

TALLINNA TERVISHOIU KÕRGKOO



Meditsiinitehnilise hariduse keskus

hambatehniku õppekava

Eik-Ekke Heinaru

**HAMBATEHNIKUTE TÖÖKOHA RAHULOLUKÜSITLUSE KÜSIMUSTIKU
KOOSTAMINE**

Lõputöö

Tallinn 2021

Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödest, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud. Luban Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolil avalikustada oma lõputöö PDF-versiooni raamatukoguprogrammis.

Lõputöö autori allkiri

/allkirjastatud digitaalselt/

/kuupäev digitaalallkirjas/

Lubatud kaitsmisele.

Juhendaja

Evija Marjasoo MA

/allkirjastatud digitaalselt/

/ kuupäev digitaalallkirjas...../

KOKKUVÕTE

Eik-Ekke Heinaru (2021). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, hambatehniku õppekava. Hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustiku koostamine. Uurimistöö maht on 45 lehekülge. Kokku on töös kasutatud 48 kirjandusallikat, kaheksa tabelit, kahte joonist ja ühte ankeeti.

Uurimistöö eesmärk oli koostada hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik. Uurimistöö on edasiarendus varasemast uurimistööst „Hambatehnikute töökoha rahulolu uuring Eestis“ ning on koostatud innovaatilise uurimusena. Töö koostati kirjanduse ja varasemalt läbiviidud pilootküsitluse küsimustiku abil.

Tulemuseks valmis hambatehnikute töökoha rahulolu-uuringu küsimustik. Küsimustikus on kokku 30 väidet. Kõik väited põhinevad pilootuuringu küsimuste teooriale. Väidete kategooriad jäid samaks, mis pilootuuringus. Motivatsiooniteooriatest kasutati küsimustiku koostamisel seitset järgnevat teooriat: Vroomi ootuste teooria, Adamsi õigluse teooria, Locke eesmärgiteooria, atribuutsiooniteooria, McClellandi saavutusvajaduste teooria, Maslow vajaduste hierarhia ja Herzbergi kahe faktori teooria. Lisaks eelnimetatule oli küsimustiku koostamisel abiks varasemalt läbiviidud küsitlus, kus kirjeldati hea töökoha omadusi.

Pilootuuringu analüüsimisel ja kirjanduse töötlemisel selgus, et pilootuuringus esinesid järgmised peamised puudused. Valikvastused olid liiga piiratud. Küsimustikus oli ülekaalus ühtemoodi esitatud küsimused. Küsimuste valikvastuste järjekord oli mitte-varieeruv. Ebamugavamad küsimused olid esitatatud esimesena. Osad küsimused olid raskelt mõistetavad ja pikad.

Uurimistöö küsimustik sai täiendusi mitmel moel, arvestades pilootuuringus esinenud puudustega. „Jah/ei“ vastusevariandid asendati Likerti skaalaga. Küsimuste lauseehitus muudeti selgemaks ja konkreetsemaks ning asendati väidetega. Skaalapunktidele anti sõnaline tähendus. Küsimustikku tasakaalustati eitavas/negatiivses vormis väidetega. Lisaks muudeti ankeetküsitluse väidete vastusevariantide järjekorda. Mugavamad ja lihtsamad väited esitati esimesena, seevastu raskemad ja ebamugavamad väited esitati viimasena.

Võtmesõnad: töörahulolu, hambatehnika, küsitlus, küsimustik.

SUMMARY

Eik-Ekke Heinaru (2021). Tallinn Health Care College, dental technician programme. Compilation of the dental technicians workplace satisfaction survey questionnaire. The research is 45 pages. The research consists of 48 literature source, eight tables, two figures and of one questionnaire.

The purpose of the research was to compile a questionnaire for dental technicians workplace satisfaction survey. The research is a further development of a prior research „Dental technicians contentment at work in Estonia“. The research is a innovative study. The research was compiled with the help of the prior pilot study questionnaire and available literature.

As a result a questionnaire for dental technicians workplaces satisfaction survey was compiled. The questionnaire consists of 30 statements. Each statement is based on a motivation theory that was also used in the prior pilot study. The topics of the statements remained the same as in the pilot study. Following theories were used for compiling the questionnaire: Vroom's theory of expectancy, Adams' Equity Theory, Locke's Goal Setting Theory, Attribution Theory, McClelland's Need for Achievement Theory, Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Herzbergs Two-Factor Theory.

The analysis of the pilot study and the processing of literature revealed following main shortcomings. The selection of answers was very limited. Questions that were presented in the same manner dominated the questionnaire (in supportive/positive layout). The order of the selection of answers was non-variable. Uncomfortable questions were presented first. Some questions were too long and difficult to understand.

The questionnaire was enhanced in number of ways by considering the shortcomings of the pilot study. The answers with „yes/no“ selection were replaced with Likert scale. The sentences of statements were made clearer and more specific. A meaning was given to the selection of answers scale points. The questionnaire was enhanced by balancing positive and negative statements. The order of answers was corrected. Simpler and more convenient statements were presented first. Uncomfortable and difficult statements were presented last.

Keywords: work contentment, dental technology, survey, questionnaire.

SISUKORD

KOKKUVÕTE.....	3
SUMMARY	4
SISSEJUHATUS.....	6
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD.....	8
1.1. Hambatehniku eriala.....	8
1.2. Töörahulolu	8
1.3. Motivatsiooniteooriad.....	11
1.4. Ankeedid ja andmete kogumine	13
1.5. Ankeetküsitluse küsimused	13
1.6. Suletud küsimuste skaalad.....	15
2. METOODIKA JA TEOSTUS	17
2.1. Uurimismeetodi valik	17
2.2. Andmete kogumine.....	17
2.3. Andmete analüüs	18
2.4. Eetiline aspekt.....	22
3. TULEM.....	23
4. ARUTELU	31
JÄRELDUSED.....	33
KASUTATUD KIRJANDUS	34
LISAD:	
LISA 1. Küsitluse ankeet	
LISA 2. Hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimused	

SISSEJUHATUS

Haridus- ja Teadusministeerium viis koostöös Ernst & Young Baltic AS-iga läbi Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuringu, mille kohaselt 89% küsitletud vilistlastest on rahul oma erialavalikuga. Kõnealune uuring hõlmas 20 Eesti kõrgkooli ning sellele vastas ligikaudu 2500 vilistlast (Haridus- ja Teadusministeerium, 2017). Selleks, et tulemusi üle kanda Eesti hambatehnikutele, oleks vaja luua ankeetküsimustik, mille abil saaks tulemusi võrrelda.

Eestis on kokku üle 45 hambalabori ja ligikaudu 300 hambatehnikut (Kaur, 2017). Hambatehnikute rahulolu ametiga tuleb uurida ja hinnata, sest erinevate teooriate kohaselt ei ole oma tööga rahulolev töötaja oma töökohal mitte üksnes nii produktiivsem kui ka loomungilisem, vaid ka tema töö kvaliteet on kõrgem, võrreldes selle töötajaga, kes on töökoha suhtes rahulolematu (Gaki, Kontodimopoulos & Niakas, 2012). Kuigi siiani vaieldakse, milline on töörahulolu seos eraelu rahuloluga, on osad uurijad leidnud, et seose olemasolu töörahulolu ja eraelurahulolu vahel on ilmne, sest töö on igapäevaelu suur ja vältimatu osa (Aziri, 2011).

Ebastabiilse ja raskesti kontrollitava töötaja tõttu võib osadel tehnikutel olla vähe aega eraelulisteks tegevusteks, mis võib samuti tekitada rahulolematust tööga (Sepp, 2011). Töökohaga rahulolu on oluline element töötaja tööl püsimisel ning hambatehnikute tööd ja töökohta puudutava kirjanduse ning uuringute vähesuse tõttu on uurimistöo oluline probleemi kaardistamisel (Saari & Judge, 2004).

Erinevate praktikate jooksul hambalaborites on uurimistöo autor rohkem kui ühel korral kokku puutunud hambatehnikutega, kes on toonud välja mitmeid tööga seotud murekohti. Murekohtadest teadlik autor otsustas uurida täpsemalt, kas temani seni jõudnud arvamus tööga rahulolematuse kohta leiab kinnitust ka laiemas ringis. Samuti on varem kaardistatud probleem, mille põhjal puudub tasakaal töö ja töötasu vahel hambatehnikute töös (Tsutsumi, Ishitake, Peter, Siegrist & Matoba, 2001).

Uurimistöo eesmärk oli koostada hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik, mis põhineb uurimistöole „Hambatehnikute töökoha rahulolu uuring Eestis“. Uuringu eesmärgist lähtuvalt püstitati järgmised uurimisülesanded:

- analüüsida pilootuuringu küsimustikus ilmnenuid puudusi;
- koostada hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik arvestades pilootuuringus esinenud puudustega.

Uurimistöös kesksed mõisted:

Hambatehnik (*dental technician*) – hambaproteeside ja -aparaatide valmistaja (Torbica & Krstev, 2006).

Töörahulolu (*job satisfaction*) – olukord, kus töötaja on oma töökoha psühholoogiliste, füsioloogiliste ja keskkonna tingimustega arvestades võimeline tõdema, et on oma tööga rahul; töötaja suhtumine oma töösse; positiivsete ja negatiivsete emotsioonide kogum, mida töötaja oma töö vastu tunneb; töötaja edutaju oma töökohas; olukord, kus töötaja tunneb, et tema töö on õiglaselt tasustatud; uskumuste ja tunnete kogum, mida töötaja tunneb oma töökoha vastu. (Aziri, 2011).

Ankeet (*questionnaire*) – suletud ja avatud küsimustega dokument, millele vastaja esitab vastuseid (Rowley, 2014).

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Hambatehniku eriala

Hambatehnik valmistab suuõõnde paigaldatavaid meditsiinitehnilisi seadmeid ja ortodontilisi raviaparaate. Hambatehnik töötab hambalaboris. (Kutsekoda, 2018). Eestis on kokku üle 45 hambalabori ja ligikaudu 300 hambatehnikut (Kaur, 2017; Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, 2019). Hambatehnikud töötavad üldiselt hambalaborites ja nende klient on hambaarst. Hambatehnik valmistab lisaks lõplikutele valmistöödele ka vaheetappe, mida kasutatakse näiteks jäljendite võtmiseks patsiendi suust. Üldiselt ei tööta hambatehnik tööpäeval kindla kellaajani, vaid kuni tööde valmimiseni. Tasustamise viisidest on levinud tükitasu ja tükitasu koos tunnitasuga. Tööde eest saab tasu hambatehnik alles pärast tööde vastuvõttu hambaarsti poolt, mitte pärast töö valmimist. Erinevaid hambatehnilisi töid tasustatakse erinevalt vastavalt laborite hinnakirjale. (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, 2019).

Hambatehnikaga kaasnevad ohud. Hambalaborites on nii nakkuslikke, füüsilisi, keemilisi, ergonoomilisi ja psühholoogilisi riskifaktoreid. Jäljendid, mis saadetakse laborisse võivad olla bakteritega saastunud. Teravad instrumendid ja kõrgete pööretega aparaadid võivad füüsiliselt vigastada töötajat valekasutamise või rikke korral. Igapäevased labori materjalid nagu monomeer, alginaatpulber, poleerimisvastad ja labori heitgaasid võivad põhjustada keemilisi kahjustusi. Üldiselt on hambatehniku töö istuv, mis sundasendi tõttu võib põhjustada luu- ja lihaskonna haiguseid, kaela-, selja- ja õlavalusid. Kuna töö on suhteliselt stressirohke ja läbipõlemised sagedased, on enesetappude arv hambatehnikute seas kõrgem, võrreldes teiste erialavaldkondade töötajatega. (Sivakumar, Arunachalam & Solomon, 2012).

1.2. Töörahulolu

Hambatehniku töökohaga rahulolu hindamisel võib lähtuda organisatsiooniteooriast kerkinud töötaja rahulolu mõistest. Organisatsiooniteooria kerkis tööga rahulolu mõiste täpsema vaatluse alla juba eelmise sajandi alguses, mil hakkas levima idee töötajate rahulolu mõjust töö kvaliteedile ja efektiivsusele. (Sadu, 2016).

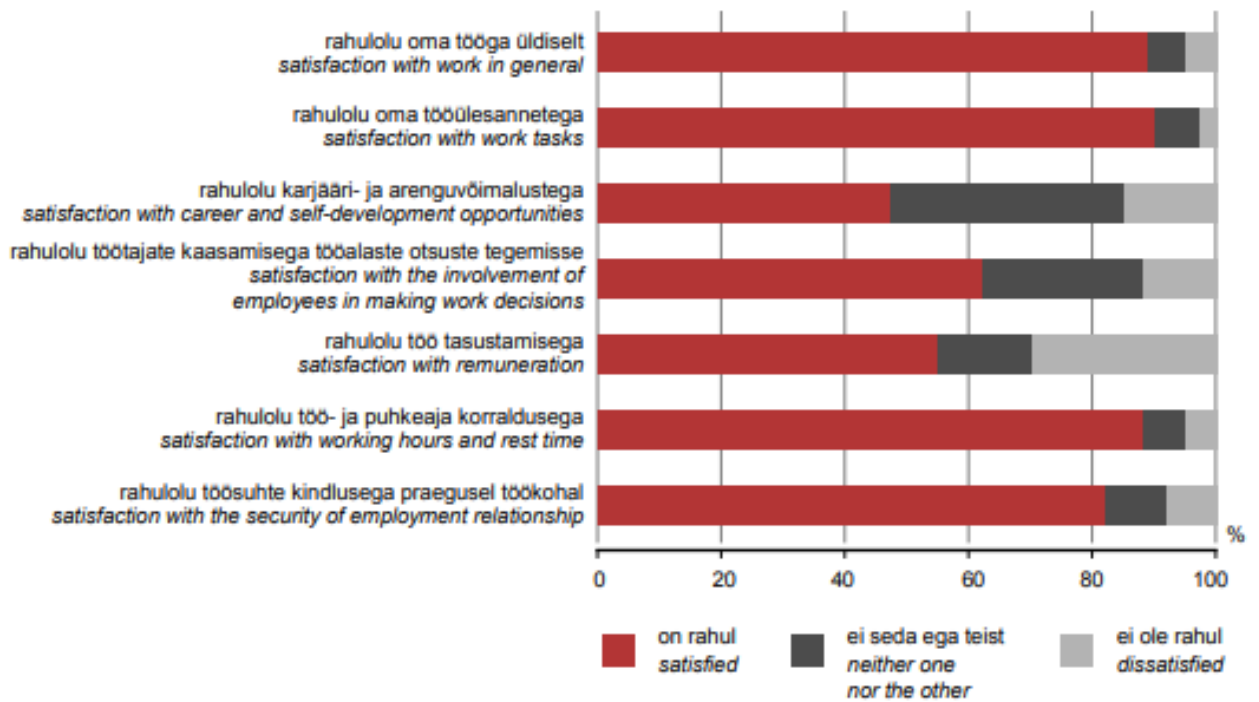
Eeltoodust tulenevalt võib öelda, et ettevõtete üks hinnatuim ressurss on tööjõud ja organisatsiooni tootlikkus sõltub töötajatest. Rahulolevad töötajad on üldjuhul tootlikud ja pühendunud oma tööülesannete täitmises. (Chaudhuri & Naskar, 2014).

Kuigi idee töötajate rahulolu mõjust töö tootlikkusele on levinud juba 20. sajandi algusest, pole senimaani konkreetset ja ühist definitsiooni mõistele „töörahalolu“. Sellegipoolest on osad definitsioonid laiemalt levinud kui teised. Populaarsemad definitsioonid mõistele „töörahalolu“ on järgmised: olukord, kus töötaja on oma töökoha psühholoogiste, füsioloogiliste ja keskkonna tingimustega arvestades võimeline tõdema, et on oma tööga rahul; töötaja suhtumine oma töösse; positiivsete ja negatiivsete emotsioonide kogum, mida töötaja oma töö vastu tunneb; töötaja edutaju oma töökohas; olukord, kus töötaja tunneb, et tema töö on õiglaselt tasustatud; uskumuste ja tunnete kogum, mida töötaja tunneb oma töökoha vastu. (Aziri, 2011).

Töötajate rahulolu on hästi toimivates ettevõtetes äärmiselt oluline. Rahulolematute töötajate seas esineb sagedasti töölt puudumisi, õnnetusi, töö käigus tehtud vigu ja lojaalsuse puudumist. Selleks, et töötaja oleks tööl tootlik, peavad olema kaetud töötaja põhivajadused. (Paris & Terhaar, 2011).

Varasemalt läbiviidud küsitluse põhjal iseloomustavad töötajate jaoks head töökohta kõrge sissetulek, arvestatava vaba aja olemasolu, paindlikud töötunnid, head võimalused edasiarenguks, huvitav töö, võimalus iseseisvalt töötada, pakub võimalust abistada teisi, on vajalik ühiskonnale. Tulemuste põhjal fikseeriti kuus fakorit, mille põhjal on võimalik tööd kategoriseerida „heaks“ ja „halvaks“, milleks on palk, tööaeg, töösuhted, tuleviku väljavaated, töö keerukus, töö sisu (Clark, 1998).

Eestis olid 2009. aasta seisuga oma töökohaga rahul peaaegu kõik töötajad. Üldiselt on eestlased pigem rahul kõikide valdkondadega, välja arvatud karjääri- ja arenguvõimalustega. (Joonis 1; Eesti Statistika, 2010).



Joonis 1. Töötajate rahuloluhinnangud, 2009 (Eesti Statistika, 2010).

Võrreldes Eesti hambatehnikutega, võib suurem rahuloluerinevus olla töö tasustamise valdkonnas. Varasema uuringu põhjal puudub hambatehnikute seas tasakaal töö ja töötasu vahel (Tsutsumi et al., 2001).

1.3. Motivatsiooniteooriad

Motivatsiooniteooriad aitavad mõista, mis tekitavad või hoiavad ära rahulolematust töötajate seas. Inimeste motivatsioonist on kahte liiki teooriaid. Esmalt on rahuloluteooriad, milleks on vajaduste hierarhia, saavutusvajaduste teooria ja kahe faktori teooria. Teiseks on protsessiteooriad, milleks on ootuse teooria, õigluse teooria, eesmärgiteooria ja atribuutsiooniteooria. (Kian, Rajah & Yusoff, 2014; Ugah, 2008).

Rahuloluteooriad kirjeldavad inimeste seesmisi vajadusi, mis neid motiveerivad. Nende keskmeks on vajadused, mis motiveerivad inimesi ja mille täitmata jätmine võib tekitada rahulolematust ja pingeid. rahuloluteooriad lähenevad ideest, mille põhjal iga inimene on unikaalne, kelle motivaatorid võivad erineda teiste omadest. See teooria annab suunised selle kohta, mida inimene vajab, et olla motiveeritud. Tuntumad rahuloluteooriate teoretikud on Frederich Herzberg, Abraham Maslow ja David McClelland. (Dinibutun, 2012).

Protsessiteoorjad kirjeldavad protsessi omadusi, mis motiveerivad inimesi. Tuntumad protsessiteoorjad on Vroomi ootuste teooria, Adamsi õigluse teooria, Locke eesmärgiteooria ja atribuutsiooniteooria. Erinevad teoorjad kirjeldavad protsessi tingimusi, mis motiveerivad töötajaid. (Ghazi, Ali, Shahzad, Khan & Hukamdad, 2010).

McClellandi saavutusvajaduse teooria (rahuloluteooria) – inimene üritab elu jooksul rahuldada kolme vajadust, milleks on saavutusvajadus, kuuluvusvajadus ja võimuvajadus. Erinevatel inimestel on erinev vajadus eri vajaduse rahuldamiseks. Ettevõtetes eelistatakse kõrge saavutusvajadusega töötajaid. (Royale & Hall, 2012).

Vajaduste hierarhia (rahuloluteooria) – käitumisteadlane Maslow pakkus välja teooria, kus kõik inimvajadused on seatud ritta vajaduste põhiselt. Maslow hierarhia vajadused, alates esmastest on füsioloogilised vajadused (nälg, janu), turvalisusvajadus, kuuluvusvajadus (armastus, kuuluvustunne), tunnustusvajadus (eneseaustus ja austus teistelt) ning eneseteostusvajadus (soov luua ja saavutada). Inimene liigub hierarhias edasi, kui eelmise etapi vajadused on rahuldatud (McLeod, 2013; Freitas & Leonard, 2011).

Herzbergi kahe faktori teooria (rahuloluteooria) – Frederick Irving Herzbergi teooria kirjeldab mõjutajaid, mis motiveerivad ja demotiveerivad töötajaid. Herzbergi teooriat nimetatakse kahe faktori teooriaks. Selles teoorias eristatakse kahte faktorite gruppi, milleks on hügieeni- ehk taustafaktorid ja motivaatorid ehk sisufaktorid. Hügieeni- ehk taustafaktorite

täidetavus ei tõsta töötaja motivatsiooni, vaid hoiab ära rahulolematust. Hügieenifaktoriteks on arvestav juhtkond, head töötingimused, järelvalve ja arvestatava vabaaja olemasolu, tööstaatus ja -suhted. Vastupidiselt hügieenifaktoritele tõstab motivaatorite ehk sisufaktorite täidetavus töötaja motivatsiooni. Motivaatoriteks on töö huvitavus ja meeldimine, vastutuse tunde olemasolu, edutamise võimalus, arengu võimalus, töötaja tunnustamine ja saavutustunne (Teppe, 2010; Hur, 2018; Dartey-Baah, 2011).

Frederick Irving Herzberg ja Abraham Harold Maslow olid USA psühholoogid, kes said tuntuks oma motivatsiooniteooriate kaudu, mida kasutatakse sagedasti majanduskirjanduses. Järgides neid teooriaid, on võimalik minimaliseerida töötajate rahulolematust ettevõtetes kui ka tõsta tööjõu motivatsiooni. (Dartey-Baah, 2011).

Vroomi ootuste teooria (protsessiteooria) – inimest motiveerib ettekujutus tegevuse tulemusest/preemiast. Kui töötaja tunneb, et tema töö tegemiseks kuluv vaev tasub end ära soovitud tulemuse või preemiaga, on ta motiveeritud ka töö tegemisest. Muusosas võrreldes teiste motivatsiooniteooriatega loetakse Vroomi ootuste teooriat laiahaardelisemaks. (Emilia, 2017)

Adamsi õigluse teooria (protsessiteooria) – inimest motiveerib õiglane tasu võrreldes kolleegidega ja pingutusega. Adamsi õigluse teooria põhjal on töötaja oma tööga rahul vaid siis, kui ta tunneb tasakaalu pingutuse ja tasu vahel. Teooria põhjal võib töötajas rahulolematust tekitada nii ebaõiglaselt madal kui ja kõrge töötasu. Õiglasest madalama tasu korral võib töötaja muutuda vähemtootlikuks ja kõrgema puhul on töötaja üldjuhul küll tootlikum, kuid võib tekitada konflikte teiste töötajate vahel. (Al-Zawahreh & Al-Madi, 2012).

Locke eesmärgiteooria (protsessiteooria) – inimest motiveerib konkreetselt ja piiritletult püstitatud eesmärk. Locke teooria põhjal võib ülesanne olla küll raske, kuid kui töö eesmärgid on piisavalt selgelt sõnastatud, tõstab see ka töötaja soovi tööd teha. (Lunenburg, 2011). Selleks, et töö eesmärk oleks töötajale selgelt arusaadav, järgitakse Locke eesmärgiteooria puhul SMART mudelit (*Specific* – konkreetne, *Measurable* – mõõdetav, *Attainable* – saavutatav, *Realistic* – reaalne, *Timely* – ajastatud) (Lawlor & Hornyak, 2012).

Atributsiooniteooria (protsessiteooria) – inimest motiveerib arusaam, et töö on tema enda poolt kontrollitav ja selle tulemus sõltub pingutusest. Atributsiooniteooria põhjal üritab inimene leida selgitust nähtustele ja sündmuste käikudele. Selgitused ei pea olema loogilised ega ratsionaalsed. (Martinko, Harvey & Dasborough, 2011).

1.4. Ankeedid ja andmete kogumine

Andmete kogumiseks kasutatakse ankeetküsimustikke niivõrd tihti, et paljud algajad teadlased ettevõtetes seostavad uurimisi ennekõike ankeetküsitluse koostamisega ja selle läbiviimisega. Sellest tulenevalt võidakse eeldada, et ankeetküsimustike koostamine ja läbiviimine on küllaltki lihtne protsess. Tegelikult nõuab see nii laialdasi teadmisi kui ka kogemusi, et koostada tõhus ankeetküsimustik, millega oleks võimalik kaasata piisav hulk vastajaid valimist ja mille vastusetega oleks võimalik teha asjakohaseid järeldusi. Muusosas pole ankeetküsimustik midagi muud, kui suletud ja avatud küsimustega dokument, millele vastaja esitab vastuseid. (Rowley, 2014).

Ankeetküsimustikke on võimalik levitada peamiselt kahte moodi. Esimene variant on koostada küsimustik arvutis ja jaotada see laiali interneti teel. Teise variandina võib koostada küsimustiku samuti arvutis, seejärel printida dokumendid välja ning lõpuks viia ankeetküsimustik füüsiliselt vastajateni. Interneti kaudu jagatud küsitlusi on lihtsam laiali jagada ja nende tulemuste analüüsimiseks kulub vähem aega, kuid osalus internetiküsitlustes on tavaliselt madal ja osalejate sobilikkust on keeruline kontrollida (Stieger & Reips, 2010). Paber kandjal esitatud ankeetküsitluste laiali jagamine ja tulemuste analüüsimine võtab märgatavalt rohkem aega, kuid osalus on tavaliselt kõrgem. (Wright, 2006).

Lisaks ankeetküsitlusele saab andmete kogumismeetodina kasutada ka intervjuerimist, mis on samuti populaarne andmete kogumise meetod ja mille abil on võimalik teada saada väga palju vastajate kohta (Qu & Dumay, 2011). Vastuseid omavahel on aga raske võrrelda, sest erinevalt ankeetküsitlusest on keeruline korrata täpselt samasugust intervjuud kõikide vastajatele puhul, mistõttu osalejate vastused võivad erineda intervjuu sessiooni erinemise tõttu. Lisaks on intervjuu palju aeganõudvam, kui ankeetküsitlus. Seega et kõik vastajad saaksid võimalikult sarnased vastamistingimused ja et vastuseid oleks hiljem võimalik võrrelda, on mõistlik kasutada ankeetküsitlust. (Harris & Brown, 2010; Rowley, 2014).

1.5. Ankeetküsitluse küsimused

Tõesed uuringutulemused on saavutatavad üksnes hea ankeetküsitlusega ja hea ankeetküsitlus koosneb hoolikalt läbimõeldud küsimustest. Järgmiste soovitude järgimisega on võimalik

suurendada ankeetküsitluse tõhusust ja vastajate osalust. Häid ankeetküsitluse küsimusi iseloomustavad järgmised omadused:

- **Küsimused on eraldiseisvad ja ei koosne rohkem kui ühest küsimusest.** Mitmest osast koosnevaid küsimusi on raskem mõista ja sellest tulenevalt on neile ka raskem vastata.
- **Küsimused ei sunni vastajat konfidentsiaalsust rikkuma.**
- **Küsimused ei ole liiga umbmäärased ja üleüldised.** Umbmääraseid ja üleüldiseid küsimusi võivad vastajad erinevalt mõista, mistõttu on ka nende vastus mõjutatud. Seega küsimused võiksid olla konkreetsemad.
- **Küsimused ei tekita vastajas ebamugavust.** Kui küsimused tekitavad vastajates ebamugavust, võivad vastajad küsimused vahele jätta või siis ankeedi üldse esitamata jätta.
- **Küsimused on võimalikult lühikesed.** Pikkade küsimuste puhul võivad vastajad kaotada vastamise käigus huvi. Lisaks on vastajatel lühemaid küsimusi üldjuhul kergem mõista.
- **Küsimused on üles ehitatud nii, et need ei suuna vastajat.** Tekitades küsimustega vastajates liigselt tundeid, võib see mõjutada vastust. Võimalikult täpsete tulemuste jaoks peaksid küsimused olema neutraalsed.
- **Küsimuste lauseehitus on lihtne ja arusaadav.** Keeruliste küsimuste mõistmine võtab üldjuhul rohkem aega, mistõttu selliste küsimuste kordumisel võib vastajates kaduda osalemise huvi.
- **Küsimustes välditakse „jah/ei“ vastusevariante.** „Jah/ei“ küsimuste puhul on sunnitud poolt valida vastajad, kellel puudub kindel seisukoht, mis võib viia ebatäpsete tulemusteni. (Bell, Brymann & Harley, 2018; Rowley, 2014; Kazi & Khalid, 2012; Lietz, 2010).

Lisaks tasub ka läbi mõelda ankeetküsitluse ülesehitus ning mis järjekorras küsimused on esitatud. Küsimuste järjestamisel tasub järgida järgmiseid juhtnööre:

- Ankeetküsitluse esimesed küsimused peaksid olema kergesti mõistetavad ja neile vastamine peaks olema lihtne. Samuti võiksid esimesed küsimused moodustada vestluse ankeedi/uurija ja vastaja vahel.

- Ankeetküsitluse alguses peaks olema selgitav tekst, mis juhatab vastajat ankeetküsitluse sisse. Sissejuhatavas tekstis sõnastatakse uuringu teema, selle olulisus ja kõik muu, mis puudutab vastajat.
- Ebamugavust tekitavad küsimused esitatakse viimasena, et ära hoida vastaja kohest loobumist.
- Ankeetküsitluses tasub kasutada filtreerivaid küsimusi, mis vabastab vastajat teda mittepuudutavatele küsimustele vastamast. (Vannette & Krosnick, 2018).

Nende juhtnööride järgimine aitab saada võimalikult asjakohaseid tulemusi, mida on võimalik pärast uuringus edasi kasutada. (Bell et al., 2018; Rowley, 2014).

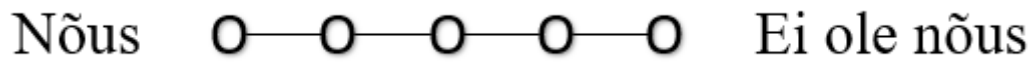
1.6. Suletud küsimuste skaalad

Enne küsitluse koostamist tasub läbi mõelda, kas küsitluses on küsimustele välja pakutud vastusevarandid (suletud küsimused) või vastaja peab vastuse ise kirjutama (avatud küsimused). Suletud küsimuste puhul võib lisaks vastusevariantidele pakkuda vastajale välja skaalasiid. Skaalade abil saab vastajatelt küsida, kui nõus nad esitatud väidetega on. (Vannette & Krosnick, 2018).

Skaaladega suletud küsimuste koostamisel kasutatakse peamiselt kolme skaalat: Thurstone'i skaala (1928); Linkerti skaala (1932); Osgoodi, Suci ja Tannenbaumi skaala (1957). Kõiki neid skaalasi eristab peamiselt skaalapunktide kogus. Skaalapunktid on suletud küsimuste valikuvariandid, mille vahel vastaja valida saab. Thurstone'i skaalas kasutatakse 11 punkti, Likerti skaalas 5 punkti ning Osgoodi, Suci ja Tannenbaumi skaalas 7 punkti. Kõrgema skaalapunktide arvuga küsimused annavad väljakujunenud seisukohtadega vastajatele võimaluse täpsemalt ennast väljendada, kuid samas võib teistes vastajates tekitada see just liigset segadust. Lisaks annavad kõrgema skaalapunktide arvuga küsimused täpsemad tulemused, kuid neid võib olla hiljem keerulisem võrrelda. Üldjuhul peaks skaala valikul lähtuma valimist ja uurimuse täpsuse vajadusest. (Boone & Boone, 2012; Joshi, Saket, Chandel & Pal, 2015; Reinhard et al., 2014; Drasgow, Chernyshenko & Stark, 2010).

Uuringute põhjal on suletud küsimuste tulemused usaldusväärsemad, kui kõikidele skaalapunktidele on antud sõnaline tähendus. Näiteks Linkerti skaala, kus on välja toodud skaala 5 punkti järgnevalt: nõustun, pigem nõustun, erapooletu, pigem ei ole nõus, ei ole nõus.

Skaala punktid on võimalik välja tuua ka järgnevalt, kuid uuringute põhjal annab see ebatäpsemad tulemused (vt joonis 2). (Vannette & Krosnick, 2018).



Joonis 2. Likerti skaala, kus on sõnaline tähendus antud vaid äärmistele skaalapunktilede. Selles skaalas pole sõnalist tähendust antud sisemistele skaalapunktilede. Suletud küsimused taoliste vastusteskaaladega, millel on sõnaline tähendus antud ainult välisematele skaalapunktilede, annavad statistiliselt ebatäpsemad tulemused (Heinaru, 2020).

Uuringutes on leitud, et vastajad pigem nõustuvad väidetega, millest nad täpselt aru ei saa. See kehtib ka „jah/ei“ küsimustega. Statistiliselt vastavad uuringus osalejad küsimustele õigesti, kui küsimuste vastus on „jah“. Seega täpsemate uuringutulemuste jaoks tuleks küsimusi aeg-ajalt esitada ka eitavas vormis, et tasakaalustada vastajate harjumust pigem nõustuda esitatud väidetega. Lisaks võib mõjutada suletud küsimuste vastuseid ka vastustevariantide järjekord. Osade uuringute põhjal valitakse esimene variant, teiste uuringute põhjal eelistatakse aga viimast varianti. Näost näkku küsitluste korral sõltub valik pigem osaleja mälust ehk millised vastuse variandid vastajale meelde jäid. (Vannette & Krosnick, 2018).

2. METOODIKA JA TEOSTUS

2.1. Uurimismeetodi valik

Uurimistöö on koostatud innovaatilise uurimistööna. Innovaatiline uurimistöö on uurimistöö tüüp, mida on hiljem võimalik praktikas rakendada. Innovaatilise ehk nutika uurimistöö eesmärk on uute erialaste lahenduste leidmine. (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, 2018). Uurimistöö „Hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustiku koostamine“ pakub välja rahulolu ankeetküsitluse küsimustiku, mida on hiljem võimalik kasutada hambatehnikute rahulolu-uuringutel.

2.2. Andmete kogumine

Andmete kogumisel kasutati ainult teemakohaseid kirjandusallikaid ning eelisjärjekorras nüüdisaegsemat kirjandust, mis ei olnud vanem, kui 10 aastat. Teemakohased kirjandusallikad käsitlesid järgmisi valdkondi: hambatehniku eriala, töörahulolu, motivatsiooniteooriad, ankeedid ja andmete kogumine, ankeetküsitluste küsimused, suletud küsimuste skaalad.

Erandina kasutati kirjandust, mis oli vanem kui kümme aastat ning seda vaid juhul, kui ei leitud hilisemaid artikleid, mis käsitlesid sama teemat. Lisaks kasutati üksnes kirjandusallikaid, mis olid tasuta kättesaadavad. Kirjandust otsiti Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli raamatukogust ja interneti otsingumootorite abil, milleks olid *Google Scholar*, *PubMed* ja *EBSCOhost*.

Uurimistöö valmistamise käigus töödeldi läbi 126 kirjandusallikat, millest 48 kasutati töös. Uurimistöös on nii eestikeelseid kui ka ingliskeelseid kirjandusallikaid, mis olid väljastatud aastatel 1998 kuni 2019. Kirjandusallikaid kasutati ankeetküsitluse küsimustiku koostamiseks, täiendamiseks ja korrigeerimiseks.

Kirjandusallikate leidmiseks kasutati ja kombineeriti järgmised otsingusõnu: *survey*, *online survey*, *advantage*, *disadvantage*, *interview*, *contentment*, *satisfaction*, *job*, *work*, *questionnaire*.

2.3. Andmete analüüs

Ankeetküsitluse küsimustik valmis varasema uuringu „Hambatehnikute töökoha rahulolu-uuring Eestis“ pilootküsitluse põhjal (vt lisa 1). Varasema pilootuuringu küsimustikku korrigeeriti kirjanduse abil. Ankeetküsitluse küsimustiku koostamisel arvestati pilootuuringu kaitsmisel komisjoni tagasisidet ja nõuandeid, mille abil otsiti täiendavat kirjandust.

Pilootuuringu ankeet, mis võeti uue ankeetküsitluse küsimustiku põhjaks, koosneb lühikesest tutvustusest, mis sisaldab uuritava poole pöördumist ja palvet küsimustikule vastamiseks, infot küsitlaja kohta, selgitust nii uuringu anonüümsuse kui ka saadud andmeid kasutamise kohta ja tänu koostöö eest. Küsitlus koosneb 15 suletud küsimusest. (vt lisa 1). Küsimustest 13 koostati motivatsiooniteooriate ja varasemalt läbiviidud küsitluste tulemuste põhjal. Küsimustiku tulemuste põhjal hinnatakse hambatehnikute rahulolu, lähtudes hinnangu andmisel erinevatest asjakohastest motivatsiooniteooriatest. Küsitluse kaks viimast küsimust on koostatud kontrollküsimustena. Esimest 13 küsimust võimaldavad vastuste tõlgendamisel ja vastaja motiveerituse hindamisel kasutada erinevaid teooriaid, kuid kaks viimast küsimust lubavad vastajal anda isiklik otsene hinnang rahulolu kohta. Kõik küsimused on suletud, millele saab vastuseks valida „jah“ või „ei“. Uuringud näitavad, et suletud küsimuste vastuste analüüsimiseks kulub vähem aega (Õunapuu, 2014). Lisaks eeltoodule annavad suletud küsimused uurimisküsimustele vastamiseks vajalikud faktid piisava täpsusastmega ja võimaldavad detailsemat andmete analüüsi (Callegaro, Mrakami, Tepman & Henderson, 2015).

Pilootuuringu küsitluste tulemusi võrreldi motivatsiooniteooriatega ja varasemate asjakohaste uuringutega. Uuringutest olid võrdlemisel kasutuseks Statistikaameti 2015. aasta tööelu-uuring, 2010. aasta Eesti rahulolu statistika ning Haridus- ja Teadusministeeriumi 2015. aastal Eestis kõrgharidusõpingud lõpetanud vilistlaste seas läbi viidud uuring (Sotsiaalministeerium, 2017; Eesti Statistika, 2010; Haridus- ja Teadusministeerium, 2017). Motivatsiooniteooriatest kasutati seitset järgnevat teooriat: Vroomi ootuste teooria, Adamsi õigluse teooria, Locke eesmärgiteooria, atribuutsiooniteooria, McClellandi saavutusvajaduste teooria, Maslow vajaduste hierarhia ja Herzbergi kahe faktori teooria. Lisaks eelnimetatule oli küsimustiku koostamisel ja vastuste hindamisel abiks varasemalt läbiviidud küsitlus, kus kirjeldati hea töökoha omadusi (Clark, 1998).

Järgnevalt on välja toodud „Hambatehnikute töökoha rahulolu-uuring Eestis“ pilootuuringu küsitluse küsimused ja motivatsiooniteooriad, mille põhjal need koostati. Küsimused koostati

kuues valdkonnas. Varasemate uuringute põhjal on kuus faktorit, mille põhjal saab tööd kategoriseerida „heaks“ või „halvaks“. Nendeks on palk, tööaeg, töösuhted, tuleviku väljavaated, töö keerukus, töö sisu (Clark, 1998).

1. küsimus: kas Teie töö ja töötasu suhe on tasakaalus (palk)? Küsimus on tuletatud Adamsi õigluse teooriast. Õigluse teooria põhjal motiveerib inimest tasu, mis on õiglane arvestades tema pingutusega ja samal positsioonil kolleegidega. Selle teooria põhjal võib töötajas tekitada rahulolematust olukord, kus ta saab ebaõiglaselt madalat või kõrget töötasu. Madalama tasu korral võib töötaja muutuda vähemtootlikuks. Kõrgema puhul võib töötaja olla küll tootlikum, kuid võib tekitada töötajates omavahelisi konflikte. (Zawahreh ja Al-Madi, 2012: 158–159).

2. küsimus: kas Teie töö tasu vastab Teie ootustele (palk)? Küsimus on tuletatud Vroomi ootuste teooriast. Ootuse teooria põhjal motiveerib inimest ettekujutus tegevuse tulemusest ja/või preemiast. Töötaja on motiveeritud töö tegemisest, kui tema töö tegemiseks kuluv aeg ja vaev tasub end ära. (Emilia, 2017)

3. küsimus: kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks (töö- ja puhkeaeg)? 12. küsimus: kas Te tunnete tööl olles ühtsustunnet (tööalased suhted)? 13. küsimus: kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse (tööalased suhted)? Küsimused on tuletatud Herzbergi kahe faktori teooria hügieenifaktoritest. Hügieeni- ehk taustafaktorite rahuldamine hoiab ära töötajate rahulolematust, kuid ei tõsta töötajate motivatsiooni. Hügieenifaktoriteks tööl on hea tööstaatus, meeldivad suhted, järelvalve ja vabaaja olemasolu, head töötingimused ning arvestav juhtkond. (Teppe, 2010; Hur, 2018; Dartey-Baah, 2011).

4. küsimus: kas Teil on paindlik töögraafik (töö- ja puhkeaeg)? 8. küsimus: kas Teie praegune töö on Teile huvitav (töö sisu)? 10. küsimus: kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik (töö sisu)? Küsimused on tuletatud varasemast uuringust selgunud iseloomustustest, mis kirjeldavad head töökohta. Töötajate jaoks kirjeldavad head töökohta järgmised omadused: kõrge sissetulek, arvestatava vaba aja olemasolu, paindlikud töötunnid, head võimalused edasiarenguks, huvitav, võimalus iseseisvalt töötada, võimalus abistada teisi, ühiskonnale vajalik (Clark, 1998).

5. küsimus: kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust (tuleviku väljavaated)? Küsimus on tuletatud McClellandi saavutusvajaduste teooriast. Saavutusvajaduste teooria põhjal üritab inimene elu jooksul rahuldada kolme vajadust. Nendeks vajadusteks on võimu-, kuuluvus- ja

saavutusvajadus. Erinevatel inimestel on suuruselt erinev vajadus nende vajaduste rahuldamiseks. (Royale & Hall, 2012).

6. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest (töö keerukus)? Küsimus on tuletatud atribuutsiooniteooriast. Atribuutsiooniteooria põhjal motiveerib töötajat arusaam, et töö on tema poolt kontrollitav ja selle tulemus sõltub töötaja pingutusest. (Martinko et al., 2011).

7. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud (töö keerukus)? Küsimus on tuletatud Locke eesmärgiteooriast. Selle teooria põhjal motiveerib inimest piiritletult ja konkreetselt püstitatud eesmärk. Eesmärgiteooria põhjal ei sõltu töötaja motivatsioon töö raskusest, vaid sellest kui hästi on eesmärk sõnastatud. (Lawlor & Hornyak, 2012).

9. küsimus: kas Teie otsustate, kuidas Teie töö valmib (töö sisu)? 11.küsimus: kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest (töölased suhted)? Küsimus on tuletatud Herzbergi kahe faktori teooria sisufaktoritest. Erinevalt hügieenifaktoritest tõstavad sisufaktorid ehk motivaatorid töötajate motivatsiooni. Töötajaid motiveerib huvitav ja meeldiv töö, vastutuse olemasolu, arenemise võimalus, edutamise võimalus, tunnustamine ja saavutustunde omamine. (Teppe, 2010; Hur, 2018; Dartey-Baah, 2011).

14. küsimus: kas Te olete oma praeguse töökohaga rahul? 15. küsimus: kas Te olete hambatehnilise tööga rahul? Pilootküsitluse viimased kaks küsimust on kokkuvõtavad ja koostatud kontrollküsimustena. Need on lisatud selleks, et hiljem võrrelda ülejäänud küsimuste tulemusi.

Pilootuuringu ankeetküsitluse küsimustiku läbivaks puuduseks olid piiratud valikvastused. Täpsemalt oli igale küsimusele võimalik valida vastuseks, kas „jah“ või „ei“. Kirjanduse põhjal on „jah/ei“ küsimuste puhul sunnitud poolt valima ka vastajad, kellel puudub antud valdkonnas kindel seisukoht. Seetõttu võivad vastajad küsimustele anda valed vastused, mis omakorda mõjutab uuringu tulemusi. (Bell et al., 2018; Rowley, 2014; Kazi & Khalid, 2012; Lietz, 2010). Täpsemate uuringutulemuste saamiseks kasutati skaalasisid „jah/ei“ vastusevariantide asemel. Kuna algsed valikvastused asendati skaaladega, kohandati ka küsimuste lauseehitust ning need muudeti väideteks. Skaalade abil saavad vastajad valida mitme erineva vastusevariandi vahel ning samuti on neil võimalus vastata väitele erapooletult, kui neil puudub kindel seisukoht. Täpsemalt kasutati viie skaalapunktiga Likerti skaalat, et anda vastajatele suurem võimalus oma

seisukohta väljendada. Samas ei tekita viie skaalapunktiga skaalad vastajates liigselt segadust, mida võib tekitada üheksa ja 11 skaalapunktiga skaalad. Lisaks anti usaldusväärsemate uuringutulemuste saamiseks kõikidele skaalapunktidele ka sõnaline tähendus. (Boone & Boone, 2012; Joshi et al., 2015; Reinhard et al., 2014; Drasgow et al., 2010).

Pilootuuringus olid ülekaalus ühtemoodi esitatud küsimused, mille „jah“ vastus viitas sellele, et hambatehnikud on oma erialaga pigem rahul ning „ei“ vastus viitas pigem rahulolematusele. Statistiliselt vastavad uuringus osalejad küsimustele õigesti, kui küsimuste vastus on „jah“ ehk vastajatel on harjumus vastata küsimustele pigem jaatavalt või nõustuvalt. Täpsemate uuringutulemuste saamiseks esitati väiteid ka eitavas või negatiivses vormis, et tasakaalustada vastajate harjumust pigem nõustuda esitatud väidetega. Selleks, et hinnata täpsemalt ka rahuloluvaldkondi eraldi, esitati samuti tasakaalustamise eesmärgil sisuliselt üht väidet kaks korda (jaatava/positiivse ja eitava/negatiivse lauseehitusega). (Vannette & Krosnick, 2018).

Pilootuuringu kõikide küsimuste valikvastustel esimene vastusevariant „jah“ ja teine variant „ei“. Osade uuringute põhjal valitakse esimene vastuse variant. Samas on ka uuringuid, mille tulemused näitavad, et vastajad eelistavad aga viimast varianti. Seetõttu usaldusväärsemate uuringutulemuste saamiseks vaheldati ankeetküsitluse väidete vastusevariantide järjekorda. (Vannette & Krosnick, 2018).

Lisaks tehti pilootküsitluse küsimustikus kirjanduse abil ka väikesemaid täiendusi ja muudatusi.

- Ebamugavamad (väited, mis puudutavad palka) ja keerulisemad väited viidi küsimustiku lõppu.
- Kergemalt mõistetavad väited toodi küsimustiku ette.
- Väited sõnastati konkreetsemalt.
- Väited tehti võimalikult lühikeseks.
- Väited sõnastati nii, et need ei suunaks vastajat.
- Väited sõnastati lihtsalt ja arusaadavalt.

Eelnevate muudatuste tegemisel lähtuti kirjanduse juhtnööridest (Vannette & Krosnick, 2018; Bell et al., 2018; Rowley, 2014; Kazi & Khalid, 2012; Lietz, 2010).

2.4. Eetiline aspekt

Uurimistöö koostamisel jälgiti uurimiseetika reegleid. Antud uurimistöös ei olnud vaja eetikakomitee luba, küsitluse läbiviimise puudumise tõttu.

3. TULEM

Uued ankeetküsitluse väited koostati pilootuuringu ankeetküsimustiku põhjal. Pilootuuringu küsimuste koostamisel kasutatud teooriad ja head töökohta iseloomustavad omadused säilitati. Ankeetküsitluse küsimustikku koostati kirjanduse abil.

Kõik ankeetküsitluse väited põhinevad varasemalt läbiviidud pilootuuringu küsimuste teooriatele. Kuna antud küsimustikus kasutatakse vastamiseks skaalasi, muudeti ka küsimuste lauseehitust võrreldes pilootuuringu küsimustega. Küsimused muudeti väideteks ja täpsemalt kasutati küsitluses Likerti skaalat, kus vastustevariantide järjekord varieerub. Väidete kategooriad jäid samaks, mis varem. Samuti kasutati väidete koostamisel samu teooriaid.

Järgnevalt on välja toodud kõik küsitluse väited kategooriate kaupa järjekorras palk, töö- ja puhkeaeg, tuleviku väljavaated, töö keerukus, töö sisu, tööalased suhted, kokkuvõtvas kategoorias. Tabelis on välja toodud väited, väidete vastuste skaalad ning teooria ja pilootuuringu küsimus, millel väide põhineb. (vt tabel 1–7).

Palga kategoorias on kokku neli väidet. Väited koostati Adamsi õigluse teooria ja Vroomi ootuste teooria põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu esimesele ja teisele küsimusele. Järjekorras tuleks palga kategooria väited esitada viimasena, kuna võivad tekitada rohkem ebamugavust vastajates, kui teised väited (vt tabel 1).

Tabel 1. ankeetküsitluse väited palga kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mu töö ja tööst saadud tasu ei ole tasakaalus	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Õigluse teooria	1. küsimus: kas Teie töö ja töötasu suhe on tasakaalus?
Mu töö ja tööst saadud tasu on tasakaalus	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Õigluse teooria	1. küsimus: kas Teie töö ja töötasu suhe on tasakaalus?
Mu töö tasu valmistab mulle pettumust	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Ootuste teooria	2. küsimus: kas Teie töö tasu vastab Teie ootustele?
Töö tasu vastab mu ootustele	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Ootuste teooria	2. küsimus: kas Teie töö tasu vastab Teie ootustele?

Töö- ja puhkeaja kategoorias on kokku neli väidet. Väited koostati Herzbergi kahe faktori teooria ja hea töökoha iseloomustuse põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu kolmandale ja neljandale küsimusele. (vt tabel 2).

Tabel 2. ankeetküsitluse väited töö-ja puhkeaja kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mul on aega töö kõrvalt eraeluliste tegevuste jaoks	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	3.küsimus: kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks?
Mul ei ole aega töö kõrvalt eraeluliste tegevuste jaoks	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	3.küsimus: kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks?
Mu töögraafik on paindlik	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Hea töökoha iseloomustus	4. küsimus: kas Teil on paindlik töögraafik?
Mu töögraafik ei ole paindlik	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Hea töökoha iseloomustus	4. küsimus: kas Teil on paindlik töögraafik?

Tuleviku väljavaadete kategoorias on kokku kaks väidet. Väited koostati McClellandi saavutusvajaduste teooria põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu viiendale küsimusele. (vt tabel 3).

Tabel 3. ankeetküsitluse väited tuleviku väljavaadete kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mul ei ole võimalus saada ametikõrgendust	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Saavutusvajaduste teooria	5. küsimus: kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust?
Mul on võimalus saada ametikõrgendust	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Saavutusvajaduste teooria	5. küsimus: kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust?

Töö keerukuse kategoorias on kokku neli väidet. Väited koostati Locke eesmärgiteooria ja atribuutsiooniteooria põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu kuuendale ja seitsmendale küsimusele. (vt tabel 4).

Tabel 4. ankeetküsitluse väited töö keerukuse kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mul tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata minu pingutusest ja täpsusest	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Atribuutsiooniteooria	6. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest?
Mul ei tule tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata minu pingutusest ja täpsusest	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Atribuutsiooniteooria	6. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest?
Mul tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetselt ja selgelt piiritletud	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Eesmärgiteooria	7. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud?
Mul tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus on konkreetne ja selgelt piiritletud	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Eesmärgiteooria	7. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud?

Töö sisu kategoorias on kokku kuus väidet. Väited koostati Herzbergi kahe faktori teooria ja hea töökoha iseloomustuse põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu 8., 9. ja 10. küsimusele. (vt tabel 5).

Tabel 5. ankeetküsitluse väited töö sisu kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mu praegune töö on huvitav	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Hea töökoha iseloomustus	8. küsimus: kas Teie praegune töö on Teile huvitav?
Mu praegune töö on igav	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Hea töökoha iseloomustus	8. küsimus: kas Teie praegune töö on Teile huvitav?
Mina otsustan, kuidas mu töö valmib	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kahe faktori teooria- motivaator	9. küsimus: kas Teie otsustate, kuidas Teie töö valmib?
See, kuidas töö valmib, pole minu otsustada	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kahe faktori teooria- motivaator	9. küsimus: kas Teie otsustate, kuidas Teie töö valmib?
Ma ei tunne, et mu tööst oleks ühiskonnale kasu	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Hea töökoha iseloomustus	10. küsimus: kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik?
Ma tunnen, et mu tööst on ühiskonnale kasu	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Hea töökoha iseloomustus	10. küsimus: kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik?

Töölaste suhete kategoorias on kokku kuus väidet. Väited koostati Herzbergi kahe faktori teooria põhjal. Lisaks põhinevad väited pilootuuringu 11., 12. ja 13. küsimusele. (vt tabel 6).

Tabel 6. ankeetküsitluse väited tööalaste suhete kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Mind sageli tunnustatakse tehtud töö eest	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kahe faktori teooria-motivaator	11.küsimus: kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest?
Mind ei tunnustata tehtud töö eest	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kahe faktori teooria-motivaator	11.küsimus: kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest?
Tööl olles tunnen ühtsustunnet	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	12. küsimus: kas Te tunnete tööl olles ühtsustunnet?
Ma ei tunne oma kolleegidega ühtsustunnet	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	12. küsimus: kas Te tunnete tööl olles ühtsustunnet?
Mind kaasatakse harva tööalaste otsuste langetamisesse	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	13. küsimus: kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse?
Mind sageli kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kahe faktori teooria-hügieen	13. küsimus: kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse?

Kokkuvõtivate küsimuste kategoorias on kokku neli väidet. Väited koostati pilootuuringu 14. ja 15. küsimuse põhjal. (vt tabel 7).

Tabel 7. ankeetküsitluse väited kokkuvõtvas kategoorias (Heinaru, 2020).

Väide	Vastuse skaala	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
Ma ei ole rahul oma praeguse töökoha valikuga	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	-	14. küsimus: kas Te olete oma praeguse töökohaga rahul?
Ma olen rahul oma praeguse töökoha valikuga	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	-	14. küsimus: kas Te olete oma praeguse töökohaga rahul?
Ma olen rahul hambatehnilise tööga	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	-	15. küsimus: kas Te olete hambatehnilise tööga rahul?
Ma ei ole rahul hambatehnilise tööga	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	-	15. küsimus: kas Te olete hambatehnilise tööga rahul?

Kokku koosneb küsitlus 30 väitest. Väiteid on kahekordselt võrreldes pilootuuringuga, sest kõik väited on esitatud nii jaatavas/positiivses kui ja eitavas/negatiivses vormis, et tasakaalustada vastajate harjumust nõustuda väidetega. Kõikide väidete vastuseid saab analüüsida teooriate ja iseloomustuste abil, mille põhjal need koostati. Uurimistöö lisades on välja toodud ankeetküsitluse küsimustik soovituslikus järjekorras. (vt lisa 2). Tabelis on välja toodud ka väide, vastuse skaala, kategooria ja teooria, millel väide/küsimus põhineb ning pilootuuringu küsimus, millel küsimus põhineb. Väited ja skaala punktid on esitatud tabelis kirjanduse poolt soovitatud järjekorras. Väited on kirjutatud mina-vormis ja vajavad sissejuhatavat küsimust „kui nõus olete järgmiste väidetega?“.

4. ARUTELU

Hambatehnika erialal on mitmeid ohte. Osad nendest ohtudest on psühholoogilised. Psühholoogilised ohtud tulenevad hambatehnikute rahulolematusest oma tööga. Depressioon ja oma enda elu võtmine on hambatehnikute seas sage juhtum võrreldes teiste erialatöötajatega. Samuti juhtub rahulolematute töötajate seas rohkem tööõnnetusi, puudumisi ja töövigu. Selleks, et vähendada töötajate rahulolematust tööga, on viidud läbi erinevaid uuringuid, mille abil on loodud teooriaid ja leitud mõjutajaid, mis teevad töökoha heaks või halvaks. Nende mõjutajate abil saavad tööandjad võimalusel parandada hambatehnikute töötingimusi.

Ankeetküsitluse küsimused koostati motivatsiooniteooriate abil. Motivatsiooniteooriad aitavad mõista, mis tekitab rahulolematust töötajates ja mis hoiab rahulolematust ära või pigem motiveerib töötajaid. Levinumad motivatsiooniteooriad on McClellandi saavutusvajaduse teooria, Maslow vajaduste hierarhia, Herzbergi kahe faktori teooria, Vroomi ootuste teooria, Adamsi õigluse teooria, Locke eesmärgiteooria ja atributsiooniteooria. Lisaks kasutati küsimuste koostamisel ka head töökohta iseloomustavaid omadusi. Clark (1998) uuringu põhjal on kuus faktorit, mille abil saab töökohta kategoriseerida „heaks“ ja „halvaks“, milleks on palk, tööaeg, töosuhted, tuleviku väljavaated, töö keerukus, töö sisu.

Uurimistöö koostamisel analüüsiti pilootuuringu küsimustikus esinenud puudusi. Pilootuuringu küsimustiku peamised puudused olid järgmised: valikvastused olid liiga piiratud (jah/ei); küsimustikus oli ülekaalus ühtemoodi esitatud küsimused, mille „jah“ vastus viitas hambatehnikute rahulolule; küsimuste valikvastuste järjekord oli mitte-varieeruv; ebamugavamad küsimused (palka puudutavad küsimused) olid esitatud esimesena; osad küsimused olid raskelt mõistetavad ja pikad. (Vannette & Krosnick, 2018; Bell et al., 2018; Rowley, 2014; Kazi & Khalid, 2012; Lietz, 2010). Uurimistöös arvestati pilootuuringu küsimustikus esinenud puudustega ja täiendati nende abil küsimustikku. Antud uurimistöös koostati hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik kirjanduse ja „Hambatehnikute töökoha rahulolu uuring Eestis“ pilootuuringu abil. Uurimistöö küsimustikku täiendati mitmel viisil. Esiteks kasutati täpsemate uuringutulemuste saamiseks ning vastajate eneseväljendamise suurendamiseks „jah/ei“ vastusevariantide asemel Likerti skaalaid (Boone & Boone, 2012; Joshi et al., 2015; Reinhard et al., 2014; Drasgow et al., 2010). Kuna algsed valikvastused asendati skaaladega, kohandati ka küsimuste lauseehitust. Täpsemalt muudeti kõik küsimused väideteks. Lisaks anti usaldusväärsemate uuringutulemuste saamiseks kõikidele

skaalapunktidele ka sõnaline tähendus. Teiseks esitati väiteid ka eitavas või negatiivses vormis, et tasakaalustada vastajate harjumust pigem nõustuda esitatud väidetega. Selleks esitati sisuliselt üht väidet kaks korda, kord jaatavas/positiivses lauseehituses ja kord eitavas/negatiivses lauseehituses. Kolmandaks vaheldati ankeetküsitluses usaldusväärsemate uuringutulemuste saamiseks väidete vastusevariantide järjekorda. väited, millele oli mugavam ja lihtsam vastata esitati esimesena. Raskemad ja ebamugavamad väited esitati viimasena. (Vannette & Krosnick, 2018). Lisaks esitati väited lihtsamalt ja konkreetsemalt ning võimalikult lühidalt ning jälgiti, et väited ei suunaks vastajat (Bell et al., 2018; Rowley, 2014; Kazi & Khalid, 2012; Lietz, 2010).

Uurimistöö tulemuseks valmis täiendatud hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik, mis põhineb uurimistööle „Hambatehnikute töökoha rahulolu uuring Eestis.“ Soovituslikus järjekorras küsimused on lisatud lisadesse tabelina. Tabelis on välja toodud väide, vastuse skaala, kategooria ja teooria millel see põhineb. (vt lisa 2). Küsimusi on võimalik kasutada Eesti hambatehnikute töökoha rahuloluuuringutel. Küsitluse läbiviimiseks tuleks mõelda läbi, kas küsitlus tehakse vastajatele kättesaadavaks füüsiliselt või interneti teel. Internetiküsitluse korral on vaja järgnevalt otsida sobiv küsitluste läbiviimise platvorm, kuhu väited sisestada. Samuti vajab ankeetküsitlus sissejuhatavat teksti, mis viiks vastaja kurssi uurimusega ja selle olulisusega. Lisaks tasub kaaluda küsitluse läbiviimist ka teistes riikides, et võrrelda tulemusi Eestiga ning kaaluda ka vastajate vanusegruppide, tööstaaži ja regiooni järgi eristamist. Täiendava uurimistöö läbiviimine on oluline, et hoida uurimistöö teemat aktuaalsena ja kaardistada Eesti hambatehnikute rahulolu tööga.

JÄRELDUSED

Uurimistöö eesmärk oli koostada hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimustik, mis põhineb uurimistöölle „Hambatehnikute töökoha rahulolu uuring Eestis.“

Pilootuuringu analüüsi põhjal ja kirjanduse abil võib järeldada, et pilootuuringus esinesid järgmised puudused. Valikvastused olid liiga piiratud (jah/ei), mis tõttu olid sunnitud valima pooli ka seisukoha puudumisel. Küsimustikus oli ülekaalus ühtemoodi esitatud küsimused, mille „jah“ vastus viitas hambatehnikute rahulolule, mis võis viia ebatäpsete tulemusteni, kuna uurinute põhjal on vastajatel harjumus pigem nõustuda väidetega. Küsimuste valikvastuste järjekord oli mitte-varieeruv, mis tõttu võis vastaja korduvalt valida harjumusest sama vastuse järjekorrast. Ebamugavamad küsimused (palka puudutavad küsimused) olid esitatud esimesena, mis võis suunata vastaja küsimustiku täitmisest lihtsalt loobuma. Osad küsimused olid raskelt mõistetavad ja pikad, mistõttu võisid vastajad anda küsimustele ebatõesed vastused.

Uurimistöö küsimustikku täiendati mitmel viisil, arvestades pilootuuringus esinenud puudustega. Täpsemate uuringutulemuste saamiseks asendati „jah/ei“ vastusevariantide Likerti skaalaga. Pilootuuringu küsimuste raske lauseehituse ja valikvastuste muutmise tõttu muudeti küsimused väideteks ja lihtsustati lauseehitust. Usaldusväärsemate uuringutulemuste saamiseks anti skaalapunktidele ka sõnaline tähendus. Väiteid esitati ka eitavas/negatiivses vormis, et tasakaalustada vastajate harjumust pigem nõustuda esitatud väidetega. Lisaks muudeti ankeetküsitluse väidete vastusevariantide järjekorda, et tasakaalustada vastajate harjumust valida järjekorras sama vastusevariant. Mugavamad ja lihtsamad väited esitati esimesena. Raskemad ja ebamugavamad väited esitati viimasena.

Uurimistöö eesmärk sai täidetud ja kõik püstitatud uurimisülesanded täideti.

KASUTATUD KIRJANDUS

Al-Zawahreh, A., Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics*, 45, 158–169.
<https://eis.hu.edu.jo/Deanshipfiles/pub105362403.pdf> (08.02.2020).

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
<https://pdfs.semanticscholar.org/136e/0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435.pdf> (13.10.2019).

Bell, E., Brymann, A., Harley, B. (2018). *Business Research Methods, 3rd ed.* Oxford: Oxford University Press.
https://books.google.bg/books?hl=en&lr=&id=J9J2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Business+Research+Methods,+3rd+ed.,+Oxford+University+Press,+Oxford.&ots=GM9xib4OIK&sig=b3_jwGx67I37r_FgEyU7Vx62g4&redir_esc=y#v=onepage&q=Business%20Research%20Methods%2C%203rd%20ed.%2C%20Oxford%20University%20Press%2C%20Oxford.&f=false (24.10.2020).

Boone, H.N., Boone, D.A. (2012). Analyzing Likert Data. *Journal of Extension*, 50(2), 1–5.
[file:///C:/Users/Eik-Ekke%20Heinaru/Documents/JOE_v50_2tt2likertanalysisimp%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Eik-Ekke%20Heinaru/Documents/JOE_v50_2tt2likertanalysisimp%20(1).pdf) (01.12.2020).

Callegaro, M., Mrakami, M.H., Tepman, Z., Henderson, V. (2015). Yes–no Answers versus Check-all in Self-Administered Modes: A Systematic Review and Analyses. *International Journal of Market Research*, 57(2), 207–208.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2501/IJMR-2015-014a> (13.10.2019).

Chaudhuri, M.R., Naskar, P. (2014). Job Satisfaction: The Eventual Smidgeon for Occupational Consummation and Contentment in Profession. *Business & Economics Review*, 24(1), 73–84.
https://www.researchgate.net/publication/289062526_Job_satisfaction_The_eventual_smidgeon_for_occupational_consummaton_and_contentment_in_profession (30.11.2019).

Clark E.C. (1998). Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 34, 1–42.
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/670570634774.pdf?expires=1571482101&id=id&accname=guest&checksum=4BBE9D95641DBE4B3D74956FD914257D> (27.10.2019).

Dartey-Baah, K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9),1–9.

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30917447/535.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DApplication_of_Frederick_Herzbergs_Two-F.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191130%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191130T125817Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=6b11155e9e05b6c8b24c1600e39886143cc6cabe214a31c45f115b4eec9902e3 (30.11.2019).

Dinibutun, S.R. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework. *Journal on Business Review*, 1–7.

https://www.researchgate.net/profile/Sait_Dinibutun/publication/338543082_Work_Motivation_Theoretical_Framework/links/5e1b253c92851c8364c8c83e/Work-Motivation-Theoretical-Framework.pdf (28.01.2020).

Drasgow, F., Chernyshenko, O.S., Stark, S. (2010). 75 Years After Likert: Thurstone Was Right! *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 3(4) 465–520.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45714027/Drasgow_IOP_75yrsAfterLikert_ALL.pdf?1463500316=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D75_Years_After_Likert_Thurstone_Was_Righ.pdf&Expires=1604256595&Signature=AE4i8DJSVoTlu3HvLSINEgBMNDDvkMVFF3ygeKW3XYSMgEQkXXhiNIM1fVu6dInxs86YYrjKVgNXAs~3XAPu3611gVXTCSp2Oll4qhJvyBIVbhsCMhgfQAUslSFqozzX199Cb9OGGR88Kxq8U78xE2r21ECpsnlXB0BxE7qoZl8yOy-S5RvJx4Ohou4oBXj71GmoGp--OirlCjyLe9xOkbEez48KnW~ZgLb3fgtk9mIfnvjXoWEQqFDT7fA1ez1JGVMOvACXNnguTKDorLOP1jYHeqJ3uO0SWgahKW90-5mpmqFrFM70FH0OPpLeC5Vt3rrZkArUzS38nNirFEGOrwA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA (01.11.2020).

Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuring. (2017). Haridus- ja Teadusministeerium.

https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/vil2015_aruanne.pdf (28.01.2020).

Eesti Statistika (2010). Eesti statistika kvartalikirj 4/2010. Tallinn.

<https://blog.stat.ee/tag/tooga-rahulolu/> (23.11.2019).

Emilia, L. (2017). Expectancy Theory Explaining Civil Servants Work Motivation. Evidence From a Romanian City Hall. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 17(2), 146–160.

<http://www.annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/viewArticle/1015> (20.10.2019).

Freites, F.A., Leonard, L.J. (2011). Maslow's hierarchy of needs and student academic success. *Teaching and Learning in Nursing*, 6, 9–13.

file:///C:/Users/Eik-Ekke%20Heinaru/Documents/1551711_1_maslow-theory.pdf (01.12.2020).

Gaki, E., Kontodimopoulos, N., Niakas, D. (2012). Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 483–490.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x> (01.01.2021).

Ghazi, S.R., Ali, R., Shahzad, S., Khan, M.S., Hukamdad. (2010). Parental Involvement in Children Academic Motivation. *Asian Social Science*, 6(4), 93–99.

https://www.researchgate.net/profile/Riasat_Ali/publication/42368665_Parental_Involvement_in_Children_Academic_Motivation/links/0fcfd5080293737aa6000000/Parental-Involvement-in-Children-Academic-Motivation.pdf (28.01.2020).

Hambatehnikute õppekava. (2019). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool.

<https://www.ttk.ee/et/hambatehnikute-%C3%B5ppekava> (02.12.2019).

Harris, L.R., Brown, G.T.L. (2010). Mixing interview and questionnaire methods: Practical problems in aligning data. *Practical Assessment, Research, and Evaluation* 15(1), 1–19.

<https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1227&context=pars> (17.10.2020).

Hur, Y. (2018) Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, 18(3), 329–343.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-017-0379-1> (20.10.2019).

Innovaatilise uurimistöö koostamise juhend (2018). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool. Tallinn.

https://www.ttk.ee/sites/ttk.ee/files/IUT_KOOSTAMISE_JUHEND.pdf (03.11.2020).

Joshi, A., Saket, K., Chandel, S., Pal, D.K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 7(4), 396–403.

<https://www.journalcjast.com/index.php/CJAST/article/view/7498> (01.11.2020).

Kazi, A., Khalid, W. (2012). Questionnaire designing and validation. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 62(5), 514–516.

https://ecommons.aku.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com/&httpsredir=1&article=1013&context=pakistan_fhs_mc_women_childhealth_paediatr (01.12.2020).

Kaur, R. (2017). B2b koostöö kitsaskohtade väljaselgitamine hambaarstide ja hambatehnikute näitel. Lõputöö. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool

<https://ehl.ee/artikkel/vabariikliku-kutseliste-hambatehnikute-seltsi-rahulolu-uuringu-kokkuvote/> (13.10.2019).

Kian, T.S., Rajah, S., Yusoff, W.F.W. (2014). Job satisfaction and motivation: what are the difference among these two? *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94–102.

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33851900/EJBSS-1379-14-JOB_SATISFACTION_AND_MOTIVATION.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DJOB_SATISFACTION_AND_MOTIVATION_WHAT_ARE.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200128%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200128T150802Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=8d63335941f6ac6372ce814115e35cef165dbc27638ffc7ecea55828b0992710 (28.01.2020).

Kutsestandardid: Hambatehnik, tase 6 (2018). Kutsekoda. Tallinn.

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10715707/> (07.02.2020).

Lawlor, K.B., Hornyak, M.J. (2012). Smart goals: how the application of smart goals can contribute to achievement of student learning outcomes. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 39, 259–267.

<https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/viewFile/90/86> (08.02.2020).

Lietz, P. (2010). Research into questionnaire design: A summary of the literature.

International Journal of Market Research, 52(2), 249–273.

[https://business.nmsu.edu/~mhyman/M610_Articles/\(Questionnaire%20Design\)%20Lietz_IJMR_2010.pdf](https://business.nmsu.edu/~mhyman/M610_Articles/(Questionnaire%20Design)%20Lietz_IJMR_2010.pdf) (01.12.2020).

Lunenburg, F.C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6.

<http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Goal-Setting%20Theoryof%20Motivation%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf> (04.01.2020).

Martinko, M.J., Harvey, P., Dasborough, M.T. (2011). Attribution theory in the organizational sciences: A case of unrealized potential. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 144–149.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.878.3340&rep=rep1&type=pdf> (08.02.2020).

McLeod, S. A. (2013). Maslow's Hierarchy of Needs. Highgate Counselling Center.

<http://highgatecounselling.org.uk/members/certificate/CT2%20Paper%201.pdf> (20.10.2019).

Paris, L.G., Terhaar, M. (2011). Using Maslow's Pyramid and the National Database of Nursing Quality Indicators to Attain a Healthier Work Environment. *Journal of Issues in Nursing*, 16(1), 1–1.

<http://ojin.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/T ableofContents/Vol-16-2011/No1-Jan-2011/Articles-Previous-Topics/Maslow-and-NDNQI-to-Assess-and-Improve-Work-Environment.html> (20.10.2019).

- Qu, S.Q., Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), 238–263.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/11766091111162070/full/html?src=recsys&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1> (01.11.2020).
- Reinhard, J., Rösler, R., Yuan, J., Schiermeier, S., Herrmann, E., Eichbaum, M.H., Louwen, F. (2014). Prostaglandin E2 Labour Induction with Intravaginal (Misoprostol) versus Intracervical (Misoprostol) Administration at Term: Randomized Study of Maternal and Neonatal Outcome and Patient's Perception Using the Osgood Semantic Differential Scales, 1–7.
<http://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2014/682919.pdf> (01.11.2020).
- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. *Management Research Review*, 37(3), 1–34.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-02-2013-0027/full/html> (17.10.2020).
- Royale, M.T., Hall, A.T. (2012). The Relationship Between McClelland's Theory of Needs, Feeling Individually Accountable, and Informal Accountability for Others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21–42.
<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=371123008121092000004115115089110108008078052034005027126123020123127069024084079098123016027043114100046120095066098098105017011094012087050103068073102110073084004026089041091117097115070088119111067074005108094024075006079125001107001000093085122006&EXT=pdf> (20.10.2019).
- Saari, L.M., Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
<http://utm.edu/staff/mikem/documents/jobsatisfaction.pdf> (28.01.2020).
- Sadu, M. (2016). Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs põhi- ja vähemusrahvuse gruppide võrdluses. Lõputöö. Tartu: Tartu Ülikool.
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/55460/sadu_marilin_.pdf?sequence=1&isAllowed=y (28.01.2020).
- Sepp, A. (2011). *Eesti arstide tööga rahulolu*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/arst_2011.pdf (28.09.2019).
- Sivakumar, I., Arunachalam, K.S., Solomon, E.G.R. (2012). Occupational health hazards in a prosthodontic practice: review of risk factors and management strategies. *The Journal of Advanced Prosthodontics*, 4, 259–263.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3517967/pdf/jap-4-259.pdf> (07.02.2020).
- Sotsiaalministeerium (2017). Eesti tööelu-uuring 2015. Tallinn.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (08.02.2020).

- Stieger, S., Reips, U.-D. (2010). What are participants doing while filling in an online questionnaire: A paradata collection tool and an empirical study. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1–8.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34841275/2010StiegerReips_corrproof.pdf?1411465870=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWhat+are+participants+doing+while+fillin.pdf&Expires=1604245978&Signature=XSoh-17Z3B2eyj6oT7HPscXHWG87~cW~Wu0veQMh7GdhpVeKO8EJ6ANNaQGcmsijJvmQfuGW~EOZtw2aUingEgLUzwRmo-OqjU6~7L88aXhNnHRIZwRa~BxQuUikkT--Awf0s3Moj~eofpCJ4zyf0ybKqVWJm6AI7sZzQS64I3SmVAuysArOF6WjqWhud6E9~aru2OJbEkWae0ReCM2nYR1gTnjav-XI99pDaKW2gTUmubct01rMjnDimzJGXIRIgfOET-j~QQ-yR601AsDunhAiBDECTKNY0Z~WBKIC-1e2mh3DRTAdeVTHTdbeoq9KWAITVWMSwXa8cu53bA-ytw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA (01.11.2020).
- Teppe, K. (2010). Alluvate motiveerimine politseiteenistuses ida ja lõuna prefektuuride piirivalvebüroode regionaalsete kordonite ja piiripunktide näitel. Lõputöö. Mauraste: Sisekaitseakadeemia.
https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/1230/2010_Teppe%2C%20Kaidy.pdf?sequence=1&isAllowed=y (26.01.2020).
- Torbica, N., Krstev, S. (2006). World at work: Dental laboratory technicians. *Occupational and Environmental Medicine*, 64(2), 145–148.
<https://oem.bmj.com/content/63/2/145.info> (28.01.2020).
- Tsutsumi, A., Ishitake, T., Peter, J., Siegrist, J., Matoba, T. (2001). The Japanese version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire: a study in dental technicians. *Work & Stress*, 15(1), 86–96.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370118173> (20.10.2019).
- Ugah, A.D. (2008). Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice*, 1–6.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.579.128&rep=rep1&type=pdf> (28.01.2020).
- Vannette, D.L., Krosnick, J.A. (2018). *The Palgrave Handbook of Survey Research Palgrave*, Cham: Palgrave Macmillan.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-54395-6_53 (01.11.2020).
- Wright, K.B. (2006). Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(3).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x> (17.10.2020).
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf (28.01.2020).

Eesti hambatehnikute töökoha heaolu pilootuuringu ankeet**HAMBATEHNIKUTE TÖÖKOHA HEAOLU UURING EESTIS**

Küsitlus on anonüümne ja selle täitmine võtab aega umbes 3 minutit. Küsitluse sihtgrupp on Eestis täiskohaga töötavad hambatehnikud. Küsitlus on osa hambatehnika õppekava lõputööst ja Teie panus on äärmiselt ohuline. Täna, et leidsite aega küsitluse täitmiseks.

1. Kas Teie tehtud töö ja töö eest saadud tasu on tasakaalus?
 Jah
 Ei
2. Kas Teie töötasu vastab Teie ootustele?
 Jah
 Ei
3. Kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks?
 Jah
 Ei
4. Kas Teil on paindlik töögraafik?
 Jah
 Ei
5. Kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust?
 Jah
 Ei
6. Kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest?
 Jah
 Ei
7. Kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud (tööülesanne ei ole konkreetselt ja detailselt sõnastatud)?
 Jah
 Ei

8. Kas Teie praegune töö on Teile huvitav?

Jah

Ei

9. Kas Teie otsustate, kuidas (millist tehnikat kasutades, mil moel) Teie töö valmib?

Jah

Ei

10. Kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik?

Jah

Ei

11. Kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest?

Jah

Ei

12. Kas Te tunnete tööl olles kollektiiviga ühtsustunnet?

Jah

Ei

13. Kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse?

Jah

Ei

14. Kas Te olete oma praeguse töökohaga rahul?

Jah

Ei

15. Kas Te olete oma erialavalikuga rahul?

Jah

Ei

Tabel 8. Hambatehnikute töökoha rahuloluküsitluse küsimused soovituslikus järjekorras.

Väide	Vastuse skaala	Kategooria	Millel põhineb? (teooria)	Millisel pilootuuringu küsimusel põhineb?
1. Mul on aega töö kõrvalt eraeluliste tegevuste jaoks	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö- ja puhkeaeg	Kahe faktori teooria-hügieen	3.küsimus: kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks?
2. Mul ei ole võimalus saada ametikõrgendust	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Tuleviku väljavaated	Saavutusvajaduste teooria	5. küsimus: kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust?
3. Mu töögraafik on paindlik	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö- ja puhkeaeg	Hea töökoha iseloomustus	4. küsimus: kas Teil on paindlik töögraafik?
4. Mina otsustan, kuidas mu töö valmib	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö sisu	Kahe faktori teooria- motivaator	9. küsimus: kas Teie otsustate, kuidas Teie töö valmib?
5. Mu praegune töö on huvitav	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö sisu	Hea töökoha iseloomustus	8. küsimus: kas Teie praegune töö on Teile huvitav?
6. Mu töö tasu valmistab mulle pettumust	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Palk	Ootuste teooria	2. küsimus: kas Teie töö tasu vastab Teie ootustele?
7. Ma ei tunne, et mu tööst oleks ühiskonnale kasu	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö sisu	Hea töökoha iseloomustus	10. küsimus: kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik?

8. Mind sageli tunnustatakse tehtud töö eest	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töölased suhted	Kahe faktori teooria- motivaator	11.küsimus: kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest?
9. Tööl olles tunnen ühtsustunnet	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töölased suhted	Kahe faktori teooria- hügieen	12. küsimus: kas Te tunnete tööl olles ühtsustunnet?
10. Mu praegune töö on igav	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö sisu	Hea töökoha iseloomustus	8. küsimus: kas Teie praegune töö on Teile huvitav?
11. Mul tuleb tööl tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata minu pingutusest ja täpsusest	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö keerukus	Atributsiooniteooria	6. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest?
12. Mu töögraafik ei ole paindlik	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö- ja puhkeaeg	Hea töökoha iseloomustus	4. küsimus: kas Teil on paindlik töögraafik?
13. Mul on võimalus saada ametikõrgendust	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Tuleviku väljavaated	Saavutusvajaduste teooria	5. küsimus: kas Teil on võimalus saada ametikõrgendust?
14. Mind kaasatakse harva tööalaste otsuste langetamisesse	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töölased suhted	Kahe faktori teooria-hügieen	13. küsimus: kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse?
15. Ma ei ole rahul oma praeguse töökoha valikuga	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kokkuvõttev küsimus	-	14. küsimus: kas Te olete oma praeguse töökoha rahul?

16. Töö tasu vastab mu ootustele	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Palk	Ootuste teooria	2. küsimus: kas Teie töö tasu vastab Teie ootustele?
17. Mul ei tule tööl tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata minu pingutusest ja täpsusest	Ei ole nõus/pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö keerukus	Atributsiooniteooria	6. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö ebaõnnestub sõltumata Teie pingutusest ja täpsusest?
18. Ma olen rahul hambatehnilise tööga	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kokkuvõttev küsimus	-	15. küsimus: kas Te olete hambatehnilise tööga rahul?
19. Mu töö ja tööst saadud tasu ei ole tasakaalus	Ei ole nõus/pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Palk	Õigluse teooria	1. küsimus: kas Teie töö ja töötasu suhe on tasakaalus?
20. Mul tuleb tööl tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus on konkreetne ja selgelt piiritletud	Ei ole nõus/pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö keerukus	Eesmärgiteooria	7. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud?
21. See, kuidas töö valmib, pole minu otsustada	Ei ole nõus/pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö sisu	Kahe faktori teooria- motivaator	9. küsimus: kas Teie otsustate, kuidas Teie töö valmib?
22. Ma tunnen, et mu tööst on ühiskonnale kasu	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö sisu	Hea töökoha iseloomustus	10. küsimus: kas Te tunnete, et Teie töö on ühiskonnale kasulik?
23. Ma ei tunne oma kolleegidega ühtsustunnet	Ei ole nõus/pigem ei ole nõus/ ei oska	Tööalased suhted	Kahe faktori teooria- hügieen	12. küsimus: kas Te tunnete tööl olles ühtsustunnet?

	öelda/ pigem nõus/ nõus			
24. Mind sageli kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Tööalased suhted	Kahe faktori teooria-hügieen	13. küsimus: kas Teid kaasatakse tööalaste otsuste langetamisesse?
25. Mind ei tunnustata tehtud töö eest	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Tööalased suhted	Kahe faktori teooria- motivaator	11.küsimus: kas Teid tunnustatakse tehtud töö eest?
26. Mul tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetselt ja selgelt piiritletud	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Töö keerukus	Eesmärgiteooria	7. küsimus: kas tuleb tihti ette olukordi, kus töö planeeritud lõpptulemus ei ole konkreetne ja selgelt piiritletud?
27. Mul ei ole aega töö kõrvalt eraeluliste tegevuste jaoks	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Töö- ja puhkeaeg	Kahe faktori teooria-hügieen	3.küsimus: kas Teil on piisavalt aega eraeluliste tegevuste jaoks?
28. Mu töö ja töö eest saadud tasu on tasakaalus	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Palk	Õigluse teooria	1. küsimus: kas Teie töö ja töötasu suhe on tasakaalus?
29. Ma ei ole rahul hambatehnilise tööga	Ei ole nõus/ pigem ei ole nõus/ ei oska öelda/ pigem nõus/ nõus	Kokkuvõttev küsimus	-	15. küsimus: kas Te olete hambatehnilise tööga rahul?
30. Ma olen rahul oma praeguse töökoha valikuga	Nõus/pigem nõus/ ei oska öelda/ pigem ei ole nõus/ ei ole nõus	Kokkuvõttev küsimus	-	14. küsimus: kas Te olete oma praeguse töökohaga rahul?