

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Elina Koitla

**TÖÖTAJATE PSÜHHOSOTSIAALSE HEAOLU HINDAMINE TALTECH
MAJANDUSTEADUSKONNAS**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14, halduskorraldus

Juhendaja: Sigrid Kalle, PhD

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6293 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Elina Koitla

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 164975 HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: ekoitla@gmail.com

Juhendaja: Sigrid Kalle:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	7
1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite olemus	8
1.2. Tööstressi olemus	9
1.3. Läbipõlemine	11
1.4. Kiusamine töökohal	13
1.5. Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja leevendamine	14
1.5.1. Riskianalüüs	15
1.6. Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik	16
2. EMPIIRILINE UURING	18
2.1. Uurimistöö eesmärk	18
2.2. Valim	18
2.3. Andmete analüüs	18
2.4. Uurimismeetod	19
2.5. Uurimistulemuste analüüs ja arutelu	20
2.5.1. Tulemused TalTech majandusteaduskonnas	20
2.5.2. Töökoormus	23
2.5.3. Töö tempo	23
2.5.4. Arenguvõimalused töökohal	23
2.5.5. Töökoha pühendumus	24
2.5.6. Tunnustus	24
2.5.7. Juhi kvaliteet	25
2.5.8. Kolleegide toetus	25
2.5.9. Juhi toetus	26
2.5.10. Rahulolu tööga	26
2.5.11. Läbipõlemine	27
2.5.12. Stress	27
3. ARUTELU JA JÄRELDUSED	28
KOKKUVÕTE	30

SUMMARY	32
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	34
LISAD	37
Lisa 1. Töös kasutatud küsimustiku näidis	37
Lisa 2. Korrelatsiooni analüüsi tabel	44

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna töötajaid töökeskkonnas. Psühhosotsiaalsete ohutegurite uurimine ja kaardistamine töökeskkonnas aitab parandada töötajate heaolu ning tervist.

Teoreetilises osas on uuritud enim levinud psühhosotsiaalsete ohutegurite olemust, mida see võib töötajale põhjustada ning kuidas oleks võimalik neid ennetada. Töö empiirilises osas analüüsitakse Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna töötajate psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemise taset töökeskkonnas, organisatsioonis ning selle seost töörahuloluga.

Andmete kogumiseks on kasutatud Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustiku keskmise pikkusega versiooni (COPSOQ II), mis on loodud psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks ning sisaldab 28 faktorit 87 küsimusega (Kristensen *et al.* 2005). Küsimustikule vastas 37 töötajat, millest tuli eemaldada üks ankeet, kuna see oli täidetud ainult ühe vastusevariandiga.

Bakalaureusetöös on jõutud järeldusteni, et kõige paremad tulemused aritmeetiliste keskmiste alusel tulid arenguvõimaluste, informeerituse, töö mõttekuse, tunnustuse, töö tempo ja rahulolu tööga faktoritel. Kõige halvemad tulemused tulid sõnaõigus tööl, juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus, õiglus ja austus organisatsioonis ning kolleegide vahelise usalduse faktoritel.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, COPSOQ II küsimustik, tööstress, läbipõlemine

SISSEJUHATUS

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on muutumas tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna seisukohalt aina olulisemaks. Enamasti selletõttu, et seadusandlikud muudatused kohustavad tööandjaid rakendama ennetavaid meetmeid töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamiseks. (Metzler *et al.* 2019)

Töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad pikemas perspektiivis mõjutada töötajate tervist, psühholoogilist heaolu ning stressi esinemise taset (Kristensen *et al.* 2005). Mitmed uuringud nii Eesti kui ka Euroopa tasandil näitavad, et töötajad tunnetavad töökohal esinevat stressitaset (Metzler *et al.* 2019; Seppo *et al.* 2010).

Psühhosotsiaalsete ohuteguritega mitte tegelemine ning tähelepanuta jätmine töökeskkonnas soodustab töötajatel luu- ja lihaskonna vaevuseid, südameveresoonkonna haiguseid, vaimseid häireid, stressi, läbipõlemist, puudumist töökohalt haiguspäevade tõttu ning motivatsiooni langust töökohal (Kristensen *et al.* 2005). Psühhosotsiaalsed ohutegurid on peamiselt seotud töö sisuga, töökorraldusega ning muude keskkonnas ja organisatsioonis esinevate aspektidega (ILO, 1986 viidatud Leka, Sinclair 2014). Kuna enamik täiskasvanuid inimesi veedab töökohas suurema osa oma ärkveloleku ajast, siis on väga oluline, et töökohas tegeletakse tervise ja heaolu edendamiseks (Kivimäki, Kawachi 2015).

Bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist ning neid mõjutavaid tegureid Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonnas. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine töökeskkonnas on vajalik, et parendada töökeskkonda ning vähendada stressoreid ja nendest tulenevat negatiivset mõju töötajatele (Seppo *et al.* 2010).

Bakalaureusetöö koosneb kolmest osast: teoreetiline ülevaade, empiiriline uurimus ning arutelu ja järeldused. Teoreetilises osas on lähemalt käsitletud töökeskkonnas enim levinud

psühhosotsiaalseid ohutegureid. Kirjeldatud on nende peamine olemus, tagajärjed ning võimalikud ennetusviisid.

Empiirilises osas on läbiviidud küsitlusuuring Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite (COPSOQ II) küsimustiku keskmise pikkusega versiooni abil. Antud küsimustik on loodud psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks ning sisaldab 28 faktorit 87 küsimusega (Kristensen *et al.* 2005). Konfliktide ning ebameeldivate käitumisviiside faktoris on kokku võetud neli erinevat tegurit, milleks on seksuaalne ahistamine, vägivalda ähvardused, füüsiline vägivald ja kiusamine.

Piiratud mahu tõttu käsitleb autor empiirilises osas üldisemaid psühhosotsiaalseid faktoreid, mis andmeanalüüsi läbiviimisel kõige enam esile tulid. Selletõttu annab autor andmeanalüüsis ülevaate järgmistest töökeskkonnas esinevatest psühhosotsiaalsetest teguritest: töökoormus, töö tempo, arenguvõimalused töökohal, pühendumus töökohal, tunnustus, juhi kvaliteet, juhi toetus, kolleegide toetus, töö rahulolu, läbipõlemine ja stress.

Kolmandas peatükis toob autor toob esile andmeanalüüsis kogutud andmete vaheliste seoste põhjal järeldused, mis võiksid olla antud teemal aktuaalsed.

Küsitlusuuringus osales majandusteaduskonnast 37 ehk 28,9% töötajatest. Uuringu hea vastamismäära saavutamiseks oleks tulnud saada vastuseid vähemalt 50% küsitletavalt. Kahjuks jääb tulemus alla selle määra ning lõplikke kokkuvõtteid ja järeldusi ei ole võimalik teha. Kõik järeldused käesolevas töös põhinevad küsitlusuuringu vastanute hinnangutest.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda teoreetiline ülevaade töökohal enim levinud psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, stressoritest ning seadusandlusest.
2. Lähtudes teoreetilisest käsitlusest viia läbi empiiriline uurimus, et kaardistada TalTech majandusteaduskonna töötajate töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid.
3. Analüüsida empiirilise uuringu tulemusi.
4. Tuua välja andmeanalüüsi põhjal järeldused ning arutelu.

Bakalaureusetöö autor soovib tänada oma juhendajat, lektor Sigrid Kallet, kes on olnud suureks abiks töö valmimisele.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Nii Eesti kui ka Euroopa tasandil reguleerivad mitmed erinevad seadused, regulatsioonid ning organisatsioonid tööohutuse ja tervishoiu valdkonda. Järgnevalt toob autor välja peamised seadused ning võrgustikud.

Eestis reguleerib tööohutuse ja tervishoiu valdkonda tervishoiu ja tööohutuse seadus, mis sätestab antud valdkonnas esinevad nõuded ohutu töökeskkonna loomisel ja hoidmisel (TTOS §1). Lisaks reguleerib Eesti töövaldkonnas ning ühiskonnas veel teisi seaduseid. Näiteks töölepingulised suhted on Eestis reguleeritud töölepingu seadusega (TLS §1) ning võrdse kohtlemise eest reguleerib Eestis võrdse kohtlemise seadus. Antud seadus ennetab diskrimineerimist erinevate tunnuste alusel. Näiteks rahvuse, nahavärvi või vanuse alusel. (VõrdKS §1) Soolise võrdõiguslikkuse eest reguleerib Eestis soolise võrdõiguslikkuse seadus, mis sätestab naiste ja meeste võrdõiguslikkust erinevates ühiskonnaelu valdkondades (SoVS §1). Eestis tegutseb aktiivselt ka Eesti Tervist edendavate töökohtade võrgustik ehk TET-võrgustik, mis loodi 2005. aastal Tervishoiuameti poolt. TET-võrgustik aitab organisatsioonidel parendada töökeskkonda ning suurendada töötajate teadlikkust erinevatel tervisega seonduvatel teemadel. („Tervist edendavate töökohtade võrgustik“ 2019).

Euroopa tasandil reguleerib tööohutuse ja tervishoiu valdkonda Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur (EU-OSHA), mis asutati 1996. aastal. Agentuuri eesmärk on levitada teavet tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas ning muuta Euroopa töökohad ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks läbi erinevate kampaaniate ning teadusuuringute („Tööohutus ja tervishoid – EU-OSHA“, 2019). Samuti sätestab 1989. aastal vastuvõetud Euroopa Liidu raamdirektiiv (89/391/EMÜ) tööandjatele kohustuse kaitsta töötajaid töökohtadel. Direktiivi rakendatakse erinevates elu tegevusvaldkondades, kaasates nii avaliku kui ka erasektori. Näiteks tööstuses, põllumajanduses, kaubanduses, halduses, teeninduses ja ka hariduses. (EU direktiiv 89/391/EMÜ)

1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite olemus

Töötervishoiu ja -ohutuse seaduse kohaselt toimivad töökeskkonnas mitmed erinevad ohutegurid. Ükski töökeskkonnas esinev ohutegur ei tohi ohustada töötaja elu ning tervist (TTOS §3). Käesolevas uurimistöös keskendub autor töökeskkonnas leiduvatele psühhosotsiaalsetele ohuteguritele.

Töötervishoiu ja -ohutuse seaduse kehtestatud eelnõuga, asendati 01.01.2019 väljend „psühholoogilised ohutegurid“ väljendiga „psühhosotsiaalsed ohutegurid“. Muudatus viidi sisse selletõttu, et antud väljend oleks paremini vastavuses Euroopa Liidu direktiivides kasutatava sõnavaraga. („Tööinspeksioon“ 2019). Samuti on seaduses sätestatud, et tööandja on kohustatud rakendama abinõusid, et vähendada psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tekkivat mõju töökeskkonnas ning vajadusel muutma töökoha töötajale sobivaks (TTOS § 9¹).

Psühholoogilised ohutegurid töötervishoiu ja tööohutuse seaduse redaktsiooni RT I, 26.06.2018, 13 §9 alusel enne 01.01.2019 olid monotoonne töö, töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja üksinda töötamine. Kuid uue redaktsiooni vastuvõtmisel lisati eelnevalt loetletud ohuteguritele ka õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebameeldivad käitumisviisid töökohal (kiusamine, ahistamine ja ebavõrdne kohtlemine), töökeskkonnas juhtimisega, töökorraldusega ja töökeskkonnaga seotud erinevad tegurid (TTOS § 9¹).

Psühhosotsiaalseid ohutegureid on võimalik oma olemuse tõttu liigitada valdkondadesse, milleks on töö sisu, töökoormus, töö tempo, töögraafikud, kontroll, töökeskkond ja töövahendid, organisatsiooni kultuur, kolleegide vahelised suhted, rolli selgus, töö kindlus, õiglus töökohal, karjääriareng ja töö- ja eraelu tasakaal (Cox, 1993; WHO, 2003, 2008 viidatud Leka, Sinclair, 2014; Cox, Griffiths, 2015, EU-OSHAS, 2007, Leka, Jain, 2010, Sonnentag, Frese, 2003, Wiegand *et al.* 2012 viidatud Metzler *et al.* 2019).

Psühhosotsiaalset töökeskkonda peetakse tänasel päeval ning tulevikus üheks olulisemaks töökeskkonnaalaseks probleemiks. Enamik töötajaid on töökohal kokku puutunud psühhosotsiaalsete ohuteguritega ning kannatanud nende tagajärgede käes. Näiteks luu- ja lihaskonna vaevused, südameveresoonkonna haigused, vaimsed häired, stress, läbipõlemine, vähenenud elukvaliteet, tihedad haiguspäevad, tööjõu pidev liikumine ning motivatsiooni ja tootlikkuse langus (Kristensen *et al.* 2005). Eesti on uuringute kohaselt tööstressi tajumiselt

Euroopas väga kõrgel kohal (Seppo *et al.* 2010). Selletõttu on organisatsioonide üks suurimaid väljakutseid rahuldada töötajate vajadusi ning samal ajal suurendada edu ja püsida konkurents. Selleks, et suurendada tõhusust, tootlikkust, efektiivsust ja tööle pühendumist peab ettevõtte täitma töötajate vajadusi. (Raziq, Maulabakhsh 2015)

Cox ja Griffiths (2010) kirjeldavad psühhosotsiaalseid ohutegureid sellisel viisil, mis kujunevad välja töö sisust, kavandamisest, organiseerimisest ja juhtimisest. Need on tegurid, mis võivad tekitada nii füüsilist kui ka psühholoogilist kahju töökeskkonnas viibijatele. (Metzler *et al.* 2019) Organisatsiooni edukus sõltub sellest, kui palju investeeritakse inimressurssidesse (Oakland 2004 viidatud Bergh *et al.* 2018). Psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja vähendamine organisatsioonis loob tervema töökeskkonna. Lisaks toetab antud tegevus organisatsioonide põhitegevust ning parandab töötajate tervist ja heaolu. (Metzler *et al.* 2019)

Psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamiseks on võimalik kasutada mitmeid erinevaid meetodeid. Peamiselt on võimalik kasutada standardiseeritud küsitlusi, kliinilisi uuringuid, vaatlusmeetodeid, andmeanalüüsi meetodeid ja kvalitatiivseid intervjuusid. (Kristensen *et al.* 2005) Põhilised ametialad, kus esineb kõige enam psühhosotsiaalseid ohutegureid on politseinikel, päästetöötajatel, vanglaametnikel, turvatöötajatel, hooldekandeaasutuste töötajatel, kõnekeskuse töötajatel, klienditeenindajatel, sotsiaaltöötajatel ja õpetajatel. Lisaks võib esineda psühhosotsiaalseid ohutegureid ka muudel töökohtadel. Enamasti nendel ametialadel, kus tuleb kokku puutuda inimestega ning lahendada stressirohkeid olukordi. (Jõeorg, 2019)

1.2. Tööstressi olemus

Võõrsõnade leksikoni kohaselt on stress „pingeseisund ning organismi eriline füsioloogiline reaktsioon välis- või sisekeskkonna negatiivsetele mõjuritele, nt külmale, näljale, vaimsetele ja kehalistele traumadele jm“ (Võõrsõnade leksikon, 2012). Kõige üldisemalt on stressi definitsiooni määratlenud Hans Selye: „stress on keha mittespetsiifiline reaktsioon erinevatele nõudmistele“ (Fink, 2017).

Enamik töötajaid on tajunud stressi töökohal, mis on põhjustanud tervisehäireid või isegi lahkumist organisatsioonist. Töötajad tunnevad, et tänasel päeval esineb töökohal rohkem stressi, kui varasematel põlvkondadel. (Tinline, Cooper 2019) Töökohal tajutav stress on seotud

läbipõlemisega, töörahuloluga ning füüsilise ja vaimse tervisega. Tegurid, mis aitavad kaasa tööstressi tekkimisele on halb järelevalve, konfliktid kolleegidega, kõrged tööalased nõudmised või ületunnitöö. Maslach läbipõlemise mudeli järgi põhjustab pikaajaline tööstress emotsionaalset kurnatust, depressiooni ning suuremate saavutuste puudumist nii isiklikus kui ka tööalases elus. (Khamisa *et al.* 2015)

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) 2013. aasta empiirilised uuringud näitavad, et ligikaudu pooled Euroopa Liidu töötajad kogevad töökohal tööstressi (Metzler *et al.* 2019). Iga organisatsiooni töökeskkonnas esineb aspekte, mille mõju tulemusel sõltub töötaja psühholoogiline heaolu ja stressi tase. Peamised töötajaid mõjutavad tegurid töökohal on (Robertson, Cooper 2011 viidatud Tinline, Cooper 2019):

- töövahendite olemasolu ja kommunikatsioon;
- kontroll ja sõltumatus;
- töökoormus;
- töö- ja eraelu tasakaal;
- kindlustunne töökohal;
- suhted töökohal;
- töö tingimused.

Töötaja on vastuvõtlik tööstressile ning selle mõju töökeskkonnas sõltub järgnevatest väljatoodud teguritest (Laugen *et al.* 2012):

- tööga seotud oskustest;
- eelnevatest teadmistest töökohal;
- töötaja erinevatest tunnusjoontest (nt. sugu, vanus, isiksus);
- terviseseisundist;
- isiklikest kohustustest;
- sotsiaalsest toetusest.

Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti (HSE) juhtimisstandardites on välja toodud erinevad tegurid, mille olemasolul on töökeskkonnas tööstressi risk suur. Nendeks teguriteks on (Laugen *et al.* 2012):

- tööülesanded ületavad olemasolevaid oskuseid;
- töökohal puudub võimalus määrata töö tempot;
- puudulik koostöö juhiga;

- töökohal esinevad ebameeldivad käitumisviisid (nt. kiusamine töökohal, vägivallaga ähvardamine);
- rollikonfliktide esinemine töökohal;
- ebakindlus organisatsioonis.

Tänapäeval minnakse aina enam füüsiliselt töölt üle vaimsele tööle ning selletõttu on väga oluline vaadelda töötajate tervislikku seisundit töökohal. Töö iseloom on muutunud keerukamaks intellektuaalses võtmes ning kurnab inimese vaimset tervist. Pingetega toimetulekuks on vaja rakendada lisameetmeid töökeskkonnas. Kuna probleem on aastate jooksul kasvanud on oluline, et pööratakse rohkem tähelepanu psühhosotsiaalsete ohuteguritele organisatsioonis. (Seppo *et al.* 2010)

Kui vähendada töökohal esinevat stressi taset ning psühhosotsiaalseid ohutegureid, paraneb organisatsioonis töötajate produktiivsus, väheneb töökohalt puudumine haiguste tõttu ning suureneb klientide/koostööpartnerite rahulolu (Robertson, Cooper 2011 viidatud Tinline, Cooper 2019).

1.3. Läbipõlemine

Mõiste „läbipõlemine“ (inglise keeles „*burnout*“) võeti kasutusele 1970. aastatel Ameerika Ühendriikides teenindussektoris töötavate inimeste seas (Maslach *et al.* 2001).

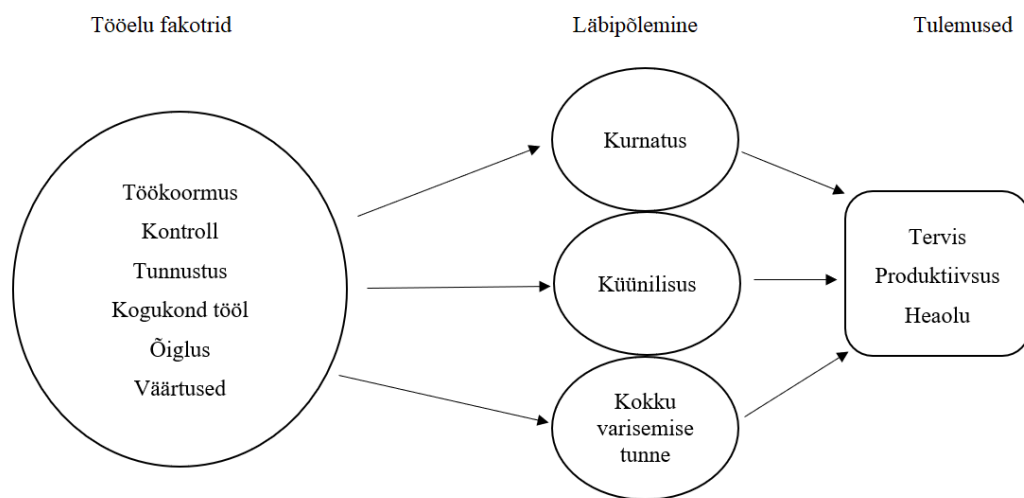
Psühhosotsiaalsest vaatenurgast mõjutab läbipõlemine töötajat kolme tunnusega, milleks on vaimne väsimus, küünilisus ja töö- ja eraelu kokku varisemise tunne (Maslach *et al.* 2001). Kurnatuse seisund paneb töötajaid tundma, et ollakse väsinud nii füüsiliselt kui ka vaimselt. Peamiseks põhjuseks on puuduv aeg taastumiseks. Selle tulemusena võivad töötajad olla vähem motiveeritud.

Küünilisus on seotud negatiivsete tunnetega ja liigsete emotsioonidega töökohal. Sellisel juhul tunnetatakse, et töö on kaotanud mõttekuse. Antud seisund tekib inimesel enda mõistuse kaitsmiseks, kuna ollakse vaimselt väsinud. Kaasneva riskina võib inimene tunda end emotsionaalselt eemaldatuna töökohast. Töö- ja eraelus kokku varisemise tunne on seotud emotsionaalse langusega. Sel juhul inimene tunneb, et ta ei ole enam üldse vajalik. Lisaks ei ole

töötaja võimeline tööülesandeid tegema korrektselt ning ebaõnnestub tööülesannete täitmisel. (Maslach, Leiter 2016a)

Läbipõlemise juhtumeid esineb rohkelt avaliku sektori tegevusaladel nagu tervishoius, laste- ja vanurite hooldamises, hariduses ja korrakaitstes. Lisaks esineb antud juhtumeid vähesemal määral erasektori tegevusaladel nagu infotehnoloogia, finantsasutused, kindlustusfirmad ja telekommunikatsiooni valdkondades. (Jürisoo, 2004) Nende elukutsete eripärana tuleb seada teiste inimeste vajadused eelkõige, jättes enda vajadused tahaplaanile. Sageli tuleb töötada pikalt, et aidata klienti, patsienti või üliõpilast. Lisaks allub avaliku sektori töökeskkond sotsiaalsetele, poliitilistele ja majanduslikele teguritele. Sinna hulka kuuluvad näiteks rahastamise vähendamine või poliitilised piirangud. Nende tulemustena on nõudmistel kõrge tase kuid madalad ressursid. (Maslach, Leiter 2016b)

Järgneval joonisel (vt joonis 1) on võimalik näha läbipõlemise tõlgendamise mudelit (Maslach, Leiter 2016a), mille autor tõlkis eesti keelde.



Joonis 1. Läbipõlemise tõlgendamise mudel
Allikas: Maslach, Leiter 2016a, 354

Läbipõlemine jaguneb mudeli järgi kuueks erinevaks tööelu faktoriks (Maslach, Leiter 2016a):

1. Töökoormus – suur töökoormus ning puuduv aeg taastumiseks on aluseks läbipõlemisele, mõjutades töötajaid ning tekitades tööjõus haigestumiste tõttu puudulikkust töökohtadel.
2. Kontroll – puuduv võimalus otsustada või kaasa rääkida tööülesannete osas. Selletõttu ei tunneteta ennast organisatsiooni osana ning puudub omaalgatuslikkus.

3. Tunnustus – piisava tunnustuse puudumisel langeb töötaja motivatsioon töö tegemise osas. Puudulik tunnustamine töökohal võib tekitada tunde, et tööülesannetega ei saada hakkama või neid ei täideta korrektselt.
4. Kogukond töö – austuse ja usalduse puudumisel võib esineda probleeme abi palumisel. Töötajate omavaheline läbisaamine töökohal on samuti seotud läbipõlemisega.
5. Õiglus – töötajad märkavad kuidas nendesse suhtutakse otsuste ja tööülesannete täitmise ajal. Kui tunnetatakse, et alahinnatakse või ei suhtuta õiglaselt, siis võidakse muutuda küüniliseks, vihaseks või vägivaldseks. Õigluse puudumisel muutub inimese läbisaamine sotsiaalse kogukonnaga.
6. Väärtused – mulje kujunemine töökohast ja töötajatest väljendub inimese motiveerituses teha tööd organisatsioonis. Läbipõlemine töökohal sõltub sellest, kas inimene teeb tööd hea meelega või vastumeelselt.

1.4. Kiusamine töökohal

„Töölase kiusamise all mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil, nii et tal on end raske selle vastu kaitsta. Näiteks võib kiusamiseks olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks töölaseid suhteid või olukordi“ („Tööstressi portaali“, 2019)

Kiusamine laste ja noorte seas on väga levinud. Samamoodi esineb kiusamist täiskasvanute seas, eriti töökohtadel (Sansone, Sansone 2015). Kiusamine töökohal on psühholoogiline vägivald, mis on inimeste vaheline kuritarvitav käitumine. Selline käitumisviis võib mõjutada negatiivselt kõiki sihtrühmi, töökorraldust ning organisatsioone.

Kiusamine on tingitud võimu tasakaalustamisest ohvri ja kiusaja vahel. Kiusamine hõlmab käitumist, mis on ähvardav, solvav või alandav. (Askew, Schluter, Dick 2013)

Töölane kiusamine avaldub teatud töötajate suunas ühe või mitme inimese poolt. Võimalikud väljundid on töötaja eraldamine kogukonnast, alandamine, ebaviisakus või vägivald. (Attell *et al.* 2017)

Rayner ja Hoel (1997) on välja toonud väiteid, et töökohal esineb erinevaid kiusamisviise. Nendeks võivad olla tööstaatus ära kasutamine, ületunnitöö, töötaja töö halvustamine või maine

kahjustamine. (Attell *et al.* 2017) Kiusamise emotsionaalseteks ja psühholoogilisteks tagajärgedeks võivad olla stress, unehäired, väsimus, jõuetus, depressioon, ärevus või kohanemishäired (Sansone, Sansone 2015). Uuringu põhjal, mida viidi läbi 2010. aastal võib öelda, et umbes 10% Eesti töötajatest on töökohal kannatanud kiusamise all. Peamiselt 37% uuringus osalejatest on märkinud kiusajaks juhi. (Seppo *et al.* 2010)

1.5. Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja leevendamine

Organisatsioonides esineb mitmeid psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamise võimalusi. Esimene võimalus on vähendada tegureid, mis võivad tekitada või mõjutada tööstressi tekkimist. Näiteks parendades kogukonna koostööd, organisatsioonis esinevat kliimat või julgustada töötajate isiklikku arengut. Teine võimalus on töötajatele teadvustada organisatsioonis esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning võimalikest lahendustest. Kolmas võimalus on tegeleda töötajatega, kes juba kannatavad psühhosotsiaalsete riskide all või kellel on tekkimas vastavad sümptomid. (Hassard *et al.* 2012)

Kiusamist ning ka teisi psühhosotsiaalseid riske on võimalik töökeskkonnas ennetada järgnevate tegevustega (Laugen *et al.* 2012):

- tööandja ja töötajate pühendumine, et luua üheskoos ohutu töökeskkond;
- määrata kindlaks, milline on töökeskkonnas lubamatu käitumine ning võimalikud tagajärjed;
- moodustada töökohas tugigrupid;
- tagada, et kaebustele ei järgneks kättemaksu;
- tagada kõikidele osapooltele konfidentsiaalsus.

Selleks, et kiusamist töökohal kontrolli alla saada on mitmed riigid kehtestanud töökohal kiusamise ebaseaduslikuks tegevuseks. Nendeks riikideks on Rootsi, Suurbritannia, Prantsusmaa, Austraalia, Iirimaa ja Kanada. (Namie 2013; Sheehan *et al.* 1999 viidatud Attell *et al.* 2017)

1.5.1. Riskianalüüs

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §13 lg 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonnas riskianalüüsi. Riskianalüüsi käigus on võimalik välja selgitada töökeskkonnas esinevad ohutegurid. Vajaduse korral mõõdetakse ohutegurite näitajad ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele (TTOS §13). Riskianalüüs on süstemaatiline kindlas järjekorras läbiviidud tegevus töökohal ning tööga kaasnevate võimalike ohtude hindamiseks (Clarke, Cooper, 2004; European Commission, 1996; Glendon, 2015, Langenhan *et al.* 2013; Rick *et al.* 2001; Zoni, Lucchini, 2012 viidatud Metzler *et al.* 2019).

Riskianalüüsi koostamine koosneb viiest etapist (Laugen *et al.* 2012):

1. Terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine. Riskianalüüsi alustamisel, tuleb kõige esimesena kaardistada vastav töökeskkond. Töötajatega on võimalik läbi viia intervjuusid või kasutada küsitlusankeete. Kaardistamise eesmärgiks on välja selgitada võimalikud ohud ning puudused töökeskkonnas.
2. Ohustatute sihtgrupi väljaselgitamine. Tuleb välja selgitada sihtrühmad, kes ja millisel määral kuuluvad riskirühma. Lisaks tuleks hinnata töötamiskohti, töövahendite kasutamist ning töökorraldust.
3. Kirjeldamine ja hindamine. Riskianalüüsi käigus avastatud puudused töökeskkonnas tuleb kirjeldada ning hinnata töökeskkonnas töötavale inimesele. Tähelepanu peab pöörama võimaliku ohuteguri vältimisele, ohuteguri mõju vähendamisele, nõuetekohase uute töötajate juhendamisele, väljaõppele ning töö, töökoha, töövahendite ja töökorralduse muutmist vastavalt töötajale.
4. Tegevuskava ja ennetustegevus. Selles etapis koostatakse riskianalüüsi tegevuskava koos ajakava ning täpse kirjeldusega.
5. Tegevuskava täitmise kontrollimine. Viimases etapis määratakse riskianalüüsi ja tegevuskava läbivaatamise sagedus. Töökeskkonnas tuleb korrata riskianalüüsi, kui on muutunud töökorraldus, mille mõju tulemusel on muutunud töökeskkond.

1.6. Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik

Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik (COPSOQ – *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) on väljatöötatud Taani töötervishoiu instituudi poolt, mille eesmärgiks on hinnata ja parandada psühhosotsiaalsel töökeskkonda (Pejtersen *et al.* 2010).

Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustiku kontseptsioon on kehtiv ja usaldusväärne küsimustik, et viia läbi uuringuid erinevates organisatsioonides. Küsimustik loodi eelmise sajandi lõpus ning on tõlgitud mitmetesse erinevatesse keeltesse. Küsimustikul on kolm erineva pikkusega versiooni. (Kristensen *et al.* 2005) Pikk versioon on sobilik teadusuuringute jaoks. Keskmise ja lühikese pikkusega versioonid on sobilikud töökohas riskihindamise läbiviimiseks. Samuti oleneb organisatsiooni suurusel, millise pikkusega küsitlust on mõistlik kasutada. (Moncada *et al.* 2013)

Kopenhaageni psühhosotsiaalne küsimustik töötati välja järgmiste põhimõtete ja teoreetiliste kaalutluste põhjal (Kristensen *et al.* 2005):

- küsimustik peab olema teoreetiline, kuid ei tohi olla ainult ühe kindla teooria põhjal;
- küsimustik peab koosnema erinevatest analüüsitasanditest;
- küsimustik peab sisaldama küsimusi, mis on seotud tööülesannetega, töökorraldusega, kolleegide vaheliste suhetega, koostööga ning juhtimisega;
- küsimustik peab sisaldama potentsiaalseid tööstressoreid. Näiteks toetus, tagasiside, pühendumus töökohal ja hinnang tervises seisundile;
- küsimustik peab olema kõikehõlmav;
- küsimustik peab olema ühiselt mõistetav ning kasutatav erinevates tööturu valdkondades;
- küsimustiku erineva pikkusega versioonid peavad olema kasutajasõbralikud.

Järgnevas tabelis (vt Tabel 1) on välja toodud Kopenhaageni psühhosotsiaalse küsimustiku kolme erineva pikkusega versiooni erinevad faktorid ning küsimuste arv.

Tabel 1. COPSOQ II küsimustiku erinevate pikkuste võrdlus ja faktorid. Ridades on toodud vastavas küsimustikus ja vastavas faktoriblokis olevate küsimuste arv.

Faktor	Pikk	Keskmine	Lühike
Töökoormus	4	4	2
Töö tempo	3	3	2
Kognitiivsed nõudmised	4	-	-
Emotsionaalsed nõudmised	4	4	2
Emotsioonide varjamise vajadus	3	-	-
Sõnaõigus tööl	4	4	2
Arenguvõimalused	4	4	2
Vaheldusrikkus	2	-	-
Töö mõttekus	3	3	2
Töökoha pühendumus	4	4	2
Informeeritus	2	2	2
Tunnustus	3	3	2
Rolli selgus	3	3	2
Rolli konfliktid	4	4	-
Juhi kvaliteet	4	4	2
Tugi ülemuselt	3	3	2
Tugi kolleegidelt	3	3	-
Kogukond tööl	3	3	-
Ebakindlus tööl	4	-	-
Rahulolu tööga	4	4	1
Töö ja pereelu konflikt	4	4	2

Faktor	Pikk	Keskmine	Lühike
Pere ja töö konflikt	3	-	-
Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus	4	4	2
Kolleegidevaheline usaldus	3	3	-
Õiglus ja austus organisatsioonis	4	4	2
Sotsiaalne kaasamine	4	-	-
Enesehinnang tervises seisundile	1	1	1
Läbipõlemine	4	4	2
Stress	4	4	2
Unehäired	4	4	-
Depressioonisümp- tomid	4	-	-
Somaatilised stressi sümp- tomid	4	-	-
Kognitiivsed stressi sümp- tomid	4	-	-
Enesetõhusus	6	-	-
Seksuaalne ahistamine	1	1	1
Vägivallaähvardu- sed	1	1	1
Füüsiline vägivald	1	1	1
Kiusamine	1	1	1
Norimine	1	-	-
Konfliktid ja tülid	1	-	-
Kuulujutud ja laim	1	-	-
Faktorite arv	41	28	23
Küsimuste arv	128	87	40

Allikas: Pejtersen *et al.* 2010; autori koostatud

2. EMPIIRILINE UURING

2.1. Uurimistöö eesmärk

Bakalaureusetöö eesmärk on analüüsida, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad Tallinna Tehnikaülikooli (edaspidi TalTech) majandusteaduskonna töötajaid töökeskkonnas. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine töökeskkonnas on vajalik, et parendada töökeskkonda ning vähendada stressoreid ja nende mõju töötajatele (Seppo *et al.* 2010).

2.2. Valim

Uurimistöö valimiks valis autor TalTech majandusteaduskonna töötajad. Kokku töötas uuringu hetkel TalTech majandusteaduskonnas 149 Eesti kodakondsusega töötajat. Ragnar Nurkse ja innovatsiooni instituut antud uuringus ei osalenud. Selletõttu jäi valimi suuruseks 128 töötajat. Küsitlusele vastas 37 töötajat, millest eemaldati üks ankeet, kuna see oli täidetud ainult ühe vastusevariandiga. Antud küsimustik saadeti kõikide instituutide üldisesse elektronpostkasti. Küsimustikule oli võimalik vastata ainult internetikeskkonnas. Küsimustik oli avatud perioodil 25.02-06.03.2019. Töötajatele saadeti meeldetuletus küsimustikule vastamiseks 04.03.2019.

2.3. Andmete analüüs

Küsitluse andmeid töötleb autor andmetöötlus programmi MS Excel 2016 abil. COSPOQ II keskmise pikkusega küsimustik annab kokkuvõtliku informatsiooni 28 erinevast faktorist töökeskkonnas (Kristensen *et al.* 2005). Käesolevas töös uurib autor 25 erinevat psühhosotsiaalset faktorit. Konfliktide ja ebameeldivate käitumisviiside all võtab autor kokku neli erinevat faktorit, milleks on seksuaalne ahistamine, vägivalda ähvardused, füüsiline vägivald ja kiusamine. Autor ei käsitle piiratud mahu tõttu analüüsi osas kõiki 25 faktorit, vaid annab ülevaate järgnevatest töökeskkonnas esinevast psühhosotsiaalsetest faktoritest: töökoormus, töö

tempo, arenguvõimalused töökohal, pühendumus töökohal, tunnustus, juhi kvaliteet, juhi toetus, kolleegide toetus, töö rahulolu, läbipõlemine ja stress.

Andmeanalüüsiga leiab autor korrelatiivsed seosed erinevate faktorite vahel (Lisa 2). Korrelatsioonianalüüsi tegemiseks kasutas autor lineaarset ehk Pearsoni korrelatsioonikordajat (r) kus $r=1$ tähendab täielikku positiivset seost ja $r=-1$ tähendab täielikku negatiivset seost. Seose puudumise korral $r=0$. Korrelatsioonikordaja vahemik $-0,3...0$ või $0...0,3$ tähistab nõrka seost, vahemik $-0,3...-0,7$ või $0,3...0,7$ tähistab mõõdukat seost ja vahemik $-0,7...-1$ või $0,7...1$ tähistab tugevat seost. (Rootalu *et al.* 2014)

2.4. Uurimismeetod

Bakalaureusetöö uurimismeetodina kasutas autor kvantitatiivset meetodit. TalTech majandusteaduskonna töötajate seas viidi läbi ankeetküsimustik (Lisa 1), mis põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku keskmisel versioonil (COPSOQ II), mis on tõlgitud ka eesti keelde. Küsimustik on kättesaadav Tööinspektsiooni kodulehelt www.stressivastu.ee („Tööstressi portaal“, 2019). Lisaks on küsimustikule juurde lisatud neli küsimust, mis sisaldavad teavet demograafiliste andmete kohta (sugu, vanus, osakond ja ametikoht).

Enamikele küsimustele COPSOQ II keskmises versioonis on vastajatel võimalik valida nelja erineva vastusevariandi vahel, milleks on:

1. alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/mitte kunagi;
2. väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral;
3. väga rahul, rahul, pigem ei ole rahul, üldse ei ole rahul;
4. koguaeg, suur osa ajast, mõnikord, harva, mitte kunagi.

Küsimustikus oli ka üks avatud küsimus, millele töötajad said vabas vormis vastuse kirjutada. Küsimuste valikud annavad eri arvu punkte (100, 75, 50, 25, 0), kus alati on 100 ja väga harva/mitte kunagi 0. Üksikutel küsimustel on kasutatud tagurpidi hindamist.

Reliabiilsuse ehk usaldusväarsuse kontrollimisel kasutati Cronbach alfati (vt Tabel 2), mille küllaldaseks suuruseks psühhomeetrias loetakse 0,7 (Rootalu *et al.* 2014).

Tabel 2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorite Cronbachi alfa tulemused

Faktor	Cronbachi alfa
Töökoormus	0,95
Töö tempo	0,87
Emotsionaalsed nõudmised	0,95
Sõnaõigus töökohal	0,94
Arenguvõimalused	0,78
Töö mõttekus	0,87
Pühendumus töökohal	0,81
Informeeritus	0,99
Rolli selgus	0,62
Rolli konflikt	0,17
Juhi kvaliteet	0,86
Kolleegide sotsiaalne toetus	0,97
Juhi toetus	0,93
Kogukond töökohal	0,54
Tööga rahulolu	0,85
Töö- ja eraelu konflikt	-0,02
Usaldus kolleegide vahel	0,94
Usaldus juhtkonna vastu	0,93
Õigus	0,77
Tunnustamine	0,94
Tervis	0,00
Uni	0,58
Läbipõlemine	0,84
Stress	0,84
Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid	0,46

Allikas: autori arvutused

2.5. Uurimistulemuste analüüs ja arutelu

2.5.1. Tulemused TalTech majandusteaduskonnas

Käesolevas uuringus vastas küsitlusele 36 ehk 28,1% töötajatest, millest on autor maha arvestatud ühe ankeedi, milles kõikidele küsimustele oli vastatud ühe vastusevariandiga. Saadud tulemuse hea vastamismäära saavutamiseks oleks tulnud saada vastuseid vähemalt 50% küsitlavalalt. Kahjuks jääb tulemus alla selle määra ning lõplikke kokkuvõtteid ja järeldusi teha ei saa.

Järgnevas tabelis (vt Tabel 3) on välja toodud küsitlusuuringus osalejate demograafilised andmed. Soolise tunnuse alusel eristades võttis antud uuringust osa 28 naisterahvast ning kaheksa meesterahvast. Vanuseliselt olid kõige aktiivsemad vastajad vanusevahemikus 40-49 aastat ning kõige vähem aktiivsemad vastajad oli vanusevahemikus alla 30. Ametipositsiooni alusel eristades võtsid antud uuringust kõige enam osa lektorid. Osakonna tunnuse alusel eristades võttis antud uuringust osa kõige enam Ärikorralduse instituut, kus vastajaid oli 21 ehk 57%.

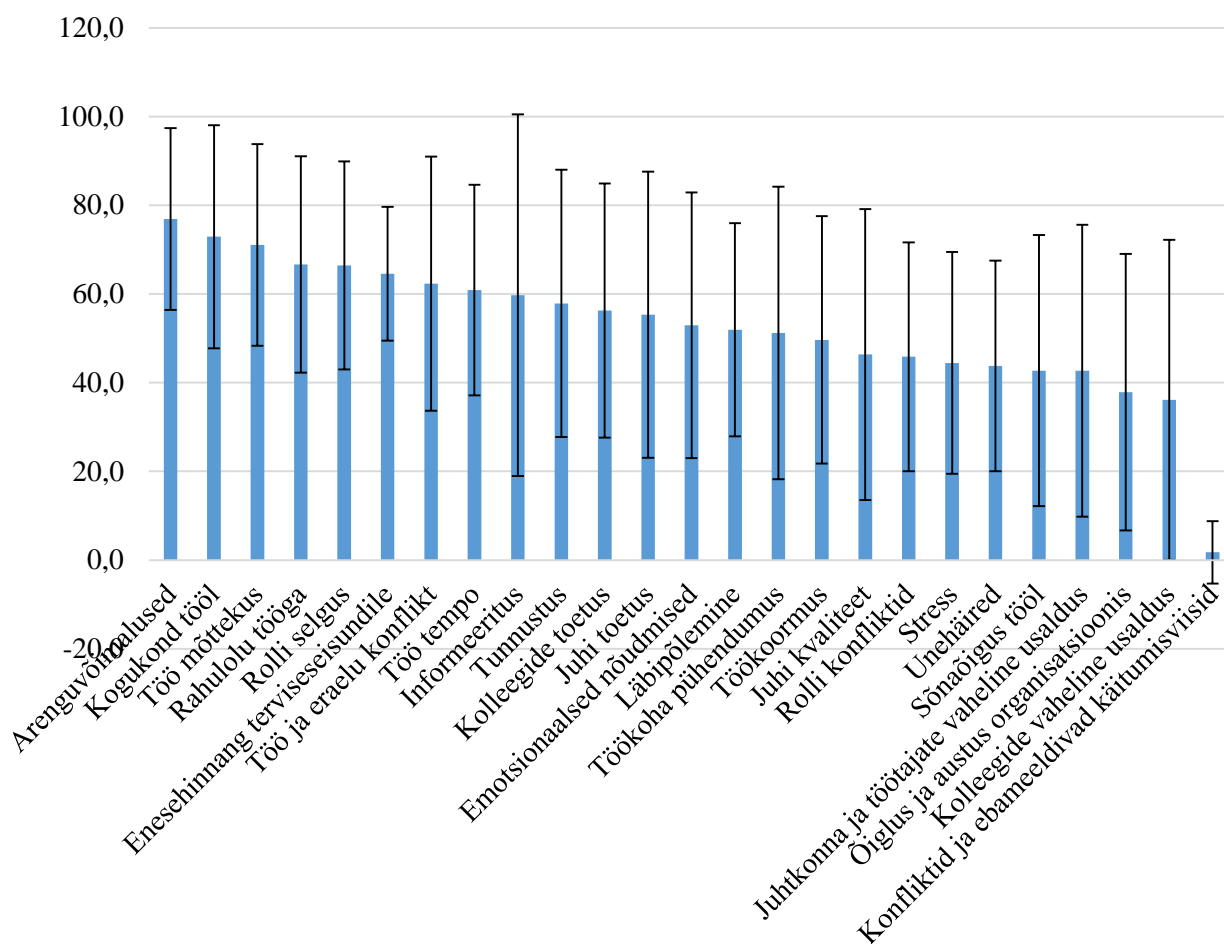
Tabel 3. Küsitlusuuringus osalejate demograafilised andmed

Demograafilised andmed		Vastajate arv TalTech majandusteadus- konnas	
		arv	%
Sugu	naised	28	77,8%
	mehed	8	22,2%
Vanus	alla 30	2	5,6%
	30-39	7	19,4%
	40-49	10	27,8%
	50-59	8	22,2%
	60 ja enam	9	25,0%
Ametikoht	teadur ja spetsialist	7	19,4%
	lektor	14	38,9%
	vanemlektor	7	19,4%
	professor (sh kaasatud professor, emeritprofessor)	2	5,6%
	muu	6	16,7%
Osakond	Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut	9	25,0%
	Ärikorralduse instituut	21	58,3%
	Õiguse instituut	4	11,1%
	Keelte- ja kommunikatsioonikeskus	2	5,6%

Allikas: autori koostatud

Autor leidis andmete alusel kõigi faktorite keskmise tulemuse ja standardhälve. Andmete analüüsimisel selgus, et kõige paremad tulemused aritmeetiliste keskmiste alusel TalTech majandusteaduskonnas tulid arenguvõimaluste, informeerituse, töö mõttekuse, rahulolu tööga ning töö tempo faktoritel. Kõige halvemad tulemused tulid sõnaõigus töökohal, juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus, õiglus ja austus organisatsioonis ning kolleegide vahelise usalduse

faktoritel. Lisaks said keskmisest madalama tulemuse stressi ja töökoormuse faktorid (vt Joonis 6).



Joonis 6. Faktorite aritmeetiline keskmine tulemus koos standardhällbega
Allikas: autori arvutused

Tervise seisukohalt 17 ehk 47,2% vastanutest on arvamisel, et üldises plaanis on nende tervis väga hea. Vastusevariandi rahuldav valis samuti 17 vastanut. Seisukohal, et tervis on suurepärane on valinud kaks vastanut. TalTech majandusteaduskonna enesehinnang terviseseisundile aritmeetiline keskmine koos standardhällbega on $64,6 \pm 15,1$.

Viimase 12 kuu jooksul on TalTech majandusteaduskonnas kiusamist tajunud töökohal iga kuu üks töötaja ning mõned korrad kolm töötajat. Uuringu tulemustest selgub, et kolm ehk 8,6% vastanutest on kiusajaks märkinud juhi. TalTech majandusteaduskonna konfliktide ja ebameeldivate käitumisviiside aritmeetiline keskmine koos standardhällbega on $1,7 \pm 7,0$.

2.5.2. Töökoormus

Töökoormuse faktori analüüsimisel selgus, et töötajate töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud, nii et tööd kuhjuvad. Antud seisukohal on 97,2% vastanutest. Kolm töötajat vastasid alati, 14 töötajat vastasid mõnikord ning 18 töötajat sageli. Ühe töötaja sõnul tema töökoormus ei ole ebaühtlaselt jaotunud ning tööd ei kuhju. Enamasti on töökoormus jaotunud ebaühtlaselt lektoritel.

Korrelatsioonianalüüs näitab töökoormuse ja töö tempo vahel keskmist seost ($r=0,48$, $N=36$, $p=0,003$). Suurenenud töökoormusega kaasneb ka kõrgem töö tempo. Enamasti tuleneb see tööde ebaühtlasest jaotamisest. Korrelatsioonianalüüs näitab töökoormuse ja emotsionaalsete nõudmiste vahel keskmist seost ($r=0,41$, $p=0,01$). TalTech majandusteaduskonna töökoormuse aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $49,7 \pm 27,9$.

2.5.3. Töö tempo

Töö tempo faktori analüüsimisel selgus, et kiiret töö tempot peab hoidma 20 ehk 55,5% vastanutest. Mõnevõrra peab kiiret töö tempot hoidma 14 töötajat ning vähesel määral kaks töötajat. Väga kiiresti peab töötama 18 ehk 50% vastanutest. Mõnikord peab väga kiiresti töötama 13 töötajat ning harva või mitte kunagi viis töötajat. Terve päeva kiires tempos töötab viis ehk 13,9% vastanutest. Sageli ja mõnikord töötavad kiires tempos 13 töötajat ning harva või mitte kunagi viis töötajat.

Korrelatsioonianalüüs näitab töö tempo ja emotsionaalsete nõudmiste vahel keskmist seost ($r=0,56$, $p<0,001$). Suurenenud töö tempo tõttu kasvavad töötajate nõudmised. Hoolimata sellest, et tööpäevad on kiired on töötajad tööle väga pühendunud. TalTech majandusteaduskonna töö tempo aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $60 \pm 23,7$.

2.5.4. Arenguvõimalused töökohal

Arenguvõimaluste faktori analüüsimisel selgus, et 18 ehk 50% vastanutest saab alati oma töökohal kasutada erialaseid teadmisi, 14 töötajat on vastanud sageli ning kaheksa töötajat on vastanud mõnikord. Enamikel ehk 94,5% vastanutest on seisukohal, et läbi oma töö on võimalik õppida uusi asju. Töötajad tunnevad, et neil on töökohal võimalik täiendada oma oskuseid, sest 10 töötajat vastasid alati, 17 töötajat vastasid sageli ning kaheksa töötajat vastasid harva. Lisaks eeldab töötamine TalTech majandusteaduskonnas ka omaalgatuslikust, sest kümme töötajat

vastasid väga suurel määral, 14 töötajat suurel määral, 11 töötajat mõnevõrra ning üks töötaja vastas vähesel määral.

Korrelatsioonianalüüs näitab arenguvõimaluste ja töö mõttekuse vahel keskmist seost ($r=0,51$, $p=0,002$). Heade arenguvõimalustega organisatsioonis kasvab ka töö mõttekus ning töötajad tunnevad, et töö mida nad teevad on tähtis. Selletõttu on töötajad rohkem motiveeritud edasi arenema. TalTech majandusteaduskonna arenguvõimaluste aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $76,9 \pm 20,5$.

2.5.5. Töökoha pühendumus

Töökoha pühendumuse faktori analüüsimisel selgus, et 29 ehk 80,5% vastanutest tunnevad, et töökoht on neile väga tähtis. Kaheksa töötajat vastas alati ja kaheksa töötajat vastas mõnikord, 13 töötajat vastas sageli, neli töötajat vastasid harva ning üks töötaja vastas väga harva/mitte kunagi. Seetõttu võib järeldada, et mõeldakse harva uue töökoha otsimise peale. Sellisel seisukohal on 20 ehk 55,5% vastanutest. Kuid kolm vastajat mõtlevad sageli uue töökoha otsimise peale. Kuus töötajat mõtlevad mõnikord ning üks töötaja ei oska seisukohta öelda.

Korrelatsioonianalüüs näitab töökoha pühendumuse ja töö rahulolu vahel keskmist seost ($r=0,50$, $p=0,002$). Töökohal pühendunud töötajad on rahul töökeskkonna, tööruumide, töövahendite ja tööalaste väljavaadetega. Töötajad on rahul kuidas nende võimeid rakendatakse. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs töökoha pühendumuse ja informeerituse vahel keskmist seost ($r=0,48$, $p=0,003$). Töökoha pühendumust tõstab asjaolu, et töötajad on teadlikud töökohas tehtavatest tähtsatest otsustest ning tulevikuplaanidest. Samuti on tähtis, et alati on olemas tööks vajalik informatsioon. TalTech majandusteaduskonna töökoha pühendumuse aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $51,2 \pm 33,0$.

2.5.6. Tunnustus

Tunnustuse faktori analüüsimisel selgus, et 23 ehk 63,9% vastanutest koheldakse enamasti töökohal õiglaselt. Alati vastas viis töötajat, sageli 18 töötajat ning mõnikord üheksa töötajat. Küsitlusuuringus osalejatest 23 ehk 63,9% vastanutest tunnevad, et juhtkond suhtub neisse lugupidavalt. Väga suurel määral vastas kaheksa töötajat, suurel määral vastas 15 töötajat ning mõnevõrra vastas kaheksa töötajat. Seetõttu tunnevad töötajad, et töökoht on neile tähtis ning neile meeldib oma töökohast rääkida ka teistele inimestele.

Korrelatsioonianalüüs näitab tunnustuse ja töö mõttekuse vahel keskmist seost ($r=0,58$, $p<0,001$). Kui töötajaid tunnustatakse ja märgatakse tehtud töö eest tõuseb ka töötajate töömotivatsioon. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs tunnustuse ja rolli selguse vahel keskmist seost ($r=0,54$, $p<0,001$). Töötajad on teadlikud, millised on nende tööülesanded ja kohustused ning need on tunnustatud ja heaks kiidetud juhtkonna poolt. TalTech majandusteaduskonna tunnustuse aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $57,9 \pm 30,1$.

2.5.7. Juhi kvaliteet

Juhi kvaliteedi faktori analüüsimisel selgus, et 15 ehk 41,7% vastanute arvates saavad otsesed ülemused mõnevõrra hästi hakkama konfliktide lahendamiseiga. Väga suurel määral vastas neli töötajat, suurel määral kaks töötajat ning mõnevõrra 15 töötajat. Vähesel määral vastas neli töötajat, väga vähesel määral viis töötajat ning kuus töötajat vastasid ei oska öelda. Kuid töötajad tunnevad, et otsesed juhid saavad ainult osaliselt hakkama erinevate konfliktide lahendamiseiga. Samuti tunnevad töötajad, et otsesele ülemusele on tähtis, et nad oleksid oma tööga rahul, nii tunneb 47% vastanutest. Väga suurel määral vastas seitse töötajat ning suurel määral vastas kümme töötajat.

Korrelatsioonianalüüs näitab juhi kvaliteedi ja informeerituse vahel keskmist seost ($r=0,48$, $p=0,003$). Juht vastutab, et tema otsesed alluvad oleksid aegsasti informeeritud töökojal esinevatest otsustest ja tähtsatest plaanidest. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs juhi kvaliteedi ja töö kogukonna vahel keskmist seost ($r=0,50$, $p=0,002$). Juhi kvaliteet töö korraldamises tagab töökeskkonnas vastava õhkkonna. TalTech majandusteaduskonnas juhtimise kvaliteedi aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $46,4 \pm 32,8$.

2.5.8. Kolleegide toetus

Kolleegide toetuse faktori analüüsimisel selgus, et töötajad on omavahel väga kokkuhoidvad. Kolleegid on abivalmis ning toetavad, sellisel seisukohal on 58,3% vastanutest. Mõnikord saab abi 12 ehk 33,3% ning harva kolm ehk 8,9% töötajatest. Tööalaseid probleeme on valmis ära kuulama 24 ehk 66,7% vastanutest. Mõnikord kuulab ära viis ehk 13,9% ning harva neli ehk 11,1% töötajatest. Kolm töötajat ei osanud antud küsimusele seisukohta võtta.

Korrelatsioonianalüüs näitab kolleegide toetuse ja informeerituse vahel keskmist seost ($r=0,49$, $p=0,003$). Kokkuhoidvad ja heas suhtluses olevad kolleegid jagavad ka üksteise vahel erinevat

informatsiooni. Peamiselt võimalik töökohaga seotud informatsiooni näiteks osakonna koosolekutelt. Korrelatsioonianalüüs näitab keskmist seost kolleegide toetuse ja juhi kvaliteedi vahel ($r=0,59$, $p<0,001$). TalTech majandusteaduskonna kolleegide toetuse aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $56,3 \pm 28,6$.

2.5.9. Juhi toetus

Juhi toetuse faktori analüüsimisel selgus, et 21 ehk 58,4% vastanutest tunneb, et juhid toetavad ning vajadusel abistavad oma alluvaid. Mõnikord vastas kuus töötajat, harva neli töötajat, vähesel määral/mitte kunagi neli töötajat ning ei oska öelda üks töötaja. Samuti selgub, et TalTech majandusteaduskonna töötajad ning juhid on väga lähedased. Kuna 25 ehk 69,4% vastanutest on seisukohal, et juhid on valmis ära kuulama tööga seotud probleeme. Mõnikord vastas kolm töötajat, harva viis töötajat ning vähesel määral/mitte kunagi kolm töötajat.

Korrelatsioonianalüüs näitab juhi toetuse ja informeerituse vahel keskmist seost ($r=0,43$, $p=0,009$). Juhtide ja töötajate omavahelisel heal koostööl on mõlemad osapooled teavitatud erinevatest töökohal esinevatest sündmustest ning saavad läbi selle efektiivselt teha oma tööd. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs keskmist seost juhi toetusel ja sõnaõigusel töökohal ($r=0,49$, $p=0,002$). Töötajatel on võimalik määrata oma töömahtu ning tempot, kuid see oleneb juhi vastutulelikkusest. Juhi toetuse aritmeetiline keskmine TalTech majandusteaduskonnas koos standardhälbega on $55,3 \pm 32,3$.

2.5.10. Rahulolu tööga

Töö rahulolu faktori analüüsimisel selgus, et 30 ehk 83,3% vastanutest on üldiselt rahul oma töökohaga ning 31 ehk 86,1% vastanutest on rahul tööruumide ja kasutusel olevate töövahenditega. Lisaks 21 ehk 58,4% vastanutest on rahul oma tööalaste väljavaadetega. Pigem ei ole rahul vastas viis töötajat, üldse ei ole rahul vastas viis töötajat ning ei oska öelda vastuse variandi valisid viis töötajat.

Korrelatsioonianalüüs näitab töö rahulolu ja töökoha pühendumuse vahel keskmist seost ($r=0,50$, $p=0,002$). Töötajad tunnevad, et töökoht on neile tähtis ning neil on võimalik teha just seda, mis neile meeldib. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs töö rahulolu ja õigluse/austuse vahel organisatsioonis keskmist seost ($r=0,58$, $p<0,001$). Kui organisatsioonis valitseb hea kliima, siis see suurendab töötajate rahulolu. TalTech majandusteaduskonna töö rahulolu aritmeetiline keskmine koos standardhälbega on $66,7 \pm 24,4$.

2.5.11. Läbipõlemine

Läbipõlemise faktori analüüsimisel selgus, et 14 ehk 38,9% vastanutest on sageli tundnud end tihti väsinuna. Mõnikord vastas 16 töötajat ning harva kuus töötajat. Emotsionaalselt kurnatuna on mõnikord tundnud 22 ehk 66,1% vastanutest. Suure osa ajast neli töötajat, koguaeg viis töötajat, harva kolm töötajat ning mitte kunagi kaks töötajat. Samuti on 25% vastanutest tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna. Mõnikord on vastanud 14 töötajat, harva 12 töötajat ning mitte kunagi üks töötaja.

Korrelatsioonianalüüs näitab läbipõlemise ja rolli konfliktide vahel keskmist seost ($r=0,42$, $p=0,01$). Vastuolulised nõudmised tööl koormavad töötajaid vaimselt, mis alandab motiveeritust edasiste ülesannete täitmisel. Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs läbipõlemise ja unehäirete vahel keskmist seost ($r=0,52$, $p=0,001$). Pidevalt öösiti mitte välja puhkamine ning mõtlemine töö teemadel vähendab tootlikust, et võtta vastu järgmine päev erksana ja puhanuna. Vähene ning katkendlik uni soodustab probleemide esinemist tööl ning motivatsiooni langust, mis omakorda seostub läbipõlemisega. Kui töötaja on vaimselt väsinud võib tekkida suurem võimalus, et töös esineb rohkem vigu. Läbipõlemise aritmeetiline keskmine TalTech majandusteaduskonnas koos standardhälbega on $51,9 \pm 24,0$.

2.5.12. Stress

Stressi faktori analüüsimisel selgus, et viis ehk 13,9% vastanutest on suurema osa ajast stressis. Kuid 10 ehk 38,9% töötajatest on vastanud harva. Kogu aeg on vastanud kaks töötajat, mõnikord 18 töötajat ning mitte kunagi viis töötajat. Mõnikord esineb töötajatel ka töökohal olukordi, kus nad on pinges. Sellisel seisukohal on 18 ehk 50% vastanutest. Suur osa ajast vastas seitse töötajat, kogu aeg kolm töötajat, harva kuus töötajat ning mitte kunagi kaks töötajat. Töökohal esineva stressi või muude konfliktide tõttu on 19 ehk 52,8% vastanutest suurema osa ajast kergesti ärrituvad.

Korrelatsioonianalüüs näitab samuti stressi ja rolli konfliktide vahel keskmist seost ($r=0,37$, $p=0,03$). Lisaks näitab korrelatsioonianalüüs stressi ja juhi toetuse vahel keskmist negatiivset seost ($r=-0,38$, $p=0,02$). Stressi tase töökohal sõltub juhi toetusest. Kui juht toetab oma alluvaid rohkem, siis esineb töökeskkonnas töötajatel vähem pinget. Stressi aritmeetiline keskmine TalTech majandusteaduskonnas koos standardhälbega on $44,4 \pm 25,0$.

3. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Antud peatükis esitatakse autori poolne arutelu ja järeldused küsitlusuuringu tulemustest. Empiirilises osas on antud ülevaade peamistest töökeskkonnas esinevatest psühhosotsiaalsetest faktoritest. Piiratud mahu tõttu ei ole käsitletud kõiki faktoreid eraldi. Pikemalt on antud töös lahti kirjeldatud järgmised faktorid: töökoormus, töö tempo, arenguvõimalused töökohal, pühendumus töökohal, tunnustus, juhi kvaliteet, juhi toetus, kolleegide toetus, töö rahulolu, läbipõlemine ja stress.

Käesoleva uuringu tulemuste alusel tulid TalTech majandusteaduskonnas aritmeetiliste keskmiste alusel kõige paremad tulemused arenguvõimaluste, informeerituse, töö mõttekuse, rahulolu tööga ning töö tempo faktoritel. Kõige halvemad tulemused tulid sõnaõigus töökohal, juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus, õiglus ja austus organisatsioonis ning kolleegide vahelise usalduse faktoritel. Lisaks said keskmisest madalama tulemuse stressi ja töökoormuse faktorid. Andmete analüüsimisel seadis piirangud töö maht.

Psühhosotsiaalseid ohutegureid on võimalik vähendada töökeskkonnas kõige efektiivsemalt organisatsiooni ning töötajate koostööl. Kõige esimesena tuleks ära kaardistada, millised on kõige enim esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid vastavas organisatsioonis, mida ka autor tegi. Kahjuks oli vastanute arv madal, mille tõttu ei ole võimalik teha üldistavaid järeldusi terve organisatsiooni kohta. Seejärel peaks mõlema osapoolle koostööna leidma võimalikud lahendused psühhosotsiaalsete ohutegurite leevendamiseks. Kasu saavad sellest mõlemad osapooled. Edukate ja toimivate lahenduste korral suureneb organisatsiooni tootlikkus, kasum ning töötajate rahulolu. Töötajad tunnevad seejärel, et neid väärtustatakse ning panustavad rohkem töösse. Autor leidis, et kõige enam tuleks TalTech majandusteaduskonnas tähelepanu pöörata töökoormuse, töö tempo ning läbipõlemise faktoritele.

Avatud küsimusele, kas töötajatel on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta vastas üks töötaja, et peamiseks emotsionaalseks ja õppejõu läbipõlemise riskiks on suur hulk tudengeid, kes ei saa endaga hästi hakkama. Kuid samas ollakse rahul kaasaegse töökeskkonnaga ning organisatsioonis valitseva sõbraliku ja meeldiva õhkkonnaga. Üks töötaja tunneb, et ta töötab liiga palju.

Andmeanalüüsi põhjal selgub, et arenguvõimalused TalTech majandusteaduskonnas on heal tasemel. Töötajatel on võimalik oma töökohal kasutada erialaseid teadmisi ning õppida uusi ning väärtuslikke teadmisi läbi oma töö. Tänu uutele teadmistele avardub töötajate maailmavaade ning teadmistepagas. Töötamine organisatsioonis eeldab töötajatelt alati omaalgatuslikkust, mis piisavalt suure huvi korral muudab tööpäevad huvitavamaks ning mitmekülgsemaks. Heade arenguvõimalustega organisatsioonis kasvab töö mõttekuse tase, mis on samuti saanud aritmeetilise keskmise alusel kõrgema tulemuse. Kui töötaja tunneb, et töö on huvipakkuv, suureneb töötaja rahulolu ning motiveeritus. Töötajad on töökohal teadlikud töökohas tehtavatest tähtsatest otsustest ning tulevikuplaanidest. Samuti on tähtis, et alati oleks olemas tööks vajalik informatsioon, mida tagab informatsiooni hea kättesaadavus ning info jagamine otsese juhi poolt. Uuringu tulemustest selgub, et TalTech majandusteaduskonna töötajad on rahul töökeskkonna, tööruumide, töövahendite ja tööalaste väljavaadetega.

Lisaks selgub andmeanalüüsi põhjal, et töökoormus TalTech majandusteaduskonnas on ebaühtaselt jaotunud, mille tõttu väga sageli tööülesanded kuhjuvad. Selletõttu on ka töö tempo suurem. Kiiret töö tempot peab hoidma 20 ehk 55,5% vastanutest. Hoolimata kiirest töö tempost ning ebaühtlasest tööde jaotamisest tunneb enamik vastanutest, et töökoht on töötajatele tähtis ning mõeldakse enamasti harva uue töökoha otsimise peale.

Hea psühhosotsiaalse kliima hoidmiseks ning parandamiseks töökohal ning organisatsioonis ei ole olemas ühte kindlat viisi. Töökeskkonnas on psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise ja kaardistamise kohustus tööandjal. Kuid tööandja üksi ei loo tervislikku töökeskkonda. Tööandja võib töökohal teha ära kõik eeldused tervisliku töökoha loomiseks kuid töötaja otsus on kas neid kasutatakse või mitte. Sellepärast on suur roll ka töötajal, kes viibib igapäevaselt töökeskkonnas. Töötaja tunneb oma tööd kõige paremini ning tema sisend riskianalüüsi koostamisel on väga oluline.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö koosneb kolmest osast: teoreetiline ülevaade, empiiriline uurimus ning arutelu ja järeldused. Teoreetilises osas on tuginetud erialasele kirjandusele. Kirjeldatud on enim levinud psühhosotsiaalseid ohutegureid ning nende olemust. Lisaks on kirjeldatud nende tagajärjed ning võimalikud ennetusviisid.

Teoreetilises osas on esitatud ülevaade töökohal enim esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta. Käsitletud on tööstressi, läbipõlemise ja töökohal kiusamise teoreetiline taust erialase kirjanduse põhjal. Samuti on väljatoodud võimalikud ennetusviisid ning kõige enam ohustatud sihtrühmad. Lisaks on antud kokkuvõtlik ülevaade millised seadused, regulatsioonid ja võrgustikud reguleerivad tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas nii Eesti kui ka Euroopa tasandil.

Empiirilises osas on läbiviidud uuring TalTech majandusteaduskonna töötajate seas. Uuringu teostamiseks kasutati valideeritud Kopenhaageni psühhosotsiaalse küsimustiku keskmise pikkusega versiooni. Uuring viidi läbi perioodil 25.02-06.03.2019 ning küsitlusele vastas 37 ehk 28,9% töötajatest. Uuringu tulemustest tuli eemaldada üks ankeet, kuna kõikidele küsimustele oli vastatud ainult ühe vastusevariandiga.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on analüüsida, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna töötajaid töökeskkonnas. Psühhosotsiaalsete ohutegurite uurimine ja kaardistamine töökeskkonnas aitab parandada töökeskkonnas viibivate töötajate heaolu ning tervist.

Bakalaureusetöös on jõutud järeldusteni, et kõige paremad tulemused aritmeetiliste keskmiste alusel TalTech majandusteaduskonnas tulid arenguvõimaluste, informeerituse, töö mõttekuse, rahulolu tööga ning töö tempo faktoritel. Kõige halvemad tulemused tulid sõnaõigus töökohal, juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus, õiglus ja austus organisatsioonis ning kolleegide vahelise usalduse faktoritel. Lisaks said keskmisest madalama tulemuse stressi ja töökoormuse faktorid.

Tugevustena võib TalTech majandusteaduskonnas välja tuua, et töötajad on rahul kaasaegse ning meeldiva töökeskkonnaga. Töötajad saavad teha just seda tööd, mis neile meeldib. Tööülesannete täitmisel saadakse alati juurde uusi teadmisi ning võimaluse täiendada oma oskuseid. Ka tunnustamine töökohal läbi hea töö ning erinevate üksuste on töötajatele väga oluline faktor. Tunnustamine töökohal suurendab märkamist ühiskonnas ning liidab töötajaid.

Autori arvates võib tähelepanu TalTech majandusteaduskonnas töökoormuse, töö tempo ning läbipõlemise faktoritele. Enamikel ehk 97,2% vastanutel on töökoormus jaotunud ebaühtlaselt, mille tõttu tööülesanded ning muud tööalased kohustused kuhjuvad. Läbipõlemise eest ei ole samuti kaitstud keegi. Läbipõlemist esineb enamasti avaliku sektori tegevusaladel, mis nõuavad inimeselt vastutust ja omaalgatuslikust. See on tingitud asjaoludest, et töötajad peavad väga tihti kokku puutuma teiste inimestega (kolleegide, koostööpartnerite, üliõpilastega) ning lahendama olukordi, mis võivad tekitada stressi. TalTech majandusteaduskonna uuringus osalejatest 22 ehk 66,1% on mõnikord tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna.

Uuringutulemused ei ole lõplikud, kuna täpsema uuringutulemuse saamiseks oleks olnud vajalik suurem vastamismäär. Kindlasti on võimalik tööd edasi arendada. Põhjalikumalt on võimalik uurida ka teisi faktoreid või viia läbi Kopenhaageni küsimustikuga uusi uuringuid.

SUMMARY

WORKERS PSYCHOSOCIAL WELFARE EVALUATION AT TALTECH SCHOOL OF BUSINESS AND GOVERNANCE

Elina Koitla

The aim of the bachelor thesis is to analyze which psychosocial risk factors affect employees of School of Business and Governance of Tallinn University of Technology in their work environment. Mapping and researching psychosocial risk factors in work environment has a positive effect on worker's health and well-being.

Avoiding and neglecting to deal with psychosocial risk factor in work environment has an adverse effect on worker's health and contributes to many occupational diseases like musculoskeletal disorder, cardiovascular diseases, mental disorders, stress and burnout. It also increases number of workers taking sick-leave and loss of motivation in workplace. (Kristensen et al. 2005)

Bachelor thesis consists of three parts: theoretical review, empirical research and discussion and conclusions.

The theoretical part provides an overview of the main workplace psychosocial risk factors and their nature. The theoretical background of work-related stress, burnout and bullying at work has been discussed based on professional literature. Author has also outlined possible prevention methods and the most vulnerable target groups. In addition, a summary is provided of which laws, regulations and networks regulate the field of occupational safety and health at both Estonian and European level.

In the empirical part of the research, a study was conducted among employees of TalTech School of Business and Governance. This study was conducted based on medium size of a validated Copenhagen psychosocial questionnaire. The survey was conducted on 25.02-

06.03.2019 and 37 or 28,9% of the employees responded to the survey. One of the employees marked same answer for all of the questions and given answer form was removed for more accurate results.

Due to volume constraints, covers the author only the more general of psychosocial risk factors that were most prominent in conducting the data analysis. Therefore, in the data analysis, the author gives an overview of the following psychosocial risk factors: workload, work pace, development opportunities in the workplace, commitment to the workplace, recognition, leadership quality, social support from supervisors, social support from colleagues, job satisfaction, burnout and stress.

The following tasks have been set up to achieve the goal of bachelor thesis:

1. To provide a theoretical overview of most common psychosocial risk factors, stressors and legislation of workplace.
2. Based on theoretical approach, conduct empirical study to map psychosocial risk factors in the work environment of TalTech School of Business and Governance staff.
3. Analyze the results of empirical study.
4. Bring out conclusions and discussions based on data analysis.

Bachelor thesis has concluded that best results based on arithmetic averages at TalTech School of Business and Governance came from factors of possibilities for development, predictability, meaning of work, job satisfaction and work pace. The worst results based on arithmetic averages came from factors of influence at work, justice and respect and trust (including horizontal trust and vertical trust). In addition, the stress and workload factors also got results that were lower than average.

There is no definite way to maintain and improve a good psychosocial workplace climate. There is an obligation for the employer to map and assess the psychosocial risk factor in the work environment. However, employer alone does not create a healthy work environment. The employer can create all the necessary preconditions for a healthy work environment at the workplace, but it is the employee's decision whether to make use of them or not.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Askew, D., Schluter, P., & Dick, M. (2013). Workplace bullying What's it got to do with general practice? *Australian Family Physician*, 42, 186–188.

Attell, B. K., Kummerow Brown, K., & Treiber, L. A. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210–221. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>, 15. märts 2019.

Bergh, L. I. V., Leka, S., & Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 9(1), 63–70. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>, 25. märts 2019.

EU direktiiv (89/391/EMÜ). (2019). Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (28. märts 2019), 15. aprill, 2019.

Fink, G. (2017). Stress: Concepts, Definition and History☆. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.02208-2>, 15. märts 2019.

Hassard, J., Cox, T., Namysł, A., Muylaert, K., Kazenas, A., Flaspöler, E., & European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *Motivation for employers to carry out workplace health promotion: literature review*. Kättesaadav: <http://dx.publications.europa.eu/10.2802/50267>, 26. märts 2019.

Jõeorg, K. (2019). *Töötervishoid ja tööohutus*. Tallinn: Tervisekirjastus

Jürisoo, M. (2004). *Burnout - läbipõlemine*. Tallinn: Fontes

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. Kättesaadav: <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>, 25. märts 2019.

Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9), 74. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>, 15. märts 2019.

- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *31*(6), 438–449. Kättesaadav: <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>, 15. märts 2019.
- Laugen, K., Kaidis, V., Raik, I., & Haidak, M. (2012). *Töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat kutsekoolidele*. Sotsiaalministeerium.
- Leka, S., & Sinclair, R. R. (2014). *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*. Salvestatud Kättesaadav: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/tuee/detail.action?docID=1662662>, 16. aprill 2019.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Chapter 43 - Burnout. George Fink (Toim), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 351–357. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>, 25. märts 2019.
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016b). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>, 25. märts 2019.
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>, 25. märts 2019.
- Metzler, Y. A., Groeling-Müller, G. von, & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, *114*, 122–139. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.003>, 26. märts 2019.
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, G., & Navarro, A. (2013, september 6). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain - A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. Kättesaadav: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ajim.22238>, 3. märts 2019.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, *38*(3_suppl), 8–24. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>, 15. märts 2019.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*, 717–725. Kättesaadav: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9), 26. märts 2019.
- Rootalu, K., Kalmus, V., Masso, A., & Vihalmemm, T. (2014). Korrelatsioonikordajad. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/avaleht>, 16. aprill 2019.
- Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2015). Workplace Bullying: A Tale of Adverse Consequences. *Innovations in Clinical Neuroscience*, *12*(1–2), 32–37.
- Seppo, I., Jarve, J., Kallaste, E., Kraut, L., & Voitka, M. (2010). *Centar lõpparuane*.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I, 10.01.2019, 19.

Tervist edendavate töökohtade võrgustik. (2019). Kättesaadav: <https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal/tervist-edendavate-tookohtade-tet-vorgustik>, 28.märts 2019.

Tinline, G., & Cooper, C. (2019). Work-related stress: The solution is management not mindfulness. *Organizational Dynamics*. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.004> , 26. märts 2019.

Tööinspeksioon. (2019). Kättesaadav: <https://www.ti.ee/est/avaleht/>, 19. märts 2019.

Töölepingu seadus. RT I, 13.03.2019, 173.

Tööohutus ja tervishoid – EU-OSHA. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et>, 28. märts 2019.

Tööstressi portaal. (2019). Tööstressi portaal. Kättesaadav: <http://www.stressivastu.ee>, 5. märts 2019.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 13.03.2019, 177.

Võrdse kohtlemise seadus. RT I, 26.04.2017, 9.

Võõrsõnade leksikon. (2012). Kättesaadav: <https://www.eki.ee/dict/vsl/>, 28. märts 2019.

LISAD

Lisa 1. Töös kasutatud küsimustiku näidis

Töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik COPSOQ II (keskmise pikkusega versioon)

Üldandmed

Mis osakonnas Te töötate?

- Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut
- R. Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituut
- Õiguse instituut
- Ärikorralduse instituut
- Keelte- ja kommunikatsioonikeskus

Mis ametikohal Te töötate?

- Lektor
- Vanemlektor/dotsent
- Professor (sh kaasatud professor, emeritprofessor)
- Teadur/spetsialist
- Muu

Sugu

- Naine
- Mees

Vanus

- alla 30
- 30 – 39
- 40 – 49
- 50 – 59
- 60 ja enam

Järgnevad küsimused puudutavad Teie töökohas valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

Skaala: alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/ mitte kunagi, ei oska öelda.

Küsimused:

1. Kas Teie töökoormus on ebahühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?
2. Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?
3. Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?
4. Kas Te peate töötama väga kiiresti?
5. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?
6. Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?
7. Kas Teil on sõnaõigus selle üle, kellega koos töötada?
8. Kas Teil on mingit võimalust mõjutada seda, millega Te töö tegelete?
9. Kas Te jääte maha oma tööülesannete täitmisel?
10. Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?
11. Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete lõpetamiseks?
12. Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?
13. Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?
14. Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?
15. Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?
16. Kui sageli saate abi ja toetust oma kolleegidelt?
17. Kui sageli on kolleegid valmis Teie tööalaseid probleeme ära kuulama?
18. Kui sageli räägivad kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?

Skaala: väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral, ei oska öelda

Küsimused:

19. Kas Teil on vaja hoida kiiret töö tempot?
20. Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?
21. Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?
22. Kas Teie töö on mõttekas?
23. Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?
24. Kas Teie töö on selged eesmärgid?

25. Kas Teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?
26. Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?
27. Kas tunnete, et töö, mida teete, on tähtis?
28. Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?
29. Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?
30. Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?
31. Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?

Skaala: alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/mitte kunagi, ei oska öelda

Küsimused:

32. Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?
33. Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?
34. Kas Teile meeldib oma töökohast teistele rääkida?
35. Kas Te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?
36. Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?
37. Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?
38. Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?
39. Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?
40. Kas Te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?
41. Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?
42. Kas Te töötate kogu päeva kiires tempos?
43. Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?
44. Kas Te tunnete, et koht, kus Te töötate, on Teile väga tähtis?

Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete ...

Skaala: väga rahul, rahul, pigem ei ole rahul, üldse ei ole rahul, väga harva/mitte kunagi, ei oska öelda

Küsimused:

45. oma tööalaste väljavaadetega?
46. töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?
47. sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?
48. oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?

Organisatsioon tervikuna

Järgnevad küsimused ei puuduta Teie enda töökohta, vaid organisatsiooni tervikuna.

Skaala: väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral, ei oska öelda

Küsimused:

49. Kas juhtkond usaldab töötajaid, usub, et nad teevad oma tööd hästi?
50. Kas Te saate usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni?
51. Kas konfliktid lahendatakse õiglaselt?
52. Kas juhtkond varjab töötajate eest töötajatele olulist informatsiooni?
53. Kas töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd?
54. Kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni?
55. Kas töötajad varjavad infot juhtkonna eest?
56. Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?
57. Kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt?
58. Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?
59. Kas töö on jaotatud õiglaselt?

Järgnevad küsimused puudutavad suhteid Teie otsese ülemusega.

Skaala: alati, sageli, mõnikord, harva, väga harva/mitte kunagi, ei oska öelda

Küsimused:

60. Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?
61. Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?
62. Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?

Mil määral Teie arvates Teie otsene ülemus ...

Skaala: väga suurel määral, suurel määral, mõnevõrra, vähesel määral, väga vähesel määral, ei oska öelda

Küsimused:

63. kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?
64. peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?
65. oskab hästi tööd planeerida?
66. oskab hästi konflikte lahendada?

Töö- ja eraelu

Järgmised küsimused puudutavad Teie töö- ja eraelu vahelist seost.

Skaala: jah, sageli; jah, mõnikord; harva; ei, mitte kunagi; ei oska öelda

Küsimus:

67. Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?

Skaala: jah, kindlasti; jah, mingil määral; jah, väga vähe; ei, üldse mitte; ei oska öelda

Küsimused:

68. Kas Te tunnete, et töö imeb Teid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?

69. Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii palju Teie aega, et see mõjub halvasti Teie eraelule?

70. Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?

71. Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?

Tervis ja heaolu

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

Skaala: koguaeg, suur osa ajast, mõnikord, harva, mitte kunagi, ei oska öelda

Küsimused:

72. Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?

73. Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?

74. Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?

75. Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?

76. Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?

77. Kui sageli olete ärganud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?

78. Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?

79. Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et on raske uuesti magama jääda?

80. Kui sageli on Teil olnud probleeme lõõgastumisega?

81. Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?

82. Kui tihti olete olnud pinges?

83. Kui tihti olete olnud stressis?

Skaala: suurepärase, väga hea, rahuldav, halb, ei oska öelda

84. Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis?

Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

85. Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

86. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht/ ülemus
- Alluvad
- Kliendid

87. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivaldaga?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

88. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht/ ülemus
- Alluvad
- Kliendid/ patsiendid

89. Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

90. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht/ ülemus
- Alluvad
- Kliendid/ patsiendid

91. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

92. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht/ ülemus
- Alluvad
- Kliendid/ patsiendid

Lisa 2. Korrelatsiooni analüüsi tabel

	Töökoormus	Töö tempo	Emotsionaalsed nõudmised	Sõnaõigus töökohal	Arenguvõimalused töökohal	Töö mõttekus	Töökoha pühendumus	Informeeritus	Tunnustus	Rolli selgus	Rolli konfliktid	Juhi kvaliteet	Kolleeptide toetus	Juhti toetus	Sotsiaalne toetus	Töö rahulolu	Töö- ja eraelu konflikt	Usaldus kolleegide vahel	Usaldus juhikonna vastu	Õiglus	Tervis	Uni	Läbipõlemine	Stress	Ebameeldivad käitumisviisid
Töökoormus	1																								
Töö tempo	0,48	1																							
Emotsionaalsed nõudmised	0,41	0,56	1																						
Sõnaõigus töökohal	-0,22	-0,19	-0,17	1																					
Arenguvõimalused töökohal	-0,31	-0,23	-0,13	0,36	1																				
Töö mõttekus	-0,26	0,10	0,03	0,26	0,51	1																			
Töökoha pühendumus	-0,01	0,33	0,17	0,42	0,26	0,48	1																		
Informeeritus	-0,25	-0,01	-0,15	0,35	0,36	0,54	0,48	1																	
Tunnustus	-0,12	0,17	0,13	0,47	0,24	0,58	0,41	0,62	1																
Rolli selgus	-0,25	0,05	0,14	0,31	0,31	0,65	0,46	0,73	0,54	1															
Rolli konfliktid	-0,16	-0,16	-0,02	0,03	0,25	-0,15	-0,30	-0,23	-0,40	-0,11	1														
Juhi kvaliteet	-0,05	0,04	-0,06	0,48	0,07	0,24	0,36	0,48	0,57	0,35	-0,39	1													
Kolleeptide toetus	-0,09	0,08	0,07	0,33	0,04	0,14	0,42	0,49	0,49	0,43	-0,46	0,59	1												
Juhti toetus	-0,14	-0,06	0,03	0,51	0,21	0,28	0,29	0,43	0,67	0,44	-0,25	0,80	0,56	1											
Sotsiaalne toetus	-0,05	0,08	0,03	0,34	0,11	0,21	0,38	0,53	0,53	0,38	-0,56	0,50	0,83	0,50	1										
Töö rahulolu	0,03	0,16	0,11	0,42	0,35	0,65	0,50	0,45	0,65	0,44	-0,19	0,37	0,21	0,39	0,35	1									
Töö- ja eraelu konflikt	-0,10	-0,10	-0,09	-0,30	0,22	-0,07	-0,38	-0,05	-0,28	-0,17	0,27	-0,49	-0,41	-0,44	-0,29	-0,19	1								
Usaldus kolleegide vahel	-0,16	0,01	0,04	0,19	-0,05	0,20	0,32	0,23	0,43	0,27	-0,39	0,29	0,44	0,29	0,47	0,24	-0,11	1							
Usaldus juhikonna vastu	-0,19	0,02	-0,05	0,41	0,25	0,69	0,47	0,58	0,58	0,63	-0,28	0,40	0,41	0,43	0,46	0,63	-0,14	0,33	1						
Õiglus	-0,33	-0,06	-0,01	0,41	0,20	0,46	0,40	0,51	0,54	0,51	-0,04	0,41	0,41	0,47	0,39	0,58	-0,17	0,40	0,81	1					
Tervis	0,03	0,24	0,23	-0,08	0,27	0,39	0,31	0,24	0,32	0,14	-0,21	0,07	0,12	0,04	0,10	0,19	-0,19	0,15	0,18	0,13	1				
Uni	0,06	0,08	0,00	-0,02	0,05	-0,13	-0,17	-0,12	-0,30	-0,06	0,43	-0,25	-0,43	-0,24	-0,48	-0,12	0,45	-0,41	-0,12	-0,15	-0,20	1			
Läbipõlemine	-0,08	0,03	0,07	-0,31	0,07	-0,33	-0,28	-0,12	-0,35	-0,22	0,42	-0,48	-0,33	-0,39	-0,36	-0,27	0,81	-0,19	-0,29	-0,11	-0,21	0,52	1		
Stress	-0,15	-0,01	-0,02	-0,21	-0,03	-0,29	-0,18	-0,11	-0,41	-0,21	0,37	-0,37	-0,28	-0,38	-0,32	-0,31	0,74	-0,20	-0,22	-0,06	-0,34	0,62	0,91	1	
Ebameeldivad käitumisviisid	0,07	-0,13	-0,11	-0,22	-0,16	-0,37	-0,19	-0,22	-0,58	-0,16	0,47	-0,43	-0,42	-0,41	-0,63	-0,41	0,15	-0,29	-0,36	-0,23	-0,16	0,35	0,33	0,27	1