

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kaili Muru

**PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE KAARDISTAMINE  
SA PÕHJA-EESTI REGIONAALHAIGLA VEREKESKUSE**

**NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Halduskorraldus

Juhendaja: Sigrid Kalle, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8001 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kaili Muru .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 191637HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: Kaili.Muru@gmail.com

Juhendaja: Sigrid Kalle, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
1. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE TEOREETILINE KÄSITLUS .....	7
1.1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid meditsiinasutustes.....	7
1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju .....	9
1.2.1. Stress.....	9
1.2.2. Läbipõlemine.....	10
1.2.3. Mõju organisatsioonile.....	11
1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite juhtimine .....	12
1.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite uurimismeetodid .....	13
2. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS SA PÕHJA-EESTI REGIONAALHAIGLA VEREKESKUSES .....	15
2.1. Verekeskuse ülevaade .....	15
2.2. Valimi ülevaade .....	16
2.3. Uurimismetoodika ja andmete kogumine .....	16
2.4. Uuringu tulemused.....	18
2.4.1. Rolli selgus .....	20
2.4.2. Sotsiaalne ühtsus tööl .....	21
2.4.3. Töö mõttekus .....	21
2.4.4. Informeeritus .....	22
2.4.5. Õigus .....	22
2.4.7. Muud faktorid.....	25
2.4.8. Töötajate teadlikkus psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest .....	26
2.5. Tulemuste arutelu .....	27
KOKKUVÕTE .....	31
SUMMARY .....	35
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	38
LISAD .....	43
Lisa 1. Küsimustiku kaaskiri ja küsimustik .....	43
Lisa 2. Uuringu tulemused (aritmeetiliste hinnangute ja standardhälbega faktorite kaupa küsimuste lõikes) .....	54
Lisa 3. Faktorite korrelatsioonimaatriks .....	59
Lisa 4. Vastuste jaotus töötajate teadlikkusest PERH-i poolt pakutavate psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõude kohta.....	60

## LÜHIKOKKUVÕTE

Meditsiiniastutuse töötajatele on hea töökeskkond väga oluline, sest sellest sõltub patsiendi ravi kvaliteet ja heaolu. Samas töötavad just tervishoiutöötajad keskkonnas, mida peetakse üheks enim tervisele ohtlikuks olevaks keskkonnaks, kus esinevad lisaks psühhosotsiaalsetele ohuteguritele ka keemilised, bioloogilised, füüsilised ja ergonoomilised ohutegurid.

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH) verekeskuse töötajaid. Lisaks uuris autor, kas ja mil määral ollakse teadlikud PERH-i poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest. Töö koosneb teoreetilisest ülevaatest, empiirilise uurimisest ja tulemuste arutelust. Psühhosotsiaalseid ohutegureid hindas autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versiooniga, mille põhjal selgitati välja 28 psühhosotsiaalset ohutegurit. Küsimustikus olid lisaküsimused, et uurida töötajate teadlikkust PERH-i poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest.

Analüüsist selgus, et kõrgelt hinnatakse rolli selgust, töö mõttekust ja sotsiaalset ühtsust. Töötajaid ohustab vähene informeeritus, vähene tunnustamine ja ebaõigluse tunnetamine. Väga oluline on otsese juhi sotsiaalne toetus, suurendades hinnangut juhtimise kvaliteedile ning vähendades stressi ja läbipõlemist. Tähelepanu peab pöörama töökoormusele, sest see mõjutab sotsiaalset ühtsust, rolli konflikti, stressi, emotsionaalsed nõudmisi ja rolli selgust. Informeeritus mõjutab hinnangut juhtimise kvaliteedile, õigluse tunnetamist, rolli konflikti, läbipõlemist ja stressi. Läbipõlemise ennetamiseks on kõige olulisem stressi taseme vähendamine. Stressi taset mõjutavad kõige enam sotsiaalne ühtlus, rolli selgus, tööga rahulolu ja usaldus kolleegide vahel. Verekeskuse töö on suurel määral standardiseeritud ning töötajad hindavad arenguvõimalust madalaks vähese otsustusvõime tõttu. PERH pakub oma töötajatele psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks kaheksat võimalust, millest ollakse kõige rohkem kursis sportimisvõimalustega Mustamäe korpuses ja osalemisega erinevatel tervisespordiüritustel.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, meditsiiniastutus, COPSOQ

## SISSEJUHATUS

Inimene veedab töökohal suure aja oma päevast. Töö mõjutab töötaja tervist ja heaolu väga palju, parandades enesehinnangut, võimaldades eneseteostust, suhteid ja sissetulekut. Sellest tulenevalt on väga oluline, kuidas inimene end tööl tunneb. Kuigi töö pakub sissetulekut, sotsiaalseid kontakte ja eesmärke, siis töötamisel võivad olla vaimsele tervisele ka negatiivseid mõjusid. (O'Donnell 2015, 493) Neljas Euroopa töötingimuste uuring näitas, et umbes 40 miljonit inimest Euroopa Liidus mõjutab tööstress (Eurofund 2007).

Tervishoiutöötajaid on maailmas 12% kogu töötavast populatsioonist (Goniewicz *et al.* 2012 viidatud Ndejjo *et al.* 2015). Nad töötavad keskkonnas, mida peetakse üheks enim tervisele ohtlikuks olevaks keskkonnaks, kus esinevad keemilised (näiteks gaasid), bioloogilised (viirused ja bakterid), füüsilised (kiirgused) ja ergonoomilised (patsientide tõstmine) ohutegurid (Gorman *et al.* 2013). Tervishoiutöötajad puutuvad kokku erinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega nagu vägivald, kõrge töökoormus ja stress, mis mõjutavad töötaja tulemuslikkust. (Devereux *et al.* 2002 viidatud Giurgo *et al.* 2015) Meditsiiniuasutuses võivad sellel olla väga tõsised tagajärjed, mõjutades patsiendi ohutust (Platis *et al.* 2014).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamine on väga oluline. Tööstress on juhitav ja kolmandik stressitaset mõjutavaist tegureist on tööandja poolt otseselt mõjutatavad (Jaakson ja Järve 2010). Seetõttu peaks tööandja esmalt ohutegurid välja selgitama ning võtma kasutusele vastavad meetmed nende vähendamiseks. Liigne tööstress on ebavajalik kulu organisatsioonile ning sellele tähelepanu pööramine võib väikeste investeeringutega tõsta töötajate motivatsiooni ning suurendada ettevõtte konkurentsivõimet, kuid maandamise soov peab aga tulema organisatsiooni enese seest. (Seppo *et al.* 2010; Quick ja Henderson 2016) Stressi peab ka individuaalselt ennetama, sest töötaja enda roll vaimse tervise hoidmisel ja edendamisel on muutumas järjest olulisemaks (Dreison *et al.* 2018 viidatud Elenurm 2018).

Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada, millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla (PERH) verekeskuse töötajaid. Lisaks on eesmärk uurida, kas ja mil määral on verekeskuse töötajad teadlikud PERH-i poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest.

Bakalaureusetöö koosneb teoreetilisest ülevaatest, empiirilise uurimusest ja tulemuste arutelust. Teoreetilises osas on tehtud ülevaade meditsiiniuasutustes levivatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, nende mõjust, nende juhtimise võimalustest ja uurimismeetoditest. Meditsiiniuasutustes levivad ohutegureid on uuritud ka Eesti meditsiiniuasutustes, mille tulemusi käesolevas töös kirjeldatakse. Ohutegurid mõjuvad on nii töötajale kui organisatsioonile kahjulikult. Stressi ja läbipõlemise tagajärgi kirjeldatakse ohutegurite mõju peatükis. Nii organisatsioonil kui töötajal on võimalik psühhosotsiaalseid ohutegureid ennetada ning mõningaid meetodeid kirjeldatakse ohutegurite juhtimise peatükis. Psühhosotsiaalseid ohutegureid mõõdetakse erinevate meetodite abil ning valik nendest on välja toodud ohutegurite uurimismeetodite peatükis. Tulemuste arutelu peatükis analüüsitakse kuut SA PERH verekeskuses esinevat psühhosotsiaalset ohutegurit. Tulemuste arutelu on käesoleva uurimustöö tulemuste võrdlus 2009. aastal SA PERH õdede ja laborantide seas läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringu tulemustega. Lisaks kirjeldatakse, mil määral ja millistest ohutegureid ennetavatest abinõudest on PERH verekeskuse töötajad teadlikud.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite välja selgitamisel kasutab autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versiooni. Küsimustik on loodud psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks ning selgitab 87 küsimuse abil välja 28 faktorit (Kristensen et al. 2005). Küsimustikus on lisaküsimused, et välja selgitada, milline on töötajate teadlikkus organisatsiooni poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest. Küsitluses osales 40 ehk 40% töötajatest. Kuna küsitluses osales alla 50% töötajaid, siis lõplikke kokkuvõtteid ja järeldusi PERH-i verekeskuses esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest teha ei saa.

Autor tänab juhendajat ja kõiki verekeskuse töötajaid, kes küsimustikule vastasid.

# **1. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE TEOREETILINE KÄSITLUS**

## **1.1. Psühhosotsiaalsed ohutegurid meditsiinasutustes**

Eesti haiglate töötajate seas on tehtud mitmeid uuringuid ning on selgunud, et enim mõjutab töö tegemist ülekoormatus ja ajasurvega seotud töökeskkonnas esinevad ohutegurid (Juhkam 2018). See tulemus kinnitab Vanemtööinspektorite Komitee ja Euroopa Liidu liikmesriikide esindajate läbi viidud uuringut, mis ütleb, et tervishoiusektoris on peamiseks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks ajasurve ja suur töökoormus (Plangi 2012).

SA PERH kliinikute õdede ja laborantide seas on 2009. aastal uuritud psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist. Verekeskus kuulub diagnostikakliiniku koosseisu ning seetõttu pöörab autor tähelepanu diagnostikakliiniku tulemustele. 2009. aasta uuringust selgub, et diagnostikakliinikus on madalad kognitiivsed ja emotsionaalsed ning emotsioonide varjamise nõudmised tööle, kuid samas on kõrged sensoorsed nõudmised. Arenguvõimalused on väiksemad, kuid tegevusvabadus suurem. Omavahelises seoses on kõrge rollide selgus ja madal rollide konflikt, lisaks on madalad sotsiaalsed suhted. Diagnostikakliiniku psühhosotsiaalsed ohutegurid erinevad näiteks anestesioloogiakliinikus esinevatega. Selgus, anestesioloogiakliiniku õdedel on kõrged kognitiivsed ja sensoorsed nõudmised tööle, kõrge rollide konflikt, kuid suuremad arenguvõimalused. (Gaidajenko 2009) Uuringus järeldatakse, et diagnostikakliiniku laborantide ja õdede hulgas on madalad kognitiivsed ja emotsionaalsed nõudmised tingitud sellest, et laborandid ei pea töötama inimestega vaid töötavad aparaatidega ning neil on kindlad tööjuhendid. Nende igapäevatöö on standardiseeritud ning üldiselt plaanipärane (analüüside tegemine, uuringute läbiviimine). Diagnostikakliiniku õed suhtlevad patsientide/klientidega lühikese aja jooksul (ainult protseduuri käigus). Anestesioloogiakliiniku õed aga suhtlevad igapäevaselt kriitilises olukorras olevate patsientidega.

Tartu Ülikooli Kliinikumi (TÜK) õdede seas uuriti psühhosotsiaalseid riske ja vaimse tervise probleeme. Tulemustest selgus, et kõige negatiivsemad faktorid olid kvantitatiivsed ja

emotsionaalsed nõudmised tööle, töökoormus ja rolli konflikt. (Freimann ja Merisalu 2015) Kui võrrelda PERH-i anestesioloogiakliiniku õdede tööd mõjutavaid ohutegureid (Gaidajenko 2009), siis Freimanni ja Merisalu (2015) uuringu tulemused kinnitavad, et õdede tööd mõjutavad negatiivselt suur töökoormus (kvantitatiivsed nõudmised) ja rolli konflikt.

PERH verekeskuses on laborante 16% töötajatest. Uurimus on näidanud, et labori töötajate hulgas on stress väga levinud (Raskeviciene ja Maroziene 2015). Janor Soop (2014) on uurinud SA Pärnu Haigla diagnostikalabori töökeskkonna ergonoomilisust, sealhulgas psühholoogilisi ohutegureid. Uuringu käigus ilmnis, et töötajatel on hea arusaam oma ülesannetest ning vastutusalast. Teisena sai kõrge hinnangu kolleegide toetus, mis hõlmab kolleegide poolt pakutavat toetust ja ressursse. Kolmandana hinnati kõrgelt suhteid tööle, mis näitab seda, kuidas organisatsioon käitub konfliktide korral ning kui hästi saadakse hakkama soovimatu käitumisega. Kõige väiksem hinnanguga olid töö nõuded, juhivoolne toetus ning kontroll. Saadud tulemused näitavad, et on vajadus olukorra parandamiseks nii töökorralduse, töökoormuse, juhi poolt pakutava toetuse poole pealt, kui ka töötaja sõnaõiguse osas oma töö osas. (Soop 2014) Stressi allikaks ei ole ainult töökoormus ja ajasurve vaid ka see, kui töötajal ei ole piisavalt iseseisvust teha tööd nii nagu ta tahab (Arnold *et al.* 2005, 421).

Tervishoiutöötajad kannatavad tööstressi all oskuste puudumiste, organisatoorsete faktorite ja madala sotsiaalse toe tõttu (Ruotsalainen *et al.* 2014). Organisatoorsete faktorite alla kuuluvad juhtimise stiil, töötingimused ja suhted töökaaslastega (Mosadeghrad 2014). On leitud, et probleemsed suhted ja konfliktid tööle suurendavad haigla töötajate seas vigastuste arvu 40% (Salminen *et al.* 2003). Otsene juht on organisatsiooni esindaja. Hea suhe otsese juhi ja töötaja vahel näitab seda, kuidas organisatsioon suhtub oma töötajatesse. Otsene juht, kes loob toetava õhkkonna, pöörab tähelepanu töötaja vajadustele ja tunnetele, motiveerib töötajat ennast arendama ja tundma end suutlikuna lahendada erinevaid tööga seotud probleeme. Otsese juhi ja kolleegide toetus aitab töötajal oma tööga paremini toime tulla nii emotsionaalselt, kognitiivselt kui füüsiliselt, sest ta tunneb end kaitstuna. (Ariani 2015) Sotsiaalne toetus võib vähendada läbipõlemist ja tööstressi (Jenkins, Elliott 2004 viidatud Woodhead *et al.* 2016). Toetus töökohal nii kolleegide kui otsese juhi poolt mõjutab oluliselt läbipõlemise faktorit, suurendab tööga rahulolu ning aitab toime tulla tööstressiga (Charoensukmongkol *et al.* 2016)

On jõutud järeldusele, et haiglates üheks tööstressi suurendavaks faktoriks on kontrolli puudumine (Gorman *et al.* 2013). Mitmed uuringud on välja toonud, et suurenenud nõudmised tööle ja vähene



kontroll suurendavad psühhiaatriliste haiguste esinemise riski (Egan *et al.* 2007 viidatud Bentley *et al.* 2015). Vähesel kontrollil tunneb piirab töötaja iseseisvust teha otsuseid oma tööd puudutavates küsimustes. Kontroll töö üle mõjutab töötaja heaolu ja ühtsuse tunnet. Kontrolli tunnetamine kaitseb töötajat kurnatuse eest kui töökoormus suureneb ning aitab töötajat kaitsta ka läbipõlemise eest. (Galletta *et al.* 2016)

Maailma erinevate piirkondade meditsiinasutustes võib esineda lisaks eelpool loetletud ohuteguritele teisi faktoreid. Uganda haiglas 2015. aastal läbi viidud uuring tõi lisaks eelpool haiglates esinevatele ohuteguritele välja ka selle, et töötajad ei kanna isikukaitsevahendeid, mis omakorda suurendab bioloogiliste ohutegurite mõju. Suureks probleemiks oli ka käte hügieen. (Ndejjo *et al.* 2015) Autor leiab, et see on huvitav fakt, sest teistest käesoleva töö raames loetud uuringutest ei ole nimetatud faktorite esinemist kirjeldatud.

## **1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju**

### **1.2.1. Stress**

Psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad tervist üldjuhul läbi stressireaktsiooni. Stress avaldab kahjulikku mõju nii indiviidi tervisele, elukvaliteedile, organisatsioonile, kus ta töötab, tema töö kvaliteedile ja produktiivsusele, aga ka ühiskonnale tervikuna. Stressiga kaasneb organismi üldine pingeseisund – vererõhu tõus, lihaspinge, immuunsüsteemi nõrgenemine, mistõttu on stress riskifaktoriks paljudele haigustele. (Seppo *et al.*, 2010) Tüüpilisemad vaimset heaolu häirivad tööstressi tunnused on vead töös, tööga rahulolu ja pühendumise vähenemine, loogika ja otsustusvõime langus, halvenev mälu ja reaktsioonikiirus, raskused keskendumisel ja lõõgastumisel (Elenurm 2018).

Stressi kahjulik mõju ulatub kaugemale kui terviseprobleemid. Terve perekond kannatab kaudselt stressi all, kui ühel selle liikmetest on stress. Tagajärjeks võivad olla õnnetud abielud ja abielulahutused. (Arnold *et al.* 2005, 391). Stressis inimesele on sageli omased mitmesugused riskikäitumised: suitsetamine, liigne alkoholarbimine, narkootikumide tarbimine, vähene liikumine ning istuv eluviis ja ebatervislik toitumine. (Spector 2012, 287; Quick ja Henderson 2016; Stressi vastu 2019). Võib öelda, et riskikäitumisega seotud tagajärjed mõjutavad kogu ühiskonda üldiselt.

Stressiolukorras langeb organismi üldine vastupanuvõime, mis toob kaasa organismi nn nõrkade kohtade haigestumise. Ilmneb veel mitmeid psühholoogilisi probleeme: ärevus, depressiivsus, üldine rahulolu kadu, emotsionaalne kurnatus (nn psühholoogiline väsimus – ei jaksata kuulata lähedaste muresid), üldine energiakaotus (nt inimene ei jõua enam tavapärasel määral toime tulla oma tööülesannetega), idealismi kaotus (asjadel ja väärtustel ei ole enam endist sisu, nt võidakse endalt küsida, mis on mõte minu töö), negatiivne enesehinnang (ennast ei väärtustata piisavalt ega kohaselt, nt sagenevad mõtted endast kui läbikukkujast, tekivad toimetulekukahtlused jne). Tööstressi mõju haiguste tekkimisele on uuritud alates depressioonist ja unetusest, lõpetades nahahaigustega. (Pihelgas 2010)

Uuringud on näidanud, et inimesed reageerivad samale stressifaktorile ning samas situatsioonis erinevalt ning seetõttu on vajalik analüüsida töökeskkonna erinevaid stressifaktoreid ning nende võimalikke mõjusid erinevatele inimtüüpidele. (Kirkcadly ja Martin 2010; Mark ja Smith 2012; Quick ja Henderson 2016). Näiteks, kui inimestele antakse lisatööd, siis üks võtab seda kui võimalust avaldada muljet, kuid teine tõlgendab seda kui kohustust oma vaba aja arvelt (Spector 2012, 279). Mõned tööülesanded sobivad ühele paremini kui teisele, sõltuvalt kas ettevalmistusest või isikuomadustest (Saar-Veelma 2018). On leitud, et introverdid on läbipõlemisele vastuvõtlikumad kui ekstraverdid (Yao *et al.* 2018). Töötajad, kellel on ärevuse tase kõrgem kogevad rohkem rollikonflikti (Arnold *et al.* 2005, 403).

Eristatakse A ja B isiksusetüüpi. A-tüüpi isiksus on kannatamatu, teeb asju kiiresti, tunneb oma tööga suurt seotust ning on konkurentsivõimeline. Seda tüüpi inimene on stressile vastuvõtlikum. B-tüüpi isiksus tunneb ennast vähem tööga seotud olevat ning vähem konkurentsivõimeline. Sellest tulenevalt on B-tüüpi inimesed vähem stressile reageerivad. Võib arvata, et A-tüüpi isiksused on B-tüübist edukamad, kuid sellise järelduseni ei ole siiski jõutud. (Truxillo *et al.* 2016, 258; Yao *et al.* 2018) Seotusega kaasneb inimesel tunne, et ta on oluline ja et töö pakub väljakutset (Saar-Veelma, 2018).

### **1.2.2. Läbipõlemine**

Stress on kõige olulisem faktor läbipõlemisel (Yao *et al.* 2018). Läbipõlemise korral ei suudeta enam oma tööülesannetega toime tulla, sest energiatase ja töörahulolu on väga madalad. Kui inimene on läbi põlenud, siis on ta emotsionaalselt väga kurnatud, tal on väga madal motivatsioon ning vähe energiat ja entusiasmi. (Spector 2012, 288; Truxillo *et al.* 2016, 455) Emotsionaalne

kurnatus on esimene samm läbipõlemise suunas ning see ei tekita kahju mitte ainult indiviidi tasandil (nt ärevus) vaid mõjutab ka käitumist. Töötaja muutub küüniliseks ning võib oma emotsioone väljendada patsientidega suheldes. (Galletta *et al.* 2016) Lisaks sellele vähendab läbipõlemine produktiivsust, tekitab töökohal konflikte, töötaja võib jääda sõltuvaks psühhotroopsetest ainetest ning sageli hakatakse töölt puuduma või tullaakse sealt üldse ära. Kui läbipõlemist välja ei ravi, võib see viia isegi enesetapuni. (Truxillo *et al.* 2016, 456; Vukojevič *et al.* 2015 viidatud Paiva *et al.* 2017)

Mitmed uuringud on näidanud, et palju esineb läbipõlemist just meditsiinasutuste töötajate seas. (Kilfedder, *et al.* 2002 viidatud Embriaco *et al.* 2007; Gorman *et al.* 2013; Paiva *et al.* 2017). Näiteks, üheks ebamugavaks ülesandeks on patsientide lähedastele halbade uudiste teatamine, mis mõnele töötajale on liiga stressirohke ülesanne. Kui ebamugavaid ülesandeid on töörollis palju, võib see viia läbipõlemiseni. (Saar-Veelma 2018)

Läbipõlemise riski meditsiinasutuses suurendavad pikk töökogemus, pikad töötunnid ja patsientide psühholoogiliste probleemidega tegelemine (Gingras *et al.* 2010). Stressi ja läbipõlemiseni võib viia ka halb töökorraldus (Embriaco *et al.* 2007). Kuigi haiglas töötavatel professionaalidel võivad töö tulemused olla väga rahuldust pakkuvad, siis pikad töötunnid, suur töökoormus, tasakaalu puudumine töö- ja eraelu vahel võivad tekitada tööga rahulolematust ning võivad suurendada läbipõlemise riski. (Devalk, Oostrom 2007 viidatud Biksegn *et al.* 2016).

### **1.2.3. Mõju organisatsioonile**

Organisatsioon satub samuti stressiolukorda, kui tema töötajad kannatavad ohuteguritest tuleneva tööstressi all. Organisatsiooni tasemel näitavad tööstressi töölt puudumine, kõrge personalivoolavus, tähtaegade ületamine, distsiplinaarprobleemid, ahistamine, tootlikkuse vähenemine, õnnetused, eksimused ning hüvitiste või tervishoiukulude suurenemine. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur viidatud Teichmann 2009) Organisatsioonis võib tööstress tekitada sotsiaalse käitumise kõrvalekaldeid: ebaausust, vaenulikkust, küünilisust ja lugupidamatust kaastöötajate suhtes, negatiivseid hoiakuid töö ja kaaslaste suhtes ning kohati koguni tööd ja tööandjat kahjustavat tegevust (Sihag ja Bidlan 2014 viidatud Elenurm 2018).

Uuringud on leidnud, et kui meditsiinitöötajatel on suur töökoormus, kehv motivatsioonipakett, madala tööelu kvaliteet ja halb organisatsiooni juhtimisstiil, siis need faktorid mõjuvad negatiivselt

ka patsiendi rahulolule. Patsiendi rahulolu on aga haigla seisukohast väga oluline, sest meditsiiniastutuse üks eesmärke on pakkuda kvaliteetset ravi, mille üks osa on ka patsiendi rahulolu. (Vahey *et al.* 2004; Mosadeghrad 2014; Kabir *et al.* 2016)

Tööstressi tagajärgedega seotud kulud on suured ning neid ei saa jätta tähelepanuta. Juhid on dilemma ees, milliseid vahendeid rakendada, et minimaliseerida tööstressiga seotud kulusid (Ongori 2008). Euroopa Liidu riikides ulatuvad kahjud seoses töölt puudumise ja tööga seotud stressi tagajärgede tõttu üle 40 miljoni euro (Leka ja Tom 2002 viidatud Giurgu *et al.* 2015).

### **1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite juhtimine**

Töötajad on ettevõtte üheks olulisemaks varaks. Seetõttu on väga oluline, et töökohal on loodud õhkkond, mis toetaks psühholoogilist heaolu (Moqbel 2016). Tööstressi vastu pakub kaitset hea suhtlemis- ja probleemi lahendamisoskus, eneseväärikus ning hea kehaline tervis. Neid oskusi aitavad arendada koolitused, tervisedendus ja –nõustamine (Elenurm 2018). On välja toodud viis sammu, mida nii töötaja kui organisatsioon peaksid tegema stressiga toimetulemiseks (Arnold *et al.* 2005, 418):

- Tunnistama probleemi;
- Tegema kindlaks, mis on probleemi allikaks;
- Leidma lahenduse sellele probleemile;
- Kui probleemi allikat ei ole võimalik muuta, siis leida sellega toimetulekuviis;
- Analüüsida ja hinnata tulemust.

Ennetav stressi juhtimine keskendub üksikisiku tasandil stressi ennetamisele läbi kolme tasandi (Quick ja Henderson 2016):

- Esimene ehk ennetuse tasand aitab inimesel hinnata stressifaktoreid, personaalset stressiga toimetulekut ja töökeskkonda ning säilitada tasakaalu töö- ja pereelus. Kaks juhtivat ennetusmeetodit on sotsiaalse toe olemasolu ja positiivsete suhete loomine.
- Teine tasand aitab toime tulla stressi tekitavate emotsioonidega ja osutab füüsilise aktiivsuse olulisele.
- Kolmas tasand tegeleb teraapia ja nõustamisega, et tervis taastada.

2018. aastal läbi viidud uuring näitas, et läbipõlemise vastu on kõige efektiivsem enesetõhususe suurendamine. Vähendades õdede stressi, suurendades enesetõhusust ja sotsiaalset toetust, saab vähendada läbipõlemist. (Yao *et al.* 2018). Inimesed, kes on madala enesetõhususega ei sea eesmärke, kahtlevad endas ja seetõttu on vähem motiveeritud ja pühendunud, suhtuvad muudatustesse kui psühholoogilistesse ohtudesse (O'Donnell 2015, 366). Enesetõhusust aitab tõsta näitaks tagasiside andmine: kui töötaja oli edukas, saab ta positiivse tagasiside, mis tõstab meelelolu ning kui töö ei olnud edukas, peaks ta saama konstruktiivse tagasiside infoga, mida ta võiks järgmine kord paremini teha (Bandura 1977 viidatud Prestwich *et al.* 2013).

Stressi peab ka individuaalselt ennetama, sest töötaja enda roll vaimse tervise hoidmisel ja edendamisel on muutumas järjest olulisemaks (Dreison *et al.* 2018 viidatud Elenurm 2018). Individuaalsed stressiennetamise ja stressikarastuse meetodid on näiteks lõõgastuse ja meelerahu tehnikad, elustiilinõustamine ja kognitiiv-käitumistehnikad (uskumuste muutmine, enesejuhtimine, kehtestamine, konflikti lahendamisoskused, emotsioonide juhtimine, isikupäraste toimetulekutehnikate selgitamine ja harjutamine (Elenurm 2018). Soovitustena tuuakse välja ka tervislik toitumine, füüsiline aktiivsus, piisav uni, ajajuhtimine, sotsiaalne toetus. (Truxillo *et al.* 2016, 459-462). Nimetatud meetmeid saab toetada ka tööandja, näiteks tervisliku toitumise alased koolitused ja erinevad füüsilist aktiivsust tõstvad programmid (nt sammulugemine) (Schröer *et al.* 2013). Tööandjal on võimalus tööd kohandada, mis võimaldab suurendada positiivseid töökogemusi ning vähendab negatiivseid tõlgendusi töö suhtes. Tegeldakse positiivse töösuhtluse arendamise ja emotsioonide juhtimise oskustega. Tööandja võib muuta töökeskkonda, mis loob taastumiseks soodsa tausta ning pakub parandusvõimalusi nii, et see suurendab töötaja vastupanuvõimet edaspidisele tööstressile. Tööstressi sekkumisvõimalus on ka tiimi- ja organisatsioonisupervisiooni meetod, mille käigus arutatakse läbi tööülesanded ja rollid ning nende piirid koostöös, jõutakse ühisele arusaamisele igapäevse tööst, rollidest ja meeskonnatööst. (Elenurm 2018)

#### **1.4. Psühhosotsiaalsete ohutegurite uurimismeetodid**

Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmiseks on erinevaid meetodeid. Saksamaal kasutatakse näiteks BASA-küsimustikku (töötingimuste psühholoogiline hindamine), ERI-küsimustikku (panuse-tasu tasakaalustamatus), lühikest töö analüüsi küsimustikku KFZA või subjektiivset töö analüüsi küsimustikku SALSA. Viimase all kuulub ka Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik (COPSOQ – *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). (Teichmann 2009)

Taani teadlaste loodud Kopenhaageni psühhosotsiaalsete faktorite küsimustiku (COPSOQ) eesmärgiks on mõõta psühhosotsiaalset töökeskkonda, individuaalset heaolu ja tervist ning personaalseid faktoreid (nt toimetulek). Küsimustikku luues analüüsi seitsme erinevat teooriat, mis käsitlevad töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohuteguriteid: töö iseloomu mudel, Michigani organisatsiooni stressi mudel, nõudmise-kontrolli-toetuse ehk Kariseki mudel, sotsiotehniline mudel, tegevus-teoreetiline lähenemine ning pingutuse-tasu-tasakaalustamatuse mudel. (Kristensen *et al.* 2005) Küsimustikus eristatakse nelja liiki tööga seotud nõudeid: kvantitatiivsed, psühholoogilised, emotsionaalsed ja sensoorsed nõuded (Teichmann 2009). Küsimustik on kolme pikkusega. Pikk, akadeemilisteks uuringuteks sobiv versioon koosneb 128 küsimusest, mis moodustavad 41 dimensiooni ehk faktorit, keskmine – töökeskkonna spetsialistide ning rakendusuringute jaoks mõeldud – 87 küsimusest, mis moodustavad 28 faktorit ning lühike – ettevõtete kiire enesehinnangu tarvis välja töötatud versioon 40 küsimusest, mis moodustavad 23 dimensiooni. (Seppo *et al.* 2010)

Võimalus ohutegurite hindamiseks on psühhosotsiaalsete ohutegurite indikaatori OHI-2 (*Organizational Psychosocial Health Indicator*) kasutamine. Indikaatori teoreetiliseks aluseks on põhjus-tagajärg-lähenemine töökeskkonna ohutegurite ja nende mõju tagajärgede uurimisele. OHI-2-s jagatakse ohutegurid järgnevalt: tööprotsessiga seotud nõuded töötajale, töötajaga seotud faktorid, kontrollkese, töötaja toimetulek tööpingetega ja organisatsiooniga seotud faktorid. (Teichmann, 2009) Kasutusel on ka CISMSI-i mudel, mis toob välja elukutse psühhosotsiaalsed faktorid, mis on spetsiifilised ja selle elukutse puhul tagajärgi (tööstressi) tekitavad. Näiteks juhi töökeskkonnas on psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks näiteks kiire tempo, suur vastutus, töö/elu tasakaalustamatus, vajadus täita juhi rolle, halvad suhted kolleegidega. (Teichmann 2009)

Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse (HSE) ameti poolt loodud küsimustik (*HSE Management Standards Indicator Tool*) koosneb 35 küsimusest ning on loodud hea juhtimistava toetamiseks, pakkumaks ettevõtetele ja organisatsioonidele tagasisidet selle kohta, kuidas nende töötajaskond oma psühhosotsiaalset töökeskkonda hindab. (HSE 2019)

## **2. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS SA PÕHJA-EESTI REGIONAALHAIGLA VEREKESKUSES**

### **2.1. Verekeskuse ülevaade**

SA PERH verekeskus on Eesti suurim verekomponente valmistav asutus ning kuulub diagnostikakliiniku koosseisu. Diagnostikakliiniku tegevusvaldkonnad on endoskoopia, laborimediitsin, nukleaarmeditsiin, patoloogia, radioloogia, transfusioloogia ja transplantatsioon. Regionaalhaigla diagnostikakliiniku koosseisu kuulub viis keskust: laboratoorium, patoloogiakeskus, radioloogiakeskus, transplantatsioonikeskus ja verekeskus. Võrreldes haiglaga on verekeskuse töötajatel teistsugused ülesanded.

Verekeskuse eesmärkideks on põhimääruse järgi on (Verekeskus 2019):

- Tervishoiuteenuse osutajate varustamine doonoriverest valmistatud kvaliteetsete ja ohutute verepreparaatidega;
- Vabatahtliku ja tasuta veredoonorluse edendamine;
- Immunoematoloogia referentteenuse osutamine.

Verekeskuses on neli osakonda:

1. Tootmisosakond, mis planeerib doonorlust, valib doonoreid ja võtab neid vastu, kogub doonoriverd, valmistab verekomponente ning säilitab ja väljastab neid.
2. Kvaliteedikontrolli osakond, mis uurib doonoriverd ja patsientide verd ning kontrollib veretoodete kvaliteeti.
3. Kvaliteedi tagamise osakond, mis töötab välja verekeskuse kvaliteedipoliitikat ja kvaliteedi tagamise süsteemi, juurutab kvaliteedielemente ja kontrollib nende toimimist keskuse siseselt, planeerib korrigeerivaid tegevusi ja tagab verevalvsuse.
4. Immunoematoloogia referentlabor koordineerib ja suunab sobivusuuringute korraldust ning juhendab meetoodiliselt teisi selle valdkonna laboreid Eestis. Referentlaboris tehakse uuringuid patsientidele, kes vajavad veres leiduvate erütrotsütaarsete antikehade tõttu spetsiaalset vere sobitamist.

## 2.2. Valimi ülevaade

Verekeskuses töötab kokku 93 töötajat, sh 10 arsti, 34 õendustegevusega seotud töötajat, 15 laboranti, muu personali arv on 34. Muu personali hulka kuuluvad doonorluse arendusjuht, doonorluse spetsialist, kvaliteedi tagamise spetsialist, tootmisoperaatorid, sekretärid ja koristajad. Verekeskuses töötab inimesi, kes kuuluvad küll PERH-i teenistuse koosseisu, kuid üheks töö tegemise kohaks on verekeskus: perenaine, 2 IT spetsialisti, 2 biomeditsiinitehnika inseneri, kommunikatsioonispetsialist. Küsitlusuuringust võtsid ka nemad osa. Kokku saadeti küsimustik 99 töötajale.

Küsimustikule vastas 40 töötajat, mis on 40% töötajatest. Autor arvab, et madala vastajate protsendi üheks põhjuseks võib olla küsimustiku maht. Uuringust selgub, et usaldust juhtkonna vastu on hinnatud madalalt (aritmeetilise keskmise näitajaga  $63,0 \pm 21,3$ ), mis autori arvates võib olla samuti üheks väikese vastamise aktiivsuse põhjuseks. Kõlblikuks tunnistas autor 36 vastust, sest neljal paber kandjal täidetud küsimustikul ei olnud kõiki kohustuslikke vastuseid märgitud.

Verekeskuses ei ole varem läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringut. 2011. aastal koostati PERH-s riskianalüüs, mille käigus on hinnatud verekeskuses bioloogilisi, keemilisi, füüsikalisi, keemilisi ja psühholoogilisi ohutegureid.

## 2.3. Uurimismetoodika ja andmete kogumine

Autor kasutas uuringu läbiviimisel kvantitatiivset uurimismeetodit. Psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamisel kasutas autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versiooni, mis toob välja 28 faktorit ning uurib erinevaid tööle esitatud nõudmisi: kvantitatiivseid, psühholoogilisi ja emotsionaalseid. Meditsiiniuasutuses on töö kvaliteedile väga kõrged nõudmised, mis omakorda esitab ka töötajatele kõrged nõudmised. Lisaks võrdleb autor tulemusi Aleksei Gaidajenko (2009) magistritöö tulemustega, mis uuris PERH-i õdede ja laborantide tööd mõjutavaid psühhosotsiaalseid ohutegureid.

Uurimustöö läbiviimiseks sai autor nõusoleku PERH-i koolitustalituselt. Autor viis küsimustiku läbi nii elektroonilises keskkonnas *Google Forms*, kui jagas nendele töötajatele, kes arvutit ei kasuta, paber kandjal küsimustiku. Elektrooniline küsimustik saadeti töötajate e-posti aadressile.



Töötajad said vastata küsimustikule ajavahemikus 12.03.2019-22.03.2019. Autor saatis töötajatele meeldetuletused 18.03.2019 ja 21.03.2019.

COPSOQ-II keskmise pikkusega küsimustikus mõõdetakse 28 erinevat faktorit 87 küsimusega. Küsimustikule oli juurde lisatud 7 küsimust, mis sisaldasid teavet üldiste andmete kohta (vanus, haridus, osakond) ning tööandja poolt pakutavate psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõude kohta.

Enamik küsimustele oli võimalik valida kuue erineva vastusevariandi vahel:

- alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/mitte kunagi, ei oska öelda;
- väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral, ei oska öelda;
- väga rahul, rahul, pigem ei ole rahul, üldse ei ole rahul, ei oska öelda;
- kogu aeg, suur osa ajast, mõnikord, harva, mitte kunagi, ei oska öelda.

Neljale küsimusele oli võimalik vastata:

- jah, iga päev; jah, iga nädal; jah, iga kuu; jah, mõned korrad; ei.

Kolmele küsimusele oli võimalik vastata:

- jah, kindlasti; jah, mingil määral; jah, väga vähe; ei, üldse mitte; ei oska öelda.

Kahele küsimusele oli võimalik vastata:

- jah, sageli; jah, mõnikord; harva; ei, mitte kunagi; ei oska öelda
- suurepärase, väga hea, rahuldav, halb, ei oska öelda

Küsimustikus oli üks avatud küsimus, millele sai vabas vormis vastuse kirjutada.

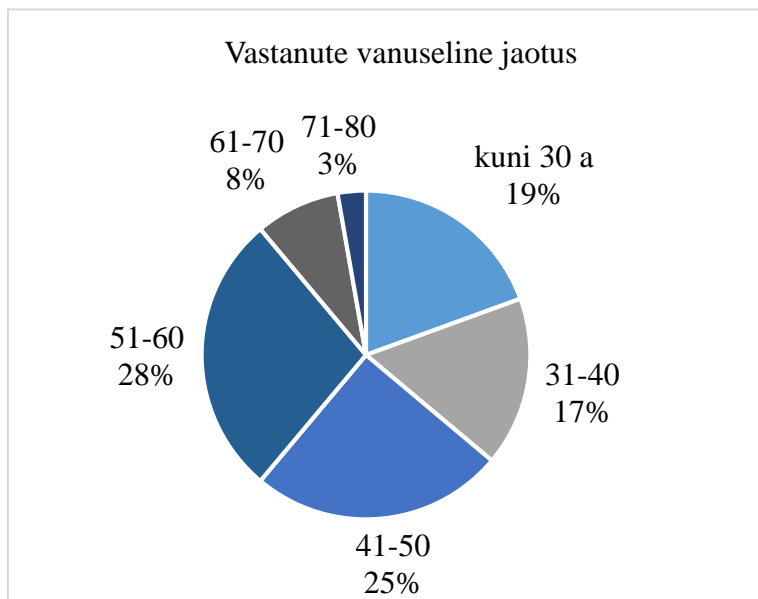
Küsimuste valikud andsid eri arvu punkte, kus „alati“ on 100 ja „üldse mitte“ on 0. Viie küsimuse puhul kasutati tagurpidi hindamist. Küsimuste töötlemisel lähtuti sellest, et kui töötaja vastas „ei oska öelda“, siis seda ei arvestatud hinnangu arvutamisel.

Uuringu tulemuste põhjal viidi läbi korrelatsioonanalüüs. Korrelatsioonanalüüsi tegemiseks kasutas autor lineaarset ehk Pearsoni korrelatsioonikordajat ( $r$ ) kus  $r=1$  tähendab täielikku positiivset seost ja  $r=-1$  tähendab täielikku negatiivset seost. Seose puudumise korral  $r=0$ . Korrelatsioonikordaja vahemik  $-0,3...0$  või  $0...0,3$  tähistab nõrka seost, vahemik  $-0,3...-0,7$  või  $0,3...0,7$  tähistab mõõdukat seost ja vahemik  $-0,7...-1$  või  $0,7...1$  tähistab tugevat seost. Tulemused loetakse statistiliselt oluliseks, kui  $p<0,05$ . (Rootalu *et al.* 2014) Autor töötles andmeid

programmis MS Excel (2016). Autor hindas aritmeetilisi keskmise näitajaid järgmiselt: alla 65 on madal, 65-74 on hea ja 75-100 on väga hea hinnang.

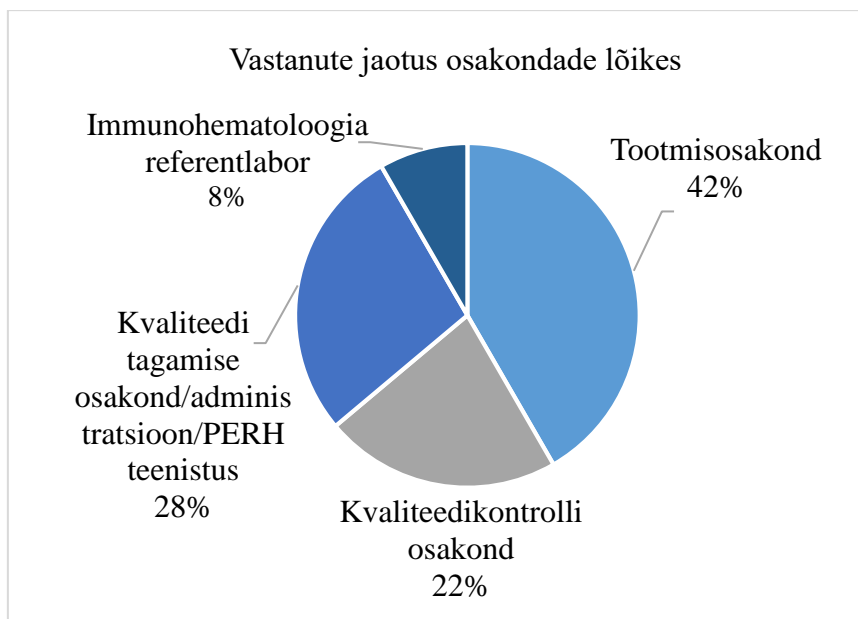
## 2.4. Uuringu tulemused

Küsimustikule vastanute vanuselise koosseisu põhjal on kõige rohkem vastajaid 51-60-aastased (28%) ning neile järgnevad 41-50-aastased töötajad (25%) (joonis 1).



Joonis 1. Vastanute vanuseline jaotus

Vastanute jaotus osakondade lõikes näitab, et kõige kõige enam laekus vastuseid tootmisosakonnast. (42%) (joonis 2). Kui hinnata osakondades töötavate inimeste arvu ja küsimustikule vastanute arvu osakonnas, siis kõige aktiivsem oli kvaliteedikontrolli osakond, kus töötab 12 töötajat ning küsitlusele vastas nendest 8 ehk 67% osakonna töötajatest. Tootmisosakonnas töötab 62 inimest, kuid nendest vastas 15 inimest ehk 24% töötajatest.



Joonis 2. Vastanute jaotus osakondade lõikes

Analüüsidest psühhosotsiaalsete ohutegurite aritmeetilisi keskmiseid (tabel 3) ja korrelatsioonimaatriksit (lisa 3), kirjeldab autor kokku kuut psühhosotsiaalset ohutegurit.

Tabel 3. Hinnangud psühhosotsiaalsetele faktoritele aritmeetiliste keskmise ja standardhälbe

Faktori nimetus	Keskmine hinnang faktorile	Standardhälve
Rolli selgus	79,2	21,3
Sotsiaalne ühtsus tööl	76,7	19,0
Töö mõttekus	72,9	26,0
Usaldus kolleegide vahel	71,9	19,2
Otsese juhi sotsiaalne toetus	71,5	28,3
Usaldus juhtkonna vastu	63,0	21,3
Kolleegide sotsiaalne toetus	62,3	24,9
Informeeritus	61,5	25,8
Juhtimise kvaliteet	61,2	27,5
Tööga rahulolu	60,8	21,6
Tunnustamine	60,1	27,9
Pühendumine töökohale	58,3	27,6
Arenguvõimalused	56,0	29,8

Faktori nimetus	Keskmine hinnang faktorile	Standardhälve
Tervis	52,4	21,8
Töö tempo	51,4	20,2
Õigus	47,8	24,6
Läbipõlemine	44,1	21,1
Emotsionaalsed nõudmised	41,5	25,8
Stress	37,3	21,5
Rolli konflikt	37,1	22,7
Uni	35,4	22,6
Otsustusvõime	35,1	31,2
Töö- ja eraelu konflikt	33,6	33,1
Töökoormus	28,3	25,8
Kiusamine	11,8	17,4
Seksuaalne ahistamine	2,1	7,0
Vägivallaga ähvardamine	0,0	0,0
Füüsiline vägivald	0,0	0,0

#### 2.4.1. Rolli selgus

Uuringust selgus, et kõige kõrgemalt hinnati faktorit rolli selgus (aritmeetilise keskmise näitajaga 79,2,  $\pm 21,3$ ). Faktorile hinnangu välja selgitamisel pidid töötajad vastama kolmele küsimusele: „Kas Teie töö on selged eesmärgid?“, „Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?“, „Kas teate täpselt, mida Teilt töö oodatakse?“. Selgus, et 36% vastajatest teadis väga suurel määral ja 44% suurel määral, mis on nende töö eesmärgid. Oma vastutusalasse kuuluvaid tööülesandeid teadis väga suurel määral 47% töötajatest ning suurel määral 36%. Küsimusele, kas töötajad teavad täpselt, mida neilt oodatakse, vastas 39% „alati“ ja 36% „sageli“.

Korrelatsioonianalüüs andis tugeva positiivse seose faktorite rolli selgus ja töö mõttekuse vahel ( $r=0,70$ ,  $p<0,0001$ ). Seega, mida selgem on töötajatele oma roll, seda rohkem mõttekaks nad oma tööd peavad. Faktorite rolli selgus ja stress vahel leiti mõõduka tugevusega negatiivne seos ( $r=-0,67$ ,  $p<0,0001$ ). Töötajatale on oluline oma rolli selgus, sest see vähendab tööga kaasnevat stressitaset. Veel oli mõõduka tugevusega negatiivne seos faktorite rolli selgus ja töökoormus vahel ( $r=-0,55$ ,  $p=0,0005$ ), mis tähendab, et mida suurem on töökoormus, seda vähem mõistavad töötajad, mis on nende roll. Mõõduka tugevusega positiivse seose andsid omavahel faktorid rolli

selgus ja sotsiaalne ühtsus tööl ( $r=0,63$ ,  $p=0,00004$ ) ehk mida selgem on töötajatele oma roll, seda ühtsemalt nad tööl end tunnevad. Mõõdukad negatiivsed seosed olid faktorite rolli selgus ja läbipõlemine ( $r=-0,49$ ,  $p=0,003$ ) ning rolli selgus ja rolli konflikt vahel ( $r=-0,43$ ,  $p=0,01$ ) ehk mida vähem teavad töötajad oma rolli, seda suurem on läbipõlemise ning rolli konflikti tekkimise tõenäosus.

#### **2.4.2. Sotsiaalne ühtsus tööl**

Verekeskuse töötajad hindasid faktorit sotsiaalne ühtsus tööl kõrgelt (aritmeetilise keskmise näitajaga 76,7,  $\pm 19,0$ ). Faktori hindamiseks pidid töötajad vastama kolmele küsimusele: „Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?“, „Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?“, „Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?“. Töökollektiivi osana tunnevad end alati 44% töötajatest ning sageli 42%. Koostööd kolleegide vahel hindas alati heaks 14% töötajatest ning sageli heaks „64%. Õhkkonda kolleegide vahel hindas alati heaks 19% ja sageli heaks 64% vastanutest.

Korrelatsioonianalüüs andis mõõduka negatiivse seose faktorite sotsiaalne ühtsus tööl ja stress ( $r=-0,60$ ,  $p=0,0001$ ) ja faktorite sotsiaalne ühtsus tööl ja läbipõlemine ( $r=-0,55$ ,  $p=0,0005$ ) vahel. Seos näitab, et mida suurem on sotsiaalne ühtsus tööl, seda väiksem on stress ja läbipõlemine. Mõõduka positiivse tugevusega seose andsid faktorid sotsiaalne ühtsus tööl ja tööga rahulolu ( $p=0,60$ ,  $p=0,0001$ ). Mida rohkem ühtsust tööl tunnetatakse, seda rohkem ollakse oma tööga rahul. Sotsiaalset ühtsust mõjutab ka töötajate rolli selgus, sest need faktorid andsid mõõduka tugevusega positiivse seose ( $r=0,63$ ,  $p=0,00004$ ).

#### **2.4.3. Töö mõttekus**

Verekeskuse töötajad hindasid oma töö mõttekaks. Töö mõttekuse faktorit hinnati aritmeetilise keskmise näitajaga 72,9,  $\pm 26,0$ . Faktorile hinnangu saamiseks pidid töötajad vastama küsimustele: „Kas Teie töö on mõttekas?“, „Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?“ ja „Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?“. Väga suurel määral tundis 44% vastajatest, et töö, mida nad teevad, on tähtis ning 31% tundis seda suurel määral. Oma tööd hindas väga suurel määral mõttekaks 39% ja suurel määral samuti 39% töötajatest. Oma tööl on alati motiveeritud ja hingega asja juures 17% ning sageli 42% töötajatest.

Korrelatsioonianalüüsis oli tugevalt positiivses seoses faktorid töö mõttekus ja pühendumine töökohale ( $r=0,70$ ,  $p<0,0001$ ). Kui töötajad leiavad oma töö olevat mõtteka ja tähtsana, seda suurem on nende pühendumus. Samuti oli tugev positiivne seos faktorite töö mõttekus ja rolli

selguse vahel ( $r=0,70$ ,  $p<0,0001$ ). Tulemus kinnitab, et mida selgem on töötaja roll, seda mõttekamaks oma tööd peetakse. Mõõduka tugevusega positiivne seos oli faktorite töö mõttekus ja tööga rahulolu ( $r=0,55$ ,  $p=0,001$ ) vahel, mis tähendab, et mida rohkem tunnetatakse oma töö mõttekust, seda rohkem ollakse oma tööga rahul.

Töötajate kõrge hinnang faktorile töö mõttekus on autori arvates verekeskuse tegevuse eesmärke arvestades tähelepänuväärne. Võib järeldada, et töötajad suhtuvad verekeskuse ülesannetesse ja missiooni tõsiselt ja hindavad oma tööd nende täideviimisel oluliseks.

#### **2.4.4. Informeeritus**

Faktorit informeeritus hinnati madalaks (aritmeetilise keskmise näitajaga 61,5,  $\pm 25,8$ ). Töötajatelt küsiti: „Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?“ ja „Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?“. Vastajatest 17% arvas, et nad saavad väga suurel määral infot selleks, et oma tööd hästi teha, 42% arvas, et suurel määral, 31% vastas, et mõnikord ning 11%, et vähesel määral. Vastanud töötajatest 11% leidis, et nad on väga suurel määral aegsasti muudatustest informeeritud, 36% vastas, et on seda suurel määral, 33% leidis, et mõnevõrra, 8%, et vähesel määral ning 11%, et väga vähesel määral.

Korrelatsioonianalüüsi käigus selgus, et faktor informeeritus mõjutas mitmete teiste psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist. Faktor informeeritus andis kolme faktoriga positiivse mõõduka tugevusega seose: informeeritus ja otsese juhi sotsiaalne toetus ( $r=0,57$ ,  $p=0,0003$ ), informeeritus ja rolli selgus ( $r=0,52$ ,  $p=0,001$ ) ning informeeritus ja tunnustamine ( $r=0,52$ ,  $p=0,001$ ). Faktoril informeeritus oli veelgi mõõduka tugevusega positiivseid seoseid: informeeritus ja juhtimise kvaliteet ( $r=0,43$ ,  $p=0,01$ ) ning informeeritus ja õiglus ( $r=0,43$ ,  $p=0,01$ ) ehk mida aktiivsemalt töötajat informeeritakse, seda kõrgemalt nad hindavad juhtimise kvaliteeti ning tunnetavad õiglust. Mõõduka negatiivse tugevusega seosed olid faktorite informeeritus ja rolli konflikt ( $r=-0,40$ ,  $p=0,01$ ), informeeritus ja stress ( $r=-0,46$ ,  $p=0,005$ ) ning informeeritus ja läbipõlemine ( $r=-0,41$ ,  $p=0,01$ ) vahel. Mida rohkem töötajad tunnevad, et neid ei informeerita õigeaegselt, seda suurem on rolli konflikt, läbipõlemise ja stressi oht.

#### **2.4.5. Õiglus**

Faktorit õiglus hinnati madalalt (aritmeetilise keskmise näitajaga 47,8,  $\pm 24,6$ ). Faktori õigluse hindamiseks pidid töötajad vastama neljale küsimusele: „Kas töö on jaotatud õiglaselt?“, „Kas

juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?“, „Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?“, „Kas konfliktid lahendatakse õigeaegselt?“. Ainult 6% vastanutest leidsid, et nende tööd tunnustatakse väga suurel määral, 17% leiab, et seda tehakse suurel määral, 33% arvas, et mõnevõrra, 28%, et vähesel määral ning 14%, et väga vähesel määral. Konfliktide õigeaegse lahendamise kohta jagunesid hinnangud: 28% arvab, et suurel määral lahendatakse need õigeaegselt, 33% arvab, et mõnevõrra õigeaegselt, 11%, et vähesel määral õigeaegselt, 14% leiab, et seda tehakse väga vähesel määral õigeaegselt. Seejuures 14% töötajatest ei oska öelda, kas konfliktid lahendatakse õigeaegselt või mitte. Seda, kas juhtkond võtab tõsiselt töötajate ettepanekuid, on hinnatud järgnevalt: 17% leiab, et suurel määral, 33%, et mõnevõrra, 25%, et vähesel määral ning 6%, et väga vähesel määral. Seejuures 19% töötajatest ei oska öelda, kas ettepanekuid võetakse tõsiselt või mitte. Tööjaotuse hindamisel ei oska 22% töötajatest öelda, kas seda tehakse õiglaselt või mitte, 39% arvab, et tööd jaotatakse suurel määral õiglaselt, 28%, et mõnevõrra ning 11% vähesel määral õiglaselt.

Korrelatsioonianalüüsis selgus, et faktorite õiglus ja usaldus juhtkonna vastu oli mõõduka positiivse tugevusega seos ( $r=0,67$ ,  $p=0,00001$ ). Veel andis mõõduka positiivse seose omavahel faktorid õiglus ja juhtimise kvaliteet ( $r=0,49$ ,  $p=0,003$ ). Seega, mida rohkem tunnetatakse õiglust, seda rohkem usaldatakse juhtkonda ja hinnatakse juhtimise kvaliteeti. Õigluse tunnetamisel mängib rolli ka töökoormus. Keskmise tugevusega negatiivse seose andsid faktorid õiglus ja töökoormus ( $r=-0,38$ ,  $p=0,03$ ), mis tähendab, et mida suurem on töökoormus, seda vähem õiglust tunnetatakse.

#### **2.4.6. Tunnustamine**

Uuringust selgus, et faktorit tunnustamine hinnati madalalt (aritmeetilise keskmise näitajaga 60,1,  $\pm 27,9$ ). Töötajatelt küsiti kolm küsimust: „Kas Teid koheldakse tööl õiglaselt?“, „Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?“ ja „Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?“. Töötajate hulgast 14% arvas, et neid koheldakse alati töökohal õiglaselt, 50% arvas, et suurel määral, 25%, et mõnevõrra, 3%, et vähesel määral. Töötajatest 17% leidis, et juhtkond suhtub neisse väga suurel määral lugupidavalt, 36% arvas, et sageli, 22% arvas, et mõnevõrra. Vastajate hulgast 11% arvas, et juhtkond suhtub nendesse lugupidavalt vähesel määral ning 3% leidis, et väga vähesel määral. Vastajatest ainult 3% arvas, et juhtkond tunnustab nende tööd väga suurel määral, 33% arvas, et suurel määral neid hinnatakse ja tunnustatakse, 14% leidis, et seda tehakse mõnevõrra, 19% arvas, et seda tehakse vähesel määral ning 19% arvas, et seda tehakse väga vähesel määral.

Korrelatsioonianalüüs andis faktorite tunnustamine ja otsese juhi sotsiaalne toetus vahel mõõduka tugevusega positiivse seose ( $r=0,60$ ,  $p=0,0002$ ) ning faktorite tunnustamine ja õiglus vahel samuti mõõduka tugevusega positiivse seose ( $r=0,54$ ,  $p=0,001$ ). Ehk, mida rohkem töötajaid tunnustatakse, seda rohkem tunnevad nad otsese juhi sotsiaalsel toetusel ja õiglust. Mõõduka tugevusega positiivne seos oli faktorite tunnustamine ja informeeritus vahel ( $r=0,52$ ,  $p=0,001$ ) ehk kui töötajat informeeritakse, on see tema jaoks tunnustus. Analüüsis olid kolm mõõduka tugevusega negatiivset seost faktoriga tunnustamine: faktorite tunnustamine ja läbipõlemise ( $r=-0,37$ ,  $p=0,03$ ), tunnustamine ja stress ( $r=-0,36$ ,  $p=0,03$ ) ning tunnustamine ja uni ( $r=-0,38$ ,  $p=0,03$ ) vahel. Mida vähem töötajat tunnustatakse, seda suurem on stressi ja läbipõlemise oht ning kehvem une kvaliteet.

2009. aastal PERH-s läbi viidud uuring psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta näitas, et diagnostikakliinikus on madalad kognitiivsed (käesolevas töös on kasutatud mõistet „töökoormus“) (aritmeetilise keskmise näitajaga  $65,02$ ,  $\pm 16,79$ ) ja emotsionaalsed ( $53,78$ ,  $\pm 22,67$ ) ning emotsioonide varjamise nõudmised ( $46,22$ ,  $\pm 24,87$ ) tööle, kuid samas on kõrge sensoorsed nõudmised ( $89,03$ ,  $\pm 13,71$ ). Arenguvõimalused on väiksemad ( $65,07$ ,  $\pm 16,71$ ), kuid tegevusvabadus suurem ( $47,95$ ,  $\pm 17,49$ ). Omavahelises seoses on kõrge rollide selgus ja madal rollide konflikt, lisaks on madalad ka sotsiaalsed suhted ( $65,13$ ,  $\pm 20,70$ ). (Gaidajenko 2009) Käesolev uuring ei hinnanud faktoreid emotsioonide varjamise nõudmised tööle, sensoorsed nõudmised, tegevusvabadus ja sotsiaalsed suhted. Küll aga andis käesolev uuring madalad hinnangud faktoritele emotsionaalsed nõudmised (aritmeetilise keskmise  $41,5$ ,  $\pm 25,8$ ), töökoormus ( $28,3$ ,  $\pm 25,8$ ) ning arenguvõimalused ( $56,0$ ,  $\pm 29,8$ ). Seega, käesoleva uuringu tulemused kinnitavad 2009. aastal läbiviidud uuringu järeldusi. Käesolevas töös oli faktor arenguvõimalused seotud faktoritega otsustusvõime ( $r=0,43$ ,  $p=0,01$ ) ja emotsionaalsed nõudmised ( $r=0,43$ ,  $p=0,01$ ), mis tähendab et kui töötajad saaksid rohkem otsustada oma tööga seonduva üle, näeksid nad suuremat arenguvõimalust. Kinnitust leidis 2009. aasta uuringus välja toodud seos rollide selguse ja rolli konflikti kohta, sest käesolevas uuringus on faktor rolli selgus ( $79,2$ ,  $\pm 21,3$ ) hinnatud kõrgeks ning rolli konflikt ( $37,1$ ,  $\pm 22,7$ ) madalaks. Erinevusena saab välja tuua, et kui 2009. aasta uuring andis diagnostikakliiniku õdede ja laborantide seas faktorile sotsiaalsed suhted madala hinnangu ( $65,13$ ,  $\pm 20,70$ ), siis käesolev uuring andis faktoritele sotsiaalne ühtsus tööl ( $76,7$ ,  $\pm 19,0$ ), kolleegide sotsiaalne toetus ( $62,3$ ,  $\pm 24,9$ ) ja otsese juhi sotsiaalne toetus ( $71,5$ ,  $\pm 28,3$ ) kõrgemad hinnangud.



#### 2.4.7. Muud faktorid

Autor toob välja, et korrelatsioonianalüüsis oli kõige tugevam positiivne seos faktorite otsese juhi sotsiaalne toetus ja juhtimise kvaliteedi vahel ( $r=0,82$ ,  $p<0,0001$ ) ehk mida rohkem tuntakse otsese juhi sotsiaalse toetust, seda kõrgemalt hinnatakse juhtimise kvaliteeti. Faktor usaldus juhtkonna vastu tõi välja kaks negatiivset mõõduka tugevusega seost faktorite läbipõlemine ja usaldus juhtkonna vastu ( $r=-0,40$ ,  $p=0,01$ ) ning usaldus juhtkonna vastu ja stress ( $r=-0,39$ ,  $p=0,02$ ). Mida rohkem töötajad saavad usaldada juhtkonda, seda väiksem on stressi ja läbipõlemise oht.

Autori arvates huvitav tähelepanek oli faktori töökoormuse kohta. Antud faktor hinnati madalalt (aritmeetilise keskmise näitajaga 28,3,  $\pm 25,8$ ), kuid korrelatsioonianalüüsist selgus, et see faktor mängib rolli mitmete teiste psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemisel. Näiteks, mõõduka tugevusega positiivsed seosed oli faktorite töökoormus ja rolli konflikt ( $r=0,55$ ,  $p=0,001$ ), töökoormus ja töö-ja eraelu konflikt vahel ( $r=0,53$ ,  $p=0,001$ ), töökoormus ja emotsionaalsed nõudmised ( $r=0,49$ ,  $p=0,002$ ) ning töökoormus ja stress vahel ( $r=0,49$ ,  $p=0,002$ ). Mida suurem on töökoormus, seda suurem on rolli konflikt ja stressi tase ning tunnetatakse konflikti töö- ja eraelu vahel. Keskmise tugevusega negatiivsed seosed olid järgmiste faktorite vahel: töökoormus ja rolli selgus ( $r=-0,55$ ,  $p=0,0005$ ), töökoormus ja informeeritus ( $r=-0,47$ ,  $p=0,004$ ), töökoormus ja sotsiaalne ühtlus ( $r=-0,47$ ,  $p=0,004$ ). Mida suurem töökoormus, seda väiksem on rolli selgus, sotsiaalne ühtsus ja vähese informeerituse tunnetamine.

Analüüsist selgus, et tugev positiivne seos oli faktorite läbipõlemine ja stress vahel ( $r=0,77$ ,  $p<0,0001$ ), mis tähendab, et kõige rohkem mõjutab läbipõlemist stressi tase. Nii läbipõlemist (37,3,  $\pm 21,5$ ) kui stressi (44,1,  $\pm 21,1$ ) oli hinnatud aritmeetilise keskmise järgi madalalt, kuid korrelatsioonianalüüsist selgus, et faktoriga stress on seotud mitmed teised faktorid. Selleks, et ennendada läbipõlemist, on väga oluline teada, millised faktorid mõjutavad stressi esinemist kõige rohkem. Faktor stress andis mõõdukad negatiivsed seoses faktoritega rolli selgus ( $r=-0,67$ ,  $p=0,02$ ), sotsiaalne ühtsus tööl ( $r=-0,60$ ,  $p=0,00012$ ), tööga rahulolu ( $r=-0,55$ ,  $p=0,0005$ ) ja usaldus kolleegide vahel ( $r=-0,62$ ,  $p=0,0002$ ). Ehk mida vähem teatakse oma rolli, seda vähem tuntakse sotsiaalset ühtsust, tööga rahulolu ja usaldust kolleegide vahel ning seda suurem on stressi tase.

Uuringust selgus, et töötajaid ei ole vägivaldaga ähvardatud ning ei ole kogetud füüsilist vägivalda. Küll aga on kogetud kiusamist. Käesolevas küsimustikus tähendab kiusamine seda, kui inimest

koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta. Tulemused näitasid, et üheksal juhul on kiusamist kogetud kolleegide poolt, viiel korral juhi/ülemuse poolt ja kahel korral on seda tuntud klientide/patsientide poolt. Seksuaalset ahistamist on tundnud kolm töötajat: kahel juhul klientide/patsientide ning ühel korral kolleegide poolt.

Küsimustikus oli võimalik vastata vabas vormis küsimusele „Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökoahas valitseva õhkkonna kohta?“. Kommentaaridena toodi välja, et tööl valitseb õhkkond on pingeline, töö on jaotatud ebaühtlaselt ning tunnetatakse ebaõiglust. Lisaks on töötajate vahel palju eraelulisi jutte, mis jätab töötegemise tahaplaanile ning juhtimiskultuur on iganenud ja autokraatlik.

#### **2.4.8. Töötajate teadlikkus psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest**

Töötajate teadlikkuse välja selgitamiseks ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõude kohta küsis autor kaks valikvastustega küsimust ning ühele küsimusele oli võimalik vastata vabas vormis. Küsimusel „Millisest teenusest olete teadlik?“ oli üheksa vastuse varianti (lisa 4 joonis 1): „Tasuta psühholoogiline nõustamine“, „Töövägivalla registreerimine ja menetlemine“, „Koolitused psühhosotsiaalse riski ennetamiseks ja vähendamiseks“, „Tubakast loobumise nõustamise kabinet“, „Infopäevade ja loengute korraldamine (nt liikumiskuu, infotunni ettekanded, töötervishoiupäev)“, „Tervisespordiüritustel osalemise toetamine (Maijooks, Tallinna maraton, Tartu suusamaraton, Tartu rattamaraton)“, „Sportimisvõimaluste pakkumine Mustamäe korpuse rühmatreeningute saalis ja jõusaalis“, „Koostööpartnerite sooduspakkumised (nt spordiklubi liikmetasu soodustus)“, „Ei tea ühtegi“. Antud küsimuse juures oli võimalik vastata vabas vormis küsimusele „Ettepanekud teenuste osas“.

Uuringust selgus, et kõige rohkem ehk 18% töötajatest teadis sportimisvõimaluste pakkumisest Mustamäe korpuses. Vastajatest 17% teadis, et tööandja toetab osalemist erinevatel tervisespordiüritustel. Infopäevade ja loengute korraldamisega oli kursis 14% töötajatest ning 13% teadis koostööpartnerite sooduspakkumiste võimalustest. Nii töövägivalla registreerimisest ja menetlemisest ning tasuta psühholoogilisest nõustamisest oli teadlik 12% töötajatest. Psühhosotsiaalse riski ennetamiseks läbiviidavate koolitustega oli kursis 7% vastajatest ning tubakast loobumise kabinetist teadis 5%. Töötajaid, kes ei olnud teadlikud ühestki loetletud võimalustest, oli 3%.

Vabas vormis sai vastata küsimusele „Ettepanekud teenustes osas“. Töötajad tõid välja, et verekeskusesse võiks rajada sportimisvõimalusi (nt mõnel päeval rühmatrennid, mis Mustamäelgi aga asukoht oleks verekeskuses ning algusega kell 16), Mustamäe korpuses võiksid rühmatrennid olla algusega kl 17 mitte kl 16 (vastasel korral ei jõua verekeskusest Mustamäe korpusesse rühmatrenni õigeaks ajaks), koostööpartneritelt võiks olla rohkem sooduspakkumisi ning Sport-ID teenuse võimalus.

Teine esitatud küsimus (lisa 4 joonis 2) oli „Kust leidsite infot teenuste kohta?“, mille vastusevariandid olid: „Intranetist“, „E-posti teel“, „Kolleegilt“, „Infotunnist“, „Vahetult juhilt“, „Infostendilt“, „Ei ole leidnud“. Küsitlusest selgus, et kõige rohkem ehk 33% töötajatest on saanud infot teenuste kohta Intranetist (st organisatsiooni sisene veebikeskkond). Kolleegilt on saanud infot 21%, e-posti teel 15% ja infotunnist 12% töötajatest. Vahetu juhi kaudu on saanud infot 11% ja infostendilt 4% töötajatest. Infot ei ole leidnud 5% vastajatest.

## **2.5. Tulemuste arutelu**

Käesolev uuring tõi välja, et töötajatel on hea arusaam oma rollist. Võrreldes Pärnu Haigla diagnostikalaboris läbi viidud uuringuga ilmnevad sarnasused, sest ka Pärnu Haiglas selgus, et töötajatel on hea arusaam oma ülesannetest ning vastutuselast (Soop 2014). Kui töötajal on oma roll selge ja arusaadav vähendab see oluliselt stressitaset (Arnold *et al.* 2005, 400). Analüüsi põhjal tuli välja, et mida selgem on töötajale tema roll, seda väiksem on stressitase.

Tulemuste põhjal tunnetatakse kõrgelt sotsiaalset ühtsust. Selgus, et mida suurem on sotsiaalne ühtsus tööl, seda väiksem on stress ja läbipõlemine. Sarnasus on taas Pärnu Haiglas läbi viidud uuringuga, kus samuti kõrgelt hinnati kolleegide toetust ja suhteid tööl. Sotsiaalne toetus võib vähendada läbipõlemist ja tööstressi (Jenkins, Elliott 2004 viidatud Woodhead *et al.* 2016).

Võrreldes 2009. aastal PERH õdede ja laborantide seas läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringu tulemustega, siis käesolev uuring kinnitab saadud tulemusi madalate emotsionaalsete nõudmiste, töökoormuse ja arenguvõimaluste osas. Arenguvõimaluse tundmine on seotud vähese otsustusvõimega. Töötajad näeksid oma arenguvõimalusi rohkem, kui nad saaksid rohkem otsustada oma tööga seonduva üle. Stressi allikaks ei ole ainult töökoormus ja ajasurve vaid ka see, kui töötajal ei ole piisavalt iseseisvust teha tööd nii nagu ta tahab (Arnold *et al.* 2005, 421). Kinnitust leidis seos rolli selguse ja rolli konflikti kohta, sest käesolevas uuringus on faktorid rolli

selgus hinnatud kõrgeks ning rolli madalalt. Erinevusena saab välja tuua hinnangu madalate sotsiaalsete suhete kohta, sest käesoleva uuringu põhjal hinnatakse kõrgemalt faktoreid sotsiaalne ühtsus töö ja otsese juhi sotsiaalne toetus. Toetus töökohal nii kolleegide kui otsese juhi poolt mõjutab oluliselt läbipõlemise faktorit, suurendab tööga rahulolu ning aitab toime tulla tööstressiga (Charoensukmongkol *et al.* 2016).

Käesolevast analüüsist selgus, et töötajad peavad oma tööd väga mõttekaks, mis on verekeskuse tegevuse eesmärke arvestades tähelepänuväärne. Uuring tõi välja, et kui töötajad leiavad oma töö olevat mõtteka ja tähtsana, seda suurem on nende pühendumus ning mida rohkem tunnetatakse oma töö mõttekust, seda rohkem ollakse oma tööga rahul. Töö mõttekana tundmist mõjutab enim oma rolli teadmine organisatsioonis. Rolli selgus sõltub töökoormusest ehk mida suurem on töökoormus, seda ebaselgemana tunnetatakse oma rolli.

Uuringust selgus, et töötajaid ohustab vähene informeeritus, mis omakorda mõjutab mitmeid teisigi psühhosotsiaalseid ohutegureid. Töötajad leiavad, et mida rohkem nad on informeeritud, seda rohkem nad tunnevad otsese juhi sotsiaalset toetust, oma rolli selgust ning tunnustust. Organisatsioon saab aidata vähendada stressi sellega, kui parandab kommunikatsiooni. Töötajad peaksid saama väljendada oma mõtteid ning tundma, et neid kuulatakse. Töötajate kaasamine proaktiivselt suurematesse otsustesse ning nende varajane informeerimine muutustest paneb töötajaid tundma, et nad on osa organisatsioonist. See aitab vähendada stressi. (Mullins ja Christy 2013, 109)

Teise ohutegurina tuli välja töötajate vähene tunnustamine. Tunnustamisega on seotud otsese juhi sotsiaalne toetus, õigluse tunnetamine ning läbipõlemine ja stress. Seega, juhtkond peaks rohkem väljendama, et nad hindavad töötajate tehtud tööd ning tunnustama neid. Töötajatele ei ole oluline ainult hea töötasu vaid ka see, et nende pingutusi märgatakse ja hinnatakse. Tunnustamine näitab austust töötajate vastu ning annab tagasisidet tehtud töö kohta. Tunnustamine näitab austust töötajate vastu ning annab tagasisidet tehtud töö kohta. Kiitus annab kinnitust, et töötaja on oma töö hästi ja professionaalselt teinud, mis on omakorda seotud oma tööga rahuloluga (Akafo ja Boateng 2015).

Analüüsist selgus, et töökohal tunnetatakse ebaõiglust. Õiglus mängib suurt rolli töötaja tööga rahulolemises ja üldises heaolus (Wood *et al.* 2013). Uuringud on näidanud, et õigluse tunnetamine mõjutab usaldust organisatsiooni vastu, suhteid otsese juhiga ning pühendumist (Ismail 2014,

Truxillo *et al.* 2016, 336). Tulemused kinnitavad teorias öeldut, sest seglus, et mida suurem on õigluse tunnetamine, seda rohkem usaldatakse ka juhtkonda ning hinnatakse juhtimist kvaliteetseks. Otsene juht on organisatsiooni esindaja. Hea suhe otsese juhi ja töötaja vahel näitab seda, kuidas organisatsioon suhtub oma töötajatesse (Ariani 2015). Uuringust selgus veel teisigi seoseid otsese juhi toetuse ja juhtimise kvaliteedi hindamise vahel. Mida rohkem tuntakse otsese juhi sotsiaalset toetust, seda kõrgemalt hinnatakse juhtimise kvaliteeti ning mida rohkem hinnatakse juhtimise kvaliteeti, seda enam tuntakse õiglust.

Tulemus kinnitab teooriat, et stress on kõige olulisem faktor läbipõlemisel (Yao *et al.* 2018). Uuringu tulemustest selgus, et kõige rohkem mõjutab läbipõlemise ohtu stressi esinemine. Stressi taset mõjutavad kõige enam sotsiaalne ühtlus, rolli selgus, tööga rahulolu ja usaldus kolleegide vahel. Mida vähem teatakse oma rolli, seda vähem tuntakse sotsiaalset ühtsust, tööga rahulolu ja usaldust kolleegide vahel ning seda suurem on stressi tase.

Lisaks tuli välja, et kui töötajad saaksid rohkem otsustada oma tööga seonduva üle, näeksid nad suuremat arenguvõimalust. Verekeskuse töötajate töö on väga suurel määral standardiseeritud ning otsustusmäär on piiratud. Kui töötaja saab otsuste tegemisel kaasa lüüa, siis ta tunneb, et ta on osa organisatsiooni edust, mis suurendab organisatsiooniga ühtekuuluvustunnet (Arnold *et al.* 2005, 408).

Analüüs toob välja, et töökoormus mõjutab mitme psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist. Näiteks, mida suurem on töökoormus, seda rohkem tuntakse nii rolli kui töö- ja eraelu konflikti. Mida suurem on töökoormus, seda enam avaldab see mõju inimesele emotsionaalselt (ta tunneb, et ei saa oma tööga hakkama ning töö kuhjub) ning kaasneb suurem stress. Lisaks, mida rohkem tööd, seda väiksem on rolli selgus ja sotsiaalne ühtsus. Stressi ja läbipõlemiseni võib viia ka halb töökorraldus (Embriaco *et al.* 2007).

Analüüsist selgus, et ka faktor informeeritus mõjutab mitmeid teisi faktoreid. Mida rohkem ollakse informeeritud, seda rohkem tuntakse otsese juhi sotsiaalset toetust, rolli selgust ning tunnustamist. Mida vähem ollakse informeeritud, seda madalam hinnang on juhtimise kvaliteedile, seda rohkem tuntakse ebaõiglust ja rolli konflikti. Vähene informeeritus tõstab ka läbipõlemise võimalust ja stressi taset.

Uuringu tulemus näitab, et töötajaid ei ole vägivaldaga ähvardatud ning nad ei ole kogunud füüsilist vägivalda. Küll aga on töötajad tunnetanud kiusamist. Tulemused näitasid, kiusamist on kogetud kolleegide, juhi/ülemuse ja klientide/patsientide poolt. Seksuaalset ahistamist on tundnud kolm töötajat: kahel juhul klientide/patsientide ning ühel korral kolleegide poolt.

PERH pakub oma töötajatele psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks kaheksat võimalust, mille seast ollakse kõige rohkem kursis sportimisvõimalustega Mustamäe korpuses ja osalemisest erinevatel tervisespordiüritustel. Kõige rohkem on saadud infot Intraneti kaudu ja kolleegide käest.

## KOKKUVÕTE

Organisatsiooni üheks suurimaks varaks on tema töötajad. Eesti haiglate meditsiinitöötajate seas on tehtud mitmeid uuringuid ning on selgunud, et nende töö tegemist mõjutavad ülekoormatus, ajasurvega seotud töökeskkonnas esinevad ohutegurid, läbipõlemine, kontrolli puudumine ja madal sotsiaalne toetus. Uuringud on leidnud, et see, kuidas töötaja ennast emotsionaalselt tunneb, mõjutab oluliselt ka patsiendi ravi kvaliteeti ja heaolu. Samas töötavad just tervishoiutöötajad keskkonnas, mida peetakse üheks enim tervisele ohtlikuks olevaks keskkonnaks, kus esinevad lisaks psühhosotsiaalsetele ohuteguritele ka keemilised, bioloogilised, füüsilised ja ergonoomilised ohutegurid. Võrreldes haiglaga on verekeskuse töötajatel teistsugused ülesanded.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad PERH verekeskuse töötajaid. Lisaks oli eesmärk uurida, kas ja mil määral on verekeskuse töötajad teadlikud PERH-i poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest. Bakalaureusetöö koosneb teoreetilisest ülevaatest, empiirilisest uurimisest ning tulemuste arutelust. Teooria osas antakse ülevaade meditsiini-asutustes esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, nende mõjust, nende juhtimise võimalustest ja ohutegurite uurimismeetoditest.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks kasutas autor Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versiooni, mis koosneb 87 küsimusest, mille põhjal selgitatakse välja 28 psühhosotsiaalset ohutegurit. Küsimustikus olid lisaküsimused, et välja selgitada, milline on töötajate teadlikkus organisatsiooni poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest. Küsimustikule vastas 40 töötajat ehk 40% töötajatest, seega lõplikke kokkuvõtteid ja järeldusi PERH-i verekeskuses esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest teha ei saa. Tulemuste analüüsis on käesoleva uurimustöö tulemuste võrdlus 2009. aastal SA PERH-i õdede ja laborantide seas läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringute tulemustega.

Uuringu tulemuse põhjal ilmnes, et töötajad hindavad faktoreid rolli selgus, töö mõttekus ja sotsiaalne ühtsus. Kõrge hinnang töö mõttekusele on verekeskuse tegevuse eesmärgede arvestades tähelepanuväärne. Võib järeldada, et töötajad suhtuvad verekeskuse ülesannetesse ja missiooni tõsiselt ja hindavad oma tööd nende täideviimisel oluliseks. Selgus, et mida selgem on töötajatele oma roll, seda rohkem mõttekaks nad oma tööd peavad ning seda madalam on stressitase. Rolli selgus sõltub aga töökoormusest ehk mida suurem on töökoormus, seda ebaselgemana tunnetatakse oma rolli. Uuring tõi välja, et mida suurem on sotsiaalne ühtsus tööl, seda rohkem ollakse oma tööga rahul ning seda väiksem on stress ja läbipõlemine. Samas, sotsiaalset ühtsust ohustavad enim rolli selgus ja töökoormus.

Töötajad tunnevad, et kõige enam ohustavad neid vähene informeeritus, tunnustamine ja ebaõigluse tunnetamine. Korrelatsioonianalüüsi käigus selgus, et mida rohkem on töötajad informeeritud, seda rohkem nad tunnevad otsese juhi sotsiaalset toetust. Lisaks selgus, et mida suurem on õigluse tunnetamine, seda rohkem usaldatakse juhtkonda ning hinnatakse juhtimist kvaliteetseks. Mida rohkem töötajaid tunnustatakse, seda rohkem nad tunnetavad otsese juhi sotsiaalset toetust ja töökohal valitsevat õiglust.

Võrreldes 2009. aastal läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringu tulemustega, siis käesolev uuring kinnitab saadud tulemusi madalate emotsionaalsete nõudmiste, töökoormuse ja arenguvõimaluste osas. Kinnitust leidis ka seos rolli selguse ja rolli konflikti kohta, sest käesolevas uuringus on faktorid rolli selgus hinnatud kõrgeks ning rolli konflikti madalalt. Erinevusena saab välja tuua hinnangu madalate sotsiaalsete suhete kohta, sest käesolev uuring andis kõrged hinnangud faktoritele sotsiaalne ühtsus tööl ja otsese juhi sotsiaalne toetus.

PERH pakub oma töötajatele psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks kaheksat võimalust, mille seast ollakse kõige rohkem kursis sportimisvõimalustega Mustamäe korpuses ja osalemisest erinevatel tervisespordiüritustel.

Kokkuvõtteks, et vähendada stressi, ennetada läbipõlemist ning suurendada usaldust juhtkonna vastu, peaks töötajaid rohkem tunnustama ja informeerima muudatustest ning kaasama otsuste tegemisse. Väga oluline on koolitada juhte juhtimisvaldkonnas, sest see, kuidas töötaja tunnetab otsese juhi toetust, mõjutab hinnangut juhtimise kvaliteedi kohta. Tunnustamine ja informeerimine omakorda suurendavad õigluse tunnetamist töökohal. Väga oluline on otsese juhi sotsiaalne toetus, sest läbi selle hinnatakse juhtimise kvaliteeti ning väheneb stressi ja läbipõlemine. Tähelepanu peab pöörama ka töökoormusele, sest see mõjutab mitmeid teisi psühhosotsiaalseid ohutegureid nagu sotsiaalne ühtsus, rolli konflikt, stress, emotsionaalsed nõudmised ja rolli selgus.



Töötajad näeksid suuremat arenguvõimalust, kui nad saaksid rohkem otsustada oma tööga seonduva üle. Ohuna töökeskkonnale on vähene informeeritus, sest see mõjutab mitmeid teisi faktoreid. Mida rohkem ollakse informeeritud, seda rohkem tuntakse otsese juhi sotsiaalset toetust, rolli selgust ning tunnustamist. Mida vähem ollakse informeeritud, seda madalam hinnang on juhtimise kvaliteedile, seda rohkem tuntakse ebaõiglust ja rolli konflikti. Vähene informeeritus tõstab ka läbipõlemise võimalust ja stressi taset. Läbipõlemisega on kõige rohkem seotud stressi tase. Stressi esinemist mõjutavad omakorda rolli selgus, sotsiaalne ühtsus, tööga rahulolu ja usaldus kolleegide vahel.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamine on väga oluline nii töötajatele kui organisatsioonile. Kui töötajad on stressis, mõjutab see ka organisatsiooni toimimist ja tulemust. Tööstress on juhitav ja tööandja saab stressi taset mõjutada, võttes kasutusele vastavad meetmed nende vähendamiseks. Lähtudes uurimustöö tulemustest võib soovitada psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamiseks järgmist:

- Juhtimise kvaliteedi ja usalduse tõstmiseks juhtkonna vastu on oluline juhtide juhtimisalane koolitamine
- Töötajate aktiivsem kaasamine otsuste tegemisse (nii juhtkonna tasemel kui osakondade siseselt)
- Töötajate aktiivsem informeerimine olulistest muudatustest ja otsustest (nii juhtkonna tasemel kui osakondade siseselt)
- Töötajate aktiivsem tunnustamine nii juhtkonna kui osakondade tasemel
- Suurema otsustusõiguse andmine töötajatele nende vastutusala raames
- Enesearendamise koolituste võimaldamine (nt enesetõhususe suurendamiseks, probleemi- ja konflikti lahendamise oskuste parandamiseks)
- Võrdsemate tervisedenduse võimaluste loomine Mustamäe korpuses töötavate inimestega (nt rühmatrennide algusaja muutmine)
- Erinevate meeskonnakoolituste ja – ürituste korraldamine, et säilitada sotsiaalset ühtsust
- Töökoormuse optimaalsem jagamine töötajate vahel

Käesoleva bakalaureusetöö raames tehtud uuringu tulemused on abiks verekeskuse töökeskkonna parandamiseks mõeldud tegevuste planeerimisel. Uuringu tulemused on olulised PERH-i töötervishoiu ja tööohutuse teenistusele tööohutusala tegevuse arendamisel kogu organisatsioonis. Lisaks on käeosaleva uuringu tulemusi võimalik võrrelda teistes meditsiini-asutustes (nii Eestis kui mujal maailmas) läbi viidud psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringu tulemustega, sest ohutegurite hindamisel on kasutatud rahvusvaheliselt kasutuses olevat

küsimustikku. Käesoleva uuringu tulemused on olulised, sest nende abil on võimalik teha järeltusi Eesti meditsiinasutustes levivate psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemise kohta.

## **SUMMARY**

### **MAPPING OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON THE EXAMPLE OF BLOOD CENTRE IN NORTH ESTONIA MEDICAL CENTRE FOUNDATION**

Kaili Muru

Employees are a company's greatest asset. Several studies have been carried out among the medical staff of Estonian hospitals and it was revealed that their work is affected by the overload, risk factors related to time pressure, burnout, lack of control and low social support. Research has revealed that the way an employee emotionally feels affects the quality and well-being of the patient. At the same time, healthcare professionals work in the environment, where, in addition to psychosocial risk factors, there are chemical, biological, physical and ergonomic risk factors. The activities of Blood Centre and North Estonia Medical Centre Foundation (NEMC) are different.

The purpose of this bachelor thesis was to find out, which workplace psychosocial risk factors affect the NEMC Blood Centre staff. In addition, the goal was to investigate whether and to what extent Blood Centre staff are aware of the measures taken by NEMC to prevent and reduce psychosocial risk factors.

Bachelor's thesis consists of a theoretical overview, empirical research and analysis of the results. Theory provides an overview of psychosocial risk factors in medical institutions, their impact, management capabilities and methods of investigating them. To evaluate psychosocial risk factors, the author used the medium-term version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), which consists of 87 questions that identify 28 psychosocial risk factors. There are additional questions in the questionnaire to find out the level of the awareness of employees about the measures their organization is offering to prevent and reduce psychosocial risk factors. 40 employees or 40% of the employees answered the questionnaire, therefore, no definitive conclusion or summary can be done about the psychosocial risk factors in the NEMC Blood Centre. The analysis of the results includes a comparison of the results of this research with the

results of the psychosocial risk factors surveys conducted among NEMC nurses and laboratory workers in 2009.

The results of the research revealed that Blood Centre staff highly appreciate the factors like role clarity, work meaningfulness and social cohesion. A high assessment of work meaningfulness is remarkable given the goals of the Blood Centre. To conclude, employees take seriously the tasks and mission of the Blood Centre and appreciate their work in performing them. It turned out that the clearer the role of employee is, the more meaningful his or her work becomes and the lower the level of stress is. The research has revealed that the greater the social cohesion at work is, the more you are satisfied with your work and the less stress and burnout you have.

Employees feel that they are most vulnerable to low awareness, recognition and feeling of injustice. The correlation analysis revealed that the more employees are informed, the more they feel the social support from their direct manager. Furthermore, it became clear that the greater the sense of justice is, the more trusted is the management and their work quality is assessed higher. The more employees are recognized, the more they feel the social support from the direct manager and the justice in the workplace. It turned out that the risk of burnout is most affected by the presence of stress and the state of health. Stress is most affected by social cohesion, role clarity, job satisfaction and trust between colleagues. Blood Centre employees have not experienced threatening with violence at the workplace or physical violence.

Compared to the results of the 2009 psychosocial risk factors research, this research confirms the results in terms of low emotional demands, workload and development opportunities. The link between the roles of clarity and the conflict was also confirmed, because in this research the factors of the clarity role are rated higher and the conflict role lower. As a difference, the assessment of low social relationships can be highlighted, because this research have given high ratings to the factors of social cohesion at work and direct managerial social support.

NEMC is offering to employees eight options to prevent and reduce psychosocial risk factors. The most familiar options are sports facilities in Mustamäe corps and opportunity to participate in various sport events.

All in all, to reduce stress, prevent burnout and increase the opinion about management quality, the Blood Centre staff should be more recognized and informed about the changes and involved in decision-making. Recognition and information can increase the sense of justice in the workplace. The social support of a direct manager is very important, because it increases the opinion about management quality and reduces stress and burnout. Attention must also be paid

to the workload, as it affects many other psychosocial risk factors like social cohesion, role conflict, stress, emotional demands and role clarity. Employees would see more development opportunities, if they could decide more about their work.

Reducing psychosocial risk factors is very important. Work-related stress is manageable and one-third of the factors affecting stress levels are directly influenced by the employer. Therefore, the employer should be first to identify the risk factors and take appropriate measures to reduce them. Organization, that deals with the prevention of occupational risk factors and protects its employees, invests in the future.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Akafo, V., Boateng, P.A. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. – *European Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 24.
- Ariani, D.W. (2015). *Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace*. Kättesaadav: <https://pdfs.semanticscholar.org/21c1/573c5b55f4b78daab942ea6d50a72129f667.pdf>, 06.05.2019
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B. (2005). *Work Psychology. Understanding Human in the Workplaces*. 4th ed. England: Pearson Education Limited.
- Bentley, R.J., Kavanagh, A., Krnjacki, L., LaMontagne, A.D. (2015). *A Longitudinal Analysis of Changes in Job Control and Mental Health*. Kättesaadav: <https://academic.oup.com/aje/article/182/4/328/112770>, 04.05.2019
- Biksegn, A., Kenfe, T., Matiwos, S., Eshetu, G. (2016). Burnout Status at Work among Health Care Professionals in a Tertiary Hospital. – *Ethiopian Journal of Health Sciences*. Vol. 26, No. 2. 101–108.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. – *Journal of Advances in Management Research*. Vol. 13, Issue: 1, 4–22.
- Elenurm, T. (2009). Töö intensiivsus mõjutab vaimset tervist. *Eesti Töötervishoid*. 40–42.
- Elenurm, T. (2009). Töönõustamine aitab korrastada töösuhteid. *Eesti Töötervishoid 4/2009*. 47–50.
- Elenurm, T. (2018). Tööstressi levik ja selle leevendamine töönõustamisega. *LegeArtis aprill 2018*. 35–39.
- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F., Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. – *Current Opinion in Critical Care*. Vol. 13, 482–488.
- European Foundation for Working and Living Conditions, The Fourth Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities.* (2007).

Kättesaadav:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>, 03.05.2019

- Fiabane, E., Giorgi, I., Sguazzin, C., Argentero, P. (2013). Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors. – *Journal of Critical Nursing*. Vol. 22, 2614–2624.
- Freimann, T., Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*. Vol. 43, 447–452.
- Gaidajenko, A. (2009). Psühhosotsiaalse töökeskkonna analüüs SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla kliinikute õdede ja laborantide näitel. (Magistritöö). Tallinna Ülikool. Tallinn.  
Kättesaadav:  
[https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user\\_upload/Aleksei\\_Gaidajenko\\_magistritoo.pdf](https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/Aleksei_Gaidajenko_magistritoo.pdf)  
14.03.2019.
- Galletta, M., Portoghese, I., Fabbri, D., Pilia, I., Campagna, M. (2016). *Empowering workplace and wellbeing among healthcare professionals: the buffering role of job control*.  
Kättesaadav:  
<http://mattioli1885journals.com/index.php/actabiomedica/article/view/5431/3951>,  
04.05.2019
- Gingras J., De Jonge, L.A., Purdy, N. (2010). Prevalence of dietitian burnout. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*. Vol., 23, 238–243.
- Giurgiu, D.I., Jeoffrion, C., Grasset, B., Dessomme, B.K., Moret, L., Roquelaure, Y., Caubet, A., Verger, C., Laraqui, C.E.H., Lombrail, P., Geraut C., Tripodi, D. (2015). *Psychosocial and occupational risk perception among health care workers: a Moroccan multicenter study*.  
<https://bmccresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-015-1326-2>
- Gorman, T., Dropkin, J., Kamen, J., Nimbalkar, S., Zuckerman, N., Lowe, T., Szeinuk, J., Debra, M., Piligian, G., Freund, A. (2013). Controlling health hazards to hospital workers: A Reference Guide. *New Solutions. A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. Vol. 23, 1–167.
- HSE Management Standards Indicator Tool*. Kättesaadav:  
<http://www.hse.gov.uk/STRESS/standards/pdfs/indicatortoolmanual.pdf>, 22.03.2019
- Ismail, H. (2014). Organizational Justice and Citizenship Behavior, the Mediating Role of Trust. – *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 5, No. 1, 86–96.
- Jaakson, K., Järve J. (2010). Tööstress on juhitav. *Eesti Töötervishoid 2/2010*. 39–41.
- Juhkam, K. (2018). Psühhosotsiaalse töökeskkonna ohutegurite hindamine Rakvere Haigla meditsiinitöötajate seas. (Lõputöö). Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor. Tallinn.  
Kättesaadav:  
<https://is.eek.ee/download.php?t=kb&dok=p1ccqfu18t1k7mplu6bd1i4r13m93.pdf>,  
25.04.2019

- Kabir, M.J., Heidari, A., Etemad, K., Gashti, A.B., Jafari, N., Honarvar, M.R., Lotfi, M. (2016). *Job Burnout, Job Satisfaction, and Related Factors among Health Care Workers in Golestan Province, Iran*. Kättesaadav: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5074751/#b17-epj-08-2924>, 04.05.2019
- Kirkcaldy, B.D., Martin, T. (2000). Job stress and satisfaction among nurses: individual differences. – *Stress Medicine*, Vol. 16, 77–89.
- Mark, G., Smith, A.P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. – *British Journal of Health Psychology*, Vol. 17, 505–521.
- Mosadeghrad, A.M. (2014). *Factors influencing healthcare service quality*. Kättesaadav: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4122083/>, 06.05.2019
- Mullins, L.J., Christy, G. (2013). *Management & Organisational behaviour*. 10th ed. United Kingdom.
- Ndejjo, R., Musinguzi, G., Yu, X., Buregyeya, E., Musoke, D., Wang, J. S., Halage, A. A., Whalen, C., Bazeyo, W., Williams, P., Ssempebwa, J. (2015). *Occupational Health Hazards among Healthcare Workers in Kampala, Uganda*. Kättesaadav: <https://www.hindawi.com/journals/jeph/2015/913741/> 03.05.2019
- O'Donnell, Michael P. (2015). *Health Promotion in the Workplace: Improving awareness, enhancing motivation, building skills and creating opportunities*. 4th ed. American Journal of Health Promotion. s.l.
- Ongori, H., Agolla, J.E. (2008). *Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance*. Kättesaadav: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=e8e33c66-2463-4caf-bab7-110219d88661%40sdc-v-sessmgr05>, 22.03.2019
- Paiva, L.C., CanárioI, A.C.G., China, E.L.C.P. (2017). Burnout syndrome in health-care professionals in a university hospital. *Clinics*, Vol, 72, No. 5
- Pejtersen, J. H. , Kristensen, T. S., Borg, V., Bjorner, J. B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Kättesaadav: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494809349858>, 15.04.2019
- Pihelgas, K. (2010). Psühhosotsiaalsete riskitegurite mõju tervisele. *Eesti töötervishoid 2/2010*. 49–50.
- Plangi, K. (2012). Töötervishoiusektoris on peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid ajasurve ja suur töökoormus. *Tööinspeksiooni infokiri, 1-2*. Kättesaadav: [https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2012/infokiri\\_nr\\_22/detsember2012\\_01.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2012/infokiri_nr_22/detsember2012_01.pdf), 25.04.2019
- Platis, C., Reklitisb, P., Zimeras, S. (2014). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. – *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 175, 480–487.
- Prestwich, A.,Kellar, I., Parker, R., MacRae, S., Learmonth, M., Sykes, B. (2013). How can self-



- efficacy be increased? Meta-analysis of dietary interventions. – *Health Psychology Review*. Vol 8.
- Quick, J.C., Henderson, D.F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. – *Environmental Research and Public Health*. Vol 13.
- Raskeviciene, R., Maroziene, S. (2005). Evaluation of occupational risk factors and laboratory workers' health in biochemical and clinical laboratories of hospitals of Kaunas City. – *Medicina*. Vol. 41, 512–521.
- Rootalu, K. Rämmer, A. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>, 05.05.2019
- Ruotsalainen, J.H., Verbeek, J.H., Mariné, A., Serra, C. (2014). *Preventing occupational stress in healthcare workers*. Kättesaadav: <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD002892.pub3/epdf/full>, 25.04.2019.
- Salminen, S., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. (2003). Stress Factors Predicting Injuries of Hospital Personnel. *American Journal of Industrial Medicine*. Vol. 44, 32–36.
- Saar-Veelma, T. (2018). Kuidas leida tööõnne? *Eesti Arst* 2018 97(5). 290–282.
- Schröer, S., Haupt, J., Pieper, C. (2013). *Evidence-based lifestyle interventions in the workplace— an overview*. Kättesaadav: <https://academic.oup.com/occm/article/64/1/8/1413674>, 10.05.2019
- Seppo I., Järve J., Kallaste E., Kraut L., Voitka M. (2010). Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringute Keskus. Kättesaadav: [https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user\\_upload/CENTAR\\_16pparuanne.pdf](https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_16pparuanne.pdf), 14.03.2019
- Soop, J. (2014). Diagnostikalabori töökeskkonna ergonoomilisus. (Magistritöö). Eesti Maatülikool. Tartu. Kättesaadav: [http://dSPACE.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/1429/Janor\\_Soop\\_MA2014.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://dSPACE.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/1429/Janor_Soop_MA2014.pdf?sequence=8&isAllowed=y), 27.04.2019.
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology. Research and Practice*. 6th ed. Singapore: John Wiley&Sons Singapore Pte. Ltd.
- Teichmann, M. (2009). Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas. *Eesti Töötervishoid 1/2009*. 40–43.
- Teichmann, M. (2009). Psühhosotsiaalsete terviseriskide probleemid töökeskkonna hindamisel ja kontrollimisel. *Eesti Töötervishoid 1/2009*. 40–43
- Truxillo, D.M., Bauer, T.N., Berrin, E. (2015). *Psychology and Work: Perspectives on Industrial And Organizational Psychology*. New Work.

*Tööstressi tagajärjed*. Kättesaadav:

<https://www.stressivastu.ee/index.php?id=69>, 15.04.2019.

Vahey, D.C., Aiken, L.H., Sloane, D.M., Clarke, S.P., Vargas, D (2004). *Nurse Burnout and Patient Satisfaction*. Kättesaadav:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2904602/>, 30.04.2019

Verekeskuse põhimäärus (2019). Kättesaadav:

<https://verekeskus.ee/verekeskus/pohimaarus/>, 29.04.2019.

Wood, S., Braeken, J., Niven, K. (2013). Discrimination and Well-Being in Organizations: Testing the Differential Power and Organizational Justice Theories of Workplace Aggression. – *Journal of Business Ethics*. Vol. 115, 617–634.

Woodhead, E.L., Northrop, L., Edelstein, B. (2016). Stress, Social Support, and Burnout Among Long-Term Care Nursing Staff. – *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 35, 84–105.

Yao, Y., Zhao, S., Gao, X., An, Z., Wang, S., Li, H., Li, Y., Gao, L., Lu, L., Dong, Z. (2018). *General self-efficacy modifies the effect of stress on burnout in nurses with different personality types*. Kättesaadav:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6114188/>, 10.05.2019

# LISAD

## Lisa 1. Küsimustiku kaaskiri ja küsimustik

### Psühhosotsiaalsed ohutegurid SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla verekeskuse näitel

Hea verekeskuse töötaja

Olen verekeskuse sekretär ja Tallinna Tehnikaülikooli halduskorralduse eriala 3. kursuse tudeng. Teen lõputööd teemal "Psühhosotsiaalsed ohutegurid SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla verekeskuse näitel". Küsitluse viin läbi verekeskuse töötajate hulgas. Küsimustikule vastamine on anonüümne ning andmed esitatakse üldistatud kujul.

Küsimustik koosneb viiest osast:

- I Töökohas valitsev õhkkond ja tööga rahulolu
- II Organisatsioon tervikuna
- III Töö- ja eraelu
- IV Tervis ja heaolu
- V Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

Palun Teil vastata küsimustikule võimalikult täpselt. Küsimustikule vastates aitate kaasa nii minu bakalaureusetöö valmimisele kui ka psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamisele verekeskuses. Küsimustikule vastamiseks kulub umbes 15-20 minutit.

Tänan Teid, et leiate aega küsimustikule vastamiseks!

Kaili Muru

\* Required

### Teie andmed

Küsimustik on anonüümne ja tulemused esitletakse üldistatud kujul.

#### 1. Teie haridus \*

Mark only one oval.

- Keskkharidus, kesk-eriharidus
- Kõrgharidus
- Other: \_\_\_\_\_

#### 2. Teie vanus \*

Mark only one oval.

- kuni 30 a
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 71-80

## Lisa 1 järg

### 3. Osakond, kus Te töötate \*

Mark only one oval.

- Tootmisosakond
- Kvaliteedikontrolli osakond
- Immuno hematoloogia referentlabor
- Kvaliteedi tagamise osakond/administratsioon/PERH teenistus

## I Töökohas valitsev õhkkond ja tööga rahulolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töökohas valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

### 4. Töökohas valitsev õhkkond ja tööga rahulolu \*

Mark only one oval per row.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
1. Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kas Te peate töötama väga kiiresti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Kas Teil on sõnaõigus selle üle, kellega koos töötada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kas Teil on mingit võimalust mõjutada seda, millega Te tööl tegelete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Kas Te jääte maha oma tööülesannete täitmisel?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 1 järg

**5. Töökohas valitsev õhkkond ja tööga rahulolu \***

Mark only one oval per row.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
10. Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Kui sageli saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Kui sageli räägivad Teie kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Töökohas valitsev õhkkond ning tööga rahulolu \***

Mark only one oval per row.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
19. Kas Teil on vaja hoida kiiret töötempot?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Kas Teie töö on mõttekas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Kas Teie töö on selged eesmärgid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 1 järg

**7. Töökohas valitsev õhkkond ning tööga rahulolu \***

*Mark only one oval per row.*

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
25. Kas Teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Kas Te soovitate heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Töökohas valitsev õhkkond ning tööga rahulolu \***

*Mark only one oval per row.*

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
31. Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Kas Teile meeldib oma töökohast teistele rääkida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Lisa 1 järg

**9. Töökohas valitsev õhkkond ning tööga rahulolu \***

*Mark only one oval per row.*

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
38. Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Kas Te tunnete, et koht, kus Te töötate, on Teile väga tähtis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete... \***

*Mark only one oval per row.*

	Väga rahul	Rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul	Ei oska öelda
45. oma tööalaste väljavaadetega?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 1 järg

## II Organisatsioon tervikuna

Järgmised küsimused ei puuduta Teie enda töökohta, vaid organisatsiooni tervikuna.

### 11. Organisatsioon tervikuna \*

Mark only one oval per row.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
49. Kas juhtkond usaldab töötajaid, usub, et nad teevad oma tööd hästi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Kas Te saate usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Kas konfliktid lahendatakse õigeaegselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Kas juhtkond varjab töötajate eest töötajatele olulist informatsiooni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Kas töötajad varjavad infot juhtkonna eest?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Kas töö on jaotatud õiglaselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 12. Järgnevad küsimused puudutavad suhteid Teie otsese ülemusega. \*

Mark only one oval per row.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
60. Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Lisa 1 järg

### 13. Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus... \*

Mark only one oval per row.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
63. kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. oskab hästi tööd planeerida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. oskab hästi konflikte lahendada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## III Töö- ja eraelu

Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja eraelu vahelist seost.

### 14. Töö- ja eraelu \*

Mark only one oval per row.

	Jah, sageli	Jah, mõnikord	Harva	Ei, mitte kunagi	Ei oska öelda
67. Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 15. Töö- ja eraelu \*

Mark only one oval per row.

	Jah, kindlasti	Jah, mingil määral	Jah, väga vähe	Ei, üldse mitte	Ei oska öelda
68. Kas Te tunnete, et töö imeb Teid ENERGIAST nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii palju Teie AEGA, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 16. 71. Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?

---

---

---

---

---

## Lisa 1 järg

### IV Tervis ja heaolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet VIIMASE 4 NÄDALA jooksul.

#### 17. Tervis ja heaolu \*

Mark only one oval per row.

	Kogu aeg	Suure osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	Ei oska öelda
72. Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Kui sageli olete ärganud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 18. Tervis ja heaolu \*

Mark only one oval per row.

	Kogu aeg	Suure osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	Ei oska öelda
78. Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et on raske uuesti magama jääda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. Kui tihti olete olnud pinges?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Kui tihti olete olnud stressis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 19. Tervis ja heaolu \*

Mark only one oval per row.

	Suurepärase	Väga hea	Rahuldav	Halb	Ei oska öelda
84. Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## V Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

20. **85. Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks? \***

*Check all that apply.*

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

21. **86. Kui jah, siis kelle poolt?**

*Check all that apply.*

- Kolleegid
- Juht/ülemus
- Alluvad
- Kliendid/patsiendid

22. **87. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivaldaga? \***

*Check all that apply.*

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

23. **88. Kui jah, siis kelle poolt?**

*Check all that apply.*

- Kolleegid
- Juht/ülemus
- Alluvad
- Kliendid/patsiendid

24. **89. Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda? \***

*Check all that apply.*

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

## Lisa 1 järg

### 25. 90. Kui jah, siis kelle poolt?

*Check all that apply.*

- Kolleegid
- Juht/ülemus
- Alluvad
- Kliendid/patsiendid

### 26. 91. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta. \*

*Check all that apply.*

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

### 27. 92. Kui jah, siis kelle poolt?

*Check all that apply.*

- Kolleegid
- Juht/ülemus
- Alluvad
- Kliendid/patsiendid

## Teie teadlikkus töandja poolt pakutavatest psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõudest

### 28. 1. Millisest teenusest olete teadlik? \*

*Check all that apply.*

- Tasuta psühholoogiline nõustamine
- Töövägivalla registreerimine ja menetlemine
- Koolitused psühhosotsiaalse riski ennetamiseks ja vähendamiseks
- Tubakast loobumise nõustamise kabinet
- Infopäevade ja loengute korraldamine (nt liikumiskuu, infotunni ettekanded, töötervishoiupäev)
- Tervisespordiüritustel osalemise toetamine (Maijooks, Tallinna maraton, Tartu suusamaraton, Tartu rattamaraton)
- Sportimisvõimaluste pakkumine Mustamäe korpuse rühmatreeningute saalis ja jõusaalis
- Koostööpartnerite sooduspakkumised (nt spordiklubi liikmetasu soodustus)
- Ei tea ühtegi

Lisa 1 järg

**29. 2. Kust leidsite infot teenuste kohta? \***

*Check all that apply.*

- Intranetist
- Kolleegilt
- Vahetult juhilt
- Infotunnist
- Infostendilt
- E-posti teel
- Ei ole leidnud

**30. 3. Minu ettepanekud teenuste osas**

---

---

---

---

---

**Tänan vastamast!**

**Lisa 2. Uuringu tulemused (aritmeetiliste keskmiste näitajate ja standardhälbega faktorite kaupa küsimuste lõikes)**

Faktor	Küsimus	Aritm.keskm.	Stand.hälve
1. Kvantitatiivsed nõudmised (töökoormus)	Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	41,0	27,5
	Kas Te jääte maha oma tööülesannete täitmisel?	20,1	23,8
	Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?	25,7	25,7
	Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	26,4	22,3
2. Töö tempo	Kas Te peate töötama väga kiiresti?	51,4	21,5
	Kas Teil on vaja hoida kiiret töötempot?	52,1	21,0
	Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?	50,7	18,4
3. Emotsionaalsed nõudmised	Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	42,4	26,6
	Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?	29,2	23,5
	Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	39,6	27,0
	Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?	54,9	19,7
4. Otsustusvõime	Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?	40,6	32,8
	Kas Teil on sõnaõigus selle üle, kellega koos töötada?	30,6	29,3
	Kas Teil on mingit võimalust mõjutada seda, millega Te tööl tegelete?	41,0	32,3
	Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?	28,7	29,6
5. Arengu- võimalused	Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?	47,9	32,9
	Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?	64,3	30,5
	Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?	55,7	29,1
	Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?	56,3	24,9

Lisa 2 järg

Faktor	Küsimus	Aritm. keskm.	Stand.hälve
6. Töö mõttekus	Kas Teie töö on mõttekas?	76,4	25,3
	Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?	79,3	23,1
	Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?	63,2	27,0
7. Pühendumine töökohale	Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?	66,7	25,4
	Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?	53,6	30,4
	Kas Teile meeldib oma töökohast teistele rääkida?	50,7	24,6
	Kas Te tunnete, et koht, kus Te töötate, on Teile väga tähtis?	61,8	27,7
8. Informeeritus	Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	56,9	28,4
	Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?	66,0	22,5
9. Rolli selgus	Kas Teie tööl on selged eesmärgid?	78,6	21,1
	Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?	81,3	21,9
	Kas Te teate täpsel, mida Teilt tööl oodatakse?	77,8	21,4
10. Rolli konflikt	Kas Teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?	29,9	26,6
	Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?	38,4	17,3
	Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?	41,2	21,2
	Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?	39,6	22,7
11. Juhtimise kvaliteet	Mil määral Teie otsene ülemus kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?	61,0	25,5
	Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	67,9	22,3
	Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus oskab hästi tööd planeerida?	61,0	27,7
	Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus oskab hästi konflikte lahendada?	55,0	33,1

Lisa 2 järg

Faktor	Küsimus	Aritm.keskm.	Stand.hälve
12. Kolleegide sotsiaalne toetus	Kui sageli saate abi ja toetust oma kolleegidelt?	67,1	22,5
	Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?	73,6	22,3
	Kui sageli räägivad Teie kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?	45,7	21,4
13. Otsese juhi sotsiaalne toetus	Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	86,1	21,1
	Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	74,3	25,0
	Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?	54,2	29,0
14. Sotsiaalne ühtsus tööl	Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	77,2	14,3
	Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?	72,9	16,2
	Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?	79,9	24,5
15. Tööga rahulolu	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete oma tööalaste väljavaadetega?	58,1	23,4
	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	63,0	23,6
	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	59,8	21,4
	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	62,1	18,1
16. Töö- ja eraelu konflikt	Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?	44,1	30,4
	Kas Te tunnete, et töö imeb Teid ENERGIAST nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	37,0	31,7
	Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii palju Teie AEGA, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	27,8	32,4
	Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?	25,5	35,8



Lisa 2 järg

Faktor	Küsimus	Aritm.keskm.	Stand.hälve
17. Usaldus kolleegide vahel	Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?	75,0	22,6
	Kas töötajad varjavad infot juhtkonna eest?	70,8	24,6
	Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?	70,2	11,9
18. Usaldus juhtkonna vastu	Kas juhtkond usaldab töötajaid, usub, et nad teevad oma tööd hästi?	65,3	17,9
	Kas Te saate usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni?	67,6	18,0
	Kas juhtkond varjab töötajate eest töötajatele olulist informatsiooni?	70,7	22,2
	Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	51,4	22,6
19. Õiglus	Kas konfliktid lahendatakse õigeaegselt?	46,8	26,4
	Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?	42,9	27,5
	Kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?	44,0	21,8
	Kas töö on jaotatud õiglaselt?	58,9	18,3
20. Tunnustamine	Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	44,5	31,6
	Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?	64,8	26,1
	Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?	70,5	18,2
21. Tervis	Hinnang oma tervise kohta	52,4	21,8
22. Uni	Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	41,7	18,9
	Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?	31,9	22,0
	Kui sageli olete ärganud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?	36,8	25,0
	Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et on raske uuesti magama jääda?	31,3	23,4

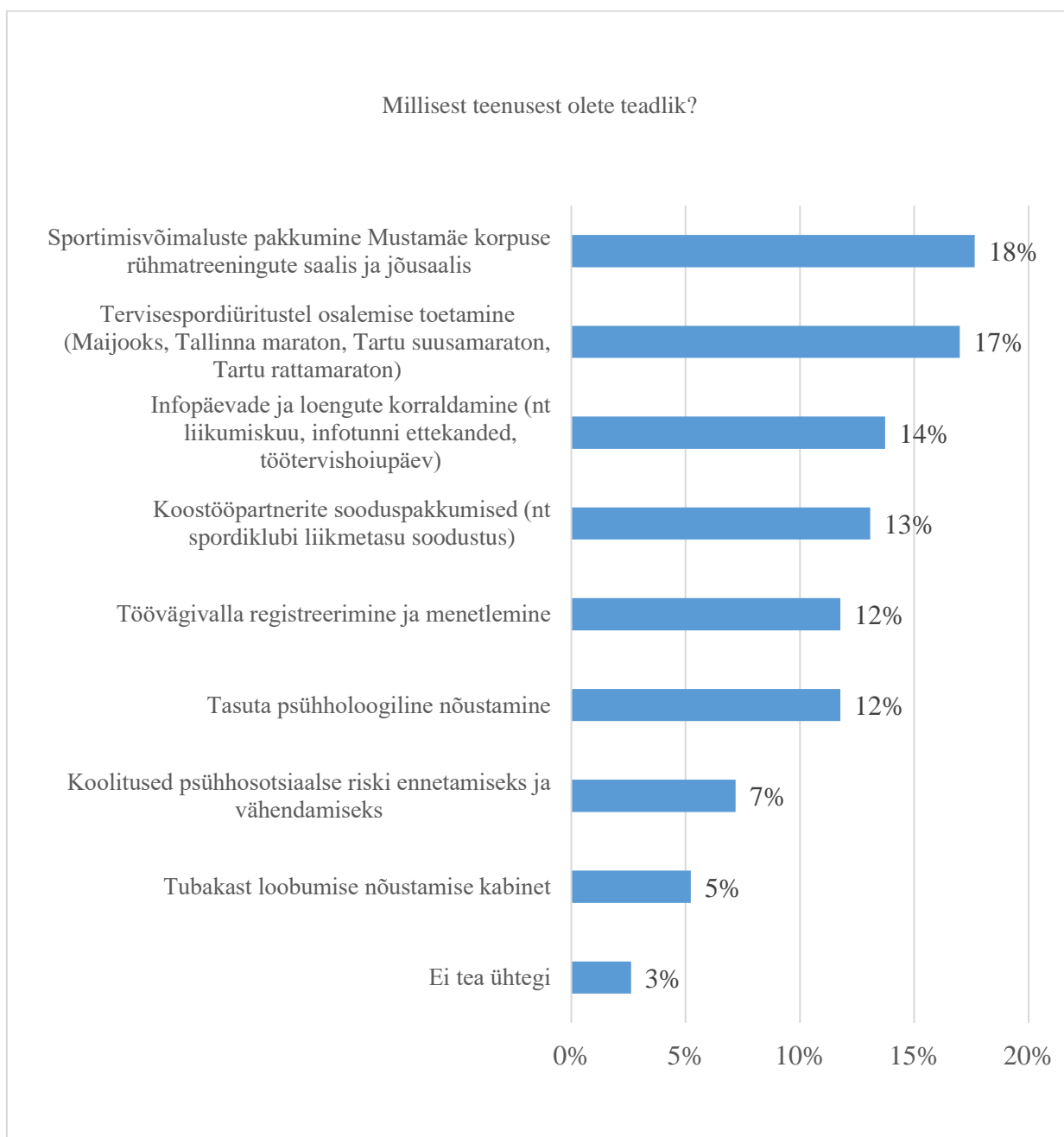
Lisa 2 järg

Faktor	Küsimus	Aritm.keskm.	Stand.hälve
23. Läbipõlemine	Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	41,7	23,1
	Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	38,2	21,1
	Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	47,2	21,4
	Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?	49,3	17,4
24. Stress	Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?	31,9	25,1
	Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	37,5	16,4
	Kui tihti olete olnud pinges?	41,7	19,8
	Kui tihti olete olnud stressis?	38,2	23,5
25. Seksuaalne ahistamine	Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?	2,1	7,0
26. Vägivallaga ähvardamine	Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallaga?	0,0	0,0
27. Füüsiline vägivald	Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?	0,0	0,0
28. Kiusamine	Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.	11,8	17,4

### Lisa 3. Faktorite korrelatsioonimaatriks

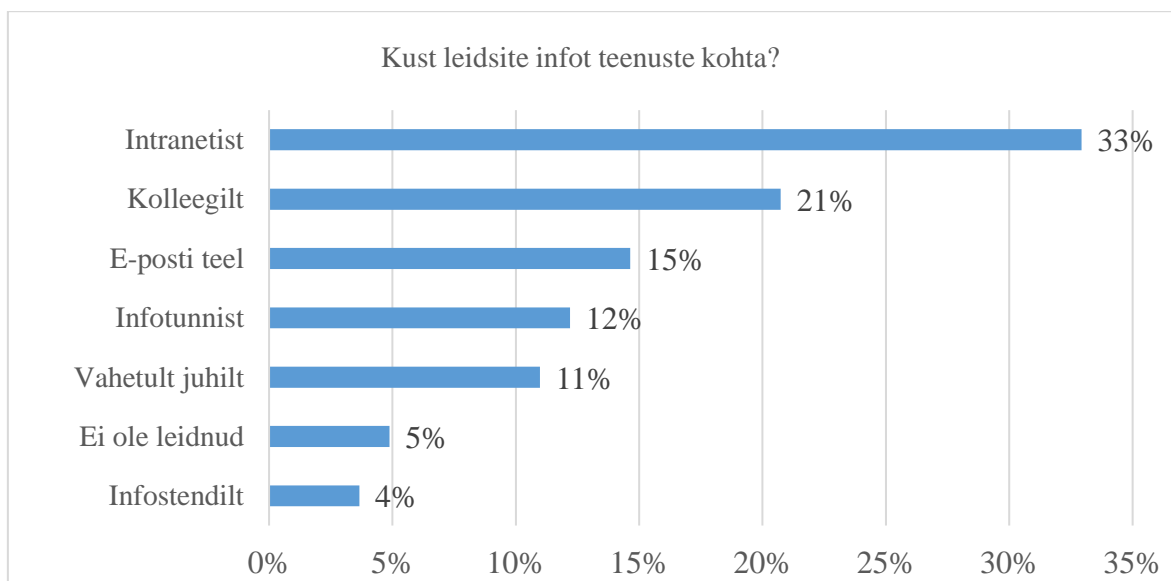
Faktorid	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	
1. Töökoormus	1																												
2. Töö tempo	0,13	1																											
3. Emots. nõudmised	0,49	0,52	1																										
4. Otsustusvõime	0,04	0,12	0,12	1																									
5. Arenguvõimalused	0,39	0,20	0,43	0,43	1																								
6. Töö mõttekus	-0,20	0,37	0,11	0,32	0,30	1																							
7. Pühendumine töök.-le	-0,28	0,18	0,00	0,37	0,30	0,70	1																						
8. Informeeritus	-0,47	-0,12	-0,28	0,03	-0,07	0,39	0,43	1																					
9. Rolli selgus	-0,55	0,21	-0,23	-0,01	-0,14	0,70	0,52	0,52	1																				
10. Rolli konflikt	0,55	0,49	0,61	0,00	0,21	-0,18	-0,24	-0,40	-0,43	1																			
11. Juhtimise kvaliteet	-0,08	0,00	-0,08	-0,13	-0,11	0,11	0,08	0,43	0,21	-0,27	1																		
12. Kolleegide sots. toetus	-0,33	-0,31	-0,15	-0,02	-0,38	0,03	0,18	0,39	0,22	-0,27	0,38	1																	
13. Otsese juhi sots. toetus	-0,34	-0,04	-0,17	-0,10	-0,16	0,26	0,23	0,57	0,47	-0,37	0,82	0,48	1																
14. Sots. ühtsus tööl	-0,47	0,10	-0,17	0,14	-0,12	0,42	0,41	0,39	0,63	-0,20	0,14	0,36	0,43	1															
15. Tööga rahulolu	-0,28	0,03	-0,13	0,05	0,21	0,55	0,65	0,33	0,53	-0,20	0,11	0,10	0,24	0,60	1														
16. Töö-ja eraelu konfl.	0,53	0,23	0,39	-0,16	-0,06	-0,39	-0,32	-0,24	-0,41	0,39	0,07	-0,03	-0,25	-0,29	-0,39	1													
17. Usaldus koll.-de vahel	-0,38	-0,28	-0,56	-0,24	-0,27	0,27	0,20	0,28	0,47	-0,57	0,42	0,13	0,53	0,37	0,52	-0,40	1												
18. Usaldus juhtk.-a vastu	-0,38	-0,08	-0,27	0,25	-0,04	0,04	0,09	0,39	0,36	-0,41	0,26	0,15	0,31	0,42	0,29	-0,28	0,40	1											
19. Õiglus	-0,38	0,07	-0,10	0,16	0,00	0,04	0,13	0,43	0,30	-0,33	0,49	0,20	0,47	0,21	0,21	-0,15	0,44	0,67	1										
20. Tunnustamine	-0,11	0,03	-0,08	0,25	0,14	0,17	0,38	0,52	0,31	-0,17	0,45	0,27	0,60	0,34	0,17	-0,27	0,23	0,40	0,54	1									
21. Tervis	-0,04	-0,12	-0,26	0,26	0,20	0,26	0,33	0,18	0,18	-0,19	0,17	0,10	0,31	0,43	0,37	-0,32	0,55	0,20	0,23	0,46	1								
22. Uni	0,30	0,09	0,37	-0,14	-0,02	-0,14	-0,22	-0,19	-0,31	0,26	0,01	-0,22	-0,19	-0,35	-0,28	0,41	-0,34	-0,31	-0,20	-0,38	-0,50	1							
23. Läbipõlemine	0,42	0,08	0,27	-0,28	-0,05	-0,37	-0,49	-0,41	-0,49	0,44	0,01	-0,10	-0,23	-0,55	-0,49	0,35	-0,38	-0,40	-0,32	-0,37	-0,54	0,59	1						
24. Stress	0,49	0,06	0,49	0,08	0,21	-0,34	-0,36	-0,46	-0,67	0,40	-0,20	-0,19	-0,40	-0,60	-0,55	0,38	-0,62	-0,39	-0,40	-0,36	-0,49	0,54	0,77	1					
25. Seksuaalne ahistamine	0,01	-0,03	0,08	0,31	-0,11	0,24	0,15	0,14	0,07	0,01	0,13	0,42	0,25	0,19	-0,05	0,03	-0,05	-0,13	-0,10	0,12	0,20	-0,31	-0,15	0	1				
26. Vägivallaga ähvardam.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
27. Füüsiline vägivald	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
28. Kiusamine	0,32	0,00	0,27	0,24	0,17	-0,04	0,08	-0,22	-0,30	0,30	-0,14	-0,11	-0,21	-0,03	0,02	0,13	-0,10	-0,23	-0,14	-0,05	0,15	0,37	-0,06	0,12	-0,06	-	-	1	

#### Lisa 4. Vastuste jaotus töötajate teadlikkusest PERH-i poolt pakutavate psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja vähendamiseks loodud abinõude kohta



Joonis 1. Teadlikkus teenustest. Allikas: autori analüüs

Lisa 4 järg



Joonis 2. Info teada saamise allikas. Allikas: autori analüüs