

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kirly Kask

**TÖÖSTRESS JA SELLE PÕHJUSED RIIGIASUTUSTES: SEOS  
LAHKUMISKAVATSUSTEGA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud bakalaureusetöö 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 7351 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kirly Kask.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 143136HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: kirly.kask@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

|   |    |
|---|----|
| LÜHIKOKKUVÕTE .....   | 4  |
| SISSEJUHATUS .....  | 5  |
| 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE .....  | 8  |
| 1.1. Tööstressi mõiste .....  | 8  |
| 1.2. Tööstressi allikad ja tagajärjed .....   | 9  |
| 1.2.1. Tööstressi allikad .....   | 9  |
| 1.2.2. Tööstressi tagajärjed .....  | 12 |
| 1.3. Tööstress avalikus sektoris .....  | 13 |
| 2. EMPIIRILINE UURING .....   | 16 |
| 2.1. Uuringu meetodi, läbiviimise ja valimi kirjeldus .....   | 16 |
| 2.2. Uuringu tulemused .....  | 18 |
| 2.2.1. Üldine stressitase .....   | 18 |
| 2.2.2. Avaliku sektori töötajate peamised stressitekitajad .....  | 19 |
| 2.2.3. Tööstressi seos lahkumiskavatsustega .....   | 23 |
| 2.3. Järeldused ja ettepanekud .....  | 27 |
| 2.3.1. Ettepanekud organisatsioonile .....  | 29 |
| KOKKUVÕTE .....   | 30 |
| SUMMARY .....   | 33 |
| KASUTATUD ALLIKAD .....   | 36 |
| LISAD .....   | 39 |
| Lisa 1. Küsitlusankeet .....  | 39 |
| Lisa 2. Tööstressorite kirjeldav statistika stressorite alaskaalade lõike .....   | 42 |
| Lisa 3. Tööstressorite üksikvaidete pingerida ja kirjeldav statistika .....   | 43 |
| Lisa 4. Tööstressi alaskaalade omavahelised seosed ja seosed lahkumiskavatsustega (Pearsoni korrelatsioonikoefitsient $r$ ) ..... | 45 |
| Lisa 5. Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks .....                                     | 46 |

# LÜHIKOKKUVÕTE

## TÖÖSTRESS JA SELLE PÕHJUSED RIIGIASUTUSTES. SEOS LAHKUMISKAVATSUSTEGA.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, milline on riigiasutuse töötajate üldine stressitase, millised on kõige sagedamini esinevad tööstressi põhjused ning uurida ja analüüsida kas tööstressil ja töölt lahkumiskavatsustel on omavaheline seos.

Antud töö teoreetilise uuringu osa esimeses peatükis selgitatakse tööstressi olemust. Teoreetilise osa teises peatükis antakse ülevaate peamistest tööstressi allikatest ja võimalikest tagajärgedest. Teoreetilise osa kolmandas peatükis tuuakse välja avaliku sektori tööstressi põhjuste eripärad. Empiirilise uurimuse osas kirjeldatakse valimit, selgitatakse uuringu meetodikat, analüüsitakse uuringu tulemusi ja tehakse järeldusi.

Uuringus osales 161 riigiasutuse töötajat, kes täitsid tööstressorite küsimustiku, mis koosnes 55 võimalikust stressi põhjuseks olevast üksikväitest ning ühest töö autori poolt küsimustikku lisatud lahkumiskavatsuse väitest. Läbiviidud uuringu tulemustest selgub, et riigiasutuse töötajate üldine stressitase on keskmisest madalam. Kõige kõrgemat stressitaset põhjustavad tööalased piirangud, mis on seotud väheste enesearengu võimaluste, madalate sissetulekute ning ajapuudusega. Vähimal määral tajuvad uuringus osalenud stressi tööga seotud tervisemurede tõttu.

Tööstressi ja lahkumiskavatsuste vahelise seose leidmiseks teostas autor korrelatsioonianalüüsi. Analüüsi tulemustest selgus, et tööstressi ja lahkumiskavatsuste vahel esineb olulisi positiivseid seoseid.

Võtmesõnad: avalik sektor, tööstressi allikad, tööstress, tööga seotud stress.

## SISSEJUHATUS

Stressi teema on ühiskonnas jätkuvalt aktuaalne, samas palju käsitletud. Tööealiste inimeste hulgas on tööstress muutunud peamiseks tööalase riskiteguriks kõikides riikides. Palju on kirjutatud selle koormavast mõjust inimese tervisele, organisatsioonile ja tervele ühiskonnale. (Benthem de Grave et al. 2022)

„Nüüdseks on stress osaks meie igapäevasest kõnepruugist“ (O’Connor et al. 2020). Kogu Euroopas on tööstress üks levinumaid terviseprobleeme ja organisatsioonid kulutavad igal aastal miljardeid eurosid töötajate vaimse tervise muredega tegelemiseks. 2021. aastal Kesk-Euroopas korraldatud uuringu tulemused näitasid, et vähemalt kaks kolmandikku töötajatest koges tööstressi häirivat mõju. Ka Eestis on üha enam hakatud tajuma tööstressi. (Viruaalkliinik...2021)

COVID-19 ja sellest tulenevate probleemide tõttu, mida töötajad kogu maailmas kogevad on organisatsioonipoolne fokuseeritud lähenemine töötajate tervisele olulisem kui kunagi varem. Selleks, et luua meeldiv töökeskkond tuleks erilist tähelepanu pöörata sellele, et ei esineks ebasoodsaid töötingimusi ja ei esineks töökiusamist ning ka seksuaalset ahistamist. (Giorgi et al. 2020) Organisatsioonid peaksid püüdma kindlaks teha, millised on need olukorrad, mis suure tõenäosusega põhjustavad tööstressi. See ei hõlma ainult selgesõnaliste stressiallikate analüüsi, vaid tuleks püüda jõuda ka sügavama arusaamani sellest, kuidas organisatsioonipoliitika võib esile kutsuda täiendavaid stressoreid. (De Simone et al. 2016). Mõned teadlased on leidnud, et traumad ja haigused, mis on seotud stressi ja vaimse tervisega ning on alguse saanud töökohalt, vajavad ravi osas organisatsioonikeskset lähenemisviisi, kaasates vajadusel ka välist abi. (Giorgi et al. 2020)

Töötavate inimeste seas on kõige tajutavam stress tööga seotud stress, kuid siinkohal ei tohiks jätta märkamata ka tööväliseid stressoreid, mis üldist stressitaset veelgi süvendada võivad. Stressiennetus töötavate inimeste hulgas ei tohiks keskenduda ainult tööle vaid märgata tuleks ka seotud stressorid. (Sørensen et al. 2021)

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada riigiasutuse töötajate üldine stressitase, peamised tööstressorid ning tööstressi ja organisatsioonist lahkumiskavatsuse seos.

Teema on oluline, sest tööstress mõjutab nii töötajate endi vaimset ja füüsilist tervist, kuid võib mõju avaldada ka nende pereliikmetele. Kuna tööstress pärsib tööjõudlust, siis mõjutab stressis töötaja ka kogu organisatsiooni tulemuslikkust. Autori hinnangul võivad riigiasutuste ja erasektori töötajate tööstressi peamised põhjustajad olla erinevad. Viimase aja kriisidest tulenevalt on riigiasutused suure avaliku tähelepanu all ja pideva kriitika sihtmärgiks. Asutuse juhi või üksiku töötaja eksimus kandub üle kogu asutuse personalile ja mõnikord isegi kogu avalikule sektorile. Ühiskond on rahulolematu ja leitakse, et kriisiga enim seotud astus ei tule tööga piisavalt operatiivselt toime. Meedias kajastatakse üsna sageli uudiseid, kus mõni avaliku sektori tippjuht on ametist tagasi astunud. Juhi puudumine või vahetus võib paljudes töötajates tekitada ebakindlust ja ärevust seoses sellega, mis ees ootab. Viimasel ajal seisavad avaliku sektori asutused silmitsi ka paljude suurte muudatustega. Toimub mitmete riigiasutuste liitmine, mis tekitab töötajates ebakindlust enda töö püsijäämise osas. Selline surve on muutnud riigiasutuste töötajad tööstressile vastuvõtlikuks. See mõjutab otseselt töötaja vaimset ja füüsilist tervist ning mille lõpptulemuseks võib olla majanduslik kahju kogu ühiskonnale. Nendest tingimustest tulenevalt võivad riigiasutuste töötajad järjest suurema surve all.

Teema on oluline ka seetõttu, et uuringus osalenud riigiasutuse personaliosakond on viimasel ajal täheldanud oluliselt suurenenud vabatahtlikku personali voolavust. 2020. aastal oli see 7,4%, 2021 aastal 12,1% ning 2022. aasta prognoos näitab peaaegu 20% vabatahtlikku voolavust. Ka asutuses läbiviidud rahulolu-uuringutest võib välja lugeda rahulolu langust, mis võib olla tingitud mõne konkreetse stressori esinemisest töökohal.

Töö eesmärgist lähtuvalt püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milline on riigiasutuse töötajate üldine stressitase?
2. Millised tegurid põhjustavad riigiasutuse töötajatele enim tööstressi?
3. Mil määral esineb seoseid tööstressorite ja töölt lahkumiskavatsuste vahel?

Käesoleva töö eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu. Uuringu läbiviimiseks kasutati loodud tööstressorite küsimustikku (*Work Stressors Questionnaire*). (American Institute for Preventive Medicine 2022) Küsitlus viidi läbi riigiasutuse töötajate hulgas veebipõhiselt. Et välja selgitada tööstressi ja lahkumiskavatsuste vaheline seos, lisas autor lisab küsimustikku ühe töölt lahkumiskavatsust puudutava väite. Küsitlusega selgitati välja peamised

tööstressorid riigiasutuse töötajate hulgas erinevate stressigruppide lõikes ning kas tööstressil on seos töölt lahkumiskavatsustega. Uuringu tulemused põhinevad vastajate subjektiivsel hinnangul.

Töö koosneb kahest osast – teoreetilisest ja empiirilisest uuringust. Teoreetilises osas tugineb autor teaduslikele allikatele ning selgitab tööstressi olemust, peamisi tööstressoreid ja riigiasutuse töötajate stressi esinemise eripära. Empiirilise uuringu osas analüüsib autor veebipõhise ankeetküsitluse tulemusi ning seoseid lahkumiskavatsustega. Autor hindab uuringu tulemuste põhjal riigiasutuse töötajate üldist stressitaset, analüüsib ja toob välja peamised tööstressorid ja tajutava seose töölt lahkumiskavatsustega.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Teaduslik huvi stressi vastu pärineb juba I maailmasõjast, kui sõduritel tekkis šokk, äärmuslik reaktsioon lahingutraumale, mis hiljem tunnustati posttraumaatilise stressihäire ilminguks. Aastakümnete jooksul kasvanud stressiteemaliste meediakajastuste hulk, on kaasa toonud plahvatusliku teadustöö ja tõstnud avalikkuse teadlikkust tööga kaasnevast stressist ja selle mõjudest. (Lazarus 1999 viidatud O'Connor et al. 2020) Vähe leidub organisatsioone, kes ei oma kokkupuudet tööstressiga.

## 1.1. Tööstressi mõiste

Kaasaegses ühiskonnas on tööstress väga levinud. Inimeste tööstressi tajumine sõltub suuresti organisatsiooni üldisest poliitikast, tööprotsessidest, kultuurist ning läbisaamisest töökaaslaste ja ülemustega. Ka inimeste üldised elukogemused võivad mõjutada tööstressi tajumist. (Jick, Mitz 1985; Fitzgerald et al. 1997; Gillen et al. 2002; Gershon et al. 2002 viidatud Brown et al. 2011)

„Terviseorganisatsioon (WHO) on defineerinud tööstressi kui tööga seotud stressi, mis on reaktsioon, mida inimesed võivad kogeda, kui neile esitatakse tööalased nõudmised, mis ei vasta nende teadmistele, oskustele ja võimetele ning mis paneb proovile nende tööga toimetuleku. Stress esineb paljudes tööoludes, kuid sageli süveneb see veelgi, kui töötajad tunnevad, et ülemused ja kolleegid ei toeta neid ning neil on vähe kontrolli enda tööprotsesside üle“ (World Health Organisation... 2020). Tööstressiks peetakse ebameeldivat tunnet, mida töötaja enda töö, kaastöötajate, ülemuse või kogu organisatsiooni vastu tunneb. Pidev vastikustunne tööga seotu suhtes ongi sageli tööstressi põhjuseks. Kuigi väikestes kogustes ajutine stress ei pruugi töötajale alati kahjulikult mõjuda, võib pidev stressiseisundis olemine kaasa tuua negatiivsed tagajärjed. (Hart, Cooper 2001; Jex et al. 1992; Podsakoff et al. 2007; Bradley, Sutherland 1995 viidatud Breaugh 2021) Tööstressi võib defineerida ka kui kõiki reaktsioone, mis põhjustavad muutusi inimeste kognitiivses, füüsilises, psühholoogilises ja emotsionaalses olemuses, mille tajutavaks põhjuseks on suurenenud töökoormus (Houtman et al. 2007 viidatud Ornek, Esin 2020)



Tööstress on saanud meie elus üha sagedamine esilekerkivaks probleemiks. Suur osa inimkonnast omab kokkupuudet tööstressiga, olles seda ise kogenud või on selle haiguse all kannatanud mõni tema lähedane inimene või kolleeg.

## **1.2. Tööstressi allikad ja tagajärjed**

Paljud teadlased on viimase paari aastakümne globaalset olukorda kirjeldanud ebakindluse ajastuna või kaose ajastuna, millele on omane kõrge konkurents (Bauman, 2000; Rampini, 2015; Shossi 2017 viidatud Chirumbola et al. 2020). Selline olukord survestab töötajaid mistõttu on üha rohkem täheldatud tööstressi esinemist.

Tööga seotud stressi kahjulik mõju inimeste tervisele on hakanud kiiresti kasvama ja sellest on saanud tööohutuse ja töötervishoiu alaselts üks peamine ja väga keeruline terviseprobleem. Suur väljakutse on aru saada, millised tunnused viitavad tööstressi tekkimisele või olemasolule, mis on põhjustajad ja millised võivad olla kaasnevad tagajärjed. (Karasek, Robert 1979; Demerouti et al. 2001; Siegrist 1996; Houtman 2007; Väänänen et al. 2012 viidatud Ornek, Esin 2020) Tagajärgede skaala on lai ning võib ulatuda kergest töökurnatusest tõsiste tervisekahjustusteni.

### **1.2.1. Tööstressi allikad**

Tööga seotud stress on pälvinud paljude teadlaste tähelepanu juba viimased kaks aastakümnet. Erinevate organisatsioonide ja ametikohtade lõikes võivad tööstressi põhjustajad olla erinevad. Cooper ja Marshall (1976) mudel hõlmab viit peamist tööstressi allikat (De Simone et al. 2016):

- töö olemusega seotud tegurid, sealhulgas halvad füüsilised töötingimused,
- töö ülekoormus või ajasurve;
- rolli ebaselgus ja rollikonflikt organisatsioonis;
- karjääri arendamine;
- suhted ülemuste või kolleegidega;
- organisatsiooni struktuur ja kliima, sealhulgas otsuste tegemisel osalemise puudumine.

Pidades silmas COVID-19 pandeemia põhjustatud majanduskriisi, siis tööandja jaoks ei pruugi töötajate heaolu ja sotsiaalne tugi olla praegu esikohal. Paljud organisatsioonid püüavad ellu jääda

ja on sunnitud eelarvekärbete tõttu koondamistega tegelema. Uuringud on näidanud, et kriitiline majandusperiood, mil töökohal eksisteerib ebakindlus, on suurem oht töövägivalla ja stressiga seotud vaimse tervise probleemide tekkimisele. (Giorgi et al. 2020b) Lisaks traditsiooniliste tööstressitegurite uurimisele on hakatud suuremat tähelepanu pöörama stressiteguritele, mis hõlmavad negatiivseid kolleegisuhteid. Eelkõige peetakse siin silmas töökiusamist ja seksuaalset ahistamist – üldine vaenulik suhtumine, karjumine, vandumine, sundimine alandavale käitumisele või alandamine viidates soole või muule seadusega kaitstud tunnusele. (Rospenda et al. 2000 viidatud Brown et al. 2011)

Üha rohkem inimesi teatab, et suurenenud tööõudmised on negatiivselt mõjutanud nii nende vaimset kui ka füüsilist tervist. Tööõudmised on ka kõige sagedamini viidatud tööstressi põhjustaja.

Nende inimeste protsent, kes töötavad klassikalisel tööajal üheksast viieni, on vähenenud viimase kümnendi jooksul märgatavalt. Töötatakse rohkem kui 40 tundi nädalas. Ületunde tehakse nii öelda paindliku tööaja tõttu. Paljud töötajad on paindliku tööaja omaks võtnud ja töö tehakse kohusetundest ära, ilma liigsest koormusest märku andmata. Üha rohkem inimesed tunnevad, et neil on kohustus töötada seni, kuni nad konkreetse ülesande on lõpetanud. See on tekitanud juhtide seas ootuse, et töötajad jõuavad vähema ajaga oluliselt rohkem ära teha kui varem. Mõnikord võib pikenenud tööaeg tuleneda mitte kohusetundest, aga hoopis sellest, et kasvanud on töötajate väsimustase, eriti kui võimalused taastumiseks on ebapiisavad. Väsimuse kasvades inimeste võime tööõudmistega toime tulla kahaneb. (Macdonald 2003)

COVID-19 pandeemia on toonud kaasa kiired ja suured muudatused tööelus, nende seas on esikohal kodus töötamine. Kehtestatud piirangute ja kodus viibimise kohustus on viinud tööalaste näost-näku kontaktide vähenemiseni ja toonud rohkem töö- ja pereelu tasakaalu leidmise probleeme. (Siu et al. 2021)

Tööstressi võib põhjustada ka hirm töökoha muutumise või kaotamise ees. Töö ebakindlus teeb inimesed ärevaks nende tuleviku finantsvõimekuse suhtes, mis võib lisaks tööalastele pingetele põhjustada pingeid ka pereelus. Pidev pinge võib põhjustada pereringis konflikte, ühtsustunde vähenemist ja üksteise suhtes ollakse rahulolematud. Nii mõjutab tööstress otseselt juba ka töötaja pereliikmete tervist ja heaolu. (Bhattacharya, Ray 2021)

Mitmete uuringute tulemused on näidanud, et tööstressi esinemine sõltub nii soost kui ka ametipositsioonist. Naistel esineb tööstressi rohkem kui meestel (Rigo et al. 2020). Selle põhjuseks peetakse nende suuremat rolli töö- ja pereelu koordineerimisel (Jonstottir et al. 2020).

Madalamete ametirühmade töötajad teatavad sagedamini suuremast tööstressi tasemest võrreldes kõrgema ametikoha töötajatega. Madalamal ametipositsioonil olevad töötajad omavad vähem otsustamisõigust ja on madalamalt tasustatud. Need faktorid võivad tekitada pinget ja kutsuda esile tööstressi. (Wahrendorf et al. 2012; Brunner et al. 2014 viidatud Rigo et al. 2020) Globaliseerumine, majanduslik surve, kiiresti kasvavad turud ja tehnoloogiline areng on asetanud töötajad väljakutseid pakkuvasse töökeskkonda. Pidevalt muutuvast töökeskkonnast ebastabiilsusega toimetulemiseks peavad töötajad näitama üles suurt vastupidavust ja suutlikkust muudatustega kohaneda. Kõrgema ametirühma töötajatel on sageli parem võime ületada takistusi karjäärieesmärkide saavutamisel ja neil esineb harvem tööebakindlust ja sellest tulenevaid võimalikke ebameeldivaid suhteid kolleegidega. (Callanan et al. 2017; Lee et al. 2018; King et al. 2016; Noe et al. 1990; Caza, Milton 2012; Gu, Day 2013 viidatud Han et al. 2019) Sageli madalamate ametirühmade töötajatel sellised oskused ja tahe puuduvad.

Aastate jooksul on tööalane konkurents aina suurenenud. Pidevalt võetakse tööülesannete automatiseerimiseks kasutusele uusi tehnoloogiaid, neist on saanud tööelu lahutamatu osa. On levinud arvamus, et uue tehnoloogia kasutuselevõtt vähendab inimressursi vajadust. Töö püsimine on muutunud ebakindlamaks. Sellised arengud on kaasa toonud tööstressi intensiivistumise, eriti madalama kvalifikatsiooniga inimeste seas, kelle jaoks uute tehnoloogiate tundmaõppimine võib olla liialt suur väljakutse. (Rigo et al. 2020) Tööalast ebakindlust peetakse tänapäeva ühiskonnas üheks võimsamaks stressitekitajaks (De Witte et al. 2016; Shoss 2017 viidatud Chirumbola et al. 2020).

„Psühhosotsiaalseid stressoreid töökohal mõjutavad organisatsiooni kliima ja juhtimisstiil“ (Brown et al. 2011, 31). Suured muudatused töökohal on põhjustanud järsu tööstressi kasvu. Muudatustega seoses on suurenenud töötajate töökoormus ning töötajatele esitatakse rangemaid nõudmisi. Kuna organisatsioonidel on surve kulusid vähendada, siis ühe meetmena kasutatakse sageli töötajate arvu vähendamine. Optimaalse vajaliku töötajate arvu väljaselgitamiseks on mitmed organisatsioonid kasutusele võtnud jälgimissüsteemid, mis võimaldavad töötulemusi täpsemalt mõõta. Range töö jälgimine on kaasa toonud töö ebakindluse hirmud, mille süvenemise

tulemusena on tekkinud tööstress. (Worrall, Mather, & Cooper, 2016 viidatud Burke, Piganta, 2021)

Selleks, et inimene tuleks toime kõikide tööstressi põhjustajatega on vaja tugevat enesekontrolli ning prioriteetide seadmise oskust.

### **1.2.2. Tööstressi tagajärjed**

Ellujäämiseks peab inimkeha pidevalt kohanema muutuva keskkonnaga. Et meid elus hoida reguleerib keha pidevalt oma sisemisi füsioloogilisi seisundeid, vabastab tasakaalu säilitamiseks mitmeid hormoone ning lülitab sisse närvisüsteemi. Nii on võimalik kohaneda ja reageerida igapäevastele tegevustele, millest mõned võivad olla stressirohked. Need nn füsioloogilised vahendajad on kaitsvad ja kohandatavad seni, kuni nad lülituvad end sisse, kui tekib stressi olukord ja välja kui stressoreid enam ei esine. Pidev kokkupuude stressiga mõjutab kahjulikult inimese vaimset ja füüsilist tervist. (McEwen, Seeman 1999 viidatud O'Connor et al. 2020)

Levinuimaks pikaajalise töökurnatuse ja tööstressi tagajärjedeks on krooniline väsimus, depressioon, ärevushäired, vaimse tervise häired, pidevad või pikaajalised töölt puudumised (Brown et al. 2011).

Tööstressi tagajärjedeks võivad olla erinevad stressireaktsioonid nagu näiteks haigused või ebatervislik käitumine töötajate seas. Haigusnähtudest on enim täheldatud kõrgeenenud vererõhku, kiirenenud pulssi, Cheyne-Stokesi hingamist, peavalu ja lihaspingeid. Vaimse tervise sümptomitest võib esile tuua ärritatus, pinges olemise, agressiivse käitumise, keskendumisvõime puudumise ning une-, taju- ja mäluhäired. Kui reaktsioonid kestavad pikemat aega, võivad neil olla pöördumatud kahjulikud tagajärjed: krooniline väsimus, südame-, luu- ja lihaskonna haigused, ärevus ja depressioon. Nii füüsilise kui ka vaimse tervise probleemid viivad alla töö kvaliteedi, töövõime ja tootlikkuse languseni. Töötamine stressisümptomitega võib ohustada nii töötajat enda kui ka kaastöötajate vaimset ja füüsilist tervist. (Tomasetti et al. 2010; Marchand et al. 2016; Steinich 2014; Atlantis et al. 2004; Mayerl et al. 2016; Andrew et al 2017; Svensson et al. 2017; Eskilsson et al. 2017; Bhui et al. 2012 viidatud Ornek, Esin 2020)

Haiguse tõttu puudumine on probleem, mis toob kaasa märkimisväärseid kulusid. Mõjutatud on inimene ise, tööandja ja lõpptulemusena kogu ühiskond. Töötajal jääb teenimata töötasu ja

tööandjal ei ole töötegitajad. Tagajärjeks on tootlikkuse vähenemine ja seetõttu ka tulu teenimise võimalus. See omakorda võib tähendada kulude kärpimist ja koondamisi. (Hassard et al. 2014 viidatud Severin et al. 2021)

Organisatsiooni tasandil on kõrged tööalased stressorid seotud tööga rahulolu vähenemisega, madala töötulemuslikkuse, sagedase puudumise ja suurenenud töötajate voolavusega (Travers, Cooper 1993; Letvak et al. 2008 viidatud Siu et al. 2021). Töötajate lahkumine ja haigestumine on tõsised probleemid, millega seisavad silmitsi paljud organisatsioonid kogu maailmas. Uute töötajate värbamine ja väljaõpetamine on majanduslikult koormav ja eksisteerib ka oht meeskonnatöö halvenemisele. Töötajate enneaegse lahkumise ära hoidmine on organisatsioonidele kriitilise tähtsusega. (Kachi et al. 2020) Kaotatud tööpäevad ja enneaegne tööturult lahkumine toovad kaasa märkimisväärsed tööjõu- ja majanduskulud (Aleksynska et al. 2019 viidatud Hultén et al. 2020).

Arvatakse, et lapsepõlves ja täiskasvanueas kogitud krooniline psühhosotsiaalne stress, sh tööstress, mõjutab pikka aega tervist ja suurendavad haigusrisk (Rentscher et al. 2020).

Tööstress läheb hinnanguliselt maksma 221 miljonit kuni 187 miljardit dollarit aastas (Hassard et al. 2018). Tööstress on majanduslikult kulukas nii organisatsioonile kui ka üksikindiviidile.

### **1.3. Tööstress avalikus sektoris**

Avaliku sektori asutused esindavad valdkondi, kus tööga seotud stressorite ilmnemine on tõenäolisem, seda mitmel põhjusel: teenuse olemus ja kasutatavus üldsuses, struktureeritud personalisüsteemide puudumine (palga- ja karjäärisüsteemid), kompetentsiloogika puudumine, võimalik kuvand üldsusele.

Avalik-õiguslikud organisatsioonid on allutatud täiendavatele stressiallikatele, kuna oma olemuselt on need rohkem reguleeritud. Töökohtade struktuur on jäik ja suuresti kujundatud juhtide eesmärkidele, arvestamata sealjuures töötajate rolli nende eesmärkide saavutamisel. Uued tavad ja tööprotseduurid jõuavad organisatsiooni sageli ülalt-alla kriitilisel toonil. Need on täiendavad stressorid, millega avalik sektor kokku puutub võrreldes teiste organisatsioonidega. Seega näib avaliku teenistuse organisatsioonidel olevat tööga seotud stressi riskitase kõrgem kui

muudel organisatsioonidel. Sellest tulenevalt hindavad töötajad oma tööd ohustatuna või liiga suure väljakutsena ning nad kardavad, et nende toimetulekurekursid ei ole piisavad või puuduvad neil vajalikud oskused ja teadmised olukorra juhtimiseks. Töötajate stress võib mõjutada organisatsiooni tegevust, ohustades indiviidide motiveeritust. Sellised nähtused tekitavad ebamugavustunne ja kurnatust, kaovad entusiasmi, huvi ja töömotivatsioon, süvenevad pettumus, igavus ning tekib korruptsioonioht. (Camilleri 2006; Grant et al. 2010; Grant, Parker, 2009; Johns 2010; Morgeson et al. 2010; Lazarus, Folkman, 1984; Maslach et al. 2001 viidatud De Simone et al. 2016)

Hoolimata institutsionaalsetest missioonidest, mis sageli toetuvad altruistlikele või kõrgema järgu vajadustele, siis need organisatsioonid, mida iseloomustab suurem bürokraatia ja sisemise konflikti potentsiaal, ohustavad ja piiravad endi realiseerimist ning seetõttu valitseb ka rahulolematust. Seetõttu on, rohkem kui muud tüüpi organisatsioonide, avaliku sektori asutuste töötajad vastuvõtavad motivatsioonipingetele, mis on seotud avaliku sektori motivatsiooniga, tööga seotuse, töö rahulolu ja tööstressiga. (De Simone et al. 2016)

Seoses äreva majandusolukorraga on tulnud riigil teha mitmeid eelarve kärpeid ning suuri ja kiireid reforme. See nõuab avaliku sektori organisatsioonidelt pidevat valmisolekut kiireteks muudatusteks. Tavaliselt tähendavad eelarvekärped personali vähendamist. Alles jääva personali töökoormus suureneb, kuid samas võivad nad siiski tunda töö säilimise osas ebakindlust. (Breugh, 2021) Majanduskriisid ja poliitiline ebastabiilsus on ka riigiasutused hakanud soodustama paindlikumaid töövorme (nagu ajutised töölepingud ja töövõtulepingud) ning toimub ka mitmete tööloikude automatiseerimine. See kõik on kaasa toonud ülemaailmsed ulatuslikud koondamised. (Chirumbola et al. 2020) Pidev ärevus töökaotamise pärast või liigne töökoormus on toonud avaliku sektori töötajatele kaasa tööstressi (Breugh 2021).

Teadlased on leidnud, et avaliku sektori töötajad tajuvad suuremat stressi kui nende erasektori kolleegid. Põhjuseks on iga uue valitsusega seotud poliitilised ja administratiivsed muutused, kärped, bürokraatia, eelarvepiirangutega seotud töö intensiivistumine ja rangemad tähtajad on loonud soodsa pinnase tööstressi tekkimiseks. (Hamann, Foster 2014; Carter et al. 2013; Giauque et al. 2013; Noblet, Rodwell 2009 viidatud Breugh 2021)

Viimaste aastate kriiside tulemusena on avaliku sektori asutused pälvinud palju tähelepanu, mis valdavalt on negatiivse alatooniga. Pidev kriitika tööga mittehakkamasaamisele vihjates võib põhjustada mitmete avaliku sektori töötajatele lisapinget ning soodustada tööstressi tekkimist.

## 2. EMPIIRILINE UURING

Empiirilise uuringu eesmärgiks oli uurida riigiasutuse töötajate tööstressi taset ja tööstressi põhjustajaid ning leida nende võimalikke seoseid töölt lahkumiskavatsustega. Eesmärgi saavutamiseks viis töö autor läbi ankeetküsitluse (lisa 1), kus uuriti kui sageli töötajad erinevaid tööstressoreid tajuvad ning kas neil on tööstressist tulenevalt töölt lahkumiskavatsused.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Milline on riigiasutuse töötajate üldine stressitase?
2. Millised tegurid põhjustavad riigiasutuse töötajatele enim tööstressi?
3. Mil määral esineb seoseid tööstressorite ja töölt lahkumiskavatsuste vahel?

### 2.1. Uuringu meetodi, läbiviimise ja valimi kirjeldus

Uurimisküsimustele vastuste saamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu. Uuringuks kasutati *American Institute for Preventive Medicine* (2022) loodud tööstressorite küsimustikku (*Work stressor Questionnaire*). Autor lisas küsimustikku väite töölt lahkumiskavatsuse kohta. Elektrooniline ankeetküsitlus koostati Google Docs keskkonnas. Kutse koos ankeetküsimustiku otselingiga edastati potentsiaalsetele vastajatele e-posti teel. Uuring viidi läbi ajavahemikul 21. märts kuni 24. märts 2022. Uuringus osalemine oli vabatahtlik ja anonüümne.

Ankeet koosnes demograafilistest andmetest ja üheteistkümnest plokist. Demograafiliste andmete osas küsitakse vastaja ametikohta, vanust, sugu ja tööstaaži. Küsimustik on jagatud üheteistkümneks stressorite alaskaalaks – lahkarvamused ja kõhklused, töösurve, töökirjeldus ei vasta tegelikkusele, kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga, tööga seotud tervisemured, stress töö ülekoormusest, stress töö alakoormusest, igavusest põhjustatud stress, töö ebakindlus, ajasurve, töö piirangutega seotud stress. Iga alaskaala sisaldab viite väidet. Lisaks tuli hinnata väidet töölt lahkumiskavatsuste kohta. Kokku tuli hinnata 56 üksikväidet. kus vastajal paluti anda hinnang tööstressori tajumise sageduse kohta. Hindamiseks kasutati 5-pallist Likerti-tüüpi skaalat, kus suurem hinne tähendab kõrgemat stressitaset. Numbritele vastavad järgmised tähendused: „1 - mitte kunagi“, „2 – harva“, „3 – vahetevahel“, „4 – tihti“ ja „5 - iga päev“. Kõikidele küsimustele vastamine oli kohustuslik. Igas alaskaalas on võimalik saada koondhinne vahemikus 5 kuni 25.



Hinnangud 14 või rohkem viitavad probleemsetele aladele. Üldskoorid jäävad vahemikku 55 kuni 275. Hinded 135 või rohkem viitavad suurele tööstressile.

Andmete analüüs teostati SPSS 23.0 ja MS Excel andmeanalüüsi pakettidega. Oma töö tulemuste esitlemiseks kasutab autor kirjeldavat statistikat tuues välja keskmise, mediaani, kõige sagedamini antud hinnangu (mood) ning standardhälbe. Vastajagruppide vaheliste statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks viidi läbi dispersioonianalüüs: T-test ja enama kui kahe grupi võrdlemiseks One-Way ANOVA Post Hoc test LSD meetodil. Statistiliselt oluliste seoste puhul lähtuti olulisusnivoost  $p \leq 0,05$ . Seoste leidmiseks kasutas autor Pearsoni lineaarset korrelatsioonikordajat (r). Korrelatsioonikordaja vahemik jääb -1 ja 1 vahele, kus positiivne tulemus näitab kahe tunnuse vahelist seost. Tugevaks positiivseks seoseks loetakse tulemust, mis on suurem kui 0,5.

Uuring viidi läbi riigiasutuses, kus töötab väga palju erineva ametikoha (spetsialist, tippspetsialist, esmatasandi juht, keskastmejuht, tippjuht), tööstaaži ja vanuserühma töötajaid. Tabelis 1 on toodud valimi täpne jaotus.

Tabel 1. Valimi jaotus

| Tunnus               | Vastanute arv | Vastanute osakaal |
|----------------------|---------------|-------------------|
| <b>Sugu</b>          |               |                   |
| naine                | 137           | 85,1%             |
| mees                 | 24            | 14,9%             |
| <b>Vanus</b>         |               |                   |
| noorem kui 25        | 5             | 3,1%              |
| 25-45                | 64            | 39,8%             |
| 46-63                | 69            | 42,9%             |
| 64 või vanem         | 23            | 14,3%             |
| <b>Tööstaaž</b>      |               |                   |
| vähem kui 1 aasta    | 10            | 6,2%              |
| 1-5 aastat           | 66            | 41%               |
| 6-10 aastat          | 26            | 16,1%             |
| rohkem kui 10 aastat | 59            | 36,6%             |
| <b>Ametikoht</b>     |               |                   |
| spetsialist          | 101           | 62,7%             |
| tippspetsialist      | 36            | 22,4%             |
| esmatasandi juht     | 18            | 11,2%             |
| keskastmejuht        | 5             | 3,1%              |
| tippjuht             | 1             | 0,6%              |

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Uuringu üldvalimi suurus oli 272 töötajat, kellest 81,62% on naised ja 18,38% mehed. Küsimustiku täitsid 161 vastajat, mis moodustab 59,2% üldvalimist. Uuringus osales 137

(85,09%) naist ja 24 (14,91%) meest, Vastajatest enim kuulus vanusegruppi 46-63. Keskmine tööstaaž jäi vahemikku 1-5 aastat.

## 2.2. Uuringu tulemused

Uuringu tulemused on jaotatud teemalõikudeks: üldine stressitase, peamised stressitekitajad, tööstressi erinevused vastajagruppide lõikes, tööstressi seos lahkumiskavatsustega, lahkumiskavatsuste erinevused vastajagruppide lõikes.

### 2.2.1. Üldine stressitase

Esimeses uurimisküsimuses soovis autor teada saada, milline on riigiasutuse töötajate üldine stressitase.

Autor analüüsis, millistes vastajagruppide koondtulemused viitavad keskmisest kõrgemale stressitasemele ja esineb suurem oht tööstressi tekkimisele. Tabelis 2 on esitatud tulemused.

Tabel 2. Vastajate stressitase küsimustiku koondskoori alusel

| Koondhinnang         | 55-134 |      | 135-275 |      |
|----------------------|--------|------|---------|------|
|                      | n      | %    | n       | %    |
| Kokku                | 131    | 81,4 | 30      | 18,6 |
| Sugu                 | n      | %    | n       | %    |
| Naine                | 111    | 81,0 | 26      | 19,0 |
| Mees                 | 18     | 75,0 | 6       | 25,0 |
| Vanus                | n      | %    | n       | %    |
| noorem kui 25        | 4      | 80,0 | 1       | 20,0 |
| 25-45                | 50     | 78,1 | 14      | 21,9 |
| 46-63                | 55     | 79,7 | 14      | 20,3 |
| 64 või vanem         | 20     | 87,0 | 3       | 13,0 |
| Tööstaaž             | n      | %    | n       | %    |
| vähem kui 1 aasta    | 9      | 90,0 | 1       | 10,0 |
| 1-5 aastat           | 50     | 75,8 | 16      | 24,2 |
| 6-10 aastat          | 22     | 84,6 | 4       | 15,4 |
| rohkem kui 10 aastat | 48     | 81,4 | 11      | 18,6 |
| Ametikoht            | n      | %    | n       | %    |
| spetsialist          | 82     | 81,2 | 19      | 18,8 |
| tippspetsialist      | 26     | 72,2 | 10      | 27,8 |
| esmatasandi juht     | 17     | 94,4 | 1       | 5,6  |
| keskastmejuht        | 3      | 60,0 | 2       | 40,0 |
| tippjuht             | 1      | 100  |         |      |

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Uuringu tulemused näitavad, et keskmiselt jääb vastajate stressitase pigem madalaks. Keskmiseks koondskooriks saadi  $m = 112,4$ . Selgus, et 81,4% ( $n = 131$ ) vastajatest jääb koondskoor madala ja mõõduka stressitaseme piiridesse. 18,6% ( $n = 30$ ) vastajatest said tulemused, mis viitavad kõrgele stressitasemele.

Analüüsi tulemustest selgus, et naissoost vastajate hulgas esineb kõrget stressitaset 19% ( $n = 26$ ) ja meessoost vastajate hulgas 25% ( $n = 6$ ). Igas vanusegrupis jääb liialt kõrge stressitaseme näitaja protsentuaalselt sarnasele tasemele 20-21,9%, vaid vanemate kui 64-aastaste grupis on kõrge stressitase vähem esindatud, seda esineb 13% vastajatest. Vaadates kõrge stressitaseme esinemist tööstaažide lõikes, tunnevad seda enim need töötajad, kelle töötamise aeg on 1-5 aastat ning madalaim nende hulgas, kelle staaž on lühem kui 1 aasta. Ametikoha järgi on kõrge stressitaseme olemasolu keeruline võrrelda, kuna vastajate hulgas on ametikohtade jaotumine valimis väga ebahühtlane.

### **2.2.2. Avaliku sektori töötajate peamised stressitekitajad**

Teises uurimisküsimuses soovis autor teada, millised tegurid põhjustavad riigiasutuse töötajatele enim tööstressi. Järgnevalt analüüsibki töö autor tööstressoreid üheteistkümne alaskaala lõikes, tuues välja keskmise, mediaani, kõige sagedamini antud väärtuse (mood) ning standardhälbe. Andmeanalüüsis kasutatavad lühendid: keskmine -  $m$ , standardhälve –  $sd$ , mediaan –  $Me$ , mood –  $Mo$ . Töö lisas (lisa 2) on võrdluseks toodud kõigi üheteistkümne alaskaala täpsemad tulemused: keskmine skoor, mediaan, kõige sagedamini esinev tulemus ning standardhälve. Uuringu tulemustest on näha, et hinnangute keskmised jäävad alla probleemset taset, kuid vastajate hulgas on siiski ka neid, kelle tulemused viitavad kõrgele stressi tasemele.

Kolm kõrgeimat hinnangut said töösurve, töö ebakindluse ja ajasurve stressorid. Kõige kõrgem keskmine hinnang anti töösurve stressoritele  $m = 12,26$ , standardhälve  $sd = 3,83$ . Vastajatest 34,2% said koondtulemuse, mis viitab kõrgele stressitasemele. Kõige sagedamini said vastajad selle alaskaala skooriks  $Mo = 13$ . Üksikväidetest sai siin kõrgeima keskmise tulemuse  $m = 2,26$  väide „ma ei suuda ületunde vältida“. Kõrgeid hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti sellele väitele 40 korral.

Töösurve stressoritele järgneb töö ebakindluse alaskaala  $m = 10,91$ , standardhälve  $sd = 4,06$ . Kõige sagedasemaks skooriks said vastajad  $Mo = 10$ . Uuringus osalenutest 24,84% skoor oli

kõrge. Kõrgeima keskmise tulemuse  $m = 2,94$  sai selles alaskaalas üksikväide „ma olen mures madalate sissetulekute pärast“. 58 korral sai see hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“.

Kolmandaks hindasid vastajad ajasurve stressorid  $m = 10,77$ , standardhälve  $sd = 3,46$ , enim saadi skoor  $Mo = 12$ . Kõrge stressitase esineb 18,63% vastajatest. Enim mõjutavad selle alaskaala koondhinnangut üksikväited „minu töö tähtajad on jäigad“  $m = 2,67$  ja „mul on liiga kiire töötempo“  $m = 2,66$ .

Lahkarvamused ja kõhklused tööstressorite puhul said 15,5% vastajatest tulemuse, mis viitab võimalikule stressi probleemile. Keskmise saadud koondhinnang on  $m = 10,38$ , standardhälve  $sd = 3,36$ . Kõige sagedamini esines koondhinnanguna  $Mo = 9$ . Üksikväidetest sai siin kõrgeima keskmise hinnangu  $m = 2,62$  väide „ma ei suuda ületunde vältida“. Hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti 40 korda.

Keskmise koondhinde  $m = 10,5$  sai „töökirjeldus ei vasta tegelikkusele“ alaskaala, standardhälve  $sd = 3,41$ , enima saadi koondtulemuseks  $Mo = 10$ . Uuringus osalejatest 20,5% said tulemuse, millest võib välja lugeda tööstressi tekkimise ohu. Kõrgeima keskmise tulemuse  $m = 2,27$  sai üksikväide „mul pole piisavalt informatsiooni enda ülesannete täitmiseks“. Hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti 10 korral.

„Kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga“ alaskaala sai keskmiseks tulemuseks  $m = 9,32$ , standardhälve  $sd = 3,51$ . Sagedaseim koondhinne oli  $Mo = 9$ . Suurimaks stressoriks on siin väide „ma ei suuda aimata juhtide ootusi“, mille keskmiseks hindeks kujunes  $m = 2,08$ . 10 vastajat andsid sellele hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“.

Üheteistkümne alaskaala võrdluses sai kõige madalama koondhinde  $m = 7,24$ , standardhälve  $sd = 2,55$  tööga seotud tervisemurede alaskaala. Enim saadi koondhindeks 5, mis ühtlasi on ka alaskaala madalaim võimalik tulemus. Probleemile viitava tulemuse said vaid 2,5% vastajatest. Suurimaks stressoriks kujunes „minu töötingimused on ebatervislikud“ keskmise hinne  $m = 1,83$ . Kõrgeid hindesid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti sellele väitele 10 korral.

Uuringust selgub, et vastajad andsid kõrgema keskmise hinnangu „töö alakoormusest tingitud stress“  $m = 10,49$ , kui „tööülekoormusest tingitud stress“  $m = 10,36$  alaskaalale. Alakoormuse alaskaalal saadi kõige sagedamini skoor  $Mo = 9$ . Üksikväidetest sai kõrgeima keskmise tulemuse

$m = 2,74$  „ma tunnen motivatsioonipuudust“. Kõrgeid hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti 42 korral. Ülekoormuse alaskaala kõige sagedasemaks koondhindeks kujunes  $M_o = 7$ . Üksikväidetest sai kõrgeima keskmise tulemuse  $m = 2,58$  väide „ma võtan töö tihti koju kaasa“, millele anti hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ 39 korral. Kuigi keskmiste järgi saadi töö alakoormusest põhjustatud alaskaalal kõrgem tulemus, siis saadud hinnanguid uurides anti kõrgemaid hinnanguid rohkem siiski töö ülekoormusest tingitud stressoritele. Probleemile viitavad tulemused said alakoormuse alaskaalas 16,2% ja ülekoormusealaskaalas 21,7% vastajatest.

Igavusest põhjustatud stressorite keskmiseks koondhindeks saadi  $m = 9,84$ , standardhälve  $sd = 4,01$ . Sagedasim koondhinnang on  $M_o = 7$ . Vastajatest 14,3% tulemused viitavad stressiprobleemile. Analüüsid alaskaala stressoreid üksikvaal, siis kõrgeima keskmise hinnangu  $m = 2,16$  sai väide „mul on liiga rutiinne töö“. 18 vastajat andsid hinnangud „4 – tihti“ või „5 – iga päev“.

Töö piirangutega seotud stressorid on probleemsel tasemel 21,1% vastajatest. Selle alaskaala keskmine hinnang on  $m = 10,27$ , standardhälve  $sd = 3,7$ . Kõige rohkem saadi tulemuseks  $M_o = 9$ . Selle alaskaala suurimaks stressoriks on väide „mul on piiratud võimalused arenguks ja palgatõusuks“. See väide sai kogu uuringu kõrgeima keskmise hinnangu  $m = 3,3$ .

Töö autor koostas uuringu tulemuste põhjal ka üksikväidete pingerea. Kõigi 56 üksikväite täpsemad analüüsi tulemused ja pingerida on toodud töö lisa (lisa 3). Üksikväidete pingereas said kõrgeimad skoorid väited „mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks“, „ma olen mures madalate sissetulekute pärast“ ja „tunnen ajapuudust“. Kõrgeima keskmise skoori ehk kõige suuremaks stressi põhjustajaks hindasid vastajad väite „mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks“  $m = 3,3$ . See väide sai vastajatelt ka kõige sagedamini hinnangu „5 – iga päeva“ ( $n = 28$ ). Hinnang „4 – tihti“ anti 49 korral. Kokku andsid sellele väitele kõrge hinnangud 77 vastajat, mis moodustab 47,8% valimist. Uuringutulemuste järgi on see ainuke väide, millele anti keskmiselt kõrgem hinnang kui kolm. Järgmise kõrge tulemuse sai väide „ma olen mures madalate sissetulekute pärast“  $m = 2,94$ , mis sai hinnangu „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ 24 korral. Väide „tunnen ajapuudust“ sai keskmiseks hinnanguks  $m = 2,89$ . Hinnang „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ anti 47 korral. Kõige madalamalt hinnati väidet „mul on füüsiliselt rasked tööülesanded“, mille keskmiseks kujunes  $m = 1,07$ . Autori poolt küsimustikku lisatud väide „ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale“ sai keskmiseks indeksi  $m = 2,63$ . Uuringu andmete põhjal

andsid kõrgeid hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ 49 vastajat, kes moodustavad kogu valimist 30,4%.

Töö autor analüüsis, milliste stressorite alaskaalade puhul esineb vastajagruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi. kuidas hindasid erinevad vastajagrupid tööstressi tööstressorite alaskaalade lõikes.

### **Tööstress ja sugu**

Esmalt võrdleb autor vastajagruppe „naine“ ja „mees“.. Sooliste erinevuste olulisuse määramiseks kasutati T-testi. T-testi tulemused näitavad, et soo ja tööstressi alaskaalade tulemustes statistiliselt olulisi erinevusi ei esine. Seega puudub seos tööstressi ja vastaja soo vahel.

### **Tööstress ja ametikoht**

Ametikohtade statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks viidi läbi One-Way ANOVA Post Hoc test LSD meetodil. Statistiliselt oluliste seoste puhul lähtuti olulisusnivoost  $p \leq 0,05$ . Testi tegemisel jäeti ametikohtade grupist välja keskastmejuhid ja tippjuhid, kuna vastajate hulk oli nendes gruppides, võrreldes koguvalemiga, liiga väike.

ANOVA tulemusena ilmnes, et ametikohtade lõikes esineb olulisi statistilisi erinevusi ( $p \leq 0,05$ ) spetsialistide ja tippspetsialistide ning spetsialistide ja esmatasandijuhtide vahel alaskaalades „lahkarvamused ja kõhklused“, „töösurve“, „stress töö ülekoormusest“, „igavusest põhjustatud stress“ ja „töö ebakindlus“. „Lahkarvamused ja kõhklused“ alaskaalas ilmnes, et spetsialistid ( $m = 9,64$ ;  $sd = 3,28$ ) tunnevad võrreldes tippspetsialistide ( $m = 11,69$ ;  $sd = 3,14$ ) ning esmatasandijuhtidega ( $m = 11,72$ ;  $sd = 2,4$ ) madalamat stressitaset. Esineb statistiliselt oluline erinevus ( $F = 5,09$ ;  $p = 0,02$ ). Sarnaselt lahkarvamuste alaskaalale tundsid töösurve alaskaala puhul spetsialistid ( $m = 11,13$ ;  $sd = 3,41$ ) vähem stressi kui tippspetsialistid ( $m = 14,56$ ;  $sd = 4,07$ ) või esmatasandi juhid ( $m = 13,61$ ;  $sd = 3,42$ ). Erinevus on statistiliselt oluline ( $F = 9,52$ ;  $p = 0$ ). Ka „stress töö ülekoormusest“ alaskaalas tajusid spetsialistid ( $m = 9,2$ ;  $sd = 3,51$ ) stressi vähem kui tippspetsialistid ( $m = 12,31$ ;  $sd = 3,81$ ) või esmatasandijuhid ( $m = 12,39$ ;  $sd = 3,5$ ). Esineb statistiliselt oluline erinevus ( $F = 9,47$ ;  $p = 0$ ). Igavuse alaskaalas ilmnes oluline statistiline erinevus ( $F = 3,28$ ;  $p = 0,023$ ) spetsialistide ( $m = 10,49$ ;  $sd = 4,42$ ) ja esmatasandijuhtide ( $m = 7,61$ ;  $sd = 2,03$ ) vahel. Tulemused näitavad, et spetsialistid tunnevad igavusest põhjustatud stressi rohkem kui esmatasandijuhid. Töö ebakindluse alaskaalas ilmnes statistiliselt oluline erinevus ( $F$

= 5,36;  $p = 0,02$ ) esmatasandi juhtidel ( $m = 7,94$ ;  $sd = 2,31$ ) vähem stressi võrreldes spetsialistide ( $m = 11,72$ ;  $sd = 4,16$ ) ja tippspetsialistidega ( $m = 10,31$ ;  $sd = 3,76$ ).

### **Tööstress ja vanus**

Järgmisena analüüsis autor tööstressi esinemise erinevusi vanusegruppide lõikes. Testist jäeti välja nooremad kui 25-aastased vastajad, kuna vastajate hulk oli selles grupis liiga väike. ANOVA tulemused näitavad, et statistiliselt oluline erinevus ( $p \leq 0,05$ ) esines vaid töösurve alaskaalas. Vastajad vanuses 64 või vanemad ( $m = 10,35$ ;  $sd = 3,7$ ) tunnevad vähem töösurve tingitud stressi kui vastajad vanuses 46-63 ( $m = 12,48$ ;  $sd = 3,61$ ) või 26-45 aastased ( $m = 12,8$ ;  $sd = 3,91$ ). Esineb statistiliselt oluline erinevus ( $F = 2,61$ ;  $p = 0,05$ ).

### **Tööstress ja tööstaaž**

Tööstaažide statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks viidi samuti läbi One-Way ANOVA Post Hoc test LSD meetodil. Statistiliselt oluliste seoste puhul lähtuti olulisusnivoost  $p \leq 0,05$ . ANOVA tulemusena ilmnis, et tööstaažide lõikes esineb olulisi statistilisi erinevusi ( $p \leq 0,05$ ) alaskaalades „stress töö alakoormusest“, „igavusest põhjustatud stress“ ja „töö piirangutega seotud stress“. Töö alakoormusest tingitud stressi tunnetasid pikema kui 10 aastase tööstaažiga töötajad ( $m = 9,44$ ;  $sd = 3,03$ ) madalamalt kui 1-5 ( $m = 11,39$ ;  $sd = 4,53$ ) või 6-10 aastase staažiga töötajad ( $m = 11,08$ ;  $sd = 11,96$ ). Ilmnis statistiliselt oluline erinevus ( $F = 3,74$ ;  $p = 0,01$ ). Igavusest põhjustatud stressi puhul ilmneb statistiliselt oluline erinevus ( $F = 3,08$ ;  $p = 0,03$ ) 1-5 aastase staažiga töötajate ( $m = 10,92$ ;  $sd = 5,24$ ) ja pikema kui 10 aastase staažiga töötajate ( $m = 8,81$ ;  $sd = 2,76$ ) vahel. Pikema kui 10 aastase staažiga töötajad tunnevad rohkem igavusest tingitud stressi. Alaskaalas „töö piirangutega seotud stress“ ilmnis statistiliselt oluline erinevus ( $F = 2,9$ ;  $p = 0,04$ ) 1-5 aastase staažiga töötajate ( $m = 11,2$ ;  $sd = 4,21$ ) ja pikema kui 10 aastase staažiga töötajate ( $m = 9,42$ ;  $sd = 3,54$ ) vahel. 1-5 aastase staažiga töötajad tunnevad rohkem töö piirangutega seotud stressi kui üle 10 aastase staažiga töötajad.

### **2.2.3. Tööstressi seos lahkumiskavatsustega**

Kolmandas uurimisküsimuses soovis autor teada, kuidas on tööstress seotud töölt lahkumiskavatsustega. Tööstressi ja lahkumiskavatsuste vahelise seose leidmiseks teostas töö autor korrelatsiooni analüüsi ja leidis korrelatsioonikordaja  $r$ .

Esimesena analüüsis autor kõigi üheteistkümne stressi alaskaala seost lahkumiskavatsustega. Korrelatsioonianalüüsi tulemus näitab, et tööstressi alaskaalade ja lahkumiskavatsuste vahel esineb tugevaid seoseid. Töö lisas (lisa 4) on toodud täpne ülevaade korrelatsioonianalüüsi tulemustest.

Lahkumiskavatsustel on keskmise tugevusega seos alaskaalaga „töökirjeldus ei vasta tegelikkusele“ ( $r = 0,48, p < 0,01$ ) ning alaskaalaga „stress töö alakoormusest“ ( $r = 0,48, p < 0,01$ ). Keskmise tugevusega seos on lahkumiskavatsustega ka stressorite gruppidel „lahkarvamused ja kõhklused“ ( $r = 0,43$ ), „töösurve“ ( $r = 0,41, p < 0,01$ ), „stress töö ülekoormusest“ ( $r = 0,45, p < 0,01$ ), „ajasurve“ ( $r = 0,37$ ) ja „töö ebakindlus“ ( $r = 0,33$ ). Tugevaim seos lahkumiskavatsustega on töö piirangutega seotud stressoritel ( $r = 0,63, p < 0,01$ ). Tugevat seost lahkumiskavatsustega on näha ka alaskaaladega „kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga“ ( $r = 0,56$ ) ning igavusest tingitud stressil ( $r = 0,50, p < 0,01$ ). Nõrgim seos töölt lahkumiskavatsustega on alaskaalaga „töoga seotud tervisemured“ ( $r = 0,21$ ).

Tugev või keskmiselt tugev kahe erineva alaskaala vaheline seos tähendab seda, kui ühe grupi näitaja muutub, muutub ka seoses oleva alaskaala näitaja. Kui vaadata korrelatsioonianalüüsi tulemusena leitud alaskaalade omavahelisi seoseid, siis on töö lisas (lisa 4) näha, et grupil „lahkarvamused ja kõhklused“ on tugev seos alaskaaladega „töösurve“ ( $r = 0,70, p < 0,01$ ) ja stress töö ülekoormusest“ ( $r = 0,71, p < 0,01$ ). See tähendab seda, mida kõrgema hinde annavad vastajad grupile „töösurve“, seda kõrgema hinnangu annavad nad tõenäoliselt ka alaskaalale „stress töö ülekoormusest“ ja „lahkarvamused ja kõhklused“.

Töösurve alaskaalat mõjutavad tugevalt töö ülekoormuse stressorid ( $r = 0,75, p < 0,01$ ). Tugev seos on alaskaaladega „ajasurve“ ( $r = 0,52, p < 0,01$ ) ja „töökirjeldus ei vasta tegelikkusele“ ( $r = 0,51, p < 0,01$ ), mis on tugevas seoses „töö piirangutega seotud stress“ ( $r = 0,54, p < 0,01$ ), „kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga“ ( $r = 0,69, p < 0,01$ ) ning „stress töö ülekoormusest“ ( $r = 0,58, p < 0,01$ ) alaskaaladega.

„Kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga“ alaskaala on tugevalt seotud töö piirangutega seotud stressoritega ( $r = 0,65, p < 0,01$ ), mis on tugevas seoses igavusest põhjustatud stressi ( $r = 0,66, p < 0,01$ ) ja töö alakoormusest põhjustatud stressoritega ( $r = 0,61, p < 0,01$ ). „Kommunikatsiooni ja läbisaamine juhiga“ on keskmiselt tugevas seoses ka ülekoormusest tingitud stressiga ( $r = 0,59, p < 0,01$ ).



Tabeli andmete põhjal on kõige tugevam omavaheline seos „töösurve“ ja „stress töö ülekoormusest“ alaskaalade vahel ( $r = 0,75$ ,  $p < 0,01$ ). Väga nõrk omavaheline seos on töö ebakindluse ja töösurve vahel  $r = 0,04$ . Enim seoseid teiste alaskaaladega on ajasurve alaskaala stressoritel.

Autor toob tabelis 3 välja üksikväited, mille puhul on tuvastatud tugev seos lahkumiskavatsustega ehk korrelatsioonikordaja on suurem kui 0,5 ( $r \geq 0,5$ ).

Tabel 3. Lahkumiskavatsuste ja stressi üksikväidete seosed

|   | Ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale |
|---|---|
| Ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale | $r=1,00$  |
| Ma tunnen motivatsioonipuudust                              | $r=0,58^{**}$   |
| Ma ei näe enda töö lõpptulemusi                             | $r=0,54^{**}$   |
| Ma unistan tööl pidevalt mittetööalastest asjadest          | $r=0,53^{**}$   |
| Ma ei suuda aimata juhtide ootusi                           | $r=0,52^{**}$   |
| Minu tööl puudub tähendus                                   | $r=0,50^{**}$   |
| Mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks        | $r=0,50^{**}$   |

\*\* -  $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

Üksikväidetest omab kõige tugevamat seost lahkumiskavatsustega väide „ma tunnen motivatsioonipuudust“, mille korrelatsioonikordaja  $r = 0,58$ . Küsitluses kujunes selle väite keskmiseks hindeks  $m = 2,74$ . 26,1% ( $n = 42$ ) vastajatest andsid sellele hinnangu „4 – tihti“ või „5 – iga päev“.

Lahkumiskavatsustel on tugevuselt teine seos väitega „ma ei näe oma töö lõpptulemusi“ ( $r = 0,54$ ,  $p < 0,01$ ). Ankeetküsitluses sai see väide keskmiseks hinnanguks  $m = 2$ . Hinnangu „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ hindasid seda 20 vastajat, kes moodustavad valimist 12,4 %.

Tugev seos lahkumiskavatsustega on ka väitel „ma unistan tööl pidevalt mittetööstest asjadest“ ( $r = 0,53$ ,  $p < 0,01$ ). Selle väite keskmiseks hinnanguks kujunes uuringu tulemuste järgi  $m = 1,99$ . Hinnanguid „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ sai see väide 14 vastajalt (8,7%).

Lahkumiskavatsustel on tugev seos ka väitega „ma ei suuda aimata juhtide ootusi“ ( $r = 0,52$ ,  $p < 0,01$ ). Kõrge hinnangu „4 – tihti“ või „5 – iga päev“ andsid sellele väitele 6,2% ( $n = 10$ ) vastajatest, keskmiseks hindeks kujunes  $m = 2,08$ .

Võrdselt tugevat seost on näha väidete „minu tööl puudub tähendus“ ( $r = 0,5$ ,  $p < 0,01$ ) ja „mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks“ ( $r = 0,5$ ,  $p < 0,01$ ) puhul. Viimane väide sai 47,8% ( $n = 77$ ) vastajatelt hinnangud „4 – tihti“ või „5 – iga päev“, selle üksikväite keskmine oli uuringu kõrgeim. Väitele „minu tööl puudub tähendus“ anti kõrgeid hindeid 10 korral.

### **Erinevused tööstressi seose ja lahkumiskavatsuste vahel vastajagruppide lõikes**

Vastajagruppide vaheliste oluliste erinevuste leidmiseks läbi One-Way ANOVA Post Hoc test LSD meetodil, mille tulemustes lähtuti statistiliselt oluliste seoste puhul olulisusnivoost  $p \leq 0,05$ .

Analüüsi tulemustest selgus, et lahkumiskavatsuste ja vastaja soo või ametikoha vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei esine. Seega ei sõltu lahkumiskavatsused vastaja soost või ametikohast.

ANOVA tulemusena ilmnes, et statistiliselt olulisi erinevusi ( $p \leq 0,05$ ) esineb vastajagruppides „vanus“ ja „tööstaaž“. Vanusegruppide leiti oluline erinevus vanemate kui 64 aastaste ( $m = 1,96$ ;  $sd = 1,02$ ) ja 25-45 aastaste ( $m = 2,94$ ;  $sd = 1,49$ ) vastajate vahel. Vastajad vanusegrupis 25-45 mõtlevad töölt lahkumisele sagedamini kui vastajad vanusegrupis 64 ja vanemad. Ilmnes statistiliselt oluline erinevus ( $F = 6,34$ ;  $p = 0,00$ ). Tööstaaži silmas pidades esines olulisi erinevusi 1-5 aastase staažiga töötajate ( $m = 3,06$ ;  $sd = 1,54$ ) ja pikema kui 10 aastase staažiga töötajate ( $m = 2,2$ ;  $sd = 1,71$ ) vahel. Lühema tööstaažiga töötajad mõtlevad sagedamini töölt lahkumise peale.

### 2.3. Järeldused ja ettepanekud

Bakalaureuse tööga selgitati välja, milline on uuringus osalenud riigiasutuse töötajate üldine stressitaseme, millised on peamised tööstressi allikad ning kas tööstressil ja töölt lahkumiskavatsustel on omavaheline seos.

Uuringu tulemustest selgus, et riigiasutuse töötajate üldine stressitaseme on pigem madal, kuid 18,6% uuringus osalenutest on see siiski ebatavaliselt kõrge ja viitab suurele tööstressi tekkimise ohule. Töö tulemustest selgus, et kõige kõrgemat stressitasemet tekitavad töösurve, töö ebakindluse ja ajasurve stressorid. Kõige vähem stressi põhjustavad tööga seotud tervisemured.

Uuringu tulemustest selgus, et riigiasutuse töötajatele tunnevad kõige suuremat tööstressi töösurve tõttu. Sellest tulemusest saab järeldada, et eelkõige on tööstress seotud suure ja intensiivse töökoormuse ning kõrgete nõudmistega. Riigiasutuste töös esineb erasektoriga võrreldes oluliselt rohkem bürokraatiat, mis suurendab töökoormust. Erinevatest avaliku sektori reeglitest ja nõudmistest tulenevalt tajuvad osad töötajad, et neid juhendatakse liiga palju ja neil on vähe otsustusõigust. Samas kasvavad iga päevaga töökoormused ja töötajatelt oodatakse vähema ajaga rohkem tulemusi. Suure töökoormuse tõttu tunnevad töötajad ajapuudust. Tööülesandeid ei suudeta tööpäeva jooksul ära lõpetada ning täiendavat aega laenatakse eraelu arvelt.

Teiseks kõrge stressitaseme tekitajaks hindasid uuringus osalejad töö ebakindluse. Arvestades praeguse aja kriisidest tingitud väga ebastabiilset majanduslikku olukorda, on selle stressiallika kõrge tulemus autori jaoks ootuspärane. Tuntakse hirmu töö kaotamise ja madalate sissetulekute pärast. Suured muudatused avalikus sektoris ja eelarve kärped panevad riigi asutuse töötajad stressi tekitavasse olukorda.

Kolmandaks hindasid vastajad ajasurvest põhjustatud stressi. Nii nagu ka töösurvest tingitud stressi puhul on ka siin peamiseks stressitekitajaks kiire töötempo ja jäigad töötajad. Selleks, et vältida tööülesannete täitmist töövälisel ajal, võib uuringu tulemustest järeldada, et selleks kasutatakse söögipausideks ettenähtud aega.

Analüüsides tööstressi demograafiliste tunnustega sugu ja vanus, ilmnes erinevus vaid vanusegruppide vahel. Töösurvest tingitud stressitaseme on vanemate kui 64 aastaste vanusegrupi töötajatel oluliselt madalam kui nooremate vanusegruppide esindajatel. Töö teooria osas välja

toodud varasemate uuringute tulemused, millest ilmnes, et naistel esineb tööstressi rohkem kui meestel, ei leidnud käesoleva töö raames kinnitust. Analüüsi tulemusena ei leitud riigiasutuse töötajate stressi ja sugude vahel olulisi erinevusi.

Ametikoha ja tööstressi vahel ilmnes olulisi erinevusi. Uuringu tulemustest selgus, et valdavalt on spetsialistide stressitase madalam kui tippspetsialistidel või esmatasandijuhtidel. Spetsialistidel ilmnes kõrgem stressitase vaid töö ebakindlusega seotud stressorite puhul. Ka varasemad uuringute tulemused on näidanud, et madalama ametikoha esindajad tunnevad suuremat stressi seoses ebakindla olukorraga. Selle peamiseks põhjuseks on vähesemad teadmised ja oskused ning väiksem õpivõime, mis tekitab pidevalt muutuva töö tõttu suuremat hirmu töö kaotamise pärast.

Olulisi erinevusi leiti ka tööstressi ja tööstaažide vahel. Pikema kui 10 aastase staažiga töötajatel esines rohkem igavusest ja töö alakoormusest tingitud stressi. Riigiasutustes leidub palju ametikohti, kus tööülesanded ei ole aastate jooksul muutunud. Kogenud töötajad tunnevad, et nad ei õpi oma ametikohal midagi uut, töö on rutiinne ja puuduvad arenguvõimalused, kuid samas puudub motivatsioon muudatusteks. Vastupidine tulemus on töö piirangutega seotud stressil. Võib oletada, et pika staažiga töötajatel on tekkinud teatud mõttes mugavustsoon ja nende ootused arenguks ja näiteks palgatõusuks on sageli madalamad. Lühema tööstaažiga töötajad on aga tihti motiveeritud uusi teadmisi omandama ja pideva enesearendamisega tegelema, mistõttu on ka nende ootused palgatõusuks ja karjäärivõimalusteks suuremad. Kui neid vajadusi ei rahuldata tekib töötajates tunne, et neid ei väärtustata ning see vähendab tööga rahulolu ja kasvab soov organisatsioonist lahkuda.

Uuringu tulemustes selgus, et tööstressi ja lahkumiskavatsuste vahel esineb tugevaid seoseid. Kõige rohkem mõjutavad lahkumiskavatsusi töö piirangud ning läbisaamine juhiga. Need kaks stressorit on ka omavahel tugevas seoses. Piiratud võimalused arenguks ja palgatõusuks, vähene ja liialt kriitiline tagasiside on ajendid organisatsioonist lahkumiseks.

Analüüsides lahkumiskavatsusi taustatunnustega sugu, vanus, ametikoht ja tööstaaž, ilmnes erinevusi vanusegruppides ja tööstaažides. Nooremad ja lühema tööstaažiga töötajad mõtlevad sagedamini töölt lahkumise peale. Siin saab tuua paralleeli piirangutega seotud tööstressi tasemega. Nooremad ja lühema tööstaažiga töötajad on sageli ambitsioonikamad. Soov enesearenguks ja palgatõusuks on nende jaoks kriitilisema tähtsusega, kui vanematel kolleegidel. Analüüsi tulemusena ei leitud seoseid lahkumiskavatsuste ja töötaja soo või ametikohaga.

### **2.3.1. Ettepanekud organisatsioonile**

Organisatsioonil tasuks senisest suuremat tähelepanu pöörata töötajate vaimse tervise hoidmisele. Tuleks järjepidevalt tegeleda stressi ennetamisega ja stressi ilmnemisel sellega toimetulekuga. Autori hinnangul on oluline oskus ka kolleegide stressi märgata ja võimaluste piires koheselt abi pakkuda. Ühekordse vaimse tervise teemalised koolitused on küll kasulikud, kuid tasuks kaaluda ka pikemaajalise koolitusprogramme, et oskused kinnistuksid. Koolitused on vajalikud nii juhtidele kui spetsialistidele.

Uuringu tulemustest lähtuvalt leiab autor, et oluline on tegeleda töötajate poolt tugevalt tajutava töö ülekoormusega. Töö- ja ajasurvest tuleneva stressi leevendamiseks soovitab autor läbi viia tööprotsesside analüüs ja kaardistada nii konkreetsetele töölõikudele kui ka plaanivälistele jooksvatele ülesannetel kuluv aeg. Selle analüüsi tulemustel oskab organisatsioon töödele seada realistlikumad tähtajad. Nii jääb aega tegelda ka ootamatustega.

Organisatsioonis tehakse lahkuvate töötajatega vestlusi, kuid seni on see toimunud süstematiseerimata kujul ja sageli kirjalikult fikseerimata. Tegelike lahkumispõhjuste mugavaks analüüsimiseks ja välja selgitamiseks soovitab autor luua personalivestluste keskkonda lahkumisvestluse ankeedi võimalus.

## KOKKUVÕTE

Käesolev bakalaureusetöö keskendus riigiasutuse töötajate üldise stressitaseme ning peamiste stressitekitajate väljaselgitamisele ja stressi ning töölt lahkumiskavatsuste võimalikule seosele. Lisaks uuriti, kas ja mil määral on tööstress ja lahkumiskavatsused seotud töötaja soo, vanuse, ametikoha või tööstaažiga.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade tööstressi olemusest, tekkepõhjustest ja tagajärgedest ning avaliku sektori töötajate stressi eripäradest. Töö teises osas keskenduti empiirilisele uuringule. Kirjeldati uuringu valimit ja läbiviimist metoodikat ning analüüsiti tulemusi.

Töö empiirilise uuringu osas otsis autor vastuseid järgmised uurimisprobleemidele:

1. Milline on riigiasutuse töötajate üldine stressitase?
2. Millised tegurid põhjustavad riigiasutuse töötajatele enim tööstressi?
3. Mil määra esineb seoseid tööstressorite ja töölt lahkumiskavatsuste vahel?

Uuringu eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi ankeetküsitluse. Küsimustikule vastas 272-st töötajast 161, mis moodustab üldvalimist 59,2%. Küsimustik koosnes taustatunnustest (sugu, vanus, ametikoht, tööstaaž), üheteistkümnest stressorite alaskaalast ning töö autori poolt küsimustikku lisatud väitest, mis aitab uurida stressi ja lahkumiskavatsuste vahelisi seoseid. Vastajatel paluti 5-pallise Likerti-tüüpi skaalal hinnata iga alaskaala viit väidet ning lisaks autori poolt lisatud väidet. Mida kõrgem on küsitlusankeedi koondskoor, seda kõrgem on stressitase.

Uuringu tulemustest selgus, et keskmiselt jääb riigiasutuse töötajate stressitase pigem madalaks. 81,4% vastajatest on stressitase mõõdukas ja 18,6% vastajatest on stressitase problemaatiliselt kõrge.

Kõige rohkem tekitavad riigiasutuse töötajatele stressi töösurve, töö ebakindluse ja ajasurve stressorid. Aja- ja töösurve peamised stressitekitajad on sarnased. Töösurvet tekitab töötajatele enim ajapuudus ja ajasurvet jäigad tähtajad. Intensiivne töö ja lühikesed tähtajad ei võimalda tööülesandeid tööpäeva jooksul ära lõpetada. Enim töö ebakindlust põhjustab mure madalate sissetulekute pärast.

Uuringu tulemuste kohaselt puudub seos tööstressi ja töötaja soo vahel. Tööstressi ja ametikoha vahel esineb seoseid. Lahkarvamused ja kõhklused, töösurve ning töö ülekoormuse alaskaalades ilmnes, et spetsialistid tunnevad võrreldes tippspetsialistide ning esmatasandijuhtidega madalamat stressitaset. Igavuse alaskaalas selgus, et spetsialistid tajuvad siin stressi oluliselt rohkem kui esmatasandijuhid. Tööebakindlusest tulenevat stressi tunnevad spetsialistid ja tippspetsialisti oluliselt rohkem kui esmatasandijuhid. Ka tööstressi ja vastaja vanuse vahel ilmnes seos. Erinevus esines töösurvest tingitud stressi alaskaalas. Vastajad vanusegruppides 46-63 ja 26-45 tunnevad oluliselt suuremat stressi võrreldes vastajatega vanusegrupist 64 või vanemad. Tööstaažide ja stressi vahel esines olulisi erinevusi töö alakoormuse, igavuse ja piirangutega seotud stressorite alaskaalades. Töö alakoormusest tingitud stressi tunnetasid pikema 10 aastase tööstaažiga (m = töötajad madalamalt kui 1-5 või 6-10 aastase staažiga töötajad. Igavusest põhjustatud stressi tunnevad pikema kui 10 aastase tööstaažiga töötajad rohkem kui 1-5 aastat samas asutuses töötanud töötajad. Tööpiirangutega seotud stressi tunnevad 1-5 aastase staažiga töötajad rohkem kui üle 10 aastase staažiga töötajad.

Uuringu tulemuste põhjal esineb tööstressi ja lahkumiskavatsuste vahel tugevaid ja keskmiselt tugevaid seoseid. Kõige tugev seos lahkumiskavatsustega on töö piirangutega seotud stressoritel. Tugev seos lahkumiskavatsustega on ka kommunikatsiooni ja juhiga läbisaamise stressoritel ning igavuse stressoritel. Keskmiselt tugev seos lahkumiskavatsustega ilmnes tegelikkusele mittevastavate töökirjelduse, nii ala- kui ülekoormuse, lahkarvamuste ja kõhkluste ning töösurve stressoritega.

Uuringu tulemustest selgus, et lahkumiskavatsused ei sõltu vastaja soost või ametikohast. Oluline erinevus ilmnes vanusegruppide vanemad kui 64 aastased ja 25-45 aastased vastajate vahel. Vastajad vanusegrupis 25-45 mõtlevad töölt lahkumisele sagedamini kui vastajad vanusegrupis 64 ja vanemad. Tööstaaži silmas pidades leiti olulisi erinevusi 1-5 aastase staažiga ja pikema kui 10 aastase staažiga töötajagrupide vahel. Lühema tööstaažiga töötajad mõtlevad sagedamini töölt lahkumise peale.

Töö autor soovib organisatsioonil senisest rohkem tähelepanu pöörama töötajate stressi ennetamisele ja stressiga toimetulekule. Oluline oleks anda töötajatele ka teadmised, kuidas kolleegide stressi märgata. Lisaks ühekordsetele vaimse tervise koolitustele võiks kaaluda ka pikemaajalise koolitusprogrammi tellimist. Ajasurve tuleneva stressi leevendamiseks on autori

hinnangul oluline läbi viia tööprotsesside analüüs ja kaardistada erinevatele töölõikudele kuluv aeg. Töö tähtaegu planeerides tasuks arvestada ka varuajaga, et tegelda ootamatustega, eriti praeguse aja pidevate kriiside tõttu. Tegelike lahkumispõhjuste analüüsimiseks luua personalivestluste keskkonda lahkumisvestluse ankeedi võimalus.



# **SUMMARY**

## **WORK STRESS AND ITS CAUSES IN PUBLIC ORGANIZATIONS: CORRELATION WITH INTENTION TO LEAVE**

Kirly Kask

This bachelor's thesis focused on the identification of general stress level and the main stressor of the public organization workers and a possible connection between stress and intention to leave their job. Author also examined whether and to what extent work-related stress and intention to leave are related to the employee's gender, age, occupation or length of service.

The bachelor's thesis consists of two parts. The first part provides a theoretical overview of the nature of work stress, its causes and consequences, and the specifics of stress among public sector employees. The second part of the work focused on empirical research. In this part the author described the sampling, methodology and analyzed the results.

In the empirical study the author sought answers to the following research problems:

1. What is the general level of stress among public organization employees?
2. Which factors cause the most work-related stress for public organization employees?
3. To what extent are there links between work stressors and intentions to resign?

To achieve the aim of the study, the author conducted a questionnaire. 161 out of 272 employees answered the questionnaire, which is 59.2% of the general sample. The questionnaire consisted of background characteristics (gender, age, position, length of service), eleven subscales of stressors and a statement which was included by the author, to help to identify the relationship between stress and intention to leave. Respondents were asked to rate the five statements on each subscale on a 5-point Likert-type scale. Higher total score of the questionnaire means higher level of stress.

The results of the survey showed that, on average, the level of stress among public organization employees remains rather low. 81.37% of the respondents have a moderate level of stress and 18.63% of the respondents have problematically high stress level.

Most stressful stressors for public organization employees are work pressure, job insecurity and time pressure. The main stressors of time and work pressure subscales are similar. Employees are most affected by lack of time and rigid deadlines. Intensive work and short deadlines won't allow employees to complete their tasks during the working day. Concerns about low incomes are the biggest cause of job insecurity.

According to the results of the study, there is no link between work stress and the employee gender. There are links between work stress and occupation. In disagreements and hesitations, work pressure and work overload subscales the study showed that specialists feel lower levels of stress than professionals and primary managers. In the boredom subscale, it was found that specialists perceive stress significantly more than primary managers. Specialists and professionals feel the stress of job insecurity significantly more than primary managers. There was also a link between work stress and the age of the respondent. The difference was in the work pressure subscale. Respondents in the age groups 46-63 and 26-45 feel significantly more stress than respondents in the age group 64 or older. There were significant differences between work experience and stress in the underwork, boredom and work limitations subscales. Employees with more than 10 years of service felt more stress about the underwork than employees with less than 1-5 or 6-10 years of service. Employees with more than 10 years of service experienced work boredom more than employees with 1-5 years of service. In the work limitation subscale employees with 1-5 years of service felt more stress than employees with more than 10 years of service.

Based on the results of the study, there are strong and moderately strong correlations between work stress and intention to leave. The strongest connection was found with work restrictions stressors. Communication and coping with manager stressors and boredom stressors also have a strong correlation with the intention to leave. There was a moderately strong correlation with intentions to leave, with unrealistic job descriptions, both work under- and overload, disagreements and hesitations, and work pressure stressors.

The results of the survey showed that the intention to leave does not depend on the respondent's gender or occupation. There was a significant difference between respondents in age groups older than 64 and 25-45. Respondents in the age group 25-45 think more often about leaving work than respondents in the age group 64 and older. In terms of length of service, significant differences were found between groups of employees with 1-5 years of service and those with more than 10 years of service. Employees with 1-5 years of service are more likely to think about leaving.

The author recommends that the organization should pay more attention to the prevention of stress and coping with stress. It would also be important to give employees knowledge of how to notice the stress of colleagues. In addition to one-off mental health training, a longer training program should be considered. To alleviate the stress caused by time pressure, the author believes that it is important to perform an analysis of work processes and map the time spent on different work tasks. To deal with unexpected situations, especially due to the current crises, extra time should be included in deadlines. To analyze the real reasons for employee leave, the author suggests that an exit interview form should be created in the employee interviews platform.

## KASUTATUD ALLIKAD

- American Institute for Preventive Medicine. (2022). Work Stressors Questionnaire. Kättesaadav: <https://healthylife.com/online/FullVersion/Stress/work-stressor-questionnaire.html>, 13. märts 2022.
- Bhattacharya, A., Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, 64, 310-319.
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed Too Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50, 84-108.
- Brown, L. P., Rospenda, K. P., Sokas, R. K., Conroy, L., Freels, S., Swanson, N. G. (2011). Evaluating the Association of Workplace Psychosocial Stressors with Occupational Injury, Illness, and Assault. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 8 (1), 31-37.
- Burke, R. J , Piganta, S. (2021), *Stress and Well-Being in the Public Sector*. UK, USA: Edward Elgar Publishing.
- Chirumbola, A., Callea, A., Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7 (2), 237-253.
- De Grave, R. B., Hasselman, F., Bijleveld, E. (2022). From work stress to disease: A computational model. *Plos One*, 17 (2), 1-27.
- De Simone, S., Cicotto, G., Pinna, R., Giustiniana, L. (2016). Engaging public servants. Public service motivation, work engagement and work-related stress. *Management Decisions*, 54 (7), 1569-1593.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Montani, F., Fernandez-Salinero, S., Ortiz-Gomez, M., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., Mucci, N. (2020a). Fear of nonemployability and of economic crisis increase workplace harassment through lower organizational Welfare Orientation. *Sustainability*, 12 (9), 1-13.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Topa, G., Mucci, N. (2020b). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being 2019. *BioMed Research International*, 1-4.
- Han, Y., Chaudhury, T., Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48 (4), 338-353.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*. 23 (1), 1-17.

- Hultén, A-M., Dahlin-Ivanoff, S., Holmgren, K. (2020). Positioning work related stress – GPs’ reasoning about using the WSQ combined with feedback at consultation. *BMC Family Practice*, 187 (21), 1-11.
- Jonstottir, I. J., Rafnsdottir, G., Olafsdottir, T. (2020) Job strain, gender and well-being at work: a case study of public sector line managers. *International Journal of Workplace Health Management*, 13 (4), 445-460.
- Kachi, Y., Inoue, A.x, Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A., Tsutsumi, A. (2020). Occupational Stress and the Risk of Turnover: A Large Prospective Cohort Study of Employees in Japan. *BMC Public Health*, 174 (20), 1-8.
- Macdonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue. *Australian Psychologist* 38 (2), 102-117.
- O’Connor, D. B., Thayer, J. F., Vedhara, K. (2021). (Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annual Reviews of Psychology*, 72, 663-88.
- Ornek, O. K., Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a Control study group. *BMC Public Health*, 1658 (20), 1-14.
- Rentscher, K. E., Carroll, J. E., Mitchell, C. (2020). Psychosocial Stressors and Telomere Length: A Current Review of the Science. *Annual Reviews of Public Health*, 41, 223-245.
- Rigo, M., Dragan, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., Lunau, T. (2020) Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 459-474.
- Severin, J., Björk, L., Corin, L., Jonsdottir, I. H., Akerstrom, M. (2021) Process Evaluation of an Operational-Level Job Stress Intervention Aimed at Decreasing Sickness Absence among Public Sector Employees in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1778 (18), 1-16.
- Siu, O.- L., Kong, Q., Ng, T.- K. (2021). Psychological Capital and Family Satisfaction among Employees: Do Occupational Stressors Moderate the Relationship? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12260 (18), 1-12.
- Sørensen, J. B., Lasgaard, M., Willert, M. V., Larsen, F. B. (2021). The relative importance of work-related and non-work-related stressors and perceived social support on global perceived stress in a cross-sectional population based sample. *BMC Public Health*, 543 (21), 1-14.
- Virtaalkliinik. (2021). Tööstress on Euroopa levinumaid terviseprobleeme. Kättesaadav: <https://www.virtaalkliinik.ee/uudised/2021/10/19/toostress-on-euroopa-levinumaid-terviseprobleeme>, 20. märts 2022.

World Health Organization. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. Kättesaadav: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>, 19. veebruar 2022.

# LISAD

## Lisa 1. Küsitlusankeet

### Tööstressi ja töölt lahkumiskavatsuse seoste uuring

Olen Kirly Kask Taltechi majandusteaduskonnast ja viin oma lõputöö raames läbi uuringut, milles vaatlen peamisi tööstressi põhjustajaid ja nende seost töölt lahkumiskavatsustega.

Viimase aja kriisidest tulenevalt on riigiasutused suure avaliku tähelepanu all ja pideva kriitika sihtmärgiks. Seetõttu on ka riigi asutuste töötajad järjest suurema surve all ja tööstressile vastuvõtlikumad.

Ootan uuringusse osalema kõiki riigiasutuste töötajaid. Osalemine on anonüümne ja konfidentsiaalsus on tagatud. Küsimustikule vastamine võtab aega kuni 10 minutit.

Aitäh andmast olulist panust uuringu läbiviimisel!

Heade soovidega

Kirly Kask

### TAUSTATUNNUSED

Sinu ametikoht:

- spetsialist
- tippspetsialist
- esmatasandi juht
- keskastmejuht
- tippjuht

Sinu vanus

- noorem kui 25
- 25-45
- 46-63
- 64 või vanem

Sugu

- naine
- mees

Kui kaua oled selles organisatsioonis töötanud? \*

- vähem kui 1 aasta
- 1-5 aastat
- 6-10 aastat
- rohkem kui 10 aastat

Palun mõtle, kui tihti leiad end küsimustikus toodud situatsioonides. Tee ring ümber sobivale sagedusele.

- 1- Mitte kunagi
- 2- Harva
- 3- Vahetevahel
- 4- Tihti
- 5- Iga päev

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Lahkarvamused ja kõhklused</b>   |           |
| 1. Ma ei ole kindel, mida kaastöötajad minult ootavad                                       | 1 2 3 4 5 |
| 2. Tunnen ebasõbralikku suhtumist kolleegide poolt  | 1 2 3 4 5 |
| 3. Minu töökohustused on vastuolus minu tõekspidamistega                                    | 1 2 3 4 5 |
| 4. Ma ei suuda rahuldada juhtidelt saadud vastuolulisi nõudmisi                             | 1 2 3 4 5 |
| 5. Ma ei suuda ületunde vältida   | 1 2 3 4 5 |
| <b>Töösurve</b>   |           |
| 6. Ma ei suuda liiga suure töökoormuse tõttu vajalikke ülesandeid tööpäeva jooksul ära teha | 1 2 3 4 5 |
| 7. Mind juhendatakse liiga palju  | 1 2 3 4 5 |
| 8. Minu töökoha suured nõudmised mõjutavad minu eraelu                                      | 1 2 3 4 5 |
| 9. Tunnen ajapuudust  | 1 2 3 4 5 |
| 10. Minu töös on liiga palju bürokraatiat   | 1 2 3 4 5 |
| <b>Töökirjeldus ei vasta tegelikkusele</b>  |           |
| 11. Mul on arusaamatud töökohustused  | 1 2 3 4 5 |
| 12. Minu töö eeldab liiga palju meeskonnatööd   | 1 2 3 4 5 |
| 13. Mul pole piisavalt informatsiooni enda tööülesannete täitmiseks                         | 1 2 3 4 5 |
| 14. Mul on liiga vähe otsustusõigust enda töö tegemiseks                                    | 1 2 3 4 5 |
| 15. Ma tunnen ebameeldivust minu tõekspidamistega vastuolus olevate ülesannete tegemisel    | 1 2 3 4 5 |
| <b>Kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga</b>  |           |
| 16. Minu ideed on vastuolus juhtide ideedega  | 1 2 3 4 5 |
| 17. Mul on probleeme enda vahetu juhiga suhtlemisel   | 1 2 3 4 5 |
| 18. Ma ei suuda aimata juhtide ootusi   | 1 2 3 4 5 |
| 19. Minu vahetu juht annab töötulemuste kohta vähe tagasisidet                              | 1 2 3 4 5 |
| 20. Minu vahetu juht on minu töö suhtes liiga kriitiline                                    | 1 2 3 4 5 |
| <b>Tööga seotud tervisemured</b>  |           |
| 21. Minu töötingimused on ebatervislikud  | 1 2 3 4 5 |
| 22. Minu töökohal esineb füüsilisi ohutegureid  | 1 2 3 4 5 |
| 23. Mul on füüsiliselt rasked tööülesanded  | 1 2 3 4 5 |
| 24. Ma tunnen vaenulikku suhtumist kolleegide poolt   | 1 2 3 4 5 |
| 25. Minu töökohal ei ole haiguspäevad soositud  | 1 2 3 4 5 |
| <b>Stress töö ülekoormusest</b>   |           |
| 26. Mul puudub võimalus kolleegidega konsulteerimiseks                                      | 1 2 3 4 5 |
| 27. Minu kolleegid on ebaefektiivsed  | 1 2 3 4 5 |
| 28. Ma võtan töö tihti koju kaasa   | 1 2 3 4 5 |
| 29. Ma vastutan liiga paljude inimeste/projektide eest                                      | 1 2 3 4 5 |
| 30. Mind abistatakse tööl vähe  | 1 2 3 4 5 |
| <b>Stress töö alakoormusest</b>   |           |



|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 31. Mul on tööl liiga vähe vastutust                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Ma olen üle kvalifitseeritud                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Mul puuduvad tööl karjääri võimalused                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Ma proovin näida tööga hõivatuna                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Ma tunnen motivatsioonipuudust                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Igavusest põhjustatud stress</b>                         |   |   |   |   |   |
| 36. Mul on liiga rutiinne töö                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Ma ei õpi tööl midagi uut                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Ma ei näe enda töö lõpptulemusi                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Mu töö on liiga lihtne                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Ma unistan tööl pidevalt mittetöölalastest asjadest     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Töö ebakindlus</b>                                       |   |   |   |   |   |
| 41. Mul on hirm koondamise ees                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. Ma muretsen madala pensioni pärast                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Ma olen mures madalate sissetulekute pärast             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. Mul on edasi liikumiseks vaja tõuget                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. Mul on hirm põhjuse ta vallandamise ees                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Ajasurve</b>   |   |   |   |   |   |
| 46. Mulle tuletatakse pidevalt meelde „aeg on raha“         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. Minu töötähtajad on jäigad                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. Mul on monotoonne töötempo                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. Mul ei ole aega söögipausideks                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. Mul on liiga kiire töötempo                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Tööpiirangutega seotud stress</b>                        |   |   |   |   |   |
| 51. Mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. Minu töökohal esineb soolist diskrimineerimist          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. Ma teen mulle mittesobivat tööd                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. Minu tööl puudub tähendus                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. Minu tööd ei väärtustata                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Lisaküsimus</b>  |   |   |   |   |   |
| Ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Lisa 2. Tööstressorite kirjeldav statistika stressorite alaskaalade lõike

|                                       | m     | Me | Mo | sd   |
|---------------------------------------|-------|----|----|------|
| Lahkarvamused ja kõhklused            | 10,38 | 10 | 9  | 3,26 |
| Töösurve                              | 12,26 | 12 | 13 | 3,83 |
| Töökirjelduse ei vasta tegelikkusele  | 10,51 | 10 | 10 | 3,41 |
| Kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga | 9,32  | 9  | 9  | 3,51 |
| Tööga seotud tervisemured             | 7,24  | 7  | 5  | 2,55 |
| Stress töö ülekoormusest              | 10,36 | 10 | 7  | 3,87 |
| Stress töö alakoormusest              | 10,49 | 10 | 9  | 3,68 |
| Igavusest põhjustatud stress          | 9,84  | 9  | 7  | 4,01 |
| Töö ebakindlus                        | 10,91 | 10 | 10 | 4,06 |
| Ajasurve                              | 10,77 | 11 | 12 | 3,46 |
| Töö piirangutega seotud stress        | 10,27 | 9  | 9  | 3,7  |

Allikas: autori koostatud uuringu andmete põhjal

### Lisa 3. Tööstressorite üksikväidete pingerida ja kirjeldav statistika.

| VÄIDE  | m    | Me | Mo | sd   |
|--|------|----|----|------|
| Mul on piiratud võimalused arenguks või palgatõusuks                                     | 3,3  | 3  | 4  | 1,2  |
| Ma olen mures madalate sissetulekute pärast  | 2,94 | 3  | 3  | 1,32 |
| Tunnen ajapuudust  | 2,89 | 3  | 2  | 1,17 |
| Minu töös on liiga palju bürokraatiat  | 2,86 | 3  | 3  | 1,09 |
| Ma tunnen motivatsioonipuudust   | 2,74 | 3  | 2  | 1,19 |
| Ma ei suuda liiga suure töökoormuse tõttu vajalikke ülesandeid tööpäeva jooksul ära teha | 2,68 | 2  | 2  | 1,15 |
| Minu töötähtjad on jäigad  | 2,67 | 2  | 2  | 1,2  |
| Mul on liiga kiire töötempo  | 2,66 | 3  | 2  | 1,09 |
| Ma ei suuda ületunde vältida   | 2,62 | 2  | 2  | 1,19 |
| Ma võtan töö tihti "koju" kaasa  | 2,58 | 2  | 2  | 1,26 |
| Mul puuduvad tööl karjääri võimalused  | 2,53 | 2  | 2  | 1,29 |
| Mul on edasi liikumiseks vaja tõuget   | 2,34 | 2  | 2  | 1,07 |
| Mul pole piisavalt informatsiooni enda tööülesannete täitmiseks                          | 2,27 | 2  | 2  | 0,89 |
| Minu töökoha suured nõudmised mõjutavad minu eraelu                                      | 2,25 | 2  | 2  | 1,17 |
| Minu töö eeldab liiga palju meeskonnatööd  | 2,24 | 2  | 2  | 1,1  |
| Ma ei ole kindel, mida kaastöötajad minult ootavad                                       | 2,2  | 2  | 2  | 0,83 |
| Ma muretsen madala pensioni pärast   | 2,19 | 2  | 1  | 1,26 |
| Ma vastutan liiga paljude inimeste/projektide eest                                       | 2,16 | 2  | 1  | 1,24 |
| Mul on liiga rutiinne töö  | 2,16 | 2  | 1  | 1,11 |
| Mul on liiga vähe otsustusõigust enda töö tegemiseks]                                    | 2,15 | 2  | 2  | 0,94 |
| Ma ei suuda rahuldada juhtidelt saadud vastuolulisi nõudmisi                             | 2,11 | 2  | 2  | 0,96 |
| Minu tööd ei väärtustata   | 2,11 | 2  | 1  | 1,18 |
| Ma ei suuda aimata juhtide ootusi  | 2,08 | 2  | 2  | 0,87 |
| Minu vahetu juht annab töötulemuste kohta vähe tagasisidet                               | 2,04 | 2  | 2  | 1,08 |
| Mul on arusaamatud töökohustused   | 2,03 | 2  | 2  | 0,96 |
| Minu ideed on vastuolus juhtide ideedega   | 2,03 | 2  | 2  | 0,79 |
| Mind abistatakse tööl vähe   | 2,02 | 2  | 1  | 1,02 |
| Ma ei näe enda töö lõpptulemusi  | 2    | 2  | 1  | 1,13 |
| Ma unistan tööl pidevalt mittetööstalasest asjadest                                      | 1,99 | 2  | 2  | 1,03 |
| Mul on monotoonne töötempo   | 1,96 | 2  | 1  | 1,04 |
| Mul ei ole aega söögipausideks   | 1,96 | 2  | 2  | 0,99 |
| Ma olen üle kvalifitseeritud   | 1,95 | 2  | 1  | 0,98 |
| Ma ei õpi tööl midagi uut  | 1,92 | 2  | 1  | 1,1  |
| Minu kolleegid on ebaefektiivsed   | 1,89 | 2  | 2  | 0,87 |
| Minu töötingimused on ebatervislikud   | 1,83 | 2  | 1  | 1,01 |
| Mul on hirm koondamise ees   | 1,83 | 2  | 1  | 0,95 |
| Ma tunnen ebameeldivust minu tõekspidamistega vastuolus olevate ülesannete tegemisel     | 1,82 | 2  | 1  | 0,97 |
| Ma teen mulle mittesobivat tööd  | 1,82 | 2  | 1  | 1,02 |
| Tunnen ebasõbralikku suhtumist kolleegide poolt  | 1,78 | 2  | 1  | 0,93 |
| Mu töö on liiga lihtne   | 1,78 | 2  | 1  | 0,97 |
| Mul puudub võimalus kolleegidega konsulteerimiseks                                       | 1,72 | 2  | 1  | 0,82 |

| VÄIDE   | m    | Me | Mo | sd   |
|---|------|----|----|------|
| Mul on tööl liiga vähe vastutust                            | 1,72 | 1  | 1  | 0,93 |
| Minu tööl puudub tähendus                                   | 1,7  | 1  | 1  | 1,01 |
| Minu töökohustused on vastuolus minu tõekspidamistega]      | 1,67 | 1  | 1  | 0,87 |
| Mul on probleeme enda vahetu juhiga suhtlemisel             | 1,64 | 1  | 1  | 0,92 |
| Mul on hirm põhjuse ta vallandamise ees                     | 1,62 | 1  | 1  | 0,92 |
| Mind juhendatakse liiga palju                               | 1,58 | 2  | 1  | 0,68 |
| Ma proovin näida tööga hõivatuna                            | 1,55 | 1  | 1  | 0,88 |
| Minu vahetu juht on minu töö suhtes liiga kriitiline        | 1,53 | 1  | 1  | 0,77 |
| Mulle tuletatakse pidevalt meelde „aeg on raha“             | 1,52 | 1  | 1  | 0,87 |
| Minu töökohal esineb füüsilisi ohutegureid                  | 1,5  | 1  | 1  | 0,89 |
| Minu töökohal ei ole haiguspäevad soositud                  | 1,45 | 1  | 1  | 0,91 |
| Ma tunnen vaenulikku suhtumist kolleegide poolt             | 1,38 | 1  | 1  | 0,69 |
| Minu töökohal esineb soolist diskrimineerimist              | 1,34 | 1  | 1  | 0,69 |
| Mul on füüsiliselt rasked tööülesanded                      | 1,07 | 1  | 1  | 0,28 |
| Ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale | 2,63 | 2  | 1  | 1,39 |

**Lisa 4. Tööstressi alaskaalade omavahelised seosed ja seosed lahkumiskavatsustega (Pearsoni korrelatsioonikoefitsient r)**

|  | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     | 11     | 12 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1 Lahkarvamused ja kõhklused                                   | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 2 Töösurve   | 0,70** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 3 Töökirjeldus ei vasta tegelikkusele                          | 0,63** | 0,51** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 4 Kommunikatsioon ja läbisaamine juhiga                        | 0,61** | 0,47** | 0,69** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |    |
| 5 Tööga seotud tervisemured                                    | 0,51** | 0,26   | 0,40** | 0,42** | 1      |        |        |        |        |        |        |    |
| 6 Stress töö ülekoormusest                                     | 0,71** | 0,75   | 0,58** | 0,59** | 0,34** | 1      |        |        |        |        |        |    |
| 7 Stress töö alakoormusest                                     | 0,34** | 0,21   | 0,39** | 0,51   | 0,35** | 0,32** | 1      |        |        |        |        |    |
| 8 Igavusest põhjustatud stress                                 | 0,34** | 0,13   | 0,40** | 0,49** | 0,38** | 0,26** | 0,68** | 1      |        |        |        |    |
| 9 Töö ebakindlus   | 0,20** | 0,04   | 0,37** | 0,33** | 0,29** | 0,13   | 0,33** | 0,41** | 1      |        |        |    |
| 10 Ajasurve  | 0,51** | 0,52** | 0,38** | 0,40** | 0,44** | 0,42** | 0,30** | 0,39** | 0,31** | 1      |        |    |
| 11 Töö piirangutega seotud stress                              | 0,49   | 0,40** | 0,54** | 0,65** | 0,45** | 0,44** | 0,61** | 0,66** | 0,47** | 0,51** | 1      |    |
| 12 Ma olen viimase 9 kuu jooksul mõelnud töölt lahkumise peale | 0,43** | 0,41** | 0,48** | 0,56** | 0,21** | 0,45** | 0,48** | 0,50** | 0,33** | 0,37** | 0,63** | 1  |

\*\* -  $p \leq 0,01$

## **Lisa 5. Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks**

Mina Kirly Kask (27.06.1986)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Tööstress ja selle põhjused riigiasutustes: seos lahkumiskavatsustega, mille juhendaja on Tiiu Kamdron,
  - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.