

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Aleksandra Lubkova

**TÖÖKOHAGA SEOTUS EESTIS TANKLAKETI JA  
MÜÜGIETTEVÕTTE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2022

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

.....

(Aleksandra Lubkova)

## Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1.Töökohaga seotuse teoreetiline taust .....	6
1.1.    Töökohaga seotuse roll, selle käsitlused ja käsitluste erinevused.....	6
1.2.    Varasemad empiirilised uuringud .....	11
2.    Töökohaga seotuse uuring tanklaketi ja müügiettevõtte näitel.....	16
2.1.    Töökohaga seotuse uuringu valimi ja uurimismetoodika ülevaade .....	16
2.2.    Töökohaga seotuse esinemise hinnang ja seosed müügiettevõtte ja tanklaketi töötajate lõikes ning järeldused.....	22
Kokkuvõte.....	38
Viidatud allikad.....	42
Lisad.....	44
Lisa 1.....	44
Lisa 2.....	46
Lisa 3.....	52
Lisa 4.....	52
Lisa 5.....	53
Lisa 6.....	53
Lisa 7.....	54
Lisa 8.....	54
Lisa 9.....	55
Summary .....	56

## Sissejuhatus

Tänapäevane maailm on väga kiiresti muutuv ning arenev paik. Kiiresti on muutumas tehnoloogia, inimesed ning sellega seoses ka töökohad. On prognoositud, et lähitulevikus kaovad tööturult mitmed seni laia tööpõlluga ametid – näiteks raamatupidajad, liinitöölised ning mitmed teenindussektori elukutsed (OSKA 2016). Vaatamata sellele on väga suur hulk inimesi, kes jäävad enda töökohale truuks ning mitte mingil juhul ei soovi enda töökohta vahetada. Kuid samal ajal on ka väga palju inimesi, kelles on valmidus muuta enda elu ning liikuda tööpõllul edasi (Postimees 2017). Tööotsinguportaal CV keskus on läbi viinud küsitluse, mis uuris lähemalt, mis on need faktorid, mis hoiavad inimest tema töökohal kinni ning ei anna võimalust edasi liikuda. Kõige populaarsemaks vastusevariandiks osutus „ammu vaatan ringi“ (56%), sellele järgnesid „motiveeriv tasu“ (18%), „soe/mugav koht“ (13%) ning „karjäär ja väljakutsed“ (11%). Selle uuringu põhjal joonistub selgelt välja tõsiasi, et üle poole eestlastest kaalub töölt lahkumist juba pikemat aega, kuid on siiski mingi põhjus, mis hoiab neid organisatsioonis kinni.

If Kindlustus Baltikum (2019) on viinud läbi uuringu kolmes Balti riigis, milles osales üle 1500 inimese vanuses 18 kuni 60 ning millest selgus, et peaaegu pooled vastajatest kaalutleksid võimaluse üle enda töökohast lahkuda, kui eksisteeriks mingi „normaalsem“ variant. Liina Kesküla (2019), If Kindlustuse Baltikumi personalidirektor, selgitas, et „normaalne“ tähendab inimeste jaoks austust ja toetust täis töökeskkonda, mis pakub paindlikkust ja head palka. Uuringust järeldus, et kolm olulisemat tegurit eestlaste jaoks töö juures on töökeskkond (38%), palk (34%) ja sõbralikud kolleegid (30%). Lätis ja Leedus seevastu osutus tähtsaimaks teguriks palk (vastavalt 56% ja 52%). Veel tuli välja, et Eestis osalenud vastanute hulgast 47% oleks nõus enda töökohalt silmapilkselt lahkuma, kui nad leiaksid selle „normaalse“ variandi.

Selleks et uurida, kuivõrd inimene on seotud oma töökohaga ning mis on need faktorid, mis hoiavad teda tema töökohal kinni, on olemas ingliskeelne mõiste *job embeddedness*, mille käesoleva töö autor kooskõlastades oma juhendajaga tõlkis eesti keelde kui *töökohaga seotus*. Mõiste töökohaga seotus aitab aru saada, miks parema alternatiivi olemasolul inimene jääb truuks enda töökohale ning mis on need faktorid, mille põhjal ta oma otsuse langetab. Töökohaga seotus on oluline teema nii töötaja kui ka tööandja jaoks. Töötaja perspektiivist mängib see rolli, mõjutades tema potentsiaalset valikut töökohale jäämise/mitte jäämisega seoses ning samuti annab juhtnööre, millele peaks tähelepanu pöörama valikute tegemisel. Tööandja vaatevinklist aga võib antud mõiste laiem uurimine

anda arusaamise, miks esineb osades ettevõtetes kõrge tööjõu voolavus (ingl k *turnover*), ning kuidas see on seotud töökohaga seotusega.

Eestis töökohaga seotust eraldi uuritud ei ole, küll aga on uuritud sarnaseid mõisteid, mida tihti võib segi ajada töökohaga seotuse mõistega – nendeks on tööga rahulolu, organisatsiooniline pühendumus, emotsionaalne side ning kavatsus lahkuda (Crossley *et al.* 2007:1032-1033). Töökohaga seotuse puhul on oluline aru saada, et tööle jäämine ei ole alati vaid emotsionaalne otsus. Olulist rolli mängivad ka teised faktorid nagu töökoha asukoht, kolleegid, poliitiline kord jne.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas väljendub töökohaga seotus Eestis tanklaketi ja müügiettevõtte töötajate lõikes. Töökohaga seotus võib väljenduda töösisestes ja töövälistes tegurites ning samuti sobivuses, seoses ja loobumise hinnas (Mitchell *et al.* 2001). Kõigi nende aspektide lõikes ongi autoril plaanis töökohaga seotust uurida. Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised ülesanded:

- defineerida töökohaga seotus ning analüüsida erinevaid töökohaga seotuse käsitlusi;
- aru saada, mis on need peamised faktorid, mis hoiavad inimest organisatsioonis kinni ning kas need on töösisessed või töövälised faktorid;
- võrrelda varasemates uuringutes esile tulnud töökohaga seotuse tasemeid;
- leida sobiv mõõdik empiirilise uuringu läbiviimiseks;
- viia läbi küsitlus Eesti ettevõtetes, uurides töökohaga seotust Eestis;
- analüüsida, mis on need faktorid, mis hoiavad inimesi Eestis töökohal kinni ning mistõttu nad ei soovi töökohalt lahkuda.

Bakalaureusetöö teoreetilise osa kirjutamisel jagab autor töö kaheks osaks. Esimene osa uurib lähemalt töökohaga seotuse mõistet, puudutades selle mõiste erinevaid käsitlusviise ning ka nendevahelisi erinevusi. Selgitatakse, kas töökohaga seotus on pigem positiivne või negatiivne mõiste ehk kas inimese otsus töökohale edasi jääda tuleneb tema enda vabast valikust või on see olude sunnil langetatud (vastumeelne) otsus. Lisaks uuritakse, mis on töökohaga seotuse erinevad tasemed ning kuidas neid hinnatakse. Teises alapeatükis antakse ülevaade eelmiste autorite empiiriliste uuringute tulemustest, milleni nad jõudsid, uurides käsitletavat mõistet. Samuti selgitatakse, mis tasemel ning milline on kõne all olevate autorite uurimistöodes osalevate inimeste töökohaga seotus. Teise alapeatüki uurimiseks vaadeldakse uuringutel saadud keskmisi (ingl k *means*) ning võimalusel võrreldakse neid omavahel. Empiiriline osa koosneb samuti kahest alapeatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate valimist ning valitud ettevõtetest, kus töötasid uurimuses osalejad ning kirjeldab uurimis- ja

analüüsimetoodikat. Teises alapeatükis analüüsitakse saadud tulemusi ning võrreldakse neid teooriaga.

Autor tänab kõiki, kellel oli oluline roll antud bakalaureusetöö valmimisel. Eriti tänab autor enda juhendajat Anne Aidlat, kes kogu töö kirjutamise protsessi ajal oli alati toeks ning ka suureks abiks. Samuti tänab autor uuringus osalenud ettevõtteid ja töötajaid.

Tööd iseloomustavad märksõnad: töökohaga seotus, töösisesed ja töövälised tegurid, sidemed, sobivus, loobumise hind.

## 1. Töökohaga seotuse teoreetiline taust

### 1.1. Töökohaga seotuse roll, selle käsitlused ja käsitluste erinevused

Töökohaga seotust saab mõista kui nähtust, mis aitab lähemalt selgitada, millistel põhjustel inimene on püsiv enda töökohal ning millised on need faktorid, mis teda otsuse tegemisel mõjutavad. Ka siis, kui on olemas paremad alternatiivid – parema palga või tingimustega töökoht või üldises plaanis inimesele rohkem meelepärane amet. Erinevad autorid seletavad mõistet töökohaga seotus üldjoontes sarnaselt, erinevus seisneb aga mõistele lähenemisviisis. Mõned liginevad mõistele töökohaga seotus uurimisel pigem positiivsetele aspektidele, teised aga vaagivad definitsiooni negatiivsest küljest – otsekui inimene oleks organisatsioonis lõksus. Mõistest parema ülevaate saamiseks vaatleb autor selles alapunktis, mis on töökohaga seotuse definitsioonid ja seejärel seletab erinevaid lähenemisi: mis hoiab inimest töökohal kinni, kas kinni hoidmine on inimesele pigem positiivse või negatiivse mõjuga, kas inimest hoiavad töökohal ainult organisatsiooniga seotud mõjurid või ka laiemalt kogukonna tasandil tehtavad otsused.

Mõiste töökohaga seotus on nii maailma kui ka eesti keelses kirjanduses suhteliselt uus, seetõttu ei leidu eesti keeles täpset ning paikapidavat terminit selle sõnastamiseks. Käesoleva töö autor koos oma juhendajaga üritas leida kõige täpsemat tõlget originaalist, et mõiste jääks selgelt arusaadavaks. Originaalis on mõiste töökohaga seotus tuletatud inglise keelsest sõnast *job embeddedness* ning on esimest korda mainitud Mitchell *et al.* (2001: 1104) poolt aastal 2001, kus mõistet kasutades vaadeldi, kuidas inimene on psühholoogiliselt ja sotsiaalselt „sisse mässitud“ organisatsiooni ning ka kogukonda üldiselt. Mitchell *et al.* 2001 vaatlesid definitsiooni läbi kolme faktori: sidemed (ingl k *links*), sobivus (*fit*) ja loobumise hind (*sacrifice*) ning seletasid, mil juhul need faktorid on mõjutatud organisatsioonisiselt ja millal organisatsiooniväliselt.

Esimene töökohaga seotuse aspekt on sidemed (*links*), mis näitavad, kuidas töötaja on seotud reeglite ja institutsioonidega töökohal ning ka teiste inimestega töö, mis suhted tal on kolleegide, juhiga jne (Mitchell *et al.* 2001: 1104). Mida rohkem seoseid on inimesel

ettevõttega, kus ta töötab, seda tihedamalt inimene seotud oma töökohaga on. Samuti peab ka arvestama, et seoseid on suurema ja väiksema kaaluga: ühed avaldavad suuremat mõju inimese otsusele tööle jääda ning teised mitte nii väga. Tööväliseks faktoriteks, mis mõjutavad inimese otsust tööle jääda või sealt lahkuda, võib lugeda tema vanust, perekonnaseisu ning ülalpeetavate arvu. (Yao *et al.* 2004: 169).

Teiseks aspektiks on sobivus (*fit*), mis näitab seda, kuidas inimene sobib oma töökohale – kas inimese oskused, teadmised ja väärtused sobituvad organisatsiooni omadega ning kas üldiselt see, mida pakub ja nõuab organisatsioon, sobib inimese ootustega kokku. Mida parem on sobivus, seda suurem on tõenäosus, et inimene töökohta ei vaheta. (Mitchell *et al.* 2001: 1104-1105). Väga suurt tähtsust sobivusele avaldavad ka töövälised faktorid. Inimesele peab sobima keskkond, kus ta elab ning töötab. Tööst sõltumatute mõjurite alla võib lugeda elukoha kliimat, kultuuri, poliitilist olukorda, keskkonna turvalisust ja töövälise tegevuste olemasolu (sporditegemise võimalus, muusika, meelelahutus jne). (Yao *et al.* 2004: 167; Mitchell *et al.* 2001: 1105; Crossley *et al.* 2007: 1033).

Viimane aspekt on loobumise hind (*sacrifice*), mis näitab, millised on vaimsed ning ka materiaalsed kaotused juhul, kui inimene lahkub töölt. Siia võivad kuuluda näiteks tööga seonduvad privileegid, projektid, ja kolleegid. (Mitchell *et al.* 2001: 1105). Samuti väljendub loobumise hind ka töövälises kaotustes. Vahetades töökohta, vahetub paratamatult ka inimese jaoks mugavaks ja harjumuspäraseks kujunenud keskkond. Kuigi inimene võib endiselt edasi elada samas majas, võib tema tööle jõudmise aeg suurenedada ning privileegid, mis mõjutasid tema elukvaliteeti (lisaraha, soodustused, ettevõtte poolt pakutav auto), võivad kaduda. Äärmuslik näide oleks siinkohal see, kui inimene peaks vahetama kodulinna või -riiki uue töökohta tõttu. (Yao *et al.* 2004: 162-163; Mitchell *et al.* 2001: 1105).

Mitchell *et al.* (2001:1104-1105) vaatlevad, kuidas inimene on seotud enda organisatsiooniga ning seletavad, kuidas mitte ainult kolleegid, üldine sobivus töökohale, oskused ja palk hoiavad inimest enda töökohal kinni, vaid tähtsateks faktoriteks on ka töövälised mõjurid. Näiteks peab inimesele sobima töö asukoht. Samuti peavad inimese eelistused sobituma keskkonnaga või kogukonnaga kus ta elab – kliima, kultuur ja poliitiline kord peaksid olema inimesele meele järgi. Mitchell ja kolleegid (2001) rõhuvad töökohaga seotuse uurimisel pigem positiivsetele faktoritele. Nimelt keskendutakse töökohaga seotuse uurimise puhul sellele, miks inimene organisatsioonis tahab olla ning jäetakse vaatluse alt kõrvale põhjused, mis sunnivad teda organisatsioonist lahkuma. Uurimuse käigus arendatakse antud teema vaatlemiseks välja kuus töökohaga seotuse põhilist mõõdet: sidemed, sobivus ja loobumise hind ning neid kolme uuritakse nii töösiseselt kui ka -väliselt.

Pärast Mitchell'i *et al.* (2001) hakkasid töökohaga seotust uurima ka teised autorid. Edaspidised definitsioonid aga vaatlevad vastupidiselt Mitchell'ile *et al.* (2001) lähenemisviisile töökohaga seotust ka negatiivsest küljest ning uurivad, kas inimene on organisatsiooni „lõksus“ positiivses või negatiivses mõttes. See tähendab, kas ta ise tahab seal olla või mõni faktor hoiab teda organisatsioonis kinni. Kusjuures enamik neist töödest viitavad ikkagi tagasi algallikale (Mitchell *et al.* 2001'i) ja nende välja toodud kuuele faktorile (sobivus, sidemed, loobumise hind nii töösiseselt kui tööväliselt).

Yao *et al.* (2004:156) definitsiooni järgi on töökohaga seotus “kombineeritud jõud, mis hoiab inimest töölt lahkumast” ning seda määratlust võib teiste käsitlusviisidega võrreldes nimetada rohkem neutraalseks. Enda töös eristavad nad kolme töökohaga seotuse taset: üldine töökohaga seotuse tase, kahe faktori tase (töösine ja tööväline) ning kuue faktori tase (millest samuti kirjutas Mitchell *et al.* 2001) (Yao *et al.* 2004: 157).

1. *Üldine töökohaga seotuse tase.* Töökohaga seotuse mõiste all vaadeldakse üldiselt, miks inimene jääb tööle ning mis mõjurid selle juures rolli mängivad. Samuti, millised on need faktorid, mis teda töölt lahkumast hoiavad. (Yao *et al.* 2004:157)
2. *Kahe faktori tase: töösine ja tööväline mõju.* Kõik tööjõu voolavuse teooriad (ingl k *theories of turnover*) kajastavad inimese otsust töölt lahkuda kui töösisesest faktorit. On tähtis märkida, et tööjõu voolavuse teooria käsitlustes tunnistatakse küll termineid „töö alternatiivid“, „turu jõud“, „töoga mitte seotud mõjud“ jt olemasolu, kuid ei grupeerita neid kindlasse rühma. Hilisemalt aga seletavad Mitchell ja kolleegid (2001) neid termineid kui tööväliseid faktoreid. Tööjõu voolavuse teooriad aitasid edaspidi teadlastel välja kujundada uut käsitlust nimega töökohaga seotus ning arendada ka töövälise faktorite uurimuse suunda. (Yao *et al.* 2004: 159)
3. *Kuue faktori tase.* Selle taseme kirjeldamiseks on käesoleva töö autor teinud tabeli 1.



Tabel 1

## Kuue faktori tase

	Töösisene faktor (organisatsioon)	Tööväline faktor (kogukond)
Sobivus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inimene-organisatsioon ja inimene-töö. Eesmärgid, vajadused, isiksus, organisatsiooni kultuur ning ka oskused.</li> <li>2. Organisatsiooni identiteet (ingl k <i>organizational identity</i>). Ühtsus organisatsiooniga. Inimene tunnetab enda kuuluvust organisatsiooni ning võtab kõiki organisatsiooni võite ja kaotusi kui enda omi.</li> </ol>	Kultuur, poliitiline kord, kliima, meelelahutuse olemasolu, turvaline kogukond, abikaasa tööhõive jne.
Sidemed	Kui tihedalt on inimene seotud kolleegide ja gruppidega organisatsioonis? Gruppide, meeskondade ja inimeste arv, kellega inimene on seotud.	Inimese kohustuste olemasolu kogukonnas, kuhu ta kuulub (haigete sugulaste olemasolu, võimalikust lahkuminekest tulenevad kohustused/raskused
Loobumise hind	Kohustused organisatsiooni ees, tööle pühendumus, projektid, kolleegid, privileegide kaotus.	Privileegid, mille inimene kaotab töölt lahkumise korral, näiteks: tööle jõudmise uus marsruut võib nõuda suuremaid ajalisi ressursse; ettevõtte poolt pakutava tööauto olemasolu korral selle kaotus; töölt lahkumise korral elukoha vahetus (uus linn, riik) ning paljud teised privileegid ja boonused, millest inimene ilma jääb.

Allikas: autori koostatud Yao *et al.* (2004: 164-170), Mitchell *et al.* (2001: 1104-1105) ja Crossley *et al.* (2007: 1033) põhjal.

Crossley *et al.* (2007:1032-1033) määratlus toob täiendavalt välja olulise aspekti töökohaga seotuse analüüsimisel, vaadeldes juba nii tõmbe- kui ka tõuketegureid tööle jäämiseks. Antud määratlus vaatleb mõistet nii positiivsest kui negatiivsest küljest, selgitades, kui oluline on eristada mõistet töökohaga seotus mõistetest *tööga rahulolu*, *emotsionaalsed sidemed*, *kavatsus lahkuda*. Peamised erinevused nende mõistete ja töökohaga seotuse vahel

seisnevad selles, et töökohaga seotus sisaldab peale töösiseste faktorite ka tööväliseid faktoreid ning alati ei hõlma endas ainult emotsionaalseid, vaid ka ratsionaalseid otsuseid.

Järgnevalt toob autor välja punktid, mis eristavad Crossley *et al.* määratlust töökohaga seotuse mõistest:

- Tööga rahulolu väljendub emotsionaalses meeldivuses, kas inimesele meeldib tema töö või mitte. Töökohaga seotus aga võrreldes teiste võrreldavate mõistetega ei ole alati täielikult emotsionaalne otsus ning ei pruugi olla niivõrd seotud tunnete, tujude ja arvamustega (Greene *et al.* 2019: 59). Seega hõlmab töökohaga seotus endas tööga rahulolu, kuid lisaks veel ka palju muid tegureid.
- Emotsionaalne side organisatsiooniga seletab faktorit, mille järgi inimene peaks aktsepteerima ettevõtte eesmärgi ja pühendama ennast ettevõttele, võttes selle võite ja kaotusi nagu enda omi ning olema huvitatud sellest, et ta jääks selle ettevõtte liikmeks. Töökohaga seotus aga seevastu ei piirdu ainult inimese sooviga teha organisatsiooni nimel olulisi jõupingutusi, vaid sisaldab endas ka tööväliseid mõjureid, mis mõjutavad tema tööle jäämise otsust.
- Kavatsus lahkuda tähendab, et inimene ratsionaalselt kaalutledes ei eira tõenäosust, et ta võib sellest töökohast lähima tuleviku jooksul alaliselt lahkuda. Töökohaga seotuse puhul aga inimene ei mõtle alati ratsionaalselt ja loogiliselt, langetades otsust kas jääda edaspidi selle ettevõtte liikmeks või mitte. See on nii, sest töökohaga seotuse tugevust mõjutavad inimese minevikus saadud kogemused konkreetse töökohaga ning ka ootused või hirmud tuleviku suhtes.

Kokkuvõtteks annab mõiste töökohaga seotus ülevaate, kuivõrd inimene on seotud enda organisatsiooni ning kolleegidega töökohal ning kui hästi sobib ta organisatsiooni ja kogukonda, kus ta tegutseb. Inimese otsusele tööle jääda avaldavad mõju nii töösiseseid faktorid kui ka laiemas mõttes kogukonnaga seotud tegurid. Töökohaga seotuse seisukohalt ei ole inimese otsus lahkuda alati emotsionaalne ning inimesel isegi ei pruugi tekkida emotsionaalset sidet organisatsiooniga, vaid otsusel tööle jääda mängivad rolli ka teised faktorid nagu vanus, pere olemasolu, privileegid jm. Järgnevas peatükis kirjeldab autor varasemaid empiirilisi uuringuid ning saadud tulemusi eesmärgiga kirjeldada kuidas töösiseseid ja tööväliseid faktorid, kuue faktori tasemel, on otseselt seotud inimese otsusega lahkuda või tööle jääda, seda isegi parema alternatiivi olemasolul.

## 1.2. Varasemad empiirilised uuringud

Elmises peatükis selgus, mis on mõiste *töökohaga seotus* tähendus ning selgitati erinevaid töökohaga seotuse tasemeid, mida on kokku kolm: üldine töökohaga seotus, kahe faktori tase (töosisene ja -väline) ning kuue faktori tase (sidemed-organisatsioon, sidemed-kogukond, sobivus-organisatsioon, sobivus-kogukond, loobumise hind-organisatsioon ja loobumise hind-kogukond). Selles alapeatükis toob autor välja, millised nähtused esinevad eelnevalt nimetatud tasandites ning kuidas töökohaga seotus mõjub inimese otsusele tööle jääda või erinevatel tasanditel. Selle alapeatükis toob autor välja, millised nähtused esinevad eelnevalt nimetatud tasandites ning kuidas töökohaga seotus mõjutab inimese otsust tööle jääda või lahkuda erinevatel tasanditel.

Varasemate uuringute kirjeldamiseks on autor valinud 10 artiklit, milles on uuritud töökohaga seotust ning mis on välja toodud lisas 1. Kokku võib eri uuringutest leida 3 erinevat mõõdikut: Mitchell *et al.* 2001, Crossley *et al.* 2007 ja Holtom *et al.* 2006. Uurijate Mitchell *et al.* 2001 mõõdik kasutab ankeeti, mis sisaldab 42 väidet, kasutatud on 5-palli süsteemi, jah-ei vastuseid ning avatud küsimusi. Crossley *et al.* 2007 mõõdik on üldise töökohaga seotuse uurimiseks ning see käsitlus kasutab hindamiseks seitset väidet ning 5-palli, 6-palli või 7-palli süsteemi, sõltuvalt konkreetsest uuringust. Holtom *et al.* 2006 mõõdik on Mitchell *et al.* 2001 mõõdiku lühem versioon, mida on kasutatud kõigi kolme taseme hindamiseks, selles on 21 väidet ja hindamiseks on kasutatud ainult 5-palli süsteemi.

Esmalt võetakse vaatluse alla Mitchell *et al.* (2001) mõõdikut kasutanud uuringud, järgmisena vaadeldakse Holtom *et al.* (2006) mõõdikut kasutanud uuringuid ning viimasena käsitletakse Crossley *et al.* (2007) mõõdikut kasutanud uuringuid. Andmete tõlgendamisel peab arvesse võtma, et kõik autorid ei kasuta ühte ja sama süsteemi ning skaalasid. Sellel põhjusel ei ole kõik saadud tulemused omavahel võrreldavad. Siinkohal on oluline märkida, et Mitchell *et al.* (2001) kasutasid oma mõningate tulemuste kajastamiseks ka andmete teisendamist, mis ei sobi teiste uuringute tulemustega võrdluseks.

Esimesena võetakse omavahel võrdlusele vaid uuringud, mis on kasutanud Mitchell *et al.* (2001) mõõdikut, sest antud mõõdikus kasutatavad faktorid on võrreldavad vaid omavahel: nende uuringus kasutatavad skaalad on erineva ulatusega teiste samasuguste mõõdikutega võrreldes ning sidemete (*links*) puhul kasutatud keskmised (ingl k *means*) on teisendatud teise süsteemi järgi.

Mitchell *et al.* (2001:1104-1105) uurivad, kuidas inimene on seotud enda organisatsiooniga ning toovad välja, kuidas mitte ainult kolleegid, üldine sobivus töökohale, oskused ja palk hoiavad inimest tema töökohal kinni, vaid tähtsateks faktoriteks on ka

töövälised mõjurid. Inimesele peab sobima töö asukoht ning suurt mõju avaldab ka keskkond, kus ta üleüldises mõttes viibib – kliima, kultuur ning poliitiline kord peavad sobima kokku inimese eelistustega. Samuti avaldavad tähtsat mõju ka inimese vanus ning pere olemasolu – mida vanem on inimene, seda vähem muudatusi soovib ta enda elus läbi viia ning seda stabiilsemat elu ta eelistab. Kui inimesel on rahalised kohustused ülalpeetavate ees, siis on tõenäosus töökohta vahetada ka väiksem, kuna tekib oht, et inimene ei saa uute ülesannetega uuel töökohal hakkama, mis omakorda võib viia väiksema palganumbri või siis üldse töökoha kaotuseni.

Enda uuringus vaatlevad Mitchell *et al.* (2001: 1109-1115) kahte ettevõtet: kaupluste ketti ja haiglat. Need konkreetsed ettevõtted on valitud uuringusse mõlemas ettevõttes esineva kõrge töäjõu voolavuse tõttu, mis tähendab, et inimesed on olnud väga altid lahkuma antud töökohast (Lee *et al.* 2004: 715).

Mõlema ettevõtte kõik näitajad on üsna sarnased ning väga suuri erinevusi keskmistes hinnangutes ei esinenud. Viie palli skaala süsteemi järgi on mõlema ettevõtte üldise töökohaga seotuse (mis näitab, kuivõrd on inimene organisatsiooniga seotud), taseme tulemuseks veidi üle poole (täpsemalt 2,62 ja 2,90). Ampofo *et al.* (2017) on enda uuringus kasutanud aga teist Holtom *et al.* 2006 mõõdikut, kus on kasutatud Mitchell *et al.* (2001) mõõdiku lühemat versiooni ehk 42 väite asemel on testis kasutatud 21 väidet, ühise joonena on kasutatud 5-palli süsteemi. Siinkohal tuleks ära märkida, et Ampofo *et al.* (2017) (Lõuna-Aafrika) üldine töökohaga seotuse tase on rohkem kui poole palli võrra kõrgem kui Mitchell 2001 uuringus – 3,44. Samas peab olema ettevaatlik eri kultuuriruumist pärit tulemuste võrdlemisel kohaliku konteksti erinevuse tõttu.

Lee *et al.* (2004) uuringus kättesaadavad andmed võimaldavad samuti võrrelda töökohaga seotust esimesel tasemel ning üldine töökohaga seotuse tase selle uuringu põhjal on 2,78. Mallol *et al.* (2007) allikast välja tulnud üldine töökohaga seotuse tase on 2,72. Seega on töökohaga seotuse esimesel tasemel saadud tulemused üsna sarnased, erandiks Ampofo *et al.* (2017) tehtud uuring, mis on näidanud märkimisväärselt kõrgemat tulemust. Selline erinevus võib olla tingitud nii kultuurilise eripära kui ka mõõdikute erineva põhjalikkuse tõttu.

Kahe faktori tasemel Mitchell *et al.* (2001) uuringus töösisesel töökohaga seotuse keskmiste näitajate tulemused, mis peegeldavad organisatsiooniga seotud faktoreid, on kahes ettevõttes tulnud üsna ekvivalentsed (2,57 ja 2,99). Töövälise töökohaga seotust peegeldavate keskmiste näitajate, mis on seotud kogukonnaga laiemas mõttes, tulemuseks on vastavalt 2,67 ja 2,80. Mõlema ettevõtte puhul Mitchell *et al.* (2001) uuringus nii töösisesel

kui ka töövälise töökohaga seotuse tulemused on võrdlemisi samaväärsed. Lee *et al.* (2004) uuringus töösisesse faktori keskmine on 2,67 ja töövälise faktori keskmiseks on saadud 2,88. Lee *et al.* (2004) uuringus samuti kahe faktori tasemel suuri erinevusi esinenud ei ole. Seevastu Ampofo *et al.* (2017) uuringus töösisesest töökohaga seotust on hinnatud kõrgemalt (3,65) kui tööväliselt (3,24) – seega on selles uuringus töösisesest faktorite hinnang veidi kõrgem, kuid mitte oluliselt. Samuti on Mallol *et al.* (2007) uuringu tulemustes töösisesest ja töövälise seotuse puhul veidi erinevusi, vastavalt 2,89 ja 2,55, kuid jällegi ei ole nende faktorite erinevused nii suured.

Kahe faktori tasemel võib uuringute lõikes samuti võrrelda töösisesest ja töövälisest töökohaga seotust eraldi. Võttes arvesse neljas uuringus saadud töösisesest töökohaga seotusi, on kõige kõrgem tulemus esinenud Ampofo *et al.* (2017) uuringus (3,65), teistes uuringutes on aga väärtused tulnud üsnagi samaväärsed. Ampofo *et al.* (2017) uuringu asukohana oli ainsana Aafrika, teised kõik viidi läbi USA-s. Aafrikas läbi viidud uuringu kõrgemad tulemused võivad olla tingitud süsteemi lihtsustamise tõttu või siis kõrge töötuse määra põhjusel, mis 2017. aasta seisuga oli 27,7% (Trading Economics 2019). Lisaks on inimesed Lõuna-Aafrikas üldiselt rohkem tööst ilma jäämise hirmu tõttu töökohaga seotud.

Töövälisest faktorite puhul nelja uuringu lõikes tulid samuti Lõuna-Aafrika tulemused kõrgemad, teistes uuringutes aga samamoodi suuri erinevusi vastuste lõikes ei esinenud. Kokkuvõtvalt võib öelda, et kahe faktori tasemel ei saa erinevate uuringute põhjal järeldada, et üks faktor on tähtsam kui teine, sest ühes uuringus on üks kõrgem, teises aga teine. Seega nii töösisesest kui töövälisest teguritel on töökohaga seotuse puhul oma roll.

Kuue taseme kirjeldamiseks on kasutatud ainult Mitchell'i *et al.* (2001) mõõdikut ja lihtsustatud Holtom *et al.* (2006) versiooni sellest. Selle hindamiseks on kasutatud faktoreid sidemed, sobivus ja loobumise hind organisatsiooni ja kogukonna mõistes. Selles ankeedis peab eraldi arvestama faktoriga sidemed (*links*), sest erinevalt teistest plokkidest on sidemete ankeedis kasutatud jah ja ei vastustega küsimusi ning avatud küsimusi. Et sidemete andmeid tabelisse panna, on tulemused teisendatud teise süsteemi järgi ning selle tõttu ei ole need teistega võrreldavad ning järeldust teha ei olnud võimalik.

Mitchell *et al.* (2001) toidupoe kohta läbi viidud uuringus saadud töötajate tulemused kuue faktori tasemel on tulnud väga sarnased nii tööväliselt kui ka töösiseselt, ehkki väikesed erinevused siiski esinevad. Näiteks on toidupoe töötajate jaoks töövälise sobivus osutunud veidi tähtsamaks kui töösisesene. See võib olla tingitud sellest, et teeninduse töötajad valivad endale tihti töökoha, mis oleks geograafiliselt kodule kõige lähemal. Samuti on erinevusi esinenud nende faktorite tulemustes, mille tõttu inimene midagi töölt lahkudes kaotab.

Tähtsamateks on osutunud kogukonnaga seotud kaotused, siia võib kuuluda ettevõtte poolt pakutav tööauto ning töö vahetuse korral uuele töökohale jõudmise aja suurenemine. Haigla töötajate puhul faktorite lõikes samuti suuri erinevusi ei esinenud, kuigi ka nende seas osutusid kogukonnaga seotud loobumised tähtsamateks kui organisatsiooniga seotud loobumised. Kõige kõrgemalt hindasid haigla töötajad töövälisest sobivust, mis väljendub selles, et inimesele peaks sobima kogukonna poliitiline kord, kliima, turvalisus jne.

Ampofo *et al.* (2017) uuringus on töökohaga seotust uuritud samuti ka kuue faktori tasemel ning nende uuringus kõige suuremat erinevust kuue faktori lõikes on näidanud sidemed. Töösisesid sidemeid (mis kahe faktori tasemel on näidanud kõrgeimat töösisest töökohaga seotuse tulemust) on peetud ühe palli võrra kõrgemaks kui tööväliseid sidemeid. Ehk Aafrika töötajate jaoks on toredad kolleegid ning ka head suhted nendega, mida võib mõista kui sidemeid organisatsiooniga, osutunud palju tähtsamaks faktoriks kui ülalpeetavate ees olevad kohustused või muutunud perekonnaseisust tulenevad raskused, mis on kokku võetuna sidemed kogukonnaga. Sidemed kogukonnaga faktor on näidanud ka kõige väiksemat keskmist Ampofo *et al.* (2017) uuringu lõikes.

Mallol *et al.* (2007) uuringu tähtsaimaks faktoriks on osutunud sobivus ja seda nii töösiseselt kui ka tööväliselt. Uuringus vaadeldi kahte USA-s tegutsevat pankat. Töösisesest sobivuse faktoritest oli pangatöötajate jaoks tähtis, et nende oskused, eesmärgid ja teadmised läheksid kokku ettevõtte omadega ning töövälisest sobivuse faktoritest suurimat tähtsust avaldasid kogukonna kultuur, ilmastik ja turvalisus.

Kuue faktori taseme puhul ei saa varasemate empiiriliste uuringute põhjal järeldada, milline faktor on tähtsam kui teine, sest eri uuringute, riikide ja ka valdkonnaga ettevõtete jaoks tähtsaimaks osutusid üksteisest erinevad faktorid. Samuti ei saanud teha järeldusi varasemate uuringute põhjal sidemete osas, seda teisedatud andmete tõttu.

Teiseks analüüsitakse käesolevas töös Crossley *et al.* (2007) mõõdikut kasutanud uuringuid ning töökohaga seotuse hindamiseks kasutatakse siin seitset väidet, nagu näiteks „Ma olen tihedalt seotud ettevõttega, kus ma töötan“. Neid seitset väidet hinnatakse kuni viie- või kuni seitsmepallisüsteemi järgi, sõltuvalt uuringust. Selle mõõdiku kasutamine võimaldab hinnata üldist töökohaga seotust. Kui aga vaadelda küsimusi lähemalt, siis on tegu pigem töösisesete tegurite uurimisega. Seega Crossley *et al.* (2007) tulemusi saab teatud määral võrrelda Mitchell *et al.* 2001 töösisesete tegurite kohta saadud tulemustega. Enamus vaadeldavatest artiklitest on kasutanud just Crossley *et al.* 2007 mõõdikut. Eri uuringutes on kasutanud erinevaid skaalasid, seega tulemust võib võrrelda protsentuaalselt teisendades.

Teisendades Crossley *et al.* (2007) andmeid 5-palli süsteemi järgi, mida on kajastatud tabelis 2, esines kõige kõrgem üldine töökohaga seotus Dechawatanapaisal (2017) uuringus. Uuring on läbi viidud Tais ning saadud tulemuseks on 3,78. Võrreldes Burton (2015) allikaga on tulemuseks saadud peaaegu ühe palli võrra kõrgem resultaat – Burton (2015) uuringus saadud keskmine on 2,82 (USA). Collins, Massholder (2017) mitme riigi põhjal läbi viidud uuringus on keskmine tulemus samuti tulnud võrreldes teiste uuringutega märkimisväärselt madal (2,84). Nii suur vahe tulemustes võib samamoodi olla tingitud regionaalsest ja kultuurilisest eripärast.

Kõikidest uuringutest aga kõige nõrgem üldise töökohaga seotuse taseme tulemus on esinenud Mitchell *et al.* (2001) uuringus osalenud toidupoe töötajate seas, mille keskmiseks sai 2,62, mis on kuskil vastuste „ei ole nõus“ ja „ei tea“ keskel. See tähendab, et inimesed pigem ei tea või ei ole nõus sellega, et nad on üldises mõttes töökohaga seotud. Crossley *et al.* 2007 mõõdikuga saadud tulemused varieeruvad ühe palli ulatuses (vahemikus 2,82-3,78), seega on selle mõõdiku kasutamisel saadud tulemused märkimisväärselt erinevad. Käesoleva töö autor ise eelistab Mitchell *et al.* 2001 mõõdikut, sest see annab töökohaga seotuse kohta detailsemat informatsiooni, samal ajal kui Crossley *et al.* 2007 jätavad töövälised tegurid tähelepanuta ja töösiseseid tegureid vaatavad ühtse muutujana.

Tabel 2

*Crossley et al. (2007) mõõdiku andmete teisendus*

	7-palli süsteem	6-palli süsteem	5-palli süsteem
Crossley <i>et al.</i> 2007			3,14
Greene <i>et al.</i> 2019	4,86		3,47
Leupold <i>et al.</i> 2013			3,67
Dechawatanapaisal 2017		4,53	3,78
Collins, Massholder 2017			2,84
Burton 2015	3,95		2,82

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal.

Kokkuvõtteks võib märkida, et leitud ei ole kindlat põhjust või aspekti, mis hoiab inimest tema töökohal kinni, põhjuseks vastuste erinevused nii riikide kui ka töövaldkondade lõikes. Üldise töökohaga seotuse keskmine tulemus Mitchell *et al.* (2001) mõõdikuga hindamisel kõikide uuringute lõikes on üsna sarnane. Ainsaks erandiks on Lõuna-Aafrikas läbi viidud uuring, kus keskmine oli rohkem kui poole palli võrra teistest kõrgem ning

põhjuseks võib siin kindlasti olla kultuuriline eripära ning samuti mõõdiku lihtsustatud versioon. Üldine töökohaga seotus, mis on hinnatud Crossley *et al.* (2007) mõõdiku abil, on näidanud kuue allika lõikes suhteliselt varieeruvat tulemust. Kahe faktori tasemel varasemate uuringute abil järeldust, milline faktor osutus tähtsaimaks, teha ei saanud, sest nii töösisene kui ka -väline töökohaga seotus uuringute lõikes oli samaväärselt tähtis. Kuue faktori tasemel kõikide aspektide lõikes ei saanud järeldusi teha sidemete (*links*) andmete teise süsteemi järgi teisendamise tõttu. Kõige kõrgema keskmisega faktoriks peaaegu kõikides uuringutes nii tööväliselt kui ka -siselt osutus sobivus. Kõige tähtsamaks töökohaga seotuse faktoriks osutus inimeste oskuste ja eesmärkide sobivus organisatsiooni omadega ning ka kogukonnaga laiemas mõttes – ilm, kultuur, meelelahutuse olemasolu, poliitiline kord jne. Seega kõige tähtsamaks töökohaga seotuse faktoriks osutus inimeste oskuste ja eesmärkide sobivus organisatsiooni omadega ning kogukonnaga laiemas mõttes – ilm, kultuur, meelelahutuse olemasolu, poliitiline kord jne.

## 2. Töökohaga seotuse uuring tanklaketi ja müügiettevõtte näitel

### 2.1. Töökohaga seotuse uuringu valimi ja uurimismetoodika ülevaade

Selles alapeatükis tutvustab autor valimit, põhjendab uuringu läbiviimiseks kasutatud meetodeid ning kasutatud analüüsimeetodeid. Samuti toob autor välja erinevad mõõdikud, mida on kasutatud varasemates töödes teiste autorite poolt. Järgmisena valib autor enda töö kirjutamiseks mõõdikud ning põhjendab nende valikut.

Töökohaga seotust on varasemalt mõõdetud peamiselt kolme erineva mõõdikuga. Esimesena viisid töökohaga seotuse uuringu kolme taseme hindamiseks läbi Mitchell *et al.* (2001), kasutades enda uuringus ankeeti, mis sisaldab 42 väidet, jah-ei vastustega küsimusi ning avatud küsimusi. Väidetele vastates oli vastajale kasutada 5-palli süsteem. Seejärel tegid Holtom *et al.* 2006 Mitchell *et al.* 2001 mõõdikust lühema versiooni, mida on samuti kasutatud kõigi kolme töökohaga seotuse taseme hindamiseks, selles on 21 väidet ning hindamiseks on kasutatud 5-palli süsteemi. Pärast seda, aastal 2007, tegid Crossley *et al.* enda mõõdiku töösisese töökohaga seotuse uurimiseks ning see käsitlus kasutab seitset väidet ning sõltuvalt uuringust hindamiseks kas 5-palli, 6-palli või 7-palli süsteemi. Käesolevas töös kavatses autor kasutada Mitchell *et al.* (2001) ja Crossley *et al.* (2007) mõõdikuid, sest nende kahe mõõdiku üksteise täiendamise tulemusena võib neid mõõdikuid paralleelselt kasutades saada üsna detailse ülevaate töökohaga seotusest kõigil kolmel tasemel. Mõõdikud on võrdlemisi põhjalikud ning autorile teadaolevalt ei ole Eestis neid veel rakendatud, seega saab käesolevas töös neid Eesti kontekstis esmakordselt testida. Lühiversiooni ehk Holtom *et al.* 2006 mõõdiku rakendamisel ei näe autor aga mõtet, kui eksisteerib ka pikem ning rohkem



süvitsi minev vorm, mille kasutamine võib autorit rohkem aidata käesoleva töö andmete analüüsimisel ning järelduste tegemisel.

Antud bakalaureusetöö kirjutamiseks on autor kasutanud mõlemast mõõdikust kokku 47 väidet, mis on jagatud seitsme ploki vahel. Sõltuvalt plokist on igas plokis kolm kuni kümme väidet ning tabelis 3 näitab autor, kuidas on väited plokkide vahel jagatud, tuues igast plokist ühe väite näiteks.

Tabel 3

*Ankeedi plokid ja nende näidisväited*

Plokk	Väited	Näidisväide
1. Kogukonnaga kokkusobivus	5 väidet (1-5)	„koht, kus ma elan, meeldib mulle väga“
2. Organisatsiooniga kokkusobivus	9 väidet (6-14)	„mu töökaaslased meeldivad mulle“
3. Sidemed kogukonnaga	6 väidet (15-20)	„minu sõbrad elavad siin lähedal“
4. Sidemed organisatsiooniga	7 väidet (21-27)	„olen praegusel töökohal juba kaua töötanud“
5. Kogukonnaga seotud loobumised	3 väidet (28-30)	„elan turvalises piirkonnas“
6. Organisatsiooniga seotud loobumised	10 väidet (31-40)	„tööga kaasnevad märkamisväärsed hüved“
7. Üldine töökohaga seotus	7 väidet (41-47)	„tunnen, et olen sellesse organisatsiooni kiindunud“

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal.

Töös on eraldi uuritud kokkusobivust kogukonnaga, kokkusobivust organisatsiooniga, sidemeid kogukonnaga, sidemeid organisatsiooniga, kogukonnaga seotud loobumisi, organisatsiooniga seotud loobumisi ning samuti ka üldist töökohaga seotust. Nende faktorite uurimise tulemusena tekibki võimalus uurida töökohaga seotust erinevatel tasemetel. Iga väite hindamiseks on kasutatud ainult ühte süsteemi, milleks on 5-palli süsteem, et väited oleksid omavahel võrreldavad. Skaala ulatus on 1-5, kus numbrid tähistavad järgmist:

- 1 – „pole üldse nõus“
- 2 – „pigem pole nõus“
- 3 – „nii ja naa“
- 4 – „pigem olen nõus“
- 5 – „olen täiesti nõus“

Käesolevas töös ei ole kasutatud avatuid küsimusi ning jah või ei vastustega küsimusi, nagu on kasutatud Mitchell et al 2001 originaalmõõdikus. Need väited muudeti ära sel moel, et vastaja saaks neid samuti hinnata skaalal 1-5. Ankeedi teine pool koosneb lühikestest taustainfot sisaldavatest küsimustest, kus on uuritud sugu, vanust, haridust, ettevõtte nime, ametit, töökoormust ja tööstaaži. Sellisel juhul on potentsiaalselt võimalik mingi kindla vanuse, soo vms näitaja vahelise korrelatsiooni ilmnemisel seda seost tähele panna ning antud töös kajastada. Mõne taustainfot sisaldava küsimuse juures on autor jätnud avatud vastuse võimaluse – juhul kui ükski eelmainitud valikutest ei sobi, jääb vastajale võimalus vastata oma sõnadega.

Töös on kasutatud ankeedi vormis anonüümset küsitlust. Inglise keelsed variandid mõlemast mõõdikust olid artiklites vabalt kättesaadavad. Selle põhjal on edasi-tagasi tõlke meetodil tõlkebüroo poolt koostatud eestikeelne ja venekeelne ankeet, et inimestel oleks mugavam vastata oma emakeeles ning selle tulemusena jääks sisu 100% arusaadavaks. Eestis elavaid vene ja eesti rahvusest inimesi antud töös autor eraldi ei võrdle.

Enne küsimustiku väljasaatmist testis autor küsimustikku kolme inimese peal, eesmärgiga teha selgeks, kui palju võtab aega ankeedile vastamine, et selle põhjal teha täiendavaid parandusi. Üheks oluliseks ettepanekuks, millele vastajad tähelepanu juhtisid, oli veidi ümber kirjutada ankeedi 3. plokki esialgseid väiteid, nagu näiteks „minu abikaasa/elukaaslane ei soovi mujale kolida“ ja „minu abikaasa/elukaaslane töötab meie kodu lähedal“ ning muuta osa „abikaasa/elukaaslane“ osaks „pereliige/-liikmed“. Seda võib põhjendada mõne vastaja elukaaslase/abikaasa puudumisega ning selle tulemusel tekkiva segadusega, kas konkreetne küsimus peaks jääma vastamata või peaks vastaja potentsiaalset olukorda ette kujutama. Lisaks lisati taustainfo plokki mõne tunnuse juurde vastusevariant „muu“.

Ankeedile vastas kokku 41 inimest. Küsimustikule vastamise periood oli 20.-28. märts 2020. Andmeid võiks ideaalis olla rohkem, kuid seoses riigis valitseva eriolukorraga bakalaureusetöö kirjutamise hetkel oli andmete kogumine raskendatud. Valimiks valis autor kaks Eestis tegutsevat ettevõtet ja nende töötajad. Vastanute hulgas oli 25 müügiinimest, kes tegelevad aktiivmüügiga kaubanduskeskustes üle Eesti. Teine vastanute pool, 16 inimest, töötab suures Eesti tanklaketis. Autor valis just need kaks ettevõtet, sest autor on ise poolteist aastat töötanud esimeses müügiettevõttes ning kolleegide käest andmete kogumine ei osutunud ülemäära keeruliseks. Teise ettevõtte töötajate kontaktid sai autor tutvuste kaudu.

Esimese ettevõtte töötajad tegelevad aktiivmüügiga kaubanduskeskustes üle Eesti. Kokku töötab müügiettevõttes 41 inimest ning küsimustikule vastanute osamäär oli 61%

töötajatest. Küsimustik selles ettevõttes saadeti töötajate meililisti. Töötajad asuvad peamiselt Tallinnas ja Tartus. Müügiinimeste palk sõltub täieulatuslikult tulemusest ning on täiskohaga töötades ja head tulemust näidates eesti keskmisest palgast suurem.

Teine ettevõtte on Eestis tegutsev suur tanklakett ning kõik vastanud sellest ettevõttest elasid Tallinnas. Kokku on see tanklakett tööandja üle 700 inimesele üle Eesti. Autor saatis küsimustiku kahe jaama asetäitjale, kes saatsid küsimustiku edasi enda jaama töötajatele. Selle ettevõtte töötajate palk sõltub töökoormusest ning lisaks tavalisele palgale on töötajatel võimalik teenida boonust müügi pealt, mis lisandub palgale. Selles ettevõttes täiskoormusega töötades on töötajate tasu pisut alla Eesti mediaanpalga, milleks aastal 2019 oli 1100 eurot (Statistikaamet 2020).

Mõlemad ettevõtted on Eestis tegutsevad ning mõnes mõttes on mõlemad seotud müügiga. Vahe seisneb aga ettevõtte palgakorralduses – kui esimeses ettevõttes sõltub töötaja palk täiel määral tulemusest, siis teises ettevõttes on igakuine kindel palk töökoormuse täitmise korral garanteeritud ning lisaks on võimalus teenida lisaraha aktiivse müügi pealt.

Järgnevas tabelis 4 toob autor välja mõlema ettevõtte valimi sotsiaal-demograafiliste näitajate ülevaate ning lisaks kirjeldab saadud sotsiaal-demograafilisi tunnuseid. Lisaks võrreldakse võimalusel antud tunnuseid ettevõtete vahel.

Tabelis 4 on näha, et 61% vastanutest moodustasid naised ning 39% mehed. Selline vahe on tingitud selles, et teeninduses (tanklaketis) töötavad suuremas osas naised (Äripäev 2019). Peaaegu pooled vastanutest olid vanuses alla 25, kolmandik vanuses 26-30 ning neljandik vastanutest vanuses 31 ja vanem. Suur enamus vastanutest ehk peaaegu kaks kolmandikku on inimesed, kellel on omandatud ainult keskharidus. Seda võib seletada enamuse vastajate vanusega alla 25 aasta, mis võib tähendada, et kõrghariduse omamiseks kuluvat aega pole veel füüsiliselt lihtsalt olnud. Ameti poolest olid pooled vastanutest aktiivmüüjad esimesest ettevõttest, edasi jagunesid vastajad teenindajateks (19,5%) ja asetäitjateks (19,5%). 59% vastanutest töötavad täiskoormusega, 27% on 0,75 töökoormuse peal ja 12% töötavad poole kohaga. Vastanute tööstaaž on ajaliselt võrdlemisi suur, nimelt pooled vastanutest on töötanud enda töökohas 2-5 aastat, samas kui ainult 9 vastajal on tööstaaž alla aasta.

Tabel 4

*Uuringus osalenud inimeste sotsiaal-demograafilised tunnused absoluutväärtuses ja protsentuaalselt*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Vastanute osakaal (%)
Sugu	Mees	16	39
	Naine	25	61
Vanus	Alla 25	18	44
	26-30	13	32
	31 ja vanem	10	24
Haridus	Keskharidus	27	66
	Kõrgharidus	12	29
	Kutseharidus	2	5
Ettevõte	Tanklakett	16	39
	Müügiettevõte	25	61
Ettevõtte suurus	Mikroettevõte	7	17
	Väike ettevõte	19	46
	Suur ettevõte	15	37
Ettevõtte asukoht	Linn	39	95
	Maakoht	2	5
Amet	Juht	2	5
	Asetäitja	8	19,5
	Teenindaja	8	19,5
	Vanem müüja	2	5
	Aktiivmüüja	21	51
Töökoormus	0,5	5	12
	0,75	11	27
	1	24	59
	Endast sõltuv	1	2
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	22
	2-5	21	51
	6 ja rohkem	11	27

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Järgmisena kontrollib autor töökohaga seotuse faktorite reliaablust. Reliaablust ehk mõõtmistäpsust võib võrdsustada usaldusväärsusega ning piisavaks väärtuseks on 0,7 (Rämmer 2014), kuigi avastuslike ja uues keeles mõõdikute kohandamise puhul on lubatud ka reliaabluse alampiiir 0,6 (Tooding 2020; Kivipõld, Hoffmani 2016:657). Saadud reliaabluse väärtuste abil saab autor kontrollida ja teha järeldusi, kui usaldusväärsed on saadud andmed.

Töökohaga seotust antud töös on uuritud kolmel erineval tasemel ning väited on jagatud seitsme ploki vahel, nendeks on: kogukonnaga kokkusobivus, organisatsiooniga kokkusobivus, sidemed kogukonnaga, sidemed organisatsiooniga, kogukonnaga seotud

loobumised, organisatsiooniga seotud loobumised ning ka üldine töökohaga seotus. Järgnevas tabelis 5 on välja toodud töökohaga seotuse erinevad faktorid ning samuti nende reliaablused.

Tabel 5

*Töökohaga seotuse faktorid ja nende reliaablused*

Faktor	Väited	Reliaablus
1. Kogukonnaga kokkusobivus	5 väidet (1-5)	0,61
2. Organisatsiooniga kokkusobivus	9 väidet (6-14)	0,94
3. Sidemed kogukonnaga	6 väidet (15-20)	0,74
4. Sidemed organisatsiooniga	7 väidet (21-27)	0,70
5. Kogukonnaga seotud loobumised	3 väidet (28-30)	0,55
6. Organisatsiooniga seotud loobumised	10 väidet (31-40)	0,86
7. Üldine töökohaga seotus	7 väidet (41-47)	0,71

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal.

Nagu tulemustest selgub, on kõik seitse plokki piisavalt kõrge reliaablusega. Kõige madalamat reliaablust on näidanud plokk number viis, kus vaadeldavaid väiteid oli ainult kolm, kuigi kui ümardada Cronbachi alfat 0,55, on tulemuseks täpselt 0,6 – mis on aktsepteeriva reliaabluse alampiir. Tabelist järeldub, et kõige suuremat reliaablust on näidanud plokid, kus on ka rohkem väiteid. Rämmer (2014) on kirjutanud, et suurema reliaabluse saamiseks peab uuringuid läbi viima võimalikult sarnastel tingimustel ning mõõtmised peavad olema võimalikult teineteisele lähedased. See võibki tähendada seda, et plokid, kus oli rohkem väiteid, olid omavahel paremini seostatavad ning andsid vastajatele plokist parema arusaama võrreldes plokkidega, kus oli vähem väiteid. Kuna kõikide faktorite reliaablused on piisavalt suured, siis saab neid kõiki vaadelda eraldiseisvate faktoritena.

Saadud andmete analüüsimiseks kasutab autor andmetöötlusprogrammi SPSS 24. Esiteks toob autor välja andmeid kirjeldava statistika, kust selguvad faktorite aritmeetilised keskmised, mediaanid, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid. Antud töös tugineb andmete edasine analüüs mitteparameetrilisele dispersioonianalüüsile, kasutades Mann-Whitney ja Kruskal-Wallis testi, selle sobivuse tõttu kogutud andmete eripäradega. Mitteparameetrilist dispersioonianalüüsi kasutatakse, et teada saada, kuivõrd statistiliselt oluliselt erinevad eri taustatunnustega vastajate hinnangud. Lisaks viiakse läbi reliaabluseanalüüs, et teada saada, kui suure usaldusväärusega on faktorid antud uuringus. Kogu analüüsi ulatuses olulisuse nivooks on valitud 0,05.

## 2.2. Töökohaga seotuse esinemise hinnang ja seosed müügiettevõtte ja tanklaketi töötajate lõikes ning järeldused

Käesolevas alapeatükis esitab autor uuringust saadud tulemuste analüüsi. Selles alapeatükis soovib autor teada saada, kui tugevalt on vastajad seotud oma töökohaga ning mis on need peamised faktorid, mis hoiavad töötajaid nende töökohtades kinni. Töökohaga seotust antud töös vaadeldakse läbi kolme taseme, milleks on üldine töökohaga seotus, kahe faktori tase (organisatsioonisisene ja -väline) ning kuue faktori tase. Selleks et aru saada, kui tugev on töökohaga seotus kahe ettevõtte töötajate seas kõigi kolme taseme lõikes, analüüsitakse näitajate kirjeldavat statistikat. Samuti viiakse läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs, et leida erinevusi hinnangutes erinevate taustatunnustega vastajate seas.

Esmalt tuuakse välja faktoreid kirjeldavat statistika, mis on kajastatud tabelis 6, kust on võimalik välja lugeda faktorite keskmised, mediaanid, miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed.

Tabel 6

### *Töökohaga seotuse faktorite kirjeldav statistika*

	Keskmine	Mediaan	Miinimum	Maksimum	Standardhälve
Kogukonnaga kokkusobivus	3,97	4,00	3,20	5,00	0,53
Organisatsiooniga kokkusobivus	4,21	4,44	1,56	5,00	0,81
Sidemed kogukonnaga	3,34	3,33	1,67	5,00	0,90
Sidemed organisatsiooniga	3,50	3,71	1,57	4,71	0,72
Kogukonnaga seotud loobumised	3,88	4,00	1,67	5,00	0,72
Organisatsiooniga seotud loobumised	3,47	3,60	1,50	5,00	0,82
Üldine kokkusobivus	3,21	3,29	2,00	4,43	0,73

Allikas: autori koostatud kogutud andmete põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Faktoreid on uuritud seitsme ploki vahel, milleks on kogukonnaga kokkusobivus, organisatsiooniga kokkusobivus, sidemed kogukonnaga, sidemed organisatsiooniga,

kogukonnaga seotud loobumised, organisatsiooniga seotud loobumised ning üldine kokkusobivus.

Tulemustest järeldub, et keskmised väärtused faktorite lõikes on üsna sarnased ning kõige kõrgemaks peetakse organisatsiooniga kokkusobivust, mille vastavaks väärtuseks on 4,21. Organisatsiooniga kokkusobivus väljendub selles, kuivõrd inimene sobib inimestega tema töökohal ja organisatsiooni põhimõtetega ning kuivõrd inimese oskused ja teadmised sobivad kokku organisatsiooni profiiliga. Samuti on kõrge keskmine saadud kogukonnaga kokkusobivuse plokis (3,97), mis näitab, kuivõrd sobib inimene kokku kliima ja poliitilise korraga selles konkreetses kogukonnas, lisaks kuidas sobivad inimese eelistustega kokku kogukonna poolt pakutud turvalisus ja näiteks ka meelelahutuse olemasolu. Keskmiseid näitajaid vaadeldes võib teha järelduse, et sobivus nii organisatsiooni kui ka kogukonnaga on osutunud antud uurimuse vastajate jaoks kõige olulisemaks.

Kõige madalamaks tulemuseks on hinnatud üldine kokkusobivus (3,21). Selle faktori põhjal uuriti, kuivõrd raske või kerge oleks inimesel sellest organisatsioonist lahkuda ning kuivõrd inimene on selle organisatsiooniga seotud. Tähtis on aga märkida, et keskmisi tulemusi vaadates on inimesed hinnanud kõiki seitset töökohaga seotuse faktorit üpris kõrgelt ning kõigi seitsme faktori keskmine vastus on tulnud „nii ja naa“ ja „pigem olen nõus“ vahel, mille väärtuseks on 3,65.

Standardhälbed faktorite lõikes on üsna väikesed, mis tähendab, et vastused läbi uuringu olid üsna väikese varieeruvusega. Kõige suurema varieeruvusega keskmisest väärtusest on vastused plokist sidemed kogukonnaga (0,90), mis keskmise vastuse poolest on samuti üks madalaima väärtusega. Sidemed kogukonnaga võivad tähendada inimesele erinevate väljaspool tööd kohustuste olemasolu, siia võivad kuuluda näiteks kohustused sugulaste ees (haigete sugulaste olemasolu, ülalpeetavate arv, lahkuminek jne) (Yao *et al.* 2004:168-169). Kõrge standardhälve selle ploki puhul tähendab seda, kuidas mõned inimesed tunnevad võrreldes teistega rohkem seoseid kogukonnaga. Väikseim varieeruvus esineb kogukonnaga kokkusobivuse plokis (0,53), mis tähendab, et inimesed hindavad kogukonnaga sobivust kõrgemal tasemel (keskmine=3,97) üsna üksmeelselt. Sobivus kogukonnaga väljendub sobivuses poliitilise korra, kliima, abikaasa/pereliikmete tööhõivega jne (Mitchell *et al.* 2001: 1105).

Miinimumväärtused näitavad vähemalt ühe vastaja olemasolu, kes ei tunne ennast seotuna konkreetse töökohaga seotuse faktoriga. Kuues plokis seitsmest oli miinimum vastuseks vastus vahemikus 1,5-2, ehkki kogukonnaga kokkusobivuse ploki puhul oli miinimumväärtuseks väärtus 3,20 – see näitab taaskord, et inimesed hindavad kogukonnaga

kokkusobivuse plokki väga kõrgelt. Maksimumväärtused aga vastupidi tähendavad, et leidub vähemalt üks vastaja, kes tunneb ennast konkreetse ploriga täielikult seotuna ning kõigi faktorite puhul on maksimum tulnud 5 või peaaegu 5 (madalaim maksimum 4,43 üldise kokkusobivuse puhul).

Järgmisena võrdleb autor antud uuringus saadud faktorite keskmisi näitajaid varasemate empiiriliste uuringute keskmistega. Tabelis 7 ja 8 võrreldakse käesolevas töös saadud üldise töökohaga seotuse keskmisi varasemates uuringutes saadud üldise töökohaga seotuse keskmistega. Üldine töökohaga seotus vaatlleb üldiselt, miks inimene jääb tööle ning mis mõjurid selle juures rolli mängivad (Yao *et al.* 2004:157). Tulemuste võrdlemiseks on kõik andmed teisendatud 5-palli süsteemi järgi, sest mõnes originaaluuringus on kasutatud 6-palli või 7-palli süsteemi. Antud bakalaureusetöös uuringu läbi viimiseks on kasutatud nii Mitchell *et al.* (2001) kui Crossley *et al.* (2007) mõõdikuid, seega hakatakse saadud tulemusi võrdlema eraldi mõõdikute järgi.

Tabel 7

Üldise töökohaga seotuse keskmiste väärtuste võrdlus Mitchell *et al.* (2001) mõõdiku järgi

Mõõdik	Mitchell <i>et al.</i> 2001				
Allikas	Mitchell <i>et al.</i> 2001	Lee <i>et al.</i> 2004	Mallol <i>et al.</i> 2007	Ampofo <i>et al.</i> 2017	Käesolev töö
Riik	Ei ole mainitud	USA	USA (Florida)	Lõuna-Aafrika	Eesti (Tallinn, Tartu)
Üldine töökohaga seotus	2,62 <sup>a</sup> 2,90 <sup>b</sup>	2,78	2,72	3,44	3,63

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi ja tabelis esitatud allikate põhjal; <sup>a</sup> Mitchell *et al.* 2001 allikas uuritud esimese ettevõtte tulemus; <sup>b</sup> Mitchell *et al.* 2001 allikas uuritud teise ettevõtte tulemus; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Käesoleva töö üldise töökohaga seotuse keskmine, mis on välja arvatud, kasutades Mitchell *et al.* (2001) mõõdikut, on varasemate uuringutega võrreldes kõigist kõrgeim, väärtusega 3,63. Ampofo *et al.* (2017) allikaga võrreldes on käesoleva töö üldine töökohaga seotuse tulemuse väärtus üsna sarnane. Peab aga arvesse võtma, et Ampofo *et al.* (2017) on enda töös faktorite hindamiseks kasutanud hoopis Holtom *et al.* 2006 mõõdikut, mis on tehtud Mitchell *et al.* (2001) mõõdiku järgi, aga on poole võrra lühem (21 väidet). Saadud



uuringus on üldine töökohaga seotuse tulemus veidi kõrgem kui teistes uuringutes, kuigi vahe tulemustes ei ole väga suur.

Tabelis 8 on esitatud üldise töökohaga seotuse uurimisel saadud keskmised tulemused varasematest empiirilistest uuringutest, võrrelduna käesoleva töö tulemusega. Kasutades Crossley *et al.* (2007) mõõdikut, on käesoleva töö keskmine näitaja üldise töökohaga seotuse tasemel tulnud teiste keskmistega võrreldes samuti üsna sarnane. Kahe mõõdiku tulemuste võrdlemisel võib öelda, et käesoleva töö tulemused on tulnud üsna samaväärsed teiste uuringutega võrreldes, mis tähendab, et antud töö vastajad on tundnud ennast töökohaga esimesel tasemel samaväärselt seotuna, nagu vastajad teistes uuringutes.

Tabel 8

*Üldise töökohaga seotuse keskmiste väärtuste võrdlus Crossley et al. (2007) mõõdiku järgi*

Mõõdik	Crossley <i>et al.</i> 2007						Käesolev töö
Allikas	Crossley <i>et al.</i> 2007	Green <i>et al.</i> 2019	Leupold <i>et al.</i> 2013	Collins, Massholder 2017	Burton 2015	Dechawatanapais al 2017	
Riik	USA (kesk-lääs)	Mitu riiki	USA	USA (lõuna)	Mitu riiki	Tai	Eesti (Tallinn, Tartu)
Üldine töökohaga seotus	3,14	3,47*	3,67	2,84	2,82*	3,78*	3,73

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi ja tabelis esitatud allikate põhjal; \* algses uuringus 6-palli skaala, tabelis kohendatud 5-palliseks; \*\* algses uuringus 7-palli skaala, tabelis kohendatud 5-palliseks; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Tabelis 9 on välja toodud töökohaga seotuse kahe faktori taseme keskmiste võrdlus varasemate uuringute näitajatega. Kahe faktori tase vaatleb töökohaga seotust eraldi töösiseste ning tööväliste faktorite abil. Andmete analüüsimisel peab arvesse võtma, et erinevus tulemustes võib olla tingitud regionaalsest ning kultuurilisest eripärast uuringute asukoha erinevuse tõttu: varasemad uuringud on läbi viidud Lõuna- ja Lääne-Ameerikas, Lõuna-Aafrikas, Tais ning mõne uuringu puhul riike ei olegi mainitud, seevastu käesoleva bakalaureusetöö uuring aga on läbi viidud Eestis.

Tabel 9

*Kahe faktori taseme varasemate uuringute keskmiste väärtuste võrdlus käesoleva töö tulemustega, kasutades Mitchell et al. (2001) mõõdikut*

Mõõdik	Mitchell et al. 2001				
Allikas	Mitchell et al. 2001	Lee et al. 2004	Mallol et al. 2007	Ampofo et al. 2017	Käesolev töö
Riik	Ei ole mainitud	USA	USA (Florida)	Lõuna-Aafrika	Eesti (Tallinn, Tartu)
Töösisene töökohaga seotus	2,57 <sup>a</sup> 2,99 <sup>b</sup>	2,67	2,89	3,65	3,72
Tööväline töökohaga seotus	2,67 <sup>a</sup> 2,80 <sup>b</sup>	2,88	2,55	3,24	3,73

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi ja tabelis esitatud allikate põhjal; <sup>a</sup> Mitchell et al. 2001 allikas uuritud esimese ettevõtte tulemus; <sup>b</sup> Mitchell et al. 2001 allikas uuritud teise ettevõtte tulemus; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Kahe faktori taseme analüüsimisel selgub, et käesoleva töö keskmised, mis on saadud kasutades Mitchell et al. (2001) mõõdikut (tabel 9), on tulnud peaaegu kõikidest teistest tulemustest märkimisväärselt kõrgemad (3,72 ja 3,73). Võrreldes Ampofo et al. (2017) allikaga on käesoleva töö tulemus tulnud üsna võrdväärne, kuid nagu varem mainitud, võib selle põhjuseks olla originaalmõõdikust kasutatud lühem versioon või ka regionaalne eripära. Viimase asjaolu tõttu näitavadki uuritud USA ettevõtted madalamaid tulemusi töökohaga seotuse teisel tasemel, Aafrika ettevõtted seevastu aga kõrgemaid.

Järgmisena vaadeldakse tabelis 10 uuringuid, kus töökohaga seotust on uuritud kuue faktori tasemel ning võrreldakse varasemate uuringute keskmisi näitajad käesolevas töös saadud tulemustega. Kuue faktori tase hindab, kuidas töökohaga seotust on uuritud läbi sobivuse, sidemete ja loobumise hinna, seejärel vaadeldakse neid kolme faktorit eraldi nii organisatsioonisiselt kui ka kogukonnaga seotuna. Crossley et al. (2001) mõõdik ei võimalda töökohaga seotuse hindamist kolmandal tasemel, seega on kuue faktori taseme kohta kajastatud vaid üks tabel.

Tabel 10

*Mitchell et al. (2001: 1109) mõõdiku kasutanute varasemate empiiriliste uuringute keskmiste võrdlus*

Allikas	Mitchell <i>et al.</i> (2001)	Mitchell <i>et al.</i> (2001)	Mallol <i>et al.</i> 2007	Ampofo <i>et al.</i> (2017)	Käesoleva töö uuring
Riik	Ei ole mainitud	Ei ole mainitud	USA (Florida)	Lõuna-Aafrika	Eesti (Tallinn, Tartu)
Organisatsioon-sobivus	3,51 <sup>a</sup>	3,79 <sup>b</sup>	3,78	3,68	4,21
Organisatsioon-loobumised	3,23 <sup>a</sup>	3,09 <sup>b</sup>	3,50	3,36	3,47
Kogukond-sobivus	3,98 <sup>a</sup>	4,04 <sup>b</sup>	3,91	3,70	3,97
Kogukond-loobumised	3,78 <sup>a</sup>	3,62 <sup>b</sup>	3,68	3,08	3,88

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi ja tabelis esitatud allikate põhjal; <sup>a</sup> Mitchell *et al.* 2001 allikas uuritud esimese ettevõtte tulemus; <sup>b</sup> Mitchell *et al.* 2001 allikas uuritud teise ettevõtte tulemus; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

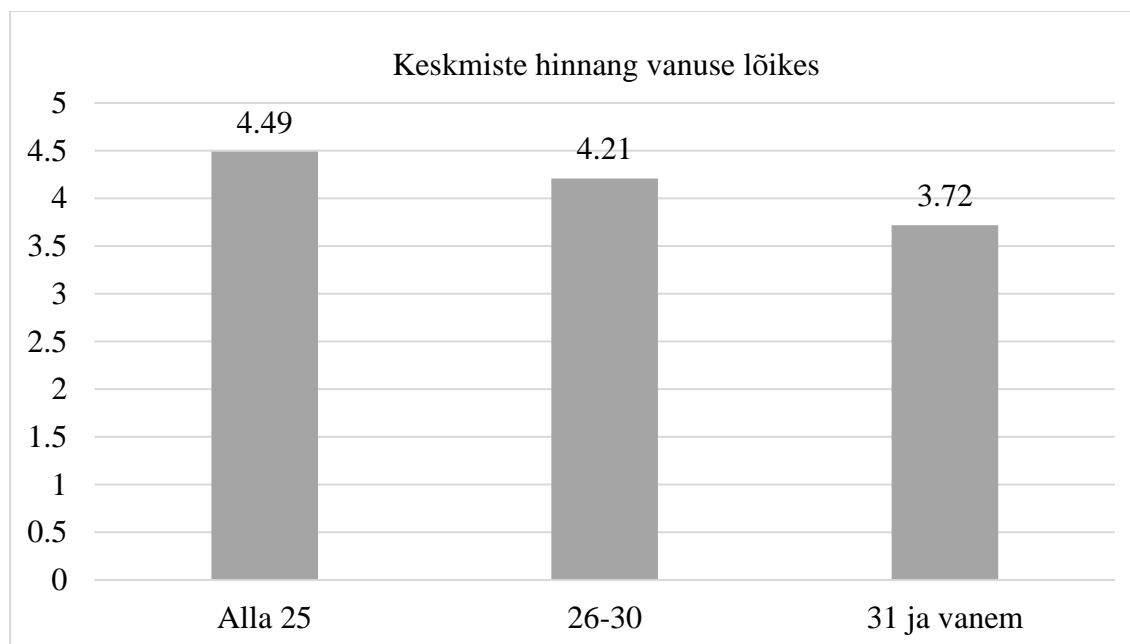
Tabelist on näha, et käesoleva töö uuringus saadud keskmised on kuue faktori tasemel (millest saab võrrelda nelja) tulnud varasemate uuringutega võrreldes üsna sarnased. Ainsana ei ole tabelis kajastatud varasemates uuringutes saadud tulemusi faktori sidemed (*links*) kohta, sest neid tulemeid ei saa võrrelda käesolevas töös saadud tulemustega varasemates uuringutes kasutatud teise süsteemi järgi teisendamise tõttu. Kõige kõrgema keskmise väärtuse käesolevas töös on saanud keskmine plokist organisatsiooniga kokkusobivus, mille väärtuseks on 4,21. Käesoleva töö faktoriks, mille mõjul vastajad on tundnud ennast kõige rohkem töökohaga seotuna, on sobivus organisatsiooniga. Sobivus organisatsiooniga väljendub esmalt selles, kuidas inimene sobib kolleegidega oma töökohal ning teisalt inimese oskuste ja teadmiste sobivuses organisatsiooni omadega. Käesoleva töö madalaimat keskmist (3,34) on näidanud plokk sidemed kogukonnaga, mis tähendab, et käesoleva töö vastanute hulgas kogukonnaga seotud kohustuste olemasolu (haigete sugulaste või laste olemasolu, kokkuvõtlikult ülalpeetavad) avaldab kõige vähem mõju töökohaga seotusele, kuigi varasemate empiiriliste uuringutega seda näitajat andmete teisendamise tõttu võrreldud ei ole.

Kokkuvõtteks on käesoleva töö tulemused varasemate uuringutega võrreldes tulnud üsna sarnased nii üldise töökohaga seotuse taseme kui ka kuue faktori taseme puhul. Käesoleva töö kahe faktori taseme tulemused on tulnud veidi kõrgemad kui varasemates uuringutes, kuid see võib olla tingitud regionaalsest ja kultuurilisest eripärast.

Järgnevalt viiakse läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs eesmärgiga leida erinevusi hinnangutes erinevate taustatunnustega vastajate seas. Kahe tunnuse võrdlemise puhul kasutatakse Mann-Whitney U testi, rohkem kui kahe tunnuse võrdlemiseks aga Kruskal-Wallise testi. Uuritavateks tunnusteks on töökohaga seotuse faktorid ning grupeeritavateks faktoriteks on sotsiaal-demograafilised tunnused (sugu, vanus, haridus, ettevõtte nimi, töökoormus, tööstaaž). Ettevõtte asukoha tunnust dispersioonanalüüsis ei ole uuritud, sest peaaegu kõik vastajad töötasid vastamise hetkel linnas ning maakoha variandi grupp osutus liiga väikseks (2 vastajat). Ettevõtte suuruse ja ameti tunnuseid ei ole samuti dispersioonanalüüsis uuritud nende tulemuste konteksti sobimatuse tõttu autori uuritava valdkonnaga – pigem kirjeldavad antud tunnused konkreetse ettevõtte omadusi kui annavad uurijale olulist informatsiooni töökohaga seotuse vaatlemiseks.

Faktori kogukonnaga kokkusobivus sotsiaal-demograafiliste gruppide lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud (vt lisa 3). Seega võib öelda, et vastajad mõlemast ettevõttest, nii naised kui mehed, tunnevad ennast kogukonnaga samaväärselt seotuna. Poliitilise korra, meelelahutuste olemasolu, kliima ja teiste faktorite keskmiste lõikes, mis seletavad kogukonnaga kokkusobivust, ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi ühegi sotsiaal-demograafilise tunnuse lõikes.

Järgmisena kirjeldatakse organisatsiooniga kokkusobivuse plokis esinenud statistiliselt olulisi erinevusi sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes (lisa 4). Analüüsi tulemuste põhjal on statistiliselt olulisi erinevusi esinenud vanuse gruppide lõikes (vt joonis 1). Joonisest 1 selgub, et kõige kõrgemalt on organisatsiooniga kokkusobivust hinnanud noored vanuses alla 25 ning joonistub välja järgmine seos: mida vanem on inimene, seda madalam keskmine on. Sellest võib teha järelduse, et vananedes muutuvad inimese jaoks sellised aspektid nagu organisatsiooni kultuur ning töötaja üldiste oskuste ja teadmiste kokkusobivus organisatsiooni omadega vähem tähtsamateks.



*Joonis 1.* Organisatsiooniga kokkusobivuse faktori statistiliselt olulised erinevused vanuse lõikes

Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

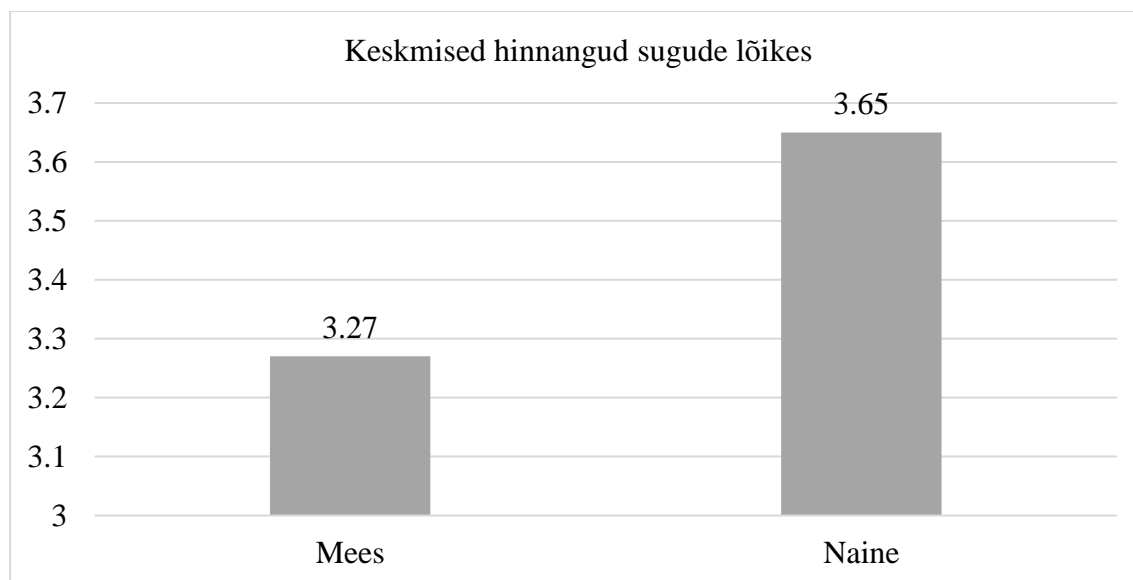
Mallol *et al.* (2007: 36) ja Mitchell *et al.* (2001: 1104-1105) on kirjutanud, et mida vähem inimese-organisatsiooni sobivust ettevõtte pakub, seda suurem on tõenäosus, et inimene töölt lahkub. See asjaolu järeldus ka antud töös: inimesed hindasid kõige kõrgemaks kokkusobivuse aspekte, seda nii organisatsioonisiselt kui ka kogukonnaga laiemas mõttes. Seega võib järeldada, et kui organisatsioon ei paku inimese jaoks piisavalt kõrget sobivust, on inimesele ettevõttest lahkumine kergem.

Ülejäänud sotsiaal-demograafilised grupid statistiliselt olulisi erinevusi organisatsiooniga kokkusobivuse osas ei näidanud – soo, haridustaseme, ettevõtte, töökoormuse ja tööstaaži tunnuste lõikes suuri erinevusi keskmistes vastustes ei esinenud.

Kolmandaks vaadeldavaks faktoriks antud töös on sidemed kogukonnaga (lisa 5) ning ka selle faktori puhul ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi sotsiaal-demograafiliste faktorite lõikes. Keskmisi tulemusi vaadates on antud töös sidemed kogukonnaga plokk hinnatud kõige vähem tähtsamaks (3,34) plokiks kuue faktori tasemel. Ampofo *et al* (2017) uuringust selgus samuti, kuidas sidemed kogukonnaga faktor oli inimeste poolt hinnatud kõige madalamaks, keskmisega 2,93. Mallol *et al.* (2007: 36) uuringus aga leiti, et mida vanem on inimene, mida suurem on tema ülalpeetavate arv, seda raskem on inimesel

töökohalt lahkuda, lisaks sõltub otsus ka perekonnaseisust. Käesoleva töö uuringus aga statistiliselt olulist erinevust vanuse tunnuse lõikes ei leitud.

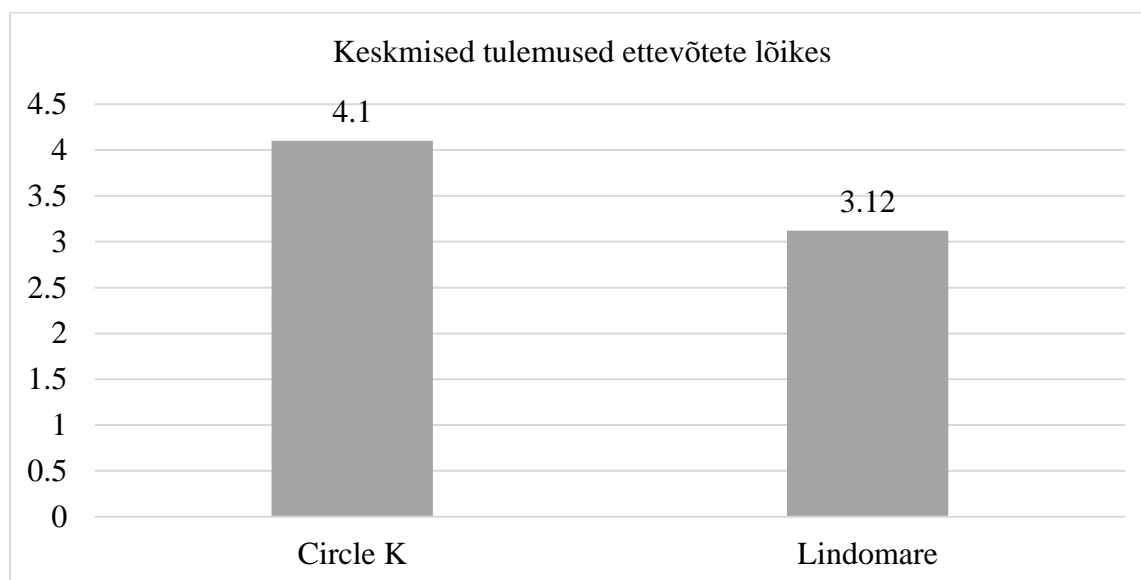
Järgmisena vaadeldakse plokki nimega sidemed organisatsiooniga, kus esines kõige rohkem statistiliselt olulisi erinevusi sotsiaal-demograafiliste faktorite lõikes (vt lisa 6). Reeglina kehtib korrelatsioon sidemete ja töökohaga seotuse vahel – mida rohkem sidemeid on inimesel tema töökohal – kolleegid, sõbrad, grupid – seda rohkem seotud on ta oma töökohaga (Mitchell *et al.* 2001: 1104). Esimene statistiliselt oluline erinevus esines soo lõikes (vt joonis 2). Tulemustest on näha, kuidas keskmiste vastuste lõikes on naised hinnanud plokki sidemed organisatsiooniga kõrgemalt kui mehed. Standardhälvete võrdlemisel on mõlemad, nii naised kui ka mehed, vastanud sellele plokile väga väikese varieeruvusega (vt lisa 6). Mitchell *et al.* (2001: 1109) uuringus, kus sugu oli määratud sõltuvaks tunnuseks, näitasid naiste vastused statistiliselt olulisi erinevusi kõikide küsimuste lõikes, autori uuringus aga esines statistiliselt oluline erinevus soo lõikes vaid kõne all olevas plokis (sidemed organisatsiooniga).



*Joonis 2.* Ploki sidemed organisatsiooniga statistiliselt olulised erinevused soo lõikes  
Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

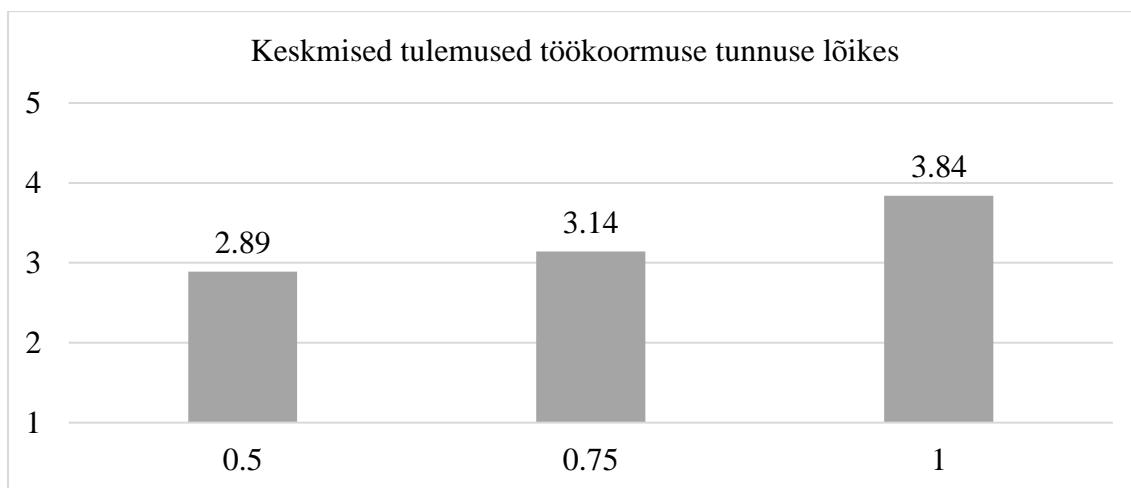
Ettevõtte tunnuste puhul esines samuti statistiliselt oluline erinevus sidemed organisatsiooniga ploki vastuste lõikes (vt joonis 3). Tanklaketi töötajate vastused on statistiliselt oluliselt kõrgemad (4,1) kui müügiettevõtte vastused (3,12) ning ka väiksema varieeruvusega ehk tanklaketi töötajad on väga üksmeelselt ( $SD=0,32$ ) (vt lisa 6) ja väga

kõrgelt hinnanud sidemeid oma ettevõttega. Mallol *et al.* (2007:36) on kirjutanud, kuidas ühed sidemed mängivad inimese jaoks tähtsamat rolli kui teised. Antud plokis on tanklaketi töötajad hinnanud kõige kõrgemaks nende pikka tööstaaži antud ettevõttes ning ka üldiselt majandusharus, samuti osutusid väga tähtsaks ka suhted kolleegidega. Ka müügiettevõtte töötajate jaoks osutus kõige tähtsamaks faktoriks pidev suhtlemine kolleegidega.



*Joonis 3.* Ploki sidemed organisatsiooniga statistiliselt olulised erinevused ettevõtete lõikes  
Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Töökoormuse tunnuse puhul esinesid samuti statistiliselt olulised erinevused organisatsiooniga sidemete faktori vastuste lõikes (vt joonis 4). Tulemustest ilmneb, et vastuste vahel on tekkinud järgmine korrelatsioon: mida suurem on töökoormus, seda rohkem seotuna organisatsiooniga inimene ennast tunneb. See võib olla tingitud lihtsast seosest – mida tihedamini inimene ettevõttes töötab, seda rohkem suhtleb ta kolleegidega ning panustab erinevatesse sotsiaalsetesse gruppidesse töökohal, mille tagajärjeks on inimese sidemete suurenemine organisatsiooniga.

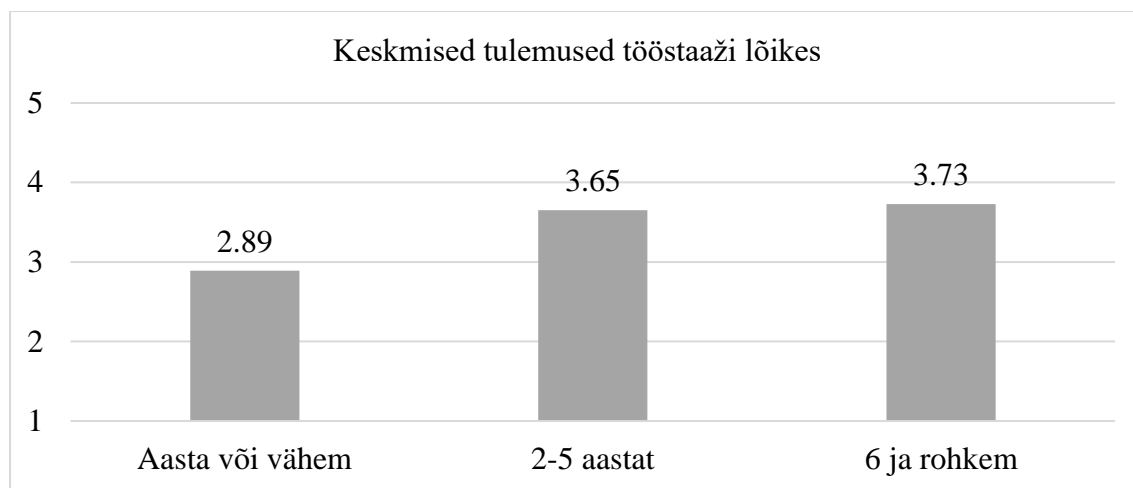


*Joonis 4.* Ploki sidemed organisatsiooniga statistiliselt olulised erinevused töökoormuse lõikes

Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Viimaseks tunnuseks, mis on näidanud ploki sidemed organisatsiooniga statistiliselt olulist erinevust, on tööstaaž (vt joonis 5). Siin esineb samasugune seos nagu töökoormuse tunnuse puhul – mida kauem on inimene töötanud ettevõttes, seda rohkem sidemeid organisatsiooniga tal on. Samuti kasvab ka vastuste üksmeelsus korrelatsioonis töötanud aastatega ehk mida kauem on inimesed ettevõttes töötanud, seda rohkem seoseid ettevõttega nad tunnetavad ning seda rohkem hinnaliseks neid sidemeid enda jaoks peavad. Sellest võib järeldada, et inimesel on palju kergem organisatsioonist lahkuda juhul kui tema ettevõttes töötamise staaž on veel vähene ning tal puuduvad töökeskkonnas sõprussuhted või inimesed, kellega talle meeldib tööl aega veeta. Mida rohkem osutuvad eelmainitud tunnused inimese puhul tõeks, seda vähem sidemeid organisatsiooni ja töökohaga tal on ning seda lihtsam oleks tal kaalutleda otsust töökohalt lahkuda.



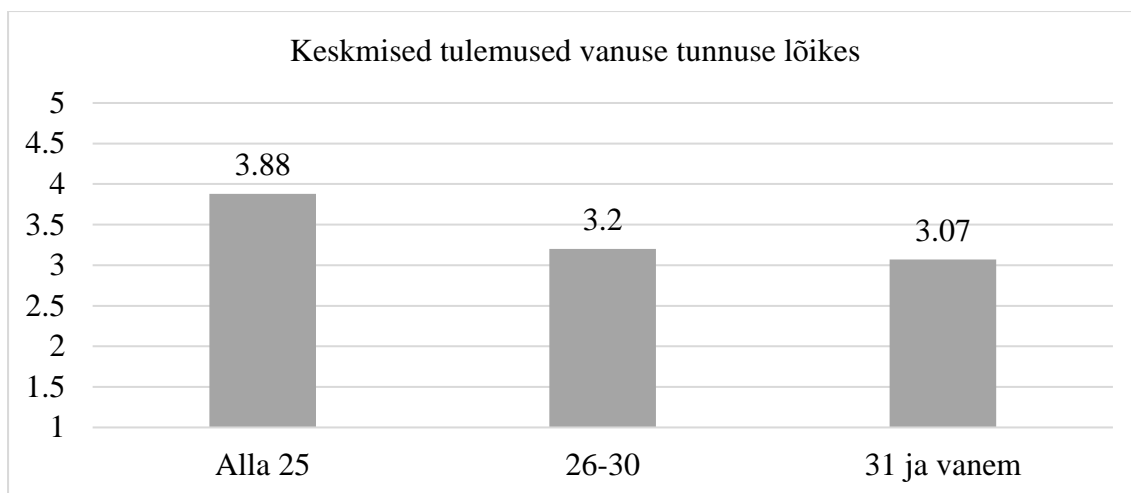


Joonis 5. Ploki sidemed organisatsiooniga statistiliselt olulised erinevused tööstaaži lõikes  
Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Sidemed organisatsiooniga plokis ei esinenud vastustes statistiliselt olulisi erinevusi vanuse ja hariduse tunnuste lõikes. Seega on näiteks erinevad vanuse grupid ja ka erineva hariduse tasemega inimesed hinnanud enda sidemeid organisatsiooniga samaväärselt.

Järgmise, kogukonnaga seotud loobumised ploki puhul (vt lisa 7) ei esinenud mitte ühegi sotsiaal-demograafilise tunnuse puhul statistiliselt olulisi erinevusi. See tähendab, et mõlema soo ja mõlema ettevõtte töötajad hindavad privileegide kaotusi, mis kaasnevad selles ettevõttes töötamisega (tööauto, uus tööle jõudmise marsruut, elukoha vahetus) samaväärselt. Mollol *et al.* (2007: 37) on kirjutanud, kuidas inimese jaoks on lahkumine sellest kogukonnast, kus ta on juba kaua elanud, kus ta tunneb ennast turvaliselt ning kus tal on tekkinud sõbrad-tuttavad, alati raske. Ka käesoleva töö uuringus oli kogukonnaga seotuse plokk kõrgelt hinnatud (3,88), ehkki vastustes statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud mitte ühegi tunnuse puhul.

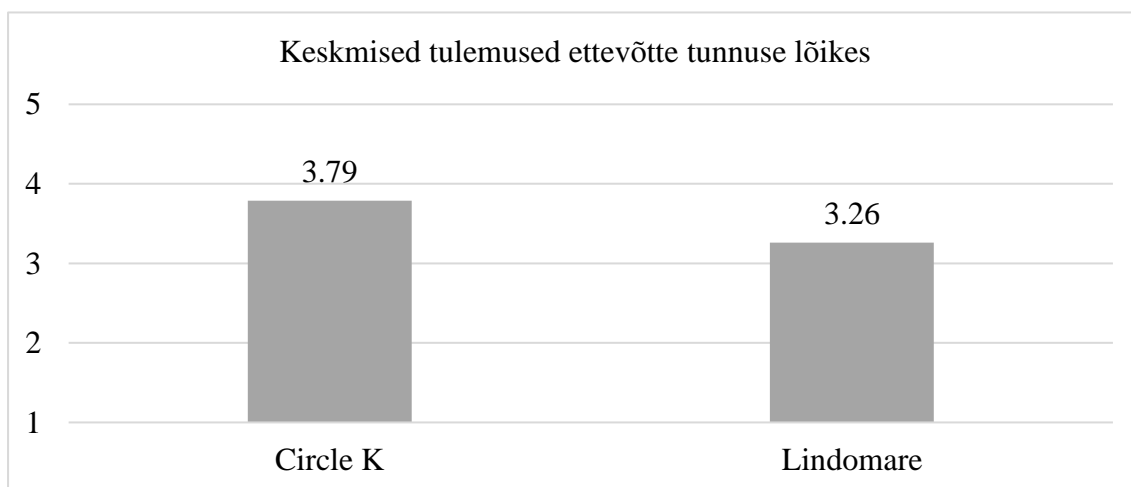
Järgnevalt analüüsitakse organisatsiooniga seotud loobumiste ploki, kus statistiliselt olulised erinevused on esinenud vanuse ja ka ettevõtete vahel (vt lisa 8). Jooniselt 6 selgub, et mida noorem on inimene, seda statistiliselt oluliselt kõrgemalt hindab ta organisatsiooniga seotud loobumisi lahkumise korral (samasugune seos vanuse lõikes esines ka organisatsiooniga kokkusobivuse plokis). Samuti tuli esile järgmine seos: mida nooremad olid inimesed, seda üksmeelsemad olid ka vastused (vt lisa). Organisatsioonist lahkumise korral võib loobumisteks pidada seda, kuidas inimene jääb ilma projektidest või erinevatest privileegidest ning veab alt oma kolleege ja/või juhti. Mida noorem on inimene, seda raskem tal on nendest faktoritest loobuda.



Joonis 6. Ploki organisatsiooniga seotud loobumised statistiliselt olulised erinevused tööstaaži lõikes

Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

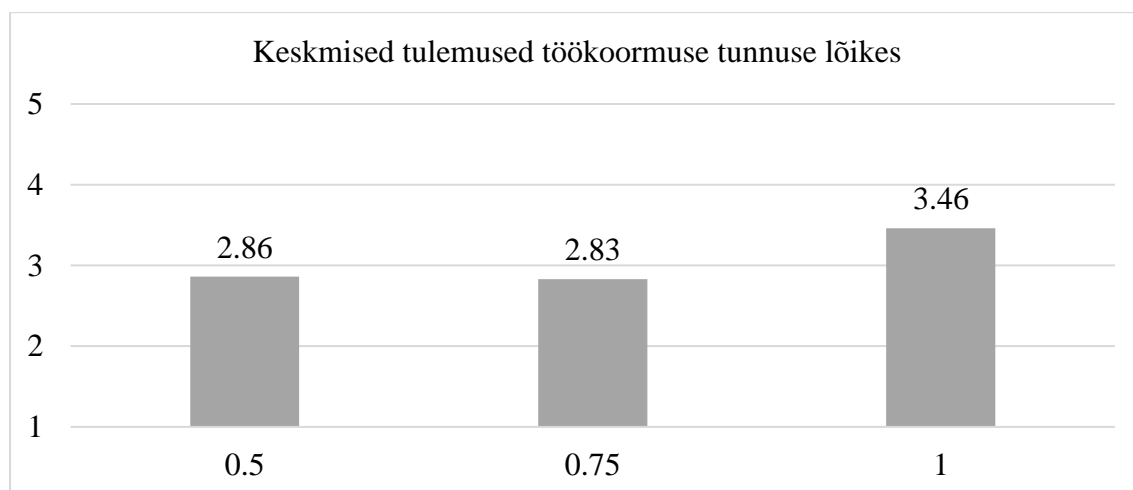
Organisatsiooniga seotud loobumiste ploki on veel üheks tunnuseks, kus vastustes esinesid statistiliselt olulised erinevused, ettevõtted. Joonisel 7 on näha, kuidas tankla töötajate keskmised tulemused on organisatsiooniga seotud loobumiste puhul statistiliselt oluliselt suuremad (3,79) kui müügiettevõtte omad (3,26), kuigi tankla töötajad on sellele ploki vastu veidi kõrgema varieeruvusega (vt lisa 8). Tulemuste statistiliselt olulised erinevused võivad olla tingitud iga ettevõtte poolt pakutavate projektide ning kohustuste organisatsiooni ees varieeruvusega. Sõltuvalt ettevõtte valdkonnast ning antud uuringust selgub, et tanklaleti poolt pakutavad privileegid on töötajate jaoks paremad, sest neid on hinnatud statistiliselt oluliselt kõrgemalt.



Joonis 7. Ploki organisatsiooniga seotud loobumised statistiliselt olulised erinevused ettevõtete lõikes

Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Viimaseks uuritavaks plokiks on üldine kokkusobivus organisatsiooniga (lisa 9) ning siin uuris autor, kuivõrd kerge või raske oleks inimese jaoks ettevõttest lahkumine. Dispersioonanalüüsist selgus, et statistiliselt olulised erinevused vastustes esinevad töökoormuse tunnuse lõikes (vt joonis 8). Tulemustest järeldub et inimestel, kes töötavad täiskohaga, on üldine töökohaga seotuse tase statistiliselt oluliselt kõrgem võrreldes inimestega, kes töötavad 0,75 või 0,50 töökoormusega. Seda nähtust võib seletada samamoodi nagu plokis sidemed organisatsiooniga, kust järeldus, et mida rohkem aega inimene ettevõttes veedab, seda raskem on tal kaalutleda otsust ettevõttest lahkuda. Kuigi antud töö uuringus on üldine kokkusobivuse plokk hinnatud kõige vähem tähtsamaks (3,21), ning ka maksimaalne vastus on samuti kõige madalam (4,43).



Joonis 8. Üldise kokkusobivuse ploki statistiliselt olulised erinevused töökoormuse lõikes

Allikas: autori koostatus kogutud andmebaasi põhjal; skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“.

Ülejäänud sotsiaal-demograafiliste tunnuste osas statistiliselt olulisi erinevusi esinenud ei ole. Seega hindavad mõlemad, nii naised kui mehed, üldist töökohaga seotust samaväärselt. Samuti ei erinenud statistiliselt oluliselt ka inimeste vastused mõlemast ettevõttest – mõlema ettevõtte inimesed on hinnanud üldist töökohaga seotust samaväärselt.

Kokkuvõtvalt võib varasemate uuringute põhjal öelda, et antud töö tulemused on näidanud väga kõrgeid hinnanguid kõigil kolmel tasemel. Üldise töökohaga seotuse puhul,

kasutades nii Mitchell *et al.* (2001) kui ka Crossley *et al.* (2007) mõõdikuid, on antud töö näitajad tulnud varasemast kümnest uuringust kõrgeimad. Kahe faktori tasemel töösisesest ja töövälisest töökohaga seotust võis võrrelda ainult Mitchell *et al.* (2001) mõõdikuga, sest Crossley *et al.* (2007) võimaldab uurida töökohaga seotust ainult esimesel tasemel. Kahe faktori taseme puhul on antud töö tulemused tulnud samuti märkimisväärselt kõrgemad (ühe skaala punkti võrra), kui varasemas neljas uuringus, kus töökohaga seotust mõõdeti samuti teisel tasemel. Kolmanda taseme puhul, kus võrreldi kõiki kuute töökohaga seotuse aspekti, on antud töö uuringus saadud andmed üsna sarnased nelja varasema uuringuga. Põhjuseks võib olla antud töö liiga väike valim või regionaalne ja kultuuriline eripära võrreldes teiste uuringutega.

Dispersioonanalüüsist selgus, et taustatunnuste järgi on esinenud erinevusi ainult organisatsiooniga sobivuse, sidemete ja loobumise hinna faktorite seas. Kogukonnaga seotud aspektide taustal on hinnangud kõigi uuritud taustatunnuste lõikes sarnased. Seega tasub organisatsioonil töötajate seotuse suurendamiseks suuremat tähelepanu pöörata inimeste integreerimisele ettevõttesse, sotsiaalsete tegevuste olemasolule ning töökohale mentaalselt hea ja turvalise keskkonna loomisele või arendamisele.

Uuringu tulemustest selgus, et töökohaga seotuse puhul ei mängi sugu kõige tähtsamat rolli, sest peaaegu igas plokis (v.a. 1 plokk) on nii naised kui ka mehed vastanud uurimusele samaväärselt, erandiks plokk sidemed organisatsiooniga. Plokis sidemed organisatsiooniga on meeste ja naiste vastuste vahel esinenud statistiliselt oluline erinevus ehk naised on hinnanud sidemeid organisatsiooniga kõrgemalt ja seda väga üksmeelselt. Tuleb välja, et soo lõikes on antud uurimuse käigus naised näidanud enda tihedamat töökohaga seotust sidemete (*links*) faktorite lõikes. Naiste jaoks on tihe seotus kolleegidega osutunud palju tähtsamaks faktoriks tööle jäämise puhul kui meeste jaoks.

Vanuse tunnuse puhul on antud töös osutunud teha rohkem järeldusi, sest vastused olid statistiliselt oluliselt erinevad juba kahe faktori lõikes. Organisatsiooniga kokkusobivuse plokis oli inimeste seotus töökohaga kõrgem nooremate inimeste puhul ehk mida noorem oli inimene, seda kõrgemalt hindas ta faktoreid, mis vastutavad inimese-organisatsiooni ning ka inimese-töö sobivuse eest. Nooremad inimesed tunnevad ennast rohkem sobilikuna ettevõttes siis, kui nad tunnevad enda kuuluvust antud organisatsiooni, kui nende oskused, teadmised ja eesmärgid lähevad organisatsiooni omadega kokku. Antud uuringus on nooremad inimesed hinnanud tööga kaasneva autoriteedi ja vastutuse kõige kõrgemaks (4,72). Inimesed vanuses üle 30 peavad enda jaoks kõige tähtsamaks aga nende oskuste ja annete vajalikkust töökohal ning selle vajaduse rahuldamise tulemusena tunnevad nad ennast seotuna oma töökohaga.

Samuti on vanuse tunnuse lõikes oluliseks osutunud organisatsiooniga seotud loobumised. Nooremad inimesed on hinnanud privileege, projekte jt mida nad töölt lahkudes kaotavad, palju tähtsamateks aspektideks kui vanemad inimesed. Selline tulemus võib johtuda eelmises lõigus järeldunud põhjuse tõttu – vanemad inimesed on enda töökohal rohkem kinni, sest nende jaoks on rohkem oluline, et nende teadmised ja oskused sobiks organisatsiooni omadega kokku. Nooremad inimesed aga hindavad kõrgemaks tööga seotud privileegide aspekti.

Töökohaga seotuse uurimuse puhul kolmel tasemel ei osutunud hariduse tase tähtsamaks tunnuseks. Inimesed erineva haridustasemega on vastanud plokkide väidetele samaväärselt ehk antud töös saadud tulemustest ei saa järeldada, et haridustase kuidagi mõjutab tööle jäämise või lahkumise otsust.

Antud bakalaureusetöös uurimuses osalesid kaks Eestis tegutsevad ettevõtet, millel on erinevad tegutsemisvaldkonnad, palgasüsteem ning ka tööks vajalikud teadmised ja oskused. Uuringu käigus tulid mõnede aspektide puhul välja aga olulised erinevused erinevate ettevõtete töötajate vastustes. Tanklaketi töötajad tunnevad ennast oma ettevõttega rohkem seotuna kui müügiettevõtte töötajad. Vastused erinevad ühe skaala punkti võrra – tanklaettevõtte töötajad hindavad oma sidemeid organisatsiooniga palju kõrgemalt. Järelikult on nende seas suhted kolleegide ja gruppidega organisatsioonis osutunud palju tihedamateks kui müügiettevõttes. Ettevõtete vaheline erinevus esines samuti organisatsiooniga seotud loobumiste plokis, kus tanklaettevõtte töötajad hindasid jällegi võrreldes müügiettevõttega enda töökohaga seotust selle faktori puhul kõrgemalt, mis võib tähendada, et tanklaettevõtte poolt pakutavad privileegid on väärtuslikumad.

Töökoormuse ja tööstaaži tunnuste puhul on välja joonistunud sama seos – mida tihedamini veedab inimene aega oma töökohal, seda kõrgem töökohaga seotus esineb ning seda raskem oleks inimesel sellest töökohast lahkuda. Suurema töökoormuse juures tunnevad inimesed ennast üldises mõttes rohkem töökohaga seotuna ning ka sidemeid organisatsiooniga on rohkem.

Antud tööst võib järeldada, et uuritud valimi põhjal tekib inimestel tihedam seotus töökohaga juhul, kui nad töötavad täiskoormusega ning on töötanud ettevõttes rohkem kui aasta aega. Sellisel juhul on neil inimestel võrreldes nendega, kes on töötanud ettevõttes vähem ning ka väiksema koormusega, palju raskem töökohalt lahkuda. Seda võib seletada sellega, et väiksema koormusega töötavad inimesed sisustavad oma elu ka muude, tööväliste tegevustega. Üldiselt on antud uuringus osalejad hinnanud kõige tähtsamaks aspektiks sobivuse (*fit*), seda nii organisatsiooniga seotuna kui ka kogukonnaga laiemas mõttes. Faktor

kogukonnaga sobivus on antud uuringu vastajate jaoks tähendanud seda, et vastajad peavad kohta, kus nad elavad, oma koduks. Veel võib selle all mõista seda, et piirkond, kus vastaja elab, pakub tema jaoks meeldivad vaba aja veetmise võimalusi. Taustatunnuste lõikes kogukonnaga seonduvalt erinevusi ei esinenud. Organisatsiooniga sobivuse puhul on vastajad hinnanud tähtsateks peamiselt kolleege, kellega nad töötavad. Lisaks mängib vastajate jaoks olulist rolli faktori organisatsiooniga sobivuse puhul tundmine, et nende oskused ja anded on osutunud töökohal tähtsaks ning nad sobivad sellesse ettevõttesse, kus nad töötavad, hästi. Lähtuvalt töös vastajate poolt kõrgelt hinnatud sobivuse aspektist võib järeldada, et inimese kõrge sobivuse korral ettevõtte ja kogukonnaga, kus ta tegutseb ja elab, on vähem tõenäoline inimese lahkumine sellest ettevõttest.

Samuti võib teha järelduse johtuvalt sidemed kogukonnaga ploki kuue faktori tasemel saadud kõige nõrgemast hinnangust, et uuritud ettevõtete puhul ei mängi kõige tähtsamat rolli inimese töökohale jäämiseks kogukonnas esinevate kohustuste olemasolu. Selline tulemus võib aga tingitud olla vastajate vanusest – nimelt suurem osa uuringus osalejatest olid noored inimesed vanuses kuni 30 kellel suure tõenäosusega ei ole veel enda pere, lapsi, abikaasasid jne.

Bakalaureusetöö piiranguks on väike valim töö kirjutamise hetkel riigis kehtinud eriolukorra tõttu, mis põhjusel andmete kogumine oli veidi raskendatud. Antud valdkonna edasi uurimise võimaluseks oleks näiteks eesti ja vene rahvusest inimeste lõikes võrdlus töökohaga seotuse uurimisel ning ka kultuurilisest eripärast lähtudes järelduste tegemine. Samuti oleks võimalik võrrelda töökohaga seotust suurtes ja väikestes ettevõtetes, eri riikides asuvate filiaalidega ettevõtetes jms.

### **Kokkuvõte**

Töökohaga seotus on nähtus, mis kirjeldab, kuidas inimene on seotud enda töökohaga ning mis on need faktorid, mis hoiavad inimest organisatsioonis kinni, eriti siis kui inimesel on olemas parem alternatiiv palga ja/või asukoha mõttes. Mõistet „töökohaga seotus“ mainiti esmakordselt alles aastal 2001 ning alates sellest hetkest on mitu autorit seda teemat uurinud. Defineerimisel on kõik autorid selgitanud mõistet *töökohaga seotus* üldjoontes sarnaselt, seejuures mõned toovad töökohaga seotusega seoses välja pigem positiivseid külgi, teised rõhuvad aga negatiivsetele külgedele. Autori eesmärk antud tööd kirjutades oli aru saada, kas töökohaga seotus väljendub vabatahtlikus soovis jääda enda töökohta või on inimene organisatsioonis „lõksus“.

Käesoleva bakalaureusetöö teooria osast selgus, kuidas töökohaga seotust saab seletada kui jõudu, mis hoiab inimest töölt lahkumast. Antud mõiste on erinevate uurijate

poolt jagatud omakorda kolmeks tasemeks: üldine töökohaga seotus, kahe faktori tase (töösisene- ja väline) ning kuue faktori tase (sidemed, sobivus ja loobumise hind organisatsiooni ja kogukonna tasemel). Järeldus ka, et inimese otsust töökohale pidama jääda mõjutavad nii konkreetse organisatsiooniga seotud asjaolud kui ka laiemas plaanis kogukonna tasandil toimuv. Inimese otsust tööle paigale jääda võivad mõjutada mitmed faktorid, nende hulgas inimese tihe sotsiaalne kontakt kolleegide ning institutsioonidega töökohas, ettevõtte poolt pakutavad boonused, potentsiaalsed karjäärivõimalused või ka üldiselt inimese enda oskused tööl hakkama saada. Lisaks ilmnes, et väikest mõju ei avalda töökohaga seotusele ka kliima, töö asukoht, poliitiline kord (ehk siis üldiselt keskkond, kus inimene elab). Viimasena mängivad suurt rolli ka võimalikud kaotused, mida inimene peab kandma töösuhte katkemise korral. Järelikult ei ole töökohaga seotus vaid ainuüksi emotsionaalne seos ettevõttega, vaid seda võib tugevalt mõjutada ka rahaline (majanduslik), turvalisuse või mugavuse aspekt.

Varasemaid empiirilisi uuringuid käsitlevas peatükis tõi autor välja 10 töökohaga seotust käsitlevat uuringut. Uuringud olid läbi viidud küsitluse vormis ning kokku kasutati kolme mõõdikut. Kõik kolm mõõdikut osutusid omavahel üsna sarnasteks, neid eristavate faktoritena võib välja tuua nende omavahelise põhjalikkuse taseme erinevuse ning töökohaga seotuse taset kajastavate aspektide varieeruvuse. Kasutatavad ankeedid sisaldasid väiteid, millega nõustumist pidid vastajad hindama skaalal kuni viis, kuni kuus või kuni seitse, sõltuvalt uuringust.

Mõõdikute abil tehtud tulemuste analüüsis ei ole leitud kindlat põhjust või aspekti, mis hoiab inimest tema töökohal kinni, sest vastused on erinevad nii riikide kui ka töövaldkondade lõikes. Üldise töökohaga seotuse keskmised tulemused on tulnud suhteliselt ekvivalentsed mõlema mõõdiku kasutamisel. Suurimaid erinevusi keskmistes väärtustes on näidanud uuring, mis viidi läbi Aafrikas ning seal saadud keskmise kõrgeim hinnang võib olla põhjustatud kultuurilisest eripärast. Kahe faktori tasemel töökohaga seotust uurinud varasemate uuringute põhjal ei olnud võimalik jõuda kindla järelduseni milline faktor osutus tähtsaimaks, sest nii töösisesed kui ka töövälised töökohaga seotuse faktorid olid uuringute lõikes sama tähtsad. Kuue faktori tasemel kõikide aspektide lõikes järeldusi teha ei saanudki, põhjuseks sidemete (*links*) andmete teisendamise teise süsteemi järgi, kuid saab väita, et kõige kõrgema keskmisega faktoriks peaaegu kõikides uuringutes nii tööväliselt kui ka töösiseselt osutus sobivus. Kõige tähtsamaks teguriks osutus inimeste oskuste ja eesmärkide sobivus organisatsiooni omadega, samuti ka kogukonna sobivus laiemas mõttes – ilm, kultuur, meelelahutuse olemasolu, poliitiline kord jne.

Töös uuriti lähemalt, mis on need peamised faktorid, mis hoiavad inimesi nende töökohtadel kinni isegi siis, kui on olemas parem alternatiivne töökoht. Töökohaga seotust varasemalt Eestis põhjalikult uuritud ei ole ning ka antud töö väikese valimi tõttu ei saa teha üldistusi Eesti kohta tervikuna.

Käesolevas bakalaureusetöös uuris autor töökohaga seotust kahe Eesti ettevõtte näitel. Valimiks valis autor tanklaketi ning müügiettevõtte töötajad. Kokku võtsid uurimusest osa 41 vastajat, kellest 16 olid tanklaketi töötajad ja 25 müügiettevõtte töötajad. Uuringust võttis osa 39% meest ning 61% naist, vastajate vanus oli peamiselt kuni 30. Uurimuse metoodikaks on anonüümne küsitluse vorm ning autori poolt kasutatavad mõõdikud on saadud varasematest empiirilistest uuringutest. Valitud on Mitchell *et al.* (2001) ja Crossley *et al.* (2007) poolt välja töötatud mõõdikud, mis võimaldavad uurida töökohaga seotust kõigil kolmel tasemel. Mõõdikute abil koostati internetikeskkonnas eestikeelne ankeet, kus on kokku 47 väidet ning need väited on jagatud seitsme ploki vahel. Enne uuringus osalejatele küsimustiku välja saatmist testis autor küsimustikku kolme inimese peal, et teha vajalikke täiendavaid parandusi.

Tulemuste analüüsimisel uuriti töökohaga seotuse tihedust nende kahe ettevõtte töötajate seas. Kogutud andmete analüüsimiseks võrreldi andmete kirjeldavat statistikat seitsme ploki vahel ning viidi läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs. Tulemustest selgus, et töökohaga seotuse tihedust mõjutavad mitu sotsiaal-demograafilist tunnust. Haridustase ei avaldanud statistiliselt olulist mõju sellele, kuivõrd inimene on seotud ettevõttega- erineva haridustasemega vastajad on hinnanud töökohaga seotust kõigil kolmel tasemel samaväärselt.

Soo lõikes tulemused märkimisväärselt ei erinenud, erandiks on siinkohal naiste hinnang enda sidemetele organisatsiooniga, mida nad hindasid oluliselt kõrgemalt kui mehed. Naiste seas on tihe seotus kolleegidega osutunud palju tähtsamaks faktoriks tööle jäämise puhul kui meeste seas. Uuringu osa vanuse tunnus lõikes osutus üheks kõnekaimaks ning selgus, et mida noorem oli vastaja, seda kõrgemalt hindas ta faktoreid, mis vastutavad inimese-organisatsiooni ning inimese-töö sobivuse eest. Nooremad inimesed tunnevad ennast rohkem sobilikuna ettevõttes juhul kui nad tunnetavad enda kuuluvust antud organisatsiooni- kui nende oskused, teadmised ja eesmärgid lähevad organisatsiooni omadega kokku. Samuti on nooremad inimesed hinnanud privileege, projekte jt mida nad töölt lahkudes kaotavad, palju tähtsamateks aspektideks kui vanemad inimesed.

Kahe erineva ettevõtte tulemuste lõikes esines samuti olulisi erinevusi: uuringus osalenud tanklaketi töötajad tunnevad ennast oma ettevõttega rohkem seotuna kui



müügiettevõtte töötajad. Vastused erinevad ühe skaala punkti võrra. Järelikult on tanklatöötajate seas suhted kolleegide ja gruppidega organisatsioonis osutunud palju tihedamaks kui müügiettevõttes. Samuti esines oluline erinevus ka plokis, kus on uuritud organisatsiooniga seotud loobumisi: tanklaettevõtte poolt pakutavad privileegid on osutunud võrreldes müügiettevõttega väärtuslikumaks.

Töökoormuse ja tööstaaži tunnuste puhul avaldus samaväärne seos: mida tihedamini ning rohkem veedab inimene töökohal aega, seda kõrgem töökohaga seotus esineb ning seda raskem on inimesele sellest töökohast lahkumine.

Autori hinnangul edaspidistes töökohaga seotuse uuringutel võiks suurendada valimit, et teha juba üldistusi Eesti kohta. Samuti oleks autori poolseks heaks ettepanekuks näiteks eesti ja vene rahvusest inimeste eelistuste võrdlus ning kultuurilisest eripärast lähtudes järeltuste tegemine. Lisaks võiks võrrelda ka töökohaga seotust suurtes ja väikestes ettevõtetes, eri riikides asuvate filiaalidega ettevõtetes jms.

## Viidatud allikad

1. Ampofo E. T., Coetzer A., & Poisat P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39: 951-966. DOI: 10.1108/ER-10-2016-019
2. Burton J. P. (2015). The role of job embeddedness in the relationship between bullying and aggression. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24:4, 518-529, DOI: 10.1080/1359432X.2014.944169
3. Collins B. J., & Massholder K. W. (2017). Fairness Means More to Some Than Others: Interactional Fairness, Job Embeddedness, and Discretionary Work Behaviors. *Journal of Management*, 43: 293-318. DOI: 10.1177/0149206314527132
4. Crossley, C., Bennet R. J., Jex S. M., & Burnfield J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92: 1031-1042. DOI: 10.1037/0021-9010.
5. CV keskus. (2019). *Küsitlus: Mis Sind oma töökohal kinni hoiab?* Retrieved from [https://www.cvkeskus.ee/polls.php?op=results&poll\\_id=299&page=6](https://www.cvkeskus.ee/polls.php?op=results&poll_id=299&page=6)
6. Dechawatanapaisal D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention Evidence from Thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10: 130-148. DOI: 10.1108/APJBA-11-2017-0114
7. ERR. (2020) *Mullune median pal oli 1100 eurot*. Retrieved from <https://www.err.ee/1059225/mullune-mediaanpalk-oli-1100-eurot>
8. Greene J., Mero N., & Werner S. (2019). The negative effects of job embeddedness on performance. *Journal of Managerial Psychology*, 33: 58-73. DOI: 10.1108/JMP-02-2017-0074
9. Holtom B. C., & Inderrieden E. J. (2006). Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover. *JOURNAL OF MANAGERIAL ISSUES*, 18: 435-452.
10. If Kindlustus Baltikum (2019). Uuring; kümnest töötajast peab oma tööd normaalseks ainult kolm. Retrieved from <https://www.if.ee/ifist/pressiruum/2019/uuring-kumnest-tootajast-peab-oma-tood-normaalseks-ainult-kolm>
11. Kald I. (2019). Suur palgalõhe IKT-alal: mehed saavad Eestis naistest 25% kõrgemat tasu. Retrieved from <https://www.ituudised.ee/uudised/2019/10/16/suur-palgalohe-ikt-alal-mehed-saavad-eestis-naistest-25-korgemat-tasu>

12. Kivipõld K., & Hoffman C. R. (2016). Organisational learning in context of part-time employment: A case study of an Estonian media company. *International Journal of Organisational Analysis*, 24(4): 650-672. DOI: 10.1108/IJOA-06-2014-0779
13. Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, & J. P., Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47: 711-722.
14. Leupold C. R., Ellis L. E., & Valle M. (2013). Job Embeddedness and Retail Pharmacitsts' Intention to Leave. *The Psychologist-Manager Journal*, 16: 197-216. DOI: 10.1037/mgr0000006
15. Mallol C. M., Holtom B. C., & Lee T. W. (2007). Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment. *J Bus Psychol*, 22: 35-44. DOI: 10.1007/s10869-007-9045-x
16. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44: 1102–1121.
17. OSKA Kutsekoda. (2016). *Rutiinsed ametid kaovad, edasi jõuavad korralike digioskustega töötajad*. Retrieved from <https://oska.kutsekoda.ee/2016/04/rutiinsed-ametid-kaovad-edasi-jouavad-korralike-digioskustega-tootajad/>
18. Postimees. (2017). *Mis hoiab inimest ühe töö juures aastakumneid kinni?* Retrieved from <https://elu24.postimees.ee/4283733/mis-hoiab-inimest-uhe-too-juures-aastakumneid-kinni>
19. Rämmer A. (2014). Valiidsus ja reliaablus. Retrieved from <http://samm.ut.ee/valiidsus-ja-reliaablus>
20. Trading Economics. (2019). *South Africa Unemployment Rate*. Retrieved from <https://tradingeconomics.com/south-africa/unemployment-rate>
21. Tooding L-M. (2020) Cronbachi kordaja. Retrieved from <http://samm.ut.ee/cronbachi-kordaja>
22. Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablinski, C. S. (2004). Job embeddedness: Current research and future directions. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 153–187.

## Lisad

## Lisa 1

## Ülevaade varasematest uuringutest

Autorid, aasta	Valim	Möödik	Peamised tulemused (keskmised)
Mitchell <i>et al.</i> 2001	Riiki pole mainitud Toidukaupluse kett (n=700) Haigla (n=500)	Mitchell et al 2001 möödik, 42 väidet töökoha seotuse kohta, 6 faktorit (nii töökoha sisesed kui välised sidemed, sobivus, loobumise hind), kasutati 5-palli süsteemi, jah-ei vastusi ja avatud küsimusi.	Kauplusekett: Üldine töökohaga seotus 2,62 Töösisene töökohaga seotus 2,57: Sobivus 3,51 Sidemed 1,27 Loobumise hind 3,23 Tööväline töökohaga seotus 2,67: Sobivus 3,98 Sidemed -0,04 Loobumise hind 3,78  Haigla: Üldine töökohaga seotus 2,90 Töösisene töökohaga seotus 2,99 : Sobivus 3,79 Sidemed 1,52 Loobumise hind 3,09 Tööväline töökohaga seotus 2,80: Sobivus 4,04 Sidemed 1,32 Loobumise hind 3,62
Crossley <i>et al.</i> 2007	USA Kesk-Lääs, hooldusmaja (n=306)	Üldine töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 möödik, 7 väidet, 5-palli süsteem	Üldine töökohaga seotus: 3,14

Autorid, aasta	Valim	Mõõdik	Peamised tulemused (keskmised)
Ampofo <i>et al.</i> 2017	Lõuna-Aafrika, nelja suure ettevõtte töötajad (n= 549)	Üldine töökohaga seotus: Holtom <i>et al.</i> 2006 mõõdik, 21 väidet. 6 ja 2 faktorit (nii töökoha sisesed kui välised sidemed, sobivus, loobumise hind), 5-palli süsteem, 18 (9+9) väidet	Töosisene töökohaga seotus 3,65: Sobivus 3,68 Sidemed 3,93 Loobumise hind 3,36  Tööväline töökohaga seotus: 3,24: Sobivus 3,70 Sidemed 2,93 Loobumise hind 3,08  Üldine töökohaga seotus 3,44
Greene <i>et al.</i> 2019	Mitu riiki, keskmist suurust tootmise ettevõtte (n=501)	Üldine töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 mõõdik, 7 väidet, 7-palli süsteem	Üldine töökohaga seotus: 4,86
Lee <i>et al.</i> 2004	USA, Finantsettevõtte (n=829)	2 faktorit (töosisene ja -väline töökohaga seotus) Mitchell <i>et al.</i> 2001. Kasutati 5-palli süsteemi, jah-ei vastusi ja avatud küsimusi.	Töosisene 2,67 Tööväline 2,88
Leupold <i>et al.</i> 2013	USA, apteegid (n=143)	Üldine töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 mõõdik, 7 väidet, 5-palli süsteem	Üldine töökohaga seotus 3,67
Collins, Massholder 2017	Lõuna-Ameerika, tootmisettevõtte (n=140)	Üldine töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 mõõdik, 7 väidet, 5-palli süsteem	Üldine töökohaga seotus 2,84
Burton 2015	Mitu riiki, töoinimesed (n=397)	Üldine töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 mõõdik, 7 väidet, 7-palli süsteem	Üldine töökohaga seotus 3,95
Dechawatanapaisal 2017	Tai üks suurimaid ettevõtteid (n=1028)	Töosisene töökohaga seotus: Crossley <i>et al.</i> 2007 mõõdik, 7 väidet, 6-palli süsteem	Töosisene töökohaga seotus 4,53

Autorid, aasta	Valim	Mõõdik	Peamised tulemused (keskmised)
Mallol <i>et al.</i> 2007	Florida, 2 pankka (n=423)	Mitchell <i>et al.</i> 2001, 34 väidet, 5-palli süsteem, jah-ei vastused ja avatud küsimused. 6 faktorit (nii töökoha sisesed kui välised sidemed, sobivus, loobumise hind)	Üldine töökohaga seotus 2,72  Töösisene töökohaga seotus 2,89: Sobivus 3,78 Sidemed 1.39 Loobumise hind 3,50  Töövälise töökohaga seotus 2,55; Sobivus 3,91 Sidemed 0,08 Loobumise hind 3,68

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal.

Lisa 2

Lõplik ankeet

Bakalaureusetöö küsimustik

Lugupeetud vastaja!

Selles küsitluses uurin, kuidas inimesed on seotud enda töökohaga. Uurin nii tööväliseid kui ka töösiseid faktoreid, mis hoiavad inimest tema töökohal kinni müügisektoris ning ka teeninduses. Olen tänulik, kui leiate 10-15 minutit, et vastata minu küsimustele ning luban, et info jääb anonüümseks.

Aitäh osaluse eest!

Minu kontaktandmed:

Aleksandra Lubkova

aleksalub@gmail.com

**1 osa. Uurimus***1. plokk: kogukonnaga kokkusobivus*

	1-pole üldse nõus	2-pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Koht, kus ma elan, meeldib mulle väga. Siinne ilmastik sobib mulle. Siinne kogukond sobib mulle hästi. Pean seda kohta, kus elan, koduks Piirkond, kus ma elan, pakub mulle meeldivaid vaba aja tegevusi.					

*2. plokk: organisatsiooniga kokkusobivus*

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Mu töökaaslased meeldivad mulle. Mu töökaaslased sarnanevad minuga. Minu oskused ja anded on minu töös väga vajalikud Tunnen, et olen sellesse ettevõttesse hästi sobilik. Sobin kokku ettevõtte kultuuriga. Mulle meeldib minu töökohaga kaasnev autoriteet ja vastutus. Minu väärtushinnangud sobivad kokku organisatsiooni väärtustega. Usun, et selle organisatsiooni heaks töötades saavutan oma tööalased eesmärgid. Olen rahul oma tööalase karjääri ja arenguga.					

## Lisa 2 järg

## 3. plokk: sidemed kogukonnaga

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Minu abikaasa/elukaaslane ei soovi mujale kolida.					
Minu abikaasa/elukaaslane töötab meie kodu lähedal.					
Minu jaoks on tähtis elada just siin, kus ma praegu elan.					
Minu suguvõsa on siin piirkonnas elanud juba mitme põlvkonna vältel.					
Minu sugulased elavad siin lähedal.					
Minu sõbrad elavad siin lähedal.					

## 4. plokk: sidemed organisatsiooniga

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Olen praegusel töökohal juba kaua töötanud.					
Olen selles ettevõttes juba kaua töötanud.					
Olen selles majandusharus juba kaua töötanud.					
Mu töökaaslased on minust väga sõltuvad.					
Suhtlen pidevalt paljude töökaaslastega.					
Kuulun mitmesse tööühmaga.					
Kuulun mitmesse tööühmaga.					

## 5. plokk: kogukonnaga seotud loobumised

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Sellest kogukonnast lahkuda oleks väga raske.					
Kogukonna liikmed peavad minust väga lugu.					
Elan turvalises piirkonnas.					



## Lisa 2 järg

## 6. plokk: organisatsiooniga seotud loobumised

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Mul on oma töökohal suur vabadus otsustada, kuidas oma eesmärkide poole püüelda. Tööga kaasnevad märkimisväärsed hüved. Tunnen, et töökaaslased peavad minust väga lugu. Kui sellest tööst loobuksin, kaotaksin palju. Siin on mul suurepäraseid karjäärivõimalused. Saan oma töötulemuste eest head tasu. Minu tööga kaasneb mitmeid soodustusi. Organisatsiooni pakutavad tervishoiusoodustused on suurepäraseid. Mu väljavaade jätkata tööd selles ettevõttes on suurepäraseid. Organisatsiooni pakutavad pensionihüvitised on suurepäraseid.					

## 7. plokk: üldine tööga seotus

	1-pole üldse nõus	2- pigem pole nõus	3-nii ja naa	4- pigem olen nõus	5-olen täiesti nõus
Tunnen, et olen sellesse organisatsiooni kiindunud. Mul oleks raske sellest organisatsioonist lahkuda. Ma ei saa lahkuda, sest olen kaasatud paljudesse organisatsiooni tegevustesse Tunnen selle organisatsiooniga seotust. Ma lihtsalt ei suudaks sellest organisatsioonist lahkuda. Mul oleks kerge sellest organisatsioonist lahkuda. Olen selle organisatsiooniga tihedalt seotud.					

Lisa 2 järg

**2 osa.** Teie taustainfo

**Teie sugu:**

- Naine
- Mees

**Teie vanus:**

- Alla 25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- Üle 61

**Teie haridus:**

- Algharidus
- Keskhariidus
- Kõrgharidus
- Muu (kirjutage oma vastus)

**Teie ettevõtte:**

- Tanklakett
- Müügiettevõtte

**Teie ettevõtte suurus:**

- Mikroettevõtte (9 inimest ja vähem)
- Väike (10-49)
- Keskmine (50-249)
- Suur (250 ja rohkem)

**Teie ettevõtte asukoht:**

- Linn
- Maakoht

Lisa 2 järg

**Teie amet:**

- Juht
- Asetäitja
- Teenindaja
- Vanem müüja
- Aktiivmüüja

**Kas töötate täiskoormusega?**

- 0,25
- 0,5
- 0,75
- 1 (täiskoormus)
- Muu (kirjutage oma vastus)

**Teie tööstaaz:**

- Aasta või vähem
- 2-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- 15-20 aastat
- 21-25 aastat
- 26 aastat ja rohkem

## Lisa 3

*Kogukonnaga kokkusobivuse ploki erinevused sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest**tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	0,46
	Naine	25	
Vanus	Alla 25	18	0,66
	26-30	13	
	31 ja vanem	10	
Haridus	Keskharidus	27	0,91
	Kõrgharidus	12	
Ettevõtte	Tanklakett	16	0,96
	Müügiettevõtte	25	
Töökoormus	0,5	5	0,55
	0,75	11	
	1	24	
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	0,36
	2-5	21	
	6 ja rohkem	11	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal

## Lisa 4

*Organisatsiooniga kokkusobivuse ploki erinevused sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest**tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Keskmine	SD	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	4,35	0,72	0,44
	Naine	25	4,12	0,86	
Vanus	Alla 25	18	4,49	0,62	0,04*
	26-30	13	4,21	0,72	
	31 ja vanem	10	3,72	1,04	
Haridus	Keskharidus	27	4,26	0,78	0,34
	Kõrgharidus	12	4,00	0,90	
Ettevõtte	Tanklakett	16	4,27	0,88	0,53
	Müügiettevõtte	25	4,17	0,78	
Töökoormus	0,5	5	3,67	1,05	0,36
	0,75	11	4,28	0,78	
	1	24	4,28	0,78	
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	4,22	0,76	0,15
	2-5	21	4,48	0,46	
	6 ja rohkem	11	3,70	1,14	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal, SD- standardhälve, skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“; \*-erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

## Lisa 5

*Ploki „sidemed kogukonnaga“ erinevused sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	0,68
	Naine	25	
Vanus	Alla 25	18	0,25
	26-30	13	
	31 ja vanem	10	
Haridus	Keskharidus	27	0,80
	Kõrgharidus	12	
Ettevõtte	Tanklakett	16	0,25
	Müügiettevõtte	25	
Töökoormus	0,5	5	0,42
	0,75	11	
	1	24	
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	0,16
	2-5	21	
	6 ja rohkem	11	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

## Lisa 6

*Ploki „sidemed organisatsiooniga“ erinevused sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Keskmine	SD	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	3,27	0,72	0,04*
	Naine	25	3,65	0,70	
Vanus	Alla 25	18	3,43	0,82	0,28
	26-30	13	3,38	0,74	
	31 ja vanem	10	3,79	0,45	
Haridus	Keskharidus	27	3,58	0,65	0,31
	Kõrgharidus	12	3,40	0,67	
Ettevõtte	Tanklakett	16	4,10	0,32	0,00*
	Müügiettevõtte	25	3,12	0,64	
Töökoormus	0,5	5	2,80	0,67	0,00*
	0,75	11	3,14	0,69	
	1	24	3,84	0,56	

Tööstaaž	Aasta või vähem	9	2,89	0,85	0,03*
	2-5	21	3,65	0,64	
	6 ja rohkem	11	3,73	0,49	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal, SD- standardhälve, skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“; \*-erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

#### Lisa 7

*Ploki „kogukonnaga seotud loobumised“ erinevused sõltuvalt sotsiaal demograafilistest tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	0,58
	Naine	25	
Vanus	Alla 25	18	0,42
	26-30	13	
	31 ja vanem	10	
Haridus	Keskharidus	27	0,81
	Kõrgharidus	12	
Ettevõtte	Tanklakett	16	0,44
	Müügiettevõtte	25	
Töökoormus	0,5	5	0,87
	0,75	11	
	1	24	
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	0,25
	2-5	21	
	6 ja rohkem	11	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal, SD- standardhälve, skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“; \*-erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

#### Lisa 8

*Ploki „organisatsiooniga seotud loobumised“ erinevused sõltuvalt sotsiaal demograafilistest tunnustest*

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Keskmine	SD	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	3,43	0,85	0,67
	Naine	25	3,49	0,81	
Vanus	Alla 25	18	3,88	0,59	0,01*
	26-30	13	3,20	0,73	
	31 ja vanem	10	3,07	0,99	
Haridus	Keskharidus	27	3,57	0,87	0,25

Ettevõte	Kõrgharidus	12	3,26	0,67	0,02*
	Tanklakett	16	3,79	0,87	
Töökoormus	Müügiettevõte	25	3,26	0,72	0,18
	0,5	5	3,04	0,69	
	0,75	11	3,29	0,83	
Tööstaaž	1	24	3,60	0,83	0,74
	Aasta või vähem	9	3,46	0,58	
	2-5	21	3,56	0,67	
	6 ja rohkem	11	3,29	1,20	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal, SD- standardhälve, skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“; \*-erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

#### Lisa 9

##### Üldise kokkusobivuse ploki erinevused sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Keskmine	SD	Olulisuse tõenäosus
Sugu	Mees	16	2,96	0,63	0,06
	Naine	25	3,37	0,76	
Vanus	Alla 25	18	3,33	0,66	0,65
	26-30	13	3,03	0,77	
	31 ja vanem	10	3,23	0,83	
Haridus	Keskharidus	27	3,23	0,74	0,88
	Kõrgharidus	12	3,25	0,74	
Ettevõte	Tanklakett	16	3,38	0,78	0,23
	Müügiettevõte	25	3,10	0,69	
Töökoormus	0,5	5	2,86	0,56	0,04*
	0,75	11	2,83	0,69	
	1	24	3,46	0,71	
Tööstaaž	Aasta või vähem	9	2,87	0,64	0,25
	2-5	21	3,32	0,73	
	6 ja rohkem	11	3,27	0,79	

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal, SD- standardhälve, skaala 1-5, kus 1 – „pole üldse nõus“, 2 – „pigem pole nõus“, 3 – „nii ja naa“, 4 – „pigem olen nõus“ ja 5 – „olen täiesti nõus“; \*-erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

## Summary

### JOB EMBEDDEDNESS IN ESTONIA

Aleksandra Lubkova

Today's world is a quickly changing and evolving place. Technology, people, and jobs are changing. Quite a few jobs are expected to disappear in the near future, such as accountants, line workers and some service agencies (OSKA 2016). Nevertheless, there is a large number of people who remain loyal to their workplace and do not wish to change their workplace even though there is a better alternative (Postimees 2017).

In order to explain this phenomenon, there is such a term as job embeddedness. Job embeddedness helps to understand why, when there is a better alternative, a person stays true to his workplace and what are the forces that keep him from leaving.

The purpose of this thesis is to find out how job embeddedness is expressed in Estonia. To achieve the goal of the survey, the author sets the following tasks:

- define job embeddedness and analyze different approaches to it;
- understand what are the key factors that keep a person in the organization and whether they are on-the-job or off-the-job;
- find an appropriate measurement for conducting empirical research;
- conducting a survey of Estonian companies, examining job embeddedness in Estonia;
- analyze what are the factors that keep people in the workplace in Estonia and prevent them from leaving the workplace.

In the theory part the analysis of the results using the indicators has not found a specific reason that keeps people in their workplace, because answers vary from country to country and from work area to work area. The average results for overall JE have been relatively similar. The largest differences in mean values have been shown in a study conducted in Africa, and the highest estimate of the mean may be due to cultural specificities.

In this bachelor's thesis, the author studied the JE on the example of two Estonian companies. The author chose gas station company and sales company as a sample. A total sample consists of 41 respondents, of which 16 were employees of gas station company and 25 are employees of sales company. Questionnaire consists of 47 statements, and these statements were divided between seven blocks.



To analyze the collected data, the descriptive statistics of the data were compared between seven blocks and a non-parametric analysis of variance was made as well. The results showed that the density of JE is influenced by quite a number of socio-demographic characteristics.

The age characteristic in this study has proved to be one of the most important, and it turned out that the younger a person is, the higher he or she has rated the factors that are responsible for the human-organization fits. Younger people feel more fit to the company when they feel themselves as a part of the organization, when their skills, knowledge and goals match with organizational ones. Younger people have also appreciated the privileges, projects, etc. as much more important aspects than older people.

There have also been significant differences in the answers between the two different companies, for example, the employees of the gas station feel more connected to their company than the employees of sales company. Answers vary up to one point on the scale. Also, privileges offered by the gas station company have proved to be more valuable.

Analyzing work experience (in years) aspect there has shown up a significant relation: the more time a person spends at work, the higher the JE is and the more difficult it would be for the person to leave the job.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Aleksandra Lubkova (sünnikuupäev: 23.10.1998)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Töökohaga seotus Eestis tanklaketi ja müügiettevõtte näitel“, mille juhendaja on Anne Aidla,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Tartus, 20.12.2021