

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Caisa Sell

**AKADEEMILISTE TÖÖTAJATE TEADUSTÖÖ MOTIVATSIOON: SEOS TU-
LEMUSTASUSTAMISEGA, RAHULOLUGA NING MÕNEDE TÖÖTAJATE
HEAOLU NÄITAJATEGA**

Magistritöö

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Caisa Sell

“.....“ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Velli Parts

“.....“2017

Kaitsmisele lubatud “.....“.....2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees Liina Randmann

LÜHIKOKKUVÕTE

TALLINNA ÜLIKOOLI AKADEEMILISTE TÖÖTAJATE TEADUSTÖÖ MOTIVATSIOON: SEOS TULEMUSTASUSTAMISEGA RAHULOLUGA NING MÕ- NEDE TÖÖTAJATE HEAOLU NÄITAJATEGA

Caisa Sell

Teadustöö tegemine on õpetamise kõrval teine oluline valdkond, milles akadeemilised töötajad peavad end pidevalt tõestama. Üha kasvavate nõudmiste ja väheneva rahastusega keskkonnas on seda aina raskem teha, sest akadeemiliste töötajate ressursid on piiratud ning töökoormus liiga suur.

Antud magistritöö eesmärk on koguda ja analüüsida andmeid akadeemiliste töötajate teadustöö motivatsiooni taseme kohta, selle seotust tulemustasustamisega rahuloluga ning töötajate füüsilise heaolu mõnede näitajatega (väsimus, stress, hinnang enesetundele ja töökoormusele). Sellise uuringu vajadus on oluline, et välja selgitada akadeemiliste töötajate teadustöö tegemise motivatsioon ning kasutada saadud tulemusi akadeemiliste töötajate teadustöö tulemuslikumaks korraldamiseks. Töö üheks väljundiks on uuringu tulemustest lähtuvalt üle vaadata praegused motiveerimissüsteemid ning teadustöö tulemustasustamise põhimõtted. Uurimistöö koosneb neljast osast: teoreetiline ülevaade, empiirilise uuringu kirjeldus, arutelu ja kokkuvõte.

Läbi viidava empiirilise uuringu käigus kaardistatakse, milliseid tegureid peavad akadeemilised töötajad motiveerivaks teadustöö tegemisel, millised tegurid mõjutavad akadeemiliste töötajate teadustöö produktiivsust ning kuidas tajuvad akadeemilised töötajad töö mõju enesetundele.

Uurimistulemustest selgus, et teadustöö tegemisel on domineerivaks sisemine motivatsioon. Välimine motivatsioon ning tajutud produktiivsuse mõjutajad on vähem olulised, kuid tulemustest ilmnes, et sisemine motivatsioon on seotud välimisega ning viimane omakorda produktiivsuse tajumisega. Kuigi Tallinna Ülikooli akadeemilised töötajad on sisesemelt motiveeritud, hindab valdav enamus, et praegune tulemustasustamise süsteem ei ole tõhus. See tähendab, et väline töökeskkond ei toeta töötajate hinnangul nende motivatsiooni teadustööga tegeleda. See avaldub tulemustes, mille kohaselt tajutakse mitmeid väliseid piiranguid produktiivsusele (suur töökoormus, intensiivne töö ja pikad töötunnid).

ABSTRACT

TALLINNA ÜLIKOOLI AKADEEMILISTE TÖÖTAJATE TEADUSTÖÖ MOTIVATSIOON: SEOS TULEMUSTASUSTAMISEGA RAHULOLUGA NING MÕ- NEDE TÖÖTAJATE HEAOLU NÄITAJATEGA

Caisa Sell

Conducting research is another important area alongside teaching in which academic staff have to constantly prove themselves. In an environment of increasing demands and decreasing fundings are making it difficult to do because academic staff have only limited resources and high workloads.

This thesis aims to analyze data on the level of research motivation of academic staff, its relations with performance based pay system satisfaction and employee well-being of some of the physical characteristics (fatigue, stress, evaluation on well-being and workload). The importance of this study is in finding out the motivation of academic staff research and use the results to help the current system be more effective. This research consists of four parts: a theoretical overview, description of empirical study, discussion and summary.

During the empirical study, the focus is in mapping the factors academic staff considers motivating research, which factors affect academic staff research productivity and how academic staff perceives academic work affect on the well-being.

Results showed that the dominant affecting doing research is intrinsic motivation. Extrinsic motivation and sensed modifiers are less important. It was seen from the results that intrinsic motivation is related to extrinsic which is related to research productivity. Although Tallinn University academic staff is intrinsically motivated, most of them evaluate the current performance related pay system is not effective. This means that the external environment does not support the motivation to do research in academics view. This is reflected in the results, according to which academic staff senses external constraints for productivity (high workload, intense work and long working hours).

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	7
1.1 Akadeemiliste töötajate motivatsioon.....	7
1.2 Organisatsioonilise keskkonna mõju akadeemiliste töötajate motivatsioonile.....	12
1.3 Teadustöö tulemuslikkus ja individuaalsete omaduste mõju sellele	14
1.4 Tulemustasustamine ülikoolides.....	14
1.5 Tulemustasustamise ja töömotivatsiooni seos	18
1.6 Individuaalsed töömotivatsiooni mõjutavad tegurid.....	20
1.6.1 Stress	22
1.6.2 Väsimus.....	24
1.6.3 Tööst taastumine	25
1.6.4 Töötempo ja töökoormus	26
2. EMPIIRILINE UURING.....	28
2.1 Tallinna Ülikool.....	28
2.2 Tulemustasustamine Tallinna Ülikoolis	29
2.3 Uuringu meetod	30
2.4 Valim	30
2.5 Tulemused.....	31
2.5.1 Teadustöö motivatsioon	31
2.5.2 Teadustöö produktiivsusest mõjutavad tegurid.....	34
2.5.3 Rahulolu teadustöö tulemustasustamis tingimustega.....	37
2.5.4 Töötajate hinnangud tööst taastumise, üldise enesetunde (väsimuse), töökoormuse ning tööstressi kohta.....	38
2.5.5 Seosed teadustöö motivatsiooni alaskaalade ja töötaja heaolu kirjeldavate näitajate vahel.....	43
3. ARÜTELU	46
KOKKUVÕTE	48
RESUME.....	49
VIIDATUD KIRJANDUS	50
Lisa 1	54
Lisa 2	61
Lisa 3	62
Lisa 4	63

SISSEJUHATUS

Antud töö raames on keskendunud akadeemiliste töötajatele üldisele töömotivatsioonile, teadustöö tegemise motivatsioonile ning erinevatele füüsilise heaolu teguritele, mis motivatsiooni ja produktiivsust mõjutavad. Tallinna Ülikooli töösuhete eeskirja lisas 1 on esitatud näidisametijuhendid akadeemilistele ametikohtadele ning nende alusel on kindlaks määratud mahud, millises ulatuses peaks akadeemiline töötaja teadustööga tegelema. Kuna teadustööga tegelemine on ülikooli huvides väga oluline ning akadeemilistele töötajatele kohustuslik, tekkis autoril küsimus, kas ülikooli loodud tingimused ja motiveerimise vahendid on piisavad tagamaks ka kõikide akadeemiliste töötajate motivatsiooni teadustööga tegelemiseks.

Antud magistritöö autor töötab Tallinna Ülikoolis ning tulenevalt tööalasest vajadusest on uurimisprobleemiks valitud akadeemiliste töötajate teadustöö tegemise motivatsioon. Töö üheks väljundiks on uuringu tulemustest lähtuvalt üle vaadata praegused motiveerimissüsteemid ning teadustöö tulemustasustamise põhimõtted.

Töö eesmärgiks on uurida, millised tegurid motiveerivad Tallinna Ülikooli akadeemilisi töötajaid teadustöö tegemisel ning mis mõjutavad teadustöö tegemise produktiivsust. Selleks viidi töö raames läbi empiiriline uuring, milles uuriti ka akadeemiliste töötajate tööstressi ja enesetunnet.

Uurimistöö koosneb neljast osast: teoreetiline ülevaade, empiirilise uuringu kirjeldus, arutelu ja kokkuvõte.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Erinevate personalijuhtimise alaste uurimustööde tulemuste põhjal on välja selgitatud, et organisatsioonide huvides peaks olema tagada töötajate tööl püsimine ning vähene tööjõu voolavus. Neid tegureid mõjutab töötajate motivatsioon, mille tõstmiseks ei oska paljud ettevõtted õigeid viise leida (Arokiasamy, Tat & Abdullah, 2013). Kuigi tööandja ei saa otseselt motivatsiooni tekitada, saab ta luua tingimused selle tekkimiseks (Seeder 2016).

Töömotivatsiooni kohta on teada, et see aitab kaasa inimese tööle pühendumusele mõjutades seekaudu töötajate töö tulemuslikkust ja organisatsiooni tulemuslikkust oma eesmärkide saavutamisel (Zhang 2014). Kui juhid kasutavad sobilikke viise töötajaskonna motiveerimiseks, suurendavad nad organisatsiooni efektiivsust; juhul kui seda ei suudeta ning juhid ei paku rahalisi või mitterahalisi boonuseid töötajate motiveerimiseks, võib see põhjustada töötajate füüsilist või psühholoogilist lahkumist organisatsioonist, mis omakorda mõjub akadeemilise organisatsiooni efektiivsusele negatiivselt (Siddique, Aslam, Khan, & Fatima, 2011). Õige motivatsioon võib oluliselt mõjutada töötajate suhtumist oma töösse ning seega ka töö tulemuslikkust. Tööandjatele, kes oma töötajaid edukalt motiveerivad, avalduvad tulemused väheste puudumiste, suurema käive, suurema rahulolu ja pühendumusena ning lõpuks ja kõrgema tootlikkuse või paremate tulemuste näol. Motiveeritud inimene on teadlik, et teatud eesmärgid on võimalik saavutada teatud viisil. Sellest tulenevalt suunab ta oma pingutused nende eesmärkide täitmisesse (Zhang 2014).

1.1 Akadeemiliste töötajate motivatsioon

Motivatsiooni mõiste kirjeldab tegutsemise eesmärki, mis stimuleerib organismi kindla eesmärgi saavutamiseks teatud viisil tegutsema (Siddique, Aslam, Khan, Fatima 2011). Mõiste ise on pärit ladinakeelsest sõnast *movere*, mille peamiseks tähenduseks on liikuma. Motivatsiooni on seega kirjeldatud jõuna, mis ajendab liikuma ja tegutsema. Eelnimetatud, sotsiaalteadustes kõige sagedamini kasutatud motivatsiooni definitsioonile on mitmed autorid lisanud vabatahtlikkuse või eesmärgile orienteerituse aspekti ning motivatsiooni mõistetakse kui psühholoogilist protsessi, mis kutsub esile erutuse, tegevuse suuna ja sihikindluse eesmärgile orienteeritud vabatahtlikuks tegevuseks (Arokiasamy, Tat, Abdullah 2013). Motivatsioon on justkui sisemine vaimne seisund, mis ajendab inimest teatud viisil käituma ning tagab püstitatud eesmärkide saavutamise. Motivatsioon on arusaam vajadusest, mis omakorda ergutavad inimest tööd tegema (Zhang 2014).

Motivatsiooni kui sisemist seisundi, mis annab inimesele tahte tegutseda ja tööga rahulolu, mida defineeritakse kui töötaja rahulolu (ulatust) oma tööga, mõisteid käsitletakse sageli kõrvuti, sest vaieldakse, et kui suurt mõju avaldab tööga rahulolule faktorite ja asjaolude olemasolu, mis töötajat motiveerib (Furnham, Eracleous, Chamorro-Premuzic 2009).

Üks populaarsemaid töömotivatsiooni käsitlusi pärineb Frederick Herzbergilt, kes raamatus „Motivatsioon töö tegemiseks“ („*The Motivation to Work*“) on kirjeldanud kahe faktori teooriat, mida nimetatakse ka motivatsiooni-hügieeni teooriaks. Selle kohaselt mõjutavad teatud faktorid tööga rahulolu ning teised faktorid tööga rahulolematust. Herzberg kirjutab, et sisemised motivaatorid (motivatsiooni faktorid) ja välised motivaatorid (hügieeni faktorid) on pöördvõrdelises seoses. See tähendab, et sisemised motivaatorid loovad motivatsiooni, kui nad on olemas, kuid välised motivaatorid vähendavad motivatsiooni kui neid ei ole (Herzberg 1993). Herzbergi teooria väidab, et töö intensiivsus ja töötaja saavutatud tööga kaasatuse tase mõjutavad tööga rahuolu. See tähendab, et kui töötaja tajub kõrget saavutuse taset, on intensiivselt kaasatud ning õiglaselt tunnustatud, siis töörahulolu tugevneb ning tööga rahulolematust väheneb (Hagedorn 2000).

Herzbergi kahe faktori teooria motivatsioonist väidab, et rahulolu ja rahulolematust pole ühe kontinuumi kaks vastandlikku äärmust. Pigem on tegu kahe eraldi olemusega, mis on põhjustatud erinevate töö tahkude poolt ning neid on nimetatud hügieeni faktoriteks ja motivaatoriteks. Hügieeni faktoreid iseloomustatakse kui väliseid töö komponente, mis täitmata jäämisel põhjustavad rahulolematust. Motivaatorid on lahutamatult seotud töö endaga ning sisaldavad aspekte nagu saavutus, areng, vastutus ja tunnustamine (Furnham, Eracleous, Chamorro-Premuzic 2009).

Akadeemilised töötajad on ülikooli jaoks kõige olulisemad, sest omavad olulist rolli ülikooli eesmärkide saavutamises ning mõjutavad tudengite õppimisedukust. Seetõttu on akadeemiliste töötajate motiveerimine ja tööga rahulolu iga ülikooli jaoks tähtsal kohal (Machado, Soares, Brites jt. 2011). Analüüsid akadeemiliste asutuste juhtimise mõju töötajate motivatsioonile väidavad Siddique, Aslam, Khan, & Fatima (2011), et õige akadeemiline juhtimine on hädavajalik tagamaks organisatsiooni efektiivsust. Samas on nimetatud autorite väitel vajalik asutuse eripärast ning juhtimisviisidest tingituna kasutada akadeemiliste töötajate motiveerimiseks teistsuguseid motiveerimise viise (Siddique, Aslam, Khan, & Fatima 2011). Nimelt väidab Rowley, et akadeemiliste töötajate motiveerimises omavad vähem mõju töötasu, edutamine või rahalised preemiad. Seda seetõttu, et akadee-

milisi töötajaid palgatakse varem fikseeritud palgaastmestikuga ametikohtadele ning edutamise võimalus järgneb pikkadele tööaastatele. Akadeemilisi töötajaid motiveerib paremini töötama pigem väiksemad töökoormused, uhkusetunne õpilaste arendamise üle ning kaastöötajate ja õpilaste tunnustus. Samuti vajavad akadeemilised töötajad oma töös ja otsuste tegemisel personaalset ning professionaalset iseseisvust (viidatud Siddique, Aslam, Khan, Fatima 2011 järgi).

Toetudes Herzbergile on Siddique jt (2011) määratlenud akadeemiliste töötajate sisemiste faktorite hulka tööülesanded, karjääri edenemise või edutamise, suurenenud tööalase vastutuse ning kolleegide või juhtkonna tunnustuse. Sisemised faktorid tulenevad tööst enesest. Erinevate uurijate väitel, eelistavad akadeemilised töötajad sisemisi faktoreid välistele (Siddique, Aslam, Khan, Fatima 2011). Akadeemilise töö motivatsioon on suuresti ajendatud intellektuaalse stimulatsiooni poolt. Seega vajab akadeemiline töötaja sisemist motivatsiooni, et jätkata oma uuringutega, vaatamata kõikidele keeldumistele, mis on akadeemilises maailmas paratamatud. Akadeemilised töötajad ise leiavad, et sisemine motivatsioon on oluline, sest neil pole eriti võimalusi teenida suuri rahalisi rikkusi nagu mõnel teisel erialal (Blackmore, Kandiko 2012; Johnston 2016).

Väliste faktorite puhul on tegemist hügieenifaktoritega, mis tulenevad organisatsioonist ja siia alla kuuluvad näiteks töötasu, töötingimused ja tööalased suhted. Ka viimaseid peavad akadeemilised töötajad olulisteks ning toetudes erinevatele uuringutele selgub, et töötajad sooviksid rahaliste ja mitterahaliste tasude tasakaalu (Siddique, Aslam, Khan, Fatima 2011; Johnston 2016). Blackmore ja Kandiko (2012) järgi on sisemine motivatsioon on iha teadmiste järele, mis tõi akadeemilise töötaja akadeemilise töö ehk teadustöö ja õpetamise juurde ning välimine motivatsioon on seotud rahalise tunnustamisega.

Ülikoolide peamiseks ülesandeks on uute teadmiste loomine, levitamine ning inimeste harimine ja sellest tulenevalt on ülikoolide jaoks ülioluline omada ja arendada inimkapitali, tagamaks tulemuslikkust nii teaduslikus töös kui õpetamises (Baruch 2013). Ülikoolis töötavate akadeemiliste töötajate tööülesanded jagunevad kolme valdkonna vahel: teadustöö, õppetöö ning administratiivne töö (Baruch 2013; Mamiseishvili, Rosser 2011). Eduka karjääri aluseks on neist kolmest valdkonnast peetud teadustööga tegelemist (Johnston 2016).

Rääkides efektiivsest eestvedamisest ja inimeste juhtimise olulisusest ülikooli lühi- ja pikaajalise edukuse tagajana väidab Baruch (2013) sarnaselt eelpool viidatud autoritele (Sid-

dique jt., 2011), et akadeemiliste töötajate motiveerimine on oma spetsiifikaga võrreldes paljude teiste valdkondadega. Näiteks professorite motiveerimisel on Evansi järgi oluline anda neile anda võimalus kaasa rääkida, arvamust avaldada ning konsulteerida nendega tähtsate otsuste aruteludel. Samuti välja toodud professorite pingutuste ja saavutuste tunnustamine (viidatud Machado, Soares, Brites jt. 2011 järgi).

Kaasaegses ülikoolis pannakse üha enam rõhku konkurentsile. See on ajendatud vähendatud rahastamisest ja piiratud ressurssidest. Akadeemilised töötajad on üha enam sunnitud vastama väliselt määratletud tulemuslikkuse nõuetele. Akadeemiline roll hõlmab õpetamist, teadustööd, üliõpilastega ja kutseühingutega suhtlemist ning ülikooli siseseid juhtimisülesandeid. Rollide keerukus muudab nende ühese defineerimise keeruliseks ning lisaks tuleb arvestada ka individuaalsete erinevustega, mis tulenevad distsipliinist, karjääri staadiumist või rõhuasetusest teadustööl, õpetamisel või administratiivsel rollil. Uued juhtimismeetodid ülikoolis on loonud olukorra, kus teadustöö tegemiseks mõeldud aeg on see, mis jääb üle kui õpetamise ja administratiivsed ülesanded on täidetud (Kenny, Fluck, Jetson 2012; Mamiseishvili, Rosser 2011). Kuigi administratiivseid ülesandeid sageli eraldi ei tasustada ega tunnustada, on neil oluline osa ülikoolisisel sotsialiseerumisel ning nende täitmist peetakse märgiks organisatsioonile ja elukutsele pühendumisest (Mamiseishvili, Rosser 2011).

Austraalia ülikoolides läbiviidud uuringu jooksul püüti paika panna vahekorda akadeemiliste töötajate kolme peamise tööülesannete valdkonna vahel. 2010. aastal nõustuti jaotuses, kus õpetamisele kulutatakse 40%, teadustööle 40% ja administratiivsetele ülesannetele 20% kogu tööajast. 40% tööajast konkreetselt vaid teadustööle pühendamine andis võimaluse määratleda ka ootuseid tulemuslikkusele. St hinnates realistlikult akadeemiliste töötajate tööd on võimalik kasutada tulemusjuhtimise põhimõtteid ning kokku leppida mõistlikud tulemused tööaja piire arvestades (Kenny, Fluk, Jetson 2012).

Uuringud akadeemiliste töötajate tulemuslikkuse teemal näitavad, et üha enam seistakse silmitsi kasvavate nõudmistega, mis muudavad erinevate funktsioonide vahelise tasakaalu saavutamise üha raskemaks. Kuigi akadeemilised töötajad teevad pikki töötunde, ei suuda nad täita üha suurenevaid nõudmisi, mis on seotud publitseerimisega (Mamiseishvili, Rosser 2011). Mitmed uuringud on näidanud, et teadustöötajate publitseerimise tulemuslikkus sõltub mitmetest teguritest, mida saab üldistatult jaotada individuaalseteks ja keskkondli-

keks. Keskkondlike tegurite alla liigituvad näiteks töökeskkond, institutsiooni maine, rahaliste vahendite olemasolu ja kolleegide kvaliteet (Çokgezen 2013).

Publikatsioonide kirjutamine on akadeemilistele töötajatele oluline tegevus. Traditsiooniliselt pärineb motivatsioon teadusartikleid avaldada õpetlaslikust, teaduslikust ja eetilisel filosoofilisest olulisusest levitada oma teadmisi. Kuigi need tegurid on endiselt olulised, on kaasaegne ülikooli keskkond veelgi ootusi suurendanud. Väljaannete määrasid kasutatakse nii individuaalsete kui organisatsiooniliste näitajatenä. Ühtlasi on need olulised kriteeriumid välise rahastuse ning teiste organisatsioonide toetuse saamiseks (McGrail, Rickard, Jones 2006).

Enamikes maailma ülikoolides vaadeldakse teadustöö produktiivsust rahvusvaheliselt tunnustatud ajakirjades avaldatud artiklite ja konverentsikogumike arvu põhjal. Seega loetakse artikli avaldamist indikatsiooniks teaduse edendamisel edu saavutamisest. Artiklite avaldamine on ka akadeemilise edutamise üheks kriteeriumiks (Zhang 2014). Akadeemilise töötaja teadustöö tulemuslikkuseks peetakse sageli ka tema poolt avaldatud artiklite summat. Kaasautorina avaldatud artiklite kaalutud väärtus jaguneb teiste autoritega võrdselt. Õiglaseks hindamiseks tuleks arvesse võtta ka artiklite kvaliteedi erinevusi (Çokgezen 2013).

Teadustöö tulemuslikkust hinnatakse avaldatud publikatsioonide arvu, konverentsidel esinemiste või grantide alusel. Administratiivsete ülesannete tulemuslikkust näitab tasustamata ülesannete hulk, mida akadeemilised töötajad täidavad, esinedes mõnes institutsioonis või ametialases keskkonnas. Õpetamise tulemuslikkuse näitajate osas kindel üksmeel puudub. Mõned uurijad arvavad, et peaks arvestama õpilaste õppimise kvaliteeti. Oletatavasti mõõdetakse tavaliselt klassiruumis veedetud aega (Mamiseishvili, Rosser 2011).

Põhjuseid, miks akadeemilised töötajad avaldamiseks teadustöid ei kirjuta on mitmeid. Suurimaks jõuks, mis neid tagasi hoiab on impulss - kui ollakse kirjutamise kriisis, on raske alustada uuesti. Mõned akadeemilised töötajad on viidanud, et nad vajavad tugistruktuuri, mis hoiaks neid kirjutamas. Oluline kirjutamist mõjutav tegur on piisava aja puudumine. Uuringud on leidnud, et teadusartiklite kirjutamist mõjutavad ka raamistiku puudumine, formaalse struktuuri puudumine ning vähene enesekindlus. Viimane esineb just akadeemilise karjääri alguses ning siis aitaks professionaalne abi ja julgustus (McGrail, Rickard, Jones 2006). Nigeeria ülikoolis läbiviidud uuringu tulemustena selgus, et akadeemiliste

töötajate motivatsioon ei mõjuta töötajate teadustöö tulemuslikkust (Abdulsalam, Mawoli 2012).

Austraalia ülikoolides läbiviidud uuringu käigus kasutati kolme lähenemist, mille abil publikatsioonide kirjutamisele kaasa aidata. Need võib jaotada kolmeks suureks grupiks: kirjutamist toetavad rühmad, struktureeritud kirjutamise kursused ja kirjutamistreeneri kasutamine. Tulemusest selgus, et kolme meetodi kasutamise mõjud ei erinenud olulisel määral. Siiski oli kõige tulemuslikum kirjutamist toetavate rühmade kasutamine, mis seisnes regulaarsetes kohtumistes eakaaslastega, mille käigus julgustati, peeti arutelusid ning anti tagasisidet üksteise kirjutistele (McGrail, Rickard, Jones 2006).

1.2 Organisatsioonilise keskkonna mõju akadeemiliste töötajate motivatsioonile

Rothmann ja Jordaan on oma artiklis viidanud W. D. Wattsile, kelle uuringust selgus, et vaatamata pikkadele töötundidele, suurele töökoormusele ning toetuse puudumisele, olid akadeemilised töötajad oma tööga väga rahulolevad (Rothmann, Jordaan 2006). Töö surve pidevast suurenemisest ülikoolides on kirjutanud autorid juba 1998. aastal. Püsiv nõudmistete suurenemine viib aga ebasoodsate tagajärgedeni. Sellist olukorda mõjutavad tegurid nagu ressursside jaotumine, suur ning kiire rahastamise langus ja suur rõhuasetus efektiivsusele. Van Emmerik (2002) on esile toonud, et kuigi akadeemilised töötajad peavad enda tööd kasulikuks ning rahuldavaks, võivad nad tajuda ülesandeid ja organisatsioonilisi tingimusi ebameeldivatena.

Eelpool mainitud uuringu tulemused kinnitasid, et töö ressursid ennustasid tööle pühendumist ning töö nõudmised mõjutasid positiivselt töötajate pühendumist kui organisatsiooni toetus oli madalal tasemel. Ebakindlus töö suhtes oli negatiivselt seotud pühendumisega. Akadeemiliste töötajate tööle pühendumine oli tugevalt seotud arengu võimalustega ning mõõdukalt seotud organisatsioonilise toe ning karjäärivõimalustega (Rothmann, Jordaan 2006).

Organisatsiooniliste ressursside tugev mõju tööle viitab asjaolule, et kui ülikoolid ei paku akadeemilisele personalile piisavalt tööks vajalikke ressursse, mõjutab see nende motivatsiooni ja pühendumist. Akadeemilised töötajad on valmis investeerima oma töösse, kui on täidetud kaks peamist tingimust: olemas on vajalikud ressursid ja organisatsioon on tajutav vajaliku töö keskkonna loojana, kus töötajad saavad oma oskusi rakendada. Piisavate vahendite puudumisel ei saa töötajad vähendada kõrgete tööalaste nõudmistete võimalikku

negatiivset mõju ja saavutada oma töö eesmäärke ega ennast edasi arendada. Ressursside kadu tajudes, hakkavad töötajad end selle eest kaitsma, eemaldudes tööst (Rothmann, Jordan 2006). Üldiselt on tööga rahulolu seotud ülesande tunnustega, organisatsiooni tunnustega, töötaja omadustega või nende kõigi kombinatsiooniga. Akadeemiliste töötajate tööga rahulolu võib negatiivselt mõjutada töökoormus, rolli konflikt ja rolli selgusetus, mida tekitavad mitmete erinevate ülesannete kooslus (van Emmerik 2002).

Austraalia Adelaide ülikoolis läbiviidud uuringust selgus, et kõige rohkem olid ülikooli töötajad rahul oma autonoomiaga. Kõige vähem oldi rahul edutamise väljavaadetega ning ülikooli juhtimisega. Akadeemiliste töötajate jaoks oli kõige suuremaks stressitekitajaks piisava rahastuse puudumine (Winefield, Jarrett 2001).

Paljudes Lääne-Euroopa riikides on just akadeemilist vabadust kõrgelt väärtustatud. Akadeemilist tööd on vaadeldud kartmatu tegevusena ja teadmiste levitamiseks ning vajadusel ka ühiskonnakriitilisena tegutsemist. Akadeemilise vabaduse ainsaks garantiiks on peetud ametiaega. Seega, kuigi akadeemiline töö ei ole kõrgelt tasustatud, on akadeemilised töötajad nautinud suurt autonoomiat, vabadust avaldada ja rääkida avalikult, isegi kui nende vaated on ebapopulaarsed ülikooli administratsiooni, teaduslikus käsitluses või valitsuses (Winefield, Jarrett 2001).

Van Emmerik'i uuringu tulemusena ilmnis, et toetus juhendajalt ja kolleegidelt on oluline tegur, mis aitab vähendada tööga rahulolematust ning emotsionaalset kurnatust. Tulemused näitasid, et toetav organisatsiooniline õhkkond ja praktiline toetus vähendasid samuti tööga rahulolematust ning emotsionaalset kurnatust ning eriti mõjutasid need tegurid naistöötajaid. Praktiline tööalane toetus vähendab naiste läbipõlemist (van Emmerik 2002).

Kokkuvõtteks võib väita, et akadeemiliste töötajate motivatsiooni mõjutavad mitmed tegurid nagu töötingimused, preemiad ja töötasu, edutamise võimalus ja palju muud. Teisest küljest on motivaatorid seotud töö enesega ning töö sisuga, näiteks saavutusvajadus, vastutustunne, tulemuste tunnistamine, töö potentsiaal ning isiklik areng (Zhang 2014). Kuna enamik akadeemilisi töötajaid, tunneb seost pigem oma valdkonnaga kui institutsiooniga, on akadeemilistel organisatsioonidel kohati keeruline leida akadeemiliste töötajate motivaatoreid (Blackmore, Kandiko 2012). S.t. et akadeemiliste töötajate käitumist ei ole võimalik seletada ilma, et vaadeldaks akadeemilise organisatsiooni erinevaid aspekte ja motivatsiooni (Blackmore, Kandiko 2012).

1.3 Teadustöö tulemuslikkus ja individuaalsete omaduste mõju sellele

Teadustöö tulemuslikkust mõjutavate individuaalsete omaduste all on vaadeldud näiteks sugu, vanust ja (isiklikku) seosmist motivatsiooni. Erinevatest uuringutest on selgunud, et mehed on publikatsioonide avaldamises edukamad kui naised. Erinevaid põhjendusi sellele väitele on toodud mitmete autorite poolt, kuid ühele kindlale järeldusele pole seni suudetud jõuda (Çokgezen 2013; Mamiseishvili, Rosser 2011).

Esile on toodud vanuseline tegur, mille osas on teadlased arvamusel, et akadeemiliste töötajate tulemuslikkus järgib tsüklilist mustrit. Akadeemilise karjääri alguses on inimesed valmis rohkem pühendama oma aega teadustegevusele ja publikatsioonide avaldamisele, et luua omale tulevikuks hea maine. Pensionile lähenedes stiimul tulevikku panustada kaob ning töötajad panustavad aega teadusega mitte seotud tegevustele. Mitmed empiirilised uuringud on seda arvamust toetanud. Neile toetudes on leitud, et akadeemiliste töötajate vanuse ja tootlikkuse suhe on ümberpööratud U-kujulises seoses (Çokgezen 2013).

Motivatsioonile avaldab mõju ka akadeemilise järelkasvu praktika, kus pärast lõpetamist palgatakse endised õpilased uuteks akadeemilisteks töötajateks. Seda on juba ammu peetud akadeemilise tulemuslikkuse negatiivseks mõjutajaks. Ka avalikus või erasektoris tegutsemine mõjutab publikatsioonide avaldamist. Avalik-õiguslikud ülikoolid võivad sageli kannatada ebaefektiivse juhtimise ning rahaliste vahendite ebapiisavuse all (Çokgezen 2013).

1.4 Tulemustasustamine ülikoolides

Meedia ja televisioon võivad sageli jätta mulje, et professorid on rahulolevad, laisad ja ülbed. Akadeemilisi töökohti peetakse madala stressitasemega, hästi tasustatuks, lühikeste töötundidega ning töökoha kindlusega positsioonideks. Tegelikuses töötavad ülikoolide professorid väga pingelistes keskkondades, kus kindlad piirid töö ja vabaaja vahel on üpris hägused (Hagedorn 2000).

Traditsioonidest ja akadeemilisest vabadusest tingituna on kõrgharidussektor oma olemuselt ja juhtimiselt suhteliselt konservatiivne. Tulemustasustamise vajadus on tingitud olukorrast, kus piiratud eelarve oludes soovitakse antud sektori juhtimist tõhusamaks muuta. Ebapiisav finantseerimine ning tihe konkurents erinevate teenuse rahastamise osas ning teisest küljest suurenenud üliõpilaste arv, on tõstnud ülikoolide kogukulusid. Seepärast on hakatud üha rohkem tähelepanu pöörama töö tõhususele ja kvaliteedile (Türk, Roolaht 2005).

Tulemuslikkuse juhtimise mõiste pärineb algselt tööstusest ja kaubandusest ning on haridussektori jaoks üpris võõras. Seetõttu suhtutakse sellesse eriti kõrghariduses väga kahtlustavalt. Seda suhtumist tugevdab ka vaade, et sageli võetakse tulemuslikkuse juhtimise süsteem otse üle tööstuselt ega kohandata seda kõrghariduse jaoks. Samuti tunnetatakse, et antud süsteem ei võta arvesse hariduse protsessi loomusest tulenevaid eripärasid. Oluline on mõista, et akadeemiliste töötajate töökoormus ei sisalda lihtsalt klassiruumis õpetamist (Parsons 2001).

Töö tulemuslikkuse puhul on tegemist mitmedimensioonilise mudeliga, mis koosneb mitmetest käitumistest. Arvatakse, et akadeemiliste töötajate kõrge töö tulemuslikkus viib positiivsete tulemusteni (Abdulsalam, Mawoli 2012). Tulemustasustamise põhimõtte tuginneb eeldusel, et raha motiveerib töötajaid (s.t. tööülesanded on esitatud viisil, mis õhutavad lisatasu saamist). Akadeemilised tööülesanded on sellele vaatamata sageli madalalt tasustatud või tasustamata. Ühe näitena on autorid toonud välise eksamineerimise, mille tasustamine ei kajasta antud rolli vastutuse taset ega aega, mil kulutatakse antud ülesande täitmiseks (Blackmore, Kandiko 2012).

Samas osundavad metaanalüüside tulemused, et tulemuslikkuse ja palga seotuse vähendamisel, on positiivsed väljundid tulemuslikkuse parandamisele, kirjutavad Rynes jt (2005). Usutakse, et tulemuslikkus on motivatsiooni ja võimekuse ühendus. Peamiseks põhjuseks, miks tulemuslikkust hinnata, on tulemuslikkuse edendamine, mida tehakse kahel viisil: arengulise tagasiside käigus ning läbi administratiivsete otsuste, mis seovad hinnatud tulemuslikkust organisatsiooni tasude ja karistustega. Negatiivse tagasiside saamine paneb sageli, kuid mitte alati, inimest rohkem pingutama, seda ennekõike juhul, kui tagasiside keskendub rohkem inimesele kui tööülesannetele (Rynes 2005).

Töötulemuste hindamise kaudu on võimalik selgeks teha töötaja tulemuslikkust, mille eest väärilist töötasu maksta. Põhjendatud otsuste ja võimalike vaidluste puhul on töötajate hindamisel väga oluline roll. Töötulemuse ja töötasustamise omavahelise sidumise juures arvestatakse avalikus sektoris sageli ka töötajate oskuste ja kogemustega (Türk, Roolaht 2005).

Tulemuslikkuse näitajad ja mõõtmise meetodid peavad olema loodud tagamaks läbipaistvuse ja õigluse rahaliste tasude maksmisel. Seda ei ole kuigi lihtne garanteerida, sest mitte

kõik akadeemiliste töötajate töö tulemused ei ole objektiivselt hinnatavad ega otseselt rahaliste tasudega seostatavad. Kolm peamist tulemustasustamise vormi on alljärgnevad:

- 1.) Individuaalne tasu, mis põhineb ajal ja hindamistel
- 2.) Individuaalne boonus, mis põhineb eesmärkidel
- 3.) Kollektiivsed boonused

Akadeemiliste töötajate hindamine keskendub üldiselt kolmele valdkonnale, mida peetakse ka ülikoolide missiooniks. Need valdkonnad on õpetamine, teadmised ja teenused (Ha, Kopelyan 2014). Õpetamise hindamisel võetakse arvesse üliõpilaste tagasisidet ja õpilaste tulemusi ning õpetamise koormust, innovaativsust ja ainekavade ning õppematerjalide kvaliteeti. Eelnevad hinnangud vaadatakse läbi kolleegide või osakondade juhtide poolt. Teadmiste hindamisel arvestatakse töötaja sisendeid nagu saadud toetused ning väljundeid nagu näiteks avaldatu tööd. Teenuste all peetakse silmas näiteks konverentside korraldamist või muud üldkasulikku tegevust nagu avalike loengute andmist (Ha, Kopelyan 2014).

Türk ja Roolaht (2005) räägivad ennekõike õppe- ja teadustöö hindamise probleemidest tuues välja erinevad näitajad, millele tuleks hindamisel tugineda. Nendeks on näiteks üliõpilaste hinnangud õppejõududele, teadusartiklite tsiteeritavus ja kulud ühe lõpetanu kohta. Oluliseks õppejõudude kvaliteedi näitajaks on Türk ja Roolaht pidanud ka üliõpilaste tugevate külgede edasiarendamise ning toovad esile, et oluline on ka see, kuidas asju tehakse. Hinnangu usaldusväärsust tõstab sobivate hinnangukriteeriumite kasutamine (Türk, Roolaht 2005).

Akadeemilise personali kvalifikatsioonist ja uurimistööst sõltub õppetöö kvaliteet. Edutamise eelduseks olevate uurimistöö ja teaduskraadide vajalikusse peavad akadeemilised töötajad uskuma. Samuti on oluline, et akadeemiliste töötajate töötasustamise süsteem toetab ülikooli eesmärkide realiseerimist. Selleks tuleb töötajatele tagada tööstiimulid tegevuse muutmiseks ja töötulemuste parandamiseks ning tagada parematele töötajatele vääriline tunnustamine. Lisaks sellele peaks tasustamissüsteem motiveerima akadeemilisi töötajaid ennast arendama ning aitama kaasa uute õppeainete arendamisele (Türk, Roolaht 2005).

Tulemustasu süsteemide sidumine töötaja tulemuslikkusega võib sageli olla üpris keeruline. Sellised süsteemid keskenduvad pigem väljundi aktiivsusele, mitte ajale ja vaevale, mida on vaja, et antud tegevust hästi teha. Õpetamise puhul võib selleks väljundiks sageli

olla õpilase edukus või rahulolu antud kursusega. Tegelikult peaks ülikool tunnustama seda aega, mida on kulutatud hästi õpetamisele (Parsons 2001).

Selleks, et tulemuslikkuse juhtimine kõrghariduses saaks olla edukas, tuleb arvesse võtta nii üksuste erinevusi kui ka individuaalseid omadusi. Töökoormuse määramise protsessi edukaks eelduseks peaksid olema täidetud kuus nõudmist: valiidsus, usaldusväärsus, läbi-
paistvus, kohaldatavus, arusaamine ülesande täitmisest ning läbirääkimiste võimalus, et kokku leppida ülesanded ja nende tulemused (Parsons 2001).

Toetudes mitmetele kirjanduslikele allikatele ning oma uuringule esitas Parsons nimekirja kategooriatest, mida tuleks arvestada akadeemilise töötaja töökoormuse määramisel. Sinna kuulusid: aine õpetamine, kursuse kavandamine ja haldamine, komiteedesse ja erialastesse kogudesse kaasatus, abistamine hariduse saamise korraldustes, teadusuuringutesse kaasatus, konsultatsioonid ja teave jagamine ning isiklik professionaalne areng. Läbi viidud uuringus mõõdeti töökoormust tundides (Parsons 2001).

Oluliseks teguriks akadeemiliste töötajate motiveerimisel on töötasu. Tähtsad tegurid on lisaks töötasule ka head töötingimused, autonoomia ja töö paindlikkus, mis aitavad luua õppejõududele ja teadustöötajatele sobiva töökeskkonna. Oma uuringu kokkuvõtteks on autorid kirjutanud, et akadeemilise personali tulemustasustamise süsteem peaks soodustama koostööd, mitte vaid individuaalseid pingutusi (Türk, Roolah 2005).

Tulemuste alusel tasu maksmine ülikoolides nõuab rahavoogude vastavusse viimist kõrghariduse põhiliste eesmärkidega, mis nõuab pingutust nii akadeemilistelt kui mitteakadeemilistelt töötajatelt. Traditsiooniliselt on akadeemilisi töötajaid tasustatud töötatud aastate ja tunnistuste alusel. Nüüd on akadeemiliste töötajate tasustamises hakatud üha rohkem kasutama seoseid töötajate tulemuslikkusega. Kuna akadeemilist tööd on üheselt väga keeruline määratleda on üha enam kaheldud tulemuslikkuse tasustamise rakendamises ülikoolides (Ha, Kopelyan 2014).

Tulemustasustamine akadeemiliste töötajate puhul suurendab töötajate motivatsiooni. Väikesed planeeritud eelarved on tekitanud olukorra, kus vaid tugevad akadeemilised tulemused võimaldavad kõrgemaid tasusid. Seega saab öelda, et loodud premiaaltasu meetod (*incentive pay*) põhineb varasematel saavutustel, ning on mõeldud motiveerimaks parimate tulemuste saavutamist tulevikus. Riikides, kus akadeemiliste töötajate põhipalgad on väga

madalal tasemel, võib tulemustasustamine olla oluliseks motivaatoriks, et suurendada töö efektiivsust ja produktiivsust (Ha, Kopelyan 2014).

Tulemuslikkuse tasustamise põhimõtteid on rakendatud ka valiku ja värbamise protsessis. Kui tulemuslikkuse alused on kindlaks määratud ja töötajatele teada, meelitab tulemuslikkuse põhjal tasustamine kõige produktiivsemaid töötajaid. Samuti on sellist tasustamist võimalik kasutada edutamise ühe variandina, sest seda kasutades on kõrgema tasu saamine põhjendatud töötaja tulemuslikkusega (Ha, Kopelyan 2014).

Alati ei pruugi tulemustasustamine soovitud tulemusi anda ning esineb olukordi, kus selline süsteem ei mõju töötajate motiveerimisele positiivselt. Samuti on keeruline defineerida akadeemiliste töötajate tulemuslikkust ning seda kindlate skaalade abil mõõta. Kindlaks määratud eelarvetega ülikoolide puhul on üheks probleemiks ka piisavate vahendite puudumine tulemuste alusel tasustamiseks (Ha, Kopelyan 2014).

1.5 Tulemustasustamise ja töömotivatsiooni seos

Töötasu ja motivatsiooni vaheliste suhete selgitamiseks on välja pakutud kaks lähenemist: vajaduste teooria ja protsessi teooria. Kuigi tegu pole täielike vastanditega, läheneb kumbki teooria töötasu ja motivatsiooni vahelistele suhetele väga erinevalt. Vajaduste teooria vaatleb motivatsiooni kui sisemist soovi rahuldada erinevate tasemete vajadusi. Protsessi teooria keskendub peamiselt protsessile, mille kaudu käitumine on algatatud ja hoitud. Antud teooria kohaselt on motivatsioon väliste jõudude väljundiks ning sellel juhul on potentsiaal tugevaks seoseks töötasu ja motivatsiooni vahel tajutav. Tugeva seose eelduseks on töötajate poolne uskumus, et tasud jagatakse õiglaselt. Tasud peavad olema ka väärtustatud ning ootused tulemuslikkusele mõistlikud. Samuti on oluline, et tasud saadakse siis, kui soorituslik eesmärk on saavutatud (Glassman, Glassman, Champagne, jt. 2010).

Töötasu sidumine töötaja sooritusega, annab tööandjale võimaluse jälgida ja kontrollida teatud tegevusi ja nende sooritamise tasandit. Palga ja töömotivatsiooni omavaheliseks seostamiseks on kaks erinevat viisi, millest esimesel puhul seotakse töötasu otseselt motivatsiooniga. Teisel puhul on töötajate motiveerivaks jõuks uskumus, et praegused edukad sooritused toovad tulevikus kaasa rahalisi tasusid. Kõrgem töötasu suurendab töötajate pingutusi, sest tööst ilmajäämine omandab suurema väärtuse (Arokiasamy, Tat, Abdullah 2013).

Ajakirjas Personali praktik on Seeder kirjutanud artikli, milles on esitatud andmed Palgainfo Agentuuri ja partnerite läbiviidud tööturu- ja palgauuringu küsitluse tulemuste kohta. Antud uuringus keskenduti töötajate rahulolule, motivatsioonile, tööga ja organisatsiooniga seotusele ning nende näitajate seostele tööturukäitumisele. Samuti selgus uuringu tulemustest, et organisatsioonide tegevusvaldkondadest olid kõige enam tööga rahul kutse, teadus- ja tehnikavaldkonnas töötavad inimesed, millele järgnesid haridusvaldkonnas töötavad inimesed. Nimetatud valdkondades oli suurem ka töötajate seotus tööga. Tähelepanu väärib seejuures asjaolu, et haridus valdkonna töötajad kuuluvad pigem madalama ja keskmise töötasu gruppi (Seeder 2016). See omakorda annab tõestust Baruchi kirjutatule, mis tõi esile asjaolu, et väliste motivaatorite kasutamine akadeemiliste töötajate hulgas võib pigem anda tagasilööke, sest akadeemiliste ja teadustöötajate puhul on suurem osa motivatsioonist pigem sisemine (Baruch. 2013).

Agentuuri poolt läbiviidud uuringust selgub, et 39% küsitletud töötajatest vastas, et neid tunnustatakse heade töötulemuste eest ning oma töötasu pidas õiglaseks 26% vastanutest. Kahe teguri, tunnustuse ja õiglase töötasu tunnetamise vaheline seos seisneb asjaolus, et oma töötasu hindasid õiglaseks need, keda tunnustatakse heade töötulemuste eest. Lisatasu teenimise võimalus motiveerib 64% vastanutest paremaid tulemusi saavutama, vaatamata sellele, et enamik pole pakutavate lisatasu võimalustega rahul (Seeder 2016).

Oma artiklis ülikoolide rahastamise teemal analüüsib autor Ingo Liefner rahaliste allikate jaotust ülikoolidele ning nende mõju sooritusele kõrghariduses. Euroopa ülikoolid saavad suurema osa rahastusest avalikest allikatest ning mitmed valitusused kasutavad konkureerivaid elemente avalikest allikatest raha jagamise alusena, kirjutab Liefner (Liefner 2003).

Liefneri artiklis analüüsitakse, kuidas erinevad rahastamise vormid mõjutavad ülikoole laiemalt ning individuaalseid käitumisi kitsamalt. Teoreetiline lähenemine antud probleemile vihjab, et soorituslikkusel põhinev rahastussüsteem toob pigem positiivseid muutusi, kuid sellega võivad kaasneda ka planeerimatud kõrvalmõjud. Ressursside jaotamise vormid mõjutavad akadeemiliste töötajate ja juhtide käitumist kõrgharidusasutustest. Eriti mõjutavad need töötajate aktiivsust, mis liiki tegevustega nad tegelevad ning riskidega tegelemise viise. Konkurentsivõime on vajalik kõrgemate tasemete rahastuse puhul ja ülikoolid peavad pakkuma kõrge kvaliteedilist õpetamist ja teadustöö tegemist ning võtma omaks hariduslikke ja organisatsioonilisi uuendusi (Liefner 2003).

Liefneri läbiviidud küsitluses selgus, et kolmandik küsitlusele vastanud viiekümne kolmest professorist tajus, et seos rahastamise ja tulemuslikkuse vahel viib aktiivsuse languseni. Lisaks professorite välja toodud aspektile on autor toonud välja ka asjaolu, et tulemuslikkusega seotud rahastus takistab õpetlastel keskenduda valdkondadele, milles nad on tugevad. Tulemuslikkuse ja rahastuse seose puudumine lubab õpetlastel tegutseda projektidega, mis võivad olla suure läbikukkumise riskiga (Liefner 2003).

Suurem osa intervjueeritavatest nõustus faktiga, et kõrgelt kvalifitseeritud inimesed reageerivad vähem rahalistele stiimulitele. Nad töötavad pigem lähtudes isiklikust motivatsioonist ja teaduslikust huvist. Teaduskond, kes on vähem motiveeritud võib rohkem reageerida tulemuslikkusel põhinevale eelarve koostamisele, aga kuna tegemist pole kõrgelt kvalifitseeritud töötajatega, siis tulemuseks on madal aktiivsuse kasv (Liefner 2003).

Haridusasutuste tähtsaimaks tugevuseks peetakse kompetentseid akadeemilisi töötajaid. Nende töömotivatsiooni mõjutavad paljud erinevad tegurid nagu näiteks loenguruumi õhustik, tunnustused, töökoormusest tingitud stress ning administratiivne korraldus. Lisaks nendele on autor välja toonud ka ülesannete ja kohustuste tähtsajalisuse, madala töötasu ning tudengite käitumisprobleemid, mis kõik mõjutavad õppejõudude suhtumist oma töösse. Olulist rolli õppejõudude sooritusele mängivad ka administratiivsete töötajate toetus või selle puudumine. Motiveeritud akadeemilise töötaja tunnusteks on kõrge pühendumus, raske töö tegemine ja pühendumine. Sellised õppejõud muutuvad tudengitele eeskujudeks tänu oma eeskujulikule olemusele. Sellest tulenevalt on õppejõudude motivatsioon väga oluline, sest õppejõududel on võimalik mõjutada väga paljusid tudengeid (Shaheen, Sajid, Batool 2013).

1.6 Individuaalsed töömotivatsiooni mõjutavad tegurid

Psühholoogid on pikka aega vaielnud, kuivõrd on individuaalsete omaduste abil võimalik ennustada töö tulemuslikkust. Samuti on psühholoogid üsna pikalt juba püüdnud leida põhjuseid, miks indiviidide töömotivatsioon erineb ning kuidas individuaalsed erinevused ning organisatsioonilised/situatsioonilised faktorid suhestuvad ning mõjutavad indiviidide töö rahulolu ja motivatsiooni (Furnham, Eracleous, Chamorro-Premuzic 2009). On leitud, et mitmed tööga seotud hoiakud aitavad töö tulemuslikkust paremini ennustada, kui muudatused palgas ja preemiatas (Furnham, Eracleous, Chamorro-Premuzic 2009).

Akadeemiliste töötajate tööga rahulolu on läbiviidud uuringu tulemustest lähtudes suhteliselt kõrge. Rahul ollakse teguritega, mis puudutavad vabadust valida töömeetodeid, kindlus töökoha püsimise osas ning võimalus kasutada oma oskusi. Tööga rahulolematust on väga kõrge väliseid tegureid puudutavas osas, nagu näiteks töötasu, juhtide ja töötajate omavahelised suhted, suhted kolleegidega ja töötunnid. Sarnased tulemused on saanud ka Suurbritannia ülikoolides läbiviidud uuringu autor Stevens, kes oma uuringu tulemusena leidis, et üldise tööga rahulolu ja produktiivsuse vahel on positiivne seos (Veronica 2011).

Tööraahulolu ja vanuse või staaži vaheline seos on lineaarne, mis omakorda tähendab, et vanus ja töökogemuse kasvades suureneb akadeemiliste töötajate tööraahulolu (Veronica 2011). Varasematest uuringutest on leitud, et vanusel on oluline mõju töö rahulolule. Kõrgemas vanuses inimesed kipuvad olema rohkem rahul oma tööga. Seda on selgitatud sellega, et vanemad on rohkem võimelisemad ühildama oma töö väärtused nende valitud kutsumusega (Furnham, Eracleous, Chamorro-Premuzic 2009).

Analüüsides töömotivatsiooni mõjutavaid tegureid pakkus Kanfer (2008) „kolme C“ kontseptsiooni (*content, context and change influences on work motivation*), mille kohaselt motivatsiooni sisu mõjutavad (1) individuaalsed erinevused (kognitiivsetes võimetes, huvides, hoiakutes, isiksuseomadustes, väärtustes ja mina-pildis), (2) kontekstuaalsed mõjutajad nagu vahetu töökeskkond (nt juhtimine, töö nõudmised), laiem sotsio-tehniline töökonteksti tegurid (organisatsiooni poliitikad ja tööõhkkond), indiviidi töövälise nõudmiste ja tegevustega seotud tegurid (pereliikmete hooldamine) ja üldine sotsiaal-kultuuriline ja majanduskeskkond (kultuurinormid ja -väärtused, töötuse tase jms). Kolmas 'C' (*change*) viitab muutusele ehk siis ajadimensiooniga seotud faktoritele, mis võivad motivatsiooni mõjutada. Siia kuulub nt väsimuse võimalik mõju tööalaste eesmärkide seadmisele, töökogemuste ja õppimise mõjul toimuv motiivide muutus, organisatsiooniliste muutuste ja meeskonnatöö protsesside mõjul toimuvad muutused nagu ka töörolli või ametikoha nõudmiste ümberkorraldamise mõju (viidatud Kanfer 2012 järgi). Üks kaasajal prominentne uurimissuund, mis puudutab aja mõõtme rolli motivatsioonis, on seotud personaalsete ressursside, mida motivatsiooniliste protsesside jaoks vaja on, ammendumise ja taastamisega (Kanfer 2012).

Ressursside ammendumise teooria kohaselt püüavad inividid säilitada või aeglustada ressursside ammendumist enesekontrolli abil, kui nad tajuvad, et võimalus ressursside täiendamiseks on määranta aja pärast. Motivatsiooniks ja enesekontrolliks vajalike ressursside

täiendamiseks on vajalik puhkus ja tegelemine tegevustega, mis ei vaja enesekontrolli (Kanfer 2012).

Stressi, väsimuse, tööst taastumise oskuse ja töötempo ning töökoormuse seos motivatsiooniga põhineb sellel, et nimetatud tegurid indikeerivad ressursside võimalikku ammen-dumist. Kui stress ja väsimus ning töö nõudmised on kõrged ning tööst taastumise oskus madal, siis mõjutab see, kui motiveeritud inimene suudab olla.

Neli tegurit, mille rolli motivatsiooni aja dimensiooni mõjutajatena järgmiselt käsitletakse on tööstress, väsimus, tööst taastumise oskus ning töökoormus.

1.6.1 Stress

Stressi on defineeritud kui ähvardava, nõudliku ja raskena tajutud sündmust või olukorda. Kõrge stress viib halva enesetundeni, eriti kui indiviidil puuduvad stressiga toimetulekuks resursid. Tööstressi võib defineerida kui töökeskkonnas asuvat põhjust, mida tajutakse äh-vardava või nõudlikuna ning mis tekitab ebamugavustunnet. Tööstressi on seostatud kahju-liku mõjuga töötajate psühholoogilisele ja füüsilisele heaolule (Bell, Rajendran, Theiler 2012).

Daniela Veronica on koostanud artikli, milles on uuritud stressi ja töö rahulolu seoseid Rumeenia akadeemiliste töötajate hulgas. Uuringu tulemuste põhjal tehti kolm olulisemat järeldust, millest esimesena toodi välja, et stressi ja töö rahulolu vahel on negatiivne korre-latsioon. Teiseks selgus uuringust, et vastupidiselt meestele tajuvad naised ärevust ja dep-ressiooni tugevamini. Seda eriti tugevasti ajalise surve, isikliku aja puudumise, töö üle-koormuse ja töö ning pereelu ühildamise seisukohtadelt. Kolmas järeldus puudutas töötaja-te ametiaega ning selgus, et pikema ametiajaga töötajate töörahulolu on suurem kui lühema ajaga töötajatel (Veronica 2011).

Austraalia ülikoolides läbiviidud uuringute tulemusena selgus, et akadeemilistel töötajatel on stressitase palju kõrgem kui näiteks tööstuses töötavatel inimestel. Lisaks sellele leiti, et stressitase on kombineeritud kõrgete nõudmiste ja halva töö kontrolli tulemusena. Sellele vaatama ilmnes, et akadeemilised töötajad olid suhteliselt rahulolevad oma tööga (Kenny, Fluck, Jetson 2012). Kuigi tööstressi taset tajuti kõrgena, ei mõjutanud see negatiivselt tööga rahulolu, mis oli samuti kõrge, leidsid ka Winefield ja Jarrett (Winefield, Jarrett 2001).

Traditsiooniliselt peetakse ülikoole madala stressitasemega töökeskkondadeks, kuid üha vähenev riiklik ülikoolide rahastus on hakanud seda olukorda muutma. Karaseki nõudlusekontrolli tööstressi teooria kohaselt, ei tohiks isegi nõudlikud, kuid suure autonoomsusega tööd, olla stressirohked (Winefield, Jarrett 2001).

Tööstressi mõistet on selgitatud kui kahjulikke füüsilisi ja emotsionaalseid reaktsioone, mis tekivad siis, töötaja võimete, oskuste ja vajadused ei vasta töö nõuetele (Park 2007). Robbins ja Judge on stressi mõistet selgitanud välisest keskkonna survest tingitud eba-meeldiva psühholoogilise protsessina. Sageli seostatakse stressi nõudmistega, nagu vastutus, surve, kohustused ning ebakindlused ja ressursidega ehk asjadega, mis alluvad inimese kontrollile või mida ta saab nõudmiste lahendamiseks kasutada (Robbins, Judge 2013).

Potentsiaalseid stressi tekitajaid võib jaotada kolme kategooriasse: keskkonna tegurid, organisatsioonilised tegurid ja isiklikud tegurid. Keskkondlikku ebakindlust võib omakorda jaotada kolmeks: majanduslik, poliitiline ja tehnoloogiline. Organisatsioonilisi stressi tegureid on jaotatud kolme nõudmise põhjal. Ülesande põhised nõudmised on seotud töötaja tööga, rolli põhised nõudmised on seotud töötaja rolliga antud organisatsioonis ja inimsuhete põhised nõudmised loodud teiste kaastöötajate poolt (Robbins, Judge 2013).

Mitmete akadeemiliste töötajate tööstressi puudutavate uuringute tulemusena on leitud, et suurenenud töösurve tingitud tööstressist on saanud oluline murekoht (Winefield, Jarrett 2001). Tööstressi tõusu on eriti tajutud olukorras, kus ülikoolide rahastus on vähenemas ning töötajate töökoormus suurenenud. Vähenenud rahastuse tõttu peavad akadeemilised töötajad sageli täitma ülesandeid, mida varem on teinud mitteakadeemilised töötajad. Näitena võib tuua erinevad administratiivsed ülesanded ja nõustamised. Nõudmiste suurenenine omakorda võib mõjutada töötajate töö tulemuslikkust ning tööga rahulolu (Bowen, Rose, Pilkington 2016).

Suurbritannias läbiviidud uuringu tulemusena selgus, et üle 50% uuringus osalenud akadeemilistest töötajatest tundsid, et nende töö põhjustab stressi kogu aeg või suurema osa töö ajast. Nendest vastanutest 58% tõid välja, et stressi põhjuseks on juhtimine. Ülikoolides toimub muutus kollegiaalselt koostöö ja ühiste väärtuste kultuurilt tööstusliku lähene-mise suunas. See omakorda hõlmab bürokraatiat ja mitte-osalevat juhtimisstiili, mis võib viia oskustaseme ja professionaalsuse vähenemiseni (Bowen, Rose, Pilkington 2016).

Austraalia ülikoolis läbiviidud uuringu tulemusel selgus, et kõrgeim psühholoogiline stress ja madalaim tööga rahulolu esines nende akadeemiliste töötajate puhul, kes tegelesid nii õpetamise kui teadustööga. Samuti tundsid õpetamise ja teadustööga tegelevad akadeemilised töötajad suurenenud survet, mille põhjustab ülikoolide rahastuse vähenemine. See omakorda tähendab töötajate jaoks suuremat töökoormust ning suurenenud ebakindlustunnet oma töökoha suhtes (Winefield, Jarrett 2001).

Stressi ja töörahulolu seos on oluline kuna mõjutab tööga seotud käitumisi nagu produktiivsus, tööluus ja tööjõu volavus. Erinevate uuringute tulemused näitavad, et tööstressi ja üldise töö rahulolu vahel on lineaarne ja negatiivne seos (Veronica 2011). Kui akadeemilised töötajad kannatavad oluliselt stressi käes, on nad suure tõenäosusega vähem efektiivsemad haridustöötajatena, mis omakorda mõjutab paljusid õpilasi. Lisaks on leitud, et akadeemiliste töötajate tööstress võimaldab ennustada kavatsust lahkuda akadeemiliselt töölt. (Bell, Rajendran, Theiler 2012).

1.6.2 Väsimus

Väsimuse mõistet on defineeritud kui kurnatud või unist tunnet, mis tekib pikaajalise vaimse ja füüsilise töö, pikemaajalise ärevuse, karmide keskkonna tingimustega kokkupuute või unepuuduse tõttu. Töötajate väsimus on tõsine probleem, mida soodustab suur nõudlus töökohtadele, pikk tööaeg, häired ööpäevases rütmis ja kuhjuv unevõlg. Väsimus on töökoha oht ning mõjutab nii töötaja kui tema kolleegide tervise ohutust. Väsimusel on ka psühholoogiline mõju, mis tähendab, et töötajal pole piisavalt energiat, et tööd teha ning kogetakse vastumeelsust ülesande jätkamise suhtes (Sadeghniaat-Haghighi, Yazdi 2015).

Väsimus mõjutab kõiki töötajaid, olenemata oskustest, teadmistest ja koolitusest. See mõjutab otseselt nii inimeste füüsilisi kui vaimseid võimeid. Kõige suuremad väsimuse mõjud on vähene motivatsioon, aeglasem reaktsioonikiirus, tähelepanuvõime vähenemine, kehvem keskendumisvõime ja mälu probleemid ning informatsiooni töötlemise raskused. Väsinud inimesed suhtlevad halvemini ümbritsevad keskkonnaga ning muutuvad kiiremini teiste inimeste suhtes vihaseks (Sadeghniaat-Haghighi, Yazdi 2015).

Väsimuse taset võivad mõjutada paljud tegurid nii töökohal kui väljaspool töökohta. Kõige olulisem väsimuse põhjustaja on vähene uni. Töötaja töö hulk ehk töökoormus kutsub samuti esile väsimust. Töökoormust saab omakorda jaotada kolme kategooriasse: füüsiline

koormus, keskkonnast tulenev koormus ja vaimne koormus (Sadeghniaat-Haghighi, Yazdi 2015).

1.6.3 Tööst taastumine

Teadmised töö tsüklilisusest olemusest ja tööst taastumisest on töötajate tervise ja heaolu kaitsmiseks hädavajalikud. Pärast rasket töö perioodi on loomulik, et töötajad tunnevad väsimust ning vajavad aega, et taastuda ning energiat koguda. Täielikuks taastumiseks on hädavajalik, et kosutav periood töötamise aegade vahel oleks piisav, et teha olematuks töö koormusega tekkinud negatiivset mõju. Pikemaajaline tööst taastumise puudumine võib viia mitmete tõsiste haigusteni (Hooff, Geurts, Beckers jt. 2011).

Varasemate tööst taastumise uuringute põhitähelepanu on koondunud selle ümber, kuidas inimesed veedavad tööst vaba aega. Põhiline idee seisneb asjaolus, et töö nõuab pingutust ning toetub individuaalsetele ressurssidele ja selle tulemusena tekib väsimus, jõuetus ning stress. Tööst vabal ajal on töötajad vabad igapäevastest tööalastest nõuetest ning see võimaldab psühholoogilisel ja füüsilisel seisundil taastuda ning muutuda töö ning pingutuse eelseks. Sageli ei ole inimestel võimalik puhata, kui nad on töö lõpetanud. Paljud inimesed puutuvad ka väljaspool tööd kokku ülesannetega, milles eeldatakse samuti pingutust, mis omakorda kahandavad inimese energiavarusid. Eriti negatiivselt mõjuvad sellised tegevused, mis vajavad samasuguseid individuaalseid ressursse nagu inimese töö ning takistavad seetõttu tööst taastumise protsessi (Hooff, Geurts, Beckers jt. 2011). Töö-eraelu ülekandumise teooria väidab, et ühes domeenis (kas tööl või isiklikus elus) loodud isiklikud hoiakud, emotsioonid, oskused ja käitumised kanduvad üle ka teise. Üle kandumine võib toimida eraelust tööellu või vastupidisel suunal. Samuti võib ülekandumise mõju olla positiivne või negatiivne. Tasakaal töö ja eraelu vahel toob kasu organisatsioonile tervikuna, kuna suurendab töötajate heaolu, vähendab stressi ning läbipõlemist (Bell, Rajendran, Theiler 2012).

Oma artiklis esitatud uuringus soovivad autorid, et töötajad peaksid oma vaba aega korraldama nii, et neil oleks piisavalt palju võimalusi tegeleda meeldivate tegevustega. Positiivsete emotsioonide nagu näiteks naudingu kogemine, mõjutab teatud hormoone, mis aitavad kiirendada taastumist ning stressiga toimetulekut. Uuringutest on selgunud, et näiteks spordi tegemine vabal aja, mõjub positiivselt tööst taastumisele ning üldisele tervislikule seisundile. Lisaks lühiajalisele positiivsele mõjule on erinevad autorid leidnud, et po-

sitiivsed emotsioonid toimivad ka puhvrina edaspidi esinevate stressorite korral (Hooff, Geurts, Beckers jt. 2011).

Samuti on tööga seoses oluline, et töötajad saaksid võimaluse töötada hästi kujundatud töökohtadel. Selliseid töökohti iseloomustavad näiteks mõistlikult kõrged nõudmised, kõrge kontrollitase, piisav ülesannete variatiivsus, ülesannete olulisus ning tagasiside. Nendel võimalustel töötades on tõenäoline, et töötajad on sisemiselt motiveeritud ning kogevad oma tööd meeldivana. See on oluline, kuna läbiviidud uuringus selgus, et nõudlikud tööülesanded ei mõju kahjustavalt töötaja tööst taastumisele, kui need ülesanded on samaaegselt ka meeldivad. Kuid kui töötaja tööülesanded on suurt pingutust nõudvad ning temale ebameeldivad, avaldab see negatiivseid mõjusid ning töötaja tervise ja heaolu kaitsmiseks peaks sääraseid ülesandeid piirama (Hooff, Geurts, Beckers jt. 2011).

1.6.4 Töötempo ja töökoormus

Ülikoolide akadeemiline personal töötab üha nõudlikumaks muutuv keskkonnas. Akadeemiliste töötajate tööülesanded ning tööaeg jaotuvad kolme ülesannete kogumi vahel: õpetamine, teadustöö ning administratiivsed ülesanded. Peamised pinged esinevad õpetamist ja teadustööd puudutavate nõuete osas nii aja, muutuva tunnustamise kui tasustamise aspektist (Houston, Meyer, Paewai 2006).

Uuematest uuringutest on Mamiseishvili ja Rosser esile toonud Jacobi ja Winslow, kelle uuringus arutati ka ajalise surve ja tööaegade pikkuse mõju üle akadeemiliste töötajate töökoormuse rahulolu suhtes. Oma töös uurisid nad kahte erinevat lähenemist akadeemilise töö iseloomule. Esimene, optimistlik vaade, mida nimetati kui enese kehtestatud vaadet, viitas arusaamale, et akadeemiline keskkond, milles tööle pühendumine on enese loodud. Selle vaate kohaselt on akadeemilised töötajad valinud töö, mida nad armastavad ning valisid pühendada sellele rohkem aega. Teine, pessimistlik vaade, leidis, et akadeemiline töökorraldus on tingitud professionaalsest ja institutsioonilisest survest. Antud uuringu järeldustest selgus, et akadeemiliste töötajate töökoormusega rahulolematuse suurenes töötatud tundidega. See näitas, et töökoormus ei olnud enese kehtestatud ning vabatahtlikult valitud, vaid kujunenud suurenenud institutsionaalsete nõudmiste tulemusena (Mamiseishvili, Rosser 2011).

Akadeemilise personali kohustused ja aja kasutus varieeruvad suuresti ka ühe ülikooli siseselt. Seetõttu on Houston jt leidnud, et katse töökoormuse ühtsustamiseks erineb vägagi

tegelikkusest. Akadeemilise personali töökoormuse tasakaalustamine on väga keeruline ja muutlik. Ka erinevate küsitluste põhjal on selgunud, et paljud akadeemilised töötajad teevad ületunde, et kõik ülesanded tehtud saaksid (Houston, Meyer, Paewai 2006).

2. EMPIIRILINE UURING

Empiirilise uuringu käigus oli eesmärgiks välja selgitada:

1. millised tegurid motiveerivad Tallinna Ülikooli akadeemilisi töötajaid teadustööga tegelema;
2. mil määral on praegused Tallinna Ülikooli teadustöö tulemustasustamise korra tingimused töötajate jaoks motiveerivad;
3. milline on nelja potentsiaalse töemotivatsiooni mõjutava teguri (tööstress, väsimus, töökoormus, tööst taastumine) tase ja seos teadustöö motivatsiooniga.

Konkreetsed uurimisküsimused, millele empiirilise uuringu andmete analüüsis vastuseid otsitakse on:

- 1) Kui kõrge on teadustöö sisemise ja välise motivatsiooni tase?
- 2) Kuidas hindavad töötajad uurimistöö produktiivsust?
- 3) Kuivõrd ollakse rahul praeguste teadustöö tulemustasustamise tingimustega?
- 4) Kuidas mõjutavad töötajate teadustöö motivatsiooni töö intensiivsus ja üldine enesetunne?

2.1 Tallinna Ülikool

Tallinna Ülikool on suuruselt kolmas avalik-õiguslik ülikool Eestis ning suurim humanitaarteadusi õpetav ülikool Tallinnas. Tallinna Ülikoolis töötab üle 400 õppejõu ja teadlase. Oma liikmeid tunnustab ülikool kõigis tegevusvaldkondades ning näiteks teadus- ja loome-tegevuses tõstetakse esile parimate publikatsioonide autoreid, ettevõtlikke teadlasi ning üksusi ja kirjandusauhinnaga hinnatud autoreid. Ülikoolis töötavad uurimiserühmad, mis jagunevad kolme rahvusvaheliselt evalveeritud teadusvaldkonna vahel. Nendeks on ühiskonnateadused ja kultuur, bio- ja keskkonnateadused ning loodusteadused ja tehnika. Üheks ülikooli eesmärgiks on kujuneda rahvusvaheliseks teadusülikooliks.

Tallinna Ülikoolis on teadustegevus koondunud instituutidesse, kes vastutavad viies fookusvaldkonnas teaduse arendamise eest. Kokku on Tallinna Ülikoolis kaheksa instituuti, mille koosseisu kuuluvad teadus- ja arenduskeskused, lisaks üks keskus, mis tegutseb Haapsalu Kolledži juures. Keskuste ja instituutide ühiseks ülesandeks on kavandada oma

valdkonna teadustegevust ja doktoriõpet, korraldada oma valdkonna uurimisrühmade loomist ja nende tegevust, tagada õppetöö teaduspõhisus ning osaleda evalveerimisega seotud toimingutes.

Tallinna Ülikooli töötajaskond jaotub akadeemilisteks ja mitteakadeemilisteks töötajateks. Akadeemilisi töötajaid jaotatakse teadustöötajateks (juhtivteadur, vanemteadur, teadur, nooremteadur) ja õppejõududeks (professor, dotsent, lektor, assistent ja õpetaja), kelle tööülesannete üldine kirjeldus on esitatud Tallinna Ülikooli töösuhete eeskirja lisas 1 (2016). Sellele toetudes on akadeemiliste töötajate tööülesanded jaotatud õppetööks, teadus- ja arendus- või muuks loometegevuseks ning administratiivtööks. Täpsemad töökoormuse jaotused kolme ülesannetebloki vahel konkreetsetel akadeemilisel ametikohal on toodud töösuhete eeskirja lisades 2 kuni 10 (Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri 2016).

Üldistatult võib öelda, et õppejõu tööülesannetest moodustab õppetöö vähemalt 50%, teadustöö vähemalt 20% ning administratiivtöö vähemalt 5% kogu töökoormusest. Teadustöötajate puhul on proportsioonide jaotumine õppetöö puhul vähemalt 10%, teadustöö vähemalt 75% ning administratiivtöö vähemalt 5%. Sellisele jaotusele toetudes, võib järeldada, et ülikool teadvustab teadustöö olulisust ning ka mahukust, mistõttu eeldatakse teadustöötajatelt sedavõrd suuremat teadustöö tegemise osakaalu kogu töökoormusest (Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri 2016).

2.2 Tulemustasustamine Tallinna Ülikoolis

Tallinna ülikooli tulemustasustamise, sh teadustöö tulemustasustamise üldised põhimõtted on kirjeldatud ülikooli töötasustamise eeskirjas (2016). Selle kohaselt võib töötajale tulemustasu maksta konkreetse töö või perioodi tulemuste eest, eelnevalt kindlaks määratud kriteeriumite alusel. Tulemustasu määramise üldised põhimõtted kehtestab rektor ning täpsemad kriteeriumid ja korra kehtestab neist tulenevalt akadeemilise üksuse direktor, kooskõlastades eelnevalt teadusprorektoriga. Tulemustasu makstakse näiteks tulemusliku teadus- ja arendustegevuse eest. (Tallinna Ülikooli töötasustamise eeskiri 2016).

Lisaks teadustöö tulemuslikkusele makstakse tulemustasu seoses tööga, mille eesmärk on korraldada ülikooli tasuliste teenuste pakkumist ülikoolivälistele partneritele ning töö tulemus on (sh rahaliselt) mõõdetav. Tulemustasu maksmise täpsemad kriteeriumid ja maksmise korra kehtestab rektor üksuse juhi ettepanekul, mis on kooskõlastatud vahetu juhi ja personaliosakonnaga (Tallinna Ülikooli töötasustamise eeskiri 2016).

2.3 Uuringu meetod

Käesolevas magistritöös kasutati empiirilist uuringu meetodit, mille raames viidi läbi ankeetküsitlus Tallinna Ülikooli akadeemiliste töötajate hulgas. Küsitlus vormistati Google-Forms meetodil ning töötajatele edastati küsimustikule suunav link e-maili teel. Google-Formsi kasutati seetõttu, et ülikooli töötajate üheks ametlikuks keskkonnaks on Google Drive, samuti võimaldab GoogleForms keskkond koguda andmeid korraka mitmelt vastajalt ning koondada andmed sobivasse vormi, mis võimaldab edasist töötlemist. Luba küsimustiku edastamiseks saadi personaliosakonna juhtajalt ning ülikooli teadusprorektorilt.

Küsimustik oli avatud kümne päeva jooksul perioodil 17.03. - 27.03.2017, mille jooksul saadeti üks meeldetuletus. Arvestades varasemaid küsitlustele vastamise praktikaid Tallinna Ülikooli akadeemiliste töötajate hulgas, võib vastajate hulgaga rahule jääda. Küsimustik oli anonüümne ning selle tagamiseks ei küsitud töötajatelt andmeid, mis võimaldaks neid seostada nende isikuga.

Küsimustikus oli 42 küsimust, millest enamikule paluti vastata valides sobivaim variant 5-pallisel Likerti skaalal. Lisaks oli küsimustikus kaks avatud küsimust, millele akadeemilised töötajad said omal valikul vastuse kirjutada. Küsimused olid jaotatud neljaks alateemaks: teadustöö motivatsioon, töökoormus, tööst taastumine ning enesetunne. Küsimustik on esitatud lisa 1.

2.4 Valim

Uuringu valimiks olid ülikooli akadeemilised töötajad, kes omasid aktiivset töölepingut uuringu läbiviimise ajal. Küsimustik saadeti laiali 478-le akadeemilisele töötajale (kokku 544 ametikohta), kes omasid 01.02.2017 seisuga aktiivset töölepingut. Kokku vastas küsimustikule 152 ehk 32% akadeemilistest töötajatest. Valimisse kuulus kõige rohkem humanitaaria ja kunstide valdkonda kuuluvaid ametikohti, mida oli kokku 206.

Uuringu vastajate hulgas oli ametikohtade lõikes kõige rohkem lektoreid, keda oli 58 kõigest vastajatest ehk 38,2%. Arvukuselt järgnesid dotsendid 29 vastajaga ehk 19,1% ning vanemteadurid, keda oli 22 vastajat ehk 14,5%. Küsimustikule vastanute hulgas ei olnud ühtegi juhtivteadurit ega assistenti, kuid ülejäänud seitse akadeemilist ametikohta olid esindatud. Juhtivteaduritest ja assistentidest vastajate puudumist põhjendab teatud määral ka asjaolu, et neid ametikohti on Tallinna Ülikoolis kõige vähem, vastavalt 7 ja 2.

Soolises lõikes oli rohkem vastajaid naiste hulgas, keda oli 100 ehk 65,8% kõikidest vastanutest. Mehi oli vastanutest 52 ehk 34,2%. Erinevate valdkondade jaotuses oli 50 vastanutest humanitaaria ja kunstide valdkonnast, millele järgnesid sotsiaalteadused, õiguse ja ärimõtte valdkond 36 vastajaga ning hariduse valdkond 32 vastanuga. Loodus- ja täppisteaduste valdkonnas oli vastanud 28. Kõige vähem, kuus, oli vastanud tervise ja heaolu valdkonnas.

Vanuselises lõikes oli kõige enam vastajaid vanuses 40-50, keda oli kokku 49 ehk 32,2%. Neile järgnesid 48 vastajaga ehk 31,6% osakaaluga 30-40 aastased töötajad. Kõige vähem, vaid 2, oli kuni 30 aastaseid vastajaid, mida põhjendab osaliselt nende madal osakaal akadeemiliste töötajate koguhulgast. Akadeemilistest valdkondadest olid esindatud kõik viis, milles Tallinna Ülikooli akadeemilised töötajad tegutsevad. Nendeks on haridus, humanitaaria ja kunstid, loodus- ja täppisteadused, sotsiaalteadused, ärimõtte ja õigus ning tervise ja heaolu valdkond. Kõige enam oli vastanud humanitaaria ja kunstide valdkonnast, koguni 50 ehk 33% kõikidest vastanutest. Järgnesid sotsiaalteadused, ärimõtte ja õigus valdkond 36 vastajaga, haridus 32 vastajaga ning loodus- ja täppisteadused 28 vastanuga. Kõige vähem oli esindatud tervise ja heaolu valdkond, milles oli vastanud vaid 6 ehk 4% kõigist vastajatest.

2.5 Tulemused

Antud peatükis on esitletud magistritöö raames läbiviidud uuringu tulemused. Tulemused on jaotatud alateemadeks sarnaselt küsimustikus kasutatud alajaotustele. Tulemustes käsitletakse teadustöö motivatsiooni (1), teadustöö produktiivsust mõjutavaid tegureid (2), rahulolu teadustöö tulemustasustamisega (3), töötajate hinnanguid tööst taastumisele, üldisele enesetundele, töökoormusele ning tööstressile (4) ning teadustöö motivatsiooni alaskaalade ja töötaja heaolu kirjeldavate näitajate vahelisi seoseid (5). Seoste tõlgendamise aluseks olnud korrelatsioonide tabel on esitatud lisas 3.

2.5.1 Teadustöö motivatsioon

Küsimustikus esitatud väited olid jaotatud nelja erinevasse alajaotusesse vastavalt teemadele. Esimeses alajaotuses esitatud väited, mida oli kokku 17, puudutasid teadustöö motivatsiooni. Vastusevariandid oli esitatud 5-pallise Likerti skaalana, kus 1- ei nõustu üldse, 2- pigem ei nõustu, 3- nii ja naa, 4- pigem nõustun ja 5- nõustun kindlasti. Vastustest ilmselgus, et kõige enam motiveerivad akadeemilisi töötajaid teadustööga tegelema huvi ning

soov arendada oma oskusi ja teadmisi. Küsimustikus toodud väidetest kõige vähem motiveerivaks peeti teadustööga tegelemist põhjusel, et teenida üliõpilaste lugupidamist.

Tabel 3. Sisemist ja välist motivatsiooni puudutavate väidete vastused

Väide	Ei nõustu üldse; pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun; nõustun kindlasti
Sisemist motivatsiooni iseloomustavad väited			
Töökorralduse paindlikkus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	28%	14%	58%
Soov arendada oma oskusi ja saada uusi teadmisi, on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	4,3%	6,4%	93%
Teadustööga tegelemine on minu jaoks huvitav	-	5%	95%
Sooviksin, et mu töötaja jaotus võimaldaks teadustööga rohkem tegeleda	7%	17%	76%
Naudin teadustööd saavutustunde pärast, mida annab tulemuste publitseerimine	20%	22%	58%
Usk, et minu teadustöö panustab ühiskonna arengusse on oluline põhjus teadustöö tegemiseks	10%	20%	70%
Minu huvi teaduse vastu on oluline põhjus, miks teadustööga tegelen	1%	7%	92%
Mul puudub sisemine motivatsioon teadustöö tegemiseks	71%	7%	22%
Välist motivatsiooni iseloomustavad väited			
Edutamise võimalus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	49%	25%	26%
Soov saada kõrgemat töötasu, teadustöö tulemustasu, preemiat on oluliseks põhjuseks, miks ma teadustööga tegelen	40%	26%	34%
Rahvusvahelise koostöö võimalus on oluline põhjus, mis ma teadustööga tegelen	15%	19%	66%
Ametlik tunnustamine on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	38%	23%	39%
Sotsiaalne staatus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	31%	28%	41%
Kolleegide tunnustus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen	30%	35%	35%
Uurimistööle orienteeritud organisatsioonikultuur ülikoolis on oluline põhjus teadusega tegelemiseks	42%	23%	35%
Ma ei teeks teadustööd, kui seda minult ei nõutaks	82%	9%	9%
Soovin teenida üliõpilaste lugupidamist seeläbi, et teen teadust	46%	25%	29%

Allikas: autori koostatud

Vaadates eraldi Herzbergi kirjeldatud sisemisi ja väliseid faktoreid, on uuringus osalejatele olulisemad sisemised faktorid, mida on väitnud erinevad uurijad ka varasemalt. Sisemist ja välimist motivatsiooni puudutavad väited on esitatud tabelis 3. Kõige olulisemaks sisemisest motivatsiooni faktoritest on vastajad pidanud huvi teadustööga tegelemise vastu. Sellest järgmisena on toodud soov arendada teadmisi ja oskusi ning huvi teaduse vastu.

Välistest motivatsiooni teguritest pidasid akadeemilised töötajad kõige enam mõjutavaks rahvusvahelise koostöö võimalust ning kõige vähem olulisena teadustöö tegemisel märgiti edutamise võimalus.

Soolises jaotuses olid suurem osa vastuseid teadustöö tegemist mõjutavate tegurite osas meestel ja naistel sarnases olulisuse järjestuses. Kolm kõige rohkem mõjutavat tegurit naiste puhul olid huvi teadustööga tegelemise vastu, soov arendada oma oskusi ja saada uusi teadmisi ning huvi teaduse vastu. Meeste puhul olid olulisemate tegurite järjestus alustades kõige olulisemast järgmine: soov arendada oma oskusi ja saada uusi teadmisi, huvi teadustööga tegelemise vastu ning huvi teaduse vastu. Vastustest võib järeldada, et meeste ja naiste puhul on olulised samad tegurid, küll aga on meestele tähtsam soov ennast arendada ning naistele pigem huvi teaduse vastu.

Vanuselises jaotuses märkimisväärseid erinevusi üldjoontes ei esinenud. Küll aga ilmnes töökorralduse paindlikkust puudutava väite tulemustest, et vanusegrupis 40-50 vastasid peaaegu võrdsel suured osakaalud pigem nõustusid, nõustusid kindlasti (41%) või ei nõustunud üldse, pigem ei nõustunud (39%). Teistes vanuserühmades olid osakaalude jaotused rohkem sarnanevad tabelis tooduga ning suurem osa nõustus kindlasti või pigem nõustus vastuse variandi valinud.

Akadeemiliste valdkondade osas oli üheks erinevuseks sotsiaalteaduste, ärimise ja õiguse valdkonna vastusest ilmnenu suurem tähtsus teadustöö motivatsioonile rahvusvahelise koostöö võimalusel, mida ülejäänud valdkondade vastajad pidasid vähem oluliseks. Samuti pidasid teiste valdkondadega võrreldes sotsiaalteaduste, ärimise ja õiguse valdkonna töötajad kõige vähem oluliseks edutamise võimalust. Teise erinevusena paistsid silma tervise ja heaolu valdkonna töötajad, kes võrreldes teistega pidasid kõige vähem oluliseks teadustöö tegemise põhjuseks sotsiaalset staatust. Akadeemiliste valdkondade jaotumisel rohkem märkimisväärseid erinevusi küsimustiku vastustes ei esinenud.

Ametikohtade lõikes ilmnes, et kuigi soov arendada teadmisi ja oskusi on teadustöö tege-
mise peamine põhjus, miks õpetajad teadustööga tegelevad, olid õpetajate jaoks võrdselt
olulised ka edutamise võimalus, uurimistööle orienteeritud organisatsiooni kultuur, saavu-
tustunne, mida annab tulemuste publitseerimine ning usk teadustöö panusesse ühiskonda.
Samuti soovisid õpetaja ametikohal töötavad vastajad, et neil oleks rohkem aega teadus-
töösse panustada ning samal määral pidasid rohkemat aega oluliseks ka teadurid. Huvitava
erinevuse õpetajate vastustest ilmnes, et võrreldes teiste ametikohtadega, oli õpetajate vas-
tuses kõige vähem motiveerivaks isikliku huvi teaduse vastu. Peamine põhjus, miks teadu-
rid teadustööga tegelevad on teadustöö tegemise huvitavus. Sellele järgnesid väga väikese
vahega töökorralduse paindlikkus ning ametilik tunnustamine. Kõige vähem motiveerib
teadureid teadustööga tegelema edutamise võimalus. Edutamise võimalust pidasid vähe
motiveerivaks ka teised teadustöötajad. Erinevus teadurite ja teiste akadeemiliste ameti-
kohtade vahel ilmnes väites, mille kohaselt töötaja sooviks rohkem aega teadustööle panus-
tada, kus teadurite tulemus oli võrreldes teistega kohati poole võrra madalam. Seda võib
põhjendada asjaolu, et teadurite peamiseks ülesandeks on teadustöö siis on nende tööaeg
enamasti sisustatud ka teadustöö tegemisega ning tulemustest võib järeldada, et nad peavad
seda piisavaks. Sarnaselt teaduritele ja vanemteaduritele pidasid rahvusvahelise koostöö
võimalust keskmisel olulisemaks lektorid. Teiste ametikohtade töötajate jaoks on rahvus-
vahelise koostöö võimaluse olulisus alla keskmise.

2.5.2 Teadustöö produktiivsust mõjutavad tegurid

Teadustöö produktiivsust puudutavaid väiteid oli küsimustikus viis, millele tuli vastata
eespool kirjeldatud skaala alusel. Esitatud viiest väitest kõige olulisemaks teadustöö pro-
duktiivsuse mõjutajaks peeti rohkemate vahendite olemasolu (tabel 4). Peaaegu võrdselt
oluliseks pidasid vastajad ka kõrgemat töötasu ning rohkemaid kogemusi ja oskuseid. Kõi-
ge vähem mõjutavad vastajate meelest nende teadustöö produktiivsust vanus ning ebakind-
lus teadustöö publitseerimise osas.

Tabel 4. Teadustöö produktiivsuse küsimuste kategooria vastused

Väide	Ei nõustu üldse; pi- gem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun; nõustun kindlasti
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks	25,7%	20,4%	54%

rohkem kogemusi ja oskuseid			
Oleksin teadustöös produktiivsem kui minu töötasu oleks kõrgem	27%	19,7%	53,2%
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks oma teadustööks võimalik kasutada rohkem vahendeid	15,8%	15,1%	69,1%
Oleksin teadustöös produktiivsem, kui mul oleks sobivam vanus	79%	11,2%	9,9%
Ebakindlus uurimistöö publitseerimise osas mõjutab minu produktiivsust teadlasena	59,2%	23%	17,8%
Kõrge produktiivsus teadlasena annab mulle kolleegide lugupidamise, mida soovin saavutada	34,8%	38,2%	27%

Allikas: autori koostatud

Teadustöö produktiivsuse mõjutamisel on vastajate arvates olulisemad pigem keskkonnast tulenevad tegurid nagu vajalikud vahendid ja kõrgem töötasu. Sellest võib järeldada, et kuigi sisemine motivatsioon ja tahe teadustöö tegemiseks on akadeemilistel töötajatel kõrge, tuleks tähelepanu pöörata ka vahenditele, millega teadustöö produktiivsust mõjutada. Kuna nõudmised teadustöö produktiivsusele on üha kasvamas, on seda olulisem veenduda, kas vahendid teadustöö potentsiaali rakendamiseks on samuti tagatud. Piisavate vahendite puudumine mõjutab oluliselt teadustöö produktiivsust ning sellele on oluline tähelepanu pöörata nii ülikoolis kui laiemalt. Kõrgema töötasu mõju olulisus teadustöö produktiivsusele viitab rahaliste tegurite olulisusele akadeemiliste töötajate osas. Sellest on omakorda võimalik järeldada, et teadustöö tulemustasustamine mängib olulist rolli rahalise vajaduse tasakaalustamisel.

Individuaalsete omaduste puhul on teadustöö produktiivsust oluliselt mõjutavaks kõikide akadeemiliste töötajate arvestuses peetud kogemusi ja oskuseid. Vanuselises eristuses ilmnes, et kõige enam pidasid piisavate teadmiste ja kogemuste puudumist oluliseks vastajad vanuses 30-40 ning kõige vähem vastajad vanuses üle 60. See toetab ka Çokgezeni (2013) uuringut, mille kohaselt akadeemiliste töötajate karjäär kujuneb U-kujulise tsüklina ning vanemaks saades on töötajatel kogunenud kogemusi ja oskusi. Naiste ja meeste vastuse osas erinevusi ei ilmnenud.

Erinevate valdkondade arvestuses produktiivsust mõjutavate vastuste hulgas erinevusi ei ilmnud (lisa 4). Ametikohtade arvestuses ilmnis mõningaid erinevusi. Esimesele väitele, mis puudutas teadustöö produktiivsuse suurenemist rohkemate oskuste ja kogemuste olemasolul pigem nõustusid või nõustusid kindlasti kõikidel ametikohtadel peale professori ja õpetaja ametikohal töötavad inimesed. Professoritest 62% antud väitega ei nõustunud üldse või pigem ei nõustunud. Õpetajatest vastanuid olid kokku vaid kaks ning see selgitab ka asjaolu, et üks vastaja nõustus kindlasti ning teine ei nõustunud üldse. Professorite ja õpetajate ametikohtade erinevus teistest ilmnis ka väite puhul, mille kohaselt oleks töötaja teadustöös produktiivsem kui töötasu oleks kõrgem. Professorite suurem osakaal (38%) oli valinud vastusevariandiks nii ja naa ning vaid 29% vastanutest nõustus, et töötasu nende teadustöö produktiivsust mõjutaks ja 33% arvas, et see pigem nii ei ole. Õpetajate vastused jagunesid taaskord kahe äärmuse vahel. Teadustööks piisavate vahendite, sobivama vanuse ja publitseerimise ebakindluse mõju produktiivsusele puudutavates vastustes ametikohtade lõikes erisusi ei esinenud. Viimase väitena esitatud kolleegide lugupidamise teenimine tänu kõrgele teadustöö produktiivsusele jaotas ametikohad vastuste lõikes kaheks grupiks. Vanemteadurid, nooremteadurid, ning professorid suuremas osas vastanutest antud väitega ei nõustunud üldse või pigem ei nõustunud. Teise gruppi jäävad teadurid, dotsendid, lektorid ja õpetajad, kelle suurem osa vastanutest vastas nii ja naa. Seega võib järeldada, et viimasele grupile on kolleegide lugupidamine pisut olulisem tegur teadustöö produktiivsuse saavutamisel kui esimesse gruppi kuulunud ametikohtadel töötavatel inimestel.

Isiklikku teadustöö produktiivsust mõjutavaid tegureid puudutav küsimus oli esitatud avatud küsimusena, mis võimaldas vastajatel tuua välja nende jaoks kõige olulisema teguri, mis aitaks nende teadustöö tegemise produktiivsust tõsta. Küsimusele vastanuid oli kokku 83 ning nendest 32% olid vastuseks toonud, et nad oleksid teadustöös produktiivsemad, kui neil oleks teadustööks rohkem aega. Ajapuuduse põhjusena on toodud tööaja ebaühtlane jaotus, mistõttu kulutatakse palju aega administratiivsetele tegevustele ja paberitööle ning teadustöö jääb tahaplaanile. Mitmetel juhtudel oli välja toodud ka asjaolu, et teadustöö tegemiseks vajalik rahastus on ebapiisav või puudulik ning seda nii ülikooli kui riigi tasandil. Lisaks ebapiisavale rahastusele tõid väga mitmed vastanutest välja ka toetava ja motiveeritud tugimeeskonna puudumise.

Vastanute jaotuses oli mehi 24 ja naisi 59, mistõttu olid naiste vastused rohkem varieeruvad. Meeste ja naiste vastuste kokkuvõttena võib öelda, et mõlemad grupid on kõige enam

esile toonud ajapuuduse suure töökoormuse tõttu, mida võtavad teised tööülesanded. Eri-nevalt meestest, tõid naised paaril korral esile ka perekonna ning vastati, et väikeste laste kõrvalt jääb aega väheseks. Nii naiste kui meeste seas oli mitmeid, kes leidsid, et nende teadustöö produktiivsust mõjutaks positiivses suunas toetava meeskonna olemasolu. Naiste vastustes oli välja toodud ka, et ülikool tervikuna võiks rohkem teadustööd toetada näiteks vähendades administratiivsete ülesannete hulka teadustöötajatel, aidates kaasa näiteks projektitaotluste koostamisel või väärtustaks teadustööd rohkem. Viimane tuli esile naiste vastuste, kus mitmel korral oli vastatud, et üldine huvi teaduse tegemise vastu ülikoolis ja ühiskonnas laiemalt tundub olevat madal ning rõhku pannakse pigem kvantiteedile kui kvaliteedile. Samuti tunti, et teadustöö produktiivsust mõjutavad probleemid publitseerimises ning kahtlus teadustöö vajalikkuses. Meeste vastustes antud teemasid ei puudutatud. Vastupidiselt tõid mehed mitmel korral esile rahastuse mureküsümuse, mis teadustöö produktiivsust pärsib. Naiste puhul mainiti soovi parema koostöö vastu teiste riikidega ning edutamise võimalust kui produktiivsuse tõstmiseks olulisi tegureid.

2.5.3 Rahulolu teadustöö tulemustasustamis tingimustega

Küsimusele, mis puudutas Tallinna Ülikooli teadustöö tulemustasustamise tingimusi, oli vastusevariantideks neli erinevat võimalust: on mulle arusaadavad, on põhjendatud, vajaksid ülevaatamist ning muu variant, mille puhul sai vastaja ise vastuse lisada. Vaid 4,7% vastajatest oli valinud vastuseks, et tingimused on põhjendatud. Kõige suurem osa 37,8% vastas muu ning nendest vastanutest enamus põhjendas, et tingimused on ebaselged või polnud neist teadlikud. Mitmete vastajate arvates tuginevad tulemustasustamise tingimused valedele ja formaalsetele kriteeriumitele, nagu näiteks avaldatud publikatsioonide arv. Publikatsioonide arvu osas toodi ka esile, et sageli on kriteeriumid teadustöötajatele ja õppejõududele erinevad ning seda pigem viimaste kasuks. Selles osas leidub ka vastupidiseid arvamusi, kus vastajad usuvad, et teadustöö tulemuslikkuse eest premeeritakse neid, kes niikuinii rohkem teadustööga tegelevad. Vastustes on mitmel korral toodud välja, et maks-tav tulemustasu on liiga vähene ning arvestatava tasu teenimiseks, tuleb pigem täita õpe-tamise või administratiivse tööga seotud ülesandeid.

Lisades sellele nende vastanute hulga, kes arvasid, et tulemustasu tingimused vajaksid üle-vaatamist, selgub, et 60,8% kõikidest vastanutest ei ole rahul praeguste teadustöö tulemus-tasustamise tingimustega. Selline tulemus annab selge signaali, et teadustöö tulemustasus-tamise praegu kehtivad tingimused tuleks üle vaadata ja võimalusel koostöös teadustöö

tegitajega ümber muuta. Praegustele vastustele toetudes võib väita, et tegemist on korraga, mida töötajad ei pea praktikas motiveerivaks.

2.5.4 Töötajate hinnangud tööst taastumise, üldise enesetunde (väsimuse), töökoormuse ning tööstressi kohta

Tööst taastumise osas esitatud väidete vastustest ilmneb, et töötajad tegelevad tööülesannetega ka väljaspool oma tööaega (tabel 5). 89,3% vastanutest ei nõustunud väitega, et pärast tööpäeva lõppu nad tööasjadega ei tegele, mis viitab sellele, et ka pärast tööpäeva lõppu on akadeemilised töötajad hõivatud tööasjadega. Puhkamiseks võtab pärast tööpäeva aega vaid 43% kõikidest vastajatest ning natukene vähem 40,4% tegeleb oma hobidega. Enesearendamisega tegeleb pärast tööpäeva lausa 60,9% kõikidest vastajatest.

Tabel 5. Tööst taastumise kategooria küsimuste vastused

Väide	Väga vähesel määral, peaaegu üldse mitte; vähesel määral	Mõnevõrra	Suurel määral; väga suurel määral
Pärast tööpäeva lõppu ma...			
Ei tegele tööasjadega	89,3%	4%	6,7%
Võtan aega puhkamiseks	33,1%	23,8%	43%
Tegelen enese arendamisega	17,9%	21,2%	60,9%
Tegelen oma hobidega	29,8%	29,8%	40,4%

Allikas: autori koostatud

Tööst taastumise küsimuste vastuste soolises jaotuses ilmneb, et pärast tööpäeva lõppu tegelevad nii naised kui mehed tööasjadega suurel või väga suurel määral peaaegu võrdsel osakaalul (vastavalt 64% ja 60% vastanutest). Puhkamiseks aja võtmise väite puhul vastas võrdne hulk mehi ja naisi, et kasutavad seda võimalust suurel või väga suurel määral. Eri-nevus meeste ja naiste vastustes ilmnes skaala alumises otsas, mis väitis, et puhkamiseks võetakse aega väga vähesel määral või üldse mitte. Seal oli erinevus meeste ja naise vastustes oluliselt märkimisväärsem, näidates, et võrreldes meestega (23%), suurem osa naistest puhkuseks aega ei võta (38%). Enesearendamise ja hobidega tegelemise väite puhul olid meeste ja naiste osakaalud sarnased.

Väitega, et pärast tööaega ei tegele akadeemilised töötajad tööasjadega üldse või väga vähesel määral nõustusid vanuseliste gruppide lõikes kõik grupid suure enamusega (kõige

väiksem osakaal oli 86%). Vanuselises jaotuses ilmnes, et puhkamiseks pärast tööpäeva võtavad suurel või väga suurel määral aega nii 30-40 vanuses akadeemilised töötajad kui üle 60 aastased. Enesearendamise küsimuses vanuseliste gruppide lõikes erinevusi ei esinenud ning kõikides gruppides üle poole vastanutest tegelevad enesearendamisega suurel või väga suurel määral. Hobidega tegelemise väite osas vastasid üle poole üle 60 aasta vanused töötajad, et tegelevad pärast tööpäeva hobidega suurel või väga suurel määral. Nendele sarnaselt tegelesid hobidega peaaegu pooled (48%) 30-40 aastaste vanusegrupis. Vastupidiselt vastasid 50-60 vanusegruppi kuuluvad töötajad, kellest vaid pisut üle veerandi (28%) vastas, et tegelevad hobidega suurel või väga suurel määral.

Tulemustest ilmneb, et ka tööst vabal ajal, tegelevad akadeemilised töötajad siiski tööasjaga. Samuti panustatakse väga palju ka enese arendamisele, mis mõjutab positiivselt ka akadeemilise töö kvaliteeti. Puhkamiseks ning hobidega tegelemiseks võetud aeg on samuti üpris heal tasemel, mis on positiivne näitaja. Seda ennekõike seetõttu, et nii puhkamine kui hobidega tegelemine on olemusel meeldivad tegevused ning nendega tegelemine aitab tööst tekitatud pingest vabaneda ning kogeda positiivseid emotsioone.

Töökoormuse küsimuste skaala oli samuti 5- palline, kus 1- väga vähesel määral, peaaegu üldse mitte, 2- vähesel määral, 3- mõnevõrra, 4- suurel määral, 5- väga suurel määral. Töökoormust puudutavate küsimuste vastustest ilmneb, et väga suur osa ehk 81,5% töötajatest peab oma tööd väga intensiivseks. Polnud ühtegi vastajat, kes oleks arvanud, et töö ei ole peaaegu üldse intensiivne. Samuti tunnistab 62,6% vastanutest, et töö tempo on ebauhtlane. Väitega, et tööpäeva jooksul on võimalik teha piisavalt puhkepause nõustus 39,7% vastanutest ning 29,1% seda veendumust ei jaganud ning vastasid kas peaaegu üldse mitte või vähesel määral. Peaaegu pooled ehk 44,3% vastanutest ei nõustunud ka väitega, et saavad oma tööülesannetega tööaja raames hakkama.

Tabel 6. Töökoormuse küsimuste kategooria vastused

Väide	Väga vähesel määral, peaaegu üldse mitte; vähesel määral	Mõnevõrra	Suurel määral; väga suurel määral
Minu töö on väga intensiivne	4%	14,6%	81,5%

Minu töö tempo on ebaühtlane	12%	25,3%	62,6%
Saan oma tööülesannetega tööaja raames hakkama	44,3%	21,9%	33,8%
Tööpäeva jooksul saan teha piisavalt puhkepause	29,1%	31,1%	39,7%

Allikas: autori koostatud

Soolises eristuses töö intensiivsuse tajumises meeste ja naiste vahel suurt erinevust ei esinenud ning mõlema soo suurem osa vastajatest tajus tööd väga intensiivsena. Töö tempo ebaühtlasena tajumisel oli naiste osakaal, kes tajusid töö tempot ebaühtlasena suurel või väga suurel määral oluliselt kõrgem (69%) kui meestel (51%). Oma tööülesannetega tööaja raames hakkama saamist hindasid mehed naised samasuguselt ning tulemused on samasugused võrreldes tabelis 6 tooduga. Tööpäeva jooksul tehtavate puhkepauside osas olid nii mehed kui naised ühel nõul ning kõige enam arvati, et neid saab teha piisavalt suurel või väga suurel määral. Erinevus esineb aga vastajate hulgas, kes vastasid, et tööpäeva jooksul saab teha puhkepause väga vähesel määral või vähesel määral. Nimelt valis antud vastusevariandi 34% naistest ning vaid 19% meestest. Kokkuvõttes võib järeldada, et naised on töökoormust puudutavate tingimuste osas kriitilisemad ning vähem rahulolevad kui mehed, tundes töö tempot vähem ühtlasena ning tajudes puhkepauside vähesest tööpäeva jooksul.

Vanuselises jaotuses töö intensiivsuse tajumises erinevate vanusegruppide lõikes erinevusi ei olnud. Töö tempo ebaühtlasena tajuti enamustes vanusegruppides suurel või väga suurel määral. Vaid üle 60 aastaste grupis oli rohkem vastanuid, kes valisid vastuseks mõnevõrra, millele järgnes suurel või väga suurel määral. Väitele, saan oma tööülesannetega päeva jooksul hakkama vastas enamus vanusegruppidest sarnaselt tabelis 6 toodud tulemustele. Taaskord erines vaid üle 60 aastaste vastanute grupp, kelles peaaegu pooled vastasid antud küsimusele vastupidiselt ehk suurel või väga suurel määral. Piisavate puhkepauside osas ei olnud vanuselistes gruppides erinevusi ning tulemused kattuvad tabelis 6 tooduga.

Akadeemiliste töötajate enesetunnet puudutavate väidete alajaotusest ilmnas, et vastanud hindavad oma enesetunnet pigem heaks ning madalat jõudlust ja tegevustahte puudumist esines vähe, vastavalt 15,2% ning vaid 8,7%. Väsimust tunnistas 39,1% vastanutest ning vaid pisut rohkem 43,7% tunnistas, et neil on palju energiat.

Tabel 7. Enesetunnet puudutavate küsimuste vastused

Väide	Ei nõustu üldse; pigem ei nõustu	Ei oska öelda	Pigem nõustun; nõustun täielikult
Mul on palju energiat	24,5%	31,8%	43,7%
Suudan hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen	16,5%	19,2%	64,2%
Mul on palju ideid, mida soovin ellu viia	2%	13,9%	84,1%
Olen väsinud	33,8%	27,2%	39,1%
Mu jõudlus on madal (ei jaksa eriti midagi teha)	55,6%	29,1%	15,2%
Mul puudub igasugune tegevustahe	83,2%	8,1%	8,7%

Allikas: autori koostatud

Soolises jaotuses sarnanesid vastused energia, keskendumist, ideid puudutavate väidete osas tabelis tooduga. Suurem erinevus meeste ja naiste vastustes ilmneb väsimuse väites, kus naiste osakaal pigem nõustun või nõustun täielikult variandi puhul kõige kõrgem. Meeste puhul on suurim vastanute hulk valinud ei nõustu üldse või pigem ei nõustu variandid. Selle põhjal saab järeldada, et naised tajuvad väsimust rohkem kui mehed. Madalat jõudlust tajuvad mehed ja naised sarnaselt ning tulemused ühtivad tabelis 7 esitatud jaotustega.

Energia puudutava väite osas olid tulemused enamuses vanusegruppides sarnased tabelis 7 toodud üldistusega kõikide akadeemiliste töötajate kohta. Väikene erinevus leidis vaid 40-50 vanusegruppi kuulunud töötajate vastustes, kelle vastuste jaotuses oli kõige vähem vastatud ei oska öelda ning teisel kohal oli vastusevariant ei nõustu üldse või pigem ei nõustu. Ka keskendumist puudutava väite osas esines erinevus 40-50 vanusegrupis, kus peaaegu neljandik vastas, ei nõustu üldse või pigem ei nõustu. Teiste vanusegruppide vastused ühtisid tabelis esitatuga. Ideid puudutava väite vastuse osas erisusi ei esinenud. Väsimuse tajumises on erinevate vanusegruppide vahelised erinevused märgatavad. Kui vanusegruppides 30-40 ja 40-50 on peaaegu pooled vastanud, et pigem nõustuvad või nõustuvad täielikult väitega, et nad on väsinud, siis 50-60 ja üle 60 vanusegruppides on tulemused vastupidised ning umbes pooled vastanutes ei nõustu üldse või pigem ei nõustu väitega, et nad on väsinud. Jõudlus ning tegevustahet puudutavate väidete osas ühtisid vanusegruppide tulemused tabelis tooduga.

Lisaks enesetunnet puudutavatele küsimustele on küsimustikus puudutatud ka tööst tulenevaid probleeme tervise ja tööstressi teemat. Töö tõttu on kõikidest vastanutest tervise ja probleeme tajunud 75%. Neist väga suurel ja suurel määral vaid 8% vastanutest. 34% vastanutest on tajunud probleeme mõnikord ning 33% vähesel määral.

Kuigi akadeemiliste töötajate puhkeajaga iseloomustav näitaja on üpris kõrge, on seda kahjuks ka töö tõttu tervise probleemide tajumine, mis näitab, et ¾ töötajatest on tajunud tööga seotud terviseprobleeme. Positiivne on antud näitaja puhul, aga see, et suurem osa tööga tajutud terviseprobleemides on esinenud vähesel määral või mõnikord. Ka nende akadeemiliste töötajate hulk (¼), kes pole üldse tööga seotud tervisemuresid tajunud on siiski märkimisväärne.

Tabel 8. Tööga seotud tervise probleemi küsimuse vastused

Väide	Üldse mitte	Mõnikord; vähesel määral	Suurel määral; väga suurel määral
Mul on töö tõttu probleeme tervisega	25%	67%	8%

Allikas: autori koostatud

Tööga seotud tervise probleemide soolises ning vanuselises eristuses vastustes märkimisväärseid erinevusi ülaltoodud tabelist ei esinenud. Küll aga võib esile tuua, et soolises võrdluses oli kokkuvõttes rohkem naisi (47%) kui mehi (30%) kes on tööga seotud tervise probleeme tajunud.

Tööstressi kohta oli esitatud küsimus, mis puudutas viimase kuue kuu tööstressiga kokkupuudet (tabel 9). Küsimusele, kui võrd on viimase kuue kuu jooksul olnud tööstress probleemiks, antud vastusevariandid olid: ei ole olnud probleemiks, pigem ei ole olnud probleemiks, mõnikord on probleemiks, pigem on olnud probleemiks ning on olnud probleemiks.

Tabel 9. Tööstressi küsimuse vastused

Väide	Ei ole olnud probleemiks	Pigem ei ole olnud probleemiks; mõnikord on olnud prob-	Pigem on olnud probleemiks; on

		leemiks	olnud probleemiks
Kuivõrd on viimase kuue kuu jooksul olnud tööstress sulle probleemiks?	14%	58%	28%

Allikas: autori koostatud

Sarnased tulemused nagu tervisega seotud probleemide osas, esinesid ka akadeemiliste töötajate viimase kuue kuu tööstressi tajumises. Tulemustest ilmnes, et suurem hulk töötajaid (86%) on teatud määral tööstressi viimase kuue kuu jooksul tajunud. Kõige rohkem oli neid vastajaid, kes ütlesid, et viimase kuue kuu jooksul on mõnikord olnud tööstress neile probleemiks. Seda võib seostada ka kõrgete töökoormuste näitajaga, mis olid eespool välja toodud.

Soolises võrdluses erinevusi üldvastustega ei esinenud. Vanuselises võrdluses ühtisid teiste vanusegruppide tulemused üldstatult väljatoodud tulemustega, kuid erinevaks oli 30-40 aastaste vanusegrupp, kus 40% vastanutest vastas, et tööstress on olnud või pigem on olnud viimase kuue kuu jooksul neile probleemiks.

2.5.5 Seosed teadustöö motivatsiooni alaskaalade ja töötaja heaolu kirjeldavate näitajate vahel

Esitatud seoste uurimiseks kasutati korrelatsioonianalüüsi ja korrelatsioonimaatriks on esitatud lisas 3.

Teadustöö motivatsiooni kolme alaskaala kirjeldav statistika on esitatud tabelis 10. Erinevus kolme skaala keskmiste vahel on statistiliselt oluline (Friedmani testi alusel; hii ruut=172,150, df=2, $p < 0.001$) - st et vastajate hinnangud sisemisele teadustöö motivatsioonile on oluliselt kõrgemad välise teadustöö motivatsiooni ja teadustöö produktiivsuse alaskaala tulemustest (viimase kahe skaala tulemused üksteisest ei erine). Kuigi akadeemiliste töötajate väline motivatsioon on madalam kui sisemine, on see siiski oluline ning sarnasel tasemel teadustöö produktiivsuse näitajaga.

Tabel 10. Teadustöö motivatsiooni kirjeldav statistika

	Cronbach`s Alpha	Cronbach`s Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Teadustöö sisemine motivatsioon	.591	.644	7
Teadustöö väline motivatsioon	.860	.861	8
Teadustöö produktiivsus	.422	.415	6

Allikas: autori koostatud

Meeste ja naiste võrdluses leiti statistiliselt olulised erinevused kolme töötaja heaolu ise-loomustava teguri lõikes: tööst taastumine, kõrgete tööõudumiste tajumine ning stress. Tööst taastumise osas olid vastuste keskvaartused enim erinevad (meestel 3.01 ja naistel 2.78). Pisut väiksemad olid erinevused kõrgete tööõudumiste osas, kus naiste näitaja oli kõrgem kui meestel (meestel 3.33 ja naistel 3.58). Sarnasesse suurusjärku jäi erinevus ka meeste ja naiste stressi talumise aspektis, kus ilmnes, et naiste stressi tajumine on pisut kõrgem kui meestel (meestel 2.35 ja naistel 2.79). See ühtib ka varasematest uuringutest leitud tulemustega.

Vanus on positiivselt seotud väsimuse puudumise/energilisusega ($r=0.28$, $p<0.001$). See tähendab, et vanemad vastajad hindasid enda väsimuse taset madalamaks kui nooremad. Negatiivselt oli vanus seotud uurimistöö tegemise välise motivatsiooniga ($r=-0.21$, $p=0.012$), mis tähendab, et vanemate akadeemiliste töötajate väline motivatsioon on madalam.

Analüüsima teadustöö motivatsiooni seost akadeemilise töötaja ametikohaga kasutati Kruskal Wallise testi. Ilmnes, et ametipositsioon on seotud ainult hinnanguga uurimistöö produktiivsusele. Statistiliselt oluliselt erinevad professorite ja lektorite hinnangud uurimistöö produktiivsusele (post hoc t-test: $t=3.323$, $p<0.001$) selliselt, et professorite hinnang on madalam. See tähendab, et lektorid näevad enda produktiivsuse suurema mõjutajana ressursside ja teadmiste-oskuste nappimist professoritega võrreldes.

Korrelatsioonianalüüsis leiti mõõdukas positiivne seos sisemise ja välise teadustöö motivatsiooni vahel ($r=0.36$, $p<0.001$) ning välise motivatsiooni ja teadustöö produktiivsuse vahel ($r=0.36$, $p<0.001$). Viimane tähistab suhet, kus välise motivatsiooni suurenemine mõjutab positiivselt ka teadustöö produktiivsust, mis võib omakorda kasvada. Seos sisemise motivatsiooni ja teadustöö produktiivsuse vahel puudub ($r=0.07$, $p<0.01$).

Tööstressi ja tervise probleemide esinemisele antud hinnangud on mõõdukas positiivses seoses ($r=0.46$, $p<0.001$), mis tähendab, et ühe teguri suurenedes kasvab ka teine. Tööstressi tajumine on positiivselt seotud ka töö nõudmistega (töötempo ja töökoormus) ($r=0.42$, $p<0.001$), hinnangutega teadustöö produktiivsusele ($r=0.17$, $p=0.033$) ja sisemisele teadustöö motivatsioonile ($r=0.19$, $p=0.022$). Tööstressi ja väsimuse vaheline seos on positiivne ja nõrk ($r=0.37$, $p<0.01$). Väsimuse ja teadustöö produktiivsuse seos on samuti madal ($r=0.33$, $p<0.01$).

Tööst taastumine on negatiivses nõrgas seoses tööstressiga ($r=-0.35$, $p<0.01$), tööst tulenevate tervise probleemidega ($r=-0.36$, $p<0.01$) ning väsimusega ($r=-0.35$, $p<0.01$). Tööst taastumise ja kõrgete töö nõudmistega vahel on negatiivne mõõdukas seos ($r=-0.42$, $p<0.01$), mis tähendab, et töö nõudmistega kasvades, kahaneb töötaja tööst taastumise võimekus.

3. ARUTELU

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida, mis mõjutab Tallinna ülikooli akadeemiliste töötajate töö motivatsiooni ja teadustöö produktiivsust ning millised on seosed tööst taastumise oskuse, töökoormuse intensiivsuse, üldise enesetunde ja tööstressi tunnetamisega.

Teadustöö motivatsioon puudutavatest tulemustest ilmnes, et akadeemilisi töötajaid motiveerivad kõige enam teadustöö tegemise huvitavus, huvi teaduse vastu ning soov arendada oma oskusi ja teadmisi ehk sisemise motivatsiooni tegurid. Välistest teguritest peeti kõige olulisemaks võimalust teha rahvusvahelist koostööd ning kõige vähem motiveerivaks esitatud teguritest peeti soovi saada edutatud. Sarnased tulemused on saanud ka Siddique jt (2011).

Toetudes tabelile 10, võib öelda, et akadeemiliste töötajatel on väga kõrge sisemise motivatsiooni tase, kuid samas tajutakse kõrgena ka töönõudmisi. Seda on tõestanud ka mitmed varasemalt läbi viidud uuringud. Kuna akadeemilised ametikohad pigem ei ole kõrgelt tasustatud, siis on põhjendatud, et neil töötavad enamasti pigem sisemiselt motiveeritud inimesed, kellele on elukutse tähtsam kui rikkuste teenimine. Kõrged töönõudmised on samuti viimasel ajal üha suuremaks probleemiks, sest akadeemiliste töötajate tööülesannete hulka lisandub üha enam administratiivseid töid ning ülesandeid, mille tõttu õpetamisele ja teadustööle kuluv panus üha enam kannatab.

Teadustöö produktiivsuse osas esines aga vastupidine olukord, see tähendab, et produktiivsust mõjutavaks peeti kõige enam piisavate vahendite olemasolu ja suuremat töötasu. Järelduseni, et akadeemiliste töötajate motivatsioon ei mõjuta teadustöö produktiivsust jõudsid ja Abdulsalam ja Mawoli oma Nigeeria ülikoolis tehtud uuringu tulemusena (Abdulsalam, Mawoli 2012).

Teadustöö tulemustasustamise tingimuste tagasisidele toetudes, ei pidanud suurem osa akadeemilistest töötajatest hetkel kehtivaid motiveerivaks. Mitmete vastajate arvates toetuvad kehtivad tingimused näiteks avaldatud publikatsioonide arvule, mitte nende kvaliteedile. Mitmed töötajad vastasid, et vajalike tingimuste täitmine tundub sageli lausa võimatu ning seetõttu isegi ei püüta neid nõudmisi täita. Esile toodi ka asjaolu, et tulemustasu suurus on väike ning mitte motiveeriv. Kuna tulemustasu põhimõte põhineb eeldusel, et raha motiveerib töötajaid ning kui mitmetele uuringutele toetudes motiveerivad akadeemilisi töötajaid rohkem hoopis teised tegurid, tuleks ka tulemustasustamise süsteem üle vaadata

ning hinnata kui võrd tulemustasu maksmine motiveerib akadeemilisi töötajaid teadustööga rohkem tegelema.

Läbi viidud uuringus käsitleti ka tööst taastumise oskust ning uuriti, millega akadeemilised töötajad oma vaba aega sisustavad. Tulemustest ilmnnes, et suurem osa vastanutest tegeleb vabal ajal ikkagi tööasjadega. Positiivsena ilmnnes ka asjaolu, et üle poolte vastanutest tegeleb pärast tööpäeva enese arendamisega. Puhkamiseks ning hobidega tegelemiseks võttis peaaegu võrdselt aega pisut alla poolte vastanutest. Siiski on tegu pigem positiivse tulemusiga, arvestades puhkamise ja hobidega tegelemisest saadavate positiivsete emotsioonide head mõju tööst taastumisele üldiselt.

Akadeemilist tööd peab väga intensiivseks väga suur osa vastanutest ning samuti tajub üle poolte, töö tempo ebahühtlust. Tööpäeva jooksul tehtavate puhkepauside piisavuse osas läksid arvamused lahku ning kui peaaegu nelikümmend protsenti vastanutest arvas, et pause saab piisavalt teha oli peaaegu kolmkümmend protsenti veendunud vastupidises. Tööaja raames hindas oma hakkamasaamist tööülesannetega heaks umbes nelikümmend viis protsenti vastanutest.

Akadeemiliste töötajate üldist enesetunnet võib tulemusi arvestades heaks. Madalat jõudlust tunnistas vaid viisteis protsenti vastanutest ning tegevustahte puudumist veel poole vähem. Samas hindas oma energia taset kõrgeks umbes nelikümmend neli protsenti vastanutest. Väsimust tunnistas pisut alla neljakümne protsendi vastanutest, mida võib pidada väga heaks tulemuseks, eriti kui arvestada, et suurem enamus akadeemilistest töötajatest tegeleb vabal ajal ka tööasjadega, mis omakorda mõjutab nende tööst taastumist.

Tööstressi viimase kuue kuu jooksul oli tajunud kaheksakümmend kuus protsenti vastanutest. Siinkohal on oluline ära märkida, et suurem osa neist oli vastanud sageduseks mõnikord, mida võib põhjendada ka eespool välja toodud tulemust töö intensiivsuse ja kõrge töötempo kohta.

KOKKUVÕTE

Ülikool soovib, et akadeemiline personal panustaks õppe- ja administratiivülesannete kõrval oluliselt ka teadustöösse, sh teaduspublikatsioonide väljaandmisesse. Uurimuse üheks eesmärgiks oli selgitada, milline on akadeemiliste töötajate motivatsioon teadustöö tegemiseks ning millised tegurid teadustöö produktiivsust mõjutavad. Samuti oli oluline välja selgitada kehtiva teadustöö tulemustasustamise põhimõtete eesmärgipärasus ning teha ettepanekuid selle parendamiseks.

Töö raames püstitatud eesmärgi saavutamiseks viidi läbi empiiriline uuring, milles uuriti akadeemiliste töötajate teadustöö tegemise motivatsiooni ja tegureid, mis mõjutavad teadustöö tegemise produktiivsust. Uurimusküsimused on esitatud väidetena, millele paluti vastata 5-pallise skaala alusel. Lisaks on küsimustikus ka mõned avatud küsimused, mis annab vastajatele võimaluse lisada omalt poolt vajalikuks peetavaid täiendusi antud teema kohta.

Uuringu raames kogutud tulemuste analüüsi põhjal on võimalik teha ülikoolile parendusettepanekuid teadustöö motivatsiooni ning produktiivsust mõjutavate tegurite osas. Tulemustest selgus, et akadeemiliste töötajate hulgas on domineerivamaks sisemine motivatsioon. Teadustöö produktiivsust mõjutavatest teguritest peeti oluliseimaks piisavate vahendite olemasolu ning kõrgemat töötasu. Akadeemiliste töötajate enesetunnet ning tervist võib vastuste põhjal pidada pigem heaks, kuigi ka töökoormust tajuti väga intensiivsena ning töötempot ebaühtlasena.

RESUME

The university wishes academic staff to contribute to research in a significant amount, alongside teaching and administration tasks. One objective of this study was to clarify the nature of motivation of research work and factors affecting research productivity of academic staff. It was also important to identify the purposefulness of the current research remuneration principles and make suggestions for improvement.

To answer the questions raised at the beginning of the work, an empirical study was carried out among academic staff in Tallinn University. The survey included questions which were asked to answer five-grade scale. In addition there were also few open questions that the respondents were given the opportunity to add their answer by themselves.

Based on the results of the analysis suggestions about improving research motivation and productivity can be made. Also, the collected answers about the research performance based pay principles can be inspected and improved accordingly. Results showed that among academic staff intrinsic motivation is more dominant. Of the factors affecting research productivity, the most important were availability of sufficient resources and higher fee. Academic staff well-being and health results can be considered quite good, although the workload was perceived as a very intense and work pace uneven.

VIIDATUD KIRJANDUS

Abdulsalam, D., Mawoli, M.A. (2012). *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria, The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*. International Journal of Business and Management (vol. 7, No 14), Ontario: Canadian Center of Science and Education, 142-148.

Arokiasamy, A.R.A., Tat, H.H., Abdullah, A.G.K. (2013). *The Effects of Reward System and Motivation on Job Satisfaction: Evidence from the Education Industry in Malaysia*. World Applied Sciences Journal (vol. 24, No 12), Idosi Publications, 1597-1604.

Baruch, Y. (2013). *Careers in academe: the academic labour market as an eco-system*. Career Development International (vol. 18, No 2), Bingley: Emerald Insight, 196-210.

Bell, A.S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). *Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics*. Electronic Journal of Applied Psychology (8(1)), 25-37.

Blackmore, P., Kandiko, C. (2012). *Motivation in academic life: a prestige economy*. Research in post-compulsory education, Vol. 16, Iss 4

Bowen, P., Rose, R., Pilkington, A. (2016). *Perceived Stress amongst University Academics*. American International Journal of Contemporary research (vol. 6, No 1, Feb), USA, 22-28.

Çokgezen, M. (2013). *Some determinants of publication performance: A study of Turkish economics academicians*. J Scientometric Res. (vol. 2, Iss 2, May-Aug), 85-91.

Furnham, A., Eracleous, A., Chamorro-Premuzic, T. (2009). *Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five*. Journal of Managerial Psychology (vol. 24, No. 8), Bingley: Emerald Insight, 765-779.

Glassman, M., Glassman, A., Champagne, P.J., Zugelder, M.T. (2010). *Evaluating Pay-for-Performance Systems: Critical Issues for Implementation*. Compensation & Benefits Review (No 42(2)), London: Sage, 231-238.

Ha, T.B., Kopelyan, S. (2014). *Performance-Related Pay for Academic Staff in Higher Education Institutions*. Human Resource Management in Higher Education- Cases Studies

and Future Scenarios, <http://donau.booktype.pro/human-resource-management-in-higher-education-cases-studies-and-future-scenarios/introduction-to-human-resource-management-in-higher-education-with-case-studies-and-future-scenarios/>

Hagedorn, L.S. (2000). *Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes*. New Directions for Institutional Research, What contributes to job satisfaction among faculty and staff (No 105, spring), USA: Jossey-Bass Publishers, 5-17.

Herzberg, F., Mausner, B., Bloch Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work*,

Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J., Kompier, M.A.J. (2011). *Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure*. *Work & Stress* (vol. 25, No. 1, Jan-March), Oxford: Routledge, 55-74.

Houston, D., Meyer, L.H., Paewai, S. (2006). *Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe*. *Journal of Higher Education Policy and Management* (vol. 28, No 1, March), London: Routledge, 17-30.

Johnston, A. (2016). *Motivation and the academic - where the drivers sit*. *Emerald Insight* (vol 35, No 6), Bingley: Emerald Insight, 765-777.

Kanfer, R. (2012). *Work Motivation: Theory, Practice and Future Directions*. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (vol. 1), New York: Oxford University Press, 455-495.

Kenny, J., Fluck, A., Jetson, T. (2012). *Placing a value on academic work, The development and implementation of a time-based academic workload model*. *Australian universities` review* (vol. 54, No. 2), 50-60.

Liefner, I. (2003). *Funding, resource allocation, and performance in higher education systems*. *Higher Education* (No 46), Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 469-489.

Machado, M.deL., Soares, V.M., Brites, R., Brites Ferreira, J., Rocha Gouveia, O.M. (2011). *A look to academics job satisfaction and motivation in Portugese higher education institutions*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* (No 29), Amsterdam: Elsevier Ltd, 1715-1724.

- Mamiseishvili, K., Rosser, V.J. (2011). *Examining the Relationship between Faculty Productivity and Job Satisfaction*. Journal of the Professoriate ((5)2), 100-132.
- McGrail, M.R., Rickard, C.M., Jones, R. (2006). *Publish or perish: a systematic review of interventions to increase academic publication rates*. Higher Education Research & Development (vol. 25, No. 1, Feb), London: Routledge, 19-35.
- Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. Statistics Canada, catalogue Perspectives (no. 75-001-XIE, Dec), 5-17.
- Parsons, P.G. (2001). *Performance management and academic workload in higher education*. South African Journal of Higher Education (vol.15(3)), 74-81.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Work Stress and Its Management*. Organizational behaviour (edition 15), 595-606.
- Rothmann, S., Jordaan, G.M.E. (2006). *Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions*. SA Journal of Industrial Psychology (No. 32(4)), 87-96.
- Rynes, S.L., Gerhart, B., Parks, L. (2005). *Personnel Psychology: Performance evaluation and pay for performance*. Annual Review of Psychology (vol 56), 571-600.
- Sadeghniat-Haghighi, K., Yazdi, Z. (2015). *Fatigue management in the workplace*. Industrial Psychiatry Journal, 24(1)), 12-17.
- Seeder, K. (2016). *Töötajate rahulolu, motivatsioon ja sidusus*. Personali Praktik, Tallinn: AS Äripäev (nov nr 59), 34-35; (dets nr 60), 38-39.
- Shaheen, I., Sajid, M.A., Batool, Q. (2013). *Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (A case study of University College Kotli, UAJ&K)*. International Journal of Business and Management Invention (Jan vol. 2), 105-112.
- Siddique, A., Aslam, H.D., Khan, M., Fatima, U. (2011). *Impact of Academic Leadership on Faculty's Motivation and Organizational Effectiveness in Higher Education System*. International Journal of Business and Social Science (May vol. 2 No. 8), 184- 191.

Zhang, X. (2014) *Factors that Motivate Academic Staff to Conduct Research and Influence Research Productivity in Chinese Project 211 Universities*. Doctorate degree thesis in University of Canberra, Australia, 1-238.

Tallinna Ülikooli Töösuhete eeskiri (2016). Tallinna Ülikooli senati 21.09 2015 määrus nr 22, muudetud senati 25.04.2016 määrusega nr 18

Tallinna Ülikooli Töötasustamise eeskiri (2016). Tallinna Ülikooli senati 17.03.2014 määrus nr 4, muudetud senati 26.09.2016 määrusega nr 33

Türk, K., Roolaht, T. (2005). *Eesti ülikoolide akadeemilise personali hindamine ja töötasustamine*. Majandusteadus ja haridus Eestis (tellimus nr 629) Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 221-260.

Van Emmerik, IJ.H. (2002). *Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff*. *Work & Stress* (vol. 16, No. 3), Taylor & Francis Ltd, 251-263.

Veronica, D. (2011). *Stress and job satisfaction among university teachers*. International conference of scientific paper afases, 320-325.

Winefield, A.H., Jarrett, R. (2001). *Occupational Stress in University Staff*. *International Journal of Stress Management* (vol. 8, No 4, Oct), 285-298.

Lisa 1

Teadustöö motivatsiooni küsitlus

Hea vastaja

Antud küsimustik koosneb lühikestest väidetest ning küsimustiku täitmine võtab maksimaalselt aega 10 minutit.

Palun tutvuge enne vastamist konkreetse küsimuse kohta kehtiva skaalaga.

Juhul, kui Teil tekib küsimustikku puudutavaid küsimusi, siis palun kirjutage aadressile caisa.sell@tlu.ee

Olen Teie panuse eest väga tänulik!

Lugupidamisega,
Caisa Sell

* Kohustuslik

Ametikoht *

Valige ▼

Vanus *

Valige ▼

Sugu *

mees

naine

Akadeemiline valdkond

Valige ▼

Teadustöö motivatsioon

Palun järgmistele küsimustele vastata skaalal 1-5 valides sobivaim vastusevariant. 1-ei nõustu üldse 2-pigem ei nõustu 3- nii ja naa 4- pigem nõustun 5- nõustun kindlasti.

Edutamise võimalus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soov saada kõrgemat töötasu, teadustöö tulemustasu, preemiat on oluliseks põhjuseks, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rahvusvahelise koostöö võimalus on oluline põhjus, mis ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ametlik tunnustamine on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Töökorralduse paindlikkus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sotsiaalne staatus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kolleegide tunnustus on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uurimistööle orienteeritud organisatsioonikultuur ülikoolis on oluline põhjus teadusega tegelemiseks

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soov arendada oma oskusi ja saada uusi teadmisi, on oluline põhjus, miks ma teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ma ei teeks teadustööd, kui seda minult ei nõutaks

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teadustööga tegelemine on minu jaoks huvitav

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sooviksin, et mu tööaja jaotus võimaldaks teadustööga rohkem tegeleda

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soovin teenida üliõpilaste lugupidamist seeläbi, et teen teadust

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Naudin teadustööd saavutustunde pärast, mida annab tulemuste publitseerimine

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Usk, et minu teadustöö panustab ühiskonna arengusse on oluline põhjus teadustöö tegemiseks

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kõrge produktiivsus teadlasena annab mulle kolleegide lugupidamise, mida soovin saavutada

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minu huvi teaduse vastu on oluline põhjus, miks teadustööga tegelen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks rohkem kogemusi ja oskuseid

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oleksin teadustöös produktiivsem kui minu töötasu oleks kõrgem

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks oma teadustööks võimalik kasutada rohkem vahendeid

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mul puudub sisemine motivatsioon teadustöö tegemiseks

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oleksin teadustöös produktiivsem, kui mul oleks sobivam vanus

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ebakindlus uurimistöö publitseerimise osas mõjutab minu produktiivsust teadlasena

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oleksin teadustöö tegemisel produktiivsem kui ...

Teie vastus

Tallinna Ülikooli teadustöö tulemustasustamise tingimused

- on mulle arusaadavad
- on põhjendatud
- vajaksid ülevaatamist järgmises osas
- Muu: _____

Töökoormus ja tööst taastumine

Palun järgmistele küsimustele vastata skaalal 1-5, valides sobivaim vastusevariant 1- väga vähesel määral, peaaegu üldse mitte 2- vähesel määral 3- mõnevõrra 4- suurel määral 5- väga suurel määral

Minu töö on väga intensiivne

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minu töö tempo on ebaühtlane

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan oma tööülesannetega tööaja raames hakkama

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tööpäeva jooksul saan teha piisavalt puhkepause

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Palun hinnake, mil määral kirjeldavad alltoodud väited teie tegevust pärast tööpäeva lõppu

Palun valida sobivaim vastusevariant skaalal 1-5.

1- ei nõustu üldse 2- pigem ei nõustu 3- ei oska öelda 4- pigem nõustun 5- nõustun täielikult

Ei tegele töösajadega

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Võtan aega puhkamiseks

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tegelen enese arendamisega

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tegelen oma hobidega

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enesetunne

Järgmiseks on esitatud mõned väited, millele vastamisel lähtuge palun sellest, kuidas olete end tundnud viimase kahe nädala jooksul. Märkige sobiv vastusevariant kasutades vastamiseks järgmist skaalat: 1- ei nõustu üldse 2- pigem ei nõustu 3- ei oska öelda 4- pigem nõustun 5- nõustun täielikult

Mul on palju energiat

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Suudan hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mul on palju ideid, mida soovin ellu viia

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen väsinud

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mu jõudlus on madal (ei jaksa eriti midagi teha)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mul puudub igasugune tegevustahe

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mul on töö tõttu probleeme tervisega

Valige

Kuivõrd on viimase kuue kuu jooksul olnud tööstress Sulle probleemiks?

- ei ole olnud probleem
- pigem ei ole olnud probleemiks
- mõnikord on probleemiks
- pigem on olnud probleemiks
- on olnud probleemiks

Teadustöö tegemise motivatsiooni osas sooviksin veel lisada

Teie vastus

Täna Teid vastuste eest!

Lisa 2

Tabel 1. Küsitlusele vastanud akadeemiliste töötajate jaotus erinevate tunnuste alusel

	Haridus	Humanitaaria ja kunstid	Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	Loodus- ja täppisteadused	Tervis ja heaolu	Kokku
Mehi	6	15	14	16	1	52
Naisi	26	35	22	12	5	100
Kokku	32	50	36	28	6	152
Kuni 30			1	1		2
30-40	9	9	13	15	2	48
40-50	13	22	6	6	2	49
50-60	7	13	7	2	1	30
Üle 60	3	6	9	4	1	23
Kokku	32	50	36	28	6	152
Professor	2	9	5	5		21
Lektor	15	19	10	10	4	58
Dotsent	7	10	7	3	2	29
Õpetaja	1	1				2
Vanemteadur	7	7	5	3		22
Teadur		2	6	3		11
Nooremteadur		2	3	4		9
Kokku	32	50	36	28	6	152

Allikas: autori koostatud

Lisa 3

Tabel 2. Korrelatsiooninäitajad teadustöö produktiivsuse ja enesetunde tegurite vahel

Correlations

		tqqstress	probleem_terviseega	korged_tqqnqudmised	research_productivity	sisem_motiv	v2line_motiv	tqqst_taastumine	v2simus
tqqstress	Pearson Correlation	1	,458**	,416**	,174*	,189*	,028	-,345**	,369**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,033	,022	,742	,000	,000
	N	151	144	150	151	147	144	150	149
probleem_terviseega	Pearson Correlation	,458**	1	,149	,166*	,088	,052	-,357**	,305**
	Sig. (2-tailed)	,000		,076	,047	,302	,546	,000	,000
	N	144	144	143	144	140	139	143	142
korged_tqqnqudmised	Pearson Correlation	,416**	,149	1	-,008	,243**	,024	-,421**	,104
	Sig. (2-tailed)	,000	,076		,918	,003	,772	,000	,210
	N	150	143	150	150	147	143	149	148
research_productivity	Pearson Correlation	,174*	,166*	-,008	1	,070	,363**	,024	,331**
	Sig. (2-tailed)	,033	,047	,918		,400	,000	,770	,000
	N	151	144	150	152	148	145	150	149
sisem_motiv	Pearson Correlation	,189*	,088	,243**	,070	1	,314**	-,083	-,104
	Sig. (2-tailed)	,022	,302	,003	,400		,000	,317	,215
	N	147	140	147	148	148	143	147	145
v2line_motiv	Pearson Correlation	,028	,052	,024	,363**	,314**	1	,086	,038
	Sig. (2-tailed)	,742	,546	,772	,000	,000		,303	,653
	N	144	139	143	145	143	145	144	142
tqqst_taastumine	Pearson Correlation	-,345**	-,357**	-,421**	,024	-,083	,086	1	-,349**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,770	,317	,303		,000
	N	150	143	149	150	147	144	150	148
v2simus	Pearson Correlation	,369**	,305**	,104	,331**	-,104	,038	-,349**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,210	,000	,215	,653	,000	
	N	149	142	148	149	145	142	148	149

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lisa 4

Tabel 11. Teadustöö produktiivsust mõjutavad tegurid valdkonniti

Väide	Valdkond	Ei nõustu üldse; pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun; nõustun kindlasti
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks rohkem kogemusi ja oskuseid	Haridus	19%	15%	66%
	Humanitaaria ja kunstid	28%	28%	44%
	Loodus- ja täp- pisteadused	21%	25%	54%
	Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	33%	14%	53%
	Tervis ja heaolu	17%	-	83%
Oleksin teadustöös produktiivsem kui minu töötasu oleks kõrgem	Haridus	34%	22%	44%
	Humanitaaria ja kunstid	26%	14%	60%
	Loodus- ja täp- pisteadused	25%	29%	46%
	Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	22%	17%	61%
	Tervis ja heaolu	33%	33%	33%
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks oma teadustööks võimalik kasutada rohkem vahendeid	Haridus	25%	19%	56%
	Humanitaaria ja kunstid	20%	12%	68%
	Loodus- ja täp- teadused	14%	4%	82%
	Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	3%	25%	72%
	Tervis ja heaolu	16%	17%	67%
Oleksin teadustöös produktiivsem, kui mul oleks sobivam vanus	Haridus	85%	6%	9%
	Humanitaaria ja	84%	12%	4%

	kunstid			
	Loodus- ja täp- pisteadused	68%	18%	14%
	Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	72%	11%	17%
	Tervis ja heaolu	100%	-	-
Ebakindlus uurimistöö publitseerimise osas mõjutab minu produktiivsust teadlasena	Haridus	56%	25%	19%
	Humanitaaria ja kunstid	64%	16%	20%
	Loodus- ja täp- pisteadused	64%	25%	11%
	Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	50%	31%	19%
	Tervis ja heaolu	67%	16%	17%
Kõrge produktiivsus teadlasena annab mulle kolleegide lugupidamise, mida soovin saavutada	Haridus	34%	38%	28%
	Humanitaaria ja kunstid	40%	36%	24%
	Loodus- ja täp- pisteadused	43%	36%	21%
	Sotsiaalteadused, ärindus ja õigus	22%	42%	36%
	Tervis ja heaolu	33%	50%	17%

Allikas: autori koostatud

Tabel 12. Teadustöö produktiivsust iseloomustavad vastused ametikohtade lõikes

Väide	Ametikoht	Ei nõustu üldse; pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun; nõustun kindlasti
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks rohkem kogemusi ja oskuseid	Vanemteadur	32%	27%	41%
	Teadur	-	36%	64%
	Nooremteadur	11%	11%	78%
	Professor	62%	5%	33%
	Dotsent	21%	27%	52%
	Lektor	19%	19%	62%
	Õpetaja	50%	-	50%
Oleksin teadustöös produktiivsem kui minu töötasu oleks kõrgem	Vanemteadur	36%	14%	50%
	Teadur	27%	18%	55%
	Nooremteadur	10%	-	90%
	Professor	33%	38%	29%
	Dotsent	27%	28%	45%
	Lektor	17%	19%	64%
	Õpetaja	50%	-	50%
Oleksin teadustöös produktiivsem kui mul oleks oma teadustööks võimalik kasutada rohkem vahendeid	Vanemteadur	23%	18%	59%
	Teadur	18%	9%	73%
	Nooremteadur	11%	22%	67%
	Professor	24%	9%	67%
	Dotsent	17%	14%	69%
	Lektor	10%	17%	73%
	Õpetaja	-	-	100%
Oleksin teadustöös produktiivsem, kui mul oleks sobivam vanus	Vanemteadur	77%	14%	9%
	Teadur	82%	9%	9%
	Nooremteadur	89%	11%	-
	Professor	71%	10%	19%
	Dotsent	79%	11%	10%

	Lektor	79%	12%	9%
	Õpetaja	100%	-	-
Ebakindlus uurimistöö publitseerimise osas mõjutab minu produktiivsust teadlasena	Vanemteadur	73%	14%	13%
	Teadur	64%	9%	27%
	Nooremteadur	67%	22%	11%
	Professor	76%	14%	10%
	Dotsent	48%	28%	24%
	Lektor	52%	31%	17%
	Õpetaja	50%	-	50%
	Kõrge produktiivsus teadlasena annab mulle kolleegide lugupidamise, mida soovin saavutada	Vanemteadur	46%	27%
Teadur		36%	46%	18%
Nooremteadur		45%	22%	33%
Professor		38%	38%	24%
Dotsent		21%	41%	38%
Lektor		36%	41%	23%
Õpetaja		-	50%	50%

Allikas: autori koostatud