

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Signe Vaks-Saareoja

**JUHTIDE TÖÖKOHA EBATURVALISUSE, ENESETÕHUSUSE JA
EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE SEOS**

Magistritöö

Kursus MMP5600, peeriala HAPM

Juhendaja: Tiiu Kamdron PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö 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 13 693 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Signe Vaks-Saareoja

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 212231 HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: signe.vaks@gmail.com

SISUKORD	
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	9
1.1 Emotsionaalne intelligentsus.....	9
1.2 Töökoha eaturvalisus	13
1.3 Enesetõhusus.....	18
1.4 Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse seosed.....	20
2. EMPIIRILINE UURING	22
2.1 Uuringu eesmärk ja uuringu küsimused.....	22
2.2 Uuringu protseduur	23
2.3 Andmetöötlus	23
2.4 Uuringu valim	25
2.5 Uuringu tulemused	26
2.5.1 Küsimustiku reliaabluse kontroll	26
2.5.2 Kirjeldav statistika	27
2.5.3 Võrdlev statistika	33
2.5.4 Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töö eaturvalisuse seosed	40
2.6 Järeldused.....	42
KOKKUVÕTE	50
SUMMARY	54
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	58
LISAD	63
Lisa 1. Ankeet	63
Lisa 2. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustikule vastajate arv, keskmised, miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed	67
Lisa 3. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustiku vastuste koondtunnuste keskmised ja standardhälbed.....	70
Lisa 4. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed soolise jaotuse alusel.....	71
Lisa 5. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed vanuse jaotuse alusel.....	74
Lisa 6. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed juhtimisulatusel jaotuse alusel.....	79
Lisa 7. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed juhtimiskogemuse jaotuse alusel.....	83
Lisa 8. Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks.....	87

LÜHIKOKKUVÕTE

Tänapäeva kiirelt muutuv keskkonnas on juhi roll ja tema enesetunne organisatsioonis võtmetähtsusega, lähtudes juhile seatud ootustest organisatsioonis. Ebakindlus töökoha suhtes ei lase juhtidel keskenduda oma põhitegevusele, vaid tekitab olukorra, kus nad lahendavad iseenda olemasolu probleeme. Juhtide emotsionaalne intelligentsus, mis võimaldab mõista enda ja teiste emotsioone, muutub iga aastaga üha olulisemaks omaduseks just tänu kiiretele muutustele, mis on organisatsioonides toimunud viimastel kümnenditel ja mis ootavad ees ka järgmistel kümnenditel. Muutused toovad kaasa palju emotsioone, nende äratundmine nii enda kui ka oma alluvate käitumises võimaldab emotsioone juhtida nendest arusaamise ning nende kasutamise, väljendamise ja reguleerimise kaudu.

Edukas emotsioonide juhtimine võimaldab stabiliseerida kriitilisi olukordi ja liikuda edasi ratsionaalse tegutsemise kaudu. Usk endasse ja isiklik hinnang, et juht on enesetõhus, mõjutab juhi valmisolekut ning igapäevast toimetulekut keerukate ülesannetega. See, et meie juhte ootavad järgnevatel aastakümnetel ees keerukamad ülesanded kui tänapäeval, on ilmselge ja käesolevat protsessi on nimetatud tööstusrevolutsiooniks 4.0. Kõrge enesetõhusus ja emotsionaalne intelligentsus peaks muu hulgas aitama juhtidel tulevikus paremini hakkama saada, samas on muutuv keskkonnas palju määramatust ja konkurentsi ning see omakorda põhjustab juhtides inimlikku hirmu töökoha ebaturvalisuse pärast.

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada juhtide enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse seosed. Selleks et seatud eesmärk saavutada, soovis autor saada vastuseid küsimustele, kuidas on seotud juhtide enesetõhusus, emotsionaalne intelligentsus ja töökoha ebaturvalisus. Samuti selgitas autor välja, mille poolest erinevad hinnangud sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel. Uuring tehti kiiresti arenevas äriettevõttes, mis tegutseb tugevas konkurentsis. Uuringu läbiviimisel on kasutatud kvantitatiivset meetodit. Uuringust selgus, et:

- emotsionaalne intelligentsus ja enesetõhusus on omavahelises tugevas positiivses seoses;
- töökoha ebaturvalisus ei seostunud emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususega;
- töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse alamskaala- lahendamine on positiivses seoses;

- sotsiaaldemograafiliste näitajate põhjal on tippjuhtide töökoha eaturvalisuse ja enesetõhususe näitajad kõrgeimad;
- vanemaealised juhid tajuvad töökoha eaturvalisust rohkem, kui nende nooremad kolleegid;
- sugu ja juhtimiskogemus tulemusi ei mõjuta.

Võtmesõnad: juhtimine, muutuste juhtimine, emotsionaalne intelligentsus, enesetõhusus, töökoha eaturvalisus.

SISSEJUHATUS

Oleme tänapäeval ainulaadses olukorras: tööjõuturul töötab koos neli põlvkonda. Käimas on neljas tööstusrevolutsioon ning kaks koroonakriisi aastat on toonud kaasa suuri sotsiaalseid ja töökorralduslikke muutusi organisatsioonides ja ühiskonnas laiemalt. Neli põlvkonda korraga tööjõuturul on inimkonna ajaloos unikaalne. Põlvkondade väärtused, hoiakud ning seeläbi ka vajadused tööturul on erinevad. Teoriaallikates ei ole mõistet „põlvkond“ konkreetselt määratletud, kuid seda on mõtestatud sünnikohordi kaudu. Sünnikohordiks peetakse konkreetset inimrühma, kes on sündinud ühel kindlal perioodil. Peale selle, et nad on sündinud ühel ajavahemikul, jagavad nad sarnaseid sotsiaalseid kogemusi (Parry ja Urwin, 2011). Mannheimi (1952) järgi on tegemist inimestega, kes on sündinud samal ajavahemikul ja kogenud samu sotsiaalseid sündmusi ning seetõttu on nende ellusuhtumine sarnane. Mannheimi (1952) hinnangul mõjutavad ühel perioodil kogetud sündmused inimeste sotsiaalset teadvust ja need omakorda mõjutavad ja kujundavad nende hoiakuid, suhtumist ja, mis põhiline, väärtushinnanguid (Mannheim, 1952). Käimas on neljas (edaspidi 4.0) tööstusrevolutsioon, see mõiste on saanud alguse Saksamaalt ja seda on tunnustanud ka muud juhtivad tööstusriigid. Horras ja kaasautorid (2017) on leidnud, et tööstusrevolutsioon 4.0 tugineb kolmele eelnevale tehnoloogiamuutusele: aurujõule, mis oli transformatiivne jõud 19. sajandil, elektrile, mis muutis suurt osa 20. sajandist, ning 1970. aastate alguses alanud arvuti- ja internetiajastule (Horras *et al.*, 2017). Horrasi ja kaasautorite (2017) hinnangul on praegu käimas tööstusrevolutsioon 4.0 ja see seisneb tehisintellekti arengus (Horras *et al.*, 2017). Horrari ja kaasautorite (2017) järgi on lähiajal möödapääsmatu sotsiaalne innovatsioon (Horras *et al.*, 2017). Arutelu sotsiaalse innovatsiooni üle tööstusrevolutsiooni 4.0 kontekstis heidab Horrasi ja kaasautorite (2017) sõnul valgust tulevasele sellega seotud ohule – töökohtade kadumisele, inimeste asendamisele tehnoloogiauueendustega, eraelu puutumatusse lõppemisele jms (Horras *et al.*, 2017). Horrar ja teised (2017) on oma uuringus leidnud, et tulevikus on edukad need ettevõtted, kes pakuvad sotsiaalset arengut ning ühendavad tarbijaid ja tootjaid tehnoloogiaplattformide kaudu. „Eesti inimarengu aruandes 2023“ on viidatud eri uuringutele, mille järgi on Eesti inimeste stressitase viimaste aastakümnetega märgatavalt muutunud, näiteks näitas koroonakriis, et naiste ja nooremate vanuserühmade stressitase on tõusnud (Eesti inimarengu aruanne 2023). Laiemalt on teada fakt, et stressorid rikuvad tasakaalu ning seavad ohtu psühholoogilise turvalisuse ja vaimse tervise (Selye, 1976). Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) on määratlenud,

et vaimselt terve indiviid saab realiseerida igapäevaselt oma võimeid maksimumulatuses, olles tulemuslik ja tulles igapäevapingega toime (Eesti inimarengu aruanne 2023).

Kõik eespool kirjeldatud nähtused kokku on lühikeses plaanis kaasa toonud ja toovad ka edaspidi kaasa palju muutusi. Sõltumata muutuste ulatusest on edukas juhtimises ja just muutuste juhtimises võtmeroll juhtidel. See, kas muutus õnnestub või ebaõnnestub, on paljuski juhtide teha (Kotter, 2007; Hong ja Lee, 2016). Juhi käitumine mõjutab meeskonna suhtumist muutustesse ning muutuste käsitlemist ja nende tegelikku elluviimist. Chen ja kaasautorid (2007) on leidnud, et tõhusad ja motiveeritud juhid suudavad kujundada oma alluvate hoiakuid ja tegutsemist ning suudavad tekitada motivatsiooni pingutamiseks (Chen *et al.*, 2007). Juhid ei saa olla tõhusad ega motiveeritud, kui neid pärsib hirm ja mure oma töökoha säilimise pärast (De Witte, 2005; Sverke ja Hellgren, 2002). Seega on juhtide turvalisus töökohal määrava tähtsusega, et muutusi juhtida. Hoe (2017) leiab, et muutuste protsessis unustatakse töötajate emotsioonid, aga just nende pinnalt tekib vastuseis muutustele ja muutused ebaõnnestuvad (Hoe, 2017). Hong ja Lee (2016) toob välja selle, et heal muudatuste elluviijal peab olema kombinatsioon pädevusest ja õigest suhtumisest, mis hõlmab emotsioonidest arusaamist, empaatiat ja eneseusku (Hong ja Lee, 2016). Lähtuvalt Hong ja Lee (2016) on muudatuste elluviimiseks tarvis suurt enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust (Hong ja Lee, 2016) ja De Witte (2005) arvates ka võimalikult turvalist töökohta. Varasemad uuringud on näidanud, et juhtide emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususe vahel on positiivne seos (Goleman, 1998). Kinnitust on saadud sellele, et emotsionaalne intelligentsus on juhi enesetõhususe üks eeldusi (Goleman, 2001). Chen ja kaasautorid (2007) leidsid, et enesetõhususe uskumused on positiivses seoses emotsionaalse intelligentsusega seeläbi, et emotsionaalselt intelligentsed inimesed usuvad üldjuhul enda toimetulekusse ja edusse (Chen *et al.*, 2007). On ka järeldatud, et emotsionaalne intelligentsus ja enesetõhusus kui muutujad mis võivad teineteist ennustada (Chen *et al.*, 2007). Oma uuringutes on Salovey ja tema kaasautorid leidnud, et enesetõhusust kahjustab tugev stress ja mure oma töökoha kaotuse pärast (Salovey *et al.*, 2000).

Magistritöö eesmärk on välja selgitada juhtide enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse seosed ning leida võimalikud erinevused, mis tulenevad sotsiaaldemograafilistest tunnustest. Personalijuhtimise valdkonnas on selle teema uurimine väga vajalik, kuna õigete hoiakute, väärtuste ja omadustega juhtide ligimeelitamine, leidmine, hoidmine ja motiveerimine organisatsioonis on määrava tähtsusega. See on oluline ka järgnevatel kümnenditel,

kuna muutused ühiskonnas, tööturul ja tehnoloogias toovad kaasa vajaduse juhtida muutusi veelgi tugevamalt organisatsioonide tasandil, ning see eeldab, et juhid, kes muutusi juhivad, on emotsionaalselt intelligentsed, väga enesetõhusad ja madala töökoha eaturvalisuse tasemega. Juhtide värbamisel, arendamisel ja hindamisel on personalijuhtidel organisatsioonis oluline roll ning käesoleva uuringu tulemuste põhjal saab teha ettepanekuid, millele organisatsioonid peaks tähelepanu pöörama, kui nad hindavad juhtide sobivust, igapäevast sooritust, motivatsiooni ja arenguvajadusi.

Autori andmetel ei ole Eesti juhtide hulgas varem sellist uurimust tehtud.

Magistritöö uuringu tulemused on kasulikud äriorganisatsioonides juhtide hindamis- või värbamisraamistiku arendamisel või loomisel. Eesmärgi täitmiseks on seatud allolevad uurimisküsimused:

1. Millised on enesetõhususe ja töökoha eaturvalisuse seosed?
2. Millised on enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
3. Millised on töökoha eaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
4. Mille poolest erinevad hinnangud sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus, juhtimisulatus)?

Selleks et nendele uurimisküsimustele vastused saada, tehakse empiiriline uuring, kasutades kvantitatiivset uurimismeetodit. Teaduskirjanduse ja varem tehtud uuringute põhjal koostatakse ankeet, andmeid kogutakse veebi teel. Magistritöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ülevaatest ja empiirilisest uuringust. Esimeses peatükis käsitletakse teoreetilisi lähtekohti enesetõhususest, emotsionaalsest intelligentsusest ja töökoha eaturvalisusest ning antakse ülevaade nende seostest. Teises peatükis käsitletakse empiirilist uuringut koos selle läbiviimise protseduuri ja valimiga. Autor annab ülevaate uuringu tulemustest ja vastavusest uurimisküsimustele. Töö lõpetuseks lisab autor uurimistulemuste põhjal oma ettepanekud.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1 Emotsionaalne intelligentsus

Ettevõtte eri juhid rakendavad erinevaid juhtimisstiile ja nende käitumine on erinev. Ettevõtted ühtlustavad käitumist organisatsioonis juhtimispõhimõtete ja väärtuste kaudu. Ettevõtte eesmärk on palgata endale edukaid juhte ja üks võimalus, kuidas määratleda juhi tulevast edu, on toetuda Golemani emotsionaalse intelligentsuse teorialle. Emotsionaalne intelligentsus on Golemani (1998) määratluse alusel indiviidi võime tunda enda ja teiste inimeste tundeid ära, saada aru enda ja teiste inimeste tunnetest ning, mis veelgi olulisem, võime oma tundeid juhtida (Golemani, 1998). Goleman on leidnud, et kõigile edukatele juhtidele on omane kõrgem emotsionaalne intelligentsus (Goleman, 1998).

Emotsionaalne intelligentsus (*Emotional intelligence*) on uus mõiste, mis on võetud kasutusele 20. sajandi esimeses pooles. See mõiste toetub Thorndike (1920) kontseptsioonile sotsiaalsest intelligentsusest. Thorndike (1920) uuris intelligentsust kolmest aspektist: ideede mõistmine ja juhtimine (abstraktne intelligentsus), konkreetsete objektide mõistmine (mehaaniline intelligentsus) ja inimeste mõistmine (sotsiaalne intelligentsus). Thorndike (1920) leidis, et sotsiaalne intelligentsus on inimese võime mõista ja mõjutada teisi inimesi ning seeläbi osaleda mõjusas interaktsioonis teistega (Thorndike, 1920). Sotsiaalse intelligentsuse üks põhikomponente, millest sotsiaalne intelligentsus lähtub, on tema hinnangul intrapersonaalne intelligentsus (Thorndike, 1920). Thorndike hinnangul on intrapersonaalne intelligentsus indiviidi oskus ja võimekus määratleda oma emotsioone ja lisaks võime märgata ja eristada teiste inimeste emotsioone (Thorndike, 1920). Gardner (2006) aga määratles, et interpersonaalne intelligentsus on võime mõista iseennast, tunnetada oma emotsioone, saada aru oma isiklikest tugevatest ja nõrkadest külgedest, võime lahendada konflikte ja oskus hoida psühholoogilist tasakaalu ehk homöostaasi (Gardner, 2006). Gardner leidis, et emotsionaalne intelligentsus on seega võti teiste intelligentsuste arendamiseks (Gardner, 2006).

Teised autorid on emotsionaalse intelligentsuse mõistet laiendatud ja leitud, et peale tajumise on veelgi olulisem saada aru ja tunda ära endaga interaktsioonis olevate isikute seisundid, mõista nende

käitumist ning saada aru indiviidide motiividest, see baseerub vajadusel tegutseda adekvaatselt (Mayer ja Salovey, 1993). Mayer ja Salovey (1993) on seisukohal, et emotsionaalse intelligentsuse kontseptsiooni alus on edukad ja toimivad sotsiaalsed suhted (Mayer ja Salovey, 1993).

Salovey ja Mayer (1990: 197) leidsid, et emotsionaalne intelligentsus on „võime kontrollida ja eristada oma ja teiste emotsioone ning kujundada enda käitumist vastavalt saadud teabele“. Nende seisukoht on, et empaatia on emotsionaalse intelligentsuse vajalik komponent (Salovey ja Mayer, 1990). Goleman (1995) leidis, et emotsionaalne intelligentsus on võime juhtida iseennast suhetes ja oma suhteid teistega ning tunda ära emotsionaalsed olukorrad, mis võivad saabuda tulevikus ja olla ettevalmistatud vastavaks käitumiseks (Goleman, 1995). Kim ja tema kaasautorid (2012) arvavad samamoodi nagu Goleman, et emotsionaalne intelligentsus on võimekus ära tunda oma ja teiste emotsioonid ning oskus oma käitumisega neid mõjutada, valides sobiva käitumise emotsionaalse info kättesaamisel (Kim *et al.*, 2012).

Singh ja Sharma (2012) on oma uuringus leidnud, et kõrgem emotsionaalne intelligentsus võimaldab indiviidil paremini toime tulla igapäevase ägeda stressiga, sest indiviid mõistab enda emotsioone ja näeb ette reaktsioone oma emotsioonidele (Singh ja Sharma, 2012). Nad leidsid, et need, kes on emotsionaalselt intelligentsemad, leiavad hõlpsamalt lahendused probleemolukordadele, kuna neil on kõrgem orientatsioon või siis motivatsioon leida probleemidele lahendused ja mitte loobuda probleemi lahendamisest juba eos (Singh ja Sharma, 2012). Seega on kõrgema emotsionaalse intelligentsusega juhid eelduste põhjal edukamad keeruliste probleemide lahendajad. Singh ja Sharma (2012) uuringud näitasid, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega inimestel esineb vähem stressi sümptomeid ja emotsionaalne intelligentsus on tugevas korrelatsioonis töökohas tajutava stressi tasemega (Singh ja Sharma, 2012).

Azimi ja kaasautorid (2010) leidsid, et kõrgem emotsionaalne intelligentsus näitab suuremat üldist rahulolu isegi elukondlikes pisitehingutes ning lisaks loob kaasa kõrgema enesekindluse, üldise rahulolu endaga ja parema kontseptuaalse mõtlemise (Azimi *et al.*, 2010). Sama on leidnud ka Satija ja Khan (2013), kes lisaks täpsustavad, et kõrgema emotsionaalse intelligentsusega inimesed on üldiselt positiivsema meelelaadiga, mistõttu on nendega meeldivam interaktsioonis olla ja neid loetakse paremateks suhtelejateks (Satija ja Khan, 2013).

Satija ja Khan on leidnud, et huvi emotsioonide ja emotsionaalse intelligentsuse rolli kohta juhtimise mõtestamises kasvab ning selle põhjuseks peavad nad seda, et muutuste juhtimise olukorras on

emotsioonide juhtimine võtmetähtsusega (Satija ja Khan, 2013). Emotsionaalselt intelligentset inimesed mitte ainult ei taju emotsioone õigesti, vaid nad kasutavad neid ka hinnangute ja käitumise kujundamiseks (Satija ja Khan, 2013). Satija ja Khan leidsid, et emotsionaalselt intelligentsemad inimesed on võimelised korrigeerima oma käitumist ja suunama teiste käitumist adekvaatsemalt, kuna nad mõistavad emotsioonidele järgnevat reaktsiooni ja suudavad neid ennetada (Satija ja Khan, 2013).

Mayer (2004) leidis, et kõrge emotsionaalne intelligentsus annab indiviidile kontrolli teabe üle, kuna tal on võimekus tajuda emotsioone ja luua seoseid (Mayer, 2004). Mayeri hinnangul on emotsionaalne intelligentsus eelkõige mõjutamise vahend mis tagab kontrolli (Mayer, 2004). Ta leidis, et emotsionaalse teabe äratundmine annab võimaluse seda adekvaatselt tõlgendada, sellega toime tulla ja seeläbi seda kontrollida (Mayer, 2004).

Villanueva ja Sanchez (2007) on oma uuringus leidnud, et emotsionaalne intelligentsus on tugevas positiivses korrelatsioonis juhi enesetõhususega, ning teinud järelduse, et kõrge emotsionaalne intelligentsus ja kõrge enesetõhusus on potentsiaalsed muutujad, mille alusel saab prognoosida paremaid sooritusi nii täna kui tulevikus (Villanueva ja Sanchez, 2007). Samas toovad nad oma uuringus esile, et emotsionaalne intelligentsus on tugevas seoses isikliku, mitte aga kollektiivse tõhususega (*collective efficacy*) ja rõhutavad, et kõrgeks kollektiivseks tõhususeks ei piisa indiviidide kõrgest enesetõhususest (Villanueva ja Sanchez, 2007). Nad kummutavad Bandura (1977) seisukohta, kes leidis, et mida suurem on iga rühmaliikme individuaalne enesetõhusus, seda kõrgemalt võib hinnata kogu rühma tegevuse tõhusust ja tulemuslikkust (Bandura, 1977). Sellest saab teha järelduse, et enesetõhusad juhid on emotsionaalselt intelligentsemad ja seega ka parema isikliku sooritusega, kuid see ei mõjuta meeskonna üldist sooritust.

Salovey ja Mayer (1990) on leidnud, et emotsionaalne intelligentsus väljendub neljas alamkategorias:

- 1) enda ja teiste emotsioonidest arusaamine;
- 2) oma emotsioonide väljendamine;
- 3) enda ja teiste emotsioonide reguleerimine;
- 4) oma emotsioonide kasutamine probleemide lahendamisel.

Salovey ja Mayeri hinnangul on emotsionaalse intelligentsuse nurgakivi empaatia (Salovey ja Mayeri, 1990). Samal seisukohal on ka Goleman (1995), tema toob aga välja asjaolu, et peale empaatia on oluline indiviidi eneseteadvus, tema seisukoha järgi on eneseteadvus ning empaatia omavahelises korrelatsioonis ning eneseteadvus on empaatia alus (Goleman, 1995). Tema seisukohast on inimene võimeline vaid siis aru saada teiste inimeste tunnetest ja reaktsioonidest, kui ta mõistab enda tundeid ja reaktsioone (Goleman, 1995). Golemani (1995) hinnangul saab emotsionaalset intelligentsust arendada, sest kõik isikud on sündinud üldise emotsionaalse intelligentsusega, kui teadliku tegevusega on võimalik oma emotsionaalset intelligentsust tõsta (Goleman, 1995).

Miller ja Eisenberg (1998) on rõhutanud, et lähtuvalt empaatiast on oluline eristada enda emotsioonide mõistmist ja interaktsioonis olevate isikute emotsioonide mõistmist. Nad on leidnud, et empaatia kätkeb afektiivseid ja kognitiivseid vorme (Miller ja Eisenberg, 1998). Afektiivsed komponendid loovad võimekuse mõista tundeid (Miller ja Eisenberg, 1998). Kognitiivsed komponendid loovad arusaamise, miks teised inividid sellist emotsiooni omavad, ning seeläbi võimaldavad projekteerida teiste ja enda emotsioonide väljendumise viise ette (Miller ja Eisenberg, 1998). Mõlema komponendi rakendamine loob võimaluse mõista interaktsioonis olevat indiviidi ja tulla toime sellega kaasneva emotsiooniga (Miller ja Eisenberg, 1998). Milleri ja Eisenbergi uurimuse järgi tuleks empaatia konstruktsioone uuringutes edasi arendada, sest empaatia lähtekohad on erinevad ning mõjutavad erinevalt emotsioonide mõistmist (Miller ja Eisenberg, 1998).

Mayer ja Salovey (1993) on esile toonud kriitikat emotsionaalse intelligentsuse kohta, hinnates, et sotsiaalse intelligentsuse mõiste on liiga lai.

1.2 Töökoha ebaturvalisus

Viimastel aastakümnetel tööjõuturul ja majanduses üldiselt toimunud suured muutused on viinud selleni, et kasvanud on ebakindlus oma töökoha säilimise pärast, leidis Benach oma kaasautoritega (Benach *et al.*, 2014). Benach ja kaasautorid märkisid, et eelkõige tehnoloogiline areng, mis on loonud palju eeliseid, on samas muutnud tööülesandeid ja nõudlust teatavat liiki töö järele, see omakorda on suurendanud töökoha ebakindlust (Benach *et al.*, 2014). Kollektiivsete töösuhete hulk väheneb kogu maailmas ja see on kaasa toonud ebakindluse üldises tööhõives, mis väljendub selles, et tööandjad otsivad püsivate töösuhete asemele paindlikumaid töösuhete vorme, vähendades oma organisatsioonides alaliselt palgal olevaid töötajaid, ostes tööjõudu sisse lühiajaliste lepingute alusel või nõuavad töötajatelt, et nad täidaks vähema ajaga rohkem ülesandeid (Benach *et al.*, 2014). Benachi ja kaasautorite hinnangul on selline suundumus jätkuv ehk tehnoloogiline areng mõjutab töökohtade vajadust ja see omakorda tekitab töökoha ebaturvalisust (Benach *et al.*, 2014).

Brotheridge ja Ito on leidnud, et tänapäeva majandus- ja tehnoloogiamuutuste keskkonnas on töökoha ebaturvalisus saanud krooniliseks seisundiks, mis mõjutab kogu tööjõuturgu ja selles osalejaid (Brotheridge ja Ito, 2007).

Mõiste „töökoha ebaturvalisus“ (*job insecurity*) on kasutusele võtnud Greenhalgh ja Rosenblatt, tuues oma uuringutesse sisse skaala, mis mõõdab tajutud töökoha ebaturvalisust (Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984). Nad määratlesid tööalase ebaturvalisuse mõiste selle kaudu, et töökoha ebaturvalisus on üksiku indiviidi tajutud võimetus säilitada oma töö või töökoht kas nüüd või tulevikus (Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984). Nende hinnangul on tööalane ebaturvalisus indiviidi arusaam ja tõlgenduse vahetus töökeskkonnas oma töö jätkumisele või mittejätkumisele (Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984). See omakorda tähendab, et kogetud ohud tulenevad objektiivsetest ohtudest, mida individid tajub ja menetleb kognitiivsete protsesside kaudu (Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984). Seega toetub töökoha ebaturvalisus psühholoogilise kliima teooriale (James *et al.*, 1978). James ja ta kaasautorid toovad välja, et individidid reageerivad peamiselt olukordade kognitiivsetele kujutistele, mitte olukorrale endale, lisaks on olukordade kognitiivsed representatsioonid seotud varasemate kogemustega ning kognitsioonid, tunded ja käitumine on põhjuslikult seotud (James *et al.*, 1978).

Hellgren ja tema kaasautorid (1999) leidsid, et eristada tuleb vähemalt kahte töökoha ebaturvalisuse aspekti, milleks on kvantitatiivne ebaturvalisus ja kvalitatiivne ebaturvalisus (Hellgren *et al.*, 1999).

Hellgreni ja tema kaasautorite hinnangul on kvantitatiivne töökoha eaturvalisus seotud üleilmsete sündmustega, mida invidiidid ei saa mõjutada näiteks sõjad, katastroofid, maksumuutused jne., kvalitatiivne tööalane eaturvalisus seondub aga töösuhetega kitsamalt, näiteks töötingimuste halvenemine, ebaväärikas kohtlemine, karjäärivõimaluste puudumine, tasu vähenemine või mittetõusmine tulevikus jne. (Hellgren *et al.*, 1999). Hellgren ja tema kaasautorite (1999) seisukohast lähtudes ei saa kumbagi neist alatahtsustada või ülehinnata ja mõlemad nad põhjustavad invidiidis sarnase taju (Hellgren *et al.*, 1999).

Hartley ja tema kaasautorid on välja toonud, et töökoha eaturvalisuse tingib lahknevus invidiidi kogetud töökoha turvalisuse taseme ja tema eelistatud töökoha turvalisuse taseme vahel (Hartley *et al.*, 1991). Lisaks on Hartley ja tema kaasautorid leidnud, et suurim vaimse pingega koorem invidiidi jaoks on see, kui ta ei tea kas tema töö jätkub või mitte (Hartley *et al.*, 1991). Selline tajutud turvalisuse vahe toob kaasa tajutud hirmu töökoha kaotamise pärast ja halvab invidiidi tegutsemistahte ning mõjutab tervist (De Witte, 2005).

Töökoha eaturvalisust on iseloomustatud kui ohtu invidiidi tervisele (Burgard *et al.*, 2009) ja potentsiaalset mehhanismi tervise ebavõrdsuse kujunemisel (Benach *et al.*, 2014). Benache ja kaasautorid on oma uurimistulemustega tõestanud, et töökoha eaturvalisuse ja töötaja tervise vahel on tugev seos (Benach *et al.*, 2014). Mitmed autorid on oma töödes leidnud, et töökoha eaturvalisus mõjutab töötaja vaimset ja füüsilist tervist, halvenenud tervis omakorda halvendab töösooritust (Brotheridge *et al.*, 2007; Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984; Hartley, 1991; Sverke *et al.*, 2002).

Heaney ja tema kaasautorid on välja toonud, et peale tervise mõjutab töökoha eaturvalisus ka invidiidi heaolu laiemalt, sest töökoha eaturvalisus tekitab pideva stressifooni, see omakorda halvendab elukvaliteeti ja üldist hakkamasaamist (Heaney *et al.*, 1994). Organisatsioone mõjutab tajutud töökoha eaturvalisus pühendumise vähenemise kaudu (Brotheridge ja Ito, 2007). Brotheridge ja Ito on leidnud, et töökoha eaturvalisus mõjutab organisatsiooni tulemuslikkust, kuna on leitud seos, et suur töökoha eaturvalisus vähendab pühendumust, pühendumus omakorda mõjutab aga organisatsiooni edu ehk tulemuslikkust (Brotheridge ja Ito, 2007). Seega, kui pühendumus kahaneb, toob see kaasa tulemuslikkuse vähenemise organisatsioonis ja organisatsiooni väärtuse kahanemise (Brotheridge ja Ito, 2007).

Hellgren ja tema kaasautorid on välja toonud, et töökoha ebaturvalisus on tajutud hirm töö jätkumise pärast ning on seda iseloomustanud kui jõuetut olekut ja ohu tajumist oma heaolule laiemalt (Hellgren *et al.*, 1999).

Töökoha ebaturvalisuse tajumine tuleneb kogetud minevikusündmustest ja on üldjuhul seotud kas enda või teiste töökoha kaotamise kogemusega (Davy *et al.*, 1997). See omakorda kinnitab Jamesi ja ta kaasautorite (1978) teooriat, et indiviidid seostavad olukordi varasemate kogemustega ning kognitsioonid, tunded ja käitumine on põhjuslikult seotud (James *et al.*, 1978).

Sverke koos oma kaasautoritega (2002) leiab, et töökoha ebaturvalisus on subjektiivselt kogetud etteaimdus mingist fundamentaalsest, ootamatust ja tahtmatust sündmusest töökohal, rõhk nende sisukohalt on selles, et sündmus peab olema piisavalt mõjus ja ootamatu siis on teda võimalik liigitada ebaturvalisuse alla (Sverke *et al.*, 2002). Rosenblatt ja Ruvio aga leiavad, et see hirm ei pruugi olla seotud üksnes praeguse töökohaga, vaid töökoha ebaturvalisus on laiem mõiste ning hõlmab lisaks muret tulevase töökoha ning üldise töö- ja konkurentsivõime pärast (Rosenblatt ja Ruvio, 1996).

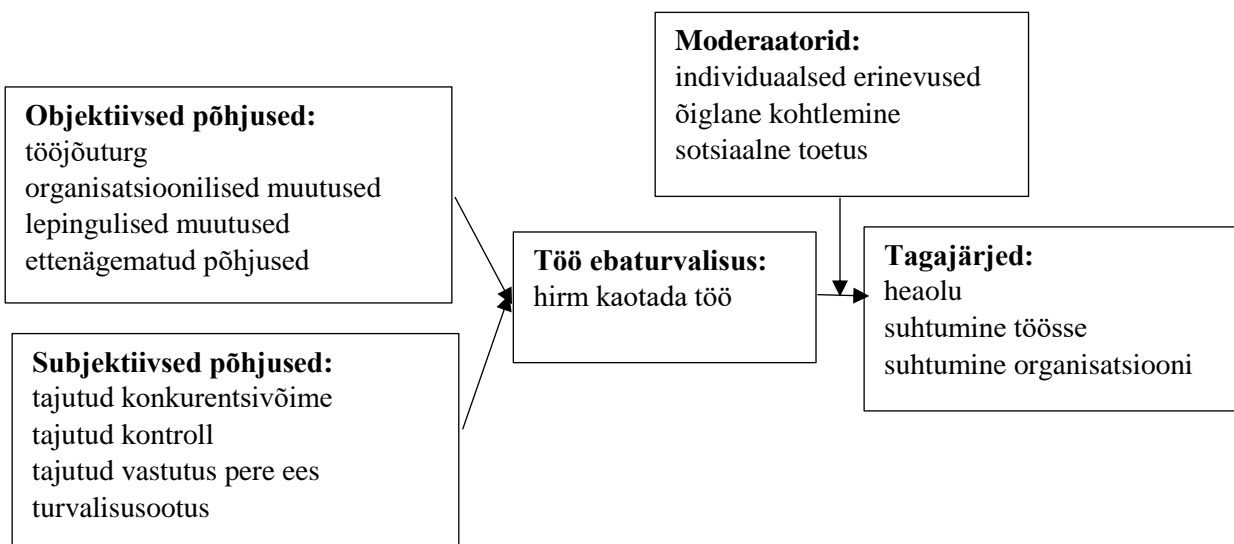
Sverke ja tema kaasautorid on leidnud, et töökoha ebaturvalisus on kolme komponendi kogum: indiviidi mure selle pärast, et tema töökoht tulevikus ei säili, ohu tajumine, et tulevikus ei ole võimalik tööd leida, ja hirm kaotada oma olemasolev töö (Sverke *et al.*, 2002).

Töökoha ebaturvalisuse määratlused sisaldavad arusaama, et töötajat valdab eelkõige mure ja hirm. Hellgren ja tema kaasautorid on seisukohal, et töökoha ebaturvalisus tekitab inimeses jõuetust ja passiivsust (Hellgren *et al.*, 1999). De Witte on arvamusel, et töökoha ebaturvalisuse tagajärjel väheneb töötaja eneseusk ning see kahjustab individuaalset heaolu ning mõjutab ka tema hoiakuid ja käitumist (De Witte, 2005). Hirm ja mure on pärssivad emotsioonid ja töötaja, kes tunneb ebaturvalisust oma töö jätkumise pärast, ei saa töösse täiel määral panustada, sest tema pühendumus on kasin kuna tema fookus on teises kohas (De Witte, 2005; Sverke *et al.*, 2002). De Witte on 2005. aastal juhtinud tähelepanu, et puuduvad piisavad uuringud, mis võimaldaks teha järeldusi töökoha ebakindluse ja sotsiaalsete suhete mõju kohta, aga ta on leidnud, et see mõju on olemas, ehk töökoha ebakindlust ei mõjuta mitte ainult muretsevat indiviid, vaid ka tema lähedasi, pereliikmeid, sõpru ja kõiki temaga interaktsioonis olevaid isikuid (De Witte, 2005). De Witte (2005) toob välja, et sotsiaalsete suhete negatiivse mõju kohta ei ole veel piisavalt uuringuid, kuid ta on seisukohal, et

töökoha ebaturvalisuse tajumine mõjutab laiemat hulka isikuid, kui vaid neid, kes tajuvad ebaturvalisust vahetult (De Witte, 2005).

Sverke ja kaasautorid on seisukohal, et töökoha ebaturvalisus tekitab reeglina alati negatiivseid emotsioone nii indiviidile, kes seda tajub, kui ka teda ümbritsevatele isikutele, kellega ta on interaktsioonis (Sverke *et al.*, 2002). Sverke ja kaasautorid on leidnud, et töökoha ebaturvalisus võib põhjustada ettevõttes suuremat voolavust kui nendes ettevõtetes, kus ebaturvalisus on väiksem, ja autorid on juhtinud tähelepanu, et kiiremini leiavad uue töö parema kvalifikatsiooni ja tulemuslikkusega töötajad, mis omakorda ohustab ettevõtteid, kuna töökoha ebaturvalisus mõjutab sotsiaalseid suhteid töökohal laiemalt ja töökohta asuvad vahetama paremad töötajad, seades tekkiva voolavusega surve ettevõtte majanduslikule olukorrale, kuna voolavus suurendab kulusid (Sverke *et al.*, 2002).

Töökoha ebaturvalisuse määratlused on sisult sarnased, aga viitavad ühtlasi sellele, et inividid tajuvad hirmu ja muret, mida ebaturvalisus põhjustab, erinevalt ning tulevad nendega toime samuti erinevalt. Joonisel 1 on ülevaatlilik töökoha ebakindluse mudel. Mudel kirjeldab eri tegureid, mis mõjutavad töökoha ebaturvalisuse teket.



Joonis 1. Töökoha ebaturvalisuse mudel (Sverke ja Hellgren 2002: 37)

Allikas: Sverke ja Hellgren 2002: 37.

Teadliku tegevusega saavad tööandjad vähendada negatiivset mõju, mida töökoha ebaturvalisus indiviidile põhjustab. Sverke ja kaasautorid (2002) on välja toonud, et seda mõju saab vähendada, kui läheneda töötajatele individuaalselt ja arvestada nende individuaalseid vajadusi, pakkudes töötajatele toetust ja koheldes neid õiglaselt (Sverke *et al.*, 2002). Sverke ja kaasautorid (2002) rõhutavad, et ettevõtte peaks soodustama töötajate võrgustumist ehk sotsiaalseid suhteid ka väljaspool tööaega ning looma teadlikult ettevõttesse sotsiaalseid toetusrühmi või tegevusi (Sverke *et al.*, 2002). Heaney ja kaasautorid tõid välja, et töökoha ebakindluse negatiivne mõju võib olla kumulatiivne ehk väljenduda negatiivsete emotsioonide kuhjumises (Heaney *et al.*, 1994). Selline kumulatiivne kuhjumine võibki olla tervise ebavõrduse kujunemise alus millele on viidanud Benach ja tema kaasautorid (Benach *et al.*, 2014).

On leitud, et töökoha ebaturvalisus ohustab nii tervist kui ka psühholoogilist turvalisust. Edmondson (1999) on välja toonud, et psühholoogiline turvalisus on arusaam inimestevaheliste riskide võtmise tagajärgedest konkreetses kontekstis, näiteks töökohal (Edmondson, 1999). Veelgi enam, Edmondson on rõhutanud, et psühholoogiliselt turvalises töökeskkonnas tunnevad töötajad, et nad on nemad ise, nad austavad üksteise pädevust, on üksteisest kui inimestest huvitatud, neil on üksteise suhtes positiivsed kavatsused, nad on võimelised osalema konstruktiivses konfliktis või vastasseisus ning tunnevad, et neil on ohutu katsetada ja riskida (Edmondson, 1999). Schein leidis, et psühholoogiline turvalisus organisatsioonis on oluline, kuna aitab inimestel ületada oma kaitsebarjääre ja tekitab soovi areneda, isegi kui nad on olukorras, mis on vastuolus nende endi arusaamadega (Schein, 1993). Nii Edmondson kui ka Schein on seisukohal, et organisatsioonid peavad püüdlema selle poole, et töötajate psühholoogiline turvalisus oleks tagatud ning üks võimalus selleks on vähendada hirmu ja muret töökoha ebaturvalisuse pärast (Edmondson, 1999; Schein, 1993).

1.3 Enesetõhusus

Enesetõhusus (*self-efficacy*) on indiviidi tajutud uskumus oma võimetusse mobiliseerida motivatsioon, kognitiivsed ressursid ja tegutsemisjulgus, et haarata kontroll oma elu sündmuste üle ja teostada need edukalt (Wood ja Bandura, 1989). Wood ja Bandura (1989) on seisukohal, et indiviidi uskumusi oma tõhususe kohta saab kinnistada ja tugevdada neljal viisil:

- 1) teadlik edu kogemine pingutuse ja tagasilöökide kaudu;
- 2) teadlik modelleerimine ehk teiste positiivsete saavutuste tähelepanemine ja endale tõhusate, õnnestumist tagavate strateegiate loomine ja nende kasutusele võtmine;
- 3) teadlik sotsiaalne veenmine ehk positiivse tagasiside saamine pingutustele;
- 4) teadlik tegelemine endaga, et edendada oma füüsilist tervist ja vastupidavust (Wood ja Bandura, 1989).

Enesetõhusus toetub sotsiaalsele kognitiivsele teooriale, mis rõhutab, et inimesed on oma käitumise agendid ja juhid (Bandura, 2001).

Selleks et mõista enesetõhusust laiemalt, on vaja aru saada Albert Bandura kontseptsioonist „Õppimine kogemuse kaudu“. Bandura leidis, et peaaegu igasugune õppimine toimub teiste inimeste käitumist ja selle tagajärgi jälgides, reprodutseerides ja korrates (Bandura, 1986). Teiste edukalt täidetud ülesannete protsessi jälgimine on tegevus, mille käigus inimesed märkavad ja eraldavad teavet käimasolevatest tegevustest (Bandura, 1986). Isikud, kes võtavad sellised mustrid üle, on võimelised kordama teiste edu (Wood ja Bandura, 1989). Bandura on leidnud, et enesetõhusus on eneseregulatsioon, mis ajendab õppijat hoidma tähelepanu ehk märkama, harjutama ehk kordama ja säilitama ehk proovima uuesti (Bandura, 1986). Bandura on rõhutanud, et isikud, kes peavad ennast väga tõhusaks, leiavad, et kui nad ebaõnnestuvad, on selle põhjuseks ebapiisav pingutus, seevastu need isikud, kelle enesetõhusus on madalam, peavad ebaõnnestumise põhjuseks oma vähest võimekust (Bandura, 1997). Bandura (1997) on leidnud, et kõrge enesetõhusus aitab läheneda rasketele ülesannetele stressivabalt ja loob fooni õnnestumiseks. Madala enesetõhususega inimesed võivad ette uskuda, et ülesanne on raskem kui tegelikult, ning see uskumus soodustab stressi, depressiooni ja kitsendab ülesande lahendamise võimalusi juba ette ja tema hinnangul määravad ja ennustavad enesetõhususe uskumused tugevalt saavutuste taset (Bandura, 1997).

Chen ja kaasautorid on määratlenud, et enesetõhusus on indiviidi usk endasse ja oma hakkamasaamise üldiselt ning see ei kajasta mitte konkreetset oskust, vaid üldist käitumist (Chen *et*

al., 2001). Veelgi enam, Chen ja tema kaasautorid on leidnud, et kõrge enesetõhusus ei võimalda hinnata töötaja toimetulekut mitte ainult igapäevaülesannete täitmisel, vaid tema hakkamasaamist ootamatutes olukordades (Chen *et al.*, 2001).

Schwarzer ja Jerusalem (1995) on leidnud, et enesetõhususe all mõistetakse ülesandega toimetulekut ehk üldistatud enesetõhususe tunnet, mis viitab laiale ja stabiilsele isikliku pädevuse tunnetusele, mis aitab tulla tõhusalt toime mitmesugustes stressirohketes olukordades (Schwarzer ja Jerusalem, 1995). Bandura hinnangul reguleerib inimese motivatsiooni ja tegevust suuresti ettevaatlikkus ning käitumist mõjutava põhitegurina tajutakse enesetõhusust, st inimeste uskumust oma võimetusse teostada konkreetne tegevus, mis on vajalik selleks, et saavutada soovitud tulemus (Bandura, 1997).

Bandura leidis, et oluline on endasse uskuda, sest kui inimesed ei usu, et nad suudavad saavutada soovitud tulemust või ennetada soovimatut mõju, näitab see seda, et neil puuduvad stiimulid tegutseda ja nad võivad juba ette tegutsemisest loobuda (Bandura, 2000). Motivaatoritena võivad toimida mis tahes muud tegurid, kuid nende põhialus on usk, et inimesel on võime saavutada soovitud tulemusi (Bandura, 2000). Isiklikku enesetõhusust on määratletud ka kui inimese veendumust, et ta on võimeline täitma konkreetset ülesannet (Villanueva ja Sanchez, 2007).

Villanueva ja Sanchez (2007) on toonitanud, et enesetõhusust peetakse peamiseks konstruktsiooniks, mis seob võimed tulemuslikkusega (Villanueva ja Sanchez, 2007). Enesetõhusus on nende hinnangul uskumus oma võimetusse planeerida ja sooritada tegevusi, mis on vajalikud eesmärkide saavutamiseks (Villanueva ja Sanchez, 2007). Juhi enesetõhusust on Paglis ja Green (2002) määratlenud läbi selle, et nende hinnangul enesetõhus on see juht kes ise usub, et suudab edukalt juhtida ning seeläbi suunad meeskonna meeskonnatööle, loob edukaid suhteid oma alluvatega ning saavutab selle, et töötajad oleks pühendunud eesmärgile (Paglis ja Green, 2002).

Luthans ja tema kaasautorid on leidnud, et enesetõhususe komponendid on optimism õnnestuda nüüd ja tulevikus, lootus sihikindlalt tegutseda ning usk probleemidest jagusaamisse (Luthans *et al.*, 2007).

Snyder (2002) on leidnud, et nendel indiviididel, kelle enesetõhusus on kõrge, on üldine lootus ja vastupidavus ülesannete täitmisel parem kui teistel (Snyder, 2002).

On leitud, et enesetõhusus vastab kõige paremini psühholoogilise kapitali hindamise kriteeriumile, kuna ta on tugevas positiivses seoses töö tulemuslikkusega (Luthans *et al.*, 2007). Enesetõhususeks on loetud ka positiivset veendumust ja positiivse tulemuse ootust ja seda määratleb iga indiviid ise (Stajkovic ja Luthans, 1998). Loomulikult on autorid leidnud ka, et heade tulemuste saavutamiseks

indiviidi veendumusest üksi eduks ei piisa, kuid see annab hea aluse õnnestumiseks (Stajkovic ja Luthans, 1998; Bandura, 2000; Bandura ja Locke, 2003).

Bandura (1997) on oma uuringutes leidnud, et invidiidid, kellel on kõrge enesetõhususe tase, on ebaõnnestumiste suhtes vastupidavamad ja oma tegevuses järjekindlamad (Bandura, 1997). Sarnasele järeldusele on jõudnud ka Stajkovic ja Luthans, kes leiavad, et suure enesetõhususega invidiidid valib lahendamiseks keerukamaid ülesandeid, pingutab nende nimel rohkem ning tuleb paremini toime ebaõnnestumistega (Stajkovic ja Luthans, 1998).

1.4 Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse seosed

Emotsionaalsuse on teadlased määratlenud kas kognitiivse võimena, ehk oskusena tajuda, kasutada, mõista ja juhtida emotsioone (Mayer ja Salovey, 1997) või isiksuseomadustena (Petrides *et al.*, 2007). Uuemates uuringutes on käsitletud enesetõhusust, kui kindlust oma võimetusse (Kirk *et al.*, 2008). Usku ettevõtmise õnnatumise ja seeläbi õnnestumist (Kirk *et al.*, 2008). Uuringutes on leitud, et kõrge emotsionaalne intelligentsus ennustab olulisi tööga seotud tulemusi (Boland ja Ross, 2010) on akadeemiliste saavutuste ennustajaks (MacCann *et al.*, 2011).

Kõrge enesetõhusus on indiviidi tajutud uskumus oma võimetusse mobiliseerida motivatsioon, kognitiivsed ressursid ja tegutsemisjulgus, et haarata kontroll oma elu sündmuste üle ja teostada need edukalt (Wood ja Bandura, 1989).

Uuringud on leidnud, et enesetõhusus on sobiv alternatiivne tunnus emotsionaalse intelligentsuse asemele (Petrides *et al.*, 2007), samas Kirk ja kaasautorid (2008) väidavad siiski, et emotsionaalne intelligentsus hõlmab ka muid isiksusega seotud aspekte ja neid tunnuseid ei saa omavahel asendada (Kirk *et al.*, 2008). Nad leidsid, et enesetõhusust saab seostada vaid Mayer ja Salovey (1997) mudelist ühe alamskaalaga ja selleks on emotsioonide kasutamine probleemide lahendamisel (Kirk *et al.*, 2008).

Emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse vaheline seos on leitud stressi taseme kaudu, sest töökoha eaturvalisus on keskkonnast tingitud tööstressi üks vorm, mille puhul töötajad on mures töökoha kaotamise pärast (Ouyang *et al.*, 2015). Ouyang ja tema kaasautorid (2015) leidsid, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega inividid saavad paremini hakkama tööalase eaturvalisuse ja tööstressiga, kuna nad suudavad tuvastada ja mõista oma stressi põhjuseid (Ouyang *et al.*, 2015). Vähetähtis ei ole ka see, et emotsionaalselt kõrgema intelligentsusega töötajad suudavad välja töötada stressiolukorraks toimivaid toimetulekustrateegijaid (Ouyang *et al.*, 2015). Hong ja Lee (2016) leidsid oma uuringus, et kõrge emotsionaalne intelligentsus tagab madalama tööstressi, vähendab läbipõlemise ohtu ja väljendub ettevõtete jaoks madalamas tööjõuoolavuses (Hong ja Lee, 2016). Singh ja Sharma (2012) on oma uuringus leidnud, et kõrgem emotsionaalne intelligentsus võimaldab inividil paremini toime tulla igapäevase ägeda stressiga, sest inivid mõistab enda emotsioone ja näeb ette reaktsioone oma emotsioonidele (Singh ja Sharma, 2012). Nad leidsid, et need, kes on emotsionaalselt intelligentsemad, leiavad hõlpsamalt lahendused probleemolukordadele, kuna neil on kõrgem motivatsioon leida probleemidele lahendused ja mitte loobuda probleemi lahendamisest juba eos (Singh ja Sharma, 2012). Singh ja Sharma (2012) uuringud näitasid, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega inimestel esineb vähem stressi sümptomeid ja emotsionaalne intelligentsus on tugevas korrelatsioonis töökohas tajutava stressi tasemega (Singh ja Sharma, 2012).

2. EMPIIRILINE UURING

Selles peatükis antakse ülevaade kasutatud metoodikast, valimist ja uuringu tulemustest.

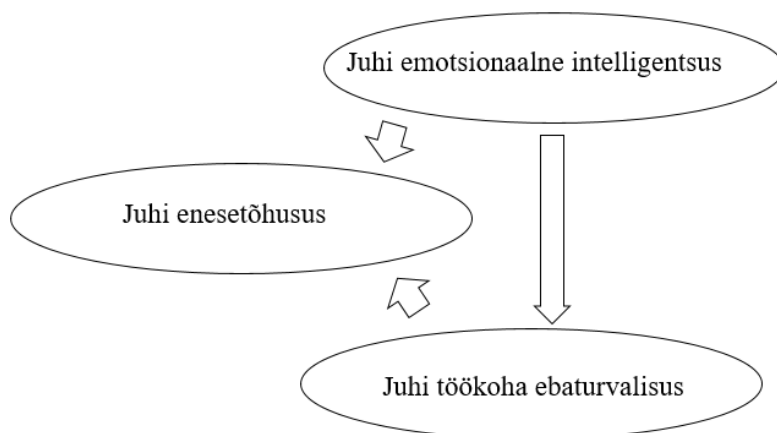
2.1 Uuringu eesmärk ja uuringu küsimused

Magistritöö eesmärk on välja selgitada seosed töökoha ebaturvalisuse, emotsionaalse intelligentsuse ja tajutud enesetõhususe vahel, arvestades eri juhtimistasandeid, juhtide sugu, vanust ja juhtimiskogemust. Täpsemalt on autor seadnud eesmärgiks hinnata seoseid juhi individuaalse töökoha ebaturvalisuse, emotsionaalse intelligentsuse ja juhi tajutud enesetõhususe vahel.

Töö eesmärgist lähtuvalt on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

2. enesetõhususe ja töökoha ebaturvalisuse seosed?
3. enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
4. töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
5. millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus)?

Magistritöö empiirilises osas on autor teinud kvantitatiivuuringu. Magistritöö ülesehitamisel tugines autor teooriaosa põhjal koostatud mudelile:



Joonis 2. Uurimismudel

Allikas: autori koostatud.

2.2 Uuringu protseduur

Magistritöös püstitatud uurimisküsimuste uurimiseks valis autor kvantitatiivse uurimismeetodi. Andmed kogus autor ankeediga (Lisa 1). Ankeet saadeti 87 juhile ühes konkreetses organisatsioonis. Organisatsiooni valikul lähtus autor organisatsiooni suuruselt ja juhtimistasemetel mitmekesisusest ning vastajate kättesaadavusest. Küsitlus tehti ajavahemikul 17.–27. veebruarini 2023. Ankeeti sai täita elektrooniliselt, internetikeskkonnas *Google Forms*. Küsitluses osalejatele selgitati uuringu eesmärki, sihtrühma (kellele on küsitlus mõeldud), konfidentsiaalsust, küsimustiku täitmise aega ja edasisi samme.

Üldvalimist täitis ankeedi 76 juhti ehk 87% küsitletutest.

2.3 Andmetöötlus

Käesoleva magistritöö uurimistulemuste tõlgendamiseks ja analüütilise kokkuvõtte tegemiseks kasutati programme Microsoft Excel ja SPSS.

Siinse magistritöö uurimistulemused on esitatud kirjeldava ja võrdleva statistika kaudu. Autor kasutas andmete analüüsimiseks ja uuringutulemuste tõlgendamiseks standardhälvet (s) ja aritmeetilist keskmist (m) ning tulemuste võrdlemiseks ja uuritavate nähtuste seoste leidmiseks olid abiks korrelatsioonimaatriksid ja valiti Pearsoni korrelatsioonikordaja. Pearsoni korrelatsioonikordaja mõõdab seost kahe arvtunnuse vahel (Rootalu 2014). Väärtused jäävad vahemikku -1 kuni 1 , kui korrelatsioonikordaja väärtus on positiivne, tähendab see kasvavat seost tunnuste vahel aga kui korrelatsioonikordaja väärtus on negatiivne, tähendab see kahanevat seost tunnuste vahel (Rootalu 2014). Sotsiaalteadustes võib tugevaks seoseks pidada korrelatsiooniseoseid tugevusega üle $0,5$ (Rootalu 2014).

Uuringu tulemuste usaldusväärsust mõõdeti reliaabluskoeffitsiendi Cronbachi alfa (α) abil. Cronbachi alfa tulemust loetakse rahuldavaks, kui $\alpha > 0,7$ (Rootalu 2014). Käesolevas magistritöös olid skaalad α vahemikus $0,7-0,8$.

Oluliste statistiliste erinevuste leidmiseks tarvitati dispersioonianalüüsi One-way ANOVA. Võrdlemiseks kasutati *post-hoc*-meetodi testi. Rühmade paariviisiliseks võrdlemiseks kasutati Studenti t -testi. Olulisuse nivooks oli $\alpha = 0,05$.

Ankeet (Lisa 1) koosnes kolmest teemaplokist ja sotsiaaldemograafilistest andmetest.

Teemaplokid:

1. Enesetõhusus, mille mõõtmiseks kasutati GSE küsimustikku (*The General Self-Efficacy Scale*). Skaala loodi üldise tajutud enesetõhususe hindamise eesmärgil, et ennustada toimetulekut igapäevaprobleemidega ning kohanemist pärast igasuguste stressirohkete elusündmuste kogemist. Selle on välja töötanud Schwarzer (1992). Küsimustikus oli kümme väidet.

2. Emotsionaalne intelligentsus, mille mõõtmiseks kasutati SSEIT küsimustikku (*Schutte Self Report Emotional Intelligence*). Küsimustiku on välja töötanud Schutte ja tema kaasautorid (1998), et hinnata juhtide emotsionaalset intelligentsust. Küsimustikul on neli alamskaalat, mis on seotud Salovey ja Mayeri (1990) pakutud skaalaga:

- 1) enda ja teiste emotsioonidest arusaamine;
- 2) oma emotsioonide väljendamine;
- 3) enda ja teiste emotsioonide reguleerimine;
- 4) oma emotsioonide kasutamine probleemide lahendamisel.

Test koosnes 33 küsimusest.

3. Töökoha ebaturvalisuse (*job insecurity*) küsimustik, mille on välja töötanud Hellgren, Sverke ja Isaksson (1999). Skaala mõõdab muret ja ebakindlust seoses praeguse töökoha tulevase eksistentsiga. Küsimustik koosnes 9 väitest.

4. Sotsiaaldemograafilised andmed vastaja kohta: sugu, vanus, tööstaaž juhina, juhtimistase. Küsimustiku hinnanguskaalana kasutati Likerti skaalat, kus vastaja sai valida ka neutraalse vastuse (Joshi *et al.*, 2015). Väidetele sai anda hinnangud viie palli süsteemis järgnevalt: 5 – nõustun täielikult; 4 – pigem nõustun; 3 – nii ja naa; 2 – pigem ei nõustu; 1 – üldse ei nõustu. Likerti skaala on enim kasutatud usaldusväärne mõõtmisvahend, mis võimaldab mõõta tunnuste keskväärtust ning leida standardhälve. Lisaks saab saadud andmeid statistiliselt töödelda, teha korrelatsioonianalüüse (Joshi *et al.*, 2015).

2.4 Uuringu valim

Autori tehtud uuringu ankeedile vastas kokku 76 juhti. Enamik vastajatest olid naised (75%), mehi osales uuringus 25%. Suur naiste osakaal vastajate seas on tingitud asajolust, et ettevõttes töötab 70% naisi ja 30% mehi. Eesliini ehk esmatasandi juhte ja spetsialistide juhte osales uuringus võrdselt ehk 43%. Kõrgema taseme juhte ehk juhtide juhte osales uuringus 11%. Vastajate juhtimiskogemuse poolest oli enim vastajaid töötanud juhina 3–5 aastat (35%). 0–2aastase juhtimiskogemusega juhte uuringus ei osalenud. Vastajate jaotus vanuserühmade lõikes oli ühtlane (Tabel 1).

Tabel 1. Sotiaaldemograafilised andmed

	Demograafilised andmed	Sagedus	Osakaal
Sugu	Naine	57	75%
	Mees	19	25%
	Muu	0	0%
Juhtimistase	Juhid 3 (eesliini töötajate juhid)	32	43%
	Juhid 2 (spetsialistide juhid)	33	43%
	Juhid 1 (juhtide juhid)	11	14%
Juhtimiskogemus	Kuni 5 aastat	27	35%
	6–11 aastat	18	24%
	Üle 12 aasta	31	41%
Vanus	Kuni 39 aastat	26	34%
	40–59 aastat	26	34%
	Alates 60. aastast	24	32%

Allikas: autori koostatud.

2.5 Uuringu tulemused

2.5.1 Küsimustiku reliaabluse kontroll

Selleks et hinnata selle magistritöö uuringu küsimustiku usaldusväärsust, kasutas autor Cronbachi kordajat α . Usaldusväärsus näitab mõõtmise täpsust selles, kas sama küsimustikku kasutades on võimalik saavutada sarnast tulemust ja usaldusväärseks peetakse Cronbachi kordajat väärtusega kas 0,7 või kõrgem (Rämmer, 2014). Autor mõõtis Cronbachi kordaja väärtust eraldi kolme küsimustiku koondtunnuste suhtes ja ühe küsimustiku alamskaalade koondtunnuste suhtes. Cronbachi kordaja väärtused koondtunnuste kaupa on väga usaldusväärsed jäädes vahemikku $\alpha=0,7-0,8$ (Tabel 2).

Tabel 2. Küsimustiku usaldusväärsus

Tunnus	Tunnus, Cronbachi α
Enesetõhusus	0,781
Emotsionaalne intelligentsus	0,874
<i>Emotsioonidest arusaamine</i>	0,772
<i>Emotsioonide väljendamine</i>	0,663
<i>Emotsioonide reguleerimine</i>	0,771
<i>Emotsioonidepõhine lahendamine</i>	0,741
Töökoha ebaturvalisus	0,710

Allikas: autori koostatud.

Emotsionaalse intelligentsuse alamskaalade lõikes selgus, et alamskaala emotsioonide väljendamine oli α väikesm kui 0,7, sellest lähtuvalt tegi autor alaskaala väidete vahelist korrelatsioonianalüüsi, mille eesmärk oli parandada skaala usaldusväärsust.

Emotsioonide väljendamise küsimused olid: „Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil ma olen silmitsi seisnud sarnaste takistustega ja sain hakkama.“, „Ma lähtun teadmised, et asjad mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi.“, „Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks.“, „Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne.“, „Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega.“, „Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun.“, „Ma kasutan head tuju selleks, et aidata

ennast takistuste ületamisel.“ Nende küsimuste korral oli Cronbachi α 0,663. Jättes välja küsimuse „Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun.“ Paranes Cronbachi α 0,676 emotsioonide väljendamise alamskaalal.

Emotsionaalse intelligentsuse alamskaala „Emotsioonide väljendamine, koondtunnus“ koosneb skaala parandamise tulemusel järgmistest väidetest. 1. „Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil ma seisin silmitsi sarnaste takistustega ja sain hakkama.“ 2. „Ma lähtun teadmisest, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi.“ 3. „Kui ma kogeen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks.“ 4. „Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne.“ 5. „Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega.“ 6. „Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel.“

2.5.2 Kirjeldav statistika

Küsimustiku analüüsi tulemused on esitatud lisas 2. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebakindluse puhul on välja toodud miinimum- ja maksimumväärtused, väidete keskmised väärtused ning standardhälbed. Enesetõhususe küsimustikus pööratud väiteid ei ole. Emotsionaalse intelligentsuse küsimustikus on pööratud tulemused väidetel 1, 11, 13 ja 23. Töökoha ebaturvalisuse küsimustikus on pööratud tulemused väidetel 1, 2, 3, 7 ja 8.

Enesetõhususe näitajad

Siinses uurimistöös mõõdeti juhi enesetõhusust GSE küsimustikuga. Skaala usaldusväärsust mõõdeti Cronbachi alfaga, mille väärtus oli 0,781, mis näitas, et skaala on usaldusväärne. Sarnase küsimustiku Cronbachi alfad eelnevates uuringutes on jäänud vahemikku 0,8-0,9 (Schwarzer ja Jerusalem, 1995).

Selle skaala aritmeetiline keskmine väärtus $M = 4,03$ ja standardhälve $SD = 0,42$, mis tähendab, et uuringus osalenud hindavad oma enesetõhusust pigem kõrgeks. Hinnangud on sarnased, sest standardhälve näitab, et ca 60% vastajaid on oma hinnangutes sarnases positsioonis. Vastuste miinimumid ja maksimumid olid küsimuse eri osad, küsimuste 2, 3, 4, 7 ja 8 puhul olid vastajad kasutanud nii miinimum- kui ka maksimumhinnanguid (Tabel 3). Enesetõhususe küsimustikus (Tabel 3) saadi kõrgeimad hinnangud järgmistele väidetele: „Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida“ ($M = 4,34$); „Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati

lahendada keerulisi probleeme“ ($M = 4,28$); „Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse” ($M = 4,13$). Antud keskmistest hinnangutest võib järeldada järgmist: juhid tajuvad, et kui nad panustavad ja pingutavad või on hädas, siis hindavad nad, et suudavad ennast mobiliseerida ning olukorra lahendada. Küsimuseks jääb, mis kutsub esile soovi pingutada ja panustada ning kas reaalses olukorras on pingutus- ja panustamismäär piisav või on see vaid teoreetiliselt nii, aga praktilises olukorras pingutust ei järgne.

Madalaimad hinnangud anti järgmistele väidetele: „Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärgid“ ($M = 3,78$); „Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu“ ($M = 3,88$); „Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust“ ($M = 3,84$). Nendest vastustest võib järeldada, et juhtidele on keerulised need olukorrad, kus nad kohtavad vastupanu, aga neil on ka raske järgida ja saavutada seatud sihte ning leida probleemolukordades mitu lahendust. Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetest: „ Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärgid“ ($SD = 0,87$); „Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu“ ($SD = 0,80$); „Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime“ ($SD = 0,78$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate arvamused, mis puudutasid eesmärkide saavutamist, oma tahtmise saamist ja oskust jääda keerulises olukorras rahulikuks, varieerusid – seega oli vastajate seas neid, kes on neid seisundeid kogunud tihemini, ja ka neid, kes on neid seisundeid kogunud harvemini. Väikseimad standardhälbed olid väidetest „Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse“ ($SD = 0,53$); „Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida“ ($SD = 0,56$); „Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme“ ($SD = 0,58$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud olid üsna sarnased ja üksteisele üpris lähedal. Taas kord nähtub, et juhtide eneseusk sellesse, et kui nad on hädas või kui nad pingutavad ja panustavad, suudavad nad probleemolukorra lahendada, on suur ja sarnane.

Tabel 3. Enesetõhususe miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed

	Enesetõhusus	N	MIN	MAX	MEAN	SD
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme	76	3	5	4,28	0,58
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu	76	1	5	3,88	0,80
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärged	76	1	5	3,78	0,87
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega	76	1	5	4,09	0,73
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	76	3	5	4	0,63
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida	76	3	5	4,34	0,56
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime	76	1	5	3,95	0,78
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust	76	1	5	3,84	0,73
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse	76	3	5	4,14	0,53
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	76	3	5	4,09	0,70

Allikas: autori koostatud.

Üksikväidetele antud keskmised hinnangud olid vahemikus $M = 4,28-3,78$. Kõrgeimalt hinnatud väide oli number 1 ja madalaim number 3 (Tabel 3). Sellest saab järeldada, et keskmiselt on juhtidel tunnetus, et tugeva pingutuse tulemusena õnnestub lahendada keerulisi probleeme, kuid seatud eesmärkide saavutamine võib olla siiski suur katsumus.

Emotsionaalse intelligentsuse näitajad

Siinses uurimistöös mõõdeti juhi emotsionaalset intelligentsust SSEIT küsimustikuga. Skaala usaldusväärsust mõõdeti Cronbachi alfaga, mille väärtus oli 0,874, mis näitas, et skaala on usaldusväärne. Sarnase küsimustiku Cronbachi alfad eelnevates uuringutes on jäänud vahemikku 0,78-0,83 (Pisnar *et al.*, 2022).

Selle skaala aritmeetiline keskmine väärtus $M = 3,55$ ja standardhälve $SD = 0,44$, mis tähendab, et uuringus osalenud hindavad oma emotsionaalset intelligentsust pigem keskmiseks.

Emotsionaalse intelligentsuse küsimustikus (Lisa 2) saadi kõrgeimad hinnangud väidetele „Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun“ ($M = 4,89$); „Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud“ ($M = 4,49$) ja „Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad“ ($M = 4,28$). Antud keskmistest hinnangutest võib järeldada, et juhid on oma loomult optimistid, oodates positiivseid sündmusi, ja nad tunnustavad teisi, kui märkavad saavutusi; nad usuvad endasse, s.t probleemile otsa vaadates ei näe nad ebaõnnestumisvõimalust, vaid hoopis usuvad, et suudavad raske olukorraga toime tulla. Madalaimad hinnangud anti väidetele „Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad“ ($M = 1,82$); „Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid“ ($M = 1,93$) ja „Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte“ ($M = 2,04$). Kõik madalamalt hinnatud väited olid ka pööratud väited, aga tulemustest saab järeldada, et juhid ei tunne end kindlalt olukordades, kus nad peavad tegelema teiste tunnetega ehk aru saama, miks inimesed tunnevad nii, nagu nad tunnevad, või tegema järeldusi teiste mitteverbaalsetest sõnumitest, ning nad lasevad end mõjutada meeleolust uute võimaluste nägemisel. Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetest: „Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele“ ($SD = 1,29$); „Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada“ ($SD = 1,24$); „Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideederohkust“ ($SD = 1,19$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate arvamused selle kohta, millised on nende emotsioonide jagamise, probleemidest rääkimise ja ideederohkuse seosed emotsionaalse seisundiga, varieeruvad – vastajate seas oli neid, kes on selliseid seisundeid kogunud ja praktiseerinud tihemini, ning ka neid, kes on neid kogunud ja praktiseerinud harvemini. Väikseimad standardhälbed olid väidetest „Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun“ ($SD = 0,42$); „Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud“ ($SD = 0,62$) ja „Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega“ ($SD = 0,65$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud olid üsna sarnased ja hinnangud olid keskmisele üpris lähedal. Kolme väite miinimumskaala oli 3: „Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun“; „Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud“; „Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega“ (Lisa 2). Antud hinnangutest saab järeldada, et juhid on endas kindlad; nad ei anna raskuste korral alla; nad kiidavad teisi, kui need on teinud midagi hästi; ning nad on produktiivsemad, kui nad on positiivses meeleolus.

Emotsionaalse intelligentsuse küsimustik on jagatud neljaks alamskaalaks, lähtudes Salovey ja Mayeri (1990) pakutud skaalast:

- 1) enda ja teiste emotsioonidest arusaamine;
- 2) emotsioonide väljendamine;
- 3) enda ja teiste emotsioonide reguleerimine;
- 4) emotsioonide kasutamine probleemide lahendamisel.

Tulemustest nähtub, et alamskaaladest kõrgeimaks on hinnatud emotsioonide väljendamine ($M = 4,04$) ja emotsioonide kasutamine probleemide lahendamisel ($M = 3,85$). Madalaima tulemuse sai emotsioonidest arusaamine ($M = 3,26$) ja see skaala oli ühtlasi suurima standardhälbega ($SD = 0,60$). Tulemused alamskaalade lõikes on toodud tabelis 4. Antud hinnangutest saab järeldada järgmist: juhid leiavad, et nad on head emotsioonide väljendajad ja probleemide lahendajad, kuid emotsioonidest arusaamine ja nende reguleerimine ei ole nii tugevad küljed. Lähtudes Golemani (1995) teooriast, mille järgi on emotsionaalse intelligentsuse olulised nurgakivid empaatia ja eneseteadvus, saab vastustest järeldada, et enda ja teiste emotsioonidest arusaamist, mis on empaatia alus, on hinnatud kõige nõrgemalt. Järelikult ei pruugi emotsionaalse intelligentsuse tase olla sama kõrge kui keskmised hinnangud.

Tabel 4. Emotsionaalse intelligentsuse alamskaalade miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed

	Emotsionaalse intelligentsuse alamskaalad	N	MIN	MAX	M	SD
1.	Arusaamine	76	2	4	3,26	0,60
2.	Väljendamine	76	3	5	4,04	0,45
3.	Reguleerimine	76	1	4	3,28	0,51
4.	Lahendamine	76	2	5	3,85	0,52

Allikas: autori koostatud.

Töökoha ebaturvalisuse näitajad

Siinses uurimistöös mõõdeti juhi töökoha ebaturvalisust küsimustikuga, mille on välja töötanud Hellgren, Sverke ja Isaksson (1999). Skaala mõõdab muret ja ebakindlust seoses töökoha tulevase

eksistentsiga. Skaala usaldusväärstust mõõdeti Cronbachi alfaga, mille väärtus oli 0,78, mis näitas, et skaala on usaldusväärne. Sarnase küsimustiku Cronbachi alfad eelnevates uuringutes on jäänud vahemikku 0,7- 0,8 (Hellgren *et al.*, 1999).

Antud skaala aritmeetiline keskmine väärtus $M = 3,96$ ja standardhälve $SD = 0,71$, mis tähendab, et uuringus osalenud hindavad oma töökoha ebaturvalisust pigem madalaks ehk kekmiselt ei tajuta muret ja ebakindlust.

Töökoha ebaturvalisuse küsimustikus (Lisa 2) anti kõrgeimad hinnangud väidetele „On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul“ ($M = 4,45$); „Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus“ ($M = 4,41$) ning „Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus“ ($M = 4,34$). Antud keskmistest hinnangutest võib järeldada, et juhid ei ole mures oma töökoha kaotuse pärast ei praegu ega ka lähitulevikus (ühe aasta jooksul), sest nad usuvad, et nende teadmised ja oskused on ettevõttele vajalikud ka tulevikus. Madalaimad hinnangud anti väidetele „Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutootavad“ ($M = 2,97$) ning „Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast“ ($M = 3,32$). Sellest võib järeldada, et juhid ei hinda oma palgatõusu väljavaateid praeguse tööandja juures tõenäoliseks, aga nad oleksid tugevas stressis, kui peaksid hakkama tõestama oma töökohale sobivust. Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetest (Lisa 2): „Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast“ ($SD = 1,49$); „Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin“ ($SD = 1,31$); „Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi“ ($SD = 1,29$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate arvamused töökohakaotuse ja võimaliku tugeva stressi kohta, kui nad peaks oma töökoha pärast konkureerima, varieerusid – vastajate seas oli neid, kes on selliseid seisundeid kogenud tihemini, ja ka neid, kes on neid kogenud harvemini. Väikseimad standardhälbed olid väidetest (Lisa 2) „Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus“ ($SD = 0,79$) ning „Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus“ ($SD = 0,87$). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud olid üsna sarnased ja hinnangud olid keskmisele üpris lähedal ning juhid on kindlad, et nende oskused on organisatsioonile ka tulevikus vajalikud ja organisatsioon suudab neile ka edaspidi huvitavat tööd pakkuda.

2.5.3 Võrdlev statistika

Järgnevalt annab autor ülevaate juhtide hinnangutest enesetõhususele, emotsionaalsele intelligentsusele ja töökoha ebaturvalisusele soo, vanuse, positsiooni ja juhtimiskogemuse lõikes.

Töö autor võrdles eri skaalasid ja kahe rühma keskmisi väärtusi, kasutades selleks t-testi. Kahe rühma keskmiste erinevust näitab t-statistiku väärtus. Nullilähedased väärtused viitavad sellele, et rühmade keskmised on väga sarnased (Rootalu, 2014). Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mis on p-väärtus. Selleks et kontrollida kolme ja enama rühma vahelisi olulisi statistilisi erinevusi, teostas autor dispersioonanalüüsi One-Way ANOVA. Tulemuseks on p-väärtus, mis väljendab erinevuse olulisuse tõenäosust ja F statistik mis väljendab erinevuste suurust (Lotesoriere *et al.*, 2022).

Enesetõhususe küsimustikule antud vastused sooliselt ei erine (Tabel 8): $t < 0,5$, mõlemas rühmas $M = 4,02-4,07$ ja $SD < 0,5$. Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 0,359, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 0,852$. Emotsionaalse intelligentsuse küsimustikule antud vastused sooliselt ei erine (Tabel 5), $t = 0,5$. Meestel $M = 3,49$ ja $SD = 0,52$ ning naistel $M = 3,57$ ja $SD = 0,42$. Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 0,664, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 0,191$. Töökoha ebaturvalisuse küsimustikule antud vastused sooliselt oluliselt ei erine (Tabel 5), $t < 0,5$. Mõlemas rühmas $M = 3,90-3,98$ ja SD on vahemikus 0,66–0,72. Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 0,681, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 0,170$.

Tabel 5. Keskmised väärtused ja standardhälbed soolise jaotuvuse alusel

	Sugu	N	M	SD
Enesetõhusus	Naine	57	4,03	0,41
	Mees	19	4,07	0,48
Emotsionaalne intelligentsus	Naine	57	3,57	0,42
	Mees	19	3,49	0,52
Töökoha ebaturvalisus	Naine	57	3,99	0,72
	Mees	19	3,91	0,66

Allikas: autori koostatud.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis küsimustiku võrdlev statistika tulemuseks selle, sugu ei mõjuta enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust ja töökoha eaturvalisust.

Selleks et võrrelda enesetõhususe küsimustikule antud keskmisi väärtusi vanuse lõikes, tehti One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi ei ole ja vanus enesetõhusust ei mõjuta (Tabel 6). Kõigis kolmes vanuserühmas $M = 3,99-4,07$ ja $SD = 0,81-0,88$. Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed) ehk p-väärtus ja see oli 0,800, erinevuste suurust väljendav statistik $F = 0,224$. Kuigi statistiliselt olulisi erinevusi ei olnud oli näha, et vastaja vanus mõjutab keskmisi hinnanguid (Tabel 6) järgmiselt: kõrgeima keskmise hinnangu andjad on 40–49aastased juhid ($M = 4,20$). Seevastu kõige madalama keskmise hinnangu on andnud kuni 39aastased juhid ($M = 3,9$).

Selleks et võrrelda emotsionaalse intelligentsuse küsimustikule antud keskmisi väärtusi vanuse lõikes, tehti One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi ei ole ja vanus emotsionaalset intelligentsust ei mõjuta (Tabel 6). Kõigis kolmes vanuserühmas $M = 3,43-3,67$ ja $SD = 0,31-0,53$. Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed) ehk p-väärtus, mis on 0,142, erinevuste suurust väljendav statistik $F = 2,00$.

Selleks et võrrelda eaturvalisuse küsimustikule antud keskmisi väärtusi vanuse lõikes (Tabel 6), tehti One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Tulemustest selgus, et madalaima hinnangu andsid juhid alates 60 eluaastast $M=3,66$ ja $SD=0,88$, kõrgeima seevastu juhid vanuses 40–59 eluaastast; $M = 4,12$, $SD = 0,44$, $F = 3,611$, $p < 0,05$. Üksikväidetele antud tulemustest nähtub järgmine: väite „Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonil (kus töötan) ka tulevikus“ puhul on vanuserühmas alates 60. eluaastast $M = 4,00$ ja $p = 0,032$, samas kui nooremas vanuserühmas on $M = 4,54$; üksikväite „Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures“ puhul on vanuserühmas alates 60. eluaastast $M = 3,45$ ja $p = 0,017$, samas kui noorimas vanuserühmas on $M=4,38$; üksikväite „Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi“ puhul on vanuserühmas alates 60. eluaastast $M = 3,29$ ja $p = 0,002$, samas kui noorimas vanuserühmas on $M = 4,21$ (Lisa 5). Nendest tulemustest võib järeldada, et töökoha eaturvalisust mõjutab vanus just alates 60. eluaastast, mil juhtidel tekib taju, et lähitulevikus pole nende teadmised ja kogemused

organisatsioonile enam vajalikud või väärtuslikud, ning uued tehnoloogiad tekitavad neis ärevust. See kokku annab hinnangu, et võimalus kaotada töö tekitab vanemaealistele stressi.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis võrdlev statistika tulemuseks selle, vanus ei mõjuta enesetõhusust ja emotsionaalset intelligentsust, küll aga mõjutab vanus töökoha ebaturvalisust ja töökoha ebaturvalisust. Tulemustest nähtub, et juhid alates 60 eluaastast tunnevad, et nende teadmised ja kogemused ei ole organisatsioonile väärtuslikud lähitulevikus. Lähtudes aga asjaolust, et lähikümnenditel saab oluliseks vanemaealiste tööhõive tagamine seoses jätkuva tööjõupuudusega on sellele tulemusele tähelepanu pööramine ja tegevuste planeerimine vanemaealiste juhtide osas kriitilise tähtsusega. Vähetähtis ei ole ka tulemus selles osas, et vanemaealised tunnevad ärevust uute tehnoloogiate suhtes, siis on ettevõtetel ja ühiskonnal oluline roll, et selline ärevusfoon kaotada läbi vanemaealiste harimise ja koolitamise ning julgustamise proovima uusi tehnoloogiaid.

Tabel 6. Keskmised väärtused ja standardhälbed vanuselise jaotuvuse alusel

		N	M	SD
Enesetõhusus	Kuni 39 aastat	26	4,05	0,43
	40–59 aastat	26	4,00	0,41
	Alates 60. aastast	24	4,08	0,44
Emotsionaalne intelligentsus	Kuni 39 aastat	26	3,42	0,53
	40–59 aastat	26	3,58	0,45
	Alates 60. aastast	24	3,67	0,31
Töökoha ebaturvalisus	Kuni 39 aastat	26	4,10	0,67
	40–59 aastat	26	4,12	0,44
	Alates 60. aastast	24	3,66	0,88

Allikas: autori koostatud.

Enesetõhususe küsimustikule antud vastused juhtimiskogemuse vaates ei erine (Tabel 7): $t < 0,5$, kõigis kolmes rühmas $M = 3,96-4,12$ ja $SD < 0,5$ (Tabel 8). Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 0,35, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 1,05$.

Emotsionaalse intelligentsuse küsimustikule antud vastused juhtimiskogemuselt ei erine (Tabel 7), $t < 0,5$. Kõigis kolmes rühmas $M = 3,45-3,64$ ja $SD = 0,42-0,49$ (Tabel 8). Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 1,34, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 0,27$. Töökoha ebaturvalisuse küsimustikule antud vastused juhtimistasandites oluliselt ei erine (Tabel 7), $t < 0,5$. Kõigis kolmes rühmas $M = 3,92- 4,04$ ja SD on vahemikus 0,57- 0,82 (Tabel 8) . Rühmasiseste erinevuste olulisuse tõenäosust väljendab Sig(2-Tailed), mida nimetatakse p-väärtuseks, ja see oli 0,81, erinevuste suurust väljendav statistic $F = 0,22$.

Tabel 7. Juhtimiskogemuse keskmiste erinevuse näitajad

		F	p
Enesetõhusus	Rühmadevaheline erinevus	1,05	0,35
Emotsionaalne intelligentsus	Rühmadevaheline erinevus	1,34	0,27
Arusaamine	Rühmadevaheline erinevus	0,28	0,76
Väljendamine	Rühmadevaheline erinevus	0,98	0,38
Reguleerimine	Rühmadevaheline erinevus	2,82	0,07
Lahendamine	Rühmadevaheline erinevus	0,30	0,74
Töökoha ebaturvalisus	Rühmadevaheline erinevus	0,22	0,81

Allikas: autori koostatud.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis küsimustiku võrdlev statistika tulemuseks selle, juhtimiskogemus ei mõjuta juhi enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust ja töökoha ebaturvalisust (Tabel 7 ja Tabel 8).

Tabel 8. Keskmised väärtused ja standardhälbed juhtimiskogemuse jaotuvuse alusel

	Juhtimiskogemus	N	M	SD
Enesetõhusus	Kuni 5 aastat	27	3,96	0,33
	6–11 aastat	18	4,02	0,48
	Üle 12 aasta	31	4,12	0,46
Emotsionaalne intelligentsus	Kuni 5 aastat	27	3,45	0,45
	6–11 aastat	18	3,55	0,49
	Üle 12 aasta	31	3,64	0,42
Töökoha ebaturvalisus	Kuni 5 aastat	27	4,04	0,57
	6–11 aastat	18	3,95	0,82
	Üle 12 aasta	31	3,92	0,76

Allikas: autori koostatud.

Juhtimistasanditena on autor määratlenud oma uuringus kolm tasandit. Tasemel 1 on juhid, kes juhivad juhte; seda positsiooni saab uuritud ettevõttes käsitleda tippjuhtidena, kuna ettevõttes vastutavad nemad strateegilise juhtimise eest. Tasemel 2 on juhid, kelle alluvad on spetsialistid ja kelle vastutusvaldkonnad on taktikaline juhtimine ja strateegiliste plaanide tõlkimine aasta tegevuskavasse ning selle elluviimine; uuritud ettevõttes kasutatakse nende klassifitseerimiseks keskastmejuhi kategooriat. Tasemel 3 on esmatasandi töötajate juhid ja nende vastutus on operatiivjuhtimine, kuna nad juhivad eesliini töötajaid. Juhtimistasandite lõikes näeme erinevusi keskmistes hinnangutes enesetõhususe ja töökoha ebaturvalisuse näitajate puhul (Tabel 9). Emotsionaalse intelligentsuse puhul keskmised ja standardhälve rühmade vahel oluliselt ei eristunud. Enesetõhususe puhul on näha, et „Juhid 1“ on andnud kõrgeima enesetõhususe hinnangu ($M = 4,28$ ja $SD = 0,45$), esmatasandi juhid ehk taseme „Juhid 3“ vastajad on andnud madalaima hinnangu oma enesetõhususele ($M = 3,92$ ja $SD = 0,40$). Töökoha ebaturvalisuse keskmistes näitajates saab välja tuua seda, et kõige turvalisemalt tunnevad ennast organisatsioonis taseme 2 juhid, nende hinnangute keskmine on $M = 4,18$ ja $SD 0,43$. Seevastu taseme taseme 1 juhid tunnevad ennast kõigist teistest juhtimisrühmadest kõige ebaturvalisemalt, sest nende keskmine $M = 3,70$; samas on nende $SD 1,06$, mis on teistest rühmadest suurim, näidates hinnangute suuremat variatiivsust. Nendest tulemustest võib järeldada, et kõige kõrgemal tasemel olevad juhid omavad suurimat enesetõhusust, kuid samas on nad kõige ebakindlamad töökoha ebaturvalisuse hindamisel. Kindlamini tunnevad end organisatsioonis keskastme juhid. Muutuste periood ja nende juhtimine mõjutab seega enim strateegilisel tasandil tegutsevaid juhte.

Tabel 9. Keskmised väärtused ja standardhälbed juhtimistasandite jaotuvuse alusel

	Juhtimistasand	N	M	SD
Enesetõhusus	Juhid 1(Tippjuhid)	11	4,28	0,45
	Juhid 2(Keskastmejuhid)	33	4,08	0,41
	Juhid 3(Esmatasandi juhid)	32	3,92	0,40
Emotsionaalne intelligentsus	Juhid 1(Tippjuhid)	11	3,70	0,37
	Juhid 2(Keskastmejuhid)	33	3,57	0,34
	Juhid 3(Esmatasandi juhid)	32	3,48	0,56
Töökoha ebaturvalisus	Juhid 1(Tippjuhid)	11	3,70	1,06
	Juhid 2(Keskastmejuhid)	33	4,18	0,43
	Juhid 3(Esmatasandi juhid)	32	3,84	0,75

Allikas: autori koostatud.

Selleks et võrrelda enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse keskmisi väärtusi juhtimistasandite alusel, tegi autor One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi esineb rühmade vahel enesetõhususes, $F = 3,53$ ja $p = 0,03$. Kuigi töökoha ebaturvalisuse küsimustikus rühmade vahel olulist erinevust ($p > 0,05$) ei ole, saadi tulemuseks $p = 0,06$ ja $F = 2,95$ ning tarvis on analüüsida vastuseid üksikväidetena (Tabel 10).

Tabel 10. Juhtimistasandite keskmiste erinevuste näitajad

		F	p
Enesetõhusus	Rühmadevaheline erinevus	3,53	0,03
Emotsionaalne intelligentsus	Rühmadevaheline erinevus	1,02	0,36
Arusaamine	Rühmadevaheline erinevus	0,18	0,83
Väljendamine	Rühmadevaheline erinevus	0,65	0,52
Reguleerimine	Rühmadevaheline erinevus	1,93	0,15
Lahendamine	Rühmadevaheline erinevus	0,69	0,51
Töökoha ebaturvalisus	Rühmadevaheline erinevus	2,95	0,06

Allikas: autori koostatud.

Üksikväidetele antud tulemustest (Tabel 11) nähtub, et väite „Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud“ puhul on taseme „Juhid 3“ tulemus $M = 3,96$, $p = 0,032$ ja $F = 3,61$, samas kui tasemel „Juhid 1“ on tulemus $M = 4,45$. Üksikväite „Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama“ puhul on taseme „Juhid 3“ tulemus $M = 3,93$, $p = 0,042$ ja $F = 3,31$, samas kui taseme „Juhid 1“ tulemus on $M = 4,54$ (Tabel 11). Sellest saab järeldada, et mida kõrgema taseme juht, seda suurem on enesetõhusus ja keskmiste hinnangute alusel leiavad taseme 1 juhid, et nad on leidlikumad olukordades, mida ei ole enne ette tulnud, ning nende hinnang sellele, kas nad saavad hakkama, mis iganes neile ette satub, on kõrgem kui esmatasandi juhtidel.

Tabel 11. Üksikväited, keskmised väärtused ja standardhälbed juhtimistasandite jaotuvuse alusel

Üksikväited, enesetõhusus	Tase	N	M	SD
Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	Juhid 1(Tippjuhid)	11	4,45	0,67
	Juhid 2(Keskastmejuhid)	33	4,06	0,61
	Juhid 3(Esmatasandi juhid)	32	3,96	0,59
Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	Juhid 1(Tippjuhid)	11	4,54	0,69
	Juhid 2(Keskastmejuhid)	33	4,09	0,58
	Juhid 3(Esmatasandi juhid)	32	3,93	0,76

Allikas: autori koostatud.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis enesetõhususe küsimustiku kirjeldav statistika tulemuseks selle, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem enesetõhususe hinnang. Chen ja kaasautorid on määranud, et enesetõhusus on indiviidi usk endasse ja oma hakkamasaamise (Chen *et al.*, 2007), seega juhtimistasandid mõjutavad enesetõhusust. Lähtudes teoreetilistest konstruktsioonidest on tippjuhi positsioonile arenemiseks vajalik kõrge usk iseendasse ja oma võimetusse, seega saab järeldada, et on võimalik, et alumistelt juhtimisastmetelt arenevad tippu kõrgeima enesetõhususega juhid. Vanuseliselt on näha, et keskmise ja vanemasse vanuserühma kuuluvad annavad oma enesetõhususele kõrgemaid hinnanguid kui nooremaste vanuserühma kuuluvad, mis toetab Bandura teooriat õppimise kohta. Nimelt leidis Bandura, et inimesed õpivad peamiselt selle kaudu, et nad jälgivad teiste käitumist ja selle tagajärgi, reprodutseerivad ja kordavad (Bandura, 1986). Seega on nooremas vanuserühmas õpikõver veel algusjärgus ja vanemates vanuserühmades on kogemus see, mis tagab kõrgema enesetõhususe.

Selleks et võrrelda emotsionaalse intelligentsuse väärtusi juhtimistasandite alusel, tehti One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi juhtimistasandite osas emotsionaalse intelligentsuse tulemustes ei ole.

Selleks et võrrelda töökoha ebaturvalisuse väärtusi juhtimistasandite alusel, tehti One-Way ANOVA koos Bonferroni *post-hoc*-testiga. Kuna koondtunnustes $p = 0,059$ ja $F = 2,94$, võrdles autor üksikväidetele antud hinnanguid ning sellest nähtus (Lisa 6), et väite „On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul“ puhul oli taseme „Juhid 1“ ehk tippjuhtide tulemus $M = 3,81$, $p = 0,024$ ja $F=3,94$. Seevastu taseme „Juhid 2“ tulemus oli $M = 4,75$ ja taseme „Juhid 3“ tulemus oli $M = 4,34$. Sellest saab järeldada, et taseme 1 juhid ehk tippjuhid hindavad tõenäosust, et nad kaotavad aasta jooksul töö, suuremaks kui teiste tasandite juhid. Üksikväidete võrdlus näitas, et väite „Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus“ puhul oli taseme „Juhid 3“ tulemus $M = 4,06$, $p = 0,015$ ja $F = 4,44$, samas kui taseme „Juhid 2“ tulemus oli $M = 4,84$. Ka taseme „Juhid 1“ tulemus oli $M = 4,06$, millest saab järeldada, et kõige kindlamini tunnevad end töökoha mittekaoamise suhtes keskastme juhid ehk „Juhid 2“, seevastu kõige ebaturvalisemalt tunnevad end lähituleviku töökohakaotuse suhtes eesliini juhid ehk „Juhid 3“. Väite „Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutootavad“ puhul olid taseme „Juhid 3“ tulemused $M = 2,56$, $p = 0,023$ ja $F = 3,98$, samas kui taseme „Juhid 2“ tulemus oli $M = 3,36$ (Lisa 6).

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis töökoha ebatavalisuse küsimustiku kirjeldav statistika tulemuseks selle, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem töökoha ebatavalisus. Hartley (1991) on välja toonud, et töökoha ebatavalisuse tingib lahknevus indiviidi kogetud töökoha turvalisuse taseme ja tema eelistatud töökoha turvalisuse taseme vahel (Hartley *et al.*, 1991). Selline tajutud turvalisuse vahe toob kaasa tajutud hirmu töökoha kaotamise pärast (De Witte, 2005). Täna tippjuhina töötav indiviid on olukorras, kus otsuseid tuleb võtta vastu osalise info ja muutuva keskkonna tingimustest, ning see toob kaasa hirmu, et valede valikute puhul on töökoha kaotus tõenäoline. Töökoha ebatavalisust on iseloomustatud kui ohtu indiviidi tervisele (Burgard *et al.*, 2009). Benache ja kaasautorid on oma uurimistulemustega tõestanud, et töökoha ebatavalisuse ja töötaja tervise vahel on tugev seos (Benach *et al.*, 2014).

Seega ettevõtete HR üksustel tuleb pöörata ettevõtte tippjuhtkonna töökoha ebatavalisusele, nende vaimsele ja füüsilisele tervisele oluliselt suuremat tähelepanu, kui seda tehakse täna.

2.5.4 Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töö ebatavalisuse seosed

Selleks et leida enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töö ebatavalisuse seosed, tegi autor korrelatsioonianalüüsi, kasutades Pearsoni korrelatsioonikordajat. Pearsoni korrelatsioonikordaja mõõdab seost kahe arvtunnuse vahel, väärtused jäävad vahemikku -1 kuni 1 . Siis kui korrelatsioonikordaja väärtus on positiivne, näitab see kasvavat seost tunnuste vahel; kui korrelatsioonikordaja väärtus on negatiivne, näitab see kahanevat seost tunnuste vahel (Rootalu, 2014). Sotsiaalteaduste puhul võib tugevaks seoseks pidada korrelatsiooniseoseid tugevusega üle $0,5$ (Rootalu, 2014).

Tabel 12. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töö ebaturvalisuse koondtunnuste korrelatsioon (r)

	Pearsoni korrelatsioon	Sig(2- tailed)
Enesetõhusus – emotsionaalne intelligentsus	0,498**	p < 0,001
Enesetõhusus – emotsionaalne intelligentsus (alamskaala: arusaamine)	0,426**	p < 0,001
Enesetõhusus – emotsionaalne intelligentsus (alamskaala: väljendamine)	0,430**	p < 0,001
Enesetõhusus – emotsionaalne intelligentsus (alamskaala: reguleerimine)	0,411**	p < 0,001
Enesetõhusus – emotsionaalne intelligentsus (alamskaala: lahendamine)	0,426**	p < 0,001
Töökoha ebaturvalisus – emotsionaalne intelligentsus (alamskaala: lahendamine)	0,309**	p = 0,007
Enesetõhusus – töökoha ebaturvalisus	0,221	p = 0,056
Töökoha ebaturvalisus – emotsionaalne intelligentsus	0,205	p = 0,076

** Korrelatsioon on oluline usaldusnivool p < 0,01 (2-tailed).

Allikas: autori koostatud.

Enesetõhusus ja emotsionaalne intelligentsus (Tabel 12) on tugevas positiivses seoses ($r = 0,498$ ja $p < 0,001$), enesetõhususega on tugevas positiivses seoses kõik emotsionaalse intelligentsuse alamskaalad: arusaamine ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$), väljendamine ($r = 0,430$ ja $p < 0,001$), reguleerimine ($r = 0,411$ ja $p < 0,001$), lahendamine ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$). Enesetõhususe ja töökoha ebakindluse seosed (Tabel 12) on statistiliselt ebaolulised ($r = 0,221$ ja $p = 0,056$). Töökoha ebakindluse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed (Tabel 12) on statistiliselt ebaolulised ($r = 0,205$ ja $p = 0,076$). Töökoha ebakindluse ja emotsionaalse intelligentsuse alamskaala lahendamise vahel ilmnes (Tabel 12) positiivne tugev seos ($r = 0,309$ ja $p = 0,007$).

2.6 Järeldused

Järgnevalt toob autor välja uuringutulemused, lähtudes magistritöö eesmärgist, annab vastused uurimisküsimustele, teeb järeldused ning ettepanekud, kuidas arendada organisatsiooni juhtimiskvaliteeti saadud uurimistulemuste alusel.

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada seosed töökoha eaturvalisuse, emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususe vahel eri juhtimistasanditel, soo, vanuse ja juhtimiskogemuse alusel.

Töö eesmärgist lähtudes oli autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) enesetõhususe ja töökoha eaturvalisuse seosed?
- 2) enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
- 3) töökoha eaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
- 4) millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus)?

Autoril oli teemat valides varasemates uuringutest teada, et juhtide emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususe vahel on positiivne seos (Goleman, 1998). Kinnitust oli saadud sellele, et emotsionaalne intelligentsus on juhi enesetõhususe üks eeldusi (Goleman, 1998) ja enesetõhususe uskumused on positiivses seoses emotsionaalse intelligentsusega seeläbi, et emotsionaalselt intelligentsed inimesed usuvad üldjuhul enda toimetulekusse ja edusse (Chen *et al.*, 2007). Samas oli autori seisukohalt oluline arvestada olukorraga, kus täna asuvad juhid: Horras ja kaasautorite (2017) hinnangul on praegu käimas tööstusrevolutsioon 4.0. Horras ja kaasautorite (2017) seisukohtade kohaselt on lähiajal möödapääsmatu sotsiaalne innovatsioon, mis toob kaasa suurel hulgal muutusi. Horras ja teiste (2017) sõnul on muutused ulatuslikumad kui varem ja nad viitavad – töökohtade kadumisele, inimeste asendamisele tehnoloogiauuendustega, eraelu puutumatusse lõppemisele jms. (Horras *et al.*, 2017). Horras ja teised (2017) on oma uuringus leidnud, et tulevikus on edukad need ettevõtted, kes pakuvad sotsiaalset arengut (Horras *et al.*, 2017). Juhid organisatsioonides võtavad vastu igapäevaselt otsuseid olukorras, kus teadmatus on väga suur ja toetuda eelnavale kogemusele ei ole võimalik. Juhtide suurimaks rolliks on saanud ja on saamas lähitulevikus muutuste juhtimine. Sõltumata muutuste ulatusest on edukas muutuste juhtimises võtmeroll juhtidel. See, kas muutus õnnestub või ebaõnnestub, on paljuski juhtide teha (Kotter, 2007). Juhi käitumine mõjutab meeskonna suhtumist ning muutuste õnnestumist (Kotter 2007). Lähtuvalt Hoe (2017) on muudatuste elluviimiseks tarvis kõrget enesetõhusust, et saada hakkama ootamatute ülesannetega, kõrget

emotsionaalset intelligentsust, et juhtida enda ja teiste emotsioone ja De Witte (2005) käsitluse kohaselt ka võimalikult turvalist keskkonda tööl. Sellest aspektist lähtuvalt, et juhi töökoha turvalisus peab olema kõrge leidiski autor, et käesolev töö on väärtustloov organisatsioonidele ja ajakohane, sest Salovey ja tema kaasautorid leidnud, et enesetõhusust kahjustab tugev stress ja mure oma töökoha kaotuse pärast (Salovey *et al.*, 2000), ka „Eesti inimarengu aruandes 2023“ on viidatud eri uuringutele, mille järgi on Eesti inimeste stressitase viimaste aastakümnetega märgatavalt tõusnud („Eesti inimarengu aruanne 2023“).

Uuringu tulemustest nähtus, et :

1. Enesetõhusus ja emotsionaalne intelligentsus (Tabel 12) on tugevas positiivses seoses ($r = 0,498$ ja $p < 0,001$), enesetõhususega on tugevas positiivses seoses kõik emotsionaalse intelligentsuse alamskaalad: arusaamine ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$), väljendamine ($r = 0,430$ ja $p < 0,001$), reguleerimine ($r = 0,411$ ja $p < 0,001$), lahendamine ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$).
2. Enesetõhususe ja töökoha ebaturvalisuse seosed (Tabel 12) on statistiliselt ebaolulised ($r = 0,221$ ja $p = 0,056$).
3. Töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed (Tabel 12) on statistiliselt ebaolulised ($r = 0,205$ ja $p = 0,076$).
4. Töökoha ebakindluse ja emotsionaalse intelligentsuse alamskaala „lahendamise“ vahel ilmnes (Tabel 12) positiivne tugev seos ($r = 0,309$ ja $p = 0,007$).

Käesolevast uuringust selgus, et enesetõhususe ja töökoha ebaturvalisuse seosed olid statistiliselt ebaolulised ($r = 0,221$ ja $p = 0,056$) ning sellest uuringust lähtuvalt ei aita enesetõhusus kaasa töökoha ebaturvalisuse puhul. Samas leidsid Schaubroeck ja tema kaasautorid (2001) ning Schyns ja Von Collani (2002), et enesetõhusus aitas kaasa töökoha ebaturvalisuse puhul ja enesetõhusus mängib olulist rolli töökoha ebaturvalisuse vähendamisel (Schaubroeck *et al.*, 2001; Schyns ja Von Collani 2002). Autori käesoleva uuringu tulemused on kooskõlas Tomase ja tema kaasautorite (2019) uuringutega, kus leiti samuti, et tugevat seost enesetõhususe ja tööalase ebaturvalisuse vahel ei ole (Tomas *et al.*, 2019). Bandura (2000) hinnangul toimib enesetõhusus siseressursina ja see tugevdab indiviidi tundeid enda toimetuleku suhtes, mis võib tähendada muu hulgas seda, et indiviid usub, et ta suudab säilitada oma tööga hõivatuse ka tulevikus. Chen ja kaasautorid on defineerinud, et enesetõhusus on indiviidi usk endasse ja oma hakkamasaamisse (Chen *et al.*, 2001). Sellest võib

järeldada, et isikud, kellel on kõrge enesetõhusus, usuvad, et nende tulemuslik töö toob kaasa organisatsiooni usalduse ja edu ning, et organisatsioon püüab hoida neid töötajaid, kes suudavad tuua parimaid tulemusi. Käesolevast uuringust seda ei nähtu ja saab järeldada, et ka kõrge enesetõhususega ja emotsionaalse intelligentsusega juhtidel võib olla kõrge töökoha ebaturvalisus.

Töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed olid statistiliselt ebaolulised ($r = 0,205$ ja $p = 0,076$). Sellest uuringust lähtudes ei saa väita, et emotsionaalne intelligentsus üldiselt aitaks vähendada töökoha ebaturvalisust.

Samas on käesolevas uurimuses ilmnenu, et töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse alamskaala lahendamise on statistiliselt olulises (Tabel 12) seoses: $r = 0,39$ ja $p = 0,007$. Sellist tulemust toetavad Salovey ja Mayer (1990), kes leidsid, et emotsionaalne intelligentsus on eelkõige võime kontrollida oma käitumist aga mis veelgi olulisem kujundada oma käitumist vastavalt saadud infole. Töökoha ebaturvalisuse tajumine tuleneb kogetud minevikusündmustest ja on üldjuhul seotud kas enda või teiste töökoha kaotamise kogemusega (Davy *et al.*, 1997). See omakorda kinnitab Jamesi ja tema kaasautorite (1978) teooriat, et inividid seostavad olukordi varasemate kogemustega ning kognitsioonid tunded ja käitumine on seotus (James *et al.*, 1978); kõrgema emotsionaalse intelligentsusega juhid, kes kujundavad oma käitumist saadud teabe alusel, võivad tunda suuremat töökoha turvalisust kui need, kes tajuvad emotsioone ning väljendavad neid ja saavad neist aru, kuid ei lahenda olukordi neist lähtuvalt. Tulemustest saab järeldada seda, et kõrgem emotsionaalne intelligentsus siiski toetab juhtide töökoha ebaturvalisuse vähendamist.

Emotsionaalne intelligentsus tervikuna ning kõik selle alamskaalad olid selle uuringu kohaselt tugevas (Tabel 12) positiivses seoses ($r = 0,498$ ja $p < 0,001$) enesetõhususega. Samuti on positiivses seoses kõik emotsionaalse intelligentsuse alamskaalad (Tabel 12): arusaamine ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$), väljendamine ($r = 0,430$ ja $p < 0,001$), reguleerimine ($r = 0,411$ ja $p < 0,001$), lahendamise ($r = 0,426$ ja $p < 0,001$). Selline tulemus toetab varasemaid teadusuuringuid, kus nii Chan (2007) kui ka Mikolajczak ja Luminet (2007) on leidnud, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega isikutel oli kõrge enesetõhusus (Mikolajczak ja Luminet, 2007). Käesolevas uuringus oli heameel tõdeda, et ka Eesti juhtide puhul on tulemus sama. Emotsionaalse intelligentsuse keskmised hinnangud antud uuringus olid pigem kõrged. Antud keskmistest hinnangutest võib järeldada, et uuringus osalenud juhid on oma

loomult optimistid, oodates positiivseid sündmusi, ja on aldis teisi tunnustama, kui nad märkavad saavutusi, ning usuvad endasse, s.t probleemidele otsa vaadates ei näe nad end ebaõnnestumas, vaid usuvad hoopis, et suudavad probleemolukorras hakkama saada. Antud uuringust tuli välja, et juhid ei tunne end kindlalt olukordades, kus nad peavad tegelema teiste tunnetega ehk aru saama, miks inimesed tunnevad nii, nagu nad tunnevad, või tegema järeldusi teiste mitteverbaalsetest sõnumitest; samuti lasevad nad end mõjutada meeleolust uute võimaluste nägemisel. Lisaks näitab käesolev uuring, et vastajate arvamused oma emotsioonide jagamisest ja probleemidest rääkimisest on suurima standardhälbega ehk ebaühtlasemad.

Antud hinnangutest saab järeldada, et juhid leiavad, et nad on ise head emotsioonide väljendajad ja probleemide lahendajad, kuid emotsioonidest arusaamine ja nende reguleerimine ei ole neile nii lihtsad. Golemani (1995) teooria järgi on emotsionaalse intelligentsuse puhul olulised nurgakivid empaatia ja eneseteadvus. Saadud vastustest võib järeldada, et enda ja teiste emotsioonidest arusaamist, mis on empaatia alus, on hinnatud madalamalt.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis käesolev uuring tulemuseks selle, et sugu ei mõjuta enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust ja töökoha ebatervislikkust.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis käesolev uuring tulemuseks selle, et vanus ei mõjuta enesetõhusust ja emotsionaalset intelligentsust, küll aga mõjutab vanus töökoha ebatervislikkust. Tulemustest nähtub, et juhid alates 60 eluaastast tunnevad, et nende teadmised ja kogemused ei ole organisatsioonile väärtuslikud lähitulevikus. Lähtudes aga asjaolust, et lähikümnenditel saab oluliseks vanemaealiste tööhõive tagamine seoses jätkuva tööjõupuudusega on sellele tulemusele tähelepanu pööramine ja tegevuste planeerimine vanemaealiste juhtide osas kriitilise tähtsusega. Hoida vanemaealisi juhte motiveerituna ja turvalisena organisatsioonis ei ole mitte oluline organisatsioonile endale vaid ühiskonnale laiemalt sest hirm ja mure on pärssivad emotsioonid ja töötaja, kes tunneb ebatervislikkust oma töö jätkumise pärast, ei saa töösse täiel määral panustada, sest tema pühendumus on kasin, kuna tema fookus on mujal (De Witte, 2005; Sverke ja Hellgren, 2002). De Witte on 2005. aastal juhtinud tähelepanu, et puuduvad piisavad uuringud, mis võimaldaks teha järeldusi töökoha ebakindluse ja sotsiaalsete suhete mõju kohta, aga ta on leidnud, et see mõju on olemas, ehk töökoha

ebakindlust ei mõjuta mitte ainult muretsevat indiviid, vaid ka tema lähedasi, pereliikmeid, sõpru ja kõiki temaga interaktsioonis olevaid isikuid (De Witte, 2005). Negatiivset mõju, mida töökoha ebaturvalisus indiviidile põhjustab, saab vähendada organisatsioonis ja ühiskonnas läbi teadliku tegevuse. Sverke ja Hellgren (2002) on välja toonud, et seda mõju saab vähendada, kui läheneda töötajatele individuaalselt ja arvestada nende individuaalseid vajadusi, pakkudes töötajatele toetust ja koheldes neid õiglaselt. Sverke ja Hellgren (2002) rõhutavad, et ettevõtted peaks soodustama töötajate võrgustumist ning looma teadlikult ettevõttesse sotsiaalseid toetusrühmi või tegevusi (Sverke, Hellgren, 2002). Heaney ja kaasautorid tõid välja, et töökoha ebakindluse negatiivne mõju võib olla kumulatiivne ehk väljenduda negatiivsete emotsioonide kuhjumises (Heaney *et al.*, 1994). Selline kumulatiivne kuhjumine võib olla tervise ebavõrduse kujunemise alus, millele on viidanud Benach ja tema kaasautorid (Benach *et al.*, 2014). Selline kumulatiivne kuhjumine kujutab endast ohtu kogu ühiskonnale ja seab surve all ravikulud.

Vähetahtis ei ole ka tulemus selles osas, et vanemaealised juhid tunnevad ärevust uute tehnoloogiate suhtes, siin on ettevõtetel ja ühiskonnal oluline roll, et selline ärevusfoon madalamale tuua läbi vanemaealiste harimise ja koolitamise ning julgustamise proovima uusi tehnoloogiaid ja veelgi enam, täna on tööandjad adresseerinud murena selle, et samaaegselt on tööturul neli erinevat põlvkonda, kellest igal on oma vajadused. Tööandjad peaks süsteemselt välja töötama kogemuse jagamise programme, et 4 erinevat põlvkonda tööjõuturul üheaegselt ei oleks mitte probleem, vaid eelis. Just kogemuste jagamine põlvkondade vahel annaks tööandjatele eelise vanemaealiste harimisel uute tehnoloogiate osas.

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis käesolev uuring tulemuseks selle, et juhtimiskogemus ei mõjuta juhi enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust ja töökoha ebaturvalisust (Tabel 10 ja Tabel 11).

Uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis juhtimisulatus alusel analüüs tulemuseks selle, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem enesetõhususe hinnang (Tabel 9, 10, 11). Chen ja kaasautorid on määratlenud, et enesetõhusus on indiviidi usk endasse ja oma hakkamasaamisse (Chen *et al.*, 2001),

seega juhtimistasandid mõjutavad enesetõhusust. Lähtudes teoreetilistest konstruktsioonidest on tippjuhi positsioonile arenemiseks vajalik kõrget usku iseendasse ja oma võimetesse, seega alumistelt juhtimisastmetelt arenevad tippu eelduslikult kõrgema enesetõhususega juhid. Vanuseliselt on näha, et keskmise ja vanemasse vanuserühma kuulujad annavad oma enesetõhususele kõrgemaid hinnanguid, kui nooremaste vanuserühma kuulujad, mis toetab Bandura teooriat õppimise kohta. Nimelt leidis Bandura, et inimesed õpivad peamiselt selle kaudu, et nad jälgivad teiste käitumist ja selle tagajärgi, reprodutseerivad ja kordavad (Bandura, 1986). Seega on nooremas vanuserühmas eelduslikult õpikõver veel algusjärgus ja vanemates vanuserühmades on ealine kogemus eelduslikult just see, mis tagab kõrgema enesetõhususe taseme. Käesolevast tööst tuli autori jaoks ootamatuna välja see, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem tajutud töökoha ebaturvalisus. Hartley on välja toonud, et töökoha ebaturvalisuse tingib lahknevus indiviidi kogetud töökoha turvalisuse taseme ja tema eelistatud töökoha turvalisuse taseme vahel (Hartley *et al.*, 1991). Selline tajutud turvalisuse vahe toob kaasa tajutud hirmu töökoha kaotamise pärast (De Witte, 2005). Täna tippjuhina töötav indiviid on olukorras, kus otsuseid tuleb võtta vastu osalise info ja muutuva keskkonna tingimustest, ning see toob kaasa hirmu, et valede valikute puhul on töökoha kaotus tõenäoline. Töökoha ebaturvalisust on iseloomustatud kui ohtu indiviidi tervisele (Burgard *et al.*, 2009). Benache ja kaasautorid on oma uurimistulemustega tõestanud, et töökoha ebaturvalisuse ja töötaja tervise vahel on tugev seos (Benach *et al.*, 2014). Mitmed autorid on oma töödes leidnud, et töökoha ebaturvalisus mõjutab töötaja vaimset ja füüsilist tervist, halvenenud tervis omakorda halvendab töösooritust (Brotheridge *et al.*, 2007; Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984; Sverke *et al.*, 2002).

Seega ettevõtete HR üksustel tuleb täna ja tulevikus pöörata ettevõtte tippjuhtkonna töökoha ebaturvalisusele, nende vaimsele ja füüsilisele tervisele oluliselt suuremat tähelepanu. Tippjuhid tunnevad käesoleva uuringu alusel teistest juhtidest suuremat ebaturvalisust oma töökoha osas, hirm aga on tegutsemist pärssiv tunne. Pikemaajaliselt võimalik, et ettevõtte tulemuslikkust mõjutav tegur. Tippjuhtide juhtideks on reeglina omanikud läbi nõukogu, kes on tihti eemal ja tegevjuhtimises reeglina ei osale ja seetõttu on tippjuhid oma murede ja hirmudega üksi. HR üksusel ja HR juhil on siin oluline roll ennetamistegevuste planeerimisel, märkamisel ja soovitude andmisel. Heaney ja tema kaasautorid on välja toonud, et peale tervise mõjutab töökoha ebaturvalisus ka indiviidi heaolu laiemalt, sest töökoha ebaturvalisus tekitab pideva stressifooni, see omakorda halvendab elukvaliteeti (Heaney *et al.*, 1994). Organisatsioone mõjutab tajutud töökoha ebaturvalisus pühendumise vähenemise kaudu (Brotheridge *et al.*, 2007). Brotheridge ja tema kaasautorid on leidnud, et töökoha

ebaturvalisus mõjutab organisatsiooni tulemuslikkust, kuna on leitud seos, et suur töökoha ebaturvalisus vähendab pühendumust, pühendumus omakorda mõjutab aga organisatsiooni edu ehk tulemuslikkust (Brotheridge *et al.* 2007). Seega, kui pühendumus kahaneb, toob see kaasa tulemuslikkuse vähenemise organisatsioonis (Brotheridge *et al.* 2007).

Uuringu tulemustest ilmnes, et üldiselt hindavad juhid enda emotsionaalset intelligentust ja enesetõhusust kõrgeks. Emotsonaalse intelligentsuse puhul anti keskmisest kõrgemaid hinnanguid neile väidetele, kus juhid pidid hindama oma soovi tulevikus panustada, pingutada ja ennast mobiliseerida olukorras, kui nad on hädas. Väiteid, mis näitavad pingutust kas olevikus või minevikus, hinnati madalamalt; vastustest saab järeldada, et juhtidele on rasked olukorrad, kus nad kohtavad vastupanu, ning neil on ka keeruline hoida fookust oma eesmärkidel ja sihtidel. Keskmiselt tunnetavad uuringus osalenud juhid, et tugeva pingutuse tulemusena õnnestub neil lahendada keerulisi probleeme, kuid seatud eesmärkide saavutamine võib olla raske. Töökoha ebaturvalisuse osas keskmiselt tunnevad juhid end turvaliselt, erinevus on eelkäsitatud juhtimistasemetes ja juhi vanuses.

Eeltoodud järelduste alusel teeb autor organisatsioonidele väärtuspakkumiste ja arendustegevuste planeerimiseks järgmised ettepanekud:

1. Ettevõtete juhtide arendamises on jätkuvalt tarvis tähelepanu pöörata juhtide emotsionaalse intelligentsuse arendamisele, kuna muutuste juhtimisel on tarvis hakkama saada enda ja teiste emotsioonidega, tagamaks muutuste edukus. Autor teeb ettepaneku juhtide arenguprogrammide väljatöötamisel liita emotsionaalse intelligentsuse teooriaraamistikust tulenevaid elemente, toetamaks juhte empaatia ja eneseteadvuse arengul. See on praegusel ja tulevasel perioodil oluline oskus, kuna juhtide töölauale tuleb muutuste juhtimist oluliselt rohkem kui varem. Golemani (1995) hinnangul on emotsionaalne intelligentsus arendatav.
2. Saades kinnitust, muu hulgas ka käesolevast uuringust, et enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsuse vahel on tugev positiivne seos, tuleb organisatsioonidel pöörata rohkem tähelepanu juhtide uskumuste arendamisele ja kinnistamisele enesetõhususe valdkonnas; soovitus on teha seda Woodi ja Bandura (1989) pakutud teooriaraamistiku alusel: luua juhtidele teadlik ja tõhus edu kogemise raamistik tulemusjuhtimise kaudu ehk tunnustada juhte nende pingutuse eest ja anda neile edasiviivat tagasisidet tagasilöökide korral; julgustada ja õpetada juhte, kuidas teadlikult tähele panna ja modelleerida teiste positiivseid saavutusi oma

karjääriteekonnaks; jälgida teadlikult juhtide töö ja pereelu tasakaalu, luua tervislik füüsiline ja vaimne keskkond selleks, et juhid teadlikult suurendaks oma vastupidavust (Wood ja Bandura, 1989).

3. Tegeleda teadlikult töökoha eaturvalisusega Sverke ja Hellgreni (2002) soovitude järgi, milleks on individuaalne lähenemisviis juhi vajadustele, õiglase töökeskkonna ja töösuhete arendamine, sotsiaalset suhtlemist soodustavate ühistegevuste edendamine ning toetusrühmade loomine juhtidele ja eriti vanemaealistele juhtidele.
4. Tegeleda teadlikult eakamate juhtidega, et toetada tehnoloogiate uuenduse vastuvõtlikkust, juhendades ja koolitades neid ning suunates noorema põlvkonna juhte vanemaealisi juhte juhendama.
5. Pakkuda tippjuhtidele abi strateegiliste otsuste tegemiseks, korraldades koolitusi ja konverentse ning jagades häid tavasid teiste ettevõtete tippjuhtidega.
6. Töötada välja regulaarne programm tippjuhtkonna laiapõhjalisemaks emotsionaalseks toetuseks.

Lähtudes asjaolust, et ettevõtted ja ühiskond on eelseisvatel kümnenditel suurte muutuste keskel, peab juhtide arengut toetama just lähtudes muutuste juhtimiseks vajalike oskuste õpetamise. Täna on teada, et selleks, et juhtida edukalt muutusi on tarvis kõrget emotsionaalset intelligentsust, kõrget enesetõhusust ja madalat töökoha eaturvalisust siis tuleks jätkata uuringutega Eesti juhtide seas, et aru saada veelgi laiapõhjalisemalt emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususe tasemetest, planeerida tegevusi nende tõstmiseks ja hinnata meetmete mõju. Kindlasti oleks tarvis edasi uurida tippjuhtide töökoha eaturvalisust, selle vähendamise meetmete planeerimiseks. Kuna käesolev uuring on tehtud ühe konkreetse ettevõtte baasil võiks tulevikus olla ettevõtete valim laiem, et saada ülevaadet ka erinevate sektorite osas.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada juhtide enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse seosed ning leida võimalikud erinevused, mis tulenevad sotsiaaldemograafilistest tunnustest. Personalijuhtimise valdkonnas on selle teema uurimine väga vajalik, kuna õigete hoiakute, väärtuste ja omadustega juhtide ligimeelitamine, hoidmine ja motiveerimine organisatsioonis on määrava tähtsusega, sest juhtide võimekus muutusi juhtida määratleb organisatsiooni edu tulevikus. Oluliseks muudab muutuste juhtimise edukuse järgnevatel kümnenditel, sest organisatsioonid sisenevad tundmatusse läbi muutuste ühiskonnas, tööturul ja tehnoloogias.

Töö teoreetilises osas on välja toodud seosed ja leitud, et juhid, kes muutusi juhivad, peavad olema emotsionaalselt intelligentsed, kõrge enesetõhususe ja madala töökoha ebaturvalisuse tasemega, sest kõrge emotsionaalne intelligentsus võimaldab juhtida edukalt muutusi läbi selle, et juhid saavad hakkama emotsionaalse informatsiooniga, oskavad seda kasutada juhtimisotsuste tegemiseks. Kõrge enesetõhusus aitab juhtidel säilitada uskumuse oma võimetusse ja mitte loobuda ülesande täitmisest juba eos, ning madal töökoha ebaturvalisus võimaldab alandada tööstressi ja vabatahtlikku voolavust juhtide seas.

Eesmärgi täitmiseks seadis autor allolevad uurimisküsimused:

1. Millised on enesetõhususe ja töökoha ebaturvalisuse seosed?
2. Millised on enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
3. Millised on töökoha ebaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed?
4. Mille poolest erinevad hinnangud sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus, juhtimisulatus)?

Autor viis läbi empiirilise uuringu, kasutades kvantitatiivset uurimismeetodit.

Uuringu tulemustest nähtus, et :

- enesetõhusus ja emotsionaalne intelligentsus on tugevas positiivses seoses. Emotsionaalne intelligentsus tervikuna ning kõik selle alamskaalad olid selle uuringu kohaselt tugevas positiivses seoses enesetõhususega. Samuti on positiivses seoses kõik emotsionaalse intelligentsuse alamskaalad. Selline tulemus toetab varasemaid teadusuuringuid, kus nii Chan

(2007) kui ka Mikolajczak ja Luminet (2007) on leidnud, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega isikutel oli kõrge enesetõhusus. Käesolevas uuringus oli heameel tõdeda, et ka Eesti juhtide puhul on tulemus sama;

- enesetõhususe ja töökoha eaturvalisuse seosed on statistiliselt ebaolulised, kuigi Chen ja kaasautorid on defineerinud, et enesetõhusus on indiviidi usk endasse ja oma hakkamasaamisse (Chen et al., 2001). Sellest võib järeldada, et isikud, kellel on suur enesetõhusus, usuvad, et nende tulemuslik töö toob kaasa organisatsiooni usalduse ja edu ning, et organisatsioon püüab hoida neid töötajaid, kes suudavad töösse panustada. Käesolevast uuringust seda ei nähtu ja saab järeldada, et ka kõrge enesetõhususega juhtidel võib olla kõrge töökoha eaturvalisus;
- töökoha eaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse seosed on statistiliselt ebaolulised. Töökoha eaturvalisuse ja emotsionaalse intelligentsuse alamskaala „lahendamise“ vahel ilmnis positiivne tugev seos. Sellist tulemust toetavad Salovey ja Mayer (1990, 197), kes leidsid, et emotsionaalne intelligentsus on „võime kontrollida ja eristada oma ja teiste emotsioone ning kujundada oma käitumist vastavalt saadud teabele“. Kõrgema emotsionaalse intelligentsusega juhid, kes kujundavad oma käitumist saadud teabe alusel, võivad tunda suuremat töökoha turvalisust, kui need, kes tajuvad emotsioone ning väljendavad neid ja saavad neist aru, kuid ei lahenda olukordi neist lähtuvalt. Tulemustest saab järeldada seda, et kõrgem emotsionaalne intelligentsus siiski toetab juhtide töökoha eaturvalisuse vähendamist;
- uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) leidis autor töö tulemusena, et sugu ja juhtimiskogemus ei mõjuta enesetõhusust, emotsionaalset intelligentsust ja töökoha eaturvalisust;
- vanus ei mõjuta enesetõhusust ja emotsionaalset intelligentsust, küll aga mõjutab vanus töökoha eaturvalisust. Tulemustest nähtub, et juhid alates 60 eluaastast tunnevad, et nende teadmised ja kogemused ei ole organisatsioonile väärtuslikud lähitulevikus. Lähtudes aga asjaolust, et lähikümnenditel saab oluliseks vanemaealiste juhtide tööhõive tagamine seoses jätkuva tööjõupuudusega on sellele tulemusele tähelepanu pööramine ja tegevuste planeerimine vanemaealiste juhtide osas kriitilise tähtsusega. Vähetähtis ei ole ka tulemus selles osas, et vanemaealised juhid tunnevad ärevust uute tehnoloogiate suhtes, siin on

ettevõtetel oluline roll, et selline ärevusfoon kaotada, läbi vanemaealiste juhtide harimise ja koolitamise ning julgustamise, proovima uusi tehnoloogiaid;

- uurimisküsimusele millised on hinnangute erinevused sotsiaaldemograafiliste tunnuste alusel (sugu, vanus, juhtimiskogemus ja -ulatus) andis juhtimisulatusel analüüs tulemuseks selle, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem enesetõhususe hinnang ja seega juhtimistasandid mõjutavad enesetõhusust või vastupidi. Lähtudes teoreetilistest konstruktsioonidest on tippjuhi positsioonile arenemiseks vajalik kõrget usku iseendasse ja oma võimetesse, seega alumistelt juhtimisastmetelt arenevad eelduste kohaselt tippu kõrgema enesetõhususega juhid. Vanuseliselt on näha, et keskmisse ja vanemasse vanuserühma kuuluvad annavad oma enesetõhususele kõrgemaid hinnanguid, kui nooremaste vanuserühma kuuluvad, mis toetab Bandura teooriat õppimise kohta (Bandura 1986). Käesolevast tööst tuli autori jaoks üllatuslikult välja see, et mida kõrgema taseme juht, seda kõrgem tajutud töökoha eaturvalisus. Hartley on välja toonud, et töökoha eaturvalisuse tingib lahknevus indiviidi kogatud töökoha turvalisuse taseme ja tema eelistatud töökoha turvalisuse taseme vahel (Hartley et al., 1991). Benache ja kaasautorid on oma uurimistulemustega tõestanud, et töökoha eaturvalisuse ja töötaja tervise vahel on tugev seos (Benach *et al.*, 2014). Mitmed autorid on oma töödes leidnud, et töökoha eaturvalisus mõjutab töötaja vaimset ja füüsilist tervist, halvenenud tervis omakorda halvendab töösooritust (Brotheridge *et al.*, 2007; Greenhalgh ja Rosenblatt, 1984).

Eeltoodud järelduste alusel teeb autor organisatsioonidele arendustegevuste planeerimiseks järgmised ettepanekud:

- 1) ettevõtete juhtide arendamises on tarvis tähelepanu pöörata juhtide emotsionaalse intelligentsuse arendamisele, tagamaks edukas muutuste juhtimine organisatsioonides;
- 2) enesetõhususe ja emotsionaalse intelligentsusele tugevale seosele toetudes tuleb organisatsioonidel pöörata rohkem tähelepanu juhtide uskumuste arendamisele ja kinnistamisele;
- 3) tegeleda teadlikult tippjuhtide töökoha eaturvalisusega;
- 4) tegeleda teadlikult eakamate juhtidega, et toetada nende töökoha eaturvalisuse vähendamist ja tehnoloogiauuenduste vastuvõtlikkust.

Lähtudes asjaolust, et ettevõtted ja ühiskond on eelseisvatel kümnenditel suurte muutuste keskel peab juhtide arengut toetama just lähtudes muutuste juhtimiseks vajalike oskuste õpetamise. Täna on teada, et selleks, et juhtida edukalt muutusi on tarvis kõrget emotsionaalset intelligentsust, kõrget enesetõhusust ja madalat töökoha ebaturvalisust siis tuleks jätkata uuringutega Eesti juhtide seas, et aru saada veelgi laiapõhjalisemalt emotsionaalse intelligentsuse ja enesetõhususe tasemetest, planeerida tegevusi selle tõstmiseks ja hinnata meetmete mõju. Kindlasti oleks tarvis edasi uurida tippjuhtide töökoha ebaturvalisust, selle vähendamise meetmete planeerimiseks. Kuna käesolev uuring on tehtud ühe konkreetse ettevõtte baasil võiks tulevikus olla ettevõtete valim laiem, et saada ülevaadet ka erinevate sektorite osas.

SUMMARY

THE RELATIONSHIPS BETWEEN MANAGERS JOB INSECURITY, SELF-EFFICACY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE

Signe Vaks- Saareoja

The aim of the master's thesis was to investigate the relationships between managers self-efficacy, emotional intelligence, and job insecurity of managers and to find possible differences arising from socio-demographic characteristics. In the field of human resource management, the study of this topic is highly necessary – attracting, finding, retaining, and motivating managers with the right attitudes, values, and qualities in an organisation is crucial because it will determine the success of the organisation through its ability to change. What will make the management of change a success is that in the coming decades, organisations will enter the unknown through changes in society, the labour market, and technology.

The theoretical part of the thesis outlines the connections and it was found that managers occupied with managing change need to be emotionally intelligent, with high levels of self-efficacy, and low levels of job insecurity, as high levels of emotional intelligence enable change to be managed successfully by allowing managers to cope with emotional information and use it to inform managerial decisions. High self-efficacy helps managers to maintain confidence in their abilities and not to give up on a task before starting it, whereas low job insecurity helps to reduce work stress and voluntary turnover among managers.

In order to meet the objective, the author asked the following research questions:

1. What is the connection between self-efficacy and job insecurity?
2. What is the connection between self-efficacy and emotional intelligence?
3. What is the connection between job insecurity and emotional intelligence?
4. How do ratings differ by socio-demographic characteristics (gender, age, manager experience, the scope of management)?

The author conducted an empirical study using a quantitative research method.

The results of the survey showed that:

There is a strong positive correlation between self-efficacy and emotional intelligence.

According to this study, emotional intelligence as a whole and all of its subscales were strongly positively related to self-efficacy. There is also a positive correlation in all emotional intelligence subscales. This finding supports previous research where both Chan (2007) and Mikolajczak and Luminet (2007) have found that individuals with high emotional intelligence had high self-efficacy. In this study, we were pleased to find that the result is the same for Estonian managers.

The associations between self-efficacy and job insecurity are statistically insignificant, although Chen and co-authors have defined self-efficacy as an individual's belief in themselves and their ability to cope (Chen *et al.*, 2001). This allows concluding that individuals with high self-efficacy believe that their effective performance will lead to organisational trust and success and that the organisation will seek to retain those employees who can contribute to the work. This is not the case in this study and it can be concluded that managers with high self-efficacy and emotional intelligence may also have high levels of job insecurity.

The associations between job insecurity and emotional intelligence are statistically insignificant. A strong positive relationship was found between job insecurity and the 'coping' subscale of emotional intelligence. This finding is supported by Salovey and Mayer (1990, 1997), who found that emotional intelligence is 'the ability to control and distinguish between one's own and others' emotions and to shape one's behaviour according to the information received'. Perceptions of job insecurity stem from experienced past events and are generally associated with the experience of losing one's own or others' job (Davy *et al.*, 1997). This, in turn, confirms the theory of James and his co-authors (1978) that individuals associate situations with past experiences and that cognitions, emotions, and behaviours are causally related (James *et al.*, 1978); managers with higher emotional intelligence who shape their behaviours based on the information they receive may experience greater job security than those who perceive, express, and understand emotions but do not resolve situations based on them. From the results, it can be concluded that higher emotional intelligence does, however, support the reduction of job insecurity among managers.

In response to the research question – what are the differences in ratings based on socio-demographic characteristics (gender, age, managerial experience, and scope of management)? – the author found that gender and managerial experience do not affect self-efficacy, emotional intelligence, and job insecurity. Age does not affect self-efficacy and emotional intelligence, but it does affect job insecurity. The results show that managers aged 60 and over feel that their knowledge and experience will not be valuable to the organisation in the near future. However, considering that securing the employment of older workers will become important in the coming decades in the context of continuing labour shortages, it is critical to pay attention to this outcome and to action planning for older managers. The fact that older managers feel apprehensive about new technologies is not insignificant either; companies and society have an important role to play in eradicating this aversion through educating and training older managers and encouraging them to try new technologies.

In response to the research question – what are the differences in ratings based on socio-demographic characteristics (gender, age, managerial experience and scope of management)? – the analysis based on the scope of management concluded that the higher the rating of a manager, the higher the self-efficacy rating, and thus, managerial levels influence self-efficacy. Based on theoretical constructs, a high level of belief in oneself and one's own abilities is necessary to progress to the position of top manager, so only managers with the highest levels of self-efficacy will progress from the lowest levels of management to the top. In terms of age, it can be seen that those in the middle and older age groups rate their self-efficacy higher than those in the younger age groups, which supports Bandura's theory of learning (Bandura, 1986). An unexpected finding from this study was that the higher the level of the manager, the higher the perceived job insecurity. Hartley has pointed out that job insecurity is caused by a discrepancy between an individual's perceived level of job security and their preferred level of job security (Hartley *et al.*, 1991). This perceived insecurity gap leads to a perceived fear of job loss (De Witte, 2005). Today's senior manager is in a situation where decisions have to be made in a context of partial information and a changing environment, which causes fear that wrong choices potentially lead to job loss. Benach and co-authors have shown that there is a strong link between job insecurity and worker health (Benach *et al.*, 2014). Several authors have found that workplace insecurity affects the mental and physical health of workers, with poorer health, in turn, leading to poorer job performance (Brotheridge *et al.*, 2007; Greenhalgh and Rosenblatt, 1984).

Based on these findings, the author makes the following suggestions for organisations to plan development activities:

- In developing the heads of companies, attention needs to be paid to the development of their emotional intelligence to ensure that the management of change is supported in organisations;
- Building on the strong link between self-efficacy and emotional intelligence, organisations need to pay more attention to developing and embedding the beliefs of managers;
- Deliberately address the job insecurity of top and front-line managers;
- Deliberately engage with older managers to support receptiveness to technological innovation.

Considering that companies and society will be in the midst of major changes in the coming decades, the development of managers must be supported by teaching the skills needed to manage change. Knowing that high emotional intelligence, high self-efficacy, and low job insecurity are needed to successfully manage change, it would be useful to continue to survey Estonian managers to understand more broadly the levels of emotional intelligence and self-efficacy, to plan actions to improve them, and to assess the impact of such actions. There is certainly a need to further investigate the job insecurity of top managers and plan measures to reduce it. As this study is based on a specific company, the sample of companies could be wider in the future to get an overview of different sectors.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Azimi, S., Asghar Nejad Farid, AA., Kharazi Fard, MJ., & Khoei, N. (2010). Emotional intelligence of dental students and patient satisfaction. *European journal of dental education* vol. 14(3), lk. 128–133. DOI <https://doi.org/10.1111/j.1600-0579.2009.00596.x>.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review* vol.84 lk. 191-216. DOI<https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%201977.pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol.50, lk. 248-287. DOI[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022L)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman W H Freeman, Times Books, Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (1998). *Personal and collective efficacy in human adaptation and change*. In J. G. Adair, D. Bélanger, & K. L. Dion (Eds.), *Advances in psychological science, Social, personal, and cultural aspects* vol. 1.
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. In Locke EA (Ed.), *The Blackwell handbook of principles of organizational behavior* Oxford, UK, Blackwell, lk. 119–136.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Reviews Psychology*, vol 52, lk. 1–20.
- Bandura, A. & Locke, E.A. (2003). Negative self-self efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, lk. 84–99.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, vol. 35, lk. 218–254.
- Boland, M.J., & Ross W.H. (2010). Emotional Intelligence and Dispute Mediation in Escalating and De-Escalating Situations, *Journal of Applied Social Psychology* vol.40(12), lk.3059 – 3105 DOI:10.1111/j.1559-1816.2010.00692.x
- Brotheridge, C. M., & Ito, J. K. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, lk.34–64.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, vol. 69, lk.766–787.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, vol. 4(1), lk. 62–83.
- Chen, Z., Lam, W., & Zhong, J. A. (2007). Leader member exchange and member performance: A newlook at individual level negative feedback seeking behavior and team level empowerment climate. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, lk.202–212.

- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, vol.18, lk. 321–352.
- De Witte, H.(2005) Job Insecurity: Review of the International literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 2005, vol.31 (4), lk.1–8.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in teams. *Administrative Science Quarterly* vol. 44, lk. 249-283
https://www.researchgate.net/publication/313250589_Psychological_safety_and_learning_behavior_in_teams
- Eesti inimarengu aastaaruanne (2023).DOI Eesti inimarengu aruanne 2023 | Vaimne tervis ja heaolu
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons*. New York: Basic Books; Revised, Updated Edition (July 4, 2006).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books , A Division of Random House, Inc. New York.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. A Division of Random House, Inc. New York.
- Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence: Issues in paradigm building*. In C. Cherniss & D. The Emotionally Intelligent Workplace, San Francisco, Jossey-Bass.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, vol. 3, lk. 435–448.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage. URL: <http://www.uk.sagepub.com/books/Book202465>
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among auto-mobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, vol.38, lk.1431–1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology*, vol.8, lk.176–198.
- Hoe, S.L. (2017). What makes a competent change manager? The importance of developing the “right” attitudes". *Development and Learning in Organizations*, vol. 31 nr. 5, lk. 14-17. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2017-0002>
- Hong, E., & Lee, Y. (2016). The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, vol. 22(6), lk. 624-632.DOI10.1111/ijn.12493
- Horras, M., Aram, H., & Mousa, S. (2017). The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective. *Technology Innovation Management Review*, vol. 7 (11).

- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., & Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, vol.31, lk.782–813. https://www.academia.edu/68019149/Psychological_climate_Implications_from_cognitive_social_learning_theory_and_interactional_psychology
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S. & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, vol.7, lk. 395-406. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kim, T. T., Lee, G. & Yoo, J. J. E. (2012). Emotional intelligence and emotional labour acting strategies among frontline hotel employees. *International journal of contemporary hospitality management*, vol.24 (7), lk.1029–1046.DOI 10.1108/09596111211258900
- Kirk, B. A., Schutte, N. S., & Hine, D. W. (2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences*, vol. 45(5), lk. 431–437. DOI <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.010>
- Kotter, J.P. (2007). Leading change: why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, DOI<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmx0aGVsb25nY291bnRlbnR1bWF0cml4fGd4Ojc1MzdkNDk3MDZhMzQxZTk>
- Lotesoriere, B. J., Panzitta, A., & Capelli, L. (2022). A Method to Evaluate Odour Impacts in the Case of Highly Variable Emission Scenarios: a Case Study in a Foundry. *Chemical Engineering Transactions*, vol.95, lk. 155-164.
- Luthans, F, Youssef, C.M & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital*. New York, Oxford University Press, lk.175–207.
- Mannheim, K. (1952)*The Sociological Problem of Generations*. Essays on the Sociology of Knowledge. lk. 163-195, New York, Oxford University Press, DOIhttp://The_sociological_problem_of_generations
- Mayer, D., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. *Intelligence*, vol. 17 (4), lk. 430-443. <https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/IP-ERLSF116/Mayer-Salovey.1993-libre.pdf>
- Mayer, J. D (2004) *What is Emotional Intelligence?* Published by: Taylor & Francis, Ltd.. <http://www.jstor.org/stable/20447229>
- MacCann, C., Fogarty, G. J., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2011). Coping mediates the relationship between emotional intelligence (EI) and academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, vol. 36(1), lk. 59–71. DOI<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.11.002>
- Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2007). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful event: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, vol.44, lk.1445–1453.DOI10.1016/j.paid.2007.12.012
- Miller, P. A., & Eisenberg, N. (1998). The relation of empathy to aggressive and externalizing/antisocial behavior. *Psychological bulletin*, vol.103 (3), lk.324–344. DOI<https://doi.org/10.1037/j.paid.0033-2909.103.3.324>
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, vol 76, lk. 147-152.DOI10.1016/j.paid.2014.12.004

- Paglis, L.L., & Green, S.G. (2002). Leadership self-efficacy and manager's motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, lk.215-235. DOI10.1002/job.137
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). *The Impact of Generational Diversity on People Management*. In: Parry, E., Tyson, S. (eds) *Managing an Age-Diverse Workforce*. Palgrave Macmillan, London. Lk. 163-195, https://doi.org/10.1057/9780230299115_7.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The Location of Trait Emotional Intelligence in Personality Factor Space. *British Journal of Psychology*, vol.98, lk. 273-289. <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>.
- Pisnar, M., Cordeiro, J., & Phadke, S.(2022) International Comparative Analysis of the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Scale. *International Journal of Business and Management*, vol. 17.
- Rootalu, K. (2014). T-test. (K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso ja T. Vihalemm, Toimetajad) Kätesaadav: Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas: <https://sisu.ut.ee/samm/t-test>, 01.03.2023.
- Rootalu, K. (2014). Korrelatsioonikordajad. (K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso ja T. Vihalemm, Toimetajad) Kätesaadav: Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas: <https://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>, 01.03.2023.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of jobinsecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, vol.17, lk.587–605.
- Rämmer, A. (2014). Valiidsus ja reliaablus. (K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso ja T. Vihalemm, Toimetajad) Kätesaadav: Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas: <https://samm.ut.ee/valiidsus-ja-reliaablus>, 01.03.2023.
- Salovey, P., Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, vol. 9 (3), lk.185–211. DOI <https://dx.doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, vol.55(1), lk.110–121. DOI <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.110>
- Satija, S., Khan, W. (2013). Emotional Intelligence as Predictor of Occupational Stress among Working Professionals, *Aweshkar Research Journal*, vol.15 (1), lk. 79–97.
- Schaubroeck, J., Jones, J., & Xie J.(2001) Individual Differences in Utilizing Control to Cope with Job Demands:Effects on Susceptibility to Infectious Disease, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86 no. 2, lk.265-279. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.265>.
- Schein, E.H. (1993) On Dialogue, Culture, and Organizational Learning. *Organizational Dynamics*, vol.22, lk. 40-51. DOI [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(93\)90052-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(93)90052-3).
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177. DOI [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4).
- Schutte, N. S., Schuettpelez, E., & Malouff, J. M. (2001). Emotional intelligence and task performance. *Imagination, Cognition, and Personality*, vol 20, lk.347–354. DOI10.2190/J0X6-BHTG-KPV6-2UXX
- Schyns, B., & Von Collani A., (2002). A New Occupational Self-Efficacy Scale and its Relation to

- Personality Constructs and Organizational Variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 11, no.2, lk. 219-241. DOI <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>.
- Schwarzer, R., (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Taylor & Francis, New York, lk. 215-243. DOI <https://doi.org/10.4324/9781315800820>.
- Schwarzer, R., & Jerusalem. M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, lk. 35–37.
- Selye, H. (1976). *Stress without Distress*. In: Serban, G. (eds) *Psychopathology of Human Adaptation*. Springer, Boston, MA, lk. 137-146. DOI https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Singh, Y. & Sharma, R. (2012). Relationship between general intelligence, emotional intelligence, stress levels and stress reactivity, *Annals of Neurosciences*, vol. 19 (3), lk.107–111. 10.5214/ans.0972.7531.190304
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, vol.13(4), lk.249–276. DOI <https://www.jstor.org/stable/1448867>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.7, lk.242–264. DOI [10.1037/1076-8998.7.3.242](https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242)
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology, An International review*, vol.51(1), lk.23–42.
- Stajkovic A, & Luthans F. (1998). Self-self efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, vol.124, lk. 240–261. DOI [10.1111/1464-0597.0077z](https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z)
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper`s magazine*, vol.140, lk. 227-235. DOI <https://gwern.net/doc/iq/1920-thorndike.pdf>.
- Tomas, J., Seršić, D., & De Witte, D.(2019) “Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy,” *Personnel Review*, vol. 48, lk.360- 380. DOI <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, vol.14, lk.361-384. DOI https://www.researchgate.net/publication/235360936_Social_Cognitive_Theory_of_Organizational_Management
- Villanueva J.J & Sanchez J.C (2007) Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy. *The Spanish Journal of Psychology Copyright*. Vol. 10, lk.349–357. DOI [10.1017/S1138741600006612](https://doi.org/10.1017/S1138741600006612)

LISAD

Lisa 1. Ankeet

Hea juht

Olen Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö eriala magistrant. Kirjutan magistritööd juhtide psühholoogilise turvalisuse, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha eaturvalisuse seostest. Magistritöö raames olen koostanud alloleva küsimustiku, millele palun Sul vastata.

Palun vasta küsimustele võimalikult ausalt. Sinu antud vastused on konfidentsiaalsed ja tulemusi kasutan üksnes üldistatud kujul. Küsimustiku täitmiseks kulub ligikaudu kümme minutit.

Järgnevalt on toodud hulk väiteid, millega võid nõustuda või mitte nõustuda, lähtudes oma hinnangutest.

Küsimustik asub siin: <https://forms.office.com/e/RrpgpeK88c>. Palun vasta küsimustikule enne 22.02.2023.

Olen tänulik, kui vastad küsimustikule – sellega aidad kaasa minu magistritöö valmimisele.

Signe Vaks

Kui Sul on küsimusi, siis palun võta ühendust telefonil 524 5615 või e-posti aadressil signe.vaks@gmail.com.

Taustandmed

Sugu	Naine Mees
Juhtimisulatus	Juhin juhte Juhin spetsialiste Juhin esmatasandi töötajaid
Vanus	18–29 aastat 30–39 aastat 40–49 aastat 50–59 aastat Üle 60 aasta
Staaž juhina	0–2 aastat 3–5 aastat 6–11 aastat 12–20 aastat Üle 21

I osa. Enesetõhusus

Palun anna hinnang, kuivõrd nõustud järgmiste väidetega, lähtudes oma praegusest tööst ja töökohast (5 – nõustun täielikult; 4 – pigem nõustun; 3 – nii ja naa; 2 – pigem ei nõustu; 1 – üldse ei nõustu)

1. Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme
2. Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu
3. Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärgid
4. Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega
5. Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud
6. Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida
7. Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime
8. Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust
9. Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama
10. Mis iganes minu teele satub, ma tean, et saan hakkama

II osa. Emotsionaalne intelligentsus

Palun anna hinnang, kuivõrd nõustud järgmiste väidetega, lähtudes oma praegusest tööst ja töökohast (5 – nõustun täielikult; 4 – pigem nõustun; 3 – nii ja naa; 2 – pigem ei nõustu; 1 – üldse ei nõustu)

11. Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele
12. Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil seisin silmitsi sarnaste takistustega ja sain hakkama
13. Ma lähtun teadmisesest, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi
14. Kaaslastel on mind lihtne usaldada
15. Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid

16. Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte
17. Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte
18. Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärses
19. Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad
20. Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada
21. Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks
22. Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks
23. Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan
24. Esitlen end nii, et jäta teistele hea mulje
25. Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne
26. Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad
27. Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad
28. Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega
29. Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle
30. Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen
31. Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan
32. Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud
33. Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad
34. Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen, nagu kogeks seda ise
35. Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideede rohkust
36. Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun
37. Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad
38. Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda, kui nad on masenduses

39. Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel
40. Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad
41. Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad
42. Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad
43. Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen

III osa. Töö ebatavalisus

Palun anna hinnang, kui võrd nõustud järgmiste väidetega, lähtudes oma praegusest tööst ja töökohast (5 – nõustun täielikult; 4 – pigem nõustun; 3 – nii ja naa; 2 – pigem ei nõustu; 1 – üldse ei nõustu)

44. Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin
45. On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul
46. Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus
47. Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus
48. Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus
49. Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutõotavad
50. Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi
51. Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast
52. Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures

Lisa 2. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustikule vastajate arv, keskmised, miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed

		N	MIN	MAX	MEAN	SD
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme	76	3	5	4,28	0,58
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu	76	1	5	3,88	0,80
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärged	76	1	5	3,78	0,87
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega	76	1	5	4,09	0,73
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	76	3	5	4,00	0,63
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida	76	3	5	4,34	0,56
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime	76	1	5	3,95	0,78
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust	76	1	5	3,84	0,73
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse	76	3	5	4,14	0,53
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	76	3	5	4,09	0,70
11.	Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte	76	1	5	2,04	1,12
12.	Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada	76	1	5	3,39	1,24
13.	Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan	76	1	5	3,50	1,00
14.	Esitlen end nii, et jätaaksin teistele hea mulje	76	1	5	3,57	1,14
15.	Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele	76	1	5	3,82	1,29
16.	Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil seisin silmitsi sarnaste takistustega ja sain hakkama	76	1	5	3,89	0,92
17.	Ma lähtun teadmisesest, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi	76	1	5	3,92	0,89
18.	Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kestaks	76	1	5	3,66	0,89
19.	Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne	76	1	5	4,04	0,79

20.	Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega	76	3	5	4,05	0,65
21.	Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun	76	3	5	4,89	0,42
22.	Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel	76	1	5	3,80	0,85
23.	Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid	76	1	3	1,93	0,91
24.	Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärseks	76	1	5	3,92	1,08
25.	Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad	76	1	5	4,28	1,04
26.	Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad	76	1	5	3,64	0,92
27.	Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad	76	1	5	4,17	0,79
28.	Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen	76	1	5	4,08	0,67
29.	Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad	76	1	5	3,47	1,00
30.	Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen, nagu kogeks seda ise	76	1	5	2,72	1,46
31.	Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad	76	1	5	2,86	1,08
32.	Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad	76	1	5	3,49	0,90
33.	Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad	76	1	3	1,82	0,95
34.	Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen	76	1	5	2,99	1,13
35.	Kaaslastel on mind lihtne usaldada	76	1	5	4,14	0,76
36.	Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte	76	1	5	4,18	1,08
37.	Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks	76	1	5	4,13	0,81
38.	Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle	76	1	5	3,83	0,74
39.	Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan	76	1	5	3,34	1,09
40.	Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud	76	3	5	4,49	0,62
41.	Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideederohkust	76	1	5	3,12	1,19
42.	Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda	76	1	5	3,66	0,87
43.	Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad	76	1	5	3,72	1,17
44.	Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin	76	1	5	4,21	1,31

45.	On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul	76	1	5	4,45	1,04
46.	Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus	76	1	5	4,41	1,18
47.	Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus	76	1	5	3,96	0,87
48.	Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus	76	1	5	4,34	0,79
49.	Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutõotavad	76	1	5	2,97	1,19
50.	Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi	76	1	5	4,01	1,29
51.	Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast	76	1	5	3,32	1,49
52.	Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures	76	1	5	4,03	1,22

Lisa 3. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustiku vastuste koondtunnuste keskmised ja standardhälbed

Koondtunnused	N	MIN	MAX	MEAN	SD
Enesetõhusus	76	3	5	4,039	0,42
Emotsionaalne intelligentsus	76	2	4	3,553	0,45
Arusaamine	76	2	4	3,26	0,60
Väljendamine	76	3	5	4,04	0,45
Reguleerimine	76	1	4	3,28	0,51
Lahendamine	76	2	5	3,85	0,52
Töökoha ebaturvalisus	76	1	5	3,966	0,71

Lisa 4. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed soolise jaotuse alusel

			N	MEAN	SD
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme	Naine	57	4,21	0,59
		Mees	19	4,47	0,51
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu	Naine	57	3,81	0,83
		Mees	19	4,11	0,66
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmäärke	Naine	57	3,77	0,93
		Mees	19	3,79	0,71
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega	Naine	57	4,12	0,60
		Mees	19	4,00	1,05
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	Naine	57	3,96	0,63
		Mees	19	4,11	0,66
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida	Naine	57	4,33	0,55
		Mees	19	4,37	0,60
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime	Naine	57	3,95	0,83
		Mees	19	3,95	0,62
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust	Naine	57	3,81	0,69
		Mees	19	3,95	0,85
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse	Naine	57	4,18	0,54
		Mees	19	4,05	0,52
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	Naine	57	4,14	0,67
		Mees	19	3,95	0,78
11.	Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte	Naine	57	2,04	1,13
		Mees	19	2,05	1,13
12.	Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada	Naine	57	3,44	1,28
		Mees	19	3,26	1,15
13.	Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan	Naine	57	3,54	0,93
		Mees	19	3,37	1,21
14.	Esitlen end nii, et jätaaksin teistele hea mulje	Naine	57	3,51	1,15
		Mees	19	3,74	1,10
15.	Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele	Naine	57	3,88	1,27
		Mees	19	3,63	1,38
16.	Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil seisin silmitsi sarnaste takistustega ja sain hakkama	Naine	57	3,95	0,89
		Mees	19	3,74	0,99
17.	Ma lähtun teadmisesest, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi	Naine	57	3,93	0,96
		Mees	19	3,89	0,66
18.	Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks	Naine	57	3,74	0,84
		Mees	19	3,42	1,02
19.	Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne	Naine	57	4,05	0,74
		Mees	19	4,00	0,94

20.	Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega	Naine	57	4,04	0,68
		Mees	19	4,11	0,57
21.	Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun	Naine	57	4,91	0,39
		Mees	19	4,84	0,50
22.	Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel	Naine	57	3,81	0,90
		Mees	19	3,79	0,71
23.	Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad	Naine	57	4,28	0,98
		Mees	19	4,26	1,24
24.	Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad	Naine	57	3,74	0,88
		Mees	19	3,37	1,01
25.	Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad	Naine	57	4,21	0,75
		Mees	19	4,05	0,91
26.	Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen	Naine	57	4,04	0,71
		Mees	19	4,21	0,54
27.	Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad	Naine	57	3,53	0,87
		Mees	19	3,32	1,34
28.	Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen, nagu kogeks seda ise	Naine	57	2,79	1,52
		Mees	19	2,53	1,26
29.	Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad	Naine	57	2,86	1,09
		Mees	19	2,84	1,07
30.	Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad	Naine	57	3,51	0,87
		Mees	19	3,42	1,02
31.	Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad	Naine	57	1,81	0,95
		Mees	19	1,84	0,96
32.	Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen	Naine	57	3,00	1,13
		Mees	19	2,95	1,13
33.	Kaaslastel on mind lihtne usaldada	Naine	57	4,18	0,68
		Mees	19	4,05	0,97
34.	Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte	Naine	57	4,25	1,04
		Mees	19	4,00	1,20
35.	Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks	Naine	57	4,16	0,84
		Mees	19	4,05	0,71
36.	Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle	Naine	57	3,84	0,75
		Mees	19	3,79	0,71
37.	Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan	Naine	57	3,44	1,04
		Mees	19	3,05	1,22
38.	Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud	Naine	57	4,54	0,57
		Mees	19	4,32	0,75
39.	Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideede rohkust	Naine	57	3,11	1,18
		Mees	19	3,16	1,26
40.	Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda	Naine	57	3,70	0,82
		Mees	19	3,53	1,02
41.	Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad	Naine	57	3,70	1,16

		Mees	19	3,79	1,23
42.	Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin	Naine	57	4,28	1,28
		Mees	19	4,00	1,41
43.	On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul	Naine	57	4,49	1,04
		Mees	19	4,32	1,06
44.	Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus	Naine	57	4,44	1,10
		Mees	19	4,32	1,42
45.	Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus	Naine	57	3,91	0,93
		Mees	19	4,11	0,66
46.	Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus	Naine	57	4,28	0,86
		Mees	19	4,53	0,51
47.	Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutootavad	Naine	57	3,07	1,16
		Mees	19	2,68	1,25
48.	Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi	Naine	57	4,04	1,30
		Mees	19	3,95	1,31
49.	Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast	Naine	57	3,28	1,46
		Mees	19	3,42	1,61
50.	Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures	Naine	57	4,09	1,15
		Mees	19	3,84	1,42
51.	Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid	Naine	57	1,91	0,93
		Mees	19	2,00	0,88
52.	Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärses	Naine	57	3,84	1,10
		Mees	19	4,16	1,01

Lisa 5. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed vanuse jaotuse alusel

			N	MEAN	SD
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme	Kuni 39 aastat	26	4,27	0,60
		40–59 aastat	26	4,31	0,47
		Alates 60. aastast	24	4,25	0,68
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu	Kuni 39 aastat	26	4,00	0,63
		40–59 aastat	26	3,81	0,69
		Alates 60. aastast	24	3,83	1,05
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmäärke	Kuni 39 aastat	26	3,85	0,73
		40–59 aastat	26	3,81	0,85
		Alates 60. aastast	24	3,67	1,05
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega	Kuni 39 aastat	26	4,00	0,63
		40–59 aastat	26	4,04	0,92
		Alates 60. aastast	24	4,25	0,61
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	Kuni 39 aastat	26	4,04	0,66
		40–59 aastat	26	3,88	0,65
		Alates 60. aastast	24	4,08	0,58
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida	Kuni 39 aastat	26	4,38	0,64
		40–59 aastat	26	4,31	0,55
		Alates 60. aastast	24	4,33	0,48
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime	Kuni 39 aastat	26	3,81	0,85
		40–59 aastat	26	4,08	0,69
		Alates 60. aastast	24	3,96	0,81
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust	Kuni 39 aastat	26	3,77	0,65
		40–59 aastat	26	3,73	0,83
		Alates 60. aastast	24	4,04	0,69
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse	Kuni 39 aastat	26	4,23	0,59
		40–59 aastat	26	4,00	0,57
		Alates 60. aastast	24	4,21	0,41
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	Kuni 39 aastat	26	4,15	0,67
		40–59 aastat	26	4,00	0,75
		Alates 60. aastast	24	4,13	0,68
11.		Kuni 39 aastat	26	2,15	1,19

	Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte	40–59 aastat	26	2,19	0,98
		Alates 60. aastast	24	1,75	1,19
12.	Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada	Kuni 39 aastat	26	3,12	1,24
		40–59 aastat	26	3,42	1,45
		Alates 60. aastast	24	3,67	0,96
		Kuni 39 aastat	26	3,31	0,97
13.	Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan	40–59 aastat	26	3,54	1,17
		Alates 60. aastast	24	3,67	0,82
		Kuni 39 aastat	26	3,77	0,76
		40–59 aastat	26	3,62	1,06
14.	Esitlen end nii, et jätaaksin teistele hea mulje	Alates 60. aastast	24	3,29	1,49
		Kuni 39 aastat	26	3,38	1,17
		40–59 aastat	26	3,88	1,28
		Alates 60. aastast	24	4,21	1,35
15.	Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele	Kuni 39 aastat	26	3,65	1,06
		40–59 aastat	26	3,92	0,89
		Alates 60. aastast	24	4,13	0,74
		Kuni 39 aastat	26	3,92	0,89
17.	Ma lähtun teadmised, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi	40–59 aastat	26	3,92	0,93
		Alates 60. aastast	24	3,92	0,88
		Kuni 39 aastat	26	3,69	1,01
		40–59 aastat	26	3,65	0,85
18.	Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks	Alates 60. aastast	24	3,63	0,82
		Kuni 39 aastat	26	3,92	0,89
		40–59 aastat	26	4,00	0,85
		Alates 60. aastast	24	4,21	0,59
19.	Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne	Kuni 39 aastat	26	4,00	0,63
		40–59 aastat	26	3,92	0,56
		Alates 60. aastast	24	4,25	0,74
		Kuni 39 aastat	26	4,88	0,43
20.	Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega	40–59 aastat	26	4,92	0,39
		Alates 60. aastast	24	4,88	0,45
		Kuni 39 aastat	26	3,65	0,85
		40–59 aastat	26	3,88	0,59
21.	Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun				
22.	Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel				

		Alates 60. aastast	24	3,88	1,08
23.	Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid	Kuni 39 aastat	26	2,04	0,96
		40–59 aastat	26	1,73	0,87
		Alates 60. aastast	24	2,04	0,91
24.	Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärseks	Kuni 39 aastat	26	3,88	1,11
		40–59 aastat	26	3,92	1,16
		Alates 60. aastast	24	3,96	1,00
25.	Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad	Kuni 39 aastat	26	4,19	1,30
		40–59 aastat	26	4,08	1,02
		Alates 60. aastast	24	4,58	0,65
26.	Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad	Kuni 39 aastat	26	3,19	0,94
		40–59 aastat	26	3,73	0,92
		Alates 60. aastast	24	4,04	0,69
27.	Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad	Kuni 39 aastat	26	3,92	1,06
		40–59 aastat	26	4,23	0,51
		Alates 60. aastast	24	4,38	0,65
28.	Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen	Kuni 39 aastat	26	3,81	0,80
		40–59 aastat	26	4,23	0,59
		Alates 60. aastast	24	4,21	0,51
29.	Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad	Kuni 39 aastat	26	3,35	0,89
		40–59 aastat	26	3,46	1,24
		Alates 60. aastast	24	3,63	0,82
30.	Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen, nagu kogeks seda ise	Kuni 39 aastat	26	2,62	1,42
		40–59 aastat	26	2,96	1,61
		Alates 60. aastast	24	2,58	1,35
31.	Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad	Kuni 39 aastat	26	2,50	1,07
		40–59 aastat	26	2,88	1,18
		Alates 60. aastast	24	3,21	0,88
32.	Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad	Kuni 39 aastat	26	3,12	0,95
		40–59 aastat	26	3,54	0,99
		Alates 60. aastast	24	3,83	0,56
33.		Kuni 39 aastat	26	1,81	0,98
		40–59 aastat	26	1,88	0,95

	Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad	Alates 60. aastast	24	1,75	0,94
34.	Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen	Kuni 39 aastat	26	2,81	1,23
		40–59 aastat	26	2,92	1,20
		Alates 60. aastast	24	3,25	0,90
35.	Kaaslastel on mind lihtne usaldada	Kuni 39 aastat	26	4,08	0,80
		40–59 aastat	26	4,23	0,59
		Alates 60. aastast	24	4,13	0,90
36.	Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte	Kuni 39 aastat	26	4,08	0,98
		40–59 aastat	26	4,19	1,30
		Alates 60. aastast	24	4,29	0,95
37.	Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks	Kuni 39 aastat	26	4,15	0,67
		40–59 aastat	26	4,31	0,74
		Alates 60. aastast	24	3,92	0,97
38.	Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle	Kuni 39 aastat	26	3,81	0,85
		40–59 aastat	26	3,88	0,59
		Alates 60. aastast	24	3,79	0,78
39.	Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan	Kuni 39 aastat	26	3,19	1,10
		40–59 aastat	26	3,12	1,18
		Alates 60. aastast	24	3,75	0,90
40.	Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud	Kuni 39 aastat	26	4,27	0,67
		40–59 aastat	26	4,58	0,64
		Alates 60. aastast	24	4,63	0,49
41.	Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideede rohkust	Kuni 39 aastat	26	2,81	1,20
		40–59 aastat	26	3,04	1,11
		Alates 60. aastast	24	3,54	1,18
42.	Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda	Kuni 39 aastat	26	3,62	0,85
		40–59 aastat	26	3,77	0,59
		Alates 60. aastast	24	3,58	1,14
43.	Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad	Kuni 39 aastat	26	3,58	1,24
		40–59 aastat	26	3,96	1,22
		Alates 60. aastast	24	3,63	1,06
44.		Kuni 39 aastat	26	3,88	1,53
		40–59 aastat	26	4,50	1,07

	Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin	Alates 60. aastast	24	4,25	1,26
45.	On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul	Kuni 39 aastat	26	4,35	1,13
		40–59 aastat	26	4,69	0,74
		Alates 60. aastast	24	4,29	1,20
46.	Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus	Kuni 39 aastat	26	4,58	1,06
		40–59 aastat	26	4,69	0,88
		Alates 60. aastast	24	3,92	1,44
47.	Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus	Kuni 39 aastat	26	3,85	0,92
		40–59 aastat	26	4,19	0,69
		Alates 60. aastast	24	3,83	0,96
48.	Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus	Kuni 39 aastat	26	4,54	0,58
		40–59 aastat	26	4,46	0,65
		Alates 60. aastast	24	4,00	1,02
49.	Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutõotavad	Kuni 39 aastat	26	3,15	1,19
		40–59 aastat	26	2,96	1,25
		Alates 60. aastast	24	2,79	1,14
50.	Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi	Kuni 39 aastat	26	4,54	0,99
		40–59 aastat	26	4,15	1,12
		Alates 60. aastast	24	3,29	1,46
51.	Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast	Kuni 39 aastat	26	3,62	1,39
		40–59 aastat	26	3,23	1,45
		Alates 60. aastast	24	3,08	1,64
52.	Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures	Kuni 39 aastat	26	4,38	0,90
		40–59 aastat	26	4,19	0,98
		Alates 60. aastast	24	3,46	1,56

Lisa 6. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed juhtimisulatusel jaotuse alusel

		N	MEAN	SD	
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme	Juht 1	11	4,55	0,52
		Juht 2	33	4,24	0,66
		Juht 3	32	4,22	0,49
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu	Juht 1	11	4,27	0,47
		Juht 2	33	3,97	0,88
		Juht 3	32	3,66	0,75
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärgid	Juht 1	11	4,00	1,18
		Juht 2	33	3,94	0,83
		Juht 3	32	3,53	0,76
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega	Juht 1	11	4,45	0,52
		Juht 2	33	4,09	0,68
		Juht 3	32	3,97	0,82
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud	Juht 1	11	4,36	0,67
		Juht 2	33	4,06	0,61
		Juht 3	32	3,81	0,59
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida	Juht 1	11	4,55	0,52
		Juht 2	33	4,39	0,61
		Juht 3	32	4,22	0,49
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime	Juht 1	11	3,82	0,75
		Juht 2	33	3,97	0,64
		Juht 3	32	3,97	0,93
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust	Juht 1	11	3,91	0,70
		Juht 2	33	3,85	0,62
		Juht 3	32	3,81	0,86
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse	Juht 1	11	4,36	0,50
		Juht 2	33	4,18	0,58
		Juht 3	32	4,03	0,47
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama	Juht 1	11	4,55	0,69
		Juht 2	33	4,09	0,58
		Juht 3	32	3,94	0,76
11.	Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte	Juht 1	11	1,82	1,25
		Juht 2	33	2,06	1,00
		Juht 3	32	2,09	1,23
12.	Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada	Juht 1	11	4,00	0,77
		Juht 2	33	3,36	1,29
		Juht 3	32	3,22	1,29
13.		Juht 1	11	3,36	1,03

	Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan	Juht 2	33	3,48	0,87
		Juht 3	32	3,56	1,13
14.	Esitlen end nii, et jätaaksin teistele hea mulje	Juht 1	11	3,82	1,17
		Juht 2	33	3,58	1,09
		Juht 3	32	3,47	1,19
15.	Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele	Juht 1	11	3,82	1,25
		Juht 2	33	3,79	1,29
		Juht 3	32	3,84	1,35
16.	Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil seisin silmitsi sarnaste takistustega ja sain hakkama	Juht 1	11	3,82	1,25
		Juht 2	33	3,79	0,99
		Juht 3	32	4,03	0,69
17.	Ma lähtun teadmisesest, et asjad, mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi	Juht 1	11	4,00	1,10
		Juht 2	33	3,91	1,01
		Juht 3	32	3,91	0,69
18.	Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks	Juht 1	11	3,55	1,04
		Juht 2	33	3,91	0,63
		Juht 3	32	3,44	1,01
19.	Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne	Juht 1	11	4,27	0,65
		Juht 2	33	4,12	0,55
		Juht 3	32	3,88	1,01
20.	Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega	Juht 1	11	4,36	0,67
		Juht 2	33	4,00	0,50
		Juht 3	32	4,00	0,76
21.	Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun	Juht 1	11	4,73	0,65
		Juht 2	33	4,85	0,51
		Juht 3	32	5,00	0,00
22.	Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel	Juht 1	11	3,91	1,14
		Juht 2	33	3,91	0,58
		Juht 3	32	3,66	0,97
23.	Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid	Juht 1	11	2,09	0,94
		Juht 2	33	1,79	0,89
		Juht 3	32	2,03	0,93
24.	Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärseks	Juht 1	11	4,36	0,67
		Juht 2	33	4,09	0,77
		Juht 3	32	3,59	1,36
25.	Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad	Juht 1	11	4,73	0,65
		Juht 2	33	4,21	0,93
		Juht 3	32	4,19	1,23
26.	Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad	Juht 1	11	3,82	0,75
		Juht 2	33	3,70	0,68
		Juht 3	32	3,53	1,16

27.	Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad	Juht 1	11	4,55	0,52
		Juht 2	33	4,30	0,53
		Juht 3	32	3,91	1,00
28.	Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen	Juht 1	11	4,18	0,60
		Juht 2	33	4,15	0,62
		Juht 3	32	3,97	0,74
29.	Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad	Juht 1	11	3,73	0,65
		Juht 2	33	3,52	0,97
		Juht 3	32	3,34	1,12
30.	Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen, nagu kogeks seda ise	Juht 1	11	2,64	1,63
		Juht 2	33	2,70	1,45
		Juht 3	32	2,78	1,45
31.	Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad	Juht 1	11	3,36	0,50
		Juht 2	33	2,82	1,04
		Juht 3	32	2,72	1,22
32.	Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad	Juht 1	11	3,73	0,65
		Juht 2	33	3,52	0,76
		Juht 3	32	3,38	1,10
33.	Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad	Juht 1	11	1,82	0,98
		Juht 2	33	1,55	0,87
		Juht 3	32	2,09	0,96
34.	Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen	Juht 1	11	3,64	0,67
		Juht 2	33	2,79	1,11
		Juht 3	32	2,97	1,20
35.	Kaaslastel on mind lihtne usaldada	Juht 1	11	3,82	1,25
		Juht 2	33	4,33	0,54
		Juht 3	32	4,06	0,72
36.	Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte	Juht 1	11	4,18	1,17
		Juht 2	33	4,12	1,08
		Juht 3	32	4,25	1,08
37.	Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks	Juht 1	11	4,09	1,30
		Juht 2	33	4,15	0,62
		Juht 3	32	4,13	0,79
38.	Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle	Juht 1	11	3,91	0,83
		Juht 2	33	3,91	0,63
		Juht 3	32	3,72	0,81
39.	Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan	Juht 1	11	3,64	1,12
		Juht 2	33	3,30	1,10
		Juht 3	32	3,28	1,08
40.	Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud	Juht 1	11	4,64	0,50
		Juht 2	33	4,45	0,62

		Juht 3	32	4,47	0,67
41.	Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideede rohkust	Juht 1	11	3,45	1,29
		Juht 2	33	3,09	1,13
		Juht 3	32	3,03	1,23
42.	Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda	Juht 1	11	3,55	1,44
		Juht 2	33	3,88	0,60
		Juht 3	32	3,47	0,84
43.	Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad	Juht 1	11	3,82	1,25
		Juht 2	33	3,94	1,03
		Juht 3	32	3,47	1,27
44.	Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem, kui ma sooviksin	Juht 1	11	3,82	1,72
		Juht 2	33	4,21	1,27
		Juht 3	32	4,34	1,21
45.	On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul	Juht 1	11	3,82	1,47
		Juht 2	33	4,76	0,66
		Juht 3	32	4,34	1,10
46.	Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus	Juht 1	11	4,09	1,64
		Juht 2	33	4,85	0,62
		Juht 3	32	4,06	1,32
47.	Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus	Juht 1	11	3,91	1,14
		Juht 2	33	4,15	0,62
		Juht 3	32	3,78	0,97
48.	Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile (kus töötan) ka tulevikus	Juht 1	11	4,18	1,17
		Juht 2	33	4,42	0,61
		Juht 3	32	4,31	0,82
49.	Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutootavad	Juht 1	11	3,00	1,41
		Juht 2	33	3,36	0,96
		Juht 3	32	2,56	1,22
50.	Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi	Juht 1	11	3,82	1,47
		Juht 2	33	4,36	1,08
		Juht 3	32	3,72	1,37
51.	Oleksin tugevas stressis, kui peaksin võitlema oma töökoha pärast	Juht 1	11	3,18	1,83
		Juht 2	33	3,15	1,35
		Juht 3	32	3,53	1,52
52.	Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures	Juht 1	11	3,45	1,63
		Juht 2	33	4,33	1,02
		Juht 3	32	3,91	1,20

Lisa 7. Enesetõhususe, emotsionaalse intelligentsuse ja töökoha ebaturvalisuse küsimustiku vastuste keskmised ja standardhälbed juhtimiskogemuse jaotuse alusel

		N	MEAN	SD	
1.	Kui ma pingutan piisavalt, õnnestub mul alati lahendada keerulisi probleeme.	Kuni 5 aastat	27	4,22	0,58
		6-11 aastat	18	4,17	0,51
		Üle 12 aasta	31	4,39	0,62
2.	Ma saavutan tavaliselt oma tahtmise, sest leian vahendeid ja viise ka olukordades, kus kohtan vastupanu.	Kuni 5 aastat	27	3,85	0,66
		6-11 aastat	18	3,78	0,73
		Üle 12 aasta	31	3,97	0,95
3.	Mul on lihtne järgida oma sihte ja saavutada seatud eesmärgid.	Kuni 5 aastat	27	3,70	0,61
		6-11 aastat	18	3,89	0,68
		Üle 12 aasta	31	3,77	1,15
4.	Ma olen kindel, et tulen tõhusalt toime ootamatute sündmustega.	Kuni 5 aastat	27	4,04	0,59
		6-11 aastat	18	4,00	0,59
		Üle 12 aasta	31	4,19	0,91
5.	Ma olen leidlik ja tean, kuidas tulla toime olukordadega, mida enne ei ole ette tulnud.	Kuni 5 aastat	27	3,81	0,62
		6-11 aastat	18	4,06	0,64
		Üle 12 aasta	31	4,13	0,62
6.	Kui ma panustan probleemide lahendamisse, suudan enamikule neist lahenduse leida.	Kuni 5 aastat	27	4,26	0,66
		6-11 aastat	18	4,44	0,51
		Üle 12 aasta	31	4,35	0,49
7.	Ma suudan jääda rahulikuks, kui ma seisan silmitsi raskustega, sest mul on võime tulla nendega toime.	Kuni 5 aastat	27	4,00	0,62
		6-11 aastat	18	3,61	0,98
		Üle 12 aasta	31	4,10	0,75
8.	Kui ma seisan silmitsi probleemiga, leian tavaliselt mitu lahendust.	Kuni 5 aastat	27	3,70	0,61
		6-11 aastat	18	4,06	0,73
		Üle 12 aasta	31	3,84	0,82
9.	Kui ma olen hädas, mõtlen ma tavaliselt välja lahenduse.	Kuni 5 aastat	27	4,11	0,58
		6-11 aastat	18	4,11	0,58
		Üle 12 aasta	31	4,19	0,48
10.	Mis iganes minu teele ette satub, ma tean, et saan hakkama.	Kuni 5 aastat	27	3,89	0,70
		6-11 aastat	18	4,11	0,68
		Üle 12 aasta	31	4,26	0,68
11.	Minu meeleolust sõltub, kas ma näen uusi võimalusi või mitte.	Kuni 5 aastat	27	2,26	1,20
		6-11 aastat	18	2,28	1,23
		Üle 12 aasta	31	1,71	0,94
12.	Mulle meeldib oma emotsioone teistega jagada.	Kuni 5 aastat	27	3,00	1,41
		6-11 aastat	18	3,39	1,14

		Üle 12 aasta	31	3,74	1,06
13.	Olen teadlik mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teistele saadan.	Kuni 5 aastat	27	3,44	1,05
		6-11 aastat	18	3,39	1,04
		Üle 12 aasta	31	3,61	0,95
14.	Esitlen end nii, et jätaaksin teistele hea mulje.	Kuni 5 aastat	27	3,56	0,97
		6-11 aastat	18	4,00	0,59
		Üle 12 aasta	31	3,32	1,42
15.	Ma tean, millal rääkida oma isiklikest probleemidest teistele.	Kuni 5 aastat	27	3,74	1,29
		6-11 aastat	18	3,61	1,20
		Üle 12 aasta	31	4,00	1,37
16.	Kui ma seisan silmitsi takistustega, siis meenutan neid olukordi, mil ma olen silmitsi seisnud sarnaste takistustega ja sain hakkama.	Kuni 5 aastat	27	3,81	0,92
		6-11 aastat	18	3,78	0,88
		Üle 12 aasta	31	4,03	0,95
17.	Ma lähtun teadmisesest, et asjad mida ma ette võtan, õnnestuvad enamasti hästi.	Kuni 5 aastat	27	3,85	0,66
		6-11 aastat	18	3,78	1,22
		Üle 12 aasta	31	4,06	0,85
18.	Kui ma kogen positiivset emotsiooni, siis oskan teha nii, et see kehtaks.	Kuni 5 aastat	27	3,70	0,82
		6-11 aastat	18	3,50	0,86
		Üle 12 aasta	31	3,71	0,97
19.	Kui olen positiivses meeleolus, on probleemide lahendamine minu jaoks lihtne.	Kuni 5 aastat	27	3,81	0,83
		6-11 aastat	18	4,17	0,51
		Üle 12 aasta	31	4,16	0,86
20.	Kui olen positiivses meeleolus, suudan tulla välja ka uute ideedega.	Kuni 5 aastat	27	3,93	0,55
		6-11 aastat	18	4,22	0,55
		Üle 12 aasta	31	4,06	0,77
21.	Kui ma seisan silmitsi väljakutsega, annan alla, sest usun, et ebaõnnestun.	Kuni 5 aastat	27	5,00	0,00
		6-11 aastat	18	4,78	0,65
		Üle 12 aasta	31	4,87	0,43
22.	Ma kasutan head tuju selleks, et aidata ennast takistuste ületamisel.	Kuni 5 aastat	27	3,70	0,87
		6-11 aastat	18	3,78	0,55
		Üle 12 aasta	31	3,90	0,98
23.	Mul on raske mõista teiste inimeste mitteverbaalseid sõnumeid.	Kuni 5 aastat	27	1,93	0,96
		6-11 aastat	18	2,11	0,90
		Üle 12 aasta	31	1,84	0,90
24.	Emotsioonid on üks neist nähtustest, mis muudavad mu elu elamisväärseks.	Kuni 5 aastat	27	4,00	0,96
		6-11 aastat	18	3,89	1,02
		Üle 12 aasta	31	3,87	1,23
25.	Ma ootan, et minu elus toimuksid head asjad.	Kuni 5 aastat	27	4,11	1,09
		6-11 aastat	18	4,33	1,14
		Üle 12 aasta	31	4,39	0,95
26.		Kuni 5 aastat	27	3,26	0,86

	Vaadates inimeste näoilmeid, tunnen ära, milliseid emotsioone nad kogevad.	6-11 aastat	18	3,56	0,86
		Üle 12 aasta	31	4,03	0,87
27.	Ma olen teadlik põhjustest, miks minu emotsioonid muutuvad.	Kuni 5 aastat	27	3,93	0,78
		6-11 aastat	18	4,17	1,04
		Üle 12 aasta	31	4,39	0,56
28.	Ma tunnen oma emotsioone kergesti ära, kui ma neid kogen.	Kuni 5 aastat	27	3,96	0,59
		6-11 aastat	18	3,89	0,90
		Üle 12 aasta	31	4,29	0,53
29.	Ma saan aru mitteverbaalsetest sõnumitest, mida teised mulle saadavad.	Kuni 5 aastat	27	3,26	1,13
		6-11 aastat	18	3,33	1,03
		Üle 12 aasta	31	3,74	0,82
30.	Kui teine inimene räägib mulle oma elu olulisest sündmusest, tunnen nagu kogeks seda ise.	Kuni 5 aastat	27	2,70	1,46
		6-11 aastat	18	2,94	1,59
		Üle 12 aasta	31	2,61	1,41
31.	Mulle piisab vaid vaatlemisest ja ma saan aru, mida teised inimesed tunnevad.	Kuni 5 aastat	27	2,48	1,01
		6-11 aastat	18	2,67	1,14
		Üle 12 aasta	31	3,29	0,97
32.	Ma saan inimeste hääletoonist aru, kuidas nad ennast tunnevad.	Kuni 5 aastat	27	3,11	0,89
		6-11 aastat	18	3,44	0,86
		Üle 12 aasta	31	3,84	0,82
33.	Mul on raske mõista, miks inimesed tunnevad ennast nii, nagu nad tunnevad.	Kuni 5 aastat	27	1,89	0,93
		6-11 aastat	18	2,11	1,02
		Üle 12 aasta	31	1,58	0,89
34.	Saan aru oma tunnetest, kui ma neid kogen.	Kuni 5 aastat	27	2,70	1,23
		6-11 aastat	18	2,94	1,16
		Üle 12 aasta	31	3,26	0,96
35.	Kaaslastel on mind lihtne usaldada.	Kuni 5 aastat	27	4,15	0,77
		6-11 aastat	18	4,06	0,54
		Üle 12 aasta	31	4,19	0,87
36.	Mõned olulised sündmused minu elus on sundinud mind ümber hindama seda, mis on oluline ja mis mitte.	Kuni 5 aastat	27	4,22	1,01
		6-11 aastat	18	4,39	0,61
		Üle 12 aasta	31	4,03	1,33
37.	Otsin tegevusi, mis teevad mind õnnelikuks.	Kuni 5 aastat	27	4,11	0,70
		6-11 aastat	18	4,17	0,71
		Üle 12 aasta	31	4,13	0,96
38.	Suudan säilitada kontrolli oma emotsioonide üle.	Kuni 5 aastat	27	3,89	0,64
		6-11 aastat	18	3,56	0,92
		Üle 12 aasta	31	3,94	0,68
39.	Ma motiveerin ennast sel viisil, et kujutan ette häid tulemusi ülesannetes, mida ma ette võtan.	Kuni 5 aastat	27	3,04	1,22
		6-11 aastat	18	3,28	0,75
		Üle 12 aasta	31	3,65	1,08

40.	Ma kiidan teisi, kui nad on midagi hästi teinud.	Kuni 5 aastat	27	4,44	0,64
		6-11 aastat	18	4,50	0,62
		Üle 12 aasta	31	4,52	0,63
41.	Ma olen märganud, et emotsioonid mõjutavad minu ideederohkust.	Kuni 5 aastat	27	2,85	1,13
		6-11 aastat	18	3,28	1,32
		Üle 12 aasta	31	3,26	1,15
42.	Ma aitan teistel inimestel end paremini tunda.	Kuni 5 aastat	27	3,59	0,75
		6-11 aastat	18	3,67	0,69
		Üle 12 aasta	31	3,71	1,07
43.	Ma olen võimeline korraldama üritusi, mida teised naudivad.	Kuni 5 aastat	27	3,93	1,14
		6-11 aastat	18	3,44	1,29
		Üle 12 aasta	31	3,71	1,13
44.	Ma kardan, et mul tuleb oma praegusest töökohast lahkuda varem kui ma sooviksin.	Kuni 5 aastat	27	4,33	1,21
		6-11 aastat	18	3,89	1,64
		Üle 12 aasta	31	4,29	1,19
45.	On oht, et jään oma töökohast ilma juba aasta jooksul.	Kuni 5 aastat	27	4,48	1,01
		6-11 aastat	18	4,50	0,99
		Üle 12 aasta	31	4,39	1,12
46.	Mind teeb murelikuks võimalus jääda oma tööst ilma lähitulevikus.	Kuni 5 aastat	27	4,41	1,19
		6-11 aastat	18	4,50	1,20
		Üle 12 aasta	31	4,35	1,20
47.	Mul on tunne, et minu praegune tööandja suudab mulle pakkuda huvitavat tööd ka tulevikus.	Kuni 5 aastat	27	3,96	0,71
		6-11 aastat	18	3,72	1,18
		Üle 12 aasta	31	4,10	0,79
48.	Ma usun, et minu oskused ja teadmised on vajalikud organisatsioonile, (kus töötan), ka tulevikus.	Kuni 5 aastat	27	4,37	0,63
		6-11 aastat	18	4,28	1,02
		Üle 12 aasta	31	4,35	0,80
49.	Minu palgatõusu väljavaated selles organisatsioonis on paljutõotavad.	Kuni 5 aastat	27	3,00	1,07
		6-11 aastat	18	2,83	1,29
		Üle 12 aasta	31	3,03	1,25
50.	Võimalus kaotada oma töö tekitab minus tugevat stressi.	Kuni 5 aastat	27	4,26	1,10
		6-11 aastat	18	4,11	1,37
		Üle 12 aasta	31	3,74	1,39
51.	Oleksin tugevas stressis, kui peaksin "võitlema" oma töökoha pärast.	Kuni 5 aastat	27	3,26	1,26
		6-11 aastat	18	3,50	1,65
		Üle 12 aasta	31	3,26	1,61
52.	Mind ei heiduta üha uute tehnoloogiate rakendamine töö juures.	Kuni 5 aastat	27	4,26	0,90
		6-11 aastat	18	4,17	1,29
		Üle 12 aasta	31	3,74	1,39

Lisa 8. Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina Signe Vaks-Saareoja, sünnikuupäev: 22.11.1970

Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose:

JUHTIDE TÖÖKOHA EBATURVALISUSE, ENESETÕHUSUSE JA EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE SEOSED ja mille juhendaja on Tiiu Kamdron PhD,

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

/digiallkiri/

05.05.2023