

ORGANISATSIOONIKULTUUR, EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS JA TÖÖGA RAHULOLU

MURRU VANGLA

UURIMUSE TULEMUSED

**Anne Reino
Elina Tolmats**

Tartu Ülikool

Tartu 2006

Sisukord

1. Sissejuhatus	3
2. Metodoloogia ja valimi kirjeldus	4
2.1. Metodoloogia kirjeldus	4
2.2. Valimi kirjeldus	6
3. Uurimuse tulemused	8
3.1. Organisatsioonikultuur Murru Vanglas	8
3.2. Motivatsioon ja tööga rahulolu Murru Vanglas	15
3.3. Murru Vangla töötajate emotsionaalne intelligentsus.....	19
3.4. Seosed organisatsioonikultuuri ja töötajate emotsionaalse intelligentsuse vahel Murru Vanglas	24
4. Kokkuvõte	26
Lisad	29
Lisa 1. Organisatsioonikultuuri tüüpide kirjeldus	29
Lisa 2. Emotsionaalse intelligentsuse kompetentsuste kirjeldus	30
Lisa 3. Uurimuse ankeet	31
Lisa 4. T-testi tulemused: OK tüüpidele antud keskmiste hinnangute statistiliselt olulised erinevused Murru Vanglas	38
Lisa 5. Üksikutele väidetele antud OK hinnangute keskmised Murru Vanglas	39
Lisa 6. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate osakondade lõikes Murru Vanglas	40
Lisa 7. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate ametikohtade lõikes Murru Vanglas	40
Lisa 8. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate tunnuste ja vastanute gruppide lõikes Murru Vanglas	41
Lisa 9. Murru Vangla töötajate rahulolu (keskmine hinnang ja vastanute arv) erinevate tööaspektidega osakondade lõikes	42
Lisa 10. Üksikutele väidetele antud EI hinnangute keskmised Murru Vanglas	44
Lisa 11. T-testi tulemused: EI skaalade keskmiste hinnangute statistiliselt olulised erinevused Murru Vanglas	45
Lisa 12. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate ametigruppide lõikes Murru Vanglas	45
Lisa 13. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate osakondade lõikes Murru Vanglas	46
Lisa 14. ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate vastanute gruppide lõikes Murru Vanglas	47
Lisa 15. Korrelatsioonanalüüsi tulemused: Murru Vangla OK ja töötajate EI kompetentside vahelised seosed	48
Lisa 16. Korrelatsioonanalüüsi tulemused: emotsioonide avaldumise seosed OK tüüpidega Murru Vanglas	48

1. Sissejuhatus

Kaasaegses organisatsiooni juhtimises ja arendamises on muutunud aktuaalseteks organisatsioonikultuuri (edaspidi ka lühend OK) ja emotsionaalse intelligentsuse (edaspidi ka EI) mõisted. Uuringud toetavad seisukohta, et organisatsioonide püsijäämiseks on oluline pöörata tähelepanu nende avatusele ja muutumisvalmidusele ning järjest enam leiab kinnitust tõsiasi, et organisatsiooni arendamise võti peitub organisatsioonikultuuris. Kultuuri loovad suuresti inimesed, kes kuuluvad organisatsiooni. Emotsionaalset intelligentsust võib defineerida kui kompetentse (ehk võimeid, oskusi ja teadmisi), mis aitavad toime tulla enda ja teiste inimeste emotsioonidega ja nende koosmõjuga. Töötajate emotsionaalne intelligentsus mõjutab organisatsioonikäitumist OK kaudu. Organisatsioonikultuuri kui organisatsiooni iseloomu või eripära väljendust võib pidada oluliseks organisatsiooni tulemuslikkuse determinandiks. Eriti aktuaalne ongi organisatsioonikultuur rääkides organisatsiooni arendamisest, muudatuste läbiviimisest, aga ka töötajate motivatsioonist ja rahulolust organisatsioonis. Organisatsioonikultuuri südameks on väärtused, mida organisatsioonis aktsepteeritakse ning mida organisatsioon soovib endast väljapoole peegeldada. Organisatsioonis omaksvõetud väärtused reguleerivad töötajate käitumist, organisatsiooni toimimisprotsesse ning olles kooskõlas organisatsiooni eesmärgiga, aitavad kaasa selle saavutamisele.

Antud uurimuses käsitletakse organisatsioonikultuuri organisatsiooni väärtustel põhineva tüpoloogiat kaudu, kus eristatakse nelja organisatsioonikultuuri tüüpi: Inimsuhete, Avatud süsteemi, Tulemusele orienteeritud ja Sisemiste protsesside tüüp (OK tüüpide kirjeldus on esitatud Lisas 1). Emotsionaalne intelligentsus näitab kui võrdne inimene on võimeline ja oskab oma emotsioone identifitseerida ja juhtida ning mõistma teiste inimeste emotsioone ja suhtlema emotsionaalset fooni arvestades (EI kompetentside kirjeldus on esitatud Lisas 2).

Organisatsioonikultuuri ja emotsionaalse intelligentsuse vahel eksisteerivad kokkupuutepunktid. Kui organisatsioonikultuur väljendab nähtusi organisatsiooni tasandil, siis emotsionaalne intelligentsus peegeldab indiviidi tajusid töö toimuva kohta. Kahe teguri kombinatsioonis võib leida organisatsioonis esinevate vastuolude ja kooskõlade allikaid ja ilminguid, mille avastamine võib aidata kaasa organisatsiooni arenguvõimaluste välja selgitamisele.

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli selgitada välja, milline on organisatsioonikultuur ja töötajate emotsionaalne intelligentsus Murru Vanglas ning millised on kahe nähtuse omavahelised seosed antud organisatsioonis. Lisaks uuritakse tööga rahulolu ning motivatsioonitegureid Murru Vanglas.

Uuringu tulemused annavad organisatsiooni juhtkonnale teavet selle kohta, millisenä töötajad oma organisatsiooni tajuvad ning millised on organisatsioonis omaksvõetud väärtused. Tulemused aitavad mõista, kuidas töötajate poolt tajutu on kooskõlas sellega, mida organisatsiooni juhtkond üldiselt oluliseks peab ning mismoodi on ta seda töötajatele suutnud edasi anda. Uurimuse tulemused võimaldavad genereerida osategevusi, mille abil saab tasakaalustada ning vajadusel suunata organisatsiooni kultuuri emotsioonide avaldumise kaudu töö. Uuringu tulemused aitavad kavandada edasisi samme organisatsiooni arendamiseks.

2. Metodoloogia¹ ja valimi kirjeldus

2.1. Metodoloogia kirjeldus

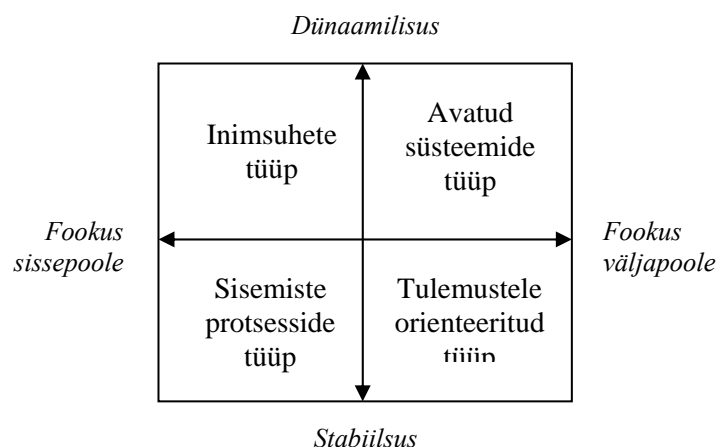
2006. aasta jaanuaris viisid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna doktorandid Anne Reino ja Elina Tolmats läbi organisatsioonikultuuri ja emotsionaalse intelligentsuse uuringu Murru Vanglas. Organisatsiooni soovil lülitati uurimusse ka tööga rahulolu ja motivatsiooni temaatika. Uuring viidi läbi ankeetküsitlusena (uurimuse ankeet vt. Lisas 3). Uurimuses kasutatav metodoloogia koosneb kahest instrumendist: Konkureerivate väärtuste mõõtmise küsimustik (KVK) ja töötajate emotsionaalse intelligentsuse test organisatsioonis (EITO). Lisaks kasutati uurimuses ka avatud vastustega küsimusi, mis aitasid kaasa organisatsiooni seisundi määratlemisele ja diagnoosimisele.

Organisatsioonikultuuri uuriti Konkureerivate väärtuste küsimustiku abil, mis võimaldab kvantifitseerida OK erinevate tüüpide iseloomulikkust organisatsioonile. KVK koosneb 53 väitest, mida saab hinnata 10-pallisel skaalal. Vastaja saab väljendada oma arvamust iga väite kohta tema arvates sobiva hindega, kusjuures “1” tähendab seda, et antud väide pole uuritavale organisatsioonile iseloomulik ning “10” tähistab väitega täielikku nõustumist, e. seda, et esitatud väide on organisatsioonile väga iseloomulik. Konkureerivate väärtuste mudeli teoreetiliseks baasiks on seisukoht, et iga organisatsiooni kultuur tugineb organisatsioonis liikmete poolt omaks võetud väärtustele ning organisatsiooni väärtused on OK tuumaks. Mudel koosneb kahest skaalast:

- *Dünaamilisuse – stabiilsuse skaala*. See mõõde näitab kui võrd organisatsioon on avatud muutustele ja innovatsioonile vs kui võrd organisatsioon püüab tagada kontrolli ning olla stabiilne;
- *Fokuseeritus väljapoole – sissepoole*. Väljapoole avatud organisatsioonid peavad silmas eelkõige organisatsiooni kui terviku heaolu ja arengut ning sellised organisatsioonid rõhutavad konkurentsivõimelisust, aga ka koostööd teiste organisatsioonidega. Sissepoole fokuseeritud organisatsioonides peetakse oluliseks eelkõige organisatsiooni liikmete heaolu ja arengut, organisatsiooni sisekliimat. Selle nimel püütakse luua toimivaid koostöösuhteid ning täiustada protseduure.

Asetatuna skaalad teljestikku, moodustuvad organisatsioonile omaste põhiväärtuste alusel neli OK tüüpi – *Inimsuhete tüüp*, *Avatud süsteemide tüüp*, *Tulemusele orienteeritud tüüp* ja *Sisemiste protsesside tüüp*. Vastandlikud paarid on Inimsuhete tüüp ja Tulemusele orienteeritud tüüp ning Avatud süsteemide tüüp ja Sisemiste protsesside tüüp, mis on võetud kokku Konkureerivate väärtuste mudelisse (joonis 2.1.1.).

¹ Uurimuse metodoloogia kuulub selle autoritele (E.Tolmatsile ja A.Reinole).



Joonis 2.1.1. Konkureerivate väärtuste mudel

Igale organisatsioonile on omane teatud väärtuste kombinatsioon ehk väärtuste muster ning neli OK mudelit ei välista üksteist. Organisatsioonides võib leida enamasti igale OK tüübile iseloomulikke jooni, kuid organisatsioonid erinevad üksteisest selle poolest, milline OK tüüp domineerib ning kuidas need tüübid on omavahel tasakaalus.

Uuringus uuriti ka muid organisatsiooni toimimist mõjutavaid tegureid. Selleks lülitati ankeeti lisaküsimused, kus paluti vastaja hinnangut järgmises:

- Mis on vastaja jaoks kõige positiivsem sündmus, mis organisatsiooniga seostub?
- Millest viimasel ajal organisatsioonis kõige enam räägitakse?
- Mida peetakse organisatsioonis tähtsaks?
- Millised on peamised motivaatorid töötajate arvates?
- Töökorraldus organisatsioonis.
- Juhtimine organisatsioonis.
- Info liikumine organisatsioonis.
- Tööga rahuolu jm.

Töötajate emotsionaalset intelligentsust mõõdeti EITO küsimustiku abil. EITO koosneb neljast skaalast: oma emotsioonide määratlemine, oma emotsioonide juhtimine, empaatia ja suhtlemise emotsionaalne foon. Lisaks kahele ülalloeletud skaalale oli lisatud väidete blokk, milles käsitleti erinevaid valdkondi seostatuna EI-ga. Väited olid järgmised:

- Minu meeleolu mõjutab minu töötulemusi;
- Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi;
- Töökaaslaste meeleolu mõjutab minu töötulemusi;
- Tööeesmärgi täitmisel arvestan töökaaslaste meeleoluga;
- Tööl on tunded olulised;
- Tööl toimuv tekitab minus positiivseid/negatiivseid tundeid.

EITO küsimustik koosneb 46 küsimusest; igat alaskaalat iseloomustab 10 väidet ning 6 küsimust iseloomustas emotsioonide avaldumist tööl. Küsimustikus on väited esitatud semantilise diferentsiaalina (skaala 6 kuni 0), kus “6” väljendab kõrget EI-alast kompetentsust ja “0” väljendab madalat EI-alast kompetentsust. Keskmiseks EI-ks võib pidada hinnanguid “3” ümber.

Faktoranalüüsi tulemusena leiti unikaalsed küsimuste kombinatsioonid, mis kõige paremini iseloomustavad KVK-s OK tüüpe ja EITO-s EI kompetentsusi². Statistilise analüüsi meetoditena kasutati lisaks kirjeldavatele statistikutele ANOVA-analüüsi LSD-testi ja t-testi (tingimusel $p \leq 0,05$), mis toovad esile vastanute gruppide vastuste statistiliselt olulisi erinevusi. Nähtustevaheliste seoste väljaselgitamiseks rakendati korrelatsioonanalüüsi; seost peeti oluliseks tingimusel $r \geq /0,20/$ (kus r on Pearsoni korrelatsioonikordaja) ja $p \leq 0,05$. Uurimuse tulemusi analüüsiti statistilise andmetöötlusprogrammi SPSS abil.

2.2. Valimi kirjeldus

Kokku osales uurimuses 203 inimest. Ankeete jagati välja 311, mis teeb ankeetide tagastamise protsendiks 65.27%. Murru Vangla töötajate arv oli uuringu läbiviimise ajal 356 – seega osales uuringus 57.02 % kogu töötajaskonnast.

Valimisse kuulus 121 meest (59.6% valimist) ja 81 naist (39.9% valimist); 1 inimene ei märkinud oma sugu. Valimisse kuulus 120 eestlast (59.1%), 82 vene-keelt kõnelejat (40.4%) ning 1 vastaja ei täpsustanud oma etnilist kuuluvust. Vastanute keskmiseks vanuseks kujunes 45 aastat ($SD^3=9.96$). Vastanutest moodustati neli vanuselist rühma: kuni 39 eluaastat (50 inimest ehk 24.6%), 40-49 eluaastat (57 inimest ehk 28.1%), 50-54 eluaastat (48 inimest ehk 23.6%) ning vanemad kui 55-aastased (27 inimest ehk 13.3%). 10.3% ehk 21 inimest ei märkinud oma vanust.

Valimi koosseis hariduse järgi oli järgmine: 54 kõrgharidusega vastajat (26.6%), 77 keskeriharidusega vastajat (37.9%), 61 inimesel oli keskharidus (30.0%) ja 10 inimesel (4.9%) oli põhiharidus. Üks inimene ei märkinud oma haridustaset.

Selleks, et selgitada välja vastanute positsiooniline koosseis oli vastusevariantidena pakutud kaheksa ametikohta: tippjuhid (2 inimest ehk 1%), keskjuhid (10 inimest ehk 4.9% üldvalimist), peaspetsialistid (11 inimest, 5.4%), spetsialistid (53 inimest, 26.1%), teenistujad (9 vastajat, 4.4%). Valvureid oli valimis 11 ehk 5.4% ning täpsemalt määratles ennast välisvalve valvuriks 46 inimest (22.7%) ja sisevalve valvuriks 41 inimest (20.2%). 4.9% (ehk 10 inimest) märkisid oma positsiooniks „muu” ning 10 inimest (4.9%) ei soovinud oma positsiooni märkida.

Ankeet sisaldas küsimust ka vastaja eelmise töökoha kohta. Valimisse kuulus 79 inimest (37.4% valimist), kes enne Murru Vanglasse tööle asumist töötas erasektoris. 83 vastajat (40.9%) töötas enne avalikus sektoris, 12 inimest (5.9%) olid töötud, 14 vastajat (6.9%) olid õpilase staatuses. 9 inimest e. 4.4% vastajatest märkis oma eelmiseks töökohaks vastusevariandi “muu” ning 9 inimest jättis küsimusele vastamata.

Lisaks üldistele sotsiaal-demograafiliste tunnustele, paluti vastajatel määrata töötamise allüksus. Vastavad jaotused on välja toodud tabelis 2.2.1. 3.0% (ehk 6 inimest) vastanutest ei soovinud märkida, millises allüksuses ta töötab.

² lähemalt: Tolmats, E, Reino, A. 2005. The relationships between emotional intelligence and organizational culture: based on example of two business sectors in Estonia. In “National and International Aspects of Organizational Culture”, Eds. Vadi, M., Reino, A., Hämmal, G. Tartu: Tartu Univeristy Press, pp. 121-146.

³ SD – standardhälve

Tabel 2.2.1. Vastanute jaotus allüksuste kaupa

<i>Allüksus/osakond</i>	<i>Vastanute arv</i>	<i>Vastanute protsent</i>
Juhtkond	6	3.0%
Vangistusosakond	112	55.2%
Avavangla	3	1.5%
Julgestusosakond	6	3.0%
Arvestusosakond	6	3.0%
Sotsiaalosakond	22	10.8
Meditšiinosakond	8	3.9%
Üldosakond	9	4.4%
Finants- ja majandusosakond	25	12.3%
Kokku	197	97.0%

Lisaks eelpool toodud näitajatele oli küsimustikku lülitatud küsimus töötamise staaži kohta Murru Vanglas. Vastanute keskmine staaž Murru Vanglas oli 7.08 aastat ($n^4 = 186$). Vastavalt vastanute staažile moodustatud neli gruppi: kuni 24-kuulise (kuni 2 aastat) staažiga töötajaid oli 51 (25.1%), 25 – 48-kuise (2 – 4 aastat) staažiga töötajaid oli 35 (17.2%), 49 – 119-kuise (5 – 10 aastat) staažiga oli valimis 56 töötajat (27.6%) ning üle 120-kuulise (üle 10 aasta) staažiga 50 inimest (24.6%). Oma tööstaaži Murru Vanglas ei märkinud 11 inimest (5.4%)

⁴ n – valimi maht

3. Uurimuse tulemused

3.1. Organisatsioonikultuur Murru Vanglas

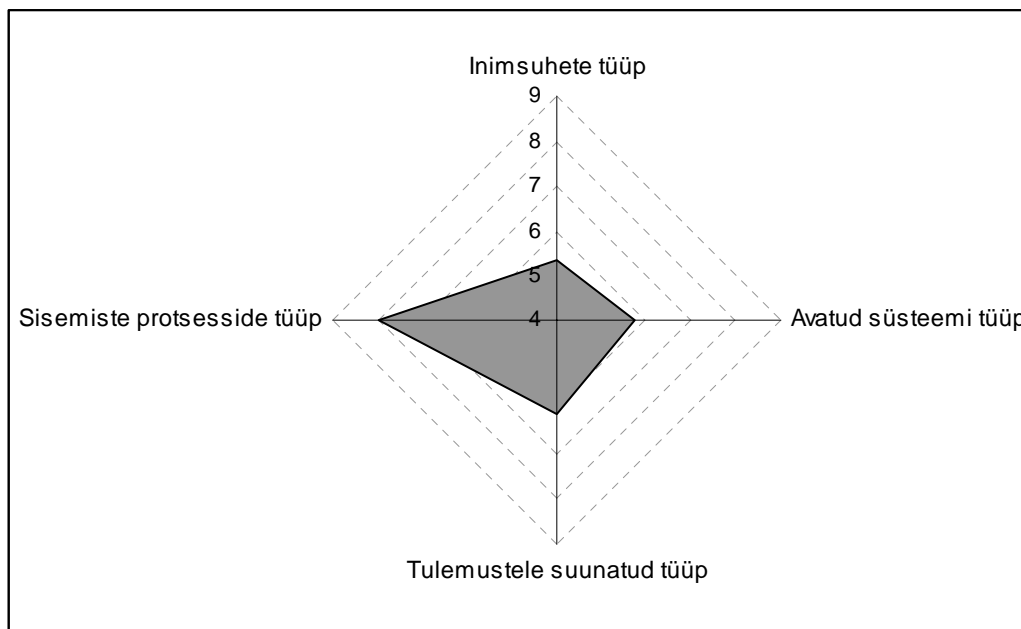
Ankeetküsitluse vastuste põhjal analüüsiti, milline on Murru Vanglale iseloomulik organisatsioonikultuur. Nelja OK tüübi hinnangute keskmised on esitatud tabelis 3.1.1. Tulemuste põhjal võib väita, et Murru Vangla organisatsioonikultuuri iseloomustab Sisemiste protsesside tüübile iseloomulike tunnuste domineerimine. Sellele OK tüübile antud keskmine hinnang oli kõige kõrgem ($m=7.96$). Teistele OK tüüpidele antud keskmised hinnangud olid võrreldes Sisemiste protsesside tüübi hinnangutega madalamad.

Tabel 3.1.1. OK tüüpide keskmised hinnangud Murru Vanglas

OK tüüp, valimi maht	Keskmine väärtus (m^5)*	Standardhälve (SD)
Inimsuhete tüüp (n=171)	5.34	1.70
Avatud süsteemide tüüp (n=181)	5.74	2.10
Tulemusele orienteeritud tüüp (n=179)	6.11	1.81
Sisemiste protsesside tüüp (n=179)	7.96	1.62

*Märkus: Hinnang on antud 10-pallisel skaalal

Rakendades T-testi analüüsiti selgitati, kas hinnangute keskmised on statistiliselt oluliselt erinevad (vt Lisa 4). Analüüs näitas, et kõik OK tüübid on oma keskmiste hinnangute poolest üksteisest erinevad. Seega võib Murru Vanglat iseloomustada kui hierarhilist ning reglementeeritud organisatsiooni. Vähem on esindatud tulemustele orienteeritust ning omakorda veel vähemiseloomulik on Murru Vangla organisatsioonikultuurile Avatud süsteemi ja Inimsuhete tüübid. Joonis 3.1.1. peegeldab Murru Vanglat Konkureerivate väärtuste mudeli kujul.



Joonis 3.1.1. OK keskmised hinnangud Murru Vanglas (Konkureerivate väärtuste mudel)

⁵ m – keskmine väärtus

Üksikutele väidetele antud hinnangud on esitatud Lisas 5. Keskmised hinnangud näitavad, kui iseloomulikud on konkreetsed väited organisatsioonile ning standardhälve näitab seda, kui erinevaid hinnanguid antud väitele anti. Analüüsides seda, millised olid üksikutele väidetele antud vastused, leiti et kõige kõrgemaid hinnanguid anti järgmistele väidetele:

“Meie organisatsioonis nõutakse reeglite tundmist ja täitmist” (m=8.47)

“Meie organisatsioonis toimub tasustamine vastavalt ametikohale” (m=8.26)

“Meie organisatsioonis on täpsed ametikirjeldused” (m=7.99)

“Laitmatu maine on meie organisatsiooni jaoks väga tähtis” (m=7.95)

“Meie juhtkonna jaoks on kõige olulisem tulemus” (m=7.71)

Ülaltoodud väited on Murru Vangla töötajate arvates need, mis iseloomustavad organisatsiooni kõige paremini. Eelnevast selgub, et Murru Vanglale on iseloomulikeks väärtusteks reglementeeritus, reeglite järgimine, positiivne imidž ning juhtkonna orienteeritus tulemustele. Siiski peab esile tooma fakti, et vaid esimese väite puhul (reeglite tundmine ja täitmine) oli vastajate seas suhteliselt suur üksmeel (standardhälve alla 2). Teiste väidete osas olid erimeelsused juba suuremad, küündides 2.5-ni. Analüüsist nähtus ka see, et Murru Vangla töötajate arvamused lahkesid mõne väite puhul küllaltki suurel määral. Vastakaid arvamusi tekitab näiteks see, kuivõrd võetakse tasustamisel arvesse konkreetse inimese töötulemust või kuivõrd on vangla eesmärkidega seotud kasumi teenimine. Samuti olid standardhälbed suured väidete puhul, mis mõõtsid võimudistantsi organisatsioonis (ülemuste ja alluvate vahe) ning organisatsiooni paindlikkust ja muutumisvõimet.

Hinnangute keskmiste analüüs näitab seda, et Murru Vangla töötajad tajuvad, et nende organisatsiooni areng on suhteliselt tagasihoidlik ning et töötajatel on vähe otsustamisvabadust. Madala hinnangu sai ka väide, kus paluti hinnata organisatsioonisiseste suhete lähedust – töötajad leidsid, et organisatsioonis ei räägita eriti isiklikest asjadest. Mõtlemapanev on ka tulemus, et Murru Vangla töötajad ei tunne uhkust selle üle, et nad konkreetsetes asutustes töötavad. Siin on kindlasti põhjust aruteluks, milles seisneb sellise hoiaku põhjus. Väide, mis hõlmas koostöösuhteid kliendiga e. antud kontekstis kinnipeetavatega, sai samuti suhteliselt madala keskmise hinnangu.

Küsitluses osalejatele pakuti võimalust väljendada vabade vastuste kaudu, mida peetakse nende arvates organisatsioonis oluliseks. Küsimusega sooviti teada saada töötajate nägemust sellest, millised on nende organisatsiooni väärtused. Vastustest tuli esile see, et Murru Vanglas ei ole väärtusi, mis oleks suure osa töötajate poolt omaks võetud. Sellest annab tunnistust see, et ükski väärtus ei domineerinud oluliselt teiste üle. Enim kordi märgiti ära, et Murru Vanglas peetakse korda ja distsipliini. Veel rõhutati seda, et organisatsioonis peetakse oluliseks töö tegemist ning sealjuures kasutati väljendeid: korrektselt, täpselt ja õigeaegselt. Ka ausus kui väärtus sai mitmel korral ära märgitud. Lisaks toodi esile terve rida tegevusi, mida vanglas oluliseks peetakse (nt julgeoleku ja vangistusosakonna töö; oluliseks peetakse kinnipeetavate resotsialiseerimist). Töötajad kasutasid võimalust tuua siinkohal esile ka problemaatilisi organisatsiooniga seotud aspekte. Nii rõhutati, et vangla töötajate poolt peetakse oluliseks palka (mis praegu on „närune” ja väike); eraldi märgiti ära, et väga tähtsaks peetakse palga õigeaegset väljamaksmist. Veel avaldati arvamust, et tähtis on töö- ja olmetingimuste parendamine ning et vangla jaoks on tähtis probleem kaadri nappus ning tööjõu voolavus.

Ankeetide läbitöötamisel jäi mulje, et mõned vastajatest kasutasid võimalust avaldada oma negatiivseid tundeid, vastates küsimusele, mida organisatsioonis oluliseks peetakse nt järgnevalt: „*lõuad pidada ja edasi teenida ja kui ei meeldi – mine minema*”. Sellesisulist

vastust esines mitmel korral. Veel vastati, et „ülemusel on alati õigus”, „pead olema meesterahvas ja oskama pugeda”, oluliseks peetakse „muudatusi muudatuste pärast” ning „näruse palga eest võtta töötajatest maksimum”. Antud küsimusele jättis 80 inimest vastamata.

Organisatsioonikultuuri tajumise erinevused

Organisatsioonikultuur on emotsionaalne nähtus ning ta on oma olemuselt subjektiivne. Organisatsiooni liikmeskond võib tajuda oma kultuuri erinevalt, kusjuures tajumist võivad mõjutada nii sotsiaal-demograafilised tunnused (vanus, sugu, haridus jne) kui ka inimese positsioon organisatsioonis (ametikoht) ja töö spetsiifika (osakond, milles inimene töötab). Kuna Murru Vangla on suur organisatsioon, siis võib eeldada nn alamkultuuride olemasolu. Sellele viitab ka küsimustikus olnud väidetele antud keskmiste hinnangute küllaltki suur varieeruvus. Järgnevalt analüüsitakse, milliste tunnuste lõikes tulevad esile erinevused organisatsioonikultuuri tajumises.

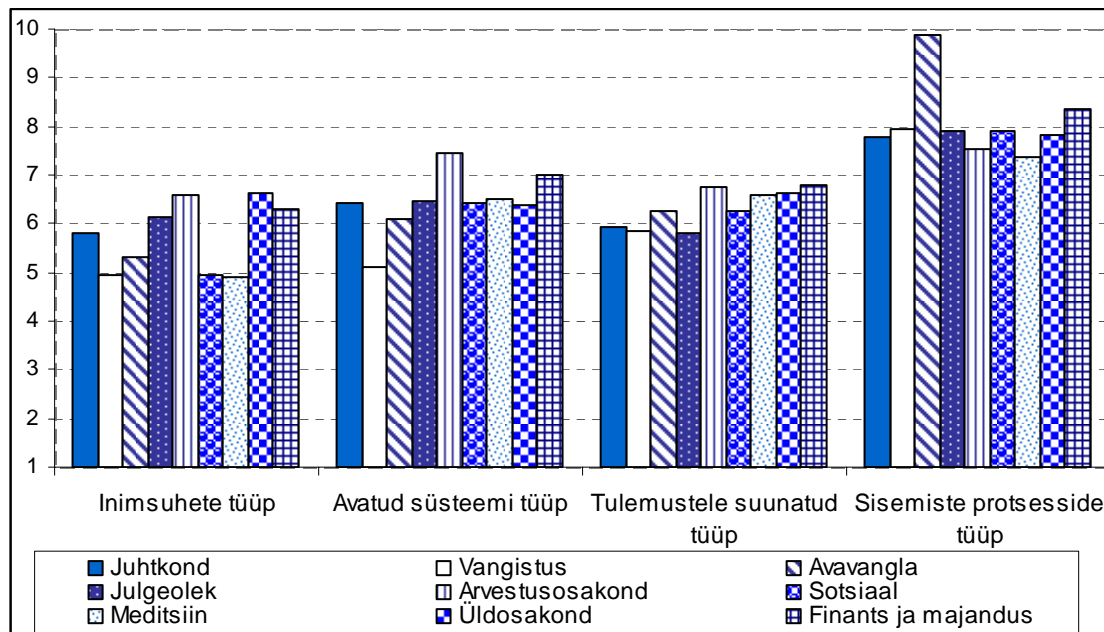
Organisatsioonikultuuri tajumine erinevates osakondades

Ankeedis eristati vastajaid osakonna järgi, milles nad töötavad. Analüüsidest organisatsioonikultuuri tajumist osakondade lõikes võib täheldada küllaltki olulisi erinevusi (vt tabel 3.1.2.).

Tabel 3.1.2. OK tüüpide keskmised hinnangud Murru Vangla osakondade lõikes

Osakond	OK tüübid			
	Inimsuhete tüüp m; (SD)	Avatud süsteemi tüüp m;(SD)	Tulemustele suunatud tüüp m; (SD)	Sisemiste protsesside tüüp m, (SD)
Juhtkond	5.80 (1.87)	6.42 (1.89)	5.92 (1.00)	7.78 (0.95)
Vangistusosakond	4.95 (1.63)	5.10 (2.13)	5.85 (1.83)	7.93 (1.77)
Avavangla	5.30 (1.15)	6.08 (1.04)	6.27 (0.81)	9.89 (0.19)
Julgeolekuosakond	6.14 (1.92)	6.46 (1.99)	5.80 (1.88)	7.92 (1.54)
Arvestusosakond	6.60 (1.38)	7.46 (0.77)	6.76 (2.12)	7.53 (1.94)
Sotsiaalosakond	4.95 (1.34)	6.43 (1.57)	6.27 (1.56)	7.92 (1.43)
Meditsiiniosakond	4.90 (1.64)	6.50 (2.36)	6.60 (1.84)	7.39 (1.29)
Üldosakond	6.62 (1.78)	6.39 (1.95)	6.62 (1.98)	7.82 (1.36)
Finants- ja majandusosakond	6.31 (1.66)	7.00 (1.85)	6.81 (2.00)	8.34 (1.55)

Joonis 3.1.2. visualiseerib OK-i tüüpide hinnangute keskmised osakondade lõikes.



Joonis 3.1.2. Organisatsioonikultuuri tajumine Murru Vangla osakondade lõikes

Statistiliselt olulised erinevused OK tüüpidele antud hinnangutes on esitatud Lisas 6. Osakondade hinnangud organisatsioonikultuurile lahknevad kahe OK tüübi – Inimsuhete ja Avatud süsteemi tüübi – osas. OK Inimsuhete tüüp on Murru Vanglas esindatud kõige tagasihoidlikumalt võrreldes teiste OK tüüpidega. Lisas esitatud tabelist selgub, et Inimsuhete tüübile antud hinnangute osas eristuvad teistest osakondadest Vangistusosakond ja Sotsiaalosakond. Nende osakondade töötajad andsid Inimsuhete tüübile oluliselt madalamaid hinnanguid kui Arvestusosakond, Üldosakond ning Finants- ja majandusosakond. Seega nende kahe osakonna töötajad andsid oluliselt madalamaid hinnanguid nendele väidetele, mis peegeldavad omavahelisi häid suhteid ja usalduslikku õhkkonda kollektiivis.

Teine OK tüüp, mille osas saab esile tuua tajumise erinevusi osakonna tasandil, on Avatud süsteemi tüüp. Siin eristub jällegi Vangistusosakond, mille töötajad andsid organisatsiooni avatusele, muutumisvalmidusele ning uuendusmeelsusele oluliselt madalamaid hinnanguid võrreldes Arvestus-, Sotsiaal- ning Finants- ja majandusosakonna töötajatega.

Organisatsioonikultuuri Tulemustele orienteeritud tüübi ning Sisemiste protsesside tüübi hinnangud ei erinenud osakondade lõikes. Seega nendele OK tüüpidele iseloomulikke aspekte tajuvad Murru Vangla töötajad sarnaselt.

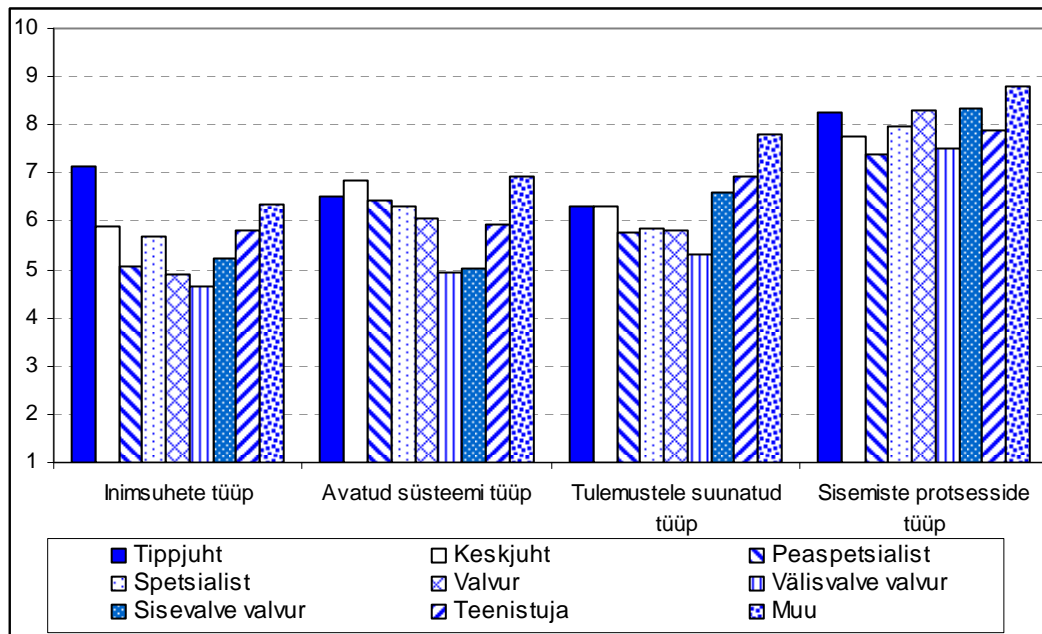
Organisatsioonikultuuri tajumine ametikohtade lõikes

Uurimuses analüüsiti, kas ja millised on erinevused organisatsioonikultuuri tajumisel positsioonide lõikes. Analüüsi käigus leiti, et sõltuvalt inimese ametikohast ja ülesannete spetsiifikast tajub ta organisatsiooni oma kolleegidest mõnevõrra erinevalt. Tabel 3.1.3. annab ülevaate OK tüüpidele antud keskmistest positsioonide lõikes.

Tabel 3.1.3. OK tüüpide keskmised hinnangud Murru Vanglas ametikohtade lõikes

ametikoht	OK tüübid			
	Inimsuhete tüüp m; (SD)	Avatud süsteemi tüüp m;(SD)	Tulemustele suunatud tüüp m; (SD)	Sisemiste protsesside tüüp m, (SD)
Tippjuht	7.15 (1.34)	6.50 (2.12)	6.30 (1.27)	8.25 (1.06)
Keskjuht	5.90 (1.32)	6.85 (1.93)	6.32 (1.23)	7.77 (1.77)
Peaspetsialist	5.08 (1.25)	6.43 (1.68)	5.76 (1.36)	7.38 (1.17)
Spetsialist	5.68 (1.62)	6.29 (1.81)	5.85 (1.64)	7.95 (1.37)
Valvur	4.89 (1.41)	6.05 (1.86)	5.82 (1.47)	8.30 (1.81)
Välisvalve valvur	4.66 (1.65)	4.96 (1.87)	5.32 (1.85)	7.50 (1.82)
Sisevalve valvur	5.23 (1.90)	5.02 (2.55)	6.59 (1.94)	8.33 (1.84)
Teenistuja	5.83 (1.22)	5.94 (2.21)	6.95 (1.80)	7.89 (1.66)
Muu	6.37 (1.69)	6.93 (1.39)	7.80 (1.54)	8.78 (1.15)

Tabelis toodud arvandmeid illustreerib joonis 3.1.3.



Joonis 3.1.3. OK tüüpidele antud hinnangud ametikohtade lõikes

Kuigi joonisel on näha rida erinevusi, pole nad kõik statistiliselt tähendusrikkad. ANOVA analüüsiga selgitati välja, millised on statistilised olulised erinevused. Analüüsist nähtus, et positsioon mõjutab hinnanguid kolme OK tüübi osas – Inimsuhete, Avatud süsteemi ja Tulemustele orienteeritud tüüp. Sisemiste protsesside tüübile antud hinnangud ei olene sellest, millisel ametikohal vastaja töötab. Statistiliselt olulised erinevused on esitatud Lisas 7.

Tabelist on näha, et *Inimsuhete tüübi* osas erinevad välisvalve valvurite poolt antud hinnangud oluliselt tipp-, keskjuhtide, spetsialistide ning grupi „muu” hinnangutest. Välisvalve valvurid andsid Inimsuhete tüübile võrreldes mainitud ametikohtade esindajatega oluliselt madalamaid hinnanguid. Teine oluline erinevus ilmneb OK *Avatud süsteemi* puhul, kus jällegi eristub teistest gruppidest välisvalve valvurite grupp, kuid selle OK tüübi osas eristub lisaks ka sisevalve valvurite grupp. Sise- ja välisvalve valvurite hinnangud sellele organisatsioonikultuuri tüübile on omavahel sarnased, kuid nad on oluliselt madalamad kui keskjuhtide, peaspetsialistide, spetsialistide ning grupi „muu” hinnangud. Ka kolmanda OK tüübi – *Tulemustele orienteeritud tüübi* puhul tuli esile terve rida erinevusi. Siin eristub grupp,

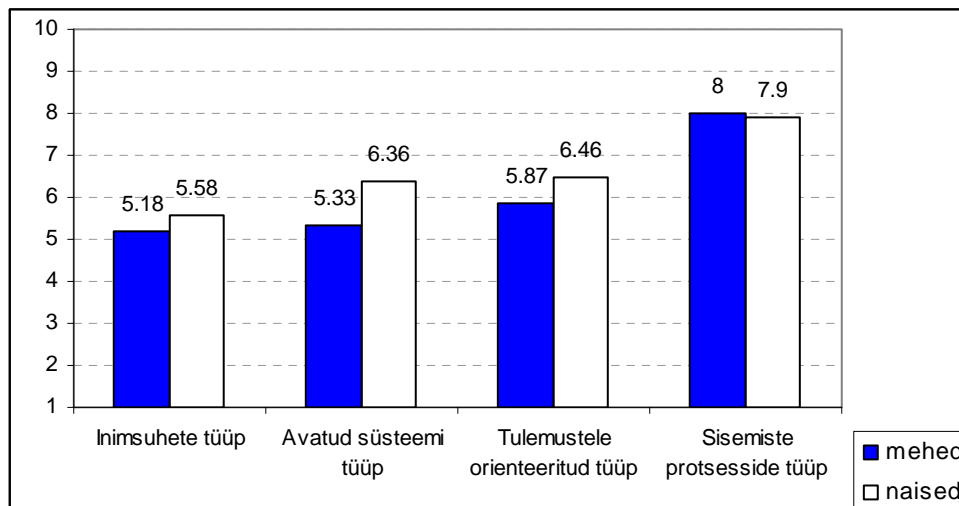
kes märkis oma ametiks „muu”. Selle grupi keskmine hinnang tulemustele orienteeritusele oli oluliselt kõrgem võrreldes peaspetsialistide, spetsialistide, valvurite ning välisvalve valvurite hinnangutest. Välisvalve valvurid eristusid oluliselt madalama hinnanguga Sisevalve valvuritest ning teenistujate grupist.

Sisemiste protsesside tüübi osas ei diferentseerinud ametikoht hinnanguid statistiliselt olulisel määral.

Organisatsioonikultuuri tajumine erinevate sotsiaal-demograafilised tunnuste lõikes

Analüüsist selgus, et vastajate sotsiaal-demograafilised tunnused mõjutavad teatud määral seda, millisena inimesed tajuvad oma organisatsiooni kultuuri. Järgnevalt analüüsitakse erinevusi sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes. Koondtabel ANOVA-analüüsi tulemustest vt Lisa 8.

Sugu. Statistiliselt olulised erinevused tulevad esile Avatud süsteemi ja Tulemustele orienteeritud OK tüüpide osas. Nii andsid naised nendele OK tüüpidele oluliselt kõrgemaid hinnanguid kui mehed (vt joonis 3.1.4).



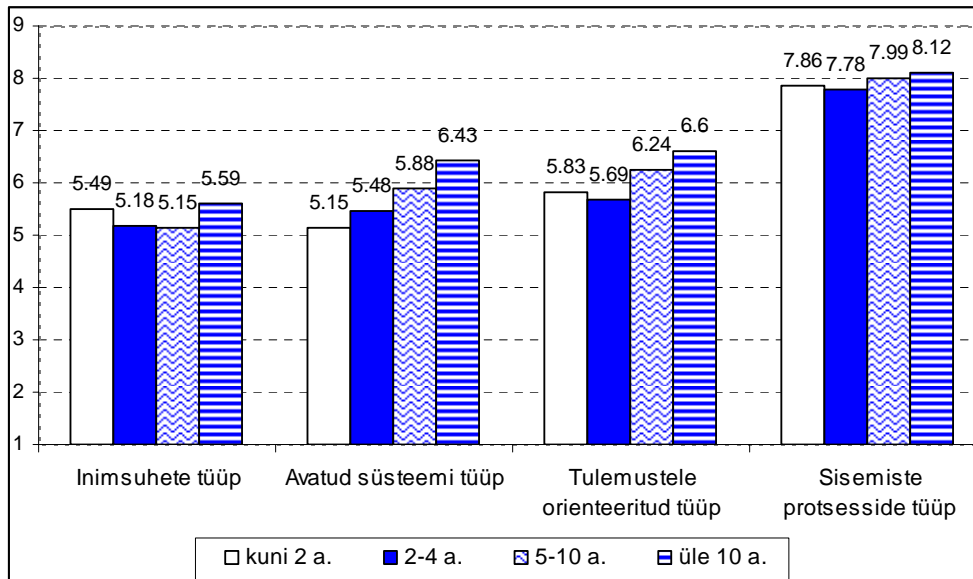
Joonis 3.1.4. OK tüüpidele antud hinnangud meeste ja naiste gruppides

Rahvus. Töötajate rahvus ei mõjuta seda, millisena nad tajuvad Murru Vangla organisatsioonikultuuri.

Vanus. Analüüsist ilmnes, et erinevad vanusegrupid tajuvad organisatsioonikultuuri sarnaselt ning vanuse alusel ei saa tuua välja olulisi erinevusi inimeste hinnangutes.

Haridus. Analüüsist selgus, et vastaja haridus ei mõjuta seda, millisena ta tajub oma asutuse organisatsioonikultuuri.

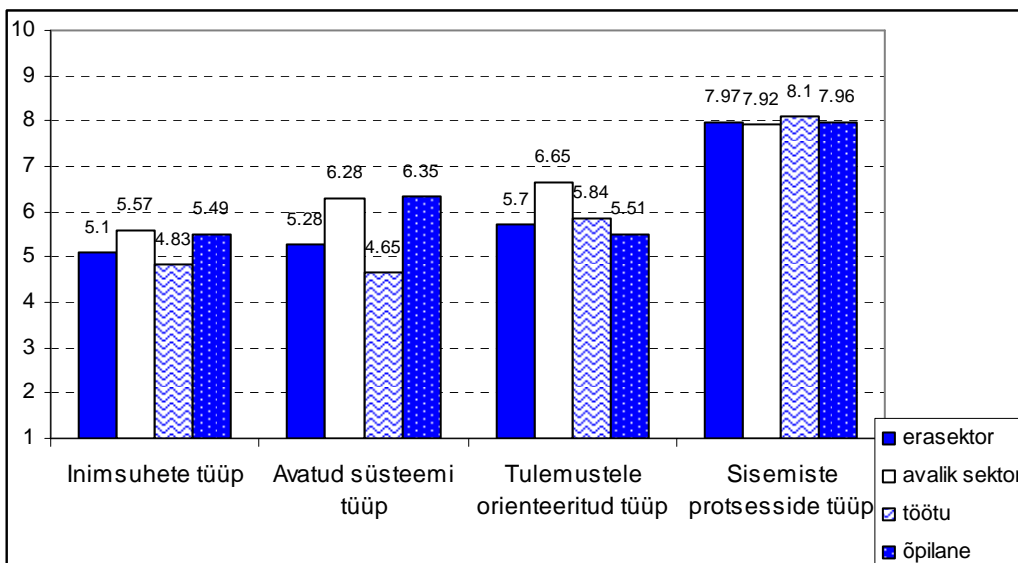
Tööstaaž ja eelnev töökoht. Töötaja tööstaaž Murru Vanglas mõjutab hinnanguid vaid ühe OK tüübi - Avatud süsteemi tüübi osas. Üle 10 aasta Murru Vanglas töötanud inimesed andsid OK Avatud süsteemile oluliselt kõrgemaid hinnanguid võrreldes alla 2-aastase ja 2-4 aastase staažiga töötajatega (vt Joonis 3.1.5. ja Lisa 8).



Joonis 3.1.5. OK tüüpidele antud hinnangud sõltuvalt vastaja staažist

Vastaja hõivatus enne Murru Vanglasse tööleasumist mõjutas hinnanguid kahe OK tüübi osas. Erinevused ilmsesid Avatud süsteemi ja Tulemustele orienteeritud OK tüüpide osas (vt. Joonis 3.1.6. ja Lisa 8). Need, kes olid enne Murru Vanglasse töötulekut hõivatud avalikus sektoris, andsid OK Avatud süsteemile oluliselt kõrgemaid hinnanguid kui need vastajad, kes varem töötasid erasektoris või olid olnud töötud. Need, kes enne Murru Vanglasse tööleasumist olid olnud õpilased, andsid oluliselt kõrgemaid hinnanguid Avatud süsteemi tüübile kui endised töötud.

OK Tulemustele orienteeritud tüübi puhul eristus vastajate grupp, kes enne Murru Vanglat olid töötanud avalikus sektoris. See vastanute grupp andis tulemustele orienteeritusele oluliselt kõrgemaid hinnanguid võrreldes erasektoris töötanute ja õpilaste grupiga.



Joonis 3.1.6. OK tüüpidele antud hinnangud sõltuvalt vastaja eelnevast hõivatusest

3.2. Motivatsioon ja tööga rahulolu Murru Vanglas

Uurimaks, mis innustab vastajaid Murru Vanglas töötama, paluti vastajatel reastada üheksa erinevat motivaatorit. Kõige olulisemaks motivaatoriks osutus stabiilne töösuhe, millele järgnes kollektiiv. Kõige vähemoluliseks pidasid vastanud kaasaegset keskkonda ja karjäärivõimalusi. Järgnevalt on esitatud motivaatorite järjestus alates kõige olulisemast lõpetades kõige vähemolulisega Murru Vangla töötajate (n=124) arvates:

1. Stabiilne töösuhe
2. Kollektiiv
3. Töötasu
4. Huvitav töö
5. Eneseteostus
6. Koolitusvõimalused
7. Tunnustamine
8. Karjäärivõimalused
9. Kaasaegne keskkond

Lisaks oli nimetatud veel tervet rida motiveerivaid tegureid. Kõige enam mainiti elukoha lähedust (9 korda), seejärel tööaega- ja graafikut (3 korda), sellega seonduvalt ka vahetustega tööd (2 korda) ja palju vaba aega (2 korda). Lisaks toodi välja järgmised motivaatorid: harjumus, kinnipeetavatelt saadud positiivne tagasiside, lootus palgatõusule, muutused, uudsus, riigi abi ja toetus, töö inimestega, vabad päevad, õiglase töötasu.

Töö autorid analüüsisid, kas ja kuidas erinevad motivaatorid erinevate vastajate gruppide osas (osakond, positsioon, tööstaž ja sugu). Alljärgnevad tabelid 3.2.1.-3.2.4. annavad ülevaate, kui oluliseks peavad erinevad vastajate grupid erinevaid motivatsioonitegureid.

Tabel 3.2.1. Motivaatorid osakonna lõikes

	Juhtkond (n=4)	Vangistus (n=64)	Avavang (n=1)	Julgeolek (n=5)	Arvestus (n=6)	Sotsiaal (n=18)	Meditsiin (n=3)	Üld (n=7)	Finants- ja majand (n=12)
Eneseteostus	3	5	-	3	4	4	4	3	5
Huvitav töö	5	6	-	1	1-2	2	6	4	3
Karjäärivõimalused	8	8	-	8	7-8	8	9	9	9
Stabiilne töösuhe	2	1	-	2	3	1	1	1	1
Töötasu	1	3	-	5	5	3	2	6	4
Koolitusvõimalused	6-7	4	-	6	6	5	7	8	7
Kollektiiv	4	2	-	4	1-2	6	3	2	2
Tunnustamine	6-7	7	-	7	7-8	7	8	5	6
Töökeskkond	9	9	-	9	9	9	5	7	8

Märkus: "1" tähistab kõige olulisemaks peetavat motivaatorit ja "9" kõige vähemolulist motivaatorit.

Tabel 3.2.2. Motivaatorid vastaja ameti lõikes

	Tippjuht (n=2)	Keskastm juht (n=7)	Pea- spetsialist (n=11)	Spetsialist (n=42)	Valvur (n=5)	Välisvalve valvur (n=20)	Sisevalve valvur (n=23)	Teenistuja (n=3)	Muu (n=4)
Eneseteostus	1	4	3	5	6-7	6	3-4	8-9	4-6
Huvitav töö	5	1	2	2	9	8	5	6-7	4-6
Karjäärivõimalused	7	8	8	8	8	9	8	8-9	8
Stabiilne töösuhe	4	2	1	1	1	1	1	1	1
Töötasu	2	5	4	4	3	3	6	6-7	7
Koolitusvõimalused	8-9	7	6	6	5	4	3-4	5	9
Kollektiiv	3	3	5	3	2	2	2	2	2
Tunnustamine	6	6	7	7	4	5	7	4	4-6
Töökeskond	8-9	9	9	9	6-7	7	9	3	3

Märkus: “1” tähistab kõige olulisemaks peetavat motivaatorit ja “9” kõige vähemolulist motivaatorit.

Tabel 3.2.3. Motivaatorid tööstaaži lõikes

	Kuni 24 kuud (n=30)	25-48 kuud (n=29)	49-119 kuud (n=31)	Üle 120 kuu (n=28)
Eneseteostus	4	4	4	7
Huvitav töö	5	2	3	4
Karjäärivõimalused	8	8	7	9
Stabiilne töösuhe	1	1	1	1
Töötasu	2	5	6	2
Koolitusvõimalused	6	6	5	5
Kollektiiv	3	3	2	3
Tunnustamine	7	7	8	6
Töökeskond	9	9	9	8

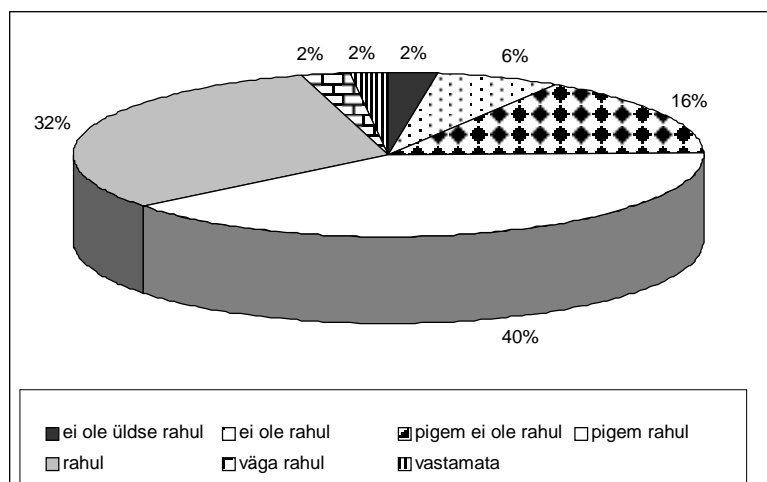
Märkus: “1” tähistab kõige olulisemaks peetavat motivaatorit ja “9” kõige vähemolulist motivaatorit.

Tabel 3.2.4. Motivaatorid soo lõikes

	Mees (n=63)	Naine (n=60)
Eneseteostus	4	5
Huvitav töö	3	3-4
Karjäärivõimalused	8	8
Stabiilne töösuhe	1	1
Töötasu	2	2
Koolitusvõimalused	6	6
Kollektiiv	5	3-4
Tunnustamine	7	7
Töökeskond	9	9

Märkus: “1” tähistab kõige olulisemaks peetavat motivaatorit ja “9” kõige vähemolulist motivaatorit.

Ankeedis uuriti, kuid rahul on inimesed oma tööga Murru Vanglas. Keskmise rahulolu skoor on 4.01 võimalikul 6-pallisel skaalal, s.t. et töötajad on pigem rahul töötamisega Murru Vanglas. 2% vastanutest on oma tööga väga rahul, 32% on rahul ja 40% pigem rahul (vt joonis 3.2.1). Tööga pole üldse rahul 5 vastajat (2% vastanute üldarvust).



Joonis 3.2.1. Murru Vangla töötajate tööga rahulolu

Lisaks töötajate üldisele töörahulolule soovisid uuringu läbiviijad selgitada välja, millised on rahuolu hinnangute erinevused vastanute gruppide lõikes. Statistiliselt olulised erinevused seisnevad järgmises:

- Vangistusosakonna töötajate rahuolu on oluliselt madalam kui finants- ja majandusosakonna töötajate rahulolu (keskmised vastavalt 3.90 ja 4.37) ;
- Välisvalve valvurite tööga rahuolu (m=3.62) on oluliselt madalam kui keskjuhtide (m=4.40) ja spetsialistide rahuolu (m=4.26) oma tööga. Siin ilmnes tendents, et mida kõrgemal organisatsiooni hierarhias inimene töötab, seda enam on ta oma tööga rahul;
- 50-54 aastaste töötajate rahuolu oma tööga on oluliselt madalam kui 40-49 a. töötajate rahuolu.

Ülaltoodust võib järeldada, et puudub üheselt määratletav tegur, mis diferentseerib vastajate rahuolu oma tööga. Ilmselt on hinnangute taga väga varieeruv kombinatsioon tegureid, mis rahuolu mõjutab.

Ankeedis küsiti ka vastajate kõige positiivsemat kogemust seoses Murru Vanglaga. Sellega püüti välja selgitada, mis on oluline töötajatele oma organisatsiooni juures ning missugused tegurid mõjutavad tööga rahulolu positiivses suunas ja toimivad ka motivaatoritena. Kõige enam kordi mainiti positiivse sündmusena seda, et kolleegidega on head suhted (mõnel korral rõhutati, et oma vahetuse või osakonna töötajatega on suhted head) ning töötajad toetavad üksteist. Veel lisati, et viimasel ajal on hakatud ka tööväliselt rohkem lävima. Tunnustus (nt aukirjad, „parima töötaja” tiitel) märgiti samuti vastustes ära. Positiivse sündmusena märgiti mitmel korral juhtkonna vahetust. Heameelt tekitab ka see, et toimuvad mitmesugused ühisüritused (nt suvepäevad ja jõulupeod). Töötajates on tekitanud positiivseid emotsioone see, et tegeletakse töökeskkonna parendamisega (nt töö- ja olmeruumide remont). Inimesed tunnevad rõõmu tulemuspalga süsteemi rakendamise ning preemia maksmise üle (märkusena lisati, et preemia võiks olla suurem). Kahel korral märgiti ära ka palgatõus ning see, et palga laekumisel ei esine viivitusi.

Mõnevõrra üllatav oli see, et antud küsimusele jättis koguni 100 inimest vastamata ning kümme inimest vastanutest oli seisukohal, et midagi positiivset pole olnud. Mõned inimesed leidsid, et kõige positiivsem on see, kui vahetus lõpeb ja saab koju minna. Paar inimest peab oma töö juures kõige positiivsemaks momendiks palgapäeva. Viimased arvamused ning suur vastamata jätnute hulk on mõnevõrra murettekitav ning siit tuleks edasi mõelda, mida saaks ettevõtte veel ära teha, et inimesed kogeksid oma töös rohkem positiivseid momente.

Uurimuse käigus selgitati välja, kuivõrd rahul ollakse töö erinevate aspektidega (hinnangute keskmised on esitatud Tabelis 3.2.5.). Kõige rahulolematud ollakse oma palgaga ja palga vastavusega vastutuse määraga. Kõige enam ollakse rahul otsese juhtimisega (juhi poolt antavad ülesanded on arusaadavad; juht on alluva töötajaga kursis ning juhiga on võimalik rääkida tööalastest probleemidest).

Tabel 3.2.5. Murru Vangla töötajate rahulolu erinevate aspektidega

<i>Rahulolu aspektid</i>	<i>Ei osanud vastata</i>	<i>Vastanute arv</i>	<i>Keskmine hinnang</i>	<i>SD</i>
Otsese juhi poolt antavad tööülesanded on arusaadavad	3	202	5.11	1.03
Otsene juht on minu tööga kursis (tööülesanded, koormus, töötingimused)	-	202	5.10	1.10
Otsene juht on sõnapidaja	6	197	4.85	1.29
Saan otsese juhiga rääkida tööalastest probleemidest	3	202	5.13	1.21
Otsene juht lahendab päevakorralisi küsimusi operatiivselt	4	200	4.77	1.25
Otsene juht tunnustab mind	22	196	4.62	1.20
Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted meie organisatsioonis	15	199	3.83	1.65
Minu palk on vastavuses vastutuse määraga	11	197	2.89	1.66
Minu palk on vastavuses minu kvalifikatsiooniga	11	196	3.21	1.58
Olen rahul oma palgaga	6	201	2.45	1.48
Mul on töö korralikuks sooritamiseks olemas vajalikud töövahendid	6	201	4.22	1.38
Töökeskkond on meeldiv	3	198	4.01	1.39
Olen rahul tööohutusosalaste tingimustega	5	191	3.48	1.53
Olen rahul info liikumisega meie organisatsioonis	7	202	3.29	1.46
Olen rahul info liikumisega juhtkonnalt töötajatele	10	199	3.44	1.44
Olen rahul info liikumisega töötajatelt juhtkonnale	15	199	3.76	1.39
Meie organisatsioonis liigub negatiivse sisuga kuulujutte	31	201	3.62	1.50

Märkus: hinnangud on antud skaalal, kus „1” – ei ole üldse nõus ... „6” – olen täielikult nõus.

Murru Vangla töötajate rahulolu (vastanute arv ja keskmine hinnang) erinevate tööaspektidega osakondade lõikes on esitatud lisas 9.

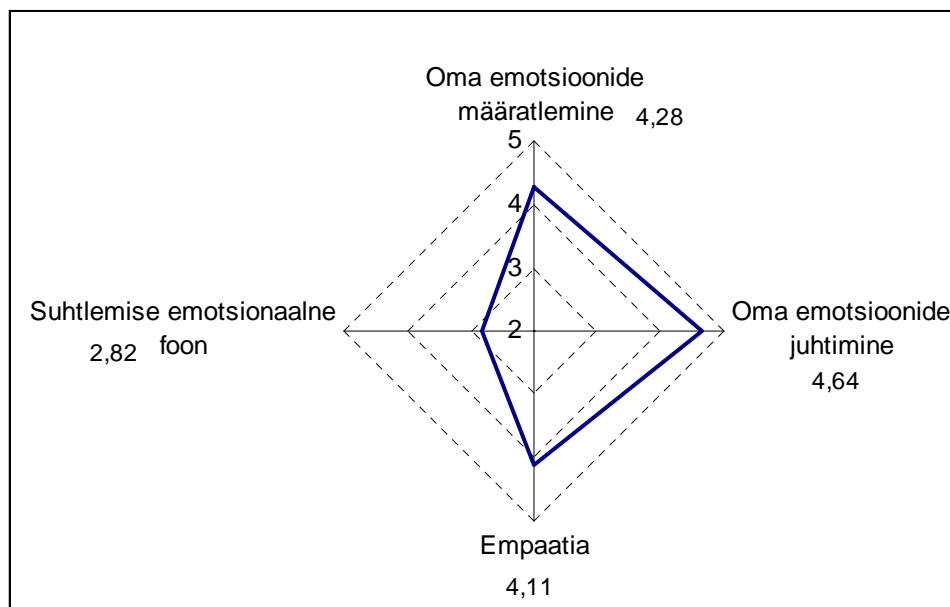
3.3. Murru Vangla töötajate emotsionaalne intelligentsus

Uurimuses selgitati välja, milline on organisatsiooni töötajate emotsionaalse intelligentsuse üldine tase. Tabelis 3.3.1. on esitatud EI kompetentsuste keskmised väärtused (Lisas 10 on esitatud küsimustiku üksikvaidete keskmised väärtused). Uuringu tulemustest võib järeldada, et Murru Vangla töötajatel on EI kompetentsused arenenud üle keskmise taseme. Samas tuleks tähelepanu pöörata aga sellele, et töötajatel on alla keskmise arenenud kompetentsus suhelda emotsionaalset fooni arvestades.

Tabel 3.3.1. Vastanute keskmised hinnangud EI kompetentside skaaladele

<i>EI skaala / valimi maht, keskmine väärtus, standardhälve</i>	Valimi maht	Keskmine väärtus	Standardhälve
Oma emotsioonide identifitseerimine	182	4.28	1.10
Oma emotsioonide juhtimine	179	4.64	0.89
Empaatia	184	4.11	1.11
Suhtlemise emotsionaalne foon	189	2.82	1.27

Märkus: Hinnang 6-pallisel skaalal, kus 6 tähistab kõrget kompetentsust ning 0 tähistab madalat kompetentsust.



Joonis 3.3.1. Organisatsiooni töötajate EI kompetentsuste tasemed

Jooniselt 3.3.1. nähtub, et kõige kõrgemad hinnangud anti oma emotsioonide juhtimise skaalale ja kõige madalamad suhtlemise emotsionaalse fooni skaalale. Pea kõik EI skaalade keskmised hinnangud on omavahel statistiliselt oluliselt erinevad (vt. Lisa 11), mis näitab seda, et töötajaskonnal on EI kompetentsid erineval tasemel arenenud. Vaid oma emotsioonide määratlemine ja empaatia on töötajaskonnal arenenud samal tasemel. Erilist tähelepanu tuleks pöörata suhtlemise skaalale, mis väljendab oskust avameelselt rääkida ja väljendada oma tegelikke tundeid ja reageerida teiste tunnetele. Samuti hõlmab see oskust õhutada positiivset ja sõbralikku suhtlemist inimeste vahel, luua ja säilitada efektiivseid suhteid. Nimetatud kompetentsust saab hõlpsasti arendada koolituste kaudu ning muuta niimoodi organisatsioonisisest suhtlemist tõhusamaks.

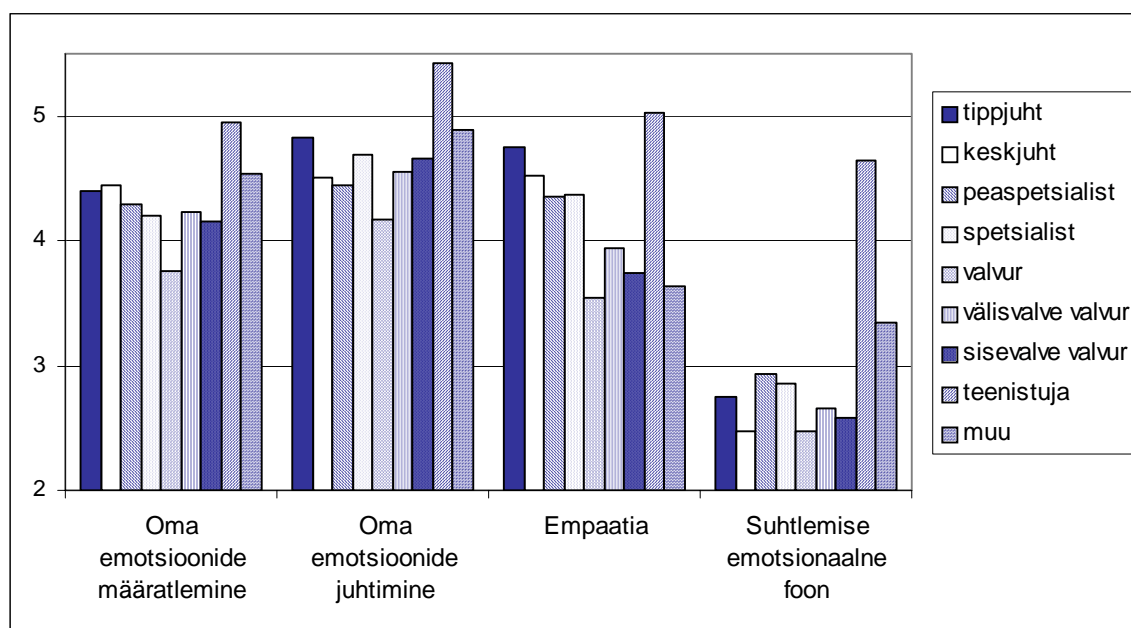
Kõrgeid hinnanguid anti empaatia alaskaalale. Empaatia peetakse üldiselt suhtlemisoskuste aluseks ning kõrge hinnang näitab, et töötajatel on head eeldused suhtlemisoskuste arendamiseks. Siinkohal tuleb aga kindlasti rõhutada ka empaatia pahu poolt. Empaatia

põhjustatud stress tuleb kõige enam esile olukordades, kus tuntakse suurt meelehärmi, kuna kannatab keegi, kellest hoolitakse. See fenomen ilmneb siis, kui väga kõrge empaatiavõimega inimene saab osa teise isiku negatiivsetest meeleoludest ning tal puuduvad eneseregulatsiooni oskused, et oma kaastundest tingitud ärevust leevendada. Empaatiat vältimine õiges koguses ei ole töösuhetes tingimata halb. Empaatiat vähendamine võib olla isegi tark samm, eriti antud organisatsiooni kontekstis nende töötajate puhul, kes puutuvad kokku asutuse “kliientidega”.

Joonisel 3.3.2. on näha, et EI kompetentsuste tasemed positsioonide lõikes on erinevad. Kõikidest positsioonide gruppidest on teenistujate EI kompetentsuste tasemed kõrgemad kõigi EI alaskaalade lõikes. Oma emotsioonide määratlemise ja oma emotsioonide juhtimise ning empaatiat alaskaaladel on valvurite hinnangud kõige madalamad. Kõige vähem empaatilised on jällegi valvurid ning nad arvestavad suhtlemisel emotsionaalset fooni samuti kõige vähem. EI skaalade keskmised hinnangud ametikohtade lõikes on esitatud tabelis 3.3.2.

Tabel 3.3.2. OK tüüpide keskmised hinnangud Murru Vanglas ametikohtade lõikes

Amet	EI skaalad							
	Oma emotsioonide määratlemine m; SD		Oma emotsioonide juhtimine m; SD		Empaatiat m; SD		Suhtlemise emotsionaalne foon m, SD	
Tippjuht	4,40	0,57	4,83	0,24	4,75	0,82	2,75	0,71
Keskjuht	4,44	0,91	4,50	0,90	4,52	1,01	2,48	1,30
Peaspetsialist	4,29	1,06	4,44	0,86	4,35	0,85	2,93	0,92
Spetsialist	4,20	1,01	4,68	0,76	4,37	0,86	2,85	1,07
Valvur	3,76	1,17	4,17	1,04	3,54	1,01	2,47	1,11
Välisvalve valvur	4,23	1,17	4,55	0,99	3,93	1,28	2,65	1,25
Sisevalve valvur	4,15	1,18	4,67	0,91	3,75	1,06	2,58	1,34
Teenistuja	4,96	1,40	5,42	0,80	5,02	1,19	4,64	1,13
Muu	4,54	0,86	4,90	0,82	3,63	1,10	3,35	1,35



Joonis 3.3.2. EI kompetentsuste tasemed ametikohtade järgi.

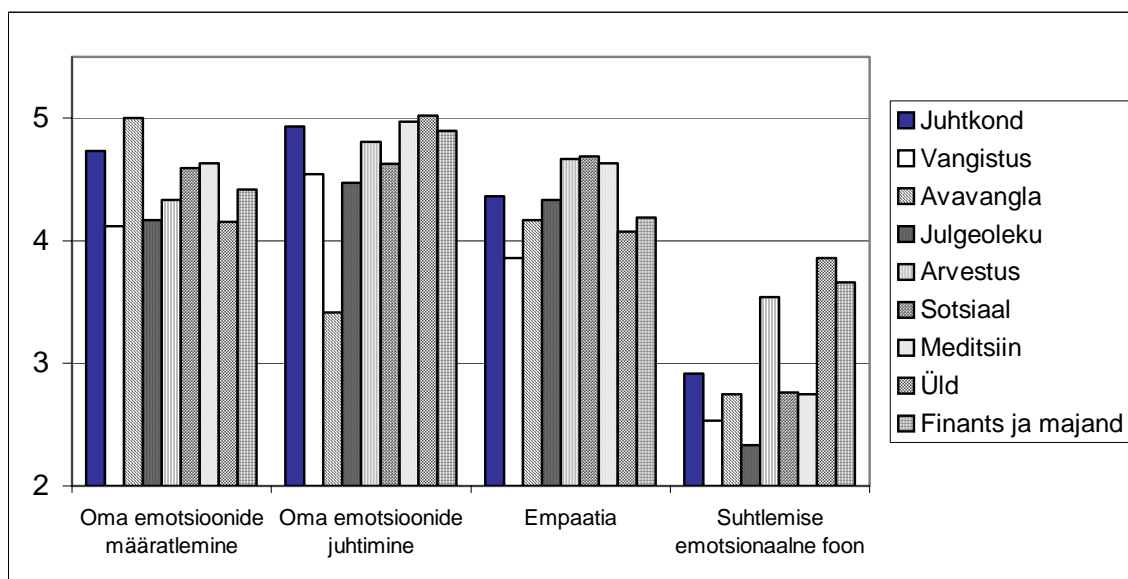
ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemusena selgus, et erinevate ametigruppide lõikes esinesid EI skaalade hinnangutes järgmised statistiliselt olulised erinevused (vt. Lisa 12):

- oma emotsioonide määramise skaalal olid teenistujate hinnangud oluliselt kõrgemad kui valvurite hinnangud;
- oma emotsioonide juhtimise skaalal olid teenistujate hinnangud jällegi oluliselt kõrgemad kui keskastmejuhtide, peaspetsialistide, valvurite ja välisvalve valvurite hinnangud;
- empaatia skaalal olid keskastmejuhtide hinnangud oluliselt kõrgemad kui valvurite ja sisevalve valvurite hinnangud;
- empaatia skaalal olid spetsialistide hinnangud oluliselt kõrgemad kui valvurite, sisevalve valvurite ja muu ametiga töötajate hinnangud;
- empaatia skaalal olid teenistujate hinnangud oluliselt kõrgemad kui valvurite, välisvalve ja sisevalve valvurite ja muu ametiga töötajate hinnangud;
- suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid teenistujate hinnangud oluliselt kõrgemad kui kõikide teiste ametite esindajate hinnangud.

Tabelis ja joonisel 3.3.3. on esitatud EI skaalade keskmised hinnangud vastavalt osakonnale. Oma emotsioonide määramise skaalal andsid Avavangla osakonna töötajad kõige kõrgemaid ja Üldosakonna töötajad kõige madalamaid hinnanguid. Oma emotsioonide juhtimise skaalal kujunesid kõige madalamateks Avavangla osakonna töötajate hinnangud ja kõige kõrgemad olid Üldosakonna töötajate hinnangud. Empaatia skaalal andsid kõige madalamaid hinnanguid avavangla töötajad ja kõige kõrgemaid sotsiaalosakonna töötajad. Suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid üldosakonna töötajate hinnangud kõige kõrgemad ja julgeoleku osakonna töötajate omad kõige madalamad.

Tabel 3.3.3. EI skaalade keskmised hinnangud Murru Vangla osakondade lõikes

Osakond	EI skaalad							
	Oma emotsioonide määramine m; SD		Oma emotsioonide juhtimine m; SD		Empaatia m; SD		Suhtlemise emotsionaalne foon m, SD	
Juhtkond	4,73	0,89	4,93	0,56	4,36	1,31	2,92	0,82
Vangistusosakond	4,12	1,12	4,54	0,90	3,86	1,07	2,53	1,26
Avavangla	5,00	1,41	3,42	1,06	4,17	0,24	2,75	0,35
Julgeolekuosakond	4,17	1,23	4,47	0,87	4,33	0,92	2,33	1,27
Arvestusosakond	4,33	1,26	4,81	1,40	4,67	0,79	3,54	0,70
Sotsiaalosakond	4,59	0,77	4,63	0,69	4,69	0,55	2,76	0,93
Meditsiiniosakond	4,63	0,76	4,97	0,69	4,63	0,90	2,75	1,12
Üldosakond	4,16	1,32	5,02	1,12	4,07	1,88	3,86	0,79
Finants- ja majandusosakond	4,42	1,27	4,90	0,78	4,19	1,17	3,66	1,55



Joonis 3.3.3. EI kompetentsuste tasemed osakondade järgi.

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemusena selgus, et erinevate osakondade lõikes esinesid statistiliselt olulised erinevused EI skaalade hinnangutes (vt. Lisa 13):

- oma emotsioonide juhtimise skaalal olid Avavangla töötajate hinnangud oluliselt madalamad kui juhtkonna, Meditsiini-, Üld-, Finants- ja majanduseosakonna töötajate hinnangud;
- empaatia skaalal olid Vangistusosakonna töötajate hinnangud oluliselt madalamad kui Sotsiaalosakonna töötajate hinnangud;
- suhtlemise emotsionaalse fooni skaala puhul olid Vangistusosakonna töötajate hinnangud oluliselt madalamad kui Arvestus-, Üld-, Finants- ja majandusosakonna töötajate hinnangud;
- suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid Julgeolekuosakonna töötajate hinnangud oluliselt madalamad kui Üld-, Finants- ja majandusosakonna töötajate hinnangud;
- suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid Sotsiaalosakonna töötajate hinnangud oluliselt madalamad kui Arvestus-, Üld-, Finants- ja majandusosakonna töötajate hinnangud.

EI kompetentsuste hinnangute puhul esinesid statistiliselt olulised erinevused ka muude tunnuste lõikes. Vastavalt ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemustele esinesid järgmised erinevused (täpsemad statistilised näitajad vt. Lisas 14):

- suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid nende töötajate hinnangud, kelle tööstaaž on üle 10 aasta, oluliselt kõrgemad võrreldes kõigi teiste töötajate hinnangutega;
- oma emotsioonide määratlemise skaalal olid varem avalikus sektoris töötanud vastajate hinnangud oluliselt kõrgemad kui muu tegevusega seotud töötajate hinnangud;
- suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal olid varem avalikus sektoris töötanud töötajate hinnangud oluliselt kõrgemad kui nendel töötajatel, kes varem töötasid kas erasektoris või olid hõivatud muu tegevusega;
- oma emotsioonide määratlemise skaalal andsid töötajad vanuses 50-54 eluaastat oluliselt kõrgemad hinnanguid kui 40 – 49-aastased ja üle 55-aastased töötajad;

- oma emotsioonide juhtimise skaalal andsid töötajad vanuses 50 - 54 eluaastat andsid oluliselt kõrgemaid hinnanguid kui kuni 39-aastased ja 40 – 49-aastased töötajad;
- oma emotsioonide määratlemise, empaatia ja suhtlemise emotsionaalse fooni skaaladel olid meeste hinnangud oluliselt madalamad võrreldes naiste hinnangutega;
- oma emotsioonide määratlemise skaalal olid eestlaste hinnangud oluliselt madalamad kui vene keelt kõnelejate hinnangud;
- oma emotsioonide määratlemise skaalal olid keskhariidusega töötajate hinnangud oluliselt madalamad hinnangud võrreldes keskerihariidusega töötajate hinnangutega;
- oma emotsioonide juhtimise skaalal olid keskerihariidusega töötajate hinnangud oluliselt kõrgemad kui kõrghariidusega töötajate hinnangud;
- keskhariidusega töötajad on vähem empaatilised kui kõrg- ja keskerihariidusega töötajad.

Emotsioonide avaldumine tööl

Uuringus käsitleti emotsioonide avaldumist tööl ning vastused vastavale küsimusele on koondatud Tabelisse 3.3.4. Vastavalt tabelis esitatud hinnangutele võib järeldada, et vastanute meeleolu pigem ei mõjuta vastaja töötulemusi. Samuti arvatakse, et vastaja meeleolu pigem ei mõjuta töökaaslaste töötulemusi ja töökaaslaste meeleolu omakorda ei mõjuta vastaja töötulemusi. Piiranguna esineb asjaolu, et antud uurimuse kontekstis pole teada, mida peeti silmas töötulemuste all. Samas tööülesannete täitmisel arvestatakse töökaaslaste meeleoluga ning üldiselt peetakse tundeid tööl pigem olulisteks.

Siinkohal tuleb pöörata tähelepanu tabelis esitatud viimasele väitele: organisatsiooni töötajate arvates tekitab tööl toimuv neis pigem negatiivseid tundeid. Positiivne töökliima tõstab vaieldamatult töömoraali ja positiivsete impulsside osakaalu võiks tööl tõsta. Samas on taolised tulemused arusaadavad arvestades organisatsiooni tegevusspetsiifikat.

Tabel 3.3.4. Keskmised hinnangud lisaküsimustele emotsioonide avaldumise kohta tööl

<i>Emotsioonide avaldumine tööl, valimi maht</i>	<i>Valimi maht</i>	<i>Keskmine hinnang</i>	<i>Standardhälve</i>
Minu meeleolu mõjutab minu töötulemusi	198	2.97	2.24
Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi	191	2.20	1.91
Töökaaslaste meeleolu mõjutab minu töötulemusi	191	2.87	2.00
Tööülesannete täitmisel arvestan töökaaslaste meeleoluga	197	4.28	1.59
Tööl on tunded olulised	196	3.61	1.95
Tööl toimuv tekitab minus negatiivseid tundeid*	194	2.74	1.74

Märkused: 6 tähistab kõrget hinnangut või suurt mõju ning 0 tähistab madalat kõrget hinnangut või väikest mõju; * Tööl toimuv tekitab negatiivseid tundeid (keskmine hinnang 0 kuni 3) ja positiivseid tundeid (keskmine hinnang 3 kuni 6).

Uurimustulemustest selgus, et mida kõrgem on vastanute EI (kõigi nelja skaala lõikes), seda olulisemaks peetakse tundeid tööl ja seda positiivsemaid tundeid tööl toimuv tekitab⁶. Töötajate EI arendamise kaudu saaks mõjutada töökoha emotsionaalset kliimat.

Emotsioonide avaldumine tööga rahulolu mõjurina

Uurimuse tulemustest selgus, et töötajate emotsioonide mõju tööle on seotud tööga rahuloluga. Töötajate tööga rahulolu on positiivselt seotud järgnevate aspektidega⁷:

⁶ $0.38 > r > 0.23$, $p < 0.00$

- vastaja meeleolu mõju töökaaslaste töötulemustele: mida enam arvatakse, et vastaja meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi, seda kõrgem on vastaja tööga rahulolu;
- toimuva negatiivsuse/positiivsusega: mida positiivsemaid tundeid tööl toimuv tekitab, seda kõrgem on töötaja tööga rahulolu.

3.4. Seosed organisatsioonikultuuri ja töötajate emotsionaalse intelligentsuse vahel Murru Vanglas

Korrelatsioonanalüüsi tulemusel selgus, et teatud organisatsioonikultuuri tüüpide ja EI kompetentsuste vahel esineb tugev positiivne seos (vt. Tabel 3.4.1.; täpsemad statistilised näitajad vt. Lisas 15).

Tabel 3.4.1. Organisatsioonikultuuri ja töötajate EI kompetentside vahelised seosed.

<i>EI skaalad</i>	<i>Organisatsioonikultuuri tüübid</i>			
	Inimsuhete tüüp	Avatud süsteemide tüüp	Tulemusele orienteeritud tüüp	Sisemiste protsesside tüüp
Oma emotsioonide määratlemine	-	-	-	positiivne seos
Oma emotsioonide juhtimine	-	-	-	-
Empaatia	-	-	-	-
Suhtlemise emotsionaalne foon	positiivne seos	positiivne seos	-	-

Märkused: “-“ tähendab, et statistiliselt oluline seos puudub

Uurimuse tulemustest selgus, et oma emotsioonide määratlemise skaala on positiivselt seotud Sisemiste protsesside tüüpidega, mis tähendab seda, et mida kompetentsemad on töötajad oma emotsioonide identifitseerimise valdkonnas, seda rohkem nad tajuvad, et organisatsioonile on iseloomulik mainitud OK tüüp. Kirjandusest on teada, et töötajad, kes on kompetentsed oma emotsioonide määratlemisel, suudavad ennast motiveerida paremate lahenduste otsimisele ning suudavad häälestada ennast muutustele. Samuti peetakse oma emotsioonide identifitseerimise kompetentsust teiste kompetentsuste aluseks, mis võimaldab näiteks paremini tajuda teiste inimeste tundeid. Need töötajad, kes on vilunud oma emotsioonide tajumises, oskavad oma tegevust jälgida ja kontrollida, tajuvad ümbritseva keskkonna mõju oma tegevusele ja suudavad näha, mis on emotsioonide tekkepõhjused. See on eriti aktuaalne, kui emotsioonide põhjustajad on “kliendid”, kolleegid või juhid.

Vastavalt uurimuse tulemustele on suhtlemise emotsionaalse fooni skaala seotud Inimsuhete ja Avatud Süsteemile orienteeritud OK tüüpidega. See tähendab seda, et mida vilunumad on organisatsiooni töötajad oma suhtlemise valdkonnas, seda kõrgemini hinnatakse ülalmainitud OK tüüpe. See tähendab aga eeskätt seda, et vilumus luua efektiivseid ja sõbralikke suhteid, reageerida teiste tunnetele ja avameelselt oma tundeid väljendada on kriitilise tähtsusega nii loova lähenemise puhul kui ka ühtse kollektiivi kujunemise seisukohast. Töötajad, kes arvestavad suhtlemisel emotsionaalset fooni, tulevad paremini toime muutustega ja on paindlikumad töökorralduste muudatuste suhtes.

⁷ $0.29 > r > 0.20, p < 0.01$

Analüüsisdes emotsioonide avaldumist tööl, selgus et nende avaldumise viisid on seotud organisatsioonis esinevate OK tüüpidega (vt. Tabel 3.4.2.; täpsemad statistilised näitajad vt. Lisas 16).

Tabel 3.4.2. Emotsioonide avaldumise seosed OK tüüpidega

<i>Emotsioonide avaldumine tööl</i>	<i>Organisatsioonikultuuri tüübid</i>			
	Inimsuhete tüüp	Avatud süsteemide tüüp	Tulemusele orienteeritud tüüp	Sisemiste protsesside tüüp
Tööülesannete täitmisel arvestan töökaaslaste meeleoluga	-	-	positiivne seos	-
Tööl toimuv tekitab positiivseid tundeid	positiivne seos	positiivne seos	-	-
Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi	-	-	positiivne seos	-

Märkused: “-“ tähendab, et statistiliselt oluline seos puudub

Huvitav tulemus oli see, et arvestamine töökaaslaste meeleoluga tööülesannete täitmisel on positiivselt seotud Tulemustele orienteeritud OK tüübiga. Seega, mida enam tööülesannete täitmisel arvestatakse töökaaslaste meeleoluga, seda enam tajutakse organisatsioonile Tulemustele orienteeritud OK tüübi tunnuste olemasolu. Teine huvitav tulemus viitab seosele Inimsuhete ja Avatud süsteemide OK tüüpide ja tööatmosfääri vahel. Positiivse tööatmosfääri loomisega saab arendada avatud suhtlemist ja uuendusmeelsust. Lisaks selgus, et mida enam vastaja arvab, et tema meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi, seda kõrgemaks ta hindab Tulemustele orienteeritud OK tüüpi.

Seega tõi uuring empiirikas esile tõsiasja, et töötajate emotsionaalne intelligentsus on oluline organisatsiooni toimimise erinevate aspektide seisukohalt ning et nimetatud kompetentsuste arendamisega on võimalik arendada kogu organisatsiooni.

4. Kokkuvõte

Murru Vanglas läbiviidud uuringus analüüsiti, milline on töötajate poolt tajutud organisatsioonikultuur, milline on töötajate emotsionaalne intelligentsus ning tööga rahuolu.

Uuringu tulemusel selgus, et Murru Vanglas domineerib organisatsioonikultuuri Sisemiste protsesside tüüp, mis väärtustab stabiilsust, korda, reegleid. Oluliselt vähem on organisatsioonis esindatud Tulemustele orienteeritud OK tüüp ning veelgi vähem tajutakse Avatud süsteemile ja Inimsuhete tüübile iseloomulikke tunnuseid. Murru Vanglale on iseloomulikeks väärtusteks reglementeeritus (täpsed ametikirjeldused; tasustamine vastavalt ametikohale), lisaks peetakse oluliseks positiivset mainet, mida vabades vastustes interpreteeriti ka kui „*peaasi, et väljapoole kõik hea paistaks*”. Veel tunnetavad töötajad, et juhtkonna jaoks on väga oluline tulemus.

Küsimusest, kus paluti kirjutada, mida Murru Vanglas kõige olulisemaks peetakse, selgus, et Murru Vanglas ei ole väärtusi, mis oleks suure osa töötajate poolt omaks võetud. Seda võib väita seetõttu, et ükski väärtus ei domineerinud selgelt teiste üle. Enim kordi märgiti ära, et Murru Vanglas peetakse korda ja distsipliini ning töö tegemist. Mitmel korral märgiti ka ausust, kui olulist väärtust.

Uuringus käsitleti seda, kuidas sarnaselt Murru Vangla töötajaskond oma organisatsiooni kultuuri tajub. Analüüsi tulemusel leiti, et erinevate osakondade töötajad tajuvad organisatsioonikultuuri erinevalt. Erinevused tulid esile Inimsuhete ja Avatud süsteemi OK tüüpide osas. Inimsuhete tüübi osas eristusid teistest osakondadest Vangistusosakond ja Sotsiaalosakond, andes sellele OK tüübile oluliselt madalamaid hinnanguid kui Arvestus-, Üld- ning Finants- ja majandusosakond. Avatud süsteemi OK tüübile antud hinnangutes eristub jällegi Vangistusosakond, mille töötajad andsid organisatsiooni avatusele, muutumisvalmidusele ning uuendusmeelsusele oluliselt madalamaid hinnanguid võrreldes Arvestus-, Sotsiaal- ning Finants- ja majandusosakonna töötajatega.

Leiti, et ka töötaja positsioon organisatsioonis mõjutab seda, millisenä ta tajub organisatsioonikultuuri. Erinevused tulid esile nii Avatud süsteemi, Inimsuhete kui ka Tulemustele suunatud OK tüübi osas. Inimsuhete tüübi hinnangutes eristusid välisvalve valvurid, kes andsid sellele OK tüübile oluliselt madalamaid hinnanguid võrreldes teiste positsioonide esindajatega. Avatud süsteemi hinnangutes eristuvad madalamate hinnangutega teistest ametikohtadest välis- ja sisevalve valvurid. Tulemustele orienteeritud OK tüübi puhul eristus kõrgemate hinnangutega grupp, kes märkis ametiks „muu”. Samas madalaimad hinnangud anti jällegi välisvalve valvurite poolt.

Analüüsist ilmnas, et OK taju sõltus vastaja soost, aga ka tööstaažist Murru Vanglas ning sellest, millises ametis vastaja töötas enne tööleasumist Murru Vanglasse. Samas selgus, et vastaja haridus, vanus ja rahvus organisatsioonikultuuri tajumist ei mõjuta.

Uurimusest selgus, et kõige enam motiveerib organisatsiooniliikmeid töötama Murru Vanglas stabiilne töösuhe ja kollektiiv ning kõige vähem motiveerivad karjääri võimalused ja kaasaegne keskkond. Lisaks uuringu koostajate poolt väljapakutud motivaatoritele toodi veel lisaks välja töökoha lähedus elukohale, tööaeg ja –graafik, vahetustega töö ja suur vaba aja hulk. Motivaatorite järjestus erines osakondade, vastaja positsiooni, tööstaaži ja soo lõikes. Stabiilne töösuhe motiveerib kõige enam töötama Murru Vanglas Vangistus-, Finants- ja majandus-, Sotsiaal-, Meditsiini- ja Üldosakonna töötajaid. Julgeoleku- ja Arvestusosakonna

töötajate jaoks on kõige olulisemaks motivaatoriks huvitav töö ning juhtkonna jaoks töötasu. Tippjuhte motiveerib töötama Murru Vanglas eneseteostus ja keskastme juhte motiveerib kõige enam huvitav töö. Kõigi ülejäänute ametite esindajaid motiveerib töötama Murru Vanglas stabiilne töösuhe. Uurides motivatsioonitegurite järjestust tööstaaži lõikes selgus, et kõikide gruppide jaoks on esmatähtis stabiilne töösuhe. Samuti on stabiilne töösuhe võrdselt oluline meest ja naiste jaoks.

Rahulolu uuringust selgus, et Murru Vangla töötajad on oma tööga pigem rahul (keskmine hinnang 6-pallisel skaalal oli 4.01). Leiti, et Vangistusosakonna töötajate rahuolu on oluliselt madalam kui finants- ja majandusosakonna töötajate rahuolu. Välisvalve valvurid on oma tööga oluliselt vähem rahul kui keskastmejuhid ning spetsialistid. Siin ilmnes tendents, et mida kõrgemal organisatsiooni hierarhias inimene töötab, seda enam on ta oma tööga rahul. Üldiselt leiti, et puudub üheselt määratletav tegur, mis rahuolu diferentseerib. Ilmselt on hinnangute taga väga varieeruv kombinatsioon tegureid, mis rahuolu mõjutab.

Uurides, kuidas ollakse rahul erinevate tööaspektidega, leiti, et Murru Vangla töötajad on kõige rohkem rahul otsese juhtimisega. Mõnevõrra madalam hinnang anti info liikumisele organisatsioonis. Kõige vähem ollakse rahul oma palgaga üldiselt ning mis puudutab palga seost kvalifikatsiooni ja vastutusega. Nendes aspektides olid töötajad küllaltki rahulolematud.

Uuringus analüüsiti töötajate emotsionaalset intelligentsust ning tulemused näitasid, et Murru Vangla töötajatel on üle keskmine EI tase. Üle keskmise hindavad ennast töötajad oma emotsioonide määratlemisel, oma emotsioonide juhtimisel ja empaatias. Samas alla keskmise hinnati oma kompetentsust suhelda emotsionaalset fooni arvestades. EI skaalade hinnangud erinesid nii osakondade kui ka ametikohtade lõikes. Oma emotsioonide juhtimise võib esile tõsta avavangla töötajaid, kelle hinnangud olid kõrgeimad. Empaatiat skaalal võiks esile tõsta vangistusosakonna töötajate hinnangud, mis olid madalaimad. Suhtlemise emotsionaalse fooni skaalal võib rõhutada julgeoleku-, sotsiaal- ja vangistusosakonna töötajaid, kelle hinnangud olid madalamad kui teiste osakondade töötajate hinnangud.

Vastavalt ametikohtadele võib esile tõsta teenistujaid, kelle hinnangud olid kõrgeimad oma emotsioonide määratlemise ja oma emotsioonide juhtimise skaalal. Empaatiat skaalal andsid kõrgemaid hinnanguid teenistujad, keskastmejuhid ja spetsialistid. Suhtlemise emotsionaalse fooni alaskaalal võiks esile tõsta teenistujaid, kelle hinnangud olid oluliselt kõrgemad kui teiste ametite esindajate omad.

Esines ka teisi erinevusi EI kompetentside hinnangutes erinevate vastanute gruppide lõikes. Näiteks suhtlemise emotsionaalse fooni skaalale andsid võrreldes teiste töötajatega kõrgemaid hinnanguid need töötajad, kelle tööstaaž on üle 10 aasta. Oma emotsioonide juhtimise skaalal andsid töötajad vanuses 50-54 aastat oluliselt kõrgemaid hinnanguid kui neist nooremad töötajad. Oma emotsioonide määratlemise, empaatia ja suhtlemise emotsionaalse fooni skaalale andsid meestöötajad oluliselt madalaimaid hinnanguid kui naistöötajad.

Analüüsides emotsioonide avaldumist tööl selgus, et töötajad arvavad, et nende meeleolu pigem ei mõjuta nende endi töötulemusi ega ka töökaaslaste tulemusi. Samuti arvatakse, et töökaaslaste meeleolu ei mõjuta vastaja töötulemusi. Siiski võib öelda, et Murru Vangla töötajad arvestavad tööülesannete täitmisel oma töökaaslaste meeleoluga ning üldiselt peetakse tundeid tööl oluliseks. Ohumärgiks on tulemus, et tööl toimuv tekitab Murru Vangla töötajates pigem negatiivseid kui positiivseid tundeid.

Uurimuse tulemused näitavad, et töötajate EI kompetentsid on seotud organisatsioonikultuuri tüüpidega. Mida paremini oskavad töötajad oma emotsioone määratleda, seda rohkem toetatakse tulemustele orienteeritust ja reeglite/regulatsioonide täitmist. Suhtlemise emotsionaalne foon on positiivselt seotud kahe OK tüübiga: Inimsuhete ja Avatud süsteemide tüüpidega. Mida enam töötajad arvestavad suhtlemisel emotsionaalset tausta, seda ladusamalt tajutakse ja seda olulisemaks peetakse organisatsioonisiseseid inimsuhetega seotud aspekte üldse. Suhtlemise kompetentsust arendades on võimalik tõsta töötajate uuendusmeelsust ja innovaatsilisust.

Lisaks selgus uurimusest, et emotsioonide avaldumine tööl on seotud OK tüüpidega. Mida positiivsemaid tundeid tekitab tööl toimuv, seda kõrgemaid hinnanguid antakse Inimsuhete ja Avatud süsteemide OK tüüpidele ehk seda enam väärtustatakse hoolivust, lojaalsust, usaldust, pühendumist, arengut, kasvu, algatusi ja initsiatiivikut. Samuti selgus, et mida rohkem töötajad arvestavad tööülesannete täitmisel töökaaslaste meeleoluga ning mida enam arvatakse, et vastaja meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi, seda enam ollakse pühendunud eesmärkide saavutamisele ning püüeldakse efektiivsuse poole.

Organisatsioonikultuur kujuneb inimeste väärtushinnangute ja emotsioonide baasil. Ühelt poolt võib ta olla keskkonna poolt ette dikteeritud, kuid teisalt on väga palju ära teha organisatsiooni liikmetel endil. Uuring tõi esile, et Murru Vangla töötajad tajuvad oma organisatsiooni reglementeerituse määra sarnaselt, kuid nende aspektide osas, mida on töötajaskonnal endal võimalik mõjutada, tulid esile erinevused nii osakonniti kui ka ametikohtade lõikes. Uuring andis kinnitust ka sellele, et inimese tegevus töökontekstis on emotsionaalselt laetud – tööl toimuv mõjutab inimeste emotsioone ja tööga rahulolu ning ka vastupidi. See aga omakorda avaldab mõju sellele, kui võrd inimene soovib ja tahab organisatsiooni heasse käekäiku panustada. Kaasates töötajaid arutelluse organisatsiooni väärtuste ning eesmärkide üle luuakse tugev organisatsioonikultuur. Vaid nii on võimalik organisatsiooni liikmetes tekitada suuremat huvi ning pühendumist organisatsiooni eesmärkide saavutamise vastu.

Uuringu läbiviijad tänavad Murru Vangla töötajaid ja eriti pr. Reet Sõmer'it abi eest uuringu teostamisel.

Organisatsioonikultuuri tüüpide kirjeldus

<p><i>Inimsuhetele suunatud</i> organisatsioonis väärtustatakse hoolivust, lojaalsust ning moraali ja õiglust. Inimestevahelised suhted on lähedased ja soojad ning grupid kohesiivsed. Peetakse oluliseks usaldust ja osalemist koostöös. Juhid julgustavad ja juhendavad taolises organisatsioonis oma töötajaid. Eesmärke saavutatakse pigem konsensuse kui kontrolli kaudu. Traditsioone peetakse olulisteks. Seda tüüpi organisatsioonis väärtustatakse personali ning tegeletakse palju selle arendamisega. Organisatsiooni põhiülesanne on arendada inimlikku töökeskkonda ning juhtkonna ülesanne on võimu delegerimine töötajatele ning nende osalemise, pühendamise, lojaalsuse edendamine. Edu määratletakse klientide ja töötajate rahulolu kaudu.</p>	<p><i>Avatud süsteemina</i> toimivas organisatsioonis, väärtustatakse riskide võtmist, innovaativsust, arengut, kasvu ja ressursside omandamist. Õhkkond on dünaamiline ja ettevõtlik. Tasustamine toimub vastavalt isiklikule algatusele ja initsiatiivile. Organisatsiooni tegevus on suunatud välisprotsessidele, mis nõuab organisatsioonilt paindlikkust ja valmidust muutustele. Organisatsiooni põhiülesandeks on töötada välja uusi tooteid ja teenuseid, valmistuda tulevikuks. Juhtkonna põhi-ülesandeks on edendada ettevõtlikkust, loovust ja aktiivsust. Organisatsiooni füüsiline struktuur on ajutise iseloomuga ning liikmete rollid on ajutised ja muutlikud. Edu aluseks on innovaatiline ja esmaavastuslik initsiatiiv.</p>
<p><i>Sisemistele protsessidele</i> suunatud organisatsioonis väärtustatakse reegleid, poliitikaid ja kontrolli. Organisatsioon on formaliseeritud ja struktureeritud, keskkond stabiilne ning suurt tähelepanu pööratakse tehnilistele aspektidele. Tasustamise aluseks on ametikoht. Rõhutatakse infojuhtimise ja kommunikatsiooni rolli ning peetakse oluliseks formaalset käitumist. Organisatsioonis on palju standardiseeritud protseduure, palju hierarhilisi juhtimistasemeid ning suurt rõhku pannakse reeglitele ning nende täpsele täitmisele. Edu määratletakse sujuva planeerimise ja tarnimise ning madalate kulude kaudu.</p>	<p><i>Turule/tulemustele orienteeritud</i> organisatsioonis ollakse pühendunud eesmärkide saavutamisele ja ülesannete täitmisele. Taolises organisatsioonis väärtustatakse võistluslikkust ja saavutust. Tasustamine on tulemuslikkusele orienteeritud. Organisatsioonis rõhutatakse planeerimist ja eesmärkide püstitamist ning püüeldakse efektiivsuse ja tulemuslikkuse poole. Organisatsiooni põhiülesanne on parandada oma konkurentsipositsiooni ning juhtkonna põhi-ülesanne on viia organisatsioon tootlikkuse tulemuslikkuse ja kasumlikkuse teele. Edu määratletakse turuosa ja kasumi suuruse kaudu.</p>

Allikas: Tolmats, E. 2004. Emotsionaalse intelligentsuse ja organisatsioonikultuuri vahelised seosed. – Eesti sotsiaalteaduste V aastakonverents:

http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=51642/elina_tolmats.doc.

Reino, A. Eesti kõrgkoolide organisatsioonilised väärtused. – rahvusvahelise konverentsi “Töö- ja koostöökultuur koolis” kogumik, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2004, lk. 118-131.

Emotsionaalse intelligentsuse kompetentsuste kirjeldus

EI intrapersonaalsed kompetentsused	EI interpersonaalsed kompetentsused
<p><i>Emotsioonide teadvustamine</i></p> <p>Eneseteadvus (ehk tunde äratundmine tekkemomendil) on emotsionaalse intelligentsuse nurgakivi. See tähendab pidevat tähelepanu pööramist oma seisunditele. Võime mõista tunnete tekkepõhjust ja neid asjaolusid, mis on emotsioonide aluseks. Oskus tabada emotsiooni selle tekkemomendil ning mõista meeleolu muutusi.</p>	<p><i>Emotsioonide äratundmine teistes</i></p> <p>Empaatia on võime märgata ja tabada teiste inimeste tundeid. Tajutakse seda, mida teised tunnevad, kuid sõnades ei väljendata. Mõistmine, millal inimeste käitumine ei ole vastavuses nende tunnetega ja mis on nende emotsioonide tekkepõhjused. Oskus panna ennast teise inimese olukorda.</p>
<p><i>Emotsioonide juhtimine</i></p> <p>Oskus käia tunnetega ümber nii, et nad on asjakohased. See on võime kogeda emotsioone teatud hetkel ning samal ajal olla võimeline neid emotsioone kirjeldama või peegeldama. Oskus hoida vaos negatiivseid tundeid, tõsta ja hoida head tuju, säilitada optimistliku meelt ja positiivset suhtumist vaatamata ebaõnnestumistele. Võime kohandada tundeid vastavalt muutunud situatsioonile.</p>	<p><i>Suhtlemine emotsionaalset fooni arvestades</i></p> <p>Oskus avameelselt rääkida ja väljendada oma tegelike tundeid ja reageerida teiste tunnetele. Hõlmab teadmist selle kohta, kuidas emotsioonid teisi inimesi mõjutavad. Oskus õhutada positiivset ja sõbraliku suhtlemist inimeste vahel, luua ja säilitada efektiivseid suhteid.</p>

Allikas: Tolmats, E, Reino, A. 2005. The relationships between emotional intelligence and organizational culture: based on example of two business sectors in Estonia. In "National and International Aspects of Organizational Culture", Eds. Vadi, M., Reino, A., Hämmal, G. Tartu: Tartu University Press, pp. 121-146.

Uurimuse ankeet

Hea Murru Vangla töötaja!

Koostöös Teie ja Teie organisatsiooni juhtkonnaga viime Murru Vanglas läbi organisatsioonikultuuri ja emotsionaalse intelligentsuse alase uuringu. Uuringu tulemusel selgub, millisena töötajad oma organisatsiooni tajuvad ning milline on emotsionaalne kliima organisatsioonis.

Milline on uuringust saadav kasu?

- Murru Vangla juhtkond ja töötajad saavad teavet selle kohta, milline on töötajate nägemus oma organisatsioonist;
- Töötajad saavad öelda välja oma arvamuse organisatsiooni kohta;
- Saate teada, milline on teie organisatsiooni emotsionaalne foon;
- Uuringu tulemused võimaldavad kavandada edasist tegevust, et muuta Teie organisatsioon veelgi tõhusamaks;
- Osalejatel on võimalus anda oma panus teaduse arendamisse. Oleme Tartu Ülikooli majandusteaduskonna doktorandid ning tulemused aitavad kaasa meie doktoritööde valmimisele.

Kuidas uuring läbi viiakse?

- Uuring viiakse läbi **16.-25. jaanuar 2006.a.**
- Tegemist on **anonüümse** ankeetküsitlusega. Te ei pea kuhugi märkima oma nime, juhtkond ei näe Teie arvamust. Küsitluse tulemustest antakse organisatsiooni liikmetele tagasisidet üldistatud kujul.
- Te saate ankeedi ja tühja ümbriku.
- Palun täitke ankeet.
- Täidetud ankeet pange palun ümbrikusse ja andke **kinnine** ümbrik oma osakonnajuhi kätte hiljemalt **25. jaanuariks 2006.a.**

Loodame, et leiate võimaluse uurimuses kaasa lüüa!

Toredat koostööd soovides,

Anne Reino ja Elina Tolmats
Tartu Ülikool

10. jaanuar 2006.a.
Rummus

NB! Vastamisel pange palun tähele, et ankeedi küsimused on lehe mõlemal poolel!

ANKEET

1. Palun vastake antud küsitluslehel olevatele küsimustele. Hinnake 10-pallisel skaalal, kuivõrd hästi iseloomustab iga väide Murru Vanglat. Kui Te olete esitatud väitega täiesti nõus, siis märkige nr. 10. Kui Te pole väitega üldse nõus, siis märkige palun nr. 1. Palun märkige oma hinnang skaalal ringiga. Oma hinnangu märkimiseks võite valida just Teie arvates sobiva numbriga skaalal. Kuigi mõne väite puhul võib hinnangu andmine osutuda raskeks, püüdke seda siiski teha. Antud küsimustikus olevatele küsimustele ei saa vastata õigesti ega valesti – meid huvitab just Teie isiklik arvamus.

Meie organisatsioonis toimub järjepidev töötajate koolitamine	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon on uuendusmeelne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed on üksteise suhtes abivalmid	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis vastutab iga inimene oma kitsa tööloigu eest	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on tasustamise aluseks iga inimese konkreetne töötulemus	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meile on kõige tähtsam maksimaalne kliendi (kinnipeetava) seadusega ettenähtud rahulolu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Loovad ja värskete ideedega inimesed on meie organisatsioonis väga hinnatud	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon pingutab kõvasti kvaliteedi nimel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis pole alluvate ja ülemuste vahe märgatav	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed on uhked selle üle, et nad sellesse organisatsiooni kuuluvad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis võetakse tasustamisel arvesse organisatsiooni liikmete initsiatiivikut ja pühendumist	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni suurimaks varaks on pühendunud organisatsiooni liikmed	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni eesmärgid on mõõdetavad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni juhtkond suhtub positiivselt organisatsiooni liikmete poolsetesse algatustesse	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on vähe allüksusi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Vajadusel asetavad organisatsiooni liikmed organisatsiooni huvid isiklikest huvidest ettepoole	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed ei hooli organisatsiooni eesmärkidest	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on traditsioonidel suur tähtsus	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on alluvussuhted täpselt paigas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis valitseb seisukoht et eksimine on inimlik ja keegi pole vigade eest kaitstud	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni eemärgiks on olla konkurentidest (teistest vanglatest) oluliselt parem	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis antakse igähele palju otsustamisvabadust	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed osalevad meelsasti organisatsiooni ühisüritustel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed suhtlevad omavahel ka väljaspool tööaega	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis arendatakse pidevalt tooteid ja teenuseid	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie juhtkonnal on organisatsiooni liikmetega usalduslikud suhted	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon on nagu suur perekond	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis räägivad inimesed meelsasti isiklikest asjadest	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Meie organisatsioonis arvestatakse tasustamisel liikmete ühistulemusega	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie jaoks on klient (kinnipeetav) koostööpartneriks (võimalusel arvestan tema ettepanekutega)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on palju kirjalikke reegleid	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis nõutakse reeglite tundmist ja täitmist	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni eesmärgiks on areneda ja kasvada	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Laitmatu maine on meie organisatsiooni jaoks väga oluline	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon on avatud eksperimentidele	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis on täpsed ametikirjeldused	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis rõhutatakse kulude kokkuhoidu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni juhtkond püüab alati leida uudseid lahendusi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon rõhutab oma eripära	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis pole võimalik rakendada kiireid muutusi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis toimub tasustamine vastavalt ametikohale	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmetele pole selgitatud organisatsiooni eesmärke	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis õhutatakse inimeste vahel konkurentsi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed ei karda riskeerida	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie juhtkond on organisatsiooni liikmete suhtes väga nõudlik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni eesmärgiks on saavutada võimalikult suur turuosa (nt näen Murru Vangla võimalikku arenemist spetsialiseeritud piirkondlikuks vanglaks)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon on tööandjana turvaline	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ootamatud sündmusi peetakse meie organisatsioonis negatiivseteks, sest need toovad kaasa muutusi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioonis rakendatakse ranget aruandesüsteemi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsioon püüab konkurente (teisi vanglaid) alati edestada	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie juhtkonna jaoks on kõige olulisem tulemus	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni liikmed armastavad katsetada uusi asju	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meie organisatsiooni eesmärgiks on saada suurt kasumit	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Kirjeldage palun lühidalt, milline on Teie kõige positiivsem kogemus seoses oma organisatsiooniga.

.....
.....
.....

3. Millal see sündmus aset leidis?

4. Kirjeldage palun mõnda situatsiooni või sündmust, mis on Teie organisatsioonis viimasel ajal palju kõneainet pakkunud (see ei pruugi olla otseselt Teie organisatsiooniga seotud).

.....
.....
.....

5. Mida peetakse Murru Vanglas oluliseks? (nimetage palun 2-3 märksõna)

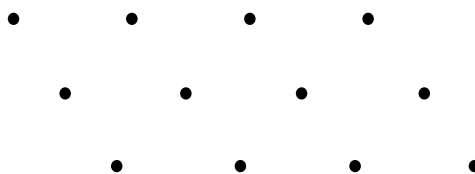
.....

6. Palun mõelge, milline Te olete tööl ning tõmmake ring ümber Teid kõige paremini iseloomustava numbriga. Number 6 tähendab seda, et Teid iseloomustab kõige paremini vasakus tulpas olev väide ja 0 tähendab seda, et Teid iseloomustab kõige paremini paremas tulpas olev väide.

Ma oskan tõsta töökaaslastel tuju	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei oska tõsta töökaaslastel tuju
Tööl olles pööran tähelepanu oma meeleolule	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei pööra tähelepanu oma meeleolule
Ebameeldivad sündmused tööl rikuvad mu tuju	6	5	4	3	2	1	0	Ebameeldivad sündmused tööl ei riku minu tuju
Minu jaoks on töökaaslaste tunded olulised	6	5	4	3	2	1	0	Minu jaoks ei ole töökaaslaste tunded olulised
Minu meeleolu mõjutab mu töötulemusi	6	5	4	3	2	1	0	Minu meeleolu ei mõjuta mu töötulemusi
Tööl olles mõtlen sellele, mida ma tunnen	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei mõtle sellele, mida ma tunnen
Ma tean, kuidas mu tunded töökaaslasi mõjutavad	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei tea, kuidas mu tunded töökaaslasi mõjutavad
Tööl olles oskan oma tundeid juhtida	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei oska oma tundeid juhtida
Ma suudan panna ennast töökaaslase olukorda	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei suuda panna ennast töökaaslase olukorda
Ma õhutan positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei õhuta positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel
Tööl olles oskan oma tuju tõsta	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei oska oma tuju tõsta
Ma mõistan töökaaslaste tunnete tekkepõhjust	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei mõista töökaaslaste tunnete tekkepõhjust
Tööl olles märkan oma tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei märka oma tundeid
Tööl on tunded olulised	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei ole tunded olulised
Ma hoian vaos tööd pärssivaid negatiivseid tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei hoia vaos tööd pärssivaid negatiivseid tundeid
Ma suudan tajuda seda, mida mu töökaaslane tunneb	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei suuda tajuda seda, mida mu töökaaslane tunneb
Ma reageerin töökaaslaste tunnetele	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei reageeri töökaaslaste tunnetele
Tööl olles mõistan oma tunnete tekkepõhjust	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei mõista oma tunnete tekkepõhjust
Tööülesannete täitmisel arvestan töökaaslaste tunnetega	6	5	4	3	2	1	0	Tööülesannete täitmisel ei arvesta ma töökaaslaste tunnetega
Ma väldin negatiivsete tunnete kahjulikku mõju töötegemisele	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei väldi negatiivsete tunnete kahjulikku mõju töötegemisele
Ma märkan töökaaslaste tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei märka töökaaslaste tundeid
Mõistan neid asjaolusid, mis on tööl mu tunnete aluseks	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei mõista neid asjaolusid, mis on tööl mu tunnete aluseks
Tööl räägin ma avameelselt oma tunnetest	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei räägi ma avameelselt oma tunnetest
Tööl toimuv tekitab minus negatiivseid tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl toimuv tekitab minus positiivseid tundeid
Tööl olen optimistlikult meelestatud	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei ole ma optimistlikult meelestatud
Ma märkan töökaaslaste tegelikke tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei märka töökaaslaste tegelikke tundeid
Tööl loon ma töökaaslastega	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ma ei loo töökaaslastega

mitteametlikke suhteid								mitteametlikke suhteid
Tööl ma tunnistan oma tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ma ei tunnista oma tundeid
Ma säilitan positiivse suhtumise vaatamata tööalastele ebaõnnestumistele	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei säilita positiivset suhtumist tööalaste ebaõnnestumiste korral
Töökaaslased teavad, mida ma tunnen	6	5	4	3	2	1	0	Töökaaslased ei tea, mida ma tunnen
Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi	6	5	4	3	2	1	0	Minu meeleolu ei mõjuta töökaaslaste töötulemusi
Ma taban ära töökaaslaste väljaütlemata tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei taba ära töökaaslaste väljaütlemata tundeid
Mõistan, kuidas mu tunded tööalaste muudatuste käigus muutuvad	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei mõista kuidas, mu tunded tööalaste muudatuste käigus muutuvad
Ma saan aru, millal töökaaslaste käitumine ei ole vastavuses nende tunnetega	6	5	4	3	2	1	0	Ma ei saa aru, millal töökaaslaste käitumine ei ole vastavuses nende tunnetega
Tööl olles saan aru, millal mu meeleolu muutub	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei saa aru, millal mu meeleolu muutub
Tööl olles võimendan asjaoludele vastavaid positiivseid tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei võimenda asjaoludele vastavaid positiivseid tundeid
Tööl olles ma varjan oma tegelikke tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei varja oma tegelikke tundeid
Töökaaslaste meeleolu mõjutab minu töötulemusi	6	5	4	3	2	1	0	Töökaaslaste meeleolu ei mõjuta minu töötulemusi
Tööalaste probleemide lahendamisel pean olulisteks kõigi osapoolte tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööalaste probleemide lahendamisel ei pea olulisteks kõigi osapoolte tundeid
Tööl olles taban oma tunded ära nende tekkemomendil	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei taba oma tundeid ära nende tekkemomendil
Tööl olles kohandan oma tunded vastavalt muutunud situatsioonile	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei kohanda oma tunded vastavalt muutunud situatsioonile
Tööl hoian ma töökaaslastega häid suhteid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ma ei hoiu töökaaslastega häid suhteid
Tööl olles eristan oma tundeid	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei erista oma tundeid
Tööl olles suudan head tuju hoida	6	5	4	3	2	1	0	Tööl olles ma ei suuda head tuju hoida
Koostöös töökaaslastega arvestan nende tunnetega	6	5	4	3	2	1	0	Koostöös töökaaslastega ei arvesta nende tunnetega
Tööl on mu suhtlemisviis sõbralik	6	5	4	3	2	1	0	Tööl ei ole mu suhtlemisviis sõbralik

7. Palun ühendage punktid sellisel viisil, mis väljendaks Teie valdavat meeleolu tööl olles.



8. Mis motiveerib Teid kõige enam töötama Murru Vanglas? Palun järjestage toodud loetelu tähtsuse järjekorras (1 – kõige olulisem motivaator ... 9 – kõige ebaolulisem motivaator).

- _____ Eneseteostus
- _____ Huvitav töö
- _____ Karjääri võimalused
- _____ Stabiilne töösuhe
- _____ Töötasu
- _____ Koolitusvõimalused
- _____ Kollektiiv
- _____ Tunnustamine
- _____ Kaasaegne töökeskkond
- _____ Muu (palun täpsustage)

9. Järgnevalt hinnake palun, kui võrd Te olete nõus järgnevate väidetega (1 – ei ole üldse nõus ... 6 – olen täielikult nõus). Palun tehke igal real ring ümber numbrile, mis kõige paremini sobib Teie arvamusega.

	Ei ole üldse nõus 1	Ei ole nõus 2	Pigem ei ole nõus 3	Pigem olen nõus 4	Olen nõus 5	Olen täielikult nõus 6	Ei oska öelda 0
Otsese juhi poolt antavad tööülesanded on arusaadavad	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on minu tööga kursis (tööülesanded, koormus, töötingimused)	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht on sõnapidaja	1	2	3	4	5	6	0
Saan otsese juhiga rääkida tööalastest probleemidest	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht lahendab päevakorralisi küsimusi operatiivselt	1	2	3	4	5	6	0
Otsene juht tunnustab mind	1	2	3	4	5	6	0
Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted meie organisatsioonis	1	2	3	4	5	6	0
Minu palk on vastavuses vastutuse määraga	1	2	3	4	5	6	0
Minu palk on vastavuses minu kvalifikatsiooniga	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul oma palgaga	1	2	3	4	5	6	0
Mul on töö korralikuks sooritamiseks olemas vajalikud töövahendid	1	2	3	4	5	6	0
Töökeskkond on meeldiv	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul tööohutusalaste tingimustega	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul info liikumisega meie organisatsioonis	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul info liikumisega juhtkonnalt töötajatele	1	2	3	4	5	6	0
Olen rahul info liikumisega töötajatelt juhtkonnale	1	2	3	4	5	6	0
Meie organisatsioonis liigub negatiivse sisuga kuulujutte	1	2	3	4	5	6	0

10. Palun hinnake kui võrd rahul olete töötamisega üldiselt Murru Vanglas? Palun märkige **üks**. Teie jaoks kõige sobivam vastus.

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Väga rahul | <input type="checkbox"/> Pigem ei ole rahul |
| <input type="checkbox"/> Rahul | <input type="checkbox"/> Ei ole rahul |
| <input type="checkbox"/> Pigem rahul | <input type="checkbox"/> Ei ole üldse rahul |

11. Kui kaua Te olete töötanud Murru Vanglas?

12. Enne töötamist Murru Vanglas olin ma

- tööl erasektoris
- tööl avalikus sektoris
- töötu
- õpilane
- muu (soovil täpsustage)

13. Millises osakonnas Te töötate?

- Juhtkond
- Vangistusosakond
- Avavanglaosakond
- Julgeolekuosakond
- Arvestusosakond
- Sotsiaalosakond
- Meditsiinosakond
- Üldosakond
- Finants- ja majandusosakond

14. Kellena Te töötate?

- tippjuht
- keskastmejuht
- peaspetsialist
- spetsialist
- valvur
 - välisvalves
 - sisevalves
- teenistuja
- muu (palun täpsustage)

15. Teie vanus

16. Teie sugu

- mees
- naine

17. Teie rahvus

- eestlane
- venelane
- muu (palun täpsustage)

18. Teie haridus

- kõrgharidus
- keskeri haridus
- keskharidus
- põhiharidus

Suur tänu koostöö eest!

T-testi tulemused: OK tüüpidele antud keskmiste hinnangute statistiliselt olulised erinevused Murru Vanglas

<i>OK tüüpide paarid</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Inimsuhete ja Sisemiste protsesside tüüp	-18.05	0.000
Inimsuhete ja Tulemuste tüüp	-5.70	0.000
Inimsuhete ja Avatud süsteemi tüüp	-3.41	0.001
Avatud süsteemi tüüp ja Tulemuste tüüp	-2.69	0.008
Sisemiste protsesside ja Tulemuste tüüp	-11.28	0.000
Sisemiste protsesside ja Avatud süsteemi tüüp	-12.04	0.000

Üksikutele väidetele antud OK hinnangute keskmised Murru Vanglas

Märkused * - originaalanketis on pööratud väitena

Väide	n	m	SD
Meie organisatsioonis toimub järjepidev töötajate koolitamine	199	6.39	3.00
Meie organisatsioon on uuendusmeelne	199	5.93	2.86
Meie organisatsiooni liikmed on üksteise suhtes abivalmid	197	6.06	2.78
Meie organisatsioonis vastutab iga inimene oma kitsa tööloigu eest	196	7.34	2.61
Meie organisatsioonis on tasustamise aluseks iga inimese konkreetne töötulemus	195	4.31	3.16
Meile on kõige tähtsam maksimaalne kliendi rahulolu	199	6.69	2.79
Loovad ja värske ideedega inimesed on meie organisatsioonis väga hinnatud	197	5.79	3.02
Meie organisatsioon pingutab kõvasti kvaliteedi nimel	197	5.56	2.83
Meie organisatsioonis on alluvate ja ülemuste vahe märgatav*	197	6.14	3.11
Meie organisatsiooni liikmed on uhked selle üle, et nad sellesse organisatsiooni kuuluvad	199	4.32	2.68
Meie organisatsioonis võetakse tasustamisel arvesse organisatsiooni liikmete initsiatiivikut ja pühendumist	200	4.65	2.95
Meie organisatsiooni suurimaks varaks on pühendunud organisatsiooni liikmed	194	5.81	2.92
Meie organisatsiooni eesmärgid on mõõdetavad	188	5.35	2.75
Meie organisatsiooni juhtkond suhtub positiivselt organisatsiooni liikmete poolsetesse algatustesse	196	5.42	2.77
Meie organisatsioonis on palju allüksusi*	190	5.96	2.71
Vajadusel asetavad organisatsiooni liikmed organisatsiooni huvid isiklikest huvidest ettepoole	197	5.59	2.92
Meie organisatsiooni liikmed hoolivad organisatsiooni eesmärkidest*	196	6.19	2.71
Meie organisatsioonis on traditsioonidel suur tähtsus	195	5.65	2.70
Meie organisatsioonis on alluvussuhted täpselt paigas	198	7.48	2.59
Meie organisatsioonis valitseb seisukoht et eksimine on inimlik ja keegi pole vigade eest kaitstud	200	6.24	2.80
Meie organisatsiooni eemärgiks on olla konkurentidest oluliselt parem	199	6.37	2.72
Meie organisatsioonis antakse igähele palju otsustamisvabadust	200	4.12	2.63
Meie organisatsiooni liikmed osalevad meelsasti organisatsiooni ühisüritustel	198	6.01	2.74
Meie organisatsiooni liikmed suhtlevad omavahel ka väljaspool tööaega	199	5.60	2.72
Meie organisatsioonis arendatakse pidevalt tooteid ja teenuseid	191	3.96	2.52
Meie juhtkonnal on organisatsiooni liikmetega usalduslikud suhted	195	5.34	2.74
Meie organisatsioon on nagu suur perekond	200	4.80	2.93
Meie organisatsioonis räägivad inimesed meelsasti isiklikest asjadest	196	4.26	2.45
Meie organisatsioonis arvestatakse tasustamisel liikmete ühistulemusega	194	4.98	2.75
Meie jaoks on klient koostööpartneriks	190	4.32	2.58
Meie organisatsioonis on palju kirjalikke reegleid	195	7.70	2.50
Meie organisatsioonis nõutakse reeglite tundmist ja täitmist	197	8.47	1.99
Meie organisatsiooni eesmärgiks on areneda ja kasvada	197	7.02	2.74
Laitmatu maine on meie organisatsiooni jaoks väga oluline	197	7.95	2.28
Meie organisatsioon on avatud eksperimentidele	194	5.61	2.79
Meie organisatsioonis on täpsed ametikirjeldused	197	7.99	2.55
Meie organisatsioonis rõhutatakse kulude kokkuhoidu	193	7.32	2.60
Meie organisatsiooni juhtkond püüab alati leida uudseid lahendusi	192	6.15	2.81
Meie organisatsioon rõhutab oma eripära	186	6.23	2.67
Meie organisatsioonis pole võimalik rakendada kiireid muutusi	193	6.37	3.08
Meie organisatsioonis toimub tasustamine vastavalt ametikohale	195	8.26	2.50
Meie organisatsiooni liikmetele on selgitatud organisatsiooni eesmäärke*	189	6.20	3.06
Meie organisatsioonis õhutatakse inimeste vahel konkurentsi	193	4.90	2.80
Meie organisatsiooni liikmed ei karda riskeerida	195	5.20	2.84
Meie juhtkond on organisatsiooni liikmete suhtes väga nõudlik	195	7.51	2.23
Meie organisatsiooni eesmärgiks on saavutada võimalikult suur turuosa	190	5.95	3.00
Meie organisatsioon on tööandjana turvaline	198	6.79	3.02
Ootamatud sündmused peetakse meie organisatsioonis negatiivseteks, sest need toovad kaasa muutusi	190	6.37	2.84
Meie organisatsioonis rakendatakse ranget aruandesüsteemi	193	7.47	2.44
Meie organisatsioon püüab konkurente alati edestada	191	6.52	2.45
Meie juhtkonna jaoks on kõige olulisem tulemus	192	7.71	2.32
Meie organisatsiooni liikmed armastavad katsetada uusi asju	191	5.80	2.76
Meie organisatsiooni eesmärgiks on saada suurt kasumit	188	4.50	3.16

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate osakondade lõikes Murru Vanglas

<i>OK tüüp</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Osakond</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Inimsuhete tüüp	F(8,158)=3.10 p=0.03	Vangistus	4.95
		Arvestus	6.60
		Üldosakond	6.62
		Finantsosakond	6.31
		Sotsiaalosakond	4.95
Avatud süsteemi tüüp	F(8,167)=3.66 p=0.00	Vangistus	5.10
		Arvestus	7.46
		Sotsiaalosakond	6.43
		Finantsosakond	7.00

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate ametikohtade lõikes Murru Vanglas

<i>OK tüüp</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Ametikoht</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Inimsuhete tüüp	F(8,154)=2.03 p=0.05	välisvalve valvur	4.66
		tippjuht	7.15
		keskjuht	5.90
		spetsialist	5.68
		muu	6.37
Avatud süsteemi tüüp	F(8,164)=2.69 p=0.01	keskjuht	6.85
		välisvalve valvur	4.96
		sisevalve valvur	5.02
		peaspetsialist	6.43
		spetsialist	6.29
		muu	6.93
Tulemustele orienteeritud tüüp	F(8, 162)=2.64 p=0.01	peaspetsialist	5.76
		spetsialist	5.85
		muu	7.80
		valvur	5.82
		välisvalve valvur	5.32
		sisevalve valvur	6.59
		teenistuja	6.95

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: OK tüüpide statistiliselt olulised erinevused erinevate tunnuste ja vastanute gruppide lõikes Murru Vanglas

<i>OK tüüp</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Tunnus</i>	<i>Vastanute grupid</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Avatud süsteemi tüüp	F(1, 179)=10.99 p=0.00	Sugu	mees	5.33
			naine	6.36
	F(3,168)=3.02 p=0.03	Staaž	kuni 2 a.	5.15
			2-4 a.	5.48
			üle 10 a.	6.43
	F(4,169)=3.54 p=0.01	Eelnev hõivatus	avalik sektor	6.28
			erasektor	5.28
			töötu	4.65
			õpilane	6.35
Tulemustele orienteeritud tüüp	F(1,177)=4.62 p=0.03	Sugu	Mees	5.87
			Naine	6.46
	F(4,166)=3.21 p=0.01	Eelnev hõivatus	avalik sektor	6.65
			erasektor	5.70
			õpilane	5.51

Murru Vangla töötajate rahulolu (keskmine hinnang ja vastanute arv) erinevate tööaspektidega osakondade lõikes

<i>Juhtkond</i>	<i>Vangistus</i>	<i>Avavangla</i>	<i>Julgeolek</i>	<i>Arvestus</i>	<i>Sotsiaal</i>	<i>Meditsiin</i>	<i>Üld</i>	<i>Finants</i>
Otsese juhi poolt antavad tööülesanded on arusaadavad								
5.17	5.03	4.33	5.17	5.83	5.14	5.00	4.78	5.52
6	109	3	6	6	22	8	9	25
Otsene juht on minu tööga kursis (tööülesanded, koormus, töötingimused)								
4.83	5.15	5.67	5.33	5.67	5.14	4.25	4.78	5.12
6	111	3	6	6	22	8	9	25
Otsene juht on sõnapidaja								
5.40	4.74	4.33	5.17	6.00	4.95	4.63	4.00	5.13
5	105	3	6	6	21	8	9	24
Saan otsese juhiga rääkida tööalastest probleemidest								
5.83	4.98	5.33	5.83	6.00	5.36	4.50	4.11	5.44
6	109	3	6	6	22	8	9	25
Otsene juht lahendab päevakorralisi küsimusi operatiivselt								
5.50	4.73	5.00	5.00	5.83	4.77	4.25	3.67	4.92
6	107	3	6	6	22	8	9	25
Otsene juht tunnustab mind								
5.67	4.52	4.67	4.80	4.83	4.85	3.83	3.56	5.00
6	93	3	5	6	20	6	9	22
Mulle on mõistetavad töötasu maksmise põhimõtted meie organisatsioonis								
5.17	3.46	5.00	4.17	4.67	4.27	3.43	4.22	4.05
6	99	3	6	6	22	7	9	22
Minu palk on vastavuses vastutuse määraga								
4.40	2.42	3.00	3.17	5.17	3.29	3.13	3.25	3.32
5	103	3	6	6	21	8	8	22
Minu palk on vastavuses minu kvalifikatsiooniga								
3.50	2.98	3.50	3.67	5.17	3.33	3.00	3.38	3.19
6	102	2	6	6	21	8	8	21
Olen rahul oma palgaga								
3.33	2.02	3.00	2.83	4.67	2.95	2.88	2.75	2.56
6	105	3	6	6	22	8	8	25
Mul on töö korralikuks sooritamiseks olemas vajalikud töövahendid								
4.50	4.05	4.67	4.80	5.17	3.73	4.50	5.00	4.65
6	108	3	5	6	22	8	9	22
Töökeskkond on meeldiv								
4.17	3.81	4.33	4.17	5.00	3.91	4.00	3.78	4.52
6	106	3	6	6	22	8	9	23
Olen rahul tööohutuslaste tingimustega								
2.40	3.38	1.67	4.20	4.00	3.41	3.88	3.56	4.00
5	101	3	5	6	22	8	9	22

Olen rahul info liikumisega meie organisatsioonis								
4.50	3.19	3.67	3.67	4.00	3.14	4.25	3.00	3.24
6	108	3	6	6	22	8	9	21
Olen rahul info liikumisega juhtkonnalt töötajatele								
4.67	3.20	4.33	4.33	4.50	3.50	4.13	2.88	3.60
6	106	3	6	6	22	8	8	20
Olen rahul info liikumisega töötajatelt juhtkonnale								
4.33	3.59	4.33	4.83	4.67	3.90	3.57	3.50	3.75
6	104	3	6	6	20	7	8	20
Meie organisatsioonis liigub negatiivse sisuga kuulujutte								
3.75	3.80	1.50	2.67	3.50	3.81	4.33	2.78	3.44
4	95	2	6	6	21	6	9	18

Märkus: hinnangud on antud skaalal 1 – ei ole üldse nõus ... 6 – olen täielikult nõus.

Üksikutele väidetele antud EI hinnangute keskmised Murru Vanglas

<i>Väide</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>SD</i>
Ma oskan tõsta töökaaslastel tuju	193	4,32	1,55
Tööl olles pööran tähelepanu oma meeleolule	194	3,92	2,02
Ebameeldivad sündmused tööl ei riku minu tuju*	196	1,71	1,79
Minu jaoks on töökaaslaste tunded olulised	197	4,59	1,51
Minu meeleolu mõjutab mu töötulemusi	198	2,97	2,24
Tööl olles mõtlen sellele, mida ma tunnen	196	2,76	1,86
Ma tean, kuidas mu tunded töökaaslaste mõjutavad	198	3,15	1,98
Tööl olles oskan oma tundeid juhtida	195	4,78	1,37
Ma suudan panna ennast töökaaslaste olukorda	196	4,49	1,60
Ma õhutan positiivset suhtlemist töökaaslaste vahel	198	4,66	1,45
Tööl olles oskan oma tuju tõsta	198	4,48	1,45
Ma mõistan töökaaslaste tunnete tekkepõhjust	193	4,08	1,55
Tööl olles märkan oma tundeid	196	3,85	1,80
Tööl on tunded olulised	196	3,61	1,95
Ma hoian vaos tööd pärssivaid negatiivseid tundeid	198	4,78	1,40
Ma suudan tajuda seda, mida mu töökaaslane tunneb	196	4,19	1,51
Ma reageerin töökaaslaste tunnete	193	4,25	1,48
Tööl olles mõistan oma tunnete tekkepõhjust	195	4,41	1,44
Tööülesannete täitmisel arvestan töökaaslaste tunnetega	197	4,28	1,59
Ma väldin negatiivsete tunnete kahjulikku mõju töötegemisele	196	4,86	1,33
Ma märkan töökaaslaste tundeid	194	4,41	1,30
Mõistan neid asjaolusid, mis on tööl mu tunnete aluseks	195	4,46	1,47
Tööl räägin ma avameelselt oma tunnetest	195	2,61	1,90
Tööl toimuv tekitab minus positiivseid tundeid*	194	2,74	1,74
Tööl olen optimistlikult meelestatud	195	4,48	1,53
Ma märkan töökaaslaste tegelikke tundeid	196	3,94	1,52
Tööl loon ma töökaaslastega mitteametlikke suhteid	194	2,98	1,89
Tööl ma tunnistan oma tundeid	191	3,20	1,82
Ma säilitan positiivse suhtumise vaatamata tööalastele ebaõnnestumistele	195	4,41	1,39
Töökaaslasted teavad, mida ma tunnen	193	2,51	1,74
Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi	191	2,20	1,91
Ma taban ära töökaaslaste väljajätlemata tundeid	194	3,71	1,63
Mõistan, kuidas mu tunded tööalaste muutuste käigus muutuvad	194	4,10	1,57
Ma saan aru, millal töökaaslaste käitumine ei ole vastavuses nende tunnetega	192	3,92	1,57
Tööl olles saan aru, millal mu meeleolu muutub	193	4,61	1,36
Tööl olles võimendan asjaoludele vastavaid positiivseid tundeid	188	3,96	1,60
Tööl olles ma ei varja oma tegelikke tundeid*	191	2,17	1,73
Töökaaslaste meeleolu mõjutab minu töötulemusi	191	2,87	2,00
Tööalaste probleemide lahendamisel pean olulisteks kõigi osapoolte tundeid	193	4,10	1,75
Tööl olles taban oma tunded ära nende tekkemomendil	190	3,95	1,48
Tööl olles kohandan oma tunded vastavalt muutunud situatsioonile	192	4,26	1,47
Tööl hoian ma töökaaslastega häid suhteid	193	5,20	1,14
Tööl olles eristan oma tundeid	184	4,26	1,56
Tööl olles suudan head tuju hoida	188	4,76	1,25
Koostöös töökaaslastega arvestan nende tunnetega	194	4,82	1,23
Tööl on mu suhtlemisviis sõbralik	195	5,30	0,96

Märkus: * originaalankeedis on esitatud pööratud väited

T-testi tulemused: EI skaalade keskmiste hinnangute statistiliselt olulised erinevused Murru Vanglas

<i>EI skaalade paarid</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Oma emotsioonide määratlemine ja oma emotsioonide juhtimine	-4.58	0.00
Oma emotsioonide määratlemine ja empaatia	1.79	0.08
Oma emotsioonide määratlemine ja suhtlemise emotsionaalne foon	13.78	0.00
Oma emotsioonide juhtimine ja empaatia	6.90	0.00
Oma emotsioonide juhtimine ja suhtlemise emotsionaalne foon	18.75	0.00
Empaatia ja suhtlemise emotsionaalne foon	12.56	0.00

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate ametigruppide lõikes Murru Vanglas

<i>EI skaala</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Ametid</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Oma emotsioonide määratlemine	F(8,166)=0.87 p=0.02	Teenistuja	4.96
		Valvur	3.76
Oma emotsioonide juhtimine	F(8,161)=0.31 p<0.05	Keskastmejuht	4.50
		Peaspetsialist	4.44
		Valvur	4.17
		Välisvalve valvur	4.55
		Teenistuja	5.42
Empaatia	F(8,167)=2.72 p<0.05	Keskastmejuht	4.52
		Spetsialist	4.37
		Teenistuja	5.02
		Valvur	3.54
		Sisevalve valvur	3.74
		Välisvalve valvur	3.93
Suhtlemise emotsionaalne foon	F(8,172)=3.34 p<0.05	Muu	3.63
		Teenistuja	4.64
		Tippjuht	2.75
		Keskastmejuht	2.47
		Peaspetsialist	2.93
		Spetsialist	2.85
		Valvur	2.47
		Sisevalve valvur	2.58
Välisvalve valvur	2.65		
Muu	3.35		

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate osakondade lõikes Murru Vanglas

<i>EI skaala</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Osakonnad</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Oma emotsioonide juhtimine	F(8,165)=1.26 p<0.05	Avavangla	3.42
		Juhtkond	4.93
		Meditšiinosakond	4.97
		Üldosakond	5.02
		Finants- ja majandusosakond	4.90
Empaatia	F(8,171)=1.92 p=0.001	Sotsiaalosakond	4.69
		Vangistusosakond	3.86
Suhtlemise emotsionaalne foon	F(8,175)=3.41 p=0.001	Vangistusosakond	2.53
		Julgeolekuosakond	2.33
		Sotsiaalosakond	2.76
		Üldosakond	3.86
		Finants- ja majandusosakond	3.66
		Arvestusosakond	3.54

ANOVA-analüüsi LSD-testi tulemused: EI skaalade statistiliselt olulised erinevused erinevate vastanute gruppide lõikes Murru Vanglas

<i>EI skaala</i>	<i>F-statistik ja olulisuse nivoo</i>	<i>Tunnus</i>	<i>Vastanute grupid</i>	<i>Keskmine hinnang</i>
Oma emotsioonide määratlemine	F(4,171)=1.29 p=0.04	Töötamine enne	Avalik sektor	4.38
			Muu	3.52
	F(3,160)=2.09 p<0.05	Vanus	50-54 a	4.64
			40-49 a	4.18
			Üle 55 a	4.04
	F(1,180)=4.43 p=0.04	Sugu	Mees	4.13
			Naine	4.48
	F(1,180)=4.04 p=0.05	Etniline kuuluvus	Eesti	4.14
Vene			4.48	
F(3,178)=2.05 p=0.03	Haridus	Keskeriharidus	4.51	
		Keskharidus	4.08	
Oma emotsioonide juhtimine	F(3,158)=3.33 p=0.02	Vanus	50-54 a	4.88
			Kuni 39	4.35
			40-49 a	4.50
	F(3,174)=1.48 p<0.05	Haridus	Kõrgharidus	4.45
Keskeriharidus			4.79	
Empaatia	F(1,182)=10.30 p=0.00	Sugu	Mees	3.90
			Naine	4.42
	F(3,185)=3.12 p=0.03	Haridus	Keskharidus	3.76
			Kõrgharidus	4.39
Suhtlemise emotsionaalne foon	F(4,177)=3,65 p=0.01	Töötamine enne	Avalik sektor	3.17
			Era sektor	2.48
			Muu	2.14
	F(1,187)=4.74 p=0.03	Sugu	Mees	2.66
			Naine	3.06
	F(3,176)=4.14 p=0.01	Tööstaaž	Üle 120 kuu	3.38
			Kuni 24 kuud	2.58
			25-48 kuud	2.59
		49-119 kuud	2.75	

Korrelatsioonanalüüsi tulemused: Murru Vangla OK ja töötajate EI kompetentside vahelised seosed

<i>EI skaalad</i>	<i>Organisatsioonikultuuri tüübid</i>			
	Inimsuhete tüüp	Avatud süsteemide tüüp	Tulemusele orienteeritud tüüp	Sisemiste protsesside tüüp
Oma emotsioonide identifitseerimine	r = 0.01 (p = 0.86)	r = 0.07 (p = 0.34)	r = 0.15 (p = 0.05)	r = 0.27 (p = 0.00)
Oma emotsioonide juhtimine	r = 0.13 (p = 0.12)	r = 0.06 (p = 0.42)	r = 0.11 (p = 0.18)	r = 0.19 (p = 0.02)
Interpersonaalsed kompetentsused	r = -0.12 (p = 0.13)	r = 0.08 (p = 0.31)	r = 0.09 (p = 0.26)	r = 0.14 (p = 0.08)
Empaatia	r = 0.23 (p = 0.00)	r = 0.23 (p = 0.00)	r = 0.17 (p = 0.03)	r = -0.05 (p = 0.50)

Märkus: r – Pearsoni korrelatsiooni koefitsient, p – olulisuse nivoo

Korrelatsioonanalüüsi tulemused: emotsioonide avaldumise seosed OK tüüpidega Murru Vanglas

<i>Emotsioonide avaldumine tööl</i>	<i>Organisatsioonikultuuri tüübid</i>			
	Inimsuhete tüüp	Avatud süsteemide tüüp	Tulemusele orienteeritud tüüp	Sisemiste protsesside tüüp
Tööülesannete täitmisel arvestan töökaaslaste meeleoluga	r = 0.08 (p = 0.33)	r = 0.08 (p = 0.28)	r = 0.24 (p = 0.00)	r = 0.10 (p = 0.17)
Tööl toimuv tekitab positiivseid tundeid	r = 0.26 (p = 0.00)	r = 0.21 (p = 0.00)	r = 0.13 (p = 0.10)	r = 0.09 (p = 0.23)
Minu meeleolu mõjutab töökaaslaste töötulemusi	r = 0.19 (p = 0.01)	r = 0.19 (p = 0.01)	r = 0.20 (p = 0.01)	r = 0.03 (p = 0.74)

Märkus: r – Pearsoni korrelatsiooni koefitsient, p – olulisuse nivoo