



Centar

EESTI RAKENDUSUURINGUTE
KESKUS CENTAR

Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses

Uuringuraport

2015

Sisukord

SISSEJUHATUS	3
1. METOODIKA	4
1.1. TÖÖGA RAHULOLU JA PÜHENDUMUSE MÕISTETEST	4
1.2. TÕLGENDAMISE JUHISED	4
1.3. KÜSITLUSELE VASTANUTE ARV JA VASTUSTE JAOTUS TAUSTATUNNUSTE LÕIKES	7
2. AVALIKE TEENISTUJATE TÖÖGA RAHULOLU JA PÜHENDUMUS	11
SISSEJUHATUS	11
2.1. TÖÖGA RAHULOLU JA PÜHENDUMUSE NING NEID MÕJUTAVATE FAKTORITE TASEMED AVALIKUS TEENISTUSES	11
2.1.1. <i>Tööga rahulolu ja pühendumus</i>	11
2.1.2. <i>Tööga rahulolu ja pühendumust mõjutavate faktorite analüüs</i>	14
2.2. FAKTORITE SEOSSED TÖÖGA RAHULOLUGA JA PÜHENDUMUSEGA	36
2.3. AVALIKU TEENISTUSE TUGEVUSED JA NÕRKUSED VÕRRELDES ERASEKTORIGA	38
KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED	40
LISA 1. SKAALADE USALDUSVÄÄRSUS (RELIAABLUS)	41
LISA 2. KINNITAVA FAKTORANALÜÜSI LISAINFO	46
LISA 3. AVALIKU TEENISTUSE JA ERASEKTORI FAKTORITE JA TEGURITE KESKVÄÄRTUSED JA STANDARDHÄLBED	55
LISA 4. ERASEKTORI KÜSITLUSELE VASTANUTE ARV JA VASTUSTE JAOTUS TAUSTATUNNUSTE LÕIKES	59

Sissejuhatus

Käesolevas raportis analüüsitakse avaliku teenistuse töötajate tööga rahulolu ning pühendumust, lähtudes Rahandusministeeriumi poolt 2015. aastal tellitud metoodikast. Raport põhineb Eesti Rakendusuuringu Keskuse CentAR poolt läbiviidud elektroonilise küsitluse andmetel. Sissejuhatavas osas selgitatakse pühendumuse ja tööga rahuolu mõisteid ning antakse ülevaade vastanute arvust ja jaotusest sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes. Raporti põhiosa keskendub küsitlustulemuste analüüsile, millele järgneb kokkuvõte.

Tehnilistest detailides huvitatud lugejad leiavad raporti lisades ka faktoranalüüsi tulemused, milles vaadatakse detailsemalt üldise tööga rahulolu ja pühendumuse ning neid mõjutavate faktorite vahelisi seoseid. Samuti on uuringu lisast kättesaadavad avaliku teenistuse küsitluse ja erasektori küsitluse tulemuste põhjal arvatud faktorite ja nende alla kuuluvate küsimuste skooride keskväärtused ja standardvead.

1. Metoodika

1.1. Tööga rahulolu ja pühendumuse mõistetest

Töötajate pühendumust organisatsioonile peetakse väga oluliseks ja sellel on mitu tahku. Näiteks Meyer ja Allen on leidnud, et on olemas nii emotsionaalne pühendumus (emotsionaalne kiindumus organisatsiooni), normatiivne pühendumus (mis põhineb indiviidi väärtustel) kui ka alalhoidlik pühendumus (mille aluseks on ratsionaalne kaalutlus oma valikuvõimalustest tööturul). Vaatamata sellele, et pühendumus on mitmetahuline nähtus, soovivad organisatsioonid üldjuhul keskenduda eeskätt emotsionaalse pühendumuse tõstmisele. Ülejäänud pühendumuse tahud aitavad lihtsalt paremini mõista seda, miks mõned inimesed jäävad organisatsiooni liikmeks vaatamata sellele, et nad erilist emotsionaalset sidet selle organisatsiooniga ei tunne. Ka käesolevas raportis mõistetakse pühendumuse all eeskätt emotsionaalset pühendumist ehk emotsionaalset kiindumust ja seotust organisatsiooniga.

Rahulolu tööga on võrreldes pühendumusega laiem mõiste. See on kombinatsioon paljudest tööga seotud faktoritest: töö iseloom, töökeskkond, kolleegid, ülemus, karjääri võimalused, kliendid, töötaja enda ootused ja soovid jpm. Kõige levinum töörahulolu definitsioon pärineb Locke'ilt (1976), kes leidis, et rahulolu tööga on „nauditav või positiivne emotsionaalne seisund, mis põhineb oma töö ja tööga seotud kogemuste hindamisel“. Sellest lähtutakse ka käesolevas uuringus.

On oluline silmas pidada, et tööle pühendumine ja rahulolu tööga ei ole üksteisest eraldiseisvad. Neid mõjutavad sarnased tegurid ning need võivad ka üksteist oluliselt mõjutada.

1.2. Tõlgendamise juhised

Tööga rahulolu ja pühendumuse uuringu tulemuste tõlgendamine toimub läbi organisatsiooni või valdkonna tulemuste võrdlemise võrdlusgrupi tulemustega. Võrdlusgrupiks võivad olla nii era- kui avalik sektor tervikuna, aga ka ükskõik milline muu grupp, mida soovitakse võrdluspunktina kasutada.

Võrdlemine toimub üldjuhul läbi teguritele või ühtset teemat käsitlevate tegurite kogumitele ehk faktoritele (nt „Informeeritus“, „Vahetu juhtimine“) antud hinnangute keskväärtuste usalduspiiride võrdlemise. Küsimuse keskväärtus leitakse nii, et küsimusele antud vastustele antakse arvulised väärtused (nt „Rahul“ = 4, „Pigem rahul“ = 3, „Pigem pole rahul“ = 2, „Ei ole rahul“ = 1) ning nende põhjal leitakse keskmine. Usalduspiirid moodustavad vahemiku, kuhu keskväärtus 87-protsendilise tõenäosusega üldkogumis jääb. Faktori keskväärtus on selle faktori alla kuuluvate küsimuste keskväärtuste keskmine väärtus. Täpsemalt on seda teemalt lahatud Rahandusministeeriumile koostatud metoodikaraportis.

Kuigi keskväärtust ja selle usalduspiire on võimalik ka numbriliselt omavahel võrrelda, siis numbriline hinnang iseseisvalt (nt tööga rahulolu jääb vahemikku 3,05 – 3,14 punkti) ei ole sisuliselt tõlgendatav. Seetõttu on soovitatav lähtuda pigem andmete visuaalsest tõlgendamisest ning keskenduda sellele, kas mingi näitaja on teile olulisest võrdlusgrupist suurem, väiksem või ei ole sellest statistiliselt oluliselt erinev. Kõik küsimuste vastuste skaalad on pööratud selliseks, et kõrgem skoor tähendab paremat tulemust. Seega, kui näiteks töökoormuse näitaja on võrdlusgrupi vastavast näitajast kõrgem, siis on see hea, kui väiksem, siis on ruumi parandamiseks.

Uuringus käsitletavat faktorid jagunevad kaheks – väljundnäitajad ja sisendnäitajad. Väljundnäitajateks on pühendumus ning üldine tööga rahulolu. Nende näol on tegemist koondhinnangutega ettevõttes töötavate inimeste pühendumusele ja tööga rahulolule. Ülejäänud faktorid on sisendnäitajad, mis suuremal või väiksemal määral mõjutavad inimeste tööga rahulolu ning millesse muudatuste tegemise abil võib olla võimalik töötajate tööga rahulolu parandada.

Töötajate rahuloluga ja pühendumust mõjutavate tegurite analüüs toimub kaheetapiliselt:

- Võrdlusgrupi keskmisest kõrgemate, sellega sarnaste ja madalamate skooridega faktorite väljaselgitamine
- Faktorite siseselt tegurite liigitamine kuude erinevasse gruppi tulenevalt sellest, milliseks kujunes teguri skoor ning kui oluliseks töötajad tegurit pidasid.

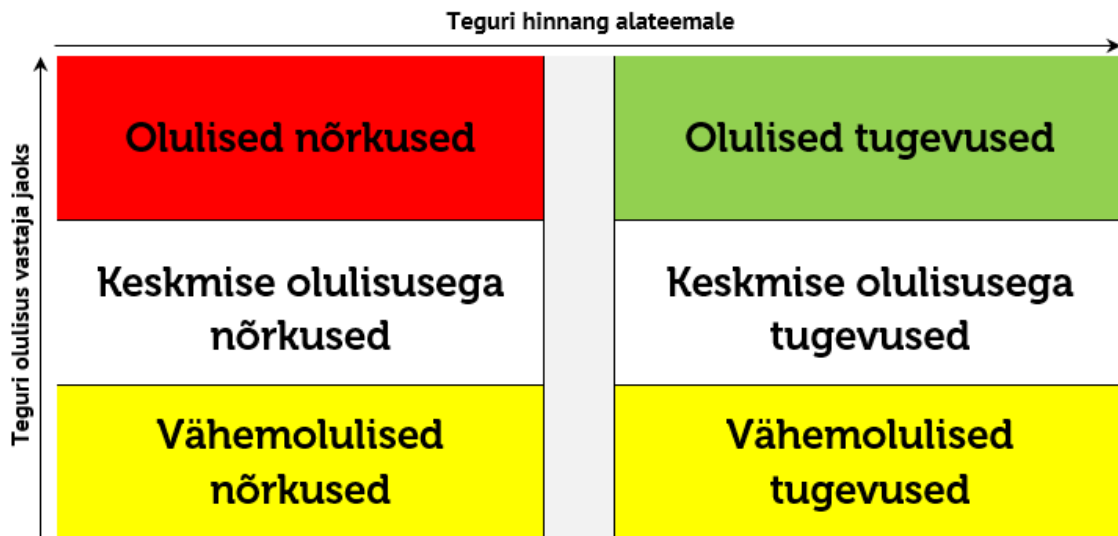
Faktorite siseste tegurite liigitamisel kasutatavad grupid on järgmised

- Tugevused:
 - Olulised tugevused – need on tegurid, mida vastajad hindasid võrdlusgrupi keskmisest positiivsemalt ning mis olid vastajatele olulised. Nende teemadega on kõik hästi ning tuleks rakendada mõõdukat pingutust, et head taset hoida.
 - Keskmise olulisusega tugevused – need on tegurid, millele anti keskmisest positiivsemaid vastuseid, kuid mille olulisuse hinnangud jäid kategooriatesse „pigem oluline“ või „pigem ebaoluline“.
 - Vähemolulised tugevused – need on tegurid, millele töötajad andsid võrdlusgrupi keskmisest positiivsemaid hinnanguid, kuid mida peeti enamasti ebaoluliseks. Kuna tegemist on teemadega, mille olulisus ei ole väga kõrge, kuid millele anti siiski positiivseid vastuseid, siis võivad mõningate teemade puhul peituda siin potentsiaalsed kokkuhoiu võimalused.
- Nõrkused:
 - Olulised nõrkused – need on tegurid, mida vastajad hindasid võrdlusgrupi keskmisest negatiivsemalt ning mis olid vastajatele olulised. Need on kõige kriitilisemad teemad, mis vajavad võimalikult kiiret reageerimist.
 - Keskmise olulisusega nõrkused – need on tegurid, millele anti keskmisest negatiivsemaid vastuseid, kuid mille olulisuse hinnangud jäid kategooriatesse „pigem oluline“ või „pigem ebaoluline“.
 - Vähemolulised nõrkused - need on tegurid, mis said töötajatelt keskmisest negatiivsemaid hinnanguid, kuid mida peeti enamasti ebaoluliseks. Kuigi need teemad ei paista töötajate jaoks väga olulised olema, on need ikkagi saanud negatiivseid hinnanguid ning pole välistatud, et taustatingimuste muutudes muutuvad hinnangud ka nende olulisusele. Seetõttu võib neid käsitleda arenguvõimalustena, kus paremine võib ära hoida võimalike probleemide tekkimise tulevikus.

Lisaks eeltoodule eksisteerivad veel küsimused, mille sisuline hinnang ei erine võrdlusgrupi keskmisest. Neid küsimusi eraldi kuhugi ei liigitata – tegemist on teguritega, mis ei paista võrdlusgrupi taustal millegi erilise silma (pole sellest ei parema ega halvema tulemusena) ning sellest tulenevalt on nende kohta ka keeruline midagi järeldada.

Eeltoodu saab lühidalt kokku võtta alljärgneval maatriksil.

Joonis 1. Tegurite liigitamine nõrkusteks ja tugevusteks

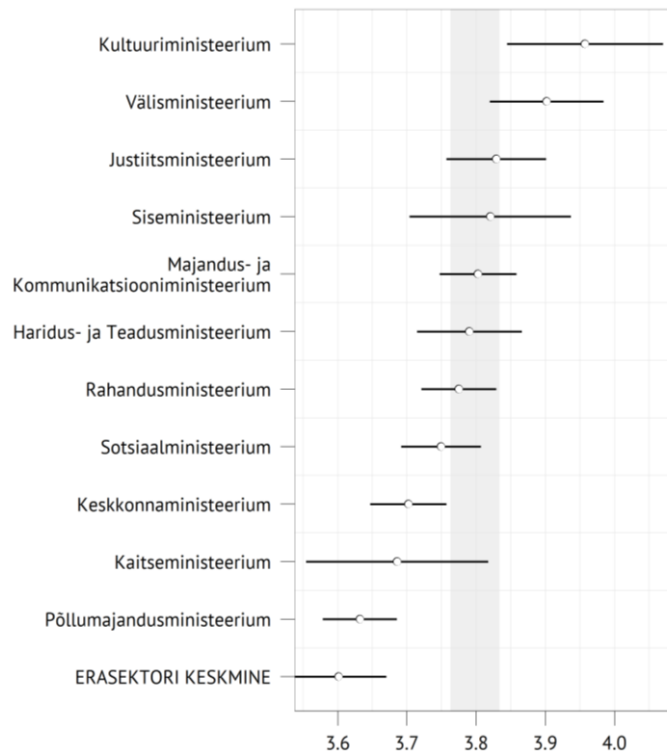


Alliaks: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Jooniste tõlgendamine

Punktdiagrammi (vt joonist 2) kasutatakse raportis selleks, et esitada faktorite tasemeid sotsiaaldemograafiliste näitajate ning ministeriumide haldusalade ja ametiasutuste liikide lõikes (näitkes kuidas erinevad hinnangud tasustamisele valitsemisala põhiselt ja asutuse grupiti).

Joonis 2. Punktdiagrammi näide - Tasustamine (andmed fiktiivsed)



Kuna analüüs põhineb küsitlusandmetel, siis esitatakse hinnangud alati usalduspiiridega. Usalduspiire tuleks tõlgendada nii, et **kui kahe hinnangu usalduspiiride otsad omavahel kokku ei puutu, siis on**

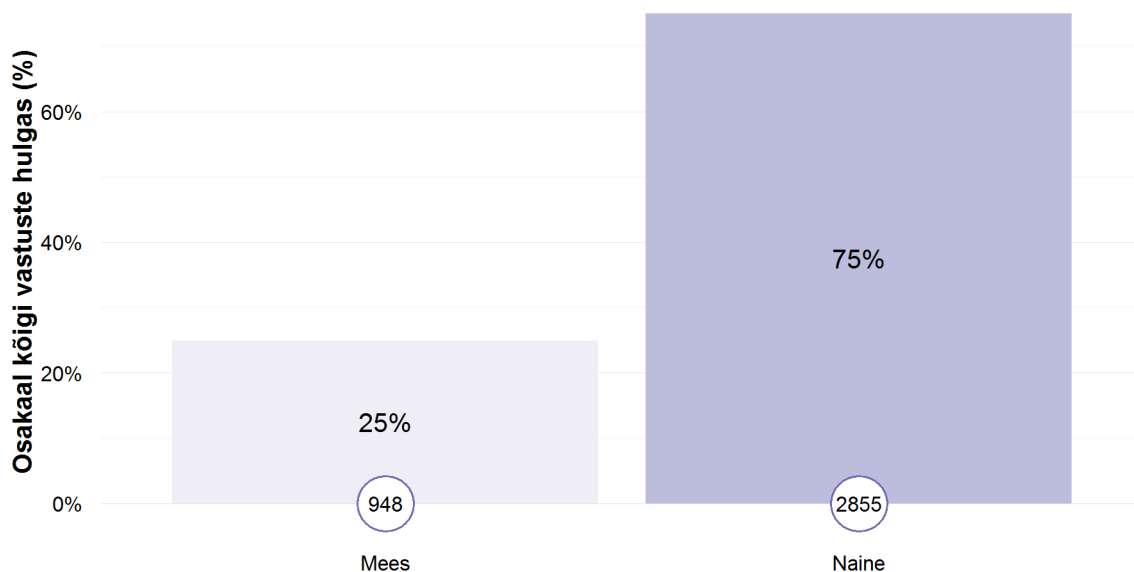
erinevus statistiliselt oluline ehk me võime olla piisavalt kindlad sellest, et üks näitaja ei ole teisest suurem või väiksem puhtalt juhuse tõttu. Haldusala, asutuse liigi ja teiste sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes on usalduspiirid esitatud horisontaalse joonena. Avaliku sektori keskmise näitaja usalduspiirid on tähistatud sinise vertikaalse koridoriga.

Antud jooniselt (vt joonist 2) võib välja lugeda, et Justiitsministeeriumi haldusalas ei erine tasustamise faktorile antud hinnangud statistiliselt oluliselt avaliku teenistuse keskmisest (seda selle tõttu, et Justiitsministeeriumi haldusala tasustamise faktori skoori usalduspiirid kattuvad sinise vertikaalse koridoriga). Erasektoris keskmiselt on hinnang tasustamise faktorile statistiliselt oluliselt madalam kui avalikus teenistuses, Keskkonnaministeeriumi haldusala keskmine hinnang on statistiliselt oluliselt madalam kui Välis- või Kultuuriministeeriumi haldusala oma.

1.3. Küsitlusele vastanute arv ja vastuste jaotus taustatunnuste lõikes

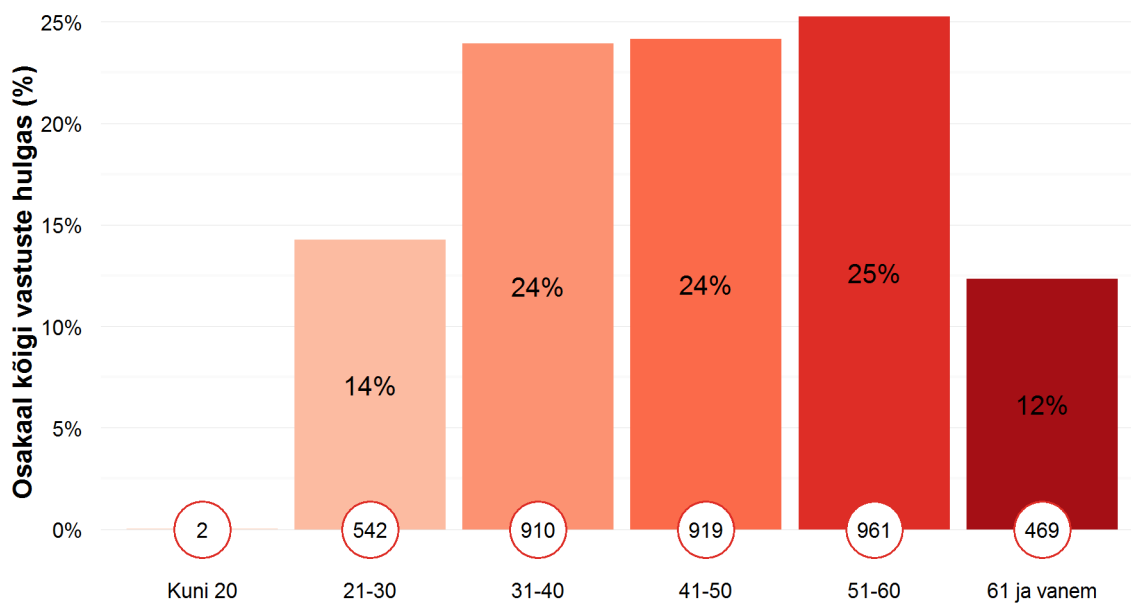
Raport tugineb avalikus teenistuses läbi viidud küsitlusuuringutele. Küsitlusele vastas avalikus teenistuses kokku **3803** inimest. Järgnevad joonised näitavad, kuidas jagunesid küsitlusele vastajad olulisemate taustatunnuste lõikes. Ringi sees olevad arvud tähistavad küsimusele vastajate koguarvu, tulpade peale kirjutatud arvud näitavad, mitu protsenti vastajatest sellise vastuse andis.

Joonis 3. Vastajate jagunemine soo lõikes



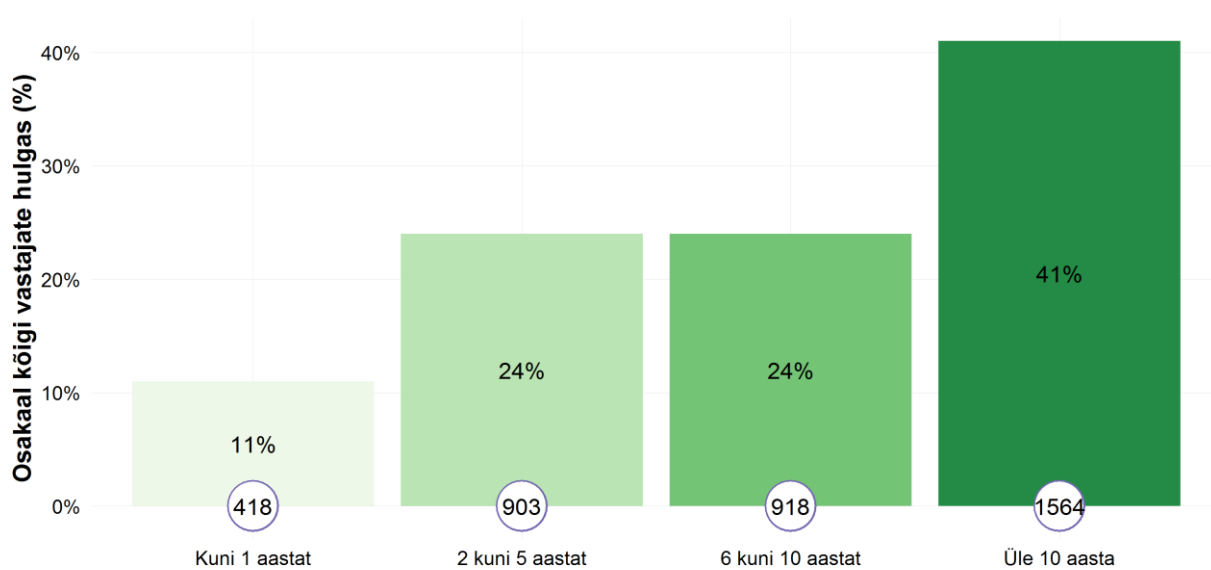
Allikas: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR

Joonis 4. Vastajate jagunemine vanusegrupiti



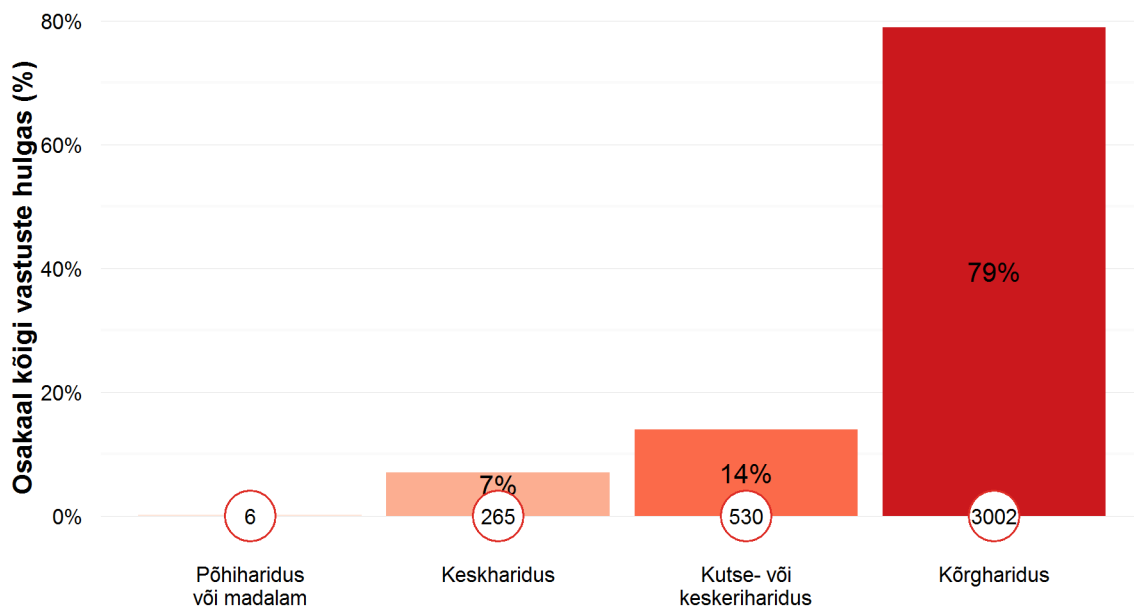
Allikas: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Joonis 5. Vastajate jagunemine staažigrupiti



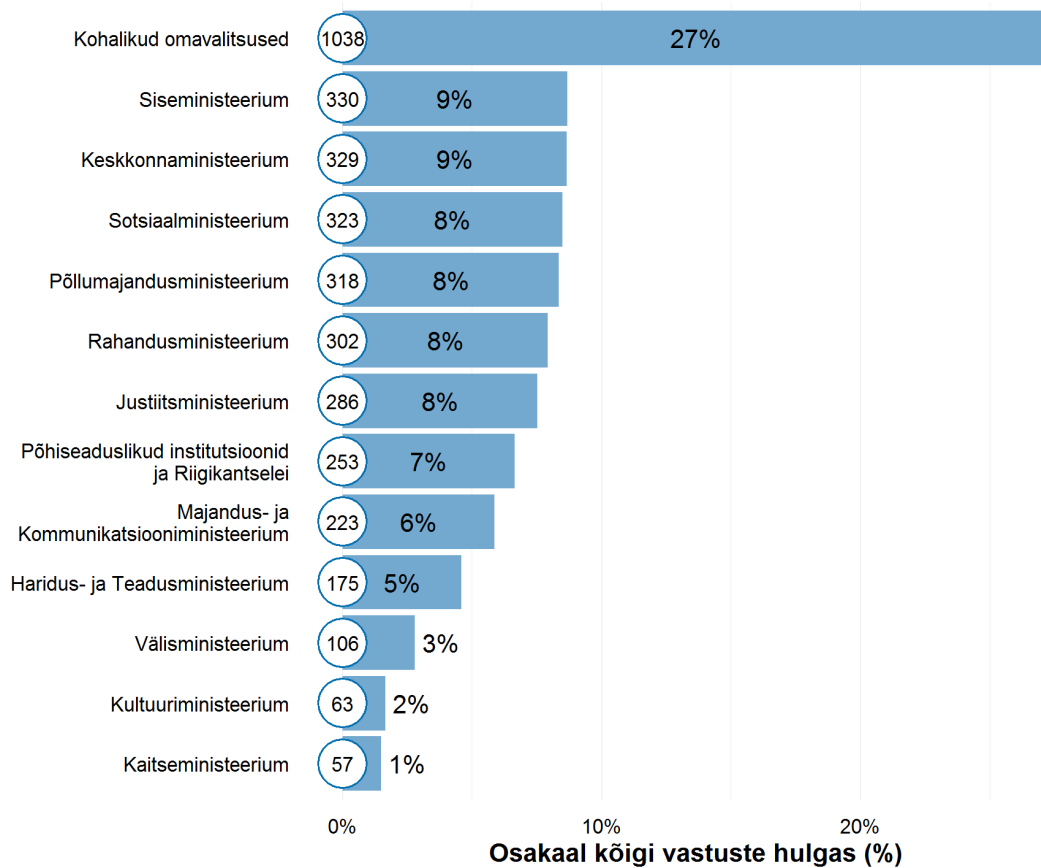
Allikas: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Joonis 6. Vastajate jagunemine omandatud haridustaseme lõikes



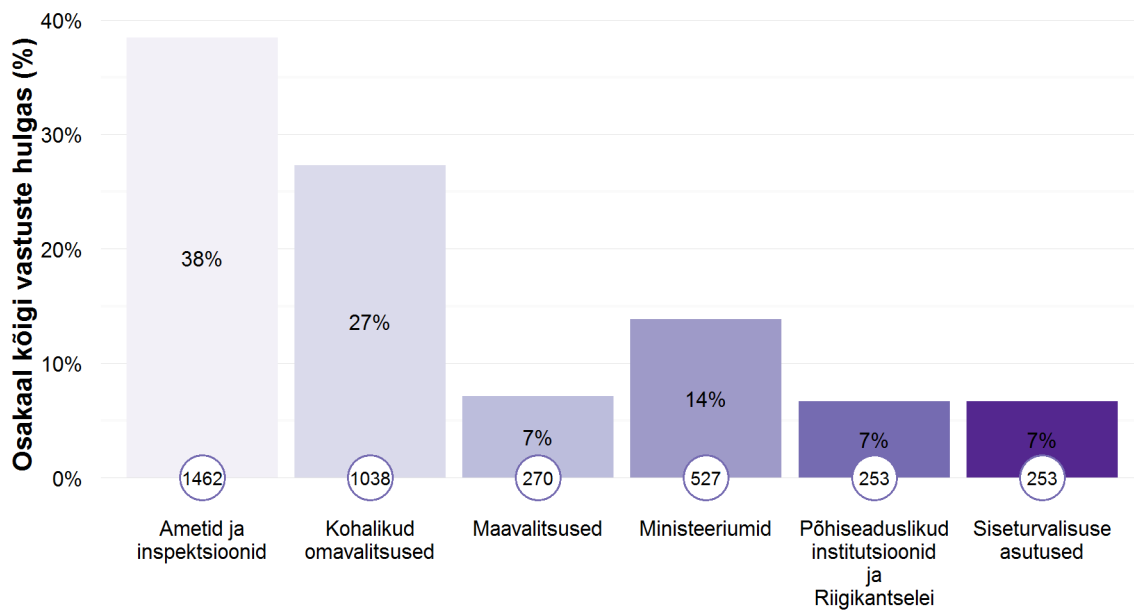
Allikas: Eesti Rakendusüringute Keskus CentAR

Joonis 7. Vastajate jagunemine valitsemisala põhiselt ja asutuse grupiti



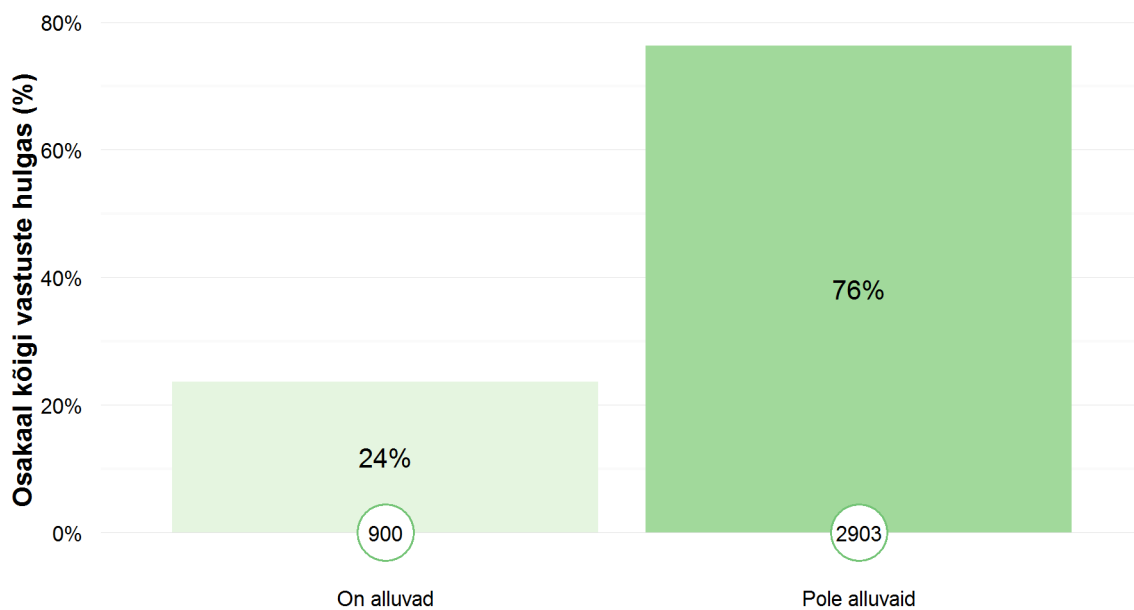
Allikas: Eesti Rakendusüringute Keskus CentAR

Joonis 8. Vastajate jagunemine asutuste liikide lõikes



Allikas: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Joonis 9. Vastajate jagunemine alluvate lõikes



Allikas: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Selleks, et avaliku teenistuse tulemused oleks võrreldavad erasektori vastavate näitajatega, viidi ka erasektoris läbi elektrooniline küsitlus. Sellele vastas **500** inimest. Lisas 4 on toodud erasektori tulemused sarnaselt eeltoodud avalike teenistujate tulemustega.

2. Avalike teenistujate tööga rahulolu ja pühendumus

Sissejuhatus

Sellest peatükist leiate uuringu peamised tulemused. Esmalt esitame kõigi faktorite tasemed taustatunnuste lõikes (haldusala, asutuse liik, vastaja sugu, vanus, haridus, tööstaaž ja alluvate olemsaolu fakt). Alustame üldisest tööga rahulolust ja pühendumusest kui selle analüüsi peamistest väljundnäitajatest ja liigume edasi neid mõjutavate faktorite juurde. Seejärel nihutame veidi analüüsi fookust ning vaatame, millised tegurid (küsimused, millest faktorid kokku kaalutakse) on avalikus teenistuses erasektoriga võrreldes tugevused ja millised nõrkused. Lõpetuseks viime läbi faktoranalüüsi, et hinnata, millised faktorid mõjutavad avalikus teenistuses tööga rahulolu ja pühendumust rohkem ja millised vähem.

2.1. Tööga rahulolu ja pühendumuse ning neid mõjutavate faktorite tasemed avalikus teenistuses

2.1.1. Tööga rahulolu ja pühendumus

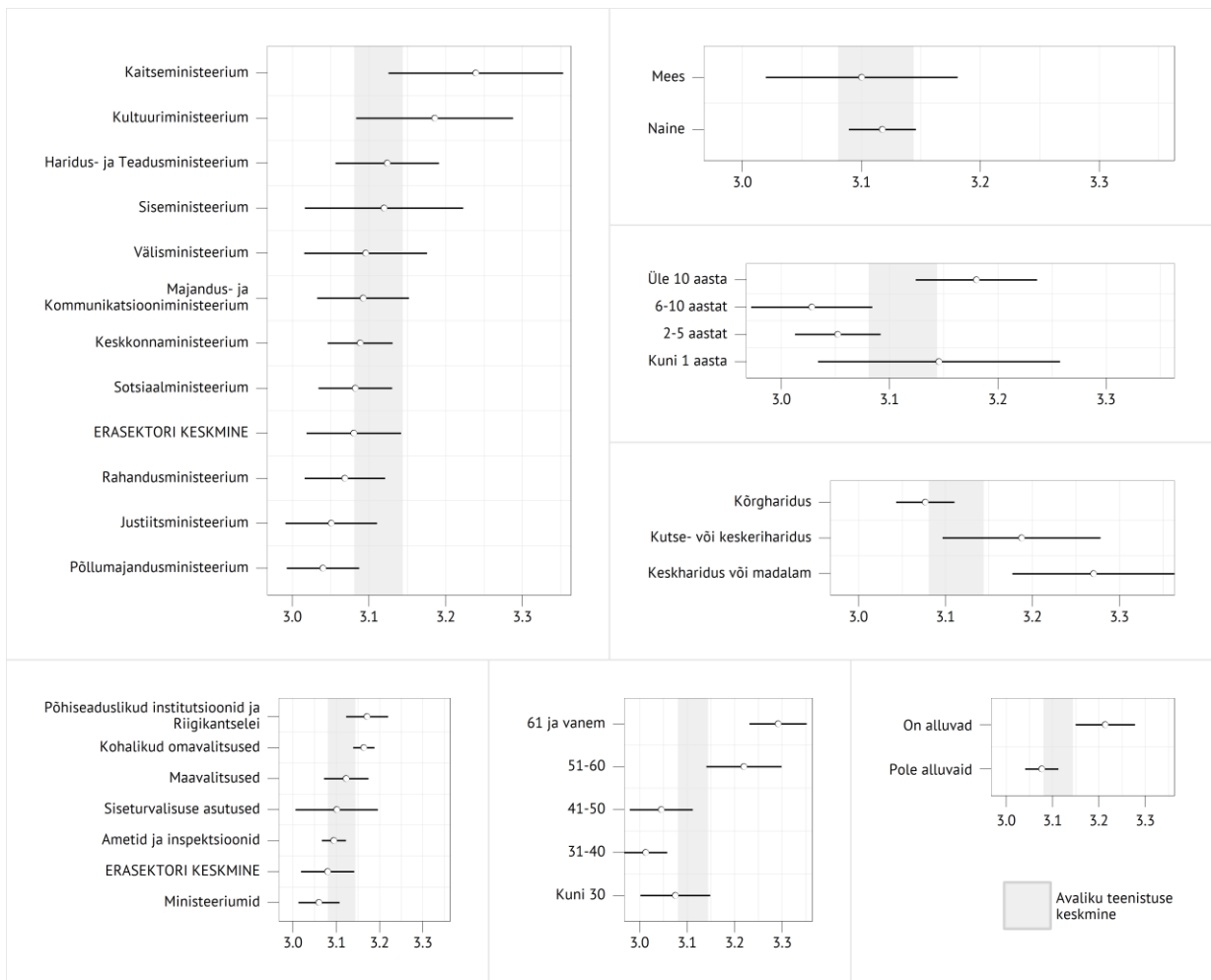
Sissejuhatus

Tööga rahulolu ja pühendumus on sellel uuringu väljundnäitajad. Alljärgnevalt kirjeldatakse nende kujunemist taustategurite lõikes. Avaliku teenistuse kui terviku arengute kohta antakse hinnanguid, tuginedes võrdlusele erasektoriga.

Tööga rahulolu

Tööga rahulolu on selle uuringu üks kahest väljundnäitajast. Kui soovime saada hinnangut avaliku teenistuse tööga rahulolu kohta tervikuna, siis on kõige otstarbekam võrrelda seda erasektori kui terviku tööga rahuloluga. Nagu alljärgnevalt jooniselt näha (vt Joonis 10), on erasektori tööga rahulolu punkthinnangute võrdluses veidi madalam kui avalikus teenistuses, kuid kuna avaliku teenistuse ja erasektori hinnangute usalduspiirid kattuvad, siis pole see erinevus statistiliselt oluline, ehk meil pole piisavat kindlust ütlemaks, et avaliku teenistuse tööga rahulolu oleks erasektori omast kõrgem.

Joonis 10. Tööga rahulolu faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Ministeeriumide haldusalade lõikes võib välja tuua, et oma tööga paistavad kõige rohkem rahul olevad Kaitseministeeriumi haldusala teenistujad, erinedes nii Rahandus-, Justiits-, kui Põllumajandusministeeriumi haldusalast. Samas on aga oluline silmas pidada, et tööga rahulolu tasemed on üldiselt haldus-alati väga sarnased ja valdavalt pole võimalik statistiliselt olulisi erinevusi välja tuua.

Asutuse liigiti on oma tööga kõige rohkem rahul põhiseaduslike institutsioonide ja Riigikantsleil teenistujad, aga ka kohaliku omavalitsuse teenistujad, kelle rahulolu tasemed on kõrgemad kui ministeeriumide ning ametite ja inspeksioonide teenistujatel.

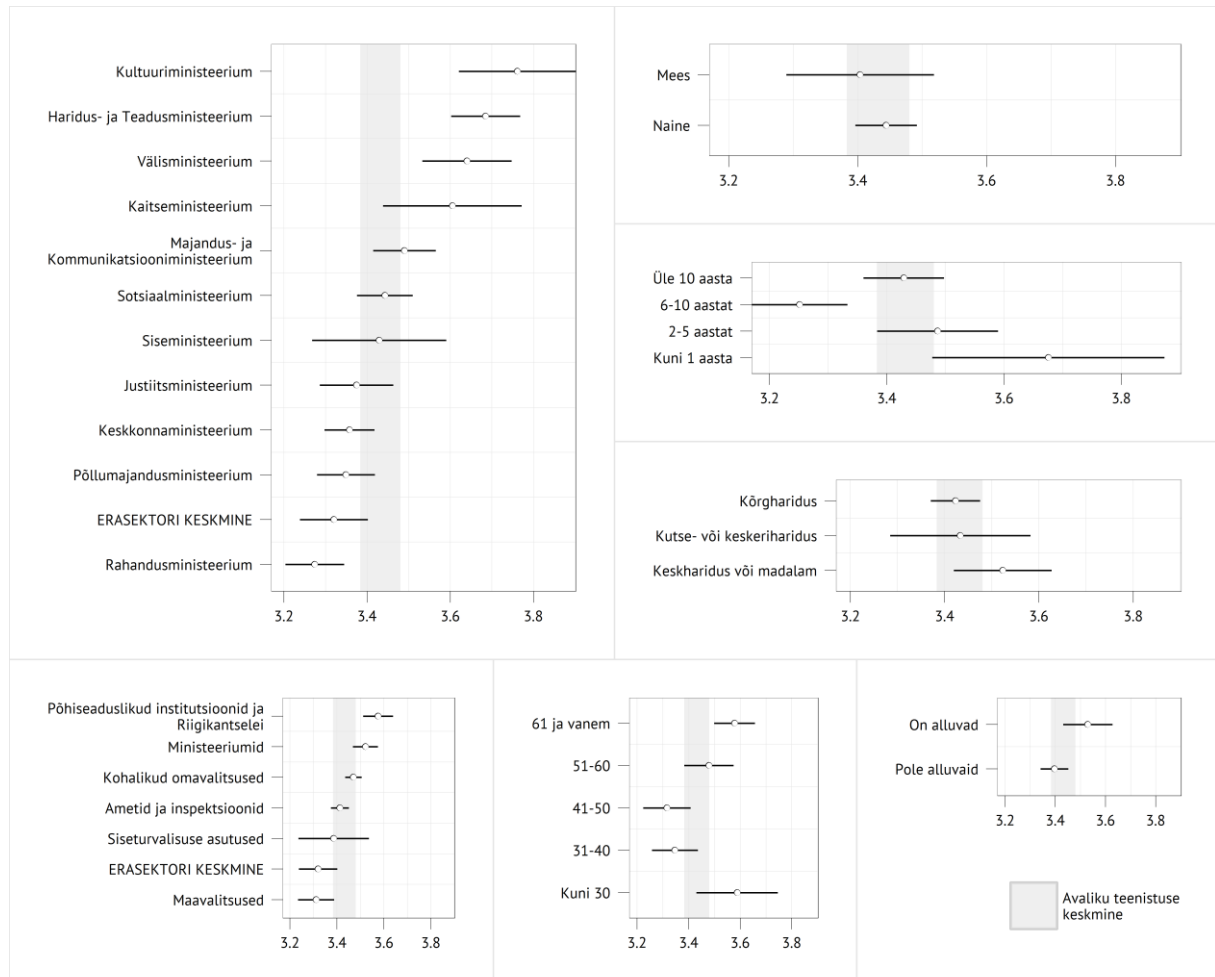
Tööstaaži võrdluses on üle 10 aasta töötanud teenistujad oma tööga rohkem rahul kui vahemikus 2-10 aastat ametis olnud teenistujad. Positiivses seoses tööga rahuloluga paistab olema ka see, kui teenistujal on alluvaid.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste osas ilmneb, et haritustase on vastasuunalises seoses tööga rahuloluga ning vanemad vanuserühmad (51-61 ja vanemad) on oma tööga rohkem rahulolevamad kui noored. Soo lõikes erisusi välja ei joonistunud.

Pühendumus

Sarnaselt tööga rahuloluga ei õnnestu ka pühendumuse osas avaliku ja erasektori vahel statistiliselt olulisi erinevusi välja joonistada, kuid üldjoontes võib öelda, et nii haldusalati kui asutuse liigiti on tulemused mõnevõrra hajusamad kui üldise tööga rahulolu puhul.

Joonis 11. Pühendumuse faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Ministeeriumide haldusalade lõikes on Kultuuri-, Haridus- ja Teadus- ning Välisministeeriumi haldusalade töötajad rohkem pühendunud kui avalik teenistus keskmiselt. Rahandusministeeriumis ainukesena hinnatakse pühendumust madalamaks kui avaliku teenistuse keskmise.

Asutuse liikide lõikes võib jällegi välja tuua põhiseaduslikud institutsioonid ja Riigikantselei, kus pühendumuse näitajad on avaliku teenistuse keskmisest kõrgemad ning maavalitsused, kus pühendumus jääb veidi alla avaliku teenistuse keskmise taseme. Suhteliselt kõrgete pühendumuse näitajatega võib välja tuua ka ministeeriumid.

Tööstaaži lõikes paistab pühendumuse osas olema kriitiliseks grupiks 6-10 aastat samas asutuses töötanud teenistujad, kelle pühendumuse näitajad on arvestatavalt madalamad kui teistel staažigruppidel. Alluvate olemasolu fakti lõikes erisusi välja ei tulnud.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes ilmneb, et kõrgema pühendumuse poolest eristuvad vanusegrupiti kõige vanemad ja kõige nooremad teenistujad, keskealiste vanuseklass (31-50 aastat) hindab

pühendumust teiste vanusegruppidega võrreldes madalamalt. Hariduse ja soo lõikes pühendumuses erisusi ei olnud.

2.1.2. Tööga rahulolu ja pühendumust mõjutavate faktorite analüüs

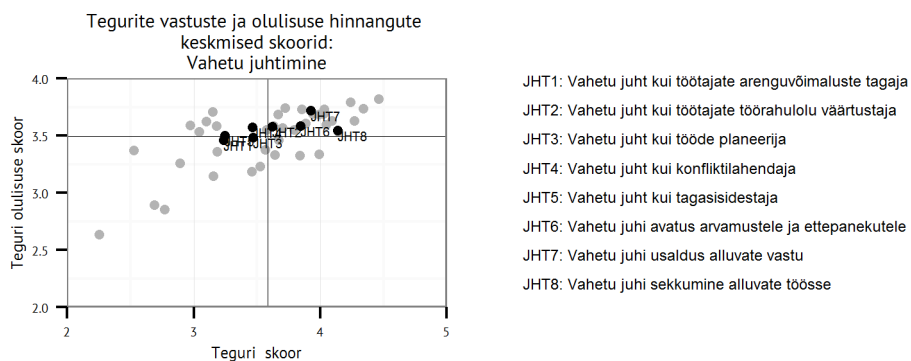
Sissejuhatus

Selles peatükis käsitleme teemasid, mille abil on võimalik pühendumust ja tööga rahulolu mõjutada. Nimetame neid sisendfaktoriteks. Uuringus on kokku 12 sisendfaktorit. Alustame vahetust juhtimisest.

Vahetu juhtimine

Vahetu juhi käitumine mõjutab otseselt töötaja töötulemusi ja tööga rahulolu. Inimese pingutus sõltub paljuski sellest, kui väärtuslikuna tajub ta oma töö tulemust, kui tõenäolisena tajub tulemuse saavutamist ning millised on tema võimed soovitud tulemuse saavutamiseks. Vahetu juht vastutab töötaja tööeesmärkide saavutamise ning arengu eest. Arvestades vahetu juhtimise olulisust töötajate rahulolule ja pühendumusele, on tegemist käesoleva uuringu kõige mahukama alaskaalaga. Skaala võtab kokku nii vahetu juhi planeerimisoskuse, oskuse korraldada töötajate igapäevatööd ja arengut kui ka oskuse lahendada probleemseid olukordi.

Faktori „vahetu juhtimine“ alla on koondatud kaheksa tegurit (vt alljärgnevat loetelu). Kui võrrelda kõiki tegureid omavahel, siis valdav enamus vahetu juhtimise teguritest on avaliku teenistuse töötajate jaoks keskmise või veidi üle keskmise olulisusega. Kõige kõrgemaid sisulisi hinnanguid on avaliku teenistuse töötajad andnud teguritele, mis peegeldavad juhi usaldust töötajate vastu, liigse sekkumise vältimist ning avatust arvamustele ja ettepanekutele. Madalamaid skooore on saanud tegurid, mis kirjeldavad seda, kui hea on vahetu juht arenguvõimaluste tagajana või tagasisidestajana.



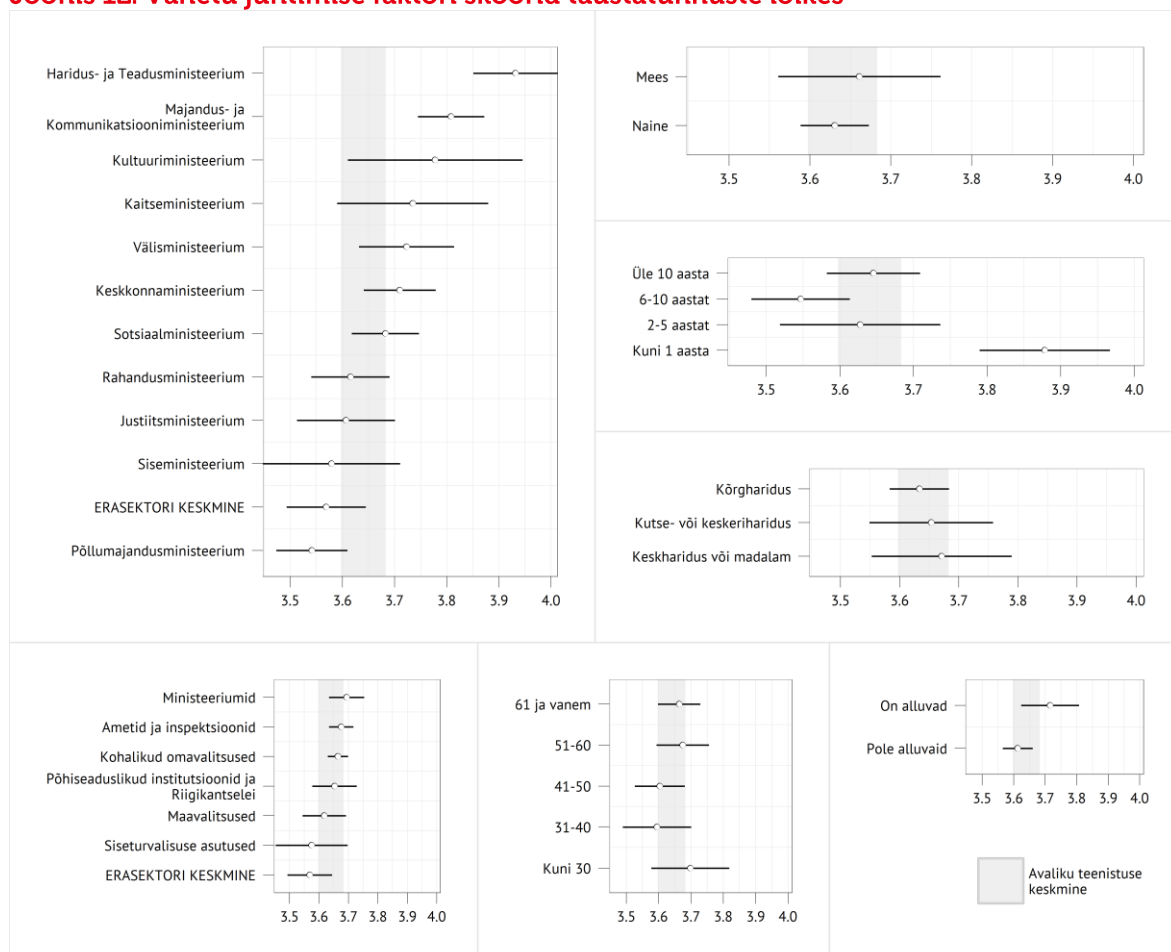
Ministeeriumide haldusalade lõikes on vahetule juhtimisele andnud keskmisest kõrgema hinnangu nii Haridus- ja Teadusministeeriumi haldusala kui ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi haldusala teenistujad.

Asutuse liigiti avaliku teenistuse keskmisest olulisi erinevusi välja ei joonistunud.

Staažigruppide lõikes andsid vahetule juhtimisele avaliku teenistuse keskmisest arvestatavalt kõrgemaid hinnanguid teenistujad, kes olid organisatsioonis olnud kuni 1 aasta. Pikema tööstaažiga töötajate hinnangud keskmisest statistiliselt oluliselt ei erinenud.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) erisusi välja ei tulnud.

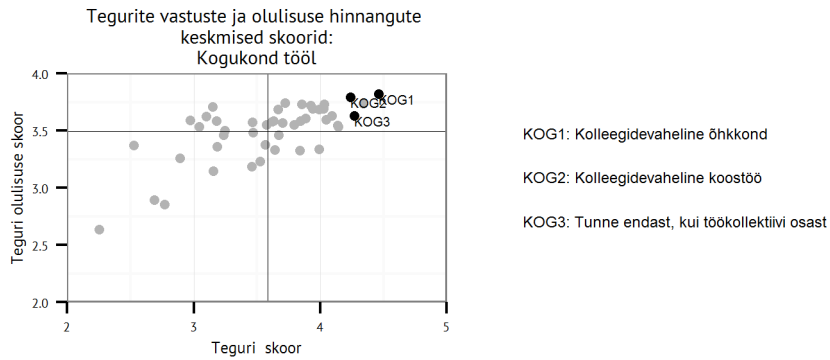
Joonis 12. Vahetu juhtimise faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Kogukond töö

Organisatsiooni keskkonda võib terviklikult defineerida kui kogu füüsiliste ja sotsiaalsete tegurite hulka, millega inimene organisatsioonis kokku puutub ja millest inimene otsuste tegemisel organisatsioonis lähtub. Sotsiaalne keskkond avaldub nii teiste inimeste näol organisatsiooni sees kui sellest väljas (nt kliendid või partnerid, kellega vahetult kokku puututakse). Käesolevas uuringus keskendutakse organisatsiooni sisesele sotsiaalsele keskkonnale, vaadeldes nii töötajate omavahelist koostööd, tööõhkkonda kui ühtekuuluvustunnet.

Faktor „kogukond töö“ koosneb kolmest tegurist (vt alljärgnevat loetelu). Need kõik on avalike teenistujate jaoks üle keskmise olulisusega ning need on saanud avaliku teenistuse töötajatelt ka väga kõrgeid sisulisi hinnanguid. Seega – avaliku teenistuse keskmine rahulolu kogukonnaga töö on teiste teguritega võrreldes kõrge ning sellest veelgi kõrgem rahulolu on pigem märkimisväärne tulemus.



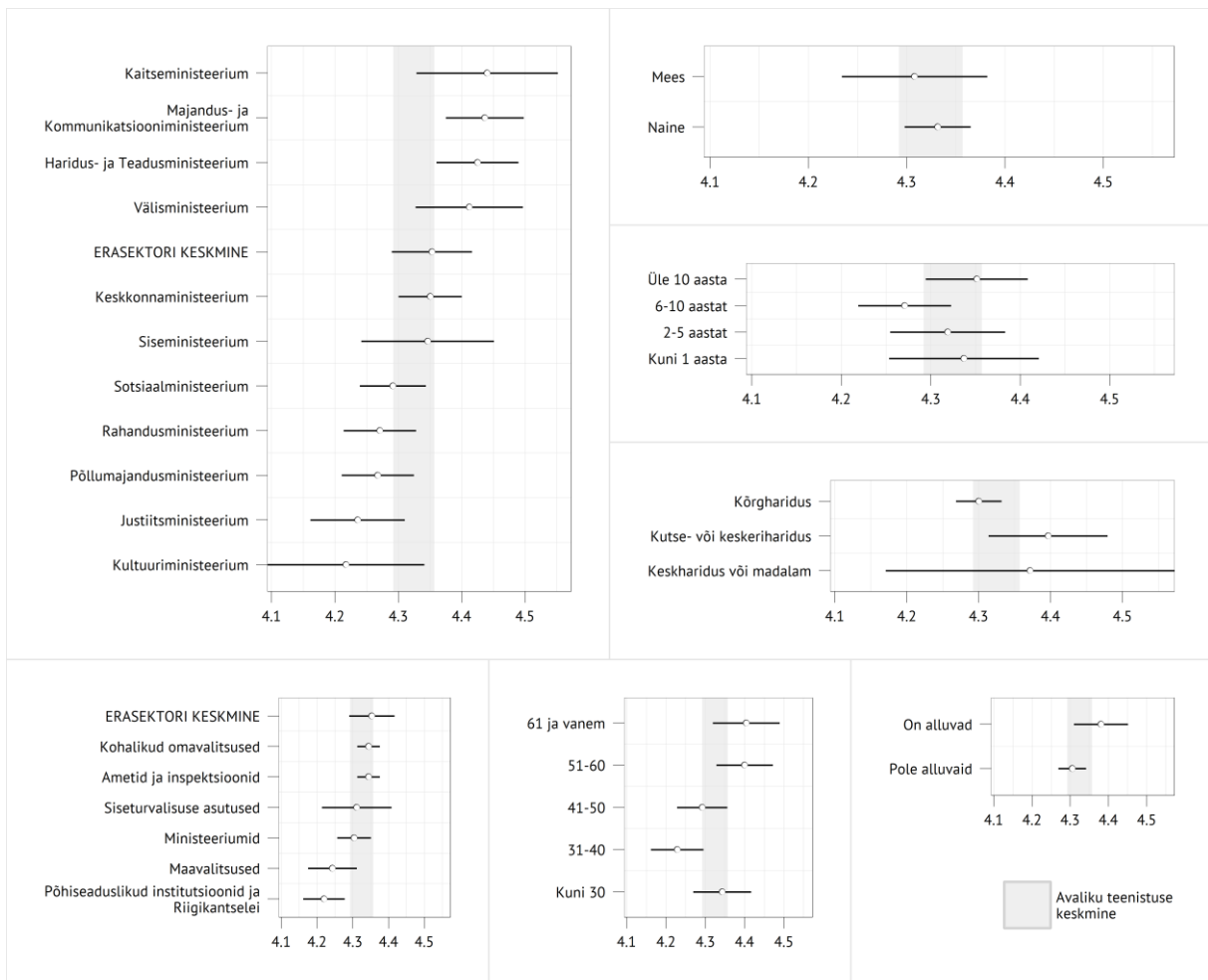
Ministeeriumide haldusaladest on kogukonnatunnet keskmisest kõrgemalt hinnanud nii Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumi teenistujad, kelle tulemused on avaliku teenistuse keskmisest ka statistiliselt oluliselt erinevad.

Asutuse liigiti eristuvad keskmisest oluliselt madalamate hinnangutega põhiseaduslike institutsioonide ja Riigikantselei teenistujad. Samas tuleb siin alati silmas pidada seda, et faktori üldine keskmine on avalikus teenistuses väga kõrge ning sellest tulenevalt tähendab ka keskmisest veidi tagasihoidlikum tulemus siiski küllaltki kõrget taset.

Tööstaaži ja alluvate olemasolu lõikes statistiliselt olulisi erinevusi kogukonnatundes tuvastada ei õnnestunud.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste osas võib välja tuua, et vanemad vanuserühmad (51-60 ning 61 ja enam aastat) hindavad kogukonda tööol kõrgemalt võrreldes 31-40 aastaste vanuserühmaga, kelle hinnangud on oluliselt madalamad. Soo ja haridustaseme järgi erisusi ei ilmnenud.

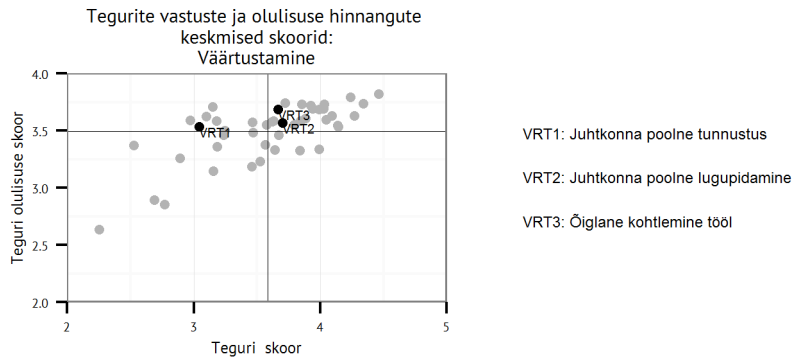
Joonis 13. „Kogukond töö!“ faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Väärtustamine

Selles, et töötajad tunneks ennast väärtustatult, mängivad juhtide hoiakud töötajatesse ning lugupidav ja õiglane käitumine olulist rolli.

Faktor „väärtustamine“ koosneb kolmest mitterahalisest tegurist: juhtkonna poolne tunnustus, juhtkonna poolne lugupidamine ning õiglane kohtlemine tööl. Need kõik on avalike teenistujate jaoks keskmise või veidi üle keskmise olulisusega (viimane kehtib õiglase kohtlemise ja lugupidamise kohta). Mis puudutab sisulisi hinnanguid väärtustamist käsitlevatele teguritele, siis kahte neist (juhtkonna lugupidamine ja õiglane kohtlemine tööl) hindasid avaliku teenistuse töötajad teiste teguritega võrreldes keskmisest kõrgemal tasemel, kuid juhtkonna tunnustuse tegurile anti keskmisest madalamaid hindeid.



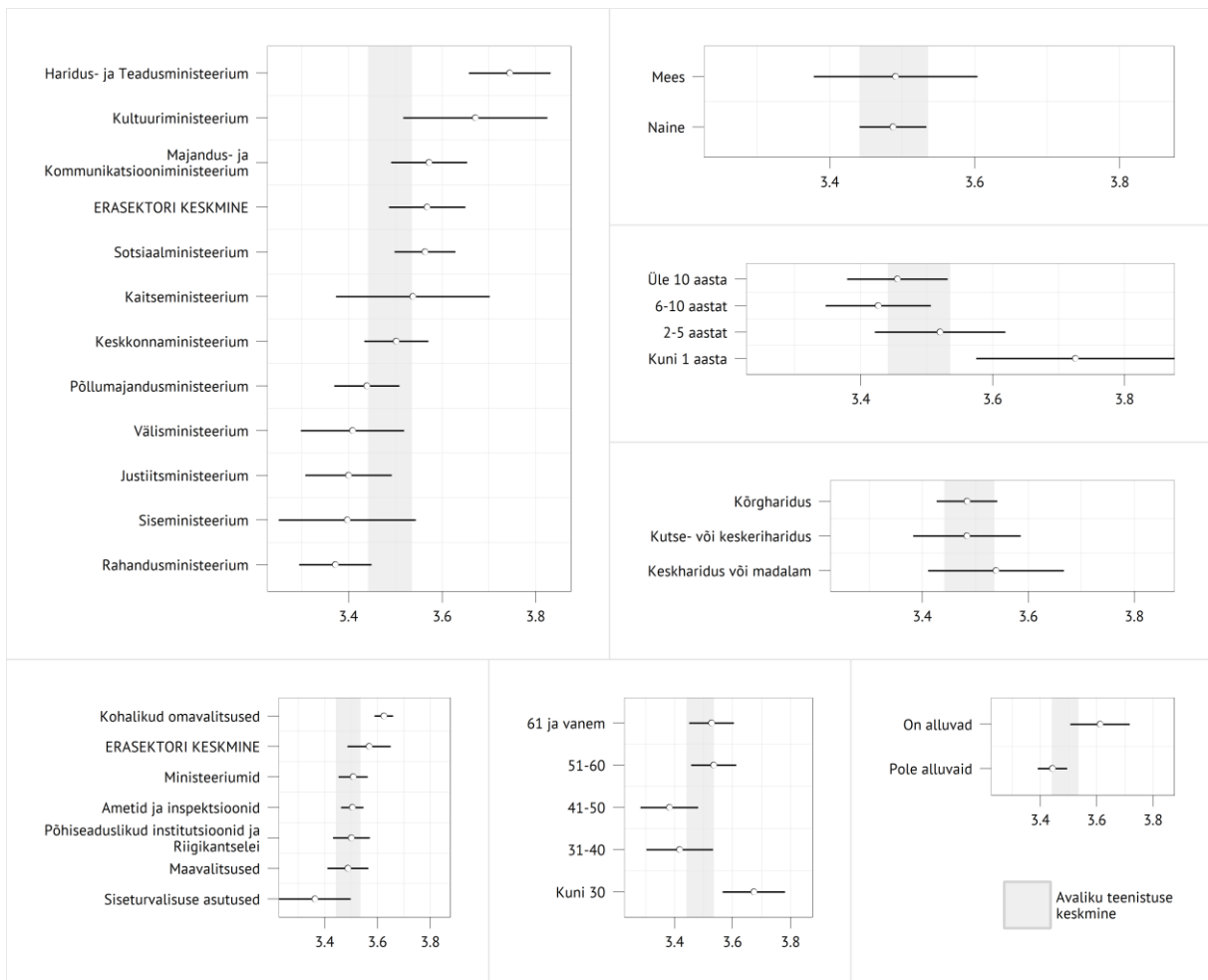
Ministeeriumide haldusalade lõikes on väärtustamisele keskmisest kõrgemaid skooore andnud Haridus- ja Teadusministeeriumi teenistujad, kelle tulemused erinevad oluliselt ka avaliku teenistuse keskmisest. Nende hinnangud on oluliselt kõrgemad ka kõigist teistest ministeeriumide haldusaladest, välja arvatud Kultuuri- ja Kaitseministeeriumi haldusaladest, kelle hinnang võib valimi laiendamisel sattuda samadesse usalduspiiridesse.

Asutuse liigiti eristuvad avaliku teenistuse keskmisest ja teistest asutuste liikidest kohalikud omavalitsused, kelle hinnangud on kõigist oluliselt kõrgemad. Erasektor on ainuke, kellest väärtustamise hinnang ei pruugi kõrgem olla.

Staažigruppide lõikes hindavad väärtustamist keskmiselt oluliselt kõrgemaks alla aasta avalikuse teenistujatena töötanud. Need hinnangud on oluliselt kõrgemad ka üle 6 aasta töötanud teenistujatega võrreldes. Alluvate olemasolu avaliku teenistuse keskmisest ei erine.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) järgi erisusi ei ilmne. Ainukese erisusena võib välja tuua vanuserupi alla 30 aastased, kes hindavad väärtustamist keskmiselt kõrgemalt ning oluliselt kõrgemalt võrreldes 31-50 aastaste teenistujatega.

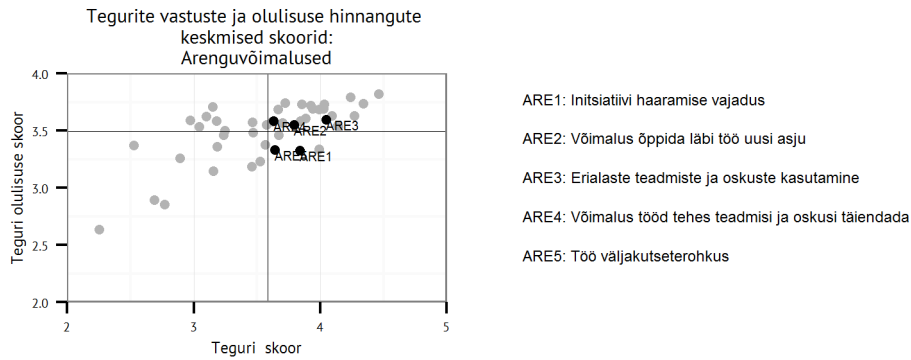
Joonis 14. Väärtustamise faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Töö sisu ja arenguvõimalused

Võimalus kasutada oma töös erinevaid teadmisi, oskusi ja võimeid, mõjutab oluliselt töötaja sooritust ja rahulolu. Käesoleva alaskaala raames on ühelt poolt hinnatud arenguvõimalusi, mida pakub töötaja ametikoht olemasoleval kujul (nt töö mitmekesisuse aspektist), teisalt aga uute väljakutsete ja uute teadmiste omandamist tuleviku perspektiivis.

Faktori „arenguvõimalused“ alla on koondatud viis tegurit, mida avalikud teenistujad on hinnanud teiste teguritega võrreldes keskmiselt või üle keskmise. Olulisuse osas eristuvad teemad, mis markeerivad initsiatiivi haaramist ja töö väljakutsete rohkust – nende olulisust on võrreldes teiste teguritega hinnatud keskmiselt madalamalt. Ülejäänud tegurite olulisuse hinnangud on teiste teguritega võrreldes keskmisest kõrgemad.



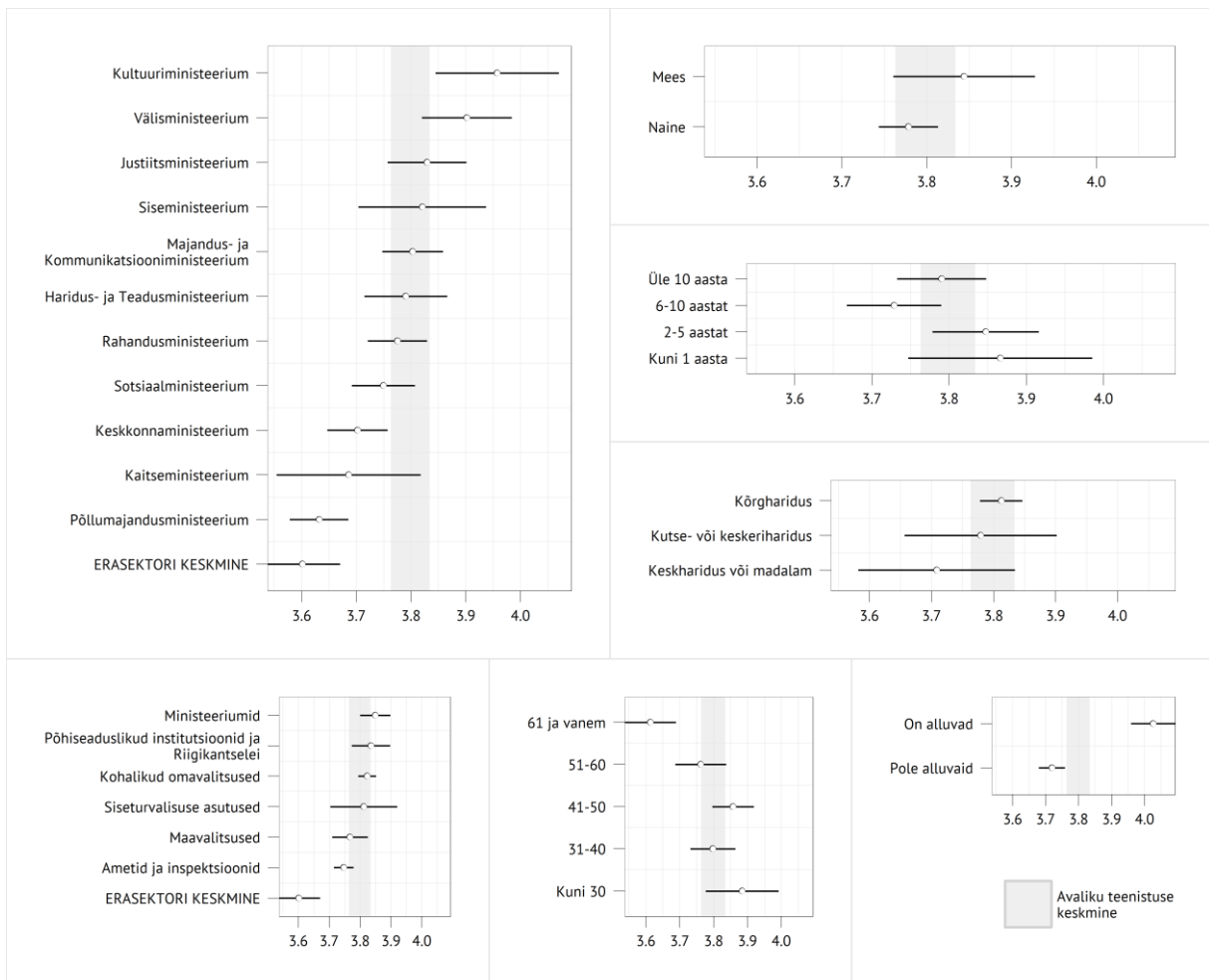
Ministriumide haldusalade lõikes on Kultuuriministeeriumi haldusala ainukesena hinnanud töö sisu ja arenguvõimalusi avaliku teenistuse keskmisest kõrgemaks. Keskmisest tunduvalt madalamaks on töö sisu ja arenguvõimalusi hinnanud nii erasektor kui ka Põllumajandusministeerium.

Asutuse liigiti eristub avalikust teenistusest oluliselt jällegi erasektor, kelle hinnangud töö sisule ja arenguvõimalustele on tunduvalt madalamad kui kõigil teistel asutuse liikidel.

Staažigruppide lõikes erisusi ei ole, kuid töö sisu ja arenguvõimalusi on keskmisest tunduvalt kõrgemalt hinnanud need teenistujad, kellel on alluvaid. Alluvate puudumisel on teenistujate hinnangud keskmisest madalamad.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) lõikes ilmnevad erisused vaid 61 ja vanemate teenistujate puhul, kes hindavad töö sisu ja arenguvõimalusi keskmisest ja teistest vanusegruppidest madalamaks.

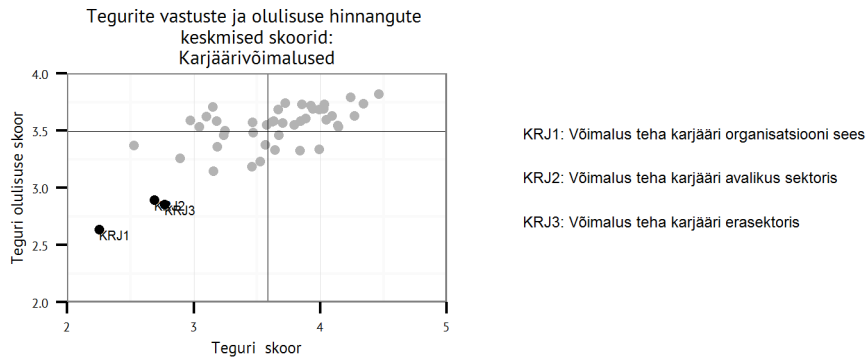
Joonis 15. Töö sisu ja arenguvõimaluste faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Karjäärivõimalused

Karjäärivõimalused on tugevalt seotud töötaja isikliku arenguga, viimane omakorda töötaja rahulolu ja pühendumusega. Mida rohkem suudab töötaja oma kogemusi organisatsioonis realiseerida, seda suurema tõenäosusega on ta ka organisatsioonile lojaalne ega otsi uusi organisatsiooniväliseid väljakutseid. Arengu- ja karjäärivõimaluste puudumine on üheks enim levinud organisatsioonist lahkumise põhjuseks. Käesoleva alaskaala raames uuriti nii karjäärivõimalusi olemasolevas organisatsioonis kui ka organisatsiooniväliselt. Organisatsioonivälise liikumise kontekstis on tähtis töötaja tunnetus oma ametikoha väärtusest (kui suurt väärtust annab olemasolev ametikoht edasiseks karjääriks laiemalt).

Faktori „karjäärivõimalused“ alla on koondatud kolm tegurit, mis üllataval kombel on saanud avaliku teenistuse töötajatelt teiste faktoritega võrreldes kõige madalamaid hinnanguid, seda nii teguri olulisuse kui sisu osas.



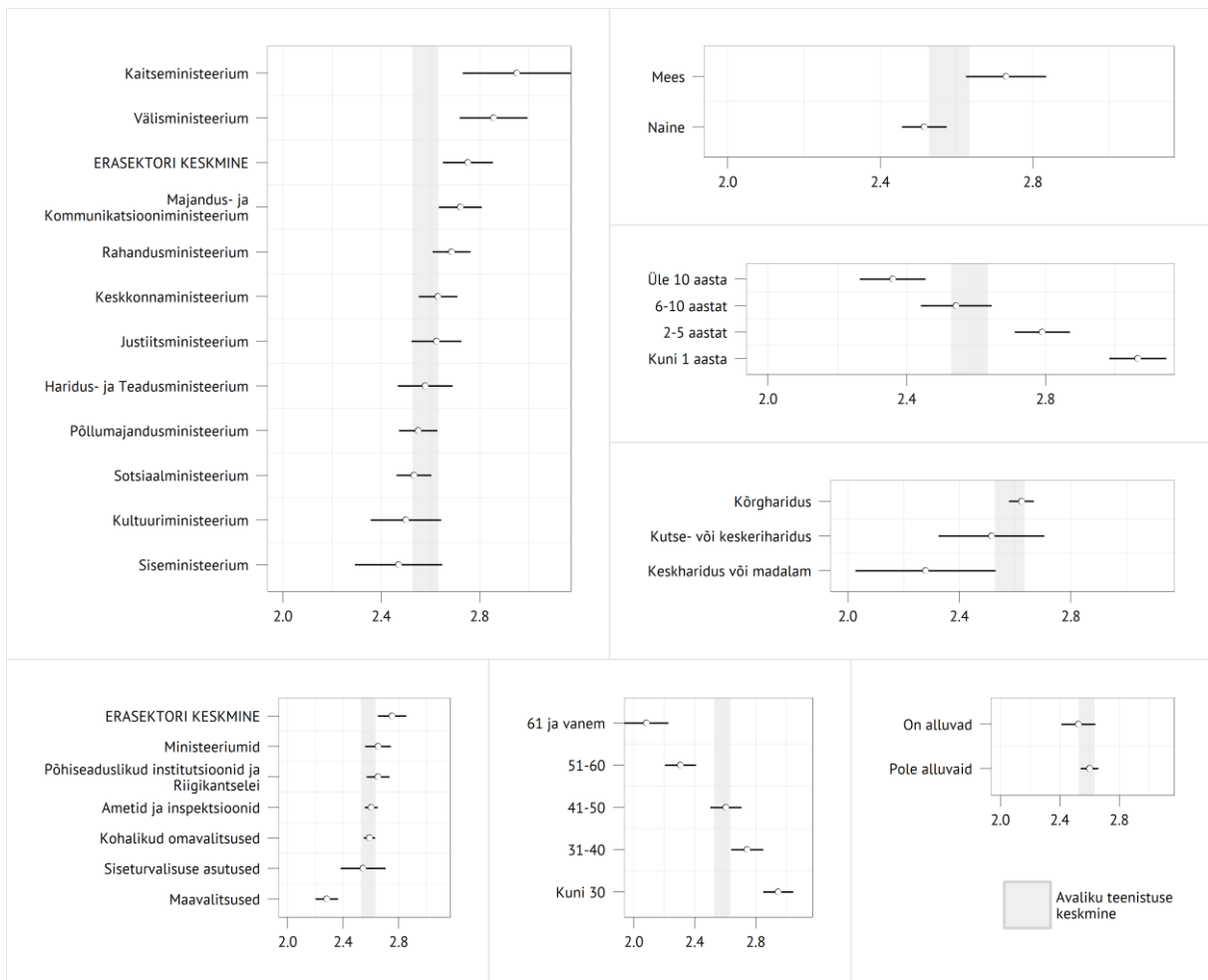
Ministriumide haldusalade lõikes on karjäärivõimalustele keskmisest kõrgema hinnangu andnud Kaitse- ja Välisministeeriumi haldusalade teenistujad ning ka erasektori töötajad. Põllumajandus-, Sotsiaal-, Kultuuri- ja Siseministeeriumi hinnangud on võrreldes erasektori keskmisega madalamad, kuid avaliku teenistuse keskmisest ei erine.

Asutuse liigiti eristuvad teistest tunduvalt madalama hinnanguga maavalitsused. Avaliku teenistuse keskmisest kõrgemalt hinnatakse karjäärivõimalusi erasektoris.

Staažigruppide lõikes ilmneb, et vähesema tööstaažiga (kuni 1 aasta ja 2-5 aastat) hindavad karjäärivõimalusi keskmisest kõrgemaks. Tähelepanuväärne on, et mida väiksem on tööstaaž, seda kõrgemad on hinnangud. Keskmisest madalamaks hindavad karjäärivõimalusi teenistujad, kes on avalikus teenistuses töötanud üle 10 aasta.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) lõikes vaadatuna hindavad mehed karjäärivõimalusi naistest kõrgemalt. Haridustaseme lõikes hindavad karjäärivõimalusi keskmisest madalamaks kesk- või sellest madalama haridustasemega teenistujad, kelle hinnangud on ka oluliselt madalamad kui kõrgharidust omavate teenistujate hinnangud. Keskmisest madalamad on karjäärivõimalused 51 ja vanemate teenistujate hinnangul ning keskmisest kõrgemad on hinnangud 40 ja nooremate puhul.

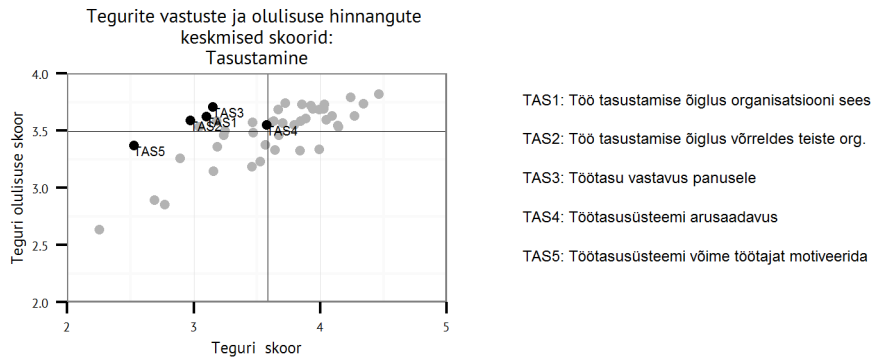
Joonis 16. Karjäärivõimaluste faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Tasustamine

Üks olulisemaid põhjusi, miks inimesed töötavad, on raha teenimine. Ka need, kes väidavad, et nad teevad tööd sellepärast, et see on eneseteostuse allikas, peavad töö eest saama vähemalt äraelamiseks vajaliku tasu. Vastasel juhul on nad muidu igati meeldivale töökeskkonnale või väljakutsete rohkusele vaatamata sunnitud otsima teist tööd. Töö tasustamise uurimisel tuleb pöörata tähelepanu nii organisatsioonisisese kui –välise õigluse hindamisele. Samuti on oluline, et tasusüsteem arvestaks töötaja individuaalse panuse ning õiglustundega. Lõpetuseks on tähtis, et tasusüsteemi ka õigesti mõistetakse ning see motiveeriks inimesi piisavalt pingutama.

Töö tasustamise faktor koosneb viiest tegurist (vt alljärgnevat loetelu). Nagu näha, on enamik nendest avalike teenistujate jaoks keskmise või üle keskmise olulisusega (erandiks on vast tegur TAS5, mille abil uuritakse, kui oluline on töötajate jaoks see, et töötasu süsteem motiveerib rohkem pingutama). Samas on nendele küsimustele antud pigem keskmisest madalamaid hinnanguid (erandiks tegur TAS4, mille abil uuritakse töötasusüsteemi arusaadavust). Seega on avaliku teenistuse keskmine rahulolu töö tasustamisega teiste teguritega võrreldes pigem madal ning sellest veidi kõrgem rahulolu ei pruugi olla veel märk sellest, et kõik on korras.



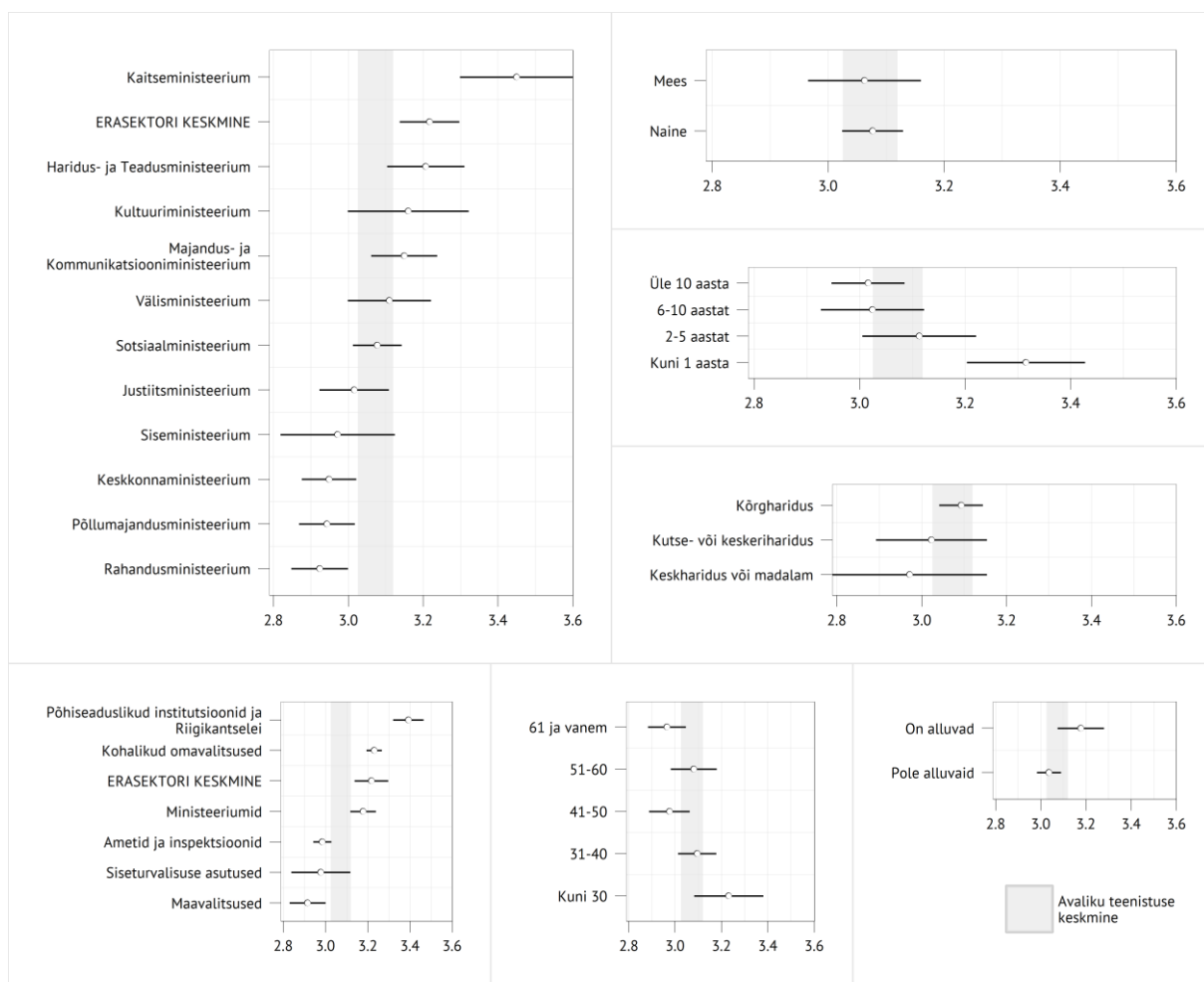
Ministeeriumide haldusalade lõikes on keskmisest ja teistest oluliselt kõrgema hinnangu tasustamisele andnud Kaitseministeeriumi haldusala teenistujad. Tasustamist hindavad avaliku teenistuse keskmisega võrreldes kõrgemalt ka erasektori töötajad. Keskmisest madalamad hinnangud tasustamisele on Keskonna-, Põllumajandus- ja Rahandusministeeriumite haldusalades, mis on madalamad ka erasektori keskmisest.

Asutuse liigiti on tasustamisele antavad hinnangud keskmisest ja teistest asutuste liikidest märgatavalt kõrgemad põhiseaduslike institutsioonide ja Riigikantselei teenistujatel. Avaliku teenistuse keskmisest kõrgemalt on tasustamist hinnanud ka kohalikud omavalitsused ja erasektor. Tasustamine on keskmisest madalamaks hinnatud maavalitsuste poolt.

Staažigruppide lõikes on tasustamisega kõige enam rahul alla 1 aasta töötanud teenistujad. Alluvate olemasolu tasustamisega rahulolu ei mõjuta.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) lõikes ei ole tasustamisele antavates hinnangutes erinevusi.

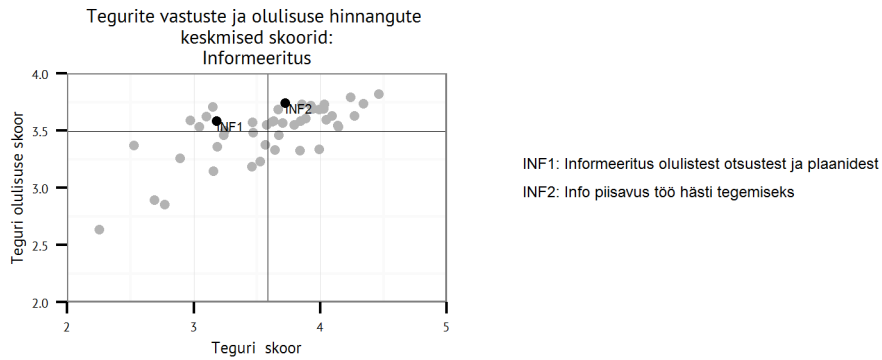
Joonis 17. Tasustamise faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Informeeritus

Informatsiooni liikumine on töösoorituse aspektist kriitiline tegur. Informatsiooni puudujääk võib olla heade tulemuste saavutamisel oluliseks piduriks. Sellest lähtuvalt saab see olla ka rahulolu või rahulolematuse allikaks. Käesolevas uuringus keskenduti nii olulistest muudatustest informeerimisele kui ka piisava info olemasolule selleks, et oma igapäevatööd hästi teha.

Faktori „informeeritus“ alla on koondatud kaks tegurit, mida avaliku teenistuse töötajad loevad teiste teguritega võrreldes keskmisest olulisemaks. Tegurite sisulise hinnangu poolest on avaliku teenistuse töötajad andnud keskmisest madalamaid hinnanguid olulistest muudatustest ja tulevikuplaanidest informeeritust kajastavale tegurile (INF2). Tegur, mis mõõdab, kas inimestel on piisavalt infot selleks, et tööd hästi teha (INF1), on faktori omavahelises võrdluses pigem keskmisel tasemel.



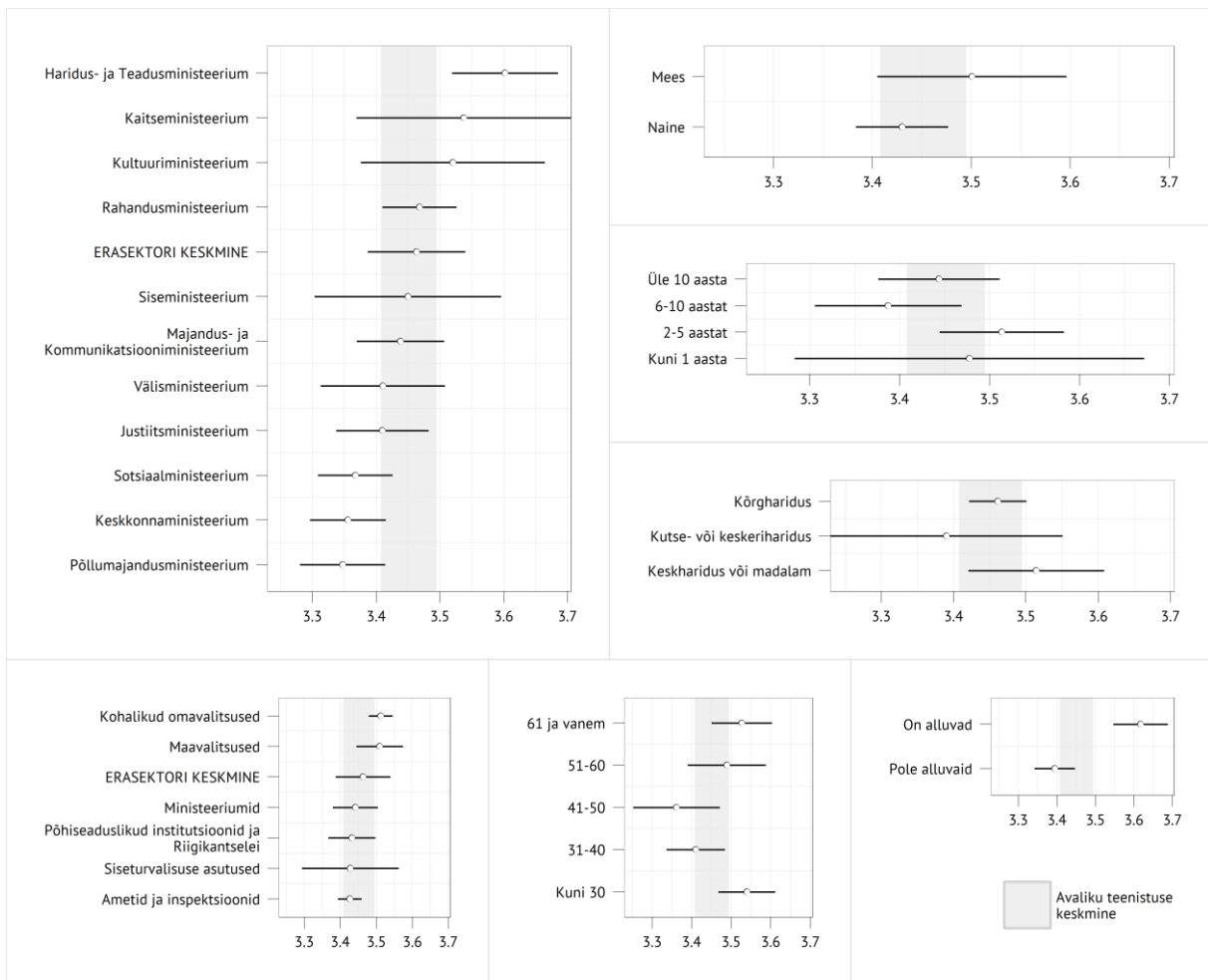
Ministeeriumide haldusalade lõikes on Haridus- ja Teadusministeeriumi haldusalade teenistujad hinnanud informeeritust keskmisest kõrgemalt ning kõrgemalt ka võrreldes paljude teiste haldusaladega.

Asutuse liigiti informeerituse osas hinnangud keskmisest ei erine.

Staažigruppide lõikes on informeeritusele antud hinnangud samuti erisusteta. Oluline erinevus aga ilmneb alluvate osas, kus need teenistujad, kellel on alluvaid hindavad informeeritust keskmisest kõrgemalt ja oluliselt kõrgemalt võrreldes nendega, kellel alluvaid ei ole.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) lõikes ei ilmnenu informeerituse osas samuti erisusi.

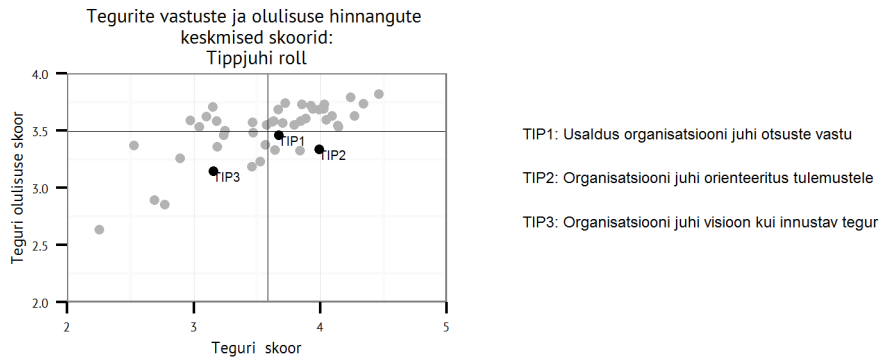
Joonis 18. Informeerituse faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Tippjuhi roll organisatsioonis

Vahetu juhtimise kõrval avaldab töötajate rahulolule ja pühendumusele olulist mõju ka tippjuhtimise tasandil sõnastatud organisatsiooni visiooni ja strateegiliste eesmärkide juhtimine, samuti usaldus tippjuhtide ja töötajate vahel.

Faktori „tippjuhi roll“ alla on koondatud kolm tegurit, enamik neist on avaliku sektori töötajate jaoks pigem alla keskmise olulisusega. Keskmisest kõrgema sisulise hinnangu on avaliku teenistuse töötajad andnud tippjuhi tulemustele orienteeritusele (TIP2), alla keskmise hinnangu on saanud aga tippjuhi nägemus organisatsiooni tulevikust kui innustav tegur (TIP3).



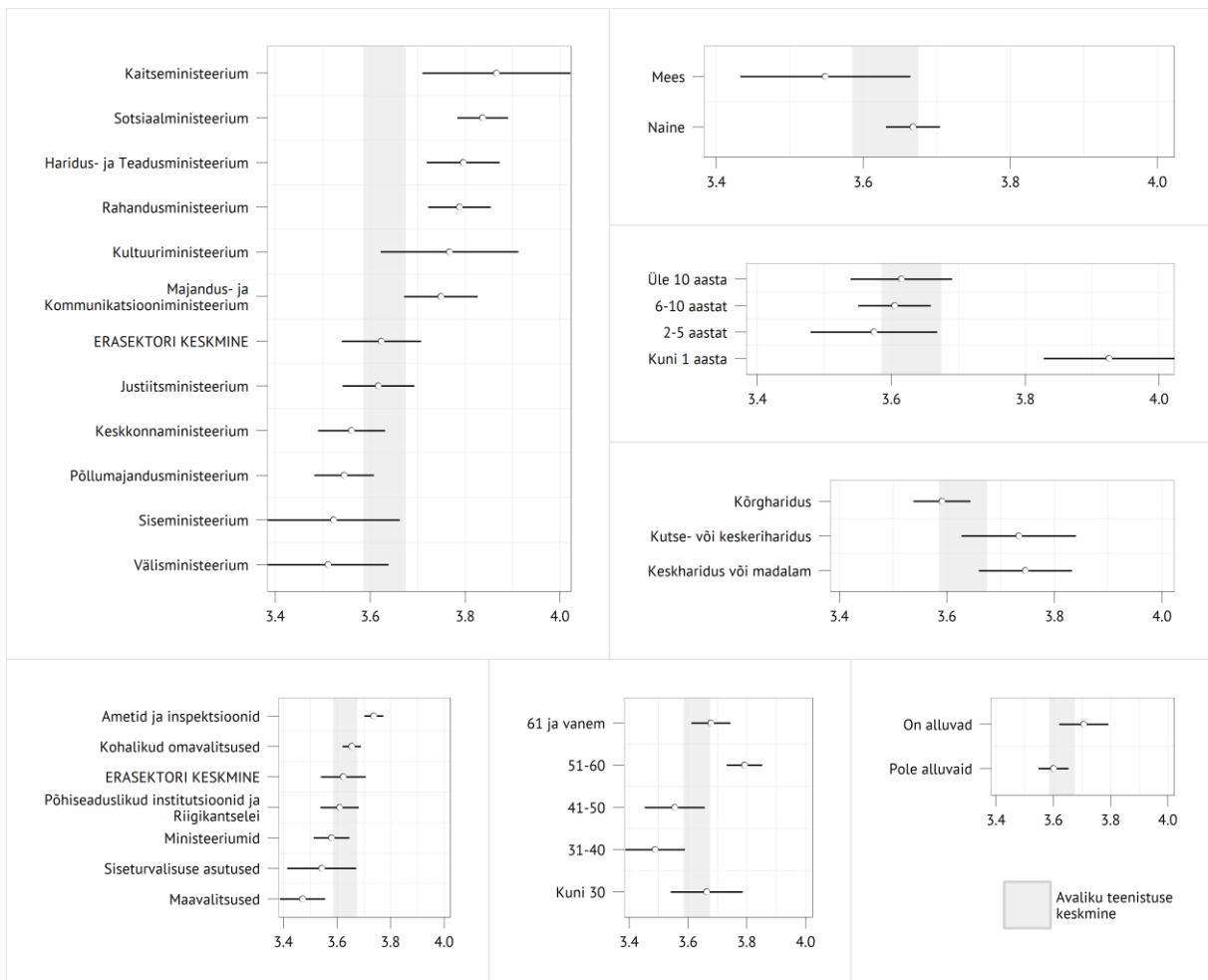
Ministeeriumide haldusalade lõikes hindavad Kaitse-, Sotsiaal-, Haridus- ja Teadus- ning Rahandusministeeriumi haldusalade teenistujad tippjuhi rolli organisatsiooni juhtimisel keskmisest kõrgemaks. Nende nelja ministeeriumi haldusala hinnangud on oluliselt kõrgemad ka erasektori keskmisest.

Asutuse liigiti hindasid tippjuhi rolli keskmisest kõrgemalt ametite ja inspeksioonide teenistujad, kelle hinnangud olid oluliselt kõrgemad kõigist teistest asutuse liikidest. Keskmisest madalamaks hindavad tippjuhi rolli maavalitsused.

Staažigruppide lõikes erinevad teistest silmnähtavalt alla 1 aasta töötanud teenistujad, kelle hinnangud on avaliku teenistuse keskmisest ja teistest staažigruppidest oluliselt kõrgemad. Alluvate olemasolu ei oma tippjuhi rolli hindamisele olulist mõju.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) lõikes ilmneb, et kõrgharidusega inimesed on tippjuhi rolli osas kriitilisemad kui keskharidusega või alla selle haridustasemega teenistujad. Tippjuhi rolli organisatsiooni juhtimisel hindavad keskmiselt olulisemaks 51-60 aastased teenistujad, kellega võrreldes 31-50 aastaste teenistujate hinnangud on oluliselt madalamad.

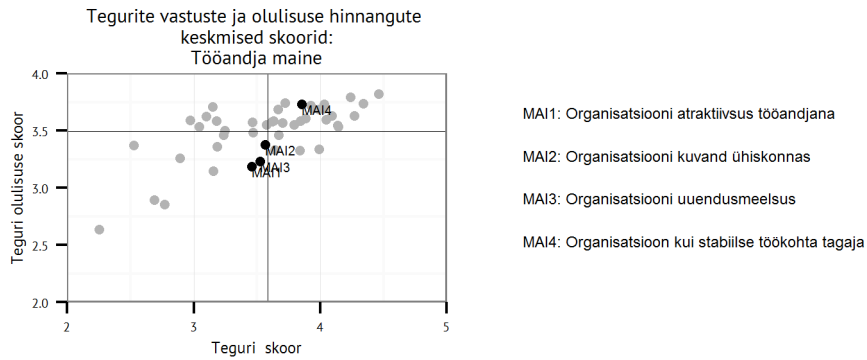
Joonis 19. Tippjuhi rolli faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Tööandja maine

Tööandja maine on seotud organisatsiooni kultuuriga, mille all mõistetakse selle liikmete poolt jagatud ühiste uskumuste, väärtuste ja normide süsteemi, tõekspidamisi ja arvamusi sellest, missugune organisatsioon on ja kuidas selle liikmed peaksid toimima. Need tegurid kujundavad suures plaanis organisatsiooni kuvandi ka „majast välja“.

Faktori „tööandja maine“ alla on koondatud neli tegurit, millest kõik on avalikelt teenistujatelt saanud teiste teguritega võrreldes pigem keskmiseid hinnanguid. Olulisuse osas eristub tegur, mis peegeldab organisatsiooni stabiilsust tööandjana (MAI4) – see on teenistujate jaoks teiste faktorite võrdluses üks olulisemaid tegureid. Ülejäänud tegurite olulisus on avalike teenistujate jaoks keskmisest madalam.



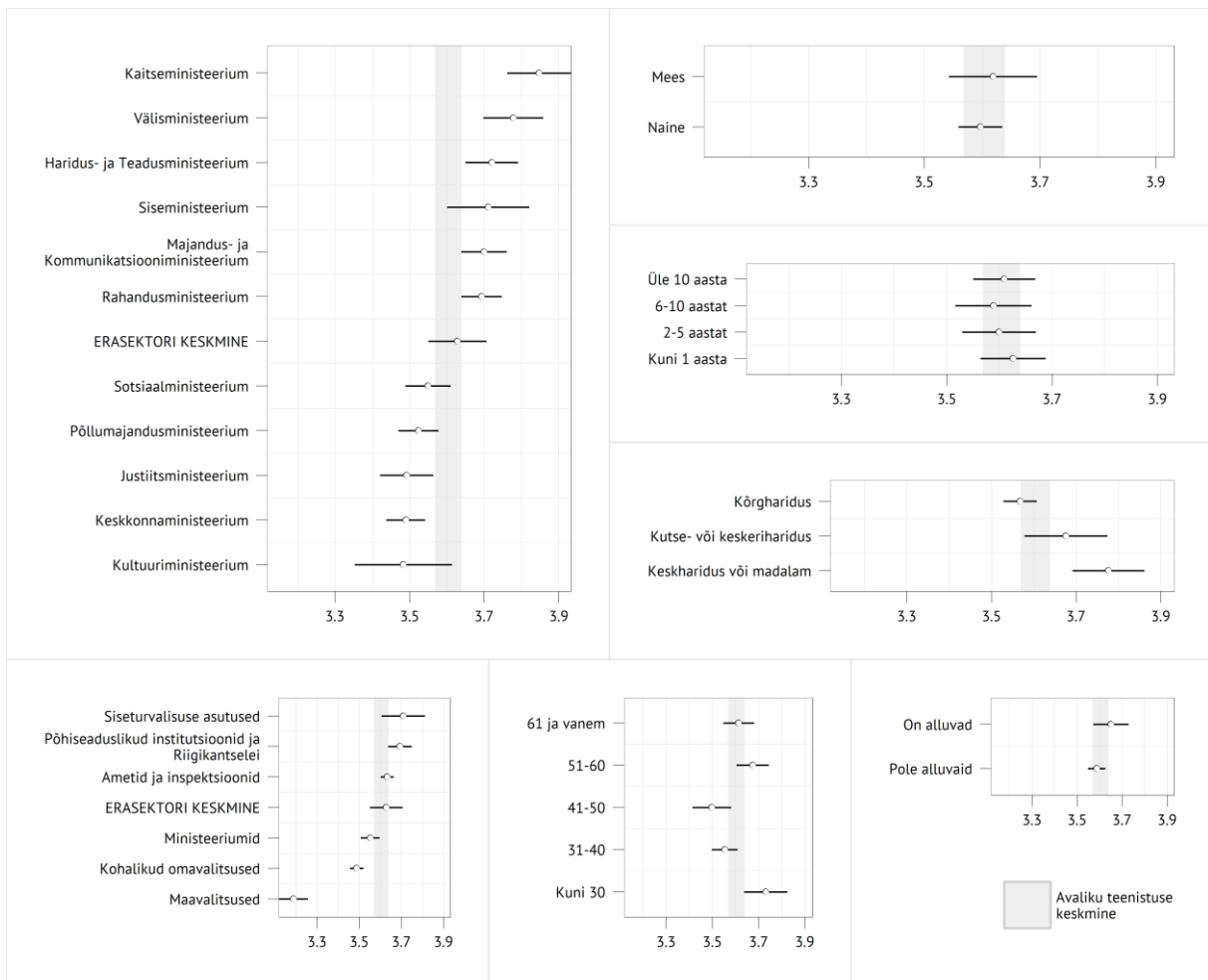
Ministriumide haldusalade lõikes hindavad tööandja mainet keskmisest kõrgemalt Kaitse-, Välis-, Haridus- ja Teadusministeeriumite haldusalade teenistujad. Kaitseministeeriumi haldusala paistab silma tulemusega, mis on kõrgem paljudest teistest haldusaladest ning erasektori keskmisest. Keskmisest madalam on hinnang tööandja mainele Justiits- ja Keskkonnaministeeriumi haldusalades.

Asutuse liigiti ilmneb, et maavalitsused hindavad nii keskmisega võrreldes kui ka kõigi teiste asutuste liikidega võrreldes tööandja mainet tunduvalt madalamaks. Sellele tuleks kindlasti tähelepanu pöörata. Samuti on keskmisest madalamad hinnangud kohalike omavalitsuste teenistujatel.

Staažigruppide lõikes hinnangud tööandja mainele ei eristu.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) alusel eristuvad keskmisest kõrgemate hinnangutega kesk- või madalama haridustasemega inimesed ning alla 30 aasta vanused. Mida kõrgem on teenistuja haridustase, seda madalamaks muutub hinnang tööandja mainele.

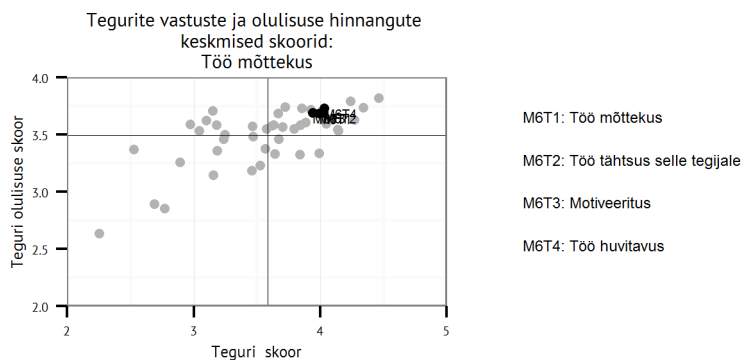
Joonis 20. Töandja maine faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Töö mõttekus

Töö tähenduslikkuse tunnetamine aitab inimesel oma tööd paremini mõtestada. Mida suurema tähenduse inimene oma tööle omistab ning mida suurem kattuvus tekib töötaja ja organisatsiooni eesmärkide tähenduslikkuse kattumisel, seda rahulolevam ja pühendunum on töötaja ning seda hingestatumalt ta oma töösse suhtub.

Faktori töö mõttekus alla on koondatud kolm tegurit, millele on avalikud teenistujad andnud nii sisu kui olulisuse osas teiste faktoritega võrreldes keskmisest kõrgemaid hindaid.



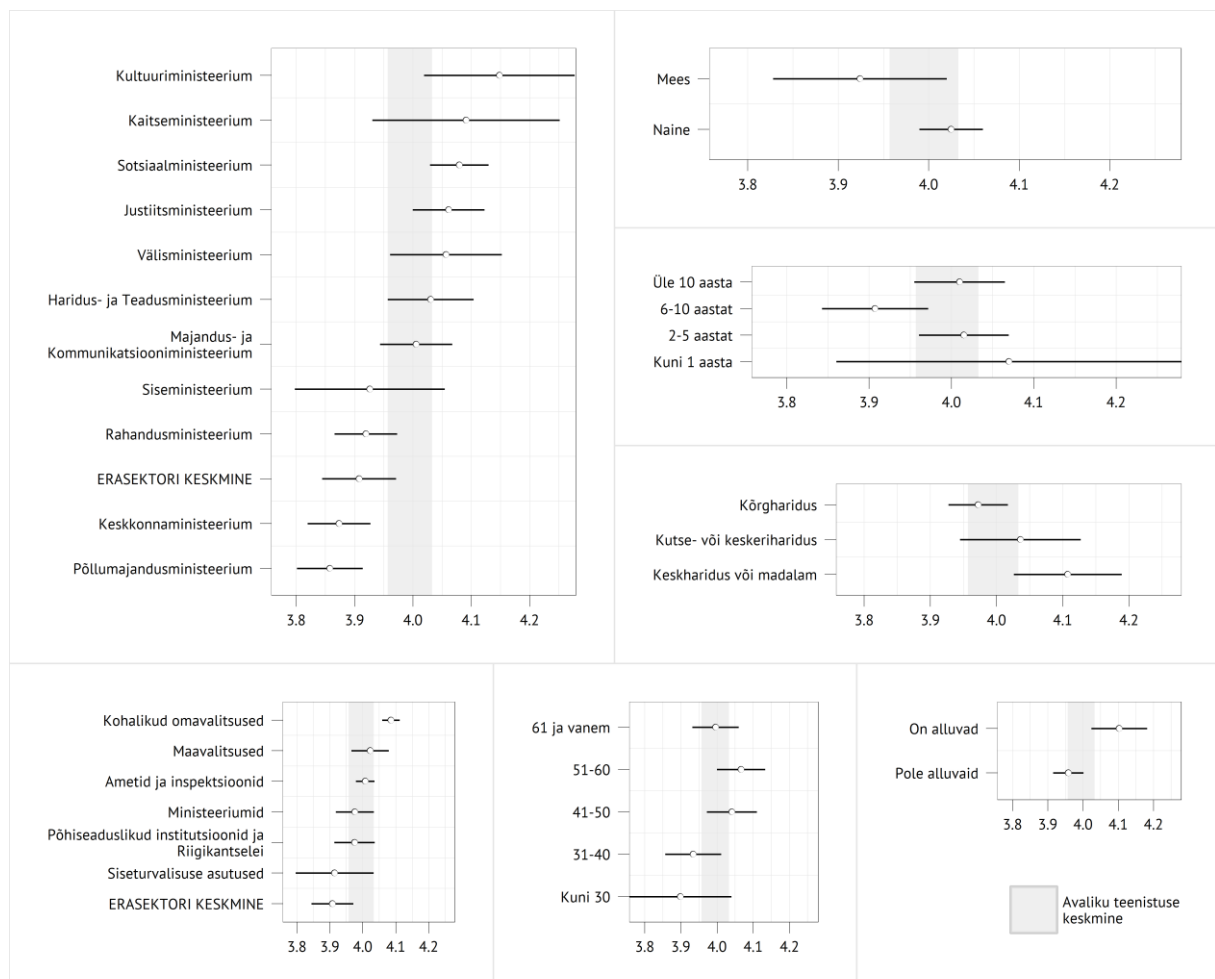
Ministeeriumide haldusalade lõikes vaadatuna hindavad töö mõttekust keskmisest ja paljudest teistest ministeeriumite haldusaladest madalamaks Keskkonna- ja Põllumajandusministeeriumite haldusalade teenistujad. Keskmisest kõrgemalt on mõttekust hinnanud Kaitse-, Välis- ning Haridus- ja Teadusministeerium.

Asutuse liigiti ilmnevad kohalike omavalitsuste teenistujate keskmisest kõrgemad hinnangud töö mõttekusele. Oluline on märkida, et teiste asutuse liikidega võrreldes ilmneb, et kohalike omavalitsuste ja maavalitsuste hinnangud oma töö mõttekusele on kõrgemad, kuid nende hinnangud organisatsiooni mainele (eelmine punkt) olid madalamad.

Staažigruppide lõikes erisusi ei ole. Erinevus ilmneb alluvussuhete olemasolul ehk need teenistujad, kellel on alluvad, hindavad oma tööd mõttekamana kui need, kellel alluvaid ei ole.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) alusel tekivad erinevused vaid haridustasemetes – kõrgharidusega ja keskharidusega (või madalama haridustasemega) inimeste hinnangud erinevad oluliselt, kus viimased hindavad töö mõttekust kõrgemalt, kui kõrgharidusega teenistujad.

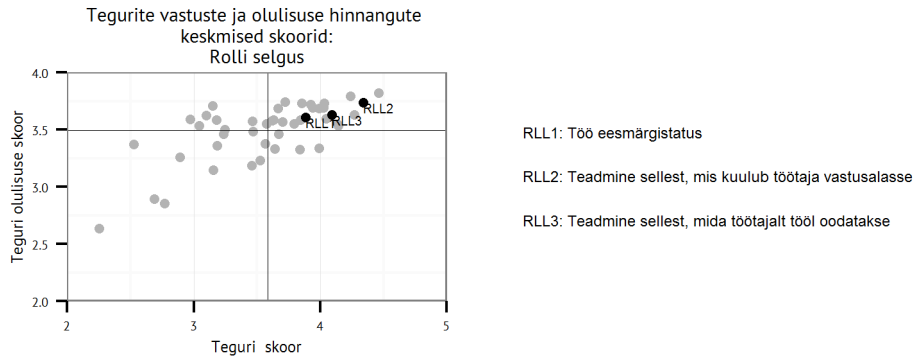
Joonis 21. Töö mõttekuse faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Rolli selgus

Rolli selgus ehk tööülesannete selgus omab töötaja jaoks tema igapäevatöös kriitilist tähtsust. Lähtuvalt rolli selgusest kujuneb töötaja sooritus ning sellest lähtuvad edasised võimalused organisatsioonis. Käesoleva uuringu raames keskenduti eelkõige tööeesmärkide ning vastutusala selguse hindamisele, samuti aga ka tunnetatud ootuste hindamisele.

Faktori „rolli selgus“ alla on koondatud kolm tegurit, mis kõik on nii olulisuse kui sisu poolest saanud avaliku teenistuse töötajatelt teiste teguritega võrreldes keskmisest kõrgemaid hinnanguid.



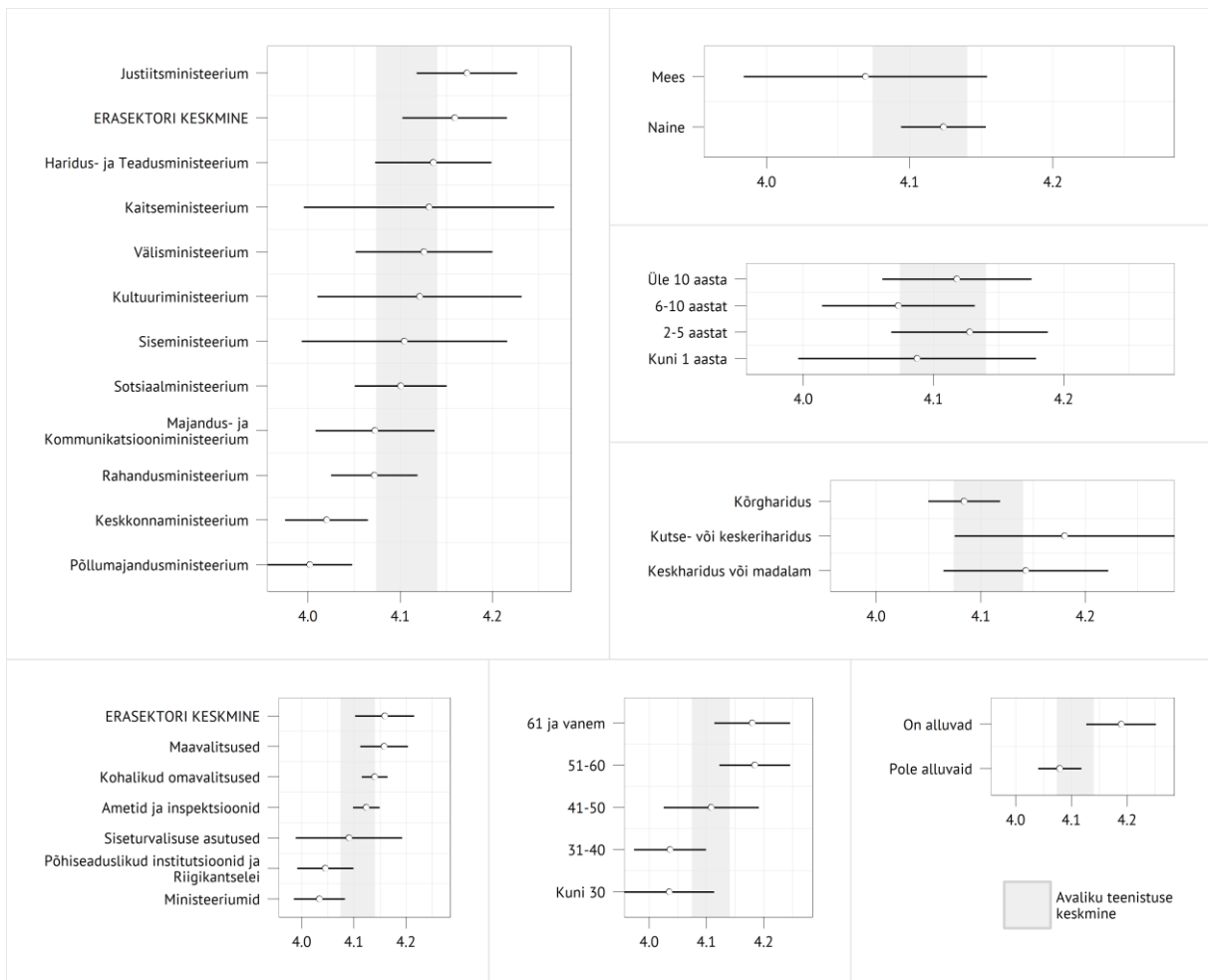
Ministeeriumide haldusaladest erinevad nii Põllumajandus- kui ka Keskkonnaministeeriumi haldusalad ka rolli selguse osas avaliku teenistuse keskmisest. Nende hinnangud on oluliselt madalamad ka erasektori keskmisega võrreldes.

Asutuse liigiti statistiliselt olulisi erinevusi avaliku teenistuse keskmisest ei ilmne. Samas paistavad silma ministeeriumid, kelle hinnangud rolli selgusele on madalamad kui enamikel teistel asutustel.

Staažigruppide lõikes erinevused puuduvad. Samas alluvate olemasolul hindavad teenistujad rolli selgust kõrgemalt kui nende puudumisel.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) alusel paistavad silma erinevused nooremate (kuni 40aastat) ja vanemate (50+ aastat) teenistujate puhul, kus nooremate hinnangud rolli selgusele on vanemate hinnangutest nõrgemad.

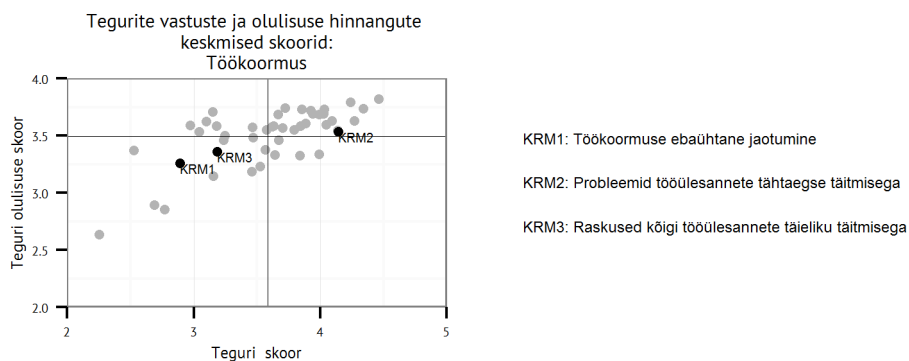
Joonis 22. Rolli selguse faktori skoorid taustatunnuste lõikes



Töökoormus

Töökoormus on faktor, mis seostub töökorraldusega. Kui töö on korraldatud nii, et töötajal ei ole võimalik oma tööülesannetega toime tulla, siis on see üks võimalikest rahulolematuse allikatest. Töökoormus väljendub nii töömahus (tööd on kas liiga vähe, liiga palju või on töömaht kõikum) kui ka tähtaegades (kas tähtajad on optimaalsed ja saavutatavad või mitte).

Faktori „töökoormus“ alla on koondatud kolm tegurit, mida avalikud teenistujad on hinnanud küllaltki erinevalt. Kõige olulisemaks ja ühtlasi ka kõige kõrgemaid sisulisi hindede saanud teguriks on tööülesannete tähtaegne täitmine (KRM2). Ülejäänud tegureid on nii olulisuse kui sisuliste hinnangute poolest hinnatud teistest teguritest keskmiselt madalamalt.



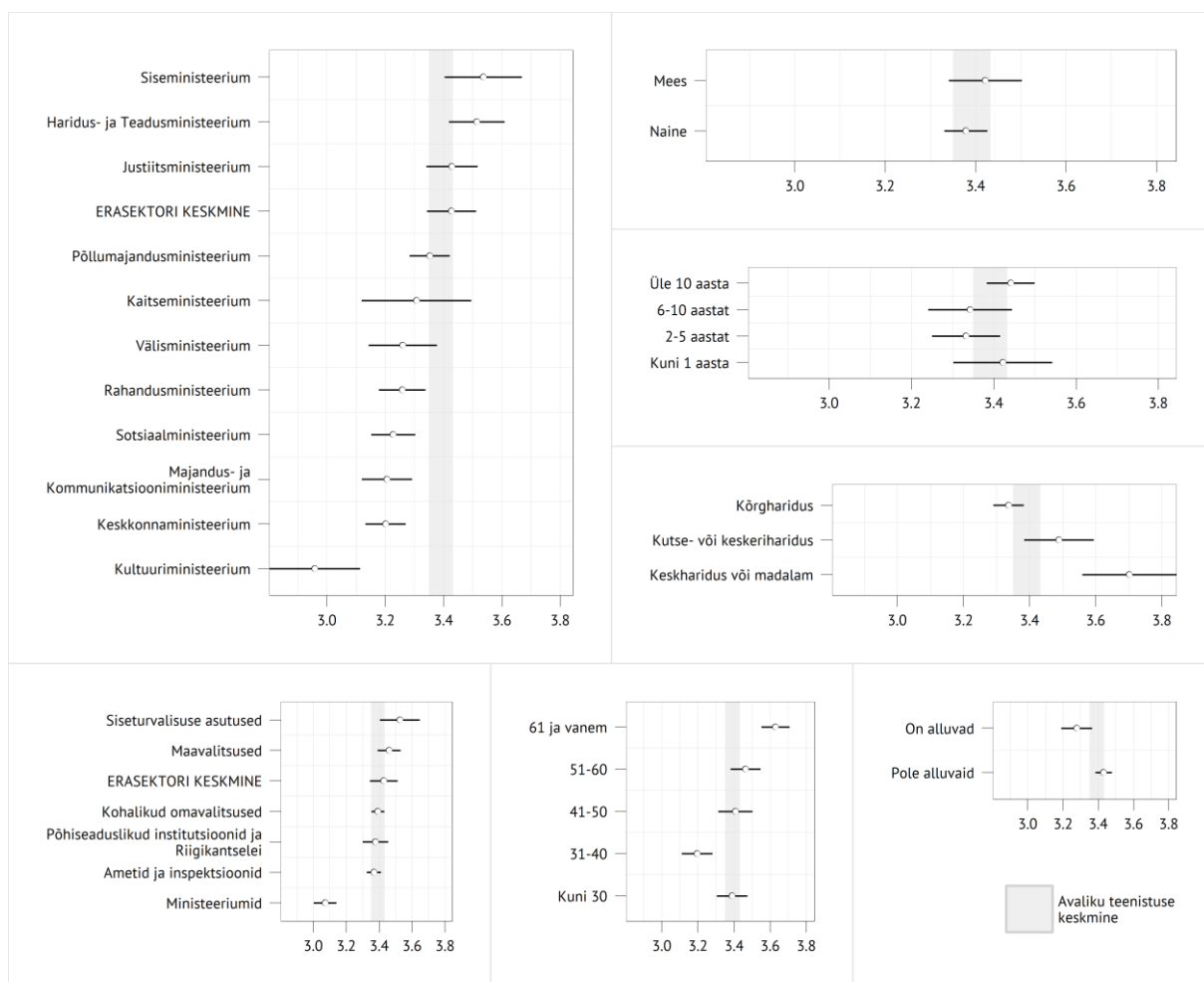
Ministeeriumide haldusalade lõikes on töökoormuse teistest tunduvalt positiivsemaks hinnanud Kultuuri- ja Sotsiaalministeeriumi haldusala. Avaliku teenistuse keskmisest on hinnangud töökoormusele negatiivsemad Rahandus-, Sotsiaal-, Majandus- ja Kommunikatsiooni- ning Keskkonnaministeeriumi haldusalades.

Asutuse liigiti paistavad teistest enam silma ministeeriumid, kus töökoormust hinnati avaliku teenistuse keskmisega võrreldes tunduvalt suuremaks. See avaldab negatiivset mõju üldisele rahulolule ja pühendumusele.

Staažigruppide lõikes töökoormuse hinnangud ei erine.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste (vanus, haridus ja sugu) alusel hindavad keskmise või sellest madalama haridustasemega inimesed töökoormust positiivsemalt ehk ei taju seda niivõrd suure probleemina. Töökoormust kui probleemi hindavad vanuse järgi kõrgemalt 31-40 aastased ning madalamalt 61 aastased ja vanemad.

Joonis 23. Töö koormuse faktori skoorid taustatunnuste lõikes



2.2. Faktorite seosed tööga rahuloluga ja pühendumusega

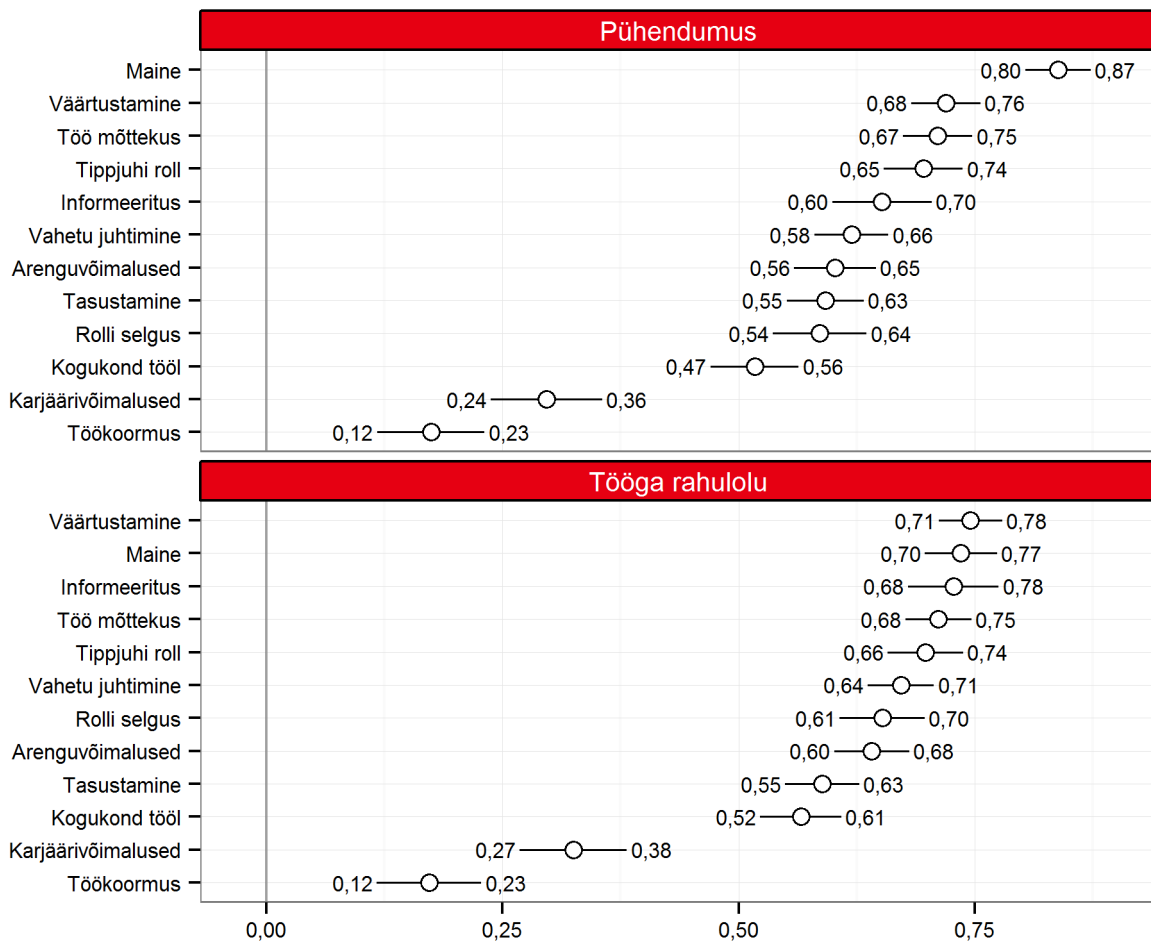
Käesolevas uuringus on kaks väljundnäitajat – tööga rahulolu ja pühendumus. Nende kirjeldamiseks on 12 sisendnäitajat. Alljärgnevalt vaatame, millised faktorid on väljundnäitajatega enim seotud. Selleks kasutame lihtsat korrelatsioonanalüüsi. Tulemused on toodud joonisel 24.

Korrelatsioonanalüüsi tulemusena saame öelda, et kõik sisendnäitajad on samasuunalises seoses meie jaoks oluliste valitud väljundfaktoritega – nii pühendumuse kui ka tööga rahuloluga.

Korrelatiivse seose tugevuse kirjeldamiseks kasutatakse tavaliselt järgmist raamistikku:

- koefitsient, mis on kõrgem kui 0,9 – väga tugev seos;
- koefitsient vahemikus 0,9-0,7 – tugev seos;
- koefitsient vahemikus 0,7-0,5 – keskmise tugevusega seos;
- koefitsient vahemikus 0,5-0,3 – nõrk seos;
- koefitsient, mis on madalam kui 0,3 – seos praktiliselt puudub.

Joonis 24. Väljundfaktorite ja sisendfaktorite korrelatsioonid.



Allikas: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR

Eeltoodus lähtuvalt võime öelda, et **pühendumuse** väljundfaktoriga on kõrgelt korreleerunud ettevõtte maine. Enamik sisendfaktoritest on pühendumusega keskmiselt korreleeritud. Sisendfaktoritest on ainukesteks faktoriteks, mille seos pühendumusega on nõrk, karjäärivõimalused ja töökoormus.

Tööga rahuloluga on teistest enim korreleerunud väärtustamine ning seejärel ettevõtte maine. Teised faktorid jäävad sarnaselt pühendumusega keskmisele korreleerituse tasemele ning samuti on kõigest madalamalt üldise rahuloluga korreleerunud karjäärivõimalused ja töökoormus.

Rääkides avalikust teenistusest tervikuna võib korrelatsioonianalüüsile tuginedes öelda, et pühendumuse ja rahulolu parandamiseks tasub rohkem tähelepanu pöörata joonise 24 ülemises otsas paiknevatele faktoritele. Tõenäosus, et töökoormuse või karjäärivõimaluste parandamisega õnnestub oluliselt pühendumust ja rahulolu oluliselt tõsta, ei ole keskmise avaliku teenistuja puhul väga suur. Eeltoodu ei tähenda siiski seda, et organisatsioonides, kus nende faktorite tase on teiste sarnaste organisatsioonidega võrreldes halb, ei võiks nende faktorite parandamises arengureserve olla.

2.3. Avaliku teenistuse tugevused ja nõrkused võrreldes erasektoriga

Faktori tasandi vaade jääb töö valitseva olustiku mõistmiseks sageli liiga üldiseks. Selle vea parandamiseks on võimalik liikuda ka veidi detailsemale tasandile ning vaadata, millised faktorite alla kuuluvatest teguritest on erasektoriga võrreldes tugevamad ja millised nõrgemad. Kui seda informatsiooni kombineerida teenistujate hinnangutega sellele, kui oluliseks nad ühte või teist tegurit peavad, saamegi juba küllaltki hea pildi selles, milliseid teemasid võiks avalikus teenistuses pidada erasektoriga võrreldes olulisteks tugevusteks ning milliseid olulisteks nõrkusteks.

Avaliku teenistuse tugevused ehk teemad, mille raames avalikud teenistujad vastavad kõrgemate hinnangutega kui erasektori töötajad ning mida vastajad samaaegselt väga oluliseks peavad, on järgmised:

- Võimalus õppida läbi töö uusi asju
- Võimalus tööd tehes teadmisi ja oskusi täiendada
- Erialaste teadmiste ja oskuste täiendamine
- Töö huvitavus
- Vahetu juht kui töötajate töörahulolu väärtustaja

Nendest suurem osa olid faktorist töö sisu ja arenguvõimalused. Samas hinnati erasektori keskmisest kõrgemalt veel töö väljakutseterohkust ja vahetut juhti kui töötaja arenguvõimaluste tagajat, kuid nende puhul ei hinnanud vastajad teemasid üle keskmise oluliseks.

Kriitiliselt tuleks otsa vaadata teemadele, mis avaldusid **avaliku teenistuse nõrkustena**. Need on väited, mida teenistujad hindasid erasektori keskmisest madalamaks ja samal ajal pidasid üle keskmise oluliseks. Neid oli samuti viis:

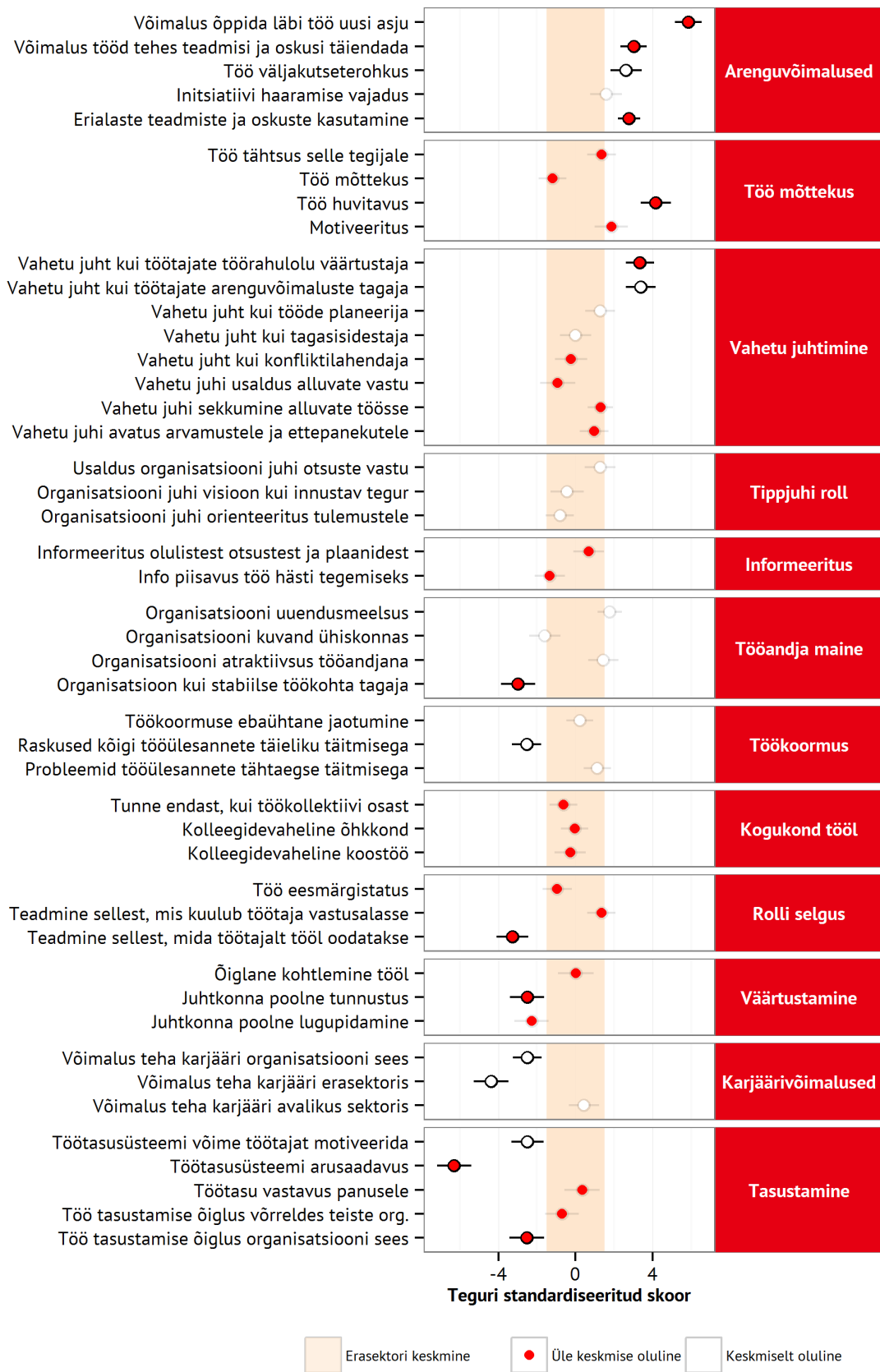
- Organisatsioon kui stabiilse töökoha tagaja
- Teadmine sellest, mida töötajalt töö oodatakse
- Juhtkonna poolne tunnustus
- Töötasusüsteemi arusaadavus
- Töö tasustamise õiglus organisatsiooni sees.

Nelja väite puhul jäi antud hinnang samuti erasektori keskmisest madalamale, kuid teenistujad ei hinnanud neid keskmisest olulisemaks. Selline tulemus aga ei tähenda, et nendes valdkondades probleeme ei oleks. Nendeks on:

- Raskused kõigi tööülesannete täieliku täitmisega
- Võimalus teha karjääri organisatsiooni sees
- Võimalus teha karjääri erasektoris
- Töötasusüsteemi võime töötajat motiveerida

Pühendumuse ja rahulolu mõjutavatest teguritest tuleks esmalt keskenduda teemadele, mis näitavad avaliku teenistuse problemaatilisi kohti – kus hinnangud on erasektorst madalamad, kuid vastaja jaoks üliolulised. Seejärel keskenduda ka probleemidele, mille puhul olulisus ei olnud keskmisest suurem, kuid hinnangud olid siiski madalad. Tähelepanu tuleb hoida ka positiivsetel teemadel, et teenistujate jaoks olulised teemad jääksid aja jooksul vähemalt samale tasemele.

Joonis 25. Pühendumust ja rahulolu mõjutavate tegurite jaotus tugevusteks ja nõrkusteks



Allikas: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR

Kokkuvõte ja järeldused

Tööga rahulolu osas erasektori ja avaliku teenistuse vahel statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenu, olgugi, et ministriumide haldusalade võrdluses erasektoriga olid paljude haldusalade hinnangud kõrgemad. Sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõike svõib öelda, et tööga olid rohkem rahul madalama haridusega teenistujad. Tööga rahulolu hindasid madalamaks need, kelle vanus jäi vahemikku 31-40 aastat ja kõrgemaks vanemad teenistujad ning üle 10 aasta pikkust töökogemust omavad inimesed.

Pühendumuse osas ei ilmenud samutu statistilist olulisi erinevusi avaliku ja erasektori hinnangute vahel, kuigi sarnaselt rahuloluga on ka pühendumus enamiku ministriumite haldusalades kõrgem kui erasektoris. Teistest haldusaladest kõrgemate hinnangutega eristuvad Kultuuriministrium, Haridus- ja Teadusministrium ning Välisministrium. Teistest vähem on pühendunud need teenistujad, kes on organisatsioonis töötanud olnud 6-10 aastat. Ametkondade lõikes erinevad oma kõrgema pühendumusega teistest põhiseaduslikud institutsioonid ja Riigikantselei. Madalamate hinnangutega eristuvad maavalitsused, kelle pühendumuse näitajad on sarnased erasektori keskmisega ja siseturvalisuse asutustega. Organisatsioonile pühendunud on ka 61 aastased ja vanemad teenistujad.

Liikudes sisendnäitajate juurde võib öelda, et **avalik teenistus paistab erasektoriga võrreldes** silma töö sisu ja arenguvõimaluste poolest, kus erasektori hinnangud erinevad avaliku teenistuse hinnangutest statistiliselt olulisel määral ning on tunduvalt madalamad. Avalik teenistus jääb erasektorile alla karjääri- võimaluste ja töö tasustamise osas, kus erasektori hinnangud on avaliku teenistuse keskmisest tunduvalt kõrgemad. Teiste faktorite juures võivad punkthinnangud küll erineda, kuid avaliku ja erasektori usalduspiirid puutuvad kokku ning seetõttu olulisi erisusi välja ei joonistunud.

Avaliku teenistuse tugevusteks võib pidada töö sisu ja arenguvõimalusi, töö huvitavust ja vahetut juhti. Nõrkusteks võrreldes erasektoriga on peamiselt töö tasustamine ja arenguvõimalused – neid faktoreid kirjeldavatele tunnustele anti madalamaid hinnanguid kui erasektoris.

Lisa 1. Skaalade usaldusvärsus (reliablus)

Faktorid üldiselt

Skaalade usaldusvärsust hinnatakse antud uuringus kahe näitaja –Cronbach`i alpha ja McDonald`s-i omega läbi. Mõlema interpreteerimise loogika on sama. Koefitsiendi väärtus jääb vahemikku 0 ja 1. Väärtus vahemikus 0,7-0,8 näitab aktsepteeritavat, 0,8-0,9 head ning üle 0,9 ulatuv koefitsient väga head usaldusväärtust.

Psühholoogia ja sotsioloogia valdkonna uuringud tuginevad enamjaolt Cronbachi alfa, millega näidatakse küsimustiku skaalade reliaablust ehk usaldusvärsust ja sisemist konsistentsust. Cronbachi alfa on aga leitud mitmeid puudusi, neist olulisemaks on vast see, et Cronbachi alfa ei ole otseselt seotud skaala sisemise konsistentsusega ja sellest tulenevalt on usaldusvärsuse hinnangud paratamatult vigased. Sellest tulenevalt on otstarbekam kasutada teist indikaatorit – omega. Antud uuringus kasutame võrdlusaluseks just viimast.

Tabel 1. Skaalade reliaabluse näitajad

Faktor	Väidete arv	Alfa	Usaldus-piirid	Omega	Usaldus-piirid
PYH	4	0,79	0,78, 0,8	0,79	0,78, 0,8
YLD	4	0,79	0,78, 0,8	0,81	0,8, 0,82
KRJ	3	0,66	0,64, 0,68	0,71	0,69, 0,72
VRT	3	0,84	0,83, 0,85	0,84	0,83, 0,85
JHT	8	0,9	0,89, 0,9	0,9	0,89, 0,91
ARE	5	0,8	0,79, 0,81	0,8	0,79, 0,81
RLL	3	0,75	0,74, 0,77	0,76	0,75, 0,77
TAS	5	0,84	0,83, 0,85	0,85	0,84, 0,86
M6T	4	0,85	0,84, 0,86	0,85	0,84, 0,86
MAI	4	0,7	0,68, 0,72	0,72	0,7, 0,73
KRM	3	0,81	0,8, 0,82	0,82	0,81, 0,83
KOG	3	0,83	0,82, 0,84	0,84	0,83, 0,85
TIP	3	0,74	0,73, 0,76	0,75	0,74, 0,77
INF	2	NA*		NA*	

* faktori kirjelduse all on toodud alternatiivsed reliaabluse näitajad

Avaliku teenistuse küsitluses oli vaatlusi 2028. Tabel 1 näitab, et antud küsimustiku faktorite reliaabluse koefitsendid jäävad nendesse vahemikesse, kus faktoreid saab lugeda usaldusväärseteks. Käesolevas uuringus jäid vahemikku 0,7-0,8 nii pühendumuse, karjäärivõimaluste, rolli selguse, tööandja maine kui ka tippjuhi rolli organisatsiooni juhtimisel mõõtvad faktorid. See tähendab, et nende puhul 20-30% vastustest (vastavalt koefitsendile) on tingitud mõõtmisvigadest. Koefitsendi vahemikku 0,8-0,9, kus 10-20% vastustest on tingitud mõõtmisvigadest, jäid enamik faktoreid: üldine rahulolu, väärtustamine, töö sisu ja arenguvõimalused, tasustamine, töö mõttekus, töökoormus ning kogukond töö. Kõrgeima koefitsendiga faktor on vahetu juhtimine, kuhu alla kuulusid 8 väidet ning selle koefitsent on 0,9.

Edasi vaatame faktorite sisereliaablusi ja väidete faktoritesse jaotumise loogikat. Faktori omaväärtuse tõlgendamine toimub antud peatükis järgnevalt: (faktori omaväärtus/faktori alla laaduvate küsimuste arv)*100 ehk selle tulemusena saame protsentuaalse hinnangu sellele, kui palju kirjeldab see faktor ära koguhajuvusest.

Pühendumus

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,79$, $\omega=0,79$) saame öelda, et pühendumuse faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,278, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 57% (valem toodud eelmise punkti lõpus). Faktori alla laadub 4 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale (0.682)
- Mil määral soovitaksite oma heal sõbral Teie organisatsiooni tööle tulla (0.789)
- Mil määral naudite oma töökohast rääkimist? (0.789)
- Mil määral tunnete, et Teie töökoht on Teile tähtis? (0.754)

Üldine rahulolu

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,79$, $\omega=0,81$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,243, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 56%. Faktori alla laadub 4 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Kui rahul Te oma tööalaste väljavaadetega üldiselt olete? (0.818)
- Kui rahul olete üldiselt oma füüsilise töökeskkonnaga (nt tööruumid, töövahendid)? (0.498)
- Kui rahul olete üldiselt sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse? (0.800)
- Kui rahul Te oma tööga üldiselt olete, kõike sellega seonduvat arvesse võttes? (0.828)

Vahetu juhtimine

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,9$, $\omega=0,9$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on väga usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 4,38, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 55%. Vahetu juhtimine on ainuke faktor, kus küsimused laadusid kahte erinevasse faktorisse. Teise faktori omaväärtus on 1,041, mis tähendab, et see kirjeldaks koguhajuvusest ära ligikaudu 13%. Teine faktor on seega nõrgem. Samas ei saa seda tulemust ignoreerida edasiste arvutuste tarbeks. Faktori alla laadub 8 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral kindlustab Teie vahetu juht igale töötajale head arenguvõimalused? (PC1 0,781)
- Mil määral peab Teie vahetu juht oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul? (PC1 0,797)
- Mil määral on Teie vahetu juht hea tööde planeeriija? (PC1 0,849)
- Mil määral oskab Teie vahetu juht konflikte hästi lahendada? (PC1 0,796)
- Mil määral annab Teie vahetu juht Teile töö kohta tagasisidet? (PC1 0,835; PC2 -0,108)
- Mil määral tunnete, et saate oma arvamust ja ettepanekuid vahetule juhile avaldada? (PC1 0,463, PC2 0,479)
- Mil määral tunnete, et Teie vahetu juht Teid usaldab? (PC1 0,583)
- Mil määral võimaldab Teie vahetu juht Teil töötada ilma liigse sekkumiseta? (PC2 0,937)

Ka Schmid Leiman'i reliaablusanalüüsi tehes leiti, et vahetu juhtimise faktorist, kus oli 8 väidet ($\alpha=0,88$, $\omega=0,89$) laadusid faktori alla esimesed 5 väidet, kuid 6., 7. ja 8. väide ei laadunud ning moodustasid omavahel uue faktori.

Töö sisu ja arenguvõimalused

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,8$, $\omega=0,8$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,574, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 51%. Faktori alla laadub 5 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral eeldab Teie töö Teilt endalt initsiatiivi haaramist? (0,613)
- Mil määral on Teil võimalik läbi oma töö õppida uusi asju? (0,799)
- Mil määral saate oma tööd tehes enda erialaseid teadmisi ja oskusi kasutada? (0,623)
- Mil määral on Teil võimalik oma tööd tehes enda teadmisi ja oskusi täiendada? (0,739)

- Mil määral pakub Teie töö Teile väljakutseid? (0,790)

Tasustamine

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,84$, $\omega=0,85$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,949, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 59%. Faktori alla laadub 5 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral tunnete, et Teie tööd tasustatakse õiglaselt võrreldes samaväärsete ametikohtadega oma organisatsioonis? (0,841)
- Mil määral tunnete, et Teie tööd tasustatakse õiglaselt võrreldes samaväärsete ametikohtadega teistes organisatsioonides? (0,853)
- Mil määral vastab Teie töötasu Teie panusele? (0,847)
- Mil määral on töö tasusüsteem Teile arusaadav? (0,648)
- Mil määral motiveerib Teie organisatsiooni tasusüsteem Teid rohkem pingutama? (0,615)

Kogukond töö

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,83$, $\omega=0,84$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,057, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 67%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea? (0,854)
- Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö? (0,862)
- Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana? (0,764)

Töökoormus

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,81$, $\omega=0,82$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,033, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 68%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Kui sageli tunnete, et Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kipuvad kuhjuma? (0,820)
- Kui sageli jääte oma tööülesannete tähtaegse täitmisega hätta? (0,778)
- Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete täitmiseks? (0,869)

Rolli selgus

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,75$, $\omega=0,76$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 1,824, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 61%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral tunnete, et Teie töö on selged eesmärgid? (0,764)
- Mil määral teate, mis kuulub Teie vastutusalasse? (0,757)
- Mil määral teate, mida Teilt tööl oodatakse? (0,816)

Tööandja maine

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,7$, $\omega=0,72$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,017, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 50%. Faktori alla laadub 4 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral hindate oma organisatsiooni atraktiivseks tööandjaks? (0,810)
- Mil määral on Teie organisatsiooni kuvand ühiskonnas positiivne? (0,770)
- Mil määral on Teie organisatsioon uuendusmeelne? (0,705)
- Mil määral pakub Teie organisatsioon stabiilset töökohta? (0,520)

Karjäärivõimalused

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,66$, $\omega=0,71$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 1,723, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 57%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda organisatsiooni siseselt teisele vähemalt sama atraktiivsele ametikohale? (0,706)
- Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda avalikus sektoris teisele vähemalt sama atraktiivsele ametikohale? (0,843)
- Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda erasektoris teisele vähemalt sama atraktiivsele ametikohale? (0,717)

Väärtustamine

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,84$, $\omega=0,84$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,125, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 71%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd? (0,837)
- Mil määral suhtub juhtkond Teisse lugupidavalt? (0,852)
- Mil määral koheldakse Teid tööl õiglaselt? (0,836)

Töö mõttekus

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,85$, $\omega=0,85$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 2,501, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 63%. Faktori alla laadub 4 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral tunnete, et Teie töö on mõttekas? (0,829)
- Mil määral tunnete, et töö, mida teete, on tähtis? (0,817)
- Mil määral olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures? (0,719)
- Mil määral on Teie töö Teie jaoks huvitav? (0,794)

Tippjuhi roll organisatsiooni juhtimisel

Reliaabluse koefitsentide põhjal ($\alpha=0,74$, $\omega=0,75$) saame öelda, et üldise rahulolu faktor on usaldusväärne. Faktori omaväärtus on 1,885, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 63%. Faktori alla laadub 3 küsimust (sulgudes toodud laadumise koefitsent):

- Mil määral usaldate oma organisatsiooni juhi poolt langetatavaid otsuseid? (0,834)
- Mil määral on Teie organisatsiooni juht tulemustele orienteeritud? (0,727)
- Mil määral Teie organisatsiooni juhi nägemus organisatsiooni tulevikuplaanidest teid innustab? (0,813)

Informeeritus

Kuna informeerituse faktor koosneb vaid kahest väitest, siis ei saa talle arvutada reliaabluse kirjeldamiseks Omegat, kuid Cronbachi alpha on $\alpha=0,57$ ja Spearman Brown koefitsent on 0,57, mis näitavad, et faktor jääb allapoole aktepteeritavat koefitsendi normi. Faktori omaväärtus on 1,401, mis tähendab, et koguhajuvusest kirjeldab see ära ligikaudu 70%. Faktor koosneb kahest väitest (laadumise koefitsente ei ole võimalik arvutada kahe väite puhul):

- Mil määral tunnete, et olete oma töökohal olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest aegsasti informeeritud?
- Mil määral tunnete, et omate piisavalt informatsiooni selleks, et oma tööd hästi teha?

Eksploratiivne faktoranalüüs annab meile teadmise, et küsimused laaduvad faktoritesse üpris sama moodi nagu antud küsimustik loodud on. Samas selgus, et „vahetu juhtimise“ faktori küsimused lahkesid siiski kaheks faktoriks. Seetõttu otsustati **järgnevas kinnitavas faktoranalüüsis need eraldi laaduvad 3 manifesteerunud muutujat (küsimused 6-8) mudelist välja visata.**

Lisa 2. Kinnitava faktoranalüüsi lisainfo

Kinnitava faktoranalüüsi põhjal vaatame, millised on latentsete faktorite seosed üldise rahuloluga. Faktorite sisemise reliaabluse analüüsi põhjal otsustati selle mõtteharjutuse ajaks eelmadada mudelist faktori “vahetu juhtimine” 3 küsimust (vt “vahetu juhtimine” eelmises ptk). Analüüsi tulemused esitame iga faktori kohta järgmiste näitajate osas:

1. **Manifesteeritud muutujate seosed latentsete faktoritega (tabelid 2.1 ja 2.2.)**
2. **Latentsete faktorite seosed teiste latentsete faktoritega (tabelid 3.1. ja 3.2.)**
3. **Latentsete faktorite seosed üldise rahulolu ja pühendumuse faktoritega (regressioonanalüüs) (joonised 26 ja 27)**

Vaatlusi on 2028. Seda on mõnevõrra vähem, kui esialgu raporteeritud vaatlus, seda seetõttu, et vastused “ei oska öelda” kodeeriti puudevateks väärtusteks ning analüüsi läbiviimisesse kaasati vaid need vaatlused, kus ühegi analüüsi kaasatava küsimuse osas puudevaid väärtuseid ei olnud. Tugineme standardiseeritud mudelile.

Avaliku teenistuse tulemuste põhjal tegime kinnitava faktoranalüüsi meetodiga struktuursete võrrandite mudeli, mis sisuliselt on kombinatsioon faktoranalüüsi mõõtmismudelist ja regressioonanalüüsist. Selle tulemusena saame öelda, millistel faktoritel pigem on või ei ole mõju üldisele rahulolule.

Üldiseid mudeli näitajaid interpreteerides vaatame järgmisi FIT indekseid: CFI, TLI, RMSEA ja SRMR. Nende näitajate põhjal same öelda, kas mudel kõlbab analüüsiks ja järelduste tegemiseks.

Antud mudeli CFI on 0,901. Kõrgemat väärtust kui 0,9 loetakse heaks näitajaks ning sellise järleuds evõime teha ka meie mudeli kohta, kuigi antud juhul jääb see suhteliselt piiri peale. CFI on tugevasti korreleerunud näitajaga TLI, mistõttu tavaliselt esitatakse neist vaid üks. Antud juhul aga TLI näitaja väärtus $0,888 < 0,9$, mis ei ole parim näitaja, kuid sealjuures jääb vajalikult väärtusele suhteliselt lähedale. RMSEA on hetkel kõige populaarsem mudeli sobivuse hindaja. MacCallum, Browne and Sugawara (1996) on kasutanud 0,01, 0,05 ja 0,08 väärtustena, mis kirjeldavad suurepärasest, head ja keskmist sobivust. Antud mudeli RMSEA on $0,044 < 0,05$ ehk siis mudeli sobivust võib lugeda heaks. Samuti jäävad usalduspiirid (0,043; 0,046) vahemikku $< 0,05$. Viimasena vaatlesime mudeli headuse seisukohalt SRMR-I, mis on $0,054 < 0,08$, mis näitab jällegi mudeli sobivust. Seega mudelit kirjeldavate näitajate alusel same öelda, et antud mudelit same kinnitava faktoranalüüsiga uurida.

Tabel 2.1. Manifesteeritud muutujate seosed latentsete faktoriga (üldine rahulolu)

Lhs	op	rhs	est.std	1-(est.std) ²
YLD	=~	YLD1	0,741	0,451
YLD	=~	YLD2	0,31	0,904
YLD	=~	YLD3	0,505	0,745
YLD	=~	YLD4	0,499	0,751
ARE	=~	ARE1	0,485	0,765
ARE	=~	ARE2	0,592	0,650
ARE	=~	ARE3	0,399	0,841
ARE	=~	ARE4	0,527	0,722
ARE	=~	ARE5	0,682	0,535
KRJ	=~	KRJ1	0,55	0,698
KRJ	=~	KRJ2	0,811	0,342

KRJ	==	KRJ3	0,533	0,716
M6T	==	M6T1	0,772	0,404
M6T	==	M6T2	0,571	0,674
M6T	==	M6T3	0,461	0,787
M6T	==	M6T4	0,507	0,743
INF	==	INF1	0,724	0,476
INF	==	INF2	0,384	0,853
RLL	==	RLL1	0,739	0,454
RLL	==	RLL2	0,31	0,904
RLL	==	RLL3	0,394	0,845
JHT	==	JHT1	0,758	0,425
JHT	==	JHT2	0,765	0,415
JHT	==	JHT3	0,714	0,490
JHT	==	JHT4	0,755	0,430
JHT	==	JHT5	0,709	0,497
VRT	==	VRT1	0,745	0,445
VRT	==	VRT2	0,612	0,625
VRT	==	VRT3	0,61	0,628
TAS	==	TAS1	0,814	0,337
TAS	==	TAS2	0,826	0,318
TAS	==	TAS3	0,703	0,506
TAS	==	TAS4	0,55	0,698
TAS	==	TAS5	0,563	0,683
TIP	==	TIP1	0,724	0,476
TIP	==	TIP2	0,467	0,782
TIP	==	TIP3	0,692	0,521
MAI	==	MAI1	0,733	0,463
MAI	==	MAI2	0,523	0,726
MAI	==	MAI3	0,562	0,684
MAI	==	MAI4	0,332	0,890
KRM	==	KRM1	0,678	0,540
KRM	==	KRM2	0,588	0,654
KRM	==	KRM3	0,87	0,243
KOG	==	KOG1	0,768	0,410
KOG	==	KOG2	0,65	0,578
KOG	==	KOG3	0,526	0,723

Tabel 2.2. Manifesteeritud muutujate seosed latentsete faktoriga (pühendumus)

Lhs	op	rhs	est.std	1-(est.std) ²
PYH	==	PYH1	0,590	0,652
PYH	==	PYH2	0,720	0,482
PYH	==	PYH3	0,670	0,552
PYH	==	PYH4	0,631	0,602
ARE	==	ARE1	0,485	0,765

ARE	==~	ARE2	0,706	0,501
ARE	==~	ARE3	0,488	0,762
ARE	==~	ARE4	0,626	0,608
ARE	==~	ARE5	0,761	0,421
KRJ	==~	KRJ1	0,549	0,699
KRJ	==~	KRJ2	0,784	0,386
KRJ	==~	KRJ3	0,477	0,772
M6T	==~	M6T1	0,765	0,415
M6T	==~	M6T2	0,737	0,457
M6T	==~	M6T3	0,608	0,630
M6T	==~	M6T4	0,700	0,511
INF	==~	INF1	0,717	0,486
INF	==~	INF2	0,558	0,688
RLL	==~	RLL1	0,733	0,462
RLL	==~	RLL2	0,495	0,755
RLL	==~	RLL3	0,609	0,629
JHT	==~	JHT1	0,750	0,437
JHT	==~	JHT2	0,790	0,376
JHT	==~	JHT3	0,746	0,443
JHT	==~	JHT4	0,751	0,436
JHT	==~	JHT5	0,704	0,504
VRT	==~	VRT1	0,739	0,454
VRT	==~	VRT2	0,736	0,459
VRT	==~	VRT3	0,764	0,417
TAS	==~	TAS1	0,812	0,341
TAS	==~	TAS2	0,812	0,341
TAS	==~	TAS3	0,789	0,378
TAS	==~	TAS4	0,554	0,694
TAS	==~	TAS5	0,503	0,747
TIP	==~	TIP1	0,716	0,487
TIP	==~	TIP2	0,535	0,714
TIP	==~	TIP3	0,724	0,476
MAI	==~	MAI1	0,755	0,430
MAI	==~	MAI2	0,570	0,675
MAI	==~	MAI3	0,553	0,694
MAI	==~	MAI4	0,415	0,828
KRM	==~	KRM1	0,669	0,552
KRM	==~	KRM2	0,605	0,634
KRM	==~	KRM3	0,851	0,276
KOG	==~	KOG1	0,773	0,402
KOG	==~	KOG2	0,795	0,367
KOG	==~	KOG3	0,653	0,574

Tabel 3.1. Latentsete faktorite seosed teiste latentsete faktoritega (üldine rahulolu)

lhs	op	rhs	est.std	se	z	P(> z)
ARE	~~	KRJ	0,391	0,010	9,795	0,000
ARE	~~	M6T	0,758	0,012	15,950	0,000
ARE	~~	INF	0,565	0,013	13,232	0,000
ARE	~~	RLL	0,525	0,010	12,986	0,000
ARE	~~	JHT	0,463	0,011	12,881	0,000
ARE	~~	VRT	0,516	0,012	13,360	0,000
ARE	~~	TAS	0,407	0,012	12,012	0,000
ARE	~~	TIP	0,484	0,009	12,537	0,000
ARE	~~	MAI	0,513	0,011	12,923	0,000
ARE	~~	KRM	-0,187	0,008	-6,221	0,000
ARE	~~	KOG	0,318	0,008	9,802	0,000
KRJ	~~	M6T	0,284	0,012	8,492	0,000
KRJ	~~	INF	0,361	0,016	9,205	0,000
KRJ	~~	RLL	0,261	0,012	7,404	0,000
KRJ	~~	JHT	0,307	0,014	9,253	0,000
KRJ	~~	VRT	0,355	0,015	9,942	0,000
KRJ	~~	TAS	0,263	0,016	8,234	0,000
KRJ	~~	TIP	0,290	0,012	8,255	0,000
KRJ	~~	MAI	0,346	0,015	9,384	0,000
KRJ	~~	KRM	-0,044	0,012	-1,455	0,146
KRJ	~~	KOG	0,215	0,011	6,727	0,000
M6T	~~	INF	0,530	0,015	14,901	0,000
M6T	~~	RLL	0,783	0,014	20,024	0,000
M6T	~~	JHT	0,426	0,013	14,170	0,000
M6T	~~	VRT	0,489	0,014	15,235	0,000
M6T	~~	TAS	0,303	0,014	10,732	0,000
M6T	~~	TIP	0,554	0,012	16,079	0,000
M6T	~~	MAI	0,563	0,014	16,231	0,000
M6T	~~	KRM	-0,007	0,011	-0,240	0,810
M6T	~~	KOG	0,387	0,010	12,687	0,000
INF	~~	RLL	0,686	0,017	17,001	0,000
INF	~~	JHT	0,749	0,020	19,347	0,000
INF	~~	VRT	0,831	0,021	20,133	0,000
INF	~~	TAS	0,562	0,020	16,113	0,000
INF	~~	TIP	0,760	0,017	18,397	0,000
INF	~~	MAI	0,662	0,019	16,704	0,000
INF	~~	KRM	0,163	0,015	4,996	0,000
INF	~~	KOG	0,578	0,015	15,728	0,000
RLL	~~	JHT	0,522	0,014	15,505	0,000
RLL	~~	VRT	0,576	0,015	16,154	0,000
RLL	~~	TAS	0,356	0,015	11,460	0,000
RLL	~~	TIP	0,584	0,013	15,713	0,000

RLL	~~	MAI	0,600	0,015	15,980	0,000
RLL	~~	KRM	0,138	0,012	4,470	0,000
RLL	~~	KOG	0,545	0,012	15,517	0,000
JHT	~~	VRT	0,762	0,020	20,464	0,000
JHT	~~	TAS	0,531	0,019	17,180	0,000
JHT	~~	TIP	0,714	0,015	19,173	0,000
JHT	~~	MAI	0,612	0,018	17,448	0,000
JHT	~~	KRM	0,172	0,013	6,234	0,000
JHT	~~	KOG	0,565	0,014	17,141	0,000
VRT	~~	TAS	0,695	0,021	19,892	0,000
VRT	~~	TIP	0,794	0,017	19,897	0,000
VRT	~~	MAI	0,675	0,019	18,109	0,000
VRT	~~	KRM	0,165	0,014	0,000	0,000
VRT	~~	KOG	0,595	0,014	17,262	0,000
TAS	~~	TIP	0,526	0,016	15,981	0,000
TAS	~~	MAI	0,569	0,019	16,864	0,000
TAS	~~	KRM	0,108	0,015	3,969	0,000
TAS	~~	KOG	0,352	0,014	12,116	0,000
TIP	~~	MAI	0,800	0,016	19,403	0,000
TIP	~~	KRM	0,082	0,011	2,780	0,005
TIP	~~	KOG	0,476	0,011	14,214	0,000
MAI	~~	KRM	0,146	0,014	4,833	0,000
MAI	~~	KOG	0,558	0,014	15,917	0,000
KRM	~~	KOG	0,177	0,011	6,156	0,000

Tabel 3.2. Latentsete faktorite seosed teiste latentsete faktoritega (pühendumus)

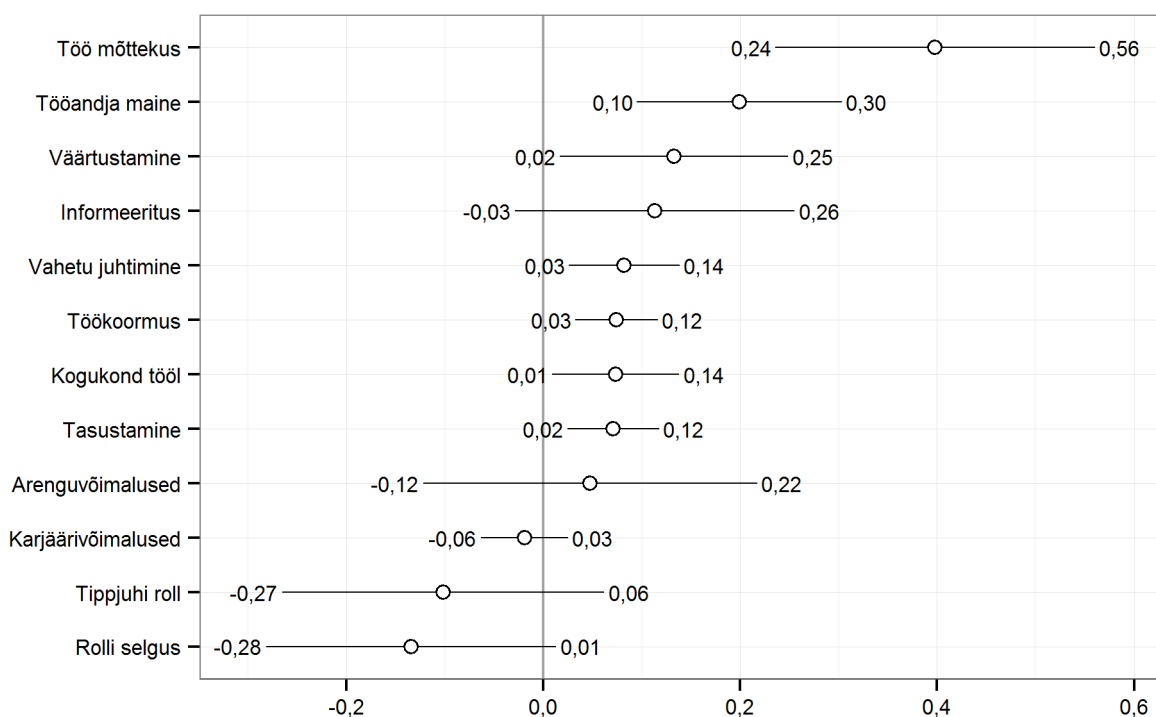
lhs	op	rhs	est.std	se	z	P(> z)
ARE	~~	KRJ	0,377	0,028	13,383	0,000
ARE	~~	M6T	0,758	0,016	46,183	0,000
ARE	~~	INF	0,554	0,028	19,888	0,000
ARE	~~	RLL	0,513	0,026	19,754	0,000
ARE	~~	JHT	0,446	0,023	19,216	0,000
ARE	~~	VRT	0,503	0,023	21,476	0,000
ARE	~~	TAS	0,388	0,024	15,968	0,000
ARE	~~	TIP	0,471	0,026	18,384	0,000
ARE	~~	MAI	0,501	0,025	19,836	0,000
ARE	~~	KRM	-0,206	0,028	-7,406	0,000
ARE	~~	KOG	0,303	0,027	11,322	0,000
KRJ	~~	M6T	0,274	0,029	9,457	0,000
KRJ	~~	INF	0,344	0,033	10,332	0,000
KRJ	~~	RLL	0,254	0,032	7,950	0,000
KRJ	~~	JHT	0,295	0,028	10,698	0,000
KRJ	~~	VRT	0,350	0,028	12,323	0,000
KRJ	~~	TAS	0,248	0,028	8,813	0,000

KRJ	~~	TIP	0,286	0,031	9,334	0,000
KRJ	~~	MAI	0,339	0,030	11,219	0,000
KRJ	~~	KRM	-0,039	0,030	-1,270	0,204
KRJ	~~	KOG	0,214	0,030	7,213	0,000
M6T	~~	INF	0,521	0,028	18,619	0,000
M6T	~~	RLL	0,774	0,019	40,049	0,000
M6T	~~	JHT	0,409	0,024	17,372	0,000
M6T	~~	VRT	0,477	0,024	20,256	0,000
M6T	~~	TAS	0,285	0,025	11,207	0,000
M6T	~~	TIP	0,540	0,024	22,726	0,000
M6T	~~	MAI	0,538	0,024	22,371	0,000
M6T	~~	KRM	-0,019	0,028	-0,663	0,508
M6T	~~	KOG	0,375	0,025	14,820	0,000
INF	~~	RLL	0,690	0,028	24,247	0,000
INF	~~	JHT	0,728	0,023	31,762	0,000
INF	~~	VRT	0,831	0,023	36,730	0,000
INF	~~	TAS	0,560	0,026	21,420	0,000
INF	~~	TIP	0,761	0,026	29,527	0,000
INF	~~	MAI	0,648	0,028	23,065	0,000
INF	~~	KRM	0,144	0,032	4,432	0,000
INF	~~	KOG	0,562	0,027	20,466	0,000
RLL	~~	JHT	0,509	0,024	20,844	0,000
RLL	~~	VRT	0,568	0,025	23,022	0,000
RLL	~~	TAS	0,338	0,027	12,329	0,000
RLL	~~	TIP	0,578	0,026	22,056	0,000
RLL	~~	MAI	0,572	0,027	21,540	0,000
RLL	~~	KRM	0,133	0,031	4,334	0,000
RLL	~~	KOG	0,537	0,025	21,287	0,000
JHT	~~	VRT	0,747	0,015	48,408	0,000
JHT	~~	TAS	0,514	0,020	25,223	0,000
JHT	~~	TIP	0,695	0,019	37,137	0,000
JHT	~~	MAI	0,581	0,022	26,529	0,000
JHT	~~	KRM	0,158	0,027	5,920	0,000
JHT	~~	KOG	0,544	0,021	26,098	0,000
VRT	~~	TAS	0,691	0,017	40,231	0,000
VRT	~~	TIP	0,792	0,018	44,972	0,000
VRT	~~	MAI	0,661	0,021	30,815	0,000
VRT	~~	KRM	0,143	0,028	5,085	0,000
VRT	~~	KOG	0,577	0,021	26,856	0,000
TAS	~~	TIP	0,508	0,023	21,751	0,000
TAS	~~	MAI	0,560	0,022	24,946	0,000
TAS	~~	KRM	0,097	0,027	3,574	0,000
TAS	~~	KOG	0,342	0,025	13,763	0,000
TIP	~~	MAI	0,776	0,020	38,233	0,000
TIP	~~	KRM	0,065	0,030	2,186	0,029

TIP	~~	KOG	0,457	0,026	17,816	0,000
MAI	~~	KRM	0,130	0,030	4,362	0,000
MAI	~~	KOG	0,542	0,024	22,491	0,000
KRM	~~	KOG	0,150	0,028	5,349	0,000

Üldise tööga rahulolu ja sisendfaktorite seosed toodud alljärgnevatel joonistel. Tulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et ühe faktori kohta esitatud koefitsiendid kehtivad teiste faktorite mõju arvesse võttes. Teisisõnu tähendab see seda, et eraldiseisvalt on kõik need faktorid tööga rahuloluga samasuunalises seoses, kuid mõned faktorid püüavad osa teiste faktorite mõjust kinni. Sellest tulenevalt näeme joonisel ka punkthinnanguid, mis on negatiivsed.

Joonis 26. Standardiseeritud regressioonanalüüsi tulemused kirjeldatuna usalduspiiridega (üldine tööga rahulolu)



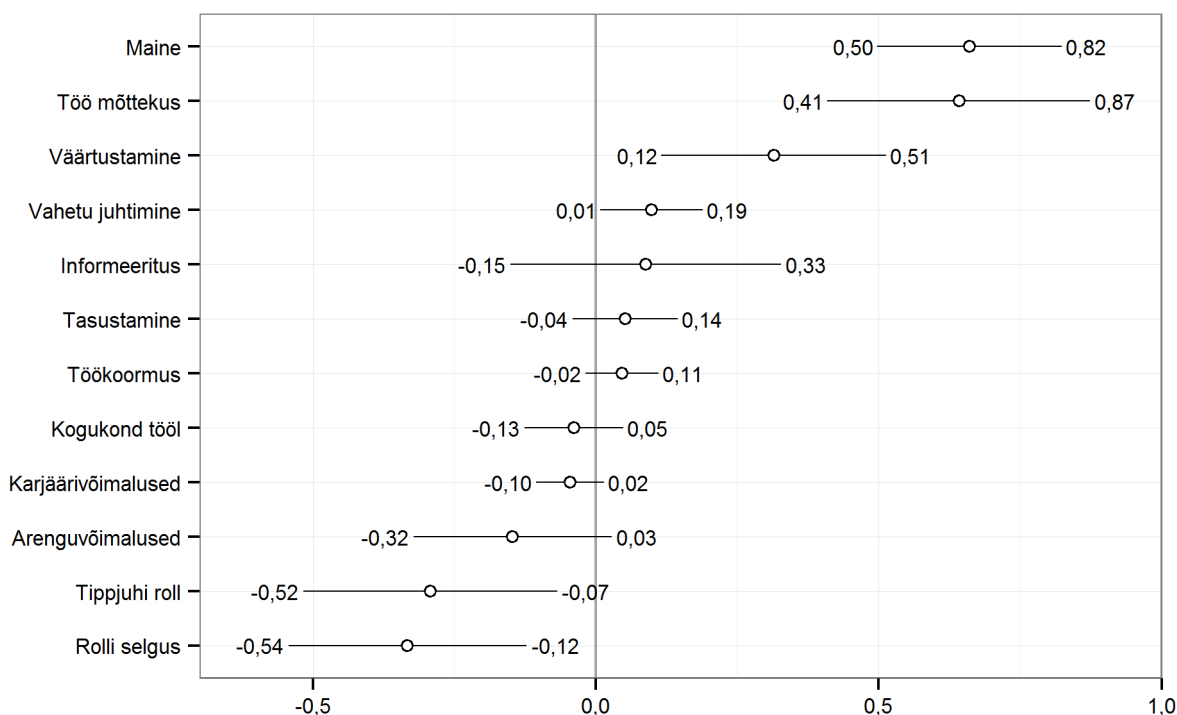
Allikas: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR

Tööga rahuloluga on kõige tugevamalt seotud järgmised faktorid:

- Töö mõttekus
- Tööandja maine
- Väärtustamine
- Vahetu juhtimine
- Kogukond töö
- Tasustamine

Kõigi nende faktorite seos tööga rahuloluga on positiivne ning nullist statistiliselt oluliselt erinev. Ülejäänud faktorite osas ei õnnestunud näidata, et nende paranemisega käiks kaasas ka tööga rahulolu kasv – kuna null jääb hinnangu usalduspiiride sisse, siis võib nt ühe standardhälbe suuruse karjäärivõimaluste skoori paranemisega kaasneda nii rahulolu kasv kui kaheinemine.

Joonis 27. Standardiseeritud regressioonanalüüsi tulemused kirjeldatuna usalduspiiridega (pühendumus)

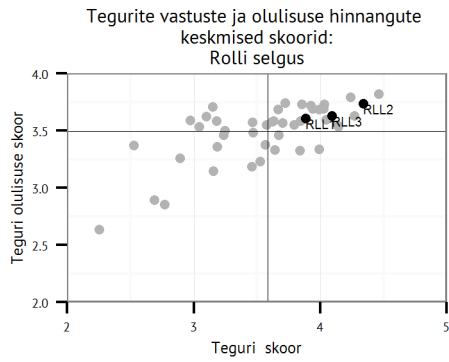


Allikas: Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR

Pühendumusega on kõige tugevamalt seotud järgmised faktorid:

- Ettevõtte maine
- Töö mõttekus
- Rolli selgus
- Vahetu juhtimine
- Väärtustamine
- Tippjuhi roll

Maine, töö mõttekuse, väärtustamise ja vahetu juhtimise seos pühendumusega on positiivne ning nullist statistiliselt oluliselt erinev. Tippjuhi roll ja rolli selgus avaldusid statistiliselt oluliselt erinevana nullist, kuid nende seos on negatiivne. Sellel võib olla mitu põhjust. Primaarseks põhjuseks on see, et enamused latentseid faktoreid on omavahel tugevalt korreleeritud ja seega võivad ühed faktorid püüda teiste mõju kinni ja selle tulemusena tekivad negatiivsed seosed. Nii näiteks on rolli selgus ja töö mõttekus omavahel väga tugevalt korreleeritud (koefitsiendi väärtus üle 0,77). Rolli selgus on avalikus teenistuses üldiselt saanud väga kõrgeid hinnanguid (vt alljärgnevat joonist)



RLL1: Töö eesmärgistatus

RLL2: Teadmine sellest, mis kuulub töötaja vastusalasse

RLL3: Teadmine sellest, mida töötajalt tööl oodatakse

Sellest tulenevalt võib tekkida olukord, kus rolli selguse täiendava paranemine oma niigi kõrgelt tasemelt ei pruugi enam pühendumust tõsta, vaid võib viidata isegi pigem liialt reguleeritud ülesannetele. Oluline on seejuures silmas pidada, et see järeldus kehtib just koosmõjus teiste faktoritega – eraldiseisvalt on ka rolli selgusel pühendumusega selge positiivne seos.

Lisa 3. Avaliku teenistuse ja erasektori faktorite ja tegurite keskväärtused ja standardhälbed

Tabel 4. Faktorite keskväärtused ja standardvead

Faktor	Avalik sektor		Erasektor	
	Keskmine	Standardviga	Keskmine	Standardviga
Üldine tööga rahulolu	3,1123	0,0211	3,0802	0,041
Pühendumus	3,4317	0,0323	3,3201	0,0546
Arenguvõimalused	3,7984	0,0235	3,6015	0,0459
Karjäärivõimalused	2,5802	0,0353	2,7517	0,0677
Töö mõttekus	3,9948	0,0253	3,9078	0,0422
Töökoormus	3,3914	0,0275	3,4277	0,0563
Informeeritus	3,4513	0,029	3,4632	0,0509
Rolli selgus	4,1072	0,0221	4,159	0,0378
Vahetu juhtimine	3,6403	0,0285	3,569	0,0505
Kogukond töö	4,3245	0,0216	4,353	0,0422
Väärtustamine	3,4884	0,0314	3,568	0,0545
Tasustamine	3,0724	0,0314	3,2171	0,0531
Tippjuhi roll	3,6301	0,0298	3,6235	0,0558
Organisatsiooni maine	3,6038	0,0235	3,628	0,052

Tabel 5. Tegurite keskväärtused ja standardvead

Tegur	Avalik sektor		Erasektor	
	Keskmine	Standardviga	Keskmine	Standardviga
Rahuolu tööalaste väljavaadetega	2,9378	0,031	2,9492	0,0562
Rahulolu füüsilise töökeskkonnaga	3,2146	0,0285	3,138	0,0592
Rahulolu võimete rakendatusega	3,0956	0,028	3,0681	0,0486
Rahulolu tööga üldiselt	3,1805	0,0271	3,1322	0,0493
Initsiatiivi haaramise vajadus	3,8365	0,0354	3,7345	0,0642
Võimalus õppida läbi töö uusi asju	3,7954	0,0306	3,4075	0,0663
Erialaste teadmiste ja oskuste kasutamine	4,0466	0,0289	3,836	0,0758
Võimalus tööd tehes teadmisi ja oskusi täiendada	3,6314	0,0306	3,4252	0,0683
Töö väljakutseterohkus	3,6425	0,0356	3,4698	0,0659
Võimalus teha karjääri organisatsiooni sees	2,2519	0,038	2,4442	0,077
Võimalus teha karjääri avalikus sektoris	2,6898	0,0458	2,6518	0,0877
Võimalus teha karjääri erasektoris	2,7675	0,0469	3,1118	0,0786
Töö mõttekus	3,9892	0,0271	4,0569	0,0567
Töö tähtsus selle tegijale	4,024	0,0282	3,9463	0,0571
Motiveeritus	3,9381	0,0343	3,828	0,0592
Töö huvitavus	4,0294	0,0306	3,7881	0,0579

Töökoormuse ebahühtane jaotumine	2,8932	0,0355	2,8757	0,0761
Probleemid tööülesannete tähtaegse täitmisega	4,1432	0,031	4,0681	0,0663
Raskused kõigi tööülesannete täieliku täitmisega	3,1827	0,0359	3,3656	0,0721
Informeeritus olulistest otsustest ja plaanidest	3,1779	0,0387	3,128	0,0722
Info piisavus töö hästi tegemiseks	3,7243	0,0285	3,7974	0,0548
Töö eesmärgistatus	3,8831	0,0305	3,9398	0,06
Teadmine sellest, mis kuulub töötaja vastusalasse	4,339	0,0231	4,276	0,0468
Teadmine sellest, mida töötajalt tööl oodatakse	4,0942	0,0239	4,236	0,0434
Vahetu juht kui töötajate arenguvõimaluste tagaja	3,2358	0,0385	2,982	0,075
Vahetu juht kui töötajate töörahulolu väärtustaja	3,6215	0,0377	3,3624	0,0775
Vahetu juht kui tööde planeerija	3,4709	0,0362	3,3813	0,0704
Vahetu juht kui konfliktilahendaja	3,463	0,0395	3,4791	0,0704
Vahetu juht kui tagasisidestaja	3,2459	0,0409	3,246	0,0755
Vahetu juhi avatus arvamustele ja ettepanekutele	3,8441	0,0355	3,775	0,0717
Vahetu juhi usaldus alluvate vastu	3,9251	0,034	3,9769	0,0562
Vahetu juhi sekkumine alluvate töösse	4,1395	0,0256	4,0634	0,0588
Kolleegidevaheline õhkkond	4,4607	0,0232	4,4627	0,0498
Kolleegidevaheline koostöö	4,2386	0,0302	4,2538	0,0555
Tunne endast, kui töökollektiivi osast	4,2671	0,027	4,3027	0,0562
Juhtkonna poolne tunnustus	3,0407	0,0406	3,2129	0,0688
Juhtkonna poolne lugupidamine	3,7033	0,0346	3,8361	0,0583
Õiglane kohtlemine tööl	3,6681	0,0345	3,6673	0,0559
Töö tasustamise õiglus organisatsiooni sees	3,0983	0,0376	3,2565	0,0628
Töö tasustamise õiglus võrreldes teiste org.	2,9703	0,0415	3,0202	0,0716
Töötasu vastavus panusele	3,1471	0,0384	3,1251	0,0633
Töötasusüsteemi arusaadavus	3,5768	0,0341	3,9383	0,0575
Töötasusüsteemi võime töötajat motiveerida	2,525	0,0456	2,7286	0,0817
Usaldus organisatsiooni juhi otsuste vastu	3,6711	0,0353	3,5855	0,067
Organisatsiooni juhi orienteeritus tulemustele	3,9886	0,0328	4,043	0,0673
Organisatsiooni juhi visioon kui innustav tegur	3,1542	0,0408	3,1854	0,0711
Organisatsiooni atraktiivsus tööandjana	3,4571	0,035	3,3614	0,0662
Organisatsiooni kuvand ühiskonnas	3,5636	0,0359	3,6691	0,0663
Organisatsiooni uuendusmeelsus	3,5227	0,0317	3,3868	0,0765
Organisatsioon kui stabiilse töökohta tagaja	3,8542	0,0332	4,0203	0,0558
Uue töökoha otsimise kaalumine	3,5336	0,0481	3,3087	0,0799
Valmidus soovitada organisatsiooni oma sõbrale	3,1749	0,04	3,0846	0,0743
Oma töökohast rääkimise nautimine	3,023	0,0412	3,1	0,0666
Töökoha tähtsus töötajale	4,0554	0,03	3,8489	0,0718

Tabel 5. Tegurite olulisuse hinnangute keskväärtused ja standardvead

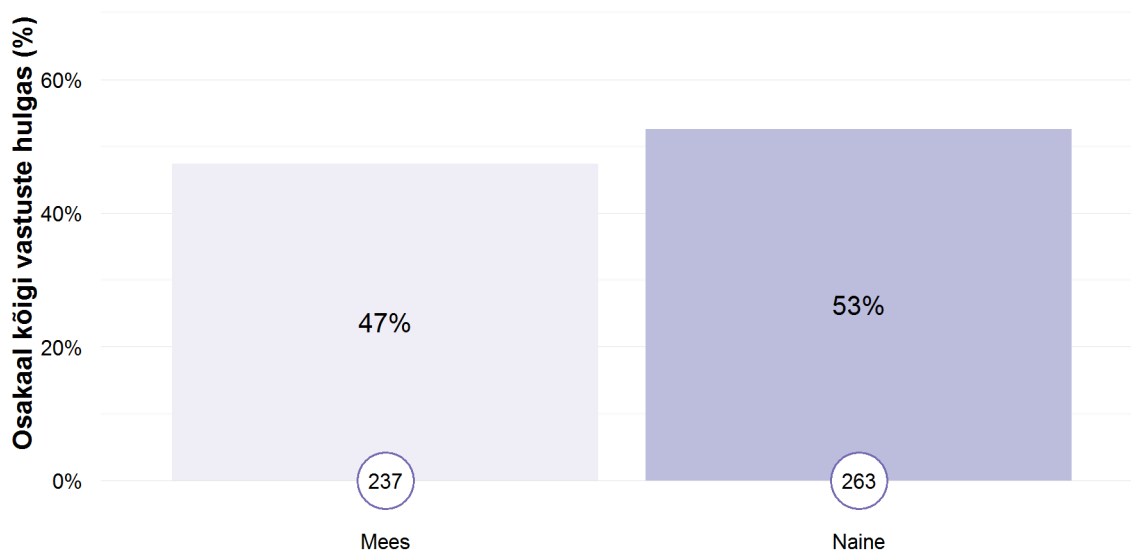
Tegur	Avalik sektor		Erasektor	
	Keskmine	Standardviga	Keskmine	Standardviga
Rahulolu tööalaste väljavaadetega (olulisus)	3,5058	0,0227	3,485	0,0437
Rahulolu füüsilise töökeskkonnaga (olulisus)	3,7013	0,0176	3,6006	0,0362

Rahulolu võimete rakendatusega (olulisus)	3,52	0,0224	3,4693	0,0419
Rahulolu tööga üldiselt (olulisus)	3,7439	0,0173	3,6159	0,0381
Initsiatiivi haaramise vajadus (olulisus)	3,3253	0,0254	3,1124	0,0526
Võimalus õppida läbi töö uusi asju (olulisus)	3,5524	0,0199	3,3411	0,0468
Erialaste teadmiste ja oskuste kasutamine (olulisus)	3,5979	0,0189	3,4267	0,0502
Võimalus tööd tehes teadmisi ja oskusi täiendada (olulisus)	3,5853	0,0198	3,4162	0,0429
Töö väljakutseterohkus (olulisus)	3,3328	0,0244	3,1767	0,05
Võimalus teha karjääri organisatsiooni sees (olulisus)	2,6333	0,035	2,6606	0,068
Võimalus teha karjääri avalikus sektoris (olulisus)	2,8959	0,0333	2,6375	0,0729
Võimalus teha karjääri erasektoris (olulisus)	2,8545	0,0382	2,9096	0,065
Töö mõttekus (olulisus)	3,6879	0,0193	3,5415	0,0398
Töö tähtsus selle tegijale (olulisus)	3,689	0,0161	3,4303	0,0492
Motiveeritus (olulisus)	3,6931	0,0191	3,4865	0,0432
Töö huvitavus (olulisus)	3,731	0,0165	3,5657	0,0414
Töökoormuse ebahühtane jaotumine (olulisus)	3,2581	0,0264	3,2508	0,0542
Probleemid tööülesannete tähtaegse täitmisega (olulisus)	3,5326	0,0296	3,3134	0,0549
Raskused kõigi tööülesannete täieliku täitmisega (olulisus)	3,3621	0,023	3,1553	0,0557
Informeeritus olulistest otsustest ja plaanidest (olulisus)	3,5877	0,0205	3,4034	0,043
Info piisavus töö hästi tegemiseks (olulisus)	3,7404	0,017	3,6639	0,0325
Töö eesmärgistatus (olulisus)	3,6081	0,0199	3,3782	0,0475
Teadmine sellest, mis kuulub töötaja vastusalasse (olulisus)	3,736	0,0163	3,4915	0,0436
Teadmine sellest, mida töötajalt tööl oodatakse (olulisus)	3,6324	0,0196	3,4505	0,0433
Vahetu juht kui töötajate arenguvõimaluste tagaja (olulisus)	3,4586	0,0207	3,3397	0,0494
Vahetu juht kui töötajate töörahulolu väärtustaja (olulisus)	3,5801	0,0203	3,4188	0,0495
Vahetu juht kui tööde planeerija (olulisus)	3,4843	0,023	3,3966	0,0457
Vahetu juht kui konfliktilahendaja (olulisus)	3,5723	0,0225	3,3736	0,0536
Vahetu juht kui tagasisidestaja (olulisus)	3,5007	0,0245	3,3257	0,0541
Vahetu juhi avatus arvamustele ja ettepanekutele (olulisus)	3,5837	0,0202	3,3954	0,0432
Vahetu juhi usaldus alluvate vastu (olulisus)	3,7214	0,0249	3,5233	0,0457
Vahetu juhi sekkumine alluvate töösse (olulisus)	3,5439	0,0224	3,4629	0,0424
Kolleegidevaheline õhkkond (olulisus)	3,8194	0,0156	3,5934	0,0448
Kolleegidevaheline koostöö (olulisus)	3,7937	0,0172	3,6787	0,0349
Tunne endast, kui töökollektiivi osast (olulisus)	3,6306	0,0205	3,4743	0,0497
Juhtkonna poolne tunnustus (olulisus)	3,5356	0,0205	3,5086	0,0417
Juhtkonna poolne lugupidamine (olulisus)	3,5702	0,0256	3,5438	0,0425
Õiglane kohtlemine tööl (olulisus)	3,6833	0,0209	3,5626	0,0443
Töö tasustamise õiglus organisatsiooni sees (olulisus)	3,6251	0,0209	3,5926	0,0362
Töö tasustamise õiglus võrreldes teiste org. (olulisus)	3,5895	0,0201	3,5734	0,0361
Töötasu vastavus panusele (olulisus)	3,7065	0,0182	3,6695	0,0371
Töötasusüsteemi arusaadavus (olulisus)	3,5489	0,0213	3,5162	0,0444
Töötasusüsteemi võime töötajat motiveerida (olulisus)	3,3716	0,0257	3,2674	0,0555
Usaldus organisatsiooni juhi otsuste vastu (olulisus)	3,4638	0,0256	3,319	0,0489
Organisatsiooni juhi orienteeritus tulemustele (olulisus)	3,3384	0,0259	3,237	0,0488
Organisatsiooni juhi visioon kui innustav tegur (olulisus)	3,1474	0,0325	3,0831	0,0606
Organisatsiooni atraktiivsus tööandjana (olulisus)	3,1876	0,0276	3,04	0,0606

Organisatsiooni kuvand ühiskonnas (olulisus)	3,3758	0,0255	3,0859	0,0646
Organisatsiooni uuendusmeelsus (olulisus)	3,2286	0,0271	3,3239	0,0492
Organisatsioon kui stabiilse töökohta tagaja (olulisus)	3,73	0,0155	3,7118	0,0345

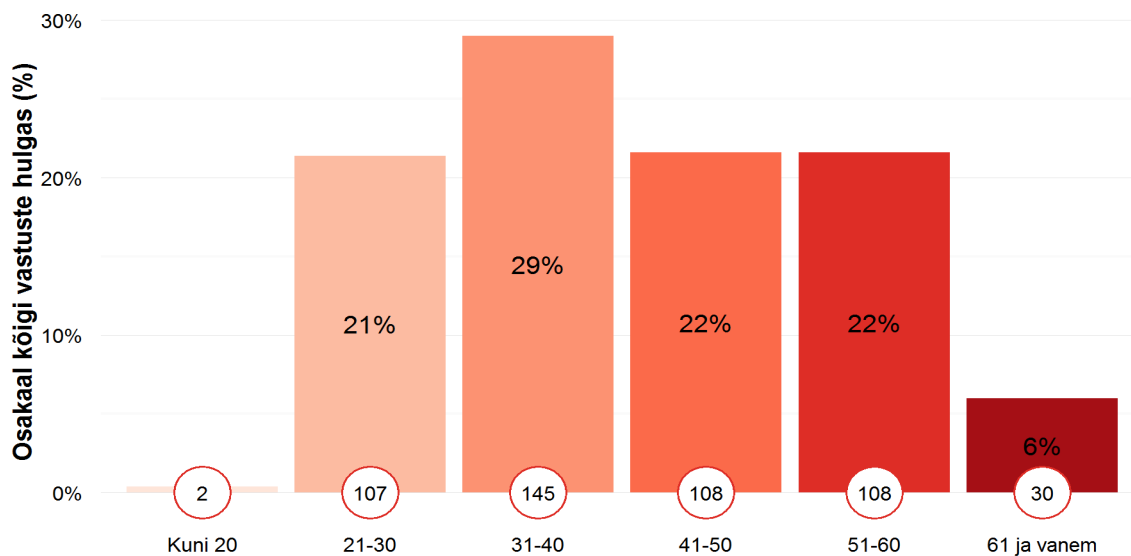
Lisa 4. Erasektori küsitlusele vastanute arv ja vastuste jaotus taustatunnuste lõikes

Joonis 28. Vastajate jagunemine soo lõikes



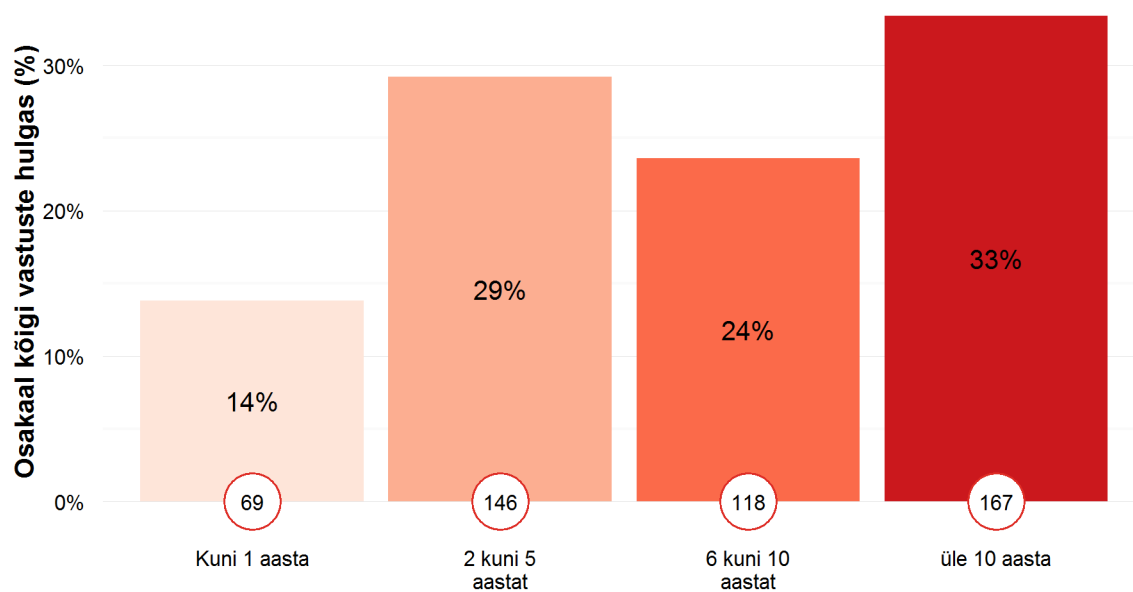
Allikas: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR

Joonis 29. Vastajate jagunemine vanusegrupiti



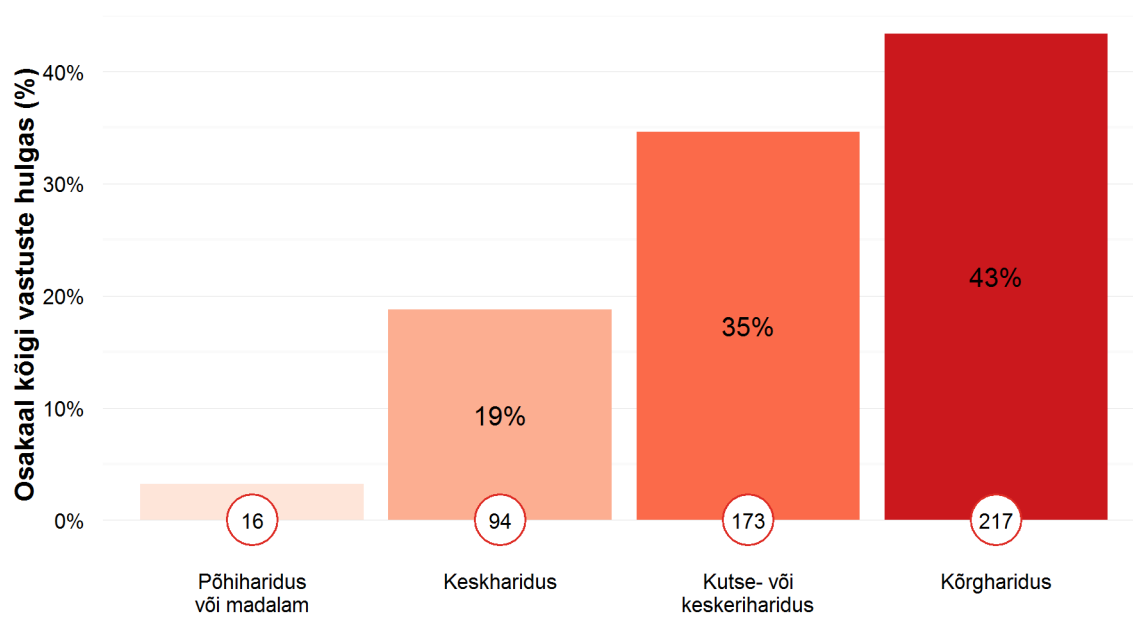
Allikas: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR

Joonis 30. Vastajate jagunemine staažigrupiti



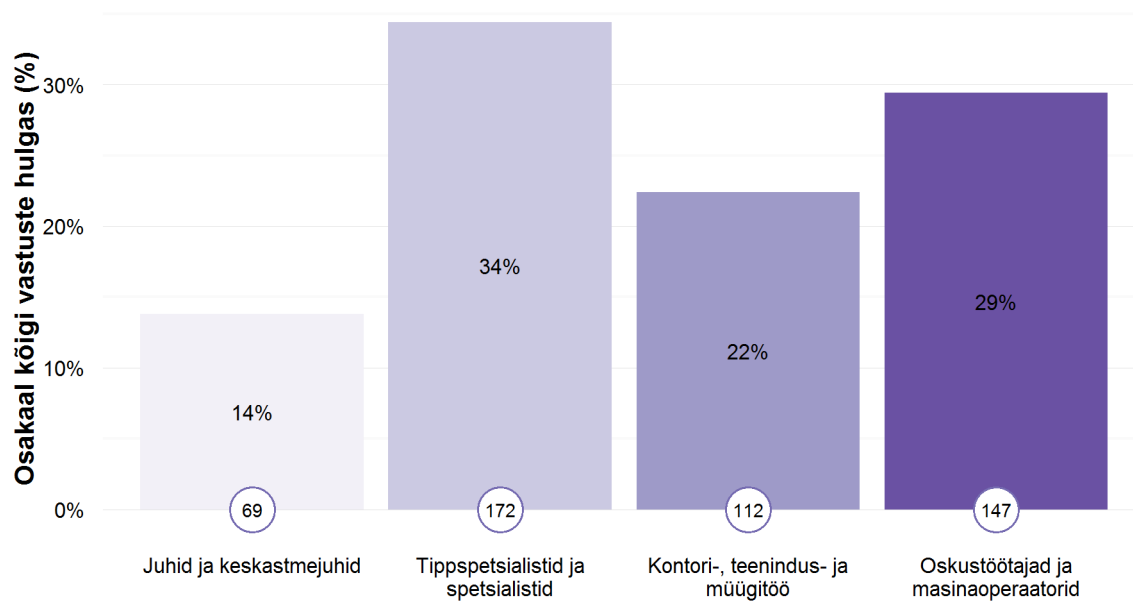
Allikas: Eesti Rakendusüuringute Keskus CentAR

Joonis 31. Vastajate jagunemine omandatud haridustaseme lõikes



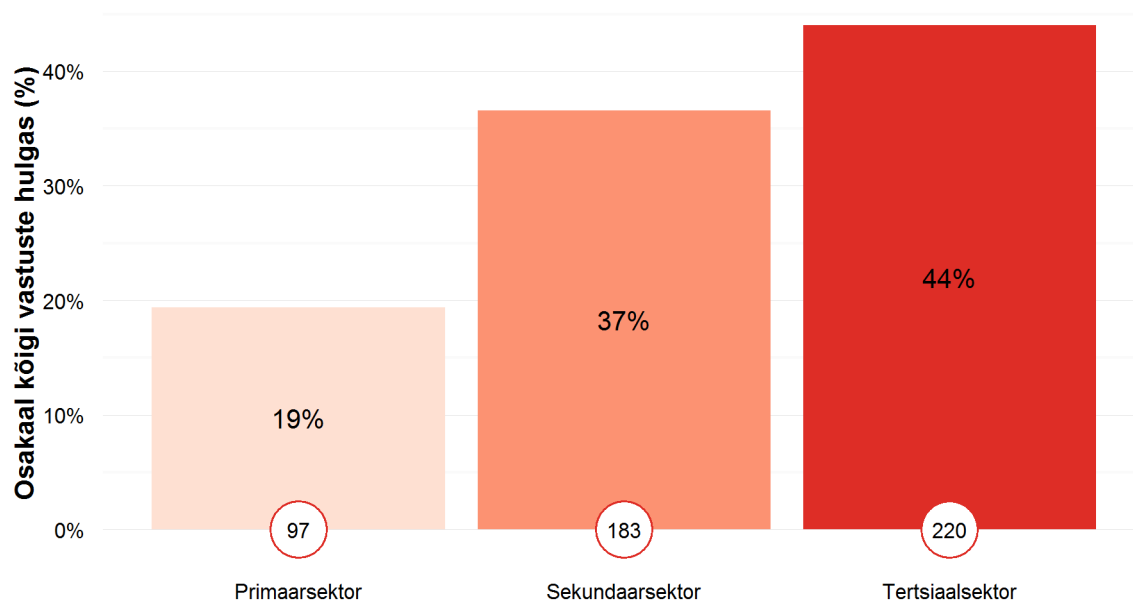
Allikas: Eesti Rakendusüuringute Keskus CentAR

Joonis 32. Vastajate jagunemine töökohtade lõikes



Allikas: Eesti Rakendusüuringute Keskus CentAR

Joonis 33. Vastajate jagunemine sektoripõhiselt



Allikas: Eesti Rakendusüuringute Keskus CentAR