

Tartu Ülikool
Psühholoogia instituut

Toomas Meister

SAAVUTUSMOTIVATSIOONI ERINEVUSED INDIVIDUAALSETE ISEÄRASUSTE LÕIKES

Seminaritöö

Juhendaja: Aavo Luuk

Läbiv pealkiri: Saavutusmotivatsiooni erinevused

Tartu 2014

Kokkuvõte

Kõrge saavutusmotivatsioon aitab töötajatel jõuda paremate tulemusteni ja tõstab ka töötajate rahulolu. Käesolevas töös uuritakse töötajate erinevustest tingitud seoseid nende saavutusmotivatsiooni ja tuuakse välja, millistel töötajate erinevustel esinevad otsesed seosed saavutusmotivatsiooni ja selle erinevatesse teguritesse. Töötajate individuaalseteks erinevusteks loeti sugu, rahvus, vanus ja staaž ettevõttes; lisaks töötajate enesekohased hinnangud. Saavutusmotivatsiooni mõõdeti eelnevalt teiste autorite poolt koostatud küsimustikuga. Uurimustöö tulemusena tuli välja, et töötajate individuaalsed erinevused küll mõjutavad saavutusmotivatsiooni, kuid teevad seda vähemal määral kui töötajate enesekohased hinnangud.

Abstract

High level of achievement motivation helps people to reach higher goals and increases their job satisfaction. In present study relationship between employee differences and achievement motivation was investigated and it is highlighted which specific difference has effect to achievement motivation and it's factors. Employee sex, nationality, age and tenure; additionally self-describing opinions were considered as employee differences. Achievement motivation was measured with questionnaire which has been published previously by other authors. As a result of this study it came out that employee individual differences do influence achievement motivation but do it less than employee self-describing options.

Sissejuhatus

Käesolevas seminaritöös uuritakse ühe tootmisettevõtte töötajate individuaalseid erinevusi saavutusmotivatsioonis ja tuuakse välja nende erinevuste seosed lähtuvalt töötajate rahvusest, soost, vanusest ning tööstaažist. Lisaks on individuaalsete erinevuste ja saavutusmotivatsiooni tegurite erinevust on võrreldud töötajate tõhususe, tähelepanu, kontrolli ja enesehinnangute skaalade näitudega.

Töömotivatsioon

Motivatsiooni, sealhulgas saavutusmotivatsiooni, on uuritud aastakümneid, kuid ei ole leitud ühte ja läbivat definitsiooni, mis rahuldaks kõiki. Kanfer, Chen, Pritchard (2008) kirjeldavad erinevaid motivatsiooniteooriaid kui kingi- mõned paarid sobivad enamusteks juhtudeks, kuid ei ole olemas paari, mis sobib igaks olukorraks. Seejuures defineerivad Kanfer jt (2008) töömotivatsiooni kui psühholoogilist protsessi, mis mõjutab seda, kuidas indiviidid pingutavad ja jagavad oma isiklike ressursse tööga seotud eesmärkide saavutamiseks. Nad leiavad töömotivatsiooni olema erinev inimeste ja situatsioonide vahel, ning olema muutuv sõltuvalt tööga seotud ja töövälisest mõjuritest.

Cassidy, Lynn (1989) kirjeldavad saavutusmotivatsiooni kui mõistet, mis iseloomustab indiviidi püüdlust endale seatud eesmärkide poole.

Töömotivatsiooni on Eestis uuritud reeglina magistri- või bakalaureusetaseme töödes, nt Oro (2007) leidis E-Betonelement töötajate töömotivatsioonis neli peamist faktorit, milleks on töö tasustamine, info kättesaadavus, tagasiside ja tunnustus ning arenguvõimalused. Kusjuures kõige madalamalt hinnati antud ettevõttes just töö tasustamist. Tammeaid (2009) leidis, et Reta Puit OÜ töötajad pidasid olulisteks motivatsioonifaktoriteks huvitavat ja motiveerivat tööd, tööülesandeid, mis võimaldavad kasutada oma erinevaid oskusi ning juhtkonnapoolset tunnustamist.

Maran (2010) leidis Eesti Rahvusringhäälingus teostatud töömotivatsiooni uuringus kuus peamist motivatsioonifaktorit, milleks olid üldine motivatsioon, oskuste mitmekesisus, tegevuse terviklikkus, tegevuse olulisus, vastutus ja tagasiside. Uuringust järeldus, et töötajate motiveeritus oli kõrge ning madalaima töötajatepoolse hinnangu sai töötasu. Veel anti negatiivne hinnang tunnustusele, tagasisidele ning arengupotentsiaalile. Tööstaaži osas selgus, et enim rahulolematud on 4-5 aastat organisatsioonis töötanud töötajad.

Tuumikhinnangud (Luuk (2013) põhjal)

Möödunud sajandi 90-date aastate lõpus kujunes rakendusliku sotsiaal- ja isiksusepsühholoogia valdkonnas empiiriliste uuringute kaudu välja arusaam enesekohaste tuumikhinnangute olulisusest.

Enesekohaste tuumikhinnangute idee kasvas välja analüüsides, mis näitasid enesehinnangu, üldistunud enesetõhususe, neurootilisuse vastandi emotsionaalse stabiilsuse ja kontrollkeskme näitude regulaarselt olulist korreleerumist läbi erinevate uuringute. Nende enesekohaste hinnangute koondina paistis olevat võimalik saada ettekujutus inimese väärtuslikkusest, tõhususest ja võimekusest isiksusena. Kõrgema enesehinnangu, kõrgema enesetõhususe, kõrgema emotsionaalse stabiilsuse ning seesmise kontrollkeskme isikud näivad uuringute andmetel olevat kaasinimeste silmis sotsiaalselt aktsepteeritumad, väärtuslikumad, tõhusamad ja võimekamad laiema ühiskonna ja selle vähemate või lokaalsemate struktuuride liikmetena.

2011. aastal alustas Luuk ülalkirjeldatud isiksuse positiivsete tuumikhinnangute skaalaga võrreldes teatud mõttes selle vastandi - isiksuse negatiivsete tuumikhinnangute küsimustikekomplekti - loomist, millest tulevikus võib kujuneda üks terviklik negatiivsete tuumikhinnangute skaala. Käesolevaks ajaks kogutud avaldamata andmete alusel saab väita, et nende negatiivsete tuumikhinnangute hindamise komplekti peaksid omavaheliste korrelatsioonide alusel kuuluma järgmised mõõted:

- tähelepanu subjektiivsete sisetakistuste enesekohased hinnangud,

Tähelepanu sisetakistuste alaskaala on kavandatud mõõtma end hindava inimese psüühikast pärinevate olemuslike takistuste (muretsemine, mittemärkamine, keskendumisraskused, äsjatajutu unustamine, eri tegevuste ühildamisraskuste) negatiivset mõju tähelepanule. Tähelepanu välistakistuste alaskaala mõõdab psüühikaväliste segavate tegurite (lärm, teiste jutt, muusika, ümbritsevad asjaolud, telefoni kasutamine muude tegevustega samaaegselt) negatiivset mõju inimese tähelepanule. Tähelepanu kontrolli alaskaala on kavandatud mõõtma inimese suutlikkust oma tähelepanu tahtlikult kontrollida (takistuste kiuste tahtlikult ülesannetele keskendudes ja eesmärkide saavutamise nimel pingutades).

- välise kontrollkeskme enesekohased hinnangud,

Välise kontrolli alaskaala põhineb Rotteri kontrollikeskme ideestikul. Selle teooria kohaselt jaguneb subjektiivse kontrolli kese ehk lookus kaheks – sisemiseks ja väliseks. Kui domineerivaks on sisemine kontrollikese, on inimene kindel, et juhib ise oma elu ning kõik temaga juhtuv – nii hea kui halb – sõltub üksnes tema enese kavatsustest ja tegevusest. Selle vastandina on kontrolli välise lookusega inimene veendunud, et kõik tema saavutused ja ebaõnnestumised määratakse ära kas mõjukate teiste inimeste tegude, tahtmiste või juhuslikkuse ehk saatuse tujude poolt ja temast enesest ei sõltu seejuures peaaegu midagi.

- negatiivne enesehinnang,

Käesolevas uuringus kasutatav enesehinnangu skaala jaguneb negatiivse enesehinnangu ja vastutustundlikkuse alaskaaladeks. Negatiivse enesehinnangu alaskaala algallikaks on Rosenbergi enesehinnangu skaala Eesti oludele kohandatud variant. Lisaks viiele algallikast pärinevale negatiivse enesehinnangu väitele (minus pole midagi head ega rõõmustavat; äpardumise, eneseaustuse puudumise ja elu mõttetuse tunded) lisandusid käesoleva uurimuse negatiivse enesehinnangu alaskaalasse väited planeerimisraskustest, igavusest, korduvatest ebameeldivustest ja avameelsuse kahjustest. Vastutustundlikkuse alaskaala kujunes valdavalt originaalsete väidete lähtekomplektist, mis käsitleb selliseid sotsiaalselt vastutustundlikke teemasid nagu sihikindlus, kaalutletus ja vastutustunne valikute tegemisel ning suhtumisel kaasinimestesse.

- psühhopaatilisuse tendentside enesekohased hinnangud,

psühhopaatilisuse alaskaala mõõdab vastaja ekspluateerivat suhtumist, ükskõiksust ja tundetust, empaatia puudumist ning hoolimatust teiste suhtes, armastuse alahindamist ja valimatute vahendite kasutamist oma eesmärkide saavutamiseks.

- nartsissismi enesekohased hinnangud,

Nartsissismi alaskaalasse koondusid neli väidet, mis kõik (teiste imetluse, tähelepanu, lugupidamise ja vastutulelikkuse ihalus), pärinevad „Räpase tosina“ küsimustiku nartsissismi alaskaalast.

- ärevuse enesekohased hinnangud.

Kultuuride erinevus

Otsides motivatsiooniküsitlust, mida uuringus kasutada, selgus, et Eestis on teostatud hulgaliselt töömotivatsiooniuringuid, kuid mitte ükski neist ei ole keskendunud rahvuste erinevusele. Pertmann (2006) uuris oma magistritöös erinevast rahvusest õpetajate töömotivatsioon tegureid, kuid ei keskendunud oma töös nende tegurite erinevustele rahvusgruppide lõikes. Rahvuse eripära uurimine on tingitud Eesti Vabariigi kodanike läbilõikest, vastavalt 2011.a. rahvaloenduse andmetele on Eesti Vabariigi elanikkonnast 69% eestlasi ja 25% venelasi (Statistikaamet), kellede kultuuriline taust on suhteliselt erinev. Väga üksikutes Eesti ettevõtetes on monokultuurne töötajaskond, seega peaks uuritav teema puudutama enamust kohalikke töötajaid. Uurimus üritab leida muuhulgas selgust, kui palju kultuuriline erinevus mõjutab töötajate motivatsiooni ja motivatsioonitegureid.

Kultuuride erinevusi on maailmas uuritud väga paljudest erinevatest aspektidest. Suurematest kultuuriüledest uuringutest annab hea ülevaate Minkov (2013), ning nii mõnedki neist keskenduvad kultuurilistele erinevustele töökohas:

- Hofstede, kes töötas IBM-is aastatel 1965-71 defineeris neli erinevat dimensiooni, milles mõõtis töötajate hoiakuid, võimu kauguse, ebakindluse vältimise, individualismi ja maskuliinsuse (power distance, uncertainty avoidance, individualism, masculinity) osas ning leidis kõigis neis olulisi erinevusi rahvusgruppide lõikes.
- Smith, Peterson ja Schwartz (2002) uurisid erinevatest rahvustest juhtide infoallikate kasutamist. Nad defineerisid kaheksa erinevat allikat, milledele põhinevalt juhid oma otsuseid teevad. Käesoleva uurimuse jaoks võib välja tuua Venemaa juhtide äärmuslikumad skoorid, kus nad eristusid keskmisest kõige rohkem selles, et ei teosta oma otsuseid kaastöötajatelt tulevate informatsiooni põhjal vaid pigem enda kogemustel. Sellele järgnes teisel kohal ülemuse poolt tulev korraldus.
- Van de Vliert, Jansses (2002) uurisid töötajate sisemiste ja väliste motivatsioonitegurite erinevusi rahvuste lõikes. Nende uuringusse ei ole küll kaasatud ei Eestit ega Venemaad, kuid joonistub selgelt välja, et meie regioon on maailma keskmisega võrreldes välised motivatsioonitegurid väheolulised.
- Käesoleva töö raames pakub huvi ka Hofstede jt. uurimus 1990 aastast, milles võrreldi 20 Taani ja Hollandi ettevõtte töötajate väärtuste erinevusi. Selle uurimuse tulemusena leiti, et erinevate ettevõtete töötajate vahel esineb väärtuste erinevusi, kuid need on väiksemad võrreldes töötajate rahvuste vaheliste väärtuste erinevustega. Hofstede põhjendas seda nii, et inimesed omandavad rahvusest sõltuvad kultuurilised väärtused alateadlikult lapsepõlves, töökeskkonna väärtused aga omandatakse teadlikult erinevates töökeskkondades.

Tänane maailm on võtnud selge suuna ülemaailmastumisele ja seega suureneb multikultuursete (töö)keskkondade osakaal tulevikus märgatavalt. Käesolev uuring annab ülevaate sellest, milline on töömotivatsiooni erinevus Eestis elava kahe suurima rahvusgruppi lõikes ühes ettevõttes.

Teema olulisust rõhutasid ka Vadi, Allik, Realo (2002), kes uurisid eestlaste ja venelaste käitumismudelite erinevusi töökeskkonnas, ning eeldasid, et need erinevused võivad tekitada ka organisatsioonisiseseid pingeid. Vadi jt (2002) uurimuses leiti, et organisatsiooni liikmeid mõjutavad erineva kollektivismiga seotud asjaolud.

Käesoleva uuringu eripäraks on see, et uuritakse samas töökeskkonnas ning samas organisatsioonilises motivatsioonisüsteemis olevaid eri rahvusest töötajaid, ehk siis teoreetiliselt

peaks olema kontrollimatuid muutujaid vähem kui erinevates töökeskkondades läbiviidud uuringutes. Töö autor on uuritud ettevõtte juhataja ja selles rollis on oluline mõista töötajate motivatsioonitegureid. Uuringu autorile annab käesolev töö parema ülevaate, milliseid motivatsioonitegureid töötajaskond väärtustab.

Uuringu sisukaks hüpoteesiks on, et individuaalsetest erinevustest tingituna esineb erinevus töömotivatsiooni faktorites sõltuvalt töötajate soost ja rahvusest. Tuumikhinnangute alaseks hüpoteesiks on, et kõrged enesekohased tuumikhinnangud seostuvad töötajate saavutusmotivatsiooniga positiivselt.

Meetod

Valim

Uurimuse valim moodustub ühe tootmisettevõtte töolistest. Valim moodustus juhusliku mittetõenäosusliku valikuga, ehk siis küsitlusele vastasid need, kes soovisid vastata. Valimisse kuulus 38 töötajat, kellest 13 olid venekeelsed; sugudevaheline jaotus oli 12 meest ning 26 naist. Töötajate vanus oli vahemikus 22 kuni 63 aastat, tööstaaž ettevõttes kuni kolmteist aastat.

Mõõtmisvahendid

Kõigile küsitletavatele esitati anonüümne samasugune kirjalik küsimustik, mis paluti tagastada tööpäeva lõpul, ning küsitlust pidi täidetama tööajast. Motivatsiooniküsitluseks kasutati Cassidy ja Lynni (1989) seitsmefaktorilise saavutusmotivatsiooni mudelil põhinevat küsimustikku, mis koosnes viiest alajaotusest – tööeetika, kasupüüdmine, domineerimine, laitmatus, konkurents, saavutamisevajadus ja vilumus; igas alajaotuses esitati seitse küsimust. Tähelepanu, kontrolli ja enesehinnangute küsitluseks ning tõhususe küsitluseks kasutati Aavo Luuki poolt väljatöötatud lühendatud versioone. Esimeses esitati 61 küsimust, ning teises 20 küsimust. Cassidy-Lynn (1989) originaalküsimustik tõlgiti Luisa Tõlkebüroos nii eesti ja vene keelde, teised küsitlused olid juba eelnevalt kakskeelsed. Tõlke kvaliteeti kontrolliti ühe töötaja peal, kes valdab vabalt mõlemat keelt. Esmalt täitis see töötaja eestikeelse küsimustiku ja poolteist kuud hiljem venekeelse küsimustiku. Tõlke reliaabluse näitaja oli antud juhul motivatsiooni küsimustiku puhul $\alpha=0,7489$; tähelepanu, kontrolli ja enesehinnangu küsimustiku puhul $\alpha=0,8181$ ja tõhususe küsimustiku puhul $\alpha=0,7947$. Vastavalt neile tulemustele võib pidada küsimustike eesti-vene keele tõlke kvaliteeti heaks.

Andmete töötlemises olid sõltumatuteks muutujateks töötajate rahvus, sugu, tööstaaž, vanus; sõltuvateks muutujateks on motivatsioonitegurid ja enesekohased tuumikhinnangud. Kontrollitavateks muutujateks olid töökeskkond ja töötajate motivatsioonisüsteem, sest need on

uuringus osalenud töötajatel samad. Kontrollimatuteks muutujateks olid töökeskkonna välised tegurid, mis mõjutavad töötajate motivatsiooni.

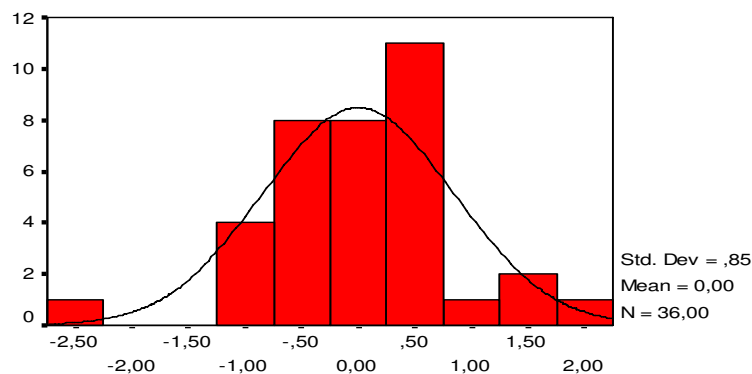
Uurimustes kasutatavate küsimustike reliaablus on tõendatud eelnevalt autorite poolt (Luuk (2013) ja Cassidy, Lynn (1989)) ja esitatud Tabelis 1.

Tabel 1: Küsimustike alaskaalade reliaabluse näidud

Küsitlus	Reliaablus (CR alpha)
Tööeetika	0,79
Kasupüüdmine	0,67
Domineerimine	0,81
Laitmatus	0,58
Konkurents	0,71
Saavutamisvajadus	0,66
Vilumus	0,65
Tähelepanu sisetakistuse alaskaala	0,740
Tähelepanu välistakistuse alaskaala	0,706
Tähelepanu kontrolli alaskaala	0,700
Välise kontrolli alaskaala	0,735
Planeerimise tüüpi kontrolli alaskaala	0,665
Negatiivse enesehinnangu alaskaala	0,842
Vastutustundlikkuse alaskaala	0,819
Psühhopaatilisuse alaskaala	0,813
Nartsissismi alaskaala	0,710

Tulemused

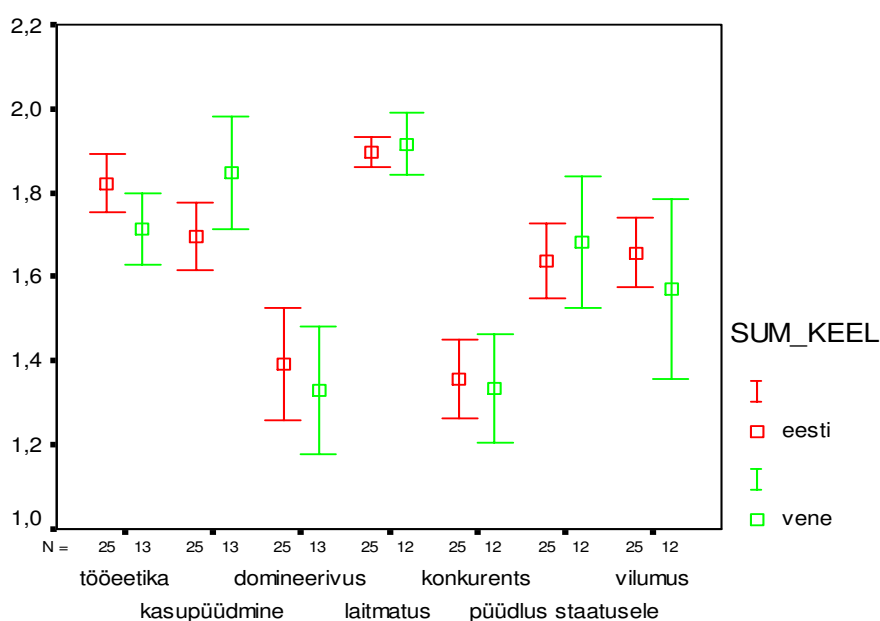
Saavutusmotivatsiooni küsitluse tulemused jagunesid normaaljaotuse kohaselt (Joonis 1) ja neid analüüsiti, leidmaks esmalt, kas esineb erinevusi mingite saavutusmotivatsiooni tegurite vahel rahvusgruppide lõikes.



Joonis 1: Saavutusmotivatsiooni tulemused.

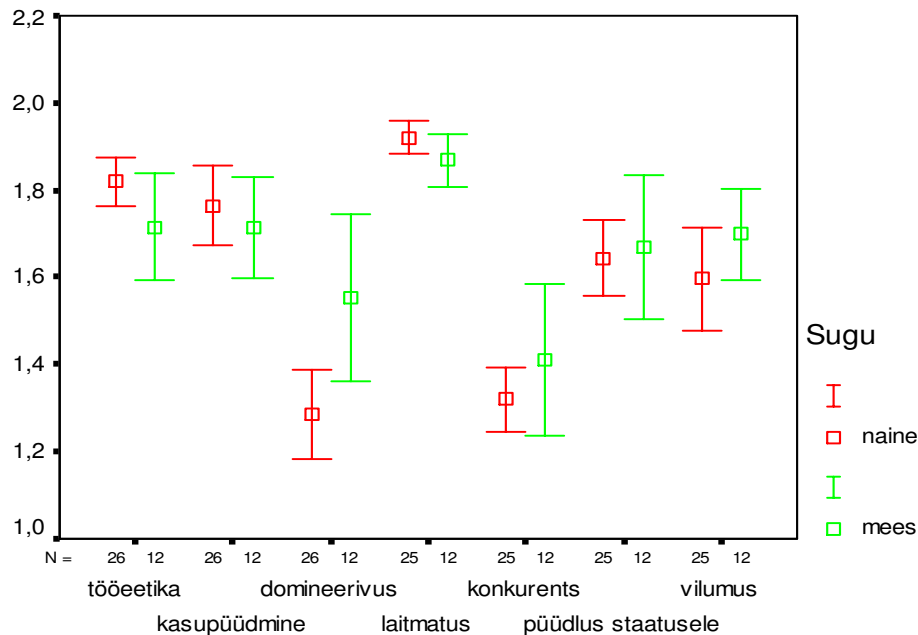
Keskimate võrdlus

Üldiselt olid enamus keskmistest sarnased, kuid kahes neist esines statistiliselt olulisi erinevusi (Joonis 2). Joonisel nähtavaid erinevusi toetavad t-testi tulemused, millede kohaselt esines statistiliselt oluline erinevus kahe motivatsioonifaktori osas. Eestlaste hulgas oli tööeetika kõrgem venelaste omast $t(36) = 2,098$, $p = 0,045$ ning eestlaste kasupüüdmine oli väiksem venelaste omast $t(36) = 2,134$, $p=0,04$.



Joonis 2: Motivatsioonitegurid rahvuste lõikes.

Sugudevaheliste erinevuste võrdlus näitas samuti, et enamus motivatsioonifaktoreid on sarnased (Joonis 3), ainsana erinesid keskmised statistiliselt oluliselt domineerivuse osas, kus mehed olid oluliselt domineerivamad $t(36) = 2,825$, $p < 0,0$.



Joonis 3: Motivatsioonitegurid sugude lõikes

Analüüsid EKTH tulemusi töötajate individuaalsete erinevuste lõikes tuli välja, et sugudevahelised erinevused esinesid vaid vastutustundlikkuses $t(36) = -3,76$, $p=0,01$; olles suurem meestel ja psühhopaatilisuses $t(36) = 2,067$, $p=0,046$, mis oli suurem naistel. Erinevast rahvusest töötajate ainuke erinevus oli tähelepanu välistakistuste osas, $t(36) = -2,489$, $p=0,018$ olles suurem venekeelsete töötajate seas.

Korrelatsioon

Peale motivatsioonifaktorite ja EKTH keskmiste võrdlemist töötajate individuaalsete erinevuste osas leiti, milliste individuaalsete erinevuste ja uuritud motivatsioonitegurite vahel esineb korrelatsioon (Tabel 2).

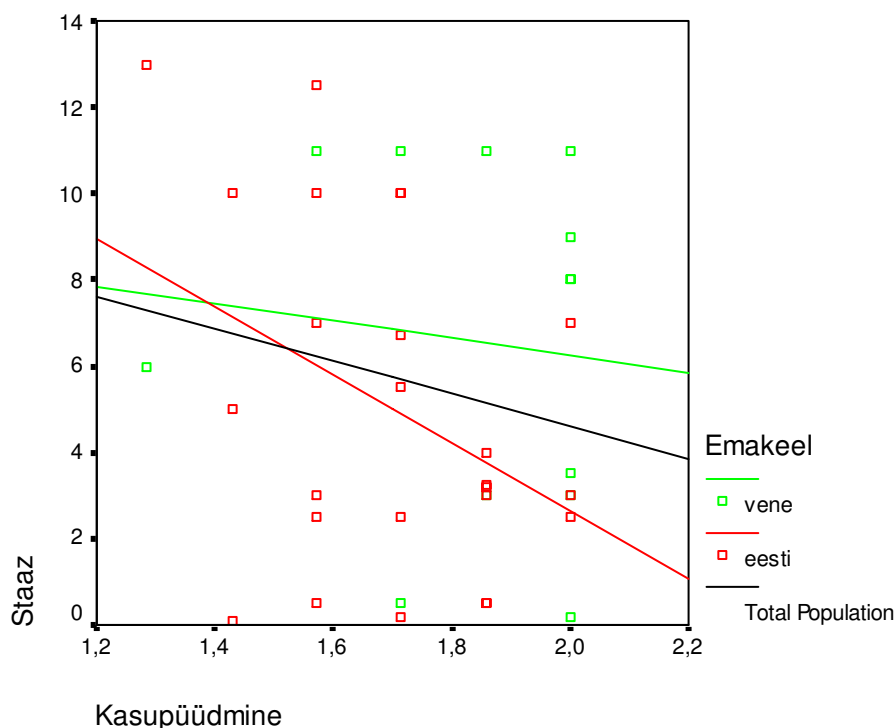
Tabel 2: Motivatsioonitegurite korrelatsioonid individuaalsete erinevuste lõikes

	Emakeel	Staaž	Vannus	Sugu	Tööeetika	Kasu-püüdmine	Domineerivus	Laitmatus	Konkurents	Püüdlus staatusele	Vilumus
Tööeetika											
Kasupüüdmine	,335										
Domineerivus				,426*							
Laitmatus							-,350				
Konkurents								-,452*			
Püüdlus staatusele			-,375			,385	,546*				
Vilumus					,455*						

Tabelis toodud korrelatsioonid statistilise olulisuse määral $p < 0,05$

*Tabelis toodud korrelatsioonid statistilise olulisuse määral $p < 0,01$

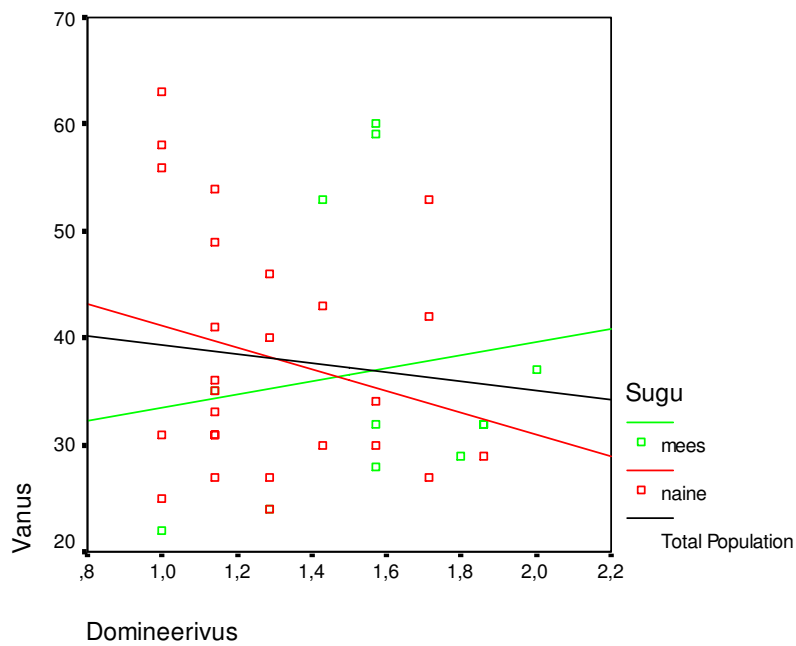
Tabelist 2 tuleb välja, et kasupüüdmine on korreleeritud töötajate emakeelega. Joonisel 4 on siia lisatud ka ettevõttes töötamise staaž ja on selgelt näha keele erinevuse mõju töötajate kasupüüdmisele. Staaži tõustes kahaneb kasupüüdmine mõlemas rahvusgrupis, kuid teeb seda märgatavalt kiiremini eesti keelt kõnelevate töötajate hulgas.



Joonis 4: Kasupüüdmise muutus staaži kasvades erinevates rahvusgruppides

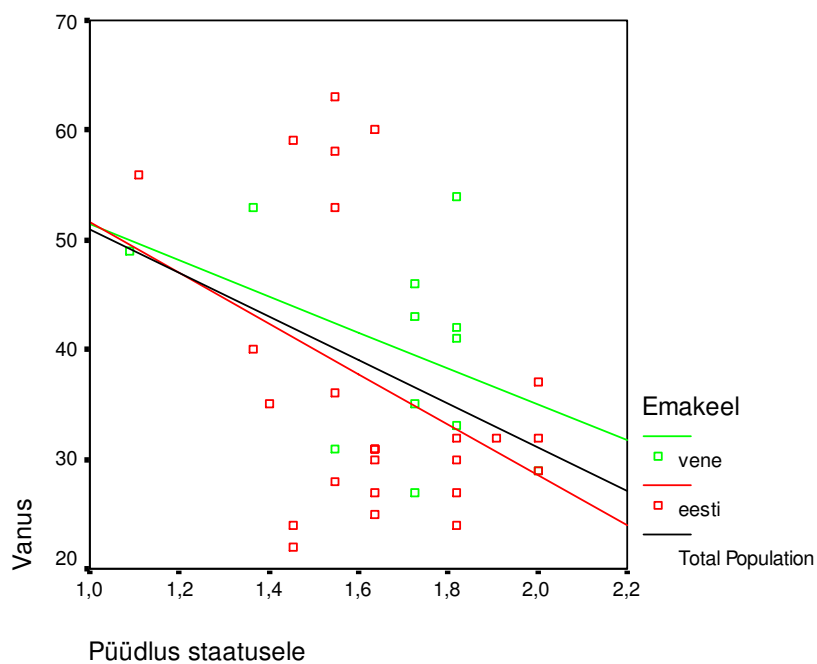
Domineerivus oli üks motivatsiooniteguritest, milles tuli välja statistiliselt kõige olulisem individuaalsete erinevuste mõju uuritud motivatsioonifaktoritele – töötajate domineerivus

korreleerus olulisel määral nende sooga $p < 0,01$. Üldiselt domineerivus langeb vanuse kasvades, kuid uuritud valimi puhul tuli selgelt välja, et naiste domineerivus langeb, seevastu meeste puhul see hoopis tõuseb vanuse kasvades (Joonis 5).



Joonis 5: Domineerivuse muutus vanuse kasvades erinevates soogruppides

Korreleatsioon esines ka töötajate vanuse ja staatusele püüdlamise vahel - vanuse kasvades püüdlus staatusele väheneb, kusjuures siin ei olnud olulist erinevust ei töötajate rahvusel (Joonis 6), ega sool.



Joonis 6: Staatusele püüdlamise muutus vanuse kasvades erinevates rahvusgruppides

Kõigi motivatsioonitegurite osas sai leitud nende omavaheline korrelatsioon ja järeldus (Tabel 2), et tugevas korrelatsioonis on omavahel tööetika ja vilumus, ning domineerivus ja püüdlus staatusele. Laitmatus ja konkurentsi vahel esineb tugevalt negatiivne seos. Veel on omavahel seotud kasupüüdmine ja püüdlus staatusele, ning negatiivselt on seotud laitmatus ja konkurents.

Tabelis 3 on esitatud tuumikhinnangute korrelatsioon töötajate individuaalsete erinevuste ja tuumikhinnangute osas. Individuaalsete erinevuste osas leidis kolm korrelatsiooni töötajate tuumikhinnangutesse, kõige suurem korrelatsioon oli töötajate soo ja vastutustundlikkuse vahel (vastutustundlikkus oli antud valimis suurem meeste puhul). Oluliselt rohkem seoseid esines töötajate tuumikhinnangute ja motivatsioonitegurite vahel.

Tabel 3: EKTH tulemuste individuaalsete erinevuste ja motivatsioonitegurite vahelised seosed

	Emakeel	Staaž	Vanus	Sugu	Tööetika	Kasupüüdmine	Domineerivus	Laitmatus	Konkurents	Püüdlus staatusele	Vilumus
Tähelepanu sisetakistus											
Tähelepanu välistakistus	,383										
Tähelepanu kontroll							,326			,481*	
Väline kontrollkese									,463*		
Planeerimise tüüpi kontroll						,326				,456*	
Negatiivne enesehinnang											
Vastutustundlikkus				,531*							
Psühhopaatilisus											
Nartsissism			-,379				,379			,412	
Tuumikenesehinnangud							,333			,341	,413
Enesetõhusus										,412	

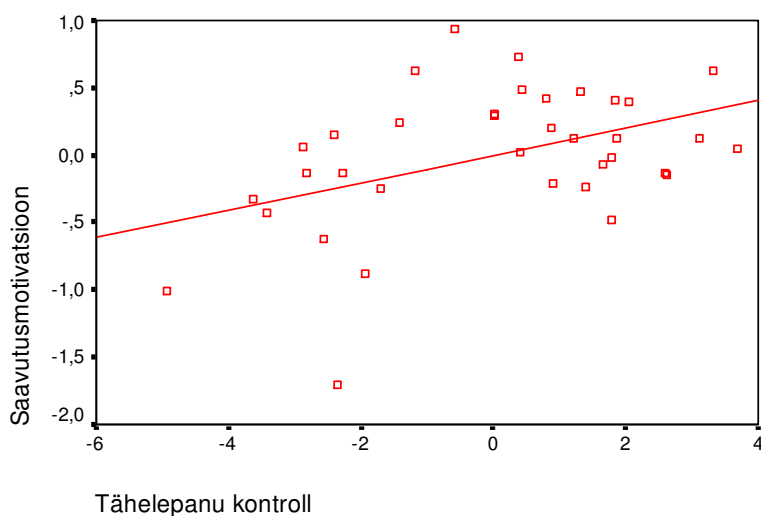
Tabelis toodud korrelatsioonid statistilise olulisuse määral $p < 0,05$

*Tabelis toodud korrelatsioonid statistilise olulisuse määral $p < 0,01$

Regressioonanalüüs

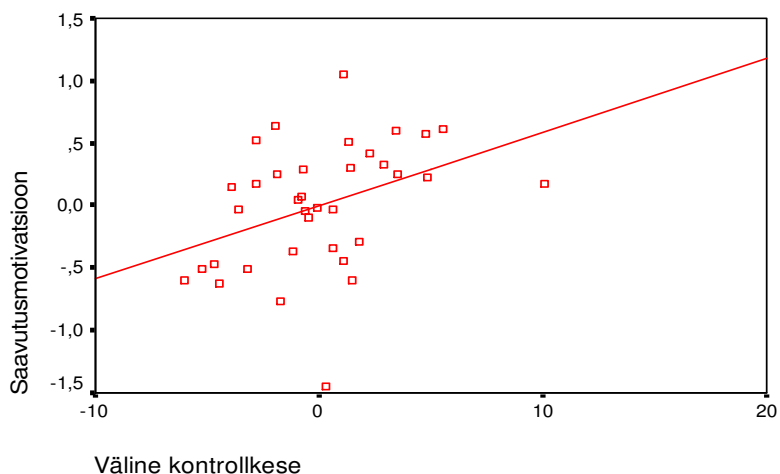
Küsitlustest saadud andmetele tehti regressioonanalüüs leidmaks, kas ja millisel määral mingi EKTH teguritest ennustab töötajate saavutusmotivatsiooni. Regressioonanalüüsist tuli välja, et kõik EKTH tegurid kokku ennustavad töötajate saavutusmotivatsiooni päris hästi: $R^2 = 0,593$, regressioonanalüüsi olulise määra $p = 0,004$; individuaalsete erinevuste puhul ei esinenud regressioonanalüüsis seoseid. Kolme EKTH teguri puhul tuli välja otsene statistiliselt oluline seos töötajate saavutusmotivatsiooniga. Nendeks teguriteks olid: tähelepanu kontroll $t(35) = 2,459$, $p = 0,021$ (Joonis 7); väline kontrollkese $t(35) = 2,154$; $p = 0,041$ (Joonis 8) ja tuumikenesehinnangud

$t(35) = 2,24; p=0,034$ (Joonis 9).



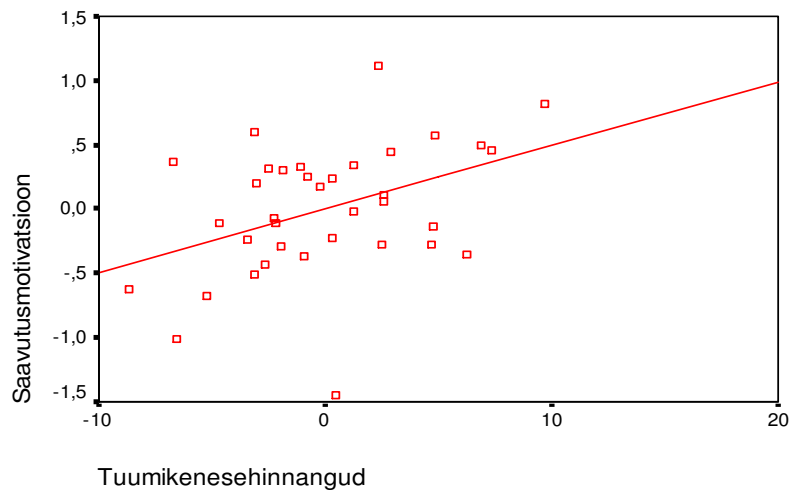
Joonis 7: Saavutusmotivatsiooni ennustatavus tähelepanu kontrolli kaudu

Joonisel 7 on näidatud tähelepanu kontrolli seos saavutusmotivatsiooni üldiselt. Kui vaadelda tähelepanu kontrolli mõju eraldiseivatele motivatsiooniteguritele (Tabel 3), siis esineb seos nii domineerivuse kui ka staatusele püüdlusega.



Joonis 8: Saavutusmotivatsiooni ennustatavus välise kontrollkeskme kaudu

Välise kontrollkeskme seos saavutusmotivatsiooni on esitatud Joonisel 8 ja siit saab välja lugeda, et välise kontrollkeskme skoori tõus ennustab töötaja saavutusmotivatsiooni tõusu. Välise kontrollkeskme skoor ennustab töötaja konkurentsi (Tabel 3).



Joonis 9: Saavutusmotivatsiooni ennustatavus tuumikenesehinnangute kaudu

Töötajate tuumikenesehinnangud ennustavad samuti töötajate saavutusmotivatsiooni (Joonis 9) ja Tabeli 3 põhjal võib välja tuua, et tuumikenesehinnangud omasid kõige rohkem seoseid eraldiseisvate motivatsioonifaktoritega (domineerivus, püüdlus staatusele, vilumus).

Arutelu ja järeldused

Esmalt tuleb tõdeda, et selle uuringu tulemuste najal ei saa teha põhjanevaid järeldusi, sest valim on olnud liiga väike. Uurimust kavandades oli plaanis seda läbi viia kahes samal alal tegutsevas ettevõttes ja saavutada siinesitatuga võrreldes mahult kolmekordne valim, kuid küsimustike hulgast johtuvalt (erinevates küsimustikes kokku 116 küsimust ühele töötajale) piirdus see seminaritöö vaid ühe ettevõtte töötajatega. Küll on selle uuringu plussiks sellisel kujul see, et töötajate saavutusmotivatsiooni on mõõdetud ühes töökeskkonnas, seega ei ole tulemusi hägustanud erinevatest töökeskkondadest tingitud tegurid.

Uuringu algul seatud mõlemad uurimishüpooteesid leidsid mõningal määral kinnitust. Nimelt esines töömotivatsiooni faktorites erinevusi tingituna töötajate individuaalsetest eripäradest. Kõige suurem erinevus seisnes domineerimises, milles meeste tulemused olid märgatavalt suuremad naiste omadest. Domineerimine üldpopulatsioonis vähenes vanuse kasvades, kuid uurimuses osalenud meeste hulgas oli see vanuse kasvades tõusev ja seda võib pidada mõneti üllatavaks. Sarnaselt domineerimise vähenemisele vanuse kasvades vähenes ka püüdlus staatusele ja nartsissismi määr, mõlemad olulisel määral. Seda võib pidada üsnagi loogiliseks tulemuseks. Mõneti üllatuslik oli leida, et kasupüüdmine erineb erinevatest rahvustest inimeste vahel. Tuleb tõdeda, et enamuses Cassidy poolt esitatud seitsmefaktorilise saavutusmotivatsiooni tegurites siiski selles uurimuses individuaalsetest erinevustest tingitud erinevusi ei leidunud.

Teine sisukas hüpootees leidis kinnitust regressioonanalüüsi tulemusel, mille kohaselt EKTH

küsitluse tulemus ennustab päris hästi töötajate saavutusmotivatsiooni. Otsene seos tuli välja töötaja tuumikhinnangute osas, mille valents mõjutab töötajate töömotivatsiooni. Kinnitust leidis ka kontrolli keskme ja tähelepanu kontrolli otsene seos töötajate saavutusmotivatsiooniga. Kõige tugevamini oli tuumikhinnangutega seotud üks saavutusmotivatsiooni teguritest – püüdlus staatusele omades korrelatsiooni koguni viie tuumikhinnangute alaskaalaga.

Töö autori jaoks oli üllatav välise kontrollkeskme positiivne seos töötajate motivatsiooni; võimalik, et selle põhjuseks on valimi omapära – enamuse valimist moodustasid tootmistöötajad, kelle puhul võib olla määrav väline motivatsioon ja seega ka selline seos.

Tööandjana leidsin ühe positiivse tähendusega seose tulemustest, mis olid seotud tööetikaga, nimelt vanuse kasvades jäi tööetika näit suhteliselt samaks. Kui sama tegurit – aega – mõõta ettevõttes töötatud staažina, siis tuli välja, et esines tugev positiivne korrelatsioon tööetika ja ettevõttes veedetud aja vahel. Kahjuks jäi selle saavutusmotivatsiooni teguri olulisuse nivoo napilt alla ($p=0,053$) kokkuleppelist statistilise olulisuse piirmäära $p=0,05$ ja seega ei väärinud need tulemused eraldi väljatoomist. Vaatamata sellele vormilisele piirangule annab leid autori arust hea hinnangu ettevõttes valitsevale õhkkonnale.

Lõpetuseks võib öelda, et see seminaritöö oli püstitatud uurimaks seoseid töötajate rahvusest, soost ja vanusest tingitud erinevuste ja saavutusmotivatsiooni vahel. Uurimuse käigus tuli aga välja oluliselt rohkem ja tugevamaid seoseid töötajate tuumikhinnangutega. Sellest järeldab autor, et töötajate tuumikhinnangud määravad oluliselt suurema osa nende saavutusmotivatsioonist kui erinevused töötajate rahvuses või soos.

Kasutatud kirjandus:

Cassidy T., Lynn R., A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology* 1989, 62, 301-312

Kanfer, Chen, Pritchard Work motivation. Past, Present, and Future. New York 2008

Luuk A. Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute skaala loomisest ja kasutamisest. Käsikiri, Tartu, 2013.

Maran K. Töömotivatsioon Eesti Rahvusringhäälingus. Magistritöö. Tartu 2010. TÜ Majandusteaduskond

Minkov M. Cross-cultural analysis: the science and art of comparing the world's modern societies and their cultures. Los Angeles, SAGE, 2013

Oro K., Töötajate motivatsiooni kujundavad tegurid (E-Betoonelemendi näitel). Magistritöö, Tartu, 2007 TÜ Majandusteaduskond

Pertmann R.M. Õpetaja töömotivatsiooni ja rahulolu müjutavate tegurite võrdlus Eesti, Norra, Itaali ja Inglismaa 4 kooli admetele tuginedes. Magistritöö. Tartu 2006. TÜ Õpetajate seminar

Statistikaamet Rahva ja eluruumide loendus 2011. http://www.stat.ee/64309?parent_id=32784

Tammeaid M. Motivatsiooni kujundamine väikeettevõttes. Magistritöö. Tartu, 2009. TÜ Majandusteaduskond

Vadi M., Allik J., Realo A. Collectivism and the consequences for organizational culture. Tartu. 2002

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Toomas Meister
