

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava

Sanne Sigrid Taveter

Ajakirjanike töörahulolu mõjutavad tegurid ja nende seos töömotivatsiooniga

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Marju Himma-Kadakas, PhD

Tartu 2023

SISUKORD

1. Sissejuhatus	3
2. Teoreetilised ja empiirilised alused	5
2.1 Töörahalolu	5
2.2 Töökorraldus	7
2.3 Töökoormus	8
2.4 Muud töörahalolu mõjutavad tegurid	8
3. Meetod ja valim	12
3.1 Meetod	12
3.2 Valim	13
3.3 Intervjuukava	14
3.4 Andmekogumine ja andmeanalüüs.....	17
4. Tulemused	19
4.1 Töörahalolu positiivsed ja negatiivsed tegurid.....	19
4.2 Töömotivatsiooni mõjutavad tegurid.....	29
5. Järeldused ja diskussioon	31
5.1 Intervjuude peamised tulemused.....	31
5.2 Diskussioon	34
5.3 Meetodi kriitika ja edasised uurimisvõimalused.....	37
KOKKUVÕTE	39
SUMMARY	41
KASUTATUD KIRJANDUS	43

1. Sissejuhatus

Minu bakalaureusetöö teema on ajakirjanike töörahulolu mõjutavad tegurid ja see, mis motiveerib ajakirjanikku oma tööd tegema. Valisin selle teema, sest mind on alati huvitanud, kuidas ajakirjanikud niivõrd pingelise ja keerulise tööga hakkama saavad ning kuidas see mõjutab nende vaimset heaolu. Usun, et vaimse heaolu teema on ühiskonnas olulisem kui kunagi varem ja sellest tuleb kindlasti rohkem rääkida. Seetõttu valisin ka niisuguse teema. Uudistetoimetuses töötava ajakirjaniku töö ei ole kindlasti lihtne, sest tegu on tööga, mille tempo on väga kiire. See oli veel üks põhjustest, miks tahtsin seda teemat uurida: nimelt huvitab mind, mis ajakirjanikku motiveerib ja mis teda selle töö juures võlub. Alustasin hiljuti ka ise tööd uudiste ajakirjanikuna, seega pakub see teema mulle varasemast veelgi enam huvi.

Ajakirjanike töörahulolu on uuritud palju üle kogu maailma, kuid Eestis ei ole seda teemat väga palju käsitletud. Enim on see teema huvi pakkunud USA teadlastele (Reinardy, 2009). Ajakirjanike töörahulolu saab mõõta erinevate meetodite abil, kuid domineerivaks viisiks on ankeetküsimustiku kasutamine või töörahulolu indeksi (*Job Satisfaction Index*) abil töörahulolu mõõtmine (Brayfield ja Rothe, 1951). Mina selle variandi välistasin, sest teen kvalitatiivset uurimistööd, mille jaoks kogun andmed intervjuude kaudu. Valisin nimetatud andmekogumismeetodi, sest soovisin intervjuueeritavatega näost-näkku suhelda ja seeläbi saada neilt sisukamad ja pikemad vastused

Bakalaureusetöö eesmärk on kaardistada ajakirjanikele tööalast rahulolu pakkuvad tegurid, mis aitavad selgitada ajakirjanike töemotivatsiooni. Sellest tulenevad ka bakalaureusetöö kaks uurimisküsimust:

1. Milliseid töörahulolu pakkuvaid ja töörahulolu pärssivaid tegureid ajakirjanikud välja toovad?
2. Kuidas mõjutavad erinevad töörahulolu tegurid ajakirjanike töemotivatsiooni?

Teema uurimiseks tegin erinevaid andmebaasiotsinguid, mille abil otsisin teadusartikleid, mis keskendusid ajakirjanike töörahulolu positiivsete ja negatiivsete tegurite kaardistamisele. Lisaks uurisin ka artikleid, mis keskendusid ajakirjanike motivatsiooni uurimisele. Leitu põhjal koostasid kirjanduse ülevaate. Seejärel panin paika töö uurimismeetodi ja otsustasin valimi ning kirjeldasin neid. Bakalaureusetöö uurimismeetodiks on kvalitatiivne uuring, mille

lähteandmed saadi kätte intervjuude abil. Uuringu valimiks on uudisteajakirjanikud, kes töötavad Delfi Meedia meedimajas, Delfi uudistetoimetuses, Delfi Ärilehes, Postimehes ja Tartu Postimehes. Töö on jagatud viide peatükki, millest teises ehk teoreetilises osas annan ülevaate töörahulolu ja -motivatsiooni mõjutavatest teguritest. Kolmandas ehk meetodi ja valimi peatükis selgitan lahti oma uuringu meetodi ning põhjendan otsustuse tegemise valimi kohta. Neljandas peatükis kirjeldan uuringu tulemusi ja illustreerin neid intervjuueeritavate tsitaatidega. Viiendas peatükis diskuteerin tulemuste üle ja viin need vastavusse teoreetilises osas väljatoodud järeldustega.

2. Teoreetilised ja empiirilised alused

Selle peatüki eesmärk on anda uurimistööle teoreetiline raamistik, andes ülevaate tööraahulolust ja -motivatsioonist ning nende peamistest teguritest.

Kirjanduse ülevaate koostamiseks otsisin andmebaasidest erinevaid teadusartikleid, mis käsitlesid ajakirjanike tööraahulolu määravaid negatiivseid ja positiivseid tegureid. Kasutasin otsinguks märksõnu „*Journalists job satisfaction*”; „*Job motivation in journalists*”; „*Journalists job dissatisfaction*”. Andmebaasiotsingu tulemusena leitud teadusartiklitest selgus, et kesksed ajakirjanike tööraahulolu määravad tegurid on palk, töökorraldus, suhted kolleegidega ja töökoormus. Lähtun oma töös ülalnimetatud teguritest, sest uurin, mis mõjutab ajakirjanike tööraahulolu ja mis teeb ajakirjaniku tööalaselt õnnelikuks ning motiveerib teda oma tööd tegema.

2.1 Tööraahulolu

Teaduskirjanduses on tööraahulolu defineeritud järgmiselt: „Tööraahulolu on seotud tunnetega, mis inimesel on oma töö sisu vastu. See sisaldab: saavutust, tunnustust saavutuse eest, sisemist huvi ülesande vastu, suuremat vastutustunnet ja võimalust tööalaseks arenguks.” (Herzberg, 1956: 395-396, viidatud Nikkolo, 2010 kaudu). Tööraahulolu kujundavad tegurid saab jagada kaheks: sisemised ja välised tegurid. Sisemiste tegurite hulka kuulub töö ise, tööalane areng, autonoomsus ja iseseisvus, mõjukus, saavutusvajadus, tunnustus ja tagasiside. Välimiste tegurite hulka kuulub organisatsiooni töö kvaliteet ja poliitika, töökeskkond, palk, inimsuhted, juhtimise kvaliteet, töö ja isikliku elu konflikt (Nikkolo, 2010). Maslow järgi on inimese tööraahulolu madal, kui ta ei saa sellest tööst seda, mida ta soovib. Teisisõnu on inimene rahul töökohaga, mis täidab tema vajadusi (Herrity, 2022). Maslow järgi on inimesel viis põhivajaduse tasandit: füüsilised vajadused, turvalisus, armastus ja kuuluvustunne, enesehinnang ja eneseteostus. Need jagunevad omakorda erinevateks vajadusteks, mille täitmise korral on inimene oma eluga rahul. Sama kehtib ka töökoha puhul: kui inimese vajadused on täidetud, on ta tööga rahul (Herrity, 2022).

Ajakirjanike töörahulolu on mõõdetud erinevatel viisidel juba mitukümmend aastat. On kindlaks tehtud, et töörahulolu määramisel mängivad rolli erinevad mõjurid. Organisatsiooniteooria järgi on töörahulolu kombinatsioon erinevatest ajakirjanikule olulistest tööalastest teguritest. Töörahulolu sõltub ka töövälisest teguritest nagu antud ühiskonnale omane kultuur, poliitika ja majandus. Seejuures on oluline rõhutada, et kultuur on üks olulisimaid töörahulolu mõjutavaid tegureid (Chang ja Massey, 2010).

Põhilised tegurid, mis määravad ajakirjaniku töörahulolu, on tööpanusele vastav palk, töökoormus ja suhted kolleegidega (Nee ja Chacón, 2021). Kõige olulisemaks töörahulolu määravaks teguriks on palga suurus. Ajakirjanik on oma tööga rahul, kui ta saab selle eest väärilist palka (Pollard, 1995). Järgmiseks ajakirjaniku töörahulolu määravaks teguriks on töökohakindlus. Kreekas tehtud ajakirjanike töörahulolu mõõtvast uuringust selgus, et ajakirjanikud, kes tundsid end oma töökohal kindlalt, olid rohkem motiveeritud tööd tegema ja seeläbi rohkem oma tööga rahul (Tsourvakas jt, 2004). Ka Kanadas läbiviidud uuringust selgus, et töökohakindlus on oluline tegur töörahulolu määramisel (Pollard, 1995). USA-s tehtud uuringust selgus, et ajakirjanikud ei ole oma tööga rahul, sest peavad tegema pikki tööpäevi, peavad saama oma lood väga rangelt tähtjaks valmis ja neil on keeruline leida töö ning pere vahel tasakaalu (Reinardy, 2009).

Naissoost ajakirjanikud seostavad töörahulolu eelkõige tööalaste suhete ja töökogemusega, mehed aga peavad oluliseks iseenda tööalaseid kompetentse ja finantsilist sissetulekut ehk väärilist palka. Üllatavalt ei näinud uuringus osalenud naised probleemi töögraafiku ja pikkade töötundidega, aga meestel oli see üheks oluliseks töörahulolematust tekitavaks teguriks (Lucht, 2015). Vabakutselised naissoost ajakirjanikud olid rahul oma töötundidega ja sellega, et saavad paremini leida tasakaalu töö ja laste kasvatamise vahel. Sellest hoolimata ei ole vabakutselised naissoost ajakirjanikud oma tööga rohkem rahul kui meessoost vabakutselised ajakirjanikud (Massey ja Elmore, 2011). Hispaanias läbiviidud uuringust selgus, et mitmed ajakirjanikud ei tunne end oma töökohas kindlalt, sest väljaandel, kus nad töötavad, ei lähe majanduslikult kõige paremini ja seetõttu kardavad nad koondamist (Goyanes ja Rodríguez-Gómez, 2021). Töökohakindluse määramisel on suur roll ajakirjaniku töö stabiilsusel ja püsivusel. Kui töökoht pole stabiilne või ajakirjanikku pakitseb oht töö kaotada, siis ei ole ka töökohakindlust (Matthews ja Onyemaobi, 2010). Samas aga selgus USA-s ajakirjanike seas läbiviidud uuringust, et ameeriklastest ajakirjanikel ei ole töökohakindlus töörahulolu lõikes

üldse oluline. Nende jaoks mängis suuremat rolli see, kui neid oma töö eest tunnustatakse ja edutatakse (Chang ja Massey, 2010).

Ajakirjaniku töörahulolu sõltub samuti sellest, kui võrd kasumile orienteeritud on meediamaja, kus ta töötab. Ajakirjaniku töörahulolu on madalam, kui meediamaja põhifookuseks on kasumi teenimine. Ajakirjanikud, kelle meediamaja on keskendunud hea ja kvaliteetse ajakirjanduse pakkumisele, on oma tööga rohkem rahul. Lisaks on oluline, et ajakirjaniku otsene ülemus väärtustaks kvaliteetse ajakirjanduse tegemist, mitte ainult raha teenimist (Beam, 2006). Ameerikas läbiviidud uuringust Taiwanis ja ameeriklastest ajakirjanikega tuli välja, et Taiwanis elavad ajakirjanikud on oma tööga vähem rahul, kui Ameerikas elavad ajakirjanikud (Chang ja Massey, 2010).

2.2 Töökorraldus

Ajakirjaniku töös mängib olulist rolli tõhus töökorraldus. 2005. aastal Ameerika Ühendriikides tehtud uuringust selgus, et just USA ajakirjanikele on hea töökorraldus väga oluline ja määrava tähtsusega nende töörahulolu mõõtmisel (de Burgh, 2005). Rahulolematusega töökorraldusega on peamine põhjus, miks ajakirjanikel kaob motivatsioon tööd teha ja tekib ebameeldiv töökeskkond. Ebakindlus töökoha suhtes muudab ajakirjanike tööle keskendumise keerulisemaks ja vähendab loovat mõtlemist (Goyanes ja Rodríguez-Gómez, 2021). Singapuris ajakirjanike hulgas tehtud uuringust tuli välja, et rohkem vabadust ja sõltumatust oma töös tähendas ajakirjanikele ka kõrgemat töörahulolu (Xiaoming jt, 2013). Kreekas läbiviidud uuringust selgus, et suur protsent küsitletud ajakirjanikest väärtustab väga head töökorraldust ning üle 84% vastanutest usub, et hea töökorraldus aitab neil saavutada paremaid tööalaseid tulemusi (Tsourvakas jt, 2004). Seega on läbimõeldud tööülesanded ja -korraldus ajakirjanike jaoks olulised ja mängivad rolli ka nende töörahulolu määramisel. Teiste sõnadega, kui ajakirjanikule antakse selged juhised, mis on tema tööülesanded ja öeldakse, mida temalt oodatakse, on ajakirjanik oma tööga väga rahul.

USA-s on ajakirjaniku amet eriti viimastel aastatel osutunud väga populaarseks ja seetõttu ei jätku kõigile soovijatele töökohti, mis omakorda paneb noored ajakirjanikud suure pingele alla. Neid, kellel on õnnestunud tööd saada, ähvardab aga tihti koondamislaine, sest meediamajadel on majanduslikult raske (Örnebring, 2018). Ajakirjanikuks saamiseks tuleb läbida mitmeid

tasustamata praktikaid, liikudes erinevate meediamajade vahele ja ohverdades sinna oma vaba aja ja hobid. Need on tegevused, mida ajakirjanikuks pürgija peab läbi tegema, et saada pikaajaline töö ajakirjanikuna. Selle põhjuseks on ajakirjanduses levinud arusaam, et tööd tuleb teha äärmiselt palju, isegi kuni läbipõlemiseni (Örnebring, 2018). Naissoost vabakutselistel ajakirjanikel on tihti vaid üks töö, millele keskenduvad – vabakutseliseks ajakirjanikuks olemine. Naissoost vabakutselised ajakirjanikud avaldavad suuremat muret palga üle, kuid kiidavad töö juures seda, et see ei sega laste kasvatamist (Antunovic jt, 2019).

Lisaks töökorraldusele mõjutab ajakirjaniku töörahulolu suuresti ka töökoormus, mille alastest uuringutest annan ülevaate järgmises alapeatükis.

2.3 Töökoormus

Suur töökoormus vähendab suuresti ajakirjaniku töörahulolu. Liiga suur töökoormus on põhjuseks, miks mitmed ajakirjanikud sellelt erialalt lahkuvad (Reinardy, 2009). Vene raadioajakirjanikega läbi viidud uuringust selgus, et suur osa neist on nii emotsionaalselt kui ka füüsiliselt kurnatud, sest töökoormus on liiga suur (Kolesnichenko jt, 2018). See tuleneb asjaolust, et ajakirjanikud teevad palju ületunde, sest tunnetavad, et kui nad seda ei teeks, ei oleks nende töö vajalikul tasemel. Ületundide tegemine on ajakirjanike hinnangul osa tööst, mis on vajalik, et täita kõik oma tööle seatud eesmärgid (Tsourvakas jt, 2004). Taiwanis läbiviidud uuringust tuli samuti välja, et liiga suur töökoormus viis ajakirjanikud kiiremini läbipõlemiseni (Liu ja Lo, 2017). Kõige tihedamini kannatavad läbipõlemise all noored naissoost ajakirjanikud, kes on tööga alles alustanud ja töötavad väikesemahulistes väljaannetes (Lucht, 2015). Lisaks, USA-s 715 ajakirjanikuga läbiviidud uuringu tulemustest tõusis esile, et naissoost ajakirjanike jaoks on töö kurnavam, kui meeste jaoks. Seetõttu soovivad paljud nooremad kui 27-aastased uuringus osalenud naissoost ajakirjanikud ajakirjandusest lahkuda (Reinardy, 2009). Sellest saab järeldada, et naissoost ajakirjanikud on oma tööga vähem rahul ja soovivad seetõttu isegi töölt lahkuda. Järgnevas peatükis kirjutan lahti muud ajakirjaniku töörahulolu mõjutavad tegurid, mis on olulised minu töö kontekstis.

2.4 Muud töörahulolu mõjutavad tegurid

Ajakirjanikud, kes on oma tööga rahul, on oma töös sõltumatud ja peavad seda ajakirjanikutöös väga oluliseks (Chan jt, 2004). Ajakirjaniku sõltumatus tööd tehes on üks peamiseid

tööraahulolu määravaid tegureid – kui ajakirjanik on oma töös sõltumatu, siis avaldub see ka kõrgemas tööraahulolus. Kiire töötempo ja suur pinge ajakirjanike tööraahulolu suurel määral ei mõjuta, sest nad on sellega harjunud (Deprez jt, 2012). Tööraahulolu määramisel on olulisteks teguriteks tööalane areng, vääriline palk ja suhted kolleegidega. Uudistetoimetustes töötavad ajakirjanikud on oma tööülesannete ja -korruga rahul kui need on kooskõlas ajakirjaniku töö kirjelduse ja palgaga (Flores ja Subervi, 2014). Ajakirjanikud olid samuti rahul erinevate võimalustega, mida töökoht annab neile oma oskuste ja teadmiste arendamiseks.

Lisaks soovivad ajakirjanikud parema meelega jääda kauemaks samasse meediamajja siis, kui neil võimaldatakse end erialaselt arendada ja paremaks treenida (Flores ja Subervi, 2014). Seega on erialased arenguvõimalused ajakirjanike jaoks olulised ja määravaks ka nende tööraahulolu tagamisel. Kui toimetuses on suur rõhk väljaande kvaliteedil ja selle parendamisel, on ka ajakirjanike tööraahulolu kõrgem ja nad on rohkem motiveeritud oma tööd tegema. Kui aga toimetuses on liiga suur rõhk kasumi teenimisel ning ei keskenduta piisavalt väljaande kvaliteedile ning ajakirjandusväärtustele, on ajakirjanike tööraahulolu madalam (Stamm jt, 1993). Põnevaks asjaoluks on ka see, et ajakirjanikud, kellel on ajakirjandusharidus, on oma tööga rohkem rahul kui need, kellel seda pole (Shaver, 1978).

Tänapäeva ajakirjandustoimetuste töötempo on väga kiire ja kui toimetuses ei ole piisavalt töötajaid, peab üks ajakirjanik looma pidevalt mitmeid erisuguseid ajakirjanduslikke tekste ja artikleid, mis võib pikas perspektiivis tekitada ajakirjanikule negatiivset stressi (Ivask, 2017). Kui ajakirjanik läheb läbi mingi emotsionaalselt raske olukorra või trauma, on talle oluline, et ülemus oleks mõistev ja tema suhtes empaatiline: see suurendab ajakirjaniku tööraahulolu ja tekitab temas soovi jääda edasi samale töökohale (Beam jt, 2009).

Huvitava faktina selgus Eestis läbiviidud ajakirjanike tööraahulolu uuringust, et 37% uuringus osalenud ajakirjanikest plaanisid ajakirjandusest lahkuda või olid seda juba teinud (Ivask, 2017).

2.5 Töömotivatsiooni mõjutavad tegurid

Suures plaanis kattuvad enamik töömotivatsiooni mõjutavatest teguritest tööraahulolu mõjutavate teguritega. Töömotivatsiooni saab defineerida kui inimese tahet panustada tehtavasse töösse. Inimene on motiveeritud tööd tegema, kui ta aitab tööandjal eesmäärke täita

ja panustab suurelt töö tegemisse. Töömotivatsioon sõltub sellest, kui palju inimene tööle panustab. Kui ta teeb nii vähe kui võimalik, siis ei ole ta motiveeritud tööd tegema, kui ta aga teeb rohkem kui vaja, on motivatsioon kõrge (Spector, 2022). Sama kehtib ka töötundide kohta: mõni inimene töötab täpselt nii vähe kui vaja, teisel ei ole vahet, kaua ta on tööd teinud: kõige olulisem on tema jaoks see, et töö saaks tehtud. Motiveeritud töötaja peale saab tööandja alati kindel olla, sest ta saab oma ülesanded iga kord õigeaks ajaks valmis. Kõige rohkem motiveerib töötajat see, kui tema vajadustega arvestatakse ja talle antakse positiivset tagasisidet. Samuti mängib rolli ülemuse mõistev suhtumine ja vajadusel töötajale vastu tulemine, kui tal on eraelus keeruline aeg (Spector, 2022).

Töötaja motiveeritust tõstab see, kui ta teab, et teda koheldakse võrreldes teiste kolleegidega võrdselt ja samaväärselt. Kui aga töötaja tunneb, et panustab teistest rohkem, aga saab teistega samaväärset palka, alandab see tema töömotivatsiooni (Adams, 1976). Töömotivatsiooni tõstab see, kui töötajal on oma töös seatud kindlad eesmärgid, mida ta oma tööd tehes püüab saavutada ning kui eesmärk saab saavutatud, suureneb koheselt ka töömotivatsioon. Sama kehtib ka tagasiside puhul: inimesi motiveerib, kui neile antakse nende töö kohta tagasisidet ja kui neid kiidetakse selle eest, et nad on oma tööalased eesmärgid saavutanud (Locke ja Latham, 2005). Olulist rolli mängib töömotivatsiooni määramisel see, et töötajad tahavad, et neil oleks kontroll oma tööülesannete ja töökeskkonna üle. Samuti on oluline, et töötaja saaks kolleegidega hästi läbi ja tunneks, et on oma töös efektiivne (Deci ja Ryan, 2008).

Sarnaselt töörahuloluga on töömotivatsiooni peamiseks mõjuriks palk — kui palk ei ole piisav, ei ole ajakirjanikul erilist motivatsiooni tööd teha. Peamine põhjus, miks Venemaal tehtud uuringus osalenud ajakirjanikud oma tööd teevad, ei ole tahe muuta maailma või ühiskonda, vaid teenida raha (Kolesnichenko jt, 2018). Samuti mängib vanus rolli ajakirjaniku töömotivatsioonis. Selgub, et isegi eakamad ajakirjanikud ei tee oma tööd sellepärast, et tahavad ühiskonda muuta või elus midagi korda saata, vaid ka nende fookuseks on raha teenimine. Samas on eakamad ajakirjanikud oma tööga väga rahul ja tunnevad end toimetuses mugavalt ja vabalt (Kolesnichenko jt, 2018).

Töömotivatsiooni jaoks on olulised vabadus ja sõltumatus uurida erinevaid teemasid. Kui ajakirjanik tunnetab, et keegi jälgib pingsalt, kuidas ta oma tööd teeb ja seda kontrollib, on ta koheselt vähem motiveeritud oma tööd tegema (Tsourvakas jt, 2004). Sarnaselt töörahulolu

mõjutavatele teguritele on ka töömotivatsiooni osas ajakirjanike jaoks oluliseks mõjuriks töökohakindlus. Kui ajakirjanik teab, et ta ei jää oma tööst ilma ja saab sellele kindel olla, teeb ta oma tööd paremini ja on ka rohkem motiveeritud (Tsourvakas jt, 2004). Töömotivatsiooni vähendab see, kui toimetusesiseselt leiavad pidevalt aset muutused ja ajakirjanik peab pidevalt harjuma uute juhtide- või kolleegidega.

Ajakirjanik väärtustab oma töös eelkõige lugude kõrget kvaliteeti ja suhteid kolleegidega. Lisaks sellele on olulised tööle vastav ja väärikas palk ning ajakirjandushariduse omamine. Töömotivatsiooni mõjutavad suuresti läbisaamine kolleegidega, endale eesmärkide seadmine ja nende saavutamine, sõltumatus oma töös ja kolleegidega võrdne kohtlemine. Järgnevas peatükis selgitan oma bakalaureusetöö uurimismeetodit ja valimit ning põhjendan, miks just sellise uurimismeetodi olen valinud ja just niisuguse valimi kasuks otsustanud.

3. Meetod ja valim

Selles peatükis selgitan oma töö uurimismeetodit ja valimi otsustamist. Samuti tutvustan töös kasutatud andmekogumise ja andmeanalüüsi meetodeid ning töö jaoks läbiviidud intervjuude kava.

3.1 Meetod

Minu bakalaureusetöö uurimismeetodiks on kvalitatiivne andmeanalüüs poolstruktureeritud intervjuude abil saadud andmete põhjal (Kalmus jt, 2015). Andmekogumise meetodiks valisin poolstruktureeritud intervjuu, sest selle meetodiga saan sisukamad vastused võrreldes näiteks küsimustikega, mis on oluline minu töö eesmärgist lähtuvalt. Valisin andmekogumismeetodiks intervjuu ka seetõttu, et tegemist on kvalitatiivset meetodit rakendava uurimistööga, kus küsimustiku kasutamine andmekogumismeetodina eeldaks suuremat valimit, mida aga ei olnud antud töö raames realistlik saavutada.

Poolstruktureeritud intervjuu on hea viis suhelda respondentiga näost-näkku ja saada temalt seeläbi kvaliteetset informatsiooni, mida muud meetodit kasutades nii hästi kätte ei saaks (Rämmer, 2014). Küsimused olid minul kui uurijal läbi mõeldud ja järjekorda pandud, kuid poolstruktureeritud intervjuu lubab ka seda, et uurija võib küsimuste järjekorda muuta ja küsida juurde ka kuulamis põhiseid küsimusi. See intervjuu liik ei sea intervjuueerijale ega intervjuueeritavale liiga rangeid piire ja lubab intervjuueeritaval vabalt rääkida, teda mitte kuidagi piirates. Samuti seisneb poolstruktureeritud intervjuu kasulikkus selles, et niisugust intervjuud saab läbi viia intervjuukava põhjal, mille uurija on varasemalt valmis teinud. Intervjuukava sisaldab töö eesmärgi ja uurimisküsimuste põhjal koostatud intervjuuküsimusi (Lepik jt, 2014). See tagab, et kõik küsimused on põhjendatud ja neid küsitakse töö eesmärgi saavutamiseks.

Intervjuud soovisin läbi viia näost-näkku ehk füüsiliselt kohtudes, kuid iga uuringus osalejaga ei olnud see kahjuks võimalik, sest sõltus suuresti uuritava töökavast ja asukohast. Üheksast intervjuueeritavast sain näost-näkku intervjuu läbi viia nelja inimesega. Ülejäänud viie intervjuueeritavaga ei olnud võimalik leida ühist aega kohtumiseks, mistõttu viisin intervjuud läbi videosilla teel, kasutades keskkonda Zoom¹. See oli parim valik, sest võimaldas mõlemal

¹ <https://zoom.us/>

vestluskaaslasel tajuda kohalolu nii videos kui ka helis. Just seetõttu on Zoom üks stabiilsemaid videosillakeskkondi, mida intervjuerimiseks kasutada. Intervjueritavale selgitasin enne intervjuu läbiviimist, et saadud materjali ma kellegi teisega ei jaga ja kasutan seda rangelt ainult bakalaureusetöö tegemiseks.

3.2 Valim

Minu bakalaureusetöö valimiks on uudisteajakirjanikud, kes töötavad Delfi Meedias, Postimehes ja Tartu Postimehes. Tegemist oli mittetõenäosusliku sihipärase valimiga, sest bakalaureusetöö teemaks on ajakirjanike töörahulolu. Seetõttu ei saanud tõenäosuslikku valimit kasutada, sest seda kasutades on igal inimesel võrdne võimalus sattuda valimisse (Rämmer, 2014). Minu töös oli aga valimiks vaja ajakirjanikke, mistõttu otsustasin mittetõenäosusliku valimi kasuks, kus valimi moodustab kitsendatud ringkond inimesi. Tegemist on mugavusvalimiga, mis tähendab, et valin ise inimesed, kes minu hinnangul võiksid uurimuse valimisse kõige paremini sobida. Valimi otsustamisel ei jälginud ma uuritavate soolist ega vanuselist tasakaalu. Ajakirjanikega võtsin ühendust meili teel. Eelnevalt koostasid ülevaate Delfi Meedia ja Postimehe uudistetoimetuse ajakirjanikest, kellega soovisin ühendust võtta ja saatsin e-kirjad 15-le ajakirjanikule. Nendest vastas üheksa inimest, kes olid nõus intervjuu tegema. Seega koosneb valim üheksast ajakirjanikust. Minu töö valim koosneb uudisteajakirjanikest, kellel kõigil on vähemalt kuus kuud ajakirjanduses töötamise kogemust. Valimisse kuuluvad nii pikemat aega töötanud kui ka nooremad ajakirjanikud. Käesolevas töös ei analüüsita ajakirjanike staažist ja soost tingitud erinevusi, sest valim koosneb peamiselt naissoost ajakirjanikest. Selguse huvides koostasid tabeli, kus on kirjas, millises väljaandes intervjueritav töötab, kui pikk on tema tööstaaž ja mis on tema sugu (vt Tabel 1).

Tabel 1. Intervjueritavate iseloomustus

Väljaanne	Tööstaaž	Sugu
Eesti Päevaleht	6 aasta	Naine
Delfi	1 aasta	Naine
Delfi Uuriv	1 aasta	Naine
Delfi Ärileht	1,5 aastat	Naine

Delfi Ärileht	6 kuud	Naine
Delfi Ärileht	6 aastat	Mees
Postimees	4 aastat	Naine
Postimees	4 aastat	Naine
Tartu Postimees	2 aastat	Naine

Valim osutus selliseks, sest Delfi Meedia alla kuuluvad Eesti loetuimad väljaanded, mistõttu pakkus mulle huvi intervjuerida just Delfi Meedias töötavaid ajakirjanikke. Tahtsin teada, kuidas rahul on sealsed ajakirjanikud oma tööga ja mida nad võimalusel oma töö juures muudaksid. Töötan ise samuti Delfi Meedias ja puutun paljude Delfi töötajatega tööalaselt kokku, seetõttu huvitas mind eelkõige Delfi ajakirjanike töörahulolu. Soovisin uurida, kuidas rahul nad on oma tööga ja kui motiveeritud nad on seda tegema. Lisasin valimisse ka kaks Postimehe ja ühe Tartu Postimehe ajakirjaniku, et saada terviklikum pilt ajakirjanike töörahulolust. Piirdudes vaid Delfi Meedia ajakirjanikega oleksid järeldused jäänud liiga ühekülgsedeks.

3.3 Intervjuukava

Intervjuukava koostamisel võtsin aluseks uurimisküsimused. Nende alusel tekkis kaks teemaplokki, mille alusel koostas viis intervjuuküsimust (vt Tabel 2). Küsimused on eelkõige tõlgendavad ehk teisisõnu eeldavad intervjueritavalt palju arvamuse avaldamist, põhjendamist ja oma väärtushinnangutest rääkimist. Samuti küsisin ka kirjeldavaid küsimusi, kus palusin näiteks intervjueritaval kirjeldada, kuidas ta on oma tööga rahul (Lepik jt, 2014). Seejärel koostas nende põhjal intervjuukava tabeli, kus uurimistöö eesmärk on seatud vastavusse uurimisküsimuste ja vastavate teemaplokkidega. Esimene teemaplokk ja seega ka küsimusteplokk käsitleb töörahulolu mõjutavaid tegureid, teine teemaplokk käsitleb töömotivatsiooniga seotud küsimusi ja kolmandas teemaplokis palun intervjueritaval hinnata oma töörahulolu erinevaid aspekte skaalal 1-10.

Tabel 2. Ülevaade uurimisküsimustest seoses töö eesmärkidega.

EESMÄRK	UURIMISKÜSIMUSED	INTERVJUU KÜSIMUSED
<p>Kaardistada ajakirjanikele tööalast rahulolu pakkuvad tegurid, mis aitavad selgitada ajakirjanike töömotivatsiooni.</p>	<p>1. Milliseid töörahulolu pakkuvaid ja töörahulolu pärssivaid tegureid ajakirjanikud välja toovad?</p>	<p>1. Teemaplokk: töörahulolu mõjutavad tegurid</p> <div data-bbox="1066 495 1528 712" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.1 Kui kaua oled ajakirjanikuna töötanud ja kui kaua sellest oma meediamajas? Mis tööd seal täpsemalt teed?</p> </div> <div data-bbox="1066 752 1528 891" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.2 Kirjelda, kuid võrd oled oma tööga rahul ja miks nii tunned.</p> </div> <div data-bbox="1066 898 1528 994" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.3 Kui rahul oled Sa oma palgaga?</p> </div> <div data-bbox="1066 1001 1528 1097" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.4 Mida saaks tööandja teha, et Sinu töörahulolu tõsta?</p> </div> <div data-bbox="1066 1104 1528 1234" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.5 Kirjelda, kas nimetaksid ennast tööalaselt õnnelikuks inimeseks. Miks nii arvad?</p> </div> <div data-bbox="1066 1240 1528 1370" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.6 Mis mõjutab Sinu hinnangul sinu töörahulolu kõige enam? Miks?</p> </div>
	<p>1. Kuidas mõjutavad erinevad töörahulolu tegurid ajakirjanike töömotivatsiooni?</p>	<p>2. Teemaplokk: töömotivatsioon</p> <div data-bbox="1066 1552 1528 1648" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.1 Mis motiveerib Sind ajakirjanikuna töötama?</p> </div> <div data-bbox="1066 1655 1528 1794" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.2 Millest sõltub Sinu tahe/motivatsioon ajakirjanikuna töötada?</p> </div> <div data-bbox="1066 1800 1528 1897" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.3 Kirjelda, mis tõstaks Sinu töömotivatsiooni.</p> </div> <div data-bbox="1066 1904 1528 2000" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1.4 Kirjelda olukorda, kus oled tundnud, et ei ole motivatsiooni</p> </div>

		tööd teha.
		2. Teemaplokk: töörahulolu hindamine erinevate aspektide kaudu
		1.1 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma töökorraldusega.
		1.2 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma ülemusega.
		1.3 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma kolleegidega.
		1.4 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma tööülesannetega.
		1.5 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma töötasuga.
		1.6 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma töö tegemise võimalustega (sisu ja töökeskkond).
		1.7 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma võimalustega valida ja teostada enda pakutud teemasid.
		1.8 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma eneseteostuse võimalustega oma toimetuses.
		1.9 Hinda palun skaalal 1-10 kui rahul oled oma enesetäienduse ja arenguvõimalustega toimetuses.

Intervjuukava testides sain teada, et osad küsimused kordavad üksteist. Näiteks oli mul algselt mitu küsimust selle kohta, kuidas intervjuueeritav hindab oma töörahulolu. Selle põhjal sain aru, et kahe järjestikku esitatud küsimuse põhimõte oli sama ja viisin sisse vastavad muudatused, et küsimused ei kordaks teineteist. Muus osas sujus intervjuukava testimine hästi, sest intervjuueeritav sai küsimustest aru ja need olid tema jaoks ka loogilises järjekorras.

3.4 Andmekogumine ja andmeanalüüs

Uurimistöös kasutatud andmekogumise meetodi määras suuresti ära kvalitatiivne uurimismeetod. Minu uuringu andmekogumismeetodiks oli poolstruktureeritud intervjuu (Virkus, 2016), sest minu töö teema on subjektiivne ja väga individuaalne iga ajakirjaniku suhtes (Denzin ja Lincoln, 2005). Seega ei oleks olnud mõtet kasutada kvantitatiivset andmekogumismeetodit nagu näiteks küsitlust, sest arvulised väärtused ei mängi minu töös suurt rolli. Selle asemel oli oluline saada valimi käest võimalikult palju sisukat informatsiooni, et jõuda töö lõpus järeldusteni ajakirjanike töörahulolu ja -motivatsiooni kohta.

Iga intervjuu kestis umbes 30–40 minutit. Intervjuud salvestati ning transkribeeriti hiljem sõna-sõnalt ümber. Salvestamist mainisin nii eelnevalt intervjuueeritavatega suheldes kui ka võtsin enne intervjuu läbiviimist igalt intervjuueeritavalt nõusoleku salvestamiseks. Kokku tuli ligi 90 lehekülge läbiviidud intervjuude transkriptsioone, mida asusin analüüsima. Ajakirjanike konfidentsiaalsuse kaitseks ei ole intervjuude transkriptsioone töö lõppu lisatud ning nimede asemel on ajakirjanikele omistatud koodid. Samuti on ajakirjanike tsitaate mõnevõrra kohendatud, sest inimese rääkimine ja kirjakeel erinevad oma olemuselt ning osades tsitaatides töid ajakirjanikud välja konkreetseid näiteid, mis on anonüümsuse säilitamiseks asendatud samaväärsete näidetega. Osade valimisse võetud ajakirjanikega viisin intervjuud läbi platvormi Zoom vahendusel, sest ajakirjanike kiire töötempo ja pikkade töötundide tõttu oli keeruline leida aega näost-näku kohtumiseks. Veebiintervjuude puhul suuri tehnilisi tõrkeid ei esinenud. Mõne intervjuu alguses katkes internetiühendus, aga paari minutiga see taastus ja sain intervjuuga alustada.

Andmeid analüüsisin kasutades kvalitatiivset sisuanalüüsi ehk kodeerimist. Kodeerimise käigus jaotatakse tekst erinevateks osadeks ja leitakse selle sees peituvad erinevad tähendused, eesmärgiga teksti analüüsida ja sellest aru saada. Kasutasin avatud kodeerimist ehk induktiivset kodeerimist, mille eesmärgiks on võimalikult hea uuritavast tekstist arusaamine ja selle mõistmine. Kodeerimisel arvestasin, et kõik tähendused tuleksid tekstist ega mitte välistest teguritest (Kalmus jt, 2015). Otsustasin kvalitatiivse sisuanalüüsi kasuks, sest see võimaldab analüüsida ka nn „peidetud” tähendusi teksti sees ehk aru saada uuritavate vihjetest millelegi, mida nad ei pruugi ise välja öelda. Niisugune analüüsivorm võimaldab tõlgendada andmeid erinevatel viisidel, keskendudes mitmetele erinevatele teguritele ja võttes teksti

analüüsid arvesse ka laiemat ühiskondlikku pilti ja mitte ainult seda, mida uuritav ise ütles (Kalmus jt, 2015).

Minu poolt kodeeritavateks tekstideks olid intervjuude transkriptsioonid. Tekstide analüüsimiseks lõin erinevad koodid, mis omakorda sobitusid kindlate teemade alla. Uuringu teemad ja neile vastavad koodid on esitatud Tabelis 3. Koodid lõin vastavuses uurimisküsimustega. Analüüsisin intervjuude transkriptsioone ja panin kõik tsitaadid vastavusse erinevate koodidega.

Tabel 3. Uuringu teemad ja neile vastavad koodid

Tööraahulolu positiivsed aspektid	Tööraahulolu negatiivsed aspektid	Töömotivatsiooni mõjutavad tegurid
A1: Kolleegid	B1: Palk	C1: Uudishimu
A2: Töökohakindlus	B2: Pikad töötunnid	C2: Teemad üldiselt
A3: Ülemus	B3: Töökorraldus	C3: Ühiskonna kasutegur
A4: Võimalus öelda teemadele „ei”	B4: Töökeskkond	C4: Teemade puudus
A5: Tööõnnelikkus	B5: Vaimse toe puudumine	C5: Enesetäiendus võimaluste puudumine
		C6: Töötempo
		C7: Karjääriredeli puudumine
		C8: Tagasiside

Intervjuude käigus küsisin uuritavatelt küsimusi tööraahulolu ja töömotivatsiooni kohta. Uuris, mis motiveerib neid tegema ajakirjaniku tööd ja ka vastupidi, mis motivatsiooni pärsib. Lisaks küsisin, kuidas nad on oma tööga ja millised aspektid mõjutavad tööraahulolu kujunemist nii negatiivselt kui ka positiivselt. Järgmises peatükis kirjeldan uurimistöö tulemusi.

4. Tulemused

See peatükk annab ülevaate töörahulolu positiivsetest ja negatiivsetest teguritest ning töemotivatsiooni soodustavatest ja pärssivatest teguritest. Annan ülevaate tulemustest, mis selgusid intervjuude transkriptsioonide analüüsi ja kodeerimise abil. Tulemused olen jaganud erinevatesse alapeatükkidesse, kus tutvustan neid teemade kaupa.

Tulemustest selgus, et uuritavate töörahulolu kujunemise üks olulisemaid mõjureid on töötasu ehk palk. Enamike intervjueeritavate sõnul on just see peamine põhjus, miks nad ei ole oma tööga 100% rahul. Töörahulolu kujunemise positiivse mõjurina toodi aga välja ülemus, kellega valdav enamik uuritavaid saab hästi läbi ja kes kiidab ajakirjaniku tööd. Samuti tõid uuritavad positiivse mõjurina välja kolleegid, kellela ajakirjanikud ei näeks end üldse meediamajas töötamas. Kolleegidel on uuritavate töös äärmiselt tähenduslik roll.

Mõistagi erinesid vastused uuritavate vahel, millest ei saa teha ühest järeldust, aga saab välja tuua selgunud korduvad tegurid ja tendentsid.

4.1 Töörahulolu positiivsed ja negatiivsed tegurid

Selles alapeatükis leian vastuse esimesele püstitatud uurimisküsimusele ehk milliseid töörahulolu pakkuvaid ja pärssivaid tegureid ajakirjanikud välja toovad. Tegurid toon välja alapeatükkide kaupa. Mõistan, et siinkohal on tegemist lihtsustatud üldistustega, aga tegureid analüüsides saan hiljem teha järeldused töörahulolu kujunemise tegurite omavaheliste seoste kohta. See aitab töö lõpus jõuda kindlamate järeldusteni.

Kolleegid

Uuritavad tõid pea igas intervjuus välja, et nad on suuresti oma tööga rahul, sest neid ümbritsevad head ja toredad kolleegid. Mitmel juhul ütlesid uuritavad, et nad ei tea, kas üldse töötaksid selles meediamajas, kui nad ei oleks niivõrd rahul oma kolleegidega. Tegemist on teguriga, mis on väga individuaalne, mistõttu siinkohal suuri üldistusi teha ei saa:

A_1: "Delfis motiveerib mind töötama kindlasti mu töökaaslased. Ma ei ole nende pärast ära läinud, et kui mul ei oleks normaalset kollektiivi, siis ma võib-olla oleks juba, mitte ära läinud, aga ma vaataks ukse poole."

Kuid osad uuritavad juhtisid tähelepanu ka sellele, et iga kolleegiga ei ole head klappi ega läbisaamist, sest inimeste isikuomadused on erinevad. See tähendab, et kolleegid on küll olulised, kuid paratamatult iga inimesega hästi läbi ei saa, isegi kui nad töötavad koos ühises toimetuses.

A_2: „Tegelikult ma saan kõigiga väga hästi läbi, aga no vahepeal on lihtsalt mingid isikuomadused, mis lihtsalt ei klapi inimestega.”

Uuritava A_2 sõnul saab ta üldiselt kõigiga hästi läbi, aga ikka on ka kolleege, kellega läbisaamine ei ole ideaalne. See on loomulik, sest inimesed on erinevad ja alati ei sobi omavahel.

A_7: „Alati on see üks protsent, kellega üldse läbi ei saa. Pigem ma saan ikka inimestega läbi ja suhtlen ka, aga on see üks protsent, kes siis ei üritagi mõista seda teist poolt või nende jaoks ongi see lihtsalt selline teen enda asja ja, ja ära sina sega mind või noh, nagu selline suhtumine.”

Enamjaolt aga olid kolleegid üks positiivsemaid tegureid töörahulolu kujunemisel. Seetõttu julgen väita, et kolleegid on ajakirjanikele nende töös äärmiselt olulised, sest ajakirjaniku töö nõuab head koostööoskust:

A_9: „Mulle meeldivad need inimesed, mulle meeldivad need inimesed, kellega ma koos töötan ja noh, see, ma arvan, moodustabki sellise üldise nagu rahulolu fooni.”

Uuritava A_9 sõnul on just kolleegid need, kelle pärast ta on oma tööga rahul. Kui nii häid kolleege uuritavat ei ümbritseks, ei oleks ta töörahulolu suure tõenäosusega nii suur.

Suhted ülemusega

Ajakirjanikega suheldes tuli välja, et enamjaolt kõigil on oma otsese ülemusega hea suhe ja läbisaamine. Ülemusega julgetakse rääkida, kui on mure või kui toimetuse siseselt miski ei toimi. Vastastikku kuulab ülemus ka ajakirjanikku ja ei jäta teda oma murega üksi:

A_2: „Praegu mul on hea juht ja ma tunnen, et see on väga oluline, et on toetav juht, kellega saab rääkida ja arutleda, kui mul on mingi mure.”

A_7: „Ma arvan, et rõõmus juht. Kui juhil on halb tuju, siis, siis nii või naa, meie tunnetame seda või või on ta solvunud kellegi peale, siis me saame sellest aru.”

Uuritava A_7 sõnul on tema töörahulolu oluliseks mõjutajaks rõõmus juht. Kui ülemusel on kehv päev või ta on kellegi peale pahane, saavad toimetuse liikmed sellest aru ja see mõjutab ka nende tuju.

Oli ka neid uuritavaid, kelle endine ülemus või juht ei olnud hea ja tekitas neis tunnet, et nad ei soovi üleüldse ajakirjanduses tööd jätkata. Väärrib märkimist, et enamikel uuritavatest oli probleeme esinenud endise juhiga aga mitte praegusega, kelle all nad hetkel töötavad:

A_2: „Juht on üks oluline töörahulolu mõjutaja, sest ma olen ka kehva juhi all töötanud ja siis kaalusin ajakirjandusest lahkumist.”

Siit võib välja lugeda, et ebakompetentse ja ebameeldiva juhi all töötamine võib viia ajakirjaniku koguni eriala vahetamiseni. Seega on juhil väga suur roll ajakirjaniku töös.

A_9: „Kahtlemata äärmiselt kirglik inimene selles mõttes oma oma töö suhtes, mis on minu hinnangul on väga oluline, et t kui sa oled apaatne ja niimoodi, et siis see on kindlasti halvem kui see, et sa teed oma asja nagu sellise põlemisega.”

Uuritav A_9 tõi välja, et ta on oma ülemusega rahul, sest temast paistab läbi, kui kirglik ta on oma töö suhtes. See on uuritava sõnul väga oluline omadus, mis ülemusel peaks olema.

A_7: Ta on muidu väga tore ja hea inimene, aga ta seab endale liiga kõrged latid.”

Uuritava A_7 sõnul seab tema ülemus endale liiga kõrged ootused tagasiside osas. Ta lubab anda iga töötaja lugudele tagasisidet, aga kokkuvõttes ei jätku tal selleks lihtsalt aega. See on aga omakorda uuritava jaoks frustreriv. Intervjueeritavate sõnul on oluline, et ülemus mõtleks enda tööülesanded läbi ja analüüsiks neid, mitte ei annaks töötajatele lubadusi, mida ta ei suuda täita.

Palk

Kahtlemata kõige negatiivsem aspekt töörahulolu juures oli uuritavate jaoks väike töötasu. Kõikide uuritavate hinnangul ei maksta neile nende töö eest õiglast ega piisavat töötasu, mis suurel määral pärsib nende töörahulolu. Mõned uuritavad ütlesid, et nende arvates ei vasta töö iseloom ja maht sellele palgale, mis neile selle eest makstakse:

A_1: „Selle vastutuse eest, mis mul tegelikult on ja mis nagu tööd ma tegelikult teen, siis ma arvan, et ma peaks rohkem palka saama selle eest.”

A_2: „Ei ole rahul töötasuga. Mulle on tehtud pakkumisi praktiliselt kõikidest teistest meediamajadest ja kaalun pakkumisi, mõnedel on täiesti tõsiseltvõetavad pakkumised, et ma ei lähe kuhugi veebinuppe treima, vaid ikka sisulist tööd tegema.”

Viimane tsitaat on tähelepanuväärne, sest uuritava A_2 sõnul ei ole ta teiste meediamajade pakkumisi vastu võtnud, sest meeskond on praeguses töökohas väga hea ja koostöö meeldiv. Seega ei saa väita, et palk on ajakirjaniku töö juures alati kõige olulisem, vaid sageli on tähtsamaks teguriks inimesed, kes ajakirjanikku tööle ümbritsevad.

Üks uuritav mainis, et osad tema kolleegid on madala palga tõttu tööd vahetanud. Seega on seisukohad palga osas minu valimis erinevad, mõne jaoks on kõige olulisemad kolleegid, teise jaoks on aga palk määrava tähtsusega:

A_3: „Ma tean, et osad mu kolleegid on töötasu pärast ära läinud.”

Toodi välja ka seda, et teistes meediamajades on kõrgem palk kui selles, kus ajakirjanik parasjagu töötab. Seega ei saa ilmselt järeldada, et kõikide meediamajade palk on madal ja ebapiisav:

A_4 : „Ma ei saa öelda, et palk motiveerib.”

Toon siinkohal olulisena välja, et uuritava A_4 sõnul ei ole palk piisavalt suur motiveerimaks teda seda tööd tegema. Pigem motiveerib teda ajakirjanduses töötama töö iseloom ja huvi valdkonna vastu. Uuritava A_5 hinnangul suurendaks tema töörahulolu märgatavalt see, kui ta saaks oma töö eest kätte rohkem raha.

A_3: „Ei ole rahul. Esiteks sellepärast, et ma töötan poole kohaga, et siis see on nagunii väike. Aga isegi kui ma töötaks nagu täiskohaga, siis pigem vist ei oleks rahul.”

Uuritav A_3 töötab poole kohaga ja ei ole oma palgaga rahul ja ta toob välja, et isegi kui ta töötaks täiskohaga, ei oleks ta ikka oma palgaga rahul. Seega võib siit järeldada, et ei uuritavale A_3 ega ka tema kolleegidele, kes töötavad täiskohaga, ei maksta piisavalt konkurentsivõimelist töötasu.

Kuid uuritavate seas oli ka neid, kes on palgaga üsnagi rahul, sest ei ole ajakirjaniku tööd väga kaua teinud. Seega tunnevad nad, et ei saagi hetkel kõrgemat palka nõuda:

A_5: „Kuna ma olen nii vähe aega töötanud ja ma olen nii noor, siis ma arvan, et mul on nagu selles mõttes palgaga pigem hästi kui halvasti.”

A_7: „Ma arvan, et noh, et kuna Postimehes on meediamajades tegelikult kõige kõrgemad palgad üldse, siis ega ma väga palju nagu kurta ei saa.”

Viimane tsitaat on põnev seetõttu, et teine valimisse kuulunud Postimehe ajakirjanik ütles vastupidiselt, et ta ei oleks oma palgaga rahul isegi siis, kui töötaks täiskohaga. Uuritav A_7 töötab täiskohaga Postimehe uudistetoimetuses ja on oma palgaga rahul, mistõttu saab veelkord järeldada, et palk ja selle suurus on väga individuaalsed: mõni lepib vähemaga, kui on motiveeriv töökeskkond, aga mõne jaoks on palk liiga madal ja see mõjutab omakorda töömotivatsiooni.

Töökeskond

Huvitav on asjaolu, et suur osa Delfis ja Eesti Päevalehes töötavatest ajakirjanikest, kes uurimuses osalesid, ei ole oma töökeseonnaga väga rahul:

A_2: „Üks asi on see, et siin ei ole privaatsust. Teine asi on see, et meil on siin vahepeal talvel hästi külm ja vahepeal suve hästi palav, et selgelt see maja ei ole hästi isoleeritud.”

Kuna Delfi ja Eesti Päevalehe toimetuses on avatud kontor, on seal privaatsust üsna vähe. Kurdeti ka selle üle, et kontoris on liiga vähe ruume, kus üksinda ja privaatselt tööd või kõnesid teha:

A_4: „No natukene nagu võib-olla üks asi, mis mul ongi, on see, et tahaks mingit siukest hubasemat ruumi kus olla, kus saaks üksi tööd teha. /.../ Keskenduda on raske vahepeal.”

Privaatsete ruumide puudus segas uuritaval A_4 keskendumast, sest avatud kontoris räägitakse palju juttu ja seetõttu on keeruline keskenduda. Valimi seas oli ka neid ajakirjanikke, kellele võimaldatakse töö tegemist kodust ja kes seega on oma töökeseonnaga rahul:

A_3: „Töökesekkond on päris hea, ma töötan kodus. Et seda võimaldatakse.”

Kõik uuritavad ei tõlgendanud töökesekkonda ainult füüsilise ruumina enda ümber, vaid ka laiemalt:

A_8: „Näiteks meie toimetuses on põlvkondade erinevus on hästi suur probleem. Et kuna me teeme paberlehte ja meil on seal inimesi, kes on olnud seal väga pikalt. /.../ Seega on põlvkondade erinevusi päris palju ja erinevaid maailmavaateid.”

Uuritava A_8 hinnangul on tema toimetuses palju erinevas vanuses inimesi, mistõttu kipuvad maailmavaated pörkuma ja see tekitab kolleegide vahel arusaamatusi. Lisaks arvavad vanemad kolleegid, et nooremad ajakirjanikud peaksid kogu aeg tööks valmis olema – ka siis, kui tööaeg on tegelikult läbi saanud:

A_8: „Vanem põlvkond arvab, et kui oled ajakirjanik, siis pead olema kogu aeg tööl, natuke nagu naerdakse nende noorte üle, kes kell viis asjad nurka viskavad ja tahavad nagu koju minna.”

Seega suhtuvad uuritava A_8 arvates tema toimetuse vanemad inimesed noorematesse veidi üleolevalt ja see tekitab uuritavas negatiivseid tundeid, vähendades seeläbi tema töömotivatsiooni ja -rahulolu.

Töökorraldus

Töökorralduse kohta oli uuritavatel vastakaid arvamusi. Osade uuritavate sõnul aitaks nende töökorraldust parandada see, kui veebiuudistega tegeleks rohkem ajakirjanikke:

A_7: „Ma arvan, et, et minu töörahu oleks veel parem, kui veebi peal oleks ka rohkem inimesi. /./ ja nad tahaksid veebi ka teha.”

Siinkohal joonistub välja teine probleem: ajakirjanikke, kes uuritava A_7 toimetuses veebiuudiseid teha tahaks, on vähe. See aga mõjutab uuritava A_7 töörahulolu ja töökorraldust. Uuritav A_2 tõi välja, et töökorraldust pärsivad kommunikatsiooniprobleemid, kui mingisugusest sündmusest või muust olulisest tegurist ei anta ajakirjanikule õigel ajal teada, mis muudab tema töö tegemise keerulisemaks. Siit saab järeldada, et kommunikatsioonil on toimetuses äärmiselt tähtis roll – kui see ei ole hea, siis on ka ajakirjanike töörahulolu madalam:

A_2: „See ongi sisekommunikatsioon, kui mingid asjad jäävad kuhugi komistama ja kukkuma ja see mõjutab tööd või tekib tunne, et mingit asja nagu hoiti saladuses, mida ei oleks pidanud tegelikult. See on kehva kommunikatsiooni häda lihtsalt.”

Mitte kõik uuritavad ei pidanud siiski oma töökorraldust kehvaks. Oli ka neid, kes on oma töökorraldusega üldjoontes rahul, sest neile antakse piisavalt aega põhjalikumate teemadega tegelemiseks:

A_3: „Kuna mul on hästi palju aega enda teemadega tegeleda, meil ongi nagu toimetus jaotunud niimoodi, et meil on nagu veebiinimesed, lehe inimesed ja siis lehe inimesed on ka tegelikult jaotatud nagu kaheks vist põhimõtteliselt ja siis saab süvitsi teemasse minna.”

A_5: „Ma tõesti ei näe praegu, kus saaks nagu paremaks minna. /.../ mu ülemus ei ole mulle kordagi keelanud nagu mingi, et sa pead kindlasti kell üheksa punkt siin olema.”

Uuritava A_5 hinnangul on tema töökorraldus väga hea, sest ülemus on mõistev ja ei käse alati kella üheksast viieni tööl olla. Siit järeldub, et kui ülemusega on suhted head ja toimetuse töö sujub, siis on ka töörahulolu palju kõrgem.

A_6: „Minu arust meil on natuke paigast ära näiteks nädalavahetuse tunnid. /.../ Peaksime töötama nädalavahetusel neli tundi, aga tegelikult teevad kõik ikka kaheksa tundi. Võin ju kell kaksteist tööpäeva ära lõpetada, aga äkki tuleb mingi uudis hiljem ja kes siis nagu sellega tegeleb?”

Uuritava A_6 sõnul vajaks tema toimetuse nädalavahetuse töökorraldus parandamist. Palka saab ajakirjanik ainult nelja tunni töö eest, kuid tegelikult peab ta ka nädalavahetusel kaheksa tundi tööd tegema.

Tagasiside

Mitmel juhul alandab uuritavate töörahulolu see, et neile ei anta piisavalt tagasisidet:

A_7: „Ta ütleb meile, et ma annan tagasisidet aga ta tegelikult teab, et ta ei jõua igale loole tagasisidet anda. Ehk siis ta seab endale need liiga kõrged eesmärgid meiega (ülemus).”

Uuritav A_7 toob välja ühe olulise probleemi: ülemus ei anna töötajatele piisavalt tagasisidet, kuigi ta lubab seda teha. See mõjutab ajakirjaniku töörahulolu suurel määral, sest tagasiside on ajakirjanike töös oluline – on hea teada, kuidas lood välja tulevad, kas hästi või halvasti, mida saaks parandada jne. See tõstaks uuritavate sõnul nende töörahulolu:

A_5: „Ja mind väga motiveerib, kui ma saan tagasisidet, olgu see positiivne või negatiivne oma eriala inimestelt oma endistelt õpetajatelt, õppejõududelt, kursakaaslastelt inimestelt, kelle arvamus nagu loeb ja pädeb.”

Uuritava A_5 tsitaadist saab järeldada, et ükskõik milline tagasiside on ajakirjaniku jaoks oluline – ka konstruktiivne kriitika, sest see aitab saada oma töös paremaks.

A_8: „Kuna meil on neli lehte nädalas, siis meil ilmub päris palju lugusid. Me valime iga nädal kolleegide vahel nädala parima loo. /.../ Ja aga pigem tööandja poolt on seda nagu vähe, noh, see on ikka niimoodi, et kui midagi on halvasti, siis kohe antakse teada. Kahjuks meil Eestis eriti seda positiivset üldse väga ei taheta öelda.”

Siinkohal joonistub taas välja oluline probleem: negatiivset tagasisidet antakse palju rohkem kui positiivset. Ajakirjanike töörahulolu pärsib see, kui neile üldse positiivset tagasisideks ei öelda.

Teemad, millest kirjutada

Üks peamisi tegureid, mis töörahulolu kontekstis välja toodi, olid käsitletavat teemad. Suuresti sõltub ajakirjaniku töörahulolu sellest, millise teemaga ta parasjagu tegeleb ja kas talle antakse selleks piisavalt aega:

A_1: „Kui ma pean tegema teemasid, mida me ise ei taha või mille vastu mul pole huvi ja tunnen, et need ei anna väga mingit ühiskondlikku väärtust ja ma tean, et need on sellised teemad, mida tegelikult keegi ei loe ja mida tegelikult kedagi ei huvita ka, need on lihtsalt vaja ära teha, siis see kindlasti tõmbab motivatsiooni alla.”

A_6: „Ma arvan, et palju puhutakse teemasid kordades suuremaks, kui need tegelikult on.”

Uuritava A_1 sõnul on tal ette tulnud olukordi, kus ta peab mingisuguse teema ära tegema seetõttu, et ülemus käskis. Teema ise talle aga üldse huvi ei paku ja seega vähendab tema töörahulolu ja -motivatsiooni. Uuritava A_6 sõnul puhutakse tihti marginaalseid teemasid palju suuremaks kui peaks, mis pärsib tema motivatsiooni. Uuritava A_5 sõnul võivad teemad vahepeal üksluiseks muutuda. Siit saab järeldada, et käsilolevatel teemadel on ajakirjaniku töörahulolu määramisel suur roll.

A_3: „Niisugune nagu paindlikkus on sellel töö, et ei ole nagu siukest rutiini või noh. kõik lood, mida ma kirjutan, neil on nagu erinevad allikad ja erinevad teemad. Et nagu sellist tavapärast rutiini nagu ei ole. /.../ Mul lastakse teha neid lugusid mis nõuavad nagu aega, ma ei pea nagu kiirustama, mul ei ole sellist ajalist survet.”

Teisalt on ka neid uuritavaid, kes on teemade valikuga rahul, sest need on igal nädalal erinevad ja huvitavad. Lisaks on oluline see, et teemadega tegelemisel ei oleks ajakirjanikul suurt ajasurvet, mis vähendab töörahulolu ja võib ajakirjanikule koguni stressi põhjustada. Siinkohal

peab eristama leheajakirjanikke veebiajakirjanikest – veebi tegevatel ajakirjanikel on ajasurve kordades suurem, kui lehelugusid kirjutavatel ajakirjanikel.

A_7: „Ma saan kirjutada nendel teemadel, mis mulle meeldivad ja ja ma ei pea jääma ühte teemasse kinni, mis või noh, ütleme niimoodi, et ma ei pea olema kogu aeg selles ühes teemas, vaid et ma saan võtta erinevalt neid, et see, see on nagu see minu jaoks mõte eneseteostusest hetkel.”

Uuritav A_7 tõi välja, et võimalus uurida erinevaid teemasid on tema jaoks kui eneseteostus – see motiveerib teda ja pakub rahulolu. See on oluline, sest toob taas esile fakti, et teemadel on väga tihe seos ajakirjanike töörahuloluga. Uuritava A_2 sõnul tunneb tema aeg-ajalt, et lugu peab liiga ruttu valmis saama ja seetõttu ei tule see nii hea kui võiks. Kuna uuritav tegeleb lehelugudega, peab see eelmisel õhtul valmis olema, isegi siis kui looga seotud olulised detailid võivad päevavalgele tulla alles järgmisel hommikul. Seega mõjutab lehelugusid kirjutava ajakirjaniku töörahulolu samuti töötempo, kuigi veebiajakirjanike puhul on ajasurve veelgi suurem.

A_1: „Kõige paremad on need päevad, kus mingi valitsus kukub või toimuvad valimised või keegi keeras midagi pekki, et need on kõige paremad päevad, kus päriselt kõigil on midagi teha ja mis on ka nagu teemad, mida teha, mitte lihtsalt kontrollida, et kas seal kuskil tänaval mingi maja põleb või ei põle, et noh, see on ka mingi pseudosündmus.”

Uuritava A_1 tsitaadist järeldub, et päevad, mil palju huvitavaid teemasid on korraga laual, on ajakirjaniku jaoks kõige meeldivamad ja põnevamad. Sisukate teemadega tegelemine tõstab oluliselt ajakirjaniku töörahulolu.

A_4: „Ütleme nii, et võib-olla veits mitmekülgsem võiks olla, mina näiteks natukene isegi tahaksid videosi rohkem teha või sihuke ühekülgsus on. Minna kuhugi nagu majast välja rohkem nii-öelda on ju.”

Uuritav A_4 tahaks rohkem teha mitmekülgsemat ajakirjandust, näiteks rohkem videointervjuusid. See näitab, et ka mitmekülgsus on ajakirjaniku töö puhul oluline: kui töö muutub üksluiseks, on ka töörahulolu madalam.

4.2 Töömotivatsiooni mõjutavad tegurid

Käesolevas alajaotises annan vastuse teisele uurimisküsimusele: kuidas mõjutavad erinevad töörahulolu tegurid ajakirjanike töömotivatsiooni? Siinkohal tasub mainimist, et üldiselt on töörahulolu ja -motivatsiooni mõjutavad tegurid sarnased, mistõttu saab ka eelnevas peatükis välja toodud töörahulolu tegureid seostada töömotivatsiooniga.

Uudishimu

Peamise tegurina tõid uuritavad välja, et neid motiveerib ajakirjanduses töötama eelkõige uudishimu maailmas toimuva vastu:

A_7: „Mul on väga palju küsimusi, ma olen inimene, kes on täis küsimusi ja väga tihti minu küsimuste kohta öeldakse, et no mis asja, et see on ju ammu teada, aga väga paljud minu lood on saanud mingitest küsimustest alguse.”

Uuritava A_7 sõnul on tema uudishimu erinevate teemade suhtes see, mis aitab tal teemasid leida. Seega on uudishimu tihedalt seotud ka teemade leidmisega.

A_9: „Ajakirjaniku selline üks põhiline omadus võiks olla, et ta tahab teada, et nad on aru saanud, ma tahan seda mõtet kuidagi teistele edasi anda, esindada mõnes mõttes rahvast, et küsida olulisi küsimusi.”

Uuritava A_9 tsitaadist järeldub oluline asjaolu: ajakirjanik peab suutma küsida küsimusi, mis on olulised, õiged ja mis huvitavad inimesi. Seega peab ta tundma huvi kõige vastu, mis maailmas toimub.

A_1: „See on lihtsalt kõige huvitavam töö üldse ja see on töö, mille pärast ma saan olla nii informeeritud sellest, mis toimub Eestis. Kõige informeeritum ilmselt üldse ühiskonnas.”

Uuritava A_1 hinnangul on ajakirjaniku töö äärmiselt põnev ja tagab informeerituse kõige kohta, mis üle kogu maailma toimub. See motiveerib teda seda tööd tegema ja artikleid kirjutama.

Karjääriredeli puudumine

Mitmeid uuringus osalenud ajakirjanikke häirib see, et nende toimetuses ei ole võimalust karjääriredelil edeneda. See pärsib nende töömotivatsiooni ja on seega töömotivatsiooni negatiivne tegur:

A_1: „Eesti uudiste reporterist on keeruline kuhugi edasi areneda.”

Uuritavate A_1 ja A_2 jaoks on ajakirjaniku amet midagi, millest on keeruline edasi areneda. Järgmiseks astmeks on tihti vaid toimetuse juht, kuid paljud ei tunneks end juhi töös enesekindlalt või see lihtsalt ei paku neile huvi. Juhi töö hõlmab palju administratiivset tööd, mis ei pruugi kõigile sobida:

A_1: „Mu töömotivatsiooni tõstaks, kui meil oleks hästi selge staaži karjääris edasiliikumise süsteem, sest kuna Eestis on nii vähe meediamaju siis tihtipeale ei ole meediamajades mingit loogilist süsteemi, kuidas sa saad mööda ametiredelit üles liikuda, mis on need eeldused, mis selleks olema peavad.”

Tööõnnelikkus ja tahe tööle minna

Mitmed intervjuueeritavad tõid välja, et tegelikult neile meeldib enda töö ja ei tunne töö osas vastumeelsust. Teisisõnu, kui nad hommikul ärkavad, lähevad nad hea meelega tööle ja naudivad seda. See motiveerib neid ajakirjanduses töötama:

A_9: „Just see, et ma järgmine päev tulen ka nagu rõõmsalt tööle, et see näitab seda kvaliteeti.”

Kvaliteedi all peab uuritav A_9 silmas töö iseloomu ja tööd oma meediamajas.

A_7: „Mulle meeldib tööd teha. Mulle meeldib see töö, mida ma teen, ma olen õnnelik. Ja kohe nii õnnelik vahest et, et puhkama ei suuda korralikult minnagi.”

Enamik intervjuueeritavaid tahab igapäevaselt tööle minna ja ei tunne selles osas vastumeelsust. Seega on põhilised töömotivatsiooni mõjutavad tegurid ajakirjaniku uudishimu, tahe tööle minna ja karjääriredeli puudumine oma toimetuses.

5. Järeldused ja diskussioon

Selles peatükis teen uurimisküsimuste kaupa järeldused oma uurimistööst. Järelduste tegemisel toetun uurimisküsimustele ja teoreetilisele materjalile, mida käsitlesin töö teises peatükis. Diskussioonis arutlen üldiselt teema ja tulemuste üle ning puudutan ka minu uuringus kasutatud meetodi kriitikat. Lisaks annan soovitusi ja nõuandeid, kuidas saaks minu bakalaureusetöö teemat edasi uurida ja mida sellisel juhul peaks silmas pidama.

5.1 Intervjuude peamised tulemused

Minu bakalaureusetöö esimene uurimisküsimus oli, millised tegurid mõjutavad ajakirjaniku töörahulolu. Tulemused on üldistatult välja toodud Joonisel 1. Tulemusi analüüsid selgus, et peamisteks töörahulolu mõjutavateks teguriteks on palk, kolleegid ja suhe ülemusega. Mõistagi on olulisi tegureid palju rohkem, kuid Joonisel 1 on kujutatud minu poolt läbiviidud uuringus enim esile tulnud töörahulolu mõjutavad tegurid.

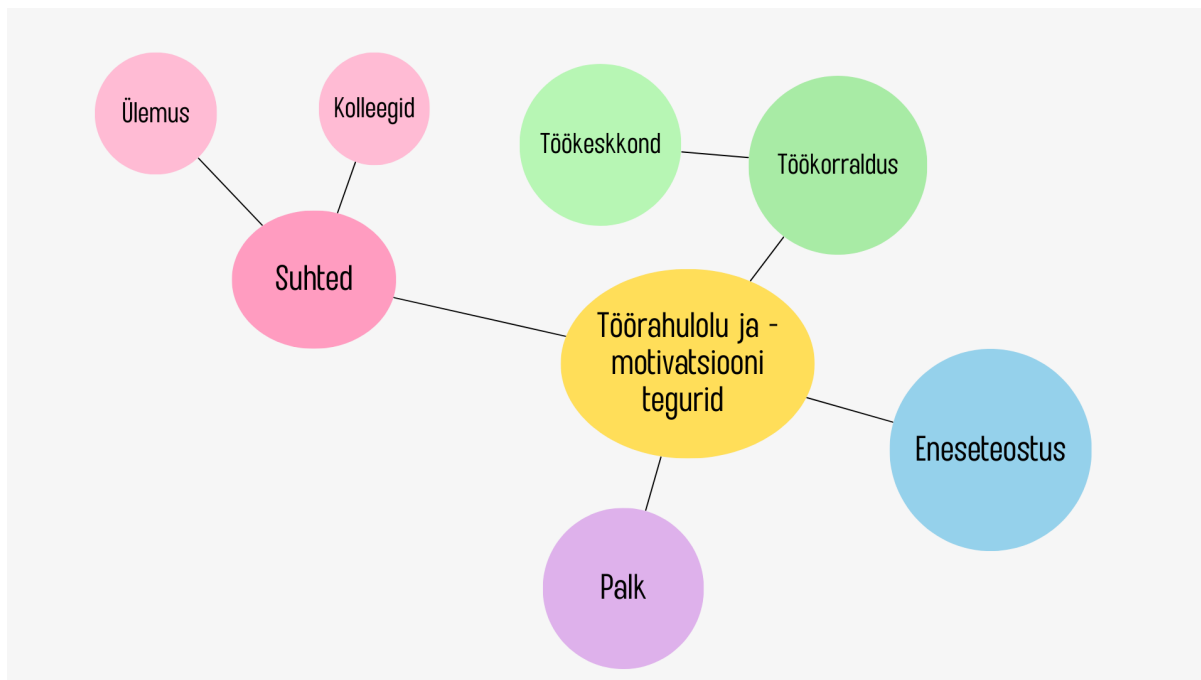
Ajakirjanikud tõid intervjuude käigus välja, et nende hinnangul ei maksta neile nende töö eest piisavalt palka. See läheb kokku ka teises peatükis välja toodud järeldustega: ajakirjanik on oma tööga rahul, kui ta saab selle väärilist palka (Pollard, 1995). Mitmed uuringus osalenud ajakirjanikud tõid välja, et nende töörahulolu oleks suurem, kui nad saaksid rohkem palka. Mõni uuritav tõi koguni välja, et on saanud pakkumisi teistest meediamajadest, kus palk on palju kõrgem.

Teine oluline töörahulolu mõjutav tegur oli ajakirjanike kolleegid. Enamik intervjuueeritavaid tõid välja, et nad suure tõenäosusega ei töötaks selles meediamajas, kui neid ei ümbritseks nii head kolleegid. Ka töö teises peatükis tuli selgelt esile, et töörahulolu määramisel on oluliseks teguriks suhted kolleegidega (Flores jt, 2014). Kreekas läbiviidud uuringust selgus, et 97% ajakirjanikest peab töörahulolu üheks peamiseks teguriks häid suhteid kolleegidega (Tsourvakas jt, 2004). See läheb kokku ka minu töö tulemustega – enamik intervjuueeritud ajakirjanikke väärtustab enim oma töö juures kolleege, mis on ka nende üheks peamiseks motivaatoriks. Kuna ajakirjaniku töö nõuab palju suhtlemist, ei ole üllatav, et suhted kolleegidega olid uuritavate jaoks niivõrd olulised.

Järgmise olulise tulemusena tooksin välja ajakirjaniku suhte oma ülemusega. Intervjueeritud ajakirjanike sõnul on nende jaoks väga oluline see, et ülemusega läbisaamine oleks hea. Kui suhe ülemusega ei ole hea, pärsib see tugevalt töörahulolu. Osad intervjueeritavaid töid isegi välja, et nad olid pidanud eelnevast töökohast lahkuma halva juhi tõttu. Positiivse tegurina saab välja tuua, et enamik ajakirjanikest on oma praeguse juhiga väga rahul ja suuri etteheiteid juhtimise osas välja tuua ei osatud. Samas oli ka neid, kelle sõnul võtab nende ülemus endale liiga palju ülesandeid, mistõttu tal ei jätku piisavalt aega töötajate artiklite tagasisidestamiseks. Tagasiside saamine enda kirjutatud artiklitele oli pea igale intervjueeritavale ajakirjanikule oluline ja enamik neist tundis, et seda ei anta talle piisavalt. Seega on tagasiside puudumine ajakirjanduses laiem probleem, mida kogeb suur osa ajakirjanikest.

Uuringu teiseks küsimuseks oli, kuidas mõjutavad erinevad töörahulolu tegurid ajakirjanike töemotivatsiooni. Intervjuude tulemustest saab järeldada, et töörahulolu tegurid avaldavad suurt mõju töemotivatsioonile: need kaks on omavahel tihedalt seotud ja mõjutavad teineteist. Mida rohkem ajakirjanik on oma tööga rahul, seda suurem on tema motivatsioon tööd teha. Mitmed ajakirjanikud töid välja, et nende töemotivatsiooni pärsib eelkõige see, kui neile ei anta teemadega tegelemiseks piisavalt aega või teemad, millega parasjagu peab tegelema, ei ole kõige huvipakkuvad. Peamiseks töemotivatsiooni soodustavaks teguriks oli intervjueeritud ajakirjanike sõnul uudishimu. Mõned intervjueeritud ajakirjanikud ütlesid, et kui ajakirjanik ei ole uudishimulik, ei saa ta seda tööd üldse teha. Nad rõhutasid, et ajakirjanik peab oma töös esindama rahvast ja küsima allikatelt olulisi küsimusi, et seeläbi hoida ühiskonda ning rahvast informeerituna.

Töö teise peatüki kohaselt raamistab ajakirjanike töemotivatsiooni oluliselt töökohakindlus. Teiste sõnadega, ajakirjanikke motiveerib see, kui nad teavad, et nende töökoht on kindel ja nad ei kaota seda lähiajal (Tsourvakas jt, 2004). Minu uuringus töökohakindlus esile ei tulnud – intervjueeritavad ei maininud seda tegurit intervjuude käigus. Sellest saab järeldada, et valimis osalenud Eesti ajakirjanikud tunnevad end oma töökohal kindlalt ja ei muretse sellepärast, et võivad lähiajal oma töö kaotada. Ka Brian Massey leidis oma 2015. aastal läbiviidud uuringust, et uuringus osalenud USA ajakirjanike jaoks ei ole töökohakindlus töörahulolu mõõtmisel oluline tegur (Massey, 2015). Siit saab järeldada, et töökohakindluse olulisus sõltub ajakirjaniku elukohariigist ja teda ümbritsevast ühiskonnast.



Joonis 1. Tööraahulolu ja -motivatsiooni peamised tegurid

Peamised tööraahulolu ja -motivatsiooni määravaid tegureid on kokkuvõtlikult kujutatud Joonisel 1. Siin tõin välja peamised tegurid, mis ajakirjaniku tööraahulolu ja -motivatsiooni mõjutavad. Esimene neist on suhe ülemusega: kui ajakirjanik ei saa ülemusega hästi läbi, siis tema tööraahulolu on madalam ja ta on ka vähem motiveeritud tööd tegema. Teiseks oluliseks teguriks on töökorraldus. Kui toimetuses ei ole selgelt paigas rollid ja ülesanded, mida ajakirjanik peab täitma, kahaneb suure tõenäosusega ajakirjaniku tööraahulolu. Teiste sõnadega, ajakirjaniku töös on olulised konkreetsus ja selged juhised. Järgmiseks teguriks on eneseteostus. Kui ajakirjanik ei saa tegeleda endale huvipakkuvate temadega ja vahetevahel kirjutada teistsuguseid lugusid, võivad tema tööraahulolu ja -motivatsioon langeda. Kuna ajakirjaniku amet on loov, siis on oluline, et ajakirjanik saaks töös oma loovust väljendada. Seetõttu on eneseteostusel suur roll ajakirjaniku tööraahulolu ja -motivatsiooni määramisel.

Järgmiseks oluliseks teguriks on töökeskkond. Enamik ajakirjanikke on sunnitud töötama avatud kontoris, kus on palju lärmi ja teiste juttu, mis häirib keskendumist ning seega töö tegemist. Osa intervjueritud ajakirjanikest eelistavad seetõttu teha tööd kodus ehk kodukontoris. Oli ka neid intervjueritud ajakirjanikke, kelle jaoks töökeskkond ei ole niivõrd oluline: nende jaoks on peamine see, et töö saaks tehtud. Valdav enamik soovib siiski privaatsemat töökeskkonda ja neid häirib avatud kontor. Seega on ka töökeskkond oluline tegur tööraahulolu ja -motivatsiooni määramisel. Kahtlemata kõige olulisem tööraahulolu ja -

motivatsiooni määrav tegur on palk. Enamik minu uuringus osalenud ajakirjanikke ei ole rahul oma palgaga, mis on ka peamiseks põhjuseks, miks nad ei ole täielikult oma tööga rahul. Töömotivatsioon suureneks, kui ajakirjanikud saaksid oma töö eest vääriskamat tasu. Viimaseks väga oluliseks teguriks on ajakirjaniku kolleegid. Kõik uuritavad olid seisukohal, et neid ümbritsevad väga toredad kolleegid, kellela nende töörahulolu oleks mitu korda madalam.

5.2 Diskussioon

Töö teises peatükis esitatud kirjanduse ülevaate ja minu poolt läbiviidud uuringu tulemused toovad välja, et ajakirjaniku töörahulolu ja -motivatsiooni mõjutavad mitmed erinevad tegurid. Töö teises peatükis kirjanduse põhjal välja toodud tegurid ei ole täielikus vastavuses minu poolt läbiviidud uuringu tulemustega. Nimelt tuli kirjanduse ülevaatest välja, et üheks ajakirjaniku töörahulolu määravaks teguriks on ajakirjaniku sõltumatus ehk autonoomia (Chan jt, 2004). Ajakirjaniku töö sõltumatust minu uuringus osalenud ajakirjanikud ei maininud. See võib tuleneda sellest, et Eestis töötavate ajakirjanike sõnul on neil heal tasemel professionaalne sõltumatus (Harro-Loit, 2016). Seega on seda teemat ka varem uuritud ja on jõutud samale järeldusele nagu joonistub välja ka minu uuringust: Eestis töötavad ajakirjanikud tunnevad end oma töös sõltumatult. Mul ei olnud sõltumatuse kohta spetsiifilist küsimust, kuid kui küsisin intervjuueritavalt üldiselt, mis nende töörahulolu enim mõjutab, ei maininud keegi sõltumatuse tegurit. Sellest saab järeldada, et valimisse osutunud ajakirjanikud tunnevad end oma töös sõltumatult ja see neile probleeme ei tekita.

Ajakirjanikud tõid veel välja, et nad on oma tööga rohkem rahul ja rohkem motiveeritud siis, kui saavad tegeleda huvipakkuvate teemadega. Ajakirjaniku töös võib ette tulla olukordi, kus tegelemist vajab mingi teema, mis ei paku ajakirjanikule suurt huvi. Intervjuueritud ajakirjanikud tõid välja, et on sattunud olukordadesse, kus tegelevad mingi teemaga lihtsalt seetõttu, et ülemus käskis. See aga pärsib nende töörahulolu ja -motivatsiooni. Teemat saaks edasi uurida viisil, kui keskenduda uuringus ajakirjanike kajastavatele teemadele ning uurida, millised teemad ajakirjanikele huvi pakuvad ja millised mitte. Saaks analüüsida selle põhjuseid ja seoseid.

Kõige olulisem nii töömotivatsiooni kui ka -rahulolu mõjutav tegur on ajakirjaniku palk ja selle suurus. Intervjuueritud ajakirjanikud avaldasid arvamust, et ei ole oma palgaga rahul ja et just see on kõige suurem põhjus, miks nad ei ole niivõrd motiveeritud ja oma tööga rahul, kui

võiksid olla. Ka töö teises peatükis joonistus välja palga kui töömotivatsiooni ja -rahulolu teguri olulisus: ajakirjanik on oma tööga rahul, kui ta saab selle eest väärilist palka (Pollard, 1995).

Huvitava asjaoluna väärrib väljatoomist, et töö teises peatükis oli palju juttu töökoormusest ja selle seosest ajakirjanike töörahuloluga. Nimelt selgus minu töö teises peatükis, et töökoormus on ajakirjanike üks peamiseid töörahulolu pärssivaid tegureid (Reinardy, 2009). Minu poolt läbiviidud uurimuse kohaselt aga ei osutunud töökoormus oluliseks ajakirjanike töörahulolu mõjutavaks teguriks. Enamjaolt olid intervjueeritavad töökoormusega rahul, kuid oli ka neid, kelle jaoks see oli liiga suur, võrreldes sellega, kui palju nad oma töö eest palka saavad. Kokkuvõttes töökoormus siiski ei olnud määravaks töörahulolu mõjutavaks teguriks. Edasi saaks seda aspekti uurida nii, kui käsitleda uuringus eelkõige töökoormust ja analüüsida, miks mõni ajakirjanik on rahul suure töökoormusega, aga mõni tunneb, et töökoormus on liiga suur.

Töö teise peatüki kohaselt raamistab ajakirjanike töömotivatsiooni oluliselt töökohakindlus. Teiste sõnadega, ajakirjanikke motiveerib see, kui nad teavad, et nende töökoht on kindel ja nad ei kaota seda lähiajal (Tsourvakas jt, 2004). Minu uuringus töökohakindlus esile ei tulnud – intervjueeritavad ei maininud seda tegurit intervjuude käigus. Sellest saab järeldada, et valimis osalenud Eesti ajakirjanikud tunnevad end oma töökohal kindlalt ja ei muretse sellepärast, et võivad lähiajal oma töö kaotada. Ka Brian Massey leidis oma 2015. aastal läbiviidud uuringust, et uuringus osalenud USA ajakirjanike jaoks ei ole töökohakindlus töörahulolu mõõtmisel oluline tegur (Massey, 2015). Siit saab järeldada, et töökohakindluse olulisus sõltub ajakirjaniku elukohariigist ja teda ümbritsevast ühiskonnast. Minu töö tugineb väikesel valimil, mistõttu selle tulemused langevad osaliselt kokku varasemate uuringutega, kuid esineb ka nendest lahkne mist. Tulemused on võimalik kokku võtta tabelina (vt Tabel 4).

Tabel 4. Teoreetilised seisukohad ja nende seos minu uuringu tulemustega

Töörahulolu tegurid	Autorid	Töömotivatsiooni tegurid	Autorid	Uuringu tulemused
Palk: väärikas palk mõjutab töörahulolu suurel määral	Nee, Pollard, Lucht, Flores	Võrdne kohtlemine kolleegidega	Adams	Uuritavad jõudsid samale järeldusele: palk ei ole nende jaoks piisav ja see pärsib

				nende töörahulolu ja -motivatsiooni. Samuti oluline võrdne kohtlemine kolleegidega
Töökoormus: liiga suur töökoormus pärsib töörahulolu ja -motivatsiooni	Nee, Reinardy, Kolesnichenko, Liu	Tagasiside saamine	Locke, Latham	Intervjueeritavate hinnangul on neil väga suur töökoormus, kohati pärsib töörahulolu ja -motivatsiooni. Tagaside on puudulik ja mõjutab nende töömotivatsiooni
Kolleegid: head töökaaslased on oluline tegur töörahulolu mõõtmisel	Nee	Vabadus uurida erinevaid teemasid	Tsourvakas	Pea kõik uuritavad töid välja, et olulisim tegur töörahulolu määramisel on nende kolleegid. Samuti on oluline ka vabadus uurida erinevaid teemasid
Töökohakindlus	Tsourvakas, Pollard, Goyanes, Matthews, Onyemaobi			Uuritavad tegurit välja ei toonud.
Töökorraldus	de Burgh, Goyanes, Tsourvakas			Uuritavad töid välja, et see võiks toimetuses parem olla.
Sõltumatus	Xiaoming, Chan, Deprez			Uuritavad tegurit välja ei toonud.
Meediamaja kasumlikkus: mida rohkem on meediamaja keskendunud kasumi teenimisele, mitte	Beam, Stamm			Uuritavad seda tegurit välja ei toonud.

kvaliteetse ajakirjanduse tegemisele, seda madalam on tööraahulolu				
--	--	--	--	--

Tabelis 4 on välja toodud erinevad teoreetilised seisukohad, mis minu töös sisalduvad ja nende seos minu uuringuga. Minu uuringus osalenud ajakirjanikud ei toonud välja töökohakindluse tegurit, mis oli aga töö teoreetilises osas olulisel kohal. Lisaks ei toonud uuritavad välja seda, et neil oleks oma töös probleeme sõltumatusena. Sellest saab järeldada, et nad tunnevad ennast oma töös vabalt ja sõltumatult, kuigi tasub siinkohal jääda kriitiliseks, sest ma intervjuu käigus otseselt sõltumatuse kohta uuritavatel ei küsinud.

5.3 Meetodi kriitika ja edasised uurimisvõimalused

Kuna käesolev bakalaureusetöö on kirjutatud üsna väikese valimi – üheksa ajakirjaniku – põhjal, siis ei ole töö järeldused laiahaardelised. Kindlasti on Eesti ajakirjanike hulgas neid, keda motiveerivad teistsugused tegurid kui minu valimisse kuuluvaid ajakirjanikke. Teise kriitilise märkusena toon välja selle, et minu uuringu valim koosnes peamiselt naistest, mistõttu ei saa järeldusi üldistada ka meessoost ajakirjanikele. Seega ei ole järeldused üldistatavad ja edasise uurimisvõimalusena saaks valimisse kaasata ka rohkem mehi, et järeldused oleksid sooliselt üldistatavamad. Lisaks ei analüüsinud ma tulemusi uuritavate vanuse lõikes, mistõttu ei saa tulemusi üldistada igas vanuses ajakirjanikele: minu valimisse kuulusid ajakirjanikud vanuses 20-40 aastat, seega vanuselisi järeldusi teha ei saa. Edasi saaks teemat uurida nii, kui võtta valimisse teatud vanuses ajakirjanikud (näiteks 20-25 aastased) ja siis saaks juba põhjalikumalt selle vanusegrupi tulemusi analüüsida ning nende põhjal järeldusteni jõuda.

Üks peamisi tegureid, mis uuringus välja tuli, oli palga mõju tööraahulole ja -motivatsioonile. See on kahtlemata olulisim tegur, mis suurel määral mõjutab ajakirjanike tööraahulole- ja motivatsiooni. Palga tegurit saaks edasi uurida, kui keskenduda sellele, miks ajakirjanikud ei ole oma palgaga rahul ja mida saaks olukorra parandamiseks teha. Uuringusse võiks kaasata

näiteks toimetuste juhid, kellelt saaks uurida, kuidas nemad näevad ajakirjanike töötasu – kas see on piisav või mitte ja kas oleks võimalik palka suurendada.

Läbiviidud uuringu teemat saaks edasi uurida ka teistsuguse uurimismeetodi abil. Näiteks ankeetküsitlus annaks rohkem teavet enamate tööraahulolu mõjutavate tegurite kohta ja võimaldaks analüüsida, kui paljud ajakirjanikud on mingi teguri osas samal arvamusel. Saaks süüvida põhjalikumalt ka erinevate teemade kajastamise uurimisse – minu uuringust selgus, et ajakirjanikud peavad tihti tegelema teemadega, mis neile endile suurt huvi ei paku. Näiteks võiks uurida, millised need teemad täpsemalt on, millega ajakirjanikud ei taha tegeleda ja analüüsida selle põhjuseid. Tööst tuli välja ka tõsiasi, et ajakirjanikud väärtustavad oma töö juures väga head suhet ülemusega. Seda saaks edasi uurida kaasates uuringusse ka juhid ja küsida neilt, kas nende jaoks on hea läbisaamine oma töötajatega samuti samavõrra oluline.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised tegurid mõjutavad ajakirjanike töörahulolu ja kuidas need mõjutavad ajakirjaniku töömotivatsiooni. Selgus, et olulisimateks töörahulolu mõjutajateks oli palk, kolleegid ja suhe ülemusega. Töömotivatsiooni peamiseks teguriks oli ajakirjaniku uudishimu maailmas toimuva vastu.

Uurimistöö meetodina kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit ja andmete kogumise meetodina poolstruktureeritud intervjuud. Valimi hulka kuulus üheksa Eesti ajakirjanikku Delfist, Eesti Päevalehest, Postimehest ja Tartu Postimehest. Valim osutus selliseks, sest nimetatud ajalehed ja meediamajad on Eestis kõige loetavamad ning töötan ise samuti Delfis. Seega oli mul põnev teada saada, kuidas rahul on oma tööga seal töötavad ajakirjanikud ja kas neil on kõrge töömotivatsioon. Andmekogumise meetodiks valisin poolstruktureeritud intervjuu, sest see võimaldas mul intervjuueeritavatega näost-näkku suhelda ja küsida ka kuulamis põhiseid küsimusi, mida kvantitatiivne uurimisviis ei võimalda.

Ajakirjanikega suheldes selgus, et üldiselt on nad oma tööga rahul ja motiveeritud seda tegema, kuid on ka mitmeid kitsaskohti. Selgus, et suurim negatiivne tegur ajakirjanike töörahulolu määramisel on palk. See oli pea iga intervjuueeritava arvates liiga väike ja ei vasta töökoormusele ega tööülesannetele. Siinkohal tuli sarnane tegur välja ka töömotivatsiooni analüüsid: kui ajakirjanikud saaksid rohkem palka, oleksid nad ka rohkem motiveeritud oma tööd tegema. Teine tegur, mis ajakirjanike töörahulolu- ja motivatsiooni suuresti mõjutab, on kolleegid. Enamik ajakirjanikke väärtustab ennast ümbritsevaid kolleege väga ja uuringus osalenud intervjuueeritavate sõnul ei töötaks nad suure tõenäosusega ajakirjanduses, kui neil poleks kõrval nii häid kolleege. Kolmas oluline uuringu leid oli see, et suhe juhiga ja temaga hea läbisaamine on oluline töörahulolu ja -motivatsiooni mõjutegur. Kui ajakirjanik saab oma ülemusega hästi läbi ja julgeb talle oma muredest ning probleemidest rääkida, on tema töörahulolu samuti kõrgem.

Kahtlemata on oluline tegur ka teemade valik. Uuringus osalenud ajakirjanikud ütlesid, et kui nad saavad tegeleda põneva ja sütitava teemaga, on nad koheselt rohkem motiveeritud oma tööd tegema. Tihti tuleb aga ette olukordi, kus mingid teemad tuleb ära teha lihtsalt sellepärast, et ülemus käskis, kuigi ajakirjanikku ennast see teema väga ei huvita. Uuritavate jaoks oli

oluline ka see, et nende lugudele antaks piisavalt tagasisidet. Enamike uuritavate sõnul neile praegu piisavalt tagasisidet ei anta ja see pärsib nende töörahulolu ja -motivatsiooni. Uuringust selgus, et töömotivatsiooni ja -rahulolu määravad tegurid on üldjoontes väga sarnased ja seega suures osas kattuvad.

Soovin tänada oma töö juhendajat Marju Himma-Kadakat, kes mind töö valmimisel toetas ja nõustas. Samuti olen tänulik kõikidele intervjuus osalenud ajakirjanikele, kes mind usaldasid ning oma arvamust jagasid.

SUMMARY

The aim of this thesis was to find out what factors influence journalists' job satisfaction and how they affect journalists' job motivation. It found that the most important factors influencing job satisfaction were salary, colleagues and a good relationship with the journalist's boss. A journalist's curiosity about what was happening in the world was the main driver of work motivation.

I used a qualitative research method and semi-structured interviews as a data collection method. The sample included nine Estonian journalists from *Delfi*, *Eesti Päevaleht*, *Postimees* and *Tartu Postimees*. The sample turned out to be this way because these newspapers and media houses are the most read in Estonia and I also work at *Delfi*. So, I was fascinated to find out how satisfied the journalists working there are with their jobs and whether they have a high level of motivation. I opted for a semi-structured interview as a data collection method, as it allowed me to interact face-to-face with the interviewees and also to ask listening-based questions, which quantitative research does not allow. Interviews with journalists revealed that, in general, they are satisfied with their work and motivated to do it, but there are also a number of negative factors. The biggest negative factor in determining journalists' job satisfaction was found to be their salary. Almost every interviewee felt that it was too small and not commensurate with the workload and the tasks they have to do. In this respect, a similar factor emerged in the analysis of job motivation: if journalists were paid more, they would be more motivated to do their job.

Another factor that greatly influences journalists' job satisfaction and motivation is their colleagues. Most journalists value their colleagues around them very highly and, according to the interviewees in the study, they would be less likely to work in journalism if they did not have such good colleagues around them. The third important finding of the study was that the relationship with the manager and getting on well with them is an important factor influencing job satisfaction and motivation. If a journalist gets on well with their boss and dares to tell them about their concerns and problems within the workplace, then the journalist's job satisfaction is also higher.

The choice of topics is undoubtedly also a very important factor. Journalists in the survey said that if they can tackle an exciting and stimulating subject, they are immediately more motivated

to do their job. There are often situations where certain subjects have to be done simply because their boss told them to, even though the journalist is not really interested in the subject.

It was also important for the interviewees to get enough feedback on their articles. According to the majority of respondents, they are currently not getting enough feedback, and this is a drag on their job satisfaction and motivation. The survey found that the determinants of job motivation and job satisfaction are broadly very similar and thus largely overlap.

KASUTATUD KIRJANDUS

Adams, S. ja Freedman, S. (1976). Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography, *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, Volume 9, 43-90, [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)

Antunovic, D. Grzeslo ja J. Hoag, A. (2019). “Ice Cream is Worse, and Joblessness is Not an Option”, *Journalism Practice*, 13:1, 52-67, DOI: [10.1080/17512786.2017.1410069](https://doi.org/10.1080/17512786.2017.1410069)

Beam, R. A. (2006). Organizational Goals and Priorities and the Job Satisfaction of US Journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(1), 169–185. <https://doi.org/10.1177/107769900608300111>

Beam, R. ja Spratt, M. (2009). MANAGING VULNERABILITY, *Journalism Practice*, 3:4, 421-438, DOI: [10.1080/17512780902798653](https://doi.org/10.1080/17512780902798653)

Brayfield, A. H. ja Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>

Chang, L. ja Massey, B. (2010). Work motivation and journalists in Taiwan and the US: an integration of theory and culture, *Asian Journal of Communication*, 20:1, 51-68, DOI: [10.1080/01292980903440814](https://doi.org/10.1080/01292980903440814)

de Burgh, H. (Ed.). (2005). Making Journalists: Diverse Models, Global Issues (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203088029>

Denzin, N. K. ja Lincoln, Y. S. (Eds.). (2005). The Sage handbook of qualitative research (3rd ed.). *Sage Publications Ltd.*

Flores, M. ja Subervi, F. (2014). Assessing the Job Satisfaction of U.S. Latino Journalists, *Journalism Practice*, 8:4, 454-468, DOI: [10.1080/17512786.2013.849847](https://doi.org/10.1080/17512786.2013.849847)

Goyanes, M., ja Rodríguez-Gómez, E. F. (2021). Presentism in the newsroom: How uncertainty redefines journalists’ career expectations. *Journalism*, 22(1), 52–68. Kasutatud 11.11.2022, <https://doi.org/10.1177/1464884918767585>

Harro-Loit, H. ja Lauk, E. (2016). Journalists in Estonia. *Worlds of Journalism*.

Herrity, J. (2022). Maslow's Hierarchy of Needs: Applying It in the Workplace. Kasutatud 22.05.2023, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/maslows-hierarchy-of-needs>

Han, X. ja Lin, F. (2021) Perceptions of the media's role and job satisfaction: a survey of journalists in Xinjiang, *Asian Journal of Communication*, 31:4, 254-275, DOI: [10.1080/01292986.2021.1937247](https://doi.org/10.1080/01292986.2021.1937247)

Ivask, S. (2017). Stressed out print, digital and converged newsroom journalists consider leaving the field. *Media and Communication*.

Kalmus, V.; Masso, A. ja Linno, M. (2016). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Veebileht. Kasutatud 22.04.23, <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Kolesnichenko, A. Vyrkovsky, A. Galkina, M. Obratsova, A. Vartanov, S. Smirnov, S. Vladimirova, M. ja Fomichyova, I. (2018). Russian Radio Journalist and Their Job: Research into Motivation and Job Satisfaction. *Theoretical and Practical Issues of Journalism*. DOI: [10.17150/2308-6203.2018.7\(3\).394-417](https://doi.org/10.17150/2308-6203.2018.7(3).394-417)

Locke, E. A. ja Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>

Lucht, T. (2016). Job Satisfaction and Gender, *Journalism Practice*, 10:3, 405-423, DOI: [10.1080/17512786.2015.1025416](https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1025416)

Lepik, K. Harro-Loit, H. Kello, K. Linno, M. Selg, M. ja Strömpl, J. *Intervjuu*. Veebileht. Kasutatud 08.01.2023, <https://samm.ut.ee/intervjuu>

Massey, B. ja Elmore, C. (2011). HAPPIER WORKING FOR THEMSELVES?, *Journalism Practice*, 5:6, 672-686, DOI: [10.1080/17512786.2011.579780](https://doi.org/10.1080/17512786.2011.579780)

MacDonald, J. Saliba, A. Hodgins, G. ja Ovington, L. (2016). Burnout in journalists: A systematic literature review, *Burnout Research*, Volume 3, Issue 2, Pages 34-44, ISSN 2213-0586, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>

Matthews, J. ja Onyemaobi, K. (2020). Precarious Professionalism: Journalism and the Fragility of Professional Practice in the Global South, *Journalism Studies*, 21:13, 1836-1851, DOI: [10.1080/1461670X.2020.1797524](https://doi.org/10.1080/1461670X.2020.1797524)

Nee, R. C., ja Chacón, L. M. C. (2021). Live From My Living Room: Perceived Organizational Support Among TV News Workers During the COVID-19 Pandemic. *Electronic News*, 15(3–4), 75–94. <https://doi.org/10.1177/19312431211035129>

Nikkolo, M. (2010). Ajakirjanike töörahulolu kujundavad tegurid. *Tartu ülikool, ettevõtetmajanduse instituut*.

Pollard, G. (1995). Job Satisfaction among Newswriters: The Influence of Professionalism, Perceptions of Organizational Structure, and Social Attributes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682–697. <https://doi.org/10.1177/107769909507200317>

Reinardy, S. (2009). Beyond Satisfaction: Journalists Doubt Career Intentions as Organizational Support Diminishes and Job Satisfaction Declines, *Atlantic Journal of Communication*, 17:3, 126-139, DOI: [10.1080/15456870902873192](https://doi.org/10.1080/15456870902873192)

Reinardy, S. (2009). Female Journalists More Likely to Leave Newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42–57.

Rämmer, A. (2014). *Valimid*. Veebileht. Kasutatud 07.01.2023, <https://samm.ut.ee/valimid>

Shaver, H. C. (1978). Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Journalism Graduates. *Journalism Quarterly*, 55(1), 54–108. <https://doi.org/10.1177/107769907805500107>

Stamm, K. ja Underwood, D. (1993). The Relationship of Job Satisfaction to Newsroom Policy Changes. *Journalism Quarterly*, 70(3), 528–541. <https://doi.org/10.1177/107769909307000305>

Sybert, J. (2023) Navigating Precarity: Disruption and Decline at the *Pittsburgh Post-Gazette*, *Journalism Practice*, 17:4, 737-754, DOI: [10.1080/17512786.2021.1939105](https://doi.org/10.1080/17512786.2021.1939105)

Spector, P. (2022). How To Maximise Employee Motivation. *Veebileht*. Kasutatud 22.05.2023, <https://paulspector.com/how-to-maximize-employee-motivation/>

Tsourvakas, G., Veglis, A. ja Zotos, Y. (2004). The motivation of journalists within local newspapers. , 29(4), 515-523. <https://doi.org/10.1515/comm.2004.29.4.515>

Virkus, S. (2016) *Intervjuu, vaatlus ja sisuanalüüs*. Veebileht. Kasutatud 22.04.23, https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_liigid.html

Xiaoming, H., George, C. ja Cong, S. (2013). Job satisfaction of journalists: Professional aspirations, newsroom culture and social context. *Media Asia*, 40(1), 73–84.

DOI:[10.1080/01296612.2013.11689952](https://doi.org/10.1080/01296612.2013.11689952)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sanne Sigrid Taveter,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose: Ajakirjanike töörahulolu mõjutavad tegurid ja nende seos töömotivatsiooniga, mille juhendaja on Marju Himma-Kadakas, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Sanne Sigrid Taveter

23.05.2023