

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Triin Kuldmaa

**TÖÖIGAVUS JA SELLE SEOSED TÖÖ INDIVIDUAALSE
KOHANDAMISEGA ENESEMÄÄRATLEMISE TEOORIA
VALGUSES INFOTEHNOLOOGIA VALDKONNA NÄITEL**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/18, personalijuhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12 722 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Triin Kuldmaa

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 191802HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: triinije@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	5
SISSEJUHATUS	6
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1. Töömotivatsiooni mõiste ja olemus	9
1.2. Töömotivatsiooni enesemääratlemise teooria.....	10
1.2.1. Motivatsiooni liigid enesemääratlemise teoorias	14
1.3. Tööigavus.....	16
1.4. Töö individuaalne kohandamine.....	20
2 EMPIIRILINE UURING.....	26
2.1. Organisatsioonide lühitutvustus.....	26
2.2. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused.....	27
2.3. Uuringu meetodika	27
2.4. Protseduur	28
2.5. Valimi kirjeldus	29
2.6. Andmete analüüs.....	30
2.7. Uuringu tulemused.....	30
2.7.1. Psühholoogiliste põhivajaduste (autonoomsus, kompetentsus, seotus) täitmine	33
2.7.2. Tööigavus	36
2.7.3. Töö individuaalne kohandamine	39
2.7.4. Nähtuste vahelised seosed	45
3 ARUTELU JA JÄRELDUSED.....	50
3.1. Infotehnoloogia valdkonna töötajate tööigavus	50
3.2. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja seosed tajutud igavusega.....	51
3.3. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja töö individuaalne kohandamine erinevates töötajate gruppides.....	52
3.4. Töö individuaalne kohandamine ja seosed tööigavusega	54
3.5. Järeldused, piirangud ja ettepanekud	55
KOKKUVÕTE	58
SUMMARY.....	60
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	62
LISAD	67

Lisa 1. Veebipõhine küsimustik (<i>Questionnaire for IT Employees</i>)	67
Lisa 2. Väidete jagunemine vastavalt küsimustiku plokkidele.....	71
Lisa 3. Valimi jaotus.....	73
Lisa 4. Küsimustiku kirjeldav statistika	74
Lisa 5. Tööigavust kirjeldav statistika	80
Lisa 6. Korrelatsioonianalüüsi tulemused küsimuste plokkide ja taustaandmetega.....	81
Lisa 7. Lihtlitsents	84

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada, kuidas infotehnoloogia valdkonna töötajate tajutud tööigavus on seotud autonoomia-, kompetentsuse- ja seotusevajaduse täitmisega ning töö individuaalse kohandamisega. Töö koosneb kolmest osast: teoreetiline taust, empiiriline uuring, ning järeldused, arutelu ja ettepanekud.

Magistritöö esimene osa sisaldab üldist töömotivatsiooni mõiste teoreetilist käsitlust ning enesemääratlemise teooria lahti mõtestamist. Lisaks antakse ülevaade tööga seotud igavuse tajumisest ning töö individuaalse kohandamise positiivsetest mõjudest.

Töö empiirilises ehk teises osas antakse ülevaade läbi viidud uuringu kohta, kuhu kaasati infotehnoloogia valdkonna organisatsioonide töötajad. Kirjeldatud on uuringu metoodika ning tulemuste analüüs. Andmete kogumiseks ja analüüsimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Veebipõhise ankeetküsitlusega koguti andmeid magistritöö eesmärgi täitmiseks. Ankeetküsitlus põhines küsimustikel, mida on kasutatud teadusuuringutes varasemalt.

Magistritöö kolmas osa on järeldused, arutelu ja ettepanekud, mis koondab kokku analüüsi tulemused. Uuringu tulemustest selgus, et IT-valdkonna töötajad ei kannata valdavalt tööigavuse all, ei taju pikki igavusperioode ja töö ei ole üksluine. Pigem on nende töö vaheldusrikkust ning väljakutseid pakkuv. Töö, mida nad teevad, on neile enamjaolt meeldiv. Samuti on täidetud IT-spetsialistide rahulolu autonoomia-, seotus- ja kompetentsusvajaduse järele. Töötajad tunnevad end üldiselt enesekindlalt, omavad piisavat autonoomsust oma töökorralduses ja kogevad tööl häid sotsiaalseid suhteid. Kui IT-valdkonna töötaja tegeleb tööülesannetega, mis täidab tema vajadusi, siis ei saa tööigavuse negatiivne seisund avalduda. Lisaks tegelevad IT-valdkonna töötajad töö individuaalse kohandamisega, kuid vähem tegeldakse tööd takistavate nõudmiste vähendamise ehk probleemide ja pingete vältimisega.

Võtmesõnad: töömotivatsioon, enesemääratlemine, tööigavus, töö individuaalne kohandamine, infotehnoloogia valdkonna töötajad, heaolu

SISSEJUHATUS

Tänapäeva elutempo on väga kiire. Inimesi üheltpoolt julgustatakse ning ühiskond omaltpoolt ka kohustab reageerima kõigele väga kiiresti (Moris, Nedosugova 2019, 138). Loodud on kuvand, et kes pole piisavalt hõivatud või pühendunud oma tegemistele, ei ole ühiskonna jaoks oluline liige (*ibid.*). Töötajale on tähtis, et tema töö oleks mõte ja eesmärk. Seega mõjutavad tööigavus või rahuldamata psühholoogilised vajadused otseselt meie enesetunnet ning töösooritust.

Tööandjale on oluline, et töötaja oleks tööst haaratud ning pühendunud, seevastu tööigavuse seisundis töötamine mõjutab negatiivselt töötaja motivatsiooni ja vähendab töösoorituse kvaliteeti. Tööigavuse seisundis inimesel puudub huvi tööalase tegevuse vastu. Taolise seisundi olemasolu teadvustamine ning ennetavate meetmete rakendamine on tööandjale kasulik ja töötaja motivatsiooni taseme säilitamiseks vajalik. (Harju, Hakanen 2016, 374-375) Oma võimete täielikuks rakendamiseks peaks inimene nõ kohal olema mitte ainult füüsiliselt, vaid ka vaimselt (Kahn 1992, viidatud Harju, Hakanen 2016, 375, vahendusel).

Personalijuhtimise alased uuringud ja artiklid kirjeldavad, kui tähtsaks peavad organisatsioonid seda, et nende töötajad oleksid tööst haaratud ning sellega rahul. Eestis tehtud töörahulolu-uuringud ei käsitle teemat, mis hõlmab töös eksisteerivat igavust ning tööd, mis ei inspireeri töötajat ega köida tema tähelepanu. Töö peaks olema tähenduslik ja väljakutseid pakkuv. Hea, kui töö võimaldab töötajal igapäevaselt midagi uut õppida. Sageli arvatakse, et korduv igapäevane töö võib olla igav, aga see pole nii (Shackleton 1981, 30). Psühholoogid on juhtinud tähelepanu sellele, et igavus on subjektiivne nähtus, mis on tingitud töökeskkonnast ja erinevatest situatsiooniteguritest (*ibid.*). Soome organisatsioonides läbi viidud uuring kinnitas, et tööigavus mõjutab negatiivselt töötaja tervist. Seega võib tööigavus olla töötaja heaolule kahjulik. (Harju, Hakanen, Schaufeli 2014, 911) Kui töötaja psühholoogilised vajadused on rahuldatud, siis on ta võimeline absoluutselt keskenduma ülesande sooritusele ja töö eesmärgile. Töötaja peab olema oma tööülesannetega piisavalt koormatud ning mitte üle- ega alakoormatud.

Oluline on ära märkida, et konkurents IT-spetsialistide värbamisele ja ettevõttes hoidmisele on töajourul jätkuvalt problemaatiline teema, kuna töajouvolavus on kallis. Infotehnoloogia valdkonna töötajad eeldavad, et tööandja pakub neile häid tingimusi ning selles sektoris töötades on nõudmised tööandjale kõrged. Seega lisaks IT-spetsialisti edukale värbamisele, peab tööandja pidevalt ja aktiivselt tegelema töötaja hoidmise ning motiveerimisega. Tööandja roll töö sobivaks kujundamisel ning töökeskkonna loomisel on väga suur. Inspireeriv töö ja töökeskkond võivad aidata leevendada tööigavusest tingitud negatiivset mõju, täita psühholoogilisi vajadusi ning säilitada töömotivatsiooni positiivset taset.

Tööpsühholoogid on aastakümneid uurinud töörahulolu ning motivatsiooni. Kuna pole teada, kas ja kuidas infotehnoloogia valdkonna töötajad tajuvad tööigavust ning kuivõrd on nende sisemised psühholoogilised vajadused rahuldatud või rahuldumata, siis tuleb selle ala töötajate sisemise motivatsiooni mõjutegureid ja vajadusi läbi uuringute teadvustada (Locke, Latham 2002, viidatud Ahmed *et al.* 2017, 1 vahendusel). Erinevad uuringud ja nende järeldused põhinevad muude valdkondade töötajate töömotivatsioonil ning nende tegurite uurimisel, seega on oluline võtta fookuse alla just IT-valdkonna töötajad Eestis. See aitab tööandjal mõista, mis aitab töötajaid oma ametikohal püsida ja edukalt tööd teha. Hädavajalik on tõdeda tööigavusega kaasnevat negatiivset mõju töötaja tervisele, produktiivsusele ja üldisele heaolule, sest tööülesanded peavad olema tähendusrikkad ning pakkuma väljakutset.

Käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada, kuidas tajutud tööigavus on seotud kompetentsuse-, autonoomia- ja seotusevajaduse täitmisega ning töö individuaalse kohandamisega infotehnoloogia valdkonnas.

Töö autor on püstitanud alljärgnevad uurimisküsimused:

1. Kas ja millisel määral tajuvad infotehnoloogia valdkonna töötajad tööigavust?
2. Millised on seosed töötajate psühholoogiliste põhivajaduste täitmise ja tajutud igavuse vahel?
3. Kuidas erineb psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja töö individuaalne kohandamine erinevates töötajate gruppides?
4. Kuidas on tajutud igavus tööl seotud töö individuaalse kohandamisega?

Magistritööeesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastuste saamiseks kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks kasutatakse varasemalt teadusuuringutes rakendatud küsimustikke. See koosneb enesemääratlemise teooria küsimustikust, tööigavuse

küsimustikust ja töö kohandamise küsimustikust. Lisaks kogutakse vastajate taustaandmeid (sugu, vanus, haridus, tööstaž, ametikoha klassifikatsioon).

Magistritöö küsimustiku tagamõte on koguda andmeid ning informatsiooni, milline on Eestis tegutsevate infotehnoloogia valdkonna töötajate töömotivatsioon enesemääratlemise teooria valguses, mil määral on see mõjutatud tööigavusest või rahuldamata psühholoogilistest vajadustest ning kas eksisteerib töö individuaalse kohandamisega kaasnev positiivne seos.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimene peatükk annab teoreetilise ülevaate töömotivatsioonist, enesemääratlemise teoriast, tööga seotud igavusest ning töö kohandamise aspektidest. Teine peatükk käsitleb empiirilist uuringut ning uuringu tulemusi. Viimases osas on ära toodud tulemuste põhjal tehtud järeldused ning arutelu.

Magistritöö autor soovib tänada oma juhendajat Tiiu Kamdroni asjakohase tagasiside, juhendamise ning põhjaliku suunamise eest. Lisaks tänab kõiki ettevõtteid, kes aitasid küsimustikku levitada andmete kogumise eesmärgil. Suur tänu ankeetküsitluses osalenud infotehnoloogia valdkonna töötajatele!

1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Töömotivatsiooni mõiste ja olemus

Motivatsiooni (*motivation*) mõistet defineeritakse kirjanduses väga erinevalt. Üldiselt määratletakse inimese motivatsiooni psühholoogilise jõuna, mis genereerib eesmärgile suunatud tegevuste ahela ning mida mõjutavad käitumine ja mõtted (Tziner *et al.* 2012, 103). Motivatsioon on see, mis meid äratab ellu, ajendab alustama tegevusi, paneb otsuseid langetama ja valikuid tegema ning sunnib järjekindlalt tegevusi kuni lõpuni jätkama (*ibid.*). Pinder (2008) on öelnud, et töömotivatsioon on energeetiliste jõudude kogum, mille kutsub esile nii üksikisik, kui ka keskkond, milles ta viib (Tziner *et al.* 2012, 104). Sellest järeldub, et töömotivatsioon tuleneb indiviidi omaduste ja väliskeskkonna komponentide interaktsioonist nii ühiskondlikus, kui ka töökorralduslikus mõttes (Latham, Pinder 2005).

Töömotivatsioon (*work motivation*) on positiivselt seotud töötajate heaolu, töörahulolu, organisatsioonile pühendumise, üldise tervise ning madala läbipõlemise ohuga (Kyndt *et al.* 2012, 275). Kanfer (1990) on defineerinud töömotivatsiooni kui psühholoogilist protsessi ja psühholoogiliste mehhanismide kogumit, mis määrab tegevuste suuna, intensiivsuse ja järjekindluse ning iseloomustab inimese seost tema tööga (Kanfer *et al.* 2008, 3).

Korunka *et al.* (2008) uuris IT-organisatsioonide tööelukvaliteeti ning tööjõuvoolavust. Ta tõi oma mudelis välja, et töötaja hakkab uut töökohta otsima siis, kui tal puudub töörahulolu, haaratus ja eksisteerib emotsionaalne kurnatus. Töötajale on oluline ametikoha nõudmiste ja rolli selgus, otsustusõigus, väljakutsed, samuti juhi ja kolleegide toetus, arenguvõimalused, karjääriedendamine ning hüved (Korunka *et al.* 2008, 412). Seega, et töötaja ei sooviks organisatsioonist lahkuda, on vaja pöörata tähelepanu tema motivatsioonitasemele.

Töömotivatsioonile on omased alljärgnevad tunnused (Kanfer *et al.* 2008, 6):

- varieerub üksikisiku sees ning erinevate olukordade vahel;
- ei ole otseselt nähtav, järeldusi tuleb teha inimese- ja olukorra-põhiselt;
- seda määrab kombinatsioon individuaalsetest ning keskkonnaomadustest, on psühholoogiliste protsesside kogum, mis on omavahel seotud;
- võib muutuda indiviidi väliste ja sisemiste mõjude tulemusena;

- kavatsuste ja vahendite jaotamise omavaheline seos konkreetse tegevuse tarbeks;
- ressursside jaotamine erinevate tegevuste vahel, mis hõlmab endas eneseregulatsiooni või rakendamise protsessi;
- isiklik kontroll oma käitumise üle. Selleks, et käitumine saaks muutuda, on vaja muuta ka motivatsiooni.

Üldiselt nõustuvad teadlased ja praktikud, et töötajate motivatsioon on töö tulemuslikkuse ja organisatsiooni efektiivsuse seisukohast üliolulise tähtsusega, kuid enamik uuringuid keskenduvad selle tunnustele (nt käitumismustrid) või parendusele (nt töö individuaalne kohandamine) (Kanfer 2009).

1.2. Töömotivatsiooni enesemääratlemise teooria

Kuna motivatsioon on tugevalt seotud inimese psühholoogiliste vajadustega, siis on oluline mõista enesemääratlemise teooriat. See käsitleb inimese isiksust ja tema motivatsiooni, mida mõjutavad nii sisemised, kui ka välised tegurid (Gagné, Deci 2005, 331). Sisemine motivatsioon iseloomustab inimesi, kes tegelevad mingi tegevusega seetõttu, et peavad seda huvitavaks ja saavad tegevusest endast spontaanse rahulolu. Töötaja teeb tööd sundimatult, kuna see pakub talle huvi ja naudingut (*ibid.*). Väline motivatsioon aga nõuab tegevuse vahendust ja mingisuguseid konkreetseid resultate (nt käegakatsutavad asjad, verbaalsed hüved) ehk rahulolu ei tulene mitte niivõrd tegevusest endast, vaid pigem välistest tagajärgedest või tulemustest, kuhu tegevus välja viib (Gagné, Deci 2005, 331). Organisatsioonipsühholoogid on oma uuringutes tõdenud, et sisemine motivatsioon on väga oluline töökorralduses ning töötegemises (Gagné, Deci 2005, 332).

2006. aastal avaldasid Thatcher *et al.* uuringu, mille eesmärk oli uurida sisemise motivatsiooni mõju infotehnoloogiaala töötajate hoiakutele ja kavatsustele. Nende uuringu mudel hõlmas endas autonoomsust, oskuste mitmekesisust, ülesande olulisust ja samastumist, tagasisidet, juhendaja rahulolu ning rahulolu töötasuga (*ibid.*, 134). Tulemused näitasid, et sisemine motivatsioon ehk töö enda nautimine mõjutab oluliselt töökohaga seotud hoiakuid ja rahulolu tööga, see aitab organisatsioonile pühenduda ja mitte lahkuda (Thatcher *et al.* 2006, 142).

Enesemääratlemise teooria (edaspidi EMT) kasvas välja psühholoogide Edward L. Deci ja Richard Ryani tööst ning seda ideed tutvustati avalikkusele 1985. aastal ilmunud raamatus nimega „*Self-Determination and Intrinsic Motivation in Human Behavior*“. Teadlased arendasid välja teooria, mille põhiseisukoht on järgmine: kui inimese kaasasündinud psühholoogilised vajadused (autonoomia, kompetentsus, seotus) on rahuldatud, siis suurendab see motivatsiooni ning tema heaolu (Ryan, Deci 2000a). Inimene soovib läbi töötamise protsessi areneda ja tunda rahulolu tööga seotud tegevusest. Oluline on mõista, mis soodustab ja mis kahjustab töötaja psühholoogilisi põhivajadusi. Tähtis pole teada mitte ainult inimese käitumise põhjuseid, vaid omada oskust kujundada sotsiaalset keskkonda, mis optimeerib inimese arengut, tulemuslikkust ja heaolu. (Ryan, Deci 2000a)

Toetudes EMT teoreetilistele teadmistele ja alustele, uuriti 2010. aastal USA föderaalvaldkonna ametnike tööga seotud rahulolu mõju läbi võimestamise praktikate (Fernandez, Moldogaziev 2015, 391). Tulemustest selgus, et kui töötaja psühholoogilised vajadused on täidetud, siis loob see soodsad tingimused positiivse rahulolu säilitamiseks, mille tulemusena suureneb motivatsioon, rahulolemine ja heaolu (*ibid.*).

Inimesi iseloomustavad kolm põhivajadust:

- Vajadus autonoomia järele (*autonomy*): tegutsemine omal tahtel, inimene soovib tunda end välistest piirangutest vabana (Harteis *et al.* 2004, 214). See tähendab vajadust olla ise oma elu looja, omada valikuvabadust, oma tegevuste toetamist ning heaks kiitmist (*ibid.*). Töötaja peab tundma sisemist tahet tegutsemiseks ning omanikutunnet, et ta saab ise juhtida oma tööprotsesse (Rigby, Ryan 2018, 138). Juhendamine ning töö kujundamine toetavad autonoomiat, kuna aitab igapäevaselt tunda, et tööülesanded on tähendusrikkad ja olulised. Autonoomia mõiste ei ole selle teooria valguses sama, mis vabadus või iseseisvus, vaid see on võime tunda tahet, kuidas mõistame ja kiidame heaks oma töö väärtuse, isegi juhul kui see on teiste poolt ette antud või kohustuslik. (*ibid.*, 139)
- Vajadus kompetentsuse järele (*competence* või *mastery*): inimese tegutsemise põhieesmärk on kogeda enesetõhusust ja pädevust (Harteis *et al.* 2004, 214). Kompetentsus ehk meisterlikkus on vajadus tunda end efektiivsena, olla edukas ja areneda (Rigby, Ryan 2018 139). Inimesed peavad tundma, et neil on olemas vajalikud omadused igapäevaülesannete sooritamiseks ehk vahendid, oskused ja asjatundlikkus. Inimene soovib kogeda tunnet, et ta haldab oma võimeid ja areneb pidevalt liikudes oma karjäärieesmärkide suunas. Ainult

kaasamisest ei piisa, kuna töötaja vajab uusi väljakutseid ja vastutust, mis võimaldab tal oma töö arengut mingil moel ette näha. (*ibid.*, 139)

- Vajadus seotuse järele (*relatedness*): ilma sotsiaalsete sidemeteta ei saa inimene elada. Inimese loomuses on püüelda sotsiaalsetes kogukondades integratsiooni poole (Harteis *et al.* 2004, 214). Meie põhivajaduste hulka kuulub soov tunda end teiste jaoks olulisena ja organisatsiooni kuuluvana (Rigby, Ryan 2018 139). Soovime kogeda, et oleme teineteisega mingil tähenduslikul viisil ühenduses. Tahame tunda teiste toetust, samal ajal kogedes, et ka teised hindavad meie pakutud toetust oma vajaduste rahuldamiseks. (Rigby, Ryan 2018 139) Seotuse vajadus on rahuldamata, kui tunneme end isoleerituna ja ebaolulisena. Töökohas on seotuse vajadus täidetud, kui töötajad tunnevad, et neid austatakse, hinnatakse ja kaasatakse ettevõtte kõigil tasanditel, sh otsese juhi, kolleegide ja juhtkonna poolt. (*ibid.*, 139)

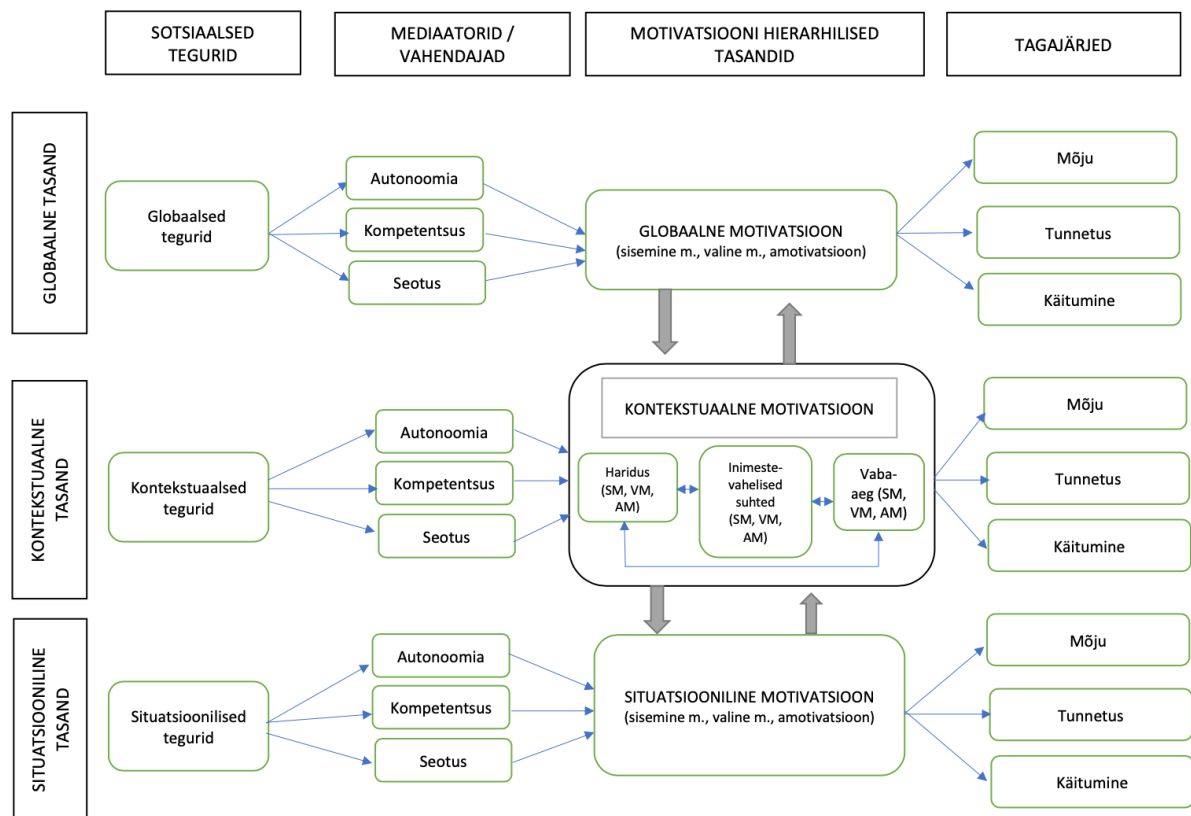
Ettevõtete juhid on huvitatud sellest, kuidas paremini mõista töötajate motivatsiooni mõjutegureid ning liikuma panevaid jõudusid (Ahmed *et al.* 2017, 1). Uus-Meremaal avaldati 2017. aastal teadusartikkel, mis uuris veebipõhist küsitlust kasutades IT-spetsialistide töömotivatsiooni. Selles uuringus leiti, et sisemistel motivatsiooniteguritel on töötaja töörahulolule suurem mõju, kui välistel ning organisatsioonid, kus töötavad IT-spetsialistid, peavad investeerima rahulolu-uuringutesse, et mõista paremini IT-spetsialistide motivatsiooni (Ahmed *et al.* 2017, 15). Tulemused näitasid ka seda, et Uus-Meremaa IT-spetsialistide motiveerib peamiselt töö iseloom, arusaam vastutusest ning juhtide oskus sobivat keskkonda luua (*ibid.*, 1). Kõige paremini valitud personalistrateegia ning mitmekesise ja sisuka töö kohandamine võib edendada konkurentsivõimelist organisatsioonikäitumist (Ahmed *et al.* 2017, 17).

Ryan ja Deci (2000a) toovad välja, et autentse sisemise motivatsiooniga inimesed on reeglina enesekindlamad, püsivamad, loovamad ja parema töösooritusega.

EMT on ainulaadne selle poolest, et motivatsiooni eristamine autonoomseteks ja kontrollitud tüüpideks on võimaldanud tõestada, et töötajate autonoomne motivatsioon soodustab kõrgekvaliteedilist töösooritust ning heaolu (Deci, Olafsen, Ryan 2017, 20). See on orienteeritud proaktiivsusele ning huvitundmisele (*ibid.*, 6). Kui töötajad kogevad toetust autonoomsele töökeskkonnale, siis tunnevad nad organisatsiooniga tugevamat seotust ja on töös efektiivsemad (*ibid.*, 20). Autonoomia hõlmab endas tegutsemist tahtetundega ning valikuvabadusega (Gagné, Deci 2005, 333). Sisemine motivatsioon on näide autonoomsest motivatsioonist ning sellest

tulenevalt tegelevad inimesed oma vabast tahtest tegevustega, mis neid huvitavad. Näiteks teeb inimene oma tööd, sest see pakub talle naudingut. Seevastu aga kontrollitud motivatsioon hõlmab endast survetunde alla tegutsemist ning see sisaldab tunnet, et töötaja peab toimingutes sunduslikult osalema. (*ibid.*, 333) Kontrollitud tüüpi motivatsioon on oma orientatsioonilt keskendunud välistele ettenägematutele olukordadele, see on umbisikuline ja sellel puudub vabatahtlikkus, on seotud hinnangute ning ebaõnnestumiste vältimisega (Deci, Olafsen, Ryan 2017, 6).

Järgneval joonisel 1 on visuaalselt esitletud Vallerandi (1995) sisemise ja välise motivatsiooni hierarhiline mudel enesemääratlemise teooria valguses:

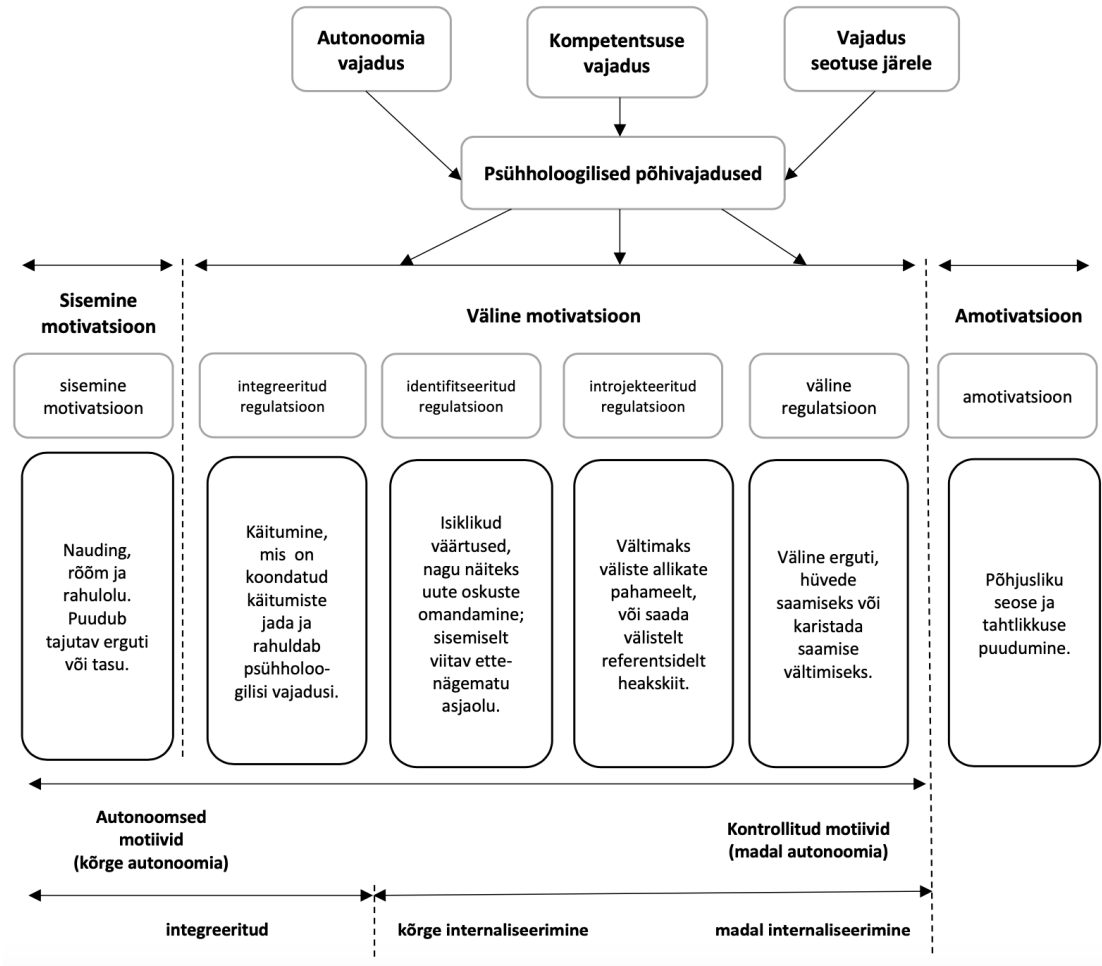


Joonis 1. Sisemise ja välise motivatsiooni hierarhiline mudel
Allikas: Vallerand (2000, 313), autori kohandatud.

Howard, Gagné, Morin ja Broeck (2016, 86) kinnitavad oma uuringus, et kui töötaja motivatsiooniprofiilis domineerivad pigem autonoomsed ja vähem kontrollitud reguleerimisvormid, siis on indiviidi töösoorituse ja tööheaolu tase keskmisest kõrgem.

1.2.1. Motivatsiooni liigid enesemääratlemise teoorias

Töömotivatsioon viib meid edasi ja paneb eesmärgi nimel tegutsema. EMT ütleb, et inimesed tajuvad ja kogevad seoses oma tööga erinevat tüüpi motivatsiooni (Manganelli *et al.* 2018). Teooria mudel hõlmab endas järgnevaid motivatsiooni tüüpe: sisemine, väline ning amotivatsioon (Gagné, Deci 2005, 336). Allolev joonis 2 illustreerib EMT põhiolemust ja motivatsioonitüüpe:



Joonis 2. Enesemääratlemise teooria mudel

Allikas: Coccia (2018, 225), (kohandatud Ryan, Deci 2000 põhjal). Autori kohandatud.

Sisemine motivatsioon (*intrinsic motivation*) – see on tegevuse sooritamine, mis on ajendatud tegevusest endast rahulolutunde saamiseks (Ryan, Deci 2000b, 56). Sisemiselt motiveeritud inimest paneb tegutsema tegevusest saadav heaolutunne või väljakutse, mitte mõni väline tõukejõud, surve või hüve (*ibid.*). See eksisteerib töös endas ja pakub inimesele isiklikku rahulolu, nagu näiteks autonoomiat, tunnustust, vabadust otsuste üle, usaldust ja võimestamist (Benati, Coccia 2018, viidatud Coccia 2018, 224 vahendusel). Sisemiselt motiveeritud tegevused rahuldavad kaasasündinud psühholoogilisi vajadusi (Ryan, Deci 2000b, 57). Uuringutes on välja

toodud, et sisemist motivatsiooni alandavad välisest motivatsioonist tulenevad faktorid nagu näiteks rahalised, käegakatsutavad hüved või tasud, lisaks ähvardused, ohud, tähtajad, direktiivid, konkurentsipurve. Kognitiivse hindamise teooria alusel kogevad töötajad eelpoolnimetatud faktoreid oma käitumise kontrollijatena. (*ibid.*, 57-59)

Väline motivatsioon (*extrinsic motivation*) – vastandub sisemisele motivatsioonile. Tegevust sooritatakse alati mõne eraldatava resultaadi saavutamiseks ja sellel on instrumentaalne väärtus (Ryan, Deci 2000b, 60). Väline motivatsioon on juhitud pigem töötasu, erisoodustuste, kingituste ja edutamise poolt (Coccia 2018) ning viitab indiviidile, keda motiveerivad välised hüved (raha ja prestiiž jmt) või väliste karistusvormide vältimine (nt sotsiaalsed sanktsioonid) (Manganelli *et al.* 2018). Rahalistel stiimulitel on kaks vastupidist mõju. Esiteks suurendavad nad välist motivatsiooni (*the price effect*) ja teiseks ohustavad sisemisest motivatsioonist tulenevaid vajadusi nagu autonoomsus, kompetentsus ning seotus. (Coccia 2019, 4)

Amotivatsioon ehk motivatsiooni puudumine (*amotivation* ehk *absence of motivation*) – defineeritakse kui seisundit, kus indiviid ei seosta oma käitumist sellele järgnevat tagajärgedega ja käitumist sooritatakse teadmata põhjustel või üldse mitte (Deci, Ryan 1985 viidatud Howard *et al.* 2016, 75, vahendusel). Seda iseloomustab igasugune huvi ja kavatsuste puudus ning teadmatus, miks nii käitutakse (Gagné, Deci 2005 336). Inimesed tegutsevad motivatsiooni puudumisest hoolimata. Amotiveeritud töötajad tunnevad, et nad on oma tegevusest eraldiseisvad ning et neil pole kontrolli oma kehtiva olukorra ja käitumise üle. Nad pühendavad käimasolevatele toimingutele vähe aega ja energiat. (Howard *et al.* 2016, 75)

Töömotivatsiooni kujundamisel on oluline mõista, kuidas isiksusekeskne lähenemine võtab arvesse inimese motiivide vastasmõju ning kuidas mõjutab sellesse sekkumine tema motivatsiooniprofiili. EMT keskne lähenemine aitab juhtidel töötajate motivatsiooni kujunemist mõtestatult juhtida. (Howard *et al.* 2016, 75)

Aastatel 2008-2013 koguti Kanadas (N=723) ja Belgias (N=286) andmeid, mille põhjal uuriti erinevate tööstusharude töötajate töömotivatsiooniprofiile EMT valguses. Jõuti järelduseni, et töötajad ei koge üldist motivatsiooni ja enesemääratlemist mingis kindlas koguses, vaid nad tunnetavad erinevat tüüpi motivatsiooni, mis on seotud töö tulemuslikkuse ning heaoluga. Selgus ka, et motivatsiooni autonoomsed vormid on positiivselt seotud töösoorituse ning heaoluga. (Howard *et al.* 2016, 78)

Samuti uurisid 2016. aastal Allan, Autin ja Duffy EMT ning tööraamistiku psühholoogia seisukohalt tähendusliku töötegemise mudelit 339 USA töötaja peal. Nad tõid esile olulised seosed EMT motivatsiooni muutujate ja tähendusrikka töö vahel. Kõik kolm töömotivatsiooni tüüpi (sisemine, väline ja amotivatsioon) kinnitasid olulist seost tähendusrikka tööga ning ilmes, et sisemine motivatsioon on hädavajalik sisuka ja tähendusrikka töötamise kogemiseks. (Allan, Autin, Duffy 2016, 7-8)

1.3. Tööigavus

Tööigavus (*workplace/job boredom*) on ebameeldiv möödud seisund, mille puhul inimene tunneb huvipuudust ja keskendumisraskusi sooritatavas tegevuses, mida iseloomustab mitmekesisuse puudumine või korduvus (Game 2007, 702). See hõlmab endas erinevaid tunnuseid nagu alastimuleeriv keskkond, probleemid tähelepanuga, aeglaselt kulgeva aja tajumine, ebapiisavad väljakutsed, töö tähendusrikkuse puudumine, rahulolematuse ja madal erutuse tunne (Vodanovich, Watt 2016, 197).

Töökeskkond võib põhjustada tööigavust ning see mõjutab töötaja töömotivatsiooni. Tööandja jaoks on oluline töötaja töörahulolu ja tööõnn, mida ta peaks töötegemisel või töökeskkonnas viibimisel tajuma (Loukidou *et al.* 2009, 6). Igavust kategoriseeritakse ebameeldivaks ja selle mõju tegevusele pärssivaks (*ibid.*). Mingil põhjusel ei pöörata aga tööigavusele piisavalt tähelepanu, seda hoolimata asjaolust, et tegemist on laialt levinud emotsiooniga, mida töötajad töö ajal kogevad ning mis takistab edukat töötegemist (Loukidou *et al.* 2009, 3).

Erinevate tööigavuse uuringute valguses võib välja tuua igavuse negatiivsete tagajärgedega seotud võtmesõnad nii töötaja kui ka tööandja vaatest. Need on distress, depressiivsed kaebused, tööõnnetused, rahulolematuse tööga ning nõrk pingutuse tase ja ebapiisav töösooritus, töölt puudumine, kahjulik töökäitumine ning madal käibekasv. (van Hooff, van Hooft 2016, 210)

Kui tööprotsess ise on oma omadustelt vähe väljakutseid pakkuv ning ei vasta töötaja psühholoogilistele vajadustele, siis on tööga rahulolematuse ja tööigavuse asja tõenäoline tulemus (Gemmill, Oakley 1992, 363). Järjepidev tööigavuse tajumine ning töö tähenduse ebaselgus ei võimalda töötajal luua ja tunda oma tööelus põnevust ega mõtestatust (*ibid.*).

Oluline on täheldada, et tööigavus on tegevusega seotud emotsioon, mis nõrgeneb siis, kui inimene ei tegele enam igavust tekitava ülesandega (van Hooff, van Hooft 2016, 212). Juba suhteliselt lühikesed kogemused tööigavusega võivad põhjustada töötajate heaolule negatiivseid tagajärgi, nagu näiteks depressiooni kujunemine (van Hooff, van Hooft 2016, 221-222). Seega on oluline teadvustada tajutava tööigavuse kestvust ja põhjuseid ning veenduda, et kahjulikud mõjud jäävad lühiajaliseks, rakendades põhivajaduste rahulolu kasulikku rolli, mis ühtib EMT põhimõtetega (*ibid.*).

Leidub vähe uuringuid, mis käsitleksid tööga seotud igavuse ja põhivajaduste seost. 2015. aastal viidi Sulea, van Beek, Sarbescu, Virga ja Schaufeli poolt läbi uuring, mis uuris õpilaste haaratust, igavust ning läbipõlemist põhivajaduste rahuldamise valguses. Nende uuring pakub välja, et õppetegevust võib pidada tööalaseks tegevuseks, seega järeldused võivad kehtida ka töötajate kohta (Sulea *et al.* 2015, 137). Uuring näitas, et kui õpilased osalevad tegevustes, mis rahuldavad nende psühholoogilisi põhivajadusi, siis see võimendab nende energiat positiivselt ja nad on õppetöös motiveeritud ning järjekindlad. Seevastu igavust seostati täitmata psühholoogiliste vajadustega ja siis kogesid õpilased rahulolematust, kuna neil polnud valikuvabadust ning nad ei tundnud end kompetentsena ega seotuna. (*ibid.*, 136) Nendest tulemustest võib teha järelduse, et indiviidi psühholoogiliste põhivajaduste rahuldamine on seotud paremate töötulemuste ja suurema energia ning aja investeerimisega oma tegevustesse (Sulea *et al.* 2015, 137).

Shackleton on 1981. aastal oma ülevaateartiklis „*Boredom and Repetitive Work: A Review*“ välja toonud, et igavuse põhjuste analüüsimisel on erinevaid teoreetilisi seisukohti ning ajalooliselt on erinevad autorid määratlenud igavust alljärgnevalt:

- Fenichel (1967) – igavus tekib siis, kui me ei tohi teha seda, mida me tahame või me peame tegema midagi, mida me ei taha teha.
- Rosseel (1974) – igavus on seotud võimatusega osaleda töösituatsioonis mõnes alternatiivses tegevuses.
- Csikszentmihalyi (1975) – igavuse põhjuslik seos on ülesande raskuse ja kompetentsuse vahel. Liiga keeruline ülesanne tekitab ärevust ja liiga lihtne ülesanne viib tüdimuseni. Kui ülesanne ületab mõnevõrra pädevust, siis tekib tunne meeldivast väljakutsest ning inimene naudib tegevust.
- Berlyne (1960) – pidev kokkupuude samade stiimulitega viib igavuseni. Inimene vajab oma töös teatud omadusi nagu keerukus, määramatus ja uudsus ehk vaheldusrikkust.

- Barmack (1937) – igavus tuleneb madalast füsioloogilisest erutuse tasemest.

Et mõista tööigavust sügavamalt, siis viisid Heijden, Schepers ja Nijssen (2012) läbi uuringu, mille eesmärk oli teada saada, kuidas valgekraedest töötajad rakendasid ajutisi strateegiaid tööigavuse tõrjumiseks, et parendada lühiajaliselt oma enesetunnet ja heaolu. Nad jõudsid järelduseni, et töötajad kes omavad teadliku enesejuhtimise oskusi, saavad ka oma tööigavuse reguleerimisega paremini hakkama (Heijden, Schepers, Nijssen 2012, 349).

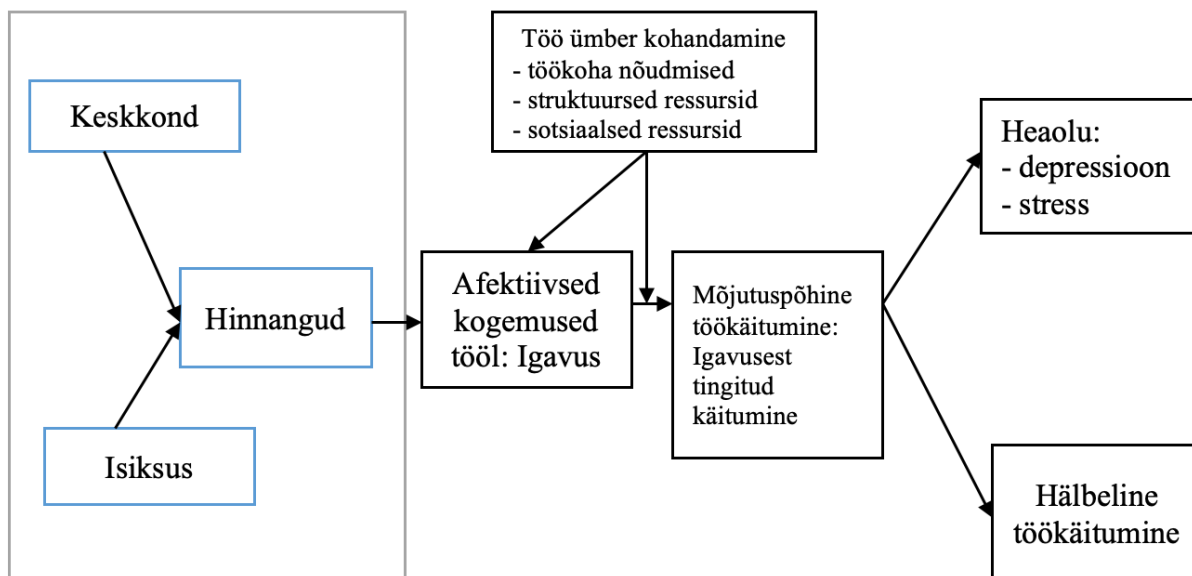
Juba 1986 on Gemmill öelnud, et püsiv igavus näitab uudishimu kadumist ja puuduvat võimet luua enda jaoks tähendusrikast, sisukat ning huvitavat tööd (Gemmill, Oakley 1992, 364). Nagu juba eelmises peatükis kirjeldatud, siis on sisemise motivatsiooni tasemel oluline roll töötaja käitumises ja töötulemustes. Deci (1975) uurimustööst selgub, et püüdlus täita enesemääratlemise ja kompetentsusega seotud mõjutajaid, on sisemise motivatsiooni allikaks töötaja emotsionaalse rahulolu saavutamisel ja tööigavuse tagajärgede ära hoidmisel (Gemmill, Oakley 1992, 363).

Tuleb mõista, et tööigavus erineb teistest negatiivsetest afektiivsetest seisunditest selle poolest, et inimene ei tunne töö suhtes väljakutset ning tajub olukorda mõttetuna (van Tilburg, Igou 2012, viidatud van Hooff, van Hooft 2014, 349, vahendusel). Juhid võivad potentsiaalsetele igavusega kaasnevatele probleemidele reageerida ka ennetavalt, värvates vajalike oskustega töötajaid või tõeses olemasolevate töötajate kompetentse, koolitades neid enne probleemide süvenemist (Game 2007, viidatud Heijden, Schepers, Nijssen 2012, 351, vahendusel).

Varasemad uuringud on tõestanud, et igapäevaste põhivajaduste rahuldamine toob kaasa positiivse emotsionaalse seisundi nagu rõõmu, õnne, meeldivuse, naudingut ning lõbu kogemine (Reis *et al.* 2000; Sheldon *et al.* 1996, viidatud van Hooff, van Hooft 2016, 214 vahendusel).

Alloleval joonisel esitatud üldine teoreetiline mudel tööigavuse, negatiivsete tagajärgede ja töö kohandamise ning seda mõjutavate tegurite kohta:

TÖÖIGAVUS



Joonis 3. Tööigavuse kontseptuaalne mudel.
Allikas: van Hooff, van Hooft (2014, 349), autori kohandatud.

Teaduskirjandust uurides on huvitav jõuda teadmiseni, et juba 40 aastat tagasi kirjutas Shackleton ülevaateartiklis (1981, 35), et läbi töö ümberstruktureerimise ja rikastamise põhimõtete on sisemiselt motiveeritud töötajad tõhusamad, mistõttu organisatsioon peab nende vajadustega rohkem arvestama. Leiti, et töö ümberkorraldamine ja operatiivseks muutmine kaasab töötajaid, annab neile vabaduse oma tööd planeerida ning võimaluse töökorralduses ise otsustada ja kaasa rääkida (Shackleton 1981, 35). See viib töötaja suurema tunnustuseni, parema tagasisideni ning sellist töötajat peab vähem kontrollima. Sisemiselt motiveeritud töötajad on tööga rohkem rahul, töö ümberkorraldamine vähendab igavust ja töölt puudumisi, alandab tööjõuvoolavust, tõstab väljundite kvaliteeti ning hulka. (*ibid.*)

Olles tööll küll füüsiliselt kohal, kuid motiveerimata ning jättes oma potentsiaali täielikult kasutamata, võib selline töötaja olla organisatsioonile kulukas ning teisalt võib kahjustada saada töötaja tervislik seisund (Harju, Hakanen, Schaufeli 2014, 911). Tööigavus kui amotiveeriv seisund võib ilmneda mitmesugustel ametikohtadel, sõltumata individuaalsetest hoiakutest (*ibid.*).

Tööprofiilil ja -ülesannetel peab olema sisuline mõte, see peab vastama töötaja ootustele ning isiklikele väärtustele ja ametikoha nõudmistele. Seega nõustub magistritöö autor, et töögavust võib tajuda nendel töökohtadel, kus puudub mitmekesisus ning vaheldusrikkus ja väljakutsed. Passiivne töötaja on ettevõttele kahjumlik ning ebaproduktiivsus ei vii täide organisatsiooni äristrateegiat. Kuna ajutised lahendused ei oma tulemustele pikaajalist väärtust, siis on tööandja roll rakendada ja juurutada organisatsioonis süsteem, mis toimib efektiivselt ning on kasulik. Töötaja töö kohandamine ning proaktiivsuse käitumisnormiks muutmine on organisatsiooni eduka funktsioneerimise abivahend.

1.4. Töö individuaalne kohandamine

Kaasaegne töötaja soovib, et tema töö oleks tähendusrikas, vastaks tema isiklikele väärtustele ja oleks seotud tema huvidega. Kui palju on töötajal võimalik oma tööülesannete sisu, konteksti ja keskkonda ise muuta, oleneb organisatsiooni juhtimiskultuurist. *Job crafting*'u mõistel on seos inglise keelsete väljenditega nagu *job design* ning *work design*. Antud magistritöö raames keskendub töö autor töö individuaalsele kohandamisele ehk mõistele *job crafting*. Mõisted *job/work design* keskenduvad rohkem tööandja rollist ning vaatest tulenevale töö kujundamisele.

Töö individuaalne kohandamine (*job crafting*) on proaktiivne käitumine, mis viitab tegevustele, mille läbi töötajad algatavad oma tööülesannete, töökeskkonna või mõtteviisi muutust, et luua endale tähendusrikkam töökoht ja tegevused (Wrzesniewski, Dutton 2001). Grant *et al.* (2011) on oma uuringus näidanud, et kombinatsioon rohkest isiklikust initsiatiivist, kõrgest autonoomsest töömotivatsioonist ning madalast kontrollitud töömotivatsioonist soodustab proaktiivset käitumist.

Pikalt on töötajat käsitletud töökeskkonnas passiivse osalejana (Loher *et al.* 1985, viidatud Schachler *et al.* 2019, 1, vahendusel) hoolimata sellest, et töötajal on olnud võimalus aktiivselt oma töökogemust mõjutada või kohandada (Wrzesniewski, Dutton 2001). Et töötajad oleksid töökeskkonnas proaktiivsed, on neid vaja kaasata töö kohandamise protsessi (Grant, Ashford 2008), kus töötajad saavad omaalgatusel kohandada ümber oma tööülesandeid, korrigeerida mõtteviise oma tööst ning kujundada töösuhteid (Wrzesniewski, Dutton 2001). Töötajad mõjutavad proaktiivselt enda tööst haaratust läbi kohandamise protsessi (Bakker, Oerlemans 2019, 427). Selles nähakse olulist töövahendit organisatsiooni süstemaatilise hindamise kavandamisel ja muudatusprotsesside juhtimisel (Schachler *et al.* 2019, 2).

Töö kohandamine annab töötajale vabaduse ja õiguse oma töö sisu ise määratleda ning seda nii enda kui ka ettevõtte kasuks tööle panna. See on organisatsioonile abivahendiks andekate ja hinnatud töötajate motiveerimisel ja võimalikult kaua ettevõttes hõivatuna hoidmisel. Töö kohandamise olemasolu võib julgustada isegi kehvema töösooritusega töötajat ettenägelikult tegutsema.

Nii Korunka *et al.* (2008), kui ka Moro *et al.* (2020) on uurinud IT-valdkonna organisatsioonide töötajaid ning nende uuringud on toonud välja seoseid, et rahulolu tööga on seotud tööjõu voolavusega. Tööjõuvoolavuse vähendamiseks on välja pakutud nii töö kohandamist, kui ka organisatsiooni ümber kohandamise lähenemisviiside rakendamist (Korunka *et al.* 2008, 410). IT-töötajad peavad oma töös põhipalgast olulisemaks väljakutseid, vastutust ja keskkonda. Töö kohandamine mõjutab nende moraali, tööelu kvaliteeti, kõrget kaasatust tööprotsessides ning vähendab tööjõu voolavust. (*ibid.*)

2019. aastal avalikustati uuring nimega „*Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting*“, mis juhtis tähelepanu asjaolule isiksuse rolli olulisusest tööigavuses ja võimel tööd individuaalselt kohandada (Oprea *et al.* 2019, 315). Uuring tõstatab küsimuse, millistel põhjustel algatab töötaja proaktiivselt oma töö ja keskkonna muutmist, et vältida tööigavusest tingitud negatiivseid tagajärgi (*ibid.*).

Töökeskkonnas otsivad töötajad vahendeid ja väljakutseid, et end motiveerida ning kaitsta tööigavuse eest (Harju, Hakanen, Schaufeli 2016, 12). Selleks, et toetada töötaja töemotivatsiooni ning vähendada võimalust, et tal kujuneks töökeskkonnas tööigavus või psühholoogiliste vajaduste mittetäitmine, tuleb töötajale anda võimalus oma tööd iseseisvalt ümber kohandada ning teadliku tööandjana seda protsessi toetada. See annab töötajale tunnetuse, et ta on oma tööga ning organisatsiooniga rohkem seotud ja tema töö on tähendus.

Kaasaegne lähenemisviis käsitleb töötajat aktiivse organisatsiooni liikmena, kellel on võimalus teataval määral ise algatada oma tööomaduste muutmist (Wrzesniewski, Dutton 2001). Inimesed on erinevad ning tööandja peaks tuvastama need töötajad, kes vajavad igavuse juhtimiseks organisatsioonilist tuge (Oprea *et al.* 2019, 316). Ressursside säilitamise teooria (*Conservation of Resources*) aitab selgitada suhet isiksuse ning töö kohandamise vahel (Hobfoll 1989, viidatud Oprea *et al.* 2019, 317, vahendusel). See teooria ütleb, et inimesed püüavad omandada, koguda ja säilitada ressursse oma heaolu kaitsmiseks ja stressirohke situatsiooniga toime tulemiseks (Hobfoll

1989, 2001). Lisaks on töötajad huvitatud antud heaolufaktoreid täiendavalt juurde hankima (Hobfoll 2001). Seega võib tööressursside suurendamine ja väljakutsete otsimine käivitada positiivse kasutsükli, mis soodustab töötajat käituma nii, et ta otsib edaspidi võimalusi oma töö individuaalseks kohandamiseks (Harju *et al.* 2016, 13). Töötajad peavad tajuma, et neil on proaktiivse käitumise algatamiseks olemas vajalikud vahendid ning võimalused (Harju, Schaufeli, Hakanen 2017, 4). Juhtide ülesanne on sellist tegevust inspireerida ning julgustada, sest just juhtide tugi soodustab käitumist, mis paneb töötajat oma tööd individuaalset kohandama (Wrzesniewski, Dutton 2001).

Seda, kas töötajad saavad oma heaolu mõjutada läbi töö nõudmiste ja ressursside ümberkohandamise, uurisid Tims, Bakker ja Derks (2013). Nad jõudsid järelduseni, et töö kohandamisel oli parema töökeskkonna kaudu positiivne seos heaolu muutustega (tööst haaratus, töö rahulolu, vähenenud läbipõlemine) ning seetõttu tuleks töötajatele pakkuda võimalusi töö kohandamist praktiseerida (*ibid.*). Kuna tööigavuse käes kannatavatel töötajatel puudub energia proaktiivseks käitumiseks, siis on juhtide roll oma töötajaid juhendada, toetada ja julgustada oma tööd kohandama või sekkuda läbi mõne muu tegevuse, et nõnda passiivsest nõiaringist välja murda ning negatiivsed töötsükli positiivseteks muuta (Harju *et al.* 2016, 18).

Töö tähendusrikkus on töötaja töökogemuse keskmeks ning otseselt seotud töö kohandamisega (Wrzesniewski *et al.* 2013, 289).

Tööandjale on töötaja paremaks mõistmiseks abiks isiksusejoonte mudel „Suur viisik“ (*the Big Five*), mis koosneb ekstraversioonist, meeldivusest, kohusetundlikkusest, emotsionaalsest stabiilsusest ning avatusest (De Raad, Perugini 2002). Neist kõige olulisemad isiksusefaktorid tööalases kontekstis on kohusetundlikkus ja emotsionaalne stabiilsus, mis on kõige universaalsemad tulemuslikkuse ennustajad (Barrick, Mount 2005) ning olulised ressursid ametikohal isikliku initsiatiivi ehk proaktiivsuse käivitamiseks (Oprea *et al.* 2019, 318). Nimetatakse, et kohusetundlikud inimesed otsivad võimalusi enesearendamiseks, uute asjade õppimiseks ning investeerivad oma ressursse, soovides olla uutes väljakutsetes kaasatud. On vähetõenäoline, et nad tajuvad tööigavust. (*ibid.*, 318) Emotsionaalselt stabiilsed isikud soovivad säilitada rahu ja tasakaalu, nad on vähem ärrituvad ning neil on hea toimetulekumehhanism (De Raad, Mlačić 2017). Töötajad, kellel on kõrge emotsionaalse stabiilsuse tase, otsivad oma töös rohkem väljakutseid ning pühendavad oma aega ja energiat keerukatele tööülesannetele. Nad suudavad stressiga toime tulla (Oprea *et al.* 2019, 319). Seega

suudavad teatud isiksusejoontega töötajad läbi töö individuaalse kohandamise vähendada tööigavuse tekkimist (Oprea *et al.* 2019, 325).

EMT valguses on võimalik seostada motivatsiooni tekitamist töö kohandamise protsessiga, kuna see on tugevalt seotud iseseisvusega ja isikliku pädevusega, mida toetab sotsiaalse kuuluvuse tunne. Töötaja käitumine ja töösooritus on mõjutatud tema emotsioonidest, mis on seotud tema isiksuse ning ümbritseva keskkonnaga. (van Hooff, van Hooft 2014, 348) Töö kohandamine ja töökeskkonna parendamine mõjutab positiivselt tööigavusega seotud faktoreid ja ennetab tööigavuse tekkimise ohtu (*ibid.*, 351).

Bakker ja Oerlemans'i (2019) uurimuses vaadeldi võimalikke mehhanisme, mis on seotud igapäevase töö kohandamise ning tööst haaratusega. Nad integreerisid omavahel töö kohandamise ja EMT, soovides mõista, kuidas töötajad omaenda heaolu päevast-päeva piiritlevad. Nad mõtestasid enesemääratlemise ja rolliteooriate abi lahti, kuidas ja miks on töö kohandamist soodustav käitumine seotud igapäevase tööga. (Bakker, Oerlemans 2019, 418) Uurijad jõudsid järelduseni, et igapäevasel töö kohandamisel on positiivsed tagajärjed tööst haaratusele, kuna see rahuldab töötaja psühholoogilisi põhivajadusi (Bakker, Oerlemans 2019, 427).

Wrzesniewski ja Dutton, (2001, 185) pakkusid välja, et töötajad võivad algselt kolme tüüpi muudatusi, mis võimaldavad neil muuta oma töö kaasahaaravamaks ja tähendusrikkamaks:

1. Tööülesannete arvu, ulatuse ja vormi muutmine. Töötaja võib teha ettepaneku erinevate tööülesannete täitmiseks, mis nõuavad uusi oskusi, kuna tunneb, et tema töö muutub üksluseks (Schachler *et al.* 2019, 2);
2. Tööl teistega suhtlemise kvaliteedi ja/või hulga muutmine. Tööl kogetud inimeste vaheliste suhete kohandamine. Näiteks regulaarne kohtumine inspireeriva inimesega (Schachler *et al.* 2019, 2) võib muuta töö tähenduslikkust (Wrzesniewski, Dutton 2001, 185);
3. Töö kognitiivsete ülesannete piiride muutmine. Kognitiivne hoiak oma töö suhtes ja positiivne kohandamise vorm, kuidas oma tööd ja selle aspekte lahti mõtestada. Tööülesanne võib olla igav, kuid oluline (Schachler *et al.* 2019, 2).

Töötajad, kes muudavad aktiivselt läbi töö kohandamise oma töökonteksti, võivad suurendada paindlikkust ning kohanemisvõimet (Bakker, Oerlemans 2019, 420-421). Kuigi Berg, Grant ja Johnson (2010) leidsid oma kvalitatiivses uuringus, et töö kohandamisel on positiivne mõju töötaja psühholoogilisele heaolule, siis tehti lisaks veel teine järeldus, et töö kohandamise võtete

kasutamine on seotud suurenenud stressi, pettumuse ja vahelduva kahetsustundega. Seega on organisatsioonil oluline roll pakkuda oma töötajatele tuge, et seda vaevarikast protsessi leevendada ning selle jätkusuutlikkust soodustada. Võib väita, et töö kohandamine nõuab märkimisväärset eneseregulatsiooni ja enesekontrolli, mis aga võib viia energiaallikate ammendamiseni. (Bakker, Oerlemans 2019, 421)

Organisatsioonid peavad tuvastama need töötajad, kes vajavad tuge tööigavusega toime tulekuks ning kaasama neid töö individuaalse kohandamise oskuste arendamisse koolituse abil. Lisaks peab koolitama ka juhte, et nad oskaksid läbi õigete võtete stimuleerida ja innustada oma töötajaid proaktiivselt oma tööd individuaalselt kohandama ja selleks vajalikke ressursse leidma. (Oprea *et al.* 2019, 325)

Kuigi töö individuaalne kohandamine keskendub töötajale, kes ise igava tööolukorra muutmises aktiivse osapoolena osaleb, ei tohi siiski unustada, et selline proaktiivsus ei vabasta tööandjat kohustusest pakkuda töötajale hästi planeeritud ning kavandatud töökohta (van Hooff, van Hooft 2014, 351).

Kui juhid annavad oma töötajatele positiivset tagasisidet või premeerivad neid proaktiivse käitumise eest, siis stimuleerib see töötajaid otsima väljakutseid ja võimalusi oma võimete paremaks rakendamiseks ja enesearenguks (Harju, Schaufeli, Hakanen 2017, 5). Nad alustavad tegevustega, mis parendavad nende töösooritust, kuna juhi tunnustus ja positiivne hinnang annab sellele mõtte ning on ergutav (*ibid.*). Juhi ülesanne on pakkuda oma alluvatele sellist töökeskkonda ja vahendeid, mis suurendavad proaktiivset käitumist, leevendamaks tööigavust ja julgustamaks töö individuaalset kohandamist (Harju, Schaufeli, Hakanen 2017, 4).

Harju *et al.* (2017) uurisid läbi teeniva juhtimise (*servant leadership*) tööigavuse vähenemist töö individuaalse kohandamise abil. Uuringus jõuti järelduseni, et teeniv juhtimisstiil, mis keskendub töötajate tugevuste ja võimete arendamisele, soodustab ning stimuleerib sellise töökeskkonna kujunemist, mis toetab ja motiveerib töötajaid otsima ise võimalusi oma võimeid maksimaalselt ära kasutama. Sellise juhtimisstiili korral võtavad töötajad ise vastutuse oma töö ja heaolu säilitamise eest. (*ibid.*, 11)

Organisatsioon peab töötajale pakkuma võimalusi, mis aitavad luua tähendusrikkust ja leida mõtet töö tegemisel (Sanchez-Cardona *et al.* 2020, 257). Lisaks sellele, et töö ja tööülesanded peavad töötajale sobima, peab töö olema ka sisuline mõte ja suurem eesmärk inimesel enda. Tööst haaratud ning motiveeritud töötajad on valmis ja võimelised ise oma tööd tähendusrikkamaks kohandama, kuid tööigavuse käes vaevlejad vajavad töö individuaalseks kohandamiseks täiendavat tuge ja juhendamist, kuna nad võivad tunda end lõksus olevatena ja neil ei ole vahendeid oma olukorra parendamiseks. (Harju *et al.* 2016, 17)

2 EMPIIRILINE UURING

2.1. Organisatsioonide lühitutvustus

Antud uurimuse valim on piiritletud infotehnoloogia valdkonna töötajatega. Uringusse kaasati alljärgnevad infotehnoloogia valdkonda kuuluvad organisatsioonid:

- Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit on info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaga tegelevaid ettevõtteid ning organisatsioone ühendav erialaliit. Liitu kuulub 103 liiget.
- SK ID Solutions AS on asutatud aastal 2001 ning tegemist on ettevõttega, mis on spetsialiseerunud rahvusvahelistele e-identiteedi lahendustele. Aastal 2017 tõi ettevõtte turule isikuvastuslahenduse Smart-ID. Uuringu perioodil töötas ettevõttes 60 aktiivset töötajat.
- Kuna ühe ettevõtte põhjal võis tekkida oht, et valim ei ole piisav, siis kaasati uuringusse infotehnoloogia ettevõtted Net Group OÜ, kus töötab kokku 120 töötajat ning Datafox OÜ, kus töötab 25 töötajat. Net Group OÜ on rahvusvaheliselt tegutsev äri- ja tarkvaraarenduse ettevõtte. Datafox OÜ pakub IT haldus- ja tugiteenuseid, tarkvaraarendusi ning on erinevatele ettevõtetele partneriks IT lahendust ning teenuste terviklahendust pakkumisel.
- Lisaks eelnevalt nimetatud organisatsioonidele kaasati küsimustiku levitamisse Facebooki grupp nimega „IT-valdkonna tööpakkumised“, millel on 2765 jälgijat. Antud sotsiaalmeedia grupp koondab enda alla infotehnoloogia valdkonna tööpakkumised ja muu valdkonda puudutava info.

Kõigi uuringus osalenud ettevõtete esindajad andsid nõusoleku uuringu küsimustiku levitamiseks ning uuringus osalemiseks, vastajatele tagati anonüümsus.

2.2. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused

Käesoleva magistr töö eesmärk on selgitada, kuidas tajutud tööigavus on seotud autonoomia-, kompetentsuse- ja seotusevajaduse täitmisega ning töö individuaalse kohandamisega.

1. Kas ja millisel määral tajuvad infotehnoloogia valdkonna töötajad tööigavust?
2. Millised on seosed töötajate psühholoogiliste põhivajaduste täitmise ja tajutud igavuse vahel?
3. Kuidas erineb psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja töö individuaalne kohandamine erinevates töötajate gruppides?
4. Kuidas on tajutud igavus tööol seotud töö individuaalse kohandamisega?

2.3. Uuringu meetodika

Magistr töö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastuste saamiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Ankeetküsimustik koostati inglise keeles, sest infotehnoloogia valdkonnas töötab palju inimesi, kelle emakeel ei ole eesti keel (vt lisa 1). Ankeetküsimustik koosnes 56st küsimusest ja väitest ning jaguneb nelja ploki (vt lisa 2). Esimene osa sisaldab vastajate sotsiaaldemograafilisi andmeid (sugu, vanus, haridus, tööstaaž, ametikoha kategooria). Teine plokk uurib psühholoogiliste põhivajaduste täitmist enesemääratlemise teooria alusel, kolmas plokk tajutavat tööigavust ning viimane plokk töö individuaalset kohandamist. Küsimuste 9-56 hinnanguskaalad olid koostatud Likerti skaala põhimõttel, mis mõõdab vastajate hoiakuid. Vastuse variandid olid: nõustun täielikult (*Strongly agree*), nõustun (*Agree*), neutraalne (*Neither agree nor disagree*), ei nõustu (*Disagree*), ei nõustu üldse (*Strongly disagree*).

Ankeetküsimustik küsimustega 9-26 tugineb Edward L. Deci ja Richard M. Ryan'i enesemääratlemise teorialle, mis uurib inimese psühholoogiliste põhivajaduste täitmist. Selle mõõtmiseks töötasid Chen *et al.* (2015) välja uue skaala nimega „*Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale*“. Küsimustik koosnes 18 väitest ning mõõdetakse kolme tegurit: autonoomia, kompetentsus ja seotus. Lisaks eristatakse need tegurid veel omakorda rahulolu või frustratsiooni tekitavateks (vt lisa 2).

Antud magistr töö küsimustiku kolmandas osas kasutati tööigavuse uurimiseks 1986. aastal välja töötatud Lee tööigavuse skaalat (*Lee's Job Boredom Scale*), mis on mõeldud tööigavuse üldiseks

mõõtmiseks (Vodanovich, Watt 2016, 213). See osa koosnes 14st väitest (küsimused 27-40), millega hinnatakse taju ja afektiivseid reaktsioone oma töö suhtes (*ibid.*).

Ankeetküsimustiku neljanda osa eesmärk oli saada teada, kas infotehnoloogia valdkonna töötajad kohandavad omad tööd individuaalselt. Selleks rakendati varasemates teadusuuringutes kasutatud küsimustikku nimega „*Job Crafting Scale*“, mille töötasid välja Maria Tims, Arnold B. Bakker, Daantje Derks (2012). Koosneb kokku 16 väitest (küsimused 41-56), mis koosneb omakorda neljast alaskaalast (Tims *et al.* 2012, 176) (vt lisa 2):

1. struktuursete tööressursside suurendamine (*Increasing structural job resources*). Hõlmab endas autonoomsuse, mitmekesisuse otsimist ning võimalusi tööalaselt areneda ja õppida;
2. tööd takistavate nõudmiste vähendamine (*Decreasing hindering job demands*). Meetmed, mida töötajad rakendavad, et muuta oma töö vaimselt ja emotsionaalselt vähem intensiivseks;
3. sotsiaalsete tööressursside suurendamine (*Increasing social job resources*). Viitab sotsiaalse toetuse, juhendava juhtimise ja tagasisidestamise suurendamisele;
4. väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine (*Increasing challenging job demands*). See viitab sellele, et töötaja osaleb omaalgatuslikult uutes projektides ja võtab vabatahtlikult tasustamata lisaülesandeid.

2.4. Protseduur

Ankeetküsimustik koostati ja uuring viidi läbi veebikeskkonnas nimega [Survey Monkey](#). See programm võimaldab koguda andmeid turvaliselt, anonüümselt, on kasutajasõbralik ja kõigile üheselt mõistetav. Antud programmi eelistati teistele süsteemidele, kuna seda peetakse infoturbe spetsialistide poolt turvalisemaks. Lisaks küsimustiku ülesehituse põhimõttele tagada vastajate anonüümsus, suleti küsitlussüsteemis vastajate andmete kogumine IP-aadresside näol.

Enne küsimustiku välja jagamist ja andmete kogumist testiti andmestikku viie SK ID Solutions AS töötajaga, kes andsid konstruktiivset ning olulist tagasisidet küsimustiku funktsionaalsuse ja arusaadavuse kohta. Kuna testimise käigus selgus, et küsimustik oli liiga pikk ja sõnastus ebaselge, siis parendas lõputöö autor koos juhendajaga küsimuste sõnastust ning dubleerivad küsimused eemaldati, võttes arvesse küsimustiku teoreetilist ülesehitust ja põhimõtteid.

Ankeetküsitlus oli avatud ajavahemikul 31. jaanuar 2021 kuni 12. veebruar 2021. Korduskutseid küsitlusele vastamiseks tehti olenevalt organisatsioonist 1-2 korda.

2.5. Valimi kirjeldus

Valim on piiritletud küsimustikus ametikohtade kategoriseerimisega: tarkvaraarendus ja operatsioonid (*DevOps*), arendus (*Development*), hooldus ja haldus (*Maintenance*), küber- ja infoturve (*Security*), juhtimine (*Management*). Piiritlemise eesmärk on teha järeldusi kategooriate lõikes. Küsimustiku täitis lõpuni kokku 97 IT-valdkonna töötajat, kes moodustavad valimi.

Küsimustiku esimene küsimus nõudis vastajalt kinnitust, et ta töötab infotehnoloogia valdkonna ettevõttes (*I work in an information technology organization - Yes, I work in IT*). Vastus garanteeris ühtse arusaama, keda vastama oodatakse.

Lisas nr 3 on ära toodud terviklik ülevaade vastajate taustaandmete valimi jaotusest.

Uuringu valimi moodustanud 97st infotehnoloogia valdkonna töötajast olid 27 (27,8%) naised ja 70 (72,2%) mehed.

Vastajate vanus jagunes nelja gruppi: kuni 24-aastased (4,1%), 25-35 aastased, keda oli 45 vastajat (46,4%), 35-49 aastaseid oli 43 vastajat (44,3%) ja 50+ vastajaid oli 5 (5,2%).

Haridustaseme järgi jagunesid vastajad järgnevalt: keskkharidusega 15 (15,5%), kutseharidusega 12 (12,4%) ja kõrgharidusega 70 vastajat 70 (72,2%).

Tööstaaži arvestades on IT-valdkonnas töötanud 1-5 aastat 23 (23,7%) vastajat, 6-9 aastat 20 (20,6%) vastajat, 10-14 aastat 23 (23,7%) vastajat, 15-19 aastat 17 (17,5%) vastajat, 20-29 aastat 10 (10,3%) vastajat ning 30+ aastat 4 (4,1%) vastajat.

Ametikoha kategooria järgi kategoriseerisid vastajad end järgnevalt: tarkvaraarendus ja operatsioonid: 15 vastajat (15,5%), arendus 42 (43,3%) vastajat, hooldus ja haldus 11 (11,3%), küber- ja infoturve 4 (4,1%), juhtimine 25 (25,8%).

2.6. Andmete analüüs

Kogutud andmed laadis lõputöö autor alla SurveyMonkey keskkonnast Exceli andmefailina. Andmed kodeeriti ning analüüsiks kasutati andmetötlusprogrammi IBM SPSS Statistics 27.0.

Küsimustik koosneb erinevatest plokkidest ning skaalade reliaabluse mõõtmiseks rakendati *Cronbachi alphas* (α), mille piisavaks suuruseks loetakse väärtust 0,7 (Rämmer 2014).

Seoste analüüsimiseks kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat, mille väärtused asuvad vahemikus -1 ja 1 vahel (Rootalu 2014). Seoste tugevuse hindamiseks võeti aluseks: $r=0,1-0,3$ (nõrk seos); $r=0,3-0,5$ (keskmine seos); $r=0,5-1$ (tugev seos).

Lisaks kirjeldavale statistikale (standardhälve, aritmeetiline keskmine, miinimum- ja maksimumväärtused) kasutati andmete analüüsiks dispersioonanalüüsi (one-way Anova) ja t-testi. Need tulemused, kus olulised erinevused vastajate gruppide vahel puudusid, ei ole uuringu tulemuste analüüsi plokis kajastatud. Kuna uuringu küsimustik oli vormistatud inglise keeles, siis sellest tulenevalt sisaldavad uuringu tulemused ingliskeelset teksti.

Tööigavuse ploki küsimuse „Mulle väga meeldib töö, mida praegu teen“ (*I really like the work I do*) väärtuste arvutamisel on küsimuse vastused pööratud (5=1, 4=2, 3=3, 2=4, 1=5).

2.7. Uuringu tulemused

Tabelist 1 on näha, et kõik uuringu küsimustikku kuuluvate plokkide reliaabluse näitajad ületavad väärtuse 0,7 ning on aktsepteeritavad, head või väga head. Kokkuvõttes võib öelda, et mõõtmistulemused omavad piisavat usaldusväärsust. Ainult töö individuaalse kohandamise plokk „II - Tööd takistavate nõudmiste vähendamine“ omab väärtust $\alpha = 0,563$, mida peetakse kehvaks tulemuseks.

Tabel 1. Uuringu küsimustiku Cronbachi alfade väärtused

Plokk	Alaskaalad	Cronbachi α	Sisereliaablus
Psühholoogilised põhivajadused: autonoomia, kompetentsus, seotus	autonoomia rahulolu	0,756	aktsepteeritav
	autonoomia frustratsioon	0,778	aktsepteeritav
	kompetentsus rahulolu	0,817	hea
	kompetentsus frustratsioon	0,852	hea
	seotus rahulolu	0,874	hea
	seotus frustratsioon	0,757	aktsepteeritav
Tööigavus		0,932	väga hea
Töö individuaalne kohandamine	I struktuursete tööressursside suurendamine	0,818	hea
	II tööd takistavate nõudmiste vähendamine	0,563	jätab soovida
	III sotsiaalsete tööressursside suurendamine	0,701	aktsepteeritav
	IV väljakutset pakkuvate töönõudmiste suurendamine	0,749	aktsepteeritav

Allikas: autori koostatud

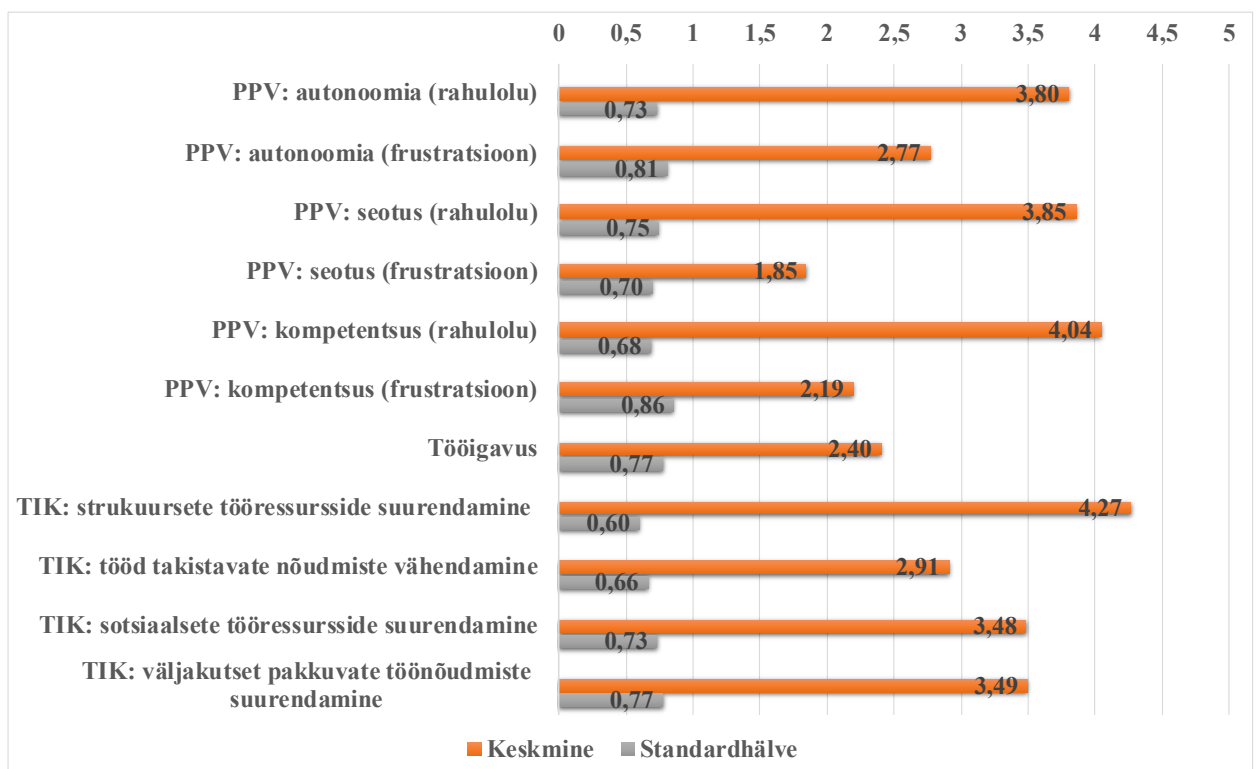
Kuna töö individuaalse kohandamise küsimustiku teise ploki „Tööd takistavate nõudmiste vähendamise“ sisereliaabluse koefitsient (neli küsimust, vt lisa 2, küsimused 45-48) oli alla aktsepteeritava tulemuse ($\alpha = 0,563$), siis võttes arvesse ploki küsimuste omavahelisi seoseid, võis eristada kahte faktorit: 1) küsimused 45 „püüan teha nii, et minu töö oleks vaimselt vähem pingeline“ ja 46 „püüan tagada, et minu töö oleks emotsionaalselt vähem pingeline“ ($\alpha = 0,804$), ning 2) küsimused 47 „korraldan oma tööd nii, et puutun võimalikult vähe kokku inimestega, kelle

probleemid mind emotsionaalselt mõjutavad“ ja 48 „püüan tagada, et ma ei peaks tööl tegema palju raskeid otsuseid“ ($\alpha = 0,673$).

Alaskaalad nimetati järgnevalt:

- 1) tööd takistavate nõudmiste vähendamine – pingete vältimine;
- 2) tööd takistavate nõudmiste vähendamine – probleemide vältimine.

Järgnevalt on esitatud küsimustiku kirjeldavad näitajad alaskaalade kaupa. Joonisel 4 on ära toodud küsimustikuplokkide standardhälbed ja aritmeetilised keskmised.



Joonis 4. Küsimustiku kirjeldavad näitajad (keskmised ja standardhälbed) plokkide lõikes
Allikas: autori koostatud

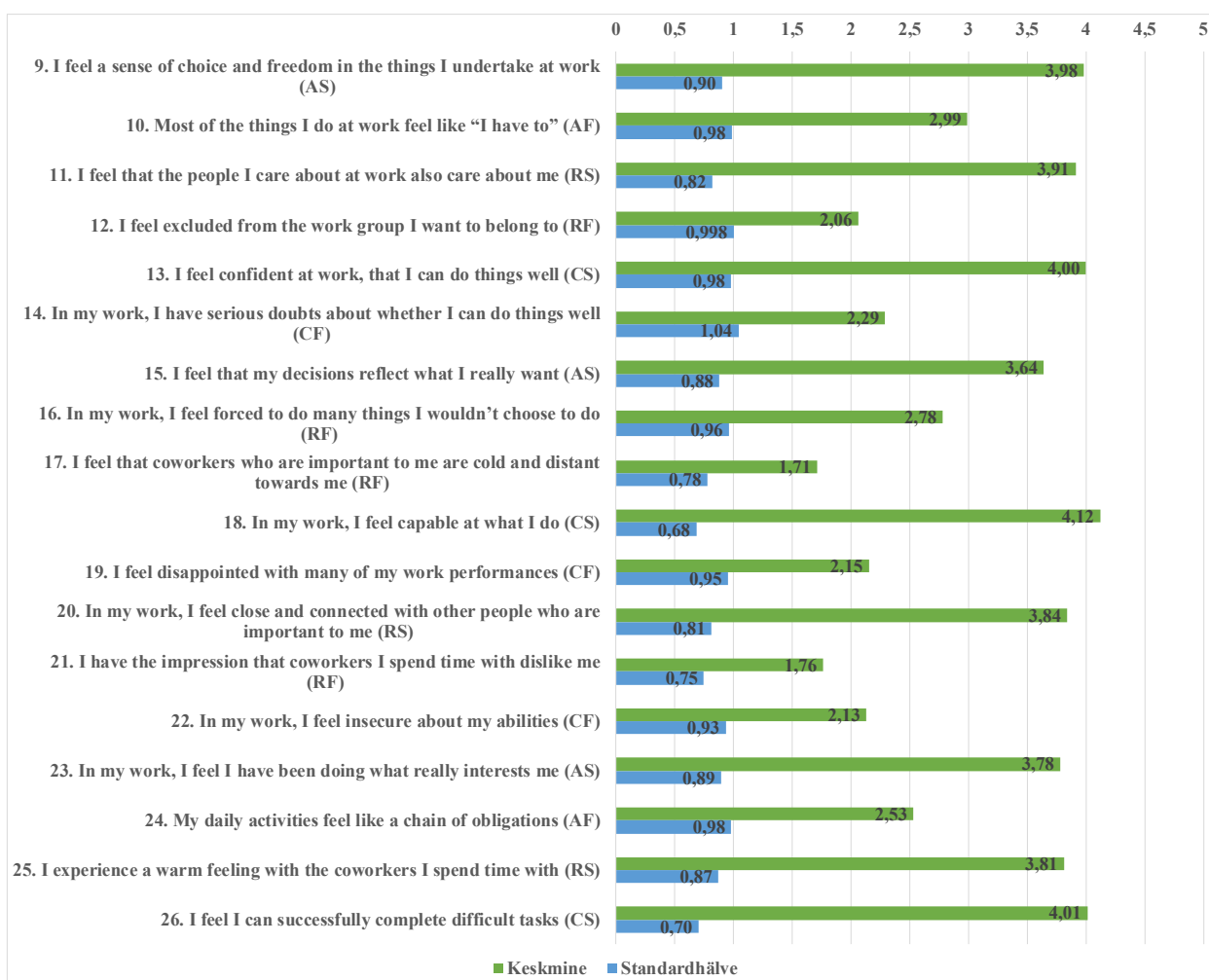
Kõige kõrgem aritmeetiline keskmine hinnang ilmnes küsimuste plokkis „Töö individuaalne kohandamine - struktuursete tööressursside suurendamine“. See plokk sisaldas küsimusi töötaja arengu ja enese arendamise, uute oskuste omandamise ning otsustusõiguse kohta oma töös ($M=4,27$, $SD=0,60$). Kõige madalam aritmeetiline keskmine tuleb välja psühholoogiliste põhivajaduste küsimuste plokkis, mis mõõtis seotusvajaduse frustratsiooni astet ($M=1,85$, $SD=0,70$). Küsimused hindasid vastaja negatiivseid emotsioone seoses kuuluvustundega, isiklike suhetega ja meeldimisega töökaaslastele.

Järgnevalt analüüsib autor kõiki küsimuste plokkide eraldiseisvalt, esitab tulemused kirjeldava statistika ja võrdleva analüüsi kaudu ja toob välja vastajate taustandmete gruppide vahelised olulised erinevused ning nähtuste vahelised seosed.

2.7.1. Psühholoogiliste põhivajaduste (autonoomsus, kompetentsus, seotus) täitmine

Psühholoogiliste põhivajaduste täitmise plokis uuriti IT-valdkonna töötajate vajadusi autonoomia, kompetentsuse ja seotuse järele. Küsimustik koosnes 18st väitest (küsimused 9-26, vt lisa 2).

Joonisel 5 on välja toodud enesemääratlemise teooria küsimustiku tulemuste keskmised ja standardhälbed.



Joonis 5. Põhivajaduste täitmise ploki aritmeetilised keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Autonoomiavajaduse täitmise rahulolu keskmine hinnang on 3,80 (SD=0,731, vt lisa 4). See annab alust arvata, et IT-valdkonna töötajad tegutsevad üldiselt omal vabal tahtel ning nad tunnevad end vabana välistest piirangutest. Kõrgeim hinnang anti väitele: „*Oma tööd tehes tunnen valikuvabadust*“ (M=3,98, SD=0,90).

Autonoomiavajaduse frustratsiooni küsimuste ploki keskmine hinnang on 2,77 (SD=0,81, vt lisa 4) ning see näitab, et vastajad ei ole selle ploki väidetega üldiselt nõustunud. IT-valdkonna töötajad tunnevad vähesel määral, et neid sunnitakse tööle, puudub vabatahtlikkus või tööülesanded oleksid kui kohustuste ahel.

Seotusvajadusega rahulolu vastajate keskmine hinnang on 3,85 (SD=0,75, vt lisa 4). Selle ploki küsimus: „*Tunnen, et inimesed, kellest töö hoolin, hoolivad ka minust*“ (M=3,91, SD=0,82) sai kõige kõrgema hinnangu. Vastuste tulemused annavad ülevaate, et IT-valdkonna töötajad tunnevad end sotsiaalses kogukonnas hästi, on hinnatud ning kaasatud nii otsese juhi, juhtkonna kui ka kolleegide poolt.

Seotusvajaduse frustratsiooni keskmine hinnang on 1,85 (SD=0,70, vt lisa 4). Antud tulemuste põhjal võib väita, et IT-valdkonna töötajad ei tunne end isoleerituna ega ebaolulisena, kuna tulemused näitavad, et enamik vastajad ei ole selle ploki küsimustega nõustunud või üldse mitte nõustunud.

Kompetentsusvajaduse täitmise rahulolu keskmine hinnang on 4,04 (SD=0,68, vt lisa 4). IT-valdkonna töötajad tunnevad, et nad on üldiselt enesetõhusad ning omavad edukaks tööks vajalikke oskusi ja teadmisi. Antud ploki väide: „*Oma tööd tehes tunnen, et olen selles pädev*“ (M=4,12, SD=0,68) omab kõige kõrgemat positiivset väärtust.

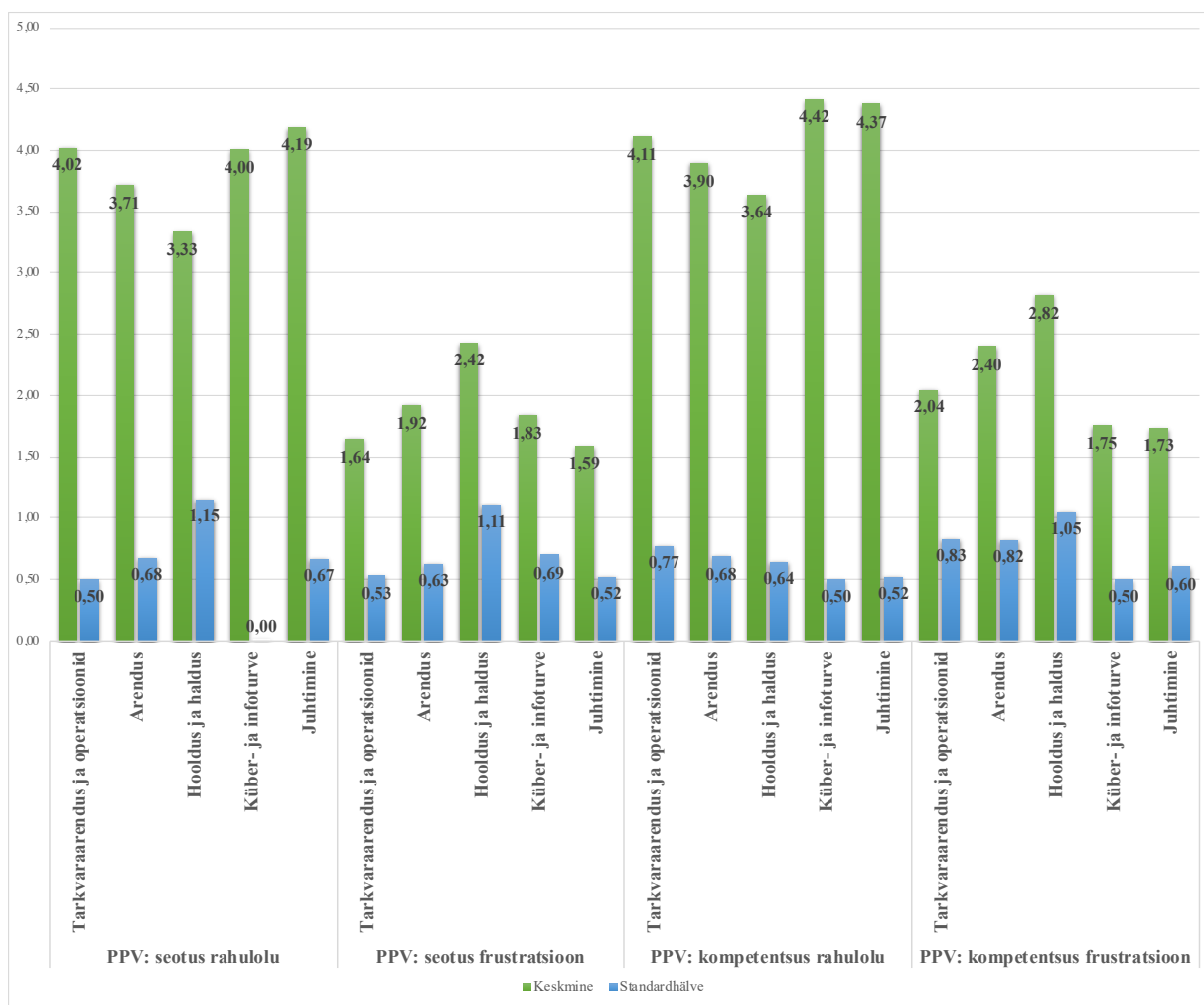
Hindamiseks IT-valdkonna töötajate frustratsiooni taset kompetentsusvajaduse järele, olid abiks küsimused 14, 19 ja 22. Antud ploki keskmine hinnang on 2,19 (SD=0,86, vt lisa 4). See on indikaatoriks, et vastajad ei nõustunud nende negatiivsete väidetega. Seega tunnevad nad pigem vähesel määral ebakindlust ja ärevust oma tööülesannete sooritamise suhtes.

T-testile ja dispersioonanalüüsile tuginedes on järgnevalt välja toodud olulised erinevused taustaandmete ja psühholoogiliste põhivajaduste komponentide vahel.

Kuna vastajate tööstaaž hajus ebahühtlaselt kõrgema tööstaažiga töötajate vahel, siis parema analüüsi läbi viimiseks moodustati tööstaaži kuuest valikgrupist neli gruppi: 1) 1-5 (N=23), 2) 6-9 (N=20), 3) 10-14 (N=23), 4) 15+ (N=31).

Rahulolu kompetentsusvajadusega ilmnis dispersioonanalüüsis statistiliselt oluline erinevus tööstaaži gruppide vahel ($p=0,001$, $F=5,91$) ja kompetentsusvajaduse frustratsioon (p=0,003, $F=4,97$). Selleks, et selgitada välja, milliste gruppide andmed erinevad teistest, viis autor läbi Post-Hoc Bonferroni järeltesti. Kõige madalam kompetentsusvajaduse rahulolu oli 1-5 aastase tööstaažiga vastajatel ($M=3,57$, $SD=0,73$). Järgnes 6-9 ($M=4,10$, $SD=0,42$, $p=0,043$) ja 10-14 ($M=4,22$, $SD=0,68$, $p=0,005$) ning rahulolu kompetentsusvajadusega oli kõige pikema staažiga 15+ vastajatel ($M=4,24$, $SD=0,65$, $p=0,001$).

Ametikoha kategooria ja psühholoogiliste põhivajaduste keskmiste erinevuse teadasaamiseks viidi läbi dispersioonanalüüs (vt joonis 6).



Joonis 6. Ametikoha ja psühholoogiliste põhivajaduste täitmist kirjeldav statistika
Allikas: autori koostatud

Statistiliselt oluline erinevus ilmes rahulolus seotusvajadusega ($p=0,01$, $F=3,52$) ja frustratsiooni ($p=0,01$, $F=3,54$) skoorides, samuti rahulolus kompetentsusvajadusega ($p=0,009$, $F=3,61$) ning frustratsiooni ($p=0,001$, $F=4,94$) skoorides. Post-Hoc Bonferroni järeldest näitas, et kõige vähem rahuldatud seotusvajadus on hooldus ja haldus ametikoha töötajatel ($M=3,33$, $SD=1,15$, $p=0,01$) ning kõige suurem rahulolu seotusvajadusega on juhtimise kategoorias ($M=4,19$, $SD=0,67$, $p=0,01$). Kõige kõrgem seotusvajaduse täitmise frustratsiooni tase on hooldus ja haldus ametikoha kategoorias ($M=1,00$, $SD=1,11$), madalaim juhtimise ($M=1,59$, $SD=0,52$, $p=0,007$) ning tarkvaraarendus ja operatsioonide kategoorias ($M=1,64$, $SD=0,53$, $p=0,04$).

Kõrgeim skoor rahulolus kompetentsusvajadusega oli küber- ja infoturve kategoorias ($M=4,42$, $SD=0,50$, $N=4$). Statistiline olulisus tuli välja juhtimise kategooria ($M=4,37$, $SD=0,52$) ning madalaima skoori hooldus ja haldus vahel ($M=3,64$, $SD=0,64$, $p=0,02$). Frustratsioon kompetentsusvajaduse järele oli kõige kõrgem hooldus ja halduse ($M=2,82$, $SD=1,05$, $p=0,03$) ning arenduse ametikoha kategooriates ($M=2,40$, $SD=0,82$, $p=0,01$). Kõige vähem frustratsiooni kompetentsusvajaduse suhtes tunnevad juhtimise kategooria liikmed ($M=1,73$, $SD=0,60$).

2.7.2. Tööigavus

Tööga seotud igavust mõõdeti neljateistkümne küsimuse abil, millest küsimused 27 ja 29-40 mõõtsid negatiivseid emotsioone ning küsimus 28 „*Mulle väga meeldib töö, mida praegu teen*“ mõõtis vastaja positiivset emotsiooni. Tööigavuse väidetele andsid vastajad keskmise hinnangu järgi enamjaolt vastuseid „ei nõustu“ ja „ei nõustu üldse“ ($M=2,40$, $SD=0,771$, vt lisa 4). Tulemuste põhjal võib järeldada, et IT-valdkonna töötajad valdavalt ei taju tööigavust. Tööigavuse andmete kirjeldav statistika on ära toodud lisa 5 tabelis, millest on näha, et küsimuse 28 „*Mulle väga meeldib töö, mida praegu teen*“ väitega on nõustunud või täielikult nõustunud 73 (75,2%) vastajat 97st, 14 (14,4%) vastajat on jäänud neutraalseks, kuid 10 (10,3%) vastajat on andnud vastuseks „ei nõustu üldse“ või „ei nõustu“. Sellest saab järeldada, et neile ei meeldi see töö, mida nad teevad ja nad kannatavad tööigavuse all ($M=3,84$, $SD=0,921$, vt lisa 4). Peamiselt on vastajad väidetega mitte nõustunud ning see peegeldab nende emotsioone seoses oma töö ja tajutava tööigavusega. Selle kõrval on aga väited nr 29, 31 ja 38 (vt lisa 5) saanud protsentuaalselt üsna suure tulemuse „nõustun“ ja „nõustun täielikult“ skaalal, mis näitab, et 37,1% vastajatest väsis tööd tehes sageli, 35% tunneb, et töö edeneb aeglaselt ning 30,9% mõtleb tööd tehes sageli mõne muu ülesande täitmise peale. Samas väide 29 „*Ma väsin tööd tehes sageli*“ ei täida otseselt oma eesmärki, kuna vastajate keskmine hinnang on 3,02 ($SD=1,181$, vt lisa 4) ning see jääb neutraalsesse skoori, kuna vastajad on üsna sarnaselt vastanud (lisa 5).

78,4% vastajad nõustuvad kõige vähem väitega 37 „*Tunnen, et töö on pikad igavuse perioodid*“ ja 74,2% vastajatest väitega 39 „*Minu tööd iseloomustab monotoonus*“ ($M=2,01$, $SD=0,995$ ja $M=2,01$, $SD=1,104$, vt lisa 4).

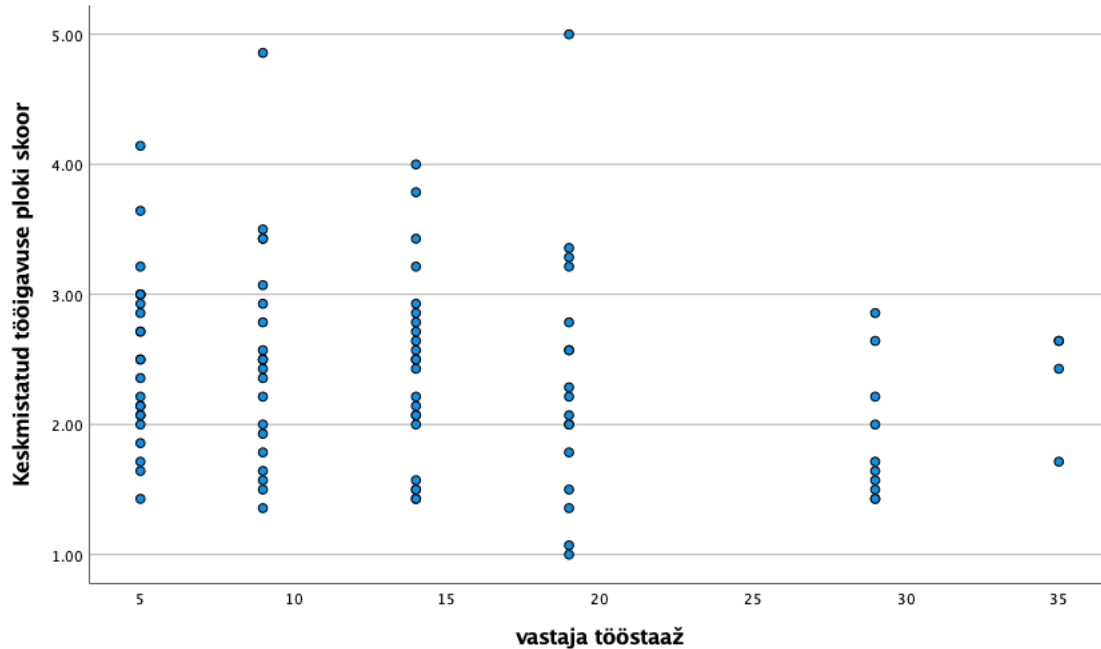
Selleks, et hinnata vastajate taustandmete ja tööigavuse vahelisi seoseid ning nende suunda, rakendati *Pearsoni* korrelatsioonianalüüsi. Korrelatsioonianalüüs tööigavuse ja taustaandmete vahel näitas, et andmed on omavahel nõrgas seoses ja ükski näitaja ei olnud statistiliselt oluline ($p<0,01$; $p<0,05$).

Kuna korrelatsioonianalüüs näitas vastajate soo ning tööigavuse vahel nõrka negatiivset seost ($r=-0,163$, $p=0,111$), siis kahe vastajagrupi erinevuste välja selgitamiseks kasutas autor T-testi. Tulemused näitasid, et mehed ($M=2,48$) ja naised ($M=2,20$) tajuvad tööigavust vähesel määral erinevalt. Meeste vastustes on hajuvus suurem ($SD=0,82$), naiste vastused on homogensemamad ($SD=0,60$). Kuna statistiline olulisus puudus ($t=1,843$, $p=0,070$) ning tulemusi ei saa IT-valdkonna üldpopulatsioonile üldistada, siis saab ainult antud lõputöö valimi järgi väita, et mehed tunnetavad tööigavust rohkem ja naised igavlevad vähem.

Haridustasemete keskmisi analüüsiti kolme grupi vahel: keskharidus ($N=15$, $M=2,22$, $SD=0,74$), kutseharidus ($N=12$, $M=3,00$, $SD=0,97$), kõrgharidus ($N=70$, $M=2,34$, $SD=0,70$). Kuna korrelatsioonianalüüsi omavaheline seos tööigavusega oli nõrk ja statistiliselt mitteoluline ($r=-0,033$, $p=0,749$), siis viidi läbi dispersioonanalüüs. Tulemuste põhjal saab väita, et kutseharidusega IT-valdkonna töötajatel on rohkem igav, kui keskhariduse või kõrgharidusega töötajatel. Dispersioonanalüüsis ilmnis statistiliselt oluline erinevus haridustaseme gruppide vahel ($p=0,013$, $F=4,57$). Selleks, et välja selgitada millise grupi andmed erinevad teistest, viis autor läbi Post-Hoc Bonferroni järeldest. Tulemused kinnitasid, et kutseharidusega töötajad tunnevad suuremal määral igavust, kui kesk- ($p=0,025$) ja kõrgharidusega töötajad ($p=0,016$).

Lisaks oli korrelatsiooni analüüsist näha nõrk, kuid oluline negatiivne seos vastaja tööstaaži ($r=-0,159$, $p=0,119$) ning tööigavuse vahel. Dispersioonanalüüs ei näidanud statistilist olulisust gruppide vahel ($F=0,985$, $p=0,403$). Selleks, et visuaalselt mõista, kas erineva tööstaažiga IT-valdkonna töötajad tajuvad tööigavust, koostati graafiline joonis andmete analüüsimiseks. Jooniselt 7 on näha, et madalama tööstaažiga vastajad (1-19 aastat) on valinud vastuseks 4=nõustun ja 5=nõustun täielikult, mis kinnitab nende negatiivseid emotsioone seoses tööigavuse tajumisega. Tööstaažiga 20 aastat kuni 35+ ei ole vastajad tööigavuse plokiga nõustunud. See

annab vastuse, et tööigavuse tajumine oleneb sellest, kui pikalt on vastaja IT-valdkonnas töötanud. Pikema tööstaažiga IT-valdkonna töötajad ei taju tööigavust, kuid lühema tööstaažiga töötajad tajuvad tööigavust rohkem.



Joonis 7. Seos vastaja tööstaaži ja tööigavuse vahel
Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonianalüüsi tulemustel oli ametikoha kategooria ja tööigavuse vahel nõrk negatiivne seos ($r=-0,034$, $p=0,744$). See ei anna alust arvata, et erineval positsioonil töötavad IT-valdkonna töötajad tajuvad rohkem või vähem tööigavust. Kirjeldava statistika statistilised näitajad toovad siiski välja variatiivsuse ametikoha kategooriates (vt tabel 2). Kõige suurem erinevus on tarkvaraarendus ja operatsioonide ($M=1,995$, $SD=0,420$) ning hooldus ja haldus ($M=2,968$, $SD=1,167$) kategooria vastajate vastuste vahel. Lisaks näitavad vastajate tööigavuse küsimustele vastamise miinimum ja maksimum tulemused ka seda, et tarkvaraarendus ja operatsioonide ametikoha kategooria vastuste variatiivsus skaalal 1-5 oli $Min=1,36$ ja $Max=2,71$. Hooldus ja haldus kategoorias vastajad on aga valinud skaalal enamasti miinimumiks 1,57 ja maksimumiks skaalal „nõustun täielikult=5“. See annab indikaatori, et antud grupis esineb vastajaid, kes on frustrerunud ja kannatavad tugevalt tööigavuse all.

Tabel 2. Statistilised näitajad ametikoha kategooria ja tööigavuse kohta

Tööigavus	N	Keskmine	Standardhälve	Miinum	Maksimum
Tarkvaraarendus ja operatsioonid	15	1,995	0,420	1,36	2,71
Arendus	42	2,536	0,667	1,36	4,14
Hooldus ja haldus	11	2,968	1,167	1,57	5
Küber- ja infoturve	4	2,089	0,475	1,5	2,64
Juhtimine	25	2,223	0,768	1	3,64

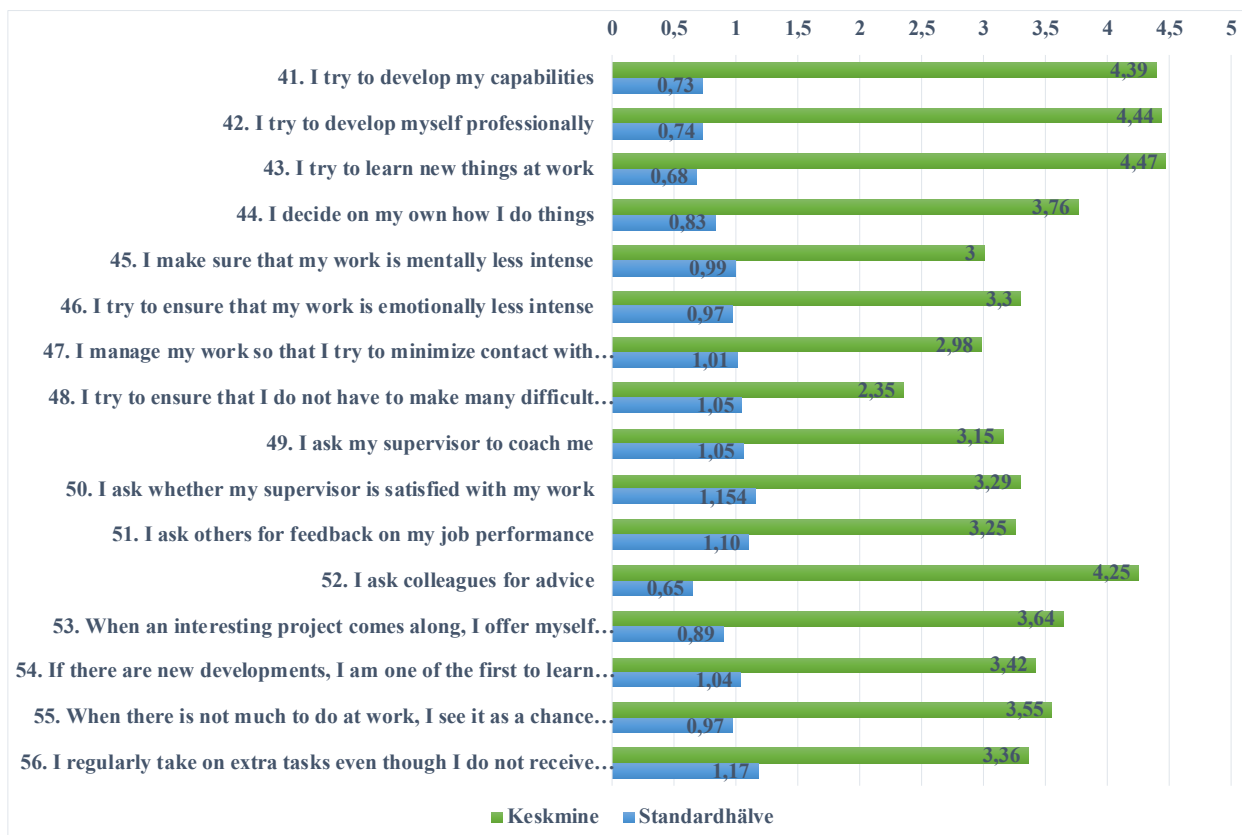
Allikas: autori koostatud

Ametikoha kategooria grupisest erinevuste kontrollimiseks kasutati Kurskal-Wallis'i ja mediaantesti, mis lubab kinnitada väidet, et tööigavuse tajumise ainuke erinevus ametikoha kategooriates esineb tarkvaraarendus ja operatsioonide ning hooldus ja haldus kategooriate vahel ($t=-2,64$, $p=0,022$).

2.7.3. Töö individuaalne kohandamine

IT-valdkonna töötajate proaktiivse käitumise analüüsimiseks rakendati töö individuaalse kohandamise küsimustikku, mis koosnes neljast alaskaalast: struktuursete tööressursside suurendamine, tööd takistavate nõudmiste vähendamine, sotsiaalsete tööressursside suurendamine, väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine. Küsimustik koosnes 16st väitest (küsimused 41- 56, vt lisa 2). Kuna tööd takistavate nõudmiste vähendamise Cronbachi α väärtus oli alla aktsepteeritavat väärtust, siis reliaabse analüüsi tagamiseks jagati antud ploki küsimused kaheks ja sinna kuuluvad skoorid nimetati ümber: 1) „tööd takistavate nõudmiste vähendamine – pingete vältimine“ ja 2) „tööd takistavate nõudmiste vähendamine – probleemide vältimine“.

Joonisel 8 on välja toodud töö individuaalse kohandamise küsimustiku tulemuste standardhälbed ja aritmeetilised keskmised.



Joonis 8. Töö individuaalse kohandamise küsimuste aritmeetiline keskmine ja standardhälve
Allikas: autori koostatud

Struktuursete tööressursside suurendamise küsimuste 41-44 keskmine hinnang on 4,27 ($SD=0,60$, vt lisa 4), mis annab alust arvata, et IT-valdkonna töötajad arendavad oma oskusi nii isiklikul kui ka professionaalsel tasemel ja neil on huvi õppida uusi asju. Struktuursete tööressursside suurendamise küsimused 41-43 (vt joonis 8) omasid väga head keskmist hinnet ning vastajad on nende väidetega kas täielikult nõustunud või nõustunud. Madalaima skoori sai küsimus 44 „*Otsustan iseseisvalt, kuidas oma tööd teen*“ ($M=3,76$, $SD=0,83$). Vastajad on andnud hinnangu, mis näitab, et on neid, kes saavad oma töö tegemise üle vabalt otsustada, kuid osad seda siiski teha ei saa. See võib oleneda töö iseloomust, positsioonist või situatsioonidest.

Tööd takistavate nõudmiste vähendamine pingete vältimise küsimuste 45-46 keskmine hinnang on 3,15 ($SD=0,90$, vt lisa 4). IT-valdkonna töötajad jäävad antud küsimuste puhul neutraalsesse skoori ja vastajate vastused on hajunud skaala 1-5 vastuste vahel. Seega on neid töötajaid, kes vähendavad vaimseid ja emotsionaalseid pingeid ning on neid, kes seda teadmata põhjusel ei tee.

Tööd takistavate nõudmiste vähendamise probleemide vältimise küsimuste 47-48 keskmine hinnang on 2,66 (SD=0,89, vt lisa 4). Tulemused ütlevad, et IT-valdkonna töötajad ei saa või ei soovi vähendada kontakti inimestega, kes neid emotsionaalselt mõjutavad ning keeruliste otsuste langetamise vältimine on samuti vähetõenäoline.

Sotsiaalsete tööressursside suurendamise küsimuste 49-52 keskmine hinnang on 3,48 (SD=0,73, vt lisa 4). Küsimused 49-51 (vt joonis 8) tulemused on jäänud „nõustun“ ja „ei nõustu“ skoori. Kuid küsimus 52 „Pöördun sageli töökaaslaste poole nõu saamiseks“ keskmine hinnang on 4,25 (SD=0,65) ning näitab, et IT-valdkonna töötajad omavad piisavalt häid sotsiaalseid suhteid ja nad pöörduvad teineteise poole nõu ning abi saamiseks.

Keskmisest kõrgema tulemuse on saanud väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamise küsimused 3,49 (SD=0,77, vt lisa 4). Tulemused annavad alust väita, et IT-valdkonna töötajad pakuvad enamasti end proaktiivselt uutesse projektidesse, neile meeldivad uued arendused ja reeglina nad leiavad iseseisvalt tööalast rakendust. Tasustamata lisaülesannete võtmine on IT-spetsialisti töökultuuris pigem tavapärane norm. Kuna tulemused kalduvad neutraalse näitaja poole, siis tuleks proaktiivse käitumise julgustamisele rohkem tähelepanu pöörata.

Korrelatsioonianalüüs taustaandmete ja töö kohandamise vahel näitas, et vastaja sugu ja sotsiaalsete tööressursside suurendamise küsimuste plokk on omavahel nõrgas statistiliselt olulises positiivses seoses ($r=0,211$, $p=0,038$), samuti on seoses tööstaaž ja väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine ($r=0,293$, $p=0,004$).

T-testile ja dispersioonanalüüsile tuginedes on järgnevalt välja toodud olulised erinevused taustaandmete ja töö individuaalse kohandamise plokkide vahel.

Võrreldes meeste ja naiste andmeid (vt tabel 3). Võib öelda, et meeste ja naiste töö individuaalse kohandamise käitumine ei erine oluliselt teineteisest. Statistiliselt oluline erinevus ilmnes sotsiaalsete tööressursside suurendamise küsimuste plokis ($t=-2,30$, $p=0,025$). See annab alust arvata, et naised ($M=3,73$, $SD=0,62$) pöörduvad rohkem oma juhi ja kolleegide poole juhendamise, nõu või tagasiside saamiseks kui mehed ($M=3,39$, $SD=0,75$).

Tabel 3. Sugude vaheline erinevus töö individuaalses kohandamises

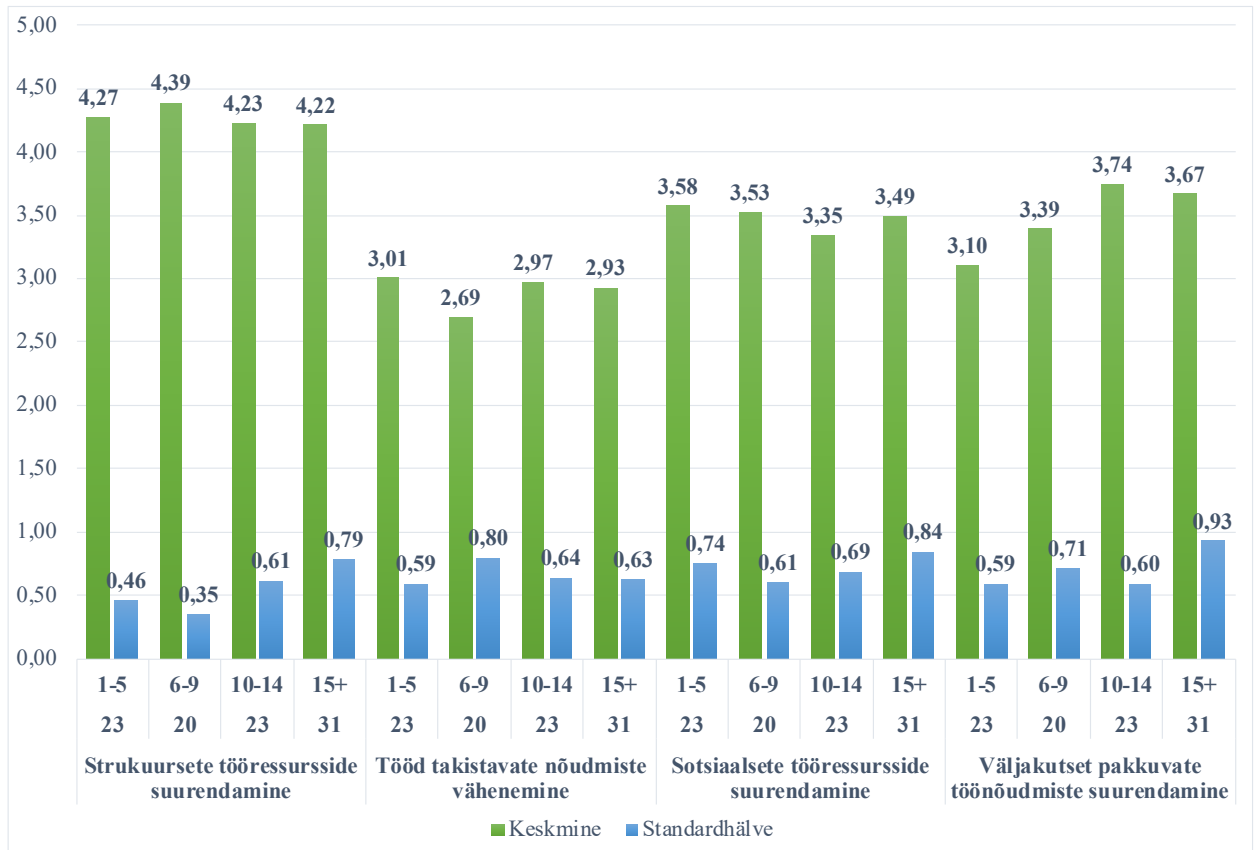
Töö individuaalne kohandamine	Sugu	Vastajate arv	Keskmine	Standardhälve
Struktuursete tööressursside suurendamine (küs. 41-44)	mees	70	4,24	0,65
	naine	27	4,34	0,44
Tööd takistavate nõudmiste vähendamine (küs. 45-48)	mees	70	2,88	0,68
	naine	27	2,97	0,62
Sotsiaalsete tööressursside suurendamine (küs. 49-52)	mees	70	3,39	0,75
	naine	27	3,73	0,62
Väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine (küs. 53-56)	mees	70	3,46	0,82
	naine	27	3,57	0,66

Allikas: autori koostatud

Dispersioonanalüüsis võrreldi töö individuaalse kohandamise ja haridustasemete keskmiste kolme gruppi: keskharidus (N=15), kutseharidus (N=12), kõrgharidus (N=70). Statistiliselt oluline erinevus ilmnes haridustaseme gruppide vahel ($p=0,05$, $F=3,13$). Grupi erinevuste väljaselgitamiseks rakendas autor Post-Hoc Bonferroni järeltesti. Tulemused näitasid, et tööd takistavate nõudmiste vähendamise plokis (probleemide vältimine) saavad kutseharidusega vastajad ($M=3,17$, $SD=0,81$) kõige enam vähendada oma töös kokkupuudet inimestega, kelle probleemid neid emotsionaalselt mõjutavad ning nad saavad tagada, et nad ei peaks tööl sageli tegema raskeid otsuseid. Kõrgharidusega töötajad aga ei ole selle plokki väidetega nõustunud ($M=2,54$, $SD=0,90$), seega nemad ei saa seoses oma tööga nn probleeme vältida.

Tööstaaži keskmiste andmete analüüsis tuli välja oluline erinevus tööd takistavate nõudmiste vähendamise plokis (vt joonis 9). Kõige madalama tulemuse on andnud 20 vastajat tööstaažiga 6-9 aastat ($M=2,69$, $SD=0,80$), mis näitab, et nad saavad kõige vähem vähendada emotsionaalseid pingeid ja kokkupuuteid neid mõjutavate inimestega ning raskete otsuste tegemisega. Tööstaažiga 1-5 aastat vastajate ($M=3,01$, $SD=0,59$) tulemused aga kalduvad üle keskmise ja nemad pigem saavad tööd takistavaid nõudmisi vähendada.

Lisaks ilmnes dispersioonanalüüsis statistiliselt oluline erinevus tööstaaži gruppide ja väljakutset pakkuvate tööandjate suurendamise küsimuste ploki vahel ($p=0,014$, $F=3,73$). Post-Hoc Bonferroni järeltesti andmetest oli näha, et vastajad tööstaažiga 10-14 ($M=3,74$, $SD=0,60$) ja 15+ ($M=3,67$, $SD=0,93$) näitavad üles suuremat proaktiivsust, kui vastajad tööstaažiga 1-5 aastat ($M=3,10$, $SD=0,59$).



Joonis 9. Tööstaaži ja töö individuaalses kohandamise keskmiste analüüs

Allikas: autori koostatud

Statistiliselt oluline erinevus ilmes mitme ametikoha kategooria ja töö individuaalse kohandamise keskmiste näitajate vahel, mis on ära toodud tabelis 4.

Tabel 4. Ametikoha kategooriate statistiliselt oluliste erinevuste väärtused

Töö individuaalne kohandamine	F	p<0,01 p<0,05
Struktuursete tööressursside suurendamine	5,38	0,001
Tööd takistavate nõudmiste vähendamine - pingete vältimine	0,31	0,874
Tööd takistavate nõudmiste vähendamine - probleemide vältimine	2,97	0,023
Sotsiaalsete tööressursside suurendamine	2,60	0,041
Väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine	6,22	0,000

Allikas: autori koostatud

Hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad ($M=3,75$, $SD=1,03$) tegelevad kõige vähem struktuursete tööressursside suurendamisega. Kõige enam tegelevad enda arendamise ja oma töö üle ise otsustamisega tarkvaraarendus ja operatsioonide ($M=4,53$, $SD=0,33$) ning juhtimise ($M=4,54$, $SD=0,41$) kategooria vastajad.

Tööd takistavate nõudmiste vähendamise probleemide vältimise tulemused näitasid, et juhtimise kategooria töötajad ($M=2,32$, $SD=0,95$) pigem ei saa vähendada kokkupuudet inimestega, kelle probleemid neid emotsionaalselt mõjutavad. Samuti ei saa nad vältida raskete otsuste tegemist, vastupidiselt hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajatele ($M=3,36$, $SD=0,74$).

Sotsiaalsete tööressursside suurendamisega ei tegele hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad ($M=2,84$, $SD=0,83$). Tulemused näitasid, et tarkvaraarendus ja operatsioonide ($M=3,58$, $SD=0,74$) ning juhtimise ($M=3,59$, $SD=0,81$) kategooria vastajad pöörduvad oma juhi või kolleegi poole tagasiside, nõuande või juhendamise saamise eesmärgil.

Kõige kõrgemat proaktiivsust näitavad üles tarkvaraarendus ja operatsioonide ($M=3,83$, $SD=0,67$) ning juhtimise ($M=3,93$, $SD=0,71$) kategooria vastajad, kuna väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamise kategooria küsimused on saanud üle keskmise hea tulemuse. Uute projektide ja arendustega ei lähe kaasa hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad ($M=2,93$, $SD=0,98$)

ning nad ei võta endale tasustamata lisaülesandeid ega kasuta vähem hõivatud perioode uute projektide alustamiseks.

2.7.4. Nähtuste vahelised seosed

Selleks, et analüüsida psühholoogiliste põhivajaduste seost tööigavusega, rakendati Pearsoni korrelatsioonianalüüsi. Lisa 6 tabelist on näha, et kõik seosed on statistiliselt olulised.

Korrelatsioonianalüüsi tulemused näitavad tugevat seost tööigavuse ja psühholoogiliste põhivajaduste vahel. Tulemuste põhjal võib väita, et rahuldamata psühholoogilised põhivajadused võivad olla tööigavuse põhjuseks (tabel 5, lisa 6). Kõik põhivajaduste rahulolu mõõtvad komponendid on negatiivses korrelatsioonis tööigavusega ning frustratsiooni mõõdikud on positiivses korrelatsioonis tööigavusega. Tööigavus mõjub halvasti kõikidele põhivajadustele.

Tabel 5. Tööigavuse ja psühholoogiliste põhivajaduste vahelised seosed

Tööigavus		
Rahulolu autonoomiavajadusega	Pearson Correlation	-0,743**
	Sig, (2-tailed)	0,00
Autonoomiavajaduse frustratsioon	Pearson Correlation	0,720**
	Sig, (2-tailed)	0,00
Rahulolu seotusvajadusega	Pearson Correlation	-0,657**
	Sig, (2-tailed)	0,00
Seotusvajaduse frustratsioon	Pearson Correlation	0,618**
	Sig, (2-tailed)	0,00
Rahulolu kompetentsusvajadusega	Pearson Correlation	-0,483**
	Sig, (2-tailed)	0,00
Kompetentsusvajaduse frustratsioon	Pearson Correlation	0,575**
	Sig, (2-tailed)	0,00

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Allikas: autori koostatud

Täitmata rahulolu psühholoogilise põhivajaduse autonoomiaga põhjustab tööigavust ($r=-0,743$, $p<0,001$). IT-valdkonna töötajad, kes tunnevad, et neil ei ole tööl piisavalt vabadust, nende otsused ei peegelda seda, mida nad tegelikult soovivad, nad ei tee tööl seda, mis neile tegelikult väga meeldib, töö kurnab neid, tundub üksluine ja nad kannatavad tööigavuse all.

Korrelatsioonianalüüsist on näha seda, et kui autonoomiavajadus on frustreerunud ($r=0,720$, $p<0,001$), siis IT-valdkonna töötaja tunneb, et suurem osa tööülesandeid peab ta ära tegema, talle sunnitakse peale töökohustusi, mida ta realselt teha ei soovi ning kõik tundub talle kohustuste ahelana. Sellest tulenevalt on töö tema jaoks igav ja väsitav ning tööaeg möödub aeglaselt.

Rahulolu seotusvajadusega on korrelatsioonianalüüsi tulemustes negatiivselt tugevalt seotud tööigavusega ($r=-0,657$, $p<0,001$). IT-valdkonna töötaja, kes tunneb hoolimatust kolleegide poolt või läheduse ja soojuse puudust talle olulistelt inimestelt, tajub tööigavust. Ta on vaimselt kurnatud ja apaatne.

Tugev seos on seotusvajaduse frustratsiooni ja tööigavuse vahel ($r=0,618$, $p<0,001$). IT-valdkonna töötajad kannatavad tööigavuse all, kui nad tunnevad, et nende sotsiaalsed vajadused on rahuldamata ning nad on töökogukonnast väljaheidatud, töökaaslased on kauged ja külmad või tundub neile, et nad ei meeldi oma kolleegidele. See põhjustab neile tunnet, et töö on päevast-päeva sama ning töö ärritab neid sageli.

Keskmiselt tugevam seos on tööigavuse ja kompetentsusvajaduse frustratsiooni komponendi vahel ($r=0,483$, $p<0,001$). IT-valdkonna töötajad vajavad tööl enesekindlust ja teadmist, et nad teevad oma tööd hästi, nad saavad hakkama ja on võimelised sooritama keerulisi tööülesandeid. Vastasel juhul kannatavad nad tööigavuse ja pikkade igavusperioodide all ning kogu protsess muudab neid loiuks.

Korrelatsioonianalüüsi plokist, mis mõõdab frustratsiooni kompetentsusvajaduse suhtes ($r=0,575$, $p<0,001$), võib öelda, et rahuldamata psühholoogilised põhivajadused põhjustavad tööigavust. IT-valdkonna töötajad, kes kahtlevad endas, oma võimetes ja oma töösooritusel või on töösooritusel pettunud, tajuvad tööigavust. Nad tunnevad, et tööprotsess edeneb aeglaselt ning oma mõtetes sooviksid nad teha teisi tööülesandeid.

Järgnevalt rakendati Pearsoni korrelatsioonianalüüsi, et analüüsida tööigavuse seost töö individuaalse kohandamisega. Lisa 6 tabel toob välja näitajad, et statistiliselt olulised seosed eksisteerivad tööigavuse ning struktuursete tööressursside suurendamise, sotsiaalsete tööressursside suurendamise ja väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamise vahel. Tööd takistavate nõudmiste vähendamise küsimused jaotati kahte ploki, mis tõi välja seose tööigavuse ning tööd takistavate nõudmiste vähendamine probleemide vältimise vahel (küsimused 47 ja 48, vt lisa 2). Seos puudub tööd takistavate nõudmiste vähendamine pingete vältimine ja tööigavuse vahel (küsimused 45 ja 46, vt lisa 2). Teadmata põhjusel antud uuringuploki küsimused 45 ja 46 (vt lisa 2) ei võimalda adekvaatseid tulemusi presenteerida ($r=-0,073$, $p=0,479$).

Korrelatsioonianalüüsi tulemuste põhjal saab järeldada, et mida suurem on tajutav tööigavus, siis sellega seoses väheneb töötaja poolt struktuursete tööressursside suurendamine ($r=-0,554$, $p<0,001$). Tööigavuse all kannatav töötaja ei arenda oma võimeid ega oma professionaalseid oskusi ning nad ei õpi uusi asju ega otsusta iseseisvalt oma töö üle. Töö ärritab neid, see ei edene hästi ja tööaeg möödub aeglaselt.

Tööd takistavate nõudmiste vähendamine probleemide vältimise ploki tulemuste keskmiste skoor andis kokku keskmiselt tugeva positiivse seose tööigavusega ($r=0,320$, $p=0,001$). Tööigavust tajuvad töötajad väldivad kontakti inimestega, kes neid emotsionaalselt mõjutavad ja olukordi, mis paneb neid keerulisi otsuseid tegema. Nad on apaatsed ning nende töökorralduses on pikki igavusperioode.

Kui analüüsida küsimuste ploki tööd takistavate nõudmiste vähendamise küsimusi 45 „*Püüan teha nii, et minu töö oleks vaimselt vähem pingeline*“ ja 46 „*Püüan tagada, et minu töö oleks emotsionaalselt vähem pingeline*“ eraldi, siis on näha nende omavaheline tugev seos ($r=0,673$, $p<0,001$), st üks põhjustab teist ja teatud käitumist. Samuti on tugevas omavahelises seoses küsimused 47 ja 48 ($r=0,507$, $p<0,001$).

Küsimuste plokk, mis mõõtis sotsiaalsete tööressursside suurendamist andis korrelatsioonianalüüsi tulemuste põhjal keskmiselt tugeva negatiivse seose ($r=-0,442$, $p<0,001$). Seega need töötajad, kes kannatavad tööigavuse all ei pöördu oma juhi poole juhendamise eesmärgil, ei palu kolleegidelt abi ega tagasisidet. Seoses tööigavusega tunnevad nad, et nende töö on päevast-päeva sama ning ebahuvitav.

Väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamise küsimuste ploki tulemused andsid kokku tugevusest keskmise negatiivse seose tööigavusega ($r=-0,438$, $p<0,001$). Töötajad, kellele ei meeldi nende töö ja nad soovivad päeva jooksul sooritada teisi tööülesandeid, ei otsi uusi projekte, kus kaasa lüüa ega täida igavusperioode iseseisvalt tööülesannetega ning nad ei võta endale tasustamata lisakohustusi.

Andmete põhjal võib väita, et mida põnevam on IT-valdkonna töötaja töö ja tööülesanded ning mida vähem tajuvad nad tööigavust, siis seda proaktiivsemalt asuvad töötajad struktuurseid ja sotsiaalseid tööressursse ning väljakutset pakkuvaid töö nõudmisi suurendama. Kui töötaja kannatab tööigavuse all, siis ei muuda ta oma töökorralduses midagi paremaks ega otsi uusi või teisi võimalusi.

Pearsoni korrelatsioonianalüüs tõi samuti välja statistiliselt olulised seosed töö individuaalse kohandamise ja psühholoogiliste põhivajaduste küsimuste plokkide vahel (vt lisa 6).

Korrelatsioonianalüüsi tulemuste põhjal saab järeldada, et IT-valdkonna töötaja tegeleb struktuursete tööressursside suurendamisega siis, kui tema põhivajadused autonoomia ($r=0,608$, $p<0,001$), seotus ($r=0,597$, $p<0,001$) ja kompetentsus on rahuldatud ($r=0,463$, $p<0,001$). Nad arendavad oma võimeid ja oskusi, soovivad õppida uusi asju ning otsustavad iseseisvalt oma tööprotsessi üle. Neil on tööl piisavalt vabadust, nad omavad tööl häid sotsiaalseid suhteid ja nad on oma töösoorituse suhtes enesekindlad. Kui töötaja tunneb frustratsiooni autonoomia- ($r=-0,479$, $p<0,001$), seotus- ($r=-0,533$, $p<0,001$) ja kompetentsusvajaduse ($r=-0,537$, $p<0,001$) täitmise suhtes, siis ei suurenda ta struktuurseid tööressursse.

Tööd takistavate nõudmiste vähendamise ploki küsimuste nr 47 „*Korraldan oma tööd nii, et puutun võimalikult vähe kokku inimestega, kelle probleemid mind emotsionaalselt mõjutavad*“ ja nr 48 „*Püüan tagada, et ma ei peaks tööl tegema palju raskeid otsuseid*“ keskmiste skoor andsid omavahel keskmiselt tugeva negatiivse seose rahulolu autonoomia- ($r=-0,350$, $p<0,001$) ja kompetentsusvajadusega ($r=-0,387$, $p<0,001$). Frustratsioon autonoomia- ($r=0,401$, $p<0,001$), seotus- ($r=0,337$, $p<0,001$) ja kompetentsusvajaduse ($r=0,377$, $p<0,001$) täitmise suhtes paneb IT-valdkonna töötajaid vähendama kokkupuudet inimestega, kes neid emotsionaalselt mõjutavad ja nad väldivad raskete otsuste tegemist.

Küsimuste plokk, mis mõõtis sotsiaalsete tööressursside suurendamist, andis korrelatsioonianalüüsi tulemuste põhjal keskmiselt tugeva positiivse seose rahulolu autonoomia- ($r=0,353$ $p<0,001$) ja seotusvajadusega ($r=0,462$, $p<0,001$). Negatiivne keskmine ja nõrk seos ilmnis frustratsiooni plokkides: autonoomia ($r=-0,478$, $p<0,001$), seotus ($r=-0,311$, $p=0,002$) ja kompetentsus ($r=-0,286$, $p=0,005$). Seega frustreerunud töötaja ei pöördu oma juhi ega töökaaslaste poole abi, juhendamise ega tagasisidestamise eesmärgil. Nad kahtlevad oma võimetes ja oskustes, neil puuduvad toetavad sotsiaalsed suhted kolleegidega ning töö on neile kui kohustuste ahel.

Väljakutset pakkuvate tööõudmiste suurendamise küsimuste ploki tulemused tõid välja tugeva positiivse seose rahulolu autonoomia- ($r=0,501$, $p<0,001$) ja seotusvajaduse ($r=0,513$, $p<0,001$) täitmise vahel ning keskmise seose rahulolu kompetentsusvajadusega ($r=0,474$, $p<0,001$). IT-valdkonna töötajad, kelle psühholoogilised põhivajadused on täidetud, osalevad proaktiivselt uutes projektides ja arendustes. Nad leiavad endale ise rakendust vähemhõivatud perioodidel ning võtavad tasustamata lisäülesandeid. Negatiivne seos on frustratsiooni plokkides: autonoomia- ($r=-0,408$, $p<0,001$), seotus- ($r=-0,449$, $p<0,001$) ja kompetentsusvajaduse täitmine ($r=-0,506$, $p<0,001$). Rahuldamata põhivajadustega töötajad ei ole iseseisvalt aktiivsed, ei näita üles proaktiivsust ega initsiatiivi.

3 ARUTELU JA JÄRELDUSED

Järgnevalt annab lõputöö autor ülevaate uuringu tulemuste kohta ning vastab uuringu läbiviimise aluseks olnud neljale uurimisküsimusele.

3.1. Infotehnoloogia valdkonna töötajate tööigavus

Lõputöö uuringu eesmärk oli anda vastus esimesele uurimisküsimusele: kas ja millisel määral tajuvad infotehnoloogia valdkonna töötajad tööigavust? Uuringu tulemustest saab järeldada, et infotehnoloogia valdkonna töötajad ei kannata üldiselt tööigavuse all, kuna vastajad pigem ei nõustunud tööigavuse ploki negatiivseid emotsioone mõõtvate väidetega. 75% vastajatest kinnitasid, et neile meeldib töö, mida nad teevad. Selle tulemuse põhjal võib väita, et IT-valdkonna töötajate töö on enamasti tähendus- ja vaheldusrikas ning väljakutseid pakkuv. Töötajad pigem ei taju pikki igavusperioode ning nende töö sisu ja iseloomu ei saa kirjeldada monotoonse ega päevast-päeva korduva või igavana. See tähendab, et üldjoontes on IT-valdkonna ettevõtted rakendanud õigeid töövõtteid ning töökorraldust tööigavuse vältimiseks. Tööigavust on oluline vältida, sest see võib kaasa tuua depressiivsuse, kurnatuse ja hälbelise käitumise.

Sotsiaal-demograafiliste andmete põhjal tuli välja, et tööigavus ei erine erinevates vanusegruppides, kuid mehed ja naised tajuvad tööigavust erinevalt. Mistõttu saab väita, et IT-valdkonnas töötavad mehed tajuvad tööigavust vähesel määral rohkem kui naised. Töö peab olema neile tähendusrikas, sisukas ja huvitav.

Kutseharidusega vastajad tunnevad tööigavust suuremal määral kui kesk- ja kõrgharidusega vastajad. Seega on olemas oht, et kutseharidusega IT-valdkonna töötajatel võib ajajooksul kujuneda huvipuudus ning keskendumisraskused.

Analüüsi käigus tuli välja negatiivne nõrk seos vastaja tööstaaži ning tööigavuse vahel. See näitas, et tööigavuse tajumine oleneb töötaja IT-valdkonnas töötatud ajast. Pikema tööstaažiga töötajad (üle 20 aasta) ei taju tööigavust, nad on leidnud oma väljundi ning on motiveeritud. Lühema

tööstaažiga töötajad tajuvad tööigavust rohkem. Seetõttu on oluline, et tööandja teadvustaks fakti, et alla 20-aastase IT-valdkonna töökogemusega töötajad, kes tajuvad tööigavust, võivad olla alamotiveeritud ning rahulolematud.

Kuna tööigavus mõjutab töötaja üldist heaolu, siis ilmnes tööigavuse tajumise variatiivsus erinevate ametikoha kategooriate vahel. Tarkvaraarendus ja operatsioonide kategooria töötajad tajuvad tööigavust kõige vähem, nende tegemistel on tähendus ning nad on positiivselt häälestatud. Vastupidiselt aga tajuvad hooldus ja halduse ametikoha töötajad tööigavust kõige enam, mistõttu võib selline seisund mõjuda töösooritusele pärssivalt ning heaolule negatiivselt. Tööandjal on oluline teadvustada tööigavuse põhjuseid ning selle kestvuse perioodi pikkust.

Kokkuvõttes võib öelda, et mida huvitavam, põnevam ja mitmekesisem on IT-valdkonna töötaja töö, seda väiksem on tõenäosus tööigavuse tajumisel ning negatiivse afektiivse seisundi välja kujunemisel.

3.2. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja seosed tajutud igavusega

Küsimuste plokk, mis analüüsis IT-valdkonna töötajate psühholoogiliste põhivajaduste täitmise taset näitas, et rahulolu autonoomia-, seotuse- ja kompetentsusvajadusega on üle keskmise hea. IT-valdkonna töötajad hindasid neid küsimusi, mis mõõtsid psühholoogiliste põhivajaduste täitmise frustratsiooni taset, madalama skooriga. Tulemuste põhjal saab väita, et IT-valdkonna töötajad tegutsevad tahtetundega ja valikuvabadusega ning töö tegemine pakub neile naudingut. Samas jäid tulemused, mis mõõtsid rahulolu autonoomiavajadusega skaalapunktide 3-4 vahele. IT-valdkonna tööandjad peavad oma organisatsiooni- ja juhtimiskultuuri üle vaatama, et toetada rahulolunäitajate tõusu. Kuna vastajad andsid kompetentsusevajaduse täitmisele üle keskmise kõrgema positiivse hinnangu, võib öelda, et üldiselt omavad IT-spetsialistid oma tööülesannete sooritamiseks vajalikke omadusi ja oskusi, arendavad oma võimeid, et karjäärieesmärkide suunas liikuda. Kuigi vajadus rahulolu seotuse järele näitajad olid samuti üle keskmise head, on siiski vaja suuremat tähelepanu pöörata IT-valdkonna seotusvajaduse täitmisele. Valdav enamik vastajaid ei tundnud vastamise hetkel end isoleerituna ega ebaolulisena. Pigem kogevad nad seoses sotsiaalsete suhetega positiivseid emotsioone.

Teisele uurimisküsimusele „Millised on seosed töötajate psühholoogiliste põhivajaduste täitmise ja tajutud igavuse vahel?“, andis analüüs vastuse, et rahuldamata psühholoogilised põhivajadused võivad olla tööigavuse põhjuseks. IT-valdkonna töötajad ei kannata tööigavuse all, kui nad tunnevad, et nende tööülesanded on tähendusrikkad ja olulised ning välistest piirangutest vabad. Frustratsioon autonoomiavajaduse suhtes tekitab tööigavuse tajumist, kuna töökohustused on sunnitud ning puudub valikuvabadus oma tööd ise korraldada. Kuna inimese jaoks on sotsiaalsed sidemed väga olulised, siis rahuldamata seotusvajadus tekitab frustratsiooni ja põhjustab tööigavust. Kui IT-valdkonna töötaja tunneb teiste toetust, iseenda tähendusrikkust ning soojust, siis on tema põhivajadus tunda end teiste jaoks olulisena ja organisatsiooni kuuluvana täidetud. Enesetõhususe ja pädevuse puudumine on samuti seotud tööigavusega. IT-valdkonna töötajatele on vajalik kompetentsuse vajaduse rahuldamine. Nad peavad tundma end enesekindlana ja kogema, et saavad oma töösooritusega väga hästi hakkama. Ebakindlus ning oma võimetes kahtlemine soodustab keskendumisraskuste ning huvipuuduse tekkimist.

Seega kui IT-valdkonna töötajad tegelevad tööülesannetega, mis täidab nende psühholoogilisi põhivajadusi, suureneb nende tööõnne tajumine ja heaolu, nad on motiveeritud, teotahtelised, positiivselt meelestatud ning nende töösooritus ja -tulemused on paremad. Sellest tulenevalt ei saa tööigavusega kaasnev ebameeldiv negatiivne seisund ka avalduda.

3.3. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja töö individuaalne kohandamine erinevates töötajate gruppides

Kolmas uurimisküsimus otsis vastuseid, kuidas erineb psühholoogiliste põhivajaduste täitmine ja töö individuaalne kohandamine erinevates töötajate gruppides (sugu, vanus, haridus, tööstaaž, ametikoha kategooria).

Taustaandmete ning psühholoogiliste põhivajaduste täitmise vahel ei tulnud välja olulisi erinevusi soo, vanuse ega haridusnäitajate vahel. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmise analüüsi tulemused tõid välja asjaolu, et mida pikemat tööstaaži IT-valdkonna töötaja omab, seda enesekindlamana ta end tunneb. Väiksema tööstaažiga (1-5 aastat) töötajad tunnevad vähesel määral suuremat ebakindlust ning hirmu keerulisi tööülesandeid hästi sooritada.

Ametikoha kategooria analüüs andis tulemused, et kõige madalam rahulolu seotusvajaduse täitmisega on hooldus ja haldus ning arenduse ametikoha kategooria töötajatel. See näitab, et neil ei ole kolleegidega nii head sotsiaalsed sidemed ja suhted kui teistel ametikohtadel. Samuti on kõige kõrgem frustratsiooni tase seotusvajaduse täitmise suhtes hooldus ja haldus ametikoha kategoorial. Seega tunnevad nemad kõige enam end väljaheidetuna gruppidest, kuhu nad sooviksid kuuluda või tunnetavad, et töökaaslased on nende suhtes külmad ning kauged.

Rahulolu kompetentsusvajaduse suhtes oli madal hooldus ja haldus ning arenduse ametikoha kategooriates. Samuti oli kompetentsusvajaduse frustratsiooni näitaja kõrgeim hooldus ja haldus ning arenduse kategooria vastajatel. See tähendab, et nende kategooriate töötajad tunnevad oma tööd tehes end vähem enesekindlana, töösooritus ei ole alati kõrgel tasemel ning keeruliste ülesannet lahendamine võib valmistada neile raskusi. Tööpinge on suurem kui teistel.

Taustaandmete ning töö individuaalse kohandamise vahel tuli välja oluline erinevus soo ja sotsiaalsete tööressursside suurendamise näitajate vahel. See asjaolu lubab väita, et naised pöörduvad meestest sagedamini oma otsese juhi ja töökaaslaste poole juhendamise, abi, nõuande ning tagasiside saamise eesmärgil.

Lisaks ilmnis haridustasemete analüüsis, et kutseharidusega IT-valdkonna töötajad saavad kõige rohkem vähendada kokkupuudet inimestega, kelle probleemid neid tööl emotsionaalselt mõjutavad ning tagada, et nad ei peaks langetama keerulisi otsuseid. Kõrgharidusega töötajad sellist käitumist endale aga pigem võimaldada ei saa või ei soovi. Lisaks näitasid tulemused, et tööstaažist oleneb, kas töötaja saab tööd takistavaid nõudmisi vähendada või mitte. Seega saab andmete põhjal väita, et töötajad tööstaažiga 6-9 aastat saavad kõige vähem vähendada kokkupuudet inimestega, kelle probleemid neid emotsionaalselt mõjutavad. Töötajad staažiga 1-5 aastat saavad pigem vältida probleeme ja emotsionaalseid kokkupuuteid.

Suuremat proaktiivsust näitavad ülesse pigem pikema tööstaažiga IT-valdkonna töötajad. Vastajad, kes omasid töökogemust 10-14 ja 15+ aastat avaldavad aegsasti soovi uutes projektides ja arendustes kaasa lüüa, nad kasutavad vähemhõivatud perioode uute töökohustuste alustamiseks ja nad võtavad tasustamata lisäülesandeid. Kuna erinevused tulemustes polnud väga suured, siis võib järeldada, et IT-valdkonna töötajad on pigem hea algatusvõimega ja käituvad proaktiivselt.

Olulised erinevused ilmnesid ametikoha kategooria ja töö individuaalse kohandamise näitajate vahel. Hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad tegelevad kõige vähem oma oskuste ja võimete arendamisega. Võrreldes teistega ei edenda nad oma teadmisi ametikoha- ega erialapõhiselt ning omavad kõige vähem võimalust iseseisvalt oma töö üle otsustada. Samas on aga hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajatel kõige suurem võimalus vähendada kokkupuudet nendega, kelle probleemid neid emotsionaalselt mõjutavad, samuti vältida raskete otsuste tegemist. Vastupidiselt aga ei ole juhtidel võimalik vältida raskete otsuste tegemist ning emotsionaalseid kokkupuuteid kolleegidega.

Samuti ei pöördu hooldus ja haldus ametikoha kategooria vastajad oma juhi või kolleegide poole ega tegele sotsiaalsete tööressursside suurendamisega. Seda teevad juhtimise ning tarkvaraarenduse ja operatsioonide töötajad. Seega vajavad hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad suuremat juhtide ning kolleegidepoolset tuge juhendamisel, tagasisidestamisel ja nõu andmisel.

Hooldus ja haldus ametikoha kategooria töötajad on madalaima proaktiivsuse näitajaga. See tähendab, et nad ei osale uutes projektides ega arendustes, nad ei leia rakendust vähemhõivatud perioodidel ega võta tasustamata lisaülesandeid. Kõige kõrgem tegutsemisind ja -janu on juhtimise ning tarkvaraarendus ja operatsioonide töötajatel. Arvestades nende tööiseloomu tundub see ka igati loogiline tulemus.

IT-valdkonna organisatsioonides on vajadus pöörata suuremat tähelepanu erinevatele ametikoha kategooriatele ja nende vajadustele ning proaktiivse käitumise julgustamisele töö individuaalse kohandamise eesmärgil.

3.4. Töö individuaalne kohandamine ja seosed tööigavusega

Töö individuaalse kohandamise analüüsimise tulemused andsid vastuse, et IT-valdkonna töötajad arendavad enamasti oma oskusi, teadmisi ja töövõtteid nii isiklikult, kui ka ametialaselt ning neile meeldib õppida uusi asju. Vastustest selgus, et IT-valdkonna töötajad ei saa või ei soovi vähendada töökeskkonnas kontakte nende inimestega, kes neid emotsionaalselt mõjutavad. Keeruliste otsuste tegemise vältimine on üldjuhul välistatud. Positiivsed tulemused näitasid, et antud valdkonna töötajad omavad pigem kolleegidega häid sotsiaalseid suhteid. Toimub aktiivne juhendamine,

tagasisidestamine ja abi või nõuannete küsimine. IT-valdkonna töötajad käituvad reeglina proaktiivselt, neil on suur huvi uute arenduste ja projektide vastu ning nad on organisatsiooni aktiivsed liikmed, kes tegelevad oma tööomaduste ning ülesannete muutmisega.

Viimasele uurimisküsimusele „Kuidas on tajutud igavus tööl seotud töö individuaalse kohandamisega?“ andis analüüs vastuse, et mida põnevam on töö ja mida vähem eksisteerib igavust, seda rohkem tegelevad IT-valdkonna töötajad individuaalselt oma töö kohandamisega. Kui töötaja kannatab tööigavuse all, siis ta ei algata proaktiivselt oma töö ja ümbritseva keskkonna muutmist, et vältida tööigavusest tingitud negatiivseid tagajärgi. Tööigavuse all kannatav töötaja ei tegele enda arendamisega, ta ei soovi omandada uusi oskusi ega kogemusi. Tööigavus muudab neid apaatseks ja kergesti ärrituvaks, nad väldivad kontakti inimestega, kes neid emotsionaalselt mõjutavad ja nad ei soovi langetada keerulisi otsuseid. Seoses tööigavusega tunnevad töötajad, et nende töö on päevast-päeva sama ja nad ei pöördu abi, juhendamise ega tagasiside saamise eesmärgil oma juhi ega kolleegide poole. Tulemused näitasid, et töötajad, kes kannatavad tööigavuse käes, ei avalda soovi osaleda uutes projektides ega proovida uusi arendusi, nad ei võta endale tasustamata lisakohustusi ega muuda iseseisvalt oma töökorraldust. Kokkuvõttena võib öelda, et kui töötaja kannatab tööigavusest tingitud negatiivsete tagajärgede käes, siis ei alusta ta iseseisvalt ja omal algatusel oma töökorralduse muutmist ega otsi parendusvõimalusi.

3.5. Järeldused, piirangud ja ettepanekud

Saadud uuringu tulemused olid ootuspärased, kuna kinnitasid fakti, et töötajad, kelle psühholoogilised põhivajadused on rahuldatud, ei kannata tööigavuse negatiivsete tagajärgede all. Samas ei olnud tulemused ootuspärased töö individuaalse kohandamise seisukohalt, kuna teadmata põhjustel ei hakka IT-spetsialist oma tööd tööigavuse perioodidel parendama.

Mõnedes uuringutes on leitud, et kui töötajad tajuvad oma võimete ning töö vahel ebakõla, siis on võimalik, et nad hakkavad proaktiivselt rakendama meetmeid oma töökeskkonna muutmiseks eesmärgiga see rohkem nauditavaks ja motiveerivamaks muuta (nt Sanchez-Cardona *et al.* 2020, 259). Kuna tulemustest ilmnes, et tööigavuse all kannatavad töötajad ei tegele aktiivselt töö individuaalse kohandamisega, siis teeb töö autor ettepaneku koolitada IT-ettevõtete eri tasandite juhte nõnda, et nad omaksid vastavaid kompetentse töö individuaalse kohandamise innustamiseks ja proaktiivse käitumise käivitamiseks.

Oluline on organisatsioonides välja selgitada töötajate grupid, kes tööigavusest tingitud negatiivsete tagajärgede all kannatavad ning arendada läbi koolituste nende oskusi oma tööd individuaalselt ümber kohandama. (Oprea *et al.* 2019, 325) Parendama peab töötajate oskusi ja töövõtteid ning tõstma teadlikkust, et IT-spetsialist tööigavuse perioodidel otsiks ise uusi väljundeid ning muudaks oma töökorraldust paremaks. Selle oskuse arendamine on oluline, sest tööigavuse all kannatavad töötajad võivad olla nn lõksus, kuna neil puuduvad töö individuaalseks kujundamiseks vajalikud ressursid (nt energia), mis võivad nende olukorda oluliselt parandada. (Harju, Hakanen, Schaufeli 2016, 17)

Suuremat tähelepanu tuleb pöörata IT-valdkonna erinevatele ametikoha kategooriatele, töö individuaalse kohandamise oskuse arendamisele ning psühholoogiliste põhivajaduste täitmisele. Kuna negatiivses võtmes kerkis esile hoolduse ja halduse ametikoha kategooria ning vähesel määral ka arenduse töötajad, siis peavad kas juhtkond, personalijuhid või IT-osakonna juhid sügavamalt uurima nende ametikohtade töö sisu ja spetsiifikat. Tuvastama takistused, töökohustused või ametikoha nõudmised, mis alandavad nende ametikoha kategooria töötajate heaolu.

Harju, Hakaneni, Schaufeli (2016, 17) uuring näitas, et kõrgharidusega töötajad võivad otsida vabatahtlikult oma töös väljakutseid, et ennetada tööigavuse tekkimise ohtu. Seda kinnitasid ka antud uuringu tulemused. Lisaks ilmnisid magistr töö uuringus, et kutseharidusega töötajad tajuvad tööigavust rohkem. Organisatsiooni juhtkonna ülesanne on erineva haridustaseme ja ka tööstaažiga töötajate vajadusi enam märgata ning teadvustada. Tähtis on toetada IT-spetsialistide psühholoogiliste põhivajaduste täitmist läbi organisatsiooni- ja juhtimiskultuuri, sotsiaalse keskkonna loomise ning proaktiivse käitumise edendamise.

Lõpetuseks peab magistr töö autor oma uurimuse piiranguks valimi suurust. Kuna vastajate arv ei olnud suur, siis ei ole tulemusi võimalik üldistada kogu IT-valdkonnale. Selleks, et saada täpsemaid tulemusi ja üldistada neid IT-valdkonnale, oleks pidanud paremini läbi mõtlema, kuidas motiveerida vastajaid aktiivsemalt uuringus osalema. Samuti tuleb nentida, et Eestis ei ole tööigavust ja selle seoseid varasemalt uuritud. Seega pole võimalik presenteerida olemasolevate andmetega võrdlusanalüüsi ega teha järeldusi. Sellest lähtuvalt annab antud magistr töö hea alusplatvormi järgnevatele uuringutele ja kindlustunde, et küsimustik, mida selles uuringus tööigavuse mõõtmiseks rakendati, annab usaldusväärsed tulemused. Tööigavust kui nähtust erinevate töötajate gruppide seas tuleks uurida kvalitatiivset uurimisviisi kasutades. Näiteks

mõtestada inimeste mõtteid ning tundeid seoses oma töö ja tajutava tööigavusega sügavuti lahti intervjuude abil. Nõnda on võimalik välja selgitada, miks ei algata töötaja proaktiivselt töö individuaalset kohendamist.

KOKKUVÕTE

Erinevad organisatsioonid, kutsekoda OSKA ning mitmed väljaanded toovad välja info- ja kommunikatsiooni sektori tööjõupuuduse. Seega on IT-valdkonna tööandjatel oluline mõista, kuidas hoida IT-spetsialiste ning mis mõjutab nende töömotivatsiooni üldist taset. Ettevõtte eesmärk on võimalikult kaua hoida väärtuslikku spetsialisti hõivatuna ja pühendunud organisatsiooni liikmena. Tuleb hoiduda heaolu kahjustavatest faktoritest ning luua keskkond ja tingimused, mis võimaldavad töörahulolu säilitada positiivsena.

Käesoleva magistr töö siht oli välja selgitada, kas IT-valdkonna töötajad tajuvad tööigavust ning kuidas on täidetud nende psühholoogilised põhivajadused ja kas IT-valdkonna töötaja tegeleb proaktiivselt oma töö individuaalse kohandamisega tööigavuse olukorras või situatsioonis, kus tema psühholoogilised põhivajadused on täitmata. Kuna valim on väike, siis ei saa andmeid üldistada kogu IT-sektorile. Tulemused annavad siiski hea ülevaate IT-valdkonna töötajate tööigavusest, emotsioonidest ja proaktiivsusest. Tulemuste põhjal on võimalik järeldusi teha ja uut teadmist juhtimispraktikates rakendada.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi küsitlus, millega hinnati IT-valdkonna töötajate psühholoogiliste põhivajaduste täitmise taset, tööigavuse eksisteerimist ja proaktiivse käitumise analüüsi ehk seda, kas IT-spetsialistid tegelevad töö individuaalse kohandamisega.

Empiirilise uuringu tulemused näitasid, et IT-valdkonna töötajad pigem ei kannata tööigavuse all. Nende töö on vaheldusrikas, mitmekülgne ja pakub erinevaid väljakutseid. Suurem osa küsimustikule vastajaid nõustusid väitega, et neile väga meeldib see töö, mida nad igapäevaselt teevad.

Samuti on IT-valdkonna töötajate psühholoogiliste vajaduste täitmise näitajad head. Oma tööülesannete sooritamisel tunnevad nad autonoomsust, kompetentsust ja seotust. See annab alust arvata, et IT-sektori tööandjad on loonud töökeskkonna, mis toetab töörahulolu ja säilitab heaolu. Kui IT-spetsialisti psühholoogilised põhivajadused on täidetud, siis ei saa tööigavusega kaasnev negatiivne seisund ilmned.

Analüüs taustaandmetega tõi vähesel määral välja olulisi erinevusi nii tööigavuse, psühholoogiliste põhivajaduste, kui ka töö individuaalse kohandamise plokkides. Oluline on IT-valdkonnas pöörata tähelepanu sellele, kuidas varieerub tööigavus erineva tööstaaži ja ametikoha kategooria töötajate vahel. Psühholoogiliste põhivajaduste täitmise erinevused ilmneseid samuti tööstaaži ja ametikoha kategooriates. Taustaandmete ja töö individuaalse kohandamise vahel näitasid tulemused erinevusi nii soo, hariduse, tööstaaži, kui ka ametikoha kategooriates.

Viimane uurimisküsimus andis tulemuse, et kui IT-spetsialist kannatab tööigavuse all, siis mingil põhjusel ei hakka ta oma tööd individuaalselt ümber kohandama, proaktiivselt käituma ega parendusmeetmeid rakendama.

Magistritöö autori hinnangul loovad lõputöö teoreetiline ja empiiriline osa ning tulemused uue teadmise, mis hõlmab endas tööigavust ja selle seoseid psühholoogiliste põhivajaduste täitmise ning töö individuaalse kohandamisega. Tööigavust ja selle seoseid ei ole varasemalt Eestis uuritud. Seega on uurimustöö tulemused ja järeldused kasulikud IT-valdkonna organisatsioonidele ning juhivad tähelepanu tööpsühholoogia osale, mida siiani uuritud pole. Lisaks teeb lõputöö autor ettepaneku rakendada tööigavuse küsimustikku teistes Eesti valdkondades, mille põhjal oleks edaspidi võimalik teha võrdlusanalüüsi ning uusi järeldusi.

SUMMARY

JOB BOREDOM AND ITS RELATIONS WITH JOB CRAFTING OF WORK IN THE LIGHT OF SELF-DETERMINATION THEORY ON THE EXAMPLE OF INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES

Triin Kuldmaa

Various organizations, Estonian Qualifications Authority OSKA and other publications point out labour shortages in the information and communication sector. Therefore, it is important for IT employers to understand how to retain IT-professionals and what affects their overall level of work motivation. The goal of the company is to keep a valuable specialist employed and a committed member of the organization for as long as possible. Factors detrimental to well-being must be avoided. An environment and conditions must be created that allow job satisfaction to remain positive.

The aim of this Master's Thesis was to find out whether IT employees perceive job boredom, how their basic psychological needs are met, and whether the IT professional is proactive in job crafting if he/she feels bored, or his/her basic psychological needs are unsatisfied. Because the sample is small, the data cannot be generalised to the entire IT sector. However, the results provide a good overview of the job boredom of IT employees, emotions and proactivity, from which conclusions can be drawn and new knowledge can be applied in management practices.

To achieve this goal, a survey was conducted, assessing the level of fulfilment of the basic psychological needs of IT employees, the existence of job boredom and the analysis of proactive behaviour, i.e. whether IT professionals are job crafting their work or not.

The results of the empirical survey showed that IT industry employees would rather not suffer under job boredom. Their work is varied, diverse and offers different challenges. The majority of

respondents to the questionnaire agreed that they very much like the work they do on a daily basis.

Also, indicators for meeting the psychological needs of IT professionals are good. When they perform their tasks, they feel satisfied with the need for autonomy, competence and engagement. This suggests that employers in the IT sector have created a working environment that supports job satisfaction and maintains well-being. When the basic psychological needs of an IT professionals are met, the negative state of job boredom cannot occur.

The analysis with background data revealed little significant differences in job boredom, basic psychological needs as well as in job crafting blocks. In the field of IT, it is important to pay attention to how the job boredom varies between employees of different seniority and position categories. Differences in the fulfilment of basic psychological needs also appeared in the categories of seniority and positions. Between background data and the job crafting, the results showed differences in both gender, education, seniority and position categories.

The last research question provided knowledge, if an IT specialist suffers from job boredom, then for some reason, he/she will not readapt its work individually, or act proactively and implement improvement measures.

According to the author of the Master's Thesis, the theoretical part, the empirical part and the results create new knowledge, which includes job boredom and its relations with the fulfilment of basic psychological needs and the job crafting. Job boredom and its relations, have not been studied in Estonia before. Thus, the results and conclusions of the research are useful for organisations in the IT field and draw attention to the part of occupational psychology that has not been studied so far. In addition, the author of the thesis proposes to implement the job boredom questionnaire in other areas of work in Estonia, so that comparative analysis and new conclusions can be drawn from the data in the future.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ahmed, S., Taskin, N., Pauleen, D., Parker, J. (2017). Motivating Information Technology Professionals: The case of New Zealand. *Australasian Journal of Information Systems*, 21. DOI: 10.3127/ajis.v21i0.1421.
- Allan, B., Autin, K., Duffy, R. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology* 7 (71), 1-9. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00071.
- Bakker, A., Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior* 112, 417-430. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>.
- Berg, J.M., Grant, A.M., Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science* 21 (5), 973-994. DOI: 10.1287/orcs.1090.0497.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. (2005). Yes, personality matters: moving on to more important matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372, DOI: 10.1207/s15327043hup1804_3.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E.L., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K.M., Soenens, B., Van Petegem, S., Van der Kaap-Deeder, J., Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39, 216-236. DOI: 10.1007/s11031-014-9450-1.
- Coccia, M. (2018). Motivation and theory of self-determination: Some management implications in organizations. *Journal of Economics Bibliography* 5 (4), 223-230.
- Coccia, M. (2019). Theories of Self-determination. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy and Governance*, 1-6. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3710-1.
- Deci, E., Olafsen, H.A., Ryan, M.R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4 (10), 1-25. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- De Raad, B., Perugini, M. (2002). *Big Five Assessment*. Seattle, Toronto, Bern, Gottingen: Hogrefe and Huber Publishers. DOI: 10.1037/a0017184.

- De Raad, B., Mlačić, B. (2017). Psycho-lexical studies of personality structure across cultures. *The Praeger Handbook of Personality across cultures*, Church, T (Ed.). Santa Barbara, 161-192.
- Fernandez, S., Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective. *American Review of Public Administration*, 45 (4), 375-401. DOI: 10.1177/0275074013507478.
- Gagné, M., Deci, E. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362. DOI: 10.1002/job.322.
- Game, M.A. (2007). Workplace boredom coping: health, safety and HR implications. *Personnel Review*, 36 (5), 701-721. DOI: 10.1108/00483480710774007.
- Gemmill, G.R., Oakley, J. (1992). The Meaning of Boredom in Organizational Life. *Group & Organization Management*, 17 (4), 358-369. DOI: 10.1177/1059601192174003.
- Grant, A., Ashford, S. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. DOI: 10.1016/j.riob.2008.04.002.
- Grant, A., Nurmohamed, S., Ashford, S., Dekas, K. (2011). The performance implications of ambivalent initiative: The interplay of autonomous and controlled motivations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116, 241-251. DOI: 10.1016/j.obhdp.2011.03.004.
- Harju, L.K., Hakanen, J.J., Schaufeli, W. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Information Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56 (9), 911-918. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000248.
- Harju, L.K., Hakanen, J.J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45 (2), 374-391. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>.
- Harju, L.K., Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 11-20. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>.
- Harju, L.K., Schaufeli, W.B., Hakanen, J.J. (2017). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (1), 2-14. DOI: 10.1108/JMP-08-2016-0237.
- Harteis, C., Bauer, J., Festner, D., Gruber, H. (2004). *Self-Determination In Daily Working Life. Current issues in adult learning and motivation: 7th Adult Education Colloquium*. Radovan, M., Đorđević, N. (Ed.). Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education.
- Heijden, G., Schepers, J., Nijssen, E. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (3), 349-375.

- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology an International Review*, 50 (3), 337-421. DOI: 10.1111/1464-0597.00062.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A.J.S., Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 74-89. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>.
- Kanfer, R. (2009). Work Motivation: Identifying Use-Inspired Research Directions. *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 77-93. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2008.01112.x.
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (2008). *Work motivation: past, present and future*. New York; London: Routledge.
- Korunka, C., Hoonakker, P., Carayon, P. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18 (4), 409-423. DOI: 10.1002/hfm.20099.
- Kyndt, E., Raes, E., Dochy, F., Janssens, E. (2012). Approaches to Learning at Work: Investigating Work Motivation, Perceived Workload, and Choice Independence. *Journal of Career Development*, 40 (4), 271-291. DOI: 10.1177/0894845312450776.
- Latham, G.P., Pinder, C.C. (2005). Work motivation: Theory and research at the dawn of the 21st century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105.
- Lee, T.W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15, 22-28.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11, 381-405. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in developing human resources*, 20 (2), 227-240. DOI: 10.1177/1523422318757210.
- Moris, H., Nedosugova, A. (2019). Coaching as Instrument to Identity and Remedy for Boreout Syndrome with Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 298, 138-141. DOI: <https://doi.org/10.2991/essd-19.2019.30>.
- Moro, S., Ramos, R.F., Rita, P. (2020). What drives job satisfaction in IT companies? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70 (2), 391-407. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0124>.

- Oprea, B., Iliescu, D., Burtăverde, V., Dumitrache, M. (2019). Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting. *Career Development International*, 24 (4), 315-330. DOI: 10.1108/CDI-08-2018-0212.
- Rigby, C.S., Ryan, M.R. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20 (2), 133-147. DOI: 10.177/1523422318756954.
- Rootalu, K. (2014). Korrelatsioonikordajad. Teoses: K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, T. Vihalemm (toim.). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kättesaadav. <http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>, 08.03.2021.
- Ryan, R., Deci, E. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Ryan, R., Deci, E. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.
- Rämmer, A. (2014). Valiidsus ja reliaablus. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/valiidsus-ja-reliaablus>, 08.03.2021.
- Sanchez-Cardona, I., Vera, M., Martinez-Lugo, M., Rodriguez-Montalban, R., Marrero-Centeno, J. (2020). When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation Between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom. *Journal of Career Assessment*, 28 (2), 257-276. DOI: 10.1177/1069072719857174.
- Schachler, V.J., Epple, S.D., Clauss, E., Hoppe, A., Slemp, G.R., Ziegler, M. (2019). Measuring Job Crafting Across Cultures: Lessons Learned From Comparing a German and an Australian Sample. *Frontiers in Psychology*, 10 (991), 1-13. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00991.
- Shackleton, V.J. (1981). Boredom and Repetitive Work: A Review. *Personnel Review*, 10 (4), 30-36. DOI: <https://doi.org/10.1108/eb055445>.
- Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., Schaufeli, W.B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>.
- Thatcher, J.B., Liu, Y., Stepina, L.P., Goodman, J.M., Treadway, D.C. (2006). IT Worker Turnover: An Empirical Examination of Intrinsic Motivation. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 37 (2-3), 133-146. DOI: <https://doi.org/10.1145/1161345.1161361>.
- Tims, M., Bakker, A.B., Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 173-186. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.05.009.

- Tims, M., Bakker, A.B., Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240. DOI: 10.1037/a0032141.
- Tziner, A., Fein, E., Oren, L. (2012). Human motivation and performance outcomes in the context of downsizing. In: Downsizing: Is Less Still More? Toim. C.L. Cooper, A. Pandey, J.C. Quick. *Cambridge Companions to Management*. Cambridge University Press. United States, 103-133. DOI: 10.1017/cbo9780511791574.008.
- Vallerand, R.J. (2000). Deci and Ryan's Self-Determination Theory: A View from the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 312-318.
- Van Hooff, M.L.M., Van Hooft, E.A.J. (2014). Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (3), 348-359. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0036821>.
- Van Hooff, M.L.M., Van Hooft, E.A.J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 30 (3), 209-227. DOI: 10.1080/02678373.2016.1206151.
- Vodanovich, J.S., Watt, D.J. (2016). Self-Report Measures of Boredom: An Updated Review of the Literature. *The Journal of Psychology*, 150 (2), 196-228. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2015.1074531>.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201. DOI: 10.2307/259118.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J.E., Berg, J.M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281-302. DOI: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001015.

LISAD

Lisa 1. Veebipõhine küsimustik (*Questionnaire for IT Employees*)

Dear respondent to the questionnaire!

I am a master's student in human resource management at the Institute of Business Administration of Tallinn University of Technology. In my master's thesis I study whether the employees of the Estonian information technology sector perceive boredom at work, because their intrinsic motivation and psychological needs are unsatisfied, and whether it is possible to reduce work-related boredom by job crafting.

The questionnaire contains various statements and covers a total of four topics. The first contains socio-demographic data of the respondents. The second examines the fulfillment of an employee's psychological needs in the light of the theory of self-determination. The third is job boredom and its existence, and the last is individual job crafting.

It will take about 15 minutes to answer.

The answer to the questionnaire is anonymous and all data will be used only in the framework of this master's thesis survey. Those who wish can receive a summary by notifying me by e-mail triinije@gmail.com

I highly appreciate the respondent's contribution and I am very grateful to you for the time you have spent!

Triin Kuldmaa

e-mail: triinije@gmail.com

I. Please start filling out the form. Your personal data is important for analysis and conclusions.

*** This question requires an answer.

* 1. I work in an information technology organization

- Yes, I work in IT
- No and there is no reason to continue if the answer is no

* 2. Gender

- Woman (naine)
- Man (mees)

* 3. Age

- up to 24 years
- 25 - 34 years old
- 35 - 49 years old
- 50+ years

* 4. Education

- Secondary education (keskharidus)
- Vocational education (kutseharidus)
- Higher education (kõrgharidus)

* 5. Workin experience in the IT sector

- 1 - 5 years
- 6 - 9 years
- 10 - 14 years
- 15 - 19 years
- 20 - 29 years
- 30 and more years

* 6. Categorize yourself - think about your work & position yourself accordingly

- DevOps (tarkvaraarendus ja operatsioonid)
- Development (arendus)
- Maintenance (hooldus ja haldus)
- Security Security (küber- ja infoturve)
- Management (juhtimine)

7. Name of organization (*optional*)

8. If you would like a summary of the questionnaire, please enter your e-mail here (*optional*)

II. The following questions will examine your actual experiences of certain feelings in your life. Please read each of the following items carefully. You can choose from 1 to 5 to indicate the degree to which the statement is true for you at this point in your life.

Scale:

- Strongly agree = 5 (nõustun täielikult)
- Agree = 4 (nõustun)
- Neither agree nor disagree = 3 (neutraalne)
- Disagree = 2 (ei nõustu)
- Strongly disagree = 1 (ei nõustu üldse)

- * 9. I feel a sense of choice and freedom in the things I undertake at work
- * 10. Most of the things I do at work feel like “I have to”
- * 11. I feel that the people I care about at work also care about me
- * 12. I feel excluded from the work group I want to belong to
- * 13. I feel confident at work, that I can do things well
- * 14. In my work, I have serious doubts about whether I can do things well
- * 15. I feel that my decisions reflect what I really want
- * 16. In my work, I feel forced to do many things I wouldn't choose to do
- * 17. I feel that coworkers who are important to me are cold and distant towards me
- * 18. In my work, I feel capable at what I do
- * 19. I feel disappointed with many of my work performances
- * 20. In my work, I feel close and connected with other people who are important to me
- * 21. I have the impression that coworkers I spend time with dislike me
- * 22. In my work, I feel insecure about my abilities
- * 23. In my work, I feel I have been doing what really interests me
- * 24. My daily activities feel like a chain of obligations
- * 25. I experience a warm feeling with the coworkers I spend time with
- * 26. I feel I can successfully complete difficult tasks
- * 27. I often get bored with my work
- * 28. I really like the work I do
- * 29. I often get tired on the job
- * 30. I find my job dull

- * 31. I feel that my job is progressing slowly
- * 32. I feel that the work I do often irritates me
- * 33. I feel that when I work, I often become apathetic
- * 34. I feel that I often become mentally sluggish during the work day
- * 35. I feel that I often get sleepy at work
- * 36. I feel that working hours pass slowly
- * 37. I feel that there are long periods of boredom at work
- * 38. During the working day, I often think about doing another task
- * 39. My work can be characterized as monotonous
- * 40. I feel that my work is pretty much the same day after day
- * 41. I try to develop my capabilities
- * 42. I try to develop myself professionally
- * 43. I try to learn new things at work
- * 44. I decide on my own how I do things
- * 45. I make sure that my work is mentally less intense
- * 46. I try to ensure that my work is emotionally less intense
- * 47. I manage my work so that I try to minimize contact with people whose problems affect me emotionally
- * 48. I try to ensure that I do not have to make many difficult decisions at work
- * 49. I ask my supervisor to coach me
- * 50. I ask whether my supervisor is satisfied with my work
- * 51. I ask others for feedback on my job performance
- * 52. I ask colleagues for advice
- * 53. When an interesting project comes along, I offer myself proactively as project co-worker
- * 54. If there are new developments, I am one of the first to learn about them and try them out
- * 55. When there is not much to do at work, I see it as a chance to start new projects
- * 56. I regularly take on extra tasks even though I do not receive extra salary for them

Thank you!

Lisa 2. Väidete jagunemine vastavalt küsimustiku plokkidele

Plokk / Teema	Küsimus
I Vastajate taustaandmed ehk sotsiaal-demograafilised andmed	1. I work in an information technology organization 2. Gender 3. Age 4. Education 5. Workin experience in the IT sector 6. Categorize yourself - think about your work & position yourself accordingly 7. <i>Name of organization</i> 8. <i>If you would like a summary of the questionnaire, please enter your e-mail here</i>
II Enesemääratlemise teooria (<i>Self-Determination Theory</i>) ehk psühholoogiliste põhivajaduste täitmine (autonoomsus, kompetentsus, seotus)	9. I feel a sense of choice and freedom in the things I undertake at work (<i>Autonomy satisfaction</i>) 10. Most of the things I do at work feel like “I have to” (<i>Autonomy frustration</i>) 11. I feel that the people I care about at work also care about me (<i>Relatedness satisfaction</i>) 12. I feel excluded from the work group I want to belong to (<i>Relatedness frustration</i>) 13. I feel confident at work, that I can do things well (<i>Competence satisfaction</i>) 14. In my work, I have serious doubts about whether I can do things well (<i>Competence frustration</i>) 15. I feel that my decisions reflect what I really want (<i>Autonomy satisfaction</i>) 16. In my work, I feel forced to do many things I wouldn’t choose to do (<i>Autonomy frustration</i>) 17. I feel that coworkers who are important to me are cold and distant towards me (<i>Relatedness frustration</i>) 18. In my work, I feel capable at what I do (<i>Competence satisfaction</i>) 19. I feel disappointed with many of my work performances (<i>Competence frustration</i>) 20. In my work, I feel close and connected with other people who are important to me (<i>Relatedness satisfaction</i>) 21. I have the impression that coworkers I spend time with dislike me (<i>Relatedness frustration</i>) 22. In my work, I feel insecure about my abilities (<i>Competence frustration</i>) 23. In my work, I feel I have been doing what really interests me (<i>Autonomy satisfaction</i>) 24. My daily activities feel like a chain of obligations (<i>Autonomy frustration</i>) 25. I experience a warm feeling with the coworkers I spend time with (<i>Relatedness satisfaction</i>) 26. I feel I can successfully complete difficult tasks (<i>Competence satisfaction</i>)

III Tööigavus <i>(workplace/job boredom)</i>	27. I often get bored with my work 28. I really like the work I do 29. I often get tired on the job 30. I find my job dull 31. I feel that my job is progressing slowly 32. I feel that the work I do often irritates me 33. I feel that when I work, I often become apathetic 34. I feel that I often become mentally sluggish during the work day 35. I feel that I often get sleepy at work 36. I feel that working hours pass slowly 37. I feel that there are long periods of boredom at work 38. During the working day, I often think about doing another task 39. My work can be characterized as monotonous 40. I feel that my work is pretty much the same day after day
IV Töö individuaalne kohandamine <i>(job crafting)</i>	<i>I – Increasing structural job resources – Struktuursete tööressursside suurendamine</i> 41. I try to develop my capabilities 42. I try to develop myself professionally 43. I try to learn new things at work 44. I decide on my own how I do things <i>II – Decreasing hindering job demands – Tööd takistavate nõudmiste vähendamine</i> 45. I make sure that my work is mentally less intense 46. I try to ensure that my work is emotionally less intense 47. I manage my work so that I try to minimize contact with people whose problems affect me emotionally 48. I try to ensure that I do not have to make many difficult decisions at work <i>III – Increasing social job resources – Sotsiaalsete tööressursside suurendamine</i> 49. I ask my supervisor to coach me 50. I ask whether my supervisor is satisfied with my work 51. I ask others for feedback on my job performance 52. I ask colleagues for advice <i>IV – Increasing challenging job demands – Väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine</i> 53. When an interesting project comes along, I offer myself proactively as project co-worker 54. If there are new developments, I am one of the first to learn about them and try them out 55. When there is not much to do at work, I see it as a chance to start new projects 56. I regularly take on extra tasks even though I do not receive extra salary for them

Allikas: autori kohandatud; *Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale* (Chen et al. 2015); *Lee's Job Boredom Scale* (Lee, 1986); *Job Crafting Scale* (Tims, Bakker, Derks, 2012)

Lisa 3. Valimi jaotus

Taustaküsimus		Sagedus	Osakaal (%)
Sugu	naine	27	27,8%
	mees	70	72,2%
Vanus	kuni 24 aastane	4	4,1%
	25 – 34 aastane	45	46,4%
	35 – 49 aastane	43	44,3%
	50+ aastat	5	5,2%
Haridus	keskharidus	15	15,5%
	kutseharidus	12	12,4%
	kõrgharidus	70	72,2%
Töökogemus IT-valdkonnas	1 – 5 aastat	23	23,7%
	6 – 9 aastat	20	20,6%
	10 – 14 aastat	23	23,7%
	15 – 19 aastat	17	17,5%
	20 – 29 aastat	10	10,3%
	30 ja enam aastat	4	4,1%
Ametikoha kategooria	tarkvaraarendus ja operatsioonid (<i>DevOps</i>)	15	15,5%
	arendus (<i>Development</i>)	42	43,3%
	hooldus ja haldus (<i>Maintenance</i>)	11	11,3%
	küber- ja infoturve (<i>Security</i>)	4	4,1%
	juhtimine (<i>Management</i>)	25	25,8%

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Küsimustiku kirjeldav statistika

KÜSIMUS		N	Minimu m	Maksimu m	Keskmin e	Standardhäl ve
PSÜHHOLOOGILISED PÕHIVAJADUSED: AUTONOOMIA, KOMPETENTSUS, SEOTUS						
Autonoomia rahulolu	I feel a sense of choice and freedom in the things I undertake at work	97	1	5	3,98	0,90
	I feel that my decisions reflect what I really want	97	1	5	3,64	0,88
	In my work, I feel I have been doing what really interests me	97	1	5	3,78	0,89
Autonoomia rahulolu (keskmistatud skoor)		97	1,00	5,00	3,80	0,73
Autonoomia Frustratsioon	Most of the things I do at work feel like "I have to"	97	1	5	2,99	0,98
	In my work, I feel forced to do many things I wouldn't choose to do	97	1	5	2,78	0,96
	My daily activities feel like a chain of obligations	97	1	5	2,53	0,98
Autonoomia frustratsioon (keskmistatud skoor)		97	1	5	2,77	0,81
Seotus rahulolu	I feel that the people I care about at work also care about me	97	1	5	3,91	0,82
	In my work, I feel close and connected with other people who are important to me	97	1	5	3,84	0,81

	I experience a warm feeling with the coworkers I spend time with	97	1	5	3,81	0,87
Seotus rahulolu (keskmistatud skoor)		97	1	5	3,85	0,75
Seotus Frustratsioon	I feel excluded from the work group I want to belong to	97	1	5	2,06	1,00
	I feel that coworkers who are important to me are cold and distant towards me	97	1	5	1,71	0,78
	I have the impression that coworkers I spend time with dislike me	97	1	5	1,76	0,75
Seotus frustratsioon (keskmistatud skoor)		97	1	4,67	1,85	0,70
Kompetentsus rahulolu	I feel confident at work, that I can do things well	97	1	5	4,00	0,98
	In my work, I feel capable at what I do	97	2	5	4,12	0,68
	I feel I can successfully complete difficult tasks	97	2	5	4,01	0,70
Kompetentsus rahulolu (keskmistatud skoor)		97	1,67	5	4,04	0,68

Kompetentsus Frustratsioon	In my work, I have serious doubts about whether I can do things well	97	1	5	2,29	1,04
	I feel disappointed with many of my work performances	97	1	5	2,15	0,95
	In my work, I feel insecure about my abilities	97	1	5	2,13	0,93
Kompetentsus frustratsioon (keskmistatud skoor)		97	1	5	2,19	0,86
KÜSIMUS		N	Minimum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve
TÖÖIGAVUS						
I often get bored with my work		97	1	5	2,45	1,07
I really like the work I do		97	1	5	3,84	0,92
I often get tired on the job		97	1	5	3,02	1,18
I find my job dull		97	1	5	2,18	1,06
I feel that my job is progressing slowly		97	1	5	2,87	1,17
I feel that the work I do often irritates me		97	1	5	2,45	1,02
I feel that when I work, I often become apathetic		97	1	5	2,24	0,90
I feel that I often become mentally sluggish during the work day		97	1	5	2,52	1,02
I feel that I often get sleepy at work		97	1	5	2,51	1,03
I feel that working hours pass slowly		97	1	5	2,09	0,93
I feel that there are long periods of boredom at work		97	1	5	2,01	1,00
During the working day, I often think about doing another task		97	1	5	2,81	1,18
My work can be characterized as monotonous		97	1	5	2,01	1,10
I feel that my work is pretty much the same day after day		97	1	5	2,31	1,19

Keskmiastatud igavuse ploki skoor	97	1	5	2,40	0,77	
KÜSIMUS	N	Minimum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve	
TÖÖ INDIVIDUAALNE KOHANDAMINE						
I - Struktuursete tööressursside suurendamine	I try to develop my capabilities	97	1	5	4,39	0,73
	I try to develop myself professionally	97	1	5	4,44	0,74
	I try to learn new things at work	97	1	5	4,47	0,68
	I decide on my own how I do things	97	1	5	3,76	0,83
Struktuursete tööressursside suurendamine (keskmistatud skoor)	97	1	5	4,27	0,60	
II - Tööd takistavate nõudmiste vähendamine	I make sure that my work is mentally less intense	97	1	5	3,00	0,99
	I try to ensure that my work is emotionally less intense	97	1	5	3,30	0,97
Tööd takistavate nõudmiste vähendamine – pingete vältimine (keskmistatud skoor)	97	1	5	3,15	0,90	
II - Tööd takistavate nõudmiste vähendamine	I manage my work so that I try to minimize contact with people whose problems affect me emotionally	97	1	5	2,98	1,01

	I try to ensure that I do not have to make many difficult decisions at work	97	1	5	2,35	1,05
Tööd takistavate nõudmiste vähendamine – probleemide vältimine (keskmistatud skoor)		97	1	5	2,66	0,89
III - Sotsiaalsete tööressursside suurendamine	I ask my supervisor to coach me	97	1	5	3,15	1,05
	I ask whether my supervisor is satisfied with my work	97	1	5	3,29	1,15
	I ask others for feedback on my job performance	97	1	5	3,25	1,10
	I ask colleagues for advice	97	1	5	4,25	0,65
Sotsiaalsete tööressursside suurendamine (keskmistatud skoor)		97	1	5	3,48	0,73
IV - Väljakutset pakkuvate töö nõudmiste suurendamine	When an interesting project comes along, I offer myself proactively as project coworker	97	1	5	3,64	0,89
	If there are new developments, I am one of the first to learn about them and try them out	97	1	5	3,42	1,04

	When there is not much to do at work, I see it as a chance to start new projects	97	1	5	3,55	0,97
	I regularly take on extra tasks even though I do not receive extra salary for them	97	1	5	3,36	1,17
Väljakutset pakkuvate tööüüdmiste suurendamine (keskmistatud skoor)		97	1	5	3,49	0,77

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Tööigavust kirjeldav statistika

Tööigavuse küsimused	Ei nõustu üldse		Ei nõustu		Neutraalne		Nõustun		Nõustun täielikult	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
27. Tunnen oma töös sageli igavust	16	16,5%	43	44,3%	21	21,6%	12	12,4%	5	5,2%
28. Mulle väga meeldib töö, mida praegu teen	2	2,1%	8	8,2%	14	14,4%	53	54,6%	20	20,6%
29. Ma väsin tööd tehes sageli	8	8,2%	30	30,9%	23	23,7%	24	24,7%	12	12,4%
30. Tunnen, et minu töö on ebahuvitav	28	28,9%	39	40,2%	19	19,6%	7	7,2%	4	4,1%
31. Tunnen, et minu töö edeneb aeglaselt	12	12,4%	30	30,9%	21	21,6%	27	27,8%	7	7,2%
32. Tunnen, et töö mida ma teen, ärritab mind sageli	13	13,4%	50	51,5%	13	13,4%	19	19,6%	2	2,1%
33. Tunnen, et tööd tehes ma muutun sageli apaatseks	16	16,5%	54	55,7%	17	17,5%	8	8,2%	2	2,1%
34. Tunnen, et muutun tööpäeva jooksul sageli vaimselt loiuks ja laisaks	13	13,4%	44	45,4%	19	19,6%	19	19,6%	2	2,1%
35. Tunnen, et muutun tööl sageli uniseks	14	14,4%	42	43,3%	22	22,7%	16	16,5%	3	3,1%
36. Tunnen, et tööaeg möödub aeglaselt	27	27,8%	42	43,3%	22	22,7%	4	4,1%	2	2,1%
37. Tunnen, et tööl on pikad igavuse perioodid	32	33,0%	44	45,4%	12	12,4%	6	6,2%	3	3,1%
38. Tööd tehes mõtlen sageli mõne muu ülesande täitmise peale	13	13,4%	30	30,9%	24	24,7%	22	22,7%	8	8,2%
39. Minu tööd iseloomustab monotoonus	39	40,2%	33	34,0%	14	14,4%	7	7,2%	4	4,1%
40. Tunnen, et minu töö on päevast päeva sama	28	28,9%	35	36,1%	16	16,5%	12	12,4%	6	6,2%

Allikas: autori koostatud

Lisa 6. Korrelatsioonianalüüsi tulemused küsimuste plokkide ja taustaandmetega

		Sugu	Vanus	Haridustase	Tööstaaž	Ametikoha kategooria	Töögavus	PPV: autonoomia rahulolu	PPV: autonoomia frustratsioon	PPV: seotus rahulolu	PPV: seotus frustratsioon	PPV: kompetentsus rahulolu	PPV: kompetentsus frustratsioon	TIK I: Struktuursete tööressursside suurendamine	TIK II: Tööd takistavate nõudmistega vähendamine	TIK: Tööd takistavate nõudmistega vähendamine - pingete vältimine (küsi. 45, 46)	TIK: Tööd takistavate nõudmistega vähendamine - probleemide vältimine (küsi. 47, 48)	TIK III: Sotsiaalsete tööressursside suurendamine	TIK IV: Väljakutset pakkuvate tööandjate suurendamine
Sugu	Pearson Correlation	1	0,075	0,145	-0,154	0,048	-0,163	0,107	-0,105	0,072	0,106	-0,199	0,121	0,078	0,061	0,051	0,04	,211*	0,066
	Sig. (2-tailed)		0,463	0,157	0,131	0,641	0,111	0,297	0,305	0,483	0,304	0,051	0,239	0,449	0,551	0,622	0,698	0,038	0,521
Vanus	Pearson Correlation	0,075	1	0,061	,691**	,213*	-0,091	-0,022	-0,122	0,04	0,003	0,087	-0,086	-0,186	0,1	-0,004	0,152	-0,149	0,037
	Sig. (2-tailed)	0,463		0,55	<0,001	0,037	0,378	0,833	0,233	0,7	0,979	0,399	0,4	0,068	0,328	0,969	0,136	0,146	0,721
Haridustase	Pearson Correlation	0,145	-0,061	1	-0,096	0,059	-0,033	0,088	-0,083	0,021	0,023	-0,023	-0,037	0,128	-0,077	0,074	-0,188	0,154	0,053
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,55		0,351	0,563	0,749	0,391	0,421	0,838	0,82	0,824	0,722	0,212	0,455	0,47	0,066	0,132	0,609
Tööstaaž	Pearson Correlation	-0,154	,691**	0,096	1	,253*	-0,159	0,063	-0,153	0,127	-0,083	,343**	,288**	-0,065	0,01	-0,027	0,043	-0,057	,293**
	Sig. (2-tailed)	0,131	<0,001	0,351		0,012	0,119	0,538	0,134	0,216	0,418	0,001	0,004	0,528	0,919	0,793	0,679	0,582	0,004
Ametikoha kategooria	Pearson Correlation	0,048	,213*	0,059	,253*	1	-0,034	0,092	0,01	0,173	-0,104	,232*	-,242*	0,133	-0,086	-0,002	-0,124	-0,01	0,196
	Sig. (2-tailed)	0,641	0,037	0,563	0,012		0,744	0,368	0,923	0,09	0,309	0,022	0,017	0,195	0,403	0,981	0,225	0,922	0,055
Töögavus	Pearson Correlation	-0,163	-0,091	0,033	-0,159	0,034	1	,743**	,720**	,657**	,618**	,483**	,575**	,554**	0,167	-0,073	,320**	,442**	,438**
	Sig. (2-tailed)	0,111	0,378	0,749	0,119	0,744		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,103	0,479	0,001	<0,001	<0,001

PPV: autonoomia rahulolu	Pearson Correlation	0,107	-0,022	0,088	0,063	0,092	,743**	1	,630**	,668**	,658**	,472**	,563**	,608**	-,206*	0,046	,350**	,353**	,501**
	Sig. (2-tailed)	0,297	0,833	0,391	0,538	0,368	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,043	0,655	<0,001	<0,001	<0,001
PPV: autonoomia frustratsioon	Pearson Correlation	-0,105	-0,122	0,083	-0,153	0,01	,720**	,630**	1	,540**	,514**	,413**	,502**	,479**	,258*	-0,018	,401**	,478**	,408**
	Sig. (2-tailed)	0,305	0,233	0,421	0,134	0,923	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,011	0,859	<0,001	<0,001	<0,001
PPV: seotus rahulolu	Pearson Correlation	0,072	0,04	0,021	0,127	0,173	,657**	,668**	,540**	1	,732**	,520**	,595**	,597**	-0,003	0,174	-0,179	,462**	,513**
	Sig. (2-tailed)	0,483	0,7	0,838	0,216	0,09	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,973	0,089	0,079	<0,001	<0,001
PPV: seotus frustratsioon	Pearson Correlation	0,106	0,003	0,023	-0,083	0,104	,618**	,658**	,514**	,732**	1	,570**	,637**	,533**	0,129	-0,146	,337**	,311**	,449**
	Sig. (2-tailed)	0,304	0,979	0,82	0,418	0,309	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	0,209	0,153	0,001	0,002	<0,001
PPV: kompetentsus rahulolu	Pearson Correlation	-0,199	0,087	0,023	,343**	,232*	,483**	,472**	,413**	,520**	,570**	1	,867**	,463**	-0,127	0,199	,387**	0,192	,474**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,399	0,824	0,001	0,022	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	0,215	0,051	<0,001	0,059	<0,001
PPV: kompetentsus frustratsioon	Pearson Correlation	0,121	-0,086	0,037	,288**	,242*	,575**	,563**	,502**	,595**	,637**	,867**	1	,537**	0,116	-,205*	,377**	,286**	,506**
	Sig. (2-tailed)	0,239	0,4	0,722	0,004	0,017	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	0,258	0,044	<0,001	0,005	<0,001
TIK I: Struktuursete tööressursside suurendamine	Pearson Correlation	0,078	-0,186	0,128	-0,065	0,133	,554**	,608**	,479**	,597**	,533**	,463**	,537**	1	-0,126	,226*	,412**	,550**	,551**
	Sig. (2-tailed)	0,449	0,068	0,212	0,528	0,195	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		0,22	0,026	<0,001	<0,001	<0,001
TIK II: Tööd takistavate nõudmistega vähendamine	Pearson Correlation	0,061	0,1	0,077	0,01	0,086	0,167	-,206*	,258*	-0,003	0,129	-0,127	0,116	-0,126	1	,739**	,739**	-0,182	-0,135
	Sig. (2-tailed)	0,551	0,328	0,455	0,919	0,403	0,103	0,043	0,011	0,973	0,209	0,215	0,258	0,22		<0,001	<0,001	0,075	0,187

TIK: Tööd takistavate nõudmistest vähendamine - pingete vältimine (küis. 45, 46)	Pearson Correlation	0,051	-0,004	0,074	-0,027	0,002	-0,073	0,046	-0,018	0,174	-0,146	0,199	-,205*	,226*	,739**	1	0,092	0,115	0,088
	Sig. (2-tailed)	0,622	0,969	0,47	0,793	0,981	0,479	0,655	0,859	0,089	0,153	0,051	0,044	0,026	<0,001		0,368	0,263	0,391
TIK: Tööd takistavate nõudmistest vähendamine - probleemide vältimine (küis. 47, 48)	Pearson Correlation	0,04	0,152	0,188	0,043	0,124	,320**	,350**	,401**	-0,179	,337**	,387**	,377**	,412**	,739**	0,092	1	,384**	,288**
	Sig. (2-tailed)	0,698	0,136	0,066	0,679	0,225	0,001	<0,001	<0,001	0,079	0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,368		<0,001	0,004
TIK III: Sotsiaalsete tööressursside suurendamine	Pearson Correlation	,211*	-0,149	0,154	-0,057	-0,01	,442**	,353**	,478**	,462**	,311**	0,192	,286**	,550**	-0,182	0,115	,384**	1	,322**
	Sig. (2-tailed)	0,038	0,146	0,132	0,582	0,922	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	0,059	0,005	<0,001	0,075	0,263	<0,001		0,001
TIK IV: Väljakutset pakkuvate töö nõudmistest suurendamine	Pearson Correlation	0,066	0,037	0,053	,293**	0,196	,438**	,501**	,408**	,513**	,449**	,474**	,506**	,551**	-0,135	0,088	,288**	,322**	1
	Sig. (2-tailed)	0,521	0,721	0,609	0,004	0,055	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,187	0,391	0,004	0,001	

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Triin Kuldmaa

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Tööigavus ja selle seosed töö individuaalse kohandamisega enesemääratlemise teooria valguses infotehnoloogia valdkonna näitel“,

mille juhendaja on Tiiu Kamdron,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.