

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Khris-Marii Palksaar

TÖÖTAJATAE PRODUKTIIVSUSE JA SISEMISE TÖÖMOTIVATSIOONI SEOS
Uurimistöö

Juhendaja: Silja-Riin Voolma

Läbiv pealkiri: Produktiivsus ja sisemine töömotivatsioon

Tartu, 2018

Töötajate produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni seos

Kokkuvõte

Töötajate motivatsiooni ja produktiivsuse uuringud on leidnud vastakaid tulemusi, küll aga on produktiivsed ja motiveeritud töötajad ettevõtte võtmeteguriks. Antud töö uuris töötajate produktiivsuse ja motivatsiooni seost. Uuringu eesmärgiks oli testida faktorite “lõbu töökohal”, “töö tagasisidestamine”, “tasu ja preemiad” seotust sisemise töömotivatsiooniga ning viimase seost omakorda produktiivsusega. Teaduskirjanduse põhjal koostatud mudeli seoste uurimiseks loodi küsimustik. Küsimustikule vastas 177 töösuhtes olevat inimest vanuses 16-69 aastat. Analüüsist selgusid “tasu ja preemiate” ning “töö tagasisidestamine” positiivsed seosed sisemise töömotivatsiooniga (STM) ning STM-i positiivne seos produktiivsusega. “Töö tagasisidestamine” oli ka otseses seoses produktiivsusega. Faktoriga “Lõbu töökohal” ei leitud ühtegi statistiliselt olulist seost. Töö seadis uurimise alla sisemist töömotivatsiooni mõjutavad komponendid, mida juht töökohal muuta saaks, et selgunud teadmisi tulevikus produktiivsust tõstvate harjumuste sekkumisprogrammide loomisel kasutada saaks.

Märksõnad: produktiivsus, sisemine töömotivatsioon, töö tagasisidestamine, lõbu töökohal, tasu ja preemiad

Relationship between employee productivity and intrinsic job motivation

Abstract

Employees' motivation and productivity research has had ambivalent findings, but productive and motivated employees are the drivers of company success. This research investigated the link between employee productivity and motivation. The purpose of this study was to test the determinants of "fun at work", "work feedback" and "fee and rewards" relations with intrinsic work motivation (IWM) and IWM relation with productivity. A questionnaire was made to test a model which was based on scientific literature. 177 currently employed participants between the age of 16 to 69 answered to the questionnaire. The determinants of "fee and rewards" and "work feedback" had positive relations with IWM which, in turn, was positively related with productivity. A direct positive correlation was found between "work feedback" and "productivity". Any statistically significant relations were not found with the factor "fun at work". Current study explored factors which are connected to IWM and could be changed by the managers in order to use this knowledge in making habit changing intervention programs in the future.

Keywords: productivity, intrinsic work motivation, work feedback, fun at work, fee and rewards

Sissejuhatus

Motiveeritud ja produktiivne töötaja on iga ettevõtte ja juhi soov, kuid selle saavutamiseks tuleb töökeskkonnas vaeva näha. Käitumise ennustamine ning selle muutmise toetamine nõuab hoolikat ja läbimõeldud mõttetööd, et aru saada, mis inimesi motiveerib ning mis neid faktoreid mõjutab (Kelly ja Barker, 2016). Seda mõistes on käitumise muutumist võimalik paremini toetada (Kelly ja Barker, 2016). Töökohal motiveerivate faktorite uurimist alustati 1946. aastal, mille käigus paluti töötajatel järjestada 10 töökeskkonnas motiveerivat faktorit (vt Tabel 1). Samade faktorite uurimist jätkatakse tänaseni (Kovach, 1987; Clark, 2010; Breiter, Tesone, Leeuwen ja Rue, 2002; Mohebbifar, Kiaei, Khosravizadeh ja Mosheni, 2014; Manshor & Abdullah, 2002) ning selgub, et töötajate väärtused on pidevas muutumises. Tabelist (Tabel 1.) joonistub välja aastate jooksul töötajatele 3 peamist olulist faktorit: head palgad, töökoha kindlus ning tehtud töö väärtustamine.

Tööga rahulolu ja produktiivsuse seost uuritakse siiani, kuid üheseid järjekindlaid tulemusi pole leitud. Judge, Bono, Thoreseni ja Pattoni 2001. aastal koostatud metaanalüüsis toodi välja 7 mudelit, kuhu töötulemuste- ja rahulolu uuringud üldjoontes jaotuvad: 1) Tööga rahulolu viib töötulemusteni, 2) Töötulemused viivad rahuloluni, 3) Rahulolu ja tulemused on vastastikusel seoses, 4) Rahulolu ja tulemuste seos tuleneb muust allikast ehk kolmandast mõõtmata muutujast, 5) Seos on juhitud teiste muutujate poolt (näiteks premeerimise järjepidevus), 6) Tööga rahulolu ja töötulemuste vahel ei olegi seost ja 7) Alternatiivsed kontseptsioonid töötulemuste- ja rahulolu käsitlemiseks (Judge jt, 2001). Töötajate produktiivsus ja töötulemused on ettevõtete ja juhtide seisukohalt olulised, mistõttu vajab töötajate parema produktiivsuse saavutamise praktilisi tööriistu ja juhtnööre.

Antud uuring läheneb produktiivsusele sisemise töömotivatsiooni nurga alt, kuna tööga rahulolu seost produktiivsusega ei ole suudetud üheselt tõestada (Judge jt, 2001). Kovach'i sõnul ei saa juht inimesi motiveerida, kuid saab luua kliima, milles enamik töötajaid tunneb isiklikku rahuldust enese motiveerimisest ja ettevõtte eesmärkidele kaasa aitamisest (Kovach, 1980). Seetõttu on autor antud uuringu aluseks olevasse mudelisse uurimise alla võtnud töömotivatsiooni mõjutavad faktorid, mida juht positiivselt mõjutada

saaks. Uuringu mahtu arvestades lisati mudelisse 3 komponenti: “Lõbu töökohal”, “Tasu ja preemiad” ning “Töö tagasisidestamine”.

Tabel 1. *Töökeskkonnas motiveerivate faktorite hinnangute kokkuvõte*

Motivaatorid töökohal	Töötajate uuring- 1964 (Kovach, 1987)	Töötajate uuring- 1986 (Kovach, 1987)	Töötajate hinnang (Clark, 2010)	Juhtiv- ja mittejuhtiv töötajate uuring (Breiter, Tesone, Leeuwen ja Rue, 2002)	Töötajate uuring (Mohebbifar, Kiaei, Khosravizadeh ja Mosheni, 2014)	Juhtiv- ja mittejuhtiv töötajate hinnang (Manshor & Abdullah, 2002)	Komponentide väärtuste keskmised uuringute kokkuvõttes
Head palgad	5	5	2	1	1	1	<u>2,5</u>
Head töötingimused	9	7	3	3	2	3	4,5
Töökoha kindlus	4	4	6	2	3	2	<u>3,5</u>
Ettevõtte lojaalsus töötajatele	8	8	8	7	4	5	6,68
Taktitundeline distsipliin	10	9	9	8	5	4	7,5
Tehtud töö väärtustamine	1	2	4	6	6	6	<u>4,17</u>
Edutamise- ja arenguvõimalused	7	6	5	4	7	7	6
Huvitav töö	6	1	1	5	8	8	4,83
Kaastundlik abi isiklike probleemidega	3	10	10	10	9	10	8,67
Töösajadesse kaasatus	2	3	7	9	10	9	6,67

Märkus. Numbrid tabelis tähistavad erinevates uuringutes faktoritele antud hinnanguid. Vastajatel paluti järjestada komponendid, kus 1 tähistas kõige olulisemat ning 10 kõige vähem olulisemat komponenti. Viimases tulbas on välja toodud iga komponendi hinnangute aritmeetiline keskmine kõikide uuringute lõikes.

Autori panus käesolevasse töösse on teaduskirjanduse baasil koostatud produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni vahelise seose mudeli loomine ja selle uurimiseks spetsiaalselt loodud küsimustiku koostamine. Hardeman, Sutton, Griffin, Johnston, White, Wareham ja Kinmonth (2005) toovad välja psühholoogia panuse tervisekäitumise muutmise mudeli loomisel. Kausaalse mudeli loomiseks soovitatakse läbida neli sammu: 1) defineerida

teooriapõhiselt käitumist mõjutavad faktorid, 2) defineerida sekkumispunktid, 3) defineerida käitumist mõjutavate faktorite mõõtmistehnikad ja 4) töötada välja sekkumismeetmed (Hardeman jt, 2005). Mudeli koostamine on esimene etapp käitumist muutvate sekkumisprogrammide arendusprotsessis ja aitab tuvastada käitumisega kõige tugevamalt seotud komponente, millele sekkumisprogrammid keskenduma peaksid (Hardeman jt, 2005). Antud töö pikemaajalisem eesmärk on uurida töötajate produktiivsust erinevate komponentide kaudu, et jagada töökeskkondadesse teadmist, kuidas teadlikult töötajate produktiivsust positiivselt mõjutada saab. Uuringut alustati suunaga tulevikus töökeskkonna produktiivsust tõstvate sekkumisprogrammide arendamiseks.

Mudeli komponentidest

Töö uuris mudeli 3 komponendi seoseid sisemise töömotivatsiooniga ning selle seost omakorda produktiivsusega. Sisemine motivatsioon on motiveeritus tegevusest enesest ning positiivses seoses eesmärkide saavutamise, töösoorituse ja heaoluga (Olafsen, Halvari, Forest ja Deci, 2015). Antud töös kasutati sisemise motivatsiooni küsimusi (Self-determination theory, i.a.), et uurida sisemist motivatsiooni töökohal. Töötaja produktiivsuse all uurib antud töö, kuidas töötaja tööülesanneteks mõeldud aega ära kasutab, millisel tasemel tööülesannetesse pühendunud ollakse ning kui võrd saavutatakse tööalased eesmärgid.

Tagasisidestamine. Teaduskirjanduse põhjal lisati uuringu mudelisse faktor “töö tagasisidestamine”. Olafseni ja Halvari (2017) uuring leidis, et positiivne tagasiside oli positiivselt seotud kõikide uuritud rahulolu vormidega (autonoomia-, kompetentsi- ja seotuse rahulolu), mis olid kõik seotud autonoomse töömotivatsiooniga ja omakorda produktiivsusega. Positiivset tagasisidet saab nende sõnul tõlgendada kui sotsiaalse toe pakkumise vormi, mis toetab nii autonoomia kui ka seotuse vajadust, ning on töötaja pingutusele ja sooritusele tagasisideks. Autorite uuringust selgus, et autonoomselt motiveeritud töötajad pingutasid töötades rohkem, nende töösooritus oli kvaliteetsem ning nad raporteerisid vähem somaatilisi sümptomeid. Olafseni ja Halvari mudel sarnaneb käesoleva töö mudeliga, kuid nende mudelis oli komponentide järjekord järgmine: faktorid töökohal-> rahulolu 3 vormi-> autonoomne töömotivatsioon-> töösooritus või läbipõlemise somaatilised sümptomid. Käesoleva uuringu mudelisse lisati komponent “töö tagasisidestamine”, mida toetab ka Kovach'i komponentide seast leitud (vt Tabel 1.) tehtud töö väärtustamise vajadust töötajate poolt.

Nae, Moon, ja Choi (2015) uuringus leiti, et töötajate tagasisidet otsiv käitumine oli positiivselt seotud töösooritusega ning efekt oli tugevam töötajate puhul, kes märkisid juhipoolse tagasiside kvaliteedi kõrgemaks. Autorid järeldasid, et efektiivseks tagasisidestamiseks on oluline selle kvaliteet ning usaldus juhi ja töötaja vahel.

Uurides tagasisidestamise sisu leiti, et 4 viisil tagasiside esitamisel (positiivne teave (P) koos teise P-ga, P koos negatiivse teabega (N), N-P ja N-N) suurendasid kõik variandid töötajate produktiivsust (Choi, Johnson, Moon ja Oah, 2018). Ühtse sisuga (P-P ja N-N) tagasiside järjestikune esitamine mõjutas töösooritust rohkem kui vastandliku sisuga tagasiside (P-N ja N-P), mis viitas sellele, et erineva tagasiside segamisel võis vastandlik info oma efektiivsuses kaotada (Choi jt, 2018).

Tasu ja premeerimine. Käesoleva töö mudelisse lisati komponent “tasu ja preemiad” toetudes eelnevates uuringutes (vt Tabel 1.) töötajatele oluliseks osutunud komponendile “head palgad”. Luthansi ja Stajkovic’i uuringus (2001) leiti, et rahaline preemia tõstis töötajate produktiivsust rohkem kui mitterahaline preemia. Strateegiliselt organisatsioonilise käitumise muutmise mudeli (OKMM) alusel preemia jagamine tõstis töötajate produktiivsust 37% ja rutiinsel tasumisel töösoorituse alusel 11%. Uuring leidis ka tugeva efekti mitterahalise preemia korral - sotsiaalse tunnustuse jagamine (OKKM alusel) tõstis produktiivsust 24% ja soorituse tagasisidestamine 20%. Töötajate produktiivsuse tõstmiseks mitterahaliste preemiate jagamist soovitavad ka Jeffrey ja Shaffer (2007), sest need on unikaalsed oma väärtuse paindlikkuses - preemia väärtuse määrab töötaja emotsionaalne hinnang ning käegakatsutav preemia saab selle osaliseks suurema tõenäosusega kui rahaline preemia.

Olafsen jt (2015) leidsid, et töö kompensatsiooniga seotud faktoritest oli töötajate sisemise motivatsiooniga seotud tasu maksmise protseduuriline õiglus (*procedural justice*). Uuring leidis, et tasu suurus ja laiali jaotamise õiglus (*distributive justice*) ei olnud rahulolu vajadusega ja sisemise motivatsiooniga seotud. Palga laiali jaotamise õiglust defineeritakse kui töötaja tajutud palga õiglast ja õigustatud maksmist (Colquitt, 2001). Protseduuriline õiglus kätkeb endas seda, kuidas töötaja tajub palga jagamise otsuse õiglust ja enda võimu selle protsessi üle (Colquitt, 2001).

Lõbu töökohal. Karl-Marshall, Peluchette, Hall-Indiana ja Harland (2005) leidsid, et “lõbu töökohal” hinnati oluliseks nii avaliku-, mittetulundus- kui ka erasektori töötajate seas. Töötajad hindasid lõbu töökohal oluliseks ning tunnetasid, et see viib tajutud positiivsete

tagajärgedeni. Lõbu kogemist töökohal uurisid ka Tang, Liu ja Liu (2017), kes leidsid selle positiivse seose töösooritusega. Lõbu kogemine töökohal on efektiivne viis suurendada meeskonna töösooritust, sest see edendab inimestevahelist usaldust, grupi kohesiivsust, üksteise abistamist ning vähendab ülesannetest ja inimsuhetest tulenevaid konflikte töökollektiivis (Han, Kim ja Jeong, 2016). Chan (2010) toob oma töös välja 4 gruppi kuuluvaid võtteid: üldise personali- (nt paindlik töögraafik, tähtpäevade tähistamine), juhipoelse- (nt lõuna oma juhiga), sotsiaalse- (nt ühisüritused, ühine heategevus, võistlused töösooritusel) ja strateegilise suunitlusega (nt uudiskirjade saatmine, töövormi vabad päevad), mida tööelu elavdamiseks kasutada. Lisaks leidsid Tews, Michel ja Stafford (2013), et lõbu kogemine töökohal on negatiivses seoses tööjõu volavusega, kuid liigne lõbu kogemine võib viia hoopis madalama produktiivsuseni.

Uurimistöö eesmärgid

(a) Koostada teaduskirjanduse põhjal mudel, mis kirjeldab sisemise töömotivatsiooniga seotud tegureid ning sisemise töömotivatsiooni seost produktiivsusega. Mudeli koostamisel arvati sisse need komponendid, mida on juhil töökohal võimalik mõjutada, et koguda sisendit tulevase sekkumisprogrammi jaoks.

(b) Luua mudeli seoste uurimiseks küsimustik töötajate produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni hindamiseks.

Uurimistöö hüpoteesid

(a) Sisemine töömotivatsioon ja eneseraporteeritud produktiivsus on positiivses seoses.

(b) Mudelis toodud komponendid ("lõbu töökohal", "töö tagasisidestamine", "tasu ja preemiad") on positiivses seoses sisemise töömotivatsiooniga.

Uurimisküsimused

(a) Kas sisemine töömotivatsioon on positiivses seoses produktiivsusega?

(b) Millised mudeli komponendid kõige enam sisemise töömotivatsiooniga seotud on?

Meetod

Eetikakomitee luba

Uuringu läbiviimiseks taodeti luba Tartu Ülikooli inimuuringu eetika komiteelt (loa number 286/T-5).

Valim

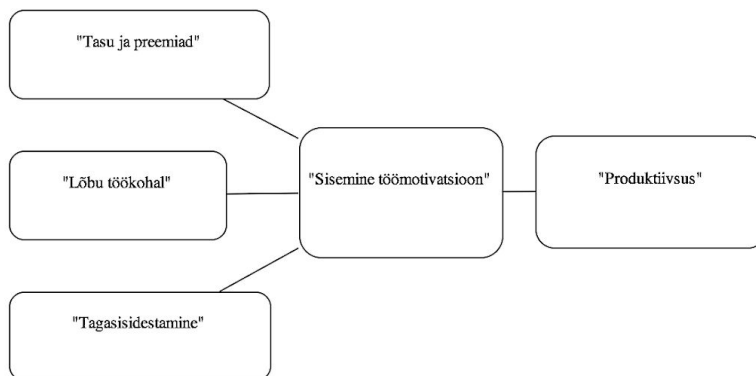
Uurimuse empiiriline osa oli küsimustik, mis suunati eesti keelt kõnelevatele töösuhetes olevatele inimestele. Küsimustikuga hüperlinki Google Formsi keskkonda jagati sotsiaalmeedias, saadeti jagamiseks erinevates tegevusvaldkondades tegutsevasse ettevõtetesse (personaliosakondade, juhtivate töötajate kaudu või otse töötajatele) ning jagati paberkanalil perearstikeskuses Tallinnas. Kontakte koguti avaliku info kaudu st ettevõtete kodulehtedelt ning LinkedIn-i keskkonnast. Valimi suuruse kalkulatsiooni järgi oli eesmärgiks kasvatada valim 194 töösuhetes oleva inimeseni, küsimustikule vastanud inimeste arv uuringu lõppedes oli 177. Valimisse kuulumiseks oli vajalik omada käimasolevat töösuhet ning anda oma nõusolek uuringus osalemiseks. Vajadust kontrollgrupi kasutamiseks antud uuringus ei olnud. Küsimustiku täitmine oli ühekordne protsess, mis võttis osalejalt aega 10-15 minutit.

Küsimustikule vastanutest olid 23,2% (n=41) mehed ja 76,8% (n=136) naised. Keskmine vastajate vanus oli 32,76 aastat (SD=10,46), kõige vanem vastaja oli 69-aastane ning kõige noorem 16-aastane. Meeste osakaalu suurendamiseks jagati küsimustikku ka meeskorporatsioonide e-posti aadressidele. Juhtival ametikohtadel oli 24,9% (n=44) ja mittejuhtival ametikohtadel 75,1% (n=133) vastajatest. 72,9% (n=129) vastajatest töötas tertsiaarses, 23,7% (n=42) sekundaarses ning 3,4% (n=6) primaarses sektoris. Kõige suurem osa (18,1%) vastanutest töötas tootmise ja töötleva tööstuse valdkonnas, 16,9% töötas tervishoiu asutustes, 11,9% majandusalastes asutustes, 10,2% toitlustus- ja majutusettevõtetes, 9,6% haridus- ja teadusasutustes, 8,5% tehnoloogia ettevõtetes, 8,5% hulgimüügi ja kaubandusega tegelevates ettevõtetes, 5,1% kultuuri- ja meelelahutusettevõtetes ning 11,2% muudes tegevusvaldkondades tegutsevas ettevõtetes.

Küsimustik

Käesoleva teema uurimiseks lõi autor küsimustiku (vt Lisa 1.) kombineerides küsimusi erinevatest uuringutest ja valideeritud küsimustikkudest, lisades ka enda küsimusi. Küsimustiku esimesel lehel oli uuringut tutvustav tekst ja digitaalne nõusoleku vorm. Osaleja

andis oma nõusoleku uuringus osalemiseks vajutades “Submit” nuppu. Juhul, kui uuringus osaleda ei soovitud, võis vastuseid sisestamata küsimustikust väljuda. Küsimustik oli mõeldud ühekordseks täitmiseks ning see võttis vastajal aega 10-15 minutit. Küsimustikus oli 26 küsimust erinevate komponentide kohta - 5 “produktiivsuse”, 5 “lõbu töökohal”, 5 “tasu ja preemiade”, 5 “töö tagasisidestamise” ning 6 “sisemise töömotivatsiooni” kohta. 5 küsimust uurisid taustaandmeid. Küsimustiku eesmärk oli uurida 5 komponendi seoseid mudelis (vt Joonis 1.) esitatud viisil:



Joonis 1. *Produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni mudel.*

“Lõbu töökohal”. Eesmärk oli hinnata, kuidas vastaja tajub lõbu vajalikkust, olulisust ning mõju töökohal. Küsimused: Karl-Marshall, Peluchette, Hall-Indiana ja Harland (2005).

“Tasu ja preemiad”. Eesmärk oli hinnata, kuidas vastaja tajub enda tasu ning preemiade õiglust ja nende motiveerivat mõju. Küsimused: Bayraktar, Araci, Karacay ja Calisir (2017); Palksaar (2018).

“Töö tagasisidestamine”. Eesmärk oli uurida, kuidas ning mille kohta vastaja oma töökohal tavaliselt tagasisidet saab. Küsimused: Broecka, Vansteenkiste, Witte, Lensa (2008); Palksaar (2018).

“Sisemine motivatsioon tööl”. Eesmärk oli uurida töötajate sisemist motivatsiooni tööülesannete tegemisel. Küsimused puudutasid töötaja enda hinnangut oma pingutusele, kompetentsusele ja naudingule täites tööülesandeid. Küsimused: Self-determination theory (i.a).

“Produktiivsus”. Eesmärk oli hinnata, kuidas osaleja enda produktiivsust tajub. Kuidas tal enda hinnangul tööl läheb, kas ta võtab lisakohustusi, saavutab tööalaseid eesmärke ning kuidas ta tööülesandeid täidab. Küsimused: Osabiya (2015); Palksaar (2018). Lisaks uuris küsimustik osaleja vanust, sugu, ettevõtte tegevusvaldkonda, töökoha majanduslikku sektorisse kuuluvust ning ametikoha vastutuse astet (st juhtiv või mittejuhtiv). Hüpotheside kohaselt on 3 komponenti (“lõbu töökohal”, “tasu ja preemiad”, “töö tagasisidestamine”) vastavalt mudelile (Joonis 1.) positiivses seoses sisemise töömotivatsiooniga, mis on omakorda positiivses seoses produktiivsusega. Hüpotheside õigsust kontrolliti küsimustikuga kogutud andmete põhjal.

Andmeanalüüs toimus programmis SPSS Statistics (versioon 23). Pärast analüüside teostamist, töö valmimist ja esitamist saadetakse soovi avaldanud vastajatele ülevaade uuringu tulemustest. Ülevaate saamiseks oli vastajal võimalus küsimustiku lõppu jätta oma e-posti aadress. Sisestatud e-posti aadressid eemaldati vastuste juurest koheselt, neid ei seostatud küsimustikus antud vastustega ega kasutatud andmeanalüüsis.

Tulemused

Edasises raportis kasutab autor terminit “algkomponendid” viidates komponentidele “lõbu töökohal”, “tagasisidestamine tööl” ja “tasu ja preemiad”. Komponentide võrdlemiseks arvutati iga komponendi alaküsimuste aritmeetilised keskmised, mis on tabelites ja joonistes märgitud kui “komponendi lühend_KESK”.

Küsimustiku sisereleiaablus

Võttes arvesse, et küsimustiku sisemist reliaablust loetakse rahuldavaks, kui Cronbach'i α on suurem kui 0,7 ja heaks, kui see on suurem kui 0,8 (Täht, Solvak, Kolnes ja Veskimäe, 2017) uuriti küsimustiku alaosade sisereleiaabluse näitajaid: “tasu ja preemiate” korral oli Cronbach'i $\alpha=0,681$, “lõbu töökohal” Cronbach'i $\alpha=0,651$, “tagasisidestamine tööl” Cronbach'i $\alpha=0,497$, “Produktiivsuse” Cronbach'i $\alpha=0,635$ ja “Sisemise töömotivatsiooni” Cronbach'i $\alpha=0,693$.

Kõikide alaosade sisereleiaablus oli lähedal 0,7-le, välja arvatud komponendi “tagasisidestamine töökohal” oma. Eemaldades selle komponendi küsimuste seast 2 autori enda lisatud küsimust: “Minu kollektiivis tõstetakse esile neid, kes saavutavad tööalaselt häid tulemusi.” ja “Minu töökollektiivis märgitakse ära need, kes ei täida tööalaseid eesmärke.” (jättes alles ainult Broecka jt, (2008) küsimused) oli ülejäänud tagasisidestamise kohta käivate kolme küsimuse Cronbach'i $\alpha=0,841$. Erinevust võib seletada, et autori enda lisatud küsimused uurisid tagasiside esitamise viisi kohta, kuid Broecka jt (2008) küsimused uurisid meetodite, mahu ja tulemuste tagasisidestamise kohta. “Lõbu töökohal” komponendi kohta käiva väite “Tööd tehakse töö ajal, lõbutsetakse töö välisel ajal” vastused oli erinevalt teistest küsimustest võrdsemalt jaotunud, mis tõttu testis autor komponendi kohta käivaid küsimusi ka ilma selle väiteta. Väite eemaldamisel komponendi sisereleiaablus siiski ei tõusnud ning samuti ei tugevnenud korrelatsioon produktiivsuse ega sisemise töömotivatsiooniga. Kogu küsimustiku peale oli kõikide küsimuste Cronbach'i $\alpha=0,807$, mis viitab küsimustiku kõrgele sisereleiaablusele.

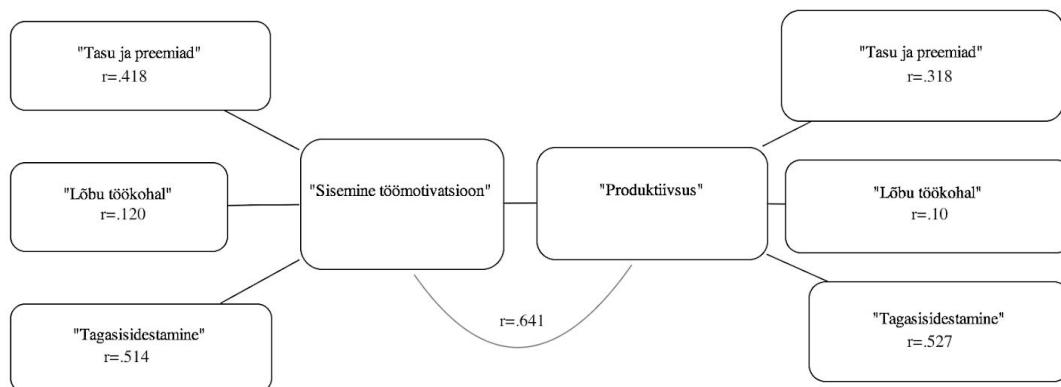
Komponentide vahelised korrelatsioonid

Tabel 2. Komponentide vahelised korrelatsioonid

	Tasu_KESK	Mot_KESK	Prod_KESK	Tagasiside_KESK	Lõbu_KESK
Tasu_KESK		.418***	.318***	.427***	.143
Mot_KESK			.641***	.514***	.120
Prod_KESK				.527***	.010

*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Märkus. Komponentide küsimuste aritmeetilised keskmised märgistatud järgmiselt - “Lõbu töökohal”- Lõbu_KESK, “Tasu ja preemiad”- Tasu_KESK, “Tagasisidestamine”- Tagasiside_KESK, “Sisemine töömotivatsioon”- Mot_KESK ja “Produktiivsus”- Prod_KESK.



Joonis 2. Komponentide vahelised korrelatsioonid.

Komponentide vahelised seosed on esitatud Tabelis 2 ja Joonisel 2. Kõige tugevam korrelatsioon leiti sisemise töömotivatsiooni ja produktiivsuse vahel (r=.641; sig=.000), mis toetab autori esialgset mudelit ja kinnitab hüpoteesi (a). Arvestatav positiivne seos leiti ka alkomponentide “tasu ja preemiad” ja “sisemine töömotivatsioon” (r=.418; sig=.000) ning “tagasisidestamine” ja “sisemine töömotivatsioon” vahel (r=.514; sig=.000), millega leiab osaliselt kinnitust hüpotees (b). Alkomponent “lõbu töökohal” ei avaldanud arvestatavat seost sisemise töömotivatsiooniga (r=.120; sig=.113) ega ka produktiivsusega (r=.010; sig=.899).

Testides algkomponentide seoseid ka otse produktiivsusega, leiti arvestatav seos komponendiga “tagasisidestamine töö” ($r=.527$; $\text{sig}=.000$) ning nõrk seos “tasu ja preemiatega”. Kusjuures omas “tagasisidestamine töö” produktiivsusega isegi veidi tugevamat seost kui sisemise töömotivatsiooniga ($r=.514$; $\text{sig}=.000$). Kõik seosed esitati ka uuel joonisel (vt Joonis 2).

Komponentide hinnangu võrdlus meeste ja naiste vahel

Tabel 3. *Komponentide keskmiste erinevused sugude lõikes*

	Sugu	N	Keskmine
Prod_KESK	Naine	136	4.1279
	Mees	41	3.9854
Lõbu_KESK	Naine	136	3.9088
	Mees	41	3.8732
Mot_KESK	Naine	136	4.3725
	Mees	41	4.2642
Tasu_KESK	Naine	136	3.8574
	Mees	41	3.9512
Tagasiside_KESK	Naine	136	3.7515
	Mees	41	3.6683

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Märkus. Komponentide küsimuste aritmeetilised keskmised märgistatud järgmiselt - “Lõbu töökohal”- Lõbu_KESK, “Tasu ja preemiad”- Tasu_KESK, “Tagasisidestamine”- Tagasiside_KESK, “Sisemine töömotivatsioon”- Mot_KESK ja “Produktiivsus”- Prod_KESK.

Tabelis 3. on märgitud komponentide keskmised erinevused naiste ja meeste vahel. Mann-Whitney U testiga statistiliselt olulisi tulemusi ei leitud. Keskmised siiski erinesid - naissoost vastajad raporteerisid kõrgemat produktiivsust (keskmine oli 0,1425 võrra kõrgem), pidasid lõbu töökohal olulisemaks (keskmine oli 0,0356 võrra kõrgem), olid kõrgema sisemise töömotivatsiooniga (keskmine oli 0,1083 võrra kõrgem) ning raporteerisid kõrgemat tagasisidestamise näitajat (keskmine oli 0,0832 võrra suurem). Tasu ja preemiate

motiveerivat mõju tundsid meessoost vastajad naistest enam (keskmine oli 0,0938 võrra suurem). Erinevuste statistilise olulisuse puudumine (kontrollitud Mann-Whitney U testiga) võib tuleneda väiksest valimist ning komponentide küsimuste mitterahuldavast sisereliaablusest, kuid leiud võivad siiski viidata võimalikele olulistele seaduspärasustele.

Regressioonanalüüsid

Andmetega viidi läbi analüüsi sooritamise eelduseid kontrollides lineaarsed regressioonanalüüsid kasutades *Enter*-meetodit (kõik muutujad sisestatakse korraga mudelisse). Regressioonimudelis, kus sõltuvaks muutujaks oli produktiivsus ja sõltumatuks sisemine töömotivatsioon, oli mudeli ennustusvõimeks 42,7% (B=.745; Std. error=.056; β =.653; sig=.000).

Algkomponentide ja sisemise töömotivatsiooni analüüsi sisestati sisemise töömotivatsiooniga statistiliselt olulised seosed saavutanud algkomponendid “tasu ja preemiad” ning “tagasisidestamine”. Analüüsist jäeti välja “lõbu töökohal”, sest see ei omanud sõltuva muutujaga “sisemine töömotivatsioon” statistiliselt olulist seost. Mudel, mille sõltumatuteks muutujateks olid “tagasisidestamine” ning “tasu ja preemiad”, seletas ära 30,4% sõltuva muutuja “sisemine töömotivatsioon” varieeruvusest (Tabel 4).

Tabel 4. *Sisemise töömotivatsiooni ennustamine algkomponentidega (N=177)*

Sõltumatud muutujad	B (95% CI)	Std. error	β	p
“Tagasisidestamine”	.339	.054	.441	.000
“Tasu ja preemiad”	.123	.045	.193	.006

Kuna komponent “Tagasisidestamine” omas statistiliselt olulist positiivset seost ka produktiivsusega (r=.527; sig=.000), sooritati regressioonanalüüs ka nende kahe komponendi vahel. Selles mudelis seletas sõltumatu muutuja “tagasisidestamine” sõltuvast muutujast “produktiivsus” ära 27,1%. (Tagasiside B=.457; Std. error=.057; β =.520; sig=.000). Tulemus sarnaneb Stajkovic’i ja Luthansi uuringule (2001), kus leiti, et sotsiaalse tunnustuse jagamine (OKKM alusel) tõstis produktiivsust 24%.

Algkomponentide hinnang olenevalt motiveerituse või produktiivsuse tasemest

Küsimustikule vastanud inimesed jagati sisemise töömotivatsiooni taseme järgi kahte gruppi (Self-determination theory (i.a.) küsimuste alusel). Madalama sisemise töömotivatsiooniga gruppi kuulusid vastajad, kelle motiveerituse kohta käivate küsimuste vastuste aritmeetiline keskmine oli 3 või alla selle. Kõrgema sisemise töömotivatsiooniga gruppi lisati vastajad motivatsiooninäiduga 4 või kõrgem. Kahe grupi võrdluseks Mann-Whitney U testiga selgus, et kõrgema sisemise töömotivatsiooniga grupis oli statistiliselt oluliselt kõrgem “tasu ja preemiad” komponendi keskmine hinnang ($Z=-4.564$; $\text{sig}=.000$) ning samuti ka “tagasisidestamine” komponendi keskmine ($Z=-4.919$; $\text{sig}=.000$). “Lõbu töökohal” ei omanud statistilist olulist erinevust kahe erineva sisemise töömotivatsiooni tasemega gruppide vahel.

Jagades vastajad sarnaselt eelmise analüüsiga produktiivsuse taseme järgi gruppidesse selgus Mann-Whitney U testiga sarnane tulemus. Kõrgemat produktiivsust raporteerinud vastajate “tasu ja preemiad” ($Z=-.437$; $\text{sig}=.000$) ning “tagasisidestamine” ($Z=-.5.793$; $\text{sig}=.000$) komponentide hinnang oli statistiliselt oluliselt kõrgem kui madalama produktiivsusega vastajate seas. “Lõbu töökohal” komponendi hinnang ei omanud statistiliselt olulist erinevust kahe erineva produktiivsuse tasemega gruppides.

Arutelu ja järeldused

Töö kinnitab, et sisemise töömotivatsiooni ja produktiivsuse vahel on positiivne seos. Algkomponendid “tasu ja preemiad” ning “tagasisidestamine” omasid statistiliselt olulist positiivset seost sisemise töömotivatsiooniga. Nende algkomponentide hinnang oli statistiliselt oluliselt kõrgem ka suurema sisemise töömotivatsiooni ja produktiivsusega gruppides. “Lõbu töökohal” komponendi seosed mudelis jäävad hetkel ebaselgeks. Leiud viitavad tagasisidestamise ja tasustamise olulisusele sisemise töömotivatsiooni ja omakorda produktiivsuse kujunemisel. Antud tulemusi saab arvesse võtta töökeskkonna planeerimisel. Töötajate sisemise töömotivatsiooni komponentide tuvastamisel on võimalik paremini tööülesandeid jagada ning töötajaid mõista, mis võib kaasa aidata produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni tõstmisele. Samuti saab edasi arendada tagasisidestamise uurimist - kas see on efektiivsem Choi jt (2018) uuringus välja toodud meetodil esitades või kasutades võileiva tehnikat (positiivne-parandav-positiivne tagasiside), mis oli kõige edukam Henley ja Reed'i (2015) uuringus.

Uurides algkomponentide seoseid otse produktiivsusega leiti, et tagasiside jagamine omas arvestatavat statistiliselt olulist seost produktiivsusega ning nõrka seost ka tasu ja preemiatega. Tagasisidestamise ja produktiivsuse seos oli isegi tugevam kui tagasisidestamise ja sisemise töömotivatsiooni vahel. Igasuguse tagasiside positiivse mõju tööle leidsid ka Choi jt (2018). Leidu võib arvestada produktiivsust puudutavate probleemide lahendamisel töökeskkonnas - produktiivsus ei pruugi paraneda palganumbri suurendamisel. Alustada võib tagasisidestamise meetodite ülevaatuses ning konstruktiivse tagaside jagamisest.

Komponent “Lõbu töökohal” ei saavutanud statistiliselt olulist seost sisemise töömotivatsiooniga ega produktiivsusega. Sissejuhatuses mainitud Tews-i, Michel'i ja Staffordi (2013) uurimus leidis, et lõbu kogemine töökohal võib viia ka madalama produktiivsuseni, kui seda kogetakse ülemäära. Väidet testiti ka antud uurimuse raames. Madalama produktiivsusega grupis leiti kõrgem lõbu kogemise keskmine hinnang, kuid leid ei saavutanud statistiliselt olulist erinevust. Kõrgema sisemise töömotivatsiooniga grupis oli “lõbu töökohal” komponendi hinnang kõrgem, kuid samuti ei saavutanud statistiliselt olulist tulemust. Lõbu kogemisega töökohal on siiski leitud positiivseid seoseid ülesande- ja loomingulise produktiivsusega (Fluegge- Woolf, 2014), mida antud töös tõestada ei

suudetud. Kindlate järelduste tegemiseks peaks parandama antud komponendi küsimuste sisereliaablust, suurendama valimit või mõtlema ümber küsimuste sõnastused - inglisekeelse väljendi “*fun at work*” vaste “lõbu töökohal” ei pruugi luua eesti keelt kõnelevatele vastajatele inglisekeelsete küsimuste autori mõeldud seoseid. Faktorit “lõbu töökohal” võib tulevikus uurida ka positiivsete sotsiaalsete suhete näol töökeskkonnas. Antud uuringule toetudes ei tasu esmajoonel sisemise töömotivatsiooni ja produktiivsuse tõstmiseks lõbu tekitamisele keskenduda, sest komponentide vahelised seosed on veel ebaselged.

Komponentide kohta käivate hinnangute võrdluses sugude lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud, mis võib tuleneda uuringu üldistest piirangutest. Küll aga võivad komponentide keskmiste erinevused sugude lõikes viidata võimalikele seostele, et naised saab tagasisidestamise ja lõbu kogemise (näiteks positiivsete sotsiaalsete suhete soodustamise) kaudu rohkem mõjutada kui mehi. Samuti võivad mehed tunda palga motiveerivat mõju naistest enam, sarnase seose leidsid ka Hitka, Kozubíková ja Potkány (2018). Antud seost saab analüüsida ka palgalõhe teema valguses - naissoost palgatöölise keskmine brutotunnitasu 2017. aastal oli meeste omast 20,9% madalam (Eesti Statistika, 2018). Keskmiste erinevused sugude lõikes (statistiliselt küll mitteolulised tulemused) võivad illustreerida üldist olukorda töömaastikul, kus naised on madalamalt tasustatud, kuid tunnevad motiveerivat mõju mitterahalistest faktoritest rohkem kui mehed.

Uuringu tugevused, piirangud ja puudused

Antud töö tugevuseks on küsimustiku osaline tuginemine varasemalt välja töötatud ja osaliselt valideeritud (näiteks sisemise töömotivatsiooni) küsimustele. Samuti oli küsimustikule vastanud töötajate jaotus ettevõtete tegevusvaldkondade alusel heas tasakaalus. Esialgne mudel annab sisendi edasiste sekkumisprogrammide ja kausaalsete mudelite koostamiseks.

Tulemusi ja arutelu tõlgendades tuleb arvestada, et antud töö tulemused põhinevad küsimustikul, mis oli sellises versioonis kasutusel esmakordselt ning milles esines puudusi. Algkomponentide küsimuste sisereliaablused olid ebapiisavad, kuid kõikide küsimuste sisereliaablus kokku oli hea (Cronbach'i $\alpha = 0,807$). Samuti mõjutab tulemuste täpsust valimi suurus. Valimi eesmärgiks võeti 194 inimest, kuid küsimustikule vastas 177 inimest. Samuti piirab põhjapanevate järelduste tegemist valimi ebavõrdsus, milles oli ebaproportsionaalselt mehi (23,2%) ja naisi (76,8%), juhtiv (24,9%) ja mittejuhtiv töötajaid (75,1%), erinevates

vanusegruppides vastajaid (2,8% 16-19 aastaseid, 45,2% 20-29 aastaseid, 29,4% 30-39 aastaseid, 17,5% 40-49 aastaseid, 2,8% 50-59 aastaseid ning 2,3% 60-69 aastaseid) ning erinevates sektorites töötavaid inimesi. Samuti ei kasutatud uuringus ühtegi sekkumisvõtet.

Edasised uuringud

Käesolev uurimus on sobilikuks alguseks tööalase produktiivsuse tõstmise sekkumisprogrammi väljatöötamiseks, mis käsitleb murdosa teemat puudutavat kirjandust ning on teinud algust esialgse mudeli seoste testimisega. Uuringuid saab jätkata tõhusaima tagasisidestamise meetodi välja selgitamisega, selgitades “lõbu töökohal” komponendi seoseid produktiivsuse ja töömotivatsiooniga ning uurida meeste- ja naistevahelisi erinevusi. Edasiste sekkumisprogrammide tegemiseks tuleks jätkata ka teiste sisemise töömotivatsiooniga seoses olevate komponentide uurimisega, et käitumist töökeskkonnas võimalikult laiahaardeliselt mõista ja mõjutada.

Kokkuvõte

Antud töö koostas mudeli töötajate produktiivsuse ja sisemise töömotivatsiooni seosest, mille uurimiseks kasutati esmakordselt kasutusel olevat küsimustikku. Analüüsist selgusid “tasu ja preemiate” ning “töö tagasisidestamise” positiivsed seosed sisemise töömotivatsiooniga (STM), STM-i positiivne seos produktiivsusega. Samuti leiti ka komponentide “töö tagasisidestamine” ning “tasu ja preemiad” positiivsed seosed produktiivsusega. Komponendi “lõbu töökohal” seoseid teiste komponentidega tõestada ei õnnestunud ning vajab edasisi uuringuid. Antud tööst selgunug tulemusi saab kasutada edasiste sekkumisprogrammide disainimisel, mis aitaksid tööandjatel töötajate sisemist motivatsiooni ja produktiivsust tõsta.

Tänuõnad

Autor soovib tänada töö valmimisse oma panuse andnud uurimistöö juhendajat Silja-Riin Voolmad.

Kasutatud allikad

- Bayraktar, C. A., Araci, O., Karacay, G. ja Calisir, F. (2017). The mediating effect of rewarding on the relationship between employee involvement and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 27(45), 45-52.
- Breiter, D., Tesone, D. V., Leeuwen, D. ja Rue, V. (2002). An Analysis of Hotel Employees' Motivation Using Kovach's Ten Factor Model. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(4), 63-77.
- Broecka, A., Vansteenkiste, M., Witte, H. ja Lensa, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
- Chan, S. C. H. (2010). Does workplace fun matter? Developing a useable typology of workplace fun in a qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 720-728.
- Choi, E., Johnson, D. A., Moon, K. ja Oah, S. (2018). Effects of Positive and Negative Feedback Sequence on Work Performance and Emotional Responses. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 38(2-3), 97-115.
- Clark, P. D. (2010). Employee Motivation Factors: A Reexamination of Kovach's Study 10 Years Later.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3), 386-400.
- Eesti Statistika: Sooline palgalõhe oli eelnenud aastaga samal tasemel.* (2018). Kasutatud 29.12.2018, <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-053>
- Fluegge-Woolf, E. R. F. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682-705.
- Han, H., Kim, W. ja Jeong, C. (2016). Workplace fun for better team performance: focus on frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7), 1391-1416.
- Hardeman, W., Sutton, S., Griffin, S., Johnston, M., White, A., Wareham, N. J. ja Kinmonth, A. L. (2005). A casual modelling approach to the development of theory-based behaviour change programmes for trial evaluation. *Health Education Research*, 20(6), 676-687.

- Henley, A. J. ja Reed, F. D. D. (2015). Should You Order the Feedback Sandwich? Efficacy of Feedback Sequence and Timing. *Journal of Organizational Behavior Management*, 35, 321–335.
- Hitka, M., Kozubíková, L. ja Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 1611-1699.
- Jeffrey, S. A. ja Shaffer, V. (2007). The motivational properties of tangible incentives. *Compensations & Benefits Review*, 39(3), 44-50.
- Judge, T., Bono, J. E., Thoresen, C. J. ja Patton, G. K. (2001). The job satisfaction- job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Karl-Marshall, K., Peluchette, J., Hall-Indiana, L. ja Harland, L. (2005). Attitudes Toward Workplace Fun: A Three Sector Comparison. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(2).
- Kelly, M. P. ja Barker, M. (2016). Why is changing health-related behaviour so difficult? *Public Health*, 136, 109–116.
- Kovach, K. A. (1980). Why motivational theories don't work. *Advancement Management Journal*, 54-59.
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 58-64.
- Manshor, A. T. ja Abdullah, A. (2002). Job-related motivational factors among Malaysian employees. *Psychological Reports*, 91, 1187-1193.
- Mohebbifar, R., Kiaei, M. Z., Khosravizadeh, O. ja Mosheni, M. (2014). Comparing the Perspectives of Managers and Employees of Teaching Hospitals About Job Motivation. *Global Journal of Health Science*, 6(6), 112-118.
- Nae, E. Y., Moon, H. K. ja Choi, B. K. (2015). Seeking feedback but unable to improve work performance? Qualified feedback from trusted supervisors matters. *Career Development International*, 20(1), 81-100.
- Olafsen, A. H. ja Halvari, H. (2017). Motivational mechanisms in the relation between job characteristics and employee functioning. *The Spanish Journal of Psychology*, 20, 1-13.

- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J. ja Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 447–457.
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-75.
- Self-determination theory: Intrinsic Motivation Inventory (IMI). (i.a.). Kasutatud 16.12.2018, <http://selfdeterminationtheory.org/intrinsic-motivation-inventory/>
- Stajkovic, A. D. ja Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal*, 4(3), 580-590.
- Täht, K., Solvak, M., Kolnes, M. ja Veskimäe, M. (2017). Praktikum: Faktoranalüüs. Loengukonspekt.
- Tang, J., Liu, M-S. ja Liu, W-B. (2017). How workplace fun influences employees' performance: The role of person-organization value congruence. *Social Behavior And Personality*, 45(11), 1787-1802.
- Tews, M. J., Michel, J. W. ja Stafford, K. (2013). Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(4), 370-382.

Lisad

Lisa 1. Küsimustik

Uuring - "Töötajate produktiivsuse ja motivatsiooni seos"

Tere. Olen Khris-Marii Palksaar, Tartu Ülikooli psühholoogia bakalaureuse kolmanda aasta tudeng ning olen läbi viimas uurimistööd, mis keskendub töötajate produktiivsuse ja motivatsiooni uurimisele. Uurimistöö eesmärgiks on antud küsimustikust selgunud andmete analüüsil leida seoseid motivatsiooni ja produktiivsuse vahel. Leitud seoste alusel soovin koostada töökeskkonda muudatusettepanekuid võimalustest töötajate motivatsiooni ja produktiivsuse tõstmiseks.

Küsitluse täitmine on vabatahtlik ning küsimustiku lõpus tagasiside eesmärgil sisestatud e-maili aadressid eemaldatakse vastuste juurest koheselt ja neid ei kasutata andmeanalüüsis. Küsimustiku täitmisest võib vastavalt vajadusele loobuda igal ajal. Uuringu käigus saadud andmetele on ligipääs vaid uuringuga seotud isikutel ning need ei kuulu kõrvalistele isikutele edastamiseks. Vastused säilitatakse samateemaliste uuringute jätkamiseks ainult käesoleva projekti läbiviimise kaasatud autorite poolt. Lisaküsimuste tekkel kirjutada e-posti aadressile.

Uuringusse kaasatud autorid:

Khris-Marii Palksaar (khrismarii.palksaar@gmail.com)

Silja-Riin Voolma (siljariinvoolma@gmail.com)

Kariina Laas (kariina.laas@ut.ee)

Küsimustiku täitmisega oled andnud nõusoleku uuringus osalemiseks.

1. Vanus:

2. Sugu

Naine	<input type="checkbox"/>
Mees	<input type="checkbox"/>

3. Millises sektoris Sa töötad?

Primaarne (hankiv)	
Sekundaarne (töötlev)	
Tertsiaarne (teenindav)	

4. Mis tegevusvaldkonnas antud ettevõtte, kus Sa töötad, tegutseb (majandus, tootlustus, majutus, tervishoid, haridus, ehitus jne)?

.....

5. Vastutuse aste tööl

Juhtiv ametikoht (minu alluvuses töötavad inimesed)	
Mittejuhtiv ametikoht	

Palun märgi 5- palli skaalal, kui nõus sa antud väidetega oma töökoha kontekstis oled. (5- täiesti nõus, 4- pigem nõus, 3- ei oska öelda, 2- pigem ei ole nõus, 1- pole üldse nõus)

VÄIDE	1	2	3	4	5
1. Ma usun, et mind edutatakse oma tehtud töö väärikselt.					
2. Ka mitterahalised preemiad tõstavad minu tahet head tööd teha.					
3. Töökohal lõbutsemine tugevdab inimestevahelisi suhteid töökollektiivis.					
4. Minu töö on väga põnev.					
5. Minu töökollektiivis märgitakse ära need, kes ei täida töölaseid eesmärke. Kuidas seda Sinu töökohal tehakse?					
6. Ettevõttes, kus ma töötan, hinnatakse püüdeid tööle uuenduslikult läheneda.					
7. Kasutan töötunde tööülesannete tegemiseks maksimaalselt.					
8. Töökohal lõbutsemine on tavaliselt ettekääne tööst viilimiseks.					
9. Rõõmu ja lõbu kogemine töökohal ei ole mulle oluline.					

10. Saan oma töötulemuste kohta peamiselt positiivset tagasisidet.					
11. Mulle on oluline oma tööülesannetega hästi hakkama saada.					
12. Tehtud töö eest makstav tasu motiveerib mind.					
13. Töö ajal tehakse tööd, lõbutsetakse töövälisel ajal.					
14. Võtan tööl lisakohustusi, mis otseselt mu tööülesannete sekka ei kuulu.					
15. Saan oma töömeetodite kohta peamiselt positiivset tagasisidet.					
16. Tööülesandeid täites olen enamasti pühendunud.					
17. Saan oma tehtud töömahu kohta peamiselt positiivset tagasisidet.					
18. Mida aeg edasi, seda enam kompetentsena end tööülesandeid täites tunnen.					
19. Tööülesandeid täites annan endast parima võimaliku.					
20. Saavutan mulle tööalaselt seatud eesmärgid.					
21. Ma naudin oma tööülesannete täitmist.					
22. Olen enda arvates oma töös hea.					
23. Kuidas mul tööl läheb? (1- väga halvasti; 5- väga hästi)					
24. Mulle on oluline, et tööl oleks lõbus.					
25. Minu kollektiivis tõstetakse esile neid, kes saavutavad tööalaselt häid tulemusi. Kuidas seda Sinu töökohal tehakse?					
26. Ettevõttes, kus ma töötan, finantseeritakse töötajate rahulolu ja õnne nimel mugavusse, tervisesse ja väljaõppesse.					

Suured tänud uuringus osalemast!

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektset 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.

Khris-Marii Palksaar