

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Anastassia Tungal

**AJASURVEST TULENEVA STRESSIGA TOIMETULEKU
STRATEEGIAD ADVOKAATIDE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 10229 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Anastassia Tungal 12.05.2020

Üliõpilaskood: 183678HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: anastassia.tungal@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

12.05.2020

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

Lubatud kaitsmisele

12.05.2020

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE OSA: AJALISEST SURVEST TINGITUD TÖÖSTRESS	9
1.1. Tööstress ja stressitekitajad advokaaditöös	9
1.2. Ajalisest survest tingitud tööstress	15
1.3. Ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekustrateegiad	17
2. EMPIIRILINE UURING	22
2.1. Advokatuuri lühitutvustus	22
2.2. Uuringu eesmärk ja uurimusküsimused	23
2.3. Uurimismeetod	23
2.4. Valim	25
2.5. Protseduur	26
2.6. Andmete analüüs	27
2.7. Uuringu tulemused	27
2.7.1. Stress	28
Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina	31
Toetuse puudus	33
Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina	33
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	35
Kontrolli puudumine kui stressor	36
2.7.7. Toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga	37
Kavandamine	40
Emotsionaalse toe kasutamine	40
Abi otsimine	41
Aktsepteerimine	42
Enesesüüdistus	43
2.8. Korrelatsioonianalüüs	45
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	49
KOKKUVÕTE	53
SUMMARY	56
KASUTATUD KIRJANDUS	59
LISAD	62

Lisa 1. Ankeetküsimustik	62
Lisa 2. Väidete jagunemine plokkidesse	66
Lisa 3. Kirjeldav statistika plokkide kaupa	68
Lisa 4. Kirjeldav statistika väidete kaupa	69
Lisa 5. Faktortunnuste vahelised korrelatsioonid	72
Lisa 6. ANOVA tulemused alaskaalade seoses tööstaažiga	76

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada välja peamised ajalisest survest tulenevad stressitegurid ja toimetuleku strateegiad. Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetiline osa, empiiriline uurimus ning järeldused ja ettepanekud.

Käesoleva töö esimeses osas käsitletakse tööstressi põhjustavaid tegureid, olulisi stressitegureid advokaaditöös, ajalisest survest tingitud tööstressi ning toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga.

Empiirilises osas antakse ülevaade uurimismeetodist, protseduurist, andmete analüüsist ning uuringu tulemustest. Eesmärgi saavutamiseks koostati ja viidi läbi ankeetküsitlus, millega hindasid advokaadid peamisi stressitegureid nende töös ja toimetuleku strateegiaid ajasurvest tuleneva stressiga. Andmete analüüsimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit.

Käesoleva magistritöö raames läbi viidud uuringust selgus, et peamised stressitekitajad advokaaditöös on tugevalt seotud ajalise survega. Suurimateks stressitekitajateks võib nimetada pidevat kättesaadavuse nõuet nii juhi kui ka kliendi jaoks, pidevat vajadust teha ületunde, juhtide toetuse puudus ning delegeerimise võimaluse puudus.

Olukorra parendamiseks tuleb leida delegeerimise võimalused, rääkida ülekoormusest juhiga ning vaadata koos juhiga üle töögraafik. Tegutsemise strateegia välja töötamine aitab juhtida ja planeerida aega. Selle tulemusena jääb rohkem aega perele, hobidele ja vaba aja veetmisele.

Võtmesõnad: tööstress, ajaline surve, advokaatide tööstressorid, toimetuleku strateegiad, advokaat

SISSEJUHATUS

Tänapäeval üheks suureks aktiivsuse probleemiks tööturul on tööstress. Tööstress võib tekkida olenemata töökohast ja ametist. 2015. aastal Statistikaameti poolt läbi viidud Eesti tööelu uuringus nimetati tööstressi peamiseks vaimseks probleemiks. Advokaaditöös on mitmeid tööstressoreid: suur töökoormus, ületunnid, ajaline surve, tunnuste puudumine. Käesoleva töö uurimisfookuses on advokaatide tööstressorid, mis on tingitud õigusvaldkonna tähtaegadest. Tänapäeva kiiresti muutuvmas maailmas räägitakse palju töö ja eraelu tasakaalust, kuid tasakaalu säilitamine tundub raske ja praktiliselt võimatu.

Advokaadi töö on vastutusrikas ja pingeline – palju tuleb suhelda klientidega, tuleb hoida ennast kursis seadusandluses aset leidvate muudatustega ning töötama meeskonnas. Advokaadilt oodatakse põhjalike õiguslaste teadmiste olemasolu, kuid lisaks sellele seab advokaadikutse temale kõrgendatud õiguslikke ja moraalseid kohustusi nii klientide, kohtute ja muude riigivõimuorganite, teiste advokaatide ja avalikkuse ees (Eesti Advokatuur 2019).

Advokaadid koostavad õiguslikke arvamusi, esindavad ja kaitsevad kliente kohtutes ning peavad vajadusel läbirääkimisi vastaspoolega. Kõik need tegevused on reeglina seotud kindlate tähtaegadega. Lisaks kiirele töötempole, peab advokaat arvestama nii seadusest tulenevate tähtaegade kui ka klientide poolt seatud tähtaegadega. Juhul kui advokaadil on mitmeid kliente, peab ta arvestama paljude erinevate tähtaegadega.

Advokaadid peavad oskama oma aega planeerida ning samal ajal ka efektiivselt töötada. Ajaline surve võib põhjustada stressi ja negatiivseid emotsioone. Uuringud on näidanud, et töötajad, kes töötavad organisatsioonis kauem ja on rohkem kogunud, oskavad oma aega paremini planeerida ja tulevad stressiga paremini toime (Clercq *et al.* 2019). Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Amet HSE (Health and Safety Executive 2015) on kirjeldanud, et peamiste riskitegurite kindlakstegemine ja teadvustamine aitab tööandjal ennetada tööstressi ja parandada töösooritust (HSE 2015).

Ajaline surve stimuleerib loovuse taset ning mõjutab töötajaid erinevalt. Töötajad eristuvad oma vajaduste, väärtuste ja hoiakutega. Uuringud on näidanud, et ajaline surve stimuleerib loovuse taset ja mõjutab positiivselt ainult sel juhul, kui töötajal on töö ja eraelu tasakaal ning kui juhi ja töötaja vahel on usaldusväärne ja autonoomne suhe. Töö ja eraelu tasakaal koosneb kahest komponendist: kognitiivne, mis hõlmab töö ja eraelu tasakaalu saavutamist ja afektiivne, mis hõlmab emotsionaalset seisundit ja psühholoogilist elastsust (Aleksic *et al.* 2015, 663).

Töö ja eraelu tasakaalu saavutamine tundub tänapäeval väga raske juba seetõttu, et ajalise surve ja suure töökoormuse tõttu ei suuda töötaja täita mitmeid rolle kodus (Aleksic *et al.* 2015). Töö ja eraelu konflikt tekib siis, kui inimesed ei suuda võrdsel määral täita mõlemat rolli. See konflikt põhjustab mõlemal positsioonil ebamugavust ning viib tööstressini (Pasewark, Viator 2006).

Advokaadi töö koosneb erinevatest tähtaegadest, mida tihti ei ole võimalik edasi lükata. Ajaline surve advokaaditöös on tavaline ning tihti peale kasvab märkimisväärseks probleemiks, mis tekitab stressi ja pinget.

Käesoleva magistr töö eesmärk on selgitada välja peamised ajalisest survest tulenevad stressitegurid ning nendega toimetuleku strateegiad. Autorile teadaolevalt pole toimetuleku strateegiaid advokaatide näitel veel uuritud, mistõttu on ka antud teema aktuaalne ja uuenduslik.

Tähtajad advokaaditöös on rangelt paika pandud nii seadusega kui ka kliendi poolt. Tähtaja ületamise negatiivseteks tagajärjeks võib olla advokaadi vallandamine, kliendi kaotus, advokatuuri aukohtusse kaebamine, kutsekindlustuse riskitaseme tõus, negatiivne advokaadibüroo maine ning enesehinnangu langus. Varasemad uuringud on näidanud, et ühekülgne töö, rolli ebaselgus, ajaline surve ja sotsiaalse keskkonna kvaliteet tekitavad inimestel tööstressi. Samuti tekitab tööstressi karjääri arengu või sotsiaalse toetuse puudumine (Wickramasinghe 2016). Sellest tulenevalt on käesoleva töö probleem advokaatide peamiste stressitekitajate väljaselgitamine ja nende seos ajalisest survest tingitud stressiga.

Töö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on peamised ajasurvest tulenevad stressitekitajad advokaaditöös?
2. Milliseid strateegiaid kasutatakse ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekuks?
3. Missugused seosed on toimetuleku strateegiate ja ajalisest survest tingitud stressi ning selle tekitajate vahel?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks püstitab tööautor järgmised tööülesanded:

1. koostada teoreetiline ülevaade, et näidata ajalisest survest tingitud stressi advokaaditöös;
2. koostada ja saata advokatuuri kaudu ankeetküsimustik;
3. analüüsida ankeetküsimustiku tulemusi ja teha ettepanekud ajasurvest tuleneva stressi maandamiseks.

Magistritöö koosneb teoreetilisest osast, kus kirjeldatakse peamised ajasurvest tulenevad stressitekitajad advokaaditöös, ajalisest survest tingitud tööstressi ning toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga. Empiirilises osas antakse ülevaadet uurimismeetodist, protseduurist, andmete analüüsist ning uuringu tulemustest. Käesolevas töös kasutab autor kvantitatiivset uurimismeetodit. Empiirilise andmete kogumise meetodiks on ankeetküsitlus. Ankeetküsitlus saadetakse Eesti Advokatuuri kaudu Eesti advokaadibüroodesse. Ankeetküsitluse tulemusi analüüsides loodab töö autor teada saada advokaatide peamised stressitekitajad. Viimases osas teeb magistritöö autor järeldused ja ettepanekud ajasurvest tuleneva stressi maandamiseks.

Töö autor soovib pöörata advokaatide tähelepanu oma vaimsele tervisele ja aja juhtimisele. Parendusettepanekud ilmutatakse advokatuuri uudiskirjas sügisel 2020. Käesoleva töö autor tänab oma juhendajat Tiiu Kamdronit abi ja juhenduse eest.

1. TEOREETILINE OSA: AJALISEST SURVEST TINGITUD TÖÖSTRESS

1.1. Tööstress ja stressitekitajad advokaaditöös

Käesolevas teoreetilise osa peatükis käsitletakse tööstressi, tööstressoreid advokaaditöös, ajalist survet, peamisi stressitegureid advokaaditöös ning toimetuleku strateegiaid ajasurve tuleneva stressiga. Advokaaditöös on palju stressitegureid nagu tähtajad töö tegemisel, patrooni vähene juhendamine, hirm teha vigu kliendi dokumentides ja ülekoormus. Magistritöö autor keskendub advokaaditöö tähtaegade ning ajalise surve mõjule vaimsele tervisele. Viimases alapeatükis pakub autor toimetuleku strateegiaid ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks.

Tänapäeval peetakse tööstressi üheks kõige tõsisemaks probleemiks kogu maailmas. Tööstress põhjustab kõige rohkem ohtu inimese füüsilisele ja vaimsele tervisele ning on otseselt või kaudselt seotud selliste eluohtlike haigustega nagu vähk, südamehaigused, diabeet, maksa, mao ja soolte tsirroos, artriit (Dipboye 2018). Stress on füüsiline reaktsioon ning stressi võivad põhjustada sotsiaalsed ja psühholoogilised tegurid (Larson 2004). Sotsiaalsed tegurid on seotud ühiskonnaga ja psühholoogilised tegurid sõltuvad inimesest. Stressi käsitletakse rohkem indiviidi probleemina, kuid kuna individ on osa organisatsioonist, siis organisatsioon peab muretsema selle eest, et stressi risk oleks minimaalne (McHugh, Brennan 2007).

Individuaaltasandil stressi saab jagada- lühiajaliseks ja pikaajaliseks (krooniliseks). Stressil on kolm staadiumit: ärevus, vastupanu, apaatus. Ärevuse staadiumis stressihormoonid adrenaliin ja kortisool sattuvad vereringlusesse, vastupanu staadiumil inimene üritab stressiga toime tulla või kohaneb olukorraga. Kortisool on hormoon, mis on seotud tööstressi tekitamisega (Ornelas, Kleiner 2003). Viimases apaatsuse staadiumis inimene tunneb stressi nii kaua, kui lõpuks energiat ei ole ja ta tunneb ennast kurnatuna. Pikaajalisel stressil on negatiivne mõju inimese mentaalsele ja füüsilisele tervisele.

Tööstress võib samuti põhjustada sügavat depressiooni. Tööstress koosneb füsioloogilisest reaktsioonidest, mis on sageli alateadvuses ja kontrollimatud. Tööstressi võib jagada distressiks ja eustressiks. Stress, mis on seotud negatiivsete sündmustega on distress. Distress mõjutab füüsilisi, emotsionaalseid ja käitumuslikke aspekte, sotsiaalset ja majanduslikku elu (Sharma, Cooper 2016). Positiivsete kogemustega seotud väljakutseid, mis stimuleerivad adrenaliini, nimetatakse eustressiks (Dipboye 2018).

Töötajatel esineb enamasti distress, mis on seotud suure töökoormusega, ajalise survega, pingelise olukorraga kollektiivis. Eustress võib olla seotud töötaja tunnustusega, olulise projektiga hakkama saamisega ja uue rolli saamisega (Dipboye 2018). Võib välja tuua distressi sümptomid:

1. Emotsionaalsed: ärevus, viha, isolatsioon ja töökoha puudumine, rahuolematus, närvilisus;
2. Füüsilised: kõrge vererõhk, selja ja kaela lihaste pinged, energia puudumine, peavalud, unetus, isu kaotus;
3. Käitumuslikud: kannatamatus, impulsiivsus, agressiivsus;
4. Vaimsed: negatiivne mõtlemine, raskused asjade tegemisel, enda suhtes kriitiline olemine, keskendumisraskused;
5. Tervisega seotud: migreenid, maohaigused, südameatakid, insuldid, astma (Ornelas, Kleiner 2003).

Advokaadi töö on emotsionaalne ja pingeline. Suure töökoormuse tõttu võivad esineda advokaaditöös enamus nendest sümptomitest. Advokaadi ülesandeks on kaitsta ja nõustada klienti ausalt kõikide seaduslike ja eetiliste võimaluste piires, olles sealjuures vaba otsesest või kaudselt mõjutamisest ning säilitades rangelt konfidentsiaalsena kliendilt ja kliendi abistamisega seoses saadud teavet (Eesti Advokatuur 2019).

Vastutusrikas töö, nii klientide kui ka kohtute poolt seatud ranged tähtajad ning kõrged nõudmised juhtide poolt võivad põhjustada advokaatidele stressi. Uuringud on näidanud, et kõige rohkem põhjustavad stressi järgmised tegurid:

1. Halvad füüsilised töötingimused, ülekoormus ja ajaline surve;
2. Roll organisatsioonis, sealhulgas rolli ebaselgus või rollikonflikt;
3. Karjäärivõimaluste puudumine, sealhulgas töökoha kindluse puudumine;
4. Suhted tööl, sealhulgas kehvad suhted ülemuse -või kolleegidega, töökohal kiusamine;
5. Organisatsiooni ülesehitus ja sisekliima, sealhulgas vähene kaasatus otsustus- ja kontoripoliitikasse (Johnson *et al.* 2005).

Stressi põhjustavad tegurid võivad olla erinevad: kontrolli puudumine tööotsuste üle, pikk tööaeg, töövägivald. Inimesed võivad tunda stressi paljude teiste tegurite koosmõjul (Johnson *et al.* 2005). Näiteks, töötajad kannatavad selle all, et ei tunne piisavat juhi toetust. Samuti töötaja, kes kannatab tähtaegade surve all, ei tunne, et on pühendunud ja kaasatud. Töötajad tajuvad, et nende pingutusi ei tunnustata piisavalt (Clercq *et al.* 2019). Erinevad inimesed tunnevad stressi erinevalt. See on tingitud inimese isiksuse tüübist ja ametikohast. Kõrge riskiga ametikohtadel on suurem tõenäosus kogeda rohkem stressi (Johnson *et al.* 2005). Teatud ametite puhul on tõenäolisem, et nende ametite töötajad kogevad rohkem stressi kuna nende töö nõuab rohkem emotsionaalset siduvust (Johnson *et al.* 2005).

Töötingimused, mis põhjustavad stressi võib jagada 6 kategooriasse:

1. Töö kavandamine: suur töökoormus, pikad töötunnid, rutiinsed ülesanded, harvad puhkepausid;
2. Juhtimisstiil: töötajate mittekaasatus otsuste tegemise protsessi, kehvad suhted juhtidega;
3. Inimeste vahelised suhted: kaastöötajate ja juhendajate toetuste puudumine;
4. Töö rollid: vastuolulised tööootused, liigne töövastutus;
5. Karjääri barjäär: puudub areng, karjääritõus;
6. Keskkonnatingimused: müra, rahvahulk, õhusaastamine, ergonoomilised probleemid (Ornelas, Kleiner 2003).

Advokaatide puhul võib esile tuua suurt töökoormust, pikad töötunnid, liigset töövastutust, harvad puhkepausid. Töötajad võivad sattuda kergemini stressi ajasurvest kui nende käitumine töö on juba häiritud (Grissom *et al.* 2015). Kõige levinumad tööstressorid on ajaline surve, ülekoormus ja karjääritõus (Gavin, Dileepan 2002). Inimene võib tunda stressi kuid mitte teadvustada seda. Pikaajaline tööstress võib kaasa tuua füüsilise ja käitumusliku kahjustuse ning seda nimetatakse stressi tüveks. Stressi tüvi koosneb käitumisest, emotsioonidest, psühholoogilistest sümptomitest. Tööstressi tüvi tekib siis kui töö on kehvad töötulemused, rahulolematust tööga, töölt puudumine (Dipboye 2018). Ajaline surve advokaadibüroodes tekitab advokaatidel stressi ja rahulolematust, eriti siis kui erinevaid tähtaegu on liiga palju (Amiruddin 2019).

Tööstress aitab paremini tajuda, hinnata ja reageerida rasketele ja ebasoodsatele töötingimustele (Rosen *et al.* 2010). See määratlus koosneb kahest kategooriast. Esimesse kategooriasse kuuluvad stressorid, mis on seotud situatiivsete stiimulitega ja nõuavad töötajatelt kohanemisvõimet. Tööpinge viitab paljudele negatiivsetele ja kahjulikele vastusele, mida töötajad võivad kasutada,

kui nad puutuvad kokku stressoritega. Tööpinge võib olla emotsionaalne (ärevus või depressioon), füsioloogiline (probleemid südame-veresoontega, seedetrakti, lihaskonna funktsioneerimine) või käitumuslik (inimene hakkab suitsetama, tarbib narkootikume) (Rosen *et al.* 2010).

Töötaja käitumuslik reageerimine tööstressorile võib olla kahjulik mitte ainult üksikutele töötajatele vaid ka tervele organisatsioonile. Tööstressorid vähendavad töötajate tulemusi ja tõhusust (Amiruddin 2019). Teisel kohal on töökoormus. Uuringud on näidanud, et olemas on kahte tüüpi töökoormust: kvantitatiivne (lõpetatava töö maht) ja kvalitatiivne (täidetavate ülesannete raskus). Kolmandasse kategooriasse kuuluvad situatiivsed tegurid, mis segavad tööd lõpuni viia (katkised seadmed) (Rosen *et al.* 2010). Kui töötajal on vähe autonoomiat tööotsuste üle, võib töötaja samuti tunda tööpinget. Inimeste vahelised suhted, töökoha ebakindlus, vähene õppimine, füüsilised tingimused (müra, valgustus) tekitavad samuti tööpinget. Stressorid vähendavad töötaja motivatsiooni ja töötulemusi, kuna tekitavad ebakindlust (Rosen *et al.* 2010).

Töökeskkonnad on täis situatsiooninõudeid (ajaline surve, töökoormus), mis põhjustavad tööstressi (Rosen *et al.* 2010). Kõrged töökoha nõudmised põhjustavad pingeid, mis vähendavad jõudlust. Kõrge töökoormus, ajaline surve tekitab negatiivseid emotsionaalseid reaktsioone ja füüsilist väsimust (Rosen *et al.* 2010).

Kuna advokaaditöö on vastusrikas, pingeline ning nõuab suurt keskendumisvõimet siis tööstressoreid esineb palju ja erinevaid. Stressis töötaja võtab vastu valesid otsuseid ja tal on negatiivsed suhted töökaaslastega. Vähendatud töötulemuslikkus, vead, madala kvaliteediga töö ning töölt puudumine on esmased stressi sümptomid. Tööstressorid võib jagada alljärgnevalt (Levi 1999):

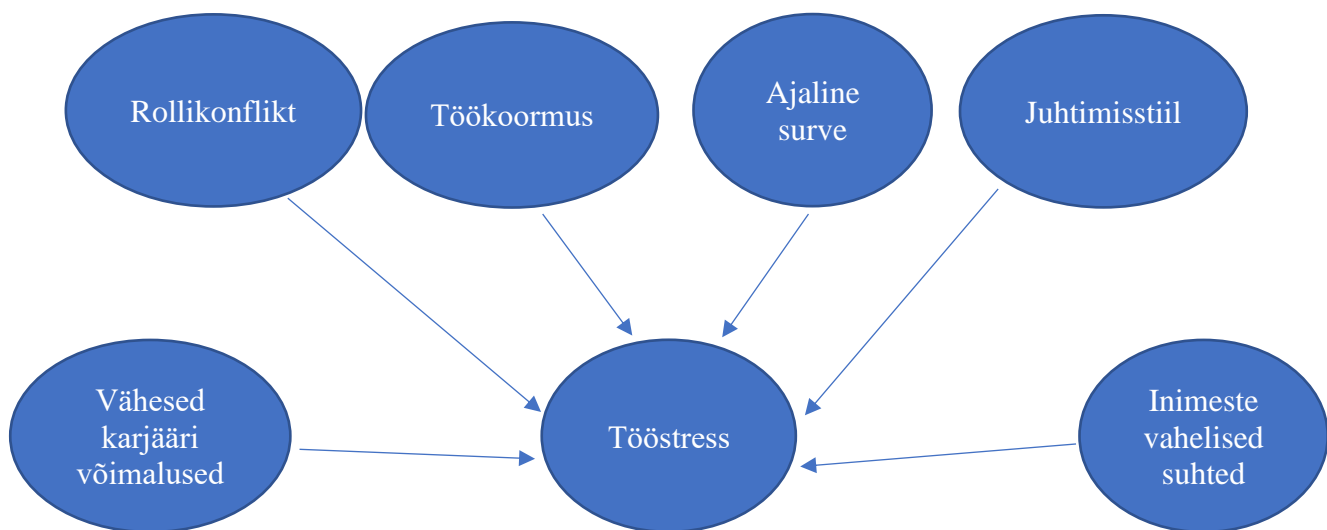
1. Suur töökoormus;
2. Ajaline surve, tähtsajad töö tegemisel;
3. Selge töökirjelduse puudumine;
4. Tunnustuse puudumine;
5. Palju töökohustusi, kuid vähe vabadust otsustamiseks;
6. Toetuste puudumine nii kolleegidelt kui ka juhtide poolt;
7. Kontrolli puudumine oma töö lõpptulemuse üle;
8. Ohutustunde puudumine, töökiusamine ja töövägivald;
9. Ohtlikud töötingimused;
10. Ei ole võimalust kasutada enda oskusi ja teadmisi;

11. Hirm teha vigu.

Kõik need stressorid põhjustavad erinevaid haigusi, käitumishäireid, rahuolu kaotamist, töötulemuslikkuse vähendamist. Juhid rõhutavad, et stress on pigem indiviidi mure kui organisatsiooni probleem (McHugh, Brennan 2007). Varasemad uuringud näitavad, et tööstress põhjustab negatiivseid emotsioone ja selline käitumine võib kahjustada organisatsiooni (Clercq *et al.* 2019). Töoga seotud stressi põhjuste ja tagajärgede tuvastamiseks peab jälgima töö sisu, töötingimusi, tööhõive tingimusi, sotsiaalseid suhteid töö, tervishoiu, heaolu ja töötulemuslikkust (Levi 1999).

Organisatsioonilised ja organisatsioonivälised stressitekitajad põhjustavad kognitiivse hindamise kaudu stressi, mis omakorda põhjustab halva emotsionaalse tervise, füüsilise tervise ja käitumise, mis kahjustavad organisatsiooni. Väljaspool töökeskkonda juhtuvad sündmused nagu pereprobleemid, isiklikud ja sotsiaalsed probleemid võivad samuti põhjustada tööstressi. Oluline on rõhutada, et stressi sümptomiks on töö kvaliteedi langus ja töötulemuslikkuse vähendamine (Dua 1994).

Oluliseks stressiteguriteks advokaaditöös võib nimetada suurt töökoormust, ajalist survet, väheseid karjäärivõimalusi, töörolle organisatsioonis, juhtimisstiili, inimeste vahelisi suhteid, töökoha sisekliimat (Johnson *et al.* 2005).



Joonis 1. Olulised stressitegurid advokaaditöös
Allikas: Johnson *et al.* (2005) autori koostatud

Üleval kirjeldatud stressitegurid on seotavad Halkos ja Bousinakis (2010) esitatud stressiteguritega:

1. Töö või projekt, mille töötaja peab algusest lõpuni ellu viima;
2. Töötajal volituste puudumine otsuste tegemiseks;
3. Sotsiaalsed suhted kolleegide ja alluvatega

Suured projektid, millest töötajad tunnevad stressi võivad olla seotud nii ajalise survega kui ka juhtimisstiiliga. Stressitegurid võivad olla seotud rutiinsete ülesannetega, suure töökoormusega, pikkade töötundidega ja raskete tööülesannetega. Selliseid stressitegureid iseloomustab töö kavandamine (*work planning*). Juhtimisstiilist tingitud stressi iseloomustab vähene osalemine otsustusprotsessides ehk töötajal volituste puudumine otsuste tegemiseks. Kaastöötajate toetuse puudumist iseloomustab isikute vaheliste suhetest tingitud tööstress või sotsiaalsed suhted kolleegide ja alluvatega (Ornelas, Kleiner 2003).

Töörollidega tingitud stress tekib siis, kui töötaja ei saa aru mis on juhi ootused temast ning kui töötaja ei saa täpselt enda tööülesannetest aru. Väheseid karjääri võimalusi tähendavad seda, et töökohal esineb ebakindlus, majanduse kasv ei ole stabiilne ning puuduvad arenguvõimalused. Ajalisest survest tööstress tekib siis, kui töötajal on liiga palju tähtaegu ning need tähtajad on liiga lühikesed (Ornelas, Kleiner 2003).

Stressitegurid võib jagada kahte kategooriasse: hetkel toimivad ja kroonilised. Kroonilised stressitegurid soodustavad haigestumist. Töötaja satub stressi siis kui tal pole piisavalt aega vajalike ülesannete täitmiseks. Stress, mis on seotud ajasurvega on seotud ebamõistlike tähtaegadega (Larson 2004). Ajasurvega seotud tööstress põhjustab düsfunktsionaalseid käitumishäired ja negatiivset töökäitumist (Clercq *et al.* 2019). Ajalist survet määratletakse kui ajaliselt piiratud tegurit, mis kutsus esile stressi ja hirmu tähtaja saabumise ees. Töötajad, kes kannatavad ajalise surve all, teevad tihedamini vigu kliendidokumentides (Fugate *et al.* 2012).

Vead klienditöös ilmnevad siis, kui aeg ülesande täitmiseks on piiratud ning sellest tulenevalt töötaja on ärevuses lähenevast tähtajast ja vajadusest hakkama saada piiratud ajalise ressursiga. Suurte organisatsioonide juhid tulevad sageli toime ajalise survega proovides töötada kiiremini või vältides riske. Selle toimetuleku mehhanismiga tegelevad juhid pigem pinnapealse kui põhjaliku probleemi lahendamisega (Fugate *et al.* 2012).

Kokkuvõtvalt saab autori hinnangul järeldada, et peamisteks stressiteguriteks advokaaditöös võib pidada väheseid karjäärivõimalusi, rollikonflikti, töökoormust, ajalist survet, juhtimisstiili ja inimeste vahelisi suhteid. Stressitegurid on tugevalt seotud ajalise survega. Töökoormuse ja ajalise surve tõttu advokaatide töötulemuslikkus ja töötootlikkus kannatab, rollikonfliktide ja väheste karjäärivõimaluste tõttu motivatsioon langeb, juhtide toetuse puuduse tõttu tekib tööstress.

1.2. Ajalisest survest tingitud tööstress

Käesolevas alapeatükis käsitletakse põhjalikumalt ajalist survet kui ühte advokaaditöös esinevat olulisemat stressiallikat. Ajaline surve on seotud ebamõistlike tähtaegade ja nõudmistega (Larson 2004). Tähtajad tekitavad stressi, kui ei ole piisavalt aega vajalike ülesannete täitmiseks. Liiga ranged ajalised tähtajad põhjustavad ajasurvet eriti kui suutlikkus täita ajavajadusi on tulemuslikkuse hindamisel oluline tegur. Varasemad uuringud on näidanud, et ülesande tähtaeg vähendab töötajate motivatsiooni nii individuaalsel kui ka grupitasandil (Wang, Zheng 2012).

Advokaadi töö on tihedalt seotud erinevate tähtaegadega. Uuringud näitavad, et tööstressi põhjustab ajaline surve, rollikonflikt või rolli ebaselgus (Amiruddin 2019). Rollikonflikt võib olla põhjustatud ajasurvest (Fisher, Viator 2001). Ajaline surve on hetkeline muutuja, mis võib mõjutada inimese käitumist ja otsuste tegemist. Ajaline surve tekitab stressi ja tunnet, et tööga

peab hakkama saama piiratud ajaga (Thomas 2008). Uuringud näitavad, et ajaline surve vähendab tõhusust ja tulemuslikkust ning tõstab tööstressi taset. Üheks ajasurve stressi mõõdikuks on piiratud aeg töö lõpetamisel. Mida kõrgem on ajasurve, seda kõrgem on tööstress (Amiruddin 2019). Kuna advokaatidel on palju erinevaid tähtaegu korraga (klienditähtajad, kohtutähtajad, seadusest tulenevad tähtajad), siis on tõenäoline, et advokaadid satuvad kergemini tööstressi.

Sellised tööstressorid nagu ajaline surve, töökoormus ja rollikonflikt võivad olla põhjustatud organisatsiooni eesmärkidega ning töö- ja eraelukonflikt on põhjustatud individuaalsete asjaoludega väljaspool töökeskkonda (Odio *et al.* 2013). Töö ja eraelukonflikt tekib siis kui ühe rolli täitmisel tekib raskusi teise rolli täitmisega (Greenhouse, Beutelli 1985). See konflikt põhjustab stressi kõigepealt tööl ja tulemus on tihti see, et inimene tahab tööd vahetada (Amiruddin 2019).

Rahvusvaheliste uuringute käigus selgus, et organisatsiooni juhid kannatavad kõige rohkem ajalise surve all. Suurimad stressitekitajad on klientide tähtajad, töökoormus ja ebapiisavalt koolitatud alluvad (Sharma, Cooper 2016). Klassifikatsioonid, mis määratlevad stressikategooriad on mitmeid. Nende hulka kuuluvad töövajadus, töökeskkond, rollid organisatsioonis, volituste puudumine, piisava personali ja varustuse puudumine, konfliktid ja ebapiisav töötasu. Organisatsiooniga seotud tööstressoriteks on väike töötasu, innovatsiooni puudumine, ebapiisav ohutusalane väljaõpe, ohutusnõuete puudumine, füüsiline stress, tööandjate tulemustele orienteeritus, ignoreerides tööohutusnõudeid ning läbipõlemine (Silva *et al.* 2017).

Töökoha nõudmisi määratletakse kui füüsilisi ja sotsiaalseid aspekte, mis nõuavad püsivat füüsilist ja psühholoogilist pingutust ja seetõttu on seotud vaimse koormusega (Dickers *et al.* 2010). Psühholoogilised töökoha nõudmised on seotud suure töötempo ja ajalise survega (Verhaest, Verhofstadt 2014). Ajaline surve võib vähendada inimeste tulemuslikkust ja tootlikkust, kuid võib ka motiveerida inimesi otsima võimalikke otsustusstrateegiaid. Otsuste tegemine ajalise surve all toimub kiiresti ning inimesed ei jõua koguda selle jaoks piisavalt informatsiooni. Inimesed teevad kiireid otsuseid piiratud aja jooksul, mitte läbimõeldult ja kaalutletult (Moore, Tenney 2012). Advokaatide jaoks võib vigade tegemine toimikutes tähendada klientide kaotust ning kutsekindlustuse riskitaseme tõusu. Advokatuuriseaduse §48 lg 1 kohaselt peab advokaadibüroo pidaja sõlmima kutsekindlustuslepingu advokaadibüroo pidaja või advokaadi poolt tekitatud kahju hüvitamise tagamiseks.

Advokaatide töö on tihti seotud ka erinevate kohtumenetlustega. Kohtumenetlustega seotud tähtajad tulenevad vastavat menetlust reguleerivatest menetlusseadustikest ning kohtumenetlustes seatud tähtaegade järgimine omab kriitilist tähtsust, kuivõrd tähtaegade järgimata jätmise võib hoolimata tegelikkuses õiguslikult tugevamast positsioonist kaasa tuua kohtumenetluse ebasoodsa lahenduse. Sõltuvalt toimingust võidakse näiteks tähtajaks esitamata jäetud seisukohad nende sisust sõltumata jätta asja lahendamisel sootuks arvesse võtmata. Selliste rikkumiste puhul võib kaasneda advokaadi vastutus sõltumata sellest, kas tähtaegselt esitatud dokument oleks tegelikkuses kohtuasja lahendust sisuliselt mõjutanud või mitte.

Suurenenud tootlikkus piiratud aja jooksul võib tekitada suuremat jõupingutust, mis omakorda põhjustab stressi. Tootlikkus on hea siis, kui töö algab ja lõpeb õigeaegselt. Advokatuuri eetikakoodeksi §14 lg 3 järgi täidab advokaat õigusteenuse osutamisel kliendi ülesande mõistliku aja jooksul või õigusteenuse lepingus kokkulepitud tähtpäevaks ning hoidub kliendile põhjendamatute kulutuste tekitamisest (Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks 2013). Töötades ajasurve all, inimesed usuvad, et peavad töö lõpetama kindlaks tähtajaks ja mitte seetõttu, et nad soovivad seda teha. Teisest küljest töötades ajasurve all inimesed õppivad kiiremini mõtlema ja tegutsema (Moore, Tenney 2012).

Mitmed tähtajad ja ranged ajalised piirangud võivad tekitada suuri vigu advokaaditöös. Selle tulemusena võib langeda advokaadi enesehinnang, olla kahjustatud advokaadibüroo maine ning advokatuuriseaduse §64 kohaselt kui klient leiab, et advokaaditasu või õigusteenuskulu nõue ei ole põhjendatud, võib ta selle vaidlustada advokatuuri aukohtus. Kõik need tagajärjed võivad olla seotud tähtaja ületamisega.

1.3 Ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekustrateegiad

Teooria osa viimases alapeatükis kirjeldatakse toimetuleku strateegiaid ajasurvest tuleneva stressiga. Stressiga toimetulek on seotud mõtete ja käitumisega, millega inimesed tegelevad stressi vähendamiseks või haldamiseks. Probleemikeskse toimetuleku pingutuse eesmärgiks on muuta stressi põhjustavat probleemi, emotsioonidele keskendunud toimetuleku pingutuse eesmärgiks on reguleerida stressirohke sündmuse tagajärjel tekkivaid negatiivseid emotsioone (Tuncay, Yildirim 2015).

Töoga rahuolu on seotud vaimse tervisega, see mõjutab tootlikkust ja töötulemuslikkust. Töötulemuslikkust tõstavad töötundide arv, head suhted juhatuse ja töötajatega, motiveeriv tagasiside. Uuringud on näidanud, et suurema tööga rahuoluga kaasneb suurem töötulemuslikkus (Halkos, Bousinakis 2010: 426). Rahulolu on stressi reguleeriv tegur. Töoga rahuolu on seotud töö sisuga, tunnustusega, vastutusega, arengupotentsiaaliga ja töö iseloomuga. Stress võib olla ka motiveerivaks teguriks kui inimene pingelises olukorras saab tööülesannetega hakkama (Halkos, Bousinakis 2010).

Uuringud on näidanud, et need töötajad, kes teadvustavad endale stressi ja võtavad midagi stressi toimetulekuks ette tunnevad stressi minimaalselt. Võimed ja kogemused, kõrge töötasu, töökohustused, mis on huvitavad ja mitmekesised, täpsed rollid ja eesmärgid, head suhted aitavad vältida tööstressi. Täpne töökirjeldus aitab vältida rollikonflikti, töötajate rotatsioon on tähtis. Kuuluvuse tunne, pidev töötajate areng, töökoha turvalisus on tähtsad stressi vältimiseks (Halkos, Bousinakis 2010). Advokaadid saavad produktiivselt töötada siis, kui teadvustavad tööpinget ja oskavad delegeerida tööülesanded kolleegidele.

Töoga seotud stressi võib vähendada erinevatel tasanditel: individuaalsel, organisatsiooni, rahvuse ja Euroopa Liidu tasandil (Levi 1999). Kõigil tasanditel tuleb kaardistada tööstressorid, reaktsioonid, mis põhjustavad stressi ja stressiga seotud haigused. See tuleneb juriidilisest kohustusest EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivist (EL raamdirektiiv 89/391). Seega, tööga seotud stressi võib ennetada, kui ümber kujundada töökorraldust, parandada sotsiaalset tuge ja kindlustada mõistlik tasu jõupingutuse eest (McHugh, Brennan 2007).

Begley's (1998) toob välja kolm suunda stressiga toimetulekuks: muuta olukorda, kohaneda või põgeneda ja kolm vormi toimetulekuks: käitumuslik afektiivne ja kognitiivne. Carver (1997) toob välja *COPE* toimetulekustrateegiad: aktiivne toimetulek, töö kavandamine, positiivne ümberkujundus, aktsepteerimine, emotsionaalse toe kasutamine, abivahendite kasutamine, enese tähelepanu kõrvalejuhtimine, vältimine, ainet kasutamine, enese süüdistamine ja käitumishäired (Tuncay, Yildirim 2015). Toimetulekustrateegiad hõlmavad probleemikeskseid jõupingutusi (kavandamine, abivahendite kasutamine, aktiivne toimetulek) ja emotsioonidele keskendunud strateegiad (enese tähelepanu kõrvalejuhtimine, vältimine, enese süüdistamine).

Aktiivne toimetulekustrateegia on suunatud aktiivsele tegevusele, mis aitab stressi olulisel määral leevendada või parandada stressi mõju, et toime tulla vastupanu tekitamisega. Aktiivne toimetulek

hõlmab otsese tegevuse algatamist ja stressorite mõju vähendamist. Aktiivne toimetulekustrateegia on suunatud tuleviku eesmärkidele ning seda strateegiat kasutatakse stressi ennetamiseks. Aktiivse toimetuleku strateegia motiveerib töötajaid, soodustab nende enesearengut ja pakub võimalusi õppimiseks. Selle strateegia puhul inimene võtab ette meetmeid olukorra paremaks muutmiseks ning mõtleb ja tegutseb sihipäraselt, et probleem saaks lahendatud (Eager *et al.* 2019).

Kavandamise strateegia (*planning strategy*) on tulevikku suunatud planeerimise strateegia ja vahend stressi tekitajatega juhtimiseks – suuremate ülesannete väiksemateks jaotamine või ülesannete automatiseerimine. Planeerimine hõlmab tegevusstrateegiate väljatöötamist probleemi lahendamiseks. Kavandamise strateegiat kasutatakse prioriteetide paika panemiseks (Eager *et al.* 2019).

Emotsionaalse toe kasutamise strateegiat kasutatakse reageerides tuvastatud stressitekitajatele. Seda strateegiat kasutatakse, kui üritatakse oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust.

Positiivse ümberkorralduse strateegia on stressirohke sündmuse ümber hindamine. Positiivne ümbersõnastamine on toimetulekustrateegia, mida ettevõtted kasutavad töötajate motiveerimiseks seistes silmitsi stressi tekitajatega. Positiivse ümberkorralduse toimetulekustrateegiaks võib olla töötajate töögraafikute üle vaatamine ja koormuse vähendamine (Eager *et al.* 2019).

Abivahendite kasutamise strateegia on nõu või vahendi otsimine selleks, et tulla stressoritega toime. Käesolev strateegia on reageeriv, aitab toime tulla tuvastatud stressitekitajatega ning tulevikule suunatud, et vajadusel sellele ressursile juurde pääseda. Abivahendite toimetuleku strateegiat kasutatakse jagades tööülesanded kolleegide vahel, käies tööandjate poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel, rääkides tööandjaga, et saaks teha midagi konkreetset probleemi lahendamiseks (Eager *et al.* 2019).

Enese tähelepanu kõrvalejuhtimise strateegia on stressitekitajate ajutine leevendus. See strateegia on psühholoogiline lahendus, mille eesmärk on stressi tekitaja muutmine. Uuringud on näidanud, et enese tähelepanu kõrvalejuhtimise strateegia suurendab järgnevate toimetulekustrateegiate tõhusust. Selle toimetuleku strateegia kasutamine suurendab töötajate tootlikkust, kuid tekitab

süütunnet oma ettevõtmisest eemal viibimise tõttu (Eager *et al.* 2019: 494). Enese tähelepanu kõrvalejuhtimise strateegia on seotud oma hobidele ja perele aja pühendamisega.

Aktsepteerimise strateegia seisneb selles, et inimene aktsepteerib stressiolukorras reaalsust ja stressorite olemasolu. Inimesed mõistavad, et stressorid on kontrollimatud ja nad ei suuda neid muuta (Eager *et al.* 2019). Aktsepteerimine on eriti oluline olukorras, kus stressoriga tuleb kohaneda erinevalt asjaoludest, kus stressorit saab muuta (Carver, Weintraub, Scheier 1989).

Vältimise toimetulekustrateegia on seotud ignoreerimisega, inimene keeldub uskumast, et midagi halba on juhtunud. Vältimine on kasulik stressirohke olukorra varases staadiumis, kuid takistab hiljem stressiga toime tulemist (Carver, Weintraub, Scheier 1989). Enesesüüdistamise strateegia on seotud kritiseerimise- ja enesesüüdistamisega juhtunud asjade tõttu.

Stressi võib ennetada, kui koguda vastupanuvõime ressursse, mis vähendavad stressitekitajate tõenäosust. Ennetavat toimetulekut saab käsitleda kui positiivset toimetulekustrateegiat, mis on orienteeritud eesmärgi saavutamisele ja isiklikule kasvule. Ennetav toimetulek tähendab töökorralduse ümberkujunduse, enese tähelepanu kõrvale juhtimise ja emotsionaalse toe kasutamist (Eager *et al.* 2019).

Emotsioonidele keskendunud toimetulekustrateegiate kasutamine võib hõlbustada probleemikeskse toimetuleku strateegiat. Uuringud on näidanud, et kui jagada tööülesandeid meeskonnaliikmete vahel on stressitase tavaliselt madalam. Toimetuleku strateegiaid saab jagada kategooriasse: aktiivne toimetulek (käitumuslik), põgenemine (afektiivne) ja ümberkorraldamine (kognitiivne) (Eager *et al.* 2019: 494). Nii kognitiivse kui ka käitumusliku komponendi abil saavad töötajad tunda, et nad edenevad enesearengus. Ajasurvega tõhus toimetulek psühholoogilise elastsuse kaudu põhjustab sageli saavutustunnet ja isiklikku kasvu (Prem *et al.* 2017).

Stressiga toimetulekuks individuaaltasandil võib osaleda koolitustel, kus peab käsitlema olulisi stressitegureid nagu rolliprobleemid, rollikonfliktid, rolli ebaselgus, üle- ja alakoormus, tähtaegade mõju. Lisaks nendele peaks koolitustel olema käsitletud karjääriarengu probleemid, kehvad töösuhted, juhi toetuse puudumine, kodused probleemid, oht töökoha kaotamisel kas majanduslanguse või tehnoloogiliste muutuste tõttu (Clercq *et al.* 2019). Aja juhtimise oskus on oskus seada saavutavaid eesmärke, tuvastada prioriteete, jälgida oma edusamme ja püüda olla

organiseeritud. Spetsialistid, kes oskavad oma aega juhtida ja planeerida, teatavad madalamast emotsionaalsest kurnatusest (Clercq *et al.* 2019).

Aktiivne toimetuleku strateegia, kavandamise, emotsionaalse toe kasutamise ja positiivse ümberkorralduse strateegiad aitavad tulla stressiga toime individuaaltasandil. Kõik need aktiivsed toimetuleku strateegiad olulisel määral leevendavad ja parandavad stressi mõju, soodustavad enesearengut ja tegevusstrateegiate väljatöötamist probleemi lahendamiseks.

Stressiga toimetulekuks võib olla stressiallika otsene käsitlemine ja emotsionaalsete tagajärgede minimiseerimine. Sellist toimetulekut peetakse tõhusamaks kuna see on suunatud stressi allika käsitlemisele. Stressiallika otsese käsitlemisega tegeleb kavandamise, abivahendite kasutamise ja aktiivne toimetulekustrateegia.

Emotsioonidele keskendunud toimetuleku strateegiat peetakse vähem tõhusaks, kuna stressi allikas ikkagi säilib. Vastanduslik toimetulekustrateegia on pingelise olukorra muutmine ja sotsiaalse toe otsimine ehk kolleegide abi palumine (Ashkanasy *et al.* 2003). Emotsioonidele keskendunud toimetulekustrateegiad on enese tähelepanu kõrvalejuhtimine, vältimine ja enese süüdistamine.

Toimetulekustrateegiaid kasutatakse füsioloogiliste, kognitiivsete ja käitumisharjumustega toimetulemiseks. Töötaja reaktsioon stressile ja tööproduktiivsuse suurenemisele või langemisele sõltub igapäevase hinnangust stressori olulisusest ja toimetuleku võimalustest. Jagades tööülesandeid meeskonna liikmete vahel võib töötaja tunda tööga rahuolu ja kaasamist. Individuaalne efektiivsus ja organisatsiooni jõudlus sõltub töötaja võimest toime tulla stressitekitajatega töökohal. Emotsionaalne intelligentsus annab võimaluse kohaneda toimetuleku strateegiaga vastavalt individuaalsetele vajadustele. Tähtaegadest kinni pidades võib üks ja sama töötaja rakendada erinevaid toimetulekustrateegiaid sarnastes olukordades (Ashkanasy *et al.* 2003).

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Advokatuuri lühituvustus

Eesti Advokatuur on asutatud 14. juunil 1919. aastal. Advokatuuri liikmed (advokaadid) on vandeadvokaadid ja vandeadvokaadi abid, kokku on 1075 liiget. Advokatuur organiseerib advokaatide erialast täiendamist, suhteid juristkonnaga, riigiasutustega ja mitmete kodu- ning välismaiste organisatsioonidega ning osaleb aktiivselt õigusloomes. Üldkogu on advokatuuri kõrgeim organ. Üldkogusse kuuluvad kõik advokatuuri liikmed. Hääleõiguslikud on üksnes vandeadvokaadid (Eesti Advokatuur 2020).

Advokaaditöö on vastutusrikas, pingeline ja tähtaegade rikas. Partnerid, kes on advokaadibüroo pidajad, nõuavad nii vandeadvokaatidelt kui ka vandeadvokaatide abidelt kvaliteetset tööd. Advokaatide vastutus on suur nii advokaadibüroo kui ka kliendi ees. Töötajate stress sõltub töötajate pühendumisest ja töö koormusest (Johnson *et al.* 2005). Advokatuuriseaduse §24 lõige 2 kohaselt tegutseb vandeadvokaadi abi patrooni juhtimisel. Patroon vastutab advokaadi töö kvaliteedi eest. Suured projektid ja vastutus tekitavad advokaatidel rohkem stressi (Larson 2004).

Advokaadid peavad arvestama tähtaegadega ja tegema kvaliteetset tööd. Kliendi puhul on see eriti oluline, kuivõrd klient maksab õigusteenuse eest ja advokaadi tunnitasu on kõrge. See tähendab, et klient ootab head ja kvaliteetset tööd. Kuna kohtute menetlemise tähtajad on pikad siis advokaat ei saa tegeleda kogu aeg ainult ühe kliendiga. Ühel advokaadil reeglina ongi korraga mitu klienti ja see tähendab, et advokaat peab arvestama mitmete tähtaegadega. Mida rohkem on töötaja ajalisest survest stressis, seda vastuvõtlikum ta on väsimuse, haiguste ja läbipõlemise vastu (Larson 2004).

Autorile teadaolevalt ei ole varem uuritud, kuidas tähtajad advokaaditöös mõjutavad advokaatide vaimset tervist, et seeläbi pakkuda toimetuleku strateegiad ajasurve tuleneva stressiga.

2.2. Uuringu eesmärk ja uurimusküsimused

Käesoleva töö eesmärgiks on selgitada välja peamised ajalisest survest tulenevad stressi tegurid ning pakkuda toimetuleku strateegiad nende leevendamiseks. Ajalisest survest tulenevate stressi tegurite väljaselgitamine tõstab advokaatide teadlikkust vaimsest tervisest. Toimetuleku strateegiate välja selgitamine aitab ümber kujundada töökorraldust advokaadibüroodes ning aitab stressiga toime tulla individuaaltasandil.

Töö eesmärgist tulenevalt püstitas magistritöö autor järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on peamised ajasurvest tulenevad stressitekitajad advokaaditöös?
2. Milliseid strateegiaid kasutatakse ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekuks?
3. Missugused seosed on toimetuleku strateegiate ja ajalisest survest tingitud stressi ning selle tekitajate vahel?

2.3. Uurimismeetod

Magistritöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivse meetodi kaudu soovib töö autor leida vastused püstitatud küsimustele. Magistritöös kogutakse andmeid ankeetküsitlusega. Ankeetküsimustik on koostatud eesti keeles läbi küsitluskeskkonna E-formulari. Ankeetküsimustik koosneb 59 küsimustest ja väidetest, mis omakorda on jaotatud 5 ossa (lisa 1). Esimeses osas küsitakse vastajate vanust, sugu, tööstaaži ning töötatud tundide arvu nädalas.

Teises osas selgitakse tööstressoreid advokaaditöös. Väited ja küsimused on koostatud tuginedes Carver (1997) *COPE Inventory* küsimustikule tööstressorite kaardistamisel. Oluline on analüüsida tööga seotud stressi, karjäärivõimaluse raamistikku, võttes arvesse seda, kuidas tööga seotud ajaline surve mõjutab tööstressi ja kuidas tööstress mõjutab omakorda töötajate pühendumust karjäärile (Wickramasinghe 2016). Vastajatele esitatakse väiteid ja küsimusi seoses töökoormuse, ülesannete delegeerimise-, tähtaegade- ja projektidega. Igale küsimusele/väitele on võimalik vastata etteantud skaala järgi 1-5 (1- on mitte kunagi, 2- väga harva, 3- mõnikord, 4- tihti, 5- alati). Lisaks on teises osas viis küsimust (16-20), mis puudutavad advokatuuri liikmelisust, töötamist advokaadibüroos ning Eesti kohtusüsteemis. Nendele küsimusele on võimalik vastata Jah/Ei.

Ankeetküsitluse kolmandas osas uuritakse ajasurvest tingitud tööstressi. Kolmteist väidet (21-33) on koostatud tuginedes Carveri (1997) *COPE* küsimustikule. Nende väidetega hinnatakse ajasurvest tingitud tööstressi advokaadi töös. Igale väitele on võimalik vastata etteantud skaala järgi 1-5, kus 1- on mitte kunagi ja 5- alati.

Neljanda osa eesmärk on välja uurida missugused toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga on kõige efektiivsemad. Neljas osa on koostatud tuginedes Carveri välja töötatud toimetuleku strateegiatele. Aktiivne toimetulekustrateegia ja kavandamise strateegia mõõdavad probleemikeskse toimetuleku kontseptuaalselt eristuvaid aspekte. Positiivne ümberkorraldus, emotsionaalse toe kasutamine, vältimine ja aktsepteerimise strateegia on seotud emotsionaalse toimetulekuga. Probleemidele keskendunud toimetulek on suunatud probleemide lahendamisele või stressi allika muutmisele. Emotsioonidele keskendunud toimetulek on suunatud emotsionaalse seisundi parandamisele (Carver, Weintraub, Scheier 1989).

Enamik stressitekitajaid kutsub esile mõlemat tüüpi toimetuleku: probleemikeskne toimetulek kipub domineerima siis, kui inimesed tunnevad, et midagi konstruktiivset on võimalik teha, samas kui emotsioonidele keskendunud toimetulek kipub domineerima siis, kui inimesed tunnevad, et stressi põhjustaja on midagi, mida tuleb taluda. Stressiga toimetulekuks ei kasuta inimesed kindlalt toimetuleku strateegiat, vaid pigem toimetuleku strateegiate komplekti, mis sõltub kontekstist ja asjaoludest (Carver, Weintraub, Scheier 1989).

Carver toob välja, et inimese individuaalsed erinevused omavad tähtsat rolli toimetuleku strateegia valimisel. Kõrge enesehinnanguga inimesed nagu advokaadid kasutavad pigem aktiivset toimetuleku strateegiat. Veel üks muutuja, mida varasemad uuringud on seostanud toimetuleku erinevustega on stressori kontrollitavus. Kui olukorrad on kontrollitavad, domineerivad aktiivsed toimetuleku strateegiad, kui on vähem kontrollitavad – emotsionaalsed toimetuleku strateegiad (Carver, Weintraub, Scheier 1989). 26 väidetega hinnatakse erinevaid toimetuleku strateegiaid ajasurvest tuleneva stressiga.

Ankeetküsitluse viimases osas palutakse vastajatel teha oma ettepanekuid ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekuks.

2.4 Valim

Uuringu üldvalimi moodustasid advokaadid ja vandeadvokaadi abid, kes töötavad erinevates Eesti advokaadibüroodes. Seisuga 17.01.2020. a on Eesti Advokatuuri liikmeid kokku 1075 (Eesti Advokatuur, 2020). Ankeetküsitlus saadeti kõigile Eesti advokaatidele. Välja jäeti advokaadibüroode administratiivtöötajaid ja lapsehoolduspuhkusel viibivad töötajad. Samuti jäeti välja advokaadid, kelle advokatuuri liikmelisus on erinevatel põhjustel peatatud. Ankeetküsimustik oli saadetud elektrooniliselt Eesti Advokatuuri kodulehe kaudu.

Küsimustikule vastas 110 inimest. Ankeetküsitluse taustaandmed on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Valimi taustaandmete jaotamine

Tunnus	Arv (n=110)	Protsent (%)
Vanuseline jaotus		
18-29	32	21,1%
30-49	57	51,8%
50-69	21	19,1%
Sooline jaotus		
mees	55	50,0%
naine	55	50,0%
Jaotus staaži alusel		
Kuni 2 aastat	12	10,9%
2-4 aastat	25	22,7%
5-10 aastat	27	24,5%
Rohkem kui 10 aastat	46	41,8%
Jaotus töötundide järgi		
Vähem kui 40 tundi	21	19,1%
Keskmiselt 40 tundi	37	33,6%
Rohkem kui 40 tundi	52	47,3%

Allikas: Autori koostatud

Uuringu valimi moodustasid 110 inimest, nendest 55 olid mehed (50%) ja 55 naised (50%). Vastajate vanus jagati 3 gruppi: 18-29, keda oli 32 inimest (29,1%), 30-49, keda oli kõige rohkem esitatud- 57 inimest (51,8%) ning 50-69, keda oli 21 (19,1%). Vastajate keskmine vanus oli 30-49. Tööstaaž jagati 4 gruppi: 46 (41,8%) vastajat on töötanud advokaadibüroos rohkem kui 10 aastat. 27 (24,5%) vastajat töötas advokaadibüroos 5-10 aastat, 25 (22,7%) vastajat on töötanud 2-4 aastat ning 12 (10,9%) vastajat töötas advokaadibüroos kuni 2 aastat.

Töötundide arv jagati 3 gruppi. 21 (19,1%) vastajatest töötab vähem kui 40 tundi nädalas, 37 vastajat (33,6%) töötab nädalas keskmiselt 40 tundi ning kõige rohkem vastajat 52 (47,3%) töötab nädalas rohkem kui 40 tundi.

2.5. Protseduur

Ankeetküsitluse koostamiseks ja läbiviimiseks kasutati E-formulari- elektroonilist keskkonda, mis võimaldab Interneti kaudu küsitlusi läbi viia ja andmeid koguda. E-formulari kaudu on võimalik koostada küsitluse nii etteantud valikvastusega kui ka avatud küsimustega. Küsitluse koostamisel määras magistritöö autor kõik väited ja küsimused vastamiseks kohustuslikuteks, mis annab kindluse, et kõik väited ja küsimused saavad vastatud. Viimase viienda osa (ettepanekud ajasurve stressiga toimetulekuks) jättis töö autor täitmiseks vabatahtlikuks.

Magistritöö autor viis eelnevalt läbi kolme advokaadiga pilootuuringu, et tagada küsimustiku arusaadavus. Pärast pilootuuringut saadud tagasisidet tehti ankeetküsimustikus vajalikud parandused ja muudatused. Pilootuuringu tulemused arutati üldkogumi juurde.

Ankeetküsitlus saadeti elektrooniliselt Eesti Advokatuuri kodulehe kaudu 28.02.2020. Vastamise perioodiks sai määratud ajavahemik 28-02-08.03.2020, kokku 10 päeva. Neljandal päeval helistati Eesti Advokatuurile ja paluti saata meeldetuletus e-kiri, et tagada rohkem vastajaid. Küsitlus oli anonüümne.

2.6. Andmete analüüs

Kogutud andmed analüüsiti SPSS andmetöötlusprogrammis. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, et leida plokkide miinimum ja maksimumväärtus ning standardhälve. Küsimuste ja väidete sisereliaablust hinnati *Cronbachi alphas* (α), mille piisavaks suurus on 0,7. Demograafiliste vastajate gruppide andmete analüüsimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi ANOVA (*Analysis of Variance*). Korrelatsioonanalüüsi teostati faktoranalüüsiga, mille käigus leiti seoseid plokkide vahel. Küsimused ja väited on jagatud plokkidesse. Nende paremaks ülevaatamiseks kasutati jooniseid ja tabeleid.

2.7. Uuringu tulemused

Käesolevas magistritöös analüüsiti tööstressorid advokaaditöös ja ajasurve tingitud tööstressi 6 ploki abil: „stress“, „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“, „toetuse puudus“, „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“, „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ ja „kontrolli puudumine kui stressor“. Väited ja küsimused on kodeeritud selleks, et vastuste keskmised tulemused saaks võrrelda. Toimetuleku osa (küsimused/väited 34-59) on samuti jagatud plokkidesse: „aktiivne strateegia“, „emotsionaalse toe kasutamine“, „abi otsimine“, „aktsepteerimine“, „kavandamine“ ja „enesesüüdistus“.

Tulemused on kodeeritud sellisel viisil, et kõrgem keskmine iseloomustab vastaja paremat seisundit ja madalam – halvemat.

Plokkide sisereliaabluse mõõtmiseks kasutati *Cronbach alphas* (α). Tabelis 3 on näha, et plokkide „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“, „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“, „kontrolli puudumine kui stressor“, „toetuse puudumine“, „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“, „stress“, „aktiivne strateegia“, „emotsionaalse toe kasutamine“, „enesesüüdistus“, „aktsepteerimine“, „kavandamine“ ja „abi otsimine“ sisereliaabluse mõõt on vahemikus 0,7 kuni 0,8. *Cronbachi alpha* piisav suurus on 0,7.

Tabel 3. Plokkide sisereliaablusanalüüs

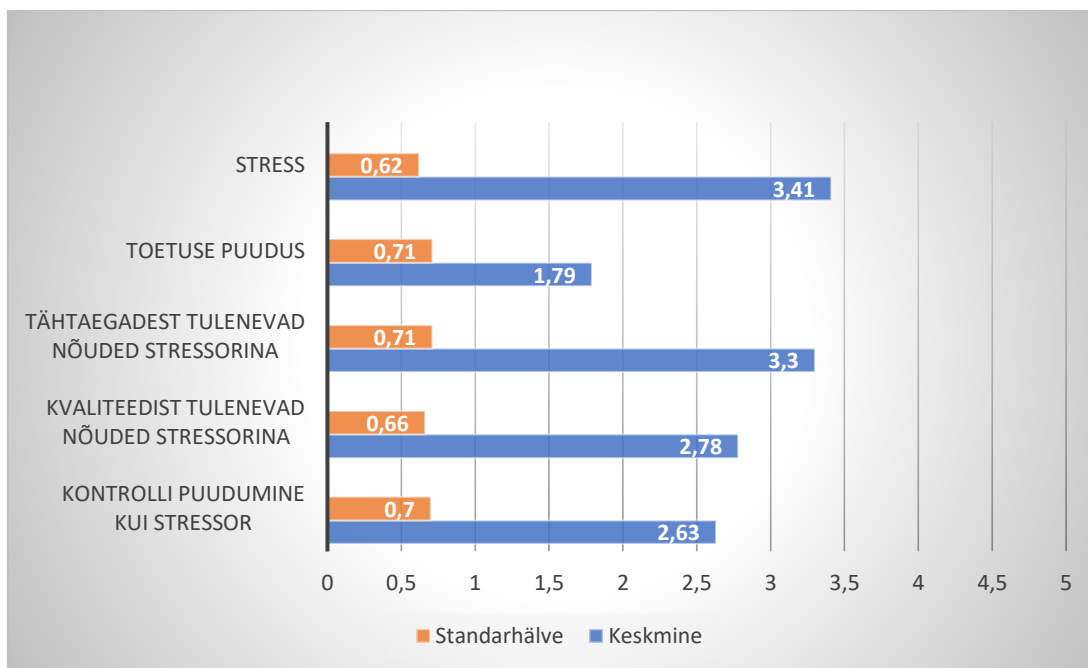
Plokk	Cronbachi alpha
Stress	0,80
Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina	0,85
Toetuse puudus	0,75
Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina	0,74
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	0,82
Kontrolli puudumine kui stressor	0,73
Aktiivne strateegia	0,78
Kavandamine	0,76
Emotsionaalse toe kasutamine	0,75
Abi otsimine	0,72
Aktsepteerimine	0,84
Enesesüüdistus	0,90

Allikas: autori koostatud

Plokk „Stressiga toimetulekustrateegiad“ (küsimused/väited 35-59), kuhu kuulusid väited „Ma kasutan antidepressante“, „olen tihti haiguslehel“ andis madala reliaabluskoeffitsendi ($\alpha=0,56$), mistõttu autor viis läbi faktoranalüüsi.

2.7.1. Stress

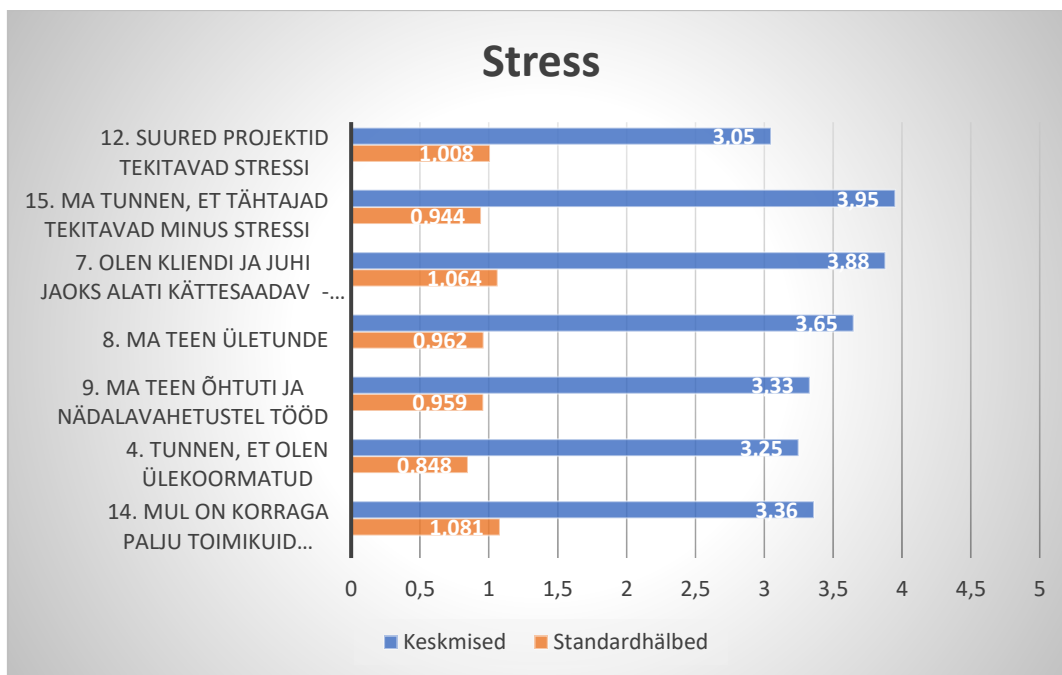
Järgnevalt on esitatud keskmised ja standardhälve plokkide lõikes. Joonisel 2 on esitatud plokkide aritmeetiline keskmine ja standardhälve.



Joonis 2. Plokkide aritmeetilised keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Kõige madalam aritmeetiline keskmine on plokil „toetuse puudus“ ($M=1,79$, $SD=0,71$), mille alla kuuluvad väited „mul on raskusi kolleegidega suhtlemisel“ ja „partnerid ei toeta mind“. Kõrgeim hinnang on plokil „stress“ ($M=3,41$, $SD=0,62$), mille alla kuuluvad stressi, ületundide ja töömahtu hindavad väited. Järgnevalt on esitatud plokkide keskmised ja standardhälve väidete lõikes.

Ajasurvest tingitud stressi plokki on koondatud ankeetküsitluse esimene osa, mis koosnes seitsmest väitest, mida hinnati 5-pallisel skaalal, kus „1 – mitte kunagi“ ja „5 – alati“. Antud osa tulemused on esitatud joonisel 3.

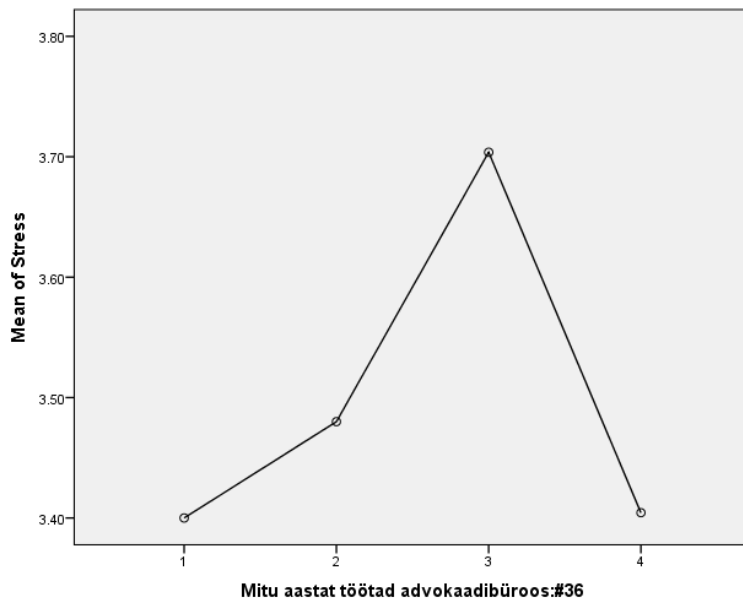


Joonis 3. Ajasurvevest tingitud stressi ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Kõige kõrgemalt hindasid ankeetküsitluse vastajad stressi, kui peavad kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadavad olema ($M=3,88$) ning tehes ületunde ($M=3,65$). Seega võib järeldada, et kõige rohkem stressi antud ploki põhjustavad juhi ja kliendi jaoks kättesaadavus ja ületunnid advokaaditöös. Kõige madalamat hindasid advokaadid stressi siis kui nad tunnevad, et on ülekoormatud ($M=3,25$) ning suured projektid on käsil ($M=3,05$).

Standardhälbed jäävad stressi plokkis vahemikku 0,848 (4. väide „tunnen, et olen üle koormatud“) kuni 1,081 (14. väide „mul on korraga palju toimikuid laua peal“). Suuremad standardhälbed ($SD=1,064$) on 7. väitel „olen kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadav- isegi peale tööpäeva lõppu ja ($SD=1,008$) on 12. väitel „suured projektid tekitavad stressi“. Seega võib järeldada, et vastajad ise tunnevad, et on ülekoormatud ja toimikuid on väga palju.

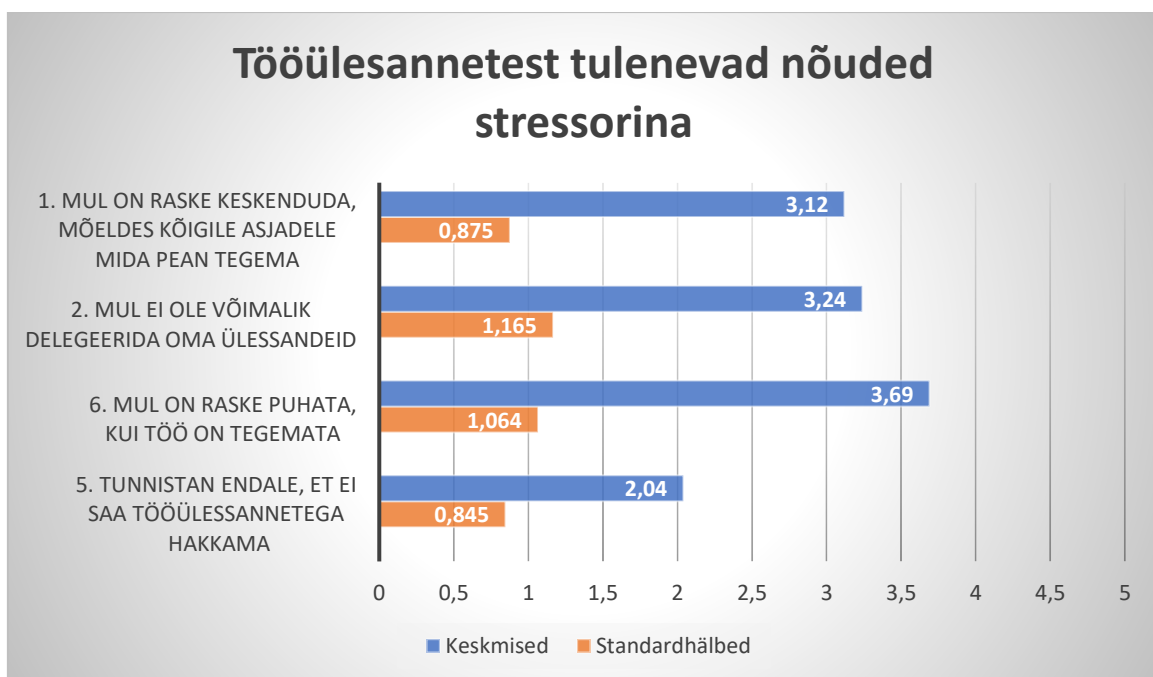
Tööstaažist tulenevalt kõige rohkem tunnevad stressi advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=3,70$, $SD=0,64$, $F=1,146$) ning kõige vähem advokaadid, kes töötavad kuni 2 aastat ($M=3,40$, $SD=0,72$, $p<0,001$) või rohkem kui 10 aastat ($M=3,40$, $SD=0,71$). ANOVA tulemused on esitatud joonisel 4.



Joonis 4. Ploki stress ja tööstaaži seos
Allikas: SPSS andmetöötlusprogramm

Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina

Käesolev plokk iseloomustab advokaatide võimekust tööülesannetega hakkama saamist, kus „1=mitte kunagi“ ja „5=alati“. Joonisel 5 on ära toodud keskmised ja standardhälbed.

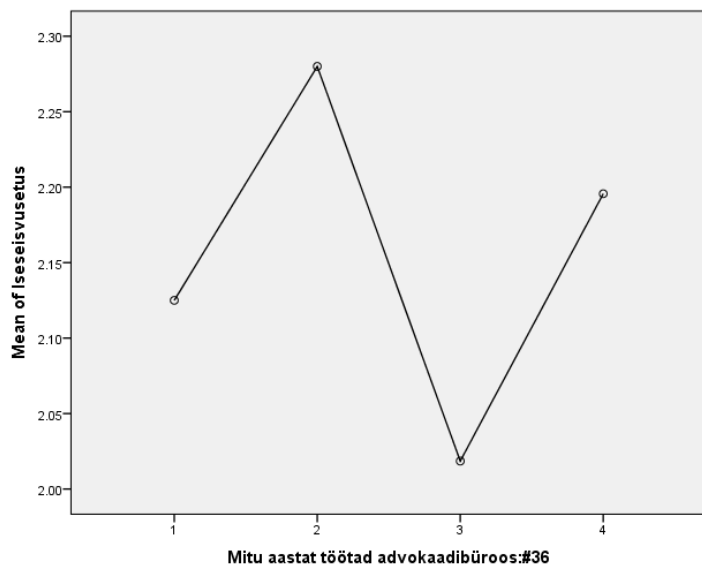


Joonis 5. Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Kõige kõrgemaks hindasid advokaadid antud plokis stressi siis kui nendel on raske puhata, kui töö on tegemata ($M=3,69$) ning siis kui ei ole võimalik delegeerida oma tööülesandeid ($M=3,24$). Kõige madalamalt hindasid advokaadid stressi siis kui on raske keskenduda, mõeldes kõigile asjadele, mida peavad tegema ($M=3,12$) ning kui tunnistavad endale, et ei saa tööülesannetega hakkama ($M=2,04$).

Suuremad standardhälbed ($SD=1,165$) on 2. väitel „mul ei ole võimalik delegeerida oma tööülesandeid“ ja ($SD=1,064$) 6. väitel „mul on raske puhata, kui töö on tegemata“, millest võib järeldada, et delegeerimine on advokaaditöös oluline ning advokaatidel tekib stress, kui ei ole võimalik delegeerida tööülesandeid.

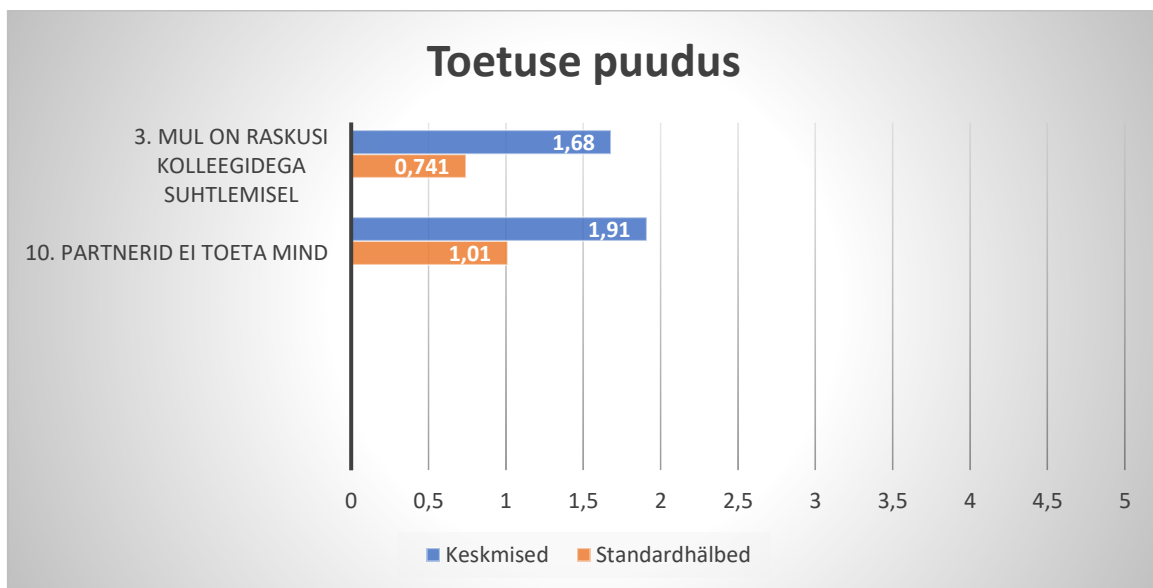
Joonisel 6 nähtub, et advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 2-4 aastat tunnevad kõige rohkem, et nendel on raske puhata, kui töö on tegemata ($M=2,28$, $SD=0,81$, $F=0,520$) ning kõige vähem tunnevad seda advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat.



Joonis 6. Ploki tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina ja tööstaaži seos
Allikas: SPSS andmetötlusprogramm

Toetuse puudus

Toetuse puuduse ploki aritmeetiline keskmine on kõige madalam ($M=1,79$, $SD=0,71$, vt joonis 2). Käesolev plokk koosneb kahest väitest. Kõrgem keskmine ($M=1,91$) ja standardhälbe ($SD=1,010$) on väitel 10. partnerid ei toeta mind. Madalamalt hindasid advokaadid stressi siis kui on raskusi kolleegidega suhtlemisel ($M=1,68$), standardhälbe on ($SD=0,741$). Kõige rohkem tunnevad seda advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=1,88$, $SD=0,66$) ning kõige vähem need, kes töötavad advokaadibüroos kuni 2 aastat ($M=1,50$, $SD=0,60$).

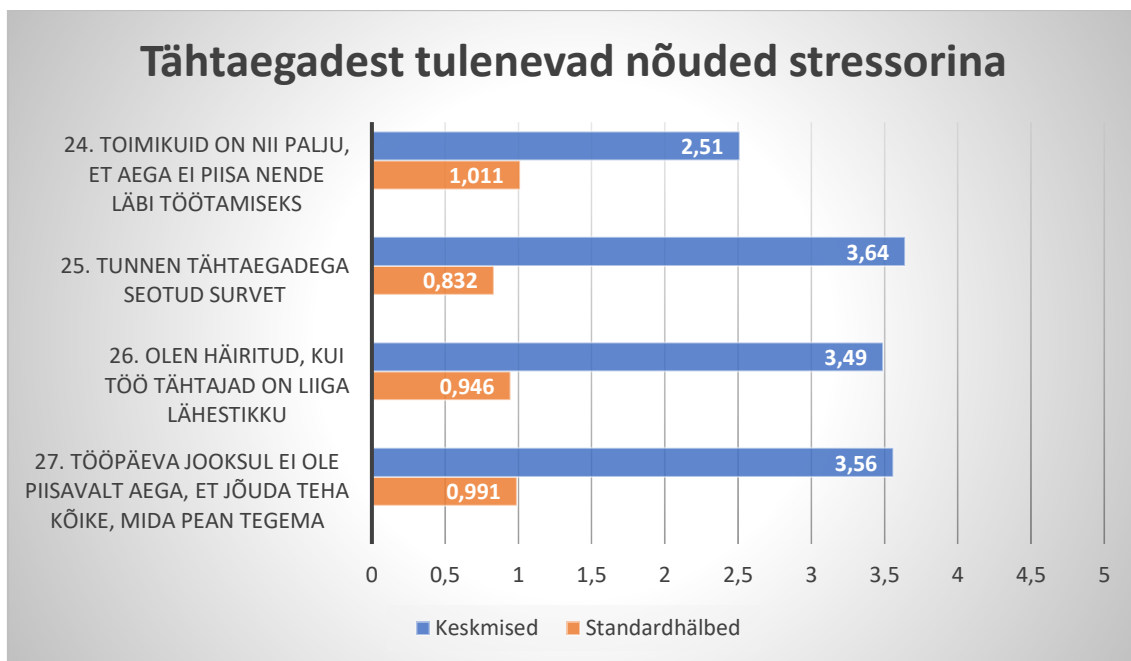


Joonis 7. Toetuse puuduse ploki keskmised ja standardhälbed

Allikas: autori koostatud

Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina

Ploki keskmine hinnang oli 3,30 ($SD=0,71$, vt joonis 2). Ajasurvest tingitud tööstress on koondatud ankeetküsitluse teise ossa. Advokaadid hindasid ajasurvest tingitud tööstressi 5- pallise skaala järgi, kus „1 – mitte kunagi“ ja „5 – alati“. Antud osa tulemused on esitatud joonisel 8.

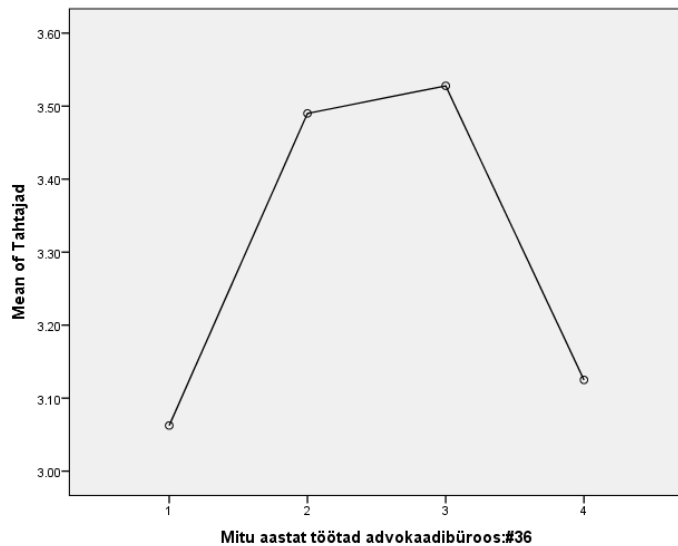


Joonis 8. Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Kõige kõrgemalt hindasid advokaadid väidet, kui tunnevad tähtaegadega seotud survet ($M=3,64$) ning siis, kui tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida peab tegema ($M=3,56$). Madalamalt hindasid advokaadid ajasurve tingitud tööstressi siis, kui „olen häiritud kui töö tähtajad on liiga lähestikku“ ($M=3,49$) ning toimikuid on nii palju, et aega ei piisa nende läbi töötamiseks ($M=2,51$). Sellest võib järeldada, et advokaadid tunnevad tähtaegadest tingitud stressi ning päeva jooksul ei ole piisavalt aega, et ära teha kõike mida peab tegema.

Suuremad standardhälbed on 1,011 (24. väide „toimikuid on nii palju, et aega ei piisa nende läbi töötamiseks“) ja 0,991 (27. väide „tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida pean tegema“). Madalamad standardhälbed on 0,946 (26. väide „olen häiritud kui töö tähtajad on liiga lähestikku“) ning 0,832 (25. väide „tunnen tähtaegadega seotud survet“).

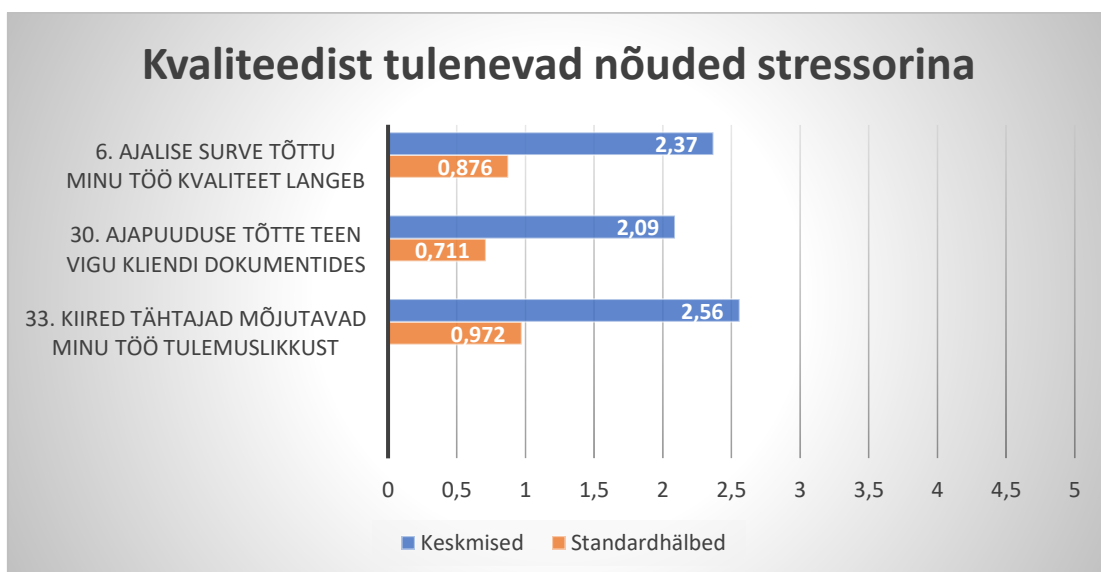
Kõige rohkem tunnevad tähtaegadega seotud survet advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=3,52$, $SD=0,77$, $F=2,977$) ning kõige vähem advokaadid, kes töötavad kuni 2 aastat ($M=3,06$, $SD=0,55$, $p<0,001$) ja rohkem kui 10 aastat ($M=3,12$, $SD=0,62$).



Joonis 9. Ploki tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina ja tööstaaži seos
Allikas: SPSS andmetöötlusprogramm

Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina

Käesoleva ploki keskmine hinnang oli 2,78 (SD=0,66, vt joonis 2). Antud plokk koosneb kolmest väitest (joonis 10), kus advokaadid hindasid kõige kõrgemast ajasurvest tingitud tööstressi siis, kui kiired tähtajad mõjutavad töö tulemuslikkust (M=2,56, SD=0,972). Keskmiselt hindasid advokaadid (M=2,37, SD=0,876) tööstressi siis, kui „ajalise surve tõttu minu töö kvaliteet langeb“. Kõige madalam keskmine (M=2,09) ja standardhälbe (SD=0,711) on 30. väitel „ajapuuduse tõttu teen vigu kliendidokumentides“.



Joonis 10. Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

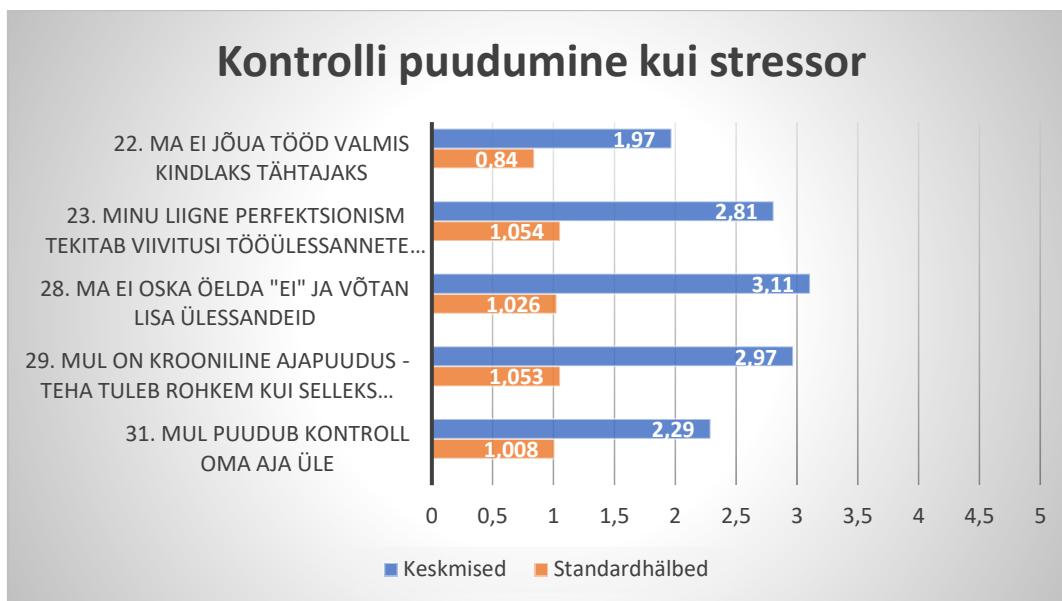
Kiired tähtjad mõjutavad kõige rohkem töö tulemuslikkust advokaatidel, kes töötavad 2-4 aastat ($M=2,65$, $SD=0,81$, $F=3,443$) ning kõige vähem nendel, kes töötavad kuni 2 aastat ($M=1,94$, $SD=0,60$, $p<0,001$).

Kontrolli puudumine kui stressor

Käesoleva ploki keskmine oli 2,63 ($SD=0,70$, vt joonis 2). Antud plokk koosnes viiest väitest. Kõige kõrgemalt hindasid ankeetküsitluse vastajad ajasurve tingitud tööstressi ($M=3,11$) 28. väites „ma ei oska öelda „Ei“ ja võtan lisaülesanded“. Samuti oli kõrge keskmine ($M=2,97$) väitel „mul on krooniline ajapuudus – teha tuleb rohkem kui selleks aega on“. Kõige madalamalt antud plokis ($M=1,97$) hindasid advokaadid stressi 22. väites „ma ei jõua tööd valmis kindlaks tähtjaks“.

Standardhälbed jäävad kontroll plokis vahemikku 0,840 (22. väide) kuni 1,054 (23 väide „minu liigne perfektsionism tekitab viivitusi tööülesannete täitmisel“). Suuremad standardhälbed $SD=1,053$ on 29. väite hinnangul „mul on krooniline ajapuudus-teha tuleb rohkem kui selleks aega on“ ning 28. väite hinnangul ($SD=1,026$). Käesoleva ploki keskmised ja standardhälbed on ära toodud joonisel 10.

Advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat tunnevad rohkem ajapuudust ning võtavad lisaülesandeid juurde ($M=2,90$, $SD=0,66$, $F=3,813$) ja need, kes töötavad kuni 2 aastat tunnevad seda kõige vähem ($M=2,31$, $SD=0,68$, $p<0,001$).



Joonis 10. Kontrolli puudumine kui stressor plokki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Analüüsid eelpool välja toodud tegurite keskmisi ja standardhälbeid selgub, et kõige rohkem tunnevad advokaadid stressi siis, kui peavad olema juhi ja kliendi jaoks alati kättesaadavad olema ja tehes ületunde ($M=3,41$, $SD=0,62$). Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina avaldavad olulist mõju advokaatide vaimsele tervisele ($M=3,30$, $SD=0,71$). Kõige madalam aritmeetiline keskmine oli plokil „toetuse puudus“ ($M=1,79$, $SD=0,71$).

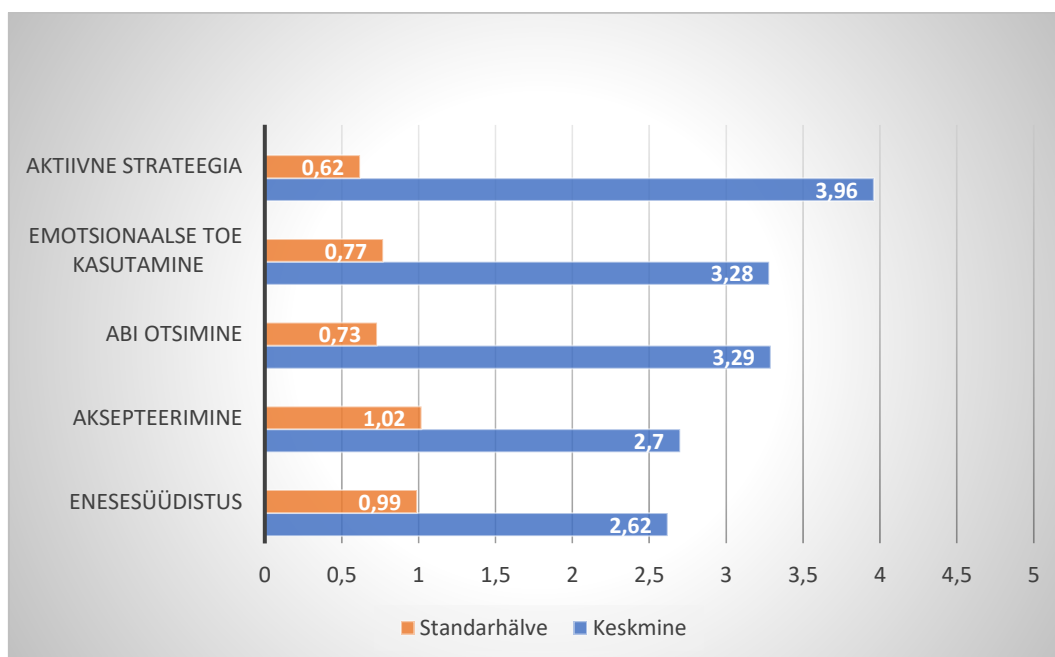
2.7.7. Toimetuleku strateegiad ajasurve tuleneva stressiga

Toimetuleku strateegiad ajasurve tuleneva stressiga on koondatud ankeetküsitluse kolmandasse ossa. Kolmanda osa (34-59) küsimused/väited hinnati 5-pallisel skaalal, kus „1 – mitte kunagi“ ja „5 – alati“. Käesoleva alapeatüki osa on samuti jagatud plokkidesse: aktiivsed toimetuleku strateegid ja passiivsed toimetuleku strateegid. Aktiivsete strateegiate hulka kuuluvad: aktiivne strateegia, emotsionaalse toe kasutamine, kavandamine. Passiivsete strateegiate hulka kuuluvad: abi otsimine, aktsepteerimine ja enesesüüdistus.

Järgnevalt on esitatud keskmised ja standardhälve plokkide lõikes. Joonisel 11 on esitatud plokkide aritmeetiline keskmine ja standardhälve.

Kõige madalam aritmeetiline keskmine on plokil „enesesüüdistus“ ($M=2,62$, $SD=0,99$), mille alla kuuluvad väited „ma kritiseerin ennast“ ja „ma süüdistan ennast juhtunud asjades“. Kõrgeim

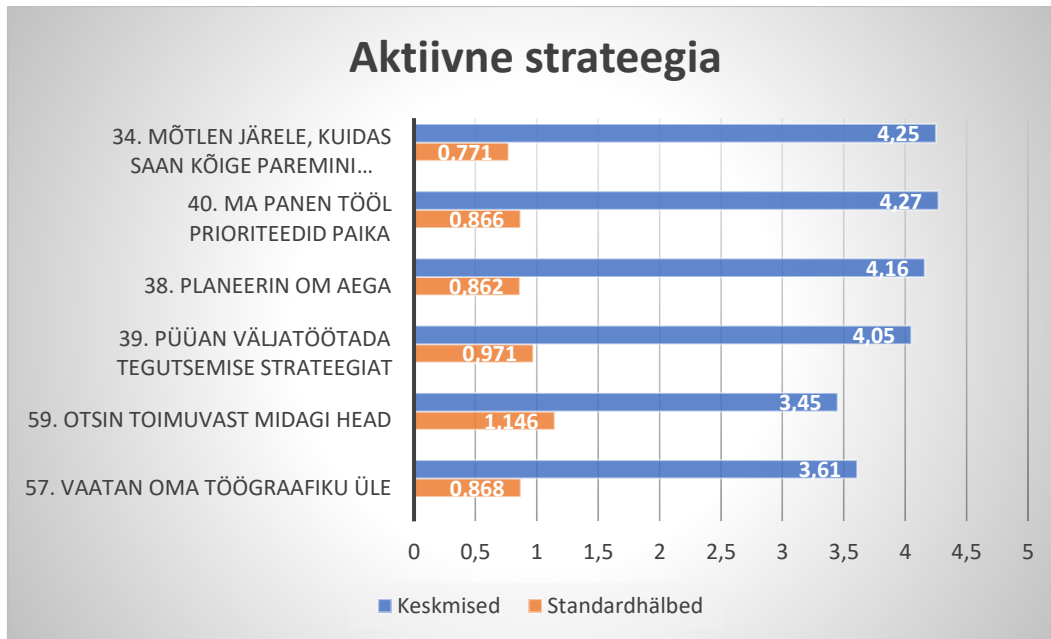
hinnang on plokil „aktiivne strateegia“ ($M=3,96$, $SD=0,62$). Järgnevalt on esitatud plokkide keskmised ja standardhälve väidete lõikes.



Joonis 11. Toimetuleku strateegiate aritmeetiline keskmine ja standardhälve
Allikas: autori koostatud

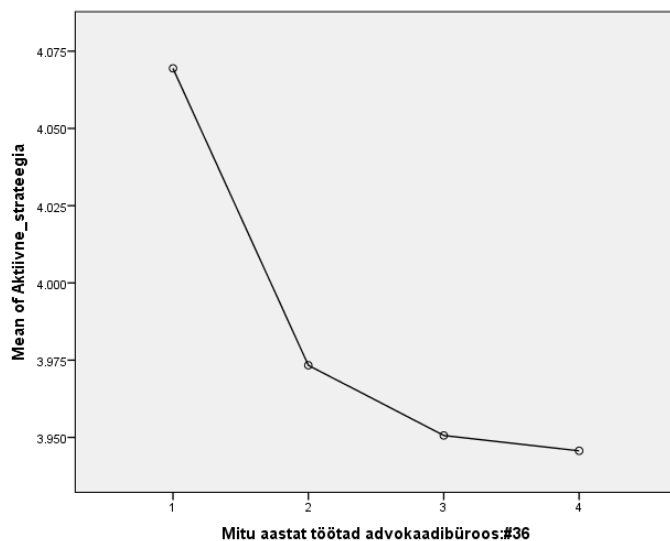
Esimene plokk „aktiivne strateegia“ koosnes kuuest väitest. Kõige kõrgem hinnang on väidetele „ma panen tööl prioriteedid paika“ ($M=4,27$) ja „mõtlen järele, kuidas saan kõige paremini probleemi lahendada“ ($M=4,25$). Madalamalt hinnati „vaatan oma töögraafiku üle“ ($M=3,61$) ning „otsin toimuvast midagi head“ ($M=3,45$). Sellest võib järeldada, et aja planeerimine on advokaatide jaoks oluline.

Standardhälbed jäävad aktiivse strateegia plokis vahemikku 0,771 kuni 1,146. Suuremad standardhälbed ($SD=1,146$) on järgmiste väidete hinnangutes: „otsin toimuvast midagi head“, „püüan välja töötada tegutsemise strateegiat“ ($SD=0,971$) ning „vaatan oma töögraafiku üle“ ($SD=0,868$). Madalamad standardhälbed on väidete hinnangutes: „planeerin oma aega“ ($SD=0,862$) ja „mõtlen järele, kuidas saan kõige paremini probleemi lahendada“ ($SD=0,771$). Käesoleva plokki keskmised ja standardhälbed on ära toodud joonisel 12.



Joonis 12. Aktiivse strateegia ploki keskmised ja standardhälbed.
Allikas: autori koostatud

Kõige rohkem planeerivad oma aega ja panevad tööl prioriteedid paika advokaadid, kes töötavad kuni 2 aastat advokaadibüroos ($M=4,06$, $SD=0,47$, $F=0,130$) ja kõige vähem advokaadid, kes töötavad rohkem kui 10 aastat ($M=3,94$, $SD=0,67$, $p<0,001$).



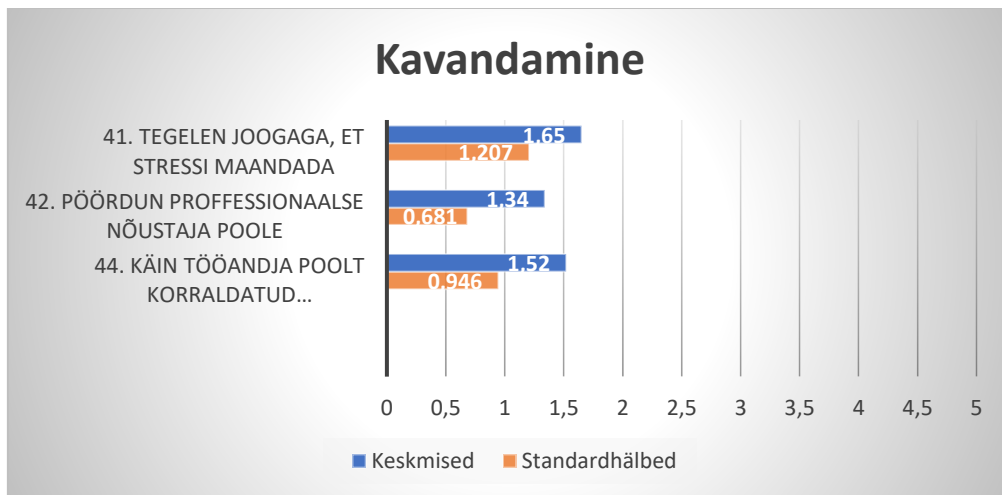
Joonis 13. Ploki aktiivne strateegia ja tööstaaži seos
Allikas: SPSS andmetöötlusprogramm

Kavandamine

Antud plokk seisneb kolmest väitest. Keskmised ja standardhälbed on ära toodud joonisel 14. Kõige kõrgemad keskmised on järgmiste väidete hinnangul: „tegelen joogaga, et stressi maandada“ (M= 1,65) ning „käin tööandja poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel“. Kõige madalam keskmine on 42. väide hinnangul: „pöördun professionaalse nõustaja poole“.

Suuremad standardhälbed on väidetel: „tegelen joogaga, et stressi maandada“ (SD=1,207), „käin tööandja poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel“ (SD=0,946), madalamalt hinnati (SD=0,681) „pöördun professionaalse nõustaja poole“, millest võib järeldada, et vähesed vastajad kasutavad psühholoogilist abi.

Oma vaimse tervisega tegelevad rohkem advokaadid, kes töötavad kuni 2 aastat (M=1,77, SD=0,72, F=1,684) ning kõige vähem need, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat (M=1,66, SD=1,02, p<0,001).



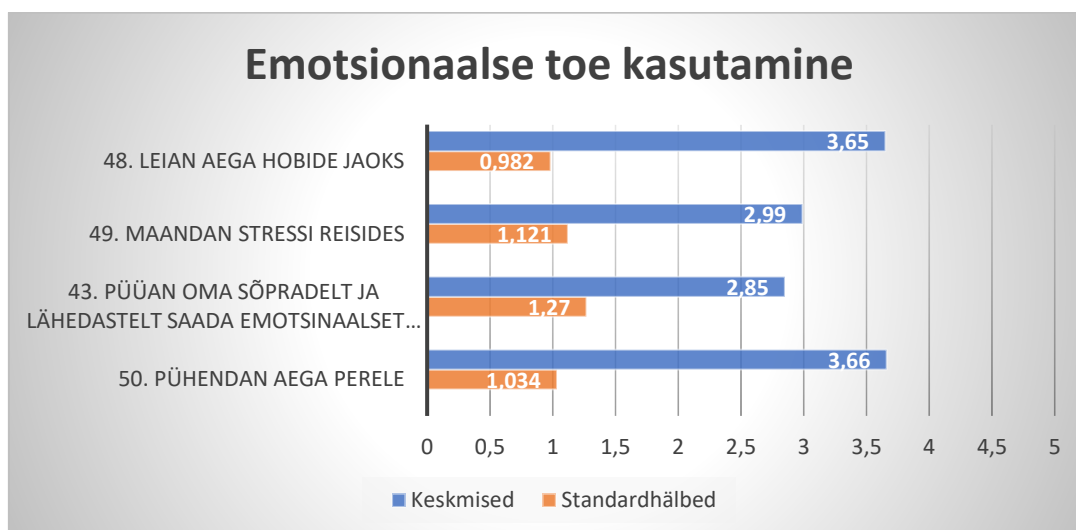
Joonis 14. Kavandamise ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Emotsionaalse toe kasutamine

Käesoleva ploki keskmine hinnang oli 3,28 (SD=0,77, vt joonis 11). Antud plokk koosnes neljast väitest. Kõige kõrgem hinnang on järgmistel väidetel: „pühendan aega perele“ (M=3,66) ja „leian aega hobide jaoks“ (M=3,65). Kõige madalam hinnang on väidel: „püüan oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust“ (M=2,85). Suurim standardhälve (SD=1,270) on 43. väite hinnangul: „püüan oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust“ ja madalam

(SD=0,982) 48. väite hinnangul: „leian aega hobide jaoks“. Emotsionaalse toe kasutamise ploki keskmised ja standardhälbed on esitatud joonisel 15. Seega aega leidmine pere ja hobide jaoks on väga tähtis vastajate hinnangul ning aitab stressi maandada.

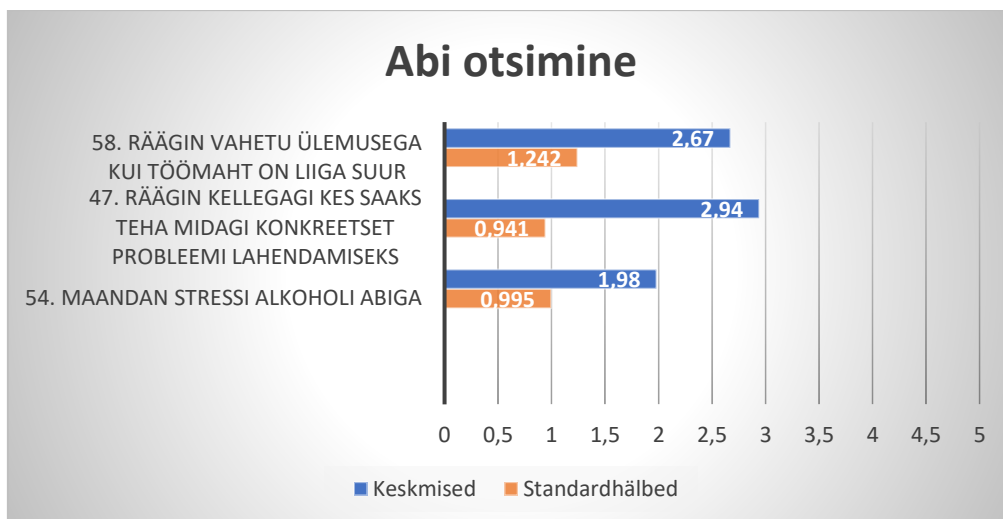
Vastajad, kes töötavad kuni 2 aastat leiavad rohkem aega hobide ja eraelu jaoks (M=3,54, SD=0,81, F=0,655) ning need, kes töötavad 2-4- kõige vähem (M=3,16, SD=0,64).



Joonis 15. Emotsionaalse toe kasutamise keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Abi otsimine

Antud ploki aritmeetiline keskmine oli 3,29 (SD=0,73, vt joonis 11). Käesolev plokk koosneb kolmest väitest. Kõige kõrgemad keskmised on väidetel: „räägin kellegagi, kes saaks teha midagi konkreetset probleemi lahendamiseks“ (M=2,94, SD=0,941) ning „räägin vahetu ülemusega, kui töömaht on liiga suur“ (M=2,67, SD=1,242). Madalalt hinnati stressi maandamist alkoholi abiga (M=1,98, SD=0,995). Abiotsimise ploki keskmised ja standardhälbed on ära toodud joonisel 16.

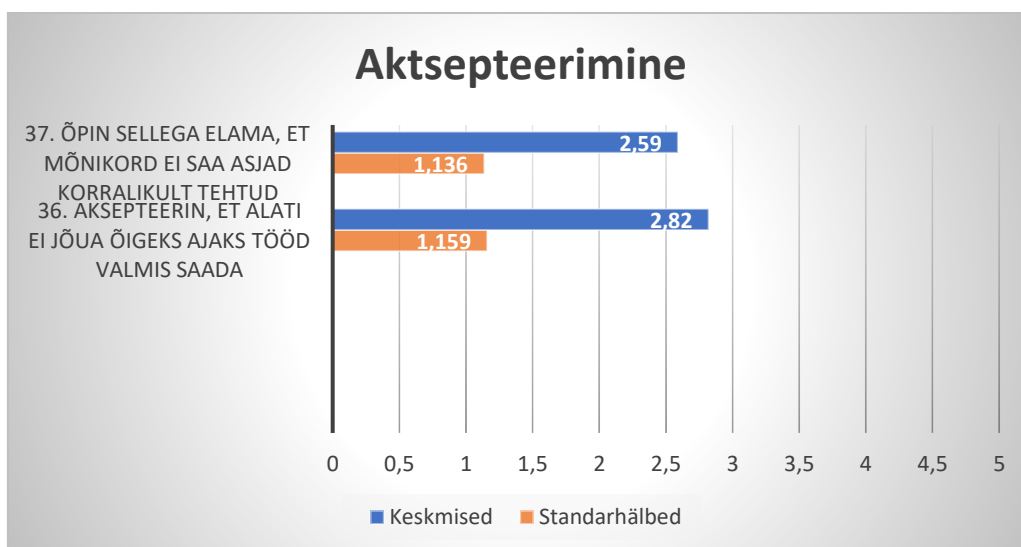


Joonis 16. Abiotsimise ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Kõige rohkem otsivad abi advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos kuni 2 aastat ($M=1,77$, $SD=0,72$, $F=6,774$) ning kõige vähem need, kes töötavad 2-4 aastat ($M=3,10$, $SD=0,64$, $p<0,001$).

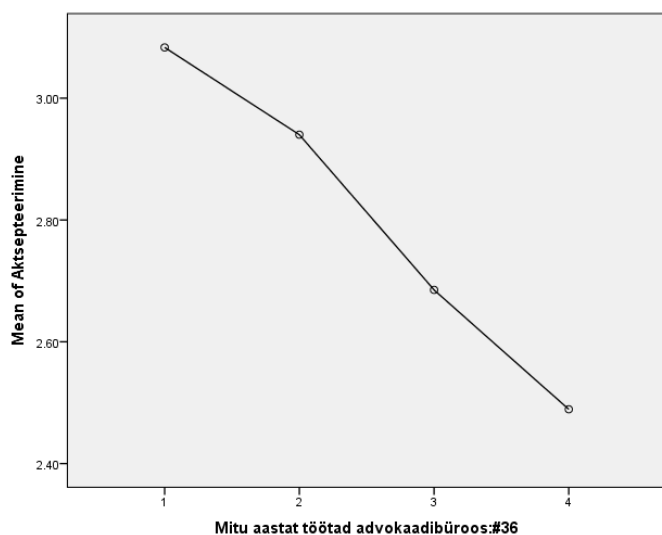
Aktsepteerimine

Aktsepteerimise ploki keskmine hinnang oli 2,70 ($SD=1,02$, vt joonis 11). Käesoleva ploki kuuluvad kaks väidet (joonis 17). Kõige kõrgem keskmine ja standardhälve ($M=2,82$, $SD=1,159$) on 36. väite hinnangul: „aktsepteerin, et alati ei jõua õigeks ajaks tööd valmis saada“. Kõige madalam keskmine ja standardhälve ($M=2,59$, $SD=1,136$) on 37. väite hinnangul: „õpin sellega elama, et mõnikord ei saa asjad korralikult tehtud“.



Joonis 17. Aktsepteerimise ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

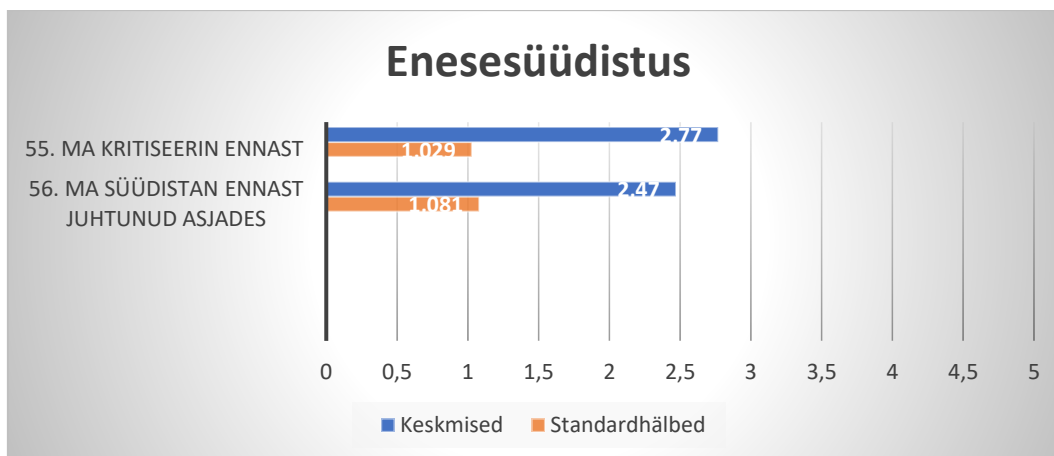
Advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos kuni 2 aastat aktsepteerivad, et alati ei jõua õigeks ajaks tööd valmis saada ($M=3,08$, $SD=0,99$, $F=1,696$) ning kõige vähem aktsepteerivad seda advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos rohkem kui 10 aastat ($M=2,48$, $SD=1,01$, $p<0,001$).



Joonis 18. Ploki aktsepteerimine ja tööstaaži seos.
Allikas: SPSS andmetötlusprogramm

Enesesüüdistus

Käesoleva ploki keskmine hinnang oli kõige madalam 2,62 ($SD=0,99$, vt joonis 11). Enesesüüdistuse ploki kuulub kaks väidet (joonis 19). Kõrgem keskmine ($M=2,77$, $SD=1,029$) on 55. väite hinnangul: „ma kritiseerin ennast“. Madalam keskmine ($M=2,47$, $SD=1,081$) on 56. väite hinnangul: „ma süüdistan ennast juhtunud asjades“. Kõige rohkem kritiseerivad ennast advokaadid, kes töötavad 5-10 aastat ($M=2,70$, $SD=1,01$) ja kõige vähem need, kes töötavad kuni 2 aastat ($M=2,58$, $SD=0,94$).



Joonis 19. Enesesüüdistuse ploki keskmised ja standardhälbed
Allikas: autori koostatud

Analüüsid eelpool välja toodud toimetuleku strateegiate keskmisi ja standardhälbeid selgub, et kõige rohkem kasutavad advokaadid positiivseid toimetuleku strateegiaid, milleks on „aktiivne strateegia“ ($M=3,96$, $SD=0,62$) ja „emotsionaalse toe kasutamise“ strateegia ($M=3,28$, $SD=0,77$). Passiivsetest toimetuleku strateegiatest kõige rohkem kasutatakse „abi otsimise“ strateegiat ($M=3,29$, $SD=0,73$).

Viimases, 4 osas oli advokaatidel võimalik teha oma ettepanekuid ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks. 28 vastajat lisasid enda ettepanekud. Töö autor jagas ettepanekuid plokkidesse, mis sobisid kõige paremini ettepanekute sisule. Vastajate ettepanekud on esitatud tabelis 4.

Tabel 4. Ettepanekud ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks

Plokk	Vastajate ettepanekud ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks
Ajaplaneerimine-ja juhtimine	<ul style="list-style-type: none"> -tuleb õppida ajajuhtimist; -tööaja planeerimine ja töömahu planeerimine (äraütlemine ja uue asja töösse võtmise edasilükkamine); -tähtis on mitte võtta liiga palju tööd teha; -öelda kaheldava väärtusega tööle „ei“; -tuleb iga tööpäeva alguses ja lõpus oma päevaplaan paika panna ja üle vaadata; -kindla rutiini hoidmine, et kindlal ajal trennis käimine ja sõprade või perega ajaveetmine ning magamine; -parem aja planeerimine/tööprotsesside juhtimine; -kui on mitu tähtaega ühes nädalas, siis ei võta tööd juurde;
Vaba aeg/hobid	<ul style="list-style-type: none"> -leida aega hobide jaoks; -ujumine;

	<ul style="list-style-type: none"> -tuleb leida aega endale, tekitada seda. Hoida töö- ja eraelu lahus. -tegeleda hobidega, leida oma kirg. Suhelda sõpradega, teiste inimestega; -tegeleda rohkem spordiga;
Töö ümberkorraldamine	<ul style="list-style-type: none"> -rutiini vältimine ning võimalus ise ilma ülemusteta otsustada töö vastuvõtmine või sellest keeldumine; -rohkem läbimõeldud büroosisene töökorraldus. Kolleegide ja ülemuste suutlikkus endi tehtud korralduslikke vigu tunnistada ja mitte süüdistada endi vigades teisi; -büroosisene oskuslikum tööde prioritseerimine ning mõistmine, et päevas on limiteeritud arv tunde ning kvaliteetse tulemi saavutamiseks peab olema tagatud puhkeaeg; -loobumine menetluste pidevast kiirendamisest; -pidev kohene kommunikatsioon kliendi ja projektis osalevate isikute vahel; -julged ja ausad läbirääkimised kliendiga tähtaegade kokkuleppimisel ja varasem töögrupi inimeste sisend, mis aja jooksul töö jõuame ära teha; -kui on näha, et tähtaegne töö valmimine on ohus, siis esimesel võimalusel (päevi varem) klienti hoiatada; -kohtud nõuavad advokaatidelt tähtaegset vastamist ja tähtaegade pikendamine peab olema põhjalikult põhjendatud. Samal ajal kohtutel endal seadusest tulenevaid tähtaegu pole ja kui advokaat vastab 14 päevaga, siis pärast seda määrab kohus istungi 2 kuu pärast. Lisaks on kohtunikud hakanud võtma iseenesestmõistetavalt seda, et advokaat teeb tööd ka õhtuti ja isegi öösiti-korraldada büroos tööd ümber, delegeerida, jagada tööülesandeid; -olla enda töös kiirem ja hoolsam, vältida liigset parandamist ja ümbertegemist; -harjutada delegeerimist ja enda töö planeerimist ning julgelt öelda ei uutele tööülesannetele kui laud on täis; -väga oluline on kogu meeskonnaga probleeme koos lahendada;
Ettepanekud advokatuurile	<ul style="list-style-type: none"> -mitme aktiivselt käimasoleva kohtuasjaga on mõistlik ühel advokaadil korraga tegeleda; -advokaatur võiks kuidagi tõhustada kontrolli selle üle, et vandeadvokaatide abide töökoormus ei oleks ebamõistlik; -võiks olla ka avalik statistika advokaadi keskmise kohtukoormuse kohta, mida peaks olema e-toimiku baasil lihtne selgeks teha; -advokaatur kutseühendusena võiks välja töötada midagi soovituslikku või lausa kohustuslikku vandeadvokaatide abide patroonidele järgimiseks;

Allikas: autori koostatud

2.8. Korrelatsioonianalüüs

Faktoranalüüsi käigus leiti ankeetküsimustiku plokkide vahel seoseid. Stressorid (küsimused 21-33) kirjeldab 62,3% valimist ümberpööratud maatriks. Toimetuleku strateegia osa faktoranalüüs

Varimax meetodil kirjeldab 67% valimist ümberpööratud maatriks. Väide 21 („*Minu töös esinevad ülekoormuse ja alakoormuse vahelduvad perioodid*“), 46 („*keeldun töö vastuvõtmisest*“), 52 („*olen tihti haiguslehel*“), 53 („*ma kasutan antidepressante*“) on välja jäetud, kuna korrelatsioonanalüüs näitas, et teiste plokki kuuluvate väidetega on nõrgad seosed, mistõttu nende väidetega ei arvestata analüüsis.

Korrelatsioonanalüüsi tulemusel on kõige suurem seos plokkide „kontrolli puudumine kui stressor“ ja „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ vahel ($r=0,576^{**}$), millest võib eeldada, et advokaadid tunnevad tähtaegadest tingitud stressi siis kui nad ei oska loobuda lisaülesannetest ning kannatavad liigse ajapuuduse all. Samuti väga suur seos on plokkide „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ ja „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ vahel ($r=0,557^{**}$). Seega võib järeldada, et advokaatide töö tulemuslikkus kannatab tähtaegade surve tõttu.

„Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ ja „kontrolli puudumine kui stressor“ vahel on keskmine seos ($r=0,523^{**}$), mistõttu võib järeldada, et krooniline ajapuudus mõjutab töö tulemuslikkust ning töökvaliteet langeb, kui advokaadid võtavad juurde palju lisaülesandeid. Korrelatsioonanalüüs andis nõrga seose „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ ja „toetuse puudus“ plokkide vahel ($r=0,260^{**}$). Sama nõrk seos ($r=0,256^{**}$) on „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ ja „toetuse puudus“ vahel ning „kontrolli puudumine kui stressor“ ja „toetuse puudus“ vahel ($r=0,253^{**}$). Nõrga seose andsid plokiid „stress“ ja „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ ($r=0,254^{*}$).

Korrelatsioonanalüüsi tulemusel on keskmise tugevusega positiivne seos „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“ ja „toetuse puudus“ vahel ($r=0,315^{**}$). Tugeva seose andis plokiid „stress“ ja „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ ($r=0,506^{**}$), millest võib eeldada, et advokaadid tunnevad tähtaegadega seotud survet eriti siis kui peavad olema alati kättesaadavad nii juhi kui ka kliendi jaoks. „Stress“ ja „kontrolli puudumine kui stressor“ on omavahel seoses ($r=0,503^{**}$), millest võib järeldada, et kui advokaadid võtavad lisaülesandeid, teevad nad paratamatult ületunde ning juhi ja kliendi jaoks pidev kättesaadavus viib samuti ületundideni ning seejärel kroonilise ajapuuduseni.

Keskmise positiivse korrelatsiooni andsid „aktiivne strateegia“ ja „emotsionaalse toe kasutamine“ ($r=0,275^{**}$), millest võib eeldada, et kui tööl on prioriteedid paika pandud ja ajaplaneerimine tehtud siis jääb aega nii perele kui ka hobide jaoks. Üsna tugeva seoses andsid ka „aktiivne

strateegia“ ja „abi otsimine“ ($r=0,313^{**}$). Seega võib järeldada, et need, kes kasutavad aktiivset strateegiat, kasutavad ka abi otsimist ja vastupidi

Korrelatsioonanalüüs andis tugeva seose „enesesüüdistus“ ja „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ plokkide vahel ($r=0,415^{**}$), mis võiks tähendada, et need, kes jälgivad kvaliteeti kipuvad ka rohkem ennast süüdistama. Veel tugevama positiivse seose andsid plokiid „enesesüüdistus“ ja „kontrolli puudumine kui stressor“ ($r=0,429^{**}$), millest võib eeldada, et advokaadid süüdistavad ennast, kui nad võtavad lisaülesandeid juurde ja seetõttu sattuvad kroonilisesse ajapuudusesse.

Korrelatsioonanalüüs näitas, et plokkide „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ ja „enesesüüdistus“ vahel on keskmine positiivne seos ($r=0,248^{**}$). Seega advokaadid võivad süüdistada ennast selles, kui tööpäeva jooksul ei jõua teha kõike mida peavad tegema. Veidi kõrgema keskmise seose andsid plokiid „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“ ja „enesesüüdistus“ ($r=0,266^{**}$), millest võib eeldada, et vastajad võivad süüdistada ennast selles kui töö on tegemata ning nad ei saa sellepärast puhata.

Keskmise positiivse seose andsid plokiid „aktsepteerimine“ ja „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ ($r=0,269^{**}$). Seega advokaadid aktsepteerivad, et alati ei jõua kindlaks tähtajaks kvaliteetset tööd teha. Korrelatsioonanalüüs näitas ka negatiivset seost „kontrolli puudumine kui stressor“ ja „emotsionaalse toe kasutamine“ plokkide vahel ($r=-0,251^{**}$), millest võib järeldada, et kui advokaadid võtavad lisaülesandeid juurde, jääb vähem aega pere ja hobide jaoks. Üsna sarnane negatiivne korrelatsioon on „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“ ja „aktiivne strateegia“ plokkide vahel ($r=-0,248^{**}$).

Ankeetküsitluse esimeses osas vastasid advokaadid küsimustele seoses Eesti kohtu süsteemiga. Faktoranalüüsi kaudu leiti seoseid küsimuste ja erinevate plokkide vahel. Keskmine positiivne seos andis plokiid „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“ ja küsimus „*Kas kohtud arvestavad Sinuga tähtaegade ja istungite aegade määramisel?*“ ($r=0,290^{**}$), millest võib eeldada, et nendele, kellel on tähtajad stressoriks, tulevad kohtud istungite aegade määramisel vastu.

Negatiivset seost andis plokiid „Stress“ ja küsimus „*Kas oled pidanud paluma kohtul määratud tähtaegu muuta tulenevalt suurest töökoormusest?*“ ($r=-0,259^{**}$). Tugeva positiivse seose andsid küsimused „*Kas kohtud arvestavad Sinuga tähtaegade ja istungite aegade määramisel?*“ ning

„Kas kohtud on tulnud Sulle vastu ja muutnud määratud tähtaegu?“ ($r=0,460^{**}$), millest võib järeldada, et kohtud arvestavad advokaatide tähtaegadega ja on muutnud kohtuistungite tähtaegu.

Tugeva positiivse seose andsid küsimused „Kas oled pidanud paluma kohtul määratud tähtaegu muuta tulenevalt suurest töökoormusest?“ ja „Kas kohtud on tulnud Sulle vastu ja muutnud määratud tähtaegu?“ ($r=0,476^{**}$), mis tähendab, et kohtud tulevad advokaatidele vastu ning muudavad määratud tähtaegu juhul, kui advokaatide töökoormus on liiga suur.

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva magistritöö eesmärk on selgitada välja peamised ajalisest survest tulenevad stressitegurid ning toimetuleku strateegiad. Töö eesmärgist tulenevalt püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on peamised ajasurve tulenevad stressitekitajad advokaaditöös?
2. Milliseid strateegiaid kasutatakse ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks?
3. Missugused seosed on toimetuleku strateegiate ja ajalisest survest tingitud stressi ning selle tekitajate vahel?

Esimese ploki eesmärk oli leida vastus küsimusele: Millised on peamised ajasurve tulenevad stressitekitajad advokaaditöös? Uuringust tuli välja, et kõige rohkem tunnevad advokaadid stressi siis, kui peavad kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadavad olema ning tehes ületunde. Kõige rohkem tunnevad seda advokaadid, kes on töötanud advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=3,70$) ning kõige vähem, kes on töötanud kuni 2 aastat või rohkem kui 10 aastat ($M=3,40$). Siit võib järeldada, et nendel, kes töötavad vähem kui 2 aastat ei ole nii palju toimikuid kui nendel, kes töötavad 5-10 aastat.

Seda võib järeldada ka plokist „tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina“, kus stressi tunnevad kõige rohkem advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=3,52$) ning kõige vähem need, kes töötavad kuni 2 ($M=3,06$) või rohkem kui 10 aastat ($M=3,12$). Advokaadid tunnevad tähtaegadega seotud survet siis, kui tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida peab tegema. Tulemused näitasid, et advokaadid, kes peavad alati nii juhi kui ka kliendi jaoks kättesaadavad olema ning kes teevad ületunde, tunnevad tähtaegadega seotud survet ($r=0,506^{**}$). Varasemad uuringud on näidanud, et kõige rohkem põhjustavad stressi halvad füüsilised töötingimused, ülekoormus ja ajaline surve (Johnson *et al.* 2005).

Advokaadid tunnevad stressi siis, kui juhid ehk partnerid ei toeta neid ($M=1,91$). Dispersioonanalüüs näitas, et kõige rohkem kannatavad selle all advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=1,88$) ning kõige vähem advokaadid, kes töötavad vähem kui 2

aastat. Advokaadid tunnevad, et nendel on raske puhata, kui töö on tegemata ($M=3,69$) ning ei ole võimalik delegeerida oma ülesandeid ($M=3,24$). Üheks suureks põhjuseks stressiprogrammide juurutamises organisatsioonis on koostöö puudumine juhtide poolt (McHugh, Brennan 2007). Seega on oluline partnerite toetus ning võimalus ülesandeid delegeerida, näiteks regulaarsed koosolekud, kus on võimalik rääkida töökoormusest ning jagada ülesandeid meeskonnaliikmete vahel.

Uuringust tuli välja, et stress ja tähtjad on omavahel tugevalt seotud ($r=0,506^{**}$). Stressi põhjustavad kiired tähtjad, mis mõjutavad töö tulemuslikkust ($M=2,56$) ning advokaatide mittesuutlikkus loobuda lisäülesannetest ($M=3,11$), millest kujuneb krooniline ajapuudus ($M=2,97$). Dispersioonanalüüs näitas, et kroonilist ajapuudust tunnevad kõige rohkem advokaadid, kes töötavad advokaadibüroos 5-10 aastat ($M=2,90$) ning kõige vähem need, kes töötavad kuni 2 aastat ($M=2,31$).

Magistritöö raames läbi viidud uuringus tuli välja, et peamised stressitekitajad advokaaditöös on tugevalt seotud ajalise survega. Suurimateks stressitekitajateks võib nimetada pidevat kättesaadavust nii juhi kui ka kliendi jaoks, pidevad ületunnid, juhtide toetuse puudus ning delegeerimise võimaluse puudus. Kõik need stressitekitajad on tihedalt seotud ajalise survega, kuna advokaadid ei jõua tööpäeva jooksul kõiki tööülesandeid ära teha ja sellest tulenevalt nad tunnevad tähtaegadega seotud survet, mis põhjustab kroonilise ajapuuduse ning mõjutab töötulemuslikkust.

Empiirilise osa viimases plokis uuriti milliseid strateegiaid kasutatakse ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekuks? Tulemused näitasid, et kõige rohkem kasutatakse positiivseid toimetuleku strateegiaid, milleks on „aktiivne strateegia“ ($M=3,96$, $SD=0,62$) ja „emotsionaalse toe kasutamise“ strateegia ($M=3,28$, $SD=0,77$). Passiivsetest toimetuleku strateegiatest kõige rohkem kasutatakse „abi otsimise“ strateegiat ($M=3,29$, $SD=0,73$). Oluline on panna tööl prioriteedid paika, leida lahendused probleemidele, vaadata töögraafik üle ning välja töötada tegutsemise strateegia. Magistritöö raames läbi viidud uuringus tuli välja, et väga kõrgelt olid hinnatud advokaatide poolt võimalused pühendada aega perele ($M=3,66$) ning leida aega hobide jaoks ($M=3,65$). Tähtis on töökoormuse kontrollimine, töötaja võimed ja ressursid ning võimalik taastumine eriti nõudlike füüsiliste või vaimsete ülesannete eest (Levi 1999).

Oluline on rääkida juhtidega, kui töömaht läheb väga suureks. Koos juhiga saab panna prioriteetid paika ning vaadata töögraafik üle. Antud töö raames läbi viidud uuringud näitasid, et „aktiivne toimetuleku strateegia“ ja „abi otsimise toimetuleku strateegia“ andisid positiivse seose ($r=0,313^{**}$). Kokkuvõtvalt võib öelda, et kõige efektiivsemateks toimetuleku strateegiateks võib nimetada kaks positiivset toimetuleku strateegiat, milleks on „aktiivne strateegia“ ja „emotsionaalse toe kasutamine“ ja ühe passiivse toimetuleku strateegia, milleks on „abi otsimine“. Toimetuleku strateegiad aitavad minimeerida stressitekitajate mõju ning aitavad stressiga toime tulla individuaaltasandil (Eager *et al.* 2019).

Viimasele küsimusele „Missugused seosed on toimetuleku strateegiate ja ajalisest survest tingitud stressi ning selle tekitajate vahel?“ võib vastata analüüsides uuringu tulemusi. Magistritöö raames läbi viidud uuringus tuli välja, et passiivsed toimetuleku strateegiad on rohkem seotud ajalise survega. Plokkid „enesesüüdistus“ ja „kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina“ andsid tugeva positiivse seose ($M=0,415^{**}$) ning „enesesüüdistus“ ja „kontrolli puudumine kui stressor“ andsid veel tugevama seose ($M=0,429^{**}$).

Plokkidest „tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina“ ja „enesesüüdistus“ ($M=0,266^{**}$) võib järeldada, et advokaadid süüdistavad ennast selles, et isegi suure töökoormusega nad võtavad lisaülesanded juurde ja seetõttu ei jõua kindlaks tähtjaks kõik vajalikud tööülesanded ära teha. Advokatuuri liikmed aktsepteerivad, et ei jõua kontrolli all hoida oma töökoormust ning ajalise surve tõttu nende töökvaliteet langeb ($M=0,269^{**}$). Stressi vältimiseks organisatsiooni tasandil peab vaatama üle töögraafikut, võimaldada töötajatel osaleda oma töökohta mõjutavates otsustes, kontrollida töökoormust, tagada taastumist eriti nõudlike füüsiliste või vaimsete ülesannete eest (Levi 1999).

Järeldustest lähtuvalt teeb magistritöö autor järgmised ettepanekud:

- 1) Muuta advokaadibüroodes töökorraldust. Teha büroosised reeglid, et iga menetluse juures on alati kaks advokaati, kellest üks on asjaga sisuliselt tegelev ja teist hoitakse põhilisega kursis. Selliselt on võimalik advokaadil lühiajaliselt olla vähem kättesaadav ja ajutiselt saab kiiretes asjades kolleeg asendada. Delegeerimine peab olema võimalik ka selleks, et tagada puhkus - konkreetse kaasuse üleandmises sellele samale kursis olevale kolleegile puhkuse ajaks.

- 2) Viia läbi igapäevased koosolekud, et hinnata koos partneri ja tiimiliikmetega iga advokaadi töökoormust ning kaasata vajadusel tiimiliikmeid mahukamate toimikute menetlemise jaoks.
- 3) Koolitada advokatuuri liikmeid planeerima oma aega, osata panna prioriteetid paika, tellida igasse advokaadibürosse ajaplaneerimise ja ajajuhtimise koolituse ning teha koolituse kohustuslikuks ka pikaajalistele advokatuuri liikmetele.
- 4) Iga aasta alguses teha koos partneriga aastaplaan, panna eesmärgid paika, planeerida eeldatava töökoormus, mõelda strateegia välja juhul kui töökoormus suureneb, mõelda delegerimise võimalused läbi.
- 5) Teha advokatuuril kohustusliku patroonide kontrolli, et jälgida kuidas patroonid juhendavad vandeadvokaatide abid võimalusega vajadusel patrooni välja vahetada.
- 6) Juurutada sellist organisatsiooni kultuuri, mis hoiab töö ja eraelu tasakaalus, väärtustab vaba aega, toetab vaimset tervist. Koolitada vahetuid juhte austama advokaatide eraelu ja privaatsust väljaspool tööaega.

Edasistes uuringutes soovib magistritöö autor uurida advokatuuri tegevust advokaatide juhendamisel, kuna advokatuuriseadus ei reguleeri patroonide juhendamise tegevust. Advokatuur kontrollib patroonide tegevust advokaadibüroo kvaliteedinõuete kontrolli käigus või peale kaebuse esitamise advokaadi peale.

KOKKUVÕTE

Tänapäeval peetakse tööstressi üheks suureks probleemiks terves maailmas. Kiiresti arenev majandus ja tehnoloogia sunnib inimesi palju töötama, tehes ületunde ja ohverdades vaba aega. Mõnedes valdkondades on tavaline, et inimesed teevad palju ja pidevalt ületunde. Üheks selleks valdkonnaks on juriidiline sektor. Advokaadi töö on väga pingeline ja vastutusrikas. Tuginedes seadusele ja põhjendades oma arvamust, peab advokaat langetama raskeid otsuseid. Iga kliendiga on advokaaditöös seotud mitmed tähtajad: kliendi tähtajad, kohtu tähtajad, seadusega reguleeritud tähtajad. Mitmete klientide puhul on advokaadil mitmed tähtajad ning sellest tulenevalt kasvab advokaatide töökoormus.

Magistritöö eesmärk on selgitada välja peamised ajalisest survest tulenevad stressitegurid ning toimetuleku strateegiad. Eesmärgi saavutamiseks koostati ankeetküsitlus, et välja uurida advokaatide ajalisest survest tulenevad stressitegurid ning toimetuleku strateegiad. Ankeetküsitlus saadeti advokatuuri kaudu Eesti advokaatidele, kes hindasid nende töös esinevad stressitegurid, tähtaegadest tulenevaid nõudeid stressorina, aktiivseid ja passiivseid toimetuleku strateegiaid. Uurimises saadud tulemusi analüüsiti kirjeldava statistika-, demograafiliste andmete võrdluse ja korrelatsioonanalüüsiga.

Käesoleva töö raames läbi viidud uuringus tuli välja, et peamiseks advokaatide stressiteguriteks on ületunnid ja pidev kättesaadavus nii juhi kui ka kliendi jaoks. Tähtaegadest tulenevad nõuded on seotud sellega, et tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et läbi töötada kõik vajalikud toimikud ning puudub delegerimise võimalus. Toetuse puudus stressorina on seotud sellega, et partnerid ei toeta piisavalt advokaate. Partnerite vähene toetus ja kiired tähtajad tekitavad stressi, mis toob kaasa töökoormuse suurendamise. Sellest tulenevalt advokatuuri liikmed on sunnitud palju töötama ning tunnevad, et nendel on raske puhata kui töö on tegemata. Seega, on oluline viia läbi regulaarsed koosolekud võimalusega jagada tööülesanded meeskonnaliikmete vahel.

Üheks oluliseks stressiteguriks on advokaatide mittesuutlikkus loobuda lisaülesannetest, olles juba ülekoormatud. Sellest tulenevalt kujuneb krooniline ajapuudus. Advokaadid tunnistavad, et kiired

tähtajad mõjutavad nende töötulemuslikkust. Kokkuvõtvalt võib öelda, et advokaatide peamised stressitegurid on tugevalt seotud ajalise survega.

Demograafiliste andmete võrdlusest tuli välja, et kõige rohkem tunnevad tähtaegadest tulenevat stressi advokaadid, kes on töötanud advokaadibüroos 5-10 aastat. Kroonilist ajapuudust ja suurt töökoormust tunnevad kõige rohkem keskmise tööstaažiga advokaadid ehk need, kes on töötanud advokaadibüroos 5-10 aastat. Uuringust tuli välja, et pikaajalise tööstaažiga advokaadid ehk need, kes on töötanud rohkem kui 10 aastat, ei pane tööl prioriteete paika ning tunnevad vähem tähtaegadest tulenevat stressi. Huvitav faktor seisneb selles, et kõige rohkem panevad tööl prioriteetid paika värsked liitujad, kes tunnevad tähtaegadest stressi ka kõige vähem.

Magistritöö viimases plokis hinnati ajalisest survest tulenevad toimetuleku strateegiaid, neid jaotati aktiivseteks ja passiivseteks toimetuleku strateegiateks. Käesoleva töö raames läbi viidud uuringud kinnitasid, et passiivsed toimetuleku strateegiad on rohkem seotud ajalise survega. Advokaadid süüdistavad ennast selles, et ei jõua kindlaks tähtjaks tööd ära teha ning võtavad tööd veelgi juurde. Advokatuuri liikmed tunnistavad, et nendel on raske kontrolli all hoida enda töökoormust ning selle järelalusena kannatab töö kvaliteet. Uuringust tuli välja, et abi otsimise strateegia aitab stressi maandada. Seega, on oluline rääkida juhiga, kui töökoormus on väga suur ja vaadata koos töögraafik ja tähtajad üle, leida delegeerimise võimalused.

Aktiivne ja emotsionaalse toe kasutamise strateegiad osutasid kõige efektiivsemateks ajasurvest tuleneva stressiga toime tulekuks. Uuringu tulemused näitasid, et advokaaditöös on oluline prioriteetide paika panemine ka nendel töötajatel, kes on töötanud advokaadibüroos rohkem kui 10 aastat. Tegutsemise strateegia välja töötamine aitab juhtida ja planeerida aega. Selle tulemusena jääb rohkem aega perele, hobidele ja vaja aja veetmisele.

Käesoleva magistritöö saadud tulemuste põhjal teeb autor ettepanekud ajasurvest tuleneva stressi maandamiseks. Nendest tähtsamad on alljärgnevad:

1. Muuta töökorraldust nii, et iga teema juures on alati kaks advokaati, kellest üks on asjaga sisuliselt tegelev ja teist hoitakse põhilisega kursis. Selline töökorraldus võimaldab ka puhkuse ajaks asendamist.
2. Iga aasta alguses vaadata koos partneriga eeldatav töögraafik üle, panna eesmärgid paika, mõelda läbi tegutsemise strateegia ja delegeerimise võimalused juhiks, kui töökoormus suureneb.

3. Viia läbi iganädalased tiimikoosolekud, et arutada iga tiimi liikme töökoormuse, toimikute tähtaegu ja vajadusel kaasata tiimiliikmeid mahukamate toimikute menetlemise jaoks.
4. Advokatuuril teha kohustusliku patroonide kontrolli, et vajadusel toetada vandeadvokaatide abid ning tõhustada kontrolli selle üle, et vandeadvokaatide abide töökoormus ei oleks ebamõistlik.

Uurimistöös saadud tulemused ja ettepanekud võivad olla kasulikud kõigile advokatuuri liikmetele ja Eesti advokaadibüroodele. Magistritöö autor teeb advokatuurile ettepaneku vaadata advokatuuriseaduse üle patroonide määramisel.

SUMMARY

STRATEGIES FOR COPING WITH TIME-RELATED STRESS ON THE EXAMPLE OF LAWYERS

Anastassia Tungal

Stress has become the biggest problem in the world. Work related stress has negative influence on mental and physical health. Symptoms of stress are divided into five categories: emotional, physical, behavioural, mental and health. Lawyers work is very responsible and related to deadlines.

Important stressors in the work of a lawyer include high workload, time pressure, few career opportunities, job roles in the organization, management style, interpersonal relationships, the internal climate of the workplace.

Job performance decreases due to deadlines and time pressure. Time pressure can lead to major errors in the legal professions. As a result, lawyer's self-esteem may fall, the reputation of the law firm may be damaged. All these consequences may be related to time pressure.

The aim of this master's thesis is to find out the main stressor due to time pressure and coping strategies. The problem of this work is to identify the main stressors of lawyers and their relation to time pressure. In the master's thesis, the author uses a quantitative research method. The method of empirical data collection is a questionnaire survey. The questionnaire is sent to Estonian law firms through the Estonian Bar Association. The results and suggestions will be sent to Estonian Bar Association with the aim of improving the mental health of lawyers.

Based on the aim of the thesis, author of master's thesis raised the following research questions:

1. What are the main time pressure stressors in the legal profession?
2. What strategies are used to cope with time pressure stress?

3. What are the links between coping strategies and time pressure stress and its causes?

Through the quantitative method the author tries to find answers to the questions. The questionnaire consists of 59 questions and statements. 110 people answered the questionnaire. The collected data was analysed in the SPSS data processing program. Descriptive statistics was used to analyse the data to find the minimum and maximum value of the blocks and the standard deviation. One-way analysis of variance ANOVA was used to analyse data from demographic groups. Correlation analysis was performed with factor analysis, during which relationships were found between the blocks.

The survey showed that lawyers feel most stressed when they always have to be available to the client and the manager and when lawyers work overtime. Lawyers feel time pressure stress when there is not enough time during the working day to be able to do everything they need to do. Lawyers feel stressed when they are not supported by managers or partners. Analysis on variance showed that lawyers who work in a law firm for 5-10 years suffer the most. Thus, the support of the partners and the possibility to delegate tasks are important, such as mentoring and regular meetings where it is possible to talk about the workload and share tasks between team members.

The study found that lawyers can work productively when setting priorities at work. Lawyers can work efficiently when they talk to someone who can do something specific to solve the problem and talk to their immediate supervisor when the workload is too large.

The correlation analysis showed that the positive correlation was given by “active strategy” and “use of emotional support”, which means that setting priorities, developing a strategy helps with time planning, and as a result there is time for family, hobbies and free time. The results showed the need to set priorities, find solutions to problems, review the work schedule and develop an action strategy. These solutions are part of an active coping strategy.

The study conducted within the framework of the master’s thesis revealed that the opportunities for lawyers to dedicate time to family and to find time for hobbies were highly valued by lawyers. In summary, the most effective coping strategies are two positive coping strategies, “active strategy” and “use of emotional support”, and one passive coping strategy, “seeking help”. A study conducted within the framework of the master’s thesis revealed that passive coping strategies are more related to time pressure.

Based on the results of this master's thesis, the author makes proposals to reduce the stress caused by time pressure. The most important of these are:

1. There are always two lawyers in each case, one of whom is essentially involved in the case and the other is kept informed of the main points. Such work arrangements also allow for substitution during holidays.
2. At the beginning of each year, review with the partner the expected work schedule, set goals, consider operational strategies and delegation options in case the workload increases.
3. Conduct weekly team meetings to discuss each team member's workload, control deadlines together and, if necessary, involve team members to process the biggest cases.
4. The Estonian Bar Association shall improve obligatory control of patrons in order to support associates and decrease time pressure stress.

The results and suggestions obtained in the research can be useful for all members of the Estonian Bar Association and Estonian law firms.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Aleksic, D., Mihelic, K., Cerne M. (2015). Interactive effects of perceived time pressure, satisfaction with work-family balance (SWFB), and leader-member Exchange (LMX) on creativity. *Personnel Review*, Vol. 46 No. 3, pp. 662-679.
- Amir, M., Standen, P. (2019). Growth-focused resilience: development and validation of a new scale. *Management Research Review*, Vol. 42 No. 6, pp. 681-702.
- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*. Vol. 61 No. 2, pp. 434-454.
- Ashkanasy, N.M., Ashton-James, C.E., Jordan P.J. (2003). Performance impacts of appraisal and coping with stress in workplace settings: the role of affect and emotional intelligence. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*.
- Carver, C.S. (1997). You want to measure coping but your protocol' too long: Consider the brief cope. *International Journal of Behavioral Medicine*, no. 92.
- Carver, C.S., Weintraub, J.K., Scheier, M.F. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 56 no. 2, 267-283.
- Clercq, D., Haq, I. and Azeem, M. (2019). Time-related work stress and counterproductive work behavior. *Personnel Review*. Vol. 48 No. 7, pp. 1756-1781.
- Dikkers, J., Lange, P., Vinkenburg, A., Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics and engagement: a longitudinal study. *Career Development International*, Vol. 15 No. 1, pp. 59-77.
- Dipboye, R., Dipboye, R. (2018). Occupational Stress. *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*. Emerald Publishing Limited, pp. 213-263.
- Donovan, S., Kleiner, B. (1994). Effective Stress Management. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 9 No. 6, pp. 31-34.
- Dua K.J.,(1994). Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational Administration*. Vol.32 No. 1, pp. 59-79.
- Eager, B., Grant, S.L., Maritz, A. (2019). Classifying coping among entrepreneurs: is it about time? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 26 no. 4.

- Eesti Advokatuuri Eetikakoodeks (2013). Kättesaadav: <https://www.advokatuur.ee/est/oigusaktid/eetikakoodeks>, 15.01.2020
- Eesti Advokatuur (2019). Kättesaadav: <https://www.advokatuur.ee/est/advokatuur>, 03.01.2020
- Euroopa Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv.
- Fugate, S.B., Thomas R.W., Golicic S.L. (2012). The impact of coping with time pressure on boundary spanner collaborative behaviors. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 42 No. 7, pp. 697-715.
- Golicic, S., Thomas, R. (2008). Exploring relational aspects of time-based competition. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. Vol. 38 No. 7, pp. 540-550.
- Grissom, J., Loeb, S. and Mitani, H. (2015). Principal time management skills. *Journal of Educational Administration*. Vol. 53 No. 6, pp. 773-793.
- Halkos, G., Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol 59 No. 5, pp. 415-431.
- Health and Safety Executive (HSE), (2015). What are the Management Standards for work related stress? Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>, 03.01.2020
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 20 No. 2, pp. 178-187.
- Larson, L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 19 No. 9, pp. 1119-1130.
- Levi, L. (1999). Guidance on work-related stress "Spice of life - or kiss of death". European Commission. Kättesaadav: http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance_english.pdf, 17.11.2019.
- Lyons, S., Schweitzer, L., Ng, E. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, Vol. 20 No. 4, pp. 363-383.
- McHigh, M., Brennan, S. (2007). Managing Work Stress. *Employee Counselling Today*. Vol. 5 No. 1, pp. 16-21.
- Moore, D.A., Tenney, E.R. (2012). Time pressure, performance and productivity. *Looking Back, Moving Forward: A Review of Group and Team-Based Research*.
- Odio, M., Walker, M., Kim, M, M. (2013). Examining the stress and coping process of mega-event employees. *International Journal of Event and Festival Management*. Vol.

4 No. 2, pp. 140-155.

Ornelas, S. and Kleiner, B. (2003). New developments in managing job related stress. Equal Opportunities International. Vol. 22 No. 5, pp. 64-70.

Rosen, C., Chang, C-H., Djurdjevic, E., Eatough, E. (2018). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress ISBN: 978-1-84950-712-7, eISBN: 978-1-84950-713-4.

Sharma, R.R., Cooper, C. (2016). Stress and Burnout: An Introduction. Book part.

Silva, N., Samanmali, R., Silva H. (2017). Managing occupational stress of professionals in large construction projects. Journal of Engineering, Design and Technology. ol. 15 No. 4, pp. 488-504.

Statistikaamet (2017). Eesti tööelu-uuring 2015. Kättesaadav:
[file:///C:/Users/tunga/Downloads/TEU%20metoodika%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/tunga/Downloads/TEU%20metoodika%20(3).pdf) 02.11.2019

Tuncay, T., Yildirim, B. (2015). Factors affecting the psychological distress among unemployed and re-employed individuals. Career Development International, vol. 20 no. 5.

Verhaest, D., Verhofstadt, E. (2014). Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and Control. International Journal of Manpower, Vol. 37 No. 3, 2016, pp. 456-473 .

Wang, T. and Zheng, Q. (2012). Working pressure does not necessarily undermine self-determined motivation. Chinese Management Studies. Vol. 6 No. 2, pp. 318-329.

Wickramasinghe, V. (2016). The Mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. Journal of Health Organization and Management, Vol. 30 No. 3, pp. 408-420.

Yu, X., Li, D., Tsai, C., Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. Career Development International, Vol. 24 No. 5, pp. 420-437.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Lugupeetud advokaat!

Palun Sinu abi küsimustiku täitmisel eesmärgiga välja selgitada advokaatide tööstressi allikad, et seeläbi leida lahendusi stressiga toimetulekuks. Kogutud andmeid kasutan Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise õppekava magistritöös.

Küsitlus on anonüümne. Vastused analüüsitakse üldistatuna ning nad ei ole seotud konkreetsete isikutega. Küsimustik koosneb neljast osast ja selle täitmine võtab aega orienteeruvalt 10-15 minutit. Küsimustiku täitmisel vali palun üks Sulle kõige paremini sobiv vastuse variant. Küsimustiku viimases osas on Sul võimalik esitada ettepanekuid ajasurvest tuleneva stressiga toimetulekuks. Magistritöö järeldused ja parendus- ettepanekud ilmuvad advokatuuri uudiskirjas.

Ette tänades

Anastassia Tungal

Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala üliõpilane

Küsimuste korral palun pöördu: anastassia.tungal@gmail.com

TAUSTAANDMED

Vali sobiv variant:

Sinu vanus:

1. 18-29
2. 30-49
3. 50-69

Sinu sugu:

1. Mees
2. Naine

Mitu aastat töötad advokaadibüroos:

1. Kuni 2
2. 2-4
3. 5-10
4. Rohkem kui 10

Mitu tundi töötad tavaliselt nädalas:

1. Vähem kui 40 tundi
2. Keskmiselt 40 tundi
3. Rohkem kui 40 tundi

1. Tööstressorid advokaaditöös

Alljärgnevad väited keskenduvad tööstressile advokaaditöös. Palun hinda nende kehtivust, mõeldes oma viimase aja töökogemusele ning vasta etteantud skaala järgi.

- 1-mitte kunagi
- 2-väga harva
- 3-mõnikord
- 4-tihti
- 5-alati

1. Mul on raske keskenduda, mõeldes kõigile asjadele, mida pean tegema	1 2 3 4 5
2. Mul ei ole võimalik delegeerida oma tööülesandeid	1 2 3 4 5
3. Mul on raskusi kolleegidega suhtlemises	1 2 3 4 5
4. Tunnen, et olen ülekoormatud	1 2 3 4 5
5. Tunnistan endale, et ei saa tööülesannetega hakkama	1 2 3 4 5
6. Mul on raske puhata, kui töö on tegemata	1 2 3 4 5
7. Olen kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadav - isegi peale tööpäeva lõppu	1 2 3 4 5
8. Ma teen palju ületunde	1 2 3 4 5
9. Ma teen õhtuti ja nädalavahetustel tööd	1 2 3 4 5
10. Partnerid ei toeta mind	1 2 3 4 5
11. Mul on vähe vabadust otsustamiseks	1 2 3 4 5
12. Suured projektid tekitavad stressi	1 2 3 4 5
13. Mul on rutiinsed tööülesanded	1 2 3 4 5
14. Mul on korruga palju toimikuid laua peal	1 2 3 4 5
15. Ma tunnen, et tähtajad tekitavad minus stressi	1 2 3 4 5

Palun märgi sobiv vastus:

16. Kas oled kaalunud viimase 3 aasta jooksul võimalust astuda advokatuurist välja?

Jah Ei

17. Kas oled kaalunud viimase 3 aasta jooksul võimalust vahetada advokaadibürood?

Jah Ei

18. Kas kohtud arvestavad Sinuga tähtaegade ja istungite aegade määramisel?

Jah Ei

19. Kas oled pidanud paluma kohtul määratud tähtaegu muuta tulenevalt suurest töökoormusest?

Jah Ei

20. Kas kohtud on tulnud Sulle vastu ja muutnud määratud tähtaegu?

Jah Ei

2. Ajasurvest tingitud tööstress

Alljärgnevate väidetega hinnatakse ajasurvest tingitud tööstressi advokaadi töös. Palun hinda seda, mõeldes oma viimase aja töökogemusele ning vasta etteantud skaala järgi.

1-mitte kunagi
2-väga harva
3-mõnikord
4-tihti
5-alati

21. Minu töös esinevad ülekoormuse ja alakoormuse vahelduvad perioodid	1 2 3 4 5
22. Ma ei jõua tööd valmis kindlaks tähtajaks	1 2 3 4 5
23. Minu liigne perfektsionism tekitab viivitusi tööülesannete täitmisel	1 2 3 4 5
24. Toimikuid on nii palju, et aega ei piisa nende läbi töötamiseks	1 2 3 4 5
25. Tunnen tähtaegadega seotud survet	1 2 3 4 5
26. Olen häiritud, kui töö tähtajad on liiga lähestikku	1 2 3 4 5
27. Tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida pean tegema	1 2 3 4 5
28. Ma ei oska öelda „EI“ ja võtan lisaülesandeid	1 2 3 4 5
29. Mul on krooniline ajapuudus-teha tuleb rohkem kui selleks aega on	1 2 3 4 5
30. Ajapuuduse tõttu teen vigu kliendidokumentides	1 2 3 4 5
31. Mul puudub kontroll oma aja üle	1 2 3 4 5
32. Ajalise surve tõttu minu töö kvaliteet langeb	1 2 3 4 5
33. Kiired tähtajad mõjutavad minu töö tulemuslikkust	1 2 3 4 5

3. Toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga

Alljärgnevate väidetega hinnatakse erinevaid toimetuleku strateegiad ajasurvest tuleneva stressiga. Palun vasta etteantud skaala järgi.

1-mitte kunagi
2-väga harva
3-mõnikord
4-tihti
5-alati

34. Mõtlen järele, kuidas saan kõige paremini probleemi lahendada	1 2 3 4 5
35. Tegutsen sihipäraselt, et saada probleemiga ühele poole	1 2 3 4 5
36. Aktsepteerin, et alati ei jõua õigeks ajaks tööd valmis saada	1 2 3 4 5
37. Õpin sellega elama, et mõnikord ei saa asjad korralikult tehtud	1 2 3 4 5
38. Planeerin oma aega	1 2 3 4 5
39. Püüan välja töötada tegutsemise strateegiat	1 2 3 4 5
40. Ma panen tööl prioriteedid paika	1 2 3 4 5
41. Tegelen joogaga, et stressi maandada	1 2 3 4 5
42. Pöördun professionaalse nõustaja poole	1 2 3 4 5
43. Püüan oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust	1 2 3 4 5
44. Käin tööandja poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel	1 2 3 4 5
45. Jagan tööülesandeid kolleegide vahel	1 2 3 4 5

46. Keeldun töö vastuvõtmisest	1 2 3 4 5
47. Räägin kellegagi, kes saaks teha midagi konkreetset probleemi lahendamiseks	1 2 3 4 5
48. Leian aega hobide jaoks	1 2 3 4 5
49. Maandan stressi reisis	1 2 3 4 5
50. Pühendan aega perele	1 2 3 4 5
51. Ma ignoreerin tähtaegu	1 2 3 4 5
52. Olen tihti haiguslehel	1 2 3 4 5
53. Ma kasutan antidepressante	1 2 3 4 5
54. Maandan stressi alkoholi abiga	1 2 3 4 5
55. Ma kritiseerin ennast	1 2 3 4 5
56. Ma süüdistan ennast juhtunud asjades	1 2 3 4 5
57. Vaatan oma töögraafiku üle	1 2 3 4 5
58. Räägin vahetu ülemusega, kui töömaht on liiga suur	1 2 3 4 5
59. Otsin toimuvast midagi head	1 2 3 4 5

4. Ettepanekud ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks

Palun esita võimaluse korral oma ettepanekuid ajasurve tuleneva stressiga toimetulekuks.

Suur aitäh, et leidsid aega täita küsimustikku! Sinust oli väga palju abi!

Lisa 2. Väidete jagunemine plokkidesse

Plokk	Väide
Stress	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ma teen ületunde 2. Ma teen õhtuti ja nädalavahetusel tööd 3. Tunnen, et olen ülekoormatud 4. Mul on korruga palju toimikuid laua peal 5. Olen kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadav- isegi peale tööpäev lõppu 6. Ma tunnen, et tähtjad tekitavad minus stressi 7. Suured projektid tekitavad stressi
Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina	<ol style="list-style-type: none"> 8. Mul on raske keskenduda, mõeldes kõigile asjadele, mida pean tegema 9. Mul ei ole võimalik delegeerida oma tööülesandeid 10. Mul on raske puhata, kui töö on tegemata 11. Tunnistan endale, et ei saa tööülesannetega hakkama
Toetuse puudus	<ol style="list-style-type: none"> 12. Mul on raskusi kolleegidega suhtlemises 13. Partnerid ei toeta mind
Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina	<ol style="list-style-type: none"> 14. Tunnen tähtaegadega seotud survet 15. Tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida pean tegema 16. Olen häiritud, kui töö tähtjad on liiga lähestikku 17. Toimikuid on nii palju, et aega ei piisa nende läbi töötamiseks
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	<ol style="list-style-type: none"> 18. Kiired tähtjad mõjutavad minu töö tulemuslikkust 19. Ajapuuduse tõttu teen vigu kliendidokumentides 20. Ajalise surve tõttu minu töö kvaliteet langeb
Kontrolli puudumine kui stressor	<ol style="list-style-type: none"> 21. Ma ei jõua tööd valmis kindlaks tähtjaks 22. Mul on krooniline ajapuudus-teha tuleb rohkem kui selleks aega on 23. Ma ei oska öelda „EI“ ja võtan lisäülesandeid 24. Minu liigne perfektsionism tekitab viivitusi tööülesannete täitmisel 25. Mul puudub kontroll oma aja üle
Aktiivne strateegia	<ol style="list-style-type: none"> 26. Mõtlen järele, kuidas saan kõige paremini probleemi lahendada 27. Ma panen tööl prioriteedid paika 28. Planeerin oma aega 29. Püüan välja töötada tegutsemise strateegiat 30. Otsin toimuvast midagi head 31. Vaatan oma töögraafiku üle
Kavandamine	<ol style="list-style-type: none"> 32. Tegelen joogaga, et stressi maandada 33. Pöördun professionaalse nõustaja poole 34. Käin tööandja poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel
Emotsionaalse toe kasutamine	<ol style="list-style-type: none"> 35. Leian aega hobide jaoks 36. Maandan stressi reisides 37. Püüan oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust 38. Pühendan aega perele

Abi otsimine	<p>39. Räägin vahetu ülemusega, kui töömaht on liiga suur</p> <p>40. Räägin kellegagi, kes saaks teha midagi konkreetset probleemi lahendamiseks</p> <p>41. Maandan stressi alkoholi abiga</p>
Aktsepteerimine	<p>42. Õpin sellega elama, et mõnikord ei saa asjad korralikult tehtud</p> <p>43. Aktsepteerin, et alati ei jõua õigeks ajaks tööd valmis saada</p>
Enesesüüdistus	<p>44. Ma kritiseerin ennast</p> <p>45. Ma süüdistan ennast juhtunud asjades</p>

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Kirjeldav statistika plokkide kaupa

Plokk	Miinumum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
Stress	1,67	5,00	3,41	0,623
Toetuse puudus	1,00	4,00	1,79	0,711
Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina	1,75	5,00	3,30	0,719
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	1,33	4,67	2,78	0,662
Kontrolli puudumine kui stressor	1,00	4,40	2,63	0,705
Aktiivne strateegia	1,67	5,00	3,96	0,623
Emotsionaalse toe kasutamine	1,00	5,00	3,28	0,772
Abi otsimine	1,50	5,00	3,29	0,730
Aktsepteerimine	1,00	5,00	2,70	1,025
Enesesüüdistus	1,00	5,00	2,62	0,991

Lisa 4. Kirjeldav statistika väidete kaupa

Väide	Miinumum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
1. Mul on raske keskenduda, mõeldes kõigile asjadele, mida pean tegema	1	5	3,12	0,875
2. Mul ei ole võimalik delegeerida oma tööülesandeid	1	5	3,24	1,165
3. Mul on raskusi kolleegidega suhtlemises	1	4	1,68	0,741
4. Tunnen, et olen ülekoormatud	1	5	3,25	0,848
5. Tunnistan endale, et ei saa tööülesannetega hakkama	1	4	2,04	0,845
6. Mul on raske puhata, kui töö on tegemata	1	5	3,69	1,064
7. Olen kliendi ja juhi jaoks alati kättesaadav - isegi peale tööpäeva lõppu	1	5	3,88	1,064
8. Ma teen palju ületunde	1	5	3,65	0,962
9. Ma teen õhtuti ja nädalavahetustel tööd	1	5	3,33	0,959
10. Partnerid ei toeta mind	1	5	1,91	1,010
11. Mul on vähe vabadust otsustamiseks	1	5	2,18	1,077
12. Suured projektid tekitavad stressi	1	5	3,05	1,008
13. Mul on rutiinsed tööülesanded	1	5	2,15	0,927
14. Mul on korraka palju toimikuid laua peal	1	5	3,36	1,081
15. Ma tunnen, et tähtjad tekitavad minus stressi	1	5	3,35	0,944
16. Minu töös esinevad ülekoormuse ja alakoormuse vahelduvad perioodid	1	5	3,58	0,932
17. Ma ei jõua tööd valmis kindlaks tähtajaks	1	4	1,97	0,840
18. Minu liigne perfektsionism tekitab viivitusi tööülesannete täitmisel	1	5	2,81	1,054
19. Toimikuid on nii palju, et aega ei piisa nende läbi töötamiseks	1	5	2,51	1,011

20. Tunnen tähtaegadega seotud survet	2	5	3,64	0,832
21. Olen häiritud, kui töö tähtajad on liiga lähestikku	1	5	3,49	0,946
22. Tööpäeva jooksul ei ole piisavalt aega, et jõuda teha kõike, mida pean tegema	1	5	3,56	0,991
23. Ma ei oska öelda „EI“ ja võtan lisatulesandeid	1	5	3,11	1,026
24. Mul on krooniline ajapuudus- teha tuleb rohkem kui selleks aega on	1	5	2,97	1,053
25. Ajapuuduse tõttu teen vigu kliendidokumentides	1	4	2,09	0,711
26. Mul puudub kontroll oma aja üle	1	5	2,29	1,008
27. Ajalise surve tõttu minu töö kvaliteet langeb	1	5	2,37	0,876
28. Kiired tähtajad mõjutavad minu töö tulemuslikkust	1	5	2,56	0,972
29. Mõtlen järele, kuidas saan kõige paremini probleemi lahendada	1	5	4,25	0,771
30. Tegutsen sihipäraselt, et saada probleemiga ühele poole	2	5	4,24	0,765
31. Aktsepteerin, et alati ei jõua õigeks ajaks tööd valmis saada	1	5	2,82	1,159
32. Õpin sellega elama, et mõnikord ei saa asjad korralikult tehtud	1	5	2,59	1,136
33. Planeerin oma aega	1	5	4,16	0,862
34. Püüan välja töötada tegutsemise strateegiat	1	5	4,05	0,971
35. Ma panen tööol prioriteetid paika	1	5	4,27	0,866
36. Tegelen joogaga, et stressi maandada	1	5	1,65	1,207
37. Pöördun professionaalse nõustaja poole	1	4	1,34	0,681
38. Püüan oma sõpradelt ja lähedastelt saada emotsionaalset toetust	1	5	2,85	1,270
39. Käin tööandja poolt korraldatud stressijuhtimise koolitustel	1	5	1,52	0,946
40. Jagan tööülesandeid kolleegide vahel	1	5	2,74	1,155

<i>41. Keeldun töö vastuvõtmisest</i>	1	5	2,63	0,800
<i>42. Räägin kellegagi, kes saaks teha midagi konkreetset probleemi lahendamiseks</i>	1	5	2,94	0,941
<i>43. Leian aega hobide jaoks</i>	1	5	3,65	0,982
<i>44. Maandan stressi reisis</i>	1	5	2,99	1,121
<i>45. Pühendan aega perele</i>	1	5	3,66	1,034
<i>46. Ma ignoreerin tähtaegu</i>	1	4	1,22	0,581
<i>47. Olen tihti haiguslehel</i>	1	4	1,38	0,606
<i>48. Ma kasutan antidepressante</i>	1	4	1,15	0,510
<i>49. Maandan stressi alkoholi abiga</i>	1	5	1,98	0,995
<i>50. Ma kritiseerin ennast</i>	1	5	2,77	1,029
<i>51. Ma süüdistan ennast juhtunud asjades</i>	1	5	2,47	1,081
<i>52. Vaatan oma töögraafiku üle</i>	1	5	3,61	0,868
<i>53. Räägin vahetu ülemusega, kui töömaht on liiga suur</i>	1	5	2,67	1,242
<i>54. Otsin toimuvast midagi head</i>	1	5	3,45	1,146

Lisa 5. Faktortunnuste vahelised korrelatsioonid

		Tahtaegadest tulenevad nõuded stressorina	Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	Kontrolli puudumine kui stressor	Toetuse puudus	Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina	Stress	Aktiivne strateegia	Emotsionaalse toe kasutamine	Eheseuudistus	Aksepteerimine	KAVANDAMINE	Abi otsimine	17. Kas oled kaalunud viimase kolme aasta jooksul võimalust vahetada	18. Kas kohtud arvestavad Sinuga tähtaegade ja istungite aegade määramisel?#21	19. Kas oled pidanud paluma kohtul määratud tähtaegu muuta tulenevalt suurest töökoormusest?#7	20. Kas kohtud on tulnud Sulle vastu ja muutnud määratud tähtaegu?#24
Tahtaegadest tulenevad nõuded stressorina	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.557** ,000 110	.576** ,000 110	.260** ,006 110	,065 ,503 110	.506** ,000 110	-,101 ,294 110	-,191* ,045 110	.248** ,009 110	,089 ,358 110	,097 ,312 110	-,098 ,307 110	-,223* ,019 110	.290** ,002 110	-,195* ,041 110	,041 ,671 110
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.557** ,000 110	1	.523** ,000 110	.256** ,007 110	,097 ,312 110	.254** ,007 110	-,172 ,072 110	-,148 ,124 110	.415** ,000 110	.269** ,004 110	-,041 ,669 110	,009 ,922 110	-,178 ,062 110	,032 ,741 110	,062 ,521 110	-,017 ,861 110
Kontrolli puudumine kui stressor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.576** ,000	.523** ,000	1	.253** ,008	,127 ,185	.503** ,000	-,119 ,217	-,251** ,008	.429** ,000	.231* ,015	-,043 ,659	,002 ,987	-,091 ,342	,137 ,154	-,046 ,633	-,010 ,920

N		110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	
Toetuse puudus	Pearson Correlation	.260**	.256**	.253**	1	.315**	-.005	-.239*	-.194*	.199*	.042	-.129	-.221*	-.161	.070	.001	-.076	
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.008		.001	.958	.012	.042	.038	.662	.179	.020	.094	.467	.990	.431	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Tööülesannet est tulenevad nõuded stressorina	Pearson Correlation	.065	.097	.127	.315**	1	-.091	-.248**	-.151	.266**	-.011	-.107	-.019	-.206*	-.048	.085	-.067	
	Sig. (2-tailed)	.503	.312	.185	.001		.347	.009	.116	.005	.912	.267	.844	.031	.618	.375	.489	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Stress	Pearson Correlation	.506**	.254**	.503**	-.005	-.091	1	.122	-.028	.212*	.009	-.008	-.040	-.044	.103	-.259**	-.114	
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.958	.347		.205	.771	.026	.929	.935	.680	.648	.285	.006	.234	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Aktiivne strateegia	Pearson Correlation	-.101	-.172	-.119	-.239*	-.248**	.122	1	.275**	.024	-.025	-.015	.313*	.015	-.062	-.035	-.118	
	Sig. (2-tailed)	.294	.072	.217	.012	.009	.205	.004		.804	.795	.880	.001	.879	.520	.716	.219	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Emotsionaalse toe kasutamine	Pearson Correlation	-.191*	-.148	-.251**	-.194*	-.151	-.028	.275**	1	-.153	-.039	.141	.219*	.076	.000	-.132	-.150	
	Sig. (2-tailed)	.045	.124	.008	.042	.116	.771	.004		.110	.686	.141	.022	.433	.999	.169	.118	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Enesesuudistus	Pearson Correlation	.248**	.415**	.429**	.199*	.266**	.212*	.024	-.153	1	.065	.052	-.014	-.044	-.091	-.012	-.139
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.038	.005	.026	.804	.110		.498	.589	.886	.650	.345	.905	.147
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Aktsepteerimine	Pearson Correlation	.089	.269**	.231*	.042	-.011	.009	-.025	-.039	.065	1	.067	.205*	-.050	.004	.124	-.027
	Sig. (2-tailed)	.358	.004	.015	.662	.912	.929	.795	.686	.498		.489	.032	.607	.968	.197	.783
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kavandamine	Pearson Correlation	.097	-.041	-.043	-.129	-.107	-.008	-.015	.141	.052	.067	1	.244*	.098	.018	-.013	.125
	Sig. (2-tailed)	.312	.669	.659	.179	.267	.935	.880	.141	.589	.489		.010	.311	.855	.896	.195
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Abi otsimine	Pearson Correlation	-.098	.009	.002	-.221*	-.019	-.040	.313**	.219*	-.014	.205*	.244*	1	-.036	.061	.141	.090
	Sig. (2-tailed)	.307	.922	.987	.020	.844	.680	.001	.022	.886	.032	.010		.712	.529	.142	.349
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
17. Kas oled kaalunud viimase kolme aasta jooksul võimalust vahetada advokaadibürood?#20	Pearson Correlation	-.223*	-.178	-.091	-.161	-.206*	-.044	.015	.076	-.044	-.050	.098	-.036	1	.078	-.017	.004
	Sig. (2-tailed)	.019	.062	.342	.094	.031	.648	.879	.433	.650	.607	.311	.712		.417	.863	.969
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

18. Kas kohtud arvestavad Sinuga tähtaegade ja istungite aegade määramisel?#21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.290**	,032	,137	,070	-,048	,103	-,062	,000	-,091	,004	,018	,061	,078	1	,181	.460**
19. Kas oled pidanud paluma kohtul määratud tähtaegu muuta tulenevalt suurest töökoormusest?#7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,195*	,062	-,046	,001	,085	-,259**	-,035	-,132	-,012	,124	-,013	,141	-,017	,181	1	.476**
20. Kas kohtud on tulnud Sulle vastu ja muutnud määratud tähtaegu?#24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,041	-,017	-,010	-,076	-,067	-,114	-,118	-,150	-,139	-,027	,125	,090	,004	.460**	.476**	1
		,671	,861	,920	,431	,489	,234	,219	,118	,147	,783	,195	,349	,969	,000	,000	
		110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lisa 6. ANOVA tulemused alaskaalade seoses tööstaažiga

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tähtaegadest tulenevad nõuded stressorina	Between Groups	4,389	3	1,463	2,977	0,035
	Within Groups	52,086	106	0,491		
	Total	56,475	109			
Kvaliteedist tulenevad nõuded stressorina	Between Groups	5,317	3	1,772	3,443	0,019
	Within Groups	54,562	106	0,515		
	Total	59,880	109			
Kontrolli puudumine kui stressor	Between Groups	5,801	3	1,934	3,813	0,012
	Within Groups	53,747	106	0,507		
	Total	59,548	109			
Toetuse_puudus	Between Groups	1,610	3	0,537	1,062	0,368
	Within Groups	53,538	106	0,505		
	Total	55,148	109			
Tööülesannetest tulenevad nõuded stressorina	Between Groups	0,972	3	0,324	0,520	0,670
	Within Groups	66,082	106	0,623		
	Total	67,055	109			
Stress	Between Groups	1,668	3	0,556	1,146	0,334
	Within Groups	51,429	106	0,485		
	Total	53,097	109			
Aktiivne_strateegia	Between Groups	0,155	3	0,052	0,130	0,942
	Within Groups	42,278	106	0,399		
	Total	42,433	109			
Kavandamine	Between Groups	1,183	3	0,394	0,655	0,582
	Within Groups	63,840	106	0,602		
	Total	65,023	109			
Enesesuudistus	Between Groups	0,237	3	0,079	0,078	0,972
	Within Groups	106,856	106	1,008		
	Total	107,093	109			

Aktsepteerimine	Between Groups	5,252	3	1,751	1,696	0,172
	Within Groups	109,395	106	1,032		
	Total	114,648	109			
Emotsionaalse toe kasutamine	Between Groups	2,555	3	0,852	1,684	0,175
	Within Groups	53,611	106	0,506		
	Total	56,166	109			
Abi otsimine	Between Groups	14,648	3	4,883	6,774	0,000
	Within Groups	76,400	106	0,721		
	Total	91,048	109			

Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina, Anastassia Tungal

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
“Ajasurvest tuleneva stressiga toimetuleku strateegiad advokaatide näitel”,

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.

Anastassia Tungal

12.05.2020