumise saades nõus ettevõttest lahkuma (vt tabel 8) • puidutööstuse töötajatel on ärritumuse tase oma töö pärast kõrgem (vt tabel 9) | <ul style="list-style-type: none"> • madala emotsionaalse pühendumuse tunnetamine näitab, et töötajatele ei lähe korda ettevõtte probleemid ja nad ei tunne end ettevõtte “pere liikmena”, tasub mõelda emotsionaalset pühendumuse tõstmisele • pingelised ja pikad tööpäevad, suur intensiivsus, tasub mõelda stressi ennetamisele ja vähendamisele • kaubandusettevõttes madal kohusetunde tajumine • töö eripära, pingeline, palju müra |
| <p><u>Sugu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • naised on alalhoidlikumalt pühendunud kui mehed (vt tabel 11) • naised arvavad, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti (vt tabel 11) • naised on parema pakumise nimel nõus töökohta vahetama (vt tabel 11) | <ul style="list-style-type: none"> • naised tunnevad rohkem hirmu organisatsioonist lahkumisega kaasneva ebakindluse ning sissetulekute languse osas • naised hindavad stabiilsust, kuid neile on ka oluline enda arendamine ja karjääri võimalused ning paremad töötingimused ja palk |
| <p><u>Vanus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 51+ usuvad ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse (vt lisa 4) • 41-50 võtavad tööd rohkem hinge • 41-50 on sageli töö pärast ärritunud (vt tabel 14) | <ul style="list-style-type: none"> • vanemaealised hindavad lojaalsust rohkem; või tunnevad vajadust jääda vanuse tõustes, aastate jooksul kasutatud vaid teatud hulka teadmisi, mida mujal ei saa kasutada ja ümberõpet ka enam ei soovita. • suurema kohusetundega; töö kaotuse kartus; • intensiivne töö ja kiire töötempo, eriti Puidutööstuse puhul; pikad tööpäevad, mis on väsitavad |
| <p><u>Haridustase</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • kõrgema kui keskharidusega töötajad hindavad oma eesmärkide saavutamist kõrgemaks (vt tabel 18) | <ul style="list-style-type: none"> • haridusel on tähtis roll ja haritud inimese enesehinnang on kõrgem; |
| <p><u>Tööstaaž</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pikema tööstaažiga arvavad, et on mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne (vt tabel 19) • 11+ aastat tööl olnud hindavad oma töö kvaliteeti, tööoskuseid, ajagraafikus püsimist kõrgemalt (vt tabel 21) | <ul style="list-style-type: none"> • pikem tööstaaž soodustab pühendumuse tõusu ja lojaalsuse kasvu, millega seoses tugevneb ka side organisatsiooniga. • tulemus ootuspärane, kuna pikema tööstaažiga töötajad on üldises plaanis vilunud ja oskuslikumad. |

Allikas: autori koostatud.

Käesolevas töös viidi läbi ka korrelatsioonanalüüs, mille eesmärgiks oli välja selgitada tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seos töö tulemuslikkusega Puidutööstuses ja Kaubandusettevõttes. Olulisemad seosed on välja toodud tabelis 23.

Tabel 23. Tööstressi, pühendumuse ja tulemuslikkuse seosed kahes ettevõttes

| Tulemused | Järeldused |
|--|---|
| <p><u>Puidutööstus</u> Tööstress ja tulemuslikkus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks on mõõdukas positiivses seoses <ol style="list-style-type: none"> a) töö kvaliteediga b) eesmärkide saavutamise c) ajagraafikus püsimisega d) üldise töö tulemuslikkusega (vt. lisa 6) <p>Pühendumus ja tulemuslikkus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arvamus, et ühest organisatsioonist teise liikumine on ebaetiline on positiivses seoses <ol style="list-style-type: none"> a) töö kvaliteediga b) eesmärkide saavutamise | <ul style="list-style-type: none"> • kes on hingeaga töö juures, muretsevad rohkem töö pärast et see tehtud saab ning nende tulemuslikkus ka paraneb. Stressi võetakse kui väljakutset, edasiviivat jõudu. Stressi tõustes tõuseb ka töö tulemuslikkus. • need, kes peavad õigeks pikka aega töötamist ühes ettevõttes, on hinnanud oma töö kvaliteeti ja tööalaste eesmärkide saavutamist kõrgemalt, siit järeldub, et nende lojaalsus ja pühendumus kasvavad organisatsiooni suhtes, nende motivatsioon on suurem ja tööalased saavutused kõrgemad |
| <p><u>Kaubandusettevõte</u> Pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel nõrgad negatiivsed seosed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • emotsionaalne pühendumus ja tööoskused (vt lisa 5) • arvamus, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti ja ajagraafikus püsimine (vt lisa5) • lojaalsuse olulisus ja moraalne kohustus jääda ja üldine töö tulemuslikkus (vt lisa 5) | <ul style="list-style-type: none"> • need, kes on kõrgemalt hinnanud enda emotsionaalset pühendumust, on olnud kriitilisemad enda tööoskuste osas võrreldes teistega. Siit järeldub, et emotsionaalne pühendumus on tähtis, see näitab inimese tahet ja valmisolekut panustada ja näeb endas arenguruumi • need kes eelistavad ühes ettevõttes püsimist on kriitilisemad enda ajagraafikus püsimisega, see näitab, et lojaalsuse ja kohusetunde mõistmine on olulised edasiarenguks • need, kes on kõrgemalt hinnanud lojaalsust ja kohustust, on olnud kriitilisemad oma üldise töö tulemuslikkuse osas, see näitab et pühendumus on vajalik, töötajatel on tahtmine paremaid tulemusi saavutada ja selle nimel pingutada |

Allikas: autori koostatud.

Tööstressi ja tulemuslikkuse korrelatsioonis ilmnisid mõned üksikud seosed Puidutööstuses. Ärevusstressi väide “Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks” on mõõdukas positiivses seoses selliste tulemuslikkuse aspektidega nagu töö kvaliteet, eesmärkide saavutamine, ajagraafikus püsimine, üldine töö tulemuslikkus. Selline tulemus toetab teooriat, milles väidetakse, et stressil on positiivne seos töö tulemuslikkusega (vt ptk. 1.1) Stressi võetakse kui väljakutset, edasiviivat jõudu. Stressi tõustes tõuseb ka töö tulemuslikkus.

Kaubandusettevõttes tööstressi ja tulemuslikkuse vahel statistiliselt olulisi seoseid ei

ilmnenud. Antud tulemus toetab teooriat, milles väidetakse, et tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel seoseid ei esine (vt ptk. 1.1) Töötajad on eeskätt huvitatud töö tulemuslikkusest, kuna neile makstakse tehtud töö eest ja nende tulemuslikkus ei sõltu stressi olemasolust kui ka selle puudumisest.

Sellest võib järeldada, et tööstressil ei ole otsest tugevat seost töö tulemuslikkusega. Töökohapõhiseid fakte tööstressi ja tulemuslikkuse kohta nõrkadeks, ebaühtlasteks ja tagasihoidlikeks on nimetanud ka Wu (2011), Jex (1998) ning Jex *et al.* (2003).

Puidutööstuses ilmnemiseid paar üksikut positiivset seost pühendumuse ja tulemuslikkuse aspektide vahel. Need, kelle arvates on ühest organisatsioonist teise liikumine ebaeetiline on hinnanud oma töö kvaliteeti ja tööalaste eesmärkide saavutamist kõrgemalt.

Kaubandusettevõttes aga ilmnemiseid pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel mõned üksikud negatiivsed seosed. Negatiivseid seoseid jaekaubanduses pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel on ka varasemates uuringutes leitud (Leong *et al.* 1994). Emotsionaalne pühendumus on negatiivselt seotud tööoskustega. Need, kes on kõrgemalt hinnanud enda emotsionaalset pühendumust, on olnud kriitilisemad enda tööoskuste osas võrreldes teistega. Siit järeldub, et emotsionaalne pühendumus on tähtis, see näitab inimese tahet ja valmisolekut panustada ja näeb endas arenguruumi. Need vastajad, kes eelistavad ühes ettevõttes püsimist on kriitilisemad enda ajagraafikus püsimisega. Vastajad, kes on kõrgemalt hinnanud lojaalsust ja kohustust, on olnud kriitilisemad enda üldise töö tulemuslikkuse osas.

Organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse vahel mõlemas ettevõttes esinesid mõned üksikud seosed, millest võib järeldada, et pühendumus ei ole selgelt seotud töö tulemuslikkusega. Sarnastele tulemusele on jõudnud ka Steers (1977) ja Wiener, Vardi (1980).

Korrelatsioonanalüüs teostati ka organisatsioonilise pühendumuse komponentide, tööstressi komponentide ja tulemuslikkuse eri aspektide vahel. Organisatsioonilise pühendumuse komponentide ja väidete vahel ilmnemiseid erinevaid positiivseid korrelatsioone.

Tööstressi komponentide, ajastressi ja ärevusstressi väidete vahel esines mitmesuguseid positiivseid korrelatsioone. Üldiselt võib järeldada, et mida rohkem vastaja tajub ajastressi, seda rohkem tajub ta ka ärevusstressi ja vastupidi. Vaid väitel “Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd” ei esinenud ühtegi seost ajastressi ega ka ärevusstressi teiste väidetega.

Tulemuslikkuse eri aspektid on omavahel positiivses korrelatsioonis. Need, kes on ennast ühes aspektis teistest tulemuslikumaks hinnanud, on ka teistes aspektides ennast tulemuslikumaks hinnanud.

Käesoleva peatüki põhjal võib teha järgmised järeldused:

- emotsionaalse pühendumuse tase võiks mõlemas uuritud ettevõttes olla suurem;
- mõlemas ettevõttes tajutakse üle keskmise kõrgemat tööstressi;
- uuritud ettevõtetes on tulemuslikkust hinnatud üsna madalalt;
- tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel tugevaid seoseid ei leidunud;
- organisatsiooniline pühendumus ja töö tulemuslikkus ei ole selgelt seotud, kuna nende vahel esinevad vaid mõned üksikud seosed.

KOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö käsitleb tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seost töö tulemuslikkusega. Teoreetilises osas arutleti selle üle, et stress kuulub paratamatult inimeste elu juurde ning üha enam inimesi kogeb seda mingil hetkel ka oma tööelus. Stress võib olla nii positiivsete kui negatiivsete mõjudega. Positiivne stress on lühiajaline, ning annab impulsi tegutsemiseks. Negatiivne stress kestab pikka aega ja pärsib inimese töövõimet ja tegutsemistahet. Tööstress on aastate jooksul omandanud laia kõlapinna ja sellele on antud erinevaid definitsioone. Tööstress ilmneb siis, kui töötaja tunneb ennast mõnede töökeskkonna tegurite poolt ohustatuna ega ole võimeline nendega vaimselt ja füüsiliselt toime tulema. Stressi põhjustavad tegurid on erinevad ja neid esineb hulgaliselt. Tööstress võib avalduda töötajatel erinevate sümptomitena: psühholoogiliste, kognitiivsete, käitumuslike ja füüsiliste. Need omakorda põhjustavad probleeme organisatsioonidele, näiteks töölt puudumiste, kõrge personalivoolavuse, tootlikkuse langemise jne. näol.

Tööstressi kontekstis käsitleti selle seost töö tulemuslikkusega. Nimetatud seose kohta on avaldatud eri arvamusi ning üksmeelt ei ole saavutatud. Algselt oli esitatud tööstressi ja tulemuslikkuse seose kohta kolm teooriat: negatiivne lineaarne, positiivne lineaarne ja kõverjooneline/U-kujuline. Kuid on ilmnenu ka neljas teooria, mis eitab seoseid tööstressi ja tulemuslikkuse vahel.

Organisatsioonilise pühendumuse uurimisele on pööratud tähelepanu juba aastakümneid. Töös kirjeldatud erinevate organisatsioonilise pühendumuse definitsioonide põhjal väitis töö autor, et organisatsiooniline pühendumus on side töötaja ja organisatsiooni vahel, näidates töötaja kiindumuse taset oma organisatsiooni suhtes. Töötajate pühendumus on oluline kõikides organisatsioonides, kuna pühendunud, lojaalsed ja rahulolevad töötajad on iga organisatsiooni edukuse aluseks. Kõrgel tasemel pühendunud isikud on tugevalt seotud oma organisatsiooniga ja on selle

nimel valmis rohkem pingutama. Madala pühendumusega töötajad on ükskõiksed oma organisatsiooni suhtes ning on sageli valmis realiseerima oma pühendumust kusagil mujal.

Alapunktis 1.2. toodi välja, et organisatsioonilist pühendumust on käsitletud nii ühe- kui ka mitmemõõtmelise mudelina. Nendel mudelitel ilmneb kolm olulisemat ühist tunnust: kiindumus organisatsiooni, teadlikkus kuldudest, mis kaasneksid organisatsioonist lahkumisega ning kohusetunde tajumine organisatsiooni suhtes. Käesolevas magistritöös on aluseks võetud Meyer ja Allen'i (1991) organisatsioonilise pühendumuse kolmemõõtmeline mudel, mis avaldub kolme komponendina:

- Emotsionaalse, mis viitab töötaja kiindumusele ja samastumisele organisatsiooniga, mille liikmeks ta soovib jääda.
- Alalhoidliku, mis viitab töötaja teadlikkusele, milline on majanduslik ja sotsiaalne hind organisatsioonist lahkumisel.
- Normatiivse, mis peegeldab töötajate kohusetunde tajumist jätkata töösuhet organisatsiooniga.

Organisatsioonilist pühendumust vaadeldi ka seoses töö tulemuslikkusega. Organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse seose käsitlemisel lähevad uurijate arvamused lahku. On leitud nii positiivseid kui ka negatiivseid seoseid või ei nähta üldse olulist seost.

Käesoleva magistritöö empiirilise osa ülesandeks oli läbi viidud uuringu abil välja selgitada, milline seos on tööstressil ja organisatsioonilisel pühendumusel töö tulemuslikkusega. Selleks pani käesoleva töö autor kokku neljast osast koosneva ankeetküsimustiku. Küsimustiku esimene osa sisaldas väiteid organisatsioonilise pühendumuse, teine osa tööstressi ja kolmas osa töö tulemuslikkuse kohta. Neljas osa sisaldas sotsiaal-demograafilisi tunnuseid. Küsitlus viidi läbi kahes ettevõttes, millest üks oli Puidutööstus ja teine Kaubandusettevõte.

Küsitlustulemusi analüüsid selgus, et Puidutööstuses on töötajad organisatsiooni pühendunud nii emotsionaalselt kui alalhoidlikult võrdväärselt. Ka normatiivse pühendumuse väidetele antud hinnangud on samas suurusjärgus. See näitab, et sealsetel töötajatel on nii soov, vajadus kui kohustus jääda oma organisatsiooni liikmeks.

Kaubandusettevõttes pühendumuse taseme hindamisel selgus, et sealsed töötajad on organisatsioonile enam pühendunud alalhoidlikult, võrreldes teiste pühendumuse komponentidega. Seega ei peeta seal valeks organisatsioonist lahkumist, kui mujalt saaks parema tööpakkumise. Ettevõtetes on pühendumusele antud hinnangud küll veidi üle keskmise, kuid autori arvates võiks sellegipoolest olla eriti emotsionaalse pühendumuse tase mõlemas ettevõttes kõrgem.

Tööstressi taseme uuringust selgus, et nii Puidutööstuses kui Kaubandusettevõttes tajuvad töötajad üle keskmise kõrget stressi. Puidutööstuse puhul tekitavad probleeme ennekõike öine ja rutiinne töö, liigne kiirus, tootmise intensiivsus ja suur maht ning müra. Kaubandusettevõttes tekitasid enam probleeme ajaga seotud asjaolud. Toodi välja kaupluste liiga pikki lahtiolekuaegu ja sellest tulenevalt ka pikki tööpäevi. Samuti töötamist nädalalõppudel ning pühade ajal. Mõlemas ettevõttes nimetati tööstressi põhjustava tegurina ka töötajate omavahelisi suhteid. Seega jagub mõlemal ettevõttel mõtlemisainet, kuidas suhteliselt kõrget stressi vähendada.

Analüüsi käigus uuriti ka, kas Puidutööstuse ja Kaubandusettevõtte organisatsioonilise pühendumuse ja tööstressi tase on statistiliselt oluliselt erinevad. Selgus, et nii pühendumuse tasemed kui ka stressi tasemed on mõlema ettevõtte lõikes sarnased, mis oli autori jaoks samuti mõnevõrra üllatav, sest tegu on kahe täiesti erineva tegevusvaldkonna ettevõtetega. Kuid siin võib mängida rolli see, et mõlemad ettevõtted asuvad suurtest keskustest eemal, ning töötajatel on sarnased probleemid: vähesed valikuvõimalused ja muude alternatiivide nappus.

Uuringu tulemused tulemuslikkuse taseme hindamisel näitasid, et mõlema ettevõtte töötajate antud hinnangud oma tulemuslikkusele on küllalt sarnased. Selgus, et Kaubandusettevõtte töötajad hindavad oma tööoskusi teistega võrreldes kõrgemaks kui Puidutööstuse töötajad. Teiste tulemuslikkuse aspektide osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Peale ettevõtete võrdluse uuris käesoleva töö autor, kuivõrd sõltuvad on organisatsiooniline pühendumine, stressi tajumine ja tulemuslikkus vastajate taustatunnuste lõikes, ning uuringu käigus leiti mõningaid erisusi nimetatud komponentide suhtes. Organisatsioonilise pühendumuse osas keskmiste hinnangute

alusel selgus, et naised on alalhoidlikumalt pühendunud kui mehed. Vanemad vanuserühmad usuvad lojaalseks jäämise vajalikkusesse oma organisatsiooni suhtes. Samuti leidsid suurema tööstaažiga töötajad, et mõistlik on jääda lojaalseks oma töökohale. Haridustaseme lõikes uuringu tulemuste analüüsimisel selgus, et olulisi statistilisi erinevusi organisatsioonilise pühendumusega seoses ei ilmnenu.

Uuringust selgus ka, et tööstressi tajumise osas taustatunnuste lõikes olulisi erinevusi ei ilmnenu. Tööstressi tajutakse vastajate soo, vanuse, haridustaseme kui ka tööstaaži puhul samal tasemel. Erandiks on vanuserühm 41-50, kes võtavad oma tööd rohkem hinge kui peaks ja ollakse oma töö pärast sageli ärritunud.

Töö tulemuslikkuse hindamise osas aga esines mõningaid erisusi vastajate taustatunnuste lõikes. Tulemuslikkuse osas sootunnuste lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu. Mehed ja naised hindavad oma töö tulemuslikkust võrdväärselt. Võrdväärselt teistega hindavad oma tulemuslikkust ka erineva vanuserühmaga töötajad, sest ka nende hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu. Küll aga ilmnes statistiliselt oluline erinevus haridustaseme lõikes. Kõrgema kui keskharidusega töötajad on hinnanud oma tööeesmärkide saavutamist teistest vanuserühmadest kõrgemaks. Samuti ilmneseid statistiliselt olulised erinevused töötajate tööstaaži osas. Pikema staažiga töötajad on hinnanud oma töö kvaliteeti, tööoskusi ning ajagraafikus püsivust väiksema staažiga töötajatest kõrgemalt. Autori arvates on see ootuspärane, kuna pikema staažiga töötajad on üldjuhul vilunud ja kogenumad.

Käesoleva töö autor soovis välja selgitada, milline seos on tööstressil ja organisatsioonilisel pühendumusel töö tulemuslikkusega nii Puidutööstuses kui Kaubandusettevõttes.

Tööstressi ja töö tulemuslikkuse korrelatsioonis Puidutööstuses ilmneseid mõned mõõdukalt positiivsed seosed. Ärevusstressi väide "Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks" on seoses selliste tulemuslikkuse aspektidega nagu töö kvaliteet, eesmärkide saavutamine, ajagraafikus püsivus, üldine töö tulemuslikkus. Kaubandusettevõttes tööstressi ja töö tulemuslikkuse vahel statistiliselt olulisi seoseid ei ilmnenu.

Organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse vahel esinesid mõlemas ettevõttes mõned üksikud seosed. Puidutööstuses ilmnesid paar üksikut positiivset seost pühendumuse ja tulemuslikkuse aspektide vahel. Need, kelle arvates on ühest organisatsioonist teise liikumine ebaeetiline on hinnanud oma töö kvaliteeti ja tööalaste eesmärkide saavutamist kõrgemalt.

Kaubandusettevõttes aga ilmnesid pühendumuse ja tulemuslikkuse vahel mõned üksikud negatiivsed seosed. Emotsionaalne pühendumus on negatiivselt seotud tööoskustega. Need, kes on kõrgemalt hinnanud enda emotsionaalset pühendumust, on olnud kriitilisemad enda tööoskuste osas võrreldes teistega. Need vastajad, kes eelistavad ühes ettevõttes püsimist on kriitilisemad enda ajagraafikus püsimisega. Vastajad, kes on kõrgemalt hinnanud lojaalsust ja kohustust, on olnud kriitilisemad enda üldise töö tulemuslikkuse osas.

Nagu uuringust selgub ei ole vaadeldud ettevõtetes tööstressil otsest tugevat seost töö tulemuslikkusega. Organisatsioonilise pühendumuse ja töö tulemuslikkuse vahel mõlemas ettevõttes esinesid mõned üksikud seosed, millest võib järeldada, et pühendumus ei ole selgelt seotud töö tulemuslikkusega.

Saadud tulemused on üldise teooriaga vastavuses. Käesoleva uuringu tulemused on autori hinnangul väärtuslikud, kuna annavad pildi organisatsioonilise pühendumuse, tööstressi ja töö tulemuslikkuse olukorrast ettevõtetes. Arvestades uuringu tulemusi, on võimalik anda ettevõtetele soovitusi ning teha ettepanekuid organisatsioonilise pühendumuse, eriti emotsionaalse pühendumuse, tõstmiseks ja üldise tööstressi vähendamiseks ning töö tulemuslikkuse tõstmiseks. Kuna probleem, mis puudutab tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse seost töö tulemuslikkusega, on olemas, tuleks seda põhjalikumalt uurida. Et uuringu tulemusi veelgi usaldusväärsemaks muuta peaks valimit kindlasti suurendama ja rohkem ettevõtteid uuringusse kaasama

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Ackfeldt, A-L., Malhotra, N.** Revisiting the role stress-commitment relationship. Can managerial interventions help? – *European Journal of Marketing*, 2013, Vol. 47, No. 3/4, pp. 353-374.
2. **Allen, N.J., Meyer, J.P.** The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. – *Journal of Occupational Psychology*, 1990, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18.
3. **Antonovsky, A.** Health, stress, and coping. San Francisco: Jossey-Bass, 1979. Viidatud Begley, T.M., Czajka, J.M. Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. – *Journal of Applied psychology*, 1993, Vol. 78, No. 4, pp. 552-556 vahendusel.
4. **Babatunde, A.** Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure. – *Economic Insights-Trends and Challenges*, 2013, Vol. II(LXV), No. 3, pp. 73-80.
5. **Baruch, Y.** The rise and fall of organizational commitment. – *Human Systems Management*, 1998, Vol. 17, No. 2, pp. 135-143.
6. **Bashaw, R.E., Grant, E.S.** Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationships with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. – *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 1994, Vol. 14, No. 2, pp. 1-16.
7. **Bashir, U., Ramay, M.J.** Impact of Stress on Employee Job Performance. A Study on Banking Sector of Pakistan. – *International Journal of Marketing Studies*, 2010, Vol. 2, No. 1, pp. 122-126.
8. **Becker, H. S.** Notes on the concept of commitment. – *American Journal of Sociology*, 1960, Vol. 66, No. 1, pp. 32-40.
9. **Beehr, T.A., Jex, S.M., Stacy, B.A., Murray, M.A.** Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. –

- Journal of Organizational Behavior, 2000, 21, pp. 391-405.
10. **Beehr, T.A., Newman, J.E.** Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. – *Personnel Psychology*, 1978, No. 31, pp. 665-699.
 11. **Begley, T.M., Czajka, J.M.** Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. – *Journal of Applied Psychology*, 1993, Vol. 78, No. 4, pp. 552-556.
 12. **Benkhoff, B.** Disentangling organizational commitment: the dangers of the OCQ for research and policy. – *Personnel Review*, 1997, Vol. 26, No. 1/2, pp. 114-131.
 13. **Berman, E.M., West, J.P.** Psychological Contracts in Local Government. A Preliminary Survey. – *Review of Public Personnel Administration*, 2003, Vol. 23, No. 4 December, pp. 267-285.
 14. **Bin Sayeed, O.** Organizational commitment and conflict: studies in healthy organizational processes. New Delhi: Sage, 2001, 337 p.
 15. **Bommer, W.H., Johnson, J.L., Rich, G.A., Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B.** On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: a meta-analysis. – *Personnel Psychology*, 1995, 48, pp. 587-605.
 16. **Bratton, J., Gold, J.** Human Resources Management: theory and practice. 2nd ed. London: Macmillan, 1999, 408 p.
 17. **Buchanan, B.** Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. – *Administrative Science Quarterly*, 1974, Vol. 19, No. 4, pp. 533-546.
 18. **Bucurean, M., Costin, M.-A.** Organizational Stress and Its Impact on Work Performance. – *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences*, 2011, Vol. 1, Issue special (July), pp. 333-337.
 19. **Caillier, J.G.** Factors Affecting Job Performance in Public Agencies. – *Public Performance & Management Review*, 2010, Vol. 34, No. 2, pp. 139-165.
 20. **Camilleri, E., van der Heijden, B. I.J.M.** Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. – *Public Performance & Management Review*, 2007, Vol. 31, No. 2, pp. 241-274.

21. **Campbell, D.J., Lee, C.** Self-Appraisal in Performance Evaluation: Development Versus Evaluation. – *Academy of Management Review*, 1988, Vol. 13, No. 2, pp. 302-314.
22. **Carr, J., Kelley, B., Keaton, R., Albrecht, C.** Getting to grips with stress in the workplace. – *Human Resource Management International Digest*, 2011, Vol. 19, No. 4, pp. 32-38.
23. **Cohen, A.** Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. – *Basic and Applied Social Psychology*, 1993, Vol. 14, No. 2, pp. 143-159.
24. **Davis, K., Newstrom, J.W.** Human behavior at work: organizational behavior. 8th ed. New-York: McGraw-Hill Book, 1989, 643 p.
25. **Dunham, R. B., Grube, J. A., Castaneda, M. B.** Organizational commitment: the utility of an integrative definition. – *Journal of Applied Psychology*, 1994, Vol. 79, No. 3, pp. 370-380.
26. European Commission. Guidance on work-related stress: spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, 100 p.
27. **Graham, H.T., Bennett, R.** Human Resources Management. 8th ed. London: Macdonald & Evans, 1995, 439 p.
28. **Hakala, D.** 16 Ways to Measure Employee Performance. – *HR World Newsletter*, 2008, February 19. [<http://www.hrworld.com/features/16-ways-measure-performance-021908/>]. 07.01.2014.
29. **Halkos, G., Bousinakis, D.** The effect of stress and satisfaction on productivity. – *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2010, Vol. 59, No. 5, pp. 415-431.
30. **Hallowell, E.** Stressijuhtimine: asjalikud lahendused igapäevastele probleemidele. Tallinn: Äripäev, 2010, 95 lk.
31. **Hrebiniak, L. C., Alutto, J. A.** Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. – *Administrative Science Quarterly*, 1972, Vol. 17, No. 4, pp. 555-573.

32. **Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Preston, C.** Occupational Stress, Type A Behavior, and Physical Well Being. – *Academy of Management Journal*, 1982, Vol. 25, No. 2, pp. 373-391.
33. **Hunter, L.W., Thatcher, S.M.B.** Feeling the heat: effects of stress, commitment, and job experience on job performance. – *Academy of Management Journal*, 2007, Vol. 50, No. 4, pp.953-968.
34. **Jamal, M.** Job stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries. – *International Journal of Stress Management*, 2007, Vol. 14, No.2, pp. 175-187.
35. **Jamal, M.** Job stress and Job Performance Controversy: An Empirical assessment. – *Organizational Behavior and Human Performance*, 1984 , 33, pp. 1-21. Viidatud Hunter, L.W., Thatcher, S.M.B. Feeling the heat: effects of stress, commitment, and job experience on job performance. – *Academy of Management Journal*, 2007, Vol. 50, No. 4, pp. 953-968 vahendusel.
36. **Jamal, M.** Job stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. – *International Journal of Business and Social Science*, 2011, Vol. 2, No.20 November, pp. 20-29.
37. **Jamal, M.** Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue collar workers. – *Human Relations*, 1985 , 38, pp. 409-424. Viidatud Hunter, L.W., Thatcher, S.M.B. Feeling the heat: effects of stress, commitment, and job experience on job performance.- *Academy of Management Journal*, 2007, Vol. 50, No. 4, pp.953-968 vahendusel.
38. **Jaramillo, F., Mulki, J.P., Marshall, G.W.** A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. – *Journal of Business Research*, 2005, 58, pp. 705-714.
39. **Jaros, S.** Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. – *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 2007, Vol. VI, No. 4, pp. 7-25.
40. **Jaworski, B.J., Stathakopoulos, V., Krishnan, H.S.** Control Combinations in Marketing: Conceptual Framework and Empirical Evidence. – *Journal of Marketing*, 1993, Vol. 57, No.1, pp. 57-69.

41. **Jex, S.M.** Stress and Job Performance: Theory, Research, and Implications for Managerial Practice. Thousand Oaks: SAGE, 1998, 129 p.
42. **Jex, S.M., Adams, G.A., Bachrach D.G., Sorenson, S.** The Impact of Situational Constraints, Role Stressors, and Commitment on Employee Altruism. – Journal of Occupational Health Psychology, 2003, Vol. 8, No. 3, pp. 171-180.
43. **Kaubandusettevõte.** Valimi järelepäring. 14.04.2014
44. **Kuvaas, B.** Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. – Scandinavian Journal of Management, 2003, Vol. 19, No. 2, pp. 193-212.
45. **LePine, J.A., Podsakoff, N.P., LePine, M.A.** A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. – Academy of Management Journal, 2005, Vol. 48, No. 5, pp. 764-755.
46. **Leung, M.Y., Chan, Y.S., Olomolaiye, P.** Impact of Stress on the Performance of Construction Project Managers. – Journal of Construction Engineering and Management, 2008, August, pp. 644-652.
47. **Mathieu, J.E., Zajac, D.M.** A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. – Psychological Bulletin, 1990, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194.
48. **Mayer, R.C., Schoorman, F.D.** Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. – Academy of Management Journal, 1992, Vol. 35, No. 3, pp. 671-684.
49. **Meyer, J.P., Allen, N.J.** A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment. – Human Resource Management Review, 1991, Volume 1, Number 1, pp. 61-89.
50. **Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A.** Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. – Journal of Applied Psychology, 1993, Vol. 78, No. 4, pp. 538-551.
51. **Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D., Jackson, D.N.** Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the

- Commitment That Counts. – *Journal of Applied Psychology*, 1989, Vol. 74, No. 1, pp. 152-156.
52. **Michael, O., Court, D., Petal, P.** Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. – *International Journal of Educational Management*, 2009, Vol. 23, No. 3, pp. 266-288.
53. **Miller, J.S., Cardy, R.L.** Self-monitoring and performance appraisal: rating outcomes in project teams. – *Journal of Organizational Behavior*, 2000, Vol. 21, pp. 609-626.
54. **Morrow, P.C., McElroy, J.C.** Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stages. – *Journal of Vocational Behavior*, 1987, No. 30, pp. 330-346.
55. **Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M.** Employee-organization linkages. San Diego, CA: Academic Press, 1982. Viidatud Begley, T.M., Czajka, J.M. Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. – *Journal of Applied Psychology*, 1993, Vol. 78, No. 4, pp. 552-556 vahendusel.
56. **Muse M.L., Harris, S.G., Feild, H.S.** Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? – *Human Performance*, 2003, Vol. 16, No. 4, pp. 349-364.
57. **O'Reilly III, C., Chatman, J.** Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, identification, and Internalization on Prosocial Behavior. – *Journal of Applied Psychology*, 1986, Vol. 71, No. 3, pp. 492-499.
58. **OSHA** [https://osha.europa.eu/et/topics/stress/index_html-old]. 06.12.2013.
59. **Parker, D.F., DeCotiis T.A.** Organizational Determinants of Job Stress. – *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, Vol. 32, No. 5, pp. 160-177.
60. **Peil, H.** Töötajate organisatsiooniline pühendumus Lääne maksu- ja tollikeskuses. TÜ ettevõtetemajanduse instituut, 2009, 119 lk. (magistritöö)
61. **Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V.** Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric technicians. – *Journal of Applied Psychology*, 1974, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.

62. **Puidutööstus.** Valimi järelpäring. 14.04.2014
63. **Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S.** Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. – *Journal of Applied Psychology*, 2001, Vol. 86, No. 5, pp. 825-836.
64. **Rousseau, D.M.** Psychological and Implied Contracts in Organizations. – *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1989, Vol. 2, No. 2, pp. 121-139.
65. **Seppo, J., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuuringute Keskus, 2010, 80 lk. [http://www.ti.ee/public/files/pdf_files/CENTAR_16pparuanne.pdf]. 02.03.2014.
66. **Shore, L.M, Martin, H.J.** Job satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. – *Human Relations*, Vol. 42, No. 7, 1989, pp. 625-638.
67. **Siu, O.L.** Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. – *International Journal of Psychology*, 2003, Vol. 38, No. 6, pp. 337-347.
68. **Smith, P.C.** Behavior, results, and organizational effectiveness: The problem of criteria. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Ed. Dunnette, M.D. Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 745–775. Viidatud Viswesvaran, C. Assessment of Individual Job Performance: A Review of the Past Century and a Look Ahead. – *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. Sage Publications, 2001, pp. 110-126. [<http://www.sagepub.com/northouseintro2e/study/chapter/handbook/handbook7.1.pdf>]. 02.03.2014.
69. **Spearma's** **Correlation.**
[<https://www.statstutor.as.uk/resources/uploaded/spearmans.pdf>]. 25.03.2014.
70. **Stylianos, K., George, K., Ourania, V., vasilios, K.** Employee performance appraisal in health clubs and sport organizations: a review. – *American Journal of Sports Science*, 2013, 1(4), pp. 44-57.
71. **Tuvi, S.** Töötajate organisatsiooniline pühendumus Tartu ja Viljandi Maavalitsuse näitel. TÜ ettevõtetemajanduse instituut, 2013, 118 lk. (magistritöö)
72. **Van Zyl, E.** The Measurement of Work Stress Within South African Companies: A Luxury Or Necessity? – *SA Journal of Industrial Psychology*,

- 2002, Vol. 28, No. 3, pp. 26-31.
73. **Wiener, Y.** Commitment in Organizations: A Normative View. – Academy of Management Review, 1982, Vol. 7, No. 3, pp. 418-428.
74. **Viswesvaran, C.** Assessment of Individual Job Performance: A Review of the Past Century and a Look Ahead. – Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology. Sage Publications, 2001, pp. 110-126. [<http://www.sagepub.com/northouseintro2e/study/chapter/handbook/handbook7.1.pdf>]. 02.03.2014.
75. **Vroom, V. H.** Work and motivation. New York: Wiley, 1964. Viidatud Muse M.L., Harris, S.G., Feild, H.S. Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? – Human Performance, 2003, Vol. 16, No. 4, pp. 349-364 vahendusel.
76. **Weinberg, A., Cooper, C.** Stress in turbulent times. New York: Palgrave Macmillan, 2012, 157 p.
77. **Wu, Y-C.** Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: the role of emotional intelligence. – Social Behavior and Personality, 2011, Vol. 39, No. 1, pp. 21-32.
78. **Yahaya, A., Yahaya, N., Ma'alip, H., Ramli, J., MdKamal, M.** The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior. – Archives Des Sciences, 2012, Vol. 65, No. 3, pp. 55-73.
79. **Yerkes, R., Dodson, J.D.** The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. – Journal of Comparative Neurology and Psychology, 1908, 18, pp.459-482. [http://media.wix.com/ugd/2dfb33_7866d4e9ded5b12f91aa541ca1f2b744.pdf].

LISAD

Lisa 1. Magistritöös kasutatud ankeetküsimustik.

Hea organisatsiooni töötaja!

Pöördun Teie poole seoses tööstressi ja organisatsioonilise pühendumuse uurimisega Tartu Ülikooli magistritöö raames. Olen väga tänulik, kui Te leiате enda töökõrvalt aega umbes 10 minutit, et vastata alljärgnevale küsimustikule.

Tööstress on paljudele tuttav ning see võib mõjutada inimeste tööle pühendumist ja töötulemusi, kui ka nende üldist heaolu. Tänu Teie poolt täidetud küsimustikule saame teada, millele tuleks organisatsioonis enam tähelepanu pöörata, et vältida tööstressi ja saame teha ettepanekuid selle ohjeldamiseks.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ning küsitlusest saadavaid andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul magistritöö koostamisel.

Kui Teil tekib vastamisel küsimusi, siis võtke minuga kindlasti ühendust keldok@ut.ee või telefonil 53 802 898. Lugupidamisega, Kristel Keldo.

I. Palun tõmmake ring ümber sobivaimale vastusevariandile iga väite puhul.

| | Täiesti nõus | Pigem nõus | Pigem pole nõus | Pole üldse nõus |
|--|--------------|------------|-----------------|-----------------|
| 1. Ma oleksin väga õnnelik, kui saaksin veeta oma edaspidise karjääri selles organisatsioonis. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Mulle meeldib arutada oma organisatsiooni puudutavaid teemasid sõprade ja tuttavatega. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Ma tunnen, et mulle lähevad korda selle organisatsiooni probleemid. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Arvan, et võiksin kergesti kiinduda mõnda teise organisatsiooni samuti, nagu olen kiindunud sellesse organisatsiooni. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Ma ei tunne end selle organisatsiooni „pere liikmena“. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Ma ei tunne, et oleksin sellesse organisatsiooni „emotsionaalselt kiindunud“. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. See organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Mul ei ole tugevat ühtekuuluvustunnet selle organisatsiooni suhtes. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Ma ei karda seda, mis võiks juhtuda, kui ma lahkun oma praeguselt töökohalt ilma, et mul oleks uus töökoht olemas. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Isegi kui ma tahaksin, oleks mul praegusel hetkel väga raske sellest organisatsioonist lahkuda. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Praegusel hetkel oma organisatsioonist lahkumine teeks mu elu oluliselt keerulisemaks. | 4 | 3 | 2 | 1 |

Lisa 1 järg

| | Täiesti nõus | Pigem nõus | Pigem pole nõus | Pole üldse nõus |
|--|--------------|------------|-----------------|-----------------|
| 12. See ei mõjutaks oluliselt minu sissetulekuid, kui ma lahkuksin lähemal ajal sellest organisatsioonist. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Praegusel hetkel on sellesse organisatsiooni jäämine minu jaoks nii vajadus kui ka soov. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Tunnen, et sellest organisatsioonist lahkumiseks puuduvad mul praegu olulised muud valikuvõimalused. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Üks tõsisest tagajärgedest, mis kaasneks sellest organisatsioonist lahkumisega, võib olla teiste alternatiivide nappus. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Üks peamisi põhjuseid, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis, on see, et lahkumine nõuaks minult märkimisväärseid muudatusi elukorralduses. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Teises organisatsioonis pakutavad üldised hüved ei pruugi vastata sellele, mida ma saan oma organisatsioonis. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja. | 4 | 3 | 2 | 1 |

Lisa 1 järg

II. Palun tõmmake ring ümber sobivaimale vastusevariandile iga väite puhul.

| | Täiesti nõus | Pigem nõus | Pigem pole nõus | Pole üldse nõus |
|---|--------------|------------|-----------------|-----------------|
| 1. Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Siin töötamise tõttu on mul raske leida piisavalt aega perega koos olemiseks | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Ma veedan tööl nii palju aega, et ei suuda näha "puude taga metsa" | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Siin töötamine jätab mulle vähe aega teisteks tegevusteks | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Tihti on mul tunne, et olen oma ettevõttega abielus | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Mul on liiga palju tööd ja väga vähe aega selle tegemiseks | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Ma kardan mõnikord kodus olles telefonihelinat, sest kõne võib olla tööga seotud | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Ma tunnen, et mul pole kunagi ühtegi vaba päeva | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Liiga paljudel minuga samal ametipositsioonil olevatel töötajatel selles ettevõttes esineb tööalaste nõudmiste tõttu "läbipõlemist" | 4 | 3 | 2 | 1 |

III. Palun tõmmake ring ümber sobivaimale vastusevariandile iga väite puhul.

| Tunnen, et võrreldes teiste, minuga samal ametipositsioonil olevate töötajatega selles ettevõttes | Palju madalam | Veidi madalam | Samal tasemel | Veidi kõrgem | Palju kõrgem |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 1. ...on minu töö kvaliteet keskmisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ...on minu töösused keskmisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ...on minule seatud tööalaste eesmärkide saavutamine keskmisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ...on minu ajagraafikus püsimine keskmisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ...on minu üldine töö tulemuslikkus keskmisest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Võimalusel palun põhjendage, miks Te nii arvate | | | | | |

Lisa 1 järg

IV. Soovi korral palun nimetage peamine põhjus, mis võiks sundida Teid sellest organisatsioonist lahkuma.

V. Sugu

- Mees
- Naine

VI. Vanus

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61+

VII. Haridustase

- Põhiharidus
- Keskkharidus
- Keskeriharidus
- Rakenduslik kõrgharidus
- Kõrgharidus

VIII. Ametikoht

- Tööline
- Vahetuse vanem
- Spetsialist

IX. Tööstaaž selles organisatsioonis

- kuni 5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- 16-20 aastat
- 21 ja enam aastat

X. Teie kommentaarid ja ettepanekud:

**Palun pange vastused ümbrikusse ja sulgege see.
Tänan Teid vastamise eest!**

Lisa 2. Meyer ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse komponentide väited (inglise ja eesti keeles)

Affective Commitment Scale items (Emotsionaalse pühendumuse väited)

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.

Ma oleksin väga õnnelik, kui saaksin veeta oma edaspidise kärjääri selles organisatsioonis.

2. I enjoy discussing my organization with people outside it.

Mulle meeldib arutada oma organisatsiooni puudutavaid teemasid sõprade ja tuttavatega.

3. I really feel as if this organization's problems are my own.

Ma tunnen, et mulle lähevad korda selle organisatsiooni probleemid.

4. I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one. (R)

Arvan, et võiksin kergesti kiinduda mõnda teise organisatsiooni samuti, nagu olen kiindunud sellesse organisatsiooni.

5. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)

Ma ei tunne end selle organisatsiooni "pere liikmena".

6. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)

Ma ei tunne, et oleksin sellesse organisatsiooni „emotsionaalselt kiindunud“.

7. This organization has a great deal of personal meaning for me.

See organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju.

8. I do not feel a strong sense of belonging to my organization.

Mul ei ole tugevat ühtekuuluvustunnet selle organisatsiooni suhtes.

Continuance Commitment Scale items (Alalhoidliku pühendumuse väited)

1. I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up. (R)

Ma ei karda seda, mis võiks juhtuda, kui ma lahkuksin oma praeguselt töökohalt ilma, et mul oleks uus töökoht olemas.

2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.

Lisa 2 järg

Isegi kui ma tahaksin, oleks mul praegusel hetkel väga raske sellest organisatsioonist lahkuda.

3. Too much in my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.

Praegusel hetkel oma organisatsioonist lahkumine teeks mu elu oluliselt keerulisemaks.

4. It wouldn't be too costly for me to leave my organization now. **(R)**

See ei mõjutaks oluliselt minu sissetulekuid, kui ma lahkuksin lähemal ajal sellest organisatsioonist.

5. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.

Praegusel hetkel on sellesse organisatsiooni jäämine minu jaoks nii vajadus kui ka soov.

6. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.

Tunnen, et sellest organisatsioonist lahkumiseks puuduvad mul praegu olulised muud valikuvõimalused.

7. One of the few serious consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

Üks tõsistest tagajärgedest, mis kaasneks sellest organisatsioonist lahkumisega, võib olla teiste alternatiivide nappus.

8. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice – another organization may not match the overall benefits I have here.

Üks peamisi põhjuseid, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis, on see, et lahkumine nõuaks minult märkimisväärsed muudatusi elukorralduses.

Teises organisatsioonis pakutavad üldised hüved ei pruugi vastata sellele, mida ma saan oma organisatsioonis.

Normative Commitment Scale items (Normatiivse pühendumuse väited)

1. I think that people these days move from company to company too often.

Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti.

Lisa 2 järg

2. I do not believe that a person must always be loyal to his or her organization. **(R)**

Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile.

3. Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me. **(R)**

Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaetiline.

4. One of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain.

Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda.

5. If I got another offer for a better job elsewhere I would not feel it was right to leave my organization.

Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda.

6. I was taught to believe in the value of remaining loyal to one organization.

Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusse.

7. Things were better in the days when people stayed with one organization for most of their careers.

Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis.

8. I do not think that wanting to be a “company man“ or “company woman“ is sensible anymore. **(R)**

Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja.

Lisa 3. Parker, DeCotiis (1983) üldise tööstressi mõõtmise skaala väited (inglise ja eesti keeles)

1. I have felt fidgety or nervous as a result of my job. (Ä)

Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena.

2. Working here makes it hard to spend enough time with my family. (A)

Siin töötamise tõttu on mul raske leida piisavalt aega perega koos olemiseks.

3. My job gets to me more than it should. (Ä)

Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks.

4. I spend so much time at work, I can't see the forest for the trees. (A)

Ma veedan tööl nii palju aega, et ei suuda näha "puude taga metsa".

5. There are lots of times when my job drives me right up the wall. (Ä)

Olen sageli oma töö pärast ärritunud.

6. Working here leaves little time for other activities. (A)

Siin töötamine jätab mulle vähe aega teisteks tegevusteks.

7. Sometimes when I think about my job I get a tight feeling in my chest. (Ä)

Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust.

8. I frequently get the feeling I am married to the company. (A)

Tihti on mul tunne, et olen oma ettevõttega abielus.

9. I have too much work and too little time to do it in. (A)

Mul on liiga palju tööd ja väga vähe aega selle tegemiseks.

10. I feel guilty when I take time off from job. (Ä)

Mind valdab süüitunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd.

11. I sometimes dread the telephone ringing at home because the call might be job-related. (A)

Ma kardan mõnikord kodus olles telefonihelinat, sest kõne võib olla tööga seotud.

12. I feel like I never have a day off. (A)

Ma tunnen, et mul pole kunagi ühtegi vaba päeva.

13. Too many people at my level in the company get burned out by job demands. (A)

Liiga paljudel minuga samal ametipositsioonil olevatel töötajatel selles ettevõttes esineb tööalaste nõudmiste tõttu "läbipõlemist".

Lisa 4. Organisatsioonilise pühendumuse hinnangute võrdlus vanuse lõikes

| Komponent (väide) | | 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51+ | | p |
|--------------------------|---|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-------|
| | | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | \bar{x} | σ | |
| Emotsionaalne pühendumus | | 2,52 | 0,57 | 2,74 | 0,44 | 2,81 | 0,45 | 2,76 | 0,46 | 0,36 |
| Alalhoidlik pühendumus | | 2,70 | 0,44 | 2,63 | 0,53 | 2,90 | 0,56 | 3,00 | 0,428 | 0,07 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti | 2,91 | 0,81 | 3,17 | 0,87 | 3,36 | 0,66 | 3,23 | 0,69 | 0,29 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile R | 2,77 | 0,81 | 2,75 | 0,94 | 3,05 | 1,17 | 2,68 | 0,95 | 0,41 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline R | 2,64 | 1,05 | 2,54 | 0,98 | 2,50 | 1,23 | 2,36 | 1,00 | 0,85 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda | 2,45 | 0,80 | 2,46 | 0,83 | 2,77 | 0,81 | 2,86 | 0,83 | 0,33 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda | 2,05 | 0,79 | 2,00 | 0,83 | 2,41 | 0,85 | 2,27 | 0,88 | 0,33 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse | 1,95 | 0,79 | 2,25 | 0,90 | 2,64 | 0,90 | 2,95 | 0,65 | 0,00* |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis | 1,91 | 0,61 | 2,25 | 0,99 | 2,55 | 0,96 | 2,14 | 0,71 | 0,13 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja R | 2,55 | 0,74 | 2,67 | 0,82 | 3,09 | 0,75 | 2,73 | 0,77 | 0,07 |

Märkus: *- statistiliselt oluline nivool 0,05

hindamiskaala 1-4 (1 pole üldse nõus kuni 4 täiesti nõus)

\bar{x} - aritmeetiline keskmine, σ - standardhälve, p- olulisuse tõenäosus

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Pühendumuse ja tulemuslikkuse seosed Puidutööstuses

| | | Töö kvaliteet | Töö- osku- sed | Ees- märkide saavuta- mine | Aja- graafikus püsimine | Üldine töö tulemus- likkus |
|------------------------|--|---------------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| | Emotsionaalne pühendumus | 0,09 | 0,11 | 0,29 | 0,27 | 0,25 |
| | Alalhoidlik pühendumus | -0,26 | -0,22 | -0,25 | -0,12 | -0,24 |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti. | -0,11 | -0,19 | -0,03 | 0,01 | 0,05 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile. R | -0,05 | 0,08 | 0,07 | -0,05 | -0,08 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline. R | 0,39** | 0,17 | 0,35* | 0,21 | 0,23 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda. | -0,12 | 0,10 | 0,04 | 0,19 | 0,17 |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda. | -0,10 | -0,05 | 0,00 | 0,11 | 0,09 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse. | -0,03 | -0,00 | -0,14 | 0,09 | 0,19 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis. | -0,07 | -0,01 | -0,18 | -0,08 | 0,05 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja. R | -0,10 | -0,14 | 0,16 | 0,01 | 0,09 |

* statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,05$

** statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud

Lisa 6. Pühendumuse ja tulemuslikkuse seosed Kaubandusettevõttes

| | Töö kvaliteet | Tööoskused | Eesmärkide saavutamine | Ajagraafikus püsimine | Üldine töö tulemuslikkus | |
|--------------------------|--|------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|--------|
| Emotsionaalne pühendumus | -0,17 | -0,32* | -0,16 | -0,27 | -0,28 | |
| Alalhoidlik pühendumus | -0,05 | -0,13 | -0,12 | -0,24 | -0,17 | |
| Normatiivne pühendumus | Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti. | -0,21 | -0,17 | -0,12 | -0,30* | -0,27 |
| | Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile. R | 0,01 | 0,07 | 0,06 | -0,07 | 0,04 |
| | Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline. R | 0,22 | 0,26 | 0,17 | 0,14 | 0,23 |
| | Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda. | -0,26 | -0,26 | -0,09 | -0,15 | -0,30* |
| | Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda. | -0,25 | -0,26 | -0,18 | -0,16 | -0,20 |
| | Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse. | -0,23 | -0,22 | -0,19 | -0,20 | -0,25 |
| | Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis. | -0,14 | -0,03 | -0,03 | 0,00 | 0,05 |
| | Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja. R | 0,15 | 0,01 | 0,21 | 0,03 | -0,03 |

* statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Stressi ja töö tulemuslikkuse seosed Puidutööstuses

| | | Töö kvaliteet | Tööoskused | Eesmärkide saavutamine | Ajagraafikus püsimine | Üldine töö tulemuslikkus |
|--------------|--|---------------|------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Ajastress | 0,13 | 0,25 | 0,02 | -0,04 | 0,15 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 0,23 | 0,17 | 0,27 | 0,08 | 0,16 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 0,41** | 0,25 | 0,49** | 0,41** | 0,48** |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | -0,03 | -0,05 | 0,04 | -0,17 | -0,02 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 0,13 | 0,02 | -0,02 | -0,14 | 0,04 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 0,14 | 0,13 | 0,09 | 0,10 | 0,18 |

** statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud

Lisa 8. Stressi ja tulemuslikkuse seosed Kaubandusettevõttes

| | | Töö kvaliteet | Töö- osku- sed | Ees- märkide saavuta- mine | Aja- graafikus püsimine | Üldine töö tulemus- likkus |
|--------------|--|---------------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| Ajastress | | -0,10 | -0,12 | -0,01 | -0,03 | -0,01 |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 0,23 | 0,22 | 0,13 | 0,05 | 0,11 |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 0,21 | 0,14 | 0,20 | -0,01 | 0,11 |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 0,09 | 0,15 | -0,08 | 0,03 | -0,11 |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | -0,03 | 0,02 | 0,09 | 0,05 | 0,09 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | -0,07 | -0,23 | 0,04 | -0,06 | -0,24 |

Allikas: autori koostatud

Lisa 9. Organisatsioonilise pühendumuse komponentide omavahelised seosed

| | EP | AP | N18 | N19R | N20R | N21 | N22 | N23 | N24 | N25 R | |
|------------------------|----------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|------|
| EP | 1,00 | | | | | | | | | | |
| AP | 0,26* | 1,00 | | | | | | | | | |
| Normatiivne pühendumus | N18 | 0,18 | 0,09 | 1,00 | | | | | | | |
| | N19 R | 0,13 | -0,02 | 0,09 | 1,00 | | | | | | |
| | N20 R | 0,00 | 0,11 | -0,15 | 0,23* | 1,00 | | | | | |
| | N21 | 0,36** | 0,06 | 0,28** | 0,05 | -0,20 | 1,00 | | | | |
| | N22 | 0,53** | 0,24* | 0,03 | -0,16 | -0,13 | 0,46** | 1,00 | | | |
| | N23 | 0,31** | 0,24* | 0,24* | 0,02 | -0,23* | 0,56** | 0,38** | 1,00 | | |
| | N24 | 0,72 | 0,12 | 0,25* | -0,15 | -0,18 | 0,24* | 0,32** | 0,31** | 1,00 | |
| | N25 R | 0,31** | -0,01 | 0,07 | 0,29** | 0,07 | 0,06 | 0,01 | 0,14 | -0,20 | 1,00 |

* statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,05$

** statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,01$

EP Emotsionaalne pühendumus

AP Alalhoidlik pühendumus

N 18 Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti.

N 19 Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile. R

N 20 Sage ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaetiline. R

N 21 Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalselt kohustust jääda.

N 22 Isegi, kui saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige sellest organisatsioonist lahkuda.

N 23 Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse.

N 24 Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis.

N 25 Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja.R

Allikas: autori koostatud.

Lisa 10. Tööstressi komponentide omavahelised seosed

| | Aja- stress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängis- tust | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd |
|--------------|--|---|--|--|---|--|
| Ajastress | 1,00 | | | | | |
| Ärevusstress | Ma olen tundnud end töö tõttu rahutu või närvilisena | 0,27** | 1,00 | | | |
| | Minu töö läheb mulle rohkem hinge kui peaks | 0,13 | 0,35** | 1,00 | | |
| | Olen sageli oma töö pärast ärritunud | 0,39** | 0,57** | 0,22* | 1,00 | |
| | Vahel kui ma oma tööle mõtlen, tekitab see minus ängistust | 0,54** | 0,23* | -0,07 | 0,40** | 1,00 |
| | Mind valdab süütunne, kui mul on vaba aega ja ma ei tee oma tööd | 0,18 | -0,04 | 0,13 | 0,16 | 0,00 |

* statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,05$

** statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud.

Lisa 11. Töö tulemuslikkuse väidete omavaheline korrelatsioon

| | Töö kvaliteet | Töö- oskused | Ees- märkide saavutamine | Ajagraafikus püsimine | Üldine töö tulemuslikkus |
|-----------------------------|---------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Töö kvaliteet | 1,00 | | | | |
| Tööoskused | 0,75** | 1,00 | | | |
| Eesmärkide saavutamine | 0,70** | 0,69** | 1,00 | | |
| Ajagraafikus püsimine | 0,64** | 0,61** | 0,72** | 1,00 | |
| Üldine töö tulemuslikkus | 0,77** | 0,71** | 0,75*' | 0,80*' | 1,00 |

** statistiliselt oluline seos usaldusnivool $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud.

SUMMARY

JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN RELATION TO JOB PERFORMANCE AT THE EXAMPLE OF AN INDUSTRIAL AND A COMMERCIAL ENTERPRISE

Kristel Keldo

The majority of people spend a considerable portion of their day at work and therefore, the environment in which they are should be rewarding and stress-free. Today's unstable economic environment and the constantly changing working life, however, cause insecurity, tensions and problems for many. More and more people experience job stress. According to European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), job stress is one of the most serious health and safety problems in Europe, including Estonia. Every fourth employee suffers from job stress and their number may even increase.

Job stress is an individual's reaction to the characteristics of the work environment, which seem emotionally and physically threatening. Job stress may affect any person regardless of their position or job. Nearly all situations at work may cause stress, but every employee will react to them differently. Job stress is a serious problem both at the level of employees, organizations and the society. Job stress can cause health problems, increase absenteeism and reduce productivity and competitiveness. As job stress is connected with both the employee and the organization, more attention should definitely be paid to it at every position and in every organization.

The other significant factor that affects both the employee and the organization and that should also be paid more attention, is organizational commitment. This topic has been researched for decades. Organizational commitment characterizes the relationships between the employee and the organization. The organizational commitment of

employees is important in all organizations, because committed, loyal and satisfied employees are the basis for the success of each organization. Highly committed persons show their strong desire to remain the member of the specific organization. They are ready to put forth more effort for the organization and do more than is expected of them. They firmly believe and acknowledge the values and aims of the organization. Low organizational commitment may bring about negative results, like high staff turnover, poor service quality, loss of competitiveness, decrease in income etc.

As research has shown that job stress and low organizational commitment can bring about negative consequences for employees and organizations, it is important to study these phenomena in different contexts, and in this paper in relation to job performance.

The author of this paper finds that the theme of the master's thesis is topical and novel, because as far as the author is aware, no earlier research has been conducted in Estonia in which the above-mentioned three phenomena (job stress, organizational commitment, job performance) are analysed together. Earlier studies have mostly concentrated on commitment or job stress separately.

The aim of this master's thesis is to ascertain the relationship of job stress and organizational commitment to job performance. To achieve the aim, the following research tasks have been set up:

- On the basis of theoretical sources, find out what job stress is and point out its role in the context of job performance;
- On the basis of theoretical sources, explain the nature of organizational commitment and how commitment is related to job performance;
- Select questionnaires for studying job stress, organizational commitment and job performance and conduct a survey among the employees of an industrial and commercial company;
- Based on information contained in the responses to the questionnaire, analyse the stress level of employees, evaluate the organizational commitment of employees and the estimates given to job performance;
- Ascertain the relation of job stress and organizational commitment to job performance.

The theoretical part argued that stress inevitably belongs with people's life, and more and more people experience stress also at some point in their working life. Stress may have both positive and negative impacts. Positive stress is short-term and gives an impulse to act. Negative stress lasts longer and inhibits the individual's capacity to work and will to act. Job stress has gained considerable attention over the years and different definitions have been provided to characterize job stress. Job stress emerges when the employee feels threatened by some factors of the working environment and is not able to cope with them mentally and physically. Various stress factors exist and there are a number of them. In different employees, job stress may have different symptoms: psychological, cognitive, behavioural and physical. These in turn cause problems for organizations, for example, due to absenteeism, high staff turnover, decline in productivity etc.

In this context the relationship of job stress with job performance was dealt with. Different opinions have been published for this relationship and general agreement has not been reached. Initially, there were three theories presented for the relationship between job stress and job performance: negative linear, positive linear, and curvilinear/U-shaped. A fourth theory has also emerged, however, denying any relationship between job stress and performance.

Organizational commitment has been given much attention and researched for decades already. Based on different definitions of organizational commitment as described in the paper, the author claimed that organizational commitment is a bond between the employee and the organization, showing the level of the employee's affection to the organization. Employees' affection is important for all organizations, because committed, loyal and satisfied employees are the basis for the success of each organization. Highly committed persons are strongly attached to their organization and are more willing to put forth more effort for their organization. Low-commitment employees are indifferent to their organization and are often ready to invest their commitment elsewhere.

Subsection 1.2. outlined that organizational commitment has been dealt with both as a one- and a multi-dimensional model. These models display three more significant common features: affection to the organization, awareness of costs incurred in the case

of leaving the organization and perception of the sense of responsibility for the organization. In this master's thesis, the author has used Meyer and Allen's three-dimensional model of organizational commitment (1991), which is represented through three components:

- Affective, referring to the employee's affection to and identification with the organization, whose member the employee would like to remain.
- Continuance, referring to the employee's awareness of the economic and social price of leaving the organization.
- Normative, reflecting the perception of employees' feeling of obligation to continue their employment relationship with the organization.

Organizational commitment was also observed in relation to job performance. In dealing with the relationship between organizational commitment and job performance, researchers' opinions are divided. Both positive and negative relationships have been found, or no significant relationship is seen at all.

The task of the empirical part of this master's thesis was, on the basis of the conducted survey, to find out the relationship of job stress and organizational commitment to job performance. For that purpose, the author of this paper compiled a questionnaire consisting of four parts. The first part of the questionnaire included arguments on organizational commitment, the second part on job stress and the third part on job performance. The fourth part contained socio-demographic characteristics. The survey was conducted in two enterprises, one of which was a Timber Industry and the other a Commercial Company.

An analysis of the survey results showed that in Timber Industry employees are equally both affectively and continuance-committed to the organization. Also responses to normative commitment arguments are at the same level. The study of commitment in Commercial Company indicated that its employees' continuance commitment to the organization was higher compared to other components of commitment. Responses show that the commitment level is slightly above average in both companies, but the author thinks it should be still higher in both enterprises, especially as regards affective commitment.

Job stress survey showed that employees' perceived stress level was above the average both in Timber Industry and Commercial Company. In Timber Industry, problems are primarily caused by night shifts and routine work, excessive speed, the intensity and high volume of production, and noise. In Commercial Company, problems were mainly caused by time-related factors.

In the course of analysis it was also studied whether the differences in the organizational commitment and job stress levels in Timber Industry and Commercial Company are statistically significant. It appeared that the levels of commitment and job stress are similar in both enterprises, which was to some extent surprising also for the author, as the enterprises represent two completely different fields of activity.

Research results for studying job performance level showed that the evaluations given by employees of both enterprises to their performance were quite similar. It appeared that employees of Commercial Company assessed their working skills as higher than others', compared to the employees of the Timber Industry.

Besides the comparison of enterprises, the author studied the dependence of organizational commitment, perceived stress and performance from the background characteristics of the respondents. Average responses to organizational commitment survey indicate that women are more continuance-committed than men. Older age groups and employees with more seniority believe in the need of being loyal to their organization. The study also showed that in terms of perceived job stress there were no significant differences across background characteristics.

In job performance evaluation, however, there were certain differences across the background characteristics of the respondents. Employees with higher than secondary education have evaluated their achievement of work objectives as higher than other groups. Employees of more seniority have given higher evaluation to their quality of work, working skills and keeping to the time schedule than employees with less seniority.

The author of this thesis wanted to find out the relationship of job stress and organizational commitment to job performance both in Timber Industry and Commercial Company.

In job stress and job performance correlation in Timber Industry, some relatively positive connections emerged. The anxiety/stress argument “My work gets to me more than it should” is related with such performance aspects like quality of work, achievement of objectives, keeping to the time schedule, general work performance. In Commercial Company no statistically significant relations between job stress and job performance were noted.

A few relationships between organizational commitment and job performance were found in both enterprises. In Timber Industry, there were a few positive links between commitment and the aspects of performance. Those who regard moving from one organization into another as unethical have assessed their quality of work and achievement of work-related aims more highly.

In Commercial Company, however, a few negative connections between commitment and performance were identified. Affective commitment is negatively correlated with working skills. Those who evaluate their affective commitment more highly are more critical to their own working skills compared to others. Respondents, who prefer staying in one organization, tend to be more critical to their keeping to the time schedule. Respondents, who evaluate loyalty and responsibility more highly, are critical to their own general work performance.

The research results show that in the observed enterprises, job stress has no direct strong correlation with job performance. There were a few correlations between organizational commitment and job performance in both enterprises, which allows to conclude that commitment is not clearly related with job performance.

The achieved results are consistent with the general theory. The author regards the results of this research study valuable, as they depict the situation of organizational commitment, job stress and job performance in enterprises. Considering the results, it is possible to give recommendations and make suggestions to enterprises to enhance

organizational commitment, especially affective commitment, and to reduce general work-related stress and improve job performance. As the problem concerning the relation of job stress and organizational commitment to job performance exists, it should be researched more thoroughly. In order to render the results more reliable, the sample should be definitely enlarged and more enterprises should be involved in the study.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Kristel Keldo (sünnikuupäev: 22.04.1972)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

**TÖÖSTRESSI JA ORGANISATSIOONILISE PÜHENDUMUSE SEOS TÖÖ
TULEMUSLIKKUSEGA TÖÖSTUS- JA KAUBANDUSETTEVÖTTE NÄITEL**

mille juhendaja on Anne Aidla

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 03.06.2014