

Tartu Ülikool
Psühholoogia Instituut

Kristi Osula

**TÖÖRAHULOLU KÜSIMUSTIKU FAKTORSTRUKTUUR JA SELLE SEOS
EESTI MULTIDIMENSIONAALSE PERFEKTSIONISMI SKAALAGA**

Seminaritöö

Juhendaja: Toivo Aavik

Läbiv pealkiri: Töörahulolu küsimustiku faktorstruktuur

Tartu 2015

Kokkuvõte

Tööraahulolu küsimustiku faktorstruktuur ja selle seos Eesti Multidimensionaalse Perfektsionismi Skaalaga

Käesoleva töö eesmärgiks oli tuvastada Tartu Ülikooli teadurite Toivo Aaviku ning Kenn Konstaabeli poolt koostatud tööraahulolu küsimustiku sisemine faktorstruktuur ning uurida selle seost perfektsionismiga, kasutades Eesti Multidimensionaalset Perfektsionismi Skaalat (EMPS) ning kaasates valimisse indiviide võimalikult erinevatest valdkondadest ning ametipositsioonidelt. Tulemusena moodustus seitsmest faktorist koosnev struktuur, mis hõlmas endast 46 küsimust. Kuna valim oli algvaidete arvu arvestades liialt väike, tasuks sama uuringut kindlasti korrata. Seosed perfektsionismiskaalaga alaskaaladega olid nõrgad, osaliselt negatiivsed ning enamjaolt väheolulised. Seega väita, et perfektsionismile kalduvad inividid kogevad madalamat tööraahulolu, antud uurimuse põhjal ei saa. Ent sarnaselt varem uuritule saab tõdeda, et osad perfektsionismi alaskaalad on tööraahuloluga rohkem seotud kui teised. Uurimuses osalejad märkisid erinevaid põhjuseid, mis tööraahulolu mõjutavad, kokkuvõtte antud märksõnadest on samuti töös ära toodud.

Märksõnad: perfektsionism, tööraahulolu, Eesti Multidimensionaalse Perfektsionismi Skaala

Abstract

Internal Factor structure of job satisfaction questionnaire and relationship to Estonian Multidimensional Perfectionism Scale

The aim of this study was to determine the internal factor structure of a job satisfaction questionnaire, which was constructed by Toivo Aavik and Kenn Konstaabel, University of Tartu, and to analyse possible relationships between perfectionism and job satisfaction, using Estonian Multidimensional Perfectionism Scale. Participants were selected from different fields of activity and positions. As a result, seven factors emerged, which included 46 questions. As the selection was too small, considering the number of questions in the original questionnaire, it would be reasonable to repeat the same research. The relationships between mentioned seven factors and subscales of perfectionism scale were not significant, weak and partially negative. Therefore to claim that people, who scored higher on perfectionism scale are experiencing also lower job satisfaction, based on current research, is not possible. Although, some of the perfectionism scales are more related to job satisfaction than others. Additionally participants have marked different reasons, that are influencing job satisfaction, which are also described in the paper.

Keywords: perfectionism, job satisfaction, Estonian Multidimensional Perfectionism Scale

Sissejuhatus

Perfektsionism

Perfektsionism on isikuomadus, mida iseloomustab püüdlus veatu tulemuse poole ning enesele ülemäära kõrgete standardite seadmine, millega kaasneb kalduvus ülearu kriitilistele hinnangutele iseenda suhtes, (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990; Hewitt & Flett, 1991), (*Childs, Stoeber 2010*). On ootuspärane, et perfektsionism avaldub enim just igapäevases tööelus, aga ka akadeemilises töös.

Perfektsionismi destruktiiivsust on käsitletud laialdaselt erinevates uurimustes erinevate autorite poolt ning erinevates kontekstides, (Blatt, 1995; Burns 1980; Hamacheck, 1978; Hollender, 1965, Horney, 1950, Missildine; 1963; Sorotzkin, 1985). Perfektsionistile on omane alati püüda paremini, või õnnestuda paremini. Tehtu ei ole kunagi piisavalt hea. Perfektsionism kujutab endast protsessi, mille käigus ebarealistlikult seatud standardeid ei ole võimalik saavutada ning ebaõnnestumine tingib väärtusetuse tunde. Siinkohal ei ole mõeldud 1978. aastal Hamacheck'i poolt kirjeldatud „normaalset perfektsionismi“, ehk püüdlemist meisterlikkuse poole, (*Wittenberg ja Norcross 2001*).

Perfektsionismi on seostatud negatiivse mõjuga erinevatele inimese igapäevaelu puudutavatele olukordadele ning tunnetele. Perfektsionismiga on seostatud destruktiiivseid tagajärgi töökohal. 1992. aastal tuvastasid Spence ja Robbins, et perfektsionismitaseme oli kõrgem nende töötajate hulgas, kes töötasid palju ja kompulsiiivselt ning naudingut kogemata, kui nende töötajate hulgas, kes töösse entusiasmiga suhtusid, (*Wittenberg ja Norcross 2001*).

Enim kasutatavad tööriistad perfektsionismitaseme mõõtmiseks on 1990. aastal Frosti ja tema kolleegide poolt loodud Multidimensionaalne Perfektsionismi Skaala ning Hewitt'i ja Flett'i 1991. aastal kasutusele võetud perfektsionismi skaala, millel on kolm dimensiooni: enesele orienteeritud, teistele orienteeritud ning sotsiaalselt ettekirjutatud perfektsionism. Viimane neist sisaldab arvamust, et ümbritsevate ootused meie edule ja täiuslikkusele on ebarealistlikud, (*Saarniit 1999*). Sealjuures on teistele orienteeritud perfektsionismile kalduvad isikud kõrgendatud ootustega ka teiste suhtes ning ei ole tegelikult enesekriitilised, (*Stoeber 2015*).

1990. aastal avaldasid Frost ja tema kolleegid artikli perfektsionismi mõõtmisest multidimensionaalsel skaalal. Antud käsitluse kohaselt iseloomustavad perfektsionismile kalduvaid isikuid järgmised omadused: endale liiga kõrgete standardite seadmine, kalduvus

enese käitumise liialt kriitilisele hindamisele, tehtavate vigade üle liigne muretsemine ning ebakindlus enda käitumise ja uskumiste osas. Lisaks iseloomustab perfektsioniste kalduvus panna liialt suurt rõhku korrale ja puhtusele ning vanemate arvamusele, (*Saarniit 1999*).

Uurimused on näidanud, et Hewitt'i ja Flett'i skaala sotsiaalselt kogetud perfektsionism on positiivselt korreleeritud Frost'i skaala nelja alaskaalaga (Muretsemine vigade pärast, Vanemate ootused, Vanemate kriitika, Kahtlused tegutsemise suhtes). Need dimensioonid peegeldavad perfektsionismi negatiivseid aspekte ning on positiivselt korreleeritud depressiooni ja negatiivse afektiga. Frosti alaskaalad Korrastatus ja Isiklikud standardid on seotud positiivse afektiga ning kirjeldavad enesele orienteeritud perfektsionismi, (*Saarniit 1999*).

Perfektsionism on levinud omadus, enamik meist on perfektsionistid vähemalt ühel alal enda elus. Hoolimata faktist, et perfektsionism mõjutab enim akadeemilist ja tööelu, on vähe uuritud perfektsionismi töötajate hulgas, reeglina on uurimisobjektideks õpilased, sportlased ning patsiendid, (*Childs, Stoeber 2010*). Perfektsionism mõjutab töötulemusi erinevalt, näiteks omab reeglina ebarealistlike standardite seadmine negatiivset mõju nii tulemuslikkusele kui efektiivsusele. Lisaks kipub perfektsionistidel olema madalam taluvus erisustele, mis omakorda mõjutab negatiivselt tööraahulolu. Samuti mõjutab perfektsionism negatiivselt üldist tasakaalu töö ja eraelu vahel ning seega ka tervist ja elukvaliteeti, (*Childs, Stoeber 2010*).

Tööraahulolu

Tööraahulolu saab kirjeldada kui ulatust, kui väga töötajatele meeldib nende töö. See on emotsionaalne seisund, mida võimendavad saavutatud tulemused töö, samuti kuuluvustunne efektiivselt toimivasse organisatsiooni. Tööraahulolu mõjutavad lisaks töötingimused, töökeskkonna sisekliima, aga ka töötaja hoiakud ja käitumine, (*Kvist, Mäntynen, Vehviläinen-Julkunen 2013*).

Kui varasemalt oldi tööraahulolu kirjeldatud peamiselt kui afekti, või suhtumist, mis omavahel tegelikult kattusid, siis Weiss leidis 2002. aastal, et on oluline tööraahulolu koostisosi eraldada. Weiss väitis, et tööraahulolu on emotsionaalne seisund, mis nagu seisundile omane, pidevalt muutub ning mille mõjust saab rääkida vaid tekkimise hetkel. Weissi käsitluses jaguneb tööraahulolu järgnevalt: tööga seotud väärtushinnangud, tööga seotud uskumused ning

emotsionaalsed kogemused, Nimetatud komponendid tuleb hindamiseks teineteisest eraldada, (*Andrejev 2014*).

Tööraahulolu on enim uuritud tervishoiutöötajate hulgas, iseäranis õdede hulgas, varasemad uuringud on tõestanud, et tööraahulolu on oluline faktor edukuse ning töö tulemuslikkuse juures, (*Kvist, Mäntynen, Vehviläinen-Julkunen 2013*).

Tööraahulolu on palju uuritud ka motivatsiooni lähtepunktist, uurijad jagavad enamasti motivaatorid kaheks: sisemised (huvi, soov, eneseteostus) ning välised (tasu, keskkond). Tööraahulolu kirjeldamiseks motivatsioonilisest vaatenurgast on kasutusel mitmed erinevad teooriad, neist tuntuimad on Maslow´ vajaduste teooria, Herzberg´ kahe faktori teooria ning Hackman´ ja Oldham´ töö karakteristikute mudel.

1954. aastal pakkus Maslow välja indiviidi põhivajaduste viieastmelise klassifikatsiooni: füsioloogilised vajadused, turvatundevajadus, armastus- ja kuuluvusvajadus, tunnustusvajadus ning eneseteostusvajadus. Sealjuures oletas ta, et madalamad vajadused on tugevamad ning kuuluvad rahuldamisele, vähemalt osaliselt, enne kõrgemate vajadusteni liikumist, (*Gawel 1997*).

1959. aastal konstrueeris Herzberg kahe faktori teooria, mis käsitleb faktoreid, mis indiviidi suhtumist töösse mõjutavad: hügieenilised faktorid (organisatsiooni sisekliima, hierarhia, töötingimused, palk) ning motivatsioonilised faktorid (saavutused, tunnustus, töö ise, vastutus), olles esimene, kes tööraahulolu mõjutavaid faktoreid rühmitas. Sealjuures väitis ta, et rahulolematust oma tööga kutsuvad esile eelkõige hügieenilised faktorid ning motivatsiooni mõjutavad viimased. Sealjuures leidis ta, et hügieenifaktorite puudumine tekitab küll rahulolematust, ent nende olemasolu ei taga rahulolu. Samuti väitis Herzberg, et väliste motivatsioonitegurite (hügieenifaktorite) mõju on lühiajaline, (*Gawel 1997*).

1976. aastal tulid Hackman ja Oldham välja töö karakteristikute teooriaga, mis väitis, et töö viib kõrgema tööraahuloluni vaid siis, kui see sisaldab sisemisi motivatsioonilisi karakteristikuid (oskuste mitmekesisus, ülesannete mõistmine ning arusaam, kuivõrd näeb töötaja enda töö tulemust, ülesande tähtsus, autonoomsus, töötaja poolt kogetud tagasiside), (*Hackman ja Oldham 1975*). Tööraahulolu saavutamiseks peavad kõik kolm seisundit olema tasakaalus. Nimetatud kolm seisundit tulenevad viiest dimensioonist: mitmekesisus, selgus, olulisus, iseseisvus ning tagasiside, (*Andrejev 2014*).

Tööraahulolu on võtmeküsimus organisatsioonis. Erinevad lähenemise käsitlevad erinevaid vastastikke interaktsioone ning nende puudumist tööraahulolu ja töösoorituse vahel. Enamik teadlasi on siiski ühel nõul, et rahulolev töötaja on produktiivsem töötaja. (*Andrejev 2014*).

Perfektsionismi seos tööraahuloluga varasemates uuringutes

Eelkõige on madalama tööraahuloluga seostatud sotsiaalselt kogetud (ehk teistele orienteeritud) perfektsionism, seevastu enesele orienteeritud (sealhulgas endale seatud isiklikud standardid) on tööraahuloluga positiivselt korreleeritud, või puudub seos. Toon siinkohal mõned näited varasematest uuringutest.

2010. aastal uurisid Childs ja Stoeber perfektsionismi seoseid läbipõlemise ning pühendumisega, jõudes samuti järeldusele, et sotsiaalselt kogetud perfektsionism avaldab ainsana mõju negatiivsetele afektidele.

Wittenberg ja Norcross uurisid enda 2011. aasta töös perfektsionismi seoseid mitmekesisuse taluvuse ja tööraahuloluga psühhoterapeutide hulgas. Antud töö tulemused näitasid, et sotsiaalselt kogetud perfektsionism on kõige parema ennustusvõimega ning ning negatiivselt korreleeritud tööraahuloluga, mis kattub Hewitt jt 1995. aasta uuringu tulemustega. Ühtlasi toetavad need tulemused erinevate uurijate väidet, et sotsiaalselt kogetud perfektsionism on perfektsionismiskaala kõige destrukttiivsem dimensioon, mida on ühtlasi seostatud ka depressiooniga, (*Wittenberg ja Norcross 2001*).

Elukvaliteediga seoses räägitakse kolmest olulisest näitajast: läbipõlemine, tööle pühendumine ning tööst sõltumine. Tööle pühendumise all mõistetakse meeleseisundit, mille puhul inimene tajub töö tähtsust, omab töö suhtes positiivset hoiakut, tunneb selle suhtes pühendumist ning on entusiastlikult meelestatud, (*Damian, Stoeber 2015*). Hoolimata teema olulisusest on perfektsionismi mõju tööle pühendumisele vähe uuritud, Stoeber ja Damian on oma 2015 aasta uurimuses välja toonud neli uurimust, mis seda teemat käsitlenud on. Kõik uurimused kinnitasid, et perfektsionismiga seotud pingutused omasid tööle pühendumisega positiivsed seost, ent perfektsionistlikud mured näitasid negatiivsed korrelatsiooni, või puudus seos, (*Damian, Stoeber 2015*).

Töö eesmärk ning hüpoteesid

Viimastel aastatel pööratakse Eestis tööraahulolu teemale üha enam tähelepanu, ent reeglina uuritakse seda ühe organisatsiooni keskselt, (*Andrejev 2014*). Nagu eelpool mainitud, on teada, et tööraahulolu omab tulemustele olulist mõju, seega on ulatuslikum tähelepanu sellele küsimusele ka Eesti kontekstis äärmiselt oluline.

Toivo Aavik ja Kenn Konstaabel on kogunud kokku erinevatest küsimustikest võimalikult palju väiteid, mis kirjeldavad tööraahulolu erinevaid aspekte, sealjuures kattuvad, või väga sarnased liideti omavahel. Lisaks lisati sotsiaalset soovivatust mõõtvat alaskaala, et suurendada tulemuste usaldusväärsust. Usun, et sellele tulemusele on võimalik konstrueerida küsimustik, mis märksa laiemalt mõõdab tööraahulolu üldiselt, aga annab ka võimaluse uurida selle seoseid perfektsionismiga detailsemalt.

Käesoleva töö põhilised eesmärgid:

1. Tuvastada tööraahulolu küsimuste sisemine faktorstruktuur
2. Tekkinud tööraahulolu faktorite seosed EMPS skaaladega

Tuginedes varasemate uuringute tulemustele, püstitasin järgmised hüpoteesid:

1. EMPS neljast alaskaalast on MURE (muretsemine vigade pärast) tööraahuloluga seotud negatiivselt
2. EMPS neljast alaskaalast on STAND (isiklikud standardid) tööraahuloluga seotud positiivselt

Meetod

Osalejad

Uuringus osalejad leiti erinevate kanalite vahendusel, alustades sotsiaalmeediast ning lõpetades erinevate erialade meililistidega. Valimi suuruseks on 134, osalejad on pärit erinevatelt tegevusvaldkondadelt: töötlev tööstus, haridus, energeetika, pangandus, ehitus, teenindus. Vastajate keskmiseks vanuseks oli 35 eluaastat, vastajate vanused jäid 20 ja 60 eluaasta vahele, enim osalejaid oli vanuses 30-40 eluaastat, standardhälve oli 8,57.

Suurem osa vastajatest märkis haridustasemeks kõrghariduse (80), 47 osalejat märkisid haridustasemeks kas kesk- või kesk-erihariduse, teaduskraadi omasid 7 vastajat. Põhiharidust ei märkinud ükski osaleja. 134 vastaja hulgast märkis emakeelena eesti keele 124, 10 vastajat emakeeleks on vene keel. Enim vastajaid oli abielus (59), 22 osalejat olid vabaabielus, 22 osalejat märkisid suhtestaatuseks vallaline, ent seotud ühe konkreetse inimesega ja 21 osalejat vallaline, ei pea end kellegagi seotuks. Lahutatud, või lesestaatuse, märkisid vastavalt 6 ja 1 vastanut. 88 vastanut omavad lapsi.

Kuna soovisin vaadelda, kas ja kuidas mõjutab ametipositsioon tööraahulolu, palusin ka selle märkida. Tulemused on nähtavad allpool olevas tabelis, valdav osa osalejatest peab end spetsialistiks, (*joonis 1*).

	Sagedus	Osakaal
Juht	21	15,7
Lihttöölaine	14	10,4
Spetsialist	81	60,4
Tippspetsialist	18	13,4
Kokku	134	100,0

Joonis 1

Ankeedis olid küsimused töötatud aja kohta, küsisin järgnevat: töötatud aeg aastates (tabelis: TA), samal positsioonil töötatud aeg aastates (tabelis: PA), sama tööandja juures töötatud aeg aastates (tabelis: STA) ning sama tööandja juures samal positsioonil töötatud aeg aastates (tabelis: SPA), (*joonis 2*).

	Minimum	Maximum	Keskmine	St. hälve
TA	1	43	14,37	8,748
PA	0	39	6,34	5,706
STA	0	38	6,24	6,056
SPA	0	20	4,89	4,316

Joonis 2

Uurisin lisaks ettevõtte suurust, kus vastajad töötavad, jaotus oli suhteliselt võrdne, jäädes 17 ja 25 protsendi vahele, (joonis 3).

	Sagedus	%
1-10 töötajat	23	17,0
100-300 töötajat	31	23,0
11-29 töötajat	25	18,5
30-99 töötajat	21	15,6
üle 300 töötaja	34	25,2

Joonis 3

Viimase küsimusena oli üldandmetes küsimus töötasu suuruse kohta, kuna antud küsimus on tundliku iseloomuga, oli vastamine vabatahtlik. Töötasu suuruse märkisid 102 osalejat. Vastajate keskmise brutotöötasu suurus oli 1221 EUR kuus, standardhälve 851.

Mõõtevahendid

Uurimuse läbiviimiseks kasutati järgmisi küsimustikke:

- EMPS (Saarniit, 1999). Eesti Multidimensionaalne Perfektsionismi Skaala koosneb 28 enesekohasest väitest, mille paikapidavust enda kohta hinnatakse 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal (0 - vale....4 - õige). Skaala jaotub neljaks alaskaalaks:
 - Korrastatus - mida hinnatakse väidetega nagu „Ma püüan alati olla korralik ja puhas”.
 - Muretsemine vigade pärast - näiteks: „Kui ma ei tee kõike veatult, loevad teised seda ebaõnnestumiseks”.
 - Isiklikud standardid - näiteks: „Olen seadnud endale väga suured nõudmised”.
 - Vanemate ootused/kriitika – näiteks: „Meie peres hinnati vaid parimat tulemust“. Skaalas on üks pööratud väide korrastatuse alaskaalast („Ma ei ole hoolikas inimene”).

Antud skaala konstrueeris eesti keelde Mari Saarniit 1999. aastal Jüri Allik, Hillar Matto ning Helle Pullmann'i juhendamisel enda seminaritöös „Eestikeelse Multidimensionaalse Perfektsionismi Skaala konstrueerimine“.

Tulemusena moodustus 4 alaskaalat: korrastatus, isiklikud standardid, vanemate ootused/kriitika, muretsemine vigade pärast, millistest korrastatus ja isiklikud standardid on käsitletavad kui positiivne ning vanemate ootused/kriitika ja muretsemine vigade pärast kui negatiivne, (Saarniit 1999).

Antud skaala on hiljem leidnud korduvalt kasutust erinevates seminari- ning magistritöödes (näidetena Maiu-Maret Taidre 2005. aastal koostatud seminaritöö „Krooniliste ja sagedate primaarsete peavalude seosed perfektsionismi ning tajutud stressiga“, Tuuli Piirsalu 2008. aasta magistriprojekt „Tajutud sotsiaalse surve, sotsiaalse toetuse ja kehaga rahulolematuse vahelist seost mõjutavad tegurid“, Katarina Kalde 2013. aasta magistritöö „Perfektsionismi struktuuri areng varajases puberteedieas lastel“).

Käesoleva uurimuse valimi puhul olid alaskaalade sisereliaablused sarnased Saarniidu (1999) poolt leitudetele – Korrastatus, Cronbachi alfa 0,77 (Saarniidu töös 0,85), Muretsemine vigade pärast, Cronbachi alfa 0,9 (0,86), Isiklikud standardid, Cronbachi alfa 0,92 (0,88) ja Vanemate ootused, Cronbachi alfa 0,86 (0,81). Korrastatuse alaskaalas on kogu EMPS küsimustiku ainuke pööratud väide, millele vastajad võisid tänu ankeedi suurele küsimuste koguarvule mitte tähelepanu pöörata, millest võib olla tingitud mõnevõrra madalam sisereliaablus.

2. Tööga rahulolu küsimustiku algväited (Toivo Aavik ja Kenn Konstabel, 2014). Hõlmab väga laialdaselt töörahololu erinevaid komponente, lisaks ka vastuste usaldusväärst mõõtvad väited. Teemad, mille kohta antud küsimustik väiteid sisaldab: taust, üldine rahulolu, identiteet ja pühendumus, organisatsioon kui tervik ja tööandja, juhtimine, töökorralduse efektiivsus, töökeskkond, muudatused, töötasu, koostöö ja suhted, info liikumine, koolitus, tagasiside töö kohta ja vastuste usaldusväärst. Lisaks uuriti antud küsimustikus vastajate käes tööga rahulolu ning rahulolematust põhjustavaid märksõnu.
3. Üldandmete ankeet sotsiaaldemograafiliste andmete kohta, aga ka küsimused töösuhte pikkuse, töötasu suuruse ning tööandja põhilise tegevusvaldkonna kohta

Protseduur

Küsimustikud olid kättesaadavad internetis www.limesurvey.com keskkonnas. Küsimustiku ülesehitus oli selline, et kohustuslikke küsimusi täitmata jättes, ei olnus võimalik järgmiste juurde liikuda. Valdav osa küsimustest olid kohustuslikud, erandiks vaid küsimused töötasu,

ettevõtte põhitegevusvaldkonna ning töörahololu ja rahulolematust põhjustavate põhjuste kohta.

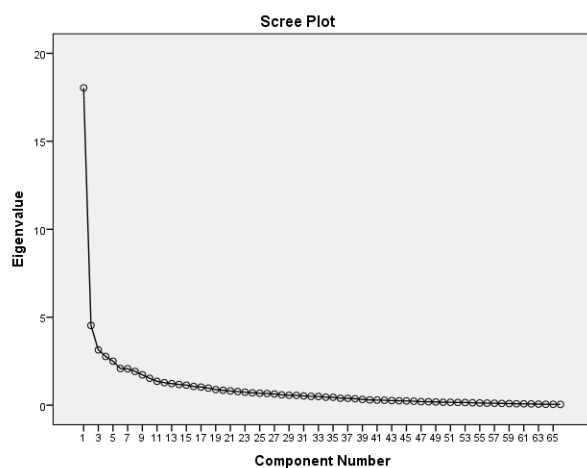
Kasutatavad andmetöötlusvahendid: Faktoranalüüs peakomponentide meetod, korrelatsioonanalüüs Pearsoni r .

Tulemused

Töörahololu

Töörahololu ankeedi küsimuste analüüsimist alustasin algväärtustele peakomponentide leidmisest. Peakomponentide meetodi abil leidsin 17 peakomponenti omaväärtusega rohkem kui 1, mis kirjeldasid 73,6% vastuste varieeruvusest.

Leitud 17 peakomponenti hulgast valisin välja 7 faktorit, mis kirjeldasid kokku 53,2% algväärtuste varieeruvusest. Antud faktorite valikuks said otsustavaks mitmed asjaolud, tegu oli seitsme suurima omaväärtusega faktoriga, lisaks vaatasin ka faktorite sisu, Cattelli kriteerium oleks eeldanud 5 faktorit, (joonis 4), ent kuna leidsin et ka rahulolu töötasu ning juhilt saadava tagasiside osas on olulised, otsustasin lisada ka kaks järgnevat suurima omaväärtusega faktorit.



Joonis 4

Vaadeldes komponentide omaväärtuseid ning algväärtuste laadungeid iga komponendi all Varimax-meetodil pööratud maatriksis, oli võimalik nomineerida järgmised 7 faktorit, mis

sisaldasid kokku 46 algväidet, millest vaid 3 omasid suuremat laadungit kui 0,4 rohkemal kui ühel faktoril, (joonis 5). Küsimustik on ära toodud käesoleva töö lisana, (lisa 1).

	Komponent						
	1	2	3	4	5	6	7
1	,818	,108	- ,027	,065	,111	,142	,157
2	,796	,037	,106	,059	,081	,068	,167
3	,743	,180	,257	,123	,126	- ,014	,117
4	,669	,250	- ,015	,085	,220	,088	-,044
5	,646	,209	,347	-,027	,074	,158	,240
6	,640	,086	,234	,099	,199	- ,048	,018
7	,599	,152	,319	,238	,085	,075	,152
8	,541	,136	,265	,130	,281	,198	,031
9	,511	,146	,118	,173	,180	,138	,306
10	,497	,001	,384	,119	,056	,066	,213
11	,496	,353	,364	,083	,187	,035	,060
12	,445	,242	,261	,146	,373	,253	,234
13	,435	,029	,024	,230	,088	,267	,363
14	,432	,174	,349	,297	,139	,012	,072
15	- ,383	- ,009	- ,003	,117	-,069	- ,066	,033
16	,152	,788	,107	,163	,230	,006	-,013
17	,025	,778	,036	,188	,097	,060	,050
18	,205	,766	,112	,044	,166	,121	,007
19	,167	,765	,208	,115	,145	,176	,095
20	,027	,725	,045	,362	-,009	,027	,208
21	,150	,597	,079	,019	,280	,099	,099
22	,267	,591	,091	,075	,078	,166	,011

23	,164	,553	-	-,070	,022	-	-,064
			,016			,020	
24	,197	,178	,820	,065	,061	,141	,037
25	,187	,153	,748	,083	,127	,099	,168
26	,269	,028	,655	,154	,074	,234	,131
27	,333	,159	,567	-,109	,274	,146	,139
28	,263	,123	,485	,104	,339	,312	,185
29	,259	,423	,474	,013	,267	,169	,149
30	,124	,051	,020	,780	-,017	,119	,141
31	,170	,263	,098	,770	,083	,165	,087
32	,109	,053	,053	,703	,071	,012	,079
33	,059	,470	,056	,698	,043	,106	,037
34	,099	,480	,104	,662	-,069	,038	,103
35	,165	,123	,108	-,028	,857	,036	,079
36	,228	,247	,167	-,009	,800	,135	,132
37	,255	,284	,122	,218	,650	-	,104
						,044	
38	,335	,268	,144	,091	,513	,232	,204
39	-	-	-	,059	-,437	-	,006
	,184	,290	,052			,082	
40	,052	,084	,051	,160	,121	,847	,081
41	,115	,183	,187	,066	,040	,839	,093
42	,247	,115	,259	,090	,055	,780	,029
43	,278	,039	,118	,133	,187	,039	,751
44	,183	,145	,118	,178	,092	,113	,692
45	,297	,110	,245	,180	,173	,093	,572
46	,393	,096	,349	,106	,039	,176	,521

Joonis 5

1. Komponent 1 kirjeldas 27,3% vastuste varieeruvusest ning suurima laadungiga vastused antud komponendi all puudutasid juhtkonna poolt tuleva informatsiooni usaldusväarsust ning töötajatega arvestamist muudatuste läbiviimisel. Nimetasin antud faktori:

Informatsioon. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 14 küsimust), on faktori sisereliaablus suurepärase, Cronbachi alfa: 0,91.

2. Komponent 2 kirjeldas 6,9% vastuste varieeruvusest ning suurima laadungiga vastused antud komponendi all puudutasid töö üleüldist meeldivust ning selle kasulikkuse tajumist. Nimetasin antud faktori: *Meeldivus*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 11 küsimust), on faktori sisereliaablus suurepärase, Cronbachi alfa: 0,9.
3. Komponent 3 kirjeldas 4,8% vastuste varieeruvusest ning suurima laadungiga vastused olid kolleegide poolt tajutud toetuse ning koostöö kohta üleüldiselt. Nimetasin antud faktori: *Koostöö*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 6 küsimust), on faktori sisereliaablus väga hea, Cronbachi alfa: 0,88.
4. Komponent 4 kirjeldas 4,2% vastuste varieeruvusest ning suurima laadungiga vastused antud komponendi all käsitlesid koolitus- ning enesetäiendamise võimalusi. Nimetasin antud faktori: *Enesetäiendamine*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 5 küsimust), on faktori sisereliaablus väga hea, Cronbachi alfa: 0,84.
5. Komponent 5 kirjeldab 3,8% vastuste varieeruvusest ning käsitleb tööülesannete selgus ja enese vastutusala teadvustamist. Nimetasin antud faktori: *Ülesanded*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 4 küsimust), on faktori sisereliaablus väga hea, Cronbachi alfa: 0,87.
6. Komponent 6 kirjeldab 3,2% vastuste varieeruvusest ning käsitleb töötasu tajutud suurust, võrreldes teiste samal positsioonil töötavate töötajatega ning isikliku panusega. Nimetasin antud faktori: *Töötasu*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 3 küsimust), on faktori sisereliaablus väga hea, Cronbachi alfa: 0,88.
7. Komponent 7 kirjeldab 3,1% vastuste varieeruvusest ning käsitleb vahetult juhilt saadud tagasisidet töötaja tööle ning tajutud endaga arvestamist juhi poolt. Nimetasin antud faktori: *Juht*. Vaadeldes algväärtusi laadungiga minimaalselt 0,4 (kokku 4 küsimust), on faktori sisereliaablus väga hea, Cronbachi alfa: 0,82.

Faktorite omavahelised seosed olid nõrgad, korrelatsioonid varieerusid nõrgast negatiivsest kuni nõrga positiivseni (Pearsoni r vahemikus -0,061 kuni 0,055) ning olulisus puudus ($p > 0,05$), (joonis 6)

	1	2	3	4	5	6	7
Informeeritus	1,000	,035	-,056	,011	,012	,035	-,008
Meeldivus	,035	1,000	-,046	,035	-,061	,017	,037
Koostöö	-,056	-,046	1,000	,017	,041	-,001	,055
Enesetäiendamine	,011	,035	,017	1,000	,045	-,017	-,044
Ülesanded	,012	-,061	,041	,045	1,000	-,027	-,042
Töötasu	,035	,017	-,001	-,017	-,027	1,000	,003
Juht	-,008	,037	,055	-,044	-,042	,003	1,000

Joonis 6

Seosed EMPS ning tööra hulolu faktorite vahel

Korrelatsioonid (Pearsoni r) EMPS alaskaalade ning tööra hulolu faktorskooride vahel olid enamuses mitteolulised (kriteeriumiks $p > 0,05$) ning nõrgad, varieerudes vahemikus -0,203 kuni 0,247, (Joonis 7).

		Informatsioon	Meeldivus	Koostöö	Enesetäiendamine	Ülesanded	Töötasu	Juht
MURE	Seos	-,067	-,203**	-,106	-,049	-,046	-,118	-,111
	Olulisus	,222	,009	,112	,288	,299	,087	,100
KORD	Seos	,036	-,044	-,035	,070	,247**	-,088	-,130
	Olulisus	,341	,309	,344	,211	,002	,156	,066
STAND	Seos	,002	-,015	-,075	,228**	,067	-,041	-,141
	Olulisus	,491	,431	,195	,004	,222	,318	,052
VANEM	Seos	-,029	,051	-,102	-,084	-,008	-,129	-,088
	Olulisus	,369	,279	,121	,167	,464	,069	,155

Joonis 7, **oluline seos

Seos EMPS alaskaala Muretsemine vigade pärast on negatiivne kõikide tööra hulolu faktoritega, mis on kooskõlas ka varasematest uuringutest selgunud tulemusi ja kinnitab antud töös püstitatud esimest hüpoteesi. Sealjuures korrelatsioon faktoriga *Meeldivus* on oluline. Nagu jooniselt näha võib, siis seos EMPS alaskaalade Korrastatus ja Isiklikud standardid ning

tööraahulolu faktorskooride vahel on positiivne järgnevate faktoritega: *informatsioon, enesetäiendamine, ülesanded* ning negatiivne faktoritega: *meeldivus, koostöö, töötasu, juht*. Tahaksin kindlasti ära märkida, et korrelatsioonide suunad kattuvad kahe positiivse afektiga seostatud perfektsionismi alaskaala vahel. EMPS alaskaala Vanemlikud ootused/kriitika ning tööraahulolu faktorite vahel on negatiivne kõikide faktorskooridega, välja arvatud *meeldivus*, ent kuna tegu on väga nõrga positiivse korrelatsiooniga, tasuks seda tulemust kindlasti kontrollida järgmises uuringus.

Muud huvitavad leiud

Palusin osalejatel nimetada tööraahuloluga seonduvaid argumente, lühikokkuvõtte nimetatud argumentidest oleks järgmine:

1. Kolm põhjust, miks te ei ole rahul oma tööandjaga: täitmata lubadused, madal palk, nõrk organiseerituse tase, halb kommunikatsioon, juhi autoritaarsed omadused, töötajate mittetunnustamine, ülesannete ebaselgus, töökoha asukoht, vähe tagasisidet tööle, ebaõiglus, töötaja arvamusega mittearvestamine, usaldamatus, halb koostöö, liigne bürokraatia, juhi ebakompetentsus, vähe koolitusi, liigne delegeerimine, ebaeetilisus, ettevõtte liigne suurus, vähene töötajate motiveerimine, konservatiivsus, koormuse ebahühtlane jaotumine. Sealhulgas enim mainiti põhjuseid seoses informatsiooni liikumise puudulikkusega.
2. Kolm põhjust, miks te olete rahul oma praeguse tööandjaga: töötajasse austusega suhtumine, organisatsiooni hea maine, hea motivatsioonipakett, otsese juhi sõbralikkus, töötajasõbralikus, võimalus ise oma aega planeerida, arenemisvõimalus, kokkulepetest kinnipidamine, enesetäiendamise võimalused, väärtuste olemasolu organisatsioonis, usaldus töötaja vastu, head tingimused töötamiseks kontoris, kindlustunne, karjäärivõimalused, stabiilsus, asukoht, töövahendite olemasolu, eesmärkide sobivus, võimalus loomingulisust kasutada. Vastuste järgi otsustades võib oletada, et väga suur osa vastajatest seostas mõistet „tööandja“ enda otsese juhiga, mitte organisatsiooniga.
3. Kolm põhjust, miks te ei ole rahul oma praeguse tööga: ebamotiveeriv, arenguvõimaluste puudumine, üksluisus ja rutiin, madal palk, pingelisus, otsustusvõime piiratus, stressirohkus, organiseerimatus, vastuolulised tööülesanded, vastutuse rohkus, töötingimused, kolleegid, vähene paindlikkus tööajas. Enim mainiti töötasuga seonduvat.

4. Kolm põhjust, miks te olete rahul oma praeguse tööga: hea palk, vastutus, arenemisvõimalused, hea seltskond, eneseteostusvõimalused, unistuste töökoht, pingelisus, väljakutsed, otsustusvabadus, hea keskkond, palju suhtlemist, iseseisev aja planeerimine, tööaja pandlikkus, loomingulisus, stabiilsus, rutiini puudumine, uhkus, mitmekülgsus, kolleegid.

Välja tasuks tuua, et rahulolematusest rääkides mainiti enim töökeskkonna ning tasuga seotud faktoreid (Herzbergi järgi hügieenifaktorid) ja rahulolu puhul mainiti rohkem isikliku arengu ning tunnustamisega seotud väärtusi.

Vaadates vanuse korrelatsiooni tööraahulolu faktoritega, võib välja tuua, et on olemas nõrgalt positiivne seos, välja arvatud *koostöö* ning *enesetäiendamine* osas, (joonis 8)

		Informatsioon	Meeldivus	Koostöö	Enesetäien damine	Ülesanded	Töötasu	Juht
Vanus	Seos	,036	,096	-,017	-,044	,099	,038	,120
	Olulisus	,340	,135	,424	,308	,128	,332	,084

Joonis 8

Vaatlesin ka seoseid ametipositsiooni ning tööraahulolu faktorite vahel, ent kuna tulemus oli tugevalt spetsialistide poole kaldu, toon tulemuse siinkohal vaid informatsiooniks. Ametipositsioon (eeldusel, et lihttööline on madalaim ning juht kõrgeim antud valimi piires) oli positiivselt korreleeritud kõikide tööraahulolu faktoritega, välja arvatud *ülesanded*. Korrelatsiooni tugevused varieerusid vahemikus -0,087 kuni 0,119 ning väheolulised ($p > 0,05$).

Arutelu

Seminaritöös püstitatud peamised eesmärgid said täidetud, tuvastasin kõrge sisereliaablusega faktorstruktuurid tööraahulolu küsimustikus ning võrdlesin neid Eesti Multidimensionaalse Perfektsionismi Skaala alaskaaladega.

Tekkinud faktorite sisu haakub eelpool kirjeldatud töörahololuga seotud teooriatega hästi.

1. *Informatsioon*. Sisaldab endas väiteid nii juhtkonna poolt tuleva informatsiooni kvaliteedi kui ka usaldusväärsuse kohta. Samuti tajutud lugupidamise ning ühiste eesmärkide kohta. Kui arvestada antud faktori äärmiselt kõrget kirjeldusvõimet, võib väita, et tegu on võtmeküsimusega töörahololu osas.
2. *Meeldivus*. Sisaldab endas väiteid selle kohta, et kui väga indiviidile meeldib tema töö, kui palju ta end sellega samastab, kui oluliseks ta seda ise peab ning kas ta mõtleb ametist lahkumise peale. Siinkohal tasub märkida, et korrelatsioon EMPS alaskaala MURE ja meeldivuse vahel oli oluline ning negatiivne.
3. *Koostöö* faktor sisaldab väiteid üldise õhkkonna, kolleegide vahelise suhtlemise, tajutud kolleegide poolse toetuse kohta.
4. *Enesetäiendamine*. Sisaldab väiteid nii ettevõtte poolt võimaldatud täiendkoolituste kohta kui ka igapäevase töö poolt pakutavate võimaluste kohta enesetäiendamiseks, teisisõnu, kas töö tundub indiviidi jaoks teda arendav ning pakub võimalusi õppida uusi asju. Siinkohal tasub märkida, et korrelatsioon EMPS alaskaalaga Isiklikud standardid oli oluline ja positiivne, seega võib oletada, et kõrgete enesele seatud standardite puhul on enesetäiendamine tähtis.
5. *Ülesanded*. Sarnaselt Hackmani ja Oldhami teoorias toodule, on oluline osa töörahololust ülesannete selgel defineerimisel, enda vastutusala ning eesmärkide teadvustamisel. Eesmärkide teadvustamine on tähtis, kuna see annab võimaluse enda panuse hindamiseks. Siinkohal tasub märkida, et korrelatsioon EMPS alaskaalaga Korrastatus oli oluline ja positiivne.
6. *Töötasu*. Faktor sisaldab küsimusi tajutud töötasu suuruse kohta, sealhulgas, kas töötaja tunnetab, et saab enda töö eest õiglast tasu. Siinkohal saab välja tuua, et vaadeldes ankeedis märgitud töötasusid ning võrreldes seda *töötasu* faktori skooridega, siis korrelatsiooni olulisus oli 0,063 ning korrelatsioon oli negatiivne (-0,133). Kuna aga valimi suurus oli suhteliselt väike ning vaid osa töötajaist märkis töötasu suuruse, siis eeldab järelduste tegemine veelikordset testimist ning arvesse tuleks võtta ka valdkonda ning ametipositsiooni.
7. *Juht*. Faktor sisaldab väiteid vahetult juhilt saadud tagasiside kohta, töötaja arvamusega arvestamise kohta juhi poolt ning üldise rahulolu kohta juhi juhtimisstiiliga.

Faktorid saab jagada vastavalt Herzbergi teooriale kaheks, hügieenilised: *töötasu*, *koostöö*, *juht* ning motivatsioonilised: *informatsioon*, *meeldivus*, *enesetäiendamine*, *ülesanded*. Kui vaadata faktorite kirjeldusvõimet, siis *töötasu* ja *juht* on valitud faktorite hulgast kõige madalama kirjeldusvõimega, mis kinnitab teooriat, et hügieenifaktorid töörahololu iseenesest ei tõsta, ent nende puudumine aitab kaasa langusele. *Koostöö* faktori kirjeldusvõime on mõnevõrra kõrgem, et kuna see faktor sisaldab ka väiteid tajutud õiglase kohtlemise ning kolleegidelt saadud toetuse kohta, ei ole antud faktorit ilmselt täielikult hügieenifaktorite alla liigitada.

Kui võtta aluseks Hackmani ja Oldhami teooria, mille kohaselt töörahololu seisund tulevneb viiest dimensioonist, saab jagada tekkinud faktorid dimensioonide vahel järgnevalt: *enesetäiendamine* ning *meeldivus* (mitmekesisus), *ülesanded* (selgus), *informatsioon* (olulisus) ning *juht* (tagasiside). Kuna Hackmani ja Oldhami teooria väliseid tegureid ei käsitlenud, siis *koostöö* ning *töötasu* faktoreid siia mudelisse ka paigutada ei õnnestu. Lisaks on puudu käesolevast faktorstruktuurist iseseisvuse dimensioon, mis tegelikult algväidete hulgast ühe faktorina välja joonistunud oleks, ent kuna selle faktori kirjeldusvõime oli madal, otsustasin selle analüüsi käigus välja jätta.

Kokkuvõttes võib väita, et sarnaselt varasematele uuringutele, on mõned perfektsionismiskaala alaskaalad töörahololuga rohkem seotud kui teised ning et tulemused vastasid suures osas ootustele.

Vastavalt M. Saarniit töös toodule, on EMPS alaskaalad positiivselt korreleeritud sotsiaalselt kogetud perfektsionismi alaskaalaga Hewitt'i ja Flett'i perfektsionismiskaalal, mis omakorda on negatiivselt korreleeritud töörahololuga. Antud uurimuse tulemusi vaadates, saab tõdeda, et suuremas osas vastab see tõele, erandiks vaid väga nõrk positiivne korrelatsioon skaala Vanemate ootused/ kriitika ning töörahololu küsimustiku faktori *meeldivus* vahel. Järeldusi antud tulemusest teha ei saa, kindlasti tuleks uurimust korrata suurema valimi peal.

Perfektsionismi kaks skaalat, muretsemine vigade pärast ning isiklikud standardid, on küll omavahel korreleeritud, ent muretsemise skaalat on seostatud negatiivsete omaduste ning tulemustega (sealhulgas madal kohanemisvõime, neurootilisus, negatiivne afekt). Seevastu isiklike standardite skaalat on seostatud positiivsete omaduste ning tulemustega, (*Stoeber*,

Damian 2015). Eelpool mainitud kinnitab ka käesoleva uuringu tulemus, kuna MURE alaskaala on negatiivselt korreleeritud kõikide tööraahulolu küsimustiku faktoritega.

Tööraahulolu on organisatsioonis võtmeküsimus ning on oluline teadvustada, et vastupidiselt eesti ettevõtete töötajate seas levinud vaatenurgale, ei ole töötasu roll tööraahulolu juures kõige määravam.

Perfektsionismi on tihti uuritud seoses läbipõlemisega (Burnout), mis omakorda on valdkond, mida eestlaste hulgas on uuritud autorile teadaolevalt vaid meditsiinitöötajate hulgas, mistõttu oleks MBI-E (Maslach Burnout Inventory eestikeelne versioon) tulemuste lisamine äärmiselt huvitav olnud. Paraku jäi see töö raamides püsimise huvides tegemata.

Kuna vastajate arvu ja tööraahulolu väidete omavaheline suhtarv oli suhteliselt väike, siis võib oletada et tekkinud faktorstruktuur ei ole väga stabiilne, mis kindlasti oli antud töö oluline nõrkus. Olulise puudusena võib välja tuua asjaolu, et tehnilise viperuse tulemusena jäi ankeedist välja küsimus soo kohta, seega paraku ei ole võimalik üheski punktis soolist eristumist välja tuua. Kindlasti tasuks sama ankeeti veel korra mõnevõrra suurema valimi peal katsetada ning tulemusi omavahel võrrelda.

Viited

Andrejev A; (2014); Tööraahulolu ja seda kujundavad tegurid eesti raamatukogude näitel; <http://hdl.handle.net/10062/42414>

Childs J.H., Stoeber J.; (2010); Self-Oriented, Other-Oriented, and Socially Prescribed Perfectionism in Employees: Relationships with Burnout and Engagement, DOI: 10.1080/15555240.2010.518486 pages 269-281

Damian L.E.; Stoeber J. (2015); Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout; Springer, 2015

Frost, R.O., Marten, P., Lahart.C. , Rosenblate, R.; (1990); The dimensions of perfectionism. Cognitive Therapy and Research, 14, 449-468

Gawel, J. E.; (1997); Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs; ED421486 1997-07-00

Hackman, J.R., Oldham, G.R.; (1975; Development of the Job Diagnostic Survey; Journal of Applied Psychology, 60, 1975, pp. 161

Howard M.; Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences; (2002); Human Resource Management Review 12 (2002) 173 – 194

Kvist T., Mäntynen R., Vehviläinen-Julkunen K.; (2013); Does Finnish hospital staff job satisfaction vary across occupational groups?; BMC Health Services Research 2013 Oct 02; Vol. 13, pp. 376

Norcross J.C.; Wittenberg K.J.; (2001); Practitioner Perfectionism: Relationship to Ambiguity Tolerance and Work Satisfaction, Journal of Clinical Psychology. Dec2001, Vol. 57 Issue 12, p1543-1550. 8p. 2 Charts.

Stoeber J.; (2015); How Other-Oriented Perfectionism Differs from Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism: Further Findings Joachim Stoeber, J Psychopathol Behav Assess DOI 10.1007/s10862-015-9485-y

Saarniit.M.; Eestikeelse Multidimensionaalse Perfektsionismiskaala Konstrueerimine; (1999); Tartu Ülikool

Lisa 1

Tööra hulolu küsimustiku algväited

1. Ümberkorralduste läbi viimisel on piisavalt kuulda võetud töötajate ja ekspertide arvmust
2. Töötajatel on muudatuste kohta piisavalt informatsiooni
3. Ma usaldan juhtkonnalt tulevat informatsiooni
4. Ma olen rahul sellega, kuidas on läbi viidud viimasel ajal ettevõttes toimunud ümberkorraldused
5. Ettevõttes lahendatakse konfliktid õiglaselt
6. Meie juhtkond usaldab töötajaid
7. Ma olen oma töökohal aegsasti informeeritud olulistest otsustest, muudatustest ja tulevikuplaanidest
8. Juhtkond suhtub minusse lugupidavalt
9. Juhtkond hindab ja tunnustab minu tööd
10. Meie ettevõttes on töö jaotatud õiglaselt
11. Tunnen, et töötame ühise eesmärgi nimel
12. Ma saan kogu informatsiooni, et oma tööd võimalikult hästi teha
13. Töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd
14. Ma olen kursis ettevõtte arengusuundade ja –plaanidega
15. Mõnikord pean ma tegema asju, mida tuleks minu arvates teha teisiti
16. Minu praegune töö on oluline osa minu isiksusest
17. Kui ma saaksin valida uue ameti, siis eelistaksin ikkagi oma praegust tööd
18. Ma naudin oma igapäevaseid tööülesandeid
19. Mulle meeldib minu töö
20. Minu töö arendab mind kui isiksust
21. Ma tunnen, et minu tööst on kasu
22. Ma ei mõtle ametist lahkumisele
23. Ma annan tööl iga päev endast parima
24. Tunnen, et kolleegid toetavad mind
25. Minu allüksuses on kolleegide vahel hea koostöö
26. Töötajad üldiselt usaldavad üksteist
27. Minu ja minu kolleegide õhkkond on hea
28. Mind koheldakse töökohal õiglaselt
29. Tunnen ennast olulise osana kollektiivis
30. Saan soovi korral osaleda ettevõtte poolt pakutavatel täiendkoolitustel

31. Minu ametikohal on loodud võimalused ennast antud valdkonnas täiendada
32. Olen sel aastal osalenud ettevõtte poolt pakutud koolitustel
33. Minu töö annab mulle võimalusi täiendada oma oskusi
34. Mul on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju
35. Ma tean täpselt, mis kuulub minu vastutusalasse
36. Ma tean täpselt, mida minult tööl oodatakse
37. Minu tööl on selged eesmärgid
38. Minu käsutuses on piisavalt informatsiooni selleks, et oma tööd hästi teha
39. Ma ei tea alati, miks ma teen seda, mida ma teen
40. Minu palk on konkurentsivõimeline arvestades töötasumäärasid sarnastel töökohtadel
41. Minu töötasu vastab minu oskustele ja teadmistele
42. Minu palk on vastav minu tööpanusele
43. Saan piisavalt tagasisidet otseselt juhilt oma töötulemuste kohta
44. Viimase aasta jooksul olen piisavalt vestelnud oma ülemusega minu töö tulemustest ja arenguvajadustest
45. Minu otsene juht on huvitatud minu arvamusest ja aktsepteerib neid
46. Olen rahul oma otsese juhi ja tema juhtimise viisiga
47. Mõnikord töötajad varjavad informatsiooni juhtkonna eest
48. Mõnikord töötajad varjavad üksteise eest olulist informatsiooni
49. Ma olen rahul oma töökeskkonna puhtusega
50. Ma olen rahul oma töökeskkonnaohutusega
51. Mul on võimalus mõjutada seda, millega ma tööl tegelen
52. Minu töö eeldab minult omaalgatust
53. Ma tunnen, et minu tööd peetakse väärtuslikuks
54. Ma ei varja kunagi oma vigu
55. Ettevõttesiseselt on karjääriredelil võimalik tõusta
56. Ma ei võta kunagi asju, mis ei kuulu mulle
57. Ma olen sõbrast tema seljataga halba rääkinud
58. Samaväärse pakkumise korral asuksin tööle teise tööandja juures
59. Ma pean osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega
60. Sageli ma räägin oma kolleegidega, kui hästi või halvasti ma saan oma tööga hakkama
61. Mulle esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi
62. Ma ei kahetse kunagi oma otsuseid
63. Mul jääb mõnikord aega puudu, et oma tööülesanded korralikult lõpetada

64. Tahaksin rohkem võimalusi oma erialaste kutseoskuste parandamiseks
65. Ettevõtte kui tööandja maine on kõrge
66. Kriitika meeldib mulle harva

Lisa 2

Eesti Multidimensionaalse Perfektsionismi Skaala väited

Korrastatus

KORD-1 Ma olen korralik ja puhas inimene

KORD-2 Mulle meeldib kui kõik on täpselt korraldatud

KORD-3 Ma ei ole hoolikas inimene *

KORD-4 Kõik mu tegemised on täpselt organiseeritud

KORD-5 Ma püüan oma tegemisi hästi planeerida

KORD-6 Püüan alati olla korralik ja hoolas

KORD-7 Ma pean korralikkust ja puhtust väga tähtsaks

Muretsemine vigade pärast

MURE-1 Kui mul töö/koolis midagi ebaõnnestub, pole ma midagi väärt

MURE-2 Kui keegi saab minust parema tulemuse, tähendab see minu jaoks ebaõnnestumist

MURE-3 Osaline nurjumine on sama halb kui täielik läbikukkumine

MURE-4 Kui mul mingi asi ebaõnnestub, peavad inimesed minust vähem lugu

MURE-5 Kui ma ei tee kõike veatult, loevad teised seda ebaõnnestumiseks

MURE-6 Kui ma ei suuda asju teha sama hästi kui teised, olen tervikuna läbi kukkunud

MURE-7 Kui mul ei lähe kogu aeg hästi, siis inimesed ei austa mind

Isiklikud standardid

STAND-1 Püstitan endale ilmselt kõrgemaid nõudmisi kui teised

STAND-2 Sean endale ka igapäevastes tegemistes kõrgemaid nõudmisi kui enamik teisi

STAND-3 Olen seadnud endale väga suured nõudmised

STAND-4 Ma nõuan endalt rohkem kui enamus inimesi

STAND-5 Teised inimesed lepivad väiksemate nõudmistega enda suhtes kui mina

STAND-6 Mul on äärmiselt kõrged eesmärgid

STAND-7 Ma püstitan endale kõrgemaid eesmärke kui enamus inimesi

Vanemate ootused/kriitika

VANEM-1 Mulle on alati tundunud, et vanemad ei ole minuga rahul

VANEM-2 Vanematel on minu tuleviku suhtes alati olnud kõrgemad ootused kui minul endal

VANEM-3 Ma ei ole suutnud täita oma vanemate ootusi mu tuleviku suhtes

VANEM-4 Mu vanemad esitasid mulle väga kõrgeid nõudmisi

VANEM-5 Mind karistati, kui ma lapsena kõiki asju täiuslikult ei teinud

VANEM-6 Mu vanemad ei püüdnud mõista mu ebaõnnestumiste põhjuseid

VANEM-7 Minu peres hinnati vaid parimat tulemust

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lauselele, mõtetele, ideedele või andmetele. Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Kristi Osula/