

TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA

Infohariduse osakond
Info- ja dokumendihaldus

Külli Utso

**SAAVUTUSMOTIVATSIOONI JA INFORMATSIOONI HULGA
VAHELISE SEOSE UURING**

(Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ näitel)

Lõputöö

Juhendaja: Maria Teivelaur (PhD)

Kaitsmisele lubatud.....

Viljandi 2013

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	3
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	5
1.1. Informatsiooni määratlus ja mõju inimesele	5
1.1.1 Info määratlemisest.....	5
1.1.2. Informatsiooni liikumisest, hulgast ja kvaliteedist organisatsioonis	8
1.1.3 Informatsiooni hulga mõjust organisatsiooni liikmetele	11
1.2. Motivatsiooni olemus ja ülevaade teooriatest	13
1.2.1 Motivatsiooni olemusest.....	13
1.2.2 Motivatsioon kui protsess.....	13
1.2.3 Sisemine ja väline motivatsioon	15
1.2.4 Motivatsiooni teooriate ülevaade	17
2. EMPIIRILINE OSA	23
2.1 Eesmärk ja hüpoteesid	23
2.2 Metoodika ja valim.....	23
2.3. Tulemused ja analüüs	25
2.4. Järeldused	34
KOKKUVÕTE	37
KASUTATUD MATERJALID	40
LISAD	43
Lisa 1 Uuringu küsitlusankeet	43
SUMMARY.....	47

SISSEJUHATUS

Organisatsioonidega seotud uurimistemaatikad on alati aktuaalsed olnud. Nagu teada, on organisatsioonid keskkonnad, mis on loodud teatud eesmärkide saavutamiseks ja kus on ühendatud inim-, materiaalne- ja vaimne ressurss. Edukaks toimimiseks vajab organisatsioon ühistööd, mis sõltub organisatsiooni liikmetest ja nendevahelisest kommunikatsioonist, info hulgast ja selle kvaliteedist. Viimastel kümnenditel on informatsiooni tootmine kasvanud ja hõivanud olulise koha nii teeninduses kui tootmises. Informatsioonil ja selle liikumisel ettevõtetes on järjest suurenev osakaal eesmärkide teostamisel, olemaks paindlik, püsivaks konkurentsiks, saavutamaks edu. Infoliikumise protsessi organisatsioonis on seotud selle loojad, edastamise kanalid ja vastuvõtjad. Protsessi mõjutavad nii saatja kui saaja teadmised ja vajadused.

Organisatsiooni tulemusi kujundavad seal töötavad inimesed oma oskuste ja tahtega töötada. Üks ja sama inimene käitub mitmesugustes tööprotsessides erinevalt, vastavalt sellele, kas see töö talle meeldib või mitte ning kui edukas ta on seda tööd tehes. Nii võib inimene oma armastatud tööd teha initsiatiivi ilmutades ja pühendunult, teisi ülesandeid täita aga vastumeelselt, pealiskaudselt ja passiivselt. See probleem ajendas töö autorit uurima organisatsiooni infokanalite kaudu edastatava info hulka ja selle seost saavutusmotivatsiooniga.

Autori 2012. aasta seminaritöö „Asutuse sisene infoliikumine ja kommunikatsioon (Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ näitel) käigus saadi ülevaade ettevõttes rakendatavatest sisekommunikatsiooni kanalitest, nende kasutatavusest ja efektiivsusest. Antud uurimustöö eesmärgiks on sama organisatsiooni töötajate arvamuste põhjal leida seoseid informatsiooni hulga ja töötajate saavutusmotivatsiooni vahel. Uuritakse, kas töötajad, alustades oma tegevust, on orienteeritud edu saavutamisele või eelistavad pigem vältida ebaedu.

Töö eesmärgi saavutamiseks on tõstatatud kaks hüpoteesi:

I Optimaalne informatsiooni hulk ettevõttes suurendab töötajate edumotivatsiooni.

II Informatsiooni puudus ja üleküllus suurendab ettevõtte töötajates ebaedu vältimise motiivi.

Antud töös on vaatluse alla võetud organisatsiooni toimise aluseks olevad kaks komponenti: töötajate saavutusmotivatsioon ja informatsiooni hulk.

Antud uurimustöö teoreetilises osas antakse ülevaade informatsioonist, selle hulgast, kvaliteedist ja liikumisest organisatsioonis. Informatsiooni on püütud defineerida alates Shannoni informatsiooniteooria avaldamisest 1949. aastal kuni tänaste infoteadlaste arvamusteni.

Motivatsiooni selgitamisel on aluseks võetud teoreetilise taustana Maslow'i vajaduste teooria. See, inimese põhivajaduste rahuldamisprotsesse käsitlev süsteemne teooria on olnud aluseks teistele teoreetikutele. Kuna motivatsioon on väga mahukas teema, siis antud töös on vaadeldud ainult selle ühte, saavutusmotivatsiooni osa töises keskkonnas. Seda teemat on käsitlenud teoreetikud Herzberg (1989) kahefaktori teoorias ja McClelland (1967) saavutusmotivatsiooni teoorias. Uuemaid mudeleid inimese saavutusmotivatsiooni käitumisest ootusega edule ja ebaedu vältimisele, on esitanud oma artikklites A. J. Elliot (1999), A. J. Elliot & M. A Church (1997), A. J. Elliot & J. M. Harackiewicz (1996).

Antud töös uuritakse organisatsiooni infokanalite kaudu edastatava info hulka ja selle seost saavutusmotivatsiooniga. Uuringu empiirilise osa aluseks on struktureeritud küsimustik, mille käigus küsitleti 54 Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ töötajat. Autori enda poolt koostatud küsimustega kogutakse andmeid vastajate tausta, info liikumise, hulga ja mõju kohta ettevõttes. Antud ettevõtte töötajate heaolu hinnatakse heaolu testi abil ja saavutusmotivatsiooni uurimiseks kasutatakse Ryan'i poolt väljatöötatud „Edu motivatsioon ja ebaedu kartus“ küsimustikku.

Kogutud andmeid analüüsitakse andmetöötlusprogrammiga Excel, mille abil leitakse kirjeldavad statistilised näitajad (aritmeetiline keskmine, keskmine erinevus keskmisest, keskvärtus, kõige enam esinev väärtus, standardhälve, dispersioon, järskuskordaja, asümmeetria kordaja, vahe suurima ja vähima väärtuse vahel, vähim väärtus, suurim väärtus), koostatakse sagedustabelid, viiakse läbi t-test ja korrelatsioonanalüüs. Andmete tõlgendamisel on kasutatud Liina-Mai Toodingu „Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes“ (2007).

Lõputöö juhendamise eest tänan juhendajat Viljandi Kultuuriakadeemia lektorit Maria Teivelauri (PhD) ja uuringus osalenud Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ töötajaid.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

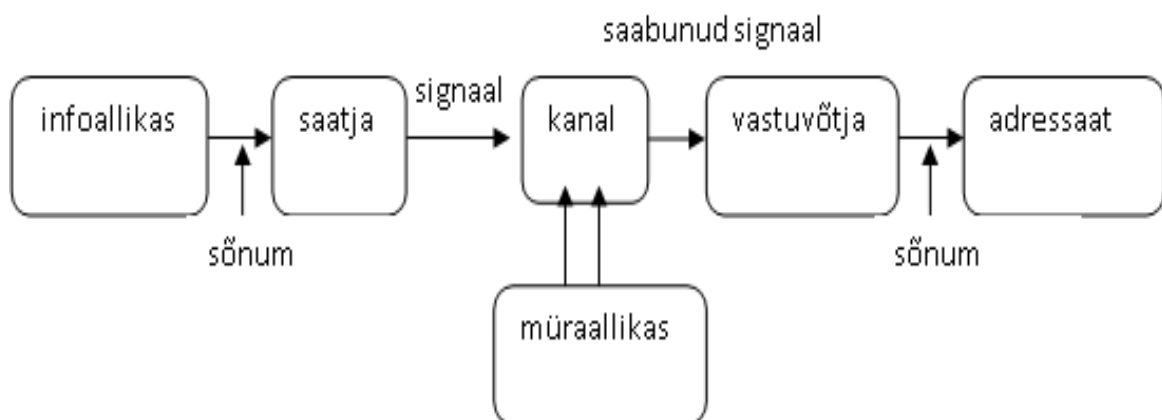
1.1. Informatsiooni määratlus ja mõju inimesele

1.1.1 Info määratlemisest

Etümoloogiliselt on termin informatsioon tuletatud inglise keelsest verbist „to inform“, mis omakorda on laenatud keskaegsest ladina keelsest sõnast „informare“, see tähendas vormi andma, vormima. Keskajal oli väljendi „to inform“ sünonüümiks „to instruct“ (instrueerida). Hiljem on see tähendus sisuliselt laienenud ja saanud üheks olulisemaks teaduslikuks ja tehniliseks terminiks. (Burgin 2013)

Informatsioon lihtsalt võetuna on see, mis toimub kommunikatsiooni käigus inimeste vahel, (Vickery, Vickery 1987) seega kommunikatsioon on infoliikumine. Infoliikumine toimub, kui allikal on informatsiooni, mille ta edastab, vastuvõtja vajab, võtab vastu ning aktsepteerib, ning samal ajal on mõlema jaoks avatud sobiv kanal. (Vickery 2004, lk 13). Hiljem on Vickery püüdnud informatsiooni määratleda, kui teadmisi, mis aitab teostada igat liiki tegevusi, nii praktilisi kui ka intellektuaalseid (Robinson 2013).

Informatsiooni teooria ametlikuks alguseks peetakse Shannoni informatsiooniteooria avaldamist 1949. aastal raamatuna „*A Mathematical Theory of Communication*“, mille Shannon kirjutas koos Warren Weaveriga (Palmaru 2003, lk 23).



Joonis 1 Shannoni ja Weaveri kommunikatsioonimudel (Palmaru 2003, lk 24)

Informatsiooniteoorias esitatud kommunikatsiooni protsess koosneb viiest põhielemendist: infoallikast, saatjast e kommunikaatorist, kanalist, vastuvõtjast ja adressaadist e retsiipientist. (vt *Joonis 1*) Nii kommunikaator kui ka retsiipient võivad olla nii üksikisikud kui ka grupp. Kommunikator kodeerib infoallika loodud sõnumi tähenduse märkidesse ja edastab selle kanalit kasutades vastuvõtjale. Vastuvõtja dekodeerib signaali ja edastab sõnumi adressaadile. Kommunikatsioon saab toimuda ainult siis, kui saatja ja saaja mõistavad lugeda samu sümboleid. Kommunikatiivses situatsioonis, kus võetakse vastu informatsiooni sõltub, millist informatsiooni vastuvõtjal on valmidus otsida, vastuvõtta ja aktsepteerida, tema ligipääsust infokanalile ja tema võimest arusaada vastuvõetava informatsiooni sisust (Vickery 2004, lk 20).

Informatsiooni edastamise kanalid on füüsilised vahendid, millega signaaliks muundatud sõnumeid transporditakse (Palmaru 2003, lk 25). Vahendid jagunevad kolme rühma:

- Otsesed vahendid: hääl, ilmed, keha. Sellise vahendi kasutamise eeldus on sõnumi saatja kohalolek.
- Esitatavad vahendid: raamatud, maalid, kirjutised, arhitektuur, disain jne. Need võivad talletada esimesse rühma kuuluvate vahendite sõnumeid, sel juhul ei ole saatja enam vältimatult kohal.
- Mehaanilised vahendid: telefon, raadio, televisioon, teletekst, interneti-ühendusega arvuti jms. Need transpordivad esimesse ja teise rühma kuuluvate vahendite sõnumeid.

Kommunikatsiooni protsessi mõjutab müra, mis on igasugune takistus. Müra tähistab kõike allika tahtest sõltumatut, millesse signaal saatjast vastuvõtjani takerdub (*ibid*, lk 26). Müra võib sõltuda kanalist, saatjast, sõnumist endast, tehnilistest vahenditest jne. Ükskõik, millest müra sõltub, alati muudab see informatsiooni allika soovitud tähendust ning piirab sõnumina saadetava info määra.

Shannon ja Weaver ei kasutanud sõna tagasiside, kuid hilisemad kommunikatsiooni uurijad on pidanud seda vajalikuks (*ibid*, lk 27). Tagasiside näitab retsiipienti reaktsiooni saadetud sõnumile. Tagasiside võimaldab kommutaatoril parandada sõnumi kvaliteeti ja saavutada soovitud mõju.

Kommunikatsioon võib olla ühe- või kahe-suunaline protsess, mis hõlmab saatja, informatsiooni ja vastuvõtja vahelist vastastikkust toimet. Ühesuunalist kommunikatsiooni nimetatakse informeerimiseks. Informeerimise puhul edastatakse teave sihtgrupile tagasisidet eeldamata. Niipea, kui informatsiooni saajalt eeldatakse reageeringut, muutub see kahe-suunaliseks kommunikatsiooniks. (Project Cycle Management Handbook 2004, lk 80)

Burgini järgi L. Brillouin kritiseeris Shannoni ja Weaver'i informatsiooni teooriat, pidades seda väga tehniliseks ning heitis ette informatsiooni definitsiooni puudumise (Burgin 2013).

Informatsiooni all on algselt mõistetud ja mõistetakse üldkeeles ka praegu inimesele mõeldud andmeid ja teateid, eesti keeles nimetatakse neid ka teabeks või infoks (Eesti keele seletav sõnaraamat sub info 2013).

Norbert Wiener, otsides informatsiooni kontseptsiooni olemust, jõudis tõdemuseni, et informatsioon on informatsioon, see pole materia ega energia. See ei ole küll informatsiooni definitsioon, kuid see näitab, et informatsioon on kommunikatsiooni osa, millega on võimalik kõike materjaalset ja energeetilist selgitada, kuid informatsiooni olemust edasi anda pole võimalik. G. Chaitin (1999) arendas Wieneri mõtet edasi sõltuvalt materia ja informatsiooni järgnevusest; kumb on primaarne, kas materia, millest lähtub informatsioon või on informatsioon esmane ja materia sekundaarne? Viimase variandi puhul võib informatsioonil olla palju väga erinevaid materia vorme, järelikult infokandja ei ole oluline, tähtis on sellega edastatav informatsioon. (Burgin 2013)

O'Brien (1995) ja Laudon (1996) selgitavad, et terminid andmed ja informatsioon pole samased, kuid on seotud. Andmed on algressursid, mille asetamine tähenduslikku vormi ja konteksti, annab vastuvõtja jaoks oletatava või reaalse väärtuse, seega transformeerub informatsiooniks. Antud definitsioon sobib arvutiteaduse jaoks ning on arvatud, et see on sobilik kasutada ka laiemalt. Informatsioon võib olla küll korrastatud andmete kogu ja reaalne informatsioon, kuid selle kasutamiskõlblikus sõltub vastuvõtja arusaamisest. Nii võib üks korrastatud andmekogu olla samaaegselt ühele vastuvõtjale arusaadav ja informatsiooni sisaldav, teisele mitte midagi ütlev ja kolmandale arusaadav, kui info tühi. (*ibid* 2013)

Tänapäeval võib informatsiooni mõista läbi erinevate tähenduste. Näiteks antropoloog G. Bateson defineerib informatsiooni kui kõike seda, mis muudab indiviidi teadmiste seisundit (Bateson 1972, lk 321).

Kõige levinum definitsioon informatsioonist kirjeldab seda, kui erinevust materia-energias, mis vähendab ebakindlust otsuse tegemise situatsioonis, kus eksisteerib mingi valik hulga alternatiivide seas. Informeerida tähendab millelegi kuju anda, seega informatsioon on vähendatud ebakindlus. (Palmaru 2003, lk 34) Kuid paljudel juhtudel inimesed räägivad teabe saamisest või edastamisest ka juhul, kui puuduvad alternatiivid ja ebakindlus.

Burgini järgi annab *The American Heritage Dictionary* informatsioonile järgnevad definitsioonid, kus informatsioon on:

- teadmised, mis on saadud kogemuste või õppimise läbi, samuti instruksioonid;
- spetsiifilised teadmised sündmuste ja situatsioonide kohta, intelligentsus;
- andmete või faktide kogu nn statistiline teave;
- teavitamine, informeerimine, teadmiste edastamine;
- arvutiteaduses: arvutisüsteemi või kommunikatsiooni süsteemis sisendina kasutatav etteantud signaal või märk;
- igasuguste testide ja katsete arv tulemused;
- õigusteaduses: ametlikult ja avalikult kogutud süüteokohane teave. (Burgin 2013)

Brenda Dervin vaatles informatsiooni mõistet lähtudes Karl Popperi käsitlusest eristades järgmisi informatsiooni tüüpe:

- Objektiivne informatsioon, mis asub väljaspool inimest ja kirjeldab reaalsust.
- Subjektiivne informatsioon, mis on meie nägemus reaalsusest või reaalsuse peegeldus.
- Nn *sense-making* informatsioon, mis võimaldab „liikuda“ objektiivse ja subjektiivse informatsiooni vahel, mõista maailma ning sellele arusaamisele vastavalt tegutseda.

Dervin väidab, et selline lähenemine rõhutab subjektiivse informatsiooni ja informaalsete allikate osatähtsust ning lükkab kõrvale argumendid formaalsete infosüsteemide prioriteetsusest (Virkus 2009).

M. Bucklandi tüpoloogia eristab informatsiooni mõiste käsitlemisel kolme kategooriat:

- Informatsioon kui protsess, mis tähistab informeerimist, infoedastust ja näitab inimeste teadmiste seisundi muutumist.
 - Informatsioon kui teadmine, mis peegeldab esimeses kategoorias omandatud.
 - Informatsioon kui asi, mis viitab informeerivatele andmetele ja dokumentidele.
- (Buckland 1991)

1.1.2. Informatsiooni liikumisest, hulgast ja kvaliteedist organisatsioonis

Organisatsioon on kindla inimrühma ühiste eesmärkide taotlemiseks moodustatud ja terviklikult korraldatud ühendus. See on kellegi või millegi teenistuses, organisatsioon ei ole eesmärk omaette. Tegutsemiskeskonnana peab organisatsioon tagama oma liikmete teadmiste ja oskuste eduka ärakasutamise ühistööks ning eesmärkide ja töörahulolu saavutamiseks (Üksvärav 2004, lk 15-16). Organisatsioon ei saa eksisteerida infovahetuseta. Kommunikatsiooni puudumisel ei

tea töötajad mida teevad kolleegid, juhatusse ei saabu juhtimiseks vajalikke lähteandmeid ja ülemused ei saa juhendada alluvaid. Töö koordineerimine on võimatu ja organisatsioon laguneb informatsiooni puudusel. (Davis 1989, lk71)

Organisatsiooni kommunikatsioon toimib kahes suunas: organisatsioonist väljapoole ja organisatsioonis sees. Organisatsiooni sisekommunikatsioon on seotud ettevõtte või organisatsiooni kultuuriga, sisemise õhkkonnaga ja struktuuriga (Past 2005, lk 64). Organisatsioonikultuur määrab väärtused, juhtivad uskumused ja mõtteviisid, mida jagavad omavahel ühe organisatsiooni liikmed ning õpetavad ja annavad edasi organisatsiooni uutele liikmetele. See ühtlustab töötajate käitumist, stabiliseerib ettevõtte talitlust ning vähendab vajadust formaalse juhtimise ja – kontrolli järele. (Virovere, Alas, Liigand 2008, lk 27-28)

Kommunikatsiooni kliima on määratletud kui organisatsiooni sisemine informatsiooni vahetamise keskkond organisatsiooni formaalsete ja informaalsete võrkude kaudu. Kommunikatsiooni kliima on avatud, kui informatsioon voolab vabalt, suletud kui informatsiooni levik on blokeeritud. Avatud kliimas väljendavad töötajad kartuseta oma arvamusi, võivad esitada kaebusi ja pakuvad välja soovitusi töö parendamiseks. Töötajad räägivad vabalt kaasa tööga seotud olulistest otsustes, personali küsimustes ja turgude soovitamisel. Informatsioon liigub takistuseta üles ja alla ning horisontaalselt läbi organisatsiooni. (Buchholz 2001)

Organisatsiooni struktuur on organisatsiooni ametipositsioonide vaheliste suhete mudel. See on aluseks organisatsiooni liikmete omavahelistele suhetele, õigusele otsustada ja töö jaotusele. (Virovere et al 2008, lk 23) Kommunikatsiooni mudeli valikul määratakse kindlaks olulised sihtgrupid. Sisekommunikatsiooni toimimine organisatsioonis sõltub omakorda sellest, kas töötajad või liikmed on arvestatud oluliste sihtrühmade hulka. (Past 2009, lk 66)

Informatsiooni liikumine organisatsioonis on ühesuunaline, kui sõnumid liiguvad korralduste ja käskudega ülalt-alla, seda võib nimetada ka informeerimiseks. Informeerimise puhul edastatakse teave sihtgrupile tagasisidet eeldamata. (Project Cycle Management Handbook, lk 80) Ühepoolset kommunikatsiooni peetakse organisatsiooni juhi kontrolli vahendiks, sest nii asetatakse juht olulisemale kohale kui töötaja, mis omakorda vähendab töötaja valmisolekut kommunikatsiooniks. Kui informatsiooni saajalt eeldatakse reageeringut, on see kahe-suunaline infovahetus (*ibid*, lk 80), kus toimub tähenduste vahetamine kahepoolset. See on informatsiooni andmine ja arusaamine kahe või mitme isiku vahel. Kahesuunaline infovahetus sisaldab endas kaheksat etappi: edastamist vajav info, kodeerimine, edastamine, vastuvõtmine, dekodeerimine,

aktsepteerimine, kasutamine ja tagasiside tagamine (Davis 1989, lk 92). Kahesuunalist kommunikatsiooni vajatakse selleks, et:

- teadvustada probleeme ja vaidlusküsimusi;
- teha mõistetavaks seisukohti;
- tõsta sihtgrupi teadlikkust;
- saada tagasisidet;
- pakkuda lahendusi;
- saavutada kompromissi jne (Project... lk 80).

Kahepoolse sisekommunikatsiooni kohaselt on ka sihtgruppidel võimalus avaldada oma arvamust ja loota, et organisatsioon võtab seda kuulda. Enamik tänapäevaseid organisatsioone rakendab kahesuunalist kommunikatsiooni, kus organisatsiooni liikmed saavad kaasa rääkida ja tunda end seeläbi olulistena. Koheldes organisatsiooni liikmeid kui dialoogipartnerid suureneb töötajate rahulolu ja organisatsiooni efektiivsus.

Informatsioon liigub organisatsioonides nii vertikaalselt kui ka horisontaalselt, ametlikke ja mitteametlikke kanaleid pidi (Alas 2001, lk 97). Ametlik suhtlemine järgib organisatsiooni võimu ja hierarhiat. Teave liigub ametlikku struktuuri ja reegleid järgides. Ametlikud kanalid jagunevad vertikaalseteks ja horisontaalseteks. Vertikaalse kanali korral võib info liikuda ülevalt alla või alt üles organisatsiooni eri tasandite vahel. Ülevalt alla on suunatud informatsioon ettevõtte eesmärkide ja strateegiate kohta, samuti instruksioonid töö ülesannete täitmiseks, soorituste jälgimine ja õpetamine. Alt üles pakutav informatsioon on tööalane tagasiside töö soorituste täitmisest: aruanded, tekkinud probleemid ja ootused. Horisontaalse infovahenduse korral liigub info samal tasandil olevate töötajate vahel. (*ibid*, lk 97) Horisontaalse infovahetuse käigus püütakse lahendada probleeme, luua tööülesannete täitmiseks ühist koordinatsiooni, samuti saada kaastöötajatelt tagasisidet nõuannete ja toetuse näol.

Vertikaalse ja horisontaalse suhtlemise kõrval on organisatsioonides ka diagonaalne suhtlemine, mis seob kõik töötajad ühtsesse võrgustikku. Seda liikumissuunda iseloomustab valdavalt mitteametlik suhtlemine, mis on seotud inimsuhetega ja igapäevaste suhtlemisvajaduste rahuldamisega. Varem nähti horisontaalset suhtlemist, kui efektiivsuse takistust organisatsiooni eesmärkide täitmisel. Tänapäeval on muutunud olulisemaks dünaamiliselt seotud mitteformaalne ja formaalne suhtlemisstiil, et tagada tõhusam töö kaasaegses organisatsioonis. (Baker 2002) Sellist suhtlemisviisi toetab kiiresti arenev infotehnoloogiline võrk, mis pakub teabevahetuseks uusi ja kiireid suhtlusvahendeid.

Sisekommunikatsioonil on organisatsioonis oma spetsiifilised funktsioonid:

- Tootmise funktsioon, millega koordineeritakse organisatsiooni põhiülesannet. Seda laadi kommunikatsioon on tööle orienteeritud, sisaldab instruksioone, informatsiooni, ettekirjutisi, aruandeid.
- Säilitamise funktsioon reguleerib süsteemi protsesse, hoiab organisatsiooni kestvana ja toimivana, korrigeerib tegevust vastavalt tagasisidele ja on seotud personaalsete tunnetega organisatsiooni suhtes, väärtustega.
- Innovatsiooni funktsioon on seotud muutustega. (Past 2009, lk 68)

Sisekommunikatsiooni eesmärgiks peetakse ebaselguse vähendamist organisatsioonis. Samuti ennetatakse hea sisemise suhtlusega konfliktisituatsioone ja pakutakse lahendusi kõigi organisatsiooni liikmete huve silmas pidades. Organisatsiooni liikmete vähene informeeritus loob oletusi. Oletused vähendavad ametliku informatsiooni usaldusväärust, seepärast ei tohi kunagi olulist informatsiooni, mida on vaja edastada oma töötajatele, varjata või selle edastamisega viivitada. Igale töötajale on oluline, et tema teabevajadused oleks rahuldatud. Olgu küsimuseks siis tööülesannete täitmine või karjääri arenguvõimalused. Teave peab jõudma töötajateni sobivaid kanaleid pidi ilma moonutusteta. (Pridea 2012)

1.1.3 Informatsiooni hulga mõjust organisatsiooni liikmetele

Organisatsioonisisese suhtlemise intensiivsus peaks olema sobiv, kuid ta võib olla ka ebapiisav või liiga suur. Sobiva intensiivsusega suhtlemise abil saavutatakse organisatsiooni töötajates motiveeritus ja tulemuslik tegutsemine. (Vadi 2000) Ühtviisi on inimesel raske taluda nii informatsiooni puudust, kui ka informatsiooni liiasust, nii hulga kui kvaliteedi poolest. Mõlemal juhul väheneb inimese võime kohaneda olukorraga. (Restian 1990). See tekitab organisatsioonis segadust ja stressi, mis omakorda soodustavad vigade teket. (Vadi 2004, lk 181) Kaasaegses elus suurenenud elutempo juures eksisteerib pigem informatsiooni üleküllus kui puudus. Infotehnoloogia on andnud inimese käsutusse märkimisväärse hulga informatsiooni, mida inimene ei suuda käsitleda. (Styhre 2002) Samal ajal aja defitsiidi tingimustes kasvab üha enam inimese elustruktuuris negatiivsete emotsioonide üleelamine ning lühenevad positiivsete emotsioonide seisundite perioodid (Jantson 2013). See viib vaimse stressi tekkimiseni väljendudes tundlikkuslääve alanemises, tähelepanu aeglustumises, reaktsiooni kiiruse vähenemises ning väsimuses ja kurnatuses (Restian 1990).

Stress on emotsionaalne seisund, mis väljendub pingena ja tekib välis- või sisekeskkonna ulatuslikul muutumisel. Stressor võib olla mis tahes nähtus, mis nõuab organismilt kohanemist,

näiteks psüühiline pinge, raske kehaline pingutus, trauma (Virovere et al 2008, lk 30). Stress võib olla nii positiivne kui negatiivne. Positiivne stress on organismi normaalne reaktsioon muutustega toimetulemiseks, mis annab inimesele jõudu ja julgust ning stimuleerib tema tegevust. Stressi negatiivne pool on seotud mitmesuguste piirangutega, nõudmistega ja sunniga. Selline stress võib põhjustada liiga tugevaid negatiivseid nõudmisi ja närvipinget (Randmann 2013). Kui organismi taluvuspiir on ületatud ja jõuvarud ammendatud, tekib kurnatus. Organisatsioonis võib stressi põhjustavad tegurid jagada nelja gruppi: ülesandega, töökeskkonnaga, rollinõuetega ja inimestevaheliste suhetega seotud tegurid.

- Ülesandega seotud stressi põhjustajaks võib näiteks olla vajadus otsused kiiresti vastu võtta, vajadus teha kriitilisi otsuseid ja otsustamiseks liialt vähe või liiga palju informatsiooni.
- Töökeskkonnaga seotud tegurid on kindlasti ekstreemsed temperatuurid, halvasti sisustatud ja kujundatud tööruumid ja muud ohud inimese tervisele.
- Rollinõuetega seotud tegurite all mõtleme rolli ebaselgust ja rollikonflikte.
- Inimestevaheliste suhetega seotud tegurid on grupi surve, juhtimisstiili mõju ja konfliktid isiksused organisatsioonis. (Töökeskkonna käsiraamat, 2009)

Esitatud tegurid (va töökeskkonna tegurid) on seotud informatsiooniga, selle jagamisega ja vastuvõtmisega. Väliseid stressoreid saab iseloomustada läbi nende kestvuse ja intensiivsuse, siis informaatilist stressi iseloomustab informatsiooni hulk ja kvaliteet, kus hulga kriteeriumiks on infopuudus, optimaalsus ja infoküllus. Informatsiooni väärtus on selle võime suurendada eesmärgi saavutamise tõenäosust, muutes tegevuse võimalikuks (Palmaru 2003, lk 34).

Inimene töötab kõige paremini ja säilitab töövõime, kui ta on optimaalselt pingestatud (Virovere jt 2008, lk 31). Heade tulemustega töösoorituse saavutamine ja sellega kohanemine on seotud töötaja sisemiste vajaduste rahuldamisega (Baard 2004). Vajadused on inimese liikumapanevaks jõuks.

Tööl on täiskasvanud inimese jaoks tunduvalt suurem tähtsus kui lihtsalt elatise teenimine, töö on inimese heaolu jaoks hädavajalik. Töö kaudu defineerime me iseennast, arendame välja oma tugevaid külgi ja leiame oma koha ühiskonnas. Töö pakub meile rahuldust, tunnet, et oleme millegagi hakkama saanud ja valitseme probleemide üle. Ta annab meile suuna ja püstitab eesmärgid, mille poole püüelda, ja takistusi, mida ületada. (Alas 1999).

1.2. Motivatsiooni olemus ja ülevaade teooriatest

1.2.1 Motivatsiooni olemusest

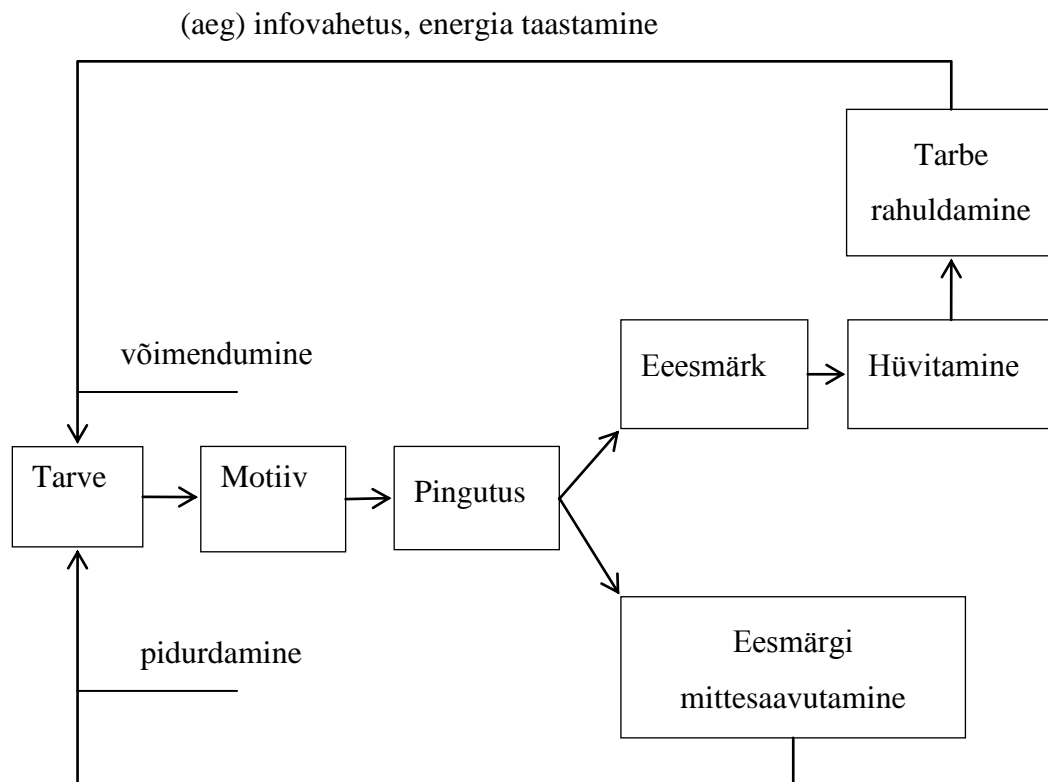
Motivatsioon on inimeste ja loomade sisemine liikumapanev ajend. Motivatsioon on virgutav, järjekindel ning energiat andev allikas, mis suunab elusolendi käitumist. Samuti lisab oma mõju käitumisele ümbritsev keskkond kui ka isiklikud eesmärgid. Motiveeritud olek ilmneb ainult teatud momendil või situatsioonis. Motivatsioon füsioloogiliste vajaduste rahuldamiseks on omane nii inimestele kui ka loomadele, kuid eesmärkide poole pürgimine (õppimine, mõtlemine, intelligents) on omane ainult inimestele. Motivatsioon on see, mis viib inimese eesmärgipärasele käitumisele. Ühelt poolt võib eesmärki kirjeldada kui objektiivset sündmust, ainelist tulemit; teiselt poolt on eesmärk sisemine esitus või abstraktsioon st motivatsioon ja eesmärk on sisemine protsess, mis eksisteerib vaatamata sellele, kas see on objektiivselt elluviidav või kättesaadav. Liikudes oma eesmärgi poole pingutab isik rohkem kui teised, sest motivatsioon on sisemine. Väliselt antud eesmärgid on vähem motiveerivad kui isiku sisemiselt endale seatud eesmärgid. Motivatsioonile võib anda tõuke ka mingi eelnev sündmus, mitte ainult ees oodatav tulemus. Motivatsiooni ei iseloomustata ainult resultaadi järgi, vaid ka intensiivsusega. Intensiivsust kirjeldatakse terminitega nagu dünamogeeniline või virgumine, mis viitab motivatsiooni liikumapanevale aspektile. (The Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science 2001, sub motivatsioon)

Bachmann ja Maruste määratlevad motivatsiooni neurofüsioloogilise seisundina, kus vajaduse rahuldamisele on suunatud funktsionaalsete süsteemide eesmärgipärane aktiivsus. Peaaju koostises ja koorealustes ajustruktuurides formeerub vajaduste rahuldamise programm, mis tingib aju saabuva informatsiooni sihipärase filtreerimise või kindlakujulise struktureerimise. Vajadus kutsub esile motivatsiooni, kuid motiiv konkretiseerib selle. Motiivid võivad olla teadlikud ja ebateadlikud; füsioloogilised, psühholoogilised või sotsiaalsed. (Bachmann, Maruste 2008 lk 73). Füsioloogilised vajadused on omased kogu loomariigile, psühholoogilised ainuomased inimesele (The Corsini... 2001 sub motivatsioon). Lihtsamalt öeldes on motivatsioon seisund, tingimus või protsess, mis eelneb eesmärgipärasele käitumisele (Randmann 2013).

1.2.2 Motivatsioon kui protsess

Vadi, Bachmann ja Maruste kirjeldavad Brandt Reece'i poolt väljatöötatud inimeste tegevusse rakendamiseks tema vajaduste rahuldamisel 5-astmelise motivatsioonitsükli (vt *Joonis 2*).

1. Esmaseks astmeks on vajadused. Vajadus on inimese sisund, milles ta tunneb puudust mingitest talle olulistest tingimustest. See on tarvidus millegi või kellegi järele. Vajaduste rahuldamiseks toimivad indiviidis psühhilise eneseregulatsiooni mehhanismid, mis tagavad organismile kasulike tulemuste saavutamise tegevuses.
2. Vajadus kutsub esile motivatsiooni. Puudust tunnetades tekib inimeses pinge, millest ta tahab vabaneda.
3. Pinge sunnib inimest tegutsema. Ta hakkab otsima pinge vähendamise võimalusi. Tekib motivatsiooniseisund, mis määrab ära signaalidena toimivate välisärrituste vastuvõtu ja neile reageerimise.
4. Eri võimaluste kaalumise tulemusena koostab inimene konkreetse tegevuskava. Ta püüab probleeme praktiliselt lahendada.



Joonis 2 Motivatsiooniprotsess (Bachmann, Maruste 2008 lk 74)

5. Motivatsiooniseisundis aju modelleerib vajadust rahuldada võimaldavate objektide ja tegevuste parameetrid. Praktilise tegevuse käigus rahldatakse tunnetatud tarvidus. Kui tegevus on olnud edukas, väheneb pinge ja inimene on valmis järgmisi vajadusi rahuldama. Vajaduse rahuldamisel kaob motivatsiooniline pinge. (Vadi 2004, lk 92; Bachmann, Maruste 2008 lk 73)

Motivatsiooni protsessis on tähtsad kõik tsükli üksikud osad (Vadi 2004, lk 93). Motivatsiooni protsessi käigus tekivad kas positiivsed või negatiivsed emotsioonid. Positiivsete emotsioonide saamisele eelnev tegevus kinnistub ja järgmisel analoogilise käitumise vajaduse korral rakendub taas automaatselt ja seekord kiiremini eelnevalt positiivse tulemuseni viinud tegevusprogramm. Negatiivse elamuse saades tekib tegevuse pidurdumine, motivatsiooniline pinge tugevneb ning aktiveerub uus otsiv tegevus vajaduse rahuldamiseks. (Bachmann, Maruste 2008 lk 74)

1.2.3 Sisemine ja väline motivatsioon

Enesemääratlemis teooria (Self Determination Theory) alusel eristavad Deci ja Ryan erinevaid motivatsiooni tüüpe, mis baseeruvad erinevatel põhjustel ja eesmärkidel. Selle alusel on motivatsiooni tüübid jagatud :

- sisemine motivatsioon, mille puhul inimene tegutseb, sest ta on sellest sisemiselt huvitatud või naudib oma tegevust;
- välimine motivatsioon, kus tegevuse käivitamise põhjused tulenevad välistest mõjutustest.
- amotivatsioon, kus tegevuse käivitamiseks puudub igasugune huvi

Sisemist motivatsiooni määratletakse kui tegutsemist pigem sisemise rahulolu kui väliste tingimuste tõttu. Sisemiselt motiveeritud inimene asub tegutsema naudinguga või väljakutse tõttu, mitte väliste tulemuste, surve või tasude pärast. Sisemise motivatsiooni korral on tasuks tegevus ise. Inimese sisemine motivatsioon pole tahteline tegevus, see on osa inimloomusest. (Deci & Ryan, 2000) Esineb kahte tüüpi sisemiselt motiveeritud käitumist: esimesega püüab inimene tõsta oma tunnetuslikku aktiivsust ning teine püüab vähendada indiviidi ja tegevuse vahel tekkinud ebakõlasid, viimast võib esineda väljakutseid esitatavates olukordades või laekuva informatsiooni mittekokkulangemise korral (Randmann 2013).

Tõises keskkonnas on sisemine motivatsioon ennekõike seotud töö sisuga. Inimesele meeldib töö, mida ta teeb. Olulised on psühholoogilised tasud: võimalus kasutada oma võimeid, panna ennast proovile, saada tunnustust. (Virovere et al 2008, lk 59-60) Tööga seoses on nendeks kompetentsus, autonoomia ja suhtevajadused, mis on tõises olukorras kõik omavahel seoses. Kompetentsus on inimese võimed ja oskused tulla toime tööülesannetega, kuid selle mõju sisemisele motiveeritusele ei ilmne ilma võimaluseta olla oma tegevustes mingil tasemel autonoomne. Ryan, R., Deci kirjutavad, et suurem osa sisemise motivatsiooni uuringuid on keskendunud sisemise motivatsiooni kontrollivale aspektile, hõlmates materiaalsel ja mittemateriaalsel tasul, kohtlemist töökohal (Deci & Cascio, 1972), tähtaja survet (Amabile,

DeJong, & Lepper 1976), kehtestatud eesmärgid (Mossholder, 1980), järelvalve survet (Lepper, & Green, 1975; Plant & Ryan, 1985), võistlust (Deci, Betley, Khale, Abrams, & Porac, 1981), hindamist (Smith, 1975; Ryan 1982). Kõik need faktorid vähendavad sisemist motivatsiooni, arvatavasti seepärast, et neid kogetakse kui kontrolli. (Ryan, Deci 2004, lk 12)

Zuckerman, Porac, Lathin, Smith Deci (1978) ja Swann ning Pittman (1977) jõudsid järeldusele, et valikuvõimaluste olemasolu parandab sisemist motivatsiooni. Koestner, Ryan, Bernieri ja Holt (1984) näitasid, et empaatia ja kontrolli vähendamine aitab suurendada põhiliselt sisemist motivatsiooni. Läbi suhtevajaduste loodab inimene saada tagasisidet oma tegevuste kohta. Suhteliselt väike tähelepanu parandab sisemist motivatsiooni. (Ryan, Deci 2004, lk 12) Sisemist motivatsiooni suurendab positiivne tagasiside, negatiivne aga vähendab, sest viimane seostub kontrollifunktsiooniga ja vähendab autonoomsust (Deci, Ryan 2000).

Väline motivatsioon käivitub baastarvete rahuldamisel ja välistele mõjutustele reageerides. (Randmann 2013) Elu organisatsioonilises ühiskonnas esitab inimesele sotsiaalseid nõudmisi ja reegleid, mis pole sisemiselt huvitavad. Välimiselt motiveeritud inimene tegutseb sellistes tingimustes põhjustel, mis ei seostu konkreetse tegevuse enda ega sellest rahulduse saamisega (Deci, Ryan 2000). Välise motivatsiooni korral on tavaliselt olulisem tasu kui tegevus ise (Randmann 2013). Väline motivatsioon vastandub sisemise motivatsiooniga tegevuse tulemustes, kui ühelt oodatakse sisemist rahulolu, siis teiselt instrumentaalset väärtust.

Vastavalt autonoomsuse tasemele eristatakse välises motivatsiooni käitumises nelja taset:

- Välimine regulatsioon – vähe iseseisvust ja tugev kontroll, motivatsiooni allikas on oodatav tasu või ebaameeldivuste vältimine.
- Sisemine regulatsioon – osaline autonoomsus, inimene võtab välised nõuded omaks ning käitumist ajendab nii teiste kui enda heakskiit.
- Identifikatsioon, mille puhul inimene on muutnud oma hoiakuid ja väärtusi nii, et välised nõudmised ja regulatsioonid toimivad teadlikult kui tema enda omad. Teadlikult väärtustatakse oma tegevust mingi tasu ootuses.
- Integratsioon, inimene on internaliseerinud välised regulatsioonid ja integreerinud need oma käitumisse. See on küll lähedane sisemisele motivatsioonilisele käitumisele, kuid on siiski põhjustatud välistest tingimustest.

Amotivatsioon on aga motivatsiooni vastand: amotiveeritud inimesel puudub tahe mingi tegevuse sooritamiseks. See võib olla tingitud indiviidi vähesest huvist tegevuse vastu, tundeist,

et ollakse selles ebapädev või uskumusest, et tegevuse sooritamine ei vii soovitud tulemuseni. (Deci, Ryan 2000)

1.2.4 Motivatsiooni teooriate ülevaade

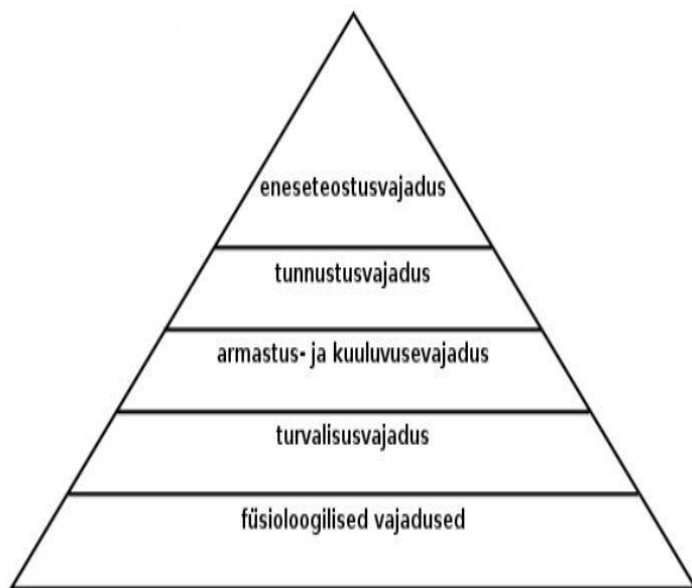
Kaasaegsed motivatsiooniteooriad toetuvad rohkemal või vähemal määral inimeste vajaduste kindlaksmääramisele ja nende rahuldamise teede selgitamisele.

Motivatsiooniteooriad arenesid hoogsalt 20sajandi keskpaigas. Nendes teooriates sisalduvad tuntumad seletused töötaja motivatsiooni mõistmiseks, mida rakendatakse 21. sajandilgi. Vajadustega seotud motivatsiooniteooriad on orienteeritud inimeste sotsiaal-psühholoogilistele mõjuritele ja käitumisele. (Virovere et al 2008, lk 59) Aktuaalsete vajaduste rahuldamiseks toimuvad indiviidis psüühilise eneseregulatsiooni mehhanismid, mis tagavad organismile kasulike tulemuste saavutamise tegevuses. Vajadus kutsub esile motivatsiooni, selle konkretiseerib motiiv, mis on tunnetatud vajadus (Bahman, Maruste 2008, lk 73). Antud töös on esitletud teooriad, mis teoreetiliselt põhjendavad töötajate käitumist toises keskkonnas: Maslow'i vajaduste teooria, Herzbergi kahe-faktori teooria ja McClelland'i saavutusvajaduse teooria.

1.2.4.1 Maslow'i hierarhiline vajaduste teooria

Maslow lähtus teooria loomisel inimese aktiivsuse allikast, milleks on tema vajadused (Virovere, et al 2008, lk 60). Maslow rõhutab vajadust käsitleda inimest kui tervikut, kultuuri, keskkonna, mitmese motiveerituse, motiveerimata käitumise, soodsa motivatsiooni koosmõjus (Maslow 2007, lk 12). Tema teooria inimvajadustest on ülesehitatud hierarhiliselt st kui eelnevad vajadused on rahuldatud tekivad kohe teised (kõrgemad) vajadused ja hakkavad eelnevate asemel domineerima. Ja kui need omakorda rahuldatakse, tekivad jälle uued ja veel kõrgemad vajadused, ja nii edasi (vt *Joonis 3*).

Maslow võttis motivatsiooniteooria lähtepunktiks vajadused, mida nimetatakse füsioloogilisteks ajedeks. Need on eksistentsiaalsed vajadused, ilma neid rahuldamata võib organism hukkuda. Kui füsioloogilised vajadused on suhteliselt hästi rahuldatud, tekib uus turvalisuse ja kaitstuse vajadus (turvatunne, stabiilsus, kaitstus, vabadus hirmust, ärevusest ja kaosest jne) Turvalisuse vajaduste väljendusi näha näiteks sellistes fenomenides nagu garanteeritud ameti ja tasuga töökoha eelistamine, soov omada säästuhoiust, erinevat liiki kindlustused, samuti eelistada tuttavaid asju tundmatuile, või tuntut tundmatule.



Joonis 3 Maslow'i hierarhiliste vajaduste püramiid (Teppan 2013)

Eelnevate vajaduste rahuldamisele järgnevad armastuse ja kiindumuse ja kuuluvuse vajadused. Armastuse vajadused hõlmavad kiindumise pakkumist ja saamist. Selline inimene januneb inimsuhete järele üldiselt – koha järele grupis või perekonnas – ning püüdleb väga pingsalt selle eesmärgi saavutamise poole. Kuuluvuse vajaduse on peale sundinud industrialiseerimise poolt liigne liikumine.

Kõigil meie ühiskonna inimestel on vajadus või iha stabiilsuse, kindla, tavaliselt kõrge enesehinnangu, eneseaustuse või enesearmastuse ning teiste austamise järele. Neid vajadusi võib seepärast klassifitseerida kahte teineteist täiendavasse rühma:

- iha tugevuse, saavutuse, adekvaatsuse, meisterlikkuse ja pädevuse, sõltumatuse ja vabaduse järele.
- soov maine või prestiiži järele, staatuse, au ja kuulsuse, domineerimise, tunnustuse, tähelepanu, tähtsuse, väarikuse või hinnatuse järele.

Eneseaustuse vajaduste rahuldamine toob kaasa enesekindluse, väarikuse, tugevuse, võimekuse, adekvaatsuse ja maailmas kasuliku ja vajaliku olemise tunded. Aga nende vajaduste pärssimine tekitab alaväärsuse, nõrkuse ja abituse tundeid.

Eneseteostamise vajadus puudutab inimeste eneseteostamise, täpsemalt oma potentsiaali teoks tegemise iha. Inimesel on vajadus „jätta jälg“ kasutades ära enda täielikku potentsiaali, milleks inimesel jätkub võimeid, oskusi ja teadmisi. Sel tasandil on individuaalsed erinevused kõige suuremad. Siiski on eneseteostuse vajaduste ühine tunnus see, et nende ilmumine sõltub tavaliselt mingite füsioloogiliste, turvalisuse, armastuse ja austuse vajaduste eelnevast

rahuldamisest. Maslow'i teooria kohaselt jõudmaks kõrgemate astmeteni peavad alamad vajadused olema rahuldatud. (Maslow 2007, lk 84-89).

Maslow'i teooriat arendas edasi Clayton Alderfer, kes modifitseeris Maslow'i vajaduste hierarhia kolme tasemeliseks ning nimetas selle ERG (Existence, Relatedness, Growth Theory) teooriaks, mis iseloomustab inimesi töökeskkonnas. Esimesel tasemel on töötajad huvitatud eksistentsiga (füsioloogilised ja turvalisuse faktorid) seotud vajaduste rahuldamisest (tasu, füüsilised töötingimused, kindlustunne, lisahüvitised). Suhtevajadused on järgmine tase ja see on seotud aktsepteerimise, tunnustuse ja inimestevaheliste suhetega üldiselt nii töö kui mujal. Kolmas kategooria on kasvamisvajadus ning on otseselt seotud eneseaustuse ja eneseaktualiseerimisega. Alderfer'i kriitika Maslow'i teooriale seisneb selles, et ta ei eelda vajaduste täitmist järjekuliselt – tasemelt tasemele, vaid kõik kolm taset võivad olla sama aegselt aktiivsed. Kui isik tunnetab enese läbikukkumist kõrgemal tasemel on tal võimalik pöörduda madalamale vajaduste tasemele. (Davis 1989, lk 97)

1.2.4.2 Herzberg'i kahe-faktori teooria

Inimene püüab ennast teostada igas elu valdkonnas, ning töö on kõige tähtsam valdkond. Töötajate heaolu tunne on kõige sagedamini seotud nende tööga – edukalt täidetud ülesanne, professionaalse kasvu tunne jne. (Hertzberg 2010, lk 113) Motivatsioonifaktorid on töö kesksed ja neid tegureid täiustades saab mõjutada töötajate motiveeritust.

Tööl seondub hoiakutega rahulolu. Tööga rahulolu näitab, kuivõrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust, suhteid töökaaslastega. Üks põhjalikumaid käsitlusi sellest on Frederick Hertzbergi kahe-faktori teooria. Vadi järgi on Hertzbergi peamine teooriat kujundav seisukoht, et tööga rahulolu sõltub töö edukusest (Vadi 2001, lk 89). Töötaja rahulolu mõjutab kaks faktorit. Need on:

- 1) motivatsioonifaktor (saavutusvajaduse rahuldamine, vastutuse ulatus, enesearendamise võimalust pakkuv töö, tunnustus) ja
- 2) hügieenifaktor (palk, kindlustunne, töötingimused, kontrolli ulatus, inimestevahelised suhted, töökultuur, juhtimise kvaliteet) (*ibid*, lk 89)

Hertzbergi uurimuses on töötajates ebameelivust tekitanud pigem töökeskkonnaga seotud tingimused. Parandades hügieenifaktorit võib märgata mõningast töösse suhtumise paranemist, kuid kui hügieenifaktorite tase halveneb alla töötajate aktsepteeritavast tasemest, järgneb sellele rahulolematuse suurenemine. Ümberpöördult ei toimu sama. Optimaalse töö konteksti

olemasolul ei avaldu rahulolematust, kuid samuti ei avalda see mõju positiivsele töösse suhtumisele.

Faktorid, mis juhivad positiivsete töössesuhtumiseni läbi individuaalsete eneseaktualiseerimise vajaduse asuvad töös eneses. Ümbritsevad tingimused ei anna töö tegemisest saadavat rahulolu, neil pole sellist potentsiaali. See näitab, et töötajad on tugevalt motiveeritud sellest, mida nad teevad. Kui nad võtavad vastutuse või tunnetavad kasu oma käitumise läbi on nad tugevalt motiveeritud. (Davis 1989, lk 91)

Hertzberg jaotab töötajad kahte gruppi. Üks neist vajab arengut ja tööhõive tagab neile professionaalse kasvu. Teine grupp pole kõrgelt motiveeritud, neile ei paku töö rahuldust ning nende rahulolu saab tõsta parandades hügieenifaktoreid. Individuaalselt lähenedes on ühed töötajad orienteeritud eneseteostusele, teised pigem ebameeldivate tingimuste vältimisele. Motivatsiooni faktorid mõjutavad eesmärgile suunatud töötajaid. Selleks, et saavutada ka seda vajadust vältivatel töötajatel soovitud tööga seotud käitumine, on sobilikeks stiimuliteks hügieenifaktorite parendamine (palk, kohtlemine jne). Tänapäevane töö muutub üha rohkem automatiseerituks, sellega kaasneb töö monotoonsuse kasv, mis pakub vähe vastutust ja soovitud palju vähem eneseteostusvõimalusi. Sellises olukorras muutuvad hügieeni faktorid oluliseks. (Hertzberg, Mausner, Snyderman 2010, lk113)

Herzbergi teooriast lähtudes on madalama taseme vajadusi, milleks Maslow' järgi on füsioloogilised vajadused, turvalisus- ja kuuluvusvajadus võimalik rahuldada hügieenifaktorite abil. Herzbergi järgi saab hügieenitegurite abil vähendada töötajate rahulolematust ning alles pärast seda hakkavad toimima motivatsioonitegurid. (Plado 2013)

1.2.4.3 McClelland'i saavutusvajaduse teooria

Maslow'i eneseteostusvajaduse olemuse selgitamiseks esitas McClelland saavutusmotivatsiooni teooria, mille järgi inimese käitumise iseloomustamisel ja mõistmisel tuleb tugineda kolmele vajadusele: saavutusvajadus, suhtlemis- ja liitumisvajadus ning jõu- või võimuvajadus. Kõrge saavutusvajadusga inimesed otsivad tööülesannetest isiklikku vastutust, eesmärkide saavutamist ja hinnangut oma tegevusele. Kõrgema saavutusvajadusega inimesed püstitavad ise endale eesmärke ja standardeid, mitte ei oota väliseid tasusid. Nad pingutavad rohkem ja edukamalt, et saavutada sisemist rahulolu. (McClelland 1967, lk 46) Kõrge suhtlemisvajadusega inimesed peavad teises tegevuses tähtsaks inimestevahelisi suhteid ja suhtlemisvõimalusi. Kõrge võimuvajadusega juhid tahavad rohkem vahetult alluvaid mõjutada. (Vadi 2004, lk 98). Herzbergi hügieenitegurite abil on võimalik rahuldada McClellandi

suhtlemisvajadusi, mis vastavad Maslow'i hierarhias turvalisus- ja kuuluvusvajadustele. (Plado, 2013)

Saavutusvajaduse tugevus oleneb:

- ebaõnnestumise hirmu tugevusest;
- usust oma võimesse;
- eduootuse tugevusest;
- väärtustest, mis omistatakse tegevusele ja tulemustele. (Randmann 2013)

Hirm ja ärevus ebaõnnestumise ees on valulikumad stiimulid, mis sunnivad inimest olukorda või ülesannet vältima või õppima uut käitumist. Käitumise muutmine ebaõnnestumiste vältimiseks on aeglasem ja pikaajalisem protsess, kui ebaõnnestumiste vältimine. Hirm ja äng viib käitumiseni, mis segab efektiivset ülesande täitmist ja loomingulist suhtumist ülesannete lahendamisse. Kartus ebaõnnestuda on pigem takistav faktor kui käitumine, mis on otseselt suunatud ülesande edukaks saavutamiseks. Ärevus on pigem negatiivne kui positiivne tingimus. Samas on kartusel ja ängil kahe suunaline sisu. Subjektid, kelle sooritus ebaõnnestus suureneb äng ja hirm, kuid nendel, kelle tegutsemist saatis edu see väheneb. Äng võib tõusta ja langeda vastavalt sellele kuidas sooritus õnnestus või ebaõnnestus. (The Corsini... 2001 sub motivatsioon)

Soorituse õnnestumist mõjutab kaks faktorit: tegija kompetents ja ülesande raskus. Kompetentsus on teadmiste, oskuste, hoiakute ja väärtushinnangute kogum, mis on vajalik tulemuslikuks ja jätkusuutlikuks tegutsemiseks teatud valdkonnas. Saavutusmotivatsioonis on kaks suunda, millest üks on suunatud vältima ebaedu ehk vältida ebakompetentsust ja teine positiivsema eesmärgiga saavutada edu ehk näidata kompetentsust. (Elliot, Harackiewicz 1996) Edukus sõltub sellest, millega võrralda toimetulekut: käesoleva ülesande sisuga, eelnevate ülesannete toimetulekuga või kaastöötajate tulemustega (Elliot 1999). Ülesande sisuga seotud edu ootus on seotud inimese sisemise motivatsiooniga. Ülesanne on inimese jaoks väljakutse, see on huvitav ning tulemus on üldjuhul positiivne ja pakub tegijale rahulolu. Ebaedu vältimise korral, kus tavaliselt on madal sisemise motivatsiooni tase, tekitab ülesande sisu töötajas arusaama ohust, süvenemine sellesse on võimatu ja tal ilmnevad ärevus ning ta tunnetab hindamise survet. (Elliot, Harackiewicz 1996) Ootused eduks, lähtudes eelnevatest ülesannetega seotud kogemustest, ei ole seotud sisemise motivatsiooniga, vaid saavutatud tulemustega. Kui eelnev ülesanne andis positiivse tulemuse, tekib soov seda tulemust parendada või vähemalt mitte teostada halvemini. Seepärast ootus edule toob kaasa soovi arendada oma oskusi ja võimeid. Käitumise viis vältida ebaedu, on püüd vältida enda sisemist või ülesandest sõltuvat

ebakompetentsust, vältida arengu stageerumist. Erinevus ebaedu vältimise ja edu ootusel vahel seisneb oma kompetentsi väärtustamises. (Elliot 1999)

Atkinsoni järgi mõjutab edu ootust ja ebaedu vältimist ülesande keerukuse aste. Kui võimalus saavutada edu on väga tõenäoline, siis rahuldus saavutatud edust on väike. Kui võimalus saavutada edu on madal on rahulolu edust kõrge. (McClelland 1967, lk 214)

Kõrgema saavutusvajadustega inimesed eelistavad valida mõõdukalt keerukaid ülesandeid, sealjuures mitte väga lihtsaid ega väga keerukaid. Tegutsema asudes lähtutakse soovist saada suurimat võimalikku rahulolu. Võimalikus saavutusmotivatsiooni situatsioonis ajendab edu saavutama edu (McClelland 1967, lk 215).

Inimesed, kes väldivad ebaõnnestumist kalduvad seadma ebarealistlikke eesmärke, mis võivad olla nii liiga kõrged kui ka liiga madalad. Inimene mõistab ebaõnnestumise võimalikkust ja kohaneb selle mõttega (Elliot 1999), mille tulemusel väheneb enesehinnang oma kompetentsile, võõrandutakse pingutusest ja suureneb hirm uute ebaõnnestumise ees. (Elliot, Church 1997)

Atkinson toob välja edu ootuse ja ebaedu vältimise, kui saavutusmotivatsiooni kaks vastandlikku suunda: positiivse ja negatiivse. Ebaedu vältimine ei ole alati negatiivne, see võib pöörata inimese tegevust positiivsuse suunas. Juhul kui, edukaks täitmiseks puudub adekvaatne kompetents või oskused on inimene huvitatud nende parandamisest, mis tõstab ka motivatsiooni ja suurendab pingutuse hulka ülesande lahendamiseks. (Elliot, Harackiewicz 1996) Inimene võib käituda kord suunaga edule ja teises olukorras väldib ebaedu (Elliot, Church 1997).

Kogemused ja uskumused mängivad olulist osa inimeste motivatsioonis. Uskumused on seotud väärtuste ja hoiakutega, ootustega tulevaste saavutuste kohta ja kuidas ümbitsevat keskkonda aduda. Inimesed funktsioneerivad efektiivsemalt, kui nende uskumused on tulemuse suhtes nii positiivsed kui võimalik ja kui nad usuvad, et neil on kontroll nende elus toimuvate sündmuste ja oma tegevuste üle. Inimesed, kes usuvad, et neil pole kuigi palju kontrolli selle üle, mis nendega juhtub, on rohkem mures ja nende tegevus viib neid harvemini positiivsetele tulemustele. (The Corsini... 2001 sub motivatsioon)

2. EMPIIRILINE OSA

2.1 Eesmärk ja hüpoteesid

Uurimustöö eesmärgiks oli leida seoseid informatsiooni hulga ja saavutusvajadusest lähtuva käitumise vahel.

Tegemist on saavutusmotivatsiooni uuringuga informatsioonivaldkonnas. Saavutusmotivatsiooni võib määratleda edumotivatsiooni ja ebaedu vältimise motiivi vahena. Uuritakse, kas katseisikud, alustades oma tegevust, on orienteeritud edu saavutamisele või eelistavad pigem vältida ebaedu. Samuti uuritakse, kas informatsiooni hulk on seotud töötaja ootustega läbi oma tõise tegevuse saavutada edu/ vältida ebaedu või on see pigem seotud töö kontekstiga.

Sellest lähtuvalt on tõstatatud kaks hüpoteesi:

I Optimaalne informatsiooni hulk ettevõttes suurendab töötajate edumotivatsiooni.

II Informatsiooni puudus ja üleküllus suurendab ettevõtte töötajates ebaedu vältimise motiivi.

Analüüsi käigus selgitati, milliste infokanalite kaudu laekuva informatsiooni hulk on optimaalne ja kas on kanaleid, mis edastavad liigset või puudulikku informatsiooni. Hertzbergi (1989) järgi mõjutavad töötajate rahulolu kaks faktorit: motivatsioonifaktor ja hügeenifaktor. Sellest lähtudes analüüsitakse informatsiooni hulga mõju tõisele käitumisele, töö huvitatuse taset ja hinnangut kompetentsusele.

Antud töös vaadeldi ka üldist heaolu taset, sest infodefitsiit või üleküllus on sageli negatiivsete emotsioonide tekkepõhjus, mis võib tekitada organisatsioonis segadust ja langetada töö tulemuslikkust. Hertzbergi (1989) peamine teooriat kujundav seisukoht oli, et heaolu töö sõltub indiviidi töö tulemuslikkusest.

2.2 Metoodika ja valim

Antud uurimus viidi läbi struktureeritud küsimustiku abil. Küsimustik koosneb viiest osast, millest kolme esimese osa küsimused on antud töö autori enda poolt välja töötatud. Nende abil määratakse infoliikumise suund, infokanalite kaudu laekuva teabe hulk ning saadakse ülevaade vastajate suhtumisest informatsiooni hulka.

Küsimustiku neljas osa hindab antud ettevõtte töötajate heaolu töökeskkonnas. Heaolu hindamiseks on kasutatud WHO (World Health Organization) heaolu testi (WHO-5). Töötajatel palutakse hinnata oma enesetunnet iga testi väite suhtes viimase kahe nädala jooksul. Esitatud viit väidet hinnatakse 6-sel skaalal. 5= kogu aeg; 4= enamuse ajast; 3= enam kui pool ajast; 2= vähem kui pool ajast; 1= vahetevahel; 0= mitte kunagi. Testi tulemuseks on võimalik saavutada punktide summa 0st kuni 25ni. Suurem punktide summa viitab kõrgemale heaolule. Väiksem punktide summa on seotud madala heaolu ja ka lootusetuse ning depressiooniga. Küsimustiku tugevuseks peetakse selle lühidust ja väiteid, millele ei ole raske vastata. (Sisask, Värnik, Kõlves, Konstabel, Wasserman 2008)

Küsimustiku viiendas osas on kasutatud A. A. Ryan'i motivatsiooni küsimustikku, mis koosneb 20st küsimusest. Antud küsimustiku põhjal hinnatakse testitava saavutusmotivatsiooni, kas ta eelistab oma tegevuse käigus saavutada edu või pigem vältida ebaedu. Nõustudes või mitte nõustudes toodud väidetega, on vaja teha üks „jah“ või „ei“ valik. Tulemused saadakse vastavalt Ryan'i poolt väljatöötatud küsimustiku võtmele. Ühe punkti annab vastus „jah“ väidetele: 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20, ja vastus „ei“ väidetele 4,5, 7, 13, 15, 17. Tulemuseks loetakse kokku punktide arv. (Ильин 2004, lk 382-383)

Kogutud andmeid analüüsitakse andmetöötlusprogrammiga Excel, mille abil leitakse kirjeldavad statistilised näitajad (aritmeetiline keskmine, keskmine erinevus keskmisest, keskvärtus, kõige enam esinev väärtus, standardhälve, dispersioon, järskuskordaja, asümmeetria kordaja, vahe suurima ja vähima väärtuse vahel, vähim väärtus, suurim väärtus), koostatakse sagedustabelid, viiakse läbi t-test ja korrelatsioonanalüüs.

Küsitlus viidi läbi vahemikus 04.-08.03.2013 paber kandjal, sest kõigil töötajatel ei ole juurdepääsu arvutile ja nii oli paremini tagatud anonüümsus. Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜs töötas antud uuringu läbiviimise ajal 83 töötajat. Küsitluse ankeedid jagati antud perioodil tööolnud töötajatele. Oma arvamust ei saanud esitada mitmetel põhjustel (haigus, lapsehoolduspuhkus, palgata puhkus jne) töölt eemal olnud töötajad. Jagatud 62st ankeedist laekus tagasi 57, millest 3 osutusid puudulikult täidetuna kokkuvõtete tegemiseks kõlbmatuteks. Seega osales uuringus 65% ettevõtte töötajatest. Tagasilaekunud testi tulemusi ei olnud võimalik võrrelda soo põhjal, sest vastajate seas oli ainult üks mees.

Vanusest ülevaate andmiseks on see jaotatud 10 aastase intervalliga väärtusklassideks alates 20st kuni 60ni ja rohkem. Uuritud katseisikutest oli 30 (56%) vanuses 31-50 aastat. 11 (20%)

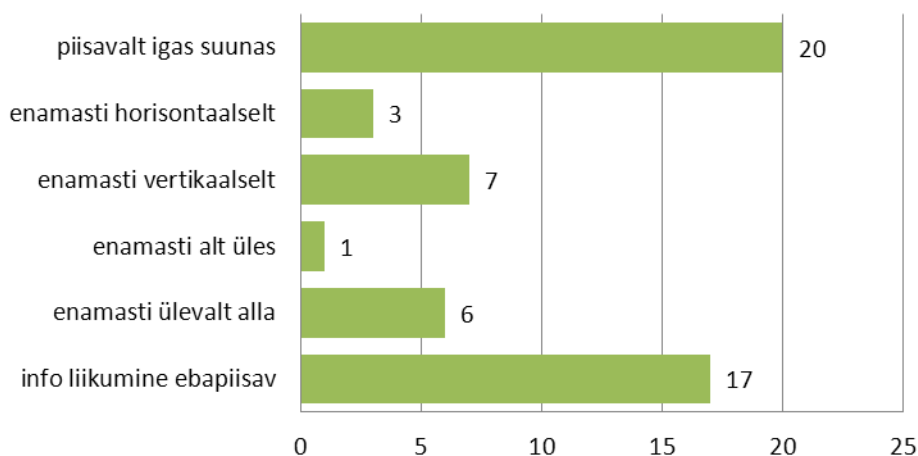
kuulusid vanuserühma 51–55 eluaastat, kuni 30 eluaastat oli vastajate seas 9 (16 %) ja vanemaid kui 60a 3 (6%). Vastajate keskmine vanus oli 43 aastat.

Tunnus „ettevõttes töötamise staaž“ on jaotatud väärtusklassideks: 0-10 aastat; 10-15 aastat ja 15-20 aastat. Üle poole vastajatest 32 (60%) on Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜs töötanud kuni 10 aastat. 22 (40%) vastajatest on pika tööstaažiga, töötades ettevõttes 15 ja enam aastat. Keskmine tööstaaž ettevõttes on 9,8 aastat, kõige väiksem 0,7 ja kõige suurem 20 aastat. Ükski katseisik ei olnud ettevõttes töötanud 10st kuni 15 aastani.

2.3. Tulemused ja analüüs

Informatsiooni liikumist ettevõttes uuriti suundadena. Vaatluse all oli, kas info liigub enamasti diagonaalselt, horisontaalselt või vertikaalselt. Vertikaalse infoliikumise suuna võib jagada kolmeks: info suund ülevalt alla (ülemustelt töötajatele); alt üles (töötajatelt ülemustele); vertikaalselt mõlemas suunas (ülemustelt töötajatele ja töötajatelt ülemustele). Samuti võis vastaja valida tunnuse „info liikumine ebapiisav“, kui ta tundis, et info ei liigu.

Info liikumise suund ettevõttes



Joonis 4 Vastajate arv (n= 54) infoliikumise suuna hindamisel Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜs

Info liikumise suundade analüüsi käigus selgus (vt Joonis 4), et arvamustel on kaks vastandlikku poolust. 37% (20) vastanutest leiab, et informatsioon liigub ettevõttes igas suunas ehk diagonaalselt. 31% (17) vastanutest arvab, et infoliikumine on ebapiisav ehk kogu vajalikku informatsiooni ei saa vajalikul momendil kätte. Kõige vähem arvatakse, et informatsioon liigub põhiliselt töötajatelt ülemustele (1 vastaja, 2%).

2012 aasta seminaritöös kaardistati autori poolt uuritavas ettevõttes kasutatavad sisekommunikatsiooni kanalid, milleks on:

- Informatsioon paberkanalil on tootmisinformatsioon, mis liigub tootmises koos tootega või tootegruppidega.
- Asutusesisene infosüsteem sisaldab tootmis- ja kliendiinformatsiooni. Asutusesisest infosüsteemi kasutavad oma töös tootmisjuht, spetsialistid, lõigete tarind, juurdelõikus, ladu ja üksustevahelised informatsiooni vahendamise punktid. Töö spetsiifika tõttu ei ole töötajatele õmbluses ja pakkimises oluline juurdepääs infosüsteemile, nende teenindamiseks on tootmisüksuste vahel informatsiooni vahendavad töötajad.
- Koosolekud jagunevad kaheks: iganädalased tootmisnõupidamised ja vastavalt vajadustele üldkoosolekud.
- Sisetelefonivõrk koosneb 9st laua- ja kolmest mobiilsest telefonist. Võrguga on seotud ka kahe võtmeisiku mobiiltelefonid.
- Arvutikasutajatel on võimalus kasutada Outlook'i põhiliselt e-posti vahendina ühenduse pidamiseks peakorteriga.
- Teadetetahvleid on majas kolm: juurdelõikuse ja õmbluse osakonnas ning puhkeruum-söögitoas. Teadetetahvilt leiab informatsiooni toodangule esitatavatest nõudmistest, töötajate ohutusnõuetest, ülevaateid töötajaid puudutavatest seadustest, aktuaalsete teadete, puhkusegraafikute, toidumenüü, sünnipäevade ja mitmesuguste tähelepanekute kohta.
- Ettevõttes on kaks kohvipausi ja pooletunnine lõuna, mille jooksul töötajad suhtlevad mitteformaalselt.
- Traditsioonilised ühisüritused: iga-aastane jõulu-uusaasta pidu, naistepäeva teatriskäik ja iga viie aasta tagant ettevõtte juubelipidustused.

Antud töös on vastajad avaldanud arvamust samade infokanalite kaudu laekuva info hulga kohta. Erinevate kanalite kaudu laekuva informatsiooni hulga hindamisel analüüsiti tulemusi läbi statistiliste kirjeldavate karakteristikute. Kanalite kaudu laekuva teabe hulka paluti hinnata skaalal 1 - 5, kus 1 = info puudub; 2 = info hulk on väike; 3 = info hulk on pigem väike kui suur; 4 = info hulk on optimaalne; 5 = infot on liiga palju (vt *Tabel 1*)

Tabel 1 Töötajate (n=54) hinnang ettevõtte infokanalite kaudu laekuva informatsiooni hulga kohta

Infokanalid	Informatsiooni hulk									
	puudub		väike		pigem väike		optimaalne		liiga palju	
Lõunavaheaeg ja kohvipausid	0		5	9%	16	30%	25	46%	8	15%
Kolleegidega suhtlemine	0		5	9%	17	31%	28	52%	4	7%
Teadetetahvel	1	2%	7	13%	23	43%	20	37%	3	6%
Vahetu juhiga suhtlemine	6	11%	13	24%	11	20%	23	43%	1	2%
Koosolekud	6	11%	11	20%	19	35%	16	30%	2	4%
Info leidmine paberkanalilt	7	13%	13	24%	17	31%	15	28%	2	4%
Ühised üritused	4	7%	19	35%	14	26%	17	31%	0	
Asutuse sisene infosüsteem	7	13%	12	22%	24	44%	10	19%	1	2%
Telefonikõnelused	26	48%	9	17%	10	19%	7	13%	2	4%
e-post	40	74%	3	6%	3	6%	8	15%	0	

Lõuna- ja kohvipausidel, kus suhtlemine on mitteformaalne, jaotuvad 76% vastajate hinnangud vahemikku, kus infohulga väärtuseks on „infohulk pigem väike kui suur“ ja „infohulk optimaalne“. Kõige sagedamini, 25-l korral leiti, et saadav infohulk on optimaalne. Tunnuse „lõunavaheaeg ja kohvipausid“ väärtuste hulgas leidub eriti suuri väärtusi. 15% vastajatest märgib, et informatsiooni laekub liiga palju. Info puudumist selle kanali puhul ei nimetatud vastuseks kordagi.

Kolleegidelt laekuva informatsiooni hulka hinnati kõige sagedamini väärtusega „info hulk optimaalne“. Vastuste hulgas oli optimaalsest info hulgast rohkem väiksemaid väärtusi (40%) kui eriti suuri (4%). Kolleegidega suhtlemisest saadavat info hulka hindavad 31% vastajatest pigem väikseks kui suureks. 7% vastaja arvates on info hulk liiga suur.

Teadetetahvlilt leitavat informatsiooni hulka iseloomustati kõige enam (43%) väärtusega „informatsiooni hulk pigem väike kui suur“. Info hulga puudumist märgiti 1 kord ja liiasust antud kanalil 4 korda. Hinnangutes esines rohkem suuremaid väärtusi kui väiksemaid.

Vahetult juhiga suhtlemisel oli kõige enam esinev väärtus „info hulk on optimaalne“ (43%), kuid tunnuse väiksemate väärtuste osakaalu (55%) ei tasakaalustanud tunnuse eriti suured väärtused „informatsiooni on liigselt palju“ (2%). Kokkuvõtlikult hinnati juhiga suhtlemisest saadavat info hulka pigem väikseks kui suureks.

Koosolekuid hinnati kõige sagedamini väärtusega „info hulk on pigem väike kui suur“ (35%). Tunnuste hulgas olevad suuremad väärtused (34%) ja väiksemad väärtused (31%) olid enam-vähem tasakaalus. Koosolekutel toimib põhiliselt ühepoolne kommunikatsioon (antakse teateid juhilt töötajatele), sest töötajad ei julge sõna võtta, kartes teiste ees esinemist või ebakompetentsuse väljanäitamist.

Informatsiooni hulga laekumist paberkandjatelt ja asutuse infosüsteemist hinnati kõige sagedamini väärtusega „info hulk on pigem väike kui suur“ (31-44%). Sagedustabelist ilmneb, et rohkem iseloomustati antud kanali kaudu laekuva informatsiooni hulka väiksemate väärtustega kui eriti suurega. Informatsioon, mis antakse edasi dokumentidega, on asutuses kodeeritud numbritega tootmisdokumendid. Oluline on nendest koodidest arusaamine. Kui töötaja ei oska lugeda tootmisdokumente täielikult, jääb osa informatsioonist puudu. Antud ettevõtte näol on tegemist õmblusettevõttega, kus kõik töötajad ei vaja oma tööks infosüsteemi kasutamist. Seetõttu on ka vastajate hulgas hinnang infosüsteemist laekuva info kohta pigem väike kui suur.

Ühistel üritustel saadavat info hulka hinnati kõige sagedamini väärtusega „infohulk on väike“ (35%). Vaid 4 vastaja arvates ühisüritustel informatsiooni ei jagata.

Telefonikõnelusi ja e-posti hinnati kanalitena, kust laekuv informatsiooni hulk on väike või hoopis info puudub. E-postist tulevat info hulka hinnati kõrgemalt vastajate poolt, kes kasutavad oma tööks infosüsteeme.

Tulemuste analüüsist selgus, et optimaalset infot saadakse sagedamini kolleegidelt (52%), vahetult juhiga suhtlemisel (43%) ning lõuna- ja kohvipausidel (46%). Ettevõtte kõigi informatsiooni kanalite keskmist info hulka hinnati „väike“ (18 %) või „pigem väike kui suur“ (29%). Väärtuste hulgas esines kõige sagedamini „infohulk on optimaalne“ (31%). Tunnuse väärtused paiknevad peamiselt keskväärtusele lähedal, kuid leidub üksikuid keskväärtusest eriti kaugeid väärtusi. Rohkem on eriti väikesi väärtusi, kui eriti suuri. See näitab, et pigem saadakse informatsiooni ettevõttes vähem kui rohkem.

Antud uurimustöö käigus uuriti info hulga mõju ettevõtte töötajatele. Sooviti teada, kui olulised on töötajate jaoks Hertzbergi kahe-faktori teoorias (Vadi 2001, lk 89) välja toodud

saavutusvajaduse motiivid (tööga rahulolu, tunnustus, kompetentsus) ning hügieenifaktorid (palk ja inimestevahelised suhted). Esitatud väiteid (vt Lisa 1) paluti hinnata kasutades vastuste skaalat: 1 = ei üldsegi mitte; 2 = vähesel määral; 3 = osaliselt; 4 = suurel määral; 5 = jah, pidevalt (vt Tabel 2).

Tabel 2 Informatsiooni hulga mõjust töisele käitumisele, töö huvitatuse määrale ja vastajate (n=54) hinnang oma kompetentsusele

	üldsegi mitte	vähesel määral	osaliselt	suurel määral	jah pidevalt
Infopuudus häirib oluliselt minu tööd.	13 24%	17 31%	15 28%	7 13%	2 4%
Infopuudus tekitab minus stressi.	15 28%	22 41%	11 20%	5 9%	1 2%
Infopuudus on viinud mind mõtteni vahetada töökohta.	32 59%	10 19%	8 15%	3 6%	1 2%
Optimaalne info hulk tekitab minus suurema soovi oma tööd paremini teha	6 11%	5 9%	18 33%	20 37%	5 9%
Suur hulk informatsiooni oma tööülesannete kohta soodustab töö sooritust	4 7%	2 4%	9 17%	31 57%	8 15%
Töötan peamiselt palga pärast.	4 7%	2 4%	4 7%	18 33%	26 48%
Antud töö on minu jaoks huvitav ja pakub rahuldust.	7 13%	6 11%	20 37%	14 26%	7 13%
Olen oma tööalaste ülesannete täitmistest väga huvitatud	1 2%	7 13%	30 56%	16 30%	0
Tagasiside minu töö kohta on olulise tähtsusega minu jaoks	2 4%	2 4%	8 15%	33 61%	9 17%

Suhted kolleegidega on tähtsamad kui töö eest saadav tasu.	17	31%	10	19%	18	33%	8	15%	1	2%
Mind hinnatakse kui kompetentset töötajat	5	9%	9	17%	19	35%	15	28%	6	11%

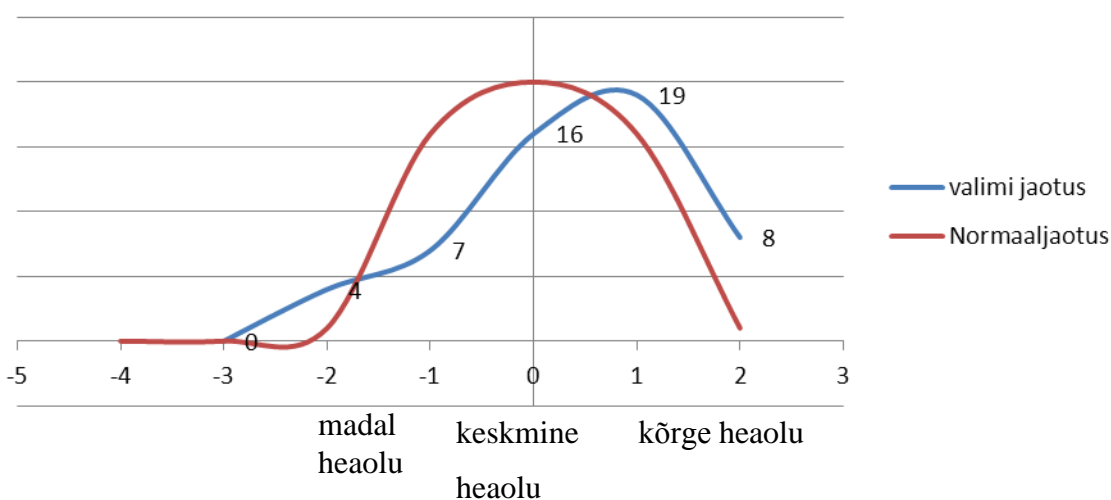
Väidete „infopuudus häirib oluliselt minu tööd“ ja „infopuudus tekitab minus stressi“ vastused jaotusid vahemikku „ei üldsegi mitte“ kuni „osaliselt“ vastavalt 83% vastustest ja 89% vastustest. Kõige sagedamini antud hinnang oli, et antud näitajad mõjutavad töötajat vähesel määral. Esines üksikuid kaugeid väärtusi: infopuudus häiris tööd pidevalt 2 juhul ja tekitas pidevalt stressi 1 vastajal. Optimaalne info hulk tekitas 70%-l vastajatest kas osaliselt või suuremal määral soovi oma tööd paremini teha. 57% vastajate hinnangul aitab suur hulk informatsiooni oma tööülesannete kohta suurel määral parandada töö sooritust. Suur hulk infot ei mõjuta või mõjutab vaid vähesel määral (11%) katseisikute töösooritust. 59% vastajatest ei mõtle infopuudusest tingituna töökoha vahetusele. Vähesel määral või osaliselt on mõelnud seda 34% vastajatest ning 1 vastaja mõtleb sellele pidevalt.

70% vastajatest töötavad põhiliselt või suurel määral palga pärast. Kõige enam oli märgitud vastuseks „jah, pidevalt“. Vastajate hulgas ei tööta palga pärast 4 isikut, 2 teevad seda vähesel määral ja osaliselt 4 isikut. Vastused väitele „antud töö on minu jaoks huvitav ja pakub rahuldust“ hajusid pakutud skaala ulatuses kahele poole, vähenedes eriti väikeste ja eriti suurte väärtuste suunas. Oma tööalaste ülesannete täitmisest oli osaliselt huvitatud 56% katseisikutest, suurel määral 30% ning 15% vastajatest ei huvitunud või olid vähesel määral huvitunud oma tööülesannete täitmisest. 93% vastajate hinnangul on tagasiside töö kohta nende jaoks olulise tähtsusega. Leidus üksikuid vastajaid (2), kes ei pidanud seda oluliseks. Suhteid kolleegidega ei peeta tähtsamaks kui töö eest saadavat tasu. Vaid 17% vastajatest hindasid suhteid kolleegidega olulisemaks kui töö eest saadavat tasu. Kõige enam esinenud vastus oli, et see on „osaliselt“ tähtsam (33%). Vastajad tunnetavad, et neid hinnatakse osaliselt (35%) või suurel määral (28%) kui kompetentseid töötajaid. 5 isikut vastas, et neid ei hinnata üldse kompetentsetena, 9 arvas, et seda tehakse vähesel määral ja 6 vastaja hinnangul hinnatakse neid pidevalt kompetentsetena.

Heaolu hindamiseks kasutati WHO-5 testi. Esitatud oli viis väidet, mida töötajatel paluti hinnata 6-sel skaalal. Võimalik oli saavutada punktide tulemus 0st kuni 25ni. Iga vastaja jaoks leiti arvuline suurus– heaoluindeks. Analüüsiks kasutati saadud juhuslike väärtuste võrdlust normaaljaotusega. Normaaljaotuse korral jagunevad väärtused võrdselt keskväärtuse suhtes, kus

vahemikud saadakse keskväärtus $\mu \pm$ standardhälve σ ning kus asendikordajad on võrdsed 0ga. Kolme sigma reegli järgi jaotuvad tulemused: $\mu \pm 1\sigma$ vahemikku 68,3% väärtusi, $\mu \pm 2\sigma$ vahemikku 95,5% ja $\mu \pm 3\sigma$ vahemikku 99,7% väärtustest. Heaoluindeksite analüüsiks võrreldi valimi heaoluindeksite väärtuste jaotust normaaljaotusega (vt *Joonis 4*). Antud valimiku heaoluindeksite keskväärtus oli 15,5 ja standardhälve 4,4. Tunnusväärtuste esitamiseks kasutati z skaalat ehk standardiseeritud skaalat, kus keskväärtus=0 ja standardhälve=1.

Valimi- ja normaaljaotus kõverate võrdlus



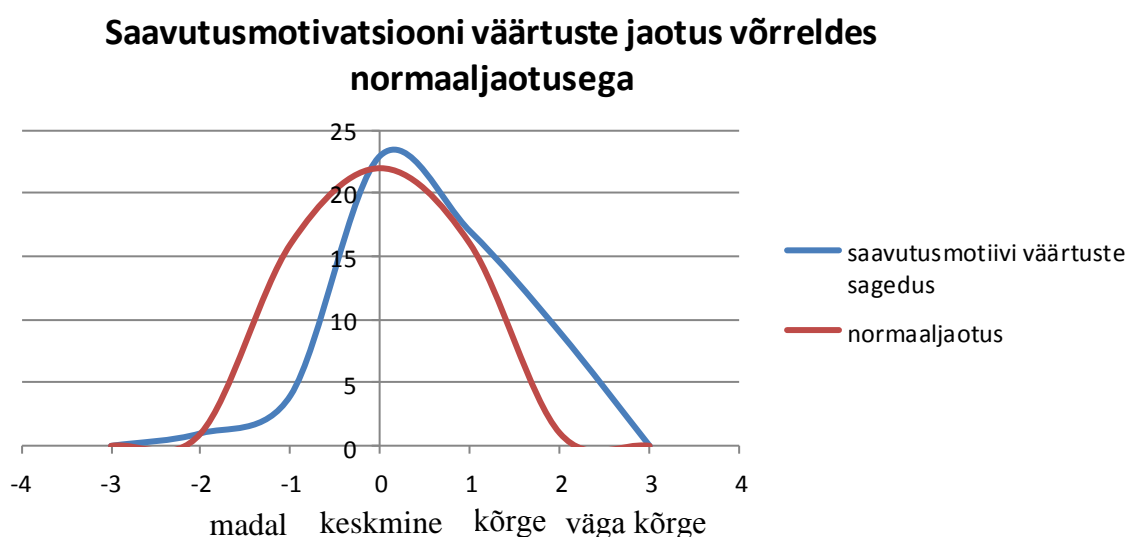
Joonis 4 Normaaljaotuskõver ja valimi (n=54) heaoluindeksite jaotuskõver

Joonisel 4 esitatud graafilised kõverad iseloomustavad antud valimi väärtuste jaotuse erinevust normaaljaotusest. $\mu \pm 1\sigma$ kaugusel, kus uuritud valimi puhul asetseb 35 vastust (65%), asetseb antud valimi keskmine heaolutunne. Vahemikku $\mu + 2\sigma$, kus heaolu indeksid on suuremad, on heaolu kõrgem. Oma heaolu hindas sellesse vahemikku 15% vastajatest. Vahemikku $\mu - 2\sigma$, kus heaolu indeksid on väiksemad, on heaolu madal. Oma heaolu hindas madalaks 7% vastajatest. Valimis esineb üksikuid (7%) eriti väikesi väärtusi, mis asetsevad $\mu - 3\sigma$ kaugusel ja kus heaolu võib nimetada eriti madalaks. Negatiivne asümmeetriakordaja (-0,70) näitab, et uuritava valimi heaoluindeksite väärtuste seas leidub suuri miinusmärgiga hälbeid (jaotuse „saba“ ulatub kaugemale väikeste väärtuste alale), mis jäävad summas domineerima. Järskuskordaja (-0,27) negatiivne väärtus näitab tunnuse väärtuste hajuvuse erinevust normaaljaotusest. Mida nullile lähedasem on järskuskordaja absoluutväärtus, seda rohkem tunnusväärtuseid leidub ümber keskväärtuse. Antud valimi puhul on väärtused pisut hajusamad kui normaaljaotuse korral.

Et määrata, kas kahe võrreldava grupi tulemused erinevad statistiliselt oluliselt või mitte olulisuse nivool 0,05 kasutas autor t-testi. T-testi tulemus olulisuse nivool 0,05 oli 0,04, mis

viitab sellele, et nende gruppide tulemused erinesid statistiliselt oluliselt. See tähendab, et töötajate heaolu seisukohalt on oluline, kas ettevõttes leakuva informatsiooni hulk on optimaalne või vähene.

Uurimustöös hinnati testitavate saavutusmotivatsiooni, kas töötajad eelistavad oma tegevuse käigus saavutada edu või pigem vältida ebaedu. Küsimuste vastuseid töödeldi vastavalt testi koostaja Ryan'i etteantud ankeedi võtmega. Nõustudes või mitte nõustudes testis esitatud väidetega tehti üks valik vastustest „jah“ või „ei“. Tulemuseks loeti kokku punktide arv, kus suurem arv näitas suuremat saavutusmotivatsiooni ja väiksem punktide arv viitas ebaedu vältimisele. Vastajate punktidest moodustunud statistilise rea keskvärtus oli 12 ja standardhälve 2,67. Kõige sagedamini esinev väärtus vastuste hulgas oli 12 (43%). Vastuste amplituud oli 13, kus suurim väärtus oli 18 ja vähim väärtus 5. Analüüsiks võrreldi valimi saavutusmotivatsiooni väärtuste jaotust normaaljaotusega (vt *Joonis 5*).



Joonis 5 Valimi (n=54) saavutusmotivatsiooni tunnuste väärtuste võrdlus normaaljaotusega

Antud valimi keskmine saavutusmotivatsioon asus $\mu \pm 1\sigma$ kaugusel, kus uuritud valimi puhul asetseb 39 vastust (72%). Vahemikku $\mu + 2\sigma$, kus väärtused olid suuremad, oli saavutusmotivatsioon kõrgem, selliseid isikuid oli valimis 12 (22%). Kahe vastaja tulemused asetsevad vahemikus $\mu + 3\sigma$, kus saavutusmotivatsioon on väga kõrge. Vahemikus $\mu - 2\sigma$ olid väärtused väiksemad ja saavutusmotivatsiooni madalam (1 vastaja 2%). Kolme sigma reegli järgi asetsevad vahemikus $\mu \pm 2\sigma$ 95,5% väärtustest. Antud valimi puhul asetsevad selles vahemikus 96% väärtustest. Positiivne järskuskordaja (0,24) viitas sellele, et väärtused olid koondunud keskvärtuse ümber. Rohkem oli suuremaid ($\mu + 1\sigma = 17$) kui väiksemaid ($\mu - 1\sigma = 4$) väärtusi.

Negatiivse asümmeetria kordaja (-0,23) alusel võime väita, et tunnuse väärtuste seas on rohkem üksikuid eriti väikesi väärtusi.

Et määrata, kas kahe võrreldava grupi tulemused erinevad statistiliselt oluliselt või mitte olulisuse nivool 0,05 kasutas autor t-testi. T-testi tulemus olulisuse nivool 0,05 oli 0,379, mis viitab sellele, et antud gruppide saavutusmotivatsiooni keskvaärtused ei erinenud statistiliselt oluliselt. Seega ei saa järeldada, et ettevõttes kasutuses olev informatsiooni hulk mõjutaks oluliselt saavutusmotivatsiooni.

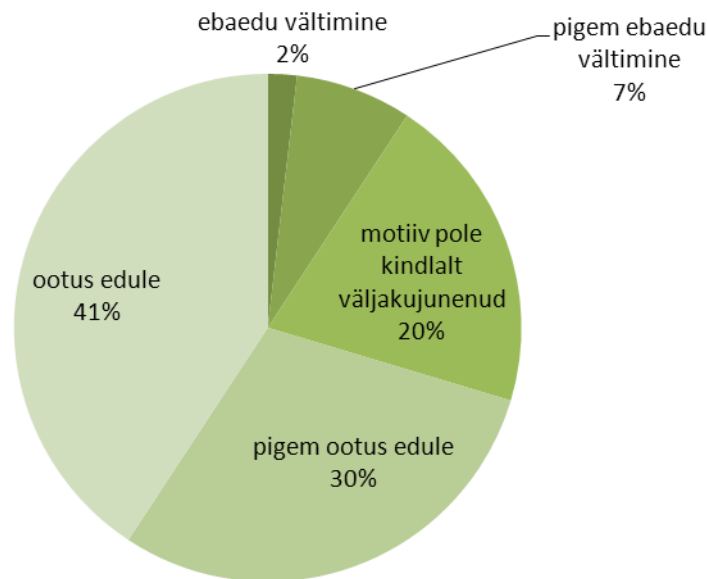
Lõputöö hüpoteeside kinnitamiseks tuli leida seoseid informatsiooni hulga ja saavutusmotivatsiooni vahel. Autor kasutas tunnustevahelise seose leidmiseks korrelatsioonanalüüsi. Analüüsi tulemuseks oli korrelatsioonikordaja väärtusega 0,145, mis viitab sellele, et seos informatsiooni hulga ja saavutusmotivatsiooni vahel on väga nõrk. Kuid seos on positiivne, mis näitab, et kui suureneb informatsiooni hulk, suureneb ka saavutusmotivatsioon.

Autor tõi võrdluseks välja ka Rayan'i normeeringu alusel jaotatud saavutusmotivatsiooni punktid. Antud uurimustöös ei saanud autor neid punkte kasutada, kuna test on Eestis normeerimata. Rayan'i järgi jagunevad punktid järgmiselt (2004):

- kui koguneb 1-7 punkti, siis esineb ebaedu vältimise motivatsioon;
- kui 8-13, siis võib arvata, et saavutuskäitumise motiiv ei ole selgelt väljendunud (sealjuures, kui saavutatakse 8-9 palli on motiiv lähemal ebaedu vältimisele, kui aga 12 - 13 punkti, on lähemal püüe edule);
- kui koguneb 14-20 punkti, siis tähendab see ootust edule.

Rayan'i jaotuse korral on uuritud valimis 22 isikut (41%), kelle saavutusmotivatsioon on suunatud edu ootusele; 16 (30%) isikut, kellel on ootus edule; 11 isikul (20%) pole kindlat motiivi välja kujunenud; 4 isikut (7%) pigem väldib ebaedu ja 1 isik (2%) väldib ebaedu. (vt *Joonis 6*).

Vastajate rühmitumine saavutuskäitumise motiivi alusel



Joonis 6 Valimi (n=54) vastajate arv vastavalt Rayan'i skaalale

Kuna saavutusmotivatsiooni ja informatsiooni hulga vahel oli seos nõrk, kuid töötajate heaolu seisukohalt oli ettevõttes laekuva informatsiooni hulk oluline. Sellest lähtuvalt analüüsiti kas heaolu ja saavutusmotivatsiooni vahel on seost. Autor kasutas tunnustevahelise seose leidmiseks korrelatsioonanalüüsi. Analüüsi tulemuseks oli korrelatsioonikordaja väärtusega 0,265, mis viitab sellele, et seos heaolu hulga ja saavutusmotivatsiooni vahel on nõrk. Kuid seos on positiivne, mis näitab, et kui suureneb heaolu, suureneb ka saavutusmotivatsioon.

2.4. Järeldused

Ettevõtte infokanalitest laekuva informatsiooni hulga hindamisel ilmnes, et optimaalset hulka informatsiooni saadakse lõuna ja kohvipausidel, kolleegidega suhtlemisel ja vahetult juhiga suhtlemisel. Kõik need infokanalid on seotud vahetu suhtlemisega, kus olulist tähtsust omavad mitteverbaalsed suhtlemisvahendid. Ühiseid lõuna- ja kohvipause hinnatakse kui võimalust juhtidega vabamas õhkkonnas suhelda. Teadetetahvlitelt, koosolekutelt, dokumentidest ja asutuse infosüsteemist saadavat info hulka hinnatakse pigem väikseks kui suureks. Oluline on teadetetahvlite asukoht, kuna neid on ettevõttes mitu. Igaüks neist esitab erinevat infot ja nii ei tea töötajad, et lugedes üht, pole nad kogu informatsiooni saanud. Tehnoloogilisi infovahendeid: telefon, asutusesisene infosüsteem ja e-post peetakse väheinformaatiliseks. Kahe viimase puhul on see põhjendatud, sest tegu on õmblusfirmaga, kus pole kõigil juurdepääsu arvutitele. 48%

vastajatest leidis et telefoni kõnelustes puudub informatsioon. Töötajad eelistavad pigem otsesuhtlust, mille puhul mängivad rolli ka mitteverbaalsed vahendid.

Infopuudus häirib katseisikute tööd vähesel määral, kuid samal määral tekitab ka stressi. Infopuudus on viinud mõttele vahetada töökohta 1-1 vastajal, üldiselt (60% töötajatest) ei ole see töökoha vahetuse mõtete põhjustajaks. Optimaalne info hulk suurendab töötajates soovi oma tööd paremini teha. Töötajad ootavad täpseid juhiseid tööülesannete täitmiseks, et oodatavad tulemused oleks selgelt piiritletud ja määratud. Arvamus, et suur hulk informatsiooni soodustab ülesannete täitmist, on ettekujutus, kuna ühegi infokanali puhul ei hinnatud liigset infot kõrgelt. Erinevad teooriad kinnitavad, et liigne informatsioon tekitab segadust ja pigem pingeid.

Tööalaste ülesannete täitmisest on huvitatud osaliselt ja suurel määral 86% vastajatest, kuid oma igapäevast tööd peab huvipakkuvaks ja rahuldavaks 23% vähem töötajaid. See on tingitud antud ettevõtte omapärast, kuna personali vähesuse korral suunatakse iga töötaja organisatsioonile vajalikumasse tööloiku, mis ei pruugi ühtida töötaja huvitatusega. Tavaliselt ülemustele selles osas vastu ei vaielda, et mitte rikkuda head läbisaamist. Ettevõttes on inimeste vahelised suhted tähtsad, kuid vähem olulised kui töö eest saadav tasu. Tulemustest selgus, et töötajate jaoks on nii palk kui tagasiside tööülesannete täitmise koht väga oluline. Tagasiside on mittemateriaalne tasu ja seda hinnatakse suurel määral olulise tähtsusega tasuks.

Uuringust selgus, et informatsioon liigub ettevõttes põhiliselt igas suunas ehk diagonaalselt (37% vastanutest). 31% vastanutest arvab, et infoliikumine on ebapiisav. Ülejäänud 32% hinnangutest infoliikumisele ettevõttes jagunesid järgmiselt: suund ülemustelt töötajatele ja töötajatelt ülemustele 13%; ülemustelt töötajatele 11%; sama tasandi töötajate vahel 6%; töötajatelt ülemustele 2%.

Katseisikud hindavad oma heaolu optimaalseks või suureks. Kuna heaolu hindas antud uuringus inimene ise, on heaoluindeksi väärtus subjektiivne heaolu. Andmeid analüüsid selgus, et töötajate heaolu seisukohalt on oluline, kas ettevõttes leakuva informatsiooni hulk on optimaalne või vähene.

Saavutusmotivatsiooni näitajate poolest on valimis rohkem kõrgema saavutusmotivatsiooniga vastajaid. Keskväärtusest suurema punktide arvuga vastajaid oli valimikus 26, nende saavutusmotivatsiooni käitumine on ootus edule. Alla keskväärtuse tulemusi oli 16, nende käitumine on pigem püüd ebaedu vältida.

Uurimustöö eesmärgi saavutamiseks uuriti ettevõttes liikuva info hulga ja töötajate saavutusmotivatsiooni vahelist seost. Selleks uuriti eraldi gruppe, kes pakkusid info hulgaks optimaalne, liigne või puudulik. Leiti, et ettevõttes kasutuses olev informatsiooni hulk ei mõjutanud oluliselt saavutusmotivatsiooni. Selles valimis ei ole infohulk see faktor, millega suurendada saavutusmotivatsiooni ja töö tulemuslikkust. Seos saavutusmotivatsiooni ja infohulga vahel oli väga nõrk.

Töötajate heaolu seisukohalt oli oluline ettevõttes laekuva informatsiooni hulk. Korrelatsioon analüüs näitas heaolu ja saavutusmotivatsiooni vahelist nõrka seost. Seos oli positiivne, mis näitas, et kui suureneb heaolu, suureneb ka saavutusmotivatsioon.

Informatsiooni hulk oli seotud ettevõtte töötajate heaoluga ning heaolu tõstes on võimalik vähesel määral suurendada saavutusmotivatsiooni.

KOKKUVÕTE

Igale töötajale on oluline, et tema teabevajadused oleks rahuldatud. Olgu küsimuseks siis tööülesannete täitmine või karjääri arenguvõimalused. Informatsiooni väärtus on selles, et sel on võime suurendada eesmärgi saavutamise tõenäosust. Organisatsiooni kõigi taseme töötajatel on vajadus informatsiooni järele.

Antud töö eesmärgiks oli leida seoseid informatsiooni hulga ja saavutusmotivatsioonivahel. Teemast lähtuvalt tõstatati kaks hüpoteesi:

I Optimaalne informatsiooni hulk ettevõttes suurendab töötajate edumotivatsiooni.

II Informatsiooni puudus ja üleküllus suurendab ettevõtte töötajates ebaedu vältimise motiivi.

Töö teoreetilises osas käsitleti informatsiooni olemust ja toodi välja mitmete teadlaste Vickery'i (1987), Shannon'i (1949), Bucland'i (1991) jt määratlused selle kohta. Informatsiooni liikumist ja hulka organisatsioonis kirjeldati Virovere (2008), Alase (2000), Liigandi (2008), Pasti (2004), Buchholz'i (2013) jt kirjutiste põhjal. Informatsiooni hulga mõjust organisatsiooni liikmetele vaadeldi läbi Vadi (2000), Restian'i (1990), Styhre'i (2002), Jantsoni (2013), Virovere (2008) ja Baard (2004) arvamuste.

Motivatsiooni olemusest ja protsessi käsitlemisel on aluseks võetud Bachmanni & Maruste (2008), Randmanni (2013) ja Vadi (2009) kirjutised. Deci & Ryan'i (2000) enesemääratlemis teooria (Self Determination Theory) alusel on töös eristatud sisemine ja väline motivatsioon. Antud töös on esitletud teooriad, mis teoreetiliselt põhjendavad töötajate käitumist töises keskkonnas: Maslow'i (2008) vajaduste teooria, Hertzbergi kahe-faktori teooria (Vadi 2004) ja McClelland'i (1967) saavutusvajaduse teooria.

Uuringu empiirilise osa aluseks oli struktureeritud küsimustik, mille abil koguti andmeid vastajate kohta, info liikumise ja hulga kohta ettevõttes ning informatsiooni mõjust katseisikutele. Leiti iga töötaja heaoluindeks ja saavutusmotivatsiooni tase. Tulemused saadi 54 küsitluses osalenud Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ töötaja hinnangutel. Antud töös hinnati organisatsiooni infoliikumise suunda, infokanalite kaudu edastatava info hulka ja selle mõju töötajate käitumisele tööl, hinnatakse töötaja heaolu taset ja tema orientatsiooni saavutada edu või vältida ebaedu.

Kogutud andmeid analüüsiti andmetöötlusprogrammiga Excel, mille abil leiti kirjeldavad statistilised näitajad (aritmeetiline keskmine, keskmine erinevus keskmisest, keskväärtus, kõige enam esinev väärtus, standardhälve, dispersioon, järskuskordaja, asümmeetria kordaja, vahe suurima ja vähima väärtuse vahel, vähim väärtus, suurim väärtus), koostati sagedustabelid, viidi läbi t-test ja korrelatsioonanalüüs ning tõlgendamisel kasutati L-M. Toodingu „Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes“ (2007).

Uuringust selgus, et informatsioon liigub ettevõttes põhiliselt igas suunas ehk diagonaalselt (37% vastanutest). 31% vastanutest arvab, et infoliikumine on ebapiisav. Ülejäänud 32% hinnangutest infoliikumisele ettevõttes jagunesid järgmiselt: suund ülemustelt töötajatele ja töötajatelt ülemustele 13%; ülemustelt töötajatele 11%; sama tasandi töötajate vahel 6%; töötajatelt ülemustele 2%.

Ettevõtte infokanalite läbi laekuva informatsiooni hulga hindamisel ilmnes, et optimaalset hulka informatsiooni saadakse lõuna ja kohvipausidel, kolleegidega ja vahetult juhiga suhtlemisel. Pigem väikeseks kui suureks hinnatakse infohulka, mida saadakse teadetetahvilt, koosolekutelt, paberitest ja asutuse infosüsteemist. Pigem vähe või info puudulikuks peetakse tehnoloogilisi infovahendeid nagu telefon, asutusesisene infosüsteem ja e-post.

Küsitlusandmete põhjal ilmnes, et vastajate hinnangud infoliikumise suuna kohta ettevõttes on väga erinevad: diagonaal suunda nimetab 37% ja infoliikumist peab ebapiisavaks 31% vastanutest.

Infopuudus häiris vastanute tööd vähesel määral või osaliselt, sama moodi hinnati infopuudusest tekkivat stressi. Esitatud tunnused ei viinud kedagi mõttele vähese info laekumise tõttu töökohta vahetada. Uuring on läbi viidud tootmisettevõttes, kus ilmselt pole informatsiooni puudusest tekkinud olulisi vigu. Tulemustest ilmneb, et optimaalset ja suurt hulka informatsiooni peetakse positiivseks ilminguks. Vastajate hinnangul aitab optimaalne ja suur hulk infot suurel määral paremini tööülesannetega toime tulla ja tekitab suurema soovi tööd paremini teha.

Töö võib inimest mõjutada positiivselt või negatiivselt. Kui inimesed on oma tööst huvitatud ning teevad seda innuga, suureneb tööst saadav rahulolu ning paraneb heaolu. Uuritud valimi liikmed olid oma tööga ja sellega seotud ülesannetega rahul, hindasid end kui osaliselt kompetentseid töötajaid ning tagasiside oli suurel määral töötajate jaoks oluline faktor. Uuringu käigus testitud vastajate isiklik subjektiivne rahulolu valimi sees osutus keskmisest suuremaks.

Hertsbergi määratletud hügieenifaktorid (palk, inimestevahelised suhted) olid vastajate arvates samuti olulised, suhteid kolleegidega pidasid palgast olulisemaks kolmandik vastajatest.

Saavutusmotivatsiooni näitajate poolest kuulusid valimisse pigem inimesed, kel on soov saavutada edu kui vältida ebaedu. Inimesed, kes ei saa rahuldada tööl oma saavutusvajadust otsivad selleks võimalusi tööväliselt.

Antud valimi puhul infopuudus ja üleküllus ei suurendanud saavutusmotivatsiooni ning optimaalne hulk infot ei tõstnud edumotivatsiooni. Töötajate heaolu seisukohalt oli oluline ettevõttes leakuva informatsiooni hulk. Seos heaolu ja saavutusmotivatsiooni vahel oli küll nõrk aga positiivne, mis näitas, et kui suureneb heaolu, suureneb ka saavutusmotivatsioon.

Informatsiooni hulk oli seotud ettevõtte töötajate heoluga ning heaolu tõstes on võimalik vähesel määral suurendada saavutusmotivatsiooni.

KASUTATUD MATERJALID

- Alas, R.** 1999. *Organisatsiooni-, juhtimis- ja suhtlemispsühholoogia alused*
<http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/atp/Koolitus/oppematerjal/orsgps.htm#2.7>. (02.veebruar 2013)
- Alas, R.** 2001. *Juhtimise alused*. Tallinn: Kirjastus Külim
- Baard, P.** 2004. *Intrinsic need Satisfaction in Organizations: A Motival Basis of Success in For-Profit and Not-for-Profit Settings* – Handbook of self-determination research Rochester (N.Y.) : University of Rochester Press.
- Bachmann, T. Maruste, R.**, 2008. *Psühholoogia alused*. Tallinn: Kirjastus Ilo
- Bateson, G.** 1972. *Steps to an ecology of mind collected essays in anthropology, psychiatry, evolution and epistemology*. San Francisco: Chandler Pub.
<http://www6.ufrgs.br/horizon/files/teoria2/bateson.pdf> (11. mai 2012)
- Buchholz, W.** 2001. *Open Communication Climate*
<http://atc.bentley.edu/faculty/wb/printables/opencomm.pdf> (20. jaanuar 2013)
- Buckland, M.** 1991. *Information as thing*.
<http://people.ischool.berkeley.edu/~buckland/thing.html> (11. mai 2012)
- Burgin, M.** *The Essence of Information: Paradoxes, Contradictions, and solutions*.
http://www.infoamerica.org/documentos_pdf/wiener05.pdf (27. jaanuar 2013)
- Davis, K., Newstrom, J. W.** 1989. *Human behavior at work : organizational behavior* New York: McGraw-Hill Book, 8th ed.
- Eesti keele seletav sõnaraamat* 2009. <http://portaal.eki.ee/dict/synonymid> (21. jaanuar 2013)
- Elliot, A. J.**, 1999. *Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals* – Educational Psychologist, 34, (3), 169-189.
- Elliot, A. J., Church M. A.** 1997. *A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation*. – Journal of Personality and Social Psychology Vol. 72, No. 1, 218-232.

- Elliot, A. J., Harackiewicz, J. M.**, 1996. *Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediation Model*. — *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, No. 3, 461-475.
- Ильин, Е. П.** 2004. *Мотивация и мотивы*. СПб; Питер
- Hertzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.** 2010. *The motivation to work*. London: New Brunswick.
- Maslow, A., H.** 2007. *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn: OÜ Mantra Kirjastus.
- McClelland, D. C.** 1967. *The achieving society*. New York: Free Press.
- Palmaru, R.** 2003. *Juhatus kommunikatsiooniteooriasse*. Tallinn: Akadeemia Nord.
- Past, A.** 2009. *Too oma meeskond ühte paati : sisekommunikatsioon ettevõtetes ja organisatsioonides*. Tallinn: Äripäev.
- Plado, T.** *Indiviidi vajadustest lähtuva motivatsiooni kujundamine avalikus sektoris Tartu Maakohtu näitel* http://www.pare.ee/files_www/Taimi_Plado_magistrit_kokkuv_te.pdf [magistritöö]. (11. märts 2013)
- Pridea kommunikatsioonibüroo*. 2012. <http://www.pridea.ee/mis-on-suhtekorraldus.html> (23. märts 2012)
- Project Cycle Management Handbook*. 2004. <https://www.siseministeerium.ee/doc.php?348> (15. jaanuar 2013)
- Randmann L.** *Organisatsiooni psühholoogia – 10. Tööstress ja läbipõlemine; stressi tunnused; Stressi juhtimine; Toimetulek stressiga* <http://www.enop.ee/tpi/randmann/materjal/HHP3170%20-%202013.%20Toostress%20ja%20labip%F5lemine.pdf> (02. märts 2013)
- Randmann L.** *Organisatsiooni psühholoogia – 5. Motivatsiooni olemus ja erinevad teooriad* <http://www.enop.ee/tpi/randmann/materjal/HHP3170%20-%202013.%20Motivatsioon.pdf> (12. veebruar 2013)
- Restian, A.** 1990. *Informational stress: discussion paper* – *Journal of the Royal Society of Medicine* Vol 83.
- Robinson, L. Bawden, D., Brian Vickery and the foundations of information science** – <http://www.iskouk.org/conf2011/papers/robinson.pdf> (19. veebruar 2013)

- Ryan, R. M. Deci, E. L.** 2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Direction* — Contemporary Educational Psychology 25, 54–67.
- Ryan, R., Deci, E.** 2004. *Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective* – Handbook of self-determination research. Rochester: University of Rochester Press.
- Sisask, M., Värnik, A., Kõlves, K., Konstabel, K., Wasserman, D.** 2008. *Subjective psychological well-being (WHO-5) in assessment of the severity of suicide attempt*. Nordic Journal of Psychiatry, oktoober.
- Styhre, A.** 2002. *Information and Communication Technology and the Excess(es) of Information: An Introduction to Georges Bataille's General Economy* – www.ephemeraweb.org Vol 2(1): 28-42
- Teppan P.** http://stud.sisekaitse.ee/Teppan/Opiteooriad/abraham_maslow.html (17.märts 2013)
- The Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science*. 2001.Vol 3, Eds Craighead, W. E., Nemeroff, C. B. New York: John Wiley &sons.
- Tooding, L.-M.** 2007. *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: TÜ Kirjastus.
- Utso, K.** 2012 *Asutuse sisene infoliikumine ja kommunikatsioon (Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ näitel)* Viljandi: Viljandi Kultuuriakadeemia [seminaritöö]
- Vadi, M.** 2004. *Organisatsiooni käitumine*. Tartu: Ülikooli Kirjastus.
- Vickery B.C., Vickery, A.**, 2004 *Information Science in Theory and Practice* München: K•G•Saur.
- Virkus, S.** 2009. *Info hankimise ja otsinguprotsessi uurimisest*
<http://www.tlu.ee/~sirvir/Infootsingu%20teooria/Info%20hankimise%20ja%20otsinguprotsessi%20uurimisest/index.html> (26. veebruar 2013)
- Virovere, A., Alas R. & Liigand J.** 2008 *Organisatsioonikäitumine : käsiraamat* Tallinn: Kirjastus Külim.
- Üksvärav, R.** 2008. *Organisatsioon ja juhtimine*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.

LISAD

Uuringu küsitlusankeet

Lugupeetud kolleegid !

Palun Teil vastata lõputöö uuringuks andmete kogumise eesmärgil alljärgnevatele küsimustele. Küsimustikule vastamine on anonüümne ja vastamiseks kulub aega 10-15 minutit. Palun vastake kõigile küsimustele läbimõeldult ja ausalt.

Meeldivale koostööle lootma jäädes,
Külli Utso.

Mees Naine Vanus

Ettevõttes olen töötanudaastat.

Mis suunas info ettevõttes liigub? Palun valida üks Teie arvate kõige sobivam vastus.

- info liikumine on ebapiisav
- enamasti ülevalt alla (ülemustelt töötajatele)
- enamasti alt üles (töötajatelt ülemustele)
- enamasti vertikaalselt (ülemustelt töötajatele ja töötajatelt ülemustele)
- enamasti horisontaalselt (sama tasandi töötajate vahel)
- piisavalt igas suunas ehk diagonaalselt (ülemustelt töötajatele, töötajatelt ülemustele ja sama tasandi töötajate vahel)

Ettevõttes on kasutusel järgnevalt loetletud infoliikumise kanalid. Palun hinnake kanalite kaudu laekuva teabe hulka skaalal 1 - 5, kus 1 = info puudub, 2 = info hulk on väike, 3= info hulk pigem väike kui suur, 4= info hulk on optimaalne 5 = infot on liigselt palju

Kolleegidega suhtlemine	1	2	3	4	5
Info leidmine paber kandjalt	1	2	3	4	5
Vahetu juhiga suhtlemine	1	2	3	4	5
Asutuse sisene infosüsteem	1	2	3	4	5
Koosolekud	1	2	3	4	5

Telefonikõnelused	1	2	3	4	5
e-post	1	2	3	4	5
Ühised üritused	1	2	3	4	5
Teadetetahtvel	1	2	3	4	5
Lõunavaheaeg ja kohvipausid	1	2	3	4	5

3. Palun andke oma hinnang kasutades järgnevat vastuste skaalat: 1 = ei üldsegi mitte, 2 = vähesel määral, 3 = osaliselt, 4 = suurel määral, 5 = jah, pidevalt.

1. Infopuudus häirib oluliselt minu tööd.	1	2	3	4	5
2. Infopuudus tekitab minus stressi.	1	2	3	4	5
3. Infopuudus on viinud mind mõtteni vahetada töökohta.	1	2	3	4	5
4. Optimaalne info hulk tekitab minus suurema soovi oma tööd paremini teha.	1	2	3	4	5
5. Töötan peamiselt palga pärast.	1	2	3	4	5
5. Tagasiside minu töö kohta on olulise tähtsusega minu jaoks.	1	2	3	4	5
7. Suhted kolleegidega on tähtsamad kui töö eest saadav tasu.	1	2	3	4	5
8. Antud töö on minu jaoks huvitav ja pakub rahuldust.	1	2	3	4	5
9. Mind hinnatakse kui kompetentset töötajat.	1	2	3	4	5
10. Suur hulk informatsiooni oma tööülesannete kohta soodustab töösooritust.	1	2	3	4	5
11. Olen oma tööalaste ülesannete täitmistest väga huvitatud.	1	2	3	4	5

Palun märkige ära iga järgneva väite juures, milline neist on vastab Teie enesetundele **viimaste nädalate jooksul**. Tehke ainult üks märge iga väite kohta. Pange tähele, et suuremad numbrid tähendavad paremat heaolu.

5= kogu aeg 4= enamuse ajast 3= enam kui pool ajast 2= vähem kui pool ajast
 1= vahetevahel 0= mitte kunagi

1. Ma tunnen end rõõmsa ja heatujulisena	5	4	3	2	1	0
2. Ma tunnen end rahulikuna ja pingevabana	5	4	3	2	1	0
3. Ma tunnen end aktiivse ja energilisena	5	4	3	2	1	0
4. Ma tunnen end värskena ja puhanuna	5	4	3	2	1	0
5. Mu igapäevaelu pakub mulle huvi	5	4	3	2	1	0

Nõustudes või mitte nõustudes allpool toodud väidetega, on vaja teha üks valik vastustest „jah“ või „ei“. Kui teil tekib raskusi vastustega siis pidage meeles, et „jah“ all mõeldakse selget „jah“ samuti „pigem jah kui ei“. Sama kehtib ka vastuse „ei“ kohta. Vastata tuleb küllalt kiiresti, mitte kaua mõeldes. Vastus, mis esimesena pähe tuleb, on reeglina täpsem.

1.Lülitades töösse loodan edule.

2.Oma tegevuses olen aktiivne.

3.Kaldun ilmutama initsiatiivi.

4.Täites vastutusrikkaid ülesandeid, püüan leida põhjuslikke võimalusi nendest ära öelda.

5.Tihti valin äärmusi: kas liiga lihtsaid või ebareaalselt raskeid ülesandeid.

6.Takistustega kohtudes reeglina ei tagane, vaid otsin viise nende ületamiseks.

7.Edu ja ebaedu vaheldumisel kaldun oma edu ülehindama.

8.Tegevuse tulemuslikkus sõltub põhiliselt minu sihikindlusest, mitte aga välisest kontrollist.

9.Küllalt raskete ülesannete täitmisel piiratud aja tingimustes minu tegevuse tulemuslikkus halveneb.

10.Ma kaldun üles näitama visadust eesmärgi saavutamisel.

11.Ma planeerin oma tulevikku pikemas perspektiivis.

12.Kui riskin, siis targalt, mitte vastutustundetult.

13.Ma olen väga sihikindel eesmärgi saavutamisel, eriti siis kui puudub väline kontroll.

14. Eelistan endale püstitada keskmise või kergelt suurendatud raskusega, kuid saavutatavaid eesmärkke.

15. Kui eesmärgi täitmise mingil etapil kogen ebaedu, alaneb minu soov saavutada loodetud tulemust.

16. Edu ja ebaedu vaheldumisel kaldun rohkem ebaedu ülehindama.

17. Eelistan planeerida vaid lähitulevikku.

18. Piiratud aja tingimustes minu tegevuse tulemuslikkus paraneb, isegi kui ülesanne on piisavalt raske.

19. Ebaedu puhul ma reeglina ei loobu püstitatud eesmärgi saavutamisest.

20. Endale valitud ülesande täitmise ebaedu korral selle külgetõmme vaid kasvab.

Tänan!

SUMMARY

A study of relation between achievement motivation and the quantity of information (example of company Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ)

K. Utso

Information is necessary for purposeful action and to get the target of that. In the company all level employees have a requirement of information, to fulfil the results of the organization. The employee's competence and the will to work are affecting the work profit. One and the same person acts in diverse work process different, according to whether he likes that work or not and how successful he is by doing that work.

The research target was to find relation between the quantity of information and achievement motivation. In the present research are the following hypotheses:

I The optimal quantity of information increases in the company the employees achievement motivation.

II The lack of information and opulence increases the motive to avoid the failure in the company.

The research theoretical part based on the essence of information and is brought out several authors (Vickery (1987), Shannon (1949), Wiener, O'Brien (1995), Laudon (1996), Bateson (1972) and Dervin (2003)) positions. The information flow, quantity and quality in the organization are characterized by the writings of Virovere (2008), Alase (2000), Liigand (2008), Past (2009), Buchholz (2001). The information flow influence on the organizational members are described by Vadi (2000), Restian (1990), Styhre (2002), Jantson (2013), Virovere (2008) and Baard (2004).

The essence of motivation and the use of process are taken from Bachmann & Maruste (2008), Randmann (2013) and Vadi (2004) writings. Based on The Self Determination Theory by Deci & Ryan (2000) is in the present research distinguished intrinsic and external motivation. In given research are theories presented, what theoretical justifying the employee's behaviour in the work environment: Maslow (2007) necessity theory, Hertzberg two-factor theory (Vadi 2004) and McClelland (1967) achievement necessity theory.

The empirical part is a quantitative research, was made in the sewing company Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ and 54 employees took part of it. In the present studies was evaluated the information direction in this company, the quantity transmitted information through the information channel and its influence of employees behaviour at work, also was evaluated the well-being level by the employee and his orientation to succeed or avoid adversity.

Analysing the questionnaire came out results and was made conclusions.

By evaluating the quantity of information through company's information channel came out, that the optimal amount of information will get through the information channels, what is related to direct interaction. This is both sided communication process, where verbal and nonverbal communication tools are making the information more understandable. One sided communication channels (notice-board, meetings, paper, and authority information system) evaluated the quantity of information rather inadequate. The members of the sample opinion is, that the information is transmitted less or inadequately through technological information tools for example telephone, authority information system and e-mails.

Equally it is hard to accept for a person with lack of information and also information opulence. In both cases does it decrease the ability of employees to adapt the situation (Restian 1990). It causes in the company confusion and stress, what are promoting upcoming of mistakes. The results of study didn't confirm this theoretical position. Lack of information disturbed less or partly repliers work, in the same way was lack of information evaluated as causing stress. Through lack of information has nobody thought to switch the job. The study was made in a production company, where apparently has the lack of information caused any important mistakes. The result shows, that optimal and in large amount of information is considered as a positive phenomenon. The repliers estimates that optimal and large amount of information does help largely fulfil the tasks and create a wish to make their job better.

The work influences the person positive or negative. If the persons are interesting in their work and are making it with fervour, increases satisfy from work and improve well-being. The researched sample members were with their work and with the tasks satisfied, evaluated themselves as partly competent employees and the feedback was in large amount important factor for them. The repliers were test by their own subjective satisfaction in the sample turned out to be from the average higher.

Hertzberg defined hygiene factors (salary, human relations) are motivators in monotonous work environment, including salary is more important than the relations with colleagues.

From the achievement motivation where in the sample rather employees, who has the wish get successful than avoid setback. Humans, who don't want to satisfy their achievement need, are looking for that outside of work. The lack and opulence of the information didn't increase the achievement motivation and the optimal quantity of information didn't raise success motivation.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Külli Utso (46310022745)

sünnikuupäev: 02.10.1963

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Saavutusmotivatsiooni ja informatsiooni hulga vahelise seose uuring (Stenströms Skjortfabrik Eesti OÜ näitel), mille juhendaja on M. Teivelaur,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Viljandis 18.05.2013