



PÜHENDUMUSE UURING

Alateemade loetelu

Alljärgnevas tabelis on toodud pühendumuse uuringus Stepp2 kasutatavate alateemade loetelu. Tegemist on küsitlusuuringu küsimuste ümbersõnastusega, mis peaks andma ülevaate sellest, millised on need teemad, mida oma uuringuga katame.

Küsitluses kasutatavad küsimused on esitatud väite vormis ning küsitletaval palutakse väljendada oma nõustumist nende väidetega.

Pühendumus

Valmidus soovitada organisatsiooni oma sõbrale
Organisatsiooni kuvand töötaja erasuhtluses
Vaimustus oma töökohast
Plaan lahkuda
Vabatahtlik ületundide tegemine
Vabatahtlik lisaülesannete täitmine
Vastumeelsus lisaülesannete vastu

Arenguvõimalused

Võimalus õppida läbi töö uusi asju
Erialaste teadmiste ja oskuste kasutamine
Töö väljakutseterohkus
Võimalus ennast täiendada

Töö mõttekus

Töö huvitavus
Töö tajutav väärtus ühiskonnale
Töö tajutav väärtus organisatsioonile
Töö tajutav väärtus osakonnale

Töökoormus

Probleemid tööülesannete tähtaegse täitmisega
Tööplaani segavad töövälised ülesanded
Emotsionaalselt raske töö
Füüsiline väsimus
Vaimne väsimus
Vastu tahtmist ületundide tegemine

Otsene juhtimine

Otsene juht kui töötajate arenguvõimaluste tagaja
Otsene juht kui töötajate töörahulolu väärtustaja
Otsene juht kui tööde planeerija
Otsene juht kui konfliktilahendaja
Otsene juht kui tagasisidestaja
Otsese juhi avatus arvamustele ja ettepanekutele
Otsese juhi liigne sekkumine alluvate töösse
Otsene juht kui innustaja

Kogukond töö

Kolleegidevaheline koostöö
Enda tajumine töökollektiivi osana
Töökaaslased kui innustajad
Töökaaslastega suhtlemine töövälisel ajal

Väärtustamine

Juhtkonna poolne tunnustamine
Juhtkonna poolne lugupidamine
Õiglane kohtlemine töö

Informeeritus

Informeeritus olulistest otsustest ja plaanidest
Info liikumine üksuse/ osakonna tasandil
Info liikumine üksuste/ osakondade vahel

Tasustamine

Töö tasustamise õiglus organisatsiooni sees
Töö tasustamise õiglus võrreldes teiste organisatsioonidega
Töötasu vastavus panusele
Töötasusüsteemi arusaadavus
Töötasusüsteemi võime töötajat motiveerida

Rolli selgus

Tööülesannete selgus
Selgus selles, kellel on õigus töötajale tööülesandeid anda
Tööülesannete vastuolulisus

Tööandja maine

Organisatsiooni atraktiivsus tööandjana
Organisatsiooni kuvand ühiskonnas
Organisatsiooni uuendusmeelsus
Organisatsioon kui stabiilse töökoha tagaja

Tippjuhi kuvand

Usaldus organisatsiooni juhi otsuste vastu
Organisatsiooni juhi visioon kui innustav tegur
Organisatsiooni juhi informeeritus ettevõttes toimuvast

Üldine rahulolu

Rahulolu tööalaste tulevikuväljavaadetega
Rahulolu füüsilise töökeskkonnaga
Rahulolu töökollektiiviga
Rahulolu tööga üldiselt

Karjäärivõimalused

Võimalus teha karjääri organisatsiooni sees

Võimalus teha karjääri avalikus sektoris

Võimalus teha karjääri erasektoris

Süvenemine

Töösse süvenemine

Füüsilise keskkonna sobivus segamatuks töötamiseks

Töökaaslased võimaldavad segamatult töötada

Töö paindlikkus

Võimalus valida, millal töökohustusi täidan

Võimalus võtta puhkust sobival ajal

Võimalus teha tööd väljaspool töökohta

Võimalus valida oma tööülesandeid

Võimalus valida sobiv töökoormus

Töö- ja eraelu tasakaal

Töökohustuste ja eraelu konflikt

Võimalus võtta tööpäeval vaba aega eraelu kohustusteks

Kurnatus pärast tööpäeva

Kinnijäämine töömõtetesse

Võrdne kohtlemine

Meeste ja naiste võrdne kohtlemine

Eri vanuses töötajate võrdne kohtlemine

Eri rahvusest töötajate võrdne kohtlemine
