

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Epp Sepri

**TOOTMISTÖÖLISTE TÖÖSTRESSI ALLIKAD, ENNETAMINE JA
LAHKUMISKAVATSUSTE PÕHJUSED STONERIDGE ELECTRONICS AS-is**

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Epp Sepri
„....“ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Tiiu Kamdron, PhD

Kaitsmisele lubatud „....“ 2017

Personalitöö- ja arenduse kaitsmiskomisjoni esimees lektor Liina Randmann

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on tootmistööliste tööstressi allikate ja lahkumiskavatsuste põhjuste väljaselgitamine, mis toetab edaspidi Stoneridge Electronics AS juhtkonda otsuste langetamisel ning seeläbi töökeskkonna parendamisel ja oma töötajate stabiilsuse säilitamisel. Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetiline taust, empiiriline uurimus ning leitud järeldused ja ettepanekud juhtkonnale.

Töö esimeses osas antakse ülevaade tööstressi teoreetilistest lähtekohtadest, kirjeldatakse varasemate uuringute põhjal tööstressi levimust ning käsitletakse nii tööstressi sümptomeid kui ka tagajärgi töötajale, organisatsioonile ja ühiskonnale, põimides tagajärgi ennetamise olulisuse ning võimalustega. Seejärel antakse ülevaade personali voolavuse teoreetilistest lähtekohtadest, levinumatest põhjustest ning tagajärgedest, lisades sellele personali voolavuse ennetamise ning vähendamise võimalused.

Magistritöö empiirilises osas analüüsitakse tootmistööliste hinnanguid psühhosotsiaalsetele ohuteguritele, võrreldes neid tootmisjuhi ning personalijuhi tähelepanekutega. Samuti antakse ülevaade tootmistööliste hinnangutest lahkumiskavatsusi põhjustavatele teguritele. Uuringu küsimustikule vastasid 82 operaatorit. Küsimustiku valiidsuse tagamiseks viidi läbi pilootuuring teise tootmisettevõtte 8 töötaja seas, mille abil täpsustati kaheti mõistetavaid väiteid. Uuringuga kogutud andmed on konfidentsiaalsed ja neid kasutatakse magistritöös vaid üldistatud kujul.

Analüüsist selgus, et juhtivtöötajate ja tootmistööliste arvamused tööstressi allikatest on mõneti erinevad. Tootmistööliste peamiseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks on kontrolli puudumine oma töö üle ning töö poolt esitatud nõudmised, mis on seotud füsioloogiliste ohuteguritega, mille pikaajalist ilmnenemist seostatakse erinevate terviseriskidega, samuti viitavad tootmistöölised vähesele innustusele ja juhipoelsele tagasisidele. Tootmistööliste lahkumiskavatsused on enim seotud ebapiisava töötasu, ebamõistlike ümberkorralduste, töötamise kellaaegade ja töökoha asukohaga.

Järelduste ja ettepanekute peatükis kirjeldatakse olulisemaid tulemusi ning esitatakse ettepanekud töökeskkonna parendamiseks ning personali stabiilsuse säilitamiseks.

Võtmesõnad: tööstress, töökeskkonna ohutegurid, tootmistööline, lahkumiskavatsus

ABSTRACT

TOOTMISTÖÖLISTE TÖÖSTRESSI ALLIKAD, ENNETAMINE JA LAHKUMISKAVATSUSTE PÕHJUSED STONERIDGE ELECTRONICS AS-is

EPP SEPRI

The aim of this thesis is to identify the main sources of work-related stress and the causes for intention to leave from production staff, which would support the board of Stoneridge Electronics PLC in making further decisions, improving the work environment and preserving stability among its employees. The thesis consist of three parts: the theoretical background, empirical research, conclusion and suggestions for the board.

The first part of the thesis gives an overview of the theoretical origins, describes the spread of work-related stress on the basis of earlier researches, as well as studies the symptoms of work-related stress and its consequences for the worker, organisation and society, connecting consequences with the importance and possibility of prevention. After that, the author provides an overview of the theoretical origins of employee turnover, its more widespread reasons and consequences, as well as explores the possibilities of preventing and reducing employee turnover.

The empirical part analyses the production workers' evaluations of psychosocial hazards, comparing them to observations made by the production manager and HR manager. It also gives an overview of the production workers' evaluations of factors triggering the desire to leave. 82 operators replied to the survey questionnaire. In order to ensure the validity of the questionnaire, a pilot survey was conducted among 8 workers in another production company, on the basis of which statements with potential double meaning were specified.

The analysis revealed that the managers and production workers have a bit different opinion about sources of work-related stress. The main psychosocial hazard for production workers is the lack of control over their work and demands which are connected to physiological hazards that are perceived to be linked with various hazards to one's health upon long-term exposure. Production workers also brought out a need for recognition and feedback from their manager. Workers' intentions to leave are most often tied to insufficient pay, unreasonable rearrangements, work hours and location of the workplace.

The conclusion and suggestions' chapter describes the most important results and the author's proposals for improving the work environment and preserving employee stability.

Key words: work-related stress, occupational hazards, production worker, intention to leave

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS	7
1 TÖÖSTRESS JA PERSONALI VOOLAVUS	10
1.1 Tööstressi teoreetilised lähtekohad kaasaegses kirjanduses ning levimus	10
1.1.1 Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööstressi kujunemises	11
1.1.2 Tööstressi sümptomid	14
1.1.3 Tööstressiga kaasnevad tagajärjed organisatsioonile ja ühiskonnale.....	15
1.1.4 Tööstressi ennetamise olulisus ja võimalused leevendamiseks	16
1.2 Personali voolavuse teoreetilised lähtekohad, levinumad põhjused ja tagajärjed	19
1.2.1 Personali voolavuse ennetamine ning võimalused voolavuse vähendamiseks ...	21
2 EMPIIRILINE UURING.....	23
2.1 Ettevõtte lühitutvustus	23
2.2 Meetodid uuringu läbiviimisel.....	23
2.3 Uuringu läbiviimise protseduur	24
2.4 Valim	25
2.5. Uuringu tulemused.....	27
2.5.1 Tööga seotud nõudmised ja kontroll	28
2.5.2 Juhi ja kolleegide toetus ning suhted.....	32
2.5.3 Roll ning muudatused.....	35
2.5.5 Tootmistööliste lahkumiskavatsust põhjustavad tegurid	38
3 JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	41
KOKKUVÕTE	45
RESUME	47
KASUTATUD ALLIKAD	49
LISA 1 Intervjuu küsimused ettevõtte tootmisjuhile ning personalijuhile.....	54

LISA 2 Uuringu tutvustus ja küsimustik	55
LISA 3 Psühhosotsiaalsed ohutegurid HSE käsitlese järgi	59
LISA 4 Väidete jagumine faktoritesse.....	60
LISA 5 Kirjeldav statistika väidete lõikes	62
LISA 6 Korrelatsioonianalüüsid.....	64
LISA 7 Tootmistööliste lahkumiskavatsuste põhjuste keskmised hinnangud ja hälbed.....	70
LISA 8 Lahkumist põhjustavate tegurite korrelatsioonanalüüs	71

SISSEJUHATUS

Tööstress ja töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid on ühed keerulisemad tööohutuse ja tervishoiu valdkonna murekohad. Need on probleemid, mis kulgevad koos kiirelt areneva tööeluga ning mille keerukus seisneb ennekõike töötajate vaimse ja füüsilise tervise nõrgenemises ning seeläbi ettevõtete ja riigi majandusnäitajate languses (Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur, 2015).

Hea tervis on inimese töövõime ja töötamise alus, tehes viimast suurema osa ajast ning seda nii individuaalselt kui kollektiivselt (Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016). Kiirustamisest tingitud õnnetused, vigastused ja haigena töötamine tekitavad stressi all kannatajale vaevusi ning organisatsioonile, riigile ja ühiskonnale kulutusi, mis on suunatud tervishoiule, töölt puudumistele, tõusnud personali voolavusele ja vähenenud jõudlusele (Zaman, 2013).

Eesti tööelu uuring selgitas, et tööga seotud stressi koges Eestis ligi 15% tööealisest elanikkonnast ning ligi 18% vastanutest tajus tööpingest tulenevat kurnatust (Eesti tööelu-uuring, 2009). Töötajate jätkusuutlikkuse säilitamiseks on vaja endiselt pöörata tähelepanu töötingimustele, töötajate üldisele füüsilisele ja vaimsele tervisele ning leida meetmed, et vähendada töölt puudumisi, töövõimetusjuhtumeid ning vältida stressi tõttu kaotatud võimalusi (Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016).

Kirjanduses väljendavad tööstressi definitsioonid valdavalt seda, et tööstress on inimesele tööalasest survest või nõudmistest põhjustatud läbielamine, mis mõjutab muuhulgas ka toimetulekut eraelulistes küsimustes (Kumar & Kaur, 2016). Survet tekitavad nõudmised ja ebasobivad töötingimused võivad lisaks stressile põhjustada ka kavatsusi ettevõttest lahkuda (Kokt & Ramarumo, 2015).

Tootmistöö spetsiifilisuse tõttu on Stoneridge Electronics AS-i jaoks oluline oma töötajate tervis, heaolu ja stabiilsus. Sarnast uuringut, mis ulatuks ka ettevõtte tootmistöölisteni, varasemalt läbi viidud ei ole. Ettevõtte personalijuhi ja tootmisjuhi hinnangul esineb operaatorite seas sageli ajutist töövõimetusust ning tööstressi ilmingud on kahtlemata olemas, kuid ettevõttes ei ole tavaks nendest rääkida. Seni on põhjuseid vaid oletatud ning esile kerkinud stressijuhtumeid ka individuaalselt lahendatud. Täna puudub ettevõttes

informatsioon sellest, millised on tootmistöölise töökeskkonna ohutegurid ning mis võib põhjustada nende kavatsusi ettevõttest lahkuda.

Magistritöö eesmärgiks on tootmistöölise tööstressi allikate ja lahkumiskavatsuste põhjuste väljaselgitamine, mis toetab edaspidi Stoneridge Electronics AS-i juhtkonda strateegiliste otsuste langetamisel ning seeläbi töökeskkonna parendamisel ja oma töötajate stabiilsuse säilitamisel.

Teoreetilistele allikatele tuginedes püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused, mis olid eelduseks käesoleva uuringu läbiviimisel:

1. millisena tajuvad tootmistöölised: töökeskkonda ja koormust, otsustusõigust oma töö üle, juhi ja kolleegide toetuse olemasolu ning ebasobiva käitumise esinemist enda osakonnas?;
2. kas tootmistöölised mõistavad enda ülesandeid, kohustusi ning nende seotust organisatsiooniga?;
3. kui tõhusalt on tootmistöölise hinnangul korraldatud muudatuste juhtimine ning sellega seonduva informatsiooni kättesaadavus?;
4. millised tegurid võivad põhjustada tootmistöölise ettevõttest lahkumise kavatsusi järgmise 12 kuu jooksul?

Meetoditena kasutas töö autor nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset meetodit. Personalijuhi ning tootmisjuhiga viidi läbi struktureerimata intervjuu, et koguda lähteinformatsiooni tootmistöölise töökeskkonna, selles esinevate võimalike ohutegurite ning personali volavuse seniste põhjuste kohta, eesmärgiga võrrelda kogutud informatsiooni tootmistööliselt endilt kogutud andmetega. Esmase allikaga, milleks on antud uuringu raames tootmistöölised, viidi läbi paber kandjal ankeetküsimustik.

Eesmärgi saavutamiseks seati järgmised uurimisülesanded:

1. uurida ning analüüsida tööstressi ja personali volavusega seotud teoreetilisi seisukohti;
2. ette valmistada materjal intervjuude ja ankeetküsitluse läbiviimiseks, toetudes sealjuures teoreetilistele allikatele;
3. uuringu resultaadi analüüsimine ning järelduste tegemine;
4. ettevõtte juhtkonnale tulemuste tutvustamine koos autori ettepanekutega, mis lähtuvad ettevõtte spetsiifikast ja põhinevad teoreetilistele teadmistele.

Töö autor leiab, et teoreetilistest allikatest kogutud teadmised ning läbiviidud uuringu käigus selgunud tulemused võimaldavad esitada juhtkonnale ettepanekuid, mis toetavad edasisi otsuseid ning see annab omakorda käesolevale uuringule rakendatavuse.

Magistritöö esimeses osas toob töö autor välja tööstressi teoreetilised lähtekohad kaasaegses kirjanduses ning kirjeldab tööstressi levimust, lähtudes varasemate uuringute statistikast. Samuti kirjeldatakse tööstressi sümptomeid ja tagajärgi nii töötajale kui ka organisatsioonile ja ühiskonnale. Ühtlasi on välja toodud tööstressi ennetamise olulisus ning erinevad võimalused olukorra leevendamiseks. Töökeskkonna psühhosotsiaalseid ohutegureid kui tööstressi põhjustajaid on käesoleva töö raames piiritletud Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti (*HSE*) psühhosotsiaalsete ohuteguritega: töö poolt esitatud nõudmised, kontroll, kolleegide ja juhtkonna toetus, suhted, roll ja muudatused (Health and Safety Executive, 2009). Seejärel tuuakse välja personali voolavuse teoreetilised lähtekohad, levinumad põhjused ning tagajärjed, lisades sellele personali voolavuse ennetamise ning vähendamise võimalused.

Töö teises osas on ettevõtte lühituvustus, uuringu meetodid, valim, protseduuri kirjeldus ning uuringu tulemused. Kolmandas osas on uuringu tulemustest leitud järeldused ja neist lähtuvad autoripoolsed ettepanekud. Magistritöö lõppu on lisatud uuringu läbiviimisel kasutatud intervjuu küsimused, küsimustik tootmistöölistele ja mahukamad koond- ning korrelatsioonitabelid.

1 TÖÖSTRESS JA PERSONALI VOOLAVUS

1.1 Tööstressi teoreetilised lähtekohad kaasaegses kirjanduses ning levimus

Tehnoloogilised arengud, informatsiooni üleküllus, aina suurenevad ootused tootlikkusele ning tihenev konkurents on muutnud töökohad oluliseks stressiallikaks (Jahanzeb, 2010). Järgnevalt tuuakse tabelis 1 välja erinevaid tööstressi definitsioone, tuginedes kaasaegsetele kirjandusallikatele.

Tabel 1

Tööstressi definitsioonid erinevatelt autoritelt

Autor	Definitsioon
(Wang & Chang, 2012)	Tööstress on füüsiline ja psühholoogiline pinge, mis tekib siis, kui töötaja tunnetab vastuolu töökeskkonna poolt esitatud nõudmiste ja nendega kohanemise vahel.
(Zaman, 2013)	Tööstress on inimese individuaalne läbielamine, mis on põhjustatud survest või nõudmistest, mis mõjutavad töötaja üldist toimetulekut.
(Rahman & Aman, 2014)	Tööstress on nähtus, mis tekitab inimese tavapärasest psühholoogilises ja füüsilises funktsioneerimises muutusi ja kõrvalekaldeid.
(Kumar & Kaur, 2016)	Tööstressi võib kirjeldada kui ebamugavustunnet, mida tajub töötaja, kelle võimed ja ressursid ei võimalda toime tulla esitatud nõudmiste ja teiste töökeskkonnas tekkivate stressisituatsioonidega.

Allikas: autori koostatud

Tööstressi on kirjanduslikes allikates enim seostatud töö poolt esitatud nõudmiste ja töötaja vähese valmisolekuga nendega toime tulla. Selle mõju inimese tervisele, toimetulekule ja heaolule on valdavalt käsitletud läbi negatiivsete tagajärgede, ent sõltuvalt inimesest võib stress hoopis tõsta produktiivsust ja loovust (Fevre & Matheny, 2003).

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri hinnangul on tööstressi kogunud ligi pooled eurooplased ning stress töökohal põhjustab 50-60% puudunud tööpäevadest (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2015). Lisaks näitab Euroopa Komisjoni 2014. aasta Eurobaromeetri uuring, et ligi 53% töötajate hinnangul on stress üks peamisi töökohal esinevaid riske ning toonase uuringu läbiviimise hetkeks oli viimase aasta jooksul 27% vastanutest kogunud tööga seotud stressi (Euroopa Komisjon, 2014).

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur viis 2013.aastal läbi uuringu, mille raames küsitleti töötervishoiu ja tööohutuse teemadel 31 riigi seas ka eestlasi. Selgus, et küsitletud eestlaste hulgas (701 inimest) on olulisimad tööstressi põhjustajad töö ümberkorraldamine ja töö kaotamise oht (71%), seejärel tööaeg ja töökoormus (57%) ning järgnesid rollide ja töökohustuste ebaselgus ning vähene toetus juhtide ja kolleegide poolt, vastavalt 49% ja 48% (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2013).

Kuivõrd on erinevate põhjuste tõttu stressi all kannatajate määr kõrge, on oluline, et organisatsioonid ei suhtuks tööstressi kui töötaja probleemi, vaid kui organisatsiooni probleemi ning see loob aluse ka olukorra lahendamiseks või leevendamiseks.

1.1.1 Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööstressi kujunemises

Tootmistöölised ja nende panus on otseselt seotud iga tootmisettevõtte produktiivsuse ja konkurentsivõimega. Tootmistöö on sageli pingeline ja rutiinne, madalalt tasustatud ning kesiste tingimustega, mistõttu võib tootmistöölise tööstress olla põhjustatud kehvadest töötingimustest, ülekoormusest, rollide ebaselgusest, vähesest toetusest juhtide ja kolleegide poolt ning ka vähesed arengu- ja karjäärivõimalused võivad esile kutsuda stressiilminguid (Sharma, 2015). Euroopa töötingimuste viiendale uuringule põhinevast aruandest nähtub, et tööstressi tekke juures viitavad tootmistöölised väga nõudlikele töötingimustele ning ebapiisavale otsustusõigusele oma töö üle (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2013).

Psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis on seotud kehva töökorralduse, ebapädeva juhtimise või ebasoodsa töökeskkonnaga, põhjustavad töötajale negatiivseid psühholoogilisi, füüsilisi ja sotsiaalseid tagajärgi (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2015). Käesolevas magistritöös on psühhosotsiaalseid ohutegureid käsitletud Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti jaotuse kohaselt: tööga seotud nõudmised, kontroll, kolleegide toetus, juhi toetus, suhted, roll ja muudatused, millele on lisatud töö autori poolt tööga seotud füsioloogilised ohutegurid (vt lisa 3, lk 59).

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kohustab tööandjat seadma töökohti nii, et need ei tekitaks töötajale füüsilist ja vaimset ülekoormust (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2016). Olulisel kohal on ennetustegevus, tööandja koostöö töötajatega, tervisekontrollid

ning võimalikult individuaalsed riskihindamised, kuna ohutegurite mõju töötajate tervisele on sageli individuaalne (Jakobsen & Sundstrup, 2015).

Ülemäärane füüsiline pingutus tööprotsessi käigus nagu füüsiliselt raske töö, tüüpliigutuste kordumine ja üleväsimust põhjustavad sundasendid on riskifaktoriks luu- ja lihaskonna haiguste tekkes ning töötaja pikaajasel haigestumisel (Jakobsen & Sundstrup, 2015). Tööinspektsiooni 2015.aasta töökeskkonna statistika näitab, et stereotüüpsed liigutused ja valed tööasendid on endiselt peamised töökeskkonna ohutegurid, mis põhjustavad kutsehaigusi ja tööst tingitud haigestumisi, ent töötajad ise ei oska sageli märgata seoseid füüsilise ülekoormuse ja terviseriskide vahel (Tööinspektsioon, 2016).

Sama tulem on töötaja tervisele ka liiga kiirel töötempol ja töö intensiivsusel, mis peaksid olema konkreetse töötaja jaoks optimaalsed, et säilitada töötaja jätkusuutlikkus (Jakobsen & Sundstrup, 2015). Vaadates statistikat, on 33% üle-euroopalises küsitluses osalenud töötajatest vastanud, et nad peavad peaaegu alati töötama suurel kiirusel (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2013).

Tööstressi uuringud on näidanud, et töökoormus mõjutab töötaja tootlikkust ja tõhusust, ent inimesed reageerivad koormusele erinevalt, vastavalt kogemustele, suutlikkusele olukordi käsitleda ning lähtudes individuaalsetest toimetulekustrateegiatest (Dumitrescu, 2014). Statistikaameti poolt 2015.aastal teist korda läbi viidud Tööelu-uuring kajastas, et ületunnitöö on varasemaga võrreldes muutunud levinumaks: 2009.aastal vastasid erinevate Eesti asutuste töötajad, et viimase 12 kuu jooksul on neist 51% teinud ületunnitööd, ent 2015.aastal tõdesid ületunnitööd juba 57% vastanutest. Ülekoormus on stressor, mis käivitab ridamisi psühholoogilisi reaktsioone, mis pikaajalise kestuse korral võivad töötajat viia ettevõttest lahkumise kavatsuseni (Firth & Mellor, 2004).

Kui ülekoormuse korral tajub töötaja, et tal on liiga palju tööülesandeid ning ta ei suuda neid kvaliteetselt ja ootustele vastavalt täita, avaldab see töötajale psühholoogilist ja füsioloogilist mõju, enamasti negatiivses vormis (Wang & Chang, 2012). Varasemad uuringud on näidanud, et töötajale ülekoormust tekitavate ületunnitööde ära jätmise ei too endaga tingimata kaasa tootlikkuse langust ning tööprotsesside optimeerimine võib aidata seniseid tulemusi säilitada ja ka parandada, edendades samal ajal töötajate vaimset tervist (Tervise Arengu Instituut, 2015). Seejuures tuleb tööprotsesside optimeerimisel jälgida ka seda, et töötajatel ei tekiks alakoormust, kuna ka seda on varasemalt uuritud ja leitud, et

alakoormus, liiga lihtne ja loomult korduv töö põhjustab samuti tööstressi, kuna töötaja ei tunneta enda vajalikkust ja väärtust ning kaotab seeläbi oma loovuse (Wang & Chang, 2012).

Tööstressist on ohustatud ka need töötajad, kellel ei võimaldata töökohal iseseisvalt otsustada lihtsamate töökäikude ja oma tööpäeva planeerimise üle, ent töötaja motiveerituse ja vaimse tervise seisukohast on see oluline (Firth & Mellor, 2004). Kui töötajal puudub oma töö üle kontroll, võimalus ise valida töö tegemise aega, kiirust ja tehnikat, tajutakse sageli seeläbi madalat vastutuse taset, mis võib endaga kaasa tuua stressiilminguid (Wang & Chang, 2012). Liialt konkreetsete protsesside määratlemise ja ettekirjutuste asemel võib töötajale tõhusamalt mõjuda põhjalik selgitustöö ja kokkulepped eesmärkide ja soovitud tulemuste osas (Tervise Arengu Instituut, 2015).

Töötaja efektiivsus ja panus oma töösse sõltub suurel määral suhete kvaliteedist juhi, alluvate ja kolleegidega organisatsioonis (Obakpolo, 2015). Oma töö suhtes on suurem rahulolu sageli töötajatel, kes tajuvad juhivoolset toetust tunnustamise, tööalase juhendamise ja inimsuhete kontekstis ning formaalsetest protseduuridest ja tasusüsteemist tähtsamat rolli mängib personaalne lähenemine juhi poolt (Jegorov, 2010).

Meeldivatel suhetel on töötaja rahulolus ja toimetulekul oluline roll, kuna vähene usaldus, konfliktid ja toetuse puudumine tööalastes suhetes võivad tõsta tööstressi taset (Kumar & Kaur, 2016). Uuringud on näidanud, et sõbralikud suhted töökeskkonnas mõjuvad positiivselt töötaja individuaalsele hoiakule, tõstavad pühendumuse taset, tugevdavad kaasatuse tunnet ja aitavad tajuda organisatsioonivoolset toetust (Obakpolo, 2015).

Töökiusamise all mõistetakse peamiselt organisatsiooni liikmete mistahes viisil väärkohtlemist ning seda, kui üks isik kasutab teiste vastu korduvalt sõnu või tegusid, mis põhjustavad kiusamise ohvrile kannatusi, riivavad tema heaolutunnet ning raskendavad töötamist (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, 2016). Tööinspektsiooni poolt 2009.aastal tellitud tööstressi uuringu raames uuriti vastajatelt nende kogemusi ka töökohal kiusamise ja ahistamisega seoses ning selgus, et viimase aasta jooksul oli töökohal kiusamisega kokku puutunud ligi 10% töötajatest (Eesti tööelu-uuring, 2009).

Tööalase kiusamise tagajärjed on väga tõsised, kuna sageli kaasnevad sellega kiusatu jaoks kõrvalekalded senises enesehinnangus, tekib motivatsioonilangus, sotsiaalne isolatsioon ja depressioon, ent tagajärjed ei puuduta ainult kiusatavat, vaid ka kiusatava kaastöötajaid

ja lähedasi (Strauss-Raats, 2014). Varasemad uuringud on näidanud, et psühhosotsiaalsete tegurite nagu kiusamise ja ahistamise esinemise tagajärjel suureneb oluliselt ka kiusatava töölt puudumine (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2013).

Kui töötajal ei ole selget arusaama ja ülevaadet oma positsioonist ja rollist organisatsioonis ning ta ei taju oma töö seotust teiste tööde ja kogu organisatsiooniga, võib see olla üheks ohuteguriks tööstressi kujunemises (Kumar & Kaur, 2016). Rolliga seotud stressorid võivad olulisel määral mõjutada töötajate ettevõttest lahkumise soovi, kuna ebaselgus töötajale esitatud ootustest ning teadmatus, kuidas ootuste ja nõudmistega toime tulla, tekitavad pingeid nii töötajas endas kui ka kollektiivis (Zaman, 2013).

Ümberkorraldused ja uuendused organisatsioonis võivad ebapädeva juhtimise ja informatsioonisulu tõttu mõjutada töötajate hoiakuid ja suhtumist, mis omakorda raskendab muudatustega toimetulekut ja kohanemist (Vaart & Linde, 2013). Ebatäielik või puudulik informatsioon võib tootmissektoris olla suureks probleemiks, kuna see mõjutab otseselt tööprotsesse ja töötajate toimetulekut oma ülesannete ja muutustega. Viis, kuidas töökeskkonda ja töökorraldust puudutavaid muudatusi töötajatele tutvustatakse, muudatusi juhitakse ning sel teemal kommuniqueeritakse, võib töötaja stressitaset oluliselt mõjutada (Kumar & Kaur, 2016).

1.1.2 Tööstressi sümptomid

Inimese vastuvõtlikkus tööstressile ja sellega toimetulek sõltub nii vanusest, soost, tervisest, laste arvust kui sotsiaalsetest suhetest, ent olulised psühholoogilised faktorid on ka varasemad kogemused ja isikuomadused (Kumar & Kaur, 2016). Tööstress avaldub igapäevase toimetulekule unikaalsel viisil ning sõltub paljuski sellest, kuidas inimene pingelisi ja väljakutseid pakkuvaid olukordi endale tõlgendab (Fevre & Matheny, 2003).

Stressi avaldumist on jagatud nelja kategooriasse: psühholoogiline, emotsionaalne, füüsiline ja käitumuslik avaldumine (Internation Stress Management Association, 2016). Alagruppide lõikes on erinevad stressisümptomid välja toodud tabelis 2, lk 15.

Tabel 2

Tööstressi sümptomid Rahvusvahelise Stressjuhtimise Assotsiatsiooni järgi

Alagrupp	Sümptomid
Psühholoogilised	Keskendumishäired, raskused lihtsamate otsuste langetamisel, mäluprobleemid, loovuse vähenemine, murelikkus, negatiivne mõtteviis, depressiivsus, aina süvenev stressitunnetus
Emotsionaalsed	Kergesti ärritumine, meeleolu kõikumine, ülitundlikkus kriitika suhtes, motivatsioonipuudus, enesehinnangu langus, vihadood, sage kaitsereaktsioon, meeleolumuutused
Füüsilised	Peavalu, lihaspinged, sage külmetushaiguste põdemine, nahaärritused, seedeprobleemid, südame pekslemine, paanikahood, väsimus, vererõhuprobleemid, unetus, ärevus
Käitumuslikud	Hajameelsus, nõrk ajajuhtimise võime, probleemid lõõgastumisel ja keskendumisel, halvenenud sotsiaalsed suhted, õnnetustesse sattumine, sõltuvusainete tarvitamine, konfliktid kolleegidega, nõrk enesekontroll

Allikas: Rahvusvaheline Stressijuhtimise Assotsiatsioon, 2016

Töö autor leiab, et keskendudes erinevatele tööstressi definitsioonidele ja eelpool väljatoodud sümptomitele, võib järeldada, et pikaajaline stressiseisund ning probleemidega üksinda tegelemine võib endaga kaasa tuua raskeid haigusi ja töövõimetust. Kuivõrd tööstressi tagajärjedel on kõrge hind nii töötajale, organisatsioonile kui ühiskonnale, on oluline, et organisatsioon õpiks tööstressi ja selle sümptomeid märkama, kuna see on sekkumise ja lahenduste leidmise alus.

1.1.3 Tööstressiga kaasnevad tagajärjed organisatsioonile ja ühiskonnale

Kui töötajate seas on märgata tööstressi ilmingud ning tajutakse ühtimatust organisatsiooni ja indiviidi vahel, kahtlustatakse sageli esimese põhjusena puudusi töökeskkonnas (Mansour & Elmor, 2016). Toetava töökeskkonna loomiseks on välja töötatud ja praktiseeritud hulgaliselt strateegiaid ning kuigi indiviidi tasandil tööstressi leevendamine on oluline, ei anna see ulatuslikke ja pikaajalisi tulemusi, vaid kasutusele tuleks võtta erinevate meetmete rakendamine organisatsiooni tasandil (Tervise Arengu Instituut, 2015).

Erinevad uuringud on näidanud, et stressiseisundis töötajatega kaasnevad negatiivsed ilmingud ka organisatsiooni majandusnäitajates (Kelloway & Teed, 2008). Tööstressi all kannatamine kandub töötajalt üle kogu organisatsioonile ning kuivõrd töötajas tekib ükskõiksus oma töö vastu, takistab see ka organisatsiooni tavapärast funktsioneerimist (Newton & Teo, 2014).

Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul on peamised tööstressist põhjustatud tagajärjed organisatsioonile järgmised:

1. töötajate vähenenud töötahe;
2. sagenenud töölt puudumine;
3. tööõnnetuste arvu tõus;
4. kerkinud personali voolavuse määr;
5. kliendikaebused;
6. tootlikkuse ja jõudluse langus (Maailma Terviseorganisatsioon, 2016).

Eeltoodud loetelu ei ole lõplik, sellele lisanduvad kõrge töövõimetuse tase, töötajate vähene loovus ja pühendumine, tähtaegade ületamine ning kvaliteediprobleemid (Strauss-Raats, 2014).

Tööstressiga kaasnev töölt puudumine on sageli pikemaajalisem kui töötaja puudumine muudel põhjustel (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2015). Muuhulgas on leitud, et tootlikkuse langus, mis on tingitud töötajate vaimse tervise probleemidest, tekitab organisatsioonidele suuremat kahju kui mistahes teiste terviseprobleemidega kaasnevad kulutused (Tervise Arengu Instituut, 2015).

Tööstress ei mõjuta mitte ainult töötajat ja organisatsiooni, vaid ka ühiskonda, sest riiklik ravikindlustussüsteem kannab suures osas tööstressiga kaasnevaid ravikulusid ning tööealise inimese stressist tingitud võimetus tööle naasta koormab omakorda ka pensionisüsteemi (Strauss-Raats, 2014). Samuti kaasneb stressiga sagedasem pensionile jäämine enne ametlikku pensioniiga (Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2013).

1.1.4 Tööstressi ennetamise olulisus ja võimalused leevendamiseks

Tööstressi ennetamine ja juba esile kerkinud probleemiga tegelemine on tänuväärne nii töötaja kui organisatsiooni tasemel, kuna selle tulemusel suureneb töötajate rahulolu,

motiveeritus ja tootlikkus ning organisatsiooni jaoks tähendab see majandusnäitajate paranemist (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agenduur, 2015). Tervist puudutavate küsimustega tegelemine ja organisatsiooni pidev areng näitab, et on võetud sotsiaalne vastutus ning sageli aitab see ka hoida või parandada organisatsiooni mainet (European Network for Workplace Health Promotion, 2011).

Tööstressi ennetamine saab alguse ausast ja avatud kommunikatsioonist töötaja ja tööandja vahel, kuna ennetamine hõlmab osapoolte vahelist teavitustööd (Matin & Razavi, 2014). On leitud, et ennekõike tähendab tööstressi ennetamine tervisliku töökeskkonna loomist, vastastikust usaldust ja austust, toimivat kommunikatsiooni, teineteise tunnustamist ning paindlikkust (Spiers, 2012). Lisaks aitab tööstressi ennetada läbipaistev personalipoliitika, töötajate vastutuse ja õiguste defineerimine, töötaja paindlikkuse võimaldamine, hea füüsilise töökeskkonna loomine ning ka selge määratlus kiusamise ja ahistamisega toimetulekuks (Mansour & Elmor, 2016).

Vaimse ja füüsilise tervise probleemidega tegelemata jätmine on kulukas, kuna töötajate seas hakkavad sagenema haiguspäevad ja tööõnnetused, ilmneb tootlikkuse langus, töölt puudumised, aina kasvav personali voolavus ning võidakse täheldada ka organisatsiooni kahjustunud mainet (Billing & Steverson, 2013).

Tööstressiga seonduvalt on kirjanduses hulgaliselt käsitletud ka sekkumise ja stressijuhtimise temaatikat. Sekkumistaktika on jaotatud kolmeks erinevaks tasandiks ning iga tasandi juures on välja toodud erinevad võimalused:

1. esimene tasand - töökeskkonnas esinevate riskitegurite väljaselgitamine, vähendamine või kõrvaldamine, ennetades nende kahjulikku mõju töötaja tervisele ka tulevikus;
2. teine tasand - läbi koolituste ja programmide (ajajuhtimine, lõdvestusviisid, füüsilised harjutused jm) töötajate teadvustamine stressoritest ja võimalustest tööstressiga toimetulekuks;
3. kolmas tasand - psühhoteraapia ja nõustamisteenuste abil stressi all kannatavate töötajate eest hoolitsemine, eesmärgiga toetada töövõime taastamist ja tööle naasmist (Tetrick & Quick, 2011).

Samu stressijuhtimise tasandeid anaüüsid on leitud, et kuigi igal tasandil on erinevad sekkumistaktikad, saavad organisatsioonid omandada põhjalikud teadmised ja oskused

tööstressile lähenemiseks üksnes siis, kui eeltoodud kolme tasandit võetakse arvesse üheaegselt (Giga & Cooper, 2003).

Tööandja teadlikkus töökeskkonnas esinevatest ohuteguritest annab võimaluse sihipärasemalt tegutseda ning ellu viia vajalikke muudatusi. Eestis reguleerib valdkonda Töötervishoiu ja -ohutuse seadus koos mitmete määrustega, mis küll sätestavad tööandjale kohustused töötaja juhendamiseks ja ohutu töökeskkonna loomiseks, kuid tööstressiga seonduvat seadusandlus otseselt ei kajasta (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2016).

Tööandjate teadlikkuse tõstmiseks ning toetamiseks on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur välja toonud tööstressi ennetamise ja vältimise 7 edutegurit, mida kajastab tabel 3.

Tabel 3
Tööstressi ennetamise edutegurid EU-OSHA järgi

Edutegur	Tegevus/ eesmärk
Riskianalüüs	Lähteolukorra määratlemine, küsitlusuuringud
Planeerimine	Selgete eesmärkide seadmine, sihtrühmade määratlemine, ülesannete ja ressursside jaotus
Meetmete kombineerimine	Kollektiivsed ja organisatsioonipoolsed sekkumised
Konkreetsetele situatsioonidele suunatud lahendused	Töötajate töökogemuste kaasamine, ettevõttevälised eriteadmised
Tõenditel põhinevate sekkumiste kasutamine	Spetsialistide kaasamine
Sotsiaalne dialoog, partnerlus ja töötajate kaasamine	Töötajate, keskastmejuhtide ja tippjuhtide osalemine ja ning kohustuste võtmine sekkumise etappidel
Jätkusuutlik ennetustöö ja juhtkonna toetus	Olukorra jätkusuutlik paranemine, riskide ohjamise harjumuseks muutumine

Allikas: Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2014

Kuivõrd seadusandlus ei anna otseseid soovitusi, mida tööandja võiks tööstressi ennetamiseks teha, on järgnevalt välja toodud ettepanekud, mida tööandja saab teha tööstressi ennetamiseks ja ka vähendamiseks:

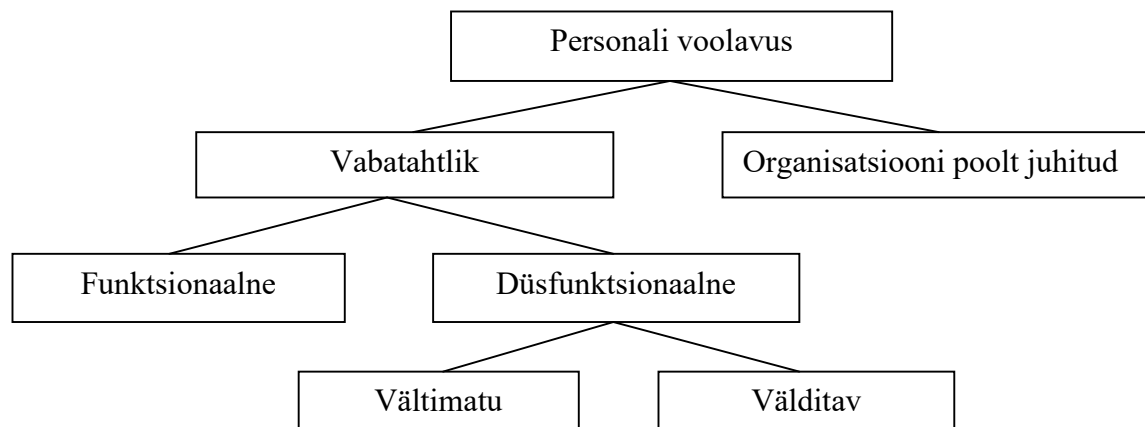
1. töökorralduse ümberorganiseerimine - uuringud on näidanud, et lühem tööaeg ja ületundide kaotamine ei too automaatselt kaasa tootlikkuse langust;
2. töötaja võimustamine ja neile oma töö üle suurema kontrolli võimaldamine - suurem autonoomia oma töö korraldamisel ning ülesannete täitmisel on märkimisväärne terviseressurss;
3. töötajate kaasamine probleemide lahendamises ning otsuste langetamises - kaasatud töötajad on oma töö suhtes entusiastlikumad ning organisatsiooniga emotsionaalselt seotumad;
4. rollide ja ootuste selgus - ühelt poolt selguse võimaldamine töötajatele, mida organisatsioon ootab ning mida on töötajail oodata organisatsioonilt;
5. kommunikatsiooni edendamine ning tagasiside - märkava ning usaldusväärse organisatsioonikultuuri loomine;
6. jõupingutuste ja tasu balansseerimine - võimalusel muudatused palgasüsteemis;
7. julgustav sotsiaalne toetus ja võrgustik - läbipaistvad otsused, avatusel ja usaldusel põhinev informatsioonipoliitika, kolleegide vaheline toetus;
8. personali arengustrategia - täiendkoolitused, isikliku enesearendamise võimalused (European Network for Workplace Health Promotion, 2011).

Eelolev loetelu ei ole lõplik ning olulisteks stressiennetamise meetmeteks peetakse ka juhtide koolitamist, et aidata neil ära tunda alluvate stressi ning anda juhiseid stressiga toimetulekuks (Strauss-Raats, 2014).

Töötajatel esinevat tööstressi on keeruline täielikult likvideerida, kuid seda saab leevendada ja tagada nn. parim võimalik stressitase ning seda läbi erinevate meetodite (Mansour & Elmor, 2016). Uuringud on näidanud, et organisatsioonides, kus võimaldatakse oma töötajatele stressijuhtimise programme ja soodustatakse töötajate tervislikke eluviise, on sageli tööstressile ja sellega toimetulekule terviklikum lähenemine, mis toob kasu nii töötajatele kui organisatsioonile tervikuna (Nigam & Murphy, 2003).

1.2 Personali voolavuse teoreetilised lähtekohad, levinumad põhjused ja tagajärjed

Personali voolavust on kirjanduslikes allikates klassifitseeritud kaheks: vabatahtlik personali voolavus ja tahtmatu ehk organisatsiooni poolt kontrollitud personali voolavus. Allen (2008) on personali voolavuse tüübid jaotanud järgmiselt (joonis 1, lk 20):



Joonis 1 Personali voolavuse klassifikatsiooniskeem

Allikas: Allen 2008, lk 2 järgi

Vabatahtlik personali voolavus on tõsine probleem paljudele organisatsioonidele, sest see tähendab töötajate lahkumist, olenemata võimalusest jääda (Preenen & Pater, 2011). Töötajate vabatahtlik organisatsioonist lahkumine ei ole mitte alati kahjulik ning see jaguneb organisatsiooni mõistes funktsionaalseks ja düsfunktsionaalseks, kus funktsionaalne voolavus tähendab nende töötajate lahkumist, keda ei ole raske uute töötajatega asendada, küll aga tähendab düsfunktsionaalne voolavus seda, et organisatsioon kaotab talente, raskesti asendatavaid, väärtuslike teadmiste ning oskustega töötajaid (Allen, 2008).

Vabatahtlikku personali voolavust saavad organisatsioonid mõjutada üksnes siis, kui on välja selgitatud põhjused, mis viivad töötajaid lahkumismõtteni, alles seejärel on võimalik välja töötada strateegiad olukorra parandamiseks (ibd.). Organisatsiooni poolt juhitud personali voolavuseks nimetatakse olukordi, kui töösuhte lõpetatakse vallandamise, koondamise või surma tõttu (Jamison, 2003).

Töölt lahkumise põhjuseid on erinevaid, ent peamiselt võib välja tuua 7 enimlevinud põhjust, miks töötajad võivad organisatsioonist lahkuda ning need on järgmised:

1. töötaja tunneb, et töötingimused ei vasta tema ootustele;
2. töötaja ja töö ebasobivus;
3. juhendamise ja tagasisidestatusvähesus;
4. vähene arengu- ja karjääriredelil tõusmise võimalus;
5. töötaja ei tunne ennast väärtustatuna;

6. töötaja tajub ületöötamisest tulenevat stressi ning tunnetab töö- ja eraelu tasakaalutust;
7. on vähenenud või kaotatud usaldus juhtkonna vastu (Branham, 2005).

Ka erinevad uuringud on näidanud, et tööandjad, kes täidavad oma kohustusi ja peavad töötajale antud lubadustest kinni, tõstavad sellega oma töötajate motiveerituse taset ning seeläbi võivad väheneda organisatsioonist lahkumise kavatsused (Vaart & Linde, 2013).

Väärtusliku tööjõu säilitamine on iga tööandja jaoks oluline, kuna võtmetöötajate lahkumine avaldub käibes ning mõjub pidurdavalt organisatsiooni eesmärkide saavutamisele, ent kahjulikud on ka olukorrad, kus töötaja kaotab pühendumuse juba mõnda aega enne lõplikku organisatsioonist lahkumist ning seeläbi väheneb kohusetunne, sagenevad töölt puudumised, alaneb tootlikkus ning töötatakse organisatsioonile vastu (Branham, 2005).

Töötaja lahkumisega kaasnevad kulutused jagunevad üldjuhul nelja erinevasse kategooriasse: finantsilised kulutused, uue töötaja värbamisega kaasnevad kulutused, koolitamisega seotud kulutused ja kulutused, mis on seotud tootlikkuse ajutise langusega (Allen, 2008). Personali voolavusega seotud kaudsed kulud väljenduvad vähenenud meeskonnasiseses jõudluses, lisandunud ületundides ning moraali kahjustumises nende töötajate ees, kes tööle edasi jäävad (Harcourt & Wood, 2007).

1.2.1 Personali voolavuse ennetamine ning võimalused voolavuse vähendamiseks

Kui tööandjani jõuab informatsioon, et väärtuslikul töötajal on lahkumiskavatsus, võib teinekord olla tegutsemiseks hilja ning see tõstab esile personali voolavuse ennetamise olulisuse. Töötaja säilitamist organisatsioonis on määratletud kui tööandja järjepidevat pingutust hoida väärtuslikke töötajaid, tagamaks organisatsiooni eesmärkide saavutamise (Frank & Finnegan, 2004).

Personali voolavuse ennetamise ja vähendamiseks ei ole võimalik tegeleda enne, kui organisatsiooni sees on tekkinud valmisolek rahulolematuse allikate tuvastamiseks (Carmeli & Weisberg, 2006). Paljud tööandjad mõeldavad oma tööjõu anonüümset rahulolu ja organisatsioonilist pühendumust äärmisel juhul kord aastas, ent sagedasem ja individipõhisem olukorra hindamine võimaldaks sihipärasemat ja õigeaegset sekkumist (Bryant & Allen, 2013).

Analüüsid organisatsioonide jõupingutusi ja nende efektiivsust personali volavuse ennetamisel ja vähendamisel, on välja toodud kaks peamist strateegiat: töötajate arusaama tugevdamine, et nad on organisatsiooni täisväärtuslikud liikmed ning aktiivne teavitustöö, et organisatsioon toetab ja hoolitseb oma töötajate eest (Rousseau, 1998). Eeltoodud strateegiate efektiivsus sõltub olulisel määral indiviidi isiksuseomadusest ning töötajate reageeringud võivad erineda ja vajada individuaalset lähenemist (Ng & Butts, 2009).

Kui organisatsioonis valitseb rollisegatus ning töötajad ei tea, mida neilt oodatakse või on tegemist vastuoluliste ootustega, võib see olla oluliseks eelduseks stressi ja läbipõlemise tekkeks, mis omakorda võib kaasa tuua organisatsioonist lahkumise kavatsuse (Kumar & Kaur, 2016). Siinkohal on oluline, et organisatsiooni juhtkond tagaks töötajatele rolliselguse ning väldiks ebaefektiivse kommunikatsiooni tõttu tekkinud rollikonflikte (Bryant & Allen, 2013).

Pakkudes töötajatele erinevaid väljakutseid ja tööülesandeid, võimaldades neil seeläbi õppida ja areneda ning tunda end kaasatuna, on tööandja teinud olulised sammud oma töötajate organisatsioonis säilitamiseks (Allen, 2008). Töötaja isikliku arengu toetamine aitab vähendada vabatahtliku personali volavuse määra ning olla tööturul ahvatleval positsioonil (Preenen & Pater, 2011).

Kui tööandja suudab pakkuda motiveerivat töökeskkonda, mis toetab töötaja individuaalset ja professionaalset arengut, tekitab see toetava süsteemi, mida tajub kogu organisatsioon (Benedict & Josiah, 2012). Töötaja kindlustunne ning teadmine, et tal on tulevikus võimalus organisatsioonis kasvada ning karjääri teha, jätab organisatsiooni ka need töötajad, kes ei pruugi hetkel oma positsiooniga rahul olla (Bryant & Allen, 2013).

2 EMPIIRILINE UURING

2.1 Ettevõtte lühitutvustus

Stoneridge Electronics AS on rahvusvaheline ettevõtte, mis alustas oma tegevust Eestis 1999. aastal. Tegemist on elektroonikaseadmete arendaja ja tootjaga autotööstustele ning raskeveokiturul on tegemist tunnustatud partneri ja suunanäitajaga, kelle suuremateks klientideks on Volvo, Scania, MAN, Daimler ja Ford. Tänassilma tehnapargis asub 8000m² suurusel tootmispinnal 51 erineva tooteliiniga tehas, mis on tööandjaks 250 inimesele, ent korporatsioonis töötab kokku ligikaudu 9500 inimest. Stoneridge Electronics AS kuulub New Yorgi börsil noteeritud Ameerika päritolu Stoneridge Inc. kontserni, mis käesoleval aastal tähistab oma 50ndat tegutsemisaastat.

Hetkel töötab ettevõtte tootmisosakonnas operaatorina 100 inimest. Operaatorite igapäevatöö hõlmab endas näidikutepaneelide, juhtmoodulite, voolujaotuskeskuste ning sõidumeerikute tootmist. Operaatori ametikohal töötavad antud ettevõttes valdavalt naised.

2.2 Meetodid uuringu läbiviimisel

Käesoleva magistritöö meetoditeks on nii kvalitatiivne kui kvantitatiivne meetod. Personalijuhi ning tootmisjuhiga viidi läbi struktureerimata intervjuu, et koguda esmast informatsiooni selle kohta, milline on tootmistööliste töökeskkonna olukord ja selles esinevad võimalikud ohutegurid ning mida on organisatsioonis seni tehtud tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks. Samuti käsitleti intervjuus tootmistööliste lahkumiskavatsuste võimalikke eeldusi ning seniseid personali voolavuse põhjusi.

Kvantitatiivuuringu eesmärgiks on ankeetküsitluse abil koguda andmeid Stoneridge Electronics AS-i tootmistööliste töökeskkonna ohutegurite ja töötajate lahkumiskavatsusi tekitavate põhjuste kohta. Ankeetküsimustik on kolmeosaline (vt lisa 2, lk 55-58). Esimeses osas on taustaküsimused, millega töö autor soovib välja selgitada vastajate sugu, vanust, tööstaaži ning alaealiste laste arvu. Taustaküsimustesse ei ole lisatud töökoormust ja ametikohta, kuna kõik Stoneridge Electronics AS tootmisosakonna operaatorid töötavad täiskoormusega ning kõigil on ühine ametinimetus.

Küsimustiku teine osa on koostatud tuginedes Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti poolt loodud 35 küsimusega mõõtevahendile originaalnimetusega *HSE Management*

Standards Indicator Tool (Health and Safety Executive, 2009). Töö autor langetas valiku kaalutlusel, et tegemist on laialt kasutatava abivahendiga töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite määratlemiseks ning see on Tööinspektsiooni poolt spetsiaalselt Eesti ettevõtete jaoks kohandatud.

Lähtudes teoriast ning tootmistööliste töö spetsiifikast, lisas töö autor kokkuleppeliselt ettevõtte personalijuhil ning tootmisjuhiga küsimustiku tööalaste nõudmiste plokki 5 väidet, mis puudutavad sama tüüpi liigutuste kordumist, sundasendeid, raskuste tõstmist ja töö monotoonsust. Põhjuse selleks andsid tootmisjuhi oletused, et kuigi valdkonnaga tegeleb töökeskkonnavolinik, võib tegemist olla stressoritega, mis vajavad jätkuvat arendamist ning mille puhul tuleks välja selgitada, kui suurt osa operaatoritest need endiselt mõjutavad.

Küsimustiku kolmanda osa eesmärk, mis koosneb 22-st lahkumiskäitumist põhjustavast tegurist, on koguda andmeid tootmistööliste lahkumiskavatsuste põhjuste kohta järgmise 12 kuu jooksul. List teguritest on koostatud küsimustiku esimese osa põhjal, täiendades seda teoreetilistest materjalidest kogutud personali voolavuse põhjustega.

Kahe meetodi, intervjuu ja ankeetküsimustiku kasutamine, võimaldab töö autoril saada olukorrast laiemat ülevaate ning annab võimaluse erinevate allikate hinnanguid võrrelda ning võrdlusi võtta omakorda arvesse ettepanekute esitamisel juhtkonnale.

Töökeskkonna ohutegureid uuriv küsimustik koosneb kokku 40 küsimusest ning võimaldab mõõta seitset valdkonda, mille väidete jagunemine on toodud lisas 4, lk 60-61.

2.3 Uuringu läbiviimise protseduur

Tuginedes teoreetilistele allikatele ja ettevõtte personalijuhilt kogutud lähteinformatsioonile, koostas töö autor personalijuhil ning tootmisjuhil intervjuueerimiseks ja hinnangute kogumiseks intervjuuküsimused. Kokkuleppeliselt edastati intervjuueeritavatele küsimused 3 päeva enne kohtumist, jättes vastajatele aega ettevalmistusteks. Intervjuud viidi läbi 20. veebruaril 2017. aastal Stoneridge Electronics AS Tännassilma kontoris. Intervjuu kestuseks oli planeeritud 1 tund ning see salvestati häälsalvestusena diktofoni abil.

Tootmistöölistega viidi läbi paber kandjal ankeetküsitlus, mille esimese osa koostamisel võeti aluseks Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitus, täiendades seda vastavalt tootmistööliste töö spetsiifikale. Küsimustiku esimesele osale tuginedes koostati ka teine osa, millele lisati töö teoreetilises osas käsitletud personali voolavuse põhjuseid. Vastajatel paluti hinnata Likerti skaalal 22 teguri mõju nende lahkumiskavatsustele järgmise 12 kuu jooksul.

Pärast Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti küsimustiku täiendamist ning tootmistöölistele vastamiseks kohandamist ning lahkumiskavatsusi käsitleva küsimustiku koostamist viis töö autor läbi pilootuuringu, mille eesmärk oli välja selgitada küsimustiku üheselt mõistetavus, k.a autori poolt lisatud väidete arusaadavus. Pilootuuring viidi läbi Stora Enso (Eesti) 8 tootmistöölise seas.

Pärast paranduste tegemist tutvustas töö autor küsimustikku intervjuerimise päeval ettevõtte personalijuhile ja tootmisjuhile. Seejärel andis Stoneridge Electronics AS personalijuht tootmisosakonnas 21.02.2017.a. toimunud üldkoosolekul esmase informatsiooni planeeritavast uuringust ja selle eesmärgist. Paber kandjal ankeetküsitlused jaotati tootmisjuhi poolt kahele vahetusele vahemikus 22.02.2017 - 23.03.2017 ning ankeedid tagastati töö autorile suletud ümbrikes 02.03.2017.a.

Kogutud andmed sisestati esmalt Excelisse ning seejärel kasutati andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics 24. Meetoditest leidis kasutust kirjeldav statistika, T-test, ANOVA ja korrelatsioonianalüüs. Korrelatsioonianalüüsiks valiti Pearsoni korrelatsioon, mille tõlgendamisel lähtus autor juhendajaga kokkuleppeliselt järgmisest: $r \leq 0,3$ nõrk seos; $0,3 < r < 0,7$ keskmine seos ning $r \geq 0,7$ tugev seos.

2.4 Valim

Käesoleva uuringu esimese valimi moodustasid Stoneridge Electronics AS personalijuht ning tootmisosakonna juht, kellega viidi läbi intervjuud. Teise valimi moodustasid tootmistöölised, kes täitsid paber kandjal ankeetküsimustiku. Tootmistöölistest moodustunud valimis oli uuringu läbiviimise hetkeks 97 tootmisosakonna operaatorit, kellest küsimustiku täitsid 85. Kolm küsimustikku osutusid rikutuks ning seetõttu on uuringus osalenute arv 82, mis moodustab 85% koguvalimist. Valimist jäeti välja töötajad, kelle töösuhe on ajutiselt peatatud lapsehoolduspuhkusel viibimise tõttu.

Ankeetküsimustikule vastanute taustatunnuste kokkuvõte on arvuliselt ja protsentuaalselt välja toodud tabelis 4, lk 26.

Tabel 4

Vastanute taustatunnuste arvuline ja protsentuaalne kokkuvõte

Taustaküsimused	n	%
Sugu		
Mees	11	13,4%
Naine	69	84,1%
Vastamata	2	2,5%
Vanus		
20-29 eluaastat	7	8,5%
30-39 eluaastat	18	22,0%
40-49 eluaastat	7	8,5%
50-59 eluaastat	33	40,2%
60+ eluaastat	17	20,7%
Tööstaaž		
alla aasta	2	2,4%
1-3 aastat	2	2,4%
3-5 aastat	24	29,3%
rohkem kui 5 aastat	54	65,9%
Alaealiste laste arv		
ei ole alaealisi lapsi	47	57,3%
kuni 2 alaealist last	26	31,7%
rohkem kui 2 alaealist last	5	6,1%
Vastamata	4	4,9%

Allikas: autori koostatud

Eelolevast tabelist nähtub, et tootmistöölisena töötavad operaatori ametikohal valdavalt naised: vastanud naised oli 69 ehk 84,1% ning mehi 11 ehk 13,4% vastanutest. Vastaja sugu väljaselgitavale taustaküsimusele jätsid vastamata 2 töötajat, mis moodustab 2,5% valimist. Vaadates vastajate vanuselist varieeruvust, selgub, et enim töötab operaatorina vanuses 50-59 eluaastat töötajaid (vastavalt 40,2%). Vanusegrupis 30-39 eluaastat töötab tootmisosakonnas 22% inimesi ning 60+ vanuses töötajad moodustavad vastajatest 20,7%. Kõige vähem töötab kollektiivis vanuses 40-49 ning 20-29 eluaastat töötajaid, mõlemaid vanusegruppe esineb võrdselt, vastavalt 8,5%.

Tööstaaži käsitlevast taustaküsimusest selgus, et kõigi 82 vastaja seas on kõige vähem töötajaid, kes on märkinud oma tööstaažiks alla aasta või 1-3 aastat (võrdselt 2,4%). Operaatoreid, kes on töötanud Stoneridge Electronics AS-is 3-5 aastat, on vastanute hulgas

24 ehk 29,3% ning rohkem kui 5 aastat on töötanud 54 töötajat, mis moodustab 65,9% vastanutest.

Kõigest vastanutest 57,3% on märkinud, et neil ei ole alaealisi lapsi ning kuni kahte alaealist last kasvatavad 31,7% vastanutest. Vastajaid, kelle peres kasvab rohkem kui 2 alaealist last, oli 6,1% ning küsimusele vastamata olid jättnud 4 töötajat ehk 4,9%.

2.5. Uuringu tulemused

Statistilise andmetöötluse tarkvarana kasutati käesolevas magistritöös programmi IBM SPSS Statistics 24.

Esmalt kontrollis töö autor küsimustiku seitsme faktori (töölased nõudmised, kontroll, juhi toetus, kolleegide toetus, suhted, roll ja muudatused) alla koondatud väidete reliaablust (vt tabel 5, lk 27), kasutades sisereliaabluse mõõtmiseks Cronbach alphas (α), mille piisavaks koefitsendi suuruseks loetakse 0,7 (Brown, 2002). Tabelist nähtub, et töölaseid nõudmisi, kontrolli, juhi toetust ning kolleegide toetust käsitlevate faktorite reliaablused on vahemikus 0,71-0,80, kuid madalamad reliaablused on suhete, rolli ja muudatuste faktoris.

Tabel 5

Reliaablusanalüüs stressorite lõikes

Stressor	Nõudmised	Kontroll	Juhi toetus	Kolleegide toetus	Suhted	Roll	Muudatused
Cronbach α	0,71	0,77	0,80	0,78	0,65	0,62	0,61

Allikas: autori koostatud

Töölaste nõudmiste ploki esmane sisereliaabluse mõõtmine algselt 13 küsimustikku kuulunud väitega andis reliaabluskoeffitsendiks madala tulemuse, mistõttu teostati faktoranalüüs. Selgus, et väitel "minu töö on vaimselt intensiivne" esineb madal faktorlaadung, mis andis ka negatiivset korrelatsiooni teiste väidetega. Seejärel arvutati sisemine reliaablus ilma töö vaimset intensiivsust käsitleva väiteta ning reliaabluskoeffitsent tõusis kuni 0,71.

Järgnevalt leidis töö autor kogutud andmeid kirjeldavad arvkarakteristikud. Leitud miinimum- ja maksimumväärtus, aritmeetiline keskmine, mediaan ja standardhälve on välja toodud tabelis 6, lk 28.

Tabel 6
Stressorite arvkarakteristikud

Stressor	Miinimum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve	Mediaan
Tööga seotud nõudmised	2,33	4,42	3,33	0,46	3,33
Kontroll	1,00	4,50	2,58	0,75	2,50
Juhi toetus	1,00	5,00	3,55	0,83	3,60
Kollegide toetus	1,75	5,00	3,91	0,71	4,00
Suhted	2,75	5,00	4,16	0,55	4,25
Roll	3,20	5,00	4,63	0,41	4,70
Muudatused	1,33	5,00	3,59	0,83	3,66

Allikas: autori koostatud

Madalaim aritmeetiline keskmine ($M = 2,58$, $SD = 0,75$) on stressoril kontroll, mille alla kuuluvad väited käsitlevad töötaja võimalust oma tööd iseseisvalt korraldada ning määrata enda töö tegemise aega, viisi, tempot ja ka puhkepause. Kõigeim hinnang ($M = 4,63$, $SD = 0,41$) on stressoril roll, mille miinimumtulemuseks selgus 3,20. Rollifaktori väited käsitlevad töötaja mõistmist sellest, mida temalt tööl oodatakse, kuidas oma tööülesandeid täita ning kuidas tema töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega.

2.5.1 Tööga seotud nõudmised ja kontroll

Tööga seotud nõudmiste plokis küsiti tootmistööliste hinnanguid nende töökeskkonna, töökoormuse ja -korralduse kohta. Faktori alla kuuluvad väited on küsimustikus esitatud teistest faktoritest erinevalt pööratud skaalal ning tulemus 1 tähendab 5-palli skaalal väga head tulemust. Tõlgendamise ühesuse ja arusaadavuse tagamiseks kodeeriti antud faktori vastused ümber, kujul 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 ja 5=1.

Töö autor lisas küsimustikule väited, mis puudutavad tööga seotud füsioloogilisi ohutegureid nagu raskuste tõstmine, sundasendid, töö monotoonus ning sama tüüpi liigutuste kordumine (vt väited 17, 21, 23, 27 ja 31). Tulemused väidete lõikes on nähtavad tabelis 7, lk 29.

Tabel 7

Tööga seotud nõudmiste faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Tööga seotud nõudmised	(3) Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	4,16	0,97
	(6) Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	3,64	0,82
	(12) Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	3,93	0,86
	(16) Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	3,99	1,09
	(17) Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	3,33	1,25
	(19) Tunnen survet ületundide tegemiseks	4,73	0,55
	(21) Ma pean töötama sundasendis	2,51	1,11
	(22) Ma pean töötama väga kiiresti	2,26	0,73
	(23) Minu töö on monotoonne	2,30	1,20
	(25) Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	4,20	0,78
	(27) Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	1,44	0,69
(31) Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks	3,52	1,13	
Faktori keskmine: 3,33			

Allikas: autori koostatud

Keskmiselt anti tööga seotud nõudmiste faktori hinnanguks 3,33 ehk protsentuaalselt 66,6%. Vaadates hinnanguid väidete lõikes, nähtub, et kõrgemalt on hinnatud väidet "tunnen survet ületundide tegemiseks" (M = 4,73, SD = 0,55). Personalijuht väljendas intervjuu käigus järgmist: *"Haiguste periood on sel aastal väga pikalt kestnud, keskmiselt on haiguslehel 15-20% töötajatest. See paneb töölolijatele omakorda koormuse ja surve, mis on kindlasti üks stressi allikas, sest on vaja teha ületunnitööd ja käiakse ka laupäeval ja pühapäeval tööl, see jällegi väsitab inimesi"*.

Kõrgemalt on hinnatud ka väiteid "mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud," (M = 4,20, SD = 0,78) ja "kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist" (M = 4,16, SD = 0,97). Tootmisjuht väljendas intervjuu käigus järgmist: *"Tootmises on ajaliste nõudmiste ja tähtaegade seisukohalt väga agressiivne õhkkond, kõik on täpselt ja rangelt määratletud"*. Tootmistöölised on andnud ajalisi

nõudmisi käsitlevale väitele kõrge hinnangu ($M = 4,20$, $SD = 0,78$), kuid madalama hinnangu on saanud väide "ma pean töötama väga kiiresti" ($M = 2,26$, $SD = 0,73$).

Töoga seotud nõudmiste faktoris on madalad hinnangud antud väidetele, mis keskenduvad tööga seotud füsioloogilistele ohuteguritele: "Ma pean töötama sundasendis" ($M = 2,51$, $SD = 1,11$), "Minu töö on monotoonne" ($M = 2,30$, $SD = 1,20$) ning kõige madalama hinnangu sai väide "Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist" ($M = 1,44$, $SD = 0,69$). Stereotüüpsed liigutused, töö monotoonsus ja sundasendid on 2015.aasta statistika järgi endiselt levinud ohutegurid, mis põhjustavad kutsehaigusi ning on riskifaktoriks luua lihashaiguste tekkes, ent töötajad ise ei oska sageli näha seoseid füüsilise koormuse ja terviseriskide vahel (Tööinspeksioon, 2016; Jakobsen & Sundstrup, 2015).

Korrelatsioonianalüüs ei andnud tööga seotud nõudmiste plokis erilisi seoseid vanuse ja tööstaažiga. Esines üks nõrga tugevusega seos vastajate sooga ning seda väite juures "pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd" ($r = 0,35$). Leidmaks meeste ja naiste keskväärtuste erinevuse olulisus, viidi läbi T-test, millest nähtus, et mehed vastasid antud väitele keskmiselt 3,18 ($SD = 0,60$, $p = 0,02$) ja naised 4,04 ($SD = 0,84$, $p = 0,02$). Meeste madalam hinnang väljendab seda, et mehed tajuvad antud väite juures enam kui naised, et kõigile tööülesannetele ei jõuta samaväärselt pühenduda, kuna tööd on palju ning aega seevastu pole piisavalt.

Töoga seotud nõudmiste plokis esitatud väidete vahel esinesid nõrga ja keskmise tugevusega seosed (vt lisa 6, lk 64-65). Seosed esinesid järgmistes väidete paarides: mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud ning mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada ($r = 0,41$, $p < 0,01$), mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud ning ma ei saa teha piisavalt puhkepause ($r = 0,46$, $p < 0,01$) ning minu töö on monotoonne ja ma pean töötama sundasendis ($r = 0,61$, $p < 0,01$).

Kontrollifaktori all esitatud väited käsitlesid töötaja võimalusi oma tööd mõjutada nii puhkepauside, töötempo kui ka üldise oma töö korraldamise võimalikkuse suhtes. Tulemused väidete lõikes on esitatud tabelis 8, lk 31.

Tabel 8

Kontrolli faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Kontroll	(2) Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	2,23	1,05
	(10) Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	3,10	1,21
	(15) Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	3,09	1,32
	(20) Ma saan ise otsustada, mida ma tööül teen	1,91	1,20
	(29) Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	2,83	1,18
	(35) Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	2,54	1,30
Faktori keskmine: 2,58			

Allikas: autori koostatud

Keskmiselt anti kontrolli puudutavate väidete hinnanguks 2,58, mis protsentuaalselt moodustab tulemuseks 51,6%. Kõige madalamad hinnangud anti väidetele "Ma saan ise otsustada, mida ma tööül teen" (M = 1,91, SD = 1,20) ning "Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi" (M = 2,23, SD = 1,05). See tähendab, et tootmistöölised on vähesed võimalused oma töö tegemise viisi, aja ja tempo osas kaasa rääkida.

Interjuveerimisel selgus tootmisjuhi hinnangust järgmine: "*Tootmiskeskond on kahtlemata agressiivne - nende töö on kõige täpsemalt planeeritud, on teada, kui palju tooteid peab valmima ühes minutis ja tunnis ning sealjuures on täpselt määratletud ka puhkepauside algus ja lõpp.*" Võimalus iseseisvalt oma töö üle otsustada on inimese vaimse tervise seisukohast oluline, ent kui töötajal puudub kontroll ning ta ei saa ise otsustada ka lihtsamate töökäikude üle, toob see kaasa madala vastutuse tunnetuse ja stressiilmingud (Firth & Mellor, 2004; Wang & Chang, 2012).

Kontrolli faktoris esitatud väidete tajumisel taustatunnuste lõikes olulisi erinevusi ei esinenud. Küll aga esinesid kontrolli faktori väidete vahel omavahelised seosed (vt lisa 6, lk 66). Näiteks esineb keskmise tugevusega seos järgmistes paarides: ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan ning ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida ($r = 0,47$, $p < 0,01$); mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada ning mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan ($r = 0,47$, $p < 0,01$) ning ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida ning mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada ($r = 0,49$, $p < 0,01$).

2.5.2 Juhi ja kolleegide toetus ning suhted

Juhi toetust käsitleva faktori all paluti vastajatel hinnata väiteid, mis väljendavad seda, kuivõrd töötaja tajub, et ta saab oma juhilt toetavat tagasisidet, tööalast innustust, abi ja emotsionaalset tuge probleemide korral. Samuti annavad hinnangud ülevaate sellest, kas vastaja arvates esineb töösuhtes juhi ja alluva vaheline usaldusväärne koostöö. Juhi toetuse tajumisel taustatunnuste lõikes ei esine vastajate hinnangutes erisusi. Tulemused väidete lõikes on esitatud tabelis 9, lk 32.

Tabel 9

Juhi toetuse faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Juhi toetus	(8) Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet	3,07	1,12
	(26) Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada	4,28	0,95
	(34) Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida	3,74	1,21
	(38) Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	3,44	1,11
	(40) Minu otsene juht innustab mind tööalasel	3,20	1,15
Faktori keskmine: 3,55			

Allikas: autori koostatud

Keskmiselt anti juhi toetuse faktorile hinnanguks 3,55, mis protsentuaalselt väljendatuna on 71%. Kõrgeim hinnang anti väitele "Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada" (M = 4,28, SD = 0,95), kuid teistest veidi madalam tulemus väitel "Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet" (M = 3,07, SD = 1,12). Tootmisjuht väljendas intervjuu käigus järgmist: *"Kohati tundub, et stressist ja üldse muredest rääkimine on kinni suhtumise taga, et "kui mul on stress, siis miks ma sellest juhiga räägin, kui tema ise on selle tekitanud, pigem on ilmselt nii, et stressi teemat jagatakse ainult oma lähiiringkonnaga ja kui olukord läheb üle käte, võetakse haigusleht."*

Personalijuht väljendas intervjuu käigus järgmist: *"Personaliosakonda on stressist tulnud rääkima paaril üksikul korral. Hiljaaegu olid töökeskkonna voliniku valimised ja valitud isik palus mul edasi anda info, et kutsuda inimesi rohkem üles muredest rääkima ja voliniku poole pöörduma."*

Taustatunnuste lõikes juhi toetuse tajumisel erisusi ei esinenud. Juhi toetuse tajumisel väidete lõikes (vt lisa 6, lk 66) esinesid keskmise tugevusega seosed näiteks järgmistes

paarides: minu otsene juht innustab mind tööalaselt ning kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida ($r = 0,48, p < 0,01$), ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleemi lahendada ning ma saan oma tööle toetavat tagasisidet ($r = 0,48, p < 0,01$) ning ma saan oma tööle toetavat tagasisidet ning minu otsene juht innustab mind tööalaselt ($r = 0,54, p < 0,01$).

Kolleegide toetust väljendava faktori alla on koondatud väited, mis väljendavad seda, kuidas töötaja tajub kolleegidelt saadavat toetust, lugupidavat suhtumist ning võimalust kolleegidega tööalastest probleemidest rääkida. Tulemused väidete lõikes on esitatud tabelis 10, lk 33.

Tabel 10

Kolleegide toetuse faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Kolleegide toetus	(7) Kui tööl läheb raskeks, siis kolleegid aitavad mind	3,68	1,11
	(28) Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	3,90	0,86
	(32) Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	4,32	0,77
	(36) Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme	3,75	0,86
Faktori keskmine: 3,92			

Allikas: autori koostatud

Keskmiseks hinnanguks andsid vastajad kolleegide toetuse faktorile 3,92, mis protsentuaalselt väljendatuna moodustab 78,4%. Kõige kõrgem tulemus ($M = 4,32, SD = 0,77$) anti väitele "töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin." Kolleegide omavahelisest läbisaamisest vesteldes väljendas personalijuht järgmist: "Aastate jooksul on probleeme töötajate omavahelises suhtluses ikkagi üsna palju olnud, vahel tuldi teineteise peale isegi kaebama väga erinevatel teemadel, kuid nüüd tundub, et olukord on paremaks muutunud".

Tootmisjuht leiab tootmisosakonna kolleegide läbisaamise kohta järgmist: "Tegelikult oli alles hiljuti olukord, kus ühe inimese käitumise tõttu kannatas ca. 10 inimest - selgitasime välja, milles probleem ja kui rääkimine ja sekkumine ei aita, tuleb teinekord ka rangemaid otsuseid vastu võtta. Kahju on sellest, et juhtidena jõuab meieni info vaevaliselt, aga tagajärjed sekkumata jätmisel võivad olla koledad."

Kolleegide toetuse faktori alla kuuluvate väidete tajumisel taustatunnuste lõikes ei esinenud olulisi erinevusi. Antud faktori väidete omavahelised keskmise tugevusega seosed (vt lisa 6, lk 67) esinesid järgmistes väidete paarides: töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme ning ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan ($r = 0,51$, $p < 0,01$), töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme ning kui töö läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind ($r = 0,52$, $p < 0,01$) ning töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin ja kui töö läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind ($r = 0,52$, $p < 0,01$).

Suhete faktori väited on küsimustikus esitatud teiste faktoritega võrreldes pööratud skaalal ning nende väidete väikseim hinnang "1" näitab, et olukord on väga hea. Samuti nagu tööga seotud nõudmiste faktoris, kodeeris töö autor ka suhete faktori skaalad ringi, viisil 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 ja 5=1. Suhete plokis esitatud väited mõõdavad vastajate hinnanguid töötaja vastu suunatud vaimse ja füüsilise vägivalda esinemise ning osakonnasiseste suhete pingelisuse kohta. Tulemused väidete lõikes on esitatud tabelis 11, lk 34.

Tabel 11

Suhete faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Suhted	(5) Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	4,43	0,83
	(14) Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid	3,65	0,94
	(24) Töö juures esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda	4,64	0,66
	(39) Suhted töökohal on pingelised	3,91	0,81
Faktori keskmine: 4,16			

Allikas: autori koostatud

Faktori keskmiseks hinnanguks kujunes 4,16, mis protsentuaalselt moodustab 83,2%. Tabelist nähtub, et pisut madalamad hinnangud anti väidetele "meie osakonnas esineb pingeid" ($M = 3,65$, $SD = 0,94$) ning "suhted töökohal on pingelised" ($M = 3,91$, $SD = 0,81$). Intervjuust tootmisjuhiga selgus järgmine: *"Pingelisi olukordi on aastate jooksul ikkagi palju olnud - kas siis vahetuste vahel või samas grupis töötavate inimeste vahel on tekkinud konfliktid, lihtsalt ei saada omavahel läbi ja oleme pidanud korduvalt sekkuma ja inimesi isegi ümber paigutama."*

Suhete faktori väiteid taustatunnuste lõikes oluliselt erinevalt ei tajutud. Väidete vahel esinesid järgmised keskmise tugevusega seosed (vt lisa 6, lk 67): töö juures esineb minu

vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda ning mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega ($r = 0,44$, $p < 0,01$) ning meie osakonnas esineb kollegide vahel pingeid ja suhted töökohal on pingelised ($r = 0,49$, $p < 0,01$).

2.5.3 Roll ning muudatused

Rolli kirjeldavatele väidetele kogutud hinnangud näitavad, kuidas töötajad tajuvad enda rolli ning selle seotust organisatsiooniga. Võrreldes kõiki faktoreid, selgus kõrgeim aritmeetiline keskmine rolli faktoris ($M = 4,63$ ehk 92,6%), mille puhul on ka kõrgeim miinimumväärtus (3,20). Tulemused väidete lõikes on esitatud tabelis 12, lk 35.

Tabel 12
Rolli faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Roll	(1) Ma tean, mida minult tööl oodatakse	4,62	0,64
	(4) Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita	4,77	0,43
	(11) Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	4,77	0,66
	(13) Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	4,52	0,74
	(18) Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	4,43	0,84
Faktori keskmine: 4,63			

Allikas: autori koostatud

Kõikidel väidetest on samalaadsed kõrged tulemused ning nähtub, et tootmistöölised teavad, mida neilt tööl oodatakse, millised on nende kohustused ja ülesanded ning kuidas neid täita. Tootmisjuht väljendas intervjuu käigus järgmist: *"Üheks suureks tööstressi põhjustajaks on tootmistööliste kindlasti rollide sagedane muutumine - me liigutame töötajaid regulaarselt ühest grupist teise, et tõsta nende oskuste baasi, vilumust ning sellega ära hoida ka rutiini tekkimist. Heast eesmärgist sõltumata on tulnud signaale, et töötajatele see ei meeldi, et ei saa teha ainult kindlaid ja juba selgeks õpitud tööloike. Eks see sõltu ka isiksusest, kuid stressi need rollimuudatused kindlasti tekitavad."*

Juhtkond püüab töötajaid regulaarselt ümber paigutada selleks, et pakkuda neile vaheldust, arengut ja ennetada tootmistööle iseloomuliku rutiini tekkimist. Tulemustest ei selgu, et töötajatele oleks selliselt toimimine stressitekitav. Töö ümberkorraldamine oli 2013.aastal Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri poolt läbiviidud uuringu tulemusel töötajatele üks suurimaid tööstressi põhjustajaid ning sellele järgnes ebaselgus

töökohustustes ja rollides. Töökoha ülesanded ja nõuded peaksid olema töötajatele arusaadavalt selgitatud, kuna vastupidiselt toimides võivad töötajate probleemid seoses rollikonfliktiga süveneda (Kendall & Muenchberger, 2009).

Rollifaktorisse kuuluvate väidete tajumisel ei esinenud erisusi vastajate soo ning vanuse lõikes. Pearsoni korrelatsioonianalüüs näitab nõrka seost tööstaaži ja väite "Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega" vahel ($r = 0,33$, $p > 0,01$). Dispersioonanalüüsi meetodi ANOVA abil selgunud tulemus on esitatud tabelis 13, lk 36.

Tabel 13

Väite tajumine tööstaaži lõikes

Väide	Alla aasta (n = 2)		1-3 aastat (n = 2)		3-5 aastat (n = 24)		5+ aastat (n = 52)		P
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	2,50	0,71	4,00	1,41	4,38	0,82	4,54	0,75	0,005

Allikas: autori koostatud

Eelolevast tabelis nähtub, et vastajate keskmised hinnangud väitele "ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega" kasvavad vastavalt ettevõttes töötatud ajale. Võrdlus on pigem illustratiivne, kuna kahes grupis (alla aasta ja 1-3 aastat töötanud) oli vastajaid vaid 2.

Rolli faktori väidete vahel esines vaid üks keskmise tugevusega seos (vt lisa 6, lk 68) ning seda järgnevas väidete paaris: mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita ning ma tean, mida minul tööl oodatakse ($r = 0,45$, $p < 0,01$).

Muudatuste faktoris esitatud väited käsitlevad nii muudatusi puudutava informatsiooni kättesaadavust kui muudatuste mõistmist ning tulemus näitab, kuidas ettevõttes muudatusi juhitakse ning töötajaid ümberkorraldustest informeeritakse. Muudatuste faktori keskmine hinnang on 3,59, mis protsentuaalselt moodustab 71,8%. Vastajate hinnangud muudatuste faktorile on nähtavad tabelis 14, lk 37.

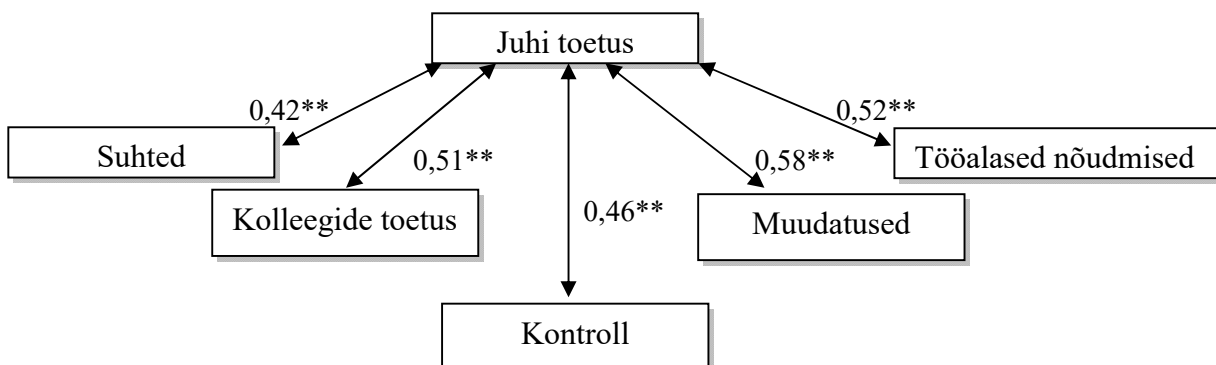
Tabel 14
Muudatuste faktori väidete keskmised ja standardhälbed

Faktor	Väited	M	SD
Muudatused	(30) Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta	3,84	1,11
	(33) Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi	3,28	1,24
	(37) Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	3,63	1,01
Faktori keskmine: 3,59			

Allikas: autori koostatud

Muudatuste faktori keskmiseks hinnanguks anti 3,59, mis moodustab protsentuaalseks tulemuseks 71,8%. Veidi madalam tulemus selgus väitel "Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi" (M = 3,28, SD = 1,24). Muudatuste korral on oluline töötajate informeerimine, sest infosulg tekitab ebakindlust ja ärevust ning toob tõenäoliselt kaasa ka tõusu stressitasemes (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Väidete vahel esines üks keskmise tugevusega seos (vt lisa 6, lk 68) ning seda järgmises väidete paaris: tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi ning mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta ($r = 0,44, p < 0,01$).

Korrelatsioonianalüüsi tabelist, mis kajastab stressorite vahelisi seoseid plokkide lõikes (vt lisa 7, lk 69), selgub, et kõigi seitsme stressorite ploki vahel esines mitmeid nõrga ja keskmise tugevusega positiivseid seoseid. Kõige rohkem esineb seoseid juhi toetuse ja teiste stressorite vahel (vt joonis 2, lk 37).



Joonis 2 Juhi toetuse seos teiste stressoritega

Allikas: autori koostatud

Tuues esile eeloleval joonisel kajastatud kõige kõrgemat keskmise tugevusega seost, mis esineb juhi toetuse ja muudatuste vahel ($r = 0,58$), võib eeldada, et tootmistöölise muudatuste tajumine, nende vastuvõtmine ja mõistmine on oluliselt seotud juhi poolt saadava toetuse, informatsiooni ja juhi-alluva suhete kvaliteediga.

2.5.5 Tootmistöölise lahkumiskavatsust põhjustavad tegurid

Tootmistöölise seas läbi viidud ankeetküsimustiku teises osas paluti vastajatel anda hinnang 22 teguri mõjule, mis võiksid järgmise 12 kuu jooksul põhjustada nende lahkumise oma praegusest töökohast (vt lisa 2, lk 58). Hinnanguid sai anda skaalal, kus: 1 ei mõjuta üldse, 2 pigem ei mõjuta, 3 nii ja naa, 4 pigem mõjutab ning 5 mõjutab oluliselt.

Intervjuust personalijuhiga selgus tootmistöölise seniste ettevõttest lahkumise põhjuste kohta järgmine: *"Operaatorite puhul me lahkumisvestlusi enam ei tee. Aastaid tagasi, kui tootmisosakonnas oli rohkem konflikte ja lahkumisi, siis me ikka tegime ja lahkumise põhjuseid võikis leida konfliktidest, aga nüüd ei ole selleks enam vajadust olnud."* Lahkumispõhjustest rääkides lisab tootmisjuht järgmist: *"Konfliktid jah, samas ka tootmistöö on sellesmõttes õrn ametikoht, et kui keegi pakub 50 eurot kõrgemat palka, võid sa eesrindlikust töötajast kiiresti ilma jääda, nii on ka olnud ja kui õigel ajal ei reageeri, siis nii ongi."*

Vesteldes tulevikuplaanidest, leiab personalijuht järgmist: *"Tulemas võivad olla ärevad ajad, sest 2014.aastal läks üle 10% töötajatest lapsehoolduspuhkusele ja nüüd nad hakkavad vaikselt tagasi tulema, see eeldab päris palju koolitamist ja ilmselt varsti ka probleemide teket, sest väikese lapse kõrvalt hommikul kl 6.30 tööle tulla on raske, eks siis näha ole, kuidas toimetama hakkame."*

Lahkumiskäitumist mõjutavatele teguritele antud keskmistest hinnangutest (vt lisa 7, lk 70) nähtub, et kõige vähem mõjutavaks hindasid tootmistöölised ületundide tegemist ($M = 2,04$), mis kattub ka küsimustiku esimese osa tulemustega. Vastajatest 70,7% on valinud hinnanguks kas "ei mõjuta üldse" või "pigem ei mõjuta". 17,1% vastajatest on jäänud hinnangu "nii ja naa" juurde ning 12,2% töötajatest arvavad, et ületundide tegemine neid kas pigem mõjutab või mõjutab oluliselt.

Keskmise hinnangu põhjal on ka ebapiisavad puhkepausid üks vähem mõjutavaid tegureid ($M = 2,35$). 58,5% töötajatest on valinud hinnanguks "ei mõjuta üldse" või "pigem ei

mõjuta", 22% vastajatest on valinud vastusevariandi "nii ja naa". Samas on ka märkimisväärne protsent töötajaid (19,6%), kes vajaksid puhkepausideks rohkem aega, vastates tegurile kas "pigem mõjutab" või "mõjutab oluliselt".

Eelnevatest teguritest rohkem mõjutaksid tootmistööliste lahkumist oma töökohast ebamõistlikud ümberkorraldused ($M = 3,02$, $SD = 1,34$). Vastajatest 47,6% on leidnud, et ümberkorraldused, mis võivad tootmistööliste arvates olla ebamõistlikud, pigem mõjutavad või mõjutavad oluliselt nende lahkumist. Samas on 35,3% töötajatest leidnud, et ümberkorraldused neid pigem ei mõjuta või ei mõjuta üldse. 17,1% vastajatest on andnud sama teguri hinnanguks "nii ja naa".

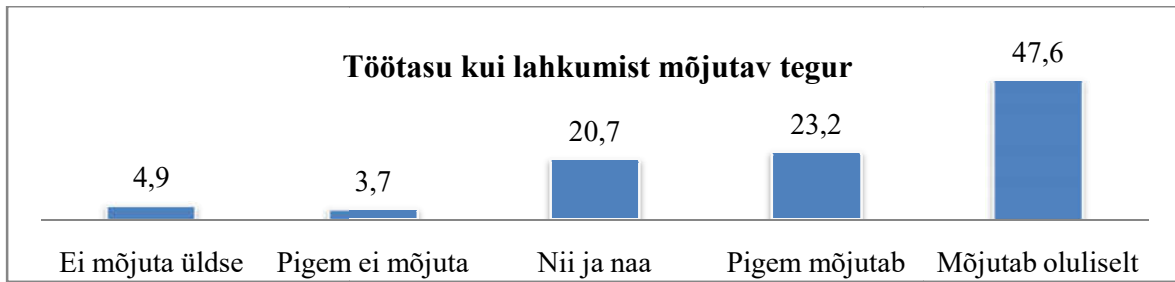
Ühtlasi on märgitud teistest teguritest rohkem mõjutavaks ebasobivad töötamise kellaajad ($M = 3,18$), kus 47,6% vastajatest on valinud hinnanguks kas "pigem mõjutab" või "mõjutab oluliselt". 33% töötajatest on märkinud, et töötamise kellaajad pigem ei mõjuta või ei mõjuta neid üldse. 19,5% vastajatest on jäänud hinnangu "nii ja naa" juurde.

Tootmistöölistest 42,7% on leidnud, et teised tööpakkumised pigem mõjutavad või mõjutavad oluliselt nende ettevõttest lahkumise kavatsusi. Teguri keskmine koondhinnang on 3,26. Vastanutest 26,8% on jäänud valiku "nii ja naa" juurde ning 30,5% arvates teised tööpakkumised nende lahkumiskavatsust kas pigem ei mõjuta või ei mõjuta üldse.

Töökoha geograafiline paiknemine ning selle mõju lahkumiskavatsustele on saanud tootmistööliste hinnanguks 3,39. Vastajatest 56,1% leiavad, et töökoha asukoht pigem mõjutab või mõjutab oluliselt nende lahkumiskavatsusi. 30% vastajatest töökoha asukohas probleemi ei näe, märkides selle kas pigem ei mõjuta või ei mõjuta üldse. 13,4% vastajatest on vastanud "nii ja naa".

Tootmistöölised on ebapiisava töötasu keskmiseks hinnanguks märkinud ($M = 4,05$). Kokku on 70,8% vastajatest leidnud, et ebapiisav töötasu kas pigem mõjutab või mõjutab oluliselt nende lahkumiskavatsusi järgmise 12 kuu jooksul. Vaid 8,6% töötajatest leiab, et töötasu pigem ei mõjuta või ei mõjuta üldse nende lahkumiskavatsusi ning 20,7% töötajatest on valinud vastusevariandiks "nii ja naa".

Tootmistööliste lahkumiskavatsust enim mõjutav tegur on välja toodud joonisel 3, lk 40.



Joonis 3

Tootmistööliste lahkumist enim mõjutav tegur (%)

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonianalüüs taustatunnuste ja lahkumiskavatsusi mõjutavate tegurite vahel seoseid ei näidanud. Küll aga esines tegurite lõikes mitmeid keskmisi ja tugevaid positiivseid seoseid (vt lisa 8, lk 71-72). Tugevalt on omavahel seotud järgmised paarid: töötempo ja intensiivne töö ($r = 0,71$, $p < 0,01$) ning töötempo ja töökoormus ($r = 0,76$, $p < 0,01$).

Keskmise tugevusega seoseid esines rohkem ning seda paarides: ebaselged ootused meeskonnalt ning ebarealistlikud tähtajad ($r = 0,61$, $p < 0,01$), kehv läbisaamine kolleegidega ning ahistamine või vägivald töökohal ($0,62$, $p < 0,01$), kehvad suhted juhiga ja ahistamine või vägivald töökohal ($r = 0,66$, $p < 0,01$) ning töökoormus ja intensiivne töö ($r = 0,68$, $p < 0,01$).

3 JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on tootmistööliste tööstressi allikate ja lahkumiskavatsuste põhjuste väljaselgitamine, mis toetab ettevõtte juhtkonda strateegiliste otsuste langetamisel ning seeläbi oma töökeskkonna parendamisel ja töötajate stabiilsuse säilitamisel. Järgnevalt annab töö autor iga stressoriploki ning ka lahkumiskavatsust mõjutavate tegurite tulemuste kohta ülevaate, mis annab vastuse uurimise eelduseks olnud küsimustele.

Kahes esimeses ploki uuriti tootmistööliste hinnanguid nende töökeskkonnale, -korraldusele ning -koormusele. Esmalt selgus mõlemast küsimustiku ploki, et ületundide tegemisest töötajad end survestatuna ei tunne, mis aga lahkeb juhtivtöötajate arvamusest. Ülekoormust tajutakse erinevalt, kuid pikemas perspektiivis avaldab see töötaja füüsilisele ja vaimsele tervisele negatiivset mõju (Firth & Mellor, 2004). Ületunnitööde ärajätmine ei too endaga tingimata kaasa tootlikkuse langust, kuid on töötajate tervise seisukohast väga oluline (Tervise Arengu Instituut, 2015). Töötajatel ei pruugi tekkida ületundide suhtes vastumeelsust sellega kaasneva kõrgema töötasu tõttu, kuid seejuures kiputakse unustama tervisele kaasnevaid riske ja tööõnnetuste tõenäosust. Töö autori ettepanek on leida võimalusi ületundide vältimiseks, kaaludes töökorralduse ümberorganiseerimist ning lisatööjõu vajadust, mis aitaks leevendada nende töötajate olukorda, kes jäävad asendama haigestunuid.

Juhtivtöötajate hinnangul on tootmistöö agressiivne ja stressirohke ka ajaliste nõudmiste ning tähtaegade poolest. Tootmistööliste endi hinnangul ei ole neile esitatud ajalised nõudmised küll ebarealistlikud ning üldjuhul on võimalik tähtaegadest kinni pidada, kuid leiti, et töötada tuleb siiski kiirustades. Töötaja jätkusuutlikkuse säilitamiseks on oluline, et töötempo ja töö intensiivsus oleksid konkreetse töötaja jaoks optimaalsed (Jakobsen & Sundstrup, 2015). Sellest tulenevalt teeb töö autor ettepaneku välja selgitada, millised konkreetset tööloigud nõuavad tootmistöölistelt väga kiirel tempol töötamist ning seejärel tööprotsesse optimeerida selliselt, et need ei oleks töötaja tervisele kiirustamise tõttu ohtlikud.

Tööalaste nõudmiste ploki lisatud füsioloogilistele ohuteguritele (sundasendid, töö monotoonsus, sama tüüpi liigutuste kordumine jms) andsid tootmistöölised jätkuvalt madalad hinnangud, kuigi neid on ettevõttes varasemalt jälgitud ja kohandatud. Tegemist

on ohuteguritega, mis toovad endaga kaasa ülemäärase füüsilise pingutuse ning on riskifaktoriks luu- ja lihaskonna haiguste tekkes (Jakobsen & Sundstrup, 2015). Kuigi tootmistöö iseloomu tõttu ei ole võimalik antud riskifaktoreid täiel määral likvideerida, on töö autori ettepanek täiendav olukorra hindamine ning töötajatel tekkivaid vaevusi leevendavate meetmete võimaldamine näiteks massaažitoolide või sporditoetuste näol.

Kontrolli käsitlevatele väidetele andsid tootmistöölised kõige madalamad hinnangud, mis tähendab, et töö iseloomust tulenevalt ei saa nad isiklikult otsustada, millal teha puhkepausi, kuidas planeerida oma tööpäeva ning puudub ka võimalus oma töö tegemise viisi osas kaasa rääkida. Iseseisvalt otsustamise õigus ka lihtsamate töökäikude üle võib töötaja vaimse tervise ja motiveerituse seisukohalt olla väga oluline (Firth & Mellor, 2004). Rangelte piiratud tingimustel töötamise tulemusena võidakse tajuda madalat vastutuse taset, millega kaasnevad stressiilmingud (Wang & Chang, 2012). Sellest tulenevalt on töö autori ettepanek olukorra parandamiseks leida meetmed, mille kaudu töötajad tunneksid ennast piirangutest olenemata otsustesse kaasatuna, seda näiteks tootmismahdade ja nende valmimise tähtaegade planeerimisel.

Juhi toetuse plokis hindasid tootmistöölised juhivoolset toetavat tagasisidet, innustust, abi ja tuge probleemide korral. Selgus, et kuigi tootmistöölised on kindlad, et probleemide korral leitakse koos juhiga lahendused, vajavad nad oma tööle rohkem toetavat tagasisidet. Juhivoolisel innustusel ja tagasisidel on töötaja rahulolus oluline roll, sageli on toetus tähtsam kui formaalsed protseduurid ja tasusüsteem ning vähene innustus pühendumise ja pingutuse eest võivad tõsta tööstressi taset (Jegorov, 2010; Kumar & Kaur, 2016). Juhi toetuse juures esines antud uuringus ka enim seoseid teiste stressoritega.

Tootmistöölised töötavad suure osa ajast masinatega ning ei kasuta töötamisel arvutit, mistõttu on nende ainus võimalus informatsiooni saamiseks teadetetahvlid ja tootmisjuhilt saadav informatsioon. Sellest tulenevalt on töö autori ettepanek olukorra parandamiseks arendada ettevõtte kommunikatsioonisüsteemi ning leida võimalusi sagedasemaks otsekontaktiks töötajatega, mis tõstaks nende kaasatuse tunnet, usaldust juhtkonna vastu ning annaks võimaluse töötajaid innustada ja neile tunnutust avaldada. Kommunikatsioonisüsteemi arendamise vajadusele viitab ka tootmisjuhi kommentaar, et informatsioon jõuab juhtkonnani sageli vaevaliselt.

Kolleegide toetusele anti tootmistöölise poolt küllaltki kõrged hinnangud, mis kinnitab ka personalijuhi arvamust, et töötajate vahelistes suhetes on olukord aastatega paranenud. Töötajad leiavad, et kolleegid osutavad teineteisele abi ja toetust, samuti ollakse valmis kuulama kolleegi tööalaseid probleeme ning üldiselt suhtutakse teineteisesse lugupidamisega. Töötaja panus ja efektiivsus töötamisel on suures osas seotud kolleegidevaheliste suhetega organisatsioonis, kuna sõbralikud suhted meeskonnas mõjutavad töötaja individuaalset hoiakut, tõstavad pühendumust, aitavad tajuda organisatsioonipoolset toetust ja kaasatust (Obakpolo, 2015).

Häid kolleegidevahelisi suhteid kinnitavad ka suhete faktoris antud hinnangud, millest selgus, et ahistamist sõnade või tegudega ehk vaimset või füüsiliste vägivalda tootmistöölise hulgas ei esine. Olukorra säilitamiseks on töö autori ettepanek leida võimalusi kolleegide vaheliste suhete tugevdamiseks näiteks läbi aktiivseid tegevusi hõlmavate ühisürituste.

Olulise stressitekitajana eeldati töötajate rollide sagedast muutumist, mis on tingitud ülesannete ja tööloikude sagedasest vaheldumisest, et tõsta töötajate kompetentsust ning ära hoida rutiini tekkimist. Töö ümberkorraldamine oli 2013.aastal töötajate jaoks üks suurimaid tööstressi põhjustajaid, millele järgnes ebaselgus töökohustustes ja rollides (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentyur, 2013). Arusaamatult ja kesiselt selgitatud ülesanded ja nõuded tekitavad ja süvendavad töötajates rollikonflikte (Kendall & Muenchberger, 2009).

Vastanute hinnangutest nähtub, et töötajatel on selge, mida neilt oodatakse, millised on kohustused ja kuidas neid täita. Kuivõrd juhtkonnale on ümberkorralduste kohta antud vastakat tagasidet, on töö autori ettepanek olukorrale individuaalsemalt läheneda ning välja selgitada, millistel töötajatel on raskem sagedaste ümberkorraldustega harjuda ning leida nende kohanemist soodustavaid tegureid.

Muudatuste korral on oluline töötajate informeerimine, sest kui töötaja ei saa muudatuste kohta piisavalt informatsiooni, tekitab see temas ebakindlust ja ärevust (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Valdavalt on tootmistöölise endi hinnangul neil võimalus tööl tehtavate muudatuste kohta juhilt informatsiooni küsida, kuid madalamalt on hinnatud muudatuste läbirääkimist töötajatega. Töö autor leiab, et kuivõrd tõid tootmistöölised ühe lahkumiskavatsusi mõjutava tegurina

välja ka ebamõistlikud ümberkorraldused, tõstab see veelkord esile juba eelpool toodud ettepaneku kommunikatsioonisüsteemi arendamiseks.

Lahkumiskavatsusi kirjeldavast plokist selgus, et töötajate lahkumist järgmise aasta jooksul mõjutaksid lisaks ebamõistlikele ümberkorraldustele ka töötamise kellaajad, teised tööpakkumised, töökoha asukoht ning enim mõjutavaks teguriks on ebapiisav töötasu. Töötajate hinnang ebamõistlikele ümberkorraldustele küsimustiku mõlemas osas tõstab esile probleemi olulisuse. Autori ettepanek on muuta ettevõttes läbiviidavatest ümberkorraldustest teavitamise süsteemi. Samuti tuleks üle vaadata tootmistööliste palga- ja motivatsioonipoliitika ning selgitada tööturu olukorda.

KOKKUVÕTE

Töötaja ja organisatsiooni edu sõltub suurel määral töötaja tervisest ning organisatsiooni huvist ja valmisolekust töökeskkonda järjepidevalt arendada. Töökeskkonna arendamine on kaasaegses organisatsioonis aina olulisem, kuna töökohad on muutumas stressirohkemaks ning töötaja pidev kokkupuude stressiallikatega vähendab töövõimet ja elukvaliteeti, mis sageli väljendub ka organisatsiooni tulemustes. Stoneridge Electronics AS-i tootmisosakonna töötajate seas esineb sageli ajutist töövõimetust ning juhtkonna arvamusel ka stressiilminguid, kuid nendest ei ole tavaks rääkida ning seni on põhjuseid vaid oletatud ja individuaalselt ka lahendatud.

Läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et kuigi juhtkond pidas ületunnitööde tegemist ning rangeid ajalisi nõudmisi üheks suurimaks stressiallikaks, ei kattu see tootmistöölise hinnangutega. Ületundidest end survestatuna ei tunta ning ka ajalisi nõudmisi ei hinnata ebarealistlikeks, kuid tootmistöös tuleb töötada suurel kiirusel. Lisaks kiirustamisele, on ka sundasendid, töö monotoonsus ja sama tüüpi liigutuste kordumine tootmistöölise hinnangul nendes töös jätkuvalt aktuaalsed.

Kõige madalamalt hindasid tootmistöölised võimalust oma töö üle ise otsustada nii töötamise viisi, tempo kui puhkepauside seisukohast. Seevastu positiivsemalt on hinnatud juhivoolset toetust - tootmistöölised saavad vajadusel juhi poole pöörduda ning probleemidele leitakse ka lahendused, kuid rohkem vajatakse oma tööle toetavat tagasisidet.

Uuringu tulemused kinnitasid juhtkonna üldist arvamust, et aastatega on tootmisosakonnas paranenud kolleegide vahelised suhted. Õhkkond on valdavalt lugupidav ning teineteist abistatakse ja ollakse valmis kolleegidega jagama oma tööalaseid probleeme. Samuti ei esine osakonnas ebasobivat käitumist vaimse või füüsilise vägivalla näol.

Ettevõttes on tavaks rutiini vältimiseks ja kompetentsuse tõstmiseks töötajaid ümber paigutada, muutes periooditi nende ülesandeid ja tööloike. Erinevate signaalide tõttu pidas juhtkond rollide sagedast muutumist üheks stressiallikaks. Tootmistöölised andsid aga oma rolli mõistmisele ning tööülesannete arusaadavusele kõige kõrgemad hinnangud.

Muudatuste juhtimise juures selgus tootmistööliste hinnangutest, et neil on piisavalt võimalusi informatsiooni küsimiseks oma juhilt, kuid muudatuste üle arutlemine töötajatega ei ole ettevõttes tavaks. Ümberkorraldused, mis piisava selgituseta võivad osutada töötajate hinnangul ebamõistlikeks, on ka üks olulisi tegureid, mis võiks põhjustada tootmistööliste kavatsusi ettevõttest lahkuda.

Uuringu tulemustest selgus veel, et enim mõjutaksid töötajate lahkumiskavatsusi lisaks ebamõistlikele ümberkorraldustele ka ebapiisav töötasu, töötamise kellaajad, teised tööpakkumised ja töökoha asukoht. Muudatused, mis piisava selgituseta võivad tootmistöölistele tunduda ebamõistlikud, on ka üks esile kerkinud põhjusi, mis võiks põhjustada ettevõttest lahkumist.

Järelduste ja ettepanekute peatükis annab töö autor ülevaate läbi viidud uuringu tulemustest, vastates uuringu eelduseks olnud küsimustele ning teeb omapoolsed ettepanekud olukorra parendamiseks. Olulisemad neist on järgmised:

1. töökorralduse ümberorganiseerimine ja lisatööjõu vajaduse määratlemine, et vältida ületunnitööga kaasnevat väsimust ja haigestumisi;
2. välja selgitada, millised konkreetsed tööloigud nõuavad töötajatelt suurel kiirusel töötamist ning optimeerida tööprotsesse nii, et need ei oleks töötajatele kiirustamise tõttu ohtlikud;
3. füsioloogiliste ohutegurite täiendav hindamine ning töötajatel tekkivaid vaevusi leevendavate võimaluste leidmine sporditoetuste või massaažitoolide abil;
4. leida meetmed, mis tõstaksid töötajate kaasatuse tunnet, olenemata rangetest piirangutest ja ettekirjutustest;
5. arendada ettevõtte kommunikatsioonisüsteemi ning leida rohkem võimalusi juhtide otsekontaktiks töötajatega;
6. muuta töötajate tagasisidestamine ja tunnustamine sagedasemaks;
7. välja selgitada, millistel töötajatel on rolliga seotud ümberkorraldustega raskem kohaneda ning leida lisavõimalusi nende kohanemisprotsessi toetamiseks;
8. efektiivistada ümberkorralduste läbiviimist ja neist teavitamise süsteemi;
9. üle vaadata tootmistööliste palga- ja motivatsioonipoliitika ning selgitada tööturu olukorda.

RESUME

SOURCES OF WORK-RELATED STRESS, PREVENTION AND CAUSES FOR INTENTION TO LEAVE FROM PRODUCTION STAFF IN STONERIDGE ELECTRONICS PLC

EPP SEPRI

Stoneridge Electronics PLC prioritises the health, welfare and stability of their employees. No research that also includes production workers has been conducted before. Although production workers often suffer from temporary incapacity for work and there are indications of stress within department, discussions about occupational stress are not customary in the company. Thus far, the reasons for occupational stress have been only speculated upon and issues have been resolved individually.

Specialised literature contains plenty of references to various studies about work-related stress. In the context of Estonia, the results of such studies indicate that stress is still a widespread issue. New developments at work also seem to add to it, even though many related discussions have been held and parties have been requested to notice, solve or alleviate the issue. In order to find causes and solutions, the author of this thesis set specific research tasks: studying the theoretical views of work-related stress and employee turnover; compiling and conducting interviews and surveys, as well as collecting data from them; analysing the results and presenting suggestions.

The research on psychosocial hazards in the work environment draws upon the approach used by the Health and Safety Executive (HSE, United Kingdom), allowing for seven different fields to be examined. Based on this source, the author set four research questions that include the following topics: work environment, organisation of work, workload, right to decide over one's work, support from management and colleagues, relations, understanding roles and their relation to the organisation, change management and factors affecting the intention to leave. For researching the factors affecting the personnel's intention to leave, a questionnaire with 22 factors was compiled, supported by the first half of the survey and theoretical work. It was then handed out on paper to production workers in the time period from 22 to 23 February 2017. Out of 97 copies, 82 were filled out and returned to the author on 2 March 2017. Interviews with the HR and production managers were held on 20 February 2017, giving different parties a chance to compare their views on the work environment of production workers.

The data collected through the questionnaires was analysed with the data processing software IBM SPSS Statistics 24. Research results revealed that production workers do not feel pressured by overtime hours and they think deadlines are realistic. However, they feel that they have to work at a fast pace and this significantly increases the risk of accidents at work. In addition to that, forced working positions, monotonous work and repetition of

similar movements also pose issues. The right to decide over their work received the lowest scores from production workers. Support from the management was assessed positively, meaning that issues can be discussed with the manager, if necessary. However, employees pointed out the need for more feedback to their work. Over the years, relationships between colleagues in the production department have also improved. Employees did not report any inappropriate behaviour and feel that the work environment is predominantly respectful.

Although the management saw the frequently changing roles of employees as one of the main sources for stress, the production workers gave high scores to understanding their roles and tasks at work. In terms of change management, it became evident that while workers have plenty of opportunities to ask information about changes, such discussions with the employees are not customary. The main factors affecting the intention to leave were insufficient pay, working hours, other job offers and location of the workplace.

The author's main suggestions for following up on the previously made conclusions is to organize work in a way that prevents exhaustion and the risk of accidents from working overtime. Additionally, it should be investigated which specific parts of the work tasks require working at faster pace. Finding a more systematic method to replace the current one to prevent hazards would be beneficial. The author also suggests the further assessment of physiological hazards and finding ways to alleviate ailments through recreational benefits or providing massage chairs. Since production workers have little to say and control over their work, the author recommend finding ways to increase employee involvement with the support of the management. The company should find more ways for direct contact with workers and provide support for workers that have a harder time getting used to changing roles. Attention should also be paid to change management and more efficient communication system, which would increase employee understanding of the changes and their purpose. As insufficient pay was given as a factor affecting the intention to leave in most instances, the author advises to review payment and motivation policies and explain the situation in the labour market.

KASUTATUD ALLIKAD

- Allen, D. (2008). *Retaining Talent: A guide to analyzing and managing employee turnover*. Society for Human Resource Management, 1-57.
- Benedict, A. C., Josiah, M., & Ogungbenle, S. K. (2012). *The Effect of Labour Turnover in Brewery Industries in Nigeria*. *Asian Journal of Business Management*, 4 (2), 114-123.
- Billing, T. K., & Steverson, P. (2013). *Moderating Role of Type-A Personality on Stress-Outcome Relationships*. *Management Decision*, 51 (9), 1893-1904.
- Branham, L. (2005). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late*. New York: AMACOM, 27 (6), 1-8.
- Brown, J. D. (2002). *The Cronbach alpha reliability estimate*. Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter: <http://jalt.org/test/PDF/Brown13.pdf>, 9.03.2017
- Bruggen, A. (2015). *An empirical investigation of the relationship between workload and performance*. *Management Decision*, 53 (10), 2377-2389.
- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2013). *Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent*. *Compensation & Benefits Review*, 45 (3), 171-175.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). *Exploring turnover intentions among three professional groups of employees*. *Human Resource Development International*, 9 (2), 191-206.
- Dumitrescu, C. (2014). *Influence of Psychotherapeutic Interventions on Occupational Stress*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127, 696-701.
- Eesti tööelu-uuring. (2009). *Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/2011*: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Valjandded/toimetised_20113.pdf, 03.12.2016
- Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon. (2016). *Vaimse tervise strateegia 2016-2025*. http://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaolu_strateegia_2016-2025_30.03.2016.pdf, 15.12.2016
- Euroopa Komisjon. (2014). *Eurobarometer 398 Working Conditions*. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_sum_en.pdf, 15.12.2016

- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2015). *Tervislike töökohtade hea tava auhinnad 2014-2015: Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl*, 1-8.
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2013). *Üleeuroopaline rahvaküsitlus tööohutuse ja töötervishoiu kohta*. <https://osha.europa.eu/et/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>, 25.01.2017.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Work-related stress*. <https://www.eurofound.europa.eu>, 25.01.2017
- European Network for Workplace Health Promotion. (2011). *A guide for employers to promote mental health in the workplace*. TNO, 1-20.
- Fevre, M. L., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). *Eustress, distress, and interpretation in occupational stress*. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 726–744.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. E., & Loquet, C. (2004). *How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?* *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). *The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century*. *Human Resource Planning*, 27, no. 3, 12-25.
- Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2003). *The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work*. *International Journal of Stress Management*, 10 (4), 280–296.
- Harcourt, M., & Wood, G. (2007). *The Importance of Employment Protection for Skill Development in Coordinated Market Economies*. *European Journal of Industrial Relations*, 13 (2), 141-159.
- Health and Safety Executive. (2009). *How to tackle work-related stress? A guide for employers on making the Management Standards work*. <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf>, 01.01.2017
- International Stress Management Association. (2016). *How to identify Stress*. <http://isma.org.uk/about-stress/how-to-identify-stress>, 02.12.2016
- Jahanzeb, H. (2010). *The Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Academic Faculty of A Mega Distance Learning Institution In Pakistan*. *Mustang Journal of Business and Ethics*, 1, 31-48.

- Jakobsen, M. D., Sundstrup, E., & Brandt, M. (2015). *Physical exercise at the workplace reduces perceived physical exertion during healthcare work: cluster randomized controlled trial*. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43, 713-720.
- Jamison, I. B. (2003). *Turnover and Retention Among Volunteers in Human Service Agencies*. *Review of Public Personnel Administration*, 23, no. 2, 114-132.
- Kelloway, E. K., Teed, M., & Kelley, E. (2008). *The psychosocial environment: towards an agenda for research*. *International Journal of Workplace Health Management*, 1 (1), 50-64.
- Kendall, E., & Muenchberger, H. (2009). *Stressors and supports across work and non-work domains: The impact on mental health and the workplace*. *Work*, 32 (1), 27-37.
- Kokt, D., & Ramarumo, R. (2015). *Impact of Organizational Culture on Job Stress and Burnout in Graded Accommodation Establishments in the Dree State Province South Africa*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27 (6), 1198-1213.
- Kumar, R., & Kaur, I. (2016). *Work Related Stress - Overall Impact and Preventions*. *International Journal of Multifaceted and Multilingual Studies*, III, 1-11.
- Mansour, R. A., & Elmor, R. M. (2016). *Occupational Stress: Measuring its Impact on Employee Performance and Turnover*. *European Journal of Business and Management*, 8, no. 21, 12-21.
- Matin, H. Z., Razavi, H. R., & Azimy, L. (2014). *Is stress management related to workforce productivity?* *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 7, no. 1, 1-19.
- Newton, C. J., & Teo, S. (2014). *Identification and occupational stress: a stress-buffering perspective*. *Human Resource Management*, 53, no. 1, 89-113.
- Ng, T. W., & Butts, M. M. (2009). *Effectiveness of organizational efforts to lower turnover intentions: The moderating role of employee locus of control*. *Human Research Management*, 48 (2), 289–310.
- Nigam, J. A., Murphy, L. R., & Swanson, N. G. (2003). *Are Stress Management Programs Indicators of Good Places to Work?* *International Journal of Stress Management*, 10, 345-360.
- Obakpolo, P. (2015). *Improving Interpersonal Relationship in Workplaces*. *Journal of Research & Method in Education*, 5 (6 ver. II), 115-125.

- Preenen, P. T., Pater, I. E., Vianen, A. E., & Keijzer, L. (2011). *Managing Voluntary Turnover Through Challenging Assignments*. *Group & Organization Management*, 36 (3), 308-344.
- Rahman, R. R., Aman, O., & Adnan, H. (2014). *Factors of Relationship Between Occupational Stress, Developing Training Needs and Performance Enhancement of SMEs' Employees in Melaka*. *International Journal of Economics, Finance and Management*, III, 183-196.
- Rousseau, D. M. (1998). *Why workers still identify with organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3), 217–233.
- Sharma, E. (2015). *A Study of the Factors That Cause Occupational Stress Among Blue-Collar Employees*. *The Journal of Organizational Behavior*, 14 (4), 52-66.
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. (2016). *Töökius: Psühholoogiline eneseabi*.
http://www.vordoigusvolinik.ee/wpcontent/uploads/2016/05/T%C3%B6%C3%B6kius_ps%C3%BChholoogiline-eneseabi_eeesti-k.pdf, 3.01.2017
- Spiers, C. (2012). *A no-nonsense approach to stress management*. *Occupational Health*, 64 (6), 16-17.
- Strauss-Raats, P. (2014). *Tööstressist vabaks*. Tööinspeksioon:
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tru ekised/Toostress.pdf, 02.01.2017
- Zaman, K. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know*. *World Applied Sciences Journal*, 23 (6), 764-770.
- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Vaimne tervis töökohal*.
https://intra.tai.ee/images/prints/documents/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf, 02.01.2017
- Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2011). *Overview of occupational health psychology: Public health in occupational settings*. *Occupational health psychology*, 2, 3-20.
- Tööinspeksioon. (2016). *Töökeskkond 2015*.
https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toe oekeskonna_uelevaated/2015/tookeskkonna_ylevaade_2015.pdf, 05.02.2017
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (2016). *RT I, 08.07.2016, 39*.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/108072016039?leiaKehtiv>

Vaart, L. v., Linde, B., & Cockeran, M. (2013). *The state of the psychological contract and employees' intention to leave: The mediating role of employee well-being*. South African Journal of Psychology 43 (3) , 356-369.

Wang, S., & Chang, D. (2012). *Occupational Stress and Coronary Artery Disease*. InTech 301-316.

LISA 1 Intervjuu küsimused ettevõtte tootmisjuhile ning personalijuhile

1. Kuivõrd sageli esineb Stoneridge Electronics AS tootmistööliste seas tööstressi ja kui palju sel teemal räägitakse?
2. Mis võib Teie arvates tootmisosakonna töötajatele enim tööstressi põhjustada?
3. Milliseid tööstressi ennetusviise on siiani praktiseeritud?
4. Palun kirjeldage, kuidas on tööstressi avaldumine varasemalt mõjutanud organisatsiooni tavapärast funktsioneerimist?
5. Milliseid muudatusi on tööstressi taseme vähendamiseks organisatsioonis tehtud?
6. Mida oleks võimalik veel ette võtta?
7. Millised on lahkumisvestluste põhjal olnud tootmistööliste peamised põhjused organisatsioonist lahkumisel?
8. Kas ja milliseid uuendusi on organisatsioonis tootmistööliste lahkumismõtete ennetamiseks tehtud?

LISA 2 Uuringu tutvustus ja küsimustik

Hea Stoneridge Electronics AS töötaja

Minu nimi on Epp Sepri. Pakun Teile võimalust osaleda huvitavas uuringus, millega saate anda isikliku panuse oma töökeskkonna arengule. Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja -arenduse magistrant ning viin läbi uuringu, mille eesmärk on välja selgitada tootmistööliste tööstressi allikad ning lahkumiskavatsuste põhjused.

Käesoleva uuringu raames soovitakse teada Teie hinnanguid töökeskkonnale ning teguritele, mis võivad mõjutada Teid ettevõttest lahkuma. Uuringu tulemuste põhjal leitud seosed, järeldused ja ettepanekud töökeskkonna parandamiseks esitatakse juunikuul jooksul Stoneridge Electronics AS juhtkonnale.

Küsimustik on kolmeosaline ning selle täitmine võtab aega keskmiselt 15-20 minutit. Palun lugege iga väide tähelepanelikult läbi ning valige oma olukorrale kõige sobivam vastusevariant, märgistades see ringiga. Teie vastused on anonüümsed ja neid analüüsitakse vaid üldistatud kujul.

Olen tänulik, et olete otsustanud küsimustikule vastata ja oma arvamust avaldada.

Epp Sepri

Tallinna Tehnikaülikool, eppsepri@gmail.com

Taustaküsimused					
Sugu	Mees			Naine	
Vanus	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Tööstaaž	alla aasta	1-3 aastat	3-5 aastat	rohkem kui 5 aastat	
Alaealiste laste arv	Ei ole alaealisi lapsi	kuni 2 alaealist last		rohkem kui 2 alaealist last	

Väide	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse	1	2	3	4	5
2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	1	2	3	4	5
3. Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	1	2	3	4	5
4. Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita	1	2	3	4	5
5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	1	2	3	4	5
6. Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	1	2	3	4	5
7. Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind	1	2	3	4	5
8. Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet	1	2	3	4	5
9. Minu töö on vaimselt intensiivne	1	2	3	4	5
10. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	1	2	3	4	5
11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	1	2	3	4	5
12. Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	1	2	3	4	5
Väide	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	1	2	3	4	5
14. Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid	1	2	3	4	5
15. Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	1	2	3	4	5
16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	1	2	3	4	5
17. Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	1	2	3	4	5
18. Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	1	2	3	4	5
19. Tunnen survet ületundide tegemiseks	1	2	3	4	5
20. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen	1	2	3	4	5
21. Ma pean töötama sundasendis	1	2	3	4	5

Väide	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
22. Ma pean töötama väga kiiresti	1	2	3	4	5
23. Minu töö on monotoonne	1	2	3	4	5
24. Töö juures esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda	1	2	3	4	5
25. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistikud	1	2	3	4	5
26. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada	1	2	3	4	5
27. Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	1	2	3	4	5
Väide	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
28. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	1	2	3	4	5
29. Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	1	2	3	4	5
30. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta	1	2	3	4	5
31. Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks	1	2	3	4	5
32. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	1	2	3	4	5
33. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi	1	2	3	4	5
34. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida	1	2	3	4	5
35. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	1	2	3	4	5
36. Töökaaslased on valmis kuulama minu töölaseid probleeme	1	2	3	4	5
37. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	1	2	3	4	5
38. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	1	2	3	4	5
39. Suhted töökohal on pingelised	1	2	3	4	5
40. Minu otsene juht innustab mind tööalaselt	1	2	3	4	5

II lahkumiskavatsuste põhjused

Palun anna hinnang allolevate tegurite mõjule, mis võivad järgmise 12 kuu jooksul põhjustada Teie lahkumise oma praegusest töökohast. Hinnangut saab anda skaalal, kus:

1 – ei mõjuta üldse

2 – pigem ei mõjuta

3 – nii ja naa

4 – pigem mõjutab

5 – mõjutab oluliselt

Tegur	1	2	3	4	5
1. Kehv läbisaamine kolleegidega	1	2	3	4	5
2. Vähene otsustusvabadus oma töö korraldamisel	1	2	3	4	5
3. Vastuolulised töökohustused	1	2	3	4	5
4. Ahistamine või vägivald töökohal	1	2	3	4	5
5. Ebarealistlikud tähtajad	1	2	3	4	5
6. Ebaselged ootused meeskonnalt	1	2	3	4	5
7. Tagasiside puudumine	1	2	3	4	5
8. Intenstiivne töö	1	2	3	4	5
9. Ebapiisav aeg puhkepausideks	1	2	3	4	5
10. Töökoormus	1	2	3	4	5
11. Vähene toetus juhtkonna poolt	1	2	3	4	5
12. Töötempo	1	2	3	4	5
13. Füüsiliselt raske töö	1	2	3	4	5
14. Ületundide tegemine	1	2	3	4	5
15. Kehvad suhted juhiga	1	2	3	4	5
16. Ebamõistlikud ümberkorraldused	1	2	3	4	5
17. Ebapiisav töötasu	1	2	3	4	5
18. Teised tööpakkumised	1	2	3	4	5
19. Karjäärivõimaluste puudumine	1	2	3	4	5
20. Ebasobivad töötamise kellaajad	1	2	3	4	5
21. Vähene võimalus perega aega veeta	1	2	3	4	5
22. Töökoha asukoht	1	2	3	4	5

LISA 3 Psühhosotsiaalsed ohutegurid HSE käsitlemise järgi

Faktor	Ohutegurid
Tööalased nõudmised	<p>Füüsiliselt raske töö (tugev füüsiline pingutus, rutiinne töö);</p> <p>Monotoone töö (liiga kerge töö; tööülesanded, mis ei eelda oluliste oskuste kasutamist ega koolitusvajadust);</p> <p>Üle- ja alakoormus (s.h. ajapuudus, mis ei võimalda oma tööülesandeid ootuspäraselt täita);</p> <p>Vaimselt raske töö (oluliste otsuste langetamine; tööd, mis nõuavad pikemaajalist ja pidevat kontsentratsiooni);</p> <p>Emotsionaalselt raske töö (emotsionaalselt nõudlikud ülesanded, sh. tööülesanded, mis on emotsionaalselt häirivad);</p> <p>Ületundide tegemine (pauside ärajätmine, töö kaasa võtmine koju);</p> <p>Vahetustega töö (muutuva graafiku alusel töötamine, mis mõjutab une kogust, kvaliteeti ning töö- ja pereelu tasakaalu).</p>
Kontroll	Töötaja otsustusvabaduse puudumine oma tööülesannete täitmises (autonoomia).
Kolleegide toetus	<p>Vähene julgustus ja tagasiside kolleegidelt;</p> <p>Puudulik võimalus rääkida probleemidest ning paluda abi.</p>
Juhipoolne toetus	Julgustus, toetus, avatud suhtlus ja tagasiside juhtkonnalt.
Suhted	<p>Ebasobiv käitumine organisatsioonis;</p> <p>Konfliktide lahendamine.</p>
Roll	Konfliktid ootused, rollisulgus organisatsioonis
Muudatused	Muudatuste korraldamine ja töötajate informeerimine organisatsioonis.

Allikas: Health and Safety Executive, 2009

LISA 4 Väidete jagumine faktoritesse

Faktor	Väited
Tööga seotud Nõudmised	(3) Kolleegid ja ülemused nõuavad minult töölt vastuoluliste ülesannete täitmist (6) Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada (9) Minu töö on vaimselt intensiivne (12) Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd (16) Ma ei saa teha piisavalt puhkepause (17) Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi (19) Tunnen survet ületundide tegemiseks (21) Ma pean töötama sundasendis (22) Ma pean töötama väga kiiresti (23) Minu töö on monotoonne (25) Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud (27) Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist (31) Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks
Kontroll	(2) Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi (10) Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida (15) Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan (20) Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen (29) Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan (35) Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada
Juhi toetus	(8) Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet (26) Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada (34) Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida (38) Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse (40) Minu otsene juht innustab mind tööalaselt
Kolleegide toetus	(7) Kui töö läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind (28) Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan (32) Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin (36) Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme
Suhted	(5) Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega (14) Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid (24) Töö juures esineb minu vastu suunatud vaimselt või füüsilist vägivalda (39) Suhted töökohal on pingelised

Roll	<p>(1) Ma tean, mida minult tööl oodatakse</p> <p>(4) Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita</p> <p>(11) Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused</p> <p>(13) Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded</p> <p>(18) Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega</p>
Muudatused	<p>(30) Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta</p> <p>(33) Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajate läbi</p> <p>(37) Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad</p>

Allikas: autori koostatud, Health and Safety Executive järgi, 2009

LISA 5 Kirjeldav statistika väidete lõikes

Faktor	Väited	M	SD	Mo
Töoga seotud nõudmised	(3) Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	4,16	0,97	5
	(6) Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	3,64	0,82	4
	(12) Pean jätma osa tööülesannetest piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	3,93	0,86	4
	(16) Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	3,99	1,09	5
	(17) Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	3,33	1,25	4
	(19) Tunnen survet ületundide tegemiseks	4,73	0,55	5
	(21) Ma pean töötama sundasendis	2,51	1,11	2
	(22) Ma pean töötama väga kiiresti	2,26	0,73	2
	(23) Minu töö on monotoonne	2,30	1,20	2
	(25) Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	4,20	0,78	4; 5
	(27) Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	1,44	0,69	1
(31) Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks	3,52	1,13	4	
Faktori keskmine: 3,33				
Faktor	Väited	M	SD	Mo
Kontroll	(2) Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	2,23	1,05	1; 2
	(10) Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	3,10	1,21	3
	(15) Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	3,09	1,32	3
	(20) Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen	1,91	1,20	1
	(29) Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	2,83	1,18	3
	(35) Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	2,54	1,30	2
Faktori keskmine: 2,58				
Faktor	Väited	M	SD	Mo
Juhi toetus	(8) Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet	3,07	1,12	3
	(26) Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul töoga seotud probleeme lahendada	4,28	0,95	5
	(34) Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida	3,74	1,21	5
	(38) Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	3,44	1,11	3
	(40) Minu otsene juht innustab mind tööalasel	3,20	1,15	3
Faktori keskmine: 3,55				
Faktor	Väited	M	SD	Mo
Kolleegide toetus	(7) Kui tööl läheb raskeks, siis kolleegid aitavad mind	3,68	1,11	4
	(28) Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	3,90	0,86	4
	(32) Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	4,32	0,77	5
	(36) Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme	3,75	0,86	3
Faktori keskmine: 3,92				

Faktor	Väited	M	SD	Mo
Suhted	(5) Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	4,43	0,83	5
	(14) Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid	3,65	0,94	3
	(24) Töö juures esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda	4,64	0,66	5
	(39) Suhted töökohal on pingelised	3,91	0,81	4
Faktori keskmine: 4,16				
Faktor	Väited	M	SD	Mo
Roll	(1) Ma tean, mida minult tööl oodatakse	4,62	0,64	5
	(4) Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita	4,77	0,43	5
	(11) Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	4,77	0,66	5
	(13) Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	4,52	0,74	5
	(18) Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	4,43	0,84	5
Faktori keskmine: 4,63				
Faktor	Väited	M	SD	Mo
Muudatused	(30) Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta	3,84	1,11	4
	(33) Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi	3,28	1,24	3
	(37) Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	3,63	1,01	3
Faktori keskmine: 3,59				

LISA 6 Korrelatsioonianalüüsid

Tööga seotud nõudmiste ploki väidete omavahelised seosed

	Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastulooluste ülesannete täitmist	Mulle antud tähtaegades ei ole võimalik kinni pidada	Minu töö on vaimselt intensiivne	Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	Tunnen survet ületundide tegemiseks	Ma pean töötama sundasendis	Ma pean töötama väga kiiresti	Minu töö on monotoonne	Mulle esitatud nõudmised on ebarealistlikud	Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks
Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastulooluste ülesannete täitmist	1	0,124	-0,148	0,209	0,133	,322**	0,080	0,143	0,120	,245*	,222*	0,127	,224*
Mulle antud tähtaegades ei ole võimalik kinni pidada	0,124	1	0,069	0,221	,258*	-0,027	,247*	0,141	0,103	0,196	,406**	0,109	0,023
Minu töö on vaimselt intensiivne	-0,148	0,069	1	-0,037	-0,057	0,097	0,000	-,432**	-,241*	-,423**	-0,138	-0,188	-,308**
Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	0,209	0,221	-0,037	1	0,133	-0,013	0,172	0,195	0,207	,252*	,282*	-0,133	-0,025
Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	0,133	,258*	-0,057	0,133	1	-0,155	0,100	0,128	0,051	0,148	,461**	-0,019	0,202
Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	,322**	-0,027	0,097	-0,013	-0,155	1	0,059	-0,078	0,203	0,003	0,009	0,086	0,016

	Kolleegid ja ülemused nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	Mulle antud tähtaegades ei ole võimalik kinnipidada	Minu töö on vaimset intensiivne	Pea jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, sest mul on liiga palju tööd	Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	Ma pean töötamise käigus tõstma suuri raskusi	Tunnen survet ületundide tegemiseks	Ma pean töötama sundasendis	Ma pean töötama väga kiiresti	Minu töö on monotoonne	Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks
Tunnen survet ületundide tegemiseks	0,080	,247*	0,000	0,172	0,100	0,059	1	0,046	0,143	0,067	0,125	-0,140	0,152
Ma pean töötama sundasendis	0,143	0,141	-,432**	0,195	0,128	-0,078	0,046	1	0,200	,613**	,297**	,320**	,384**
Ma pean töötama väga kiiresti	0,120	0,103	-,241*	0,207	0,051	0,203	0,143	0,200	1	,336**	,258*	0,016	,239*
Minu töö on monotoonne	,245*	0,196	-,423**	,252*	0,148	0,003	0,067	,613**	,336**	1	,330**	,291**	,427**
Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	,222*	,406**	-0,138	,282*	,461**	0,009	0,125	,297**	,258*	,330**	1	0,078	,291**
Minu töös on palju sama tüüpi liigutuste kordumist	0,127	0,109	-0,188	-0,133	-0,019	0,086	-0,140	,320**	0,016	,291**	0,078	1	0,078
Minu töökohal on piisavalt ruumi kehaasendi muutmiseks	,224*	0,023	-,308**	-0,025	0,202	0,016	0,152	,384**	,239*	,427**	,291**	0,078	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Kontrolli ploki väidete omavahelised seosed

	Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen	Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada
Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	1	,271*	,393**	,255*	,283*	,349**
Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	,271*	1	,466**	,280*	,344**	,492**
Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan	,393**	,466**	1	,368**	,331**	,435**
Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen	,255*	,280*	,368**	1	,383**	,430**
Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	,283*	,344**	,331**	,383**	1	,468**
Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	,349**	,492**	,435**	,430**	,468**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Juhi toetuse ploki väidete omavahelised seosed

	Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet	Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada	Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida	Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	Minu otsene juht innustab mind tööalaselt
Ma saan oma tööle toetavat tagasisidet	1	,481**	,399**	,373**	,541**
Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööga seotud probleeme lahendada	,481**	1	,400**	,463**	,441**
Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest vahetu juhiga rääkida	,399**	,400**	1	,429**	,479**
Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	,373**	,463**	,429**	1	,425**
Minu otsene juht innustab mind tööalaselt	,541**	,441**	,479**	,425**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Kollegide toetuse ploki väidete omavahelised seosed

	Kui tööil läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind	Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme
Kui tööil läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind	1	,500**	,524**	,520**
Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	,500**	1	,463**	,508**
Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	,524**	,463**	1	,366**
Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme	,520**	,508**	,366**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Suhete ploki väidete omavahelised seosed

	Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid	Töö juures esineb minu vastu suunatud väimset või füüsilist vägivalda	Suhted töökohal on pingelised
Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	1	,226*	,437**	,284*
Meie osakonnas esineb kolleegide vahel pingeid	,226*	1	0,135	,486**
Töö juures esineb minu vastu suunatud väimset või füüsilist vägivalda	,437**	0,135	1	,320**
Suhted töökohal on pingelised	,284*	,486**	,320**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Rolli ploki väidete omavahelised seosed

	Ma tean, mida minult tööl oodatakse	Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita	Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega
Ma tean, mida minult tööl oodatakse	1	,445**	0,151	0,215	,238*
Mul on selge, kuidas oma tööülesandeid täita	,445**	1	,218*	,313**	0,214
Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	0,151	,218*	1	0,189	,246*
Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	0,215	,313**	0,189	1	,226*
Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	,238*	0,214	,246*	,226*	1

Muudatuste ploki väidete omavahelised seosed

	Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta	Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajate läbi	Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad
Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate muudatuste kohta	1	,438**	0,168
Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajate läbi	,438**	1	,329**
Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	0,168	,329**	1

Stressorite ning taustatunnuste omavahelised seosed

	Sugu	Vanus	Tööstaaž	Alaealiste laste arv	Suhted	Kolleegide toetus	Juhi toetus	Kontroll	Roll	Muudatused	Tööga seotud nõudmised
Sugu	1	,268*	,471**	0,186	-0,106	0,047	-0,072	-0,127	0,135	0,045	-0,039
Vanus	,268*	1	,429**	-,329**	0,002	0,062	-0,023	0,028	0,147	-0,138	-0,107
Tööstaaž	,471**	,429**	1	-0,024	-0,006	-0,055	-0,047	0,025	,239*	0,005	-0,045
Alaealiste laste arv	0,186	-,329**	-0,024	1	0,075	-0,151	0,103	0,016	0,090	,236*	0,058
Suhted	-0,106	0,002	-0,006	0,075	1	,441**	,418**	0,195	,284*	,298**	,454**
Kolleegide toetus	0,047	0,062	-0,055	-0,151	,441**	1	,511**	,314**	,242*	,463**	,423**
Juhi toetus	-0,072	-0,023	-0,047	0,103	,418**	,511**	1	,461**	0,190	,583**	,524**
Kontroll	-0,127	0,028	0,025	0,016	0,195	,314**	,461**	1	0,093	,355**	,455**
Roll	0,135	0,147	,239*	0,090	,284*	,242*	0,190	0,093	1	,341**	0,087
Muudatused	0,045	-0,138	0,005	,236*	,298**	,463**	,583**	,355**	,341**	1	,332**
Tööga seotud nõudmised	-0,039	-0,107	-0,045	0,058	,454**	,423**	,524**	,455**	0,087	,332**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

LISA 7 Tootmistöölise lahkumiskavatsuste põhjuste keskmised hinnangud ja hälbed

Tegur	Kehv läbi- saamine kolleegidega	Vähene otsustus- vabadus oma töö korraldamisel	Vastu- olulised töö- kohustused	Ahistamine või vägivald töökohal	Eba- realistlikud tähtajad	Ebaselged ootused meeskonnalt	Tagasiside puudumine	Intensiivne töö	Ebapiisav aeg puhke- pausideks	Töö- koormus	Vähene toetus juhtkonna poolt
M	2,66	2,50	2,51	2,96	2,51	2,40	2,48	2,56	2,35	2,60	2,60
Median	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
Mo	1	2	3	1	1	1; 3	3	2; 3	1; 2	3	3
SD	1,451	1,091	1,189	1,691	1,317	1,164	1,178	1,156	1,169	1,180	1,148
Tegur	Töötempo	Füüsiliselt raske töö	Ületundide tegemine	Kehvad suhted juhiga	Eba- mõistlikud ümber- korraldused	Ebapiisav töötasu	Teised töö- pakkumised	Karjääri- võimaluste puudumine	Ebasobivad töötamise kellaajad	Vähene võimalus perega aega veeta	Töökoha asukoht
M	2,56	2,88	2,04	2,79	3,02	4,05	3,26	2,82	3,18	2,80	3,39
Median	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
Mo	3	3	1	1	4	5	3	3	5	1	5
SD	1,208	1,318	1,094	1,553	1,342	1,132	1,350	1,325	1,492	1,452	1,472

LISA 8 Lahkumist põhjustavate tegurite korrelatsioonanalüüs

	Kehv läbi- saamine kolleegidega	Vähene otsustus- vabadus oma töö korraldamisel	Vastu- olulised töö- kohustused	Ahistamine või vägivald töökohal	Eba- realistlikud tähtajad	Ebaselged ootused meeskonnalt	Tagasiside puudumine	Inten- siivne töö	Ebapiisav aeg puhke- pausideks	Töö- koormus	Vähene toetus juhtkonna poolt
Kehv läbisaamine kolleegidega	1	,312**	,389**	,624**	,493**	,514**	,356**	0,138	,247*	0,166	,389**
Vähene otsustusvabadus oma töö korraldamisel	,312**	1	,466**	,343**	,378**	,423**	0,197	0,039	,227*	0,162	,375**
Vastuolulised töökohustused	,389**	,466**	1	,393**	,485**	,411**	,414**	0,085	,259*	,267*	,533**
Ahistamine või vägivald töökohal	,624**	,343**	,393**	1	,483**	,463**	,286**	-0,002	,283*	0,118	,400**
Ebarealistlikud tähtajad	,493**	,378**	,485**	,483**	1	,613**	,565**	,425**	,538**	,556**	,597**
Ebaselged ootused meeskonnalt	,514**	,423**	,411**	,463**	,613**	1	,579**	,307**	,438**	,360**	,577**
Tagasiside puudumine	,356**	0,197	,414**	,286**	,565**	,579**	1	,364**	,414**	,412**	,499**
Intensiivne töö	0,138	0,039	0,085	-0,002	,425**	,307**	,364**	1	,290**	,677**	,309**
Ebapiisav aeg puhkepausideks	,247*	,227*	,259*	,283*	,538**	,438**	,414**	,290**	1	,398**	,447**
Töökoormus	0,166	0,162	,267*	0,118	,556**	,360**	,412**	,677**	,398**	1	,527**
Vähene toetus juhtkonna poolt	,389**	,375**	,533**	,400**	,597**	,577**	,499**	,309**	,447**	,527**	1
Töötempo	,237*	0,131	,296**	0,071	,554**	,347**	,391**	,709**	,339**	,761**	,476**
Füüsiliselt raske töö	,256*	0,086	0,166	,289**	,435**	,282*	0,149	,289**	,237*	,440**	,431**
Ületundide tegemine	,311**	0,098	0,185	0,082	,398**	0,202	0,140	,286**	,453**	,461**	,414**
Kehvad suhted juhiga	,571**	,266*	,326**	,656**	,523**	,374**	,304**	0,127	,374**	,240*	,570**
Ebamõistlikud ümberkorraldused	,378**	,337**	,425**	,504**	,531**	,405**	,391**	,309**	,341**	,379**	,479**
Ebapiisav töötasu	0,078	,250*	0,183	0,157	,273*	0,135	,251*	,347**	0,211	,271*	,225*
Teised tööpakkumised	,310**	,306**	0,210	,238*	,231*	,232*	,225*	0,136	,239*	0,052	,377**
Karjäärivõimaluste puudumine	0,192	,388**	0,131	0,125	0,189	,304**	,270*	0,124	0,082	0,152	,318**
Ebasobivad töötamise kellaajad	,229*	0,216	,281*	,352**	,291**	0,185	0,069	0,090	,281*	,322**	,338**
Vähene võimetus perega aega veeta	,413**	0,195	,366**	,447**	,376**	,325**	,264*	0,140	,288**	,242*	,445**
Töökoha asukoht	0,086	-0,015	-0,052	-0,054	0,061	0,001	-0,073	,218*	0,177	,295**	0,199

	Töötempo	Füüsiliselt raske töö	Ületundide tegemine	Kehvad suhted juhiga	Ebamõistlikud ümberkorraldused	Ebapiisav töötasu	Teised tööpakkumised	Karjääri- võimaluste puudumine	Ebasobivad töötamise kellaajad	Vähene võimalus perega aega veeta	Töökoha asukoht
Kehv läbisaamine kolleegidega	,237*	,256*	,311**	,571**	,378**	0,078	,310**	0,192	,229*	,413**	0,086
Vähene otsustusvabadus oma töö korraldamisel	0,131	0,086	0,098	,266*	,337**	,250*	,306**	,388**	0,216	0,195	-0,015
Vastuolulised töökohustused	,296**	0,166	0,185	,326**	,425**	0,183	0,210	0,131	,281*	,366**	-0,052
Ahistamine või vägivald töökohal	0,071	,289**	0,082	,656**	,504**	0,157	,238*	0,125	,352**	,447**	-0,054
Ebarealistlikud tähtajad	,554**	,435**	,398**	,523**	,531**	,273*	,231*	0,189	,291**	,376**	0,061
Ebaselged ootused meeskonnalt	,347**	,282*	0,202	,374**	,405**	0,135	,232*	,304**	0,185	,325**	0,001
Tagasiside puudumine	,391**	0,149	0,140	,304**	,391**	,251*	,225*	,270*	0,069	,264*	-0,073
Intensiivne töö	,709**	,289**	,286**	0,127	,309**	,347**	0,136	0,124	0,090	0,140	,218*
Ebapiisav aeg puhkepausideks	,339**	,237*	,453**	,374**	,341**	0,211	,239*	0,082	,281*	,288**	0,177
Töökoormus	,761**	,440**	,461**	,240*	,379**	,271*	0,052	0,152	,322**	,242*	,295**
Vähene toetus juhtkonna poolt	,476**	,431**	,414**	,570**	,479**	,225*	,377**	,318**	,338**	,445**	0,199
Töötempo	1	,338**	,339**	0,214	,342**	,269*	0,070	0,088	0,141	,232*	,285**
Füüsiliselt raske töö	,338**	1	,371**	,458**	,420**	,294**	0,170	0,135	,307**	,400**	0,165
Ületundide tegemine	,339**	,371**	1	,353**	0,193	,298**	0,178	0,090	,329**	,347**	0,106
Kehvad suhted juhiga	0,214	,458**	,353**	1	,518**	,308**	,349**	0,215	,320**	,551**	0,106
Ebamõistlikud ümberkorraldused	,342**	,420**	0,193	,518**	1	,438**	,283*	0,155	,466**	,420**	0,083
Ebapiisav töötasu	,269*	,294**	,298**	,308**	,438**	1	,412**	,442**	,353**	,291**	0,040
Teised tööpakkumised	0,070	0,170	0,178	,349**	,283*	,412**	1	,420**	,289**	,372**	0,204
Karjääri- võimaluste puudumine	0,088	0,135	0,090	0,215	0,155	,442**	,420**	1	,267*	0,206	0,075
Ebasobivad töötamise kellaajad	0,141	,307**	,329**	,320**	,466**	,353**	,289**	,267*	1	,569**	,254*
Vähene võimalus perega aega veeta	,232*	,400**	,347**	,551**	,420**	,291**	,372**	0,206	,569**	1	,267*
Töökoha asukoht	,285**	0,165	0,106	0,106	0,083	0,040	0,204	0,075	,254*	,267*	1

