

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Virge Karba

**SEOSED TUGEVUSTE KASUTAMISE ORGANISATSIOONI
TOETUSE, USALDUSKLIIMA, TÖÖALASE PINGUTUSE JA
LÄBIPÕLEMISE VAHEL EHTIUSE PROJEKTIMEESKONNA
LIIKMETE SEAS**

Magistritöö

Õppekava HAPM, Personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 567 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Virge Karba, 09.05.2022

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 201487HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: virge.karba@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE TAUST	8
1.1. Positiivne psühholoogia ja töötajate tugevuste kasutamine organisatsioonis.....	8
1.1.1. Organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel	9
1.2. Organisatsiooni usalduskliima	10
1.3. Tööalane pingutus	11
1.4. Läbipõlemine ja ehitusvaldkonna projektijuhtimise eripärad.....	12
1.4.1. Läbipõlemise olemus, põhjused ja tagajärjed.....	12
1.4.2. Läbipõlemise temaatika ehitustööstuses ja ehituse projektijuhtimises.....	15
1.4.3. Läbipõlemise sekkumised	17
2. EMPIIRILINE UURING.....	20
2.1. Eesmärk	20
2.2. Metoodika	20
2.3. Valim ja uuringu käik	23
2.4. Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika	25
2.5. Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs	28
2.6. Gruppide keskväärtuste võrdlemine	30
3. ARUTELU JA JÄRELDUSED.....	33
3.1. Uuringu tulemuste arutelu	33
3.2. Vastused püstitatud uurimisküsimustele.....	36
3.3. Uurimistöö piirangud, ettepanekud ja tulemuste rakendusvõimalused	39
KOKKUVÕTE	41
SUMMARY	43
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	45
LISAD	50
Lisa 1. Küsimustik.....	50
Lisa 2. Väidete kirjeldav statistika	54
Lisa 3. Gruppide keskväärtuste võrdlemise andmed	57
Lisa 4. Lihtlitsents	64

LÜHIKOKKUVÕTE

Organisatsiooni eesmärkide elluviimiseks on vaja produktiivseid ja pingutusvõimelisi inimesi. Seejuures on oluline mõista, et pingelises ja stressirohkes töökeskkonnas võivad inimesed kogeda kurnatust ja vaimset pinget. Organisatsiooni personalijuhtimises on soovitatud töötajate tugevustesse investeerimist, et toetada töötajate kõrget töövõimet ning samas vältida läbipõlemist.

Käesolevas uuringus selgitati seoseid läbipõlemise, tööalase pingutuse, tajutava organisatsiooni toetuse töötajate tugevuste kasutamisel ja organisatsiooni sisemise usalduskliima vahel Eesti ehituse projektimeeskonna liikmete seas. Strateegiliselt olulisel ametipositsioonil lasub töötajatel suur vastutus piiratud eelarve ja pingeliste tähtaegade tingimustes. Pidev pingeline töökeskkond on aga ohuks töötajate läbipõlemisel.

Vajalike andmete kogumiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit ja tegi ankeetküsimustikul põhineva veebiküsitluse, kasutades varasemalt välja töötatud küsimustikke. Uuringu valimi moodustas sada ehituse projektimeeskonna liiget erinevatest Eesti ehitusettevõtetest.

Uuringu tulemustest selgus, et valimi raames oli üldine läbipõlemise tase pigem madal. Ilmnes mõningaid erinevusi grupiti vaid kurnatuse näitaja osas. Tööalast pingutust hindasid vastajad enamasti väga kõrgelt ning samuti oldi arvamusel, et organisatsioon toetab nende tugevuste kasutamist ning sisemist usalduskliimat organisatsioonis peeti heaks. Ühtlasi selgus, et organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel ja hea usalduskliima võivad vähendada töötajate läbipõlemise ohtu. Läbipõlemise taset hindasid madalamalt vastajad, kes pidasid oma tööalast pingutust kõrgemaks, mis omakorda oli veidi kõrgem tugevusi kasutava organisatsiooni toetuse tajumise korral. Sisemise usalduskliima ja tööalase pingutuse vahel aga olulist seost esile ei tulnud.

Võtmesõnad: läbipõlemine, tööalane pingutus, tajutav organisatsiooni toetus, töötajate tugevuste kasutamine, organisatsiooni usalduskliima, ehituse projektimeeskond.

SISSEJUHATUS

Tänapäeva keeruline majanduskeskkond, tihe konkurents ja samas kvalifitseeritud töötajate vähesus nõuavad organisatsioonidelt erinevate töötajate toetusmehhanismide arendamist, et luua töökeskkondi, kus töötaja on produktiivne ning samas rahulolev ja terve. Gallup organisatsioon rõhutab, et varasemast enam peaksid organisatsioonid keskenduma oma töötajate heaolu tugevdamisele ning leiavad, et töötajate stress, läbipõlemine, muretsemine ja ärevus on võimalik viia madalamale tasemele suurendades organisatsioonis usaldust, innovatsiooni ja vastupidavust (Robinson, 2022). Samuti rõhutatakse, et organisatsioonid peaksid stressi ja läbipõlemise vähendamiseks investeerima oma töötajate tugevustesse (Robinson *et al.* 2020).

Eurostati 2020. aasta andmetel pidasid Eestis 34,3% meestest ja 41,1% naistest enda töökeskkonda vaimset tervist kahjustavaks ja 48% vastanuist teatas, et tööst tulenevad terviseprobleemid mõjutavad nende igapäevaseid tegevusi. Peamiste stressi põhjustena toodi välja suurt töökoormust või ajasurvet, aga ka suhtlemist keeruliste kolleegide ja klientidega. (Eurostat Labour Market...2022). Teadlikkus töötajate vaimse tervise probleemidest on üha enam kasvanud ja teemaga tegelemisele pööratakse suuremat rõhku. Eestis on Sotsiaalministeerium välja töötanud „Vaimse tervise rohelise raamatu“ (Sotsiaalministeerium 2020), milles on eraldi välja toodud organisatsioonide suur roll täiskasvanute vaimse tervise edendamisel ja seda eriti töökohtadel, kus tööiseloolest tingitult on oht läbipõlemisele väga suur (*Ibid.*, 34).

On leitud, et ehitustööstuses kogevad spetsialistid sageli tööstressi, mida mõjutab ehitussektori keeruline olemus (Enshassi *et al.* 2016). Stressirohke töökeskkond mõjutab töötajate heaolu, põhjustab terviseprobleeme, läbipõlemist ja mõjutab negatiivselt ka töötulemusi (Edú-Valsania *et al.* 2022, 11) ning kroonilise tööstressi tagajärjel kogevad ehituse projekttimeeskonna liikmed läbipõlemist kõige enam, kuna nende vastutusel on objekti tähtaegne, kvaliteetne ja tulemuslik valmimine (Cohen *et al.* 1995 viidatud Yang *et al.* 2018).

Positiivse psühholoogia esile kerkimine (Seligman, Csikzentmihalyi 2000) aastatuhandevahetusel on laiendanud läbipõlemisega toimetuleku teadmisi. Traditsioonilised lähenemised, mis

keskendusid individuaalsete puudujääkide parandamisele tagasiside, koolituste ja juhendamise abil, on asendunud uue lähenemisviisiga, mis keskendub töötajate tugevuste kasutamisele ja arendamisele (van Woerkom *et al.* 2016 viidatud Meyers *et al.* 2019). Varasemad empiirilised uuringud on tõestanud, et organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel (Miglianico *et al.* 2020) ja töötajate arusaamad sellest toetusest (Meyers *et al.* 2019) ning samuti usaldus organisatsiooni vastu (Colquitt *et al.* 2007) toetavad töötajate töövõimet ja heaolu, mis aitab pingelises olukorras paremini toime tulla.

Kuna ehitustööstust ja ehituse projektijuhtimise tööd hinnatakse kroonilise stressiallikana, siis on valdkonna personalijuhtimises oluline mõista ja selgitada, millised on organisatsiooni poolt pakutavad tööressursid ja sekkumismeetmed, millega saab töötajaid toetada läbipõlemise vältimisel soodustades samaaegselt töötajate motivatsiooni tööpingutuseks. Eelnevalt tulenevalt kaalub töö autor võimaliku sekkumismeetmena organisatsioonilist toetust töötajate tugevuste kasutamisel ja organisatsiooni üldise usalduskliima arendamist.

Magistritöö eesmärk on selgitada välja seosed tajutava organisatsiooni toetuse töötajate tugevuste kasutamisel, organisatsiooni sisemise usalduskliima, läbipõlemise ja tööalase pingutuse vahel Eesti ehituse projektimeeskonna liikmete seas. Tulenevalt eesmärgist on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kuidas organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra?
- 2) Kuidas organisatsiooni sisemine usalduskliima mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra?
- 3) Millised on seosed projektimeeskonna liikmete demograafiliste tunnuste ning läbipõlemise taseme, tööalase pingutuse, tajutud organisatsiooni toetuse ja usalduskliima vahel?

Püstitatud eesmärgi saavutamiseks teostas töö autor kvantitatiivse küsitlusuuringu Eesti ehituse peatöövõtu ettevõtete projektimeeskondade liikmete seas. Küsimustiku koostamisel kasutati hiljuti välja töötatud läbipõlemise määratlust ja sellega seotud läbipõlemise hindamise uut tööriista (Schaufeli *et al.* 2020), samuti suhteliselt uut kontseptsiooni organisatsiooni toetuse hindamiseks, mis selgitab töötajate arusaamu sellest, kuidas organisatsioon arvestab töötajate tugevustega (*Perceived Organisational Support of Strengths Use*, POSSU) (Meyers *et al.* 2019). Organisatsiooni sisemise usalduskliima mõõtmiseks võttis autor aluseks Huff ja Kelley (2003)

arendatud küsimustiku ja tööalase pingutuse hindamiseks De Cooman *et al.* (2009) välja töötatud skaala (*Work Effort Scale*, WESC).

Töö koosneb kolmest osast. Esimeses osas tutvustab autor varasema akadeemilise kirjanduse põhjal töötajate tugevuste kasutamise kui organisatsiooni toetuse teoreetilist tausta, usalduskliima olulisust, tööalase pingutuse olemust ning selgitab läbipõlemise olemust ja ehitusvaldkonna projektipõhise töö stressirohke töökeskkonna eripärasid. Teises osas annab autor ülevaate töö raames teostatud uuringu metoodikast ja tulemustest. Kolmandas osas analüüsib autor uuringu tulemusi, vastab eelnevalt püstitatud uurimisküsimustele, toob välja uuringu võimalikud piirangud ning esitab ettepanekud tulemuste edasiseks kasutuseks.

Töö autor tänab magistritöö juhendajat, Liina Randmanni heade soovitude, kasulike õpetussõnade ja igakülgse toetuse eest.

1. TEOREETILINE TAUST

Peatükis antakse teoreetiline ülevaade töötajate tugevuste kasutamisest organisatsioonis, keskendudes peamiselt organisatsiooni toetuse kontekstile. Tutvustatakse organisatsiooni usalduskliima ja tööalase pingutuse olemust ning selgitatakse töötajate läbipõlemise teoreetilist tausta, põhjuseid ja tagajärgi. Tuuakse esile ehituse projektijuhtimise eripärad ja nendest tingitud töötajate läbipõlemise ohutegurid. Samuti selgitatakse, millele tuleks keskenduda organisatsiooni sekkumismeetmete rakendamisel.

1.1. Positiivne psühholoogia ja töötajate tugevuste kasutamine organisatsioonis

Positiivse psühholoogia esile kerkimine on toonud organisatsioonidele uudseid teadmisi töötajate heaolu edendamise kohta. Ameerika Psühholoogide Assotsiatsiooni president Martin Seligman on oma raamatu (Seligman 2002) sissejuhatuses avaldanud arvamust, et väga pikalt on psühholoogia tegelema vaimse tervisega ja palju on uuritud põhjuseid, arenguid ning kuidas neid probleeme lahendada, kuid eesmärk peaks olema mitte pidev nõrkustega tegelemine, vaid keskendumine sellele, mis elu elamisväärsaks muudab. Seligman (*Ibid.*) toob positiivse psühholoogia mõtte esile sõnadega: „Lõpuks on kätte jõudnud aeg teadusele, mis püüab mõista positiivseid emotsioone, luua jõudu ja voorusi ning pakkuda teejuhiseid leidmaks seda, mida Aristoteles nimetas „heaks eluks““.

Teine positiivse psühholoogiaga tegeleja, Dr Donald Clifton, keda peetakse ka „tugevuste psühholoogia isaks“ (Rath 2007 viidatud Seichter 2018, 250), on väitnud, et „tugevuste uurimine juhatab meid mõistmiseni, mis vahe on hea ja suurepärase vahel“. Lisaks selgitas ta, et kui inimene peab tegema midagi, milles ta ei tunne ennast tugevana, siis tekib vastupanu, mis omakorda põhjustab läbipõlemist ning kasutades oma tugevusi, on erinevaid viise ka isiklikuks toimetulekuks – näiteks individuaalne stressijuhtimine ja oma vastupidavuse arendamine. (*Ibid.*, 250).

Juhtimis- ja organisatsiooniteadustes võtsid 2003. aastal Cameron, Dutton ja Quinn kasutusele termini – „positiivne organisatsiooni stipendium“ (*Positive Organisational Scholarship*, POS), mis keskendub kõigele positiivsele organisatsiooniteooriates ja mille eesmärk on tuua esile just need aspektid, mis aitavad kaasa nii heaolu arendamisele organisatsioonis kui toimimise parendamisele ja jõudlusele (Campbell Quick *et al.* 2010, 258). Inspireerituna positiivse psühholoogia fookusest ning Seligmani ja Csikzentmihalyi teooriast (2000), mis tõi esile inimloomuse positiivsete aspektide julgustamise töö tulemuslikkuse parandamisel, arendas Luthans 2002. aastal välja kontseptsiooni positiivsest organisatsioonilisest käitumisest (*Positive Organisational Behaviour*, POB) (Money *et al.* 2009, 24). Selle kontseptsiooni mõte on „positiivselt orienteeritud inimressursi tugevuste ja psühholoogiliste võimete uurimine ja rakendamine, mida saab mõõta, arendada ja tõhusalt juhtida, et parandada tulemuslikkust tänapäeva töökohal“ ja suunata organisatsioone keskendumale nõrkuste parandamiselt hoopis tugevuste arendamisele (viidatud *Ibid.*, 24).

Positiivse psühholoogia lähtepunktist on organisatsioonides oluline pöörata suurt rõhku oma töötajate võimetele ja tugevustele, mis aitavad inimesel oma tööd hästi teha. Varasemad uuringud on näidanud, et tugevuste kasutamine on seotud isikliku arengu ning kõrgema töövõimega (Keenan, Mostert 2013) ning tugevuste kasutamine paneb inimest oma töösse ka rohkem pingutama (Schaufeli *et al.* 2002).

1.1.1. Organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel

Organisatsiooni toetuse mõte on aidata töötajatel oma tugevusi avastada ning võimaldada teha tööd, mis on kooskõlas töötajate individuaalsete tugevustega, või ka pakkuda vajadusel toetust erinevate töötajate teineteist täiendavate tugevuste ühendamisel (van Woerkom, Meyers, 2015 viidatud van Woerkom *et al.* 2016).

Teadlaste poolt on soovitatud, et organisatsioonid ja personalispetsialistid peaksid välja töötama uusi strateegiaid mitmekesise tööjõu tugevate külgede rakendamiseks organisatsioonis ning edendama seejuures töötajate üldist rahulolu ja toetama sellega ka läbipõlemise vältimist (Meyers *et al.* 2019, 1839). Inimeste tugevustele suunatud sekkumisstrateegiate kohta on läbi viidud mitmeid empiirilisi uuringuid organisatsiooni keskkondades. Näiteks koostasid Migilanico, Dubreui, Miquelon, Bakker ja Martin-Krumm (2020) varasemate empiiriliste uuringute ülevaate. Nad uurisid erinevaid töökohal kasutatavaid tugevuste arendamise strateegiaid ja kokkuvõtte näitas, et töötajate tugevuste kasutamisel oli positiivne mõju paljudele tulemustele, nagu näiteks heaolu, töötulemused, tööga haaratus ja rühma tulemused (*Ibid.*, 753-754). Gallup organisatsiooni

2002. aasta uuringus leiti, et töötajate suhtumine oma juhtidesse ja organisatsiooni oli märgatavalt positiivsem, kui töötajad tunnetasid, et organisatsiooni juhtkond keskendub iga inimese tugevatele külgedele (Clifton, Harter 2003, 10). Samuti on leitud, et tugevuste kasutamine organisatsiooni toetusena on seotud kõrgema tööga haaratusega ning madalama läbipõlemise tasemega (Keenan, Mostert 2013). Seepärast on oluline lisaks tugevuste rakendamisele ka inimeste arusaam ja tunnetus organisatsioonilisest toetusest.

Tajutud organisatsiooniline toetus töötajate tugevuste kasutamisel (*Perceived Organisational Support of Strengths Use*, POSSU) on määratletud kui „töötajate veendumused selle kohta, mil määral nad tunnevad, et tööandja toetab neid oma isiklike tugevuste rakendamisel tööl“ (van Woerkom *et al.* 2016 viidatud Keenan, Mostert 2013). Seda on isegi nimetatud uut tüüpi tööressursiks, mis aitab töötajatel oma tööeesmärke saavutada ja samas toetab isiklike arenguprotsesse (van Woerkom *et al.* 2016 viidatud Meyers *et al.* 2019).

Läbilõikeuuring tugevuste kasutamise toetamise ja heaolu kogemise vahel, mis viidi ellu viies erineva kultuuriväärtusega riigis, näitas tugevuste kasutamise tajutud organisatsioonilise toetuse olulist seost töötajate tööga haaratuse, üldise eluga rahulolu ja läbipõlemise vahel (Meyers *et al.* 2019). Uuringu tulemusel selgus, et uuringus osalenud erineva kultuurilise taustaga riikides olid tulemused sarnased ning organisatsiooni toetuse tajumine tugevuste kasutamisel oli positiivselt seotud töötajate rahulolu ja tööga haaratusega ning negatiivselt läbipõlemisega (*Ibid.*). Ühe Hiina haiglaõdede seas tehtud uuringu tulemusel selgus, et tajutav organisatsiooni toetus oli üks põhinäitajaid töötajate lahkumiskavatsustel ja mängis olulist vahendavat rolli tööga rahulolu ja läbipõlemise vahel (Liu *et al.* 2018, 9). Lõuna-Aafrika kõnekeskuse töötajate seas tehtud uuringu tulemused näitasid, et töötajatele pakutud toetus nende isiklike tugevuste kasutamisel oli selge tööga haaratuse näitaja (Stander *et al.* 2014, 407).

1.2. Organisatsiooni usalduskliima

Usaldust on defineeritud kui „indiviidi või grupi ootust, et teise indiviidi või rühma sõnale, lubadusele, suulisele või kirjalikule avaldusele saab toetuda“ (Rotter 1967, 651). Usaldust organisatsioonis on selgitatud kui töötaja usku oma tööandja otsekoheusse ja kohustuste täitmisesse või kui töötaja enesekindluse tunnet tööandja vastu (Gilbert, Tang 1998 viidatud Vanhala, Tzafirir 2021, 332). Organisatsioonikliimat kasutatakse töötajate töökogemuse

mõistmiseks ja see näitab seda, milliseid käitumisi ja hoiakuid organisatsioonis prioriteediks peetakse (Lewin *et al.* 1939 viidatud Loh *et al.* 2019, 443). Sisemist organisatsiooni usalduskliimat defineeritakse kui „positiivsed ootused, mis inimestel on teiste organisatsiooniliikmete kavatsuste ja käitumise suhtes, mis põhinevad organisatsiooni rollidel, suhetel, kogemustel ja vastastikustel sõltuvustel“ (Shockley-Zalabak *et al.* 2000 viidatud Huff, Kelly 2003, 82).

Vanhala ja Tzafrir (2021, 333) toovad varasema akadeemilise kirjanduse põhjal välja usalduse osapooltest tulenevalt erinevad usalduse tüübid – inimestevahelise ja impersonaalse usalduse ning defineerivad esimest kui „individuaalse töötaja positiivsed ootused oma kaastöötajate ja vahetute juhtide kompetentsuse, heatahtlikkuse ja usaldusvääruse suhtes, mis tulenevad varasemast positiivsest vastastikusest suhtlusest“ ja teist kui „individuaalse töötaja ootused tööandja organisatsiooni suutlikkusele ja õiglusele“. Seega on võimalik eristada usaldust, mis on suunatud konkreetse isiku suhtes, nagu näiteks juht või kolleeg või siis organisatsiooni suhtes üldiselt.

Chami ja Fullenkamp (2002) soovivad usalduskliima stimuleerimist ettevõtte erinevate probleemide lahendamiseks. Oma uurimuses rõhutavad nad usalduse vastastikkusele olemusele ja leiavad, et usaldus on tõhusa meeskonnatöö oluline eeldus. Lisaks väidavad nad, et kui töötajad üksteist usaldavad, kulutavad nad vähem aega teineteise jälgimisele ning pingutavad oma töös rohkem. Samuti leiavad autorid, et ettevõtted peavad looma keskkonna usalduse tekkeks ning seejuures on oluline juhtide usaldus töötajate suhtes ning teatud kontrolli loovutamine tööprotsessi üle enda alluvuses olevatele töötajatele. (Chami, Fullenkamp 2002).

Organisatsiooni usaldust võib käsitleda samuti organisatsiooni tajutud toetusmehhanismina. Medõdede seas läbiviidud uuring leidis kõige tugevama seose usalduse ja töötajate tunnetusliku ligipääsu informatsioonile ja toetusele vahel. Leiti, et kui töötajatel on piisav ligipääs toetusele, ressurssidele ja informatsioonile, siis tõuseb ka nende usalduslik suhe juhtide vastu ja töötajad on seeläbi rohkem oma tööga rahul ning nende produktiivsus tõuseb. (Laschinger *et al.* 2002).

1.3. Tööalane pingutus

Tänapäeva personalijuhtimises kasutatakse mitmeid erinevaid tehnikaid, mille eesmärk on tööalase pingutuse intensiivistamine ja samas töötajate suurem samastamine ettevõtte eesmärkidega - näiteks mõjuvõimu suurendamine, juhendamine, töötajate kaasamine, erinevad

tasu ja soodustuse stiimulid ning koolitused (Green 2000). Organisatsioon pakub erinevaid toetusmehhanisme ja ootab vastu töötaja suuremat pingutust – see on kui vahetussuhe ja sellist sotsiaalse vahetuse ideoloogiat on määratletud kui „töötaja veendumuse tugevust, et tööpingutus peaks sõltuma organisatsiooni kohtlemisest“ (Eisenberger *et al.* 1986). Samas, kui organisatsioonid julgustavad ja võimaldavad sobivate oskuste ja võimetega töötajatel teha tööd, milles nad on tugevad, siis vahetussuhte ideoloogiast tulenevalt võivad ka organisatsioonid eeldada töötajate suuremat tööalast pingutust.

On leitud, et tööalane pingutus on seotud töötaja motivatsiooniga, kuid oluline on seejuures ka reaalne pingutustegevus ning tööalase pingutuse puhul on viidatud kolmele erinevale pingutusvormile (Campbell, 1990 viidatud De Cooman *et al.* 2009): mida inimene teeb (suund), kui palju inimene töötab (intensiivsus) ja kui kaua inimene on valmis tööd samal tasemel jätkama (püsivus). Seejuures teeb inimene oma valiku nende pingutuste vahel, millele jõupingutusi kulutada, millise tasemega seda teha ja kui püsivalt sellise tasemega pingutada (*Ibid.*). Tööpingutust seostatakse peamiselt töö tulemuslikkusega, kuid samas tõstab pingutus ka töötaja enda kompetentsitunde ja hakkamasaamise tunnetust (Brown, Peterson 1994 viidatud De Cooman *et al.* 2009). Seega on töötajate tööalane pingutus oluline nii organisatsioonile selle eesmärkide elluviimiseks kui töötajale endale oma tööga rahulolu saavutamiseks. Samas tuleb arvestada, et liigne pingutus võib viia kurnatuse ja pingeni ning organisatsioonid peavad arvestama, et ülemäärased töö nõudmised, nagu töökoormus, keerulised ülesanded, ajaline surve, võivad põhjustada töötaja läbipõlemist, eriti kui töötajal pole piisavalt võimet nendega toime tulla või neid kontrollida ja ka organisatsiooni poolt pakutavad ressursid ei ole piisavad (Bakker, Demerouti 2007).

1.4. Läbipõlemine ja ehitusvaldkonna projektijuhtimise eripärad

1.4.1. Läbipõlemise olemus, põhjused ja tagajärjed

Esimest korda tõi termini „läbipõlemine“ kasutusele Ameerika psühholoog Herbert Freudenberger 1974. aastal (Fontes 2020). Tema esimene sellekohane töö põhines narkomaanide kliiniku vabatahtlike uuringu tähelepanekutel ning ta määratles läbipõlemist kui ülemäärastest töö nõuetest tulenevat sümptomite kogumit, nagu peavalu, unetus, närvilisus, mis viib inimese väsimuse ja kurnatuseni (*Ibid.*). Tänapäeval enim kasutatav läbipõlemise definitsioon on välja kujunenud algsest Maslachi ja Jacksoni 1981. aastal loodud määratlusest teenindussektoris, mida on hiljem

laiendatud ja sobitatud mis tahes tüüpi ametitele – läbipõlemine on „kurnatuse, küünilisuse ja ebaefektiivsuse psühholoogiline sündroom, mida kogetakse vastusena kroonilistele tööstressoritele“ (Leiter, Maslach 2003). Ka Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) on võtnud kasutusele läbipõlemise mõiste, mis on Maslachi omaga kooskõlas ja avaldas 2018. aastal uue rahvusvahelise haiguste klassifikatsiooni (ICD 11), milles kirjeldatakse läbipõlemist kui sündroomi, mis tuleneb kroonilisest tööstressist, mida ei ole õnnestunud juhtida ja mida iseloomustavad kolm mõõdet (WHO... 2018): energia ammendumine või kurnatuse tunne, suurenenud vaimne distants oma tööst või tööga seotud negatiivsuse või küünilisuse tunne ning vähenenud ametialane tõhusus. Peamiselt tuvastataksegi läbipõlemist nende kolme dimensiooni kaudu: kurnatus kui individuaalne stressikogemus, kus inimene tunneb intensiivset füüsilist ja emotsionaalset väsimust, mis omakorda nõrgendab tema tegutsemisvõimet; küünilisus (või depersonaliseeritus) kui inimese reaktsioon eemalduda oma tööst ignoreerides aktiivselt enda seostamist tööülesannetega, et lihtsamalt hakkama saada ja ebaefektiivsus (ehk vähenenud isiklik tõhusus), mis esindab läbipõlemise enesehinnangu mõõdet – ebakompetentsuse tunded, saavutuste ja tööviljakuse puudumine. (Maslach *et al.* 2001)

Aja jooksul on läbipõlemise uuringutes olnud palju lahkarvamusi erinevate dimensioonide ja läbipõlemise hindamise meetodite üle. Kõige sagedamini kasutatav läbipõlemise hindamise tööriist on Maslach'i läbipõlemise loend (MBI), mis põhineb läbipõlemise enim tunnustatud definitsioonil ning millest on aja jooksul kujundatud mitmeid erinevaid versioone (Lubbadeh 2020). Samas on mõned teadlased väitnud, et sellel tööriistal on teatud piirangud. Näiteks on kõik MBI üksused sõnastatud ainult ühes suunas (Demerouti *et al.* 2010) või, et sellel on kontseptuaalsed, psühhomeetriselised ja praktilised puudused (Schaufeli *et al.* 2020, 2). Välja on töötatud erinevaid versioone, kuid Schaufeli ja tema kolleegide arvates ei lahenda ükski neist olemasolevaid probleeme (Schaufeli *et al.* 2020, 2).

Seetõttu on Schaufeli ja tema kolleegid (2020) välja töötanud alternatiivse meetodi ja uue läbipõlemise määratluse. Teadlaste poolt töötati välja läbipõlemise neli põhidimensiooni: üldine kurnatus, vaimne distants, kognitiivne kahjustus (keskendumisprobleemid) ja emotsionaalne häiritus. Üldist kurnatust peetakse kõige peamiseks läbipõlemise ohu näitajaks, samas leitakse, et lisaks ilmnevad läbipõlemisega ka teised nähud nagu emotsionaalsete protsesside kontrollimatus (nt viha või kurbus) ja keskendumisprobleemid. Samuti on läbipõlemisele omane vaimne distants, mis tähendab, et inimene tõmbub tööst (pingutusest) ja teistega suhtlusest eemale. Viimast peetakse ka kurnatuse tagajärjeks ehk inimese reaktsiooniks toimetulekul. Samas leitakse, et

eemaldumine võib kaasa tuua probleeme kolleegidega ning lõpuks süvendada veelgi töötaja kurnatusetunnet. (Schaufeli *et al.* 2020)

Lisaks eristati kolm ebatüüpilist sekundaarset dimensiooni, mis esinevad koos põhisümptomitega: distress (psühholoogiline stress ja psühhomaatilised kaebused) ning depressiivne meeleolu (*Ibid.*, 13). Selle alternatiivse määratluse alusel töötati välja ka vastav tööriist läbipõlemise hindamiseks (BAT) (Schaufeli *et al.* 2020). Peamine uuendus seisneb selles, et lisaks kurnatusele tuvastati veel kaks läbipõlemise põhisümptomit nagu kognitiivne ja emotsionaalne kahjustus (keskendumisprobleemid ja vaimne häiritus) ning professionaalse efektiivsuse vähenemist peetakse pigem läbipõlemise tagajärjeks kui selle lahutamatuks osaks ning et depressiivset meeleolu saab läbipõlemise sümptomitest eristada (*Ibid.*).

Erinevalt tugevatest stressireaktsioonidest, mis tekivad konkreetsete vahejuhtumite tagajärjel, on läbipõlemisele iseloomulik pikaajane kokkupuude psühholoogiliste ja sotsiaalsete stressoritega töökohal (Leiter, Maslach 2003). Üldiselt jaotatakse läbipõlemist põhjustavad aspektid kahte suurde kategooriasse: organisatsioonilised tegurid, nagu näiteks tööst tulenevate nõudmiste ja ressursside tasakaalustamatus ja individuaalsed tegurid, nagu näiteks töötaja isiksus või toimetulekustrateegiad (Edú-Valsania *et al.* 2022, 7). Oluline on siinjuures rõhutada, et läbipõlemine tuleneb kokkupuutest teatud töötingimustega, mis tähendab, et sündroomi käivitajad on tööga seotud tegurid, nagu näiteks töö ülekoormus või suhted juhi ja kolleegidega (*Ibid.*)

Leiter ja Maslach on erinevate tööstressi käsitlevate uuringute põhjal tuvastanud kuus peamist tööelu valdkonda, mille korrelatsiooni tööstressi ja läbipõlemisega on tuvastatud ja neid võib pidada organisatsioonide töökohtade riskiteguriteks läbipõlemise ennustamisel (Maslach *et al.* 2001, 414-415):

- 1) Töökoormus (arvukad nõudmised, liigsed kohustused, ebareaalne tähtaeg või eesmärgid, ressursside nappus)
- 2) Kontroll (töötaja ebapiisav iseseisvuse tase oma töö üle)
- 3) Preemia (tagasiside ja tunnustuse puudus)
- 4) Kogukond (peegeldab sotsiaalseid suhteid kolleegide, juhtide, klientidega)
- 5) Õiglus (ebaõigluse tunnetus, ebaausus, usaldamatus)
- 6) Väärtused (väärtuskonflikt organisatsiooni ja töötaja väärtuste vahel)

Lisaks leitakse, et teatud individuaalsed tegurid võivad mõne organisatsioonilise mõjuteguri korral mõjutada läbipõlemise vallandumist, nagu näiteks isiksuseomadused, sotsiaaldemograafilised muutujad või töötajate toimetulekustrateegiad (Edú-Valsania et al. 2022, 8). Empiirilised uuringud on näidanud, et teatud isiksuse tüübid toimivad modereerivate muutujatena läbipõlemise sündroomi tekkeprotsessis, näiteks vastupidavus on üks inimese iseloomuomadusi, mis aitab paremini stressiga toime tulla (Kobasa 1979 viidatud Lubbadeh 2020). Oluliseks läbipõlemisega toimetuleku omaduseks on suurema sisemise kontrolli omamine, vastupidiselt teistele, kes tajuvad, et nad on välise (nt saatuse või juhuse) kontrolli all (Rotter 1966 viidatud Lubbadeh 2020). Kõrgema läbipõlemise tasemega on seotud ka neurootilisus (Semmer 2006 viidatud Lubbadeh 2020). Isiksus mõjutab suuresti seda, kuidas inimesed oma töökeskkonda tajuvad ning kuidas erinevate raskustega toime tulevad ning tööõuete ja ressurssidega hakkama saavad (Edú-Valsania et al. 2022, 9).

Läbipõlemist on seostatud mitmete kahjulike mõjudega ja see võib kaasa tuua negatiivseid tagajärgi nii läbipõlemise all kannatavatele indiviididele kui kogu organisatsioonile (Edú-Valsania et al. 2022, 10). Esiteks on leitud, et läbipõlemisel on inimesele negatiivsed psühholoogilised tagajärjed, nagu keskendumis- ja mälu probleemid, toimetulekuvõime langus, otsustamisraskused, ärevus, depressioon, üldine eluga rahulolematus ja madal enesehinnang (Salvagioni et al. 2017). Teiseks on läbipõlemisel negatiivsed mõjud füüsilisele tervisele ja peamised tuvastatud probleemid on näiteks südame-veresoonkonnahaigused, valu, põletikud, unehäired; ka kehv tervisekäitumine, nagu näiteks suitsetamine ja vähene füüsiline aktiivsus (*Ibid.*). On leitud, et see sündroom võib kujutada endast ka tõsist enesetapuriski (Bryan et al. 2018). Kolmandaks on läbipõlemisel ka indiviidile käitumuslikud tagajärjed, näiteks rahulolematus tööga, suurenenud töölt puudumised ja lahkumiskavatsused (Salvagioni et al. 2017) või ka hälbiv või ebaproduktiivne käitumine (nt alkoholi tarbimine, vargused või agressiivsus kolleegide suhtes) (Edú-Valsania et al. 2022, 11). Üksikisiku tasandil kogetud läbipõlemise mõjud väljenduvad tihti töötaja madalas motivatsioonis ja tulemuslikkuses, mis omakorda võib laieneda tööüksusele ja organisatsioonile - organisatsioonilised tagajärjed (Edú-Valsania et al. 2022, 11). On leitud, et inimesed, kes kogevad läbipõlemist, võivad ka oma kolleegidele negatiivselt mõjuda (Maslach, Leiter 2016, 106).

1.4.2. Läbipõlemise temaatika ehitustööstuses ja ehituse projektijuhtimises

Ehitustööstus on oma olemuselt keeruline ja nõudlik nii välis- kui sisekeskkonnas. Esiteks mõjutab ehitustööstust tihe konkurents, kus madalaima hinnaga pakkumine on ehitusprojektide võitmisel

laialdaselt aktsepteeritud normina (Kovacs 2004 viidatud Yip, Rowlinson 2009, 742), mis omakorda surub projekti töö väga pingelisse eelarvesse. Ka Eestis on kritiseeritud madalaima hinna kriteeriumi kasutamist riigihangetes (Lepik, Uiboupin 2017, 10). Samuti tuleb arvestada pingeliste tähtaegadega, kuna tellijate läbirääkimisjõud on äärmiselt kõrge (Yip, Rowlinson 2009, 742) ja näiteks Eestis kaasneb ebapiisav aeg pakkumuste ja tööde ettevalmistamiseks ning kiirustamine tööde teostamisel (Sarmet 2014). Lisaks tuleb arvestada, et ehituses on töö enamasti projektipõhine ja töö jätkamine sõltub sageli uute projektide edukast pakkumisest, mis omakorda mõjutab töökohakindlust (Yip, Rowlinson 2009, 742). Varasemates ehitusvaldkonna uuringutes on leitud, et ehitustööstuses on töökohal ka ohtlik iseloom, kus tuntakse psühholoogilist hirmu iseenda ja ka teiste ohutuse pärast (Enshassi *et al.* 2016). Ehitusprojekti juhtimine eeldab enamasti erinevate sidusrühmade (tellija, projekterija, omaniku järelevalve, konsultantide, töövõtjate ja tarnijate) ootuste tasakaalustamist ning seetõttu võib rollikonflikt ja rollide ebaselgus olla suur (Yip, Rowlinson 2009, 742). Väga töömahukas, keerulise keskkonnaga ja kõrge riskiga ehitustööstus, kus töötajatele on kõrged töö nõuded, suur töökoormus ja kus oodatakse kvaliteetset tulemust piiratud aja jooksul, on oma olemuselt väga stressirohke töökeskkond. On aga teada, et pikaajaline tööstress võib töötajates kutsuda esile läbipõlemise (Leiter, Maslach 2003).

Arvestades ehituse projektimeeskondade projektipõhist tööd, on varasemalt empiirilise uuringu käigus tuvastatud, et ehitussektoris töötavatel projektimeeskonna liikmetel on suurem oht läbipõlemisele kui näiteks IT- või teadus- ja arendusprojektides ja toodud esile, et ehituse projektijuhid on märgatavamalt altimad emotsionaalsele kurnatusele kui teised projektimeeskonna liikmed (Pinto *et al.* 2014). Ehituse projektijuhid töökohast ja stressi peetakse krooniliseks, kuna iga projektijuhid otsus mõjutab otseselt ehitusprojekti aega, kulusid, kvaliteeti ja lõplikku edukust (Cohen *et al.* 1995 viidatud Yang *et al.* 2018).

Erinevaid ehitusplatsi juhtide ja töötajate tööstressi uuringuid on läbi viidud Suurbritannias, Austraalias ja suure panuse on andnud ehituse projektijuhid tööstressi põhjuslike seoste uurimisse Hong Kongi teadlased. Näiteks Austraalias tehtud uuringud on selgitanud ehitusvaldkonna professionaalide peamisi läbipõlemise mõjutegureid ja leidnud, et läbipõlemine tekib individuaalsete omaduste ja töökeskkonna probleemide komplekse koosmõju tulemusena (Lingard, Francis 2006). Peamiste stressiallikatena tuvastati töö ülekoormus, pikad töötunnid, piiratud pere ja koduga veedetud aeg ning lisaks töötajate vähesus, liigne paberimajandus ja vastuolulised nõudmised (*Ibid.*). Ühes Hong Kongi ehitusprofessionaalide seas tehtud uuringus leiti, et peamised ehitusprofessionaalide läbipõlemise ennustajad olid töötingimuste ja -

keskkonnaga seotud stressorid, nagu ülekoormus, rollikonflikt ja rollide ebaselgus, edutamiseväljavaadete puudumine ja töökoha ebakindlus (Yip, Rowlinson 2009). Samas tuvastati, et kõik tegurid ei ole võrdselt olulised ja osad alluvad teatud tingimustele. Näiteks leiti, et tajutav töökoormus on kõrge läbipõlemise tingimus vaid siis, kui see on kombineeritud õiglase tasu puudumisega. Samuti autonoomia, mis võimaldab tavaliselt inimestel stressirohkete olukordadega toime tulla võib paindlikkuse ja volituste puudumisel vähendada inimeste õppimisvõimet ja motivatsiooni ning viia kõrgema läbipõlemiseni. (*Ibid.*)

Haynes ja Love (2004) on tuvastanud, et ehituse objektijuhina töötamise kestus objektil on oluline depressiooni, ärevuse ja stressi ennustaja, kuid seejuures suurem kogemus ja sellega seotud professionaalne areng viib stressi vähenemiseni. Lisaks leidsid nad, et noorematel töötajatel oli kergem stressiga toime tulla kui vanematel kolleegidel ning madalam stressitase oli ülikoolihariduse omandanutel (Haynes, Love 2004, 137).

Eestis on tehtud uuring ehitusvaldkonna töötajate seas, mille raames uuriti ehitustöölise ja objektijuhtide tööstressi põhjustavaid tegureid ja nendega toimetulekut (Mägi, 2019). Uuringu tulemusel selgus, et töö nõudmised on peamised stressi põhjustavad tegurid, mis selgitab, et töötajatel ei ole piisavalt sisemisi ressursse kõrgendatud nõudmiste täitmisel. Lisaks tunnetasid objektijuhid töörolli ebaselgust. (*Ibid.*)

1.4.3. Läbipõlemise sekkumised

Kuna töötajate läbipõlemisel on negatiivsed tagajärjed nii indiviididele endale kui ka organisatsioonidele, siis on äärmiselt oluline organisatsioonides töötada välja sekkumisprogrammid, mis toetaksid mitte ainult töötajate elukvaliteedi parandamist, vaid aitaks ära hoida ka organisatsioonilisi kaotusi, mis on põhjustatud inimeste lahkumisest, terviseprobleemidest või madalastest töötulemustest (Awa *et al* 2010 viidatud Lubbadeh 2020).

Maslach (2011) leiab, et tööga haaratuse ja läbipõlemise teemal on suunatud rõhuasetus üksikindiviidi uurimiselt enam sotsiaalsele ja organisatsioonilisele keskkonnale, kus inimesed töötavad. Tuleb arvestada, et meeskonnad, üksused ja organisatsioonid (juhid) vastutavad peamiselt töötajate rühmade, mitte üksikisikute eest. Samuti rakendatakse erinevaid sekkumisi üksuste lõikes. (*Ibid.*, 44)

Maslach toob esile erinevate sekkumiste kavandamisel kolm põhimõtet (*Ibid.*, 45):

- 1) eelistada tuleks läbipõlemise vältimist hilisemate tagajärgedega tegelemisele;

- 2) tööga haaratusele tuleb pöörata olulist rõhku, kuna inimesed, kes tunnetavad oma tööga seotust, tulevad ka väljakutsetega paremini toime;
- 3) keskendumine peaks organisatsioonilisele sekkumisele, mis mõjutab paljusid töötajaid ja millel on seeläbi suurem mõju.

Peamine mõte seisneb selles, et inimene on üks osa sotsiaalsest keskkonnast, millel omakorda on vastastikune mõju. See tähendab, et kui inimest mõjutab sotsiaalne keskkond, siis inimene mõjutab omakorda kõiki teisi enda ümber. Positiivse psühholoogia põhimõtteid järgides on mõistlik tegeleda teadaolevate positiivsete sekkumisstrateegiatega ehk ennetusstrateegiatega, et vältida negatiivseid tulemusi. Seetõttu tuleb organisatsioonidel kaaluda, millised tegurid töökohal aitavad kaasa töötajate heaolule ning suurendavad energiat, elujõudu ja vastupidavust, et toetada tööga haaratust ja töösse pühendumist vältides seeläbi negatiivsete reaktsioonide tekkimist. (Maslach 2011, 45).

Sekkumisi saab klassifitseerida vastavalt sellele, kes on sekkumise algataja, otsustaja ja korraldaja (organisatsioon või töötaja) ning need omakorda jagunevad organisatsiooni algatuse puhul struktuurile või töötajale suunataud ja töötaja algatuse puhul endale või oma töö aspektidele suunatud sekkumisteks (Edú-Valsania et al 2022, 12). Näiteks saab organisatsioon läbipõlemise vähendamiseks parandada töötajate töö kvaliteeti läbi töö ümberkujundamise (Grant, Parker 2009), töö ajakavade korrigeerimise ja töö-pereelu tasakaalustamise (Kossek et al. 2014), juhtide arendamise (Molero et al. 2019) või suurendades töötajate isiklike ressursse tööl esinevate stressoritega toimetulekuks nagu erinevad enesetõhusust või tehnilisi oskusi ja teadmisi tõstvad koolitusprogrammid (Cohen, Gagin 2005), lahendustele keskendunud juhendamine ehk kootsing (Grant 2017), töötajate tugevuste avastamise ja arendamise sekkumised (Migianico et al. 2019). Inimese enda poolt edendatud sekkumised on alates ajaplaneerimisest ja tööülesannete ümberkujundamisest kuni *mindfulness*'iga tegelemise ja psühhoteraapiani (Edú-Valsania et al. 2022, 14).

Mitmed ehitusspetsialistide seas teostatud uuringud on näidanud, et organisatsiooni toetus avaldab olulist mõju töötajate läbipõlemisele (Leung et al. 2008; Pinto et al. 2014). Hong Kongi teadlased on pakkunud läbipõlemise minimeerimiseks näiteks töökohtade ümberkujundamist (Yip, Rowlinson 2009). Lisaks on organisatsioonilise toetusena uuritud organisatsiooni tajutud õigluse mõju tööga läbipõlemisele Hiina ehituse projektijuhtide seas ja leiti, et organisatsioonilise õigluse arendamine on ehitusettevõtete jaoks tõhus viis ehitusspetsialistide läbipõlemise vähendamiseks

(Yang *et al.* 2018). Hong Kongi ehitusvaldkonna professionaalide seas tehtud uuringust selgus, et töörühma toetus, juhtide tagasiside ja autonoomia oma töö teostamisel aitavad töötajatel stressiolukordadega paremini toime tulla ja läbipõlemist vältida (Leung *et al.* 2008).

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Eesmärk

Uuringu eesmärk on selgitada välja seosed tajutava organisatsiooni toetuse töötajate tugevuste kasutamisel, organisatsiooni sisemise usalduskliima, läbipõlemise ja tööalase pingutuse vahel.

Uuringuga selgitatakse, kas ja mil määral mõjutab ehituse projektimeeskonna töötajate läbipõlemist ja tööalast pingutust arusaam sellest, kuidas nende organisatsioon toetab töötajate tugevuste kasutamist ja kuidas tunnetatakse organisatsiooni sisemist usalduskliimat. Seejuures selgitatakse, milline on töötajate enesehinnang läbipõlemise tunnustele ja enda tööalasele pingutusele ning selgitatakse seoseid teatud demograafiliste muutujatega.

Eesmägi saavutamiseks on püstitatud uurimisküsimused:

- 1) Kuidas organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra?
- 2) Kuidas organisatsiooni sisemine usalduskliima mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra?
- 3) Millised on seosed projektimeeskonna liikmete demograafiliste muutujate ning läbipõlemise taseme, tööalase pingutuse, tajutud organisatsioonilise toetuse ja usalduskliima vahel?

2.2. Metoodika

Uuringus hinnati tajutud tugevusi kasutava organisatsiooni toetuse ja sisemise organisatsiooni usalduse ning töötajate läbipõlemise ja tööalase pingutuse vahelisi seoseid. Mõõdetud muutujad olid töötajate läbipõlemine, tajutud organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel, organisatsiooni sisemine usalduskliima ja tööalane pingutus. Lisaks kaasati uuringusse demograafilised muutujad.

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit ja viis läbi veebipõhise ankeetküsitluse (Lisa 1) *Google Forms* keskkonnas. Küsitlus viidi läbi ajavahemikus 3.-14. märts 2022.

Küsimustiku koostamisel võeti aluseks neli varasemalt välja töötatud küsimustikku, mis on varasemates uuringutes näidanud head usaldusväärsust ja kehtivust: Schaufeli, Desart ja De Witte poolt 2020. aastal välja töötatud läbipõlemise mõõtmise skaalat *Burnout Assessment Tool* (BAT); Keenan ja Mosterti loodud mõõtevahendit (*Percived Organisational Support of Strengths Use*, POSSU) töötajate tugevuste kasutamise tajutud toetuse hindamiseks; Huff ja Kelley (2003) arendatud küsimustikku organisatsiooni sisemise usalduskliima mõõtmiseks ja De Cooman *et al.* (2009) välja töötatud skaalat (*Work Effort Scale*, WESC) tööalase pingutuse hindamiseks. Töö autor tõlkis küsimustikud eesti keelde ning eemaldas üksikud väited, mis olid mitmetähenduslikult sõnastatud või raskesti mõistetavad.

Küsimustik koosnes viiest osast, milles kokku oli 39 kohustusliku vastamisega väidet. Kõigile väidetele paluti anda hinnang Likert-tüüpi 5-pallisel skaalal. Küsimustiku sissejuhatavas, esimeses osas koguti demograafilisi andmeid, nagu sugu, vanus, tööstaaž praeguses organisatsioonis, üldine projektimeeskonnas töötamise kogemus ja liikmelisus praeguses projektis. Tööstaaži ja üldise kogemuse eristamine on oluline, kuna hinnatakse praeguse organisatsiooni usalduskliimat ja toetust tugevuste kasutamisel ja samas on läbipõlemise taseme hindamisel oluline ka üldine ehitusprojektides töötamise kogemus.

Küsimustiku teine osa oli tööalase pingutuse hindamiseks. Selleks kasutas autor tööalase pingutuse hindamise skaala (De Cooman *et al.* 2009) kolmetegurilist struktuuri (püsivus, suund ja intensiivsus). Tegemist on varasemate tööalase pingutuse skaalade põhjal välja töötatud mitmemõõtmelise enesehindamise skaalaga, mida saab kasutada tööalase pingutuse üldhindamiseks ja samuti on võimalik tulemusi tõlgendada eraldi alamskaalade lõikes (*Ibid.*). De Cooman ja kolleegid (2009) võtsid selle enesehindamise skaala välja töötamisel aluseks Kanferi (1990) ning Locke ja Latham (1990) jaotuse, kus pingutuse suunda käsitletakse kui töötaja valitud käitumist organisatsioonis, intensiivsust kui töötaja jõupingutust valitud käitumise teostamisel ning viimaseks, kui kaua töötaja on valmis seda valitud käitumist edukalt jätkama (püsivus).

Näiteks küsimused skaalade lõikes: „Olenemata võimalikest raskustest, annan endast alati parima, et oma töö tehtud saaks.“ (püsivus); „Annan endast parima, et teha seda, mida minult oodatakse.“

(suund); „Panustan alati palju energiat kõigesse, mida alustan.“ (intensiivsus). Väiteid paluti hinnata nõustumise Likert-tüüpi 5-pallilisel skaalal (1=üldse ei nõustu ja 5=täiesti nõus).

Kolmanda osa väited olid seotud vastajate tööolukorra kogemise ja tunnetamisega, mis annavad indikatsiooni läbipõlemise tasemest. Läbipõlemise mõõtmisvahendit *Burnout Assessment Tool* (BAT) on soovitatud kui sõelumisvahendit, et tuvastada töötajaid, kellel on läbipõlemise oht või diagnostikavahendina läbipõlenud töötajate hindamiseks (Schaufeli *et al.* 2020). BAT põhiskaala (*Ibid.*) on enesearuande küsimustik, mis koosneb nelja alamskaalasse jaotatud üksustest: kurnatus, vaimne distants, keskendumisprobleemid ja emotsionaalne häiritus. Läbipõlemise taset näitab kõigi üksuste koguskoori keskmine, kusjuures mida kõrgem skoor, seda kõrgem on läbipõlemise tase (*Ibid.*). Käesolevas uuringus kasutas autor BAT põhiskaalat, tõlkides küsimused eesti keelde ja korrigeeris küsimustikku vastavalt keelelisele kontekstile – ühtlustades sõnastust ja jättes sisse väga sarnase sisuga küsimuste puhul läbipõlemist paremini mõõtvat väite (näiteks: „Tööl olles tunnen end vaimselt kurnatuna.“ ja „Tööpäeva lõpus tunnen end vaimselt kurnatuna.“ – kuna läbipõlemist peetakse kroonilise stressi tulemuseks, siis leidis autor, et esimene küsimus mõõdab läbipõlemist paremini). Väiteid paluti hinnata vastavalt tööolukorrale ja väidete kogemise sagedusele Likert-tüüpi 5-pallilisel skaalal (1=mitte kunagi ja 5=alati).

Küsimustiku neljas osa koosnes väidetest, mis hindasid vastajate arusaama sellest, kuidas organisatsioon toetab nende isiklike tugevuste kasutamist tööl. Küsimuste koostamisel kasutati tajutud organisatsioonilise toetuse töötajate tugevuste kasutamisel (POSSU) skaalat (Keenan, Mostert 2013). Töö autor kasutas küsimustikus kuut väidet, mida vastajad hindasid 5-punktilise Likert-tüüpi skaala alusel (1=mitte kunagi ja 5=alati). Näiteks: „Minu organisatsioon rakendab minu tugevusi.“

Viimase osa neli väidet olid seotud organisatsiooni sisemise usaldusega. Selleks kasutati Huff ja Kelley (2003) sisemise usalduskliima küsimustikku. Vastajatel paluti anda hinnang enda organisatsiooni üldisele ja inimestevahelisele usaldusele. Näiteks: „Minu organisatsioonis valitseb töötajatevaheline usaldus.“ Väiteid paluti hinnata nõustumise Likert-tüüpi 5-pallisel skaalal (1=üldse ei nõustu ja 5=täiesti nõus).

Küsitluse vastused salvestati *Google Sheet* keskkonnas ja eksporditi *MS Exceli* 'sse ning andmete edasiseks analüüsiks kasutati *IBM SPSS Statistics 28.0*. Analüüsis kasutati kõigepealt kirjeldavat statistikat. Nominaaltunnuste korral esitati sagedusjaotused nii täis- kui ka suhtarvudena,

ordinaaltunnuste puhul arvutati aritmeetilised keskmised, mediaanid ja standardhälbed. Sisemise reliaabluse hindamiseks arvutati Cronbach'i alfa (α) väärtused. Pärast faktorite koondkeskmiste arvutamist tehti tunnuste jaotuse kontroll. Shapiro-Wilk'i test näitas, et kõik tunnused erinesid olulisel määral nominaaljaotusest ($p < 0,05$), mistõttu valiti faktoritevaheliste seoste uurimiseks mitteparameetiline Spearman'i korrelatsioon. Demograafiliste tunnuste ja faktorite vaheliste seoste uurimiseks moodustati kõigepealt demograafiliste tunnuste alusel võrreldavad grupid. Kahe grupi (sugu ja liikmelisus projektis) võrdlemiseks kasutati t-testi ja rohkem kui kahe grupi (vanus, tööstaaž organisatsioonis ja projektikogemus) võrdlemiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonianalüüsi ANOVA Tamhane meetodil koos post-hoc-testiga.

2.3. Valim ja uuringu käik

Uuringu valimi moodustasid Eesti peatöövõtu ehitusettevõtete töötajad, kes aktiivselt töötavad ehitusprojekti meeskonnas (projektijuhid, objektijuhid, eriosade spetsialistid jt). Valimi poole pöördumiseks kasutas autor Eesti Ehitusettevõtjate Liidu abi. Töö autor kooskõlastas eelnevalt küsimustiku edastamise võimaluse Eesti Ehitusettevõtjate Liidu juhatusega. Küsimustiku link edastati kõigile liidu liikmeks olevatele ettevõtetele koos palvega antud küsimustik oma ettevõttes töötavatele projektimeeskonna liikmetele edastamiseks. Samuti pöördus töö autor palvega küsimustiku edastamiseks läbi oma isiklike kontaktide ehitusvaldkonna ettevõtete töötajate seas ning samuti ehitusettevõtete avalike kodulehekülgede saadud personalijuhtide kontaktide kaudu. Pöördumises paluti küsimustikule vastata töötajatel, kes aktiivselt töötavad ehituse projektimeeskonnas. Kuna uuringu eesmärk oli selgitada välja üldisi seoseid, siis ei olnud valim seotud konkreetsete organisatsioonidega. Tegemist oli mugavusvalimiga, sest osalesid ettevõtted ja nende töötajad, kes olid nõus koostööd tegema. Küsimustik oli anonüümne ja ei tuvastanud ei isikuid ega ettevõtteid. Küsitluse ankeet oli avatud vastamiseks 3.-14. märtsini 2022.

Uuringus osales sada ehituse projektimeeskonna liiget ($n=100$), kelle keskmine vanus oli 37 aastat ($sd = 8,6$). Kõige noorem töötaja oli 22- ja kõige vanem 57-aastane. Osalejatest olid 85% mehed ($n = 85$) ja 15% naised ($n = 15$). Tööstaaž organisatsioonis oli vahemikus 0,15-32 aastat, keskmine staaž oli 8,5 aastat ($sd = 7,33$). Üldine ehitusprojektides töötamise kogemus oli keskmiselt 13,2 aastat ($sd = 8,04$) varieerudes ühest kuni 32 aastani. Uuringus osalenud töötajad jagati demograafiliste andmete alusel gruppidesse (Tabel 1).

Tabel 1. Vastajate jaotumine lähtuvalt soost, projekti liikmelisusest, vanusest, tööstaažist praeguses organisatsioonis ja üldisest projektides töötamise kogemusest

Sugu	n	%
Mees	85	85
Naine	15	15
Liikmelisus projektis		
Projektimeeskonna liige	63	63
Projektijuht	37	37
Vanus		
kuni 29-aastased	26	26
30- kuni 39-aastased	35	35
40- kuni 49-aastased	33	33
50-aastased ja vanemad	6	6
Tööstaaž praeguses organisatsioonis		
kuni 1 aasta	6	6
1-5 aastat	44	44
6-9 aastat	11	11
10-14 aastat	16	16
15 ja enam aastat	23	23
Üldine ehitusprojektides töötamise kogemus		
kuni 5 aastat	25	25
6-9 aastat	11	11
10-14 aastat	20	20
15-19 aastat	14	14
20 ja enam aastat	30	30

Allikas: autori koostatud

Edasiseks analüüsiks korrigeeriti kahe demograafilise tunnuse grupeerimist (Tabel 2). Vanusegrupp 50- ja enam aastat, kuhu kuulus vaid 6% vastanutest, liideti eelmise grupiga ja seega tekkis kolm erinevat vanusegruppi: kuni 29-aastased, 30- kuni 39- aastased ning 40-aastased ja vanemad. Samuti muudeti staažigruppe, kuna vaid 6% vastanutest kuulusid alla aasta organisatsioonis töötanute hulka, kusjuures alla üheaastase projektides töötamise üldise kogemusega ei olnud ühtegi vastajat. Et ühtlustada gruppide suurusi, liideti antud grupp järgmisega ja edasises analüüsis kasutati staažigruppe vastavalt: kuni 5 aastat, 6-9 aastat, 10-14 aastat ning 15 aastat ja enam.

Tabel 2. Edasises analüüsis kasutatavad vanusegrupid ja staažigrupid

Vanusegrupid	n	%
kuni 29-aastased	26	26
30- kuni 39-aastased	35	35
40-aastased ja vanemad	39	39
Staažigrupid	n	%
kuni 5 aastat	50	50
6-9 aastat	11	11
10-14 aastat	16	16
15 ja enam aastat	23	23

2.4. Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika

Kvantitatiivse uuringu küsitlusega paluti vastajatel hinnata väiteid enda tööalase pingutuse ja läbipõlemise tunnetuse kohta. Samuti paluti vastata väidetele, mis hindasid töötajate organisatsioonilise toetuse taju – täpsemalt, kuidas tunnetatakse, et organisatsioon kasutab nende tugevusi. Lisaks andsid vastajad hinnangu tajutud sisemise usalduskliima kohta organisatsioonis.

Autor kasutas erinevate uuritavate faktorite analüüsimisel esmalt kirjeldavat statistikat. Tabelis 3, 4 ja 5 on välja toodud teemaplokkide ja nende alamkategoriate lõikes keskväärtused, mediaanid, standardhälbed ja reliaabluskoeffitsiendid. Küsimustikku võib pidada usaldusväärseks, kui Cronbach'i alfa koeffitsiendi väärtus on suurem kui 0,7 (Ursachi *et al* 2015). Käesolevas töös on iga teemaploki usaldusväärsus aktsepteeritav (Tabel 3). Arvutatud Cronbach'i reliaabluskoeffitsiendid teemaplokkide lõikes on järgmised: tööalane pingutus ($\alpha = 0,85$), läbipõlemine ($\alpha = 0,92$), organisatsiooniline toetus tugevuste kasutamisel ($\alpha = 0,92$) ja usalduskliima ($\alpha = 0,84$).

Tööalase pingutuse ja läbipõlemise teemaploki kahes alamkategorias (Tabel 4 ja 5) oli usaldusväärseuse koeffitsient 0,65 (tööalane pingutus – suund) ja 0,68 (läbipõlemine – vaimne distants). Autor kontrollis antud alamkategoriate väidete eemaldamise mõju Cronbach'i alfaga ja leidis, et alamkategorია „suund“ väidete välja jätmine ei oleks muutnud faktori üldist kooskõla paremaks ja „vaimne distants“ koeffitsient on ümardatult 0,7 ning faktori üldine koeffitsient väga hea ($\alpha = 0,92$). Seetõttu leidis autor, et väidete eemaldamine analüüsist ei ole vajalik.

Tabel 3. Skaalade keskmise, standardhälbed ja reliaablusnäitajad teemaplokkide põhiskaalade lõikes.

	Tööalane pingutus	Läbipõlemine	Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	Usalduskliima
n	100	100	100	100
Väiteid	9	20	6	4
Cronbach'i α	0,854	0,920	0,917	0,837
m	4,357	2,028	3,840	4,083
me	4,444	1,975	3,833	4,250
sd	0,467	0,500	0,724	0,707

Allikas: autori koostatud

Tabel 4. Tööalase pingutuse alamskaalade keskmised, standardhälbed ja reliaablusnäitajad

	Tööalane pingutus - püsivus	Tööalane pingutus - suund	Tööalane pingutus - intensiivsus
n	100	100	100
Väiteid	3	3	3
Cronbach'i α	0,743	0,649	0,786
m	4,557	4,553	3,960
me	4,667	4,667	4,000
sd	0,504	0,448	0,697

Allikas: autori koostatud

Tabel 5. Läbipõlemise alamskaalade keskmised, standardhälbed ja reliaablusnäitajad

	Läbipõlemine - kurnatus	Läbipõlemine - vaimne distants	Läbipõlemine - keskendumisprobleemid	Läbipõlemine - emotsionaalne häiritus
n	100	100	100	100
Väiteid	7	4	4	5
Cronbach'i α	0,847	0,675	0,823	0,831
m	2,577	1,868	1,860	1,860
me	2,571	1,750	2,000	1,800
sd	0,651	0,583	0,580	0,628

Allikas: autori koostatud

Uuringu teemaplokkide kirjeldav statistika on välja toodud tabelites 3, 4 ja 5. Erinevate teemaplokkide väidete kirjeldava statistika leiab töö lisas (Lisa 2 – tabelid 7-10).

Tulemustest loeb välja, et ühe kõrgeima aritmeetilise keskmisega ($m = 4,36$) ning väikseima standardhälbega ($sd = 0,467$) hinnati tööalast pingutust, mis tähendab, et töötajad hindavad oma pingutust kõrgelt ning vastajad hindasid seda ka kõige üksmeelsemalt. Kusjuures kõrgemalt hinnati alamkategoriatest püsivust ($m = 4,56$, $SD = 0,504$) ning suunda ($m = 4,55$, $sd = 0,448$). Mõnevõrra madalamaks hinnati intensiivsust ($m = 3,96$, $sd = 0,697$). See näitab, et töötajad on otsustanud organisatsiooni eesmärkide eest seista (suund) ja leiavad, et nende pingutus on püsiv (püsivus), kuid veidi madalamalt hinnatakse tööalase pingutuse võrdset panust. Näiteks on vastajad hinnanud kõrgeimalt suunda iseloomustavat väidet „Annan endast parima, et teha seda, mida minult oodatakse.“ ($m = 4,63$, $sd = 0,58$, alampiir = 4,51, ülempiir = 4,75). Kõige madalamaid hinnanguid anti intensiivsuse alamkategorია väitele: „Ma pingutan alati võrdselt kõigi oma tööülesannete täitmisel.“ ($m = 3,65$, $sd = 0,88$, alampiir = 3,48, ülempiir = 3,82), mis võib vihjata sellele, et vastajatel on võime oma tööpingutusi vastavalt vajadusele suunata.

Vaatamata eeldusele, et ehitussektori projektimeeskonna liikmete seas võib keeruline töökeskkond tekitada suuremat läbipõlemist, selgub tulemustest, et läbipõlemise üldine tase on suhteliselt madal ($m = 2,03$, $sd = 0,5$). Siiski on läbipõlemise alamkategoriates teatud erisusi. Kui vaimset distantssi, keskendumisprobleeme ja emotsionaalset häiritust hinnati suhteliselt võrdselt ja madalalt (vastavalt: $m = 1,87$, $sd = 0,583$, $m = 1,86$, $sd = 0,580$ ja $m = 1,86$; $sd = 0,628$), siis mõõdukalt kõrgemaid hindeid anti kurnatuse väidetele ($m = 2,58$, $sd = 0,65$). Käesolevas töös on kurnatuse näitaja mediaan võrreldes teiste läbipõlemise näitajatega veidi kõrgem ($Me = 2,57$), mis tähendab, et pooled vastajatest hindasid enda kurnatuse taset sellest kõrgemalt. Kolm kõige kõrgemalt hinnatud kurnatuse väidet olid: „Tööl olles tunnen end vaimselt kurnatuna“ ($m = 3$, $sd = 0,91$, alampiir = 2,84, ülempiir = 3,2); „Kõik, mida ma tööl teen, nõuab suurt pingutust“ ($m = 2,9$, $sd = 0,77$, alampiir = 2,77, ülempiir = 3,07); „Pärast tööpäeva ei ole mul energiat enda jaoks oluliste teemadega tegelemiseks.“ ($m = 2,9$, $sd = 1$, alampiir = 2,7, ülempiir = 3,1).

Faktorid, mis iseloomustasid tunnetust organisatsiooni suhtes, said vastajatelt keskmisest kõrgemaid hinnanguid. Suhteliselt kõrgelt hinnati nii organisatsiooni sisemist usalduskliimat ($m = 4,25$, $sd = 0,707$) kui organisatsiooni toetust tugevuste kasutamisel ($m = 3,84$, $sd = 0,724$). Näiteks hinnati kõrgeimalt väiteid: „Minu organisatsioon annab mulle võimaluse teha seda, milles olen hea.“ ($m = 4$, $sd = 0,798$, alampiir = 3,85, ülempiir = 4,17) ja „Minu organisatsioon võimaldab mul kasutada oma andeid.“ ($m = 3,98$, $sd = 0,829$; alampiir = 3,82, ülempiir = 4,14). Tulemused näitavad selgelt, et antud valimi puhul tunnetavad töötajad kõrgelt oma

organisatsioonipoolset toetust ja nad tajuvad selgelt, et organisatsioon võimaldab neil oma tugevusi kasutada.

Ka usalduskliimat tunnetavad vastajad kõrgelt. Kõigi nelja väite keskmine näitaja oli veidi üle nelja: „Minu organisatsioonis valitseb töötajatevaheline usaldus.“ ($m = 4,1$, $sd = 0,82$, alampiir = 3,91, ülempiir = 4,23); „Minu organisatsioonis on alluvatel usaldus juhtide vastu.“ ($m = 4$, $sd = 0,853$, alampiir = 3,85, ülempiir = 4,19); „Kui keegi minu organisatsioonis annab lubaduse, usaldavad teised organisatsiooni sees, et inimene annab endast parima, et lubadus täita.“ ($m = 4,1$, $sd = 0,874$, alampiir = 3,89, ülempiir = 4,23); „Minu organisatsiooni juhid usaldavad oma alluvaid otsuseid tegema.“ ($m = 4,2$, $sd = 0,903$, alampiir = 4, ülempiir = 4,36). Tulemused näitavad, et sisemine usaldus on nii juhtide kui teiste kolleegide suhtes ning samuti tunnetatakse kõrgelt, et juhid usaldavad oma töötajaid otsuseid tegema. Viimase väite kõrge hinnang viitab sellele, et valimi puhul on tegu ametikohtadega, millel on suur autonoomia otsustamisel.

2.5. Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüs

Organisatsiooni toetuse töötajate tugevuste kasutamisel, sisemise organisatsiooni kliima, läbipõlemise ja selle alamkategoriate ning tööalase pingutuse ja selle alamkategoriate omavaheliste vastastikuste mõjude leidmiseks viis töö autor läbi korrelatsioonianalüüsi. Tulemused on nähtavad tabelis 6.

Tabel 6. Tunnuste omavaheliste seoste ja vastastikmõju korrelatsioonianalüüsi tulemused (Spearman'i rho)

	Organisatsiooniline toetus tugevuste kasutamisel	Usalduskliima	Tööalane pingutus (TP)	TP - püsivus	TP - suund	TP – intensiivsus
Organisatsiooniline toetus tugevuste kasutamisel	--					
Usalduskliima	0,570**	--				
Tööalane pingutus (TP)	0,235*	0,053	--			
TP - püsivus	0,264**	0,045	0,717**	--		

TP - suund	0,350**	0,178	0,787**	0,422**	--	
TP - intensiivsus	0,115	0,016	0,907**	0,503**	0,597**	--
Läbipõlemine (LP)	-0,600**	-0,474**	-0,241*	-0,408**	-0,224*	-0,086
LP - kurnatus	-0,494**	-0,428**	-0,128	-0,308**	-0,166	0,037
LP - vaimne distants	-0,560**	-0,342**	-0,213*	-0,319**	-0,199*	-0,108
LP - keskendumisprobleemid	-0,571**	-0,430**	-0,327**	-0,520**	-0,320**	-0,169
LP - emotsionaalne häiritus	-0,440**	-0,374**	-0,193	-0,300**	-0,136	-0,088

Allikas: autori koostatud

* seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$)

** seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$)

Pärast faktorite koondkeskmiste arvutamist tehti tunnuste jaotuse kontroll. Shapiro-Wilk-i test näitas, et kõik tunnused erinesid olulisel määral normaaljaotusest ($p < 0,05$), mistõttu otsustati faktorite vaheliste seoste analüüsimiseks valida mitteparameetiline Spearman'i korrelatsioon. Korrelatsioonianalüüsi kasutatakse seoste otsimiseks kahe tunnuse vahel ning see võimaldab teha järeldusi, kas seos on statistiliselt oluline või mitte. Spearman'i korrelatsioonikordaja (ρ) väärtused jäävad -1 ja 1 vahele, kusjuures $\rho=1$ näitab täielikku positiivset seost ja $\rho=-1$ täielikku negatiivset seost ning väärtus 0 vastab seose puudumise olukorrale (Tooding, 2015, 221). Olulisuse tõenäosus (p) näitab seoste statistilist olulisust.

Käesolevas analüüsis väga tugevaid statistilisi seoseid ei leitud. Tulemustest selgub, et kõige tugevam statistiliselt oluline seos on organisatsiooni tugevuste kasutamise toetuse ja läbipõlemise vahel. Tegemist on mõõduka tugevusega negatiivse seosega ($\rho = -0,6$, $p < 0,01$). See näitab, et mida kõrgemalt töötajad tunnetavad, et organisatsioon toetab ja kasutab nende tugevusi, seda madalamalt on hinnatud läbipõlemise taset. Mõõdukas negatiivne seos on samuti organisatsiooni toetuse ja läbipõlemise erinevate alamkategoriate (keskendumisprobleemid $\rho = -0,57$, $p < 0,01$; vaimne distants $\rho = -0,56$, $p < 0,01$) vahel ja nõrk negatiivne seos toetuse ning kurnatuse ($\rho = -0,49$, $p < 0,01$) ja emotsionaalse häirituse ($\rho = -0,44$, $p < 0,01$) vahel. Kuigi seosed ei ole väga tugevad, on siiski statistiline olulisus kõrge ning selgelt eristuv negatiivne seos olemas. Sellest tulenevalt võib öelda, et tugevuste kasutamine organisatsioonis ja selgelt tunnetatav toetus selles osas võib olla üks võimalik meetod töötajate läbipõlemise vältimisel.

Organisatsiooni tugevuste kasutamise toetuse ja töölase pingutuse vahel on statistiliselt oluline positiivne seos, kuid see seos on väga nõrk ($\rho = 0,24$, $p < 0,05$). Organisatsiooni toetusega seoses näitavad veidi kõrgemat ja statistiliselt olulist positiivset seost töölase pingutuse alamkategoriad - suund ($\rho = 0,35$, $p < 0,01$) ja püsivus ($\rho = 0,264$; $p < 0,01$), mis näitab teatud olulisust organisatsiooni toetuse tunnetuse osas, sest töölase pingutuse suund tähendab, et töötaja teeb valiku oma käitumise osas organisatsioonis ja püsivus näitab kui kaua ta on valmis seda valitud käitumist edukalt jätkama (De Cooman *et al* 2009). Seega võib arvata, et kui töötaja tunnetab organisatsiooni toetust, siis on tal ka suurem soov oma pingutust selle organisatsiooni eesmärkide saavutamisse suunata.

Töölane pingutus on mõnevõrra negatiivselt seotud keskendumisprobleemidega (läbipõlemise alamkategorია) ($\rho = -0,33$, $p < 0,01$). Kõige tugevama seose seejuures leiab töölase pingutuse alamkategorია – püsivuse – osas. Püsivus on mõõduka tugevusega negatiivselt seotud keskendumisprobleemidega ($\rho = -0,52$, $p < 0,01$) ja nõrk negatiivne seos on üldise läbipõlemise ($\rho = -0,41$, $p < 0,01$), kurnatuse ($\rho = -0,31$, $p < 0,01$) ja emotsionaalse häiritusega ($\rho = -0,3$, $p < 0,01$). See tulemus on mõnevõrra üllatav, sest viitab sellele, et mida kõrgem on töölane pingutus, seda madalam on läbipõlemise tase, mis tähendab, et Seos võib tähendada ka seda, et töötajad, kelle läbipõlemise tase on madalam, on võimelised suuremaks pingutuseks.

Organisatsiooni sisemise usalduskliima ja läbipõlemise vahel on statistiliselt oluline nõrga tugevusega negatiivne seos ($\rho = -4,47$, $p < 0,01$) ja samuti läbipõlemise kõigi alamfaktorite vahel. See näitab, et mida rohkem tunnetavad töötajad organisatsiooni sisemist usalduskliimat positiivsena, seda madalamalt hindavad nad läbipõlemise näitajaid. Analüüsi tulemused näitavad, et organisatsiooni sisemise usalduskliima ja töölase pingutuse vahel antud valimi raames seos puudub ($\rho = 0,053$). Küll on oluline mõõdukas positiivne seos organisatsiooni toetuse ja usalduskliima vahel ($\rho = 0,57$, $p < 0,01$), mis näitab, et kõrgem organisatsiooni toetuse tunnetus põhjustab ka kõrgemat taju usalduse suhtes.

2.6. Gruppide keskväärtuste võrdlemine

Uuritavatest moodustati demograafiliste tunnuste alusel võrreldavad grupid. Gruppide hinnangute keskväärtuste võrdlemiseks valiti mitteparameetrilised testid. Kahe grupi (sugu ja liikmelisus projektis) võrdlemiseks kasutati t-testi ja rohkem kui kahe grupi (vanus, tööstaaž organisatsioonis

ja üldine projektikogemus) võrdlemiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonianalüüsi ANOVA Tamhane meetodil koos post-hoc-testiga. Tulemused on esitletud lisas 3. Eesmärk oli selgitada, mil määral leidub erinevusi tööalase pingutuse, läbipõlemise, organisatsiooni toetuse ja sisemise usalduskliima tajumise hinnangutes olenevalt töötaja soost, projekti liikmestaatusest, vanusest, organisatsioonis töötamise staažist ja üldisest projektikogemusest. Mõlemad testid näitavad, kas gruppide vastused on statistiliselt olulised või mitte. Statistilise tõenäosuse nivooks määrati 0,05 mis tähendab 95-protsendilist tõenäosust (kui $p < 0,05$ on seos statistiliselt oluline).

T-test näitas, et meeste ja naiste võrdluses märkimisväärsed erinevused puudusid. Kuigi test näitas statistilise olulisuse olemasolu tööalases pingutuses ($p = 0,025$) ja selle alamkategoriates (püsivus $p = 0,025$; suund $p = 0,04$ ja intensiivsus $p = 0,011$), olid antud faktori kõigis kategoriates meeste ja naiste keskmised suhteliselt võrdsed. See näitab, et antud valimi raames ei mängi töötaja sugu uuritavates teemaplokkides rolli, sest nii naised kui mehed on andnud kokkuvõttes hinnangud suhteliselt võrdsel tasemel.

Küll selgus erinevus projektimeeskonna liikmelisuses. Projektimeeskonna liikmed ($m = 2,7$, $sd = 0,64$) ja projektijuhid ($m = 2,4$, $sd = 0,637$) erinesid mõõdukalt kurnatuse ($t = 2,152$, $p = 0,034$) poolest. Samuti oli teatud erinevus vaimse häirituse hinnangutes ($t = 3,191$, $p = 0,002$) – projektimeeskonna liikmed ($m = 2,0$, $sd = 0,588$) ja projektijuhid ($m = 1,6$, $sd = 0,502$). See tähendab, et projektimeeskonna liikmed nõustusid oluliselt sagedamini kurnatust ja vaimset häiritust mõõtvate väidetega kui projektijuhid. Tööalase pingutuse alamkategorია – püsivuse – osas ei andnud test küll statistilist olulisust ($t = 1,54$, $p = 0,135$), kuid märkimist väärib siiski teatud nõrk erinevus antud hinnangute keskmises: projektimeeskonna liikmed ($m = 4,5$, $sd = 0,521$) ja projektijuhid ($m = 4,7$, $sd = 0,461$), mis näitab, et seos ei ole statistiliselt oluline, aga projektijuhid on antud valimi raames hinnanud oma tööalase pingutuse püsivust veidi kõrgemalt kui projektimeeskonna liikmed.

ANOVA test näitas, et kolme vanusegrupi võrdluses ilmnes statistiliselt oluline erinevus kurnatuse osas, mis näitab, et vähemalt kaks vanusegruppi erinevad oma hinnangutes üksteisest mõõdukalt määral (kurnatus, $F = 3,662$, $p = 0,029$). 40-aastased ja vanemad hindasid enda kurnatuse taset ($m = 2,36$, $sd = 0,619$) madalamaks kui nende nooremad ametikaaslased (30- kuni 39-aastased) ($m = 2,75$, $sd = 0,574$). See tähendab, et 30- kuni 39-aastased töötajad tunnevad mõõdukalt suuremat kurnatust kui 40-aastased ja vanemad töötajad. Staažigruppide võrdluses statistiliselt

olulisi erinevusi hinnangutes ei esinenud ühegi tunnuse osas ja erinevate staažigruppide keskmised olid suhteliselt võrdsed.

Vaadates üldise projektijuhtimise kogemusega töötajate tulemusi, siis teatud erinevused ilmsid 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajate ($m = 2,54$, $sd = 0,533$) ja 15- kuni 19-aastase kogemusega töötajate ($m = 1,8$, $sd = 0,374$) vahel läbipõlemise osas ($F = 4,06$, $p = 0,004$), mis tähendab, et 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajate seas hinnati läbipõlemist mõnevõrra kõrgemalt kui 15- kuni 19- aastase kogemusega töötajate seas. Sama tulemus oli ka läbipõlemise erinevate alamkategoriate vahel - kurnatus ($F = 2,70$, $p = 0,04$), vaimne distants ($F = 2,73$, $p = 0,03$), keskendumisprobleemid ($F = 3,05$, $p = 0,02$), ja emotsionaalne häiritus ($F = 3,23$, $p = 0,02$). Ka nendes alamkategoriates hindasid 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajad enda läbipõlemise taset mõnevõrra kõrgemalt.

Läbipõlemise ja selle alamkategoriate lõikes on analüüsi tulemustes nähtav teatud tendents, mis näitab, et läbipõlemise tase on töökogemuse algfaasis väiksem ($m = 1,96$, $sd = 0,484$) ja saavutab kõrgema taseme 6- kuni 9- aastase töökogemuse juures ($m = 2,54$, $sd = 0,533$) ning langeb madalamale kogemuse kasvades: 15-19 aastat kogemust ($m = 1,87$, $sd = 0,374$) ja 20 ning enam aastat kogemust ($m = 1,94$, $sd = 0,489$).

Tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse osas ilmses samuti erinevus ($F = 3,21$, $p = 0,016$) 6- kuni 9-aastase kogemuse ($m = 3,2$, $sd = 0,915$) ja 15- kuni 19-aastase kogemusega ($m = 4,07$, $sd = 0,356$) töötajate gruppide vahel, mis tähendab, et 15- kuni 19-aastase kogemusega töötajad tajusid mõnevõrra kõrgemalt, et organisatsioon kasutab nende tugevusi kui 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajad.

3. ARUTELU JA JÄRELDUSED

3.1. Uuringu tulemuste arutelu

Magistritöö autori arvates on ehitusvaldkonna personalijuhtimises oluline mõista, kuidas organisatsioon saab parimal moel toetada töötajate heaolu ja vältida läbipõlemist töökeskkonnas, mis on oma olemuselt väga stressirohke. Ehitussektori mahukad töögraafikud, pingelised tähtjad, koostöö ja suhtlus erinevate huvidega osapooltega ning lisaks ohtlik töökeskkond on pidevaks stressiallikaks, mis on suureks ohuks töötajate läbipõlemisele. Samas tuleb arvestada, et ehituse projektimeeskonna liikmete töö on organisatsioonis strateegiliselt olulise tähtsusega ning vaatamata pingelisele tööle on organisatsioonile oluline, et töötajad annaksid endast parima ja oleksid valmis pingutama ka keerulises töökeskkonnas. Olulise mõjuga tööde teostamine ja organisatsiooni eesmärkide saavutamine sõltub peamiselt ehituse projektimeeskonna liikmete tööpanusest.

Organisatsioonid peavad mõistma, millised toetusmehhanismid on vajalikud, et strateegiliselt olulistel töötajatel oleks piisav pingutustahe ja mis samas toetaks töötajate läbipõlemise vältimist ja vähendamist. Akadeemilises kirjanduses räägitakse üha enam positiivsest organisatsioonipsühholoogiast ja sellest tulenevalt on suund pigem probleemide ennetusele kui tagajärgedega tegelemisele. Seepärast on oluline mitte ainult keskendumine stressi ja läbipõlemise all kannatavate töötajate nõustamisele ja abistamisele, vaid suuremat rõhku tuleb pöörata toetava töökeskkonna loomisele. Organisatsioonipoolseid sekkumismeetmeid on erinevaid, kuid käesolevas töös on keskendunud töötajate tugevuste kasutamise organisatsiooni toetusele ja sisemisele usalduskliimale.

Selleks, et saada selgust, mil määral tugevuste kasutamise toetus ja sisemine usalduskliima mõjutavad läbipõlemise taset ja tööalast pingutust, uuris töö autor, kuidas Eestis ehitusprojekti meeskonna töötajad tajuvad, kas ja mil määral nende organisatsioonid toetavad neid nende tugevuste kasutamisel ning milliseks hinnatakse sisemist organisatsiooni kliimat. Samuti seda, kuidas hindavad töötajad iseenda tööalast pingutust ning mil määral tunnetavad läbipõlemist.

Uuringus koguti ankeetküsitlusega vastuseid sajalt inimeselt. Kuigi valim hõlmas erinevate ehitusettevõtete töötajaid, ei saa siiski väikese valimi tõttu antud tulemusi üldistada kogu populatsioonile. Samas võib arvestada, et antud vastustest selgusid tulemused, mida on võimalik valdkonna personalijuhtimises siiski aluseks võtta.

Kõigepealt tuleb märkida, et vaatamata eeldusele, et ehitussektori projektimeeskonna liikmete seas võib keeruline töökeskkond tekitada suuremat läbipõlemist, selgub käesoleva töö raames läbi viidud uuringu tulemustest, et läbipõlemise üldine tase on antud valimi puhul suhteliselt madal. Tänapäeval pööratakse suurt rõhku töötajate vaimsele tervisele ja räägitakse üha enam läbipõlemisest ning selle vältimise olulisusest. Autori arvates on mõnevõrra üllatav uuringu tulemusel saadud töötajate läbipõlemise üldise taseme keskmisest madalam määr, kuna ehitusvaldkonna tööiseloому ja -keskkonda peetakse enamasti läbipõlemist soodustavaks. Samas tuleb märkida, et mõõdukalt kõrgemat taset näitas läbipõlemise taseme hindamise üks alamkategooria – kurnatus. Kurnatust on peetud kõige ilmsemaks läbipõlemise näitajaks ja see viitab nii füüsilisele kui vaimsele väsimusele (Schaufeli *et al.* 2020). Samas on leitud, et ainuüksi kurnatus ei ole piisav tingimus läbipõlemise kujunemisel, kuid üha suurenev energiapuudus võib viia ka teiste tingimuste tekkeni (*Ibid.*). Kurnatust hinnati käesoleva töö raames tehtud uuringus keskmiselt kõrgemaks ja pooled vastajatest hindasid enda kurnatuse näitajaid üle keskmise. See võib olla oluline märguanne, et antud teemaga tuleb tegeleda, et vältida edasist kurnatuse suurenemist, mis omakorda võib viia teiste tingimuste esile kerkimiseni ja üldise läbipõlemise tekkeni.

Teiseks on oluline esile tuua, et antud valimi puhul oli tegu töötajatega, kes hindasid oma tööalast pingutust väga kõrgelt. Vastajate keskmine hinnang oma tööalasele pingutusele oli 4,36 (5-palli süsteemis). Seejuures on oluline mõista, et käesolevas töös kuulusid valimisse projektimeeskonna liikmed, kes on peamiselt projektijuhid, objektijuhid ja erialaspetsialistid. Ehitusvaldkonnas on juhtide ja spetsialistide ametialal töötamiseks nõutud kutsetunnistus või muu pädevustunnistus (Lepik, Uiboupin 2017, 24), mis tähendab, et tegemist on kõrgelt haritud oma valdkonna professionaalidega. Uuringus tuli selgelt esile, et töötajad on motiveeritud ettevõtte eesmärke täitma ja soovivad oma tööd hästi teha. Kõrgem pingutuse määr ei ole toonud endaga kaasa suuremat läbipõlemist. Kõrgem tööalane pingutus näitas hoopis madalamat läbipõlemise taset, see tähendab, et töötajad, kes hindasid oma tööalast pingutust kõrgemalt hindasid enda läbipõlemise näitajaid madalamalt. Üheks põhjenduseks asjaolule, et kõrgem pingutuse määr ei too stressirohkes töökeskkonnas kaasa kõrgemat läbipõlemise taset, võib olla see, et pingutus on

ajendatud positiivsest stressist. On leitud, et stress, mis tekib olukorrast, mida inimene peab motiveerivaks, on pigem nauditav ja seda ei peeta ohuks (Seaward 2004).

Lisaks saab madalat läbipõlemise taset ja kõrgemat tööalast pingutust põhjendada ka käesoleva uuringu tulemustest lähtuvalt, mis näitasid töötajate kõrget tunnetust organisatsioonipoolsest toetusest. Kuna uuringus keskenduti toetusele, mis aitab kaasa töötajate tugevuste kasutamisele organisatsioonis, siis võib eeldada, et tunnetus tugevuste kasutamise võimalustest võib viidata suuremale autonoomsusele oma tööülesannete täitmisel. Üks enimkasutatavaid tööalase stressi uurimise mudeleid (Karasek'i *JDC job-demand-control model*) vihjab sellele, et kõrgendatud nõudmistega ametikohtadel on töötajate motivatsioon ja aktiivsus kõrgemad, kui neile antakse suurem otsustusvabadus (Karasek, 1979). Käesoleva uuringu valimi puhul võib suuremat otsustusvabadust eeldada sellest, et töötajate tunnetus oma organisatsiooni sisemise usalduse ja tugevuste kasutamise toetuse osas oli vastajate seas üldiselt keskmisest kõrgem. Varasemalt on leitud, et inimeste isiklikele tugevatele külgedele tuginemine parandab heaolu, tulemusi, tõhusust, autonoomiat ja motivatsiooni (Madden *et al.* 2011 viidatud Miglianico *et al.* 2019) ning töötajatele antud suurem autonoomia loob keskkonna, mis toetab töötajate suuremat tööga haaratust ja heaolu (Miglianico *et al.* 2019).

Tööalane pingutus oli ka mõnevõrra seotud keskendumisega, kus pingutuse alamkategooria – püsivus – oli mõõduka tugevusega negatiivselt seotud, mis näitab, et mida kõrgem püsivus, seda madalamalt hindasid töötajad oma keskendumisprobleeme. Mis on ka mõistetav tulemus, sest kui inimene leiab, et ta ei anna kiiresti alla probleemide korral ja viib oma tegevused vaatamata raskustele alati lõpuni, siis peab tal ka olema piisav keskendumisvõime selleks.

Oluliseks näitajaks käesolevas töös on ka keskmisest suurem organisatsiooni sisemise usalduse tunnetus. Enamus uuringus osalenutest leidsid, et nende organisatsioonis on vastastikune usaldus kolleegide ja juhtide vahel keskmisest kõrgem. Varasemalt on leitud, et vastastikuse usalduse tunnetamine organisatsioonis võib töötajates esile kutsuda positiivseid emotsioone ja vähendada pinget (Lambert *et al.* 2012). Seega võib oletada, et kui töötajad tunnetavad, et nad saavad oma töös keskenduda oma tugevustele, sest organisatsioon neid selles toetab ja samas ka vastastikune usaldus organisatsioonis on kõrge, siis tõuseb töötajate motivatsioon rohkem pingutada ning nad on oma töös aktiivsemad. Motivatsioon pingutada ja võimalus kasutada seejuures oma tugevusi toetab omakorda läbipõlemise vältimist, sest töötajatel on võimalus teha oma tööd viisil, mis toetab nende positiivset seisundit. Varasemalt on leitud, et tugevuste kasutamine aitab inimestel läbi

pädevuse, seotuse ja autonoomia tunnetuse suurendada ka oma isiklike ressursse (Gagne, Deci 2005 viidatud Miglianico *et al.* 2019). See omakorda toetab ka töötajate individuaalset toimetulekuvõimet stressirohketes olukordades ja võib viidata ka käesoleva töö raames saadud tulemuste baasil sellele, et lisaks toetusele ja usaldusele on uuringus osalenute seas suurema tõenäosusega kõrgema toimetulekuvõimega inimesi.

3.2. Vastused püstitatud uurimisküsimustele

Töös oli püstitatud kolm uurimisküsimust, mille eesmärk oli välja selgitada seosed tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse, sisemise usalduskliima, läbipõlemise, tööalase pingutuse vahel ning lisaks selgitada neid seoseid erinevate demograafiliste näitajate korral.

Esimese uurimisküsimusega sooviti selgitada kuidas organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra.

Uuringu tulemused näitasid statistiliselt olulist mõõduka tugevusega negatiivset seost tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse ja läbipõlemise vahel. See tähendab, et kui töötajad tunnetavad organisatsioonipoolset huvi ja toetust nende isiklike tugevuste suhtes, mis näitab, et organisatsioon tagab tööülesannete kooskõla töötajate annete ja tugevustega, seda väiksem on vastajate seas läbipõlemise näitajate tase. See tõendab ka varasemalt leitud seoseid, et kui inimesed tunnetavad, et organisatsioon pöörab neile tähelepanu, väärtustab nende panust ja hoolib töötajate heaolust, siis kujuneb inimestes välja laiem uskumus, et organisatsioon neid toetab ning see võib omakorda toetada töötajate heaolu organisatsioonis ning vältida läbipõlemist (Eisenberger *et al.* 1986 viidatud Keenan, Mostert 2013).

Varasemalt on leitud, et tajutud organisatsioonilise toe näol on tegemist vastastikkuse tegevusega, mis tähendab, et kui organisatsioon hoolib oma töötajatest ja töötajad seda tunnetavad, siis soovivad ka töötajad organisatsiooni toetada ja eesmärgi saavutada (Rhoades, Eisenberger 2002). Käesolevas uuringus tuli selgelt esile vastajate kõrge hinnang enda tööalasesse pingutusse ja organisatsiooni eesmärkide täitmisesse. Korrelatsioon tajutava organisatsiooni tugevuste kasutamise toetuse ja tööalase pingutuse vahel näitas statistiliselt olulist positiivset seost, mis oli küll antud uuringus suhteliselt nõrgal tasemel, aga siiski olemas. Seega võib arvata, et kui töötajad

tajuvad, et organisatsioon neid toetab ja kasutab nende tugevusi, siis on ka töötajatel suurem soov panustada ettevõtte eesmärkide saavutamisse ja pingutada selle nimel.

Saadud tulemustest selgus, et tugevuste kasutamine organisatsioonis ja sellega seotud tunnetatav organisatsiooni toetus on oluline mehhanism läbipõlemise vältimiseks ja töötajate pingutuse määr sõltub sellest, kui tugevalt nad organisatsiooni toetust tunnetavad.

Teine uurimisküsimus oli esitatud, et mõista kuidas organisatsiooni sisemine usalduskliima mõjutab töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra.

Uuringu tulemusel selgus statistiliselt oluline nõrga kuni mõõduka tugevusega negatiivne seos organisatsiooni sisemise usalduskliima ja läbipõlemise vahel. Samasugune seos ilmnes ka usalduskliima ja kõigi läbipõlemise alamfaktorite vahel. See näitab, et mida rohkem tunnetavad töötajad organisatsiooni sisemist usalduskliimat positiivsena, seda madalamalt hindavad nad läbipõlemise näitajaid. Antud tulemus kinnitab ka varasemaid uuringuid. Näiteks Autodeski uuring (Haagensen 2020), mis viidi läbi 2 500 ehitusvaldkonna professionaali seas, viitas organisatsiooni sisemisele usaldusele kui töötajate õnnelikkuse määräjale.

Usalduskliima ja tööalase pingutuse vahel antud valimi raames aga statistiliselt oluline seos puudus. Varasemalt on leitud, et arusaam usaldusest võib töötajates esile kutsuda positiivseid tundeid ja vähendada pinget ning vastupidiselt usalduse puudus võib pärssida töötahet (Lambert *et al.* 2012). Kuigi käesoleva uuringu raames statistilist olulist seost tajutava usalduskliima ja tööalase pingutuse vahel ei leitud, on siiski märkimisväärne, et antud valimi puhul hindasid suurem osa vastajatest nii oma tööalast pingutust kui ka tajutavat usaldust organisatsioonis pigem kõrgelt.

Seega selgus tulemustest, et organisatsiooni usalduskliima mängib olulist rolli töötajate läbipõlemise vähendamisel. Kuigi seost tööalase pingutuse ja usalduskliima vahel antud valimi raames ei tuvastatud, on siiski oluline märkida, et vastajate üldine usalduskliima tunnetus organisatsioonis oli peamiselt kõrgel tasemel.

Kuigi algselt ei seatud uurimisküsimust, mis uuriks seost tugevuste kasutamise organisatsioonilise toetuse ja usalduskliima vahel, on siiski oluline märkida, et analüüsi tulemus näitas mõõdukat positiivset seost tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse ja usalduskliima vahel, mis näitab, et kõrgem organisatsiooni toetuse tunnetus põhjustab ka kõrgemat taju usalduse suhtes ja

vastupidi. Varem on leitud, et töötajate tugevuste tunnustamisest tulenevad positiivsed emotsioonid oma juhi suhtes võivad suurendada vastastikust usaldust ja parandada töötulemusi (Li *et al.* 2002).

Millised on seosed projektimeeskonna liikmete demograafiliste muutujate ning läbipõlemise taseme, tööalase pingutuse, tajutud organisatsiooni toetuse ja usalduskliima vahel?

Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et selget korrelatsiooni demograafiliste tunnuste ja erinevate faktorite vahel ei leitud. Küll selgusid mõningad erisused erinevate demograafiliste gruppide vahel.

Varasemalt on leitud, et projektipõhises töös (sh ehitusvaldkonnas) on naissoost projektimeeskonna liikmetel kalduvus kogeda läbipõlemist (eriti emotsionaalset kurnatust) kõrgemal tasemel kui nende meessoost kolleegidel (Pinto *et al.* 2014). Käesoleva uuringu aga seda ei kinnitanud. Meeste ja naiste tulemused hinnangutes olid suhteliselt võrdsed ja seda ka kõigis teistes uuritavates faktorites. Statistikaameti 2020. aasta andmetel on Eestis ehitusvaldkonna töötajatest 94% mehed (Statistikaamet...2022). Võib arvata, et naised, kes on valinud insenerieriala ja osalevad aktiivselt ehituse projektimeeskonna töös, on ilmselt suutnud ennast maskuliinses töökeskkonnas kehtestada ning sobituvad sellesse töökeskkonda. Sellest tulenevalt võib eeldada ka nende naiste suuremat toimetulekuvõimekust.

Teatud erinevus grupiti selgus projekti liikmestaatustest tulenevalt. Uuringus võrreldi projektijuhtide ja projektimeeskonna liikmete vastuste tulemusi. Teatud mõõdukas erisus esines vastustes kurnatuse ja vaimse häirituse väidetele. Vaatamata varasematele uuringutele, kus on leitud, et projektijuhid tunnetavad läbipõlemist sagedamini kui teised projektimeeskonna liikmed (Pinto *et al.* 2014), näitavad käesoleva uuringu tulemused vastupidist. Antud valimi puhul tuli esile, et projektimeeskonna liikmed nõustusid sagedamini kurnatust ja vaimset häiritust mõõtvate väidetega kui projektijuhid. Samas hindasid projektijuhid organisatsiooni toetust tugevuste kasutamisel mõnevõrra kõrgemalt kui teised projektimeeskonna liikmed. Seda tulemust võib ilmselt põhjendada projektijuhtide suurema otsustusvõimalusega – organisatsiooni poolt antud suurem otsustusõigus ja hea planeerimis- ning delegerimisoskus võimaldab näiteks tööaega ja koormust teiste töötajate vahel jaotada.

Erinevate vanusegruppide võrdluses suuri erinevusi esile ei tulnud. Varem on ühes Austraalia ehituse projektijuhtide seas tehtud uuringus leitud, et noorematel on lihtsam oma stressiga toime tulla, kui vanematel töötajatel (Haynes, Love 2004). Käesoleva töö raames tehtud uuringus pigem hindasid just 40-aastased ja vanemad enda kurnatuse taset madalamalt, kui nendest nooremad kolleegid. Samas oli erinevus liiga nõrgal tasemel, et järeldusi teha.

Üldise projektitöö kogemuse osas selgus teatud tendents, mis näitab, et läbipõlemise näitajad on töökogemuse algusfaasis väiksemad, tase tõuseb 6- kuni 9- aastase töökogemuse juures ja sealt edasi (15- kuni 19-aastase kogemusega) hakkab taas langema. Varasemates uuringutes on leitud, et suurem kogemus ja sellega seotud professionaalne areng viib stressi vähenemiseni (Haynes, Love 2004). Töökogemuse algusfaasi läbipõlemise madal tase võib olla tingitud sellest, et projektimeeskonnas alustades on ootused töötajale väiksemad, kuid piisava töökogemuse juures tekib vajadus ennast rohkem tõestada, samas ei ole võib-olla veel kõik tööks vajalikud oskused piisavad ja pingutatakse üle. Huvitav on seejuures märkida, et käesoleva uuringu tulemused näitasid ka tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse osas erinevusi samade kogemusgruppide lõikes: 15- kuni 19-aastase kogemusega töötajad tajusid mõnevõrra kõrgemalt, et organisatsioon kasutab nende tugevusi kui 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajad. See näitab, et 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajad võivad olla kõige haavatavamad ja organisatsioon peaks jälgima ning arvestama, et selles kogemuse vahemikus tuleks töötajate toetamisele suuremat rõhku pöörata.

3.3. Uurimistöö piirangud, ettepanekud ja tulemuste rakendusvõimalused

Magistritöö raames tehtud uuringu tulemused annavad esialgse mõistmise, kuidas Eestis ehitusvaldkonna projektimeeskondades töötajad tajuvad enda tugevuste kasutamise organisatsiooni toetust, usalduskliimat ja mil määral töötajad hindavad enda läbipõlemise näitajaid ning oma tööalast pingutust. Ühest küljest on selle uuringu tulemused huvitav teadmine valdkonna personalijuhtidele, teisalt aga tuleb arvestada teatud piirangutega uuringus.

Uuringu tugevuseks on küll valimi ulatus, kuna valimi moodustasid erinevate ettevõtete töötajad, kuid piiranguks on seejuures vastajate väike hulk. Valitud populatsiooni suurust ei olnud andmete puudumisel võimalik faktiliselt välja tuua, kuid autori teadmiste ja hinnangu põhjal võib see jääda mitmetuhande kanti. Seega valimi väiksuse (n=100) tõttu ei ole võimalik laiendada uuringu tulemusi kogu populatsioonile, vaid ainult uuringus osalenute grupile. Seega ei ole võimalik teha

üldistavaid ja tõenduspõhiseid järeldusi kõigi ehituse projektimeeskonna liikmete kohta. Samuti on vastajate anonüümsusest tulenevalt keeruline hinnata, kui mitmest organisatsioonist vastajaid osales.

Uuringus kasutatud küsimustikud põhinesid enesearuande meetodil, mis tähendab, et inimesed võisid olla kallutatud oma kogemuste hindamisel ja enesevaatlusel. Läbipõlemise taseme tulemuste puhul on oluline arvestada ka, et tegemist oli mugavusvalimiga ja küsimustikule vastasid ettevõtete töötajad, kes soostusid koostööd tegema. Võimalik on, et töötajad, kelle läbipõlemise tase on kõrge, ei ole enda seisundist tulenevalt valmis vabatahtlikult küsimustikele vastama. Seepärast võiks kaaluda uuringu teostamist ettevõttepõhiselt, kus vastamine on võimalik teha töötajatele kohustuslikuks ja seeläbi saada parem ülevaade kõigi töötajate kohta.

Vaatamata piirangutele saab selle töö põhjal anda ehitusvaldkonna personalijuhtidele esmase ülevaate olulistest aspektidest, millele tuleks organisatsioonides tähelepanu pöörata. Uuringu tulemustest selgus, et nii töötajate tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse tajumine kui sisemine usalduskliima olid kõrged ning samas läbipõlemise tase madal. Samuti tundsid töötajad, et nende enda tööalane pingutus on väga kõrgel tasemel. Lisaks näitas korrelatsioonianalüüs, et mida kõrgem on usalduskliima ja organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel, seda madalamalt töötajad oma läbipõlemise taset hindasid. Tulemustest lähtuvalt soovib töö autor ühe võimalusena oma strateegiliselt oluliste töötajate toetamisel kasutada tugevustele suunatud juhtimist, mis võimaldab inimestel teha tööd, milles nad ennast tugevalt tunnevad ja toetab seeläbi ka töötajate heaolu ning läbipõlemise vältimist. Samuti on olulisel kohal soodsa usaldusliima soodustamine organisatsioonis, mis toetab suurema autonoomia tagamist, head omavahelist läbisaamist ja teineteise tugevuste usaldamist.

Kuigi käesolevas töös keskenduti ehitusvaldkonna organisatsioonidele, võib uuringuga saadud tulemusi võtta aluseks ka teiste valdkondade organisatsioonide puhul. Uuringus on kasutatud läbipõlemise taseme ja tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse taju hindamiseks hiljuti välja töötatud küsimustikke ning tulemused kinnitasid nende küsimustike usaldusväärust. Seega on võimalik need kasutusele võtta ka edaspidistes uuringutes. Samuti on mõlemad küsimustikud praktiliselt kasutatavad organisatsioonides – töötajate läbipõlemise taseme hindamisel ja organisatsiooni tugevuste toetuse tajumise selgitamisel.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös selgitati välja tajutud organisatsiooni toetuse ja sisemise organisatsiooni usalduse ning töötajate läbipõlemise ja tööalase pingutuse vahelised seosed Eesti ehituse projektimeeskonna liikmete seas. Täpsemalt selgitati, kuidas mõjutab organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel ja sisemine organisatsiooni usalduskliima töötajate läbipõlemise taset ja tööalase pingutuse määra. Lisaks toodi välja peamised erinevused tulemustes vastajate demograafiliste tunnuste alusel.

Ehitussektoris on projektimeeskonna liikmete töö strateegilise tähtsusega. Organisatsiooni eesmärkide saavutamise sõltub peamiselt projektimeeskonna liikmete tööpanusest ja -pingutusest. Samas on töötajate töökoormus kõrge ja vastutus objekti eelarves püsimise ning õigeaegse valmimise ees väga suur, mis võib tekitada töötajates pingeid ja viia lõpuks läbipõlemiseni. Ehitusvaldkonna personalijuhtimises on vajalik mõista, millised toetusmehhanismid on vajalikud, et strateegiliselt olulistel töötajatel oleks piisav pingutustahe ja samas oleks võimalik vähendada ohtu töötajate läbipõlemisele.

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi empiiriline uuring, kus küsitleti Eesti ehituse peatöövõtu ettevõtete projektimeeskonna liikmeid, kes aktiivselt töötavad ehitusprojektides. Uuringule vastas sada inimest. Vaatamata eeldusele, et ehituse projektijuhtimise töö stressirohke olemus võib põhjustada kõrgemat läbipõlemise taset, selgus tulemustest, et antud valimi raames oli töötajate läbipõlemise üldine tase keskmisest madalam. Märkimisväärselt kõrgelt hindasid vastajad oma tööalast pingutust, mis näitab, et küsitlusele vastanud ehitusvaldkonna projektimeeskonna liikmete seas on suure pingutusvõimega inimesed, kelle ettevõtte eesmärkide saavutamise motivatsioon on kõrge. Seejuures on oluline ka kõrge vastajate tunnetus organisatsiooni toetusest, mis aitab töötajatel oma isiklike tugevusi töös kasutada ja arendada. Lisaks ka kõrge tunnetus organisatsiooni sisemisest usalduskliimast, mis näitab, et nii juhtide ja töötajate vahel on usaldus hea kui ka usaldatakse teineteist.

Seoste uurimisel selgus, et nii töötajate tugevuste kasutamise organisatsiooniline toetus kui sisemine usalduskliima toetavad mõõdukal määral töötajate läbipõlemise vähendamist. Tugevuste kasutamise tajumine organisatsioonis toetab ka töötajate suuremat tööalast pingutust, mis näitab, et kui organisatsioon arvestab töötajate isiklike tugevustega ja töötaja seda tunnetab, siis tekib ka suurem soov tööalasel pingutada ja ettevõtte eesmärkidesse panustada.

Demograafilistest tunnustest leiti seoseid läbipõlemise ja üldise projektitöö kogemuse ning projekti liikmestaatuse vahel, kusjuures projektimeeskonna liikmed hindasid enda läbipõlemist veidi kõrgemalt kui projektijuhid ning veidi kõrgemaid hindeid andsid oma läbipõlemise aspektidele 6- kuni 9-aastase kogemusega töötajad. Naiste ja meeste vahel tulemustes erinevusi ei leitud.

Uuringu tulemuste analüüsi põhjal teeb autor ettepanekud, et ühe võimalusena oma strateegiliselt oluliste töötajate toetamisel tuleks kaaluda tugevustele suunatud juhtimist, mis võimaldab inimestel teha tööd, milles nad ennast tugevalt tunnevad ja toetab seeläbi ka töötajate heaolu ning läbipõlemise vältimist. Samuti on oluline hea usalduskliima soodustamine, mis annab töötajatele suurema autonoomsuse ja võimaldab kasutada oma tugevusi tööalaseks pingutuseks.

SUMMARY

LINKS BETWEEN ORGANISATIONAL SUPPORT OF STRENGTHS USE, CLIMATE OF TRUST, WORK EFFORT AND BURNOUT AMONG CONSTRUCTION PROJECT TEAM MEMBERS

Virge Karba

In this master's thesis, the connections between the perceived organisational support and the internal organisational trust, the burnout and work effort of the employees among the members of the Estonian construction project team were clarified. It was explained in more detail how the organisation's support for the use of its employees' strengths and the internal climate of trust in the organisation affect the level of burnout and the level of work effort of the employees. In addition, the main differences in results based on the demographics of the respondents were highlighted.

In the construction sector the work of the project team members has strategic importance. Achieving the goals of the organisation depends mainly on the contribution and effort of the members of the project team. At the same time, the workload of the employees is high and the responsibility for staying on budget with the construction project and completing it on time is very high. This can cause tension in the employees and eventually lead to burnout. In the human resource management of the construction industry, it is necessary to understand what kind of support mechanisms are needed so that the strategically important employees can maintain sufficient effort and at the same time reduce the risk of burnout.

In order to achieve the goal of the work, an empirical study was conducted, in which members of the project team of Estonian general contracting companies, who are actively working on construction projects, were interviewed. One hundred people responded to the survey. Despite the assumption that the stressful nature of construction project management work may lead to higher levels of burnout, the results in this sample showed that the overall level of burnout among employees was lower than average. Respondents appreciated their professional effort, which

shows that the members of the construction project team who responded to the survey include people with high effort and high motivation to achieve their goals. At the same time, the perceived organisation's support, which helps employees to use and develop their personal strengths at work, was important. In addition, there is a high level of trust in the organisation's internal climate, which shows that there is trust in between managers and employees as well as trust in each other.

The study of the connections revealed that both organisational support for the use of employees' strengths and internal climate of trust provide moderate support for reducing burnout among employees. The perception regarding the use of strengths in the organisation also supports the increase in the professional effort of the employees. This means that when the organisation considers the personal strengths of the employees and the employees feel it, they have a greater desire to make professional efforts and contribute to the company's goals.

The demographic characteristics found associations in between burnout and the general project work experience and the project membership. Project team members rated their burnout slightly higher than project managers and team members with 6 to 9 years of project work experience rated their burnout aspects slightly higher than others. No differences were found in between the results of women and men.

Based on the analysis of the results of the study, the author suggests that as an option to support their strategically important employees, strength-oriented management should be considered, enabling people to work on things they feel confident in, thus supporting employee well-being and preventing burnout. It is also important to promote a good climate of trust, which gives employees greater autonomy and allows them to use their strengths for work.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Bryan, C., Goodman, T., Chappelle, W., Thompson, W., & Prince, L. (2018). Occupational stressors, burnout, and predictors of suicide ideation among US Air Force remote warriors. *Military Behavioral Health*, 6(1), 3-12.
- Campbell Quick, J., Cooper, C. L., Gibbs, P. C., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2010). Positive organizational behavior at work.
- Chami, R., & Fullenkamp, C. (2002). Trust and efficiency. *Journal of banking & finance*, 26(9), 1785-1809.
- Cohen, M., & Gagin, R. (2005). Can skill-development training alleviate burnout in hospital social workers?. *Social work in health care*, 40(4), 83-97.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of applied psychology*, 92(4), 909.
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 111-121.
- Demerouti, E., Mostert, K. and Bakker, A.B. (2010), "Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15 No. 3, pp. 209-222.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Van Acker, F. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
- Enshassi, A., Al Swaity, E., & Arain, F. (2016). Investigating common causes of burnout in the construction industry. *International Journal of Construction Project Management*, 8(1), 43.
- Eurostat: Labour market. Kättesaadav: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Labour_market 02.03.2022
- Fontes, F. F. (2020). Herbert J. Freudenberg and the making of burnout as a psychopathological syndrome. Memorandum: *Memória E História Em Psicologia*, 37, 1676-1669.

- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management annals*, 3(1), 317-375.
- Grant, A. M. (2017). Solution-focused cognitive-behavioral coaching for sustainable high performance and circumventing stress, fatigue, and burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 98.
- Green, F. (2000). The impact of company human resource policies on social skills: implications for training sponsorship, quit rates and efficiency wages. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 251-272.
- Haagensen, L. (2020) The High Importance of Trust in the Construction Industry. Kättesaadav: <https://onekeyresources.milwaukeeetool.com/en/high-trust-meaning-in-construction>, 12.02.2022
- Haynes, N. S., & Love, P. E. (2004). Psychological adjustment and coping among construction project managers. *Construction management and economics*, 22(2), 129-140.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization science*, 14(1), 81-90.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Keenan, E. M., & Mostert, K. (2013). Perceived organisational support for strengths use: The factorial validity and reliability of a new scale in the banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-12.
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., & Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational dynamics*, 43(1), 53.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton-Bellessa, S. M., & Jiang, S. (2012). Examining the relationship between supervisor and management trust and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39(7), 938-957.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. In *Advances in health care management. Emerald Group Publishing Limited*.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies. Emerald Group Publishing Limited*.
- Lepik, I., Uiboupin, M., (2017). Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: ehitus. Uuringu terviktekst. SA Kutsekoda. Kättesaadav: <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/02/OSKA-Ehitus-terviktekst.pdf> 02.04.2022
- Li, N., Mitchell, J. C., & Winsborough, W. H. (2002, May). Design of a role-based trust-management framework. In *Proceedings 2002 IEEE Symposium on Security and Privacy* (pp. 114-130). IEEE.

- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., ... & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ open*, 8(6), e019525.
- Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Construction management and economics*, 24(2), 185-196.
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442-452.
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *The European Health Psychologist*, 13(3), 44-47.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Meyers, M. C., Adams, B. G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A. M., Gotea, M., ... & van Woerkom, M. (2019). Perceived organizational support for the use of employees' strengths and employee well-being: a cross-country comparison. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1825-1841.
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: a literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737-764.
- Molero, F., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2019). The development and validation of the leader as security provider scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 183-193.
- Money, K., Hillenbrand, C., & Da Camara, N. (2009). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 34(3), 31-36.
- Pinto, J. K., Dawood, S., & Pinto, M. B. (2014). Project management and burnout: Implications of the Demand–Control–Support model on project-based work. *International Journal of Project Management*, 32(4), 578-589.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Robinson, J., Asplund, J., Leibbrandt, M. (2020) How Strengths, Wellbeing and Engagement Reduce Burnout, Cliftonstrengths, 09.06.2020 Gallup Kättesaadav:

<https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/312467/strengths-wellbeing-engagement-reduce-burnout.aspx>, 15.02.2022

- Robison, J., (2022) What Leaders Should Focus on in 2022?, *Gallup*, Workplace, 20.01.2022
Kättesaadav: <https://www.gallup.com/workplace/389036/leaders-focus-2022.aspx>,
15.02.2022
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust 1. *Journal of personality*, 35(4), 651-665.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.
- Sarmet, Margus (2014), "Innovatsioon ja seda takistavad tegurid eesti ehitussektoris." Majandusja Kommunikatsiooniministeerium (MKM), 77 lk
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.
- Seichter, N. M. (2018). Strengths-based stress and burnout prevention for nurse leaders. *Nurse Leader*, 16(4), 249-252.
- Seligman, M. E. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. *Simon and Schuster*.
- Seligman, M., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American psychologist*, 55 1, 5-14.
- Sotsiaalministeerium, 2020. Vaimse tervise roheline raamat, 1-89.
- Stander, F. W., Mostert, K., & De Beer, L. T. (2014). Organisational and individual strengths use as predictors of engagement and productivity. *Journal of Psychology in Africa*, 24(5), 403-409.
- Statistikaamet, 2022. Hõivatute osatähtsus soo ja tegevusala järgi, 2020.
- Tooding, L.-M., (2015). Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes. *Tartu Ülikooli Kirjastus*.
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679-686. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9).

- Vanhala, M., & Tzafirir, S. S. (2021). Organisational trust and performance in different contexts. *Knowledge and Process Management*, 28(4), 331-344.
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141.
- Yang, F., Li, X., Song, Z., Li, Y., & Zhu, Y. (2018). Job burnout of construction project managers: considering the role of organizational justice. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(11), 04018103.
- Yip, B., & Rowlinson, S. (2009). Job burnout among construction engineers working within consulting and contracting organizations. *Journal of Management in Engineering*, 25(3), 122-130.
- WHO releases new International Classification of Diseases (ICD 11), 18 June 2018 *News release Geneva Reading Kättesaadav*: [https://www.who.int/news/item/18-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-\(icd-11\)](https://www.who.int/news/item/18-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-(icd-11)), 06.02.2022

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

Tere

Pöördumine on mõeldud Teile, kui töötate aktiivselt ehituse projektijuhtimise meeskonnas.

Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise õppekava magistrant. Küsitlen oma magistritöö raames Eesti ehituse projektimeeskonna liikmeid. Olen väga tänulik, kui leiad aega 10-15 minutit küsimustiku täitmiseks.

Uuringu eesmärk on selgitada seoseid organisatsioonilise toetuse, usalduskliima, töölase pingutuse ja läbipõlemise vahel. Küsimustiku täitmine on anonüümne ja andmeid analüüsitakse üldistatud kujul. Soovi korral on võimalik saada kokkuvõtte tööst alates juuni 2022, esitades vastav soov aadressile virge.karba@gmail.com

Ette tänades ja head vastamist soovides

Tänades

Virge Karba

virge.karba@gmail.com

Demograafilised näitajad

Sugu (mees, naine)

Vanus (aastates)

Tööstaaž praeguses organisatsioonis (aastates)

Üldine ehitusprojektides töötamise kogemus (aastates)

Liikmelisus praeguses projektis (projektijuht, projektimeeskonna liige)

Lisa 1 järg

Tööalane pingutus

Allolevad väited on seotud Teie isikliku motivatsiooni ja tööülesannete täitmisega. Palun märkige, mil määral Te väitega nõustute.

1=üldse ei nõustu ... 5=täiesti nõus

1. Ma ei anna kiiresti alla, kui miski ei suju nii nagu planeeritud (P)
2. Olenemata võimalikest raskustest, annan endast alati parima, et oma töö tehtud saaks (P)
3. Kui ma mingi tegevusega alustan, siis teen seda alati lõpuni (P)
4. Annan endast parima, et teha seda, mida minult oodatakse (S)
5. Olen usaldusväärne, täidan alati teiste ootusi ja mulle pandud ülesandeid (S)
6. Ma pingutan ja annan endast parima, et saavutada organisatsiooni eesmärgid (S)
7. Ma pean ennast kõvaks töörügakaks (I)
8. Panustan alati palju energiat kõigesse, mida alustan (I)
9. Ma pingutan alati võrdselt kõigi oma tööülesannete täitmisel (I)

P – püsivus

S – suund

I - intensiivsus

Läbipõlemine

Järgmised väited on seotud Teie tööolukorraga ja sellega, kuidas seda olukorda kogete. Palun märkige, kui sageli iga väide Teie kohta käib.

1=mitte kunagi ... 5=alati

1. Tööl olles tunnen end vaimselt kurnatuna (K)
2. Kõik, mida ma tööl teen, nõuab suurt pingutust (K)
3. Pärast tööpäeva ei ole mul energiat enda jaoks oluliste teemadega tegelemiseks (K)
4. Tööl tunnen end füüsiliselt kurnatuna (K)
5. Hommikul üles tõustes jääb mul energiast puudu, et uut tööpäeva alustada (K)
6. Ma ei suuda tööl aktiivne olla (K)

Lisa 1 järg

7. Kui ma tööl pingutan, väsin kiiresti (K)
8. Mul on raske olla entusiastlik oma töö suhtes (VD)
9. Tööl ei mõtle ma oma tegemistele palju ja töötan autopiloodil (VD)
10. Tunnen oma töö vastu tugevat vastumeelsust (VD)
11. Tunnen oma töö suhtes ükskõiksust (VD)
12. Mul on raskusi tööle keskendumisega (KP)
13. Tööl olles on mul raske selgelt mõelda (KP)
14. Tööl olles olen unustav ja hajameelne (KP)
15. Ma teen oma töös vigu, sest mõtlen muudele asjadele (KP)
16. Tööl olles tunnen, et ma ei suuda oma emotsioone kontrollida (EH)
17. Tööl olles ma ei tunne ennast ära, kuidas ma emotsionaalselt reageerin (EH)
18. Tööl olles muutun ma ärrituvaks, kui asjad ei lähe nii nagu ma tahan (EH)
19. Tööl olles ärritun või kurvastan teadmata miks (EH)
20. Tööl olles võin tahtmatult üle reageerida (EH)

K – kurnatus

VD – vaimne distants

KP – keskendumisprobleemid

EH – emotsionaalne häiritus

Organisatsiooni toetus töötajate tugevuste kasutamisel

Järgnevad väited on Teie arusaama kohta sellest, kuidas organisatsioon toetab Teie isiklike tugevuste kasutamist tööl. Palun märkige, kui sageli iga väide Teie kohta käib.

1=mitte kunagi ... 5=alati

1. Minu organisatsioon huvitub sellest, millised on minu tugevused?
2. Minu organisatsioon võimaldab mul teha oma tööd viisil, mis arvestab kõige paremini minu tugevustega.
3. Minu organisatsioon annab mulle võimaluse teha seda, milles olen hea.
4. Minu organisatsioon võimaldab mul kasutada oma andeid

Lisa 1 järg

5. Minu organisatsioon tagab, et minu tööülesanded on kooskõlas minu tugevustega.
6. Minu organisatsioon rakendab minu tugevusi.

Sisemine usalduskliima

Viimased neli väidet on seotud üldise organisatsiooni sisemise usaldusega ja kuidas Teie seda tajute. Palun märkide, mil määral te nõustute antud väitega.

1=üldse ei nõustu ... 5=täiesti nõus

1. Minu organisatsioonis valitseb töötajatevaheline usaldus.
2. Minu organisatsioonis on alluvatel usaldus juhtide vastu.
3. Kui keegi minu organisatsioonis annab lubaduse, usaldavad teised organisatsiooni sees, et inimene annab endast parima, et lubadus täita.
4. Minu organisatsiooni juhid usaldavad oma alluvaid otsuseid tegema.

Lisa 2. Väidete kirjeldav statistika

Tabel 7. Tööalase pingutuse väidete kirjeldav statistika

		m	me	sd	alampiir	ülempiir
	Tööalane pingutus					
püsivus	Ma ei anna kiiresti alla, kui miski ei suju nii nagu planeeritud	4,58	5,00	0,572	4,47	4,69
	Olenemata võimalikest raskustest, annan endast alati parima, et oma töö tehtud saaks	4,64	5,00	0,542	4,53	4,75
	Kui ma mingi tegevusega alustan, siis teen seda alati lõpuni	4,45	5,00	0,730	4,31	4,59
suund	Annan endast parima, et teha seda, mida minult oodatakse	4,63	5,00	0,580	4,51	4,75
	Olen usaldusväärne, täidan alati teiste ootusi ja mulle pandud ülesandeid	4,52	5,00	0,559	4,41	4,63
	Ma pingutan ja annan endast parima, et saavutada organisatsiooni eesmärgid	4,51	5,00	0,611	4,39	4,63
intensiivsus		4,04	4,00	0,790	3,88	4,20
	Ma pean ennast kõvaks töörügajaks					
	Panustan alati palju energiat kõigesse, mida alustan	4,19	4,00	0,825	4,03	4,35
	Ma pingutan alati võrdselt kõigi oma tööülesannete täitmisel	3,65	4,00	0,880	3,48	3,82

Allikas: autori koostatud

Tabel 8. Läbipõlemise väidete kirjeldav statistika

		m	me	sd	alampiir	ülempiir	
	Läbipõlemine						
kurnatus	Tööl olles tunnen end vaimselt kurnatuna	3,02	3,00	0,910	2,84	3,20	
	Kõik, mida ma tööl teen, nõuab suurt pingutust	2,92	3,00	0,774	2,77	3,07	
	Pärast tööpäeva ei ole mul energiat enda jaoks oluliste teemadega tegelemiseks	2,90	3,00	1,000	2,70	3,10	
	Tööl tunnen end füüsiliselt kurnatuna	2,41	2,00	0,900	2,23	2,59	
	Hommikul üles tõustes jääb mul energias puudu, et uut tööpäeva alustada	2,43	2,00	1,066	2,22	2,64	
			2,18	2,00	0,757	2,03	2,33
	Ma ei suuda tööl aktiivne olla						

Lisa 2 järg

Tabel 8. järg

		m	me	sd	alampiir	ülempiir
kurnatus	Läbipõlemine					
	Kui ma tööl pingutan, väsin kiiresti	2,18	2,00	0,857	2,01	2,35
vaimne distants	Mul on raske olla entusiastlik oma töö suhtes	2,09	2,00	0,818	1,93	2,25
	Tööl ei mõtle ma oma tegemistele palju ja töötan autopiloodil	2,21	2,00	0,977	2,02	2,40
	Tunnen oma töö vastu tugevat vastumeelsust	1,75	2,00	0,809	1,59	1,91
	Tunnen oma töö suhtes ükskõiksust	1,42	1,00	0,638	1,29	1,55
keskendumis- probleemid	Mul on raskusi tööle keskendumisega	2,04	2,00	0,724	1,90	2,18
	Tööl olles on mul raske selgelt mõelda	1,70	2,00	0,689	1,56	1,84
	Tööl olles olen unustav ja hajameelne	1,89	2,00	0,815	1,73	2,05
	Ma teen oma töös vigu, sest mõtlen muudele asjadele	1,81	2,00	0,631	1,68	1,94
emotsionaalne häiritus	Tööl olles tunnen, et ma ei suuda oma emotsioone kontrollida	1,81	2,00	0,800	1,65	1,97
	Tööl olles ma ei tunne ennast ära, kuidas ma emotsionaalselt reageerin	1,64	1,00	0,785	1,48	1,80
	Tööl olles muutun ma ärrituvaks, kui asjad ei lähe nii nagu ma tahan	2,34	2,00	0,934	2,15	2,53
	Tööl olles ärritun või kurvastan teadmata miks	1,51	1,00	0,785	1,35	1,67
	Tööl olles võin tahtmatult üle reageerida	2,00	2,00	0,752	1,85	2,15

Allikas: autori koostatud

Lisa 2 järg

Tabel 9. Tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse väidete kirjeldav statistika

	m	me	sd	alampiir	ülempiir
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel					
Minu organisatsioon huvitub sellest, millised on minu tugevused	3,62	4,00	0,919	3,44	3,80
Minu organisatsioon võimaldab mul teha oma tööd viisil, mis arvestab kõige paremini minu tugevustega	3,72	4,00	0,854	3,55	3,89
Minu organisatsioon annab mulle võimaluse teha seda, milles olen hea	4,01	4,00	0,798	3,85	4,17
Minu organisatsioon võimaldab mul kasutada oma andeid	3,98	4,00	0,829	3,82	4,14
Minu organisatsioon tagab, et minu tööülesanded on kooskõlas minu tugevustega	3,80	4,00	0,888	3,62	3,98
Minu organisatsioon rakendab minu tugevusi	3,91	4,00	0,877	3,74	4,08

Allikas: autori koostatud

Tabel 10. Organisatsiooni usalduskliima väidete kirjeldav statistika

	m	me	sd	alampiir	ülempiir
Sisemine usalduskliima					
Minu organisatsioonis valitseb töötajate vaheline usaldus	4,07	4,00	0,820	3,91	4,23
Minu organisatsioonis on alluvatel usaldus juhtide vastu	4,02	4,00	0,853	3,85	4,19
Kui keegi minu organisatsioonis annab lubaduse, usaldavad teised organisatsiooni sees, et inimene annab endast parima, et lubadus täita	4,06	4,00	0,874	3,89	4,23
Minu organisatsiooni juhid usaldavad oma alluvaid otsuseid tegema	4,18	4,00	0,903	4,00	4,36

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Gruppide keskväärtuste võrdlemise andmed

Tabel 11. T-testi tulemused soolises võrdluses

	Sugu	n	m	sd	t	p
Tööalane pingutus (TP)	mees	85	4,356	0,496	-0,056	0,025
	naine	15	4,363	0,260		
TP - püsivus	mees	85	4,565	0,530	0,378	0,025
	naine	15	4,511	0,330		
TP - suund	mees	85	4,541	0,466	-0,645	0,040
	naine	15	4,622	0,330		
TP - intensiivsus	mees	85	3,961	0,734	0,027	0,011
	naine	15	3,956	0,452		
Läbipõlemine (LP)	mees	85	2,033	0,517	0,258	0,293
	naine	15	1,997	0,406		
LP - kurnatus	mees	85	2,592	0,679	0,527	0,124
	naine	15	2,495	0,467		
LP - vaimne häirituse	mees	85	1,882	0,592	0,604	0,267
	naine	15	1,783	0,542		
LP - keskendumisprobleemid	mees	85	1,874	0,606	0,553	0,218
	naine	15	1,783	0,410		
LP - emotsionaalne häiritus	mees	85	1,849	0,619	-0,399	0,531
	naine	15	1,920	0,700		
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	mees	85	3,869	0,711	0,941	0,454
	naine	15	3,678	0,800		
Usalduskliima	mees	85	4,124	0,682	1,388	0,238
	naine	15	3,850	0,823		

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Tabel 12. T-testi tulemused projekti liikmelisuse võrdluses

	Liikmelisus projektis	n	m	sd	t	p
Tööalane pingutus (TP)	Projektimeeskonna liige	63	4,340	0,468	-0,453	0,652
	Projektijuht	37	4,384	0,472		
TP - püsivus	Projektimeeskonna liige	63	4,497	0,521	-1,547	0,125
	Projektijuht	37	4,658	0,461		
TP - suund	Projektimeeskonna liige	63	4,561	0,418	0,218	0,828
	Projektijuht	37	4,541	0,499		
TP - intensiivsus	Projektimeeskonna liige	63	3,963	0,704	0,055	0,956
	Projektijuht	37	3,955	0,695		
Läbipõlemine (LP)	Projektimeeskonna liige	63	2,117	0,492	2,403	0,018
	Projektijuht	37	1,874	0,483		
LP - kurnatus	Projektimeeskonna liige	63	2,683	0,640	2,152	0,034
	Projektijuht	37	2,398	0,637		
LP - vaimne häirituse	Projektimeeskonna liige	63	2,004	0,588	3,191	0,002
	Projektijuht	37	1,635	0,502		
LP - keskendumisprobleemid	Projektimeeskonna liige	63	1,933	0,588	1,646	0,103
	Projektijuht	37	1,736	0,553		
LP - emotsionaalne häiritus	Projektimeeskonna liige	63	1,917	0,594	1,196	0,235
	Projektijuht	37	1,762	0,680		
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	Projektimeeskonna liige	63	3,762	0,682	-1,415	0,160
	Projektijuht	37	3,973	0,782		
Usalduskliima	Projektimeeskonna liige	63	4,079	0,705	-0,058	0,954
	Projektijuht	37	4,088	0,720		

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Tabel 13. ANOVA tulemused vanusegruppide võrdlus

	Vanusegrupid	n	m	sd	F	p
Tööalane pingutus (TP)	kuni 29	26	4,355	0,528	0,138	0,871
	30-39	35	4,327	0,451		
	40 ja vanem	39	4,385	0,449		
TP - püsivus	kuni 29	26	4,449	0,603	1,896	0,156
	30-39	35	4,505	0,460		
	40 ja vanem	39	4,675	0,456		
TP - suund	kuni 29	26	4,603	0,442	0,217	0,805
	30-39	35	4,543	0,421		
	40 ja vanem	39	4,530	0,482		
TP - intensiivsus	kuni 29	26	4,013	0,727	0,104	0,902
	30-39	35	3,933	0,727		
	40 ja vanem	39	3,949	0,665		
Läbipõlemine (LP)	kuni 29	26	2,085	0,580	2,039	0,136
	30-39	35	2,123	0,466		
	40 ja vanem	39	1,904	0,458		
LP - kurnatus	kuni 29	26	2,665	0,726	3,662	0,029
	30-39	35	2,747	0,574		
	40 ja vanem	39	2,366	0,620		
LP - vaimne distants	kuni 29	26	1,952	0,644	1,311	0,274
	30-39	35	1,936	0,601		
	40 ja vanem	39	1,750	0,516		
LP - keskendumisprobleemid	kuni 29	26	2,010	0,716	1,803	0,170
	30-39	35	1,886	0,483		
	40 ja vanem	39	1,737	0,547		
LP - emotsionaalne häiritus	kuni 29	26	1,808	0,710	0,407	0,667
	30-39	35	1,937	0,586		
	40 ja vanem	39	1,826	0,618		
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	kuni 29	26	3,744	0,817	0,351	0,705
	30-39	35	3,848	0,671		
	40 ja vanem	39	3,897	0,717		
Usalduskliima	kuni 29	26	4,115	0,722	0,118	0,889
	30-39	35	4,036	0,667		
	40 ja vanem	39	4,103	0,747		

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Tabel 14. ANOVA tulemused staažigruppide võrdlus

	Staažigrupid	n	m	sd	F	p
Tööalane pingutus (TP)	kuni 5 aastat	50	4,322	0,495	1,000	0,396
	6-9	11	4,333	0,344		
	10-14	16	4,542	0,421		
	15 ja enam	23	4,314	0,482		
TP - püsivus	kuni 5 aastat	50	4,500	0,527	0,847	0,472
	6-9	11	4,485	0,603		
	10-14	16	4,708	0,401		
	15 ja enam	23	4,609	0,468		
TP - suund	kuni 5 aastat	50	4,567	0,438	1,569	0,202
	6-9	11	4,515	0,405		
	10-14	16	4,729	0,408		
	15 ja enam	23	4,420	0,495		
TP - intensiivsus	kuni 5 aastat	50	3,900	0,735	0,733	0,535
	6-9	11	4,000	0,558		
	10-14	16	4,188	0,632		
	15 ja enam	23	3,913	0,719		
Läbipõlemine (LP)	kuni 5 aastat	50	1,971	0,514	1,409	0,245
	6-9	11	2,309	0,545		
	10-14	16	2,041	0,461		
	15 ja enam	23	2,007	0,458		
LP - kurnatus	kuni 5 aastat	50	2,506	0,638	1,270	0,289
	6-9	11	2,922	0,686		
	10-14	16	2,607	0,614		
	15 ja enam	23	2,547	0,675		
LP - vaimne distants	kuni 5 aastat	50	1,790	0,628	0,693	0,558
	6-9	11	2,023	0,425		
	10-14	16	1,891	0,713		
	15 ja enam	23	1,946	0,439		
LP - keskendumisprobleemid	kuni 5 aastat	50	1,830	0,611	0,278	0,841
	6-9	11	2,000	0,806		
	10-14	16	1,828	0,395		
	15 ja enam	23	1,880	0,516		

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Tabel 14. järg

	Staažigrupid	n	m	sd	F	p
LP - emotsionaalne häiritus	kuni 5 aastat	50	1,808	0,649	2,224	0,090
	6-9	11	2,291	0,596		
	10-14	16	1,900	0,547		
	15 ja enam	23	1,739	0,598		
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	kuni 5 aastat	50	3,877	0,728	0,722	0,541
	6-9	11	3,697	0,706		
	10-14	16	4,010	0,692		
	15 ja enam	23	3,710	0,757		
Usalduskliima	kuni 5 aastat	50	4,160	0,719	0,720	0,542
	6-9	11	4,000	0,775		
	10-14	16	4,141	0,555		
	15 ja enam	23	3,913	0,752		

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Tabel 15. ANOVA tulemused töökogemuse gruppide võrdlus

	Töökogemus	n	m	sd	F	p
Tööalane pingutus (TP)	kuni 5 aastat	25	4,324	0,522	0,560	0,692
	6-9	11	4,283	0,493		
	10-14	20	4,422	0,475		
	15-19	14	4,238	0,331		
	20 ja enam	30	4,422	0,471		
TP - püsivus	kuni 5 aastat	25	4,453	0,560	1,311	0,272
	6-9	11	4,333	0,537		
	10-14	20	4,600	0,454		
	15-19	14	4,595	0,509		
	20 ja enam	30	4,678	0,459		
TP - suund	kuni 5 aastat	25	4,587	0,444	0,154	0,961
	6-9	11	4,606	0,389		
	10-14	20	4,567	0,473		
	15-19	14	4,524	0,339		
	20 ja enam	30	4,511	0,516		
TP - intensiivsus	kuni 5 aastat	25	3,933	0,752	1,423	0,232
	6-9	11	3,909	0,790		
	10-14	20	4,100	0,718		
	15-19	14	3,595	0,509		
	20 ja enam	30	4,078	0,653		
Läbipõlemine (LP)	kuni 5 aastat	25	1,962	0,484	4,060	0,004
	6-9	11	2,541	0,533		
	10-14	20	2,068	0,455		
	15-19	14	1,868	0,374		
	20 ja enam	30	1,942	0,489		
LP - kurnatus	kuni 5 aastat	25	2,526	0,674	2,699	0,035
	6-9	11	3,117	0,736		
	10-14	20	2,650	0,527		
	15-19	14	2,388	0,544		
	20 ja enam	30	2,462	0,648		
LP - vaimne distant	kuni 5 aastat	25	1,800	0,510	2,730	0,034
	6-9	11	2,386	0,710		
	10-14	20	1,875	0,656		
	15-19	14	1,768	0,475		
	20 ja enam	30	1,775	0,518		

Lisa 3 järg

Tabel 15. järg

	Töökogemus	n	m	sd	F	p
LP - keskendumisprobleemid	kuni 5 aastat	25	1,870	0,596	3,046	0,021
	6-9	11	2,364	0,683		
	10-14	20	1,888	0,490		
	15-19	14	1,661	0,387		
	20 ja enam	30	1,742	0,582		
LP - emotsionaalne häiritus	kuni 5 aastat	25	1,704	0,589	3,227	0,016
	6-9	11	2,436	0,638		
	10-14	20	1,910	0,549		
	15-19	14	1,714	0,494		
	20 ja enam	30	1,813	0,672		
Organisatsiooni toetus tugevuste kasutamisel	kuni 5 aastat	25	4,020	0,619	3,206	0,016
	6-9	11	3,197	0,915		
	10-14	20	3,867	0,664		
	15-19	14	4,071	0,356		
	20 ja enam	30	3,800	0,791		
Usalduskliima	kuni 5 aastat	25	4,280	0,605	1,366	0,252
	6-9	11	3,727	0,938		
	10-14	20	4,013	0,676		
	15-19	14	4,196	0,313		
	20 ja enam	30	4,042	0,815		

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Virge Karba

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Seosed tugevuste kasutamise organisatsiooni toetuse, usalduskliima, tööalase pingutuse ja läbipõlemise vahel ehituse projektimeeskonna liikmete seas“,

mille juhendaja on PhD Liina Randmann,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*