

# Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis

Indrek Seppo, Janno Järve, Epp Kallaste, Liis Kraut, Maarja Voitka

versioon 1.1 (6. jaanuar 2010. a.)



# Lühikokkuvõte

Tööinspeksioon viis koostöös Rakendusuuringu keskusega CentAR ning Turu-uuringute ASiga läbi üle-eestilise tööstressiuuringu, mis annab pildi psühhosotsiaalsete ohutegurite levikust Eestis ning eestindas vahendi, mis võimaldab igal ettevõttel ja organisatsioonil hinnata ning parandada oma juhtimiskultuuri. Uuring põhineb rahvusvaheliselt kasutataval küsimustikul, mis lubab Eesti töökeskkonda võrrelda teiste riikidega ning annab ettevõtete käsutusse tänapäevased vahendid motiveeriva töökeskkonna kujundamiseks.

## Tööstress on oluline

Füüsiliste riskide kaardistamine ning nendega arvestamine on kujunenud paljude ettevõtete jaoks iseenesestmõistetavaks tegevuseks. Samas on tööjõud liikunud üha enam füüsiliselt töölt vaimsele, muutunud on nii töö iseloom kui töö poolt esitatavad nõudmised. Tänapäeval puutub enamik töötajatest kokku väiksemas või suuremas matus intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitavate töödega. Seetõttu on psühholoogiline ja sotsiaalne töökeskkond arenenud riikides üks olulisemaid tööohutusega seotud teemasid.

Tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidus tööga seotud terviseprobleemidest luu- ja lihaskonnaaevuste järel teisel kohal. Stress on lisaks seotud südamehaiguste, depressiooni, ärevushäirete ja mitmete teiste haigustega – pikaajaline stress võib tervisele olla sama laastav kui suitsetamine ja vähene treenitus.

Tööstressi tekkimisele võivad viia psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu liiga suur töökoormus, segased tööülesanded, vähene otsustusõigus oma tööülesannete osas, pingelised suhted kaastöötajate / klientidega, vähene tugi kolleegidelt või juhtidelt. Tihti jäävad sellised probleemid vajaliku tähelepanuta, kuigi nendega tegelemine võib olla efektiivne viis töötajate motivatsiooni ja tootlikkuse parandamisel.

Eesti on tööstressi tajumiselt Euroopas esirinnas. Üldise trendina on „Vanad Euroopas“ tööstress peale möödunud aastakümnel toimunud kiiret tõusu viimastel aastatel stabiliseerunud või isegi langenud. Uutes liikmesriikides tajutakse reeglina stressi oluliselt enam kui vanades.

Euroopa Liidu vanades liikmesriikides hinnati sajandi alguses tööstressi poolt tingitud finantsiliseks kaotuseks 20 miljardit eurot aastas. Suurbritannia uuringud seovad otseselt tööstressiga umbes pooled kõigist töölt puudumistest. Samas on stressis töötaja ka vähem motiveeritud, mis tähendab, et kahju ettevõtetele on oluliselt suurem kui pelgalt haiguspäevade tõttu tegemata jäänud töö.

## Peamised tulemused Eestis

Uuringu peamised tulemused olid järgmised:

- Meie elu on stressirohke – nii stressi, läbipõlemise kui unehäirete näitajad on Eestis oluliselt kehvemad Euroopa jõukamate riikide keskmistest. Erinevate tööelu kirjeldavate tegurite ja tööstressi vahelisi seosed vaadates selgub, et juhil ja juhtimisel on mõju tööstressile – näitajad nagu usaldus juhtkonna vastu, õiglus ja ausus organisatsioonis, tugi ülemuselt, tunnustus mõjutavad töötajate stressitaset.
- Seksuaalne ahistamine on levinum kui Taanis – ligi 5% Eesti töötajatest ütles, et viimase 12 kuu jooksul on nad saanud töökohal ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks (peamiselt kolleegidelt (22%) ja klientidelt (45%)). Taanis oli vastav näitaja 2,9%.
- Kiusamine töökohal – kiusamise all mõistetakse seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta. Ligi 10% Eesti töötajatest ütles, et viimase 12 kuu jooksul on neid töökohal kiusatud, kisuajana on peamiselt nimetatud vahetut juhti (37%). Taanis oli vastav näitaja 8,3%.
- Füüsilist vägivalda töökohal vähem kui Taanis – meie tulemused näitasid, et vaid 3,7% eesti töötajatest on viimase 12 kuu jooksul ähvardatud füüsilise vägivaldaga ning 1,4% vastu on kasutatud füüsilist vägivalda. Taanis olid need näitajad vastavalt 7,8% ja 3,9%.
- Me pole nii suured individualistid, kui arvame – tulemused lükkavad ümber mõned levinud arusaamad meie organisatsioonide sisekliima kohta. Võrreldes Taani uuringu tulemustega leiavad Eesti töötajad, et neil on rohkem võimalust saada tuge nii kaastöötajatelt kui otsestelt juhtidelt. Töötajatevahelise usalduse ja kollegiaalsuse näitajad on seega rohkem sarnased teineteist toetava ja teistega arvestava ühiskonna omadega kui meil valdavalt arvatakse.
- Eesti töötajal on töö korraldusliku poole osas vähe sõnaõigust – võrreldes taanlastega on töötajate otsustusõigus oma tööülesannete või kaastöötajate valiku osas tagasihoidlikum. Sama mündi teise poolena on Eestis rollide jaotus töökohtadel oluliselt selgem kui Taanis, seega – Eesti töötajale öeldakse suhteliselt täpselt, mida ta tegema peab ja isemõtlemiseks palju ruumi ei ole.
- Ametiala, lepingutüüp ja tööaja korraldus mõjutavad stressi hinnanguid marginaalselt – tavakäibes leiame sageli seisukohti, et juhtide elu on oluliselt stressivabam kui lihttöötajate oma. Meie uuring seda ei kinnita – lihttöötaja, tippspetsialisti ja juhi hinnangud stressitaseme kohta ei erine olulisel määral. Olulisel määral ei mõjuta stressi ka see, millist tüüpi lepingu alusel inimene töötab.
- Hinnangud töökoormusele on madalamad kui Taanis – tavaarusaamaga mõnevõrra vastanduva tulemusena selgus, et võrreldes taanlastega on meie töötajate hinnangud töökoormusele ja tähtaegade piisavusele tööülesannete

täitmiseks positiivsemad. See võib tähendada nii seda, et Eesti ettevõtted oskavad tööülesandeid hästi planeerida või ka seda, et eestlased lihtsalt kurdavad vähem.

## Tööstressiga saab võidelda

Tööinspeksioon on käesoleva projekti raames alustanud psühholoogilise ja sotsiaalse töökeskkonna hindamist ning kujundamist võimaldavate vahendite eestindamist ja tutvustamist. Täna on eestindatud Suurbritannia HSE (*Health and Safety Executive*) poolt välja töötatud stressikaardistaja (*HSE management standards indicator tool*). See on analüüsivahend, mis peaks olema lihtsalt kasutatav kõigi ettevõtjate jaoks. Lisaks on tööstressi teemast põhjalikumalt huvitatud osapooltele (nt töökeskkonnaspetsialistid, töötervishoiuarstid, juhtimiskonsultandid jne) eestindatud eraldi Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustik (COPSOQ). Tulemuste interpreteerimiseks on loodud ka üleriigiline võrdlusbaas. HSE stressikaardistaja on ettevõtete juhtkonnale ja suuremate ettevõtete personaliosakondadele, aga ka ettevõtteülesolevatele organisatsioonidele suunatud vahend, mis võimaldab hinnata tööstressi põhjustavate tegurite levikut oma ettevõttes või tööstusharus ja seeläbi teadlikult planeerida samme stressi vähendamiseks. HSE stressikaardistaja koosneb 35-st väitest, mille paikapidavust palutakse töötajal hinnata ning mis koonduvad seitsme laiema tööstressi kujunemisega seotud teema alla:

- Töoga seotud nõuded (näidisküsimus: „Pea jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd“);
- Kontroll oma töö üle („Ma saan ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan“);
- Töökaaslaste poolne toetus („Kui töö on raskeks, siis töökaaslased aitavad mind“);
- Juhi poolne toetus („Kui miski mind tööle häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida“);
- Suhted töökohal („Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu“);
- Rolli selgus („Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused“);
- Muudatuste juhtimine („Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi“).

Nii eesti kui vene keelde tõlgitud küsimustikule lisandub lihtsalt kasutatav elektrooniline analüüsivahend MS Exceli formaadis, mis näitab asutuse olukorda võrreldes Eesti keskmisega, toob välja tähelepanu nõudvad valdkonnad, võimaldab seada organisatsioonisiseseid eesmärgi ning jälgida nende täitmist. Selline lähenemine on üle võetud Suurbritannia HSE aastatepikkusest kogemusest.

Eelpool kirjeldatud vahendid on riigi poolne tugi ettevõttele selleks, et nad saaksid töökeskkonnast tulenevate riskide hindamisel rohkem tähelepanu pöörata ka töökeskkonna pehmemale poolele.

Arusaam sellest, et liigne tööstress on ebavajalik kulu ning sellele tähelepanu pööramine võib väikeste investeeringutega tõsta töötajate motivatsiooni ning suurendada ettevõtte konkurentsivõimet, peab aga tulema organisatsiooni enese seest. Ehkki psühhosotsiaalsete riskide hindamine ning töötajate kaitsmine selliste ohtude eest on sarnaselt füüsiliste riskide vähendamisega otseselt Töötervishoiu- ja tööohutuse seadusest tulenev nõue, näitab maailma kogemus, et omades sobivaid vahendeid ning informatsiooni, on ettevõtted ise motiveeritud töökeskkonna parendamisest.

Täna majandusolukorrast on tulenenud teravdatud tähelepanu ettevõtete ümberkujundamisele, mistõttu on käes õige aeg keskendumaks sisemiste ressursside paremale ärakasutamisele.

# Sisukord

<b>Lühikokkuvõte</b>	<b>1</b>
<b>Sisukord</b>	<b>6</b>
<b>Sissejuhatus</b>	<b>7</b>
<b>1 Tööstress ning psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal</b>	<b>9</b>
1.1 Tööstress ja selle levik . . . . .	9
1.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja tööstressi tekkimine . . . . .	11
1.3 Tervise mõju . . . . .	13
1.4 Tööandja roll tööstressi vähendamisel . . . . .	16
1.5 Psühhosotsiaalsete riskide mõõtmisvõimalused . . . . .	17
1.6 Uuringus kasutatud küsimustikud . . . . .	18
1.6.1 Küsimustike valik . . . . .	18
1.6.2 HSE tööstressi kaardistaja . . . . .	19
1.6.3 Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik . . . . .	22
<b>2 Uuringu metodoloogiline kirjeldus</b>	<b>26</b>
2.1 Valimi moodustamine ning küsitluse läbiviimine . . . . .	26
2.2 Vastamismäär . . . . .	27
2.3 Uurimismetoodikast tulenevad piirangud . . . . .	28
<b>3 Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis</b>	<b>29</b>
3.1 Rahvusvaheline võrdlus . . . . .	31
3.2 Stress ja teised tulemusfaktorid . . . . .	34
3.2.1 Stress . . . . .	34
3.2.2 Läbipõlemine . . . . .	36
3.2.3 Töö ja pereelu konflikt . . . . .	38
3.2.4 Unehäired . . . . .	39
3.2.5 Enesehinnang tervisele . . . . .	40
3.2.6 Tööga rahulolu . . . . .	41
3.2.7 Seotus töökohaga . . . . .	42

<b>3.3</b>	<b>Tööstressi seletavad faktorid – COPSOQ</b>	<b>44</b>
3.3.1	Töökoormus	44
3.3.2	Töö tempo	45
3.3.3	Emotsionaalsed nõudmised	46
3.3.4	Sõnaõigus tööl	47
3.3.5	Arenguvõimalused	48
3.3.6	Töö mõttekus	49
3.3.7	Informeeritus	50
3.3.8	Tunnustus	51
3.3.9	Rolli selgus	52
3.3.10	Rollikonfliktid	53
3.3.11	Juhtimise kvaliteet	54
3.3.12	Tugi kolleegidelt	55
3.3.13	Tugi ülemuselt	56
3.3.14	Kogukond tööl	57
3.3.15	Kolleegidevaheline usaldus	58
3.3.16	Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus	59
3.3.17	Õiglus ja austus organisatsioonis	61
3.3.18	COPSOQ üksikküsimused	62
<b>3.4</b>	<b>Tööstressi seletavad faktorid – HSE</b>	<b>63</b>
3.4.1	Töö poolt esitatud nõuded	63
3.4.2	Kontroll	65
3.4.3	Kolleegide toetus	66
3.4.4	Juhtidepoolne toetus	67
3.4.5	Roll	68
3.4.6	Suhted tööl	69
3.4.7	Muudatuste juhtimine	70
	<b>Kirjandus</b>	<b>70</b>
	<b>Olulisemate väljundnäitajate tabelid</b>	<b>74</b>

# Sissejuhatus

Kõige laiemalt võib tööga seotud terviseriskid jagada kaheks – füüsilised, mis reeglina ohustavad töötaja tervist otseselt ning psühhosotsiaalsed, mille tervisemõju avaldub tavaliselt läbi stressireaktsiooni.

Füüsiliste riskide kaardistamine ning töökeskkonna kujundamisel arvessevõtmine on tööhutusalas tegevuses pika traditsiooniga ning kujunenud iseenesestmõistetavaks. Samas on tööjõud liikunud üha enam füüsiliselt töölt vaimsele, mis on muutnud töö iseloomu ning töötajatele esitatavaid nõudmisi.

Tänapäeval puutub suurem osa töötajaskonnast kokku peamiselt või suures matus intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitavate töödega. Psühhosotsiaalsest (emotsionaalsest, kognitiivsest ja sotsiaalsest) töökeskkonnast tingitud terviseriskide hindamise ning sellest lähtuva töökeskkonna kujundamiseni on jõutud viimastel aastakümnetel.

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva probleemi olulisust näitab samas see, et tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidu töökeskkonna-alastes uuringutes tööga seotud terviseprobleemidest levikult teisel kohal (esimesel kohal on luu- ja lihaskonna vaevused) (Levi, 2000). Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine ja preventatsioon on loogilise reaktsioonina kujunemas üheks olulisimaks teemaks arenenud riikide töötervishoiu alases tegevuses.

Tööstress on teema, mida on Eestis empiirilisel küllaltki vähe uuritud ning sellest tulenevalt on meie teadmised stressi põhjustavate tegurite levikust piiratud. Käesoleva raporti üldesmärgiks on seda arusaama parandada.

Tööstressiuuringu läbiviimise täpsemad eesmärgid olid järgmised:

- saada ülevaade tööga seotud psühhosotsiaalsete riskitegurite levikust Eestis;
- hinnata nende võimalikku tervisemõju selleks, et Tööinspeksioon saaks esitatavaid tulemusi kasutada ennetustegevuse kujundamisel;
- pakkuda välja meetod, mis võimaldaks tööandjatel viia läbi psühhosotsiaalsete riskitegurite leviku hindamist oma töötajate seas.

Valdavalt said need eesmärgid täidetud. Uuringu ettevalmistavas faasis hinnati seniseid tööstressi mõõdikuid ning valiti koostöös Tööinspeksiooniga välja kaks rahvusvaheliselt levinud psühhosotsiaalseid ohutegureid mõõtvat küsimustikku: COPSOQ II ja HSE tööstressi kaardistaja (*HSE Management Standards Indicator Tool*). Neist esimese eeliseks on suuremad akadeemilised kasutusvõimalused tööga seotud ohufaktorite monitoorimisel, teisel läbitöötatum rakenduslik pool ettevõtete enesehindamise jaoks. Nii eesti kui vene keelde tõlgitud küsimustike



abil viidi koostöös Turuuuringute AS-iga läbi Eesti töötajaskonna uuring (1200 vastajat) (vt metodoloogilist kirjeldust peatükist 2).

Uuringu raport sisaldab nii sissejuhatust teema teoreetilisse käsitusse (peatükk 1), kus kirjeldatakse ka tööstressi levikut ja ajalisi trende, kui ülevaadet küsitluse tulemustest (peatükk 3).

Uuringu käigus eestindati HSE tööstressi kaardistaja, mis võimaldab ettevõtetel saada tagasisidet oma töötajatelt, hinnata tööga seotud psühhosotsiaalsete riskitegurite levikut. Lisaks sellele kohandati vastav analüüsivahend, mis annab ettevõtetele võrdlusvõimaluse riigi keskmisega ning võimaluse luua enesele sisemisi eesmärgid ning järgida nende täitmist.

Lähteülesandes pöörati eraldi tähelepanu ka psühhosotsiaalsetele ohuteguritele ja nende tervise mõjudele. Tööstressi võimalikku mõju tervisele on kirjeldatud raporti teoreetilises osas (peatükk 1.3). Samas osutus usaldusväärse numbrilise tervise mõju väljaarvutamine võimatuks. Selle jaoks on tarvilikud pikaajalised uuringud, mille tekkimiseks annab käesolev uuring loodetavasti tõe, sel eesmärgil on uuringuga kogutud algandmed akadeemilistele huvilistele ligipääsetavad.

# Peatükk 1

## Tööstress ning psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal

### 1.1 Tööstress ja selle levik

Psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad tervist üldjuhul läbi stressireaktsiooni. Stressi mõiste on iseenesest lai<sup>1</sup>. Reeglina vaadeldakse tööstressi uuringutes stressi Lazaruse ja Folkmani levinud teooria (Lazarus and Folkman, 1984) kontekstis – kui pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu keskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.

Üldise konsensuse järgi avaldab stress kahjulikku mõju nii indiviidi tervisele, elukvaliteedile, organisatsioonile, kus ta töötab, tema töö kvaliteedile ja produktiivsusele, aga ka ühiskonnale tervikuna. See mõju on suhteliselt suur, millega on seletatav ka riikide kasvav huvi teemaga tegeleda: Suurbritannias hinnati 2005/2006 a. tööstressi tekitatud kahju tööandjatele üle 500-le miljonile naels-terlingile (ca 10 miljardit krooni). Stressiga seotult hinnati puudutuks umbes kolmandik puudunud päevadest<sup>2</sup> (HSE, 2006). Euroopa Liidu 15 liikmesriiki hõlmav uuring aastast 2001 leidis stressiga seotud rahaliseks kaotuseks 20 miljardit eurot, samas võib positiivne töökliima, mõistlikud nõuded, iseseisvus ning töö tunnustamine anda inimesele tema elus eesmärgid, tõsta tema enesekindlust ning olla seeläbi üks peamiseid tervistedendavaid faktoreid elus (Levi, 2000).

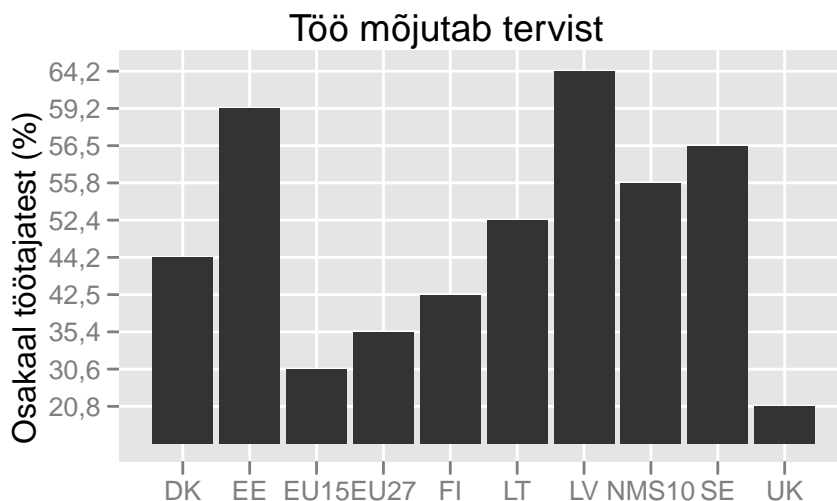
2005. aasta Euroopa töötingimuste uuringu (*European Working Condition Survey*) järgi koges keskmiselt 22% EL töötajaskonnast tööstressi (küsimumst stressi kohta küsiti üksnes neilt, kes eelnevalt tunnistasid, et töö mõjutab nende tervist<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mõned tööstressi uurijad on tänu stressi laiale tähendusväljale mõistest üldse loobunud ning keskendunud konkreetsete psühhosotsiaalsetele ohutegurite tervisemõjule (nt (Rick et al., 2001)). Stressi mõiste kasutamise probleemidest annab varajase kuid seni asjakohase ülevaate juba Selye (1975).

<sup>2</sup>Teised hinnangud on pakkunud ka üle poole kõigist töölt puudumistest, vt nt Smith et al. (2000)

<sup>3</sup>Selline lähenemine toob tõenäoliselt kaasa olulise mõõtmisvea hinnates stressitaset alla neis riikides, kus töö tervist vähem mõjutab, sest mitte igaüks, kes tunnistab stressi olemasolu

(vt joonis 1.1)).



Joonis 1.1: Töö mõju tervisele tunnistavate töötajate osakaal (allikas: [European Foundation](#) (2006))

Sealjuures oli stressi kogenud töötajate osakaal uutes liitunud riikides (joonistel tähistatud NMS 10) oluliselt kõrgem vanadest (EU 15) – vastavalt 30% ja 20% (joonis 1.2). Eestis leidis 32% töötajatest, et neil on tööstress ([European Foundation](#), 2006), mida on seitse protsendipunkti rohkem kui eelnevas uuringus (aastal 2001)<sup>4</sup>. Kui stressi leviku kasv oli iseloomulik uutele liikmesriikidele, siis vanades liikmesriikides see näitaja vaatlusalusel perioodil üldiselt vähenes. Võrreldes möödunud sajandi lõpukümnenditel leitud trendidega on see märkimisväärne muutus (2000. aastal tunnistas tööstressi 28% EU 15 töötajatest, varasema kümnendi jooksul olid uuringud näidanud pidevat ja olulist tõusu) ([Paoli and Parent-Thirion](#), 2003).

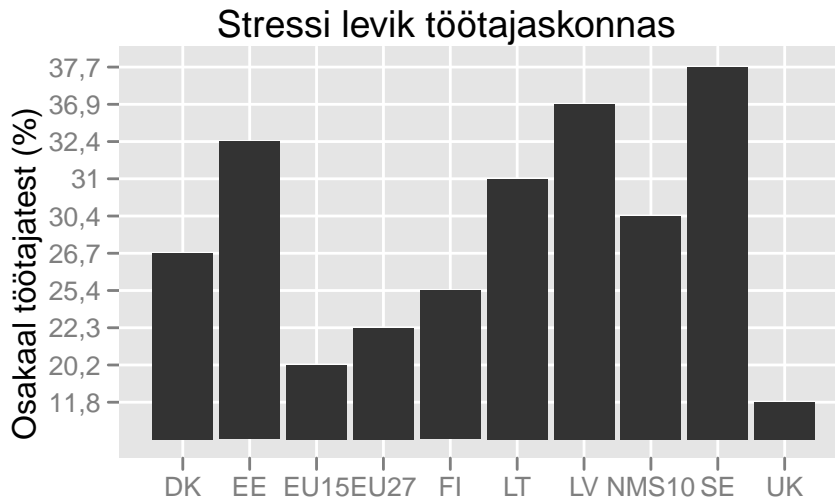
Käesolevas uuringus leidis 10% vastajatest, et on viimase nelja nädala jooksul olnud stressis<sup>5</sup> kas kogu aeg või suure osa ajast, vähemalt mõnikord on end sel perioodil stressi tundnud ligi 40% Eesti töötajaskonnast.

Tööstressi kasvamise põhjuseks on peetud peamiselt muutusi majanduses - globaliseerumist, informatsioonitehnoloogia laiemat kasutuselevõttu, otseselt klientidega kontaktis oleva teenindussektori osakaalu tõusu (vt nt [Landsbergis](#) (2003), [Kompier and Taris](#) (2005), [Brun and Milczarek](#) (2007)). Nendele põhjendustele esitab mõningase väljakutse tööstressinäitajate kasvava trendi murdumine viimasel kümnendil, mida ei saa seostada nimetatud põhjuste vähenemisega.

ei pruugi seda pidada piisavalt oluliseks tervistmõjutavaks teguriks.

<sup>4</sup>Siin tuleb tähele panna, et osa tajutud tööstressi suurenemisest võib olla tingitud sellele suurema tähelepanu pööramisest ühiskonnas.

<sup>5</sup>Erinevalt eelmainitud uuringust küsiti laiemalt stressi, mitte tööstressi kohta.



Joonis 1.2: Tööstressi tajuvate töötajate osakaal (allikas: [European Foundation \(2006\)](#))

## 1.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja tööstressi tekkimine

Tööstress tekib tänase arusaama järgi interaktsioonis töökeskkonna ja inimese vahel – kuigi teatud keskkonnanõuded või -surve tekitab paljudel inimestel stressi, ilmneb alati ka gruppidevaheline erinevus. Samades tingimustes võib ühel inimesel tekkida depressioon, teine reageerib vihaga, kolmas tunneb süüd, kuid mõni hoopis motiveerivat väljakutset ([Lazarus and Folkman, 1984](#)). Psühhosotsiaalsete ohutegurite kontseptsioon püüab enese alla hõlmata nii stressitekitamise riskiga töökeskkonnategurid kui sotsiaalse toetuse ja mitmesugused kohandamisstrateegiad, mis võimaldavad stressiga toime tulla või seda vältida.

Ühtne ja üldlevinud mudel tööstressi tekkimise jaoks puudub ning on kaheldav, kas seda ka tööprotsessi mitmepalgelisuse tõttu tekkida saab, kuid tööd iseloomustavad reeglina mõned tegurid nagu koordinatsioon, iseseisvus ning juhi-alluva suhe, nõuete ning tasu tasakaal, mille abil on püütud töökeskkonna psühhosotsiaalseid ohutegureid teoreetiliselt üldistavalt kokku võtta. [Kompier \(2002\)](#) eristab oma ülevaates seitset olulisemat empiirilist toetust leidnud teoreetilist lähenemist stressi, tööga rahulolu, töö korralduse (*work design*) ning heaolu vahel:

- töö omaduste mudel (*job characteristics model*, [Hackman and Oldham \(1975\)](#))
- Michigani organisatoorse stressi mudel (*Michigan organization stress model*, [Caplan et al. \(1975\)](#), [Kahn \(1964\)](#))
- töö (psühholoogiliste) nõudmiste ja kontrolli mudel (*job demand and control model*, *job-strain model*, [Karasek \(1998\)](#))

- sotsiotehniline lähenemine (*sociotechnical approach*, Cherns (1987))
- tegevus-teoreetiline lähenemine (*action-theoretical approach*, Frese and Zapf (1994))
- pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudel (*effort-reward imbalance model*, Siegrist (1996))
- vitamiinimudel (*vitamin model*, Warr (1996))

Ehkki neil teoreetilistel lähenemistel on selgeid erinevusi, saab välja tuua olulise ühisosa. Kui vaatleme, milliseid töökoha omadusi peetakse stressi tekkimisel oluliseks, kattuvad järgmised (Kompier and Taris, 2005): töökoha poolt esitatud (psühholoogilised) nõudmised (seda käsitlevad kuus seitsmest mudelist), autonoomsus (kuus seitsmest) ja nõutavate oskuste mitmekülgsus (*skill variety*) (kuus seitsmest). Olulisteks peetakse veel sotsiaalset toetust (neli seitsmest), tagasiside saamise võimalust (kuus), tööülesannete olemust (*task identity*), töö kindlust või ebakindlust (kolm). Kaks lähenemist peavad oluliseks ka töö tegemise eest saadavat finantsilist kompensatsiooni.

Neid tegureid saame järelikult kutsuda psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks.

Enam levinud mudelid, millest empiirilistes uuringutes lähtud on, on pingutuse-tasu tasakaalustamatuse teooria ning töö (psühholoogiliste) nõudmiste ja kontrolli mudel.

**Pingutuse-tasu tasakaalustamatuse teooria** (Siegrist, 1996) põhineb oma töö eest saadava tasu (nii emotsionaalse kui finantsilise, aga ka läbi edutamise-perspektiivi ning töö kindluse saavutatava) ning selle nimel tehtava pingutuse vastavuse või mittevastavuse individuaalsel tunnetamisel. Suurimat stressi tekitab liiga väike tasu liiga suure pingutuse eest. Erilise riskigrupi moodustavad sealjuures inimesed, kes on oma isikuomaduste tõttu tööle „ülepühendunud“.

**Töö nõudmiste-kontrolli mudel** (Karasek, 1998) jaotab töökohad esmalt kahe mõõtme järgi: töö poolt esitatavad psühholoogilised nõudmised ning töötaja otsustusvabadus oma töö suhtes ehk võimalus oma tööd kontrollida. Kõrgete nõudmistega ning suure otsustusvabadusega töötajad on „aktiivsed“ (*active*), kõrgete nõudmistega ent madala otsustusvabadusega töötajad „pinges“ (*strained*), madalate nõuetega ning kõrge otsustusvabadusega „lõdvestunud“ (*relaxed*) ning mõlema dimensiooni suhtes madalamal asuvad passiivsed (*passive*). Hiljem on mudelit täiendatud sotsiaalse toetuse dimensiooniga (töökaaslastelt ning otsest ülemuselt, kusjuures empiirilised andmed lahknevad suhtes, kumb olulisem on) ning tööga rahuloluga. Karasek lähtus oma teooriakujunduses spetsiaalselt tervise mõju ennustamisest (tema esialgne küsimus oli – miks osadel kõrgete psühholoogiliste nõudmistega töökohtadel tekib stress ja teistel vastupidi – motivatsioon, sellele pidid vastuse andma töö teised dimensioonid), mistõttu on see olnud aastakümnete jooksul tervise mõju suhtes enim testitud mudeleid sellel alal.

Tänapäevased psühhosotsiaalsete riskide hindamisel kasutatavad empiirilised skaalad<sup>6</sup> (sh käesolevas uuringus kasutatavad COPSOQ ja HSE tööstressi kaardistaja) ei seo ennast reeglina ühe konkreetse teoreetilise alusega - konkreetset

<sup>6</sup>Terminid „skaala“ kasutatakse siin eestikeelses psühholoogilises kirjanduses levinud tähenduses – kui sarnase otstarbega küsimustikku, mitte pelgalt vastusevõimaluste hulka.

teooriad kipuvad teinekord praktilise kasutamise jaoks omama liiga kitsast vaatenurka (vt arutelu nt [Rick et al. \(2001\)](#)). Keskendatakse rohkem stressi interkatsioonilisele iseloomule: stress tekib, kui on inimene tajub nõudmisi või enesel lasuvaid kohustusi, teadvustab neid kui olulisi, kuid ei suuda nendega hakkama saada või nõuab hakkamasaamine liiga palju ressursse ([MacKay et al., 2004](#)). Psühhosotsiaalsete ohuteguritena vaadeldakse kõiki töökoha omadusi, mis neile tingimustele vastavad, ilma et nad peaksid tingimata ühtsest teooriast johtuma.

Euroopa Komisjoni raport ([Levi, 2000](#)) loetleb olulisimad töökohal stressi tekitavad tegurid näiteks selliselt:

- Liiga suur (või ka liiga väike) töökoormus;
- Ebamõistlikud tähtsused;
- Segaselt püstitatud tööülesanded ja ebaselged juhtimisliinid;
- Kui hästi tehtud tööd ei tunnustata;
- Kui puudub võimalus kaebusi esitada;
- Palju vastutust, kuid vähe kontrolli või otsustusvabadust;
- Mittetoetavad või koostööle mittealtid ülemused, alluvad või kaastöötajad;
- Kontrolli puudumine oma töö tulemuse üle;
- Ebakindlus töö, oma positsiooni suhtes;
- East, soost, rassist, rahvusest või religioonist tulenevad eelarvamused;
- Vägivalla, hirmutamise või kiusamise võimalikkus;
- Ebameeldiv või ohtlik füüsiline töökeskkond;
- Võimaluse puudumine oma annete ja võimete rakendamiseks;
- Võimalus, et väike viga või tähelepanu hajumine võivad viia oluliste negatiivsete tagajärgedeni.

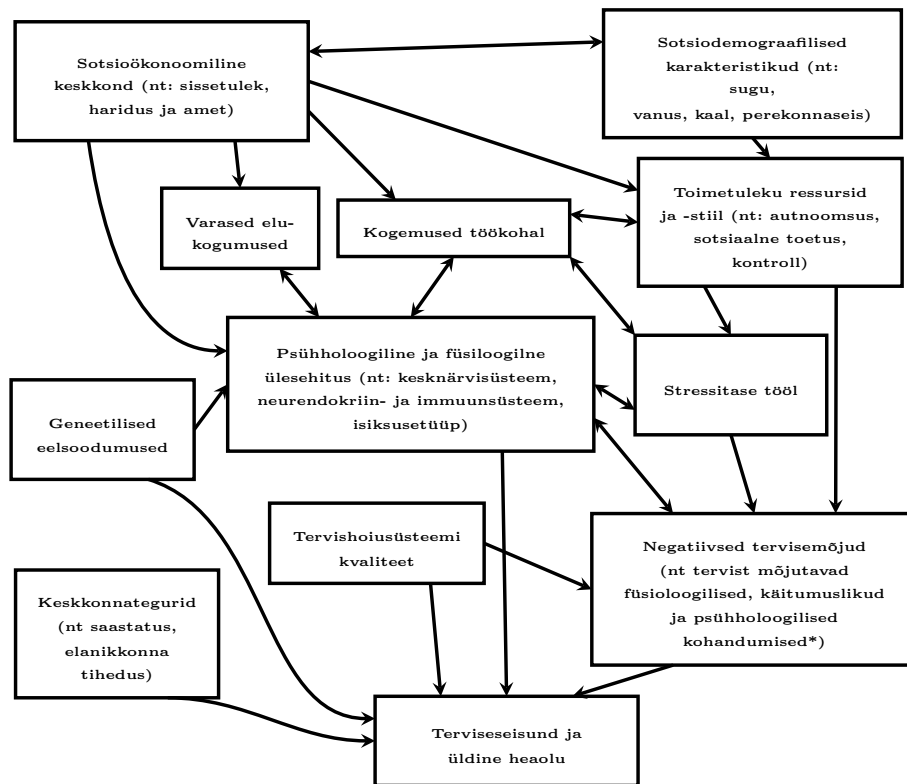
HSE ja COPSOQ psühhosotsiaalsete ohutegurite taksonoomia, millele käesoleva uuuringu empiiriline tugineb, on toodud eraldi alapeatükkides [1.6.2](#) ja [1.6.3](#).

Psühholoogilised stressorid sõltuvad oluliselt konkreetsest tööst ning töökohast. Eelnimetatud nähtuste leidumine töökohal ei põhjusta tööstressi automaatselt ja alati, küll aga kipub olema sellega korrelatsioonis, mis mõnevõrra raskendab ühe üldise klassifikatsiooni väljatoomist.

### 1.3 Tervisemõju

Iseseisvalt ei ole stress haigus, kuid pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib viia vaimse või füüsilise terviserikkeni.

Stressiga kaasneb organismi üldine pingeseisund – vererõhu tõus, lihaspinge, immuunsüsteemi nõrgenemine, mistõttu on stress riskifaktoriks paljudele haigustele.



\*Käitumuslikud kohandumised sisaldavad suitsetamist, unehäireid ja mõnuainete kuritarvitamist. Psühholoogilised tervise mõjud võõrandumist, läbipõlemist ja depressiooni tunnuseid, füsioloogilised – kõrgendatud riski koronaarseteks südamehaigusteks nagu kõrge vererõhk.

Joonis 1.3: Tervise seisundit mõjutavad faktorid (allikas: [Shirom \(2003\)](#))

Uuringud viitavad, et krooniline stress viib aeglaselt kujunevate neurokeemiliste muutusteni, mis omakorda mõjutavad füsioloogiat ([Kopp, 2007](#)). Üks üldine raamistik tööstressist tuleneva tervise mõju hindamiseks on esitatud joonisel 1.3. Stressi tekkimisel interakteeruvad stressorid ning inimese võime nendega hakkama saada.

Eksperthinnangud seovad kõrged tööalased nõudmised koos vähese kontrolliga oma töö üle südame-veresoonkonna haiguste, kaela- ja seljavalude, depressiooni ja ärevuse esinemise riski suurenemisega. Tööstressiga seostatakse veel maohaavandite teket, astmat, ka vähki ja unehäireid. Stressis inimestele on sageli omane ebatervislik toitumine, suitsetamine, alkoholi ja teiste psühhotroopsete ainete suurem kasutamine. Stress suurendab õnnetuste, sh tööõnnetuste tõenäosust. [Levi \(2000\)](#)

Enim on kirjanduses tähelepanu pööratud südameveresoonkonna haiguste ning stressi seostele. Üldiselt on leitud tugev seos stressi ja südamehaiguste vahel. [Strike and Steptoe \(2004\)](#) võtab kokku (edasivaatavatel kohordiuuringutel põhinevad) metaanalüüsid ja järeldab hoolimata konsensususe puudumisest, et võib eksisteerida seos suurte psühholoogiliste nõudmiste / madala otsustusõiguse kui pingutuse-tulemuse tasakaalustamatuse ning koronaartõve kujunemise vahel.

Stressiga seotud riskifaktorid mõjutavad suuremust südameveresoonkonnahai-

gustesse samas suurusjärgus kui negatiivne tervisekäitumine (suitsetamine, vähene treenimine jne) (Strike and Steptoe, 2004).

Mõnevõrra keerulisem on taandada põhjuslikkus konkreetselt tööstressile või psühhosotsiaalsetele riskiteguritele töökohal: kuigi saab täheldada märkimisväärset korrelatsiooni depressiooni, üleväsimuse ning südamehaiguste vahel, puudub meil täpne arusaam, kas depressioon põhjustab põletikulisi protsesse, mis viivad ateroskleroosi arenguni, on nende kõigi taustal mingi ühine tundmatu põletikuline põhjus või tekivad nad üksteisest sõltumatult stressisituatsioonides. Keeruline on eristada madala sotsiaalse staatuse ja stressi mõju ning põhjuslikkuse suunda, eriti kuna sotsiaalse staatusega käib kaasas negatiivne tervisekäitumine (suitsetamine, kehv toitumine, vähene treenitus jne) (*ibid*). Nii jõudis Austraalia riikliku südameuuringute fondi ekspertgrupp (Bunker et al., 2003) mõned aastad tagasi süstemaatilisi ülevaateid analüüsides seisukohale, et kuigi leidub olulisi tõendeid südame koronaartõve põhjuslikust sõltuvusest depressiooni, sotsiaalse isolatsiooni ning kvaliteetse sotsiaalse toetussüsteemi puudusega, ei ole samaväärseid tõendeid tööstressiga seoses<sup>7</sup> (nii töökohast lähtuvate psühholoogiliste nõudmiste kui vähese otsustusõiguse osas).

Teine olulisem tööstressiga seostatav haigus on depressioon. Depressioon on üks inimesi enim mõjutavaid haigusi (kogu maailmas hetkel kolmas arvestades haiguskoormusega korrigeeritud eluaastaid (DALY) ja kõrge sissetulekuga riikide arvestuses enim levinud (WHO, 2008)). Depressioon ning teised vaimse tervise häired põhjustavad arvestatava osa töölt puudumisi, kuid eripärana veelgi enam töötempo aeglustumist, mistõttu üksnes haiguspäevade arvestamine alahindab depressiooni mõju (Kessler and Frank, 1997; Lim et al., 2000).

Hiljutine Taani töökeskkonna-alaste uuringute fondi (*Danish Working Environment Research Fund*) tellitud ülevaateuuring (Netterstrom et al., 2008) võtab kokku senised teadmised psühhosotsiaalsete riskide ja depressiooni seostest:

- Sarnaselt südamehaiguste juures kirjeldatuga on tõsiseks probleemiks metodoloogiliselt korrektsete longituuduuringute puudumine<sup>8</sup>.
- Tööpinge (*strain*) ja depressiooni vahelise seose osas on tulemused vastuolulised, kuigi pigem võib leida teatud toetust hüpoteesile, et töö poolt seatavad psühholoogilised nõuded suurendavad depressiooniriski.
- Sotsiaalse toetuse puudumine on seniste uuringute järgi seotud suurema depressiooniriskiga.

Meie tänaste teadmiste alusel ei saa üheselt näidata tööstressi ning vaimsete häirete vahelist kausaalset seost. Kuid probleem on suurema tõenäosusega kvaliteetsete uuringute, mitte võimaliku mõju puudumises – metaanalüüsid ei ole seda seost ka ümber lükanud.

Luu- ja lihaskonna vaevused on tööga seotud terviseprobleemide hulgas Euroopas esimesel kohal European Foundation (2006). Bongers et al. (2002) tehtud

<sup>7</sup>Austraalia ekspertgrupp lähtus kolmest ülevaatest: Kuper et al. (2002), Rozanski et al. (1999), Schnall et al. (1994), millest esimese tulemused olid vastuolus teiste omadega. Samas pidasid nad seda kõige põhjalikumaks ja korrektsemaks.

<sup>8</sup>Tihti leidub hinnanguid akuutsete stressisituatsioonide mõju kohta, kuid tööstressi korral huvitab meid pigem pikaajalise, vähem intensiivse stressi efekt. Ka tüüpilised longituuduuringud on selle mõju leidmiseks olnud reeglina liiga lühikesed, mistõttu tööstressi mõju võidakse oluliselt alahinnata.



kirjanduse ülevaade võtab kokku psühhosotsiaalsete tegurite potentsiaalse mõju lihaskonnahaigustele:

- psühhosotsiaalsed tegurid nagu töö poolt esitatud psühholoogilised nõuded võivad omada otsest mõju liigutuste kiirusele, tugevusele ja kehahoiakule.
- Töökoha psühhosotsiaalsed omadused võivad vallandada stressireaktsioone, mis võivad põhjustada füsioloogilisi muutusi, mis viivad luu- ja lihaskonna-vaevusteni.
- Stressireaktsioon võib muuta hinnangut luu- ja lihaskonna probleemide kohta.
- Stressireaktsioonid võivad lisaks mõjutada valude muutumist akuutsetest kroonilisteks.

Bongers et al. (2002) jätkab konkreetsemate hüpoteesidega:

- kõrged vaimsed nõudmised võivad tõsta lihaspinget ning vähendada mikro-pauside hulka lihasaktiivsuses. See võib viia lihaste üleväsimiseni isegi väikeste füüsiliste nõudmiste juures.
- Tööstress võib vähendada võimet lõdvestuda puhkepauside ajal ja tööjärgelt, mõjutades negatiivselt taastumist.
- Suur vaimne pinge ning töökoha psühholoogilised nõudmised võivad viia immuunreaktsiooni halvenemiseni.
- Kesknärvisüsteem võib tööstressi tingimustes muutuda tundlikumaks valu suhtes.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on luu- ja lihaskonna-vaevuste seletamisel üldjuhul tugevalt korreleeritud teiste riskiteguritega, mis muudab nende konkreetse mõju eristamise raskeks, kuid stressireaktsioon tundub olevat oluliseks faktoriks krooniliste probleemide tekkimisel (Bongers et al., 2002; van der Windt et al., 2000).

Tuleb tähele panna, et üheselt interpreteeritava teadusliku kinnituse puudumine ei tähenda seose enese puudumist<sup>9</sup>, ning konkreetset juhul võib probleem arvestatava tõenäosusega peituda kausaalsust hinnata võimaldavate uuringute ebapiisavuses. Enamik sellealaseid uuringuid viiakse endiselt läbi ühekordsetena või vähemalt mitte longituudsenä. Sellisel lähenemisel on ilmsed praktilised põhjused – nii on võimalik madalamate kuludega saada hetkepilt, mida kasutada hinnangu andmiseks üldiste trendide kohta ning praktilises töös võrdlusmaterjalina ettevõtete jaoks, just nagu ka käesolev uuring. Samas ei võimalda see identifitseerida psühhosotsiaalsete riskide tervise mõju kausaalselt.

## 1.4 Tööandja roll tööstressi vähendamisel

Tööandja on Eestis kohustatud tööstressiga tegelema. Kaks olulisemat regulatsiooni, mis selle kohustuse määratlevad on:

<sup>9</sup>vrd (Smith and Pell, 2003) langevarju kasutamise tarvilikkusest ja meditsiinilisest põhjendatusest

- Nõukogu Direktiiv töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMÜ)<sup>10</sup>
- Tervishoiu ja Tööohutuse seadus<sup>11</sup>

Kumbki dokument ei maini tööstressi otseselt, kuid nad toovad selgelt välja, et tööandja on kohustatud tagama töötaja ohutuse ja tervise kõigis tööga seotud aspektides. See tähendab muuhulgas ka seda, et tööandja on vastutav selle eest, et töökeskkond ei oleks stressirohke.

Tööandja saab ja peab tööstressile lähenema nii nagu igale teisele töökeskkonnast tulenevale ohutegurile. Kõik algab riskianalüüsist, mille käigus tuleks eraldi tähelepanu pöörata ka tööstressile. Riskianalüüsi käigus läbitavad sammud on järgmised<sup>12</sup>

- Tehakse kindlaks, millised ohutegurid ettevõttes töötavaid töötajaid ohustavad;
- Hinnatakse, millised töötajad on nendest ohuteguritest ohustatud;
- Tehakse kindlaks, mida on juba tehtud, et neid ohtusid maandada;
- Otsustatakse, kas tehtu on piisav;
- Kui ei, siis mõeldakse välja, mida tuleks veel teha;
- Vormistatakse tehtu kirjalikult, koostatakse tegevusplaan;
- Kindla ajavahemiku järel korratakse hindamist ning kontrollitakse rakendatud meetmete tulemusi.

Tööstressi mõjutavate tegurite hindamine ja kaardistamine on kõigile ettevõtjatele jõukohane.

## 1.5 Psühhosotsiaalsete riskide mõõtmisvõimalused

Psühhosotsiaalsete riskifaktorite hindamine töökeskkonnas on vajalik nii teoreetilistel kui rakenduslikel eesmärkidel. Suurima praktilise kasuna võimaldab saadav info parandada töökeskkonda vähendades tööga seotud stressoreid ning nende mõju töötajale.

Peamine probleem psühhosotsiaalsete riskitegurite, tööstressi ning tervisemõjude hindamisel on kausaalsuse näitamine. Uuringuid, mis jälgivad samu subjekte pikema aja jooksul ning võimaldavad sedaviisi näidata selgeid seoseid, on vähe või puuduvad nad tihti üldse (Netterstrom et al., 2008; Strike and Steptoe, 2004). On võimalik ja loogiline, et tervisehäiretega inimestel on raskem oma töökohustusi täita, ning seetõttu kurdavad nad ka ebareaalsete nõudmiste üle,

<sup>10</sup><http://www.legaltext.ee/text/et/T61299.htm>

<sup>11</sup><https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=13188833>

<sup>12</sup>Tööstress, FACTS 22, Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur, <http://www.ti.ee/public/files/Factsheet-22-Work-related-stress%5B1%5D.pdf>.

ehk kuigi me leiame andmetest seose riskiteguri, stressi ja tervise vahel, on põhjuslikkuse suund vastupidine.

Sarnaselt on reaalne, et vastuseid mõjutab isiksus – keskmisest negatiivsemad vastused nii töötingimuste, stressi ulatuse kui tervise kohta võivad olla tingitud negatiivsest afektiivsusest ehk kalduvusest tajuda ümbritsevat pigem negatiivsena (vt vastavat alapeatükki nt [Cox et al. \(2000\)](#)). Selle efekti kontrollimiseks kasutatakse viimasel ajal üha enam isiksusetüübi teste, mis mõõdavad, kas aeglaselt muutuvaid või püsivaid isiksuseomadusi. Tulemuste interpreteerimisel tuleb olla ettevaatlik – kuigi mitmed stressi tajumist ja -tulumist mõjutavad isikuomadused võivad olla suhteliselt püsivad, võib pikaajaline stressirohkes töökeskkonnas viibimine neid kujundada, süvendada või – positiivse töökeskkonna korral – leevendada.

Stressi taseme hindamiseks kasutatavad meetodid jagatakse laiemalt objektiivseteks ja subjektiivseteks. Objektiivsete meetodite all peetakse silmas otseste füsioloogiliste mõõtmisandmete (südame töö näitajad, biokeemilised näitajad nagu stressihormoonide tase organismis), arhiivandmete või sõltumatute vaatlejate hinnangute kasutamist. Subjektiivsed meetodid on inimese enesehinnangul põhinevad küsitlused.

Ehkki objektiivsed mõõtmised on tänapäeval ka psühholoogia valdkonnas üha enam võimalikud ning eelistatavad (reeglina on füsioloogilised näitajad enesekohastest küsimustikest vähem mõjutatavad mittekontrollitavatest situatsioonilistest ja personaalsetest muutujatest), kaasnevad nendega olulised kulud ning piirangud, mis ei võimalda neid praktilistel põhjustel kasutada psühhosotsiaalsete riskide laiaulatuslikus mõõtmiseks.

Subjektiivsetest meetoditest peamine on enesekohaste küsimustike kasutamine, mis on ühtlasi ka kõige tavalisem viis uurida psühholoogilisi tegureid tööl ja tööga seotud terviseaspekte. Enesekohaseid küsimustikke kritiseeritakse kui subjektiivseid mõõtevahendeid, mis peegeldavad üksikute töötajate ettekujutusi tööstressist. Tulemusi võivad mõjutada vastajate hoiakud, meeleolu, varasem kokkupuude probleemiga ja vastamisstiil. Eriti tõsine kipub olema tulemuste interpreteeritavuse risk, kui küsimustikega hinnatakse nii mõne faktori stressitekitavust (vs töökohta karakteristikute olemasolu ja teatud riskidega kokkupuutumise sagedust) kui ka stressi taset ([Netterstrom et al., 2008](#)).

Ehkki küsimustike kasutamisel on mitmeid olulisi puudusi, on neil võrreldes teiste mõõtmisviisidega ka nii teoreetilisi kui praktilisi eeliseid. Esiteks käsitleb psühholoogiline teooria subjektiivset stressorite tajutavuse olulise stressi teket mõjutava tegurina ning selle uurimist objektiivsed meetodid nii lihtsalt ei võimalda. Teiseks on tööga seotud stressorite hindamine küsitlusega vähem kulukas, selle läbiviimine ja andmeanalüüs on lihtsamad ja kiiremad kui teiste meetodite kasutamisel.

## 1.6 Uuringus kasutatud küsimustikud

### 1.6.1 Küsimustike valik

Tihti ei ole preventsiiooni ning töökohtade ümberkujundamise jaoks vajalikud absoluutselt täpsed andmed ning oluline tuleb välja subjektiivsetes küsimustikes. Enesekohaste küsimustike populaarsust näitab hiljutine ülevaateartikkel ([Taba-](#)

nelly et al., 2008), kus on kirjeldatud 33 hindamisvahendit, millest 26 on küsitlused ja seitse vaatluspõhised hindamisvahendid. Enesekohaste küsimustikega seotud probleeme on võimalik vähendada hoolika ja läbimõeldud küsimuste püstitamisega. Moodsatest küsimustikest on maailmas täna enim kasutust leidnud kolm: Põhja-maade ministrite nõukogu ametlik küsimustik QPS Nordic, Taani töötervishoiuins-tituudi poolt jooksvalt arendatav Kopenhaageni psühhosotsiaalne skaala (COP-SOQ) ning HSE välja töötatud ning laialdaselt kasutatav HSE tööstressi kaardistaja.

HSE tööstressi kaardistaja olulisemaks plussiks on see, et ta on spetsiaalselt ettevõtetele suunatud ning tema jaoks on välja töötatud head rakendusvahen-did (infotehnoloogiline abivahend oma ettevõtte tulemuste võrdlemiseks riigi keskmistega ning personali ning töötervishoiu- ja tööohutuse poliitikasoovi-tused tuvastatud probleemidega tegelemiseks, „*HSE Management Standards Indicator Tool*“, eesti keeles lihtsalt „Tööstressi kaardistaja“). Samas on tege-mist lühiküsimustikuga, mille teemadring on väiksem kui QPS Nordicul või COPSOQ-il. Samuti on rahvusvahelise võrdluse tegemiseks materjali vähem kui pakuvad ülejäänud.

QPS Nordic on samuti laialdaselt kasutusel ning võimaldaks rahvusvahelist võrreldavust. Samas puudub sellel aga nii hästi välja töötatud ettevõtetele suunatud tugisüsteem kui HSE tööstressi kaardistajal.

COPSOQ on eelpool kirjeldatud küsimustikest kõige moodsam ning kõige kiire-mini arenev ühes laieneva rahvusvahelise kasutajaskonnaga ning eri pikkusega versioonidega akadeemiliseks või professionaalseks analüüsiks ning enesehinnan-guks. Samas puudub HSE IT-ga võrreldav ettevõtetele suunatud tugisüsteem.

Eestis kasutamiseks valiti COPSOQ ning HSE tööstressi kaardistaja – esimene seoses tema suure potentsiaaliga tuleviku suhtes ning rahvusvahelise võrreldavuse pakkumisega, teine lähtuvalt headest olemasolevatest ettevõtetele suunatud taustamaterjalidest, mis võimaldab vähimate kuludega käivitada psühhosotsiaalsete riskide enesehindamisega seotud projekte.

## 1.6.2 HSE tööstressi kaardistaja

HSE tööstressi kaardistaja on 2004. aastal peale mitmeid teoreetilisi ülevaateid ning pilootuuringuid välja töötatud ja Suurbritannias laialt kasutatav tööstressi hindamise vahend (MacKay et al., 2004). Vahendit hakati koostama peale Rick et al. (2001) kriitikat olemasolevate tööstressi mõõtmise viiside nõrga valiidsuse ning reliaabluse kohta. Skaalat luues lähtuti peamiselt töö psühholoogiliste nõudmiste – kontrolli teoreetilisest mudelist (Karasek, 1998).

HSE tööstressi kaardistaja on loodud organisatsioonidele enesehinnangu vahen-dina töökeskkonna psühhosotsiaalsete riskitegurite määramiseks. Vahend on üles ehitatud mõõtmaks, kuidas töötaja tajub töösituatsiooni ja peegeldab seega hetke stressisituatsiooni organisatsioonis.

Skaala rõhub tugevalt rakenduslikule poolele, ning sellega käivad kaasas et-tevõtja jaoks kasutamist lihtsustavad vahendid ja juhendid. Tegemist on osa-ga laiemast programmist, kus HSE on võtnud ensesele eesmärgiks parandada psühhosotsiaalset keskkonda ettevõtetes ja organisatsioonides läbi teavitustöö hea juhtimistava propageerimiseks ja sellest saadava kasu näitamise nii ettevõte-tele kui töötajatele. Viiakse läbi üleriigilisi uuringuid, mille tulemustega saab iga

ettevõtte enese omasid võrrelda. seada eesmärged ning monitoorida nende täitmist. Mõõtmisele HSE stressikaardistajaga järgneb tarvidusel spetsiifilisem uuring fookusgruppides ning sekkumise vajaduse hindamine ja meetodite valimine (Cousins et al., 2004).

Rakenduslikkuses seisneb ühelt poolt vahendi peamine tugevus võrreldes alternatiivsetega, kuid sellega kaasnevalt on ta mõnevõrra vähe saanud akadeemiliste uuringute tähelepanu. Esimene hinnang HSE ennustusvõime kohta ilmus alles tänavu (Kerr et al., 2009) kuid seegi kasutas ristsandmestikku näitamaks HSE võimet seletada alternatiivseid tööstressi hinnanguid.

35 küsimusega hinnatakse kuut (seitset, kui loeme toetuse lahku kolleegidepoolseks ja otsese ülemuse poolseks toetuseks) peamist psühhosotsiaalset faktorit. Iga faktor on seotud eesmärkidega (ingl k. *management standard*), mida faktori tulemus mõõtna peab<sup>13</sup>:

### Töö poolt esitatud nõudmised

Töö poolt esitatud nõudmised (*demands*) sisaldavad töökoormuse, töökorralduse ja töökeskkonna kohta käivaid küsimusi (näidis küsimusest: „Peaa jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd“). Töökoormust peetakse tihti üheks peamiseks tööstressi allikaks.

Faktor peab näitama, kas töötajad tunnevad, et suudavad hakkama saada oma töökoormusega. Faktori mõõtmine aitab jälgida, kas:

- ettevõtte-poolsed nõudmised töötajatele on mõistlikud ning saavutatavad kokkulepitud töötundidega;
- tööde jagamisel võetakse arvesse konkreetse töö sobivust konkreetsele töötajale;
- töökohad on kujundatud olemaks vastavuses töötajate suutlikkusega;
- pööratakse tähelepanu töötajate arvamusele nende töökeskkonna suhtes.

Faktori enese ning üksikülesannete vastuste jaotus on esitatud alapeatükis

### Kontroll (sõnaõigus)

Kontroll näitab kui palju on inimesel sõnaõigust selle kohta, mida ja kuidas nad tööl teevad (näidis küsimusest: „Ma saan ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan“). Suurem sõnaõigus oma töö suhtes viib suurema rahulolu ning kõrgema enesehinnanguni.

Faktor näitab, kas:

- seal kus võimalik, saavad töötajad ise määrata oma töötempo;
- töötajaid innustatakse kasutama oma initsiatiivi ning oskusi;

<sup>13</sup>Faktorite kirjeldus reprodutseerib suure osas HSE heale juhtimistavale pühendatud veebisektsioonis (<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>) ning väljaandes “How to tackle work-related stress – A guide for employers on making the Management Standards work” esitatud infot.

- seal kus võimalik innustatakse töötajaid omandama uusi ning täiendama olemasolevaid oskusi, mis aitavad neil lahendada uusi ning väljakutsuvaid tööülesandeid;
- töötajatel on sõnaõigus selles osas, millal nad saavad vaheaegasid võtta;
- töötajatega konsulteeritakse nende üldiste töömustrite osas.

### **Toetus**

Toetuse faktor hõlmab julgustust, toetust<sup>14</sup>, ressursse ja informatsiooni organisatsioonilt, juhtidelt ja kolleegidelt („Kui töö läheb raskeks, siis mu töökaaslased aitavad mind“).

Faktor näitab, kas:

- organisatsioonis töötavad protseduurid, mis pakuvad töötajatele vajalikku tuge;
- kas organisatsioonikultuur võimaldab ja innustab juhte oma töötajaid toetama;
- kas organisatsioonikultuur võimaldab ja innustab töötajaid oma kolleege abistama;
- kas töötajad teavad, kuidas kolleegidelt ja juhtidelt vajadusel abi saada;
- kas töötajad saavad regulaarset ja konstruktiivset tagasisidet.

### **Suhted**

Suhete faktor hindab organisatsiooni võimekust konfliktide vältimisel ja sobimatu käitumisega tegelemisel („Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu“).

Faktor hindab järgmiste eesmärkide täidetust:

- ettevõtte toetab positiivseid käitumismudeleid vältimaks konflikte ning kindlustamaks õiglust;
- töötajad jagavad omavahel töö jaoks olulist informatsiooni;
- organisatsioonis on toimivad käitumismudelid sobimatu käitumisega (kiusamine, ahistamine) tegelemiseks ja selliste situatsioonide lahendamiseks;
- organisatsioonikultuur motiveerib juhte tegelema sobimatu käitumisega;
- organisatsioonikultuur motiveerib töötajaid sobimatust käitumisest teada andma.

Oluline on nii kiusamise ja ahistamise vältimine kui ka esilekerkinud juhtumitega tegelemine.

<sup>14</sup>Toetuse all mõistetakse siin nii emotsionaalset tuge kui abi tööülesannete juures.

## Roll

Rollifaktor näitab, kas inimesed mõistavad oma ülesandeid ja rolli organisatsioonis ja kas neil tuleb tegeleda konfliktsete ootustega („Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused“).

Hea juhtimistava, mis positiivse tulemusega rollifaktoris kaasas käib, koosneb järgmiste eesmärkide täidetusest:

- organisatsioon kindlustab, et nii palju kui võimalik välditakse töötajate töökohustuste vastuolulisust;
- organisatsioon tagab töötajatele informatsiooni, mis võimaldab neil mõista oma rolli ja vastutusala;
- organisatsioon tagab, et nii palju kui võimalik on töötajate töökohutused selgelt väljendatud;
- organisatsioonis on selged tegevustavad, mis võimaldavad töötajatel märku anda töökohustuste või rollide ebaselgusest või vastuolulisusest.

## Muutuste juhtimine

Muutuste juhtimine hindab kuidas korraldatakse ja kommukeeritakse suuri ja väikesi muutusi organisatsioonis (näidis küsimusest: „Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi“) ning kas töötajad tunnetavad, et nad on sellistest muutustest informeeritud ning nende tegemisse kaasatud.

Faktori kasutamise eesmärk on hinnata, kas:

- organisatsioon annab töötajatele õigeaegselt informatsiooni, mis võimaldab neil mõista muudatuste läbiviimise põhjuseid;
- ettevõtte pakub töötajatele võimaluse muudatuste mõjutamiseks ning nende läbiarutamise;
- töötajad on kursis muudatuste tõenäolise mõjuga oma tööle;
- töötajad on kursis muudatuste ajakavaga;
- töötajatel on ligipääs tarvilikule toetusele muudatuste ajal.

HSE küsimustikud on vabalt kasutamiseks ning ka eestikeelne tõlge on tasuta kasutatav.

### 1.6.3 Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik

Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik (COPSOQ – *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) on Taani töötervishoiu instituudi poolt väljatöötatud vahend, mille eesmärgiks on hinnata ning parandada psühhosotsiaalset töökeskkonda. Tegemist on moodsa ning aktiivselt arendatava skaalaga, mis on leidmas ulatuslikku rahvusvahelist rakendust.

Käesolevas uuringus on kasutatud COPSOQ II versiooni, mis on edasiarendus 2001. aastal valmivast esimesest väljalaskest.

COPSOQ on kolmes pikkuses. Pikk, akadeemilisteks uuringuteks sobiv versioon koosneb 128 küsimusest, mis moodustavad 41 dimensiooni ehk faktorit, keskmine – töökeskkonna spetsialistide ning rakendusuuringute jaoks mõeldud – 87 küsimusest, mis moodustavad 28 faktorit ning lühike – ettevõtete kiire enesehinnangu tarvis välja töötatud versioon 40 küsimusest, mis moodustavad 23 dimensiooni. Käesolevas uuringus kasutatakse keskmist versiooni.

COPSOQ loomise peamisteks eesmärkideks olid:

1. luua kõrge valiidsusega ja asjakohane instrument mõõtmaks psühhosotsiaalseid ohufaktoreid töökohal;
2. muuta võimalikuks riigisisene ja rahvusvaheline andmete võrdlemine;
3. parandada sekkumiste hindamisvõimalusi;
4. hõlbustada seiret ja võrdlusanalüüsi;
5. arendada kommunikatsiooni töökohtade, töökeskkonna spetsialistide ja uurijate vahel;
6. teha kasutajatele lihtsamaks keerukate mõistete ja teooriate mõistmine.

Tabelis 1.1 on toodud küsimuste arv ja dimensioonid COPSOQ II kolmes versioonis.

Tabel 1.1: COPSOQ eri pikkustega küsimustike võrdlus

Dimensioon	Pikk	Keskmine	Lühike
Töökoormus ( <i>Quantitative demands</i> )	4	4	2
Töö tempo ( <i>Work pace</i> )	3	3	2
Kognitiivsed nõudmised ( <i>Cognitive demands</i> )	4	-	-
Emotsionaalsed nõudmised ( <i>Emotional demands</i> )	4	4	2
Emotsioonide varjamise vajadus ( <i>Demands for hiding emotions</i> )	3	-	-
Sõnaõigus töö ( <i>Influence</i> )	4	4	2
Arenguvõimalused ( <i>Possibilities for development</i> )	4	4	2
Vaheldusrikkus ( <i>Variation</i> )	2	-	-
Töö mõttekus ( <i>Meaning of work</i> )	3	3	2
Seotus töökohaga ( <i>Commitment to the workplace</i> )	4	4	2
Informeeritus ( <i>Predictability</i> )	2	2	2
Tunnustus ( <i>Rewards (recognition)</i> )	3	3	2
Rolli selgus ( <i>Role clarity</i> )	3	3	2
Rollikonfliktid ( <i>Role conflicts</i> )	4	4	-
Juhtimise kvaliteet ( <i>Quality of leadership</i> )	4	4	2
Tugi ülemuselt ( <i>Social support from supervisor</i> )	3	3	2
Tugi kolleegidelt ( <i>Social support from colleagues</i> )	3	3	-
Kogukond töö ( <i>Social community at work</i> )	3	3	-
Ebakindlus töö ( <i>Job insecurity</i> )	4	-	-
Rahulolu tööga ( <i>Job satisfaction</i> )	4	4	1
Töö ja pereelu konflikt ( <i>Work-family conflict</i> )	4	4	2
Pere ja töö konflikt ( <i>Family-work conflict</i> )	3	-	-
Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus ( <i>Trust regarding management</i> )	4	4	2

Tabel jätkub järgmisel lehel



Tabel 1.1 – jätkub eelmiselt lehelt

Dimensioon	Pikk	Keskmine	Lühike
Kolleegidevaheline usaldus ( <i>Mutual trust between employees</i> )	3	3	-
Õiglus ja austus organisatsioonis ( <i>Justice and respect</i> )	4	4	2
Sotsiaalne kaasamine ( <i>Social inclusiveness</i> )	4	-	-
Enesehinnang terviseseisundile ( <i>Self rated health</i> )	1	1	1
Läbipõlemine ( <i>Burnout</i> )	4	4	2
Stress ( <i>Stress</i> )	4	4	2
Unehäired ( <i>Sleeping troubles</i> )	4	4	-
Depressioonisümptomid ( <i>Depressive symptoms</i> )	4	-	-
Somaatilised stressi sümptomid ( <i>Somatic stress symptoms</i> )	4	-	-
Kognitiivsed stressi sümptomid ( <i>Cognitive stress symptoms</i> )	4	-	-
Enesetõhusus ( <i>Self-efficacy</i> )	6	-	-
Seksuaalne ahistamine ( <i>Sexual harassment</i> )	1	1	1
Vägivaldaähvardused ( <i>Threats of violence</i> )	1	1	1
Füüsiline vägivald ( <i>Physical violence</i> )	1	1	1
Kiusamine ( <i>Bullying</i> )	1	1	1
Norimine ( <i>Unpleasant teasing</i> )	1	-	-
Konfliktid ja tülid ( <i>Conflicts and quarrels</i> )	1	-	-
Kuulujutud ja laim ( <i>Gossip and slander</i> )	1	-	-
Dimensioonide arv	41	28	23
Küsimuste arv	128	87	40

COPSOQ väljaarendamisel lähtusid autorid järgmistest põhimõtetest ja teoreetilistest eeldustest (Kristensen et al., 2005):

1. küsimustik peab olema teooriapõhine, ent mitte lähtuma vaid ühest kindlast teooriast;
2. küsimustik peab sisaldama dimensioone, mis on seotud analüüsi eri tasemetega nagu (organisatsioon, osakond, töö, indiviidi ja töö suhe, indiviid);
3. küsimustik peab sisaldama dimensioone, mis seostuvad tööülesannetega, töö organiseerimisega, inimestevaheliste suhetega tööl, koostööga, juhtimisega;
4. küsimustik peab katma potentsiaalsed tööstressorid, aga ka toimetulekuks tarvilikud ressursid nagu toetus, tagasiside, pühendumine ja hea tervis;
5. küsimustik peab olema laiapõhjaline, ei tohi jääda olulisi „valgeid laike“;
6. küsimustik peab olema piisavalt üldine et olla rakendatav kõigis tööturu sektorites;
7. keskmise pikkusega ja lühike versioon peavad olema piisavalt kasutajasõbralikud, et olla lihtsalt kasutatavad mitteakadeemilistele töökeskkonna spetsialistidele ja vastajatele.

Küsimustiku üks tugevus seisneb kolmes eri pikkusega versioonis, mis võimaldavad siduda eri tasandite uurimusi. Erinevad versioonid on sobilikud kasutamiseks organisatsioonisiseseks uurimiseks, analüütilisteks teadusuuringutes, sekkumiste kavandamiseks ja võrdlevateks rahvusvahelisteks uurimusteks.

Küsimustik on loodud laiapõhjalisena hõlmamaks peamistes teoreetilistes mudelites olulisteks peetavaid faktoreid.

COPSOQ küsimustikud on vabalt kasutatavad<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup>sarnaselt antakse välja ka eestikeelne tõlge

## Peatükk 2

# Uuringu metodoloogiline kirjeldus

### 2.1 Valimi moodustamine ning küsitluse läbiviimine

Uuringu sihtrühm oli Eesti töötav palgatöötaja. Meetod oli silmast-silma küsitlus vastajate kodudes vastava ettevalmistuse saanud küsitlejate vahendusel. Küsitluse viis läbi pikaajaliste sellealaste kogemustega Turu-uuringute AS.

Valimi suuruseks oli 1200 töötavat elanikku vanuses 15-74 aastat. Valimi suuruse määramisel arvestati vajadust hõlmata võimalikult laia tegevusalade spektrit. Valim moodustati representatiivsena palgatöötajate suhtes maakondade ja asulatüüpide (linnalised ja maa-asulad) lõikes, arvestades Statistikaameti tööturu-uuringust kättesaadavaid andmeid (2009 aasta I-II kvartal).

Küsitlus toimus 120 küsitluspunktiks, mis jagunesid vastavalt töötajaskonna paiknemise tihedusele üle Eesti, arvestades maakondade ja asulatüüpide (linnalised ja maa-asulad) proportsioone. Igas küsitluspunktis tehti 10 intervjuud.

Igas küsitluspunktis anti küsitlejale Andmevara AS-st tellitud juhuslikult valitud stardiaadress, millest edasi kulgeb teekond kindlaksmääratud marsruudiga. Kasutati ühe sammu meetodit arvestades tööhõive määra elanikkonnas (keskmine 57% 2009.a. II kv.) ning kogemusi elanikkonnaküsitluste läbiviimisel (majade ja korterite osakaal, kus pole kodus kedagi või sihtrühma kuuluvat inimest, on suur, lisaks kasvav soovimatus intervjuudes osaleda). Instruktsioon oli külastada iga maja/korterit ühel pool teed majanumbrite kasvamise suunas. Tee lõppedes keerata lähimasse põiktänavasse ning jätkata samal printsiibil. Eluasemetesse, kus polnud kodus kedagi või sihtrühma kuuluvat inimest, tehti korduvvisiit.

Küsitlusi viidi läbi argipäevadel kell 17-21, puhkepäevadel kell 10-21. Vaid vastavate kokkulepete korral võidi intervjuerida ka muul ajal.

Igast leibkonnast küsitleti üht töötavat inimest. Vastaja valimisel lähtuti nn noorema mehe reeglist – paluti vastama noorim kodus viibiv meessoost töötav pereliige, meeste puudumisel noorim naissoost töötav pereliige (noorim võib osutada ka 74-aastaseks). Selline valikupõhimõte annab raskemini tabatavale kon-

tingendile (mehed ja noored) lisavõimaluse valimisse sattuda ning seega lähendab vastajakonna struktuuri elanikkonna tegelikule jagunemisele. Ehkki antud reegel ei anna ideaalset juhuvalimit, on see laialt kasutusel paljudes uuringufirmades nii Eestis kui mujal maailmas. Meetodi kasuks otsustati kaaludes juhuslikkuse vähenemisest tulenevaid kaotusi olemasolevate ressursside tingimustes saavutatava valimimahu suurenemisest tingitud tuludega. Meetodi kasutuskõlblikkust on tõestanud rohked kordusuuringud, mis võimalikke valimivigu kõige selgemalt esile toovad. Turu-uuringute AS küsitlustes on noorema mehe reegel tavapärane valikuprintsiip ning küsitlajad on selles kogenud.

Küsitlemisel luges küsitaja vastajale ette küsimused ja märkis vastused. Pikemate loetelude, hindamisskaalade jm raskemini hoomatavate detailide puhul esitati vastajale vastamise hõlbustamiseks kaart mainitud tekstiga.

## 2.2 Vastamismäär

Küsitlus viidi läbi perioodil 28.09.2009 - 31.10.2009. Vastanute hulka ning mitte-vastamise põhjuste jaotust kirjeldab tabel 2.1.

	Tallinnas	Mujal	Kokku
Küsitluspunkte:	39	81	120
Täidetud ja kasutuskõlblikke ankeete*	400	802	1202
Põhjused, miks küsitlust ei toimunud:			
Peres ei ela sihtrühma kuuluvaid inimesi	583	957	1540
Kedagi pole kodus	1039	792	1831
Keelduti kontaktist	245	255	500
Sihtrühma kuuluv inimene keeldus intervjuust	307	261	567
Kokku aadresse:	2574	3067	5641
Kordusvisiite	1169	786	1955

Tabel 2.1: Vastamismäärad

\* - kolm vastajat ei olnud sihgrupis ning nende vastused eemaldati.

Palgatöötajatest jäeti küsitlemata:

1. lapsehoolduspuhkusel olevad emad, kes on töölt koju jäänud rohkem kui 18 kuud tagasi
2. töötajad, kes kellelegi ei allu – ise endale tööandjad

70% vastajatest valis eestikeelse, 30% venekeelse ankeedi. 38% vastanutest olid mehed, 62% naised. Vastajate jaotus asulatüübi ja piirkonna kaupa on esitatud tabelites 2.2 ja 2.3

Analüüsi jaoks kaaluti kaaluti andmed soo ja vanuserühmade (15-19, 20-29 ... 50-59, 60-74) järgi.

	Asulatüüp	Vastajate arv
	Pealinn	400
Suur linn (Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)		215
	Maakonnakeskus	126
	Muu linn, alev	172
	Alevik, küla	289

Tabel 2.2: Vastajate jaotus asulatüübi järgi

Maakond	Vastajate arv
Tallinn	400
Harjumaa	120
Hiiumaa	10
Ida-Virumaa	145
Jõgevamaa	28
Järvamaa	30
Läänemaa	20
Lääne-Virumaa	50
Põlvamaa	20
Pärnumaa	80
Raplamaa	30
Saaremaa	30
Tartumaa	130
Valgamaa	31
Viljandimaa	40
Võrumaa	38

Tabel 2.3: Vastajate jaotus maakondade järgi

## 2.3 Uurimismetoodikast tulenevad piirangud

Uurimismeetodina kasutati silmast-silma küsitlust, mis ei ole tööstressi mõõtmise küsitluste täitmise tavaliseks olukorras. Praktikas kasutatavana on tegemist ise-täidetavate küsimustikega. See jätab rohkem aega konkreetse küsimuse üle juurdlemiseks, mistõttu selline viis võib anda täpsemaid vastuseid. Lisaks võivad erineda vastajate/mittevastajate profiilid, kuna kirjalikult täites on respondentil lihtsam küsitlust pooleli jätta sõltuvana konkreetsest küsimustikust (silma-silma intervjuu korral on see peale esialgse kontakti loomist vastajale tõenäoliselt raskem). Samas näitab Taani COPSOQ kogemus, et telefoniintervjuude tulemustel ei olnud süstemaatilist erinevust posti teel edastatutega (Kristensen et al., 2005) ning HSE iga-aastane küsimustik, mille järgi hinnatakse psühhosotsiaalsete faktorite levikut Suurbritannias on samuti näost-näku sooritatud.

Töötajaskonnapõhine valim annab võimaluse võrrelda ettevõtte töötajaid Eesti töötajate näitajatega, kuid mitte ettevõtteid Eesti ettevõtete näitajatega.

## Peatükk 3

# Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis

Uuringul oli kaks eesmärki – luua ettevõtetele psühhosotsiaalse keskkonna enesehindamise vahend ning võrdlusmaterjal ning kirjeldada psühhosotsiaalsete ohuregurite levikut Eestis. Käesolev peatükk kirjeldab psühhosotsiaalset töökeskkonda Eestis üldiselt, esitades faktorite jaotused ja üksikküsimuste vastuste jaotused, võrreldes Eestit teiste riikidega. Detailsem ja psühhomeetrilist informatsiooni sisaldav faktorite kirjeldus on esitatud raporti lisana.

Iga faktori juures esitatakse

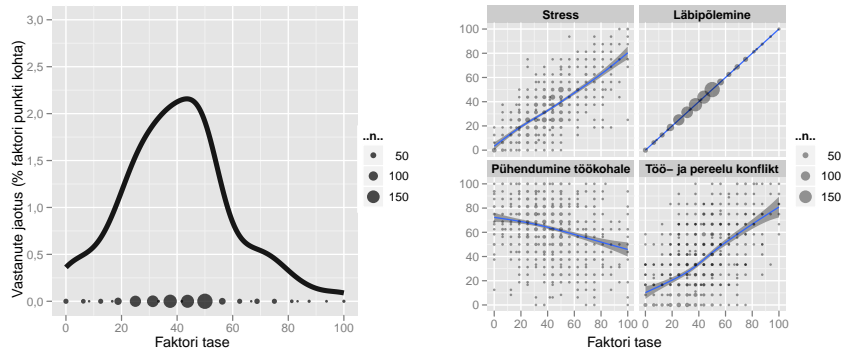
1. faktori väärtuse jaotuse graafik
2. faktori seos valitud tulemusnäitajatega
3. faktorisse koondatud küsimused
4. iga üksikküsimuse vastuste jaotus

Esimene graafik (vt näidisgraafikut joonisel 3.1) annab visuaalse pildi faktori väärtuste jaotusest esitades silutud histogrammi<sup>1</sup>. Visuaalselt on faktorivaatluste jaotus esitatud lisaks graafiku alaosas – iga vaadeldud väärtus on kujutatud punktina, punkti suurus näitab, mitu protsenti vastajaid selle väärtuse kohta leidub<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Latentsed ehk peidetud faktorid, mida küsimustiku abil hinnatakse, on teoreetiliselt pidevad suurused – see tähendab, et need omavad väärtuseid mõttelisel skaalal nullist sajeni. Küsimustik võimaldab meil iga faktorit mõõta teatud sammuga – kui faktor koosneb kolmest küsimusest, millest igaühte hinnatakse viieastmelisel skaalal (näiteks „0 – mitte kunagi, 25 – harva, 50 – mõnikord, 75 – tihti, 100 – alati“), on minimaalne punktidevaheline samm üldjuhul 8,33. Niimoodi tekkiva hüpliku jaotuse silumiseks on kasutatud *kernel density estimator*’it pooleteistkordse standardhälbe suuruse ribalaiusega, mis on ühelt poolt suvaline ning jätab võimaluse ülesilumiseks, kuid võib olla mõistlik seoses müraga, mille tekitavad osaliselt vastatud faktorid

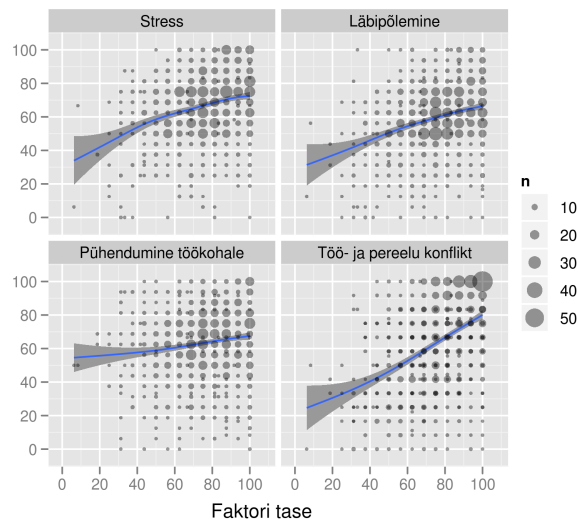
<sup>2</sup>Üksikud väheste vastanute arvuga tasemed on tingitud situatsioonidest, kus vastajal oli üks või rohkem küsimust faktori kohta vastamata ning tema faktori väärtus leiti olemasolevate vastuste pealt. COPSOQ puhul loetakse kogu faktor puudevaks juhul kui üle poolte faktoris esinenud küsimustest on vastamata.



Joonis 3.1: Näidis graafikust: läbipõlemisfaktori jaotus

Graafiku vertikaalteljele kantud number näitab, mitu protsenti vastajatest tuleb faktori ühepunktise vahemiku kohta.

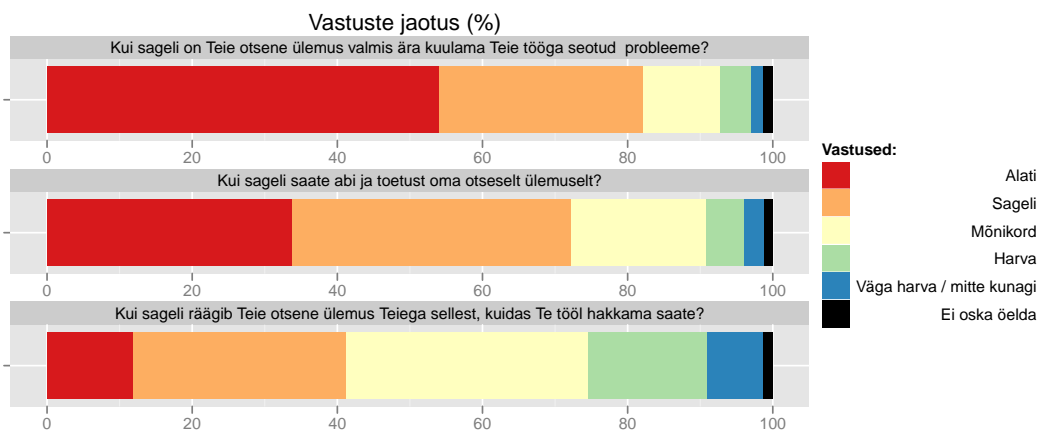
Lisaks on näidatud faktori seos valitud väljunditega – stressiga, läbipõlemise tasemega, töö- ja pereelu konfliktiga ning pühendumisega töökohale (vt joonis 3.2). Oluline on mõista, et tegemist on korrelatiivse seosega, millel võib, kuid ei pruugi olla põhjuslikku seost konkreetse psühhosotsiaalse riskiteguri tasemega. Joonisele on kantud väljundnäitaja (silutud) keskväertus faktori erinevatel tasemetel (sinine joon) ning selle keskväertuse standardhälve (hall ala). Lisaks on esitatud konkreetsete vastuste jaotus (punktid graafikul, punkti diameeter sõltub vastanute hulgast).



Joonis 3.2: Näidis graafikust: faktori „Sõnaõigus töö osas“ suhe valitud väljundnäitajatesse

Faktori sisu täpsemaks avamiseks järgnevad küsimused, millest faktor koosnes (nii

eesti- kui vene keeles) ning nende küsimuste vastuste jaotused (vt näidisgraafikut 3.3 – kui ühe faktori alla kuuluvatel küsimustel on erinevad vastusevariandid, on nende küsimuste graafikudel värvid erinevad, vastuste võti on joonise selgituses).



Joonis 3.3: Näidis graafikust: faktori vastuste jaotus

Värviskaala on tulemuste kiire visuaalse haaramise huvides lahknemine – keskmised vastusevariandid („mõnikord“, „mõnevõrra“ jt) on alati kõige heledamad, äärmised („alati“, „väga harva“ jt) tumedad. Vastused on esitatud pööramata kujul ehk nii nagu küsitud – faktorisiselt võib ühel osal küsimustest olla positiivse tulemuse näitaja „alati“ ja teistel „väga harva“. Inimesed kes ei osanud või ei soovinud küsimusele vastata, on tähistatud mustaga (uuringu andmed ei võimalda neil kahel grupil vahet teha).

Kui keskmiste ja jaotuste leidmisel on ignoreeritud vastuseid „Ei oska öelda“ või mittevastamisi, siis siin on nad esitatud ühes teistega ja protsendid on arvatud kõikidest vastustest. Mitme küsimuse juures on „Ei oska öelda“ vastanute osakaal suhteliselt suur (üle 10%) ning see sisaldab infot, mida faktorite keskmised ja jaotused edasi ei anna.

Ehkki siin on esitatud lisaks faktorite jaotusele ka konkreetsete küsimuste jaotused, mis aitavad mõista faktorite kujunemist, on küsitlus üles ehitatud selliselt, et ettevõtete või osakondade tulemusi on mõistlik võrrelda faktorite kaupa.

### 3.1 Rahvusvaheline võrdlus

Uuringus kasutati teistes riikides varem kasutatud küsimustikke, mistõttu saab tulemusi võrrelda muu maailma analoogsete uuringutega, pöörates samas tähelepanu, et küsitluse üleviimisega teise keelde kaasneb paratamatult skaalade nihkeid ning paljude faktorite tulemused võivad sõltuda ühiskondlikust taustast (kui palju on pööratud tähelepanu stressile, millised ootused on juhtkonna käitumise suhtes), mitte objektiivsetest erinevustest ettevõtete vahel eri riikides. COPSOQ tulemuste võrdlus alusks on esitatud COPSOQ II loomise baasiks olnud uuring Taanis (NRCWE, 2007), HSE osas Suurbritannia 2009 aasta uuring (HSE, 2009)



Rahvusvahelises võrdluses paistab paistab olulisemate tulemustena silma:

- Eesti töötajaskonna hinnangud tulemusnäitajatele nagu stress, töö ja pereelu konflikt, läbipõlemine ja enesehinnang tervisele on kehvemad kui Taanis (kust on saadaval kõige põhjalikumalt kirjeldatud sarnane uuring). See on kooskõlas varasemate stressi-uuringutega, mis näitavad stressi ulatuslikku levikut EL uutes arenevates liikmesriikides (vt nt ([European Foundation, 2006](#))).
- Eestis on selged töörollid (inimesed teavad, mida neilt oodatakse), ning vähem rollikonflikte (olukordi, kus tuleb valida mitme vastandliku rolli vahel).
- Eelneva positiivse punktiga on tõenäoliselt seotud ka negatiivne – Eestis on töötajatel märgatavalt vähem iseotsustamise vabadust.
- Suhted töökohal on võrreldavad või isegi paremad kui Taanis või Suurbritannias. Inimesed tunnevad end osana kollektiivist ning saavad toetuda nii kolleegidele kui otsestele juhtidele.
- Juhtimise kvaliteeti hindavad eestlased üldiselt kõrgemalt kui taanlased.
- Eestis hinnatakse töökoormust pigem madalamaks kui Taanis ja Suurbritannias.

Seega on meil huvitav vastuolu, kus stressi põhjustavate tegurite keskmised on tihti paremad, kui mujal, kuid üldine stressifoon ise on oluliselt kõrgem. COPSOQ faktorite keskmiste võrdlus Eesti ja Taani vahel on esitatud tabelis [3.1](#). Tulemused, mis Eestil on kümme või enam punkti paremad, on esile toodud rohelisel taustal (mustvalges trükis heledam), üle kümne punkti kehvemad punasel taustal (mustvalges trükis tumedam). Faktori järel on sulgudes miinusmärk kui faktori madalam tase näitab teooria ning varasemate uuringute tulemuste põhjal väiksemat stressiriski või suuremat heaolu, ülejäänute puhul on positiivsemaks tulemuseks suurem faktori väärtus. HSE tulemused on tabelis [3.2](#) (HSE faktorid on pööratud selliselt, et suurem number näitab soovitatavat tulemust).

	Eesti	Taani	EE - DK
Töökoormus (-)	24	40	-16
Töötempo (-)	56	60	-4
Emotsionaalsed nõudmised (-)	42	41	1
Sõnaõigus tööl	40	50	-10
Arenguvõimalused	67	66	1
Töö mõttekus	78	74	5
Seotus töökohaga	63	61	2
Informeeritus	71	58	14
Tunnustus	74	66	8
Rolli selgus	87	74	13
Rollikonfliktid	33	42	9
Juhtimise kvaliteet	67	55	11
Tugi kolleegidelt	65	57	7
Tugi ülemuselt	71	62	9
Kogukond tööl	85	79	7
Rahulolu tööga	75	65	9
Töö ja pereelu konflikt (-)	36	34	3
Kolleegidevaheline usaldus	75	69	7
Juhtkonna töötajate vaheline usaldus	72	67	5
Õigus ja austus organisatsioonis	65	59	6
Enesehinnang tervises seisundile	49	66	-17
Unehäired (-)	30	21	8
Läbipõlemine (-)	40	34	6
Stress (-)	40	27	14

Tabel 3.1: Eesti ja Taani COPSOQ tulemuste võrdlus

	Eesti	Suurbritannia	EE-GB
Töö poolt esitatavad nõuded	3,8	3,6	0,2
Kontroll	3,4	3,5	-0,1
Juhtidepoolne toetus	3,9	3,8	0,1
Kolleegidepoolne toetus	4,1	4,0	0,1
Suhted tööl	4,4	4,2	0,2
Roll	4,7	4,7	0
Muudatuste juhtimine	3,9	3,5	0,4

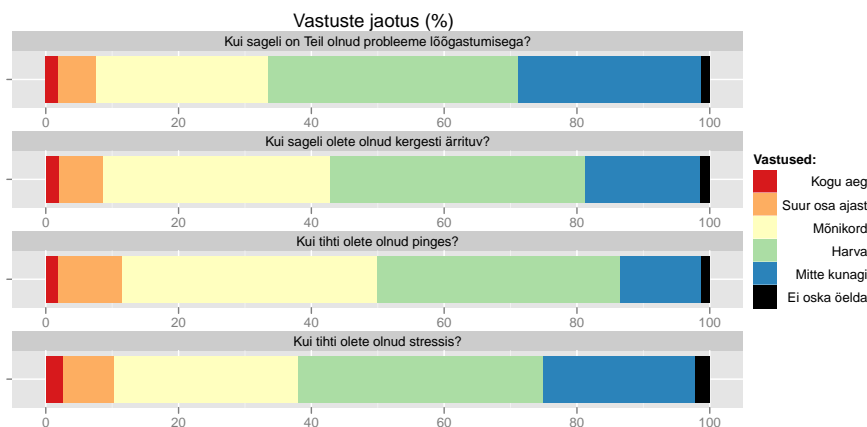
Tabel 3.2: Eesti ja Suurbritannia HSE tulemuste võrdlus

## 3.2 Stress ja teised tulemusfaktorid

Uuriti nii psühhosotsiaalseid töökeskkonna tegureid (nagu töökoormus, tunnustus, suhted kolleegidega) kui tulemusnäitajaid<sup>3</sup> (nagu stress, läbipõlemine, unehäired ning töö- ja pereelu konflikt). Selles alapeatükis antakse lähem ülevaade just tulemusnäitajatest, järgnevates psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis neid tulemusi mõjutada võivad.

### 3.2.1 Stress

Stressina on selles faktoris defineeritud seisund, mida iseloomustab kõrgendatud erutustase ning ebameeldivustunne. Stressifaktor ise koosneb neljast küsimusest, mille vastuste jaotus on eraldi toodud joonisel 3.4. Küsimustele on palutud vastata viimasele neljale nädalale mõeldes.



Joonis 3.4: Stressifaktori vastuste jaotus

Stressifaktori jaotusfunktsiooni graafik on esitatud joonisel 3.5. Faktori keskmine väärtus on 33,2 – stressi tajutakse Eestis mõnevõrra enam kui Taanis (26,7).

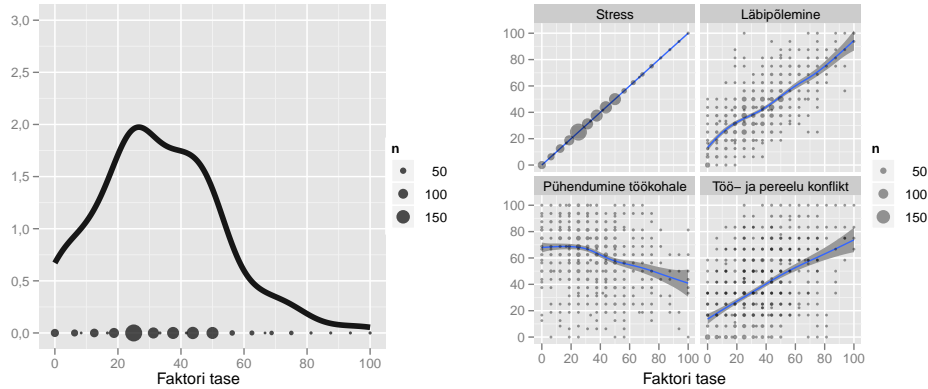
Lineaarne regressioonivõrrand<sup>4</sup> näitab statistiliselt oluliste<sup>5</sup> stressifaktoriga seoses olevate faktoritena<sup>6</sup> töökoormust (+), emotsionaalseid nõudeid (+), rollikonflikkti (+) ning juhtimise kvaliteeti (-). Regressiooni kasutamise eelis võrreldes korrelatsioonitabeliga on see, et ta võimaldab näidata seost olukorras, kus kõikide ülejäänud faktorite kaasmõju on elimineeritud – kui kõik ülejäänud faktorid hoitakse konstantsed, siis on madalam juhtimise kvaliteet seotud stressitaseme suurenemisega.

<sup>3</sup>Iseenesest ei ole sellistel teguritel päris ühesuunalist põhjuslikkust, mistõttu näitajate jagamine põhjustajateks ja tulemusteks ei ole üksiheselt võetav.

<sup>4</sup>Seletavate muutujatena sisestatud kõik Kopenhaageni küsimustiku faktorid peale väljundnäitajate (stress, unehäired, enesehinnang terviseseisundile, läbipõlemine, töö ja pereelu konflikt, töökohale pühendumine, üldine rahulolu tööga).

<sup>5</sup>Siin ja edaspidi 95% tasemel.

<sup>6</sup>See ei tähenda iseenesest üheselt, et teistel faktoritel mõju puudub – omavahel korreleerivate faktorite korral võib mõju nende vahel hajuda.



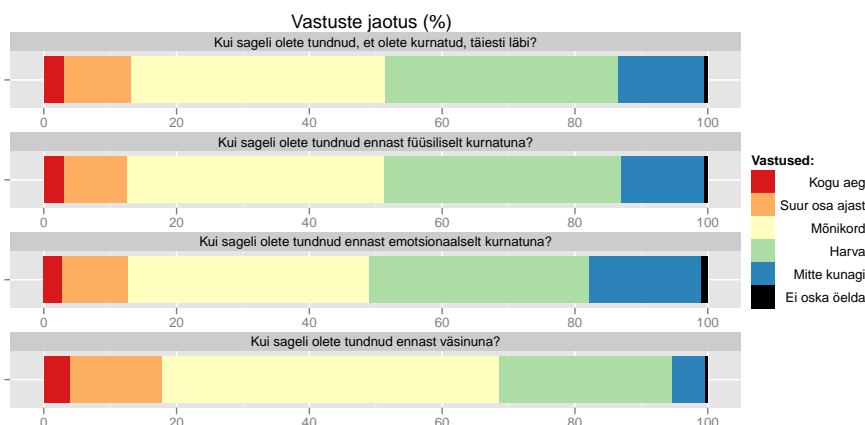
Joonis 3.5: Stressifaktori jaotus

Kopenhaageni küsitluse psühhosotsiaalset keskkonda kirjeldavad faktorid üheskoos seletavad ära 23% stressifaktori varieeruvusest (see tähendab, et mõjurid, mida küsimustikus ei olnud – olgu siis pereelu, geneetiline soodumus või majandusurutise ebahühtlane mõju, seletavad 78%, selline suurusjärk on võrreldavates uuringutes sarnane), neli enimmõjutanud faktorit üksinda 20%.

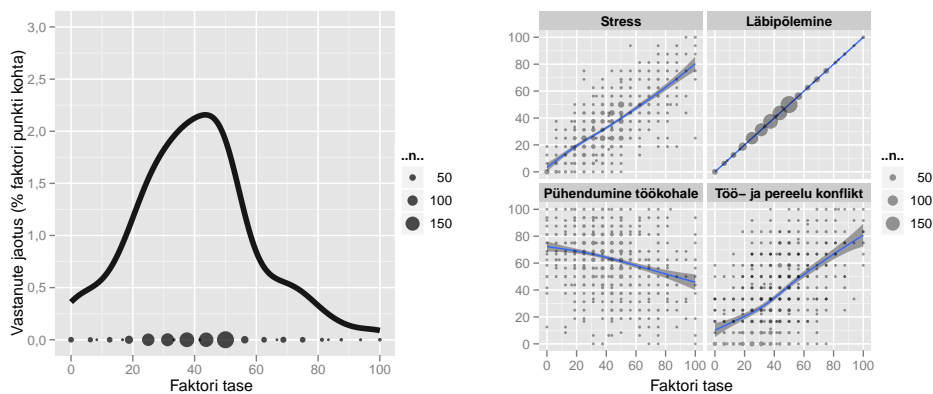
HSE küsimustiku faktorid seletavad üheskoos ära 25% stressi varieeruvusest, statistiliselt ei ole HSE faktoritest olulised rolli ning muudatuste juhtimise faktorid, kõige suurema mõjuga on töö poolt esitatud nõuded, olulised on suhted, kolleegide ning juhtide poolne toetus ning kontroll.

### 3.2.2 Läbipõlemine

Füüsilist ja vaimset kurnatust kirjeldab läbipõlemisfaktor (kohandatud *Copenhagen Burnout Inventory* skaalalt), mille küsimuste ning faktori enda jaotus on esitatud graafikutel 3.6 ja 3.7. Küsimustes paluti keskenduda viimasele neljale nädalale. Suur osa või enamiku ajast ennast läbipõlemissümptomeid tundjaid on umbes 15% elanikkonnast. Faktori keskmine väärtus oli küsitluses 40,8, Taanis 34,1.



Joonis 3.6: Läbipõlemisfaktori vastuste jaotus



Joonis 3.7: Läbipõlemisfaktori jaotus

Kopenhaageni küsimustiku psühhosotsiaalsed riskitegurid seletavad ära 27% läbipõlemisfaktori varieeruvusest. Statistiliselt olulist seost omavad töötempo (+), emotsionaalsed nõuded (+), töökoormus (+), arenguvõimalused (-), rolli konfliktid (+), rolli selgus (+), sotsiaalne toetus kolleegidelt (+)<sup>7</sup> ja tööga

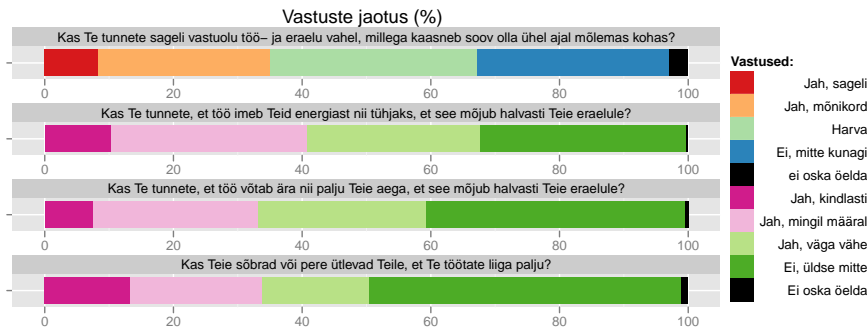
<sup>7</sup>Nüi rolli selgus, kui ka sotsiaalne toetus kolleegidelt, peaksid teoreetiliselt vähendama riski, järelkult on nad siin ebaloogilise märgiga. Üks mõeldav seletus on, et kolleegidepoolset toetust võib läbipõlenud inimene hinnata kõrgemalt, kuna vajab seda rohkem.

rahulolu (-).

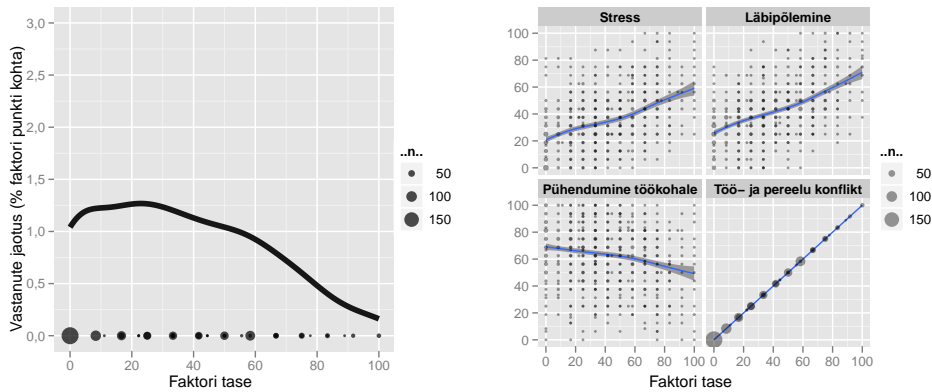
Ka seda faktorit ennustavad veidi paremini HSE küsimused, seletades varieeruvusest ära 30%. Statistiliselt olulised on kõik peale rolli ja muudatuste juhtimise faktori, suurim mõju on taas töö poolt esitatavatel nõuetel.

### 3.2.3 Töö ja pereelu konflikt

Töö- ja pereelu konflikt näitab kui tõsiseks hinnatakse töö mõju oma isiklikule elule, olles sellega väljundäitajatest ainus, mis keskendub konkreetselt töötamisest tingitud pingetele. Faktori erinevus Taani omast on väiksem kui stressil ning läbipõlemisel – Eesti keskmine oli 36, Taanis 33,5. Joonis 3.8 näitab vastuste jaotust küsimusele – ligi kolmandiku töötajate pereliikmed on neile ette heitnud liiga palju töötamist, joonis 3.9 faktori üldist jaotust.



Joonis 3.8: Töö- ja pereelu konflikti vastuste jaotus



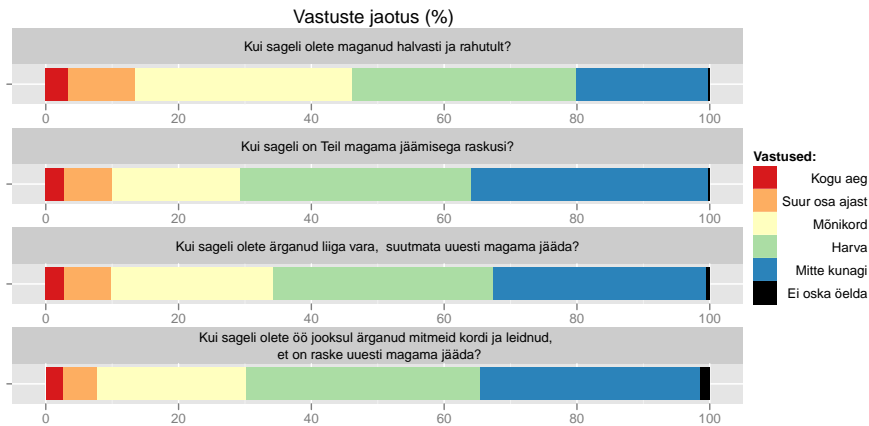
Joonis 3.9: Töö ja pereelu konflikti faktori jaotus

COPSOQ psühhosotsiaalse riski näitajad seletavad töö ja pereelu konflikti varieeruvusest 37%. Olulisimad tegurid on töökoormus (+), töötempo (+), emotsionaalsed nõudmised (+), töö mõttekus (-), rolli selgus (+), rollikonfliktid (+), juhtimise kvaliteet (-) ning õiglus ja austus töökohal (-).

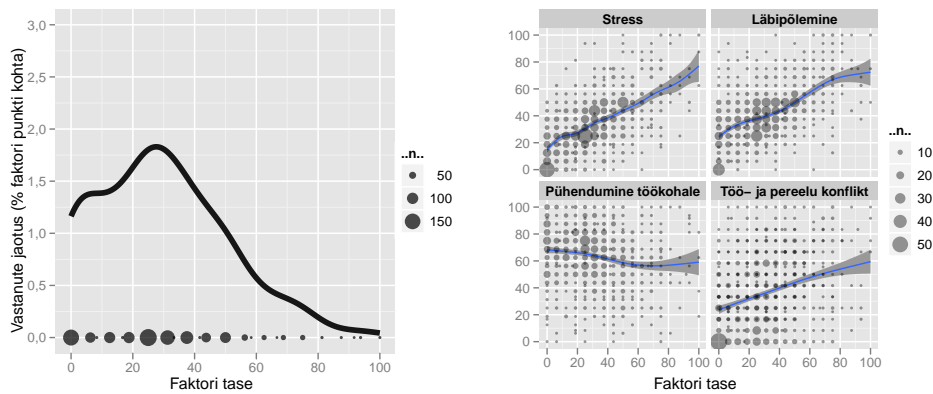
HSE seletab töö- ja pereelu konflikti varieeruvusest 29% ehk märksa vähem kui COPSOQ, statistiliselt olulisteks teguriteks on nõuded, juhtkonnapoole toetus ning suhted töökohal.

### 3.2.4 Unehäired

Unehäirete mõõtmiseks kasutab COPSOQ Karolinska uneküsitluse (*Karolinska Sleep Questionnaire*) skaalat. Eesti keskmine tulemus (29,5) on oluliselt kehvem Taani omast (21,3).



Joonis 3.10: Unehäirete faktori vastuste jaotus



Joonis 3.11: Unehäirete faktori jaotus

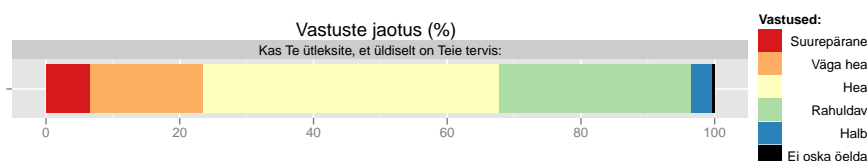
Unehäired on statistiliselt oluliselt seotud emotsionaalsetele nõudmistele (+), töötempo (+), rollikonfliktiga (+), arenguvõimaluste (-) ning õigluse ja austusega organisatsioonis (-). Kõige enam töö poolt esitatud emotsionaalsete nõudmistega ning rollikonfliktiga.

Kopenhaageni küsimustiku teised faktorid seletavad 13% unehäirete varieeruvusest, HSE omad 12%, kusjuures statistiliselt olulist seost ei ole unehäiretega viimasest kaaslaste toetuse ning muudatuste juhtimise faktoril.



### 3.2.5 Enesehinnang tervisele

Enesehinnang tervises seisundile koosneb ühest küsimusest (pärit algselt SF-36<sup>8</sup> koosseisust). Kopenhaageni küsitluse loojad peavad selle tugevuseks suurt levikut üle maailma ning head ennustusvõimet nii suremusele, kardiovaskulaarsetele haigustele, hospitaliseerimistele, varasele pensionilejäämisele jm. Seda murettekitavam on Eesti väga nõrk tulemus – faktori keskmine Eestis on 48,8, Taanis 66,6 (küsitlus toimus sügisel, enne suuremate haiguspuhangute algust, kuid kodudes, mis võib anda nihkega hinnangu, sest haige inimene viibib tõenäolisemalt kodus). Küsimuse vastuste jaotust näitab graafik 3.12.



Joonis 3.12: Enesehinnang tervisele vastuste jaotus

Kopenhaageni küsimustiku näitajad seletavad tervisehinnangu varieeruvusest 8,7%. Statistiliselt olulistena on enesehinnanguga tervisele seotud arenguvõimadused (+), emotsionaalsed nõudmised (+), kolleegidevaheline usaldus (+).

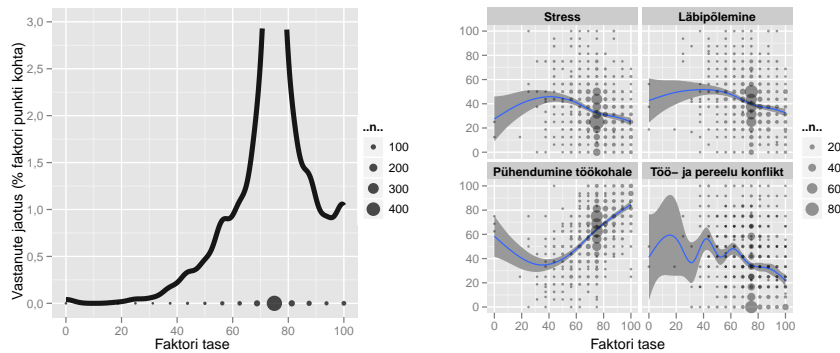
HSE faktorid seletavad 6% varieeruvusest. Kõige suurem seos on kaaslaste toetusega, järgnevad rolli, muudatuste juhtimise ja töö poolt esitet nõuete faktorid.

Seos psühhosotsiaalsete riskiteguritega on suhteliselt väike, samas on seos nii tajutud stressi, kui läbipõlemisega tugev (üks punkt suurem väärtus kas stressifaktoril või läbipõlemise faktoril vähendab tervisehinnangut 0,4 punkti võrra). Stress ja läbipõlemine seletab tervisehinnangu varieeruvusest ära 15%. See näitab, et nii tajutud stressil, läbipõlemisel kui tervisel on all ühine faktor või ühised faktorid, mille mõju tervisele on peaaegu sama suur kui siinmõõdetavatel riskiteguritel, kuid mis ei ole seletatav COPSOQ või HSE poolt mõõdetud näitajatega. See tulemus on iseenesest ootuspärane ja loogiline - stressi ei kujunda üksnes töökeskkond.

<sup>8</sup>SF36 *The Short Form (36) Health Survey* on eriti terviseökonomikas laialt levinud terviseküsitlus

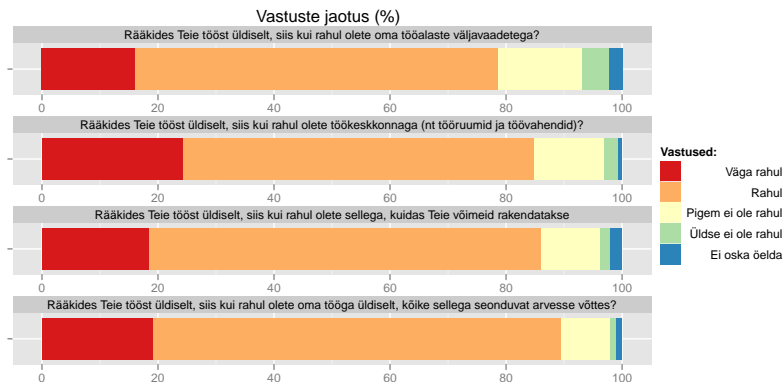
### 3.2.6 Tööga rahulolu

Üldine tööga rahulolu on Eestis märksa kõrgem Taani sarnasest näitajast (faktori väärtus 74,7 võrreldes Taani 65,3-ga). Tegemist on näitajaga, mis ilmselt pakub enim huvi ettevõtjatele hindamaks töötajate motiveeritust ning lojaalsust.



Joonis 3.13: Tööga rahulolu faktori jaotus

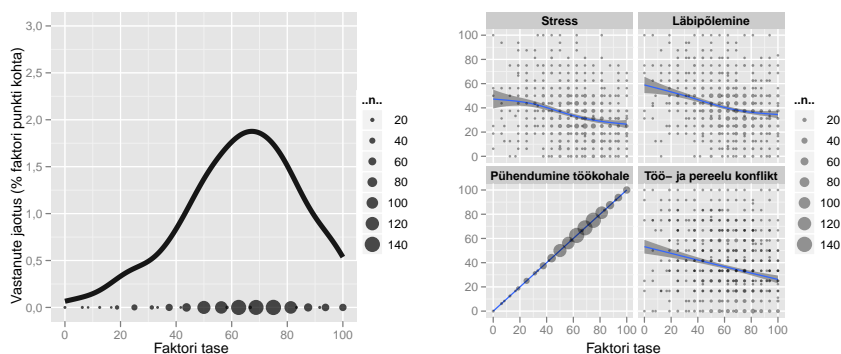
COPSOQ faktorid seletavad näitaja varieeruvusest Eestis ära 40%, statistiliselt olulist mõju omavad töö mõttekus (+), arenguvõimalused (+), juhtimise kvaliteet (+) ja kogukond tööl (+). HSE küsimustik on selle faktori suhtes oluliselt väiksema seletusjõuga (24%), statistiliselt oluline on seos tööga rahuloluga, juhtkonnapoolse toetusega, suhetega töökohal, muudatuste juhtimisega ja töö poolt esitatud nõudmistega.



Joonis 3.14: Tööga rahulolu vastuste jaotus

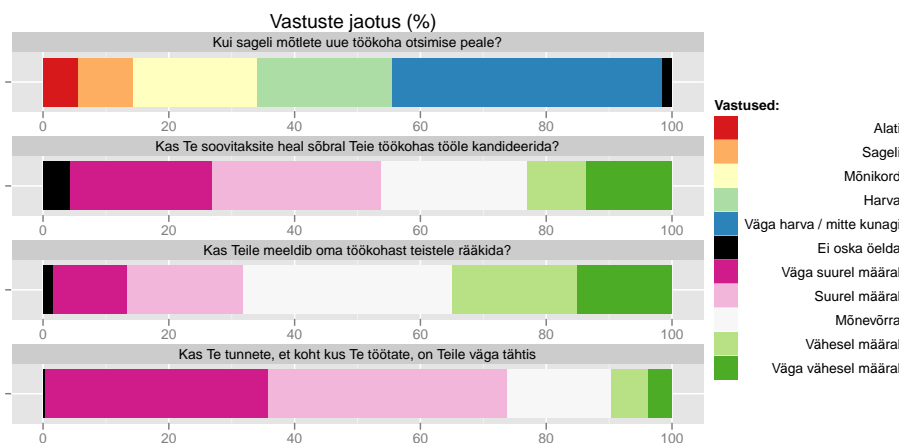
Graafikult 3.14 näeme, et „väga rahul“ vastanute protsent ületab kõigil küsimustel peale töoperspektiivide kohta käiva kahte kõige madalamat vastusevõimalust („pigem ei ole rahul“ ja „üldse ei ole rahul“), valdav enamik on töökeskkonna, oma võimete rakendamise ning tööalaste väljavaadetega rahul.

### 3.2.7 Seotus töökohaga



Joonis 3.15: Pühendumus töökohale – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori keskmine (63,4) on lähedane Taani tulemusel (60,9). Pühendumus töökohale on 41% ulatuses seletatav vastustega teistele Kopenhaageni küsitluse küsimustele. Statistiliselt olulist seost faktoriga omavad töö mõttekus (+), arenguvõimalused (+), juhtimise kvaliteet (+), tunnustus (+), rolli selgus (-), rollikonfliktid (-)<sup>9</sup>, töö tempo (-) ning kogukond töö (+). HSE faktorid seletavad töökohaga seotust kaks korda kehvemini – 21% ulatuses, statistiliselt olulised on juhtkonna toetus, suhted, muutuste juhtimise ja rollifaktor.



Joonis 3.16: Pühendumus töökohale – üksikküsimuste vastuste jaotus

Joonis 3.16 esitab üksikküsimuste jaotuse (esimene küsimus on faktoris pööratud). Üle kolmandiku töötajaskonnast mõtleb vähemalt mõnikord uue töökoha otsimise peale, ligi veerand ei soovitaks (soovitaks „vähesel määral“) heal sõbral oma

<sup>9</sup>Rolli selgus ja -konfliktid omavad väikest, kuid statistiliselt olulist ebaloogilise määrgiga seost töökohale pühendumisega – mõlema puhul peaks kõrgem tulemus tähendama paremat töökeskkonda ning väiksemaid riske, kuid Eesti andmetes liiguvad nad kergelt vastassuundades.

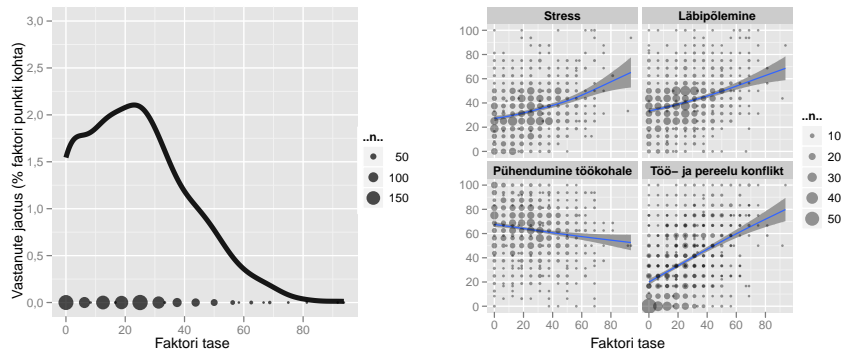
töökohale tööle kandideerida. Samas peab kolmveerand töötajaskonnast töökohta enese jaoks väga tähtsaks. Viimases küsimuses võib olla mõju majandussurutisel ning alternatiivide vähesusel.

Graafik 3.15 näitab mõningast, kuid mitte selget korrelatsiooni faktori ning stressi ja faktori ning töö- ja pereelu konflikti vahel.

### 3.3 Tööstressi seletavad faktorid – COPSOQ

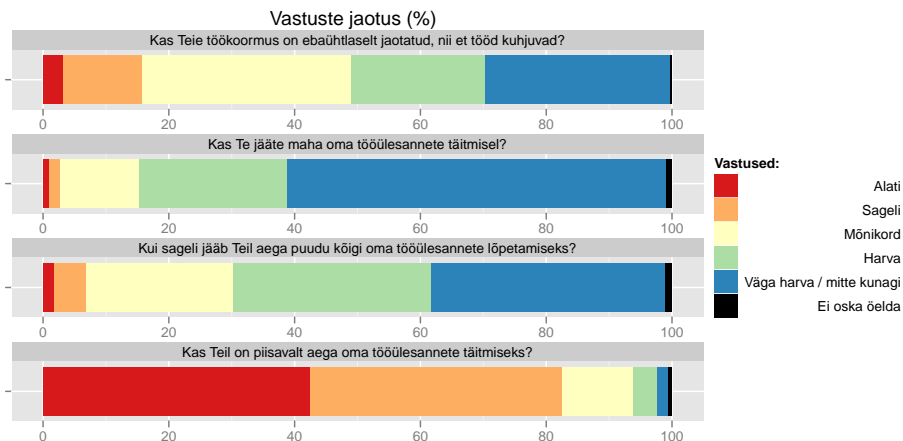
#### 3.3.1 Töökoormus

Töökoormuse faktor mõõdab inimese hinnangut oma töömahule ning tööde kuhjumist.



Joonis 3.17: Töökoormus – faktori jaotus ja seos valitud väljundnäitajatega

Hinnang töökoormusele on huvitaval kombel märgatavalt väiksem kui Taanis (Taanis 40,2, Eestis 23,9). Vähem kui 20%-l vastanutest on faktori väärtus üle 40 ehk nad jäävad oma tööülesannete õigeaegse täitmisega hätta kas „harva“ või „väga harva“. Näitaja oleks isegi parem, kui tööde kuhjumise küsimust mitte arvestada.

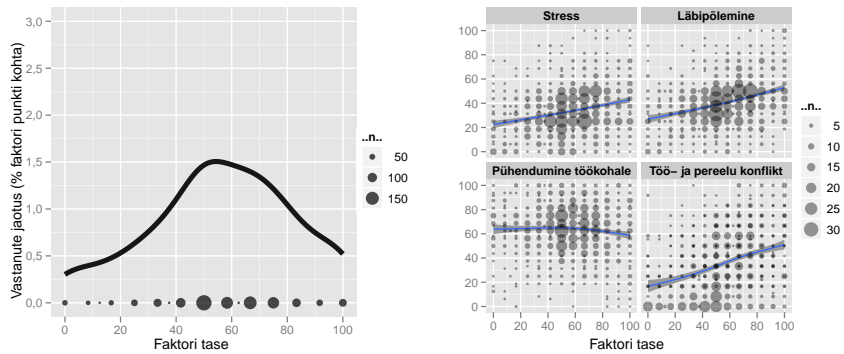


Joonis 3.18: Töökoormus – üksikküsimuste vastuste jaotus

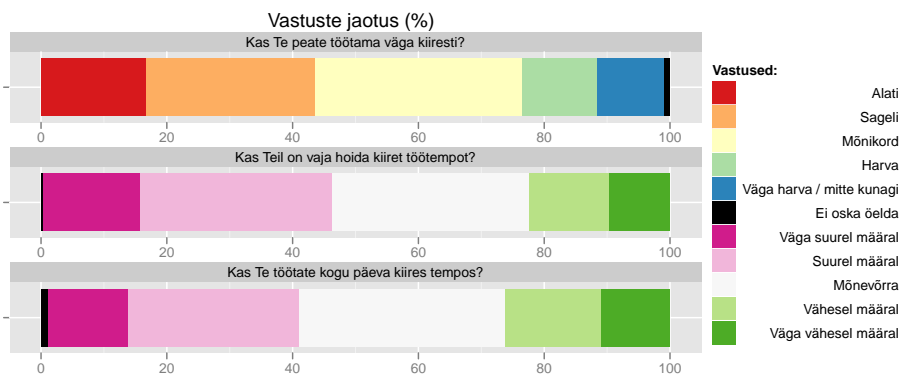
Joonis 3.18 esitab vastuste jaotuse üksikküsimustele (faktoris on viimane küsimus pööratud kujul).

### 3.3.2 Töö tempo

Töö tempo faktor hindab töö intensiivsust ja kiirust. Sarnaselt töökoormusele on töö intensiivsus Eestis Taanist madalam (faktorite keskmine vastavalt 56 ning 59,5), samas on erinevus väike ning seletatav mõõtmisveaga.



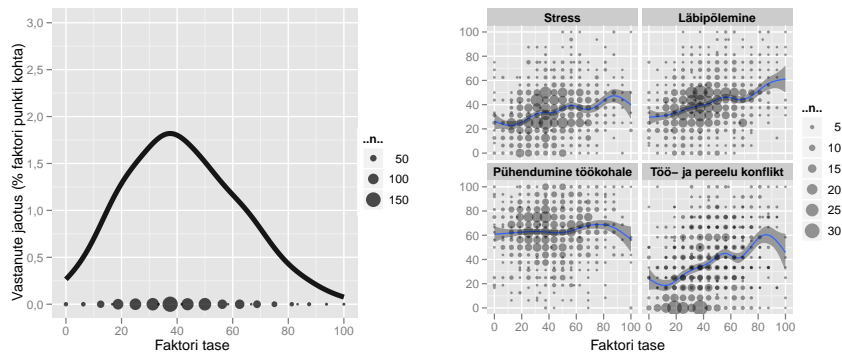
Joonis 3.19: Töötempo – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega



Joonis 3.20: Töötempo – üksikküsimuste vastuste jaotus

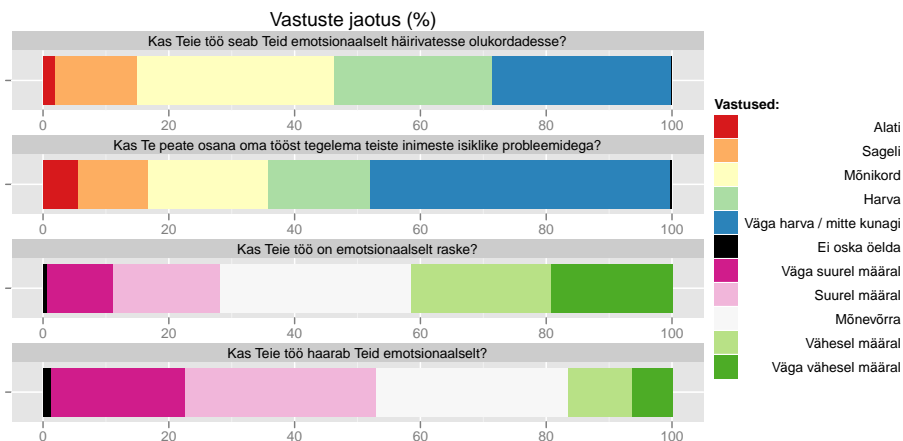
### 3.3.3 Emotsionaalsed nõudmised

Emotsionaalsed nõudmised hindavad nõudmisi tööl inimese emotsionaalsele kaasatusele ning tööga kaasnevate emotsionaalselt häirivate situatsioonide olemasolu. Suured emotsionaalsed nõudmised käivad kaasas nii stressi, unehäirete, läbipõlemise kui tervisehinnangu tulemuste halvenemisega.



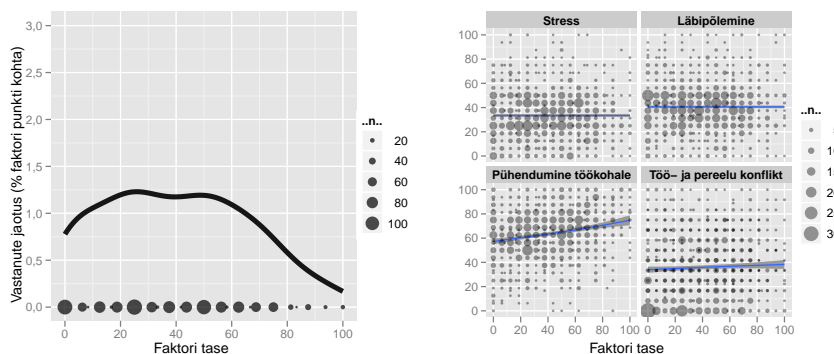
Joonis 3.21: Emotsionaalsed nõudmised – faktori silatud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori jaotus on esitatud joonisel 3.21. Tulemused on sarnased Taaniga (Eestis faktori keskmine 42, Taanis 40,7). Eestis peab üle veerandi inimestest oma tööd emotsionaalselt raskeks (vt joonis 3.22, emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse seab töö alati või sageli 15% töötajaskonnast. Veidi laiemale küsimusele vastas üle poolte töötajatest, et nende töö haarab neid emotsionaalselt.



Joonis 3.22: Emotsionaalsed nõudmised – üksiküsimuste vastuste jaotus

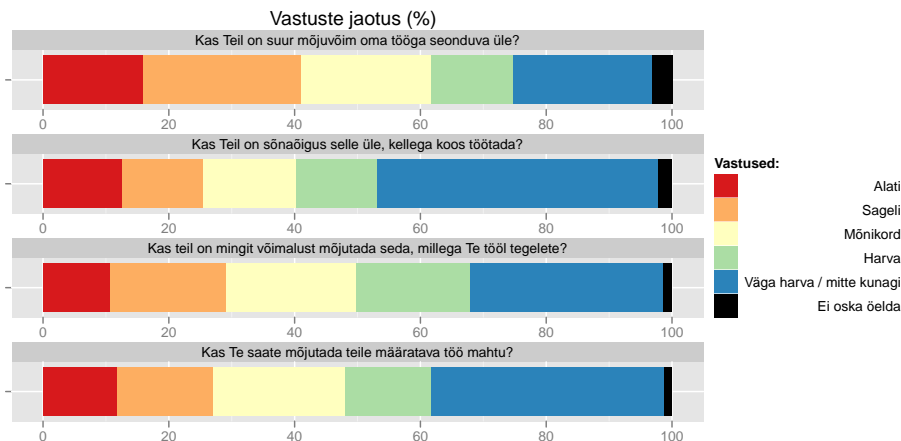
### 3.3.4 Sõnaõigus töö



Joonis 3.23: Sõnaõigus töö – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori keskmine oli Eestis 40,1. Taani tulemus on 49 – märgatavalt kõrgem Eesti omast. Eesti tulemust iseloomustab ka faktori suhteliselt suur varieeruvus ning kõrge standardhälve.

Faktor ei oma olulist korrelatsiooni stressinäitajatega, küll aga on ta seotud pühendumisega töökohale.

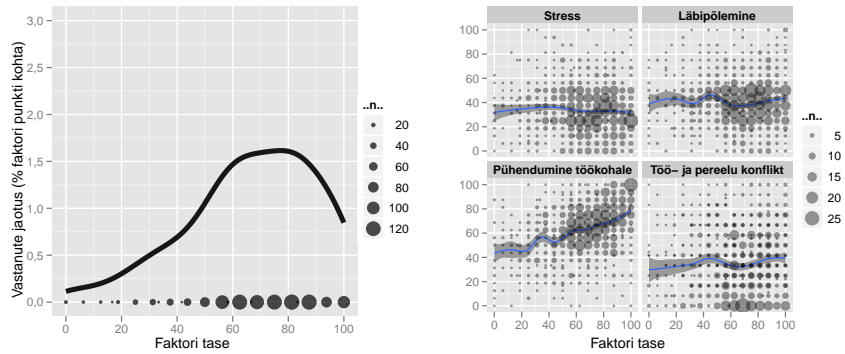


Joonis 3.24: Sõnaõigus töö – üksikküsimuste vastuste jaotus

Graafikul 3.24 on toodud üksikküsimuste vastuste jaotus – kuigi üle 40% vastanutest peab oma mõjujõudu töö üle suureks, hinnatakse oma võimet sekkuda konkreetses küsimustes (sõnaõiguse kohta selle üle, kellega koos töötatakse, võimalust mõjutada seda, mida tehakse ja kui palju tehakse) tagasihoidlikumaks.

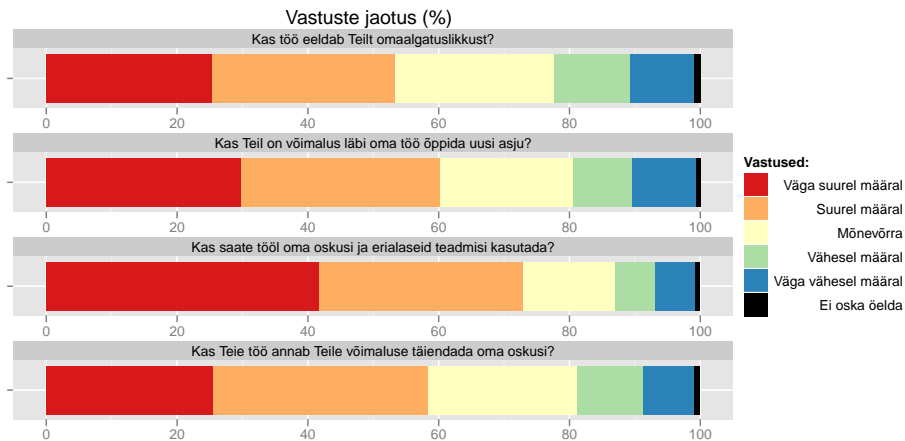


### 3.3.5 Arenguvõimalused



Joonis 3.25: Arenguvõimalused – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori „arenguvõimalused“ keskmine oli 66,5 sisuliselt sama, mis Taanis – 65,9. Vastused on koondunud paremate skooride poole, mistõttu tugevaid seoseid väljundnäitajatega välja tuua ei ole võimalik, kuid faktori tase tundub olema seotud rohkem pühendumisega töökohale kui negatiivsete tööstressinäitajatega.

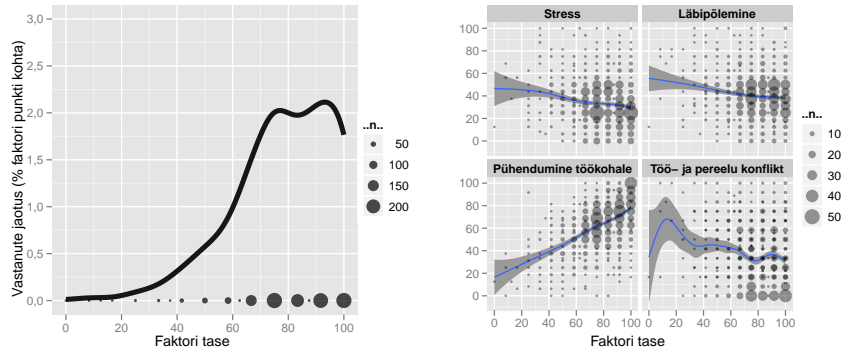


Joonis 3.26: Arenguvõimalused – üksikküsimuste vastuste jaotus

Kolmveerand Eesti töötajaskonnast leiab, et saab oma erialaseid oskusi ja teadmisi kasutada suurel või väga suurel määral. Ligi viiendikule ei paku töö võimalusi oma oskusi täiendada. Omaalgatuslikkust eeldab vähemalt mõnevõrra üle kolmveerandi töökohtadest.

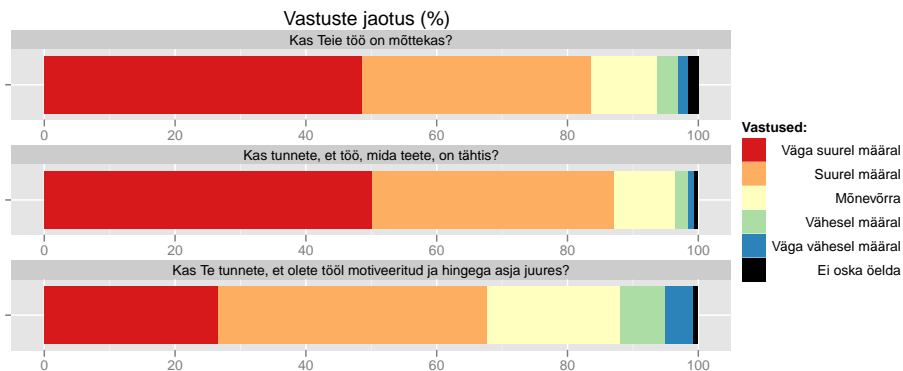
### 3.3.6 Töö mõttekus

Töö mõttekus näitab inimese hinnangut oma töö tähtsusele.



Joonis 3.27: Töö mõttekus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori keskmine oli 78,4. Tulemus on veidi kõrgem Taani 73,8-st. Ehkki vastused on koondunud paremale poole, on näha faktoril olev tugev seos pühendumisega töökohale.

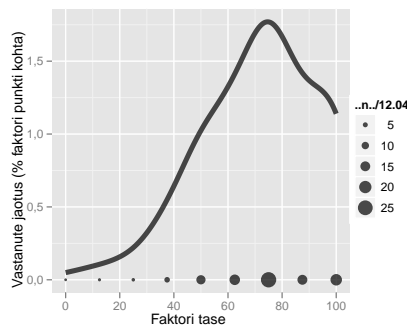


Joonis 3.28: Töö mõttekus – üksiküsimuste vastuste jaotus

Pooled töötajatest peavad oma tööd tähtsaks ja mõttekaks väga suurel määral, väga väike osa vähesel või väga vähesel määral.

### 3.3.7 Informeeritus

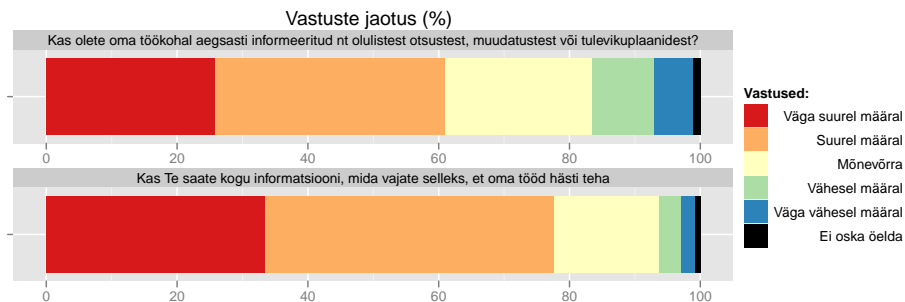
Inglisekeelne faktor *predictability* (ennustatavus) on tõlgitud eesti keelde informeeritusena, mis annab paremini edasi faktorisse koondatud küsimuste sisu. Faktor koosneb vaid kahest küsimusest ja küsib töötaja hinnangut info kättesaadavusele oma töö hästi tegemiseks ning informeeritust olulisemate muudatuste ja tulevikuplaanide kohta.



Joonis 3.29: Informeeritus – faktori silutud jaotusfunktsioon

Faktorit mõõdetakse vaid kahe küsimusega, mistõttu graafikul (3.29) on esitatud üksnes vastuste jaotus.

Faktori väärtuse keskmine on 71,4. Tulemus on oluliselt ja üllatavalt palju kõrgem Taani 57,5-st, kuid nii eesti- kui venekeelne skaala annavad lähedase tulemuse, mistõttu on tõlkeprobleemid vähetõenäolised.

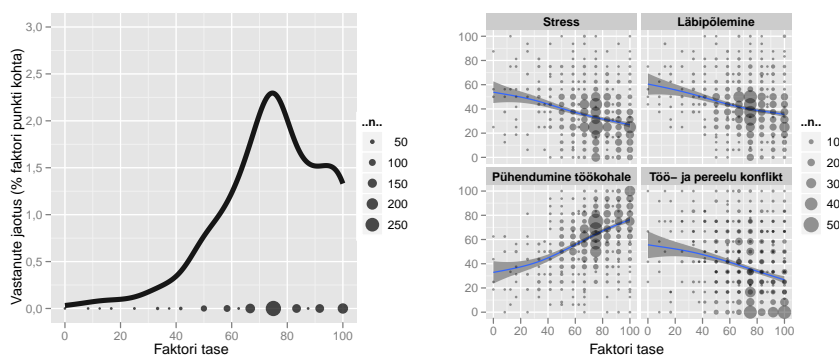


Joonis 3.30: Informeeritus – üksiküsimuste vastuste jaotus

Oma tööks vajaliku informatsiooni saab suurel määral veidi alla nelja viiendiku töötajatest. 15-20% töötajatest leiavad (vt graafik 3.30), et nad on olulistest tulevikuplaanidest ja muudatustest vähesel või väga vähesel määral informeeritud. Ühekordne küsitlus ei võimalda vastata, kas majanduskriisil võib olla selle tulemuse osas mõju. Teoreetiliselt võiks mõju suund olla nii positiivne (ümberkorraldused, sh palkade langetamine ning palgata puhkused on levinud ning juhtkonnad peavad töötajatele neid samme aktiivselt põhjendama) kui negatiivne (vajadus info järele on kasvanud ning juhtkonnad pole suutnud sellele vastu tulla).

### 3.3.8 Tunnustus

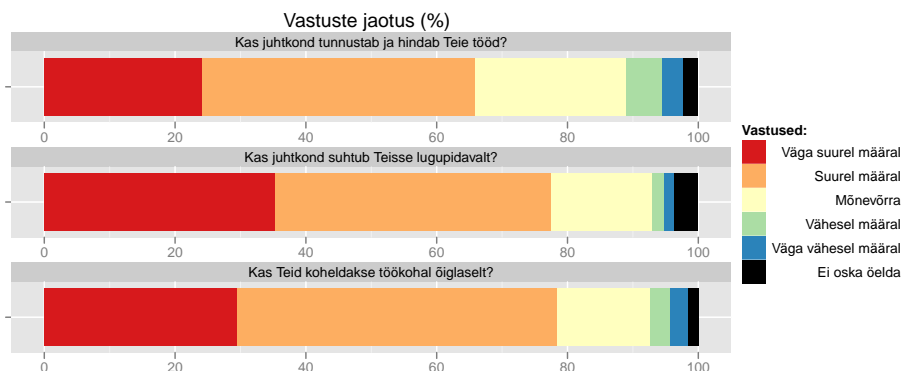
Tunnustuse (ingl. k. *rewards*) või tunnustuse ja lugupidamise faktor vaatab juhtkonnapoolset tähelepanu töötajale – kas töötaja tunneb, et teda koheldakse õiglaselt ja lugupidavalt, kas tunneb juhtkonnapoolset tunnustust ja hindamist. Faktor on sarnane õigluse ja austuse faktoriga, kuid siinsed küsimused on küsitud konkreetse töötaja kohta käivalt, õigluse ja austuse alla kuuluvate küsimuste juures paluti mõelda kogu töökoha (ettevõtte) peale.



Joonis 3.31: Tunnustus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Ka tunnustuse faktoris ületavad Eesti töötajaskonna hinnangud Taani omi (keskmine väärtus 74,3 Eestis ja 66,2 Taanis). Joonis 3.31 näitab üsna selget korrelatsiooni tunnustuse ja töökohale pühendumise vahel, veidi nõrgem, kuid kõnekas seos on läbipõlemisega – kui inimene tunneb, et teda koheldakse õiglaselt ning tunnustatakse, siis on tal väiksem tõenäosus tunda ennast ületöötanuna.

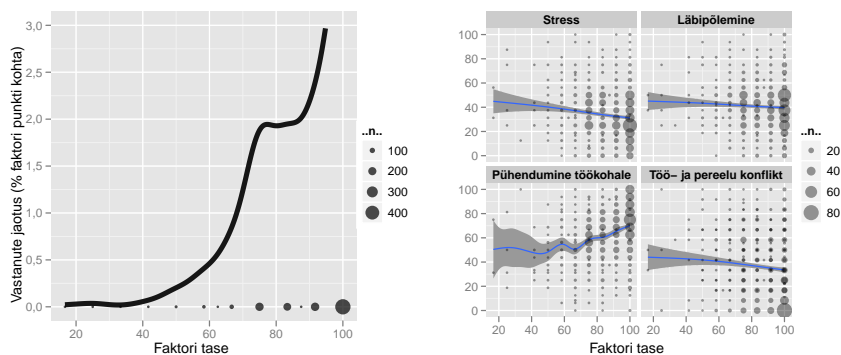
Graafikul 3.32 on esitatud vastuste jaotus konkreetsetele küsimustele. Silma paistab nii „väga suurel määral“ kui „suurel määral“ vastuste kõrge osakaal.



Joonis 3.32: Tunnustus – üksiküsimuste vastuste jaotus

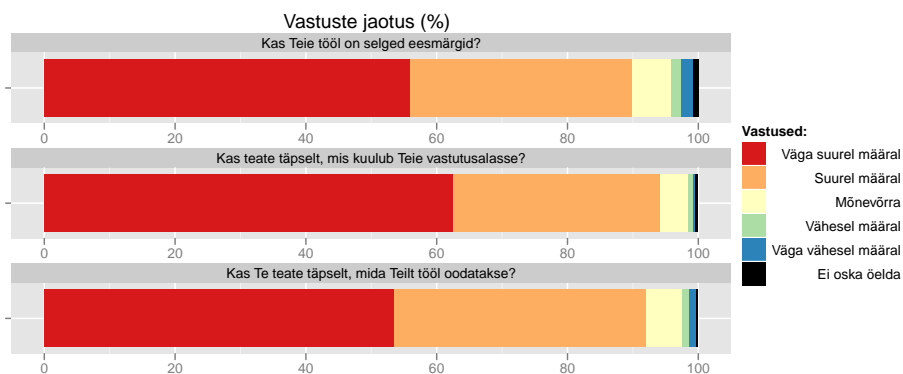
### 3.3.9 Rolli selgus

Rolli selgus uurib töötaja arusaamist oma ülesannetest ning vastutusosalast. Eesti töötajaskonnal on käesoleva uuringu järgi selle faktori tase oluliselt kõrgem, kui võrreldavates uuringutes Taanis (Eestis faktori keskmine 86,7, Taanis 73,5).



Joonis 3.33: Rolli selgus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

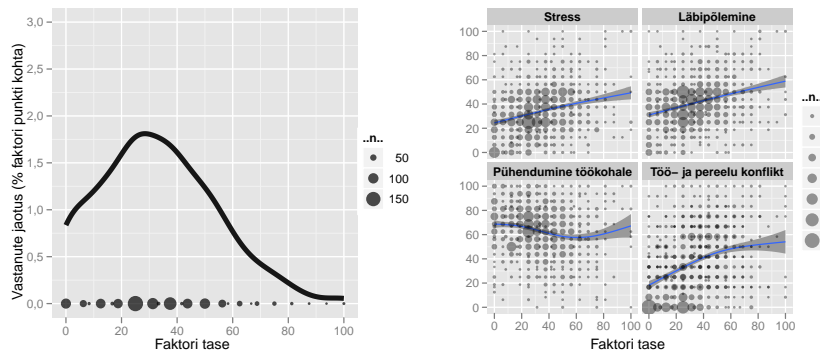
Rolli selgust peetakse töökeskkonna positiivseks omaduseks, kuid Eesti tugev tulemus võib olla seotud meie töökultuuri teise omapäraga – madala sõnaõigusega tööl.



Joonis 3.34: Rolli selgus – üksikküsimuste vastuste jaotus

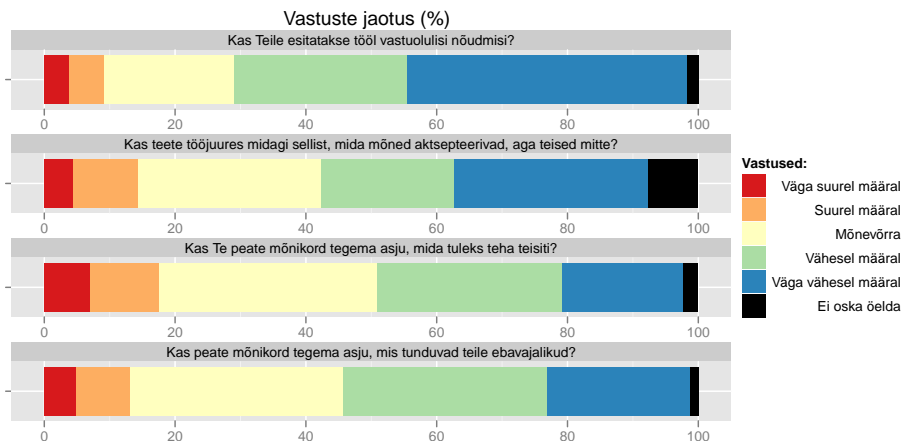
### 3.3.10 Rollikonfliktid

Kui rolli selgus näitas täpset arusaamist oma tööülesannetest, siis rollikonfliktid näitavad, kas töökohustustel leidub vastuolusid omavahel või töötaja parema äranägemisega. Sarnaselt rolli selgusele on rollikonfliktide taset näitava faktori keskmised väärtused Eestis rahvusvahelises võrdluses paremad (Eesti keskmine 33,1, Taanis 42)



Joonis 3.35: Rollikonfliktid – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

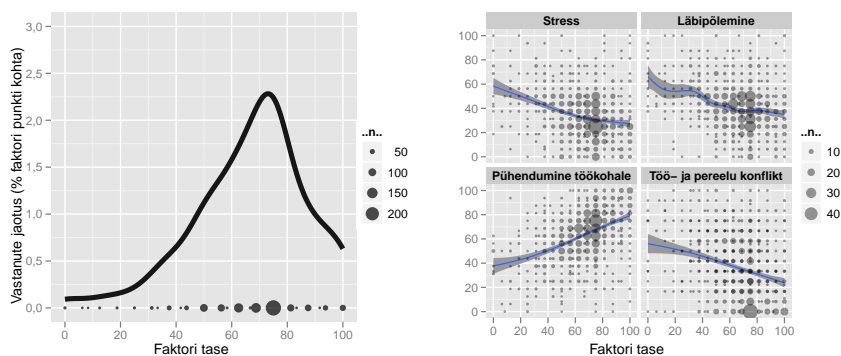
Vastuste jaotus (joonis 3.36) vihjab suurema iseotsustamise potentsiaalile Eesti töökultuuris – ligi pooled vastajad leiavad, et peavad vähemalt mõnevõrra tegema ebavajalikke asju või asju, mida tuleks teha teisiti.



Joonis 3.36: Rolli konfliktid – üksikküsimuste vastuste jaotus

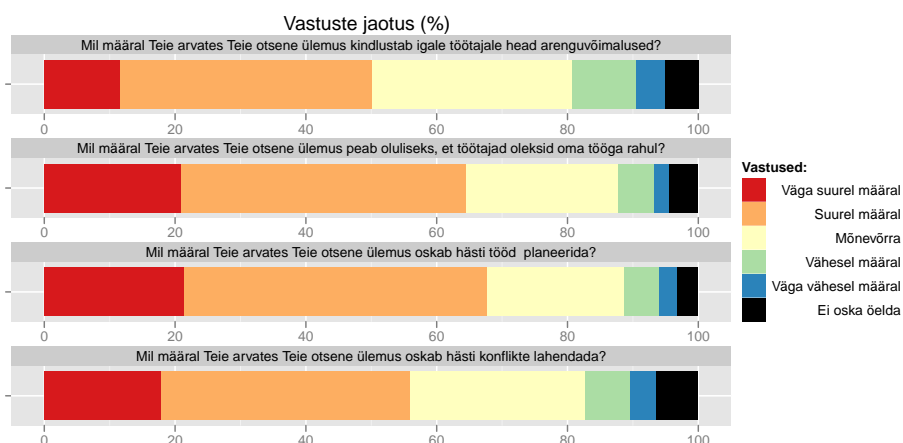
### 3.3.11 Juhtimise kvaliteet

Juhtimise kvaliteet näitab töötajate hinnangut oma otsese ülemuse olulisematele juhtimisoskustele. Faktori keskmine on 66,6. Võrreldes Taani keskmisega (55) on hinnangud otsestele ülemustele märkimisväärselt paremad. Kõrgem hinnang juhtimise kvaliteedile on Eestis statistiliselt oluliselt peale kõigi teiste faktoriga arvestamist seotud muu hulgas madalama töö- ja pereelu konfliktiga, mis on kõige otsesemalt tööga seotud ja järelikult töökeskkonna poolt mõjutatav tulemusnäitaja.



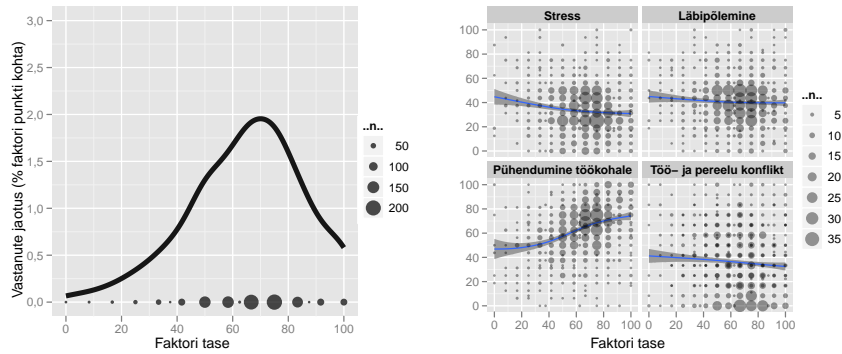
Joonis 3.37: Juhtimise kvaliteet – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Vastused konkreetsetele küsimustele (joonis 3.38), näitavad, et kõige vähem positiivselt hinnatakse juhtide võimet kindlustada töötajatele head arenguvõimalused, kuid ka siin leiavad pooled, et juht teeb seda vähemalt „suurel määral“. Umbes kümme protsenti töötajatest leiab, et juht suudab konflikte lahendada kas vähesel või väga vähesel määral.



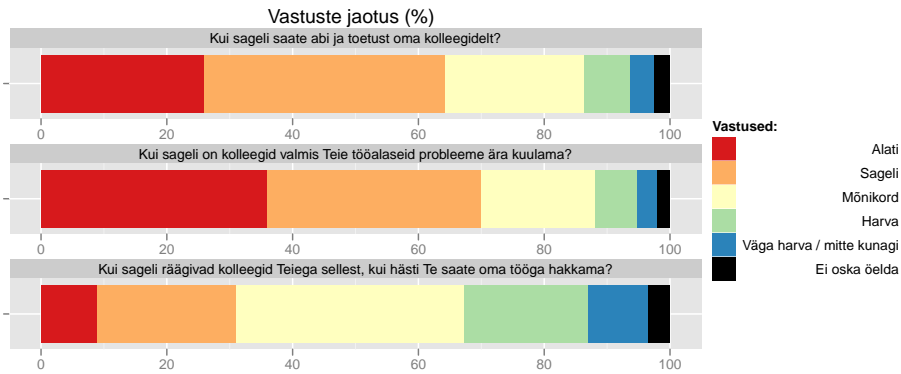
Joonis 3.38: Juhtimise kvaliteet – üksiküsimuste vastuste jaotus

### 3.3.12 Tugi kolleegidelt



Joonis 3.39: Tugi kolleegidelt – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori keskmine on Eestis 64,6. Hoolimata levinud ettekujutusest Eesti tugevalt individualistlikust ühiskonnast, jääb Taani keskmine ka siin Eesti omast madalamaks – 57,3. Küsimuste vastused (joonis 3.40) näitavad, et siinsed töötajad saavad toetuda oma kolleegidele, mõnevõrra tagasihoidlikumad ollakse üksteisega tööga hakkamasaamisest rääkides.



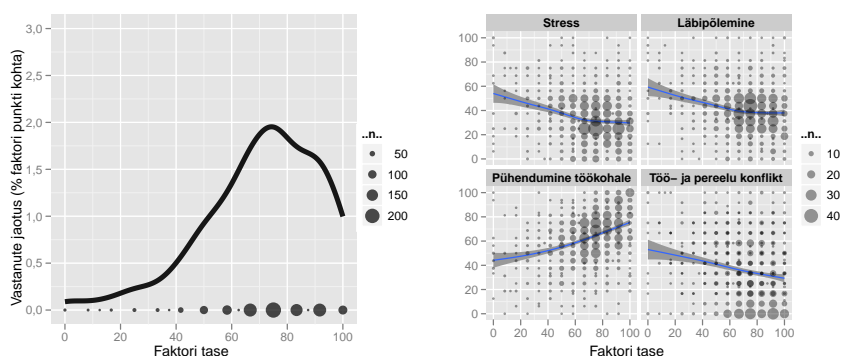
Joonis 3.40: Tugi kolleegidelt – üksiküsimuste vastuste jaotus



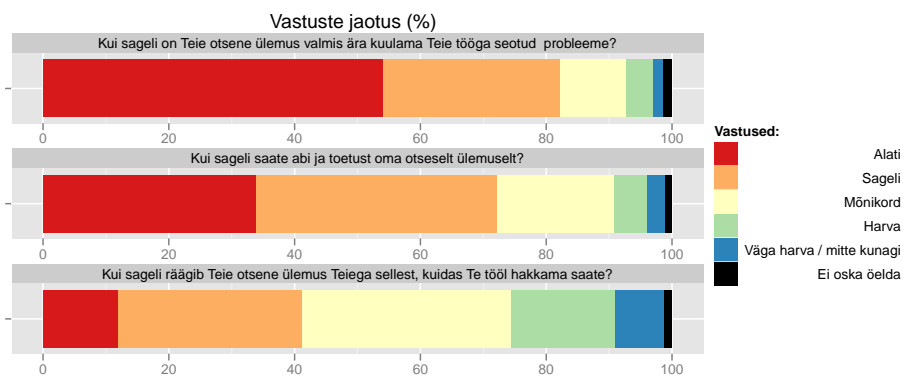
### 3.3.13 Tugi ülemuselt

Ülemuste toe faktori keskmine on 70,6. Tulemus on kõrgem kui faktoril „tugi kolleegidelt“ ning märgatavalt kõrgem kui Taanis (61,2). Faktori varieeruvus on suhteliselt madal, kuid selgemalt on näha töökohale pühendumise positiivne seos hinnanguga otsesele ülemusele.

Sarnaselt kolleegidega ollakse rohkem valmis arutama tööga seotud probleeme kui hindama tööga hakkamasaamist (vt joonis 3.42).

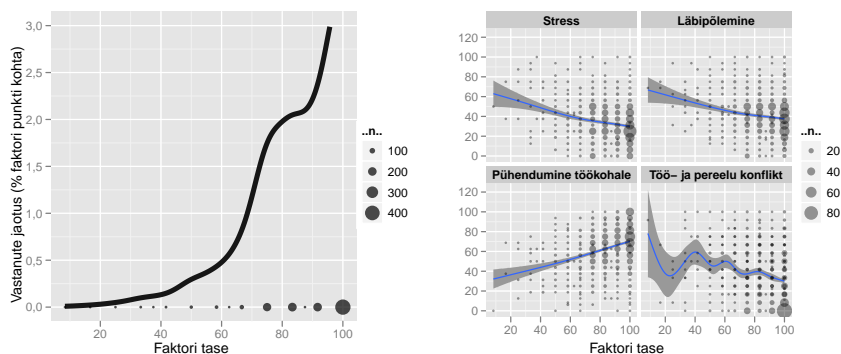


Joonis 3.41: Tugi ülemuselt – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega



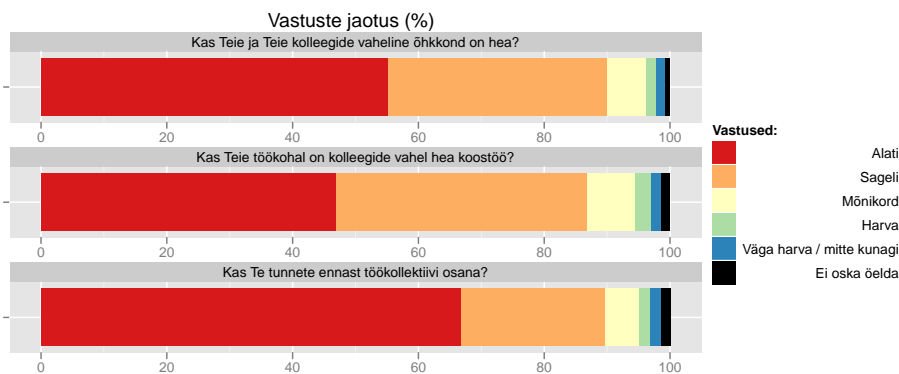
Joonis 3.42: Tugi ülemuselt – üksikküsimuste vastuste jaotus

### 3.3.14 Kogukond töö



Joonis 3.43: Kogukond töö – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

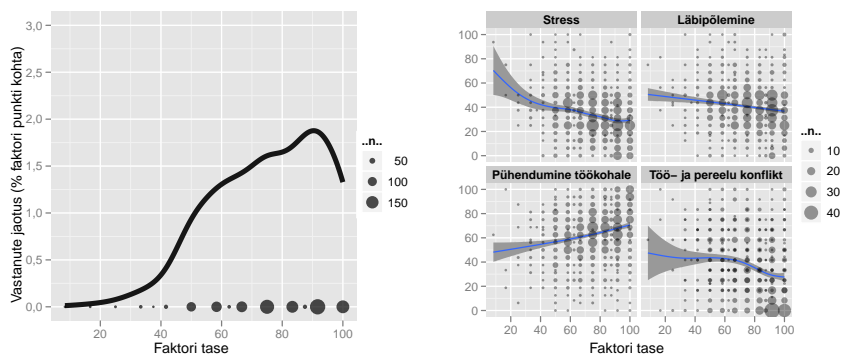
Sotsiaalse kogukonna toimimist hindavad eestlased veidi paremini kui taanlased (Eesti keskmine faktori väärtus 85,4, Taani keskmine 78,7). Enam kui kaks kolmandikku töötajaskonnast tunneb end töökollektiivi liikmena alati ning „harva“ või „väga harva/mitte kunagi“ vastanute hulk on kõigil küsimustel marginaalne (vt joonis 3.44).



Joonis 3.44: Kogukond töö – üksikküsimuste vastuste jaotus

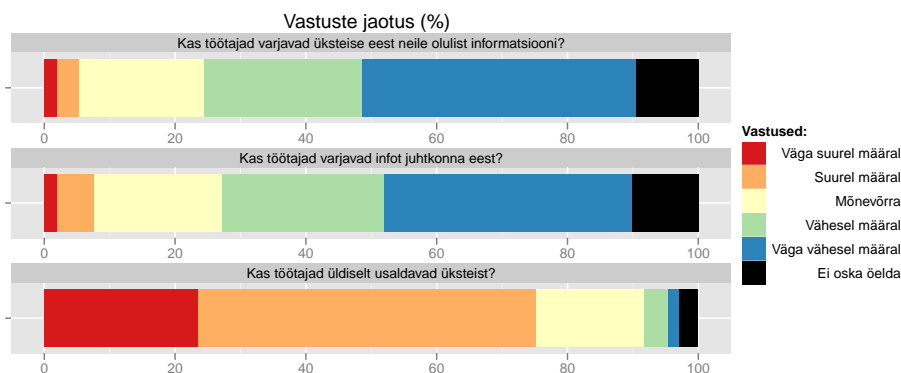
### 3.3.15 Kolleegidevaheline usaldus

Kolleegidevaheline usaldus (*horizontal trust*) või töötajatepoolne usaldus (üks siia liigitatud küsimustest uurib, kas töötajad varjavad informatsiooni juhtkonna eest), vaatab kuivõrd saavad töötajad usaldada üksteist ning kuivõrd juhtkond.



Joonis 3.45: Kolleegidevaheline usaldus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

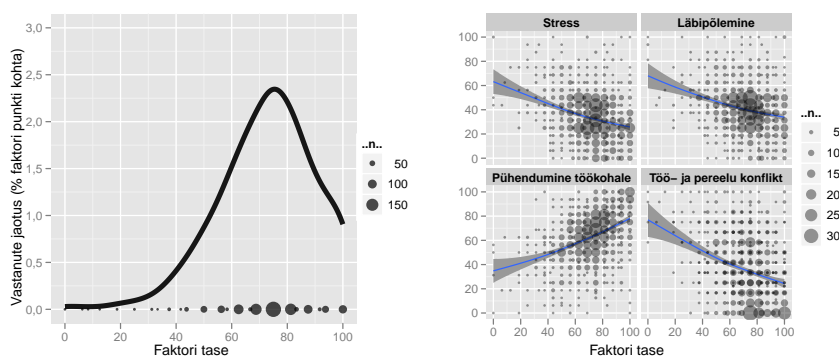
Eestit iseloomustavad kõrged usaldusnäitajad: faktori keskmine on 75,5 (Taanis 68,6). Suurel või väga suurel määral varjavad üksteise ja juhtkonna eest informatsiooni vähem kui kümne protsendi küsitletute kolleegid (vt joonis 3.46), kolmveerand töötajatest leiavad, et töötajad usaldavad üksteist nende ettevõttes vähemalt suurel määral (küsimus on faktoris pööratud kujul).



Joonis 3.46: Kolleegidevaheline usaldus – üksiküsimuste vastuste jaotus

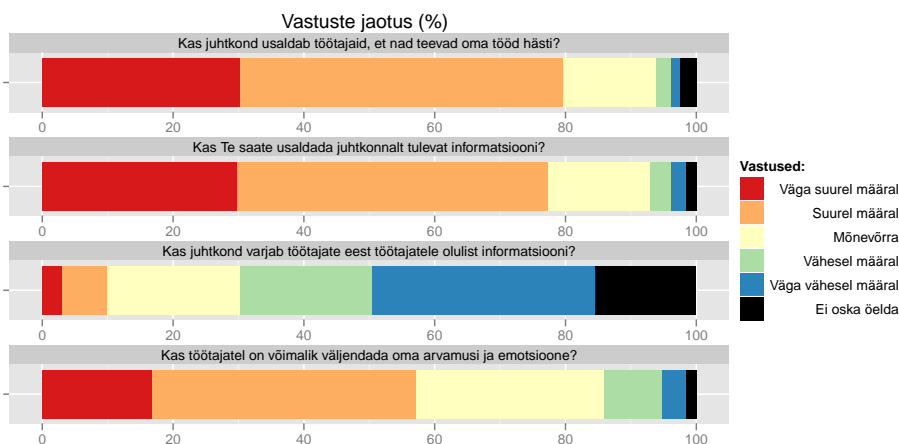
### 3.3.16 Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus

Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus näitab usalduse hinnangut vastaja töökohas üldiselt.



Joonis 3.47: Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Faktori keskmine on 72,4, Taani keskmine oli 67 – võrreldav, kuid veidi väiksem siinsest.



Joonis 3.48: Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus, üksiküsimuste vastuste jaotus

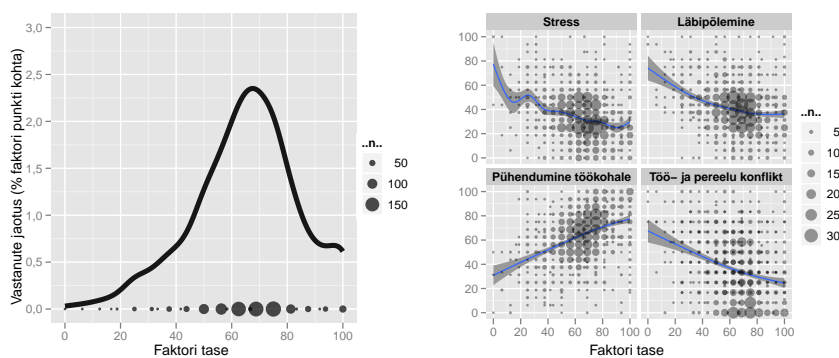
Iseloomulik on suur teadmatus määral juhtkonnapoolse olulise informatsiooni varjamise osas (vt joonis 3.50). See võib osaliselt olla tingitud küsitluse läbiviimise ajast (sügisel 2009 on teadmatust ettevõtete lähituleviku suhtes suhteliselt suur ning töötajad ei pruugi teada, kas leidub ebatavalisi asjaolusid, millest nad informeeritud tahaksid olla). Tuleb veel tähele panna, et see küsimus on faktori arvestuses pööratud kujul („väga suurel määral“ on halb, „väga vähesel määral“ – hea).

Üle 75% töötajatest saab usaldada juhtkonna poolt antud informatsiooni ning usub, et juhtkond usaldab töötajaid vähemalt suurel määral, alla 10% leiab

mõlemal juhl et usaldada saab vähesel või väga vähesel määral., 10% usub, et juhtkond varjab töötajate eest informatsiooni suurel või väga suurel määral määral. Pea 60% töötajatest saab väljendada oma arvamust või emotsioone suurel või väga suurel määral, ning 85% vähemalt mõnevõrra.

### 3.3.17 Õiglus ja austus organisatsioonis

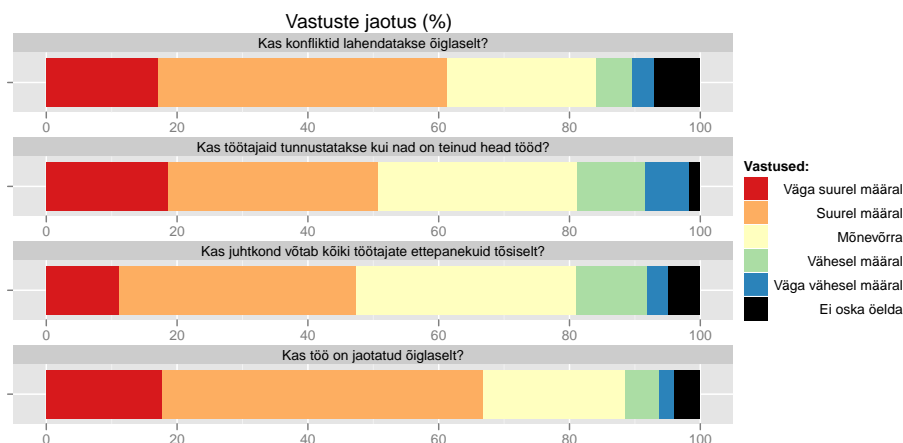
Õiglus ja austus organisatsioonis uurib taas ettevõtte/organisatsiooni kultuuri laiemalt.



Joonis 3.49: Õiglus ja austus organisatsioonis – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Sarnaselt teiste organisatsiooni juhtimise kohta käivate faktoritega on selle keskmine Eestis (64,9) kõrgem Taani omast (59,2). Joonis 3.49 näitab, et faktori väärtused on koondunud suhteliselt kitsasse piirkonda. Mõnevõrra selgem seos on töökohale pühendumise ja organisatsioonisisese õigluse/austuse vahel.

Negatiivseid vastuseid on igale faktorisse koondatud küsimusele antud alla viien-diku (vt joonis 3.50). Ligi pooled töötajad tunnustavad juhtkonda ettepanekute tõsiseltvõtmise eest, veidi abstraktsemat töö ja konfliktide lahendamise õiglust hinnatakse veelgi positiivsemalt. 15-20% näeb puudujääke töötajate tunnustamises. Huvitav on seda võrrelda enesekohase küsimusega – enese tunnustamist peab sama nõrgaks alla 10% töötajatest, organisatsiooni kui terviku kohta ollakse märksa kriitilisemad.



Joonis 3.50: Õiglus ja austus organisatsioonis – üksiküsimuste vastuste jaotus

### 3.3.18 COPSOQ üksikküsimused

Lisaks faktoritele sisaldab COPSOQ konkreetsetele probleemidele viitavaid üksikküsimusi:

Küsimusele, "Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatut seksuaalse tähelepanu osaliseks?" vastas üks inimene „Jah, iga nädal“, seitse inimest „Jah, iga kuu“ ning 53 inimest „Jah, mõned korrad“. Soovimatut seksuaalset tähelepanu on tundnud kokku 5% vastanuist, Taanis oli sama näitaja 3%. 15 juhul oli tegu kolleegidega, kahel juhul alluvatega ning 32-l juhul klientide/patsientidega (võrdluseks – Taanis pooltel juhtudel kliendid, kolmandikul kolleegid, ning viiendikul ülemus).

Küsimusele „Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallega?“, vastas üks inimene „jah, iga päev“, kaks inimest „jah, iga nädal“, neli inimest „jah, iga kuu“, ja 37 inimest „Jah, mõned korrad“. Kokku oli vägivallega ähvardatuid 3% (Taanis 8%). Viiel juhul olid ähvardajaks kolleegid, neljal juhul ülemus, ühel juhul alluv, 32-l juhul kliendid/patsiendid ning kolm inimest jättis sellele vastamata (Taanis üle 90% kliendid/patsiendid)

Küsimusele „Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?“ vastas üks inimene, et iga nädal; üks, et iga kuu; ning 13 inimest, et mõnel korral. Kokku veidi üle protsendi vastanutest (Taanis oli sama näitaja 4%). Kolmel juhul oli tegemist kolleegidega, ühel juhul ülemusega, kümnel juhul kliendi/patsiendiga ning ühel juhul jäeti vastamata.

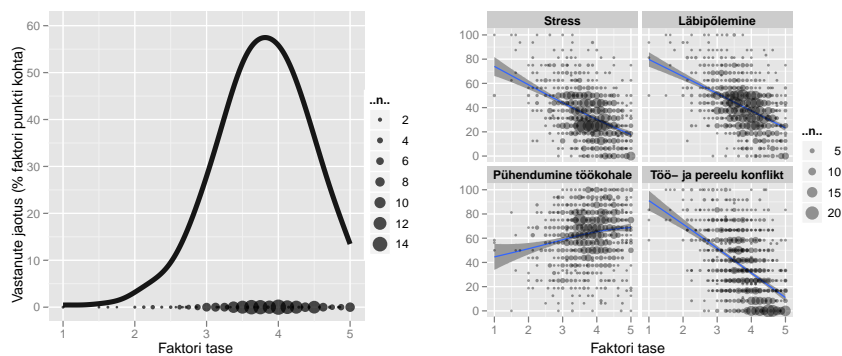
Võrdluses Taaniga tuleb arvestada, et Eestis oli tegu näost-näku intervjuuga, mistõttu võidakse ebameeldivatele küsimustele mitte vastata. Taanis toimusid kaks kolmandikku intervjuudest posti teel ja üks kolmandik telefoni teel, olulisi erinevusi üldistes vastuste mustrites ei leitud, kuid neid küsimusi eraldi ei adresseeritud.

### 3.4 Tööstressi seletavad faktorid – HSE

Küsimustiku HSE osas paluti vastata mõeldes viimasele poolele aastale.

#### 3.4.1 Töö poolt esitatud nõuded

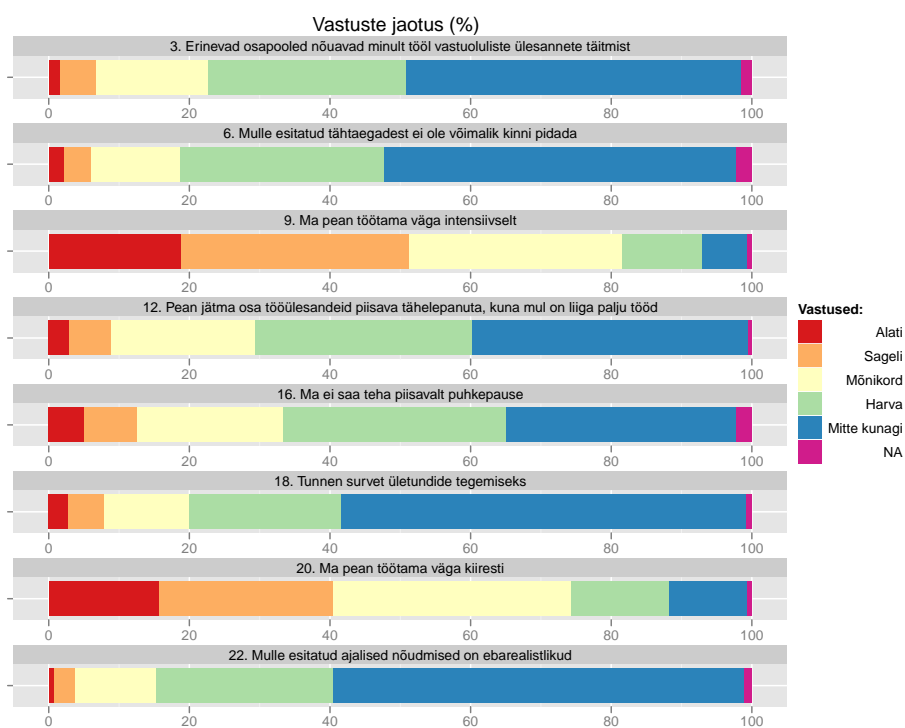
Töö poolt esitatud nõudmiste faktorisse on HSE küsimustikus koondatud töökoormust ja intensiivsust ning nõuete vastuolulisust iseloomustavad küsimused.



Joonis 3.51: Töö poolt esitatud nõuded – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Vastuste jaotusest (joonis 3.51) on näha, et ehkki üle kahe kolmandiku töötajatest tunnistavad, et peavad vähemalt mõni kord töötama väga kiiresti või intensiivselt, leiavad neist vähem kui pooled, et töötempo on ebarealistlik või ei suudaks nad seetõttu tähtaegadest kinni pidada. Vastuoluliste ülesannete täitmist vähemalt mõnikord tunnistab 20% töötajatest. Üle 10% puhul on kas alati või sageli probleemiks puhkepauside võtmise võimaluse puudumine. 20% töötajatest tunneb vähemalt mõnikord survet ületundide tegemiseks.

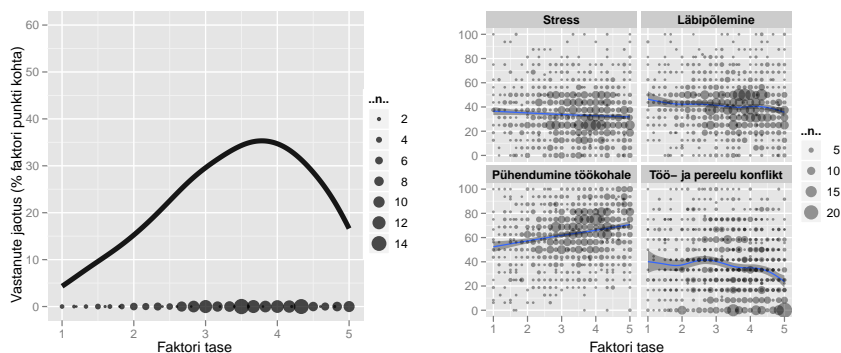




Joonis 3.52: töö poolt esitatud nõuded – üksikküsimuste vastuste jaotus

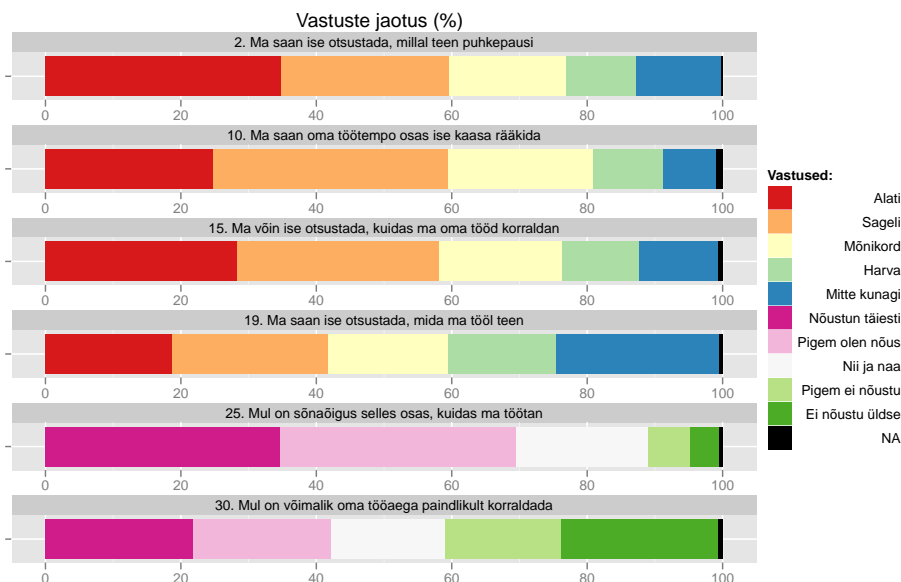
### 3.4.2 Kontroll

Kontrollifaktor näitab kui suur on inimese enese sõnaõigus oma töö osas.



Joonis 3.53: Kontroll – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

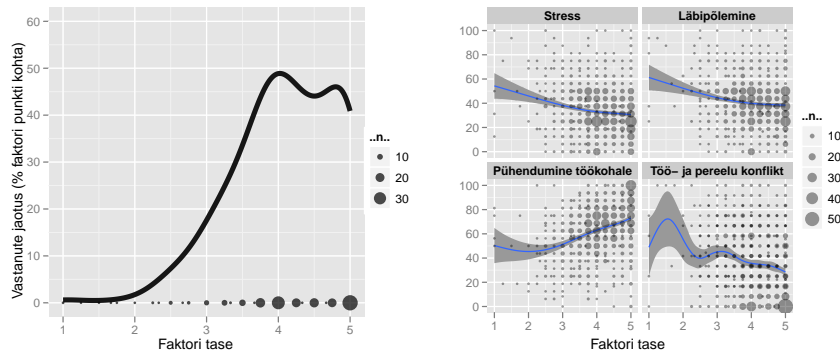
Küsimused jaotuvad kaheks sarnaste vastustega grupiks (vt joonis 3.54) – umbes 60% vastanutest saab vähemalt sageli ise otsustada, millal teha puhkepause, saab kaasa rääkida oma töötempo, töökorralduse ning töö viisi suhtes ja umbes 40% saab oma tööaega paindlikult korraldada ning otsustada ise, mida ta tööil teeb. Puhkepause on harva või mitte kunagi võimalik ise määrata veidi vähem kui veerandil töötajaskonnast.



Joonis 3.54: Kontroll – üksiküsimuste vastuste jaotus

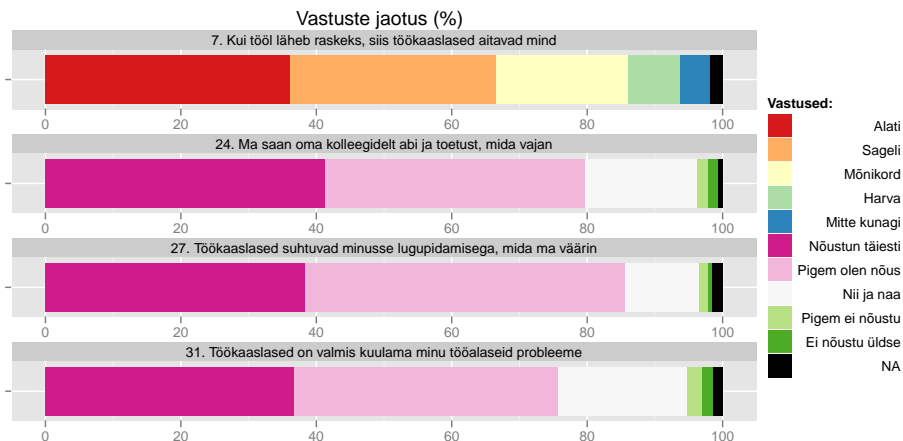
### 3.4.3 Kolleegide toetus

Kolleegidepoolne toetus näitab, kui head on suhted kolleegide vahel, kas töötaja saab vajadusel neile toetuda ning kui hästi toimivad sotsiaalsed suhted töö juures. Hea tulemus faktoris on tugevasti seotud pühendumisega töökohale (joonis 3.55).



Joonis 3.55: Kolleegide toetus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

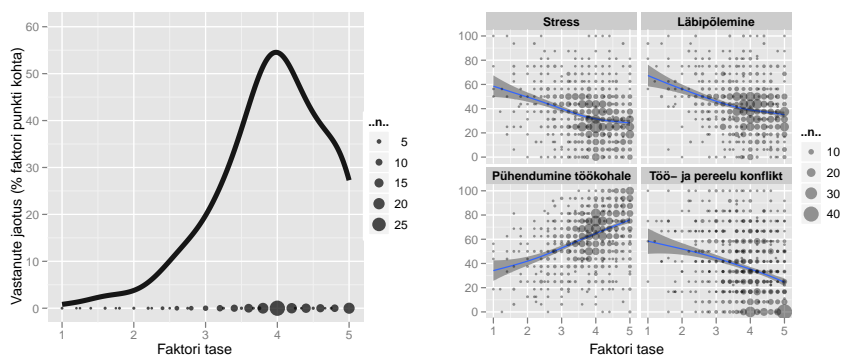
Vaid suhteliselt väike osa Eesti töötajaskonnast ei tunneta üldse kolleegidepoolset toetust ja lugupidamist (vt joonis 3.56). Kaks kolmandikku töötajatest võivad tihti loota kolleegide peale, kui neil läheb tööl raskeks, ligi 80% on pigem nõus, et nad saavad oma kolleegidelt tarvilikku toetust, väärilist lugupidamist ning saavad loota tööalaste probleemide korral ärakuulamisele.



Joonis 3.56: Kolleegide toetus – üksikküsimuste vastuste jaotus

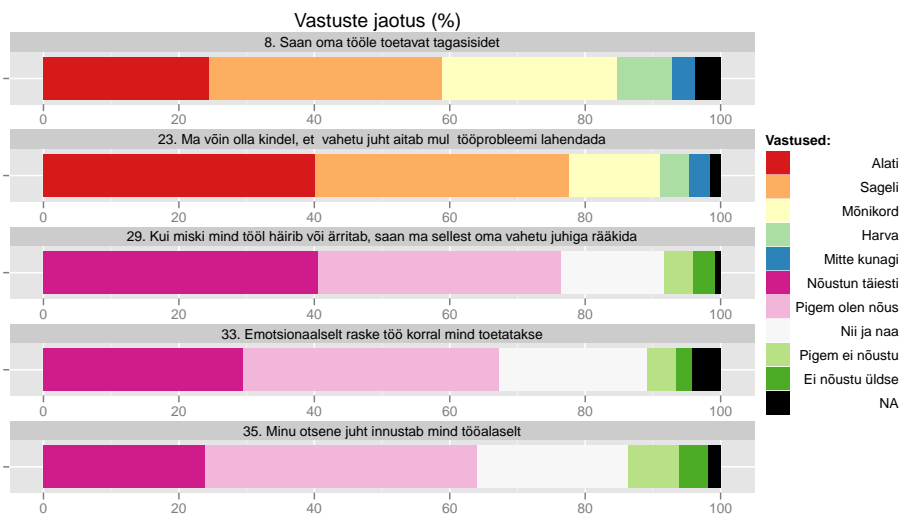
### 3.4.4 Juhtidepoolne toetus

Juhtidepoolne toetus hindab, kui hästi saavad otsesed ülemused ja kogu organisatsioon hakkama töötajate innustamise ning vajalike ressursside võimaldamisega. Nõrga juhtidepoolse toetusega käib kaasas suurem stress, tugev toetus korreleerub oluliselt pühendumisega töökohale.



Joonis 3.57: Juhtidepoolne toetus – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

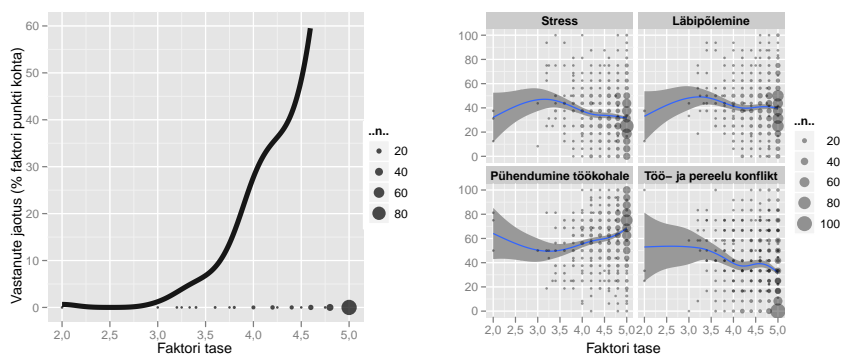
Kui ligi neli viendikku töötajatest saab sageli ning alla 10% harva või mitte kunagi otsese ülemuse käest abi tööprobleemide korral või saab end talle väljendada, kui midagi töö juures häirib, siis toetavat tagasisidet ja innustust saab mõnevõrra vähem – ca 60% töötajatest (joonis 3.58).



Joonis 3.58: Juhtidepoolne toetus – üksiküsimuste vastuste jaotus

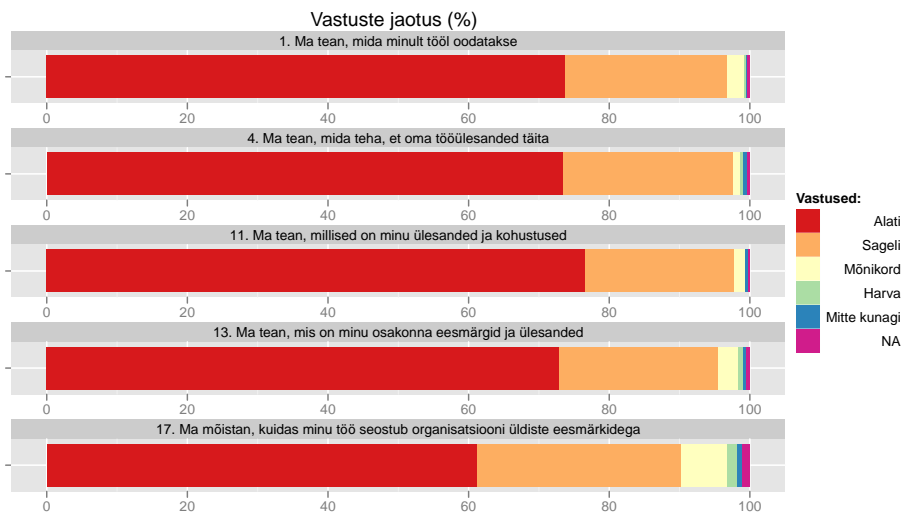
### 3.4.5 Roll

Rollifaktor näitab, kas inimesed mõistavad oma rolli organisatsioonis, ning kas organisatsioon suudab vältida vastuolulise ülesannete andmist töötajatele.



Joonis 3.59: Roll – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

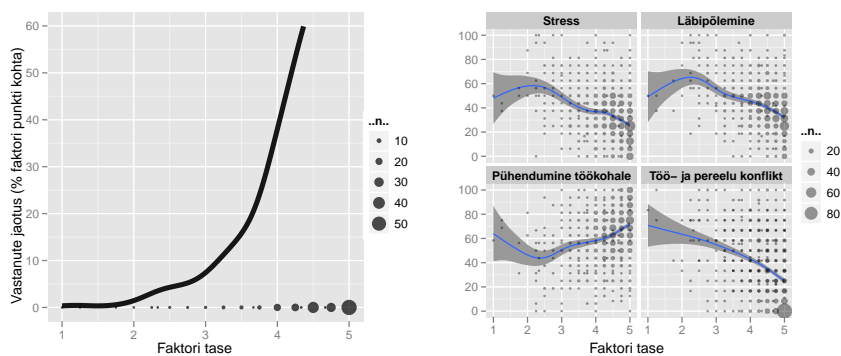
Rollifaktori küsimused ei võimalda Eestis inimeste vahel vahet teha. Ainsana on teistest veidi madalam organisatsiooni üldiste eesmärkide ja töö seose mõistmine, kuid negatiivsed vastused („harva“, „mitte kunagi“) sisuliselt puuduvad.



Joonis 3.60: Roll – üksiküsimuste vastuste jaotus

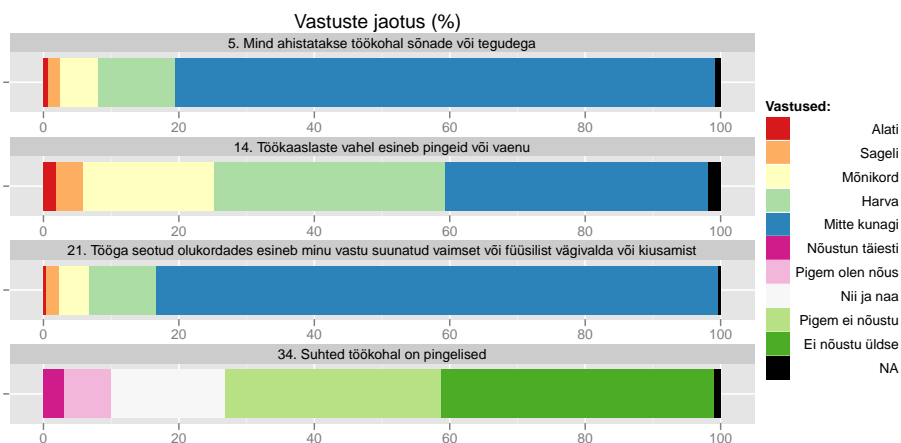
### 3.4.6 Suhted tööl

Suhted tööl uurib kuidas ettevõtte käitub konfliktide korral ning kui hästi saadakse hakkama soovimatu käitumisega.



Joonis 3.61: Suhted tööl – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

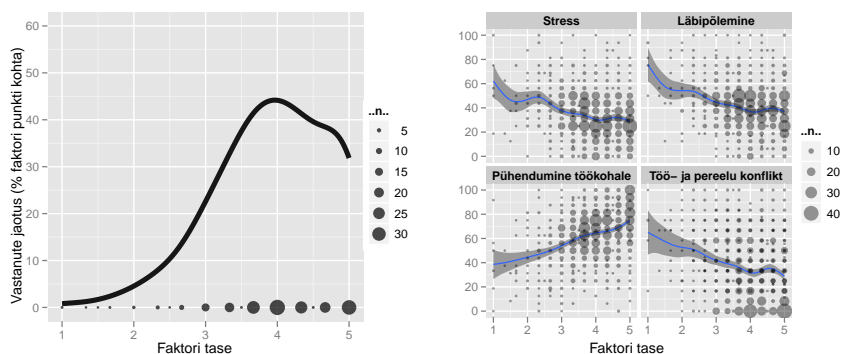
Ligi 10% vastanutest tunneb vähemalt mõnikord enda vastu suunatud ahistamist sõnade või tegudega. Üle 20% on tajunud mõnikord töötajate vahelisi pingeid ning vaenu, sama paljud ei ütle, et suhted töökaaslaste vahel ei oleks pingelised (graafik 3.62).



Joonis 3.62: Suhted tööl – üksikküsimuste vastuste jaotus

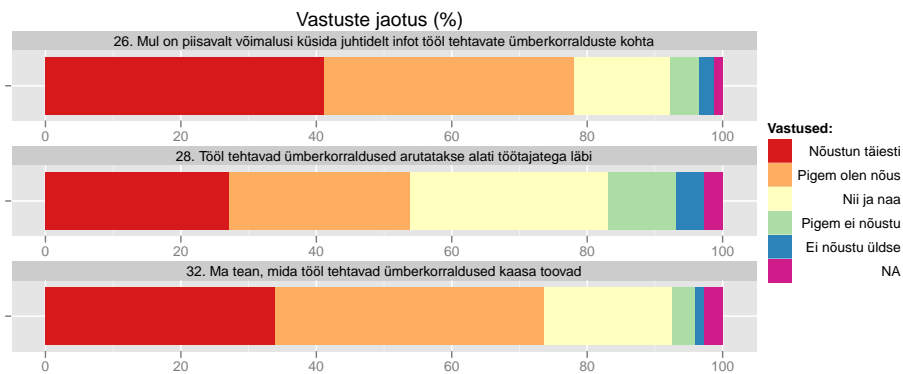
### 3.4.7 Muudatuste juhtimine

Muudatuste juhtimise faktor näitab, kuidas organisatsioon viib läbi ja kommunikeerib töötajatele nii väikeseid kui suuri muutuseid.



Joonis 3.63: Muudatuste juhtimine – faktori silutud jaotusfunktsioon ja seos valitud väljundnäitajatega

Ligi 80% töötajaskonnast leiab, et neil on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt töö tehtavate ümberkorralduste kohta ning alla 10% ei nõustuks selle väitega. Mõnevõrra vähem toetatakse väidet, et tööga seotud ümberkorraldused arutatakse töötajatega alati läbi – veidi üle poolte on sellega pigem või täiesti nõus. Kolmveerand töötajatest usub end kas kindlasti või pigem teadvat, mida muutused enesega kaasa toovad.



Joonis 3.64: Muudatuste juhtimine – üksikküsimuste vastuste jaotus

# Kirjandus

- Bongers, P., Kremer, A., and Laak, J. (2002). Are psychosocial factors, risk factors for symptoms and signs of the shoulder, elbow, or hand/wrist?: A review of the epidemiological literature. *American journal of industrial medicine*, 41(5):315–342.
- Brun, E. and Milczarek, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Communities.
- Bunker, S., Colquhoun, D., Esler, M., HICKIE, L., Hunt, D., Jelinek, V., Oldenburg, B., Peach, H., Ruth, D., Tennant, C., et al. (2003). Stress and coronary heart disease: psychosocial risk factors: National Heart Foundation of Australia position statement update. *Medical Journal of Australia*, 178(6):272–276.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J., Harrison, R., and Pinneau, S. (1975). Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. *Washington, DC; DHEW, 1975, 342 p. Refs (HEW Publication (NIOSH), 75-160)*.
- Cherns, A. (1987). Principles of sociotechnical design revisited. *Human relations*, 40(3):153.
- Cousins, R., MacKay, C., Clarke, S., Kelly, C., Kelly, P., and McCaig, R. (2004). 'Management Standards' work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress*, 18(2):113–136.
- Cox, T., Griffiths, A., and Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation (2006). *Fourth European Working Conditions Survey (2005)*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Frese, M. and Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4:271–340.
- Hackman, J. and Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2):159–170.
- HSE (2006). *Health and safety statistics 2005/06*. Health and Safety Executive.
- HSE (2009). *Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009*.
- Kahn, R. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.



- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopaedia of occupational health and safety*, 1:34–36.
- Kerr, R., McHugh, M., and McCrory, M. (2009). HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*.
- Kessler, R. and Frank, R. (1997). The impact of psychiatric disorders on work loss days. *Psychological medicine*, 27(04):861–873.
- Kompier, M. (2002). Job design and well-being. *Schabracq, MJ; Winnubst, JAM; Cooper, CL (ed.), Handbook of Work and Health Psychology*, page 429.
- Kompier, M. and Taris, T. (2005). 3 Psychosocial risk factors and work-related stress: state of the art and issues for future research. *Research companion to organizational health psychology*, page 59.
- Kopp, M. (2007). Public Health Burden of Chronic Stress in a Transforming Society. *Psychological Topics*, 16(2):297–310.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A., and Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 31(6):438–449.
- Kuper, H., Marmot, M., and Hemingway, H. (2002). Systematic review of prospective cohort studies of psychosocial factors in the etiology and prognosis of coronary heart disease. In *Seminars in Vascular Medicine*, volume 2, pages 267–314.
- Landsbergis, P. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: a commentary. *Journal of occupational and environmental medicine*, 45(1):61.
- Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Pub Co.
- Levi, L. (2000). Guidance on work-related stress: spice of life or kiss of death?
- Lim, D., Sanderson, K., and Andrews, G. (2000). Lost productivity among full-time workers with mental disorders. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 3(3):139–146.
- MacKay, C., Cousins, R., Kelly, P., Lee, S., and McCaig, R. (2004). Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*, 18(2):91–112.
- Netterstrom, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., and Stansfeld, S. (2008). The Relation between Work-related Psychosocial Factors and the Development of Depression. *Epidemiol Rev*, 30(1):118–132.
- NRCWE, N. (2007). The construction of the scales in copsoq ii.

- Paoli, P. and Parent-Thirion, A. (2003). *Working Conditions in the acceding and candidate countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Rick, J., Briner, R., Daniels, K., Perryman, S., and Guppy, A. (2001). A critical review of psychosocial hazard measures. Contract research report 356. *The Institute for Employment Studies for the Health and Safety Executive, Brighton*.
- Rozanski, A., Blumenthal, J., and Kaplan, J. (1999). Impact of psychological factors on the pathogenesis of cardiovascular disease and implications for therapy. *Circulation*, 99(16):2192.
- Schnall, P., Landsbergis, P., and Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15(1):381–411.
- Selye, H. (1975). Confusion and controversy in the stress field. *Journal of Human Stress*, 1(2):37–44.
- Shirom, A. (2003). *Handbook of Work and Health Psychology*., chapter The effects of work stress on health. Chichester: Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1):27–41.
- Smith, A., Johal, S., and Wadsworth, E. (2000). The scale of occupational stress the Bristol stress and health at work study.
- Smith, G. and Pell, J. (2003). Parachute use to prevent death and major trauma related to gravitational challenge: systematic review of randomised controlled trials. *British Medical Journal*, 327(7429):1459.
- Strike, P. C. and Steptoe, A. (2004). Psychosocial factors in the development of coronary artery disease. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 46(4):337 – 347. Heart Disease in Women, Part II.
- Tabanelli, M., Depolo, M., Cooke, R., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., and Violante, F. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1):1–12.
- van der Windt, D., Thomas, E., Pope, D., de Winter, A., Macfarlane, G., Bouter, L., and Silman, A. (2000). Occupational risk factors for shoulder pain: a systematic review. *British Medical Journal*, 57(7):433.
- Warr, P. (1996). Employee well-being. *Psychology at work*, 46.
- WHO (2008). The Global Burden of Disease: 2004 Update.

## Olulisemate väljundnäitajate tabelid

Esitatud on kaalutud keskmised, mistõttu vastajate arv (N) ei pruugi olla täisarv. Kaalud on vahemikus 0,58...1,484.

Sugu	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1 Mees	31,8	38,2	27,5	36,2	50,4	74,4	561,8
2 Naine	34,5	42,0	31,3	35,8	47,5	75,0	640,3

Tabel 3.3: Faktorite jaotus sugude kaupa

Keel	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1 Eesti keel	33,8	40,8	28,6	36,5	49,1	76,7	843,5
2 Vene keel	32,0	38,9	31,6	34,8	48,2	70,0	358,5

Tabel 3.4: Faktorite jaotus vastamise keele kaupa

	Haridus	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	Alla põhihariduse	34,7	40,4	33,2	37,9	32,8	77,9	14,8
2	Põhiharidus (9 kl.)	34,6	41,0	31,6	32,1	44,1	73,4	121,2
3	Kutseharidus põhihariduse baasil	28,5	36,9	26,3	30,6	47,0	72,2	59,7
4	Keskharidus	33,1	40,9	31,7	35,7	47,4	73,7	311,6
5	Kutseharidus keskhariduse baasil / keskeriharidus	32,7	39,4	28,0	34,5	48,0	74,0	372,6
6	Kõrgharidus	34,3	40,9	28,8	40,4	54,0	77,4	322,2

Tabel 3.5: Faktorite jaotus hariduse kaupa

	Asulatüüp	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	Pealinn	33,6	40,4	30,5	36,0	51,5	73,3	403,5
2	Suur linn (Tartu, Pärnu, Narva, Kohtla-Järve)	31,1	38,8	30,6	36,3	47,7	74,3	210,7
3	Maakonnakeskus	36,7	44,0	29,9	41,7	45,6	74,7	124,9
4	Muu linn, alev	33,3	39,2	30,0	37,6	45,2	75,0	167,8
5	Alevik, küla	32,7	40,1	27,0	32,5	49,4	76,8	295,1

Tabel 3.6: Faktorite jaotus asulatüübi kaupa

	Elukoht	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	Tallinn	33,6	40,4	30,5	36,0	51,5	73,3	403,5
2	Harjumaa	33,8	39,4	29,1	39,6	53,4	77,9	122,8
3	Hiiumaa	27,0	28,9	16,9	20,7	59,5	86,2	10,0
4	Ida-Virumaa	30,7	38,9	30,8	35,1	45,0	71,9	141,8
5	Jõgevamaa	30,6	36,3	31,1	34,7	50,8	78,2	27,4
6	Järvamaa	34,3	40,0	29,1	31,9	45,2	76,9	28,5
7	Läänemaa	38,5	44,5	34,2	31,6	41,3	74,2	19,2
8	Lääne-Virumaa	28,6	37,4	23,0	29,0	42,0	73,7	52,0
9	Põlvamaa	37,8	42,7	37,7	53,3	45,9	75,4	21,8
10	Pärnumaa	28,6	35,8	26,1	27,8	47,6	75,7	77,1
11	Raplamaa	41,5	45,3	27,6	40,8	46,4	73,9	30,9
12	Saaremaa	42,2	48,7	34,3	39,9	47,7	73,7	30,6
13	Tartumaa	31,8	41,2	26,5	37,3	49,7	75,8	132,5
14	Valgamaa	37,7	44,3	31,8	41,2	35,2	76,1	29,1
15	Viljandimaa	31,6	40,8	31,4	33,2	50,5	79,4	37,2
16	Võrumaa	39,2	43,6	31,9	41,6	44,3	73,9	37,7

Tabel 3.7: Faktorite jaotus elukoha kaupa

Vanusegrupp	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1 15-19	24,2	39,1	22,1	40,0	59,5	72,6	9,4
2 20-29	31,0	38,6	25,2	35,9	62,0	75,5	255,3
3 30-39	34,5	40,1	24,7	37,0	54,5	75,0	290,1
4 40-49	33,5	42,1	31,1	38,0	43,7	73,5	279,6
5 50-59	34,3	41,9	35,0	34,7	39,8	74,5	266,1
6 60-74	32,5	35,7	36,1	31,1	36,4	76,2	101,7

Tabel 3.8: Faktorite jaotus vanusegrupi kaupa

Tööaeg	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1 Päevane tööaeg	32,8	39,6	28,2	35,6	49,6	75,1	883,8
2 Töö mitmes vahetuses	34,3	41,7	33,5	36,9	46,4	74,0	218,3
3 Regulaarne töötamine õhtusel ajal (õhtune aeg 18.00-22.00)	22,8	49,9	29,7	30,7	32,0	79,5	5,2
4 Regulaarne töötamine ööajal (ööaeg: 22.00-6.00)	51,1	57,9	47,0	37,1	31,8	65,0	5,3
5 Mitte ükski eeltoodust (palun kirjeldage)	34,1	40,6	31,7	37,9	50,3	72,6	82,3
6 vastamata	40,5	46,0	29,4	45,5	38,4	80,2	7,2

Tabel 3.9: Faktorite jaotus tööaja kaupa

	Alla 18-aastaseid lapsi	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	0,0	33,2	40,3	31,9	34,1	45,8	75,1	689,0
2	1,0	33,3	40,7	27,7	37,4	53,8	74,0	294,5
3	2,0	32,4	38,8	25,9	39,7	52,6	73,4	164,0
4	3,0	34,0	40,1	19,3	43,8	49,4	77,3	47,8
5	4,0	45,2	51,6	26,3	34,7	47,6	76,7	5,9
6	6,0	31,2	43,8	25,0	16,7	50,0	75,0	0,9

Tabel 3.10: Faktorite jaotus laste olemasolu järgi

	Alla 7-aastaseid lapsi	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	0,0	32,9	40,4	30,8	34,8	46,9	74,5	909,4
2	1,0	33,9	40,2	26,0	39,3	54,1	75,0	243,0
3	2,0	35,0	37,5	22,5	40,9	59,2	76,7	47,1
4	3,0	41,5	47,0	27,8	69,3	36,0	77,8	2,6

Tabel 3.11: Faktorite jaotus laste olemasolu järgi

	Lepingutüüp		Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Tööga rahulolu	N
1	Kirjalik töoleping	tähtajaline	37,5	44,2	33,5	39,9	48,1	73,6	122,9
2	Kirjalik töoleping	tähtajatu	32,4	39,5	28,8	35,1	49,1	75,0	956,7
3	Suuline tööleping		35,6	42,1	33,1	38,6	49,9	72,4	32,4
4	Muu võlaõiguslik le- ping (nt töövõtuleping, käsundusleping)		43,6	46,1	36,9	38,0	34,6	67,8	13,5
5	Riigi või kohaliku omava- litsuse teenistuja		33,4	40,2	30,5	41,6	57,4	81,6	38,3
6	Leping puudub		37,9	43,9	31,0	40,6	37,2	66,6	28,7
7	vastamata		20,5	37,3	22,6	32,1	50,0	78,2	9,6

Tabel 3.12: Faktorite jaotus lepingutüübi järgi



	Ameti liik	Stress	Läbipõlemine	Unehäired	Töö ja pereelu konflikt	Enesehinnang tervisele	Töoga rahulolu	N
1	Relvajõud	27,6	36,5	28,2	27,8	50,3	76,2	5,3
2	Seadusandjad, kõrgema astme ametnikud ja juhid	31,7	38,7	27,4	37,3	55,6	79,4	119,0
3	Tipp-spetsialistid	34,9	41,8	29,9	42,1	51,1	78,9	206,6
4	Keskastme spetsialistid ja tehnikud	30,7	36,8	25,2	29,1	53,3	77,8	62,1
5	Kontoriametnikud ja klienteenindajad	31,4	35,8	27,4	27,7	52,0	78,2	98,0
6	Teenindusala- ja müügitöötajad	35,1	43,2	32,4	37,2	51,5	72,4	189,8
7	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	40,7	47,4	29,9	32,6	31,9	66,5	7,6
8	Muud oskus- ja käsitöölised	32,0	39,4	27,2	36,2	47,8	72,1	280,4
9	Seadme- ja masinaoperaatorid	33,5	40,6	31,8	37,7	44,4	71,3	111,8
10	Lihttöölised	34,3	41,1	33,7	31,5	36,8	71,9	121,3

Tabel 3.13: Faktorite jaotus ameti liigi järgi