

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Mari-Ann Kruus

**PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖ KESKKONNAS JA NENDE
MÕJU TÖÖTAJA PSÜHHOLOOGILISELE HEAOLULE**

Magistritöö

Juhendaja: Mare Teichmann, PhD

Tallinn 2014

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

Autor Mari-Ann Kruus

„.....“ 2014

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja professor Mare Teichmann

„.....“ 2014

Kaitsmisele lubatud „.....“ 2014

Töö-ja organisatsioonipsühholoogia magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor
Mare Teichmann

Lühikokkuvõte

Töötajad puutuvad erinevate psühhosotsiaalsete töökeskkonna faktoritega kokku igapäevaselt ning järjepidev kokkupuude stressoritega süvendab psühholoogilise heaolu kehvenemist. Töökohtadel on suurenevad nõudmised töötajatele, kes peavad hakkama saama nii sotsiaalse meeskonnatöoga ja ka kaasas käima kaasaegseimate infotehnoloogiliste vahenditega, et tagada organisatsiooni produktiivne toimimine. Antud magistritöö raames vastas 85 tööelist inimest Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indeksi küsimustikule. Uuringu eesmärk oli leida psühhosotsiaalsed töökeskkonna faktoreid, mis mõjutavad töötaja psühholoogilist heaolu. Küsimustik hõlmas väiteid ja küsimusi viie erineva teemabloki kohta, millest nelja tulemusi kasutasin antud töö analüüsil: tööga seotud nõudeid, töötajaga seotud faktoreid, toimetulekut ja organisatsiooniga seotud faktoreid. Analüüsi käigus ilmnis, et kõige enam mõjutavad töötaja psühhosotsiaalset tervist tööga seotud nõuded (kvalitatiivsed nõuded, psühholoogilised nõuded, sotsiaalsed nõuded), tööga rahulolu, toimetulek (emotsionaalse toimetuleku strateegia, probleemi lahendamise strateegia) ja organisatsiooniga seotud faktorid (töö mõttekus). Enamused töötajaga seotud faktorid ei andnud antud uuringule toetudes informatsiooni töötaja psühholoogilise heaolu mõjutuste kohta. Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatori Indeksit arvesse võttes mõjutas 88% osalejatest testis nimetatud faktorid pigem suurel või suurel määral. Seejuures on kindlasti oluline märkida, et antud faktorid tulid välja valimi korral, kus erinevad vanuses töötajad olid kaasatud väga erinevatest organisatsioonidest.

Tulemused näitavad, et töötajate psühholoogiline heaolu sõltub suurel määral töötingimustest ja organisatsioonipoolsetest faktoritest. Antud magistritöö puhul oli kasutusel väike valim ning et saada kindlamaid tulemusi, on vaja teostada kordusuuring suurema valimi põhjal, kus vastajad tegelevad sarnase eluvaldkonna töödega.

Abstract

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS JA NENDE MÕJU TÖÖTAJA PSÜHHOLOOGILISELE HEAOLULE

Mari-Ann Kruus

This current research concentrated on the following topic: psychosocial work stressors and their influence to employee psychological well-being. Psychosocial work stressors should be a daily operation area to organizations. Organizations want to hire employees with high knowledge, employees who have a good teamwork and technological skills to ensure effectiveness of the organization. This research had 85 participants who answered to Organizational Psychosocial Health Indicator Questionnaire. The purpose of this research was to find psychosocial factors that influence employee psychological well-being. This research did not point out differences between gender, age or job areas. Questionnaire involved 100 different questions about five different theme blocks, four theme blocks out of five were used in the study: requirements related to the job, requirements related to the employee, managing factors and factors related to the organization. Results showed that the most related factors to the employee psychosocial well-being are: qualitative requirements, psychological requirements, social requirements (related to the job); satisfaction with a job; emotional managing strategy, problem solving strategy (managing factors) and point of work (related to organizational factor). 88% of the participants felt that all those named factors are more likely to influence them or greatly influence them at work.

Results showed that employees' psychological well-being depends on a very big amount of working conditions and on organizational factors. The current research used a small sample and to confirm these results it is necessary to conduct a new research with a bigger sample where different job areas are taken into consideration.

SISUKORD

Lühikokkuvõte	3
Abstract	4
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	6
Psühhosotsiaalsed ohutegurid	9
Psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nende seotus stressi ja teiste tervisehäiretega	11
Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetusmeetodid	12
Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid	13
MEETOD	14
Katseisikud	14
Mõõtevahend	14
Protseduur	17
TULEMUSED	18
Küsimusteblokkide vastuste jaotused	18
Tööga seotud nõuded	21
Töötajaga seotud faktorid	22
Toimetulek	22
Organisatsiooniga seotud faktorid	23
Psühhosotsiaalse tervise indeks	23
ARUTELU JA JÄRELDUSED	24
Kriitika ja soovitused järgmiseks protsessiks	28
Resume	29
Tänuavaldused	31
Kasutatud kirjandus	32
Lisa A	35
Lisa B	41

SISSEJUHATUS

Töö on koht, kuhu enamik täisealistest inimestest siirdub iga päev ning kulutab seal oma päevast ligikaudu 1/3. On meeldiv ja positiivne, kui töötajale meeldib tema töökoht, kui töökoht on töötaja ja tema tulemustega rahul ning kui ka kaaskolleegid on sõbralikud ja koostöövalmid. Paraku ei ole see aga mitte sugugi olukord, kus kõik töötajad praegusel hetkel paiknevad. Paljudel inimestel süvenevad negatiivsed tunded ja stress just töö tõttu: kas on siis tegu tööülesannete ebaselge defineerimisega, üksluse ja monotoonse tööga, arenemisvõimaluste puudumisega, töökiusamisega kaaskolleegide poolt või veel mõne muu probleemiga. Antud uurimustöö keskendub psühhosotsiaalsete tööstressorite mõju analüüsile, et teada saada, millised tööstressorid mõjutavad töötajaid kõige enam.

Psühhosotsiaalne töökeskkonna mõiste, Bambra definitsiooni järgi, on kirjeldatud kui kollektiivne teekond, mis sisaldab psühholoogilisi ja sotsiaalseid mõjutusi tervisele nagu näiteks aja surve, monotoonne töö, vahetu suhtlemine, tööülesannete kontroll, autonoomsus, õiglus, töö nõuded, töö turvalisus ning ka sotsiaalne kontakt töötajate ja ülemuste vahel (Bambra, (2011)). Tööelu tasakaalukusest räägivad paljud uurijad ning toovad lisaks töötajate tervise mõjule ühtlasi välja ka organisatsiooni tulemuslikkuse ning efektiivsuse. Seega ei ole psühhosotsiaalsed ohutegurid kahjulikud mitte ainult organisatsiooni töötajatele, vaid ka organisatsiooni enda produktiivsusele. Et tagada ettevõttele efektiivsed töötulemused, peab ettevõtte palkama ning hoidma töötajaid, kes enda tööd tulemuslikult teevad. Ettevõtet mõjutab töötajate kohalolek ning töökas suhtumine – töötajate vaimsed probleemid põhjustavad aga töölt puudumist, mis tähendab organisatsioonile finantsilist kahju (Stansfeld jt., 1995).

Crooker, Smith, Tabak (2002) selgitavad tööelu edendamise tähtsust nii vaimset tervist kui ka tööjõu heaolu silmas pidades. Seejuures näitavad uurimistulemused ka otsesest seost töötajate tervislikku töökeskkonna ja organisatsiooni produktiivsuse vahel. Ka Hart & Cooper (2001) räägivad Organisatsiooni Tervise Heuristlikust Mudelist, mis iseloomustab töötajate ja organisatsiooni-vahelist töökeskkonda (nii füüsilist kui ka psühhosotsiaalset): selle kohaselt töötaja ja organisatsioon mõjutavad teineteist vastakuti ning selle koostöö tulemusena tunnetavad töötajad tööalast heaolu, mis omakorda mõjutab organisatsiooni tööviljakust. Seejuures peetakse psühhosotsiaalse ohutegurite mõju tagajärjeks lisaks

töötaja psühholoogilisele heaolule / mitte heaolule ka töötaja tööalast tulemuslikkust ja tootlikkust.

Praeguse ajastu trendid nagu näiteks suurenev töötempo, suurenevate oskuseõuetega tööülesanded, informatsiooni ja kommunikatsiooni tehnoloogia laialdasem kasutamine on järjest enam suurendanud vaimseid funktsioneerimise nõudmisi töötajatel (European Agency on Safety and Health at Work, 2007). Varasemad uuringud on adresseeritud ametialaste stressorite ja pingetega toimetuleku teemadel pigem individuaalsetele strateegiatele kui organisatsioonile vajalikele muutustele. Piisavalt on aga tõendeid, mis näitavad, et juhtimise strateegiad ja organisatsiooni kultuur on oluline töötajate vaimsele tervisele (Cousner, 2008).

Psühhosotsiaalne töökeskkond saab olla indiviidi vaimsele tervisele otseselt kasulik, põhjustades positiivseid emotsioone ja enesetäiendusvõimalusi, kui ka seda kahjustada negatiivsete emotsioonide ning tööst tuleneva pingega. Nõrk vaimne tervis võib avalduda, kui töötaja igapäevases töökeskkonnas ei ole piisavalt tähelepanu pööratud psühhosotsiaalsetele töökeskkonna tegurite kontrolli all hoidmisega, ning see omakorda toob kaasa ja/või suurendab töö- ja pereelu konflikte (Mackenzie jt. 2013). Paljud psühhosotsiaalse töökeskkonna komponendid nagu näiteks palgatingimused, kontroll töö üle, autonoomsus, töö nõuded, turvalisus, on seotud inimese vaimse tervisega (Marchand, Demers, Durand, 2005). Ka Austraalias teostatud uuringute tulemused on näidanud, et tasustatava töö puhul on psühhosotsiaalse keskkonna kvaliteet tugevalt seotud töötaja vaimse tervisega (Broom jt. 2006).

Kvalitatiivsed uuringud (Mazzola, Schonfeld, Spector, 2011) on näidanud, et organisatsiooni piirid, ülekoormus tööl, interpersonaalsed konfliktid on suhteliselt universaalsed stressorid. Viha ja meelehärm olid kõige sagedamini raporteeritud psühholoogiline pingeline Ühendriikides ja Inglismaal; Hiinas oli kõige sagedamini esinev stressor tööliste seas hoopis pingelisus ja ärevus ning Indias puudumine töölt. Sarnaselt puudumistele varieerusid ka toimetuleku strateegiate kasutamised nii soost, ametist kui ka riigist. Võrreldes meestega olid naised rohkem alati raporteerima interpersonaalsetest stressoritest.

Lindblom jt. (2006) leidsid enda uuringus, et üks viiest Rootsi töolisest kogeb läbipõlemist, mis võib areneda kliiniliseks läbipõlemiseks ja haiguseks. Kõrge läbipõlemise esinemissagedus oli seotud kehva psühhosotsiaalse kliimaga tööl ja töökoha

väärtuste kokkusobimatusena. Tööfaktorid võivad tekitada tõsist stressi ning sellest tulenevalt on tähtis muuta töökohti töötajatele sobivaks, mis ennetaksid nii vaimse kui ka füüsilise kahju.

Faktoreid ja muutujaid, mis mõjutavad tööalast sooritust, tööalast rahulolu ja tööalast tervist, on palju. Siinkohal tasub kindlasti välja tuua ka vahetustega töö tähtsus vaimset tervist arvesse võttes. Vahetustega töö koos kasina psühhosotsiaalse töökeskkonnaga võib põhjustada töötajatele tervisehädasid. Peter jt. (1999) leidsid oma uuringutulemusena, et stressirikas psühhosotsiaalne töökeskkond võib käituda mediaatorina ebasoodsate tervise efektide esinemise puhul, vahetustega töö korral, ning soodustada terviseriskide teket. Ametialane tervis nõuab seega ka üldisemat hindamist riskide puhul, mis on seotud vahetustega tööga.

Psühholoogiline stress, depressioon, lähipõlemine on kõige sagedamini esindatud terviseprobleemid töö kontekstis (Marchand, Demers, Durand, 2005). Psühholoogiline stress on defineeritud kui kogum psühhofüsioloogilistest ja käitumuslikest sümptomitest, mis ei ole ühegi kindla patoloogia sümptomid. Psühhofüsioloogilised sümptomid, töö stressi kontekstis, on murelikkus, depressiivsed reageerimised, närvilisus, intellektuaalsete võimete kahanemine, rahutused unerežiimis, töölt puudumine jne. (Ross, Mirowsky, Goldstein, 1990).

Töökeskkonna faktorid võivad läbi vaimsete probleemide mõjutada ka inimeste füüsilise tervise aspekte nagu näiteks kaalu. Kaalust juurde võtmisele ning kaalu alanemisele, tööst tulenevatel põhjustel, on tähelepanu pööranud Quist, Christenson U. jt. (2013). Naiste seas on näha tendents, kõrge rollikonflikti ja kaalutõusu vahel. Samas kõrge rolli selgus võib tähendada mõlemat- nii kaalu tõusu kui ka langust. Üksi elamine ennustas samuti kaalu tõusu naiste seas, kuid suurem vanus vähendas kaalutõusu riski. Kõrge juhtimiskvaliteet ennustas meeste seas kaalu langust. Jällegi on siinkohal näha, kuidas töötingimused mõjutavad inimese toimetulekut.

Töökorraldus võib igapäevaselt mõjutada samuti töötaja füsioloogilist tervist. Tugev seos on leitud ka tööl esineva madala sotsiaalse toetuse ja madala tööga rahulolu vahel ja ühtlasi on mõlemad ka riskifaktoriks seljavalude tekke korral (Hoogendoorn jt. 2000). Stressirohkes töökeskkonnas võib vahetustega töökorraldus kõrgendada vererõhku ning mõjutada veresoontes vere liikumist (Peter, Alfredsson, Knutsson, Siegrist, Westerholm, 1999).

Broom jt. (2006) uurisid, kas kehvem on töötada kesisel töökohal või olla töötu. Tulemustest selgus, et töötud inimesed teavitasid enim kehvast tervisest, kui mis tahes tööpositsioonil olev inimene. Kehva keskkonnakvaliteediga töökohad, mida iseloomustati kui ebaturvalist ja pingelist tööd, olid seotud kehvema tervisega võrreldes töökohtadega, kus esines vähem stressoreid või ei esinenud üldse. Veelgi enam, inimesed, kes märkisid endi töökoha kohta ära kolm või rohkem stressorit, omasid tervist, mis ei olnud parem töötute tervisest. Kokkuvõtvalt võib öelda, et tasustatav töö tagab mitmeid kasutegureid, kuid kehvema kvaliteediga töö, kus esinevad mitmed psühholoogilised stressorid, võib olla sama kehvasti mõjuv kui töötu olek.

Psühhosotsiaalsed faktorid koosnevad ametist ja töökeskkonnast nagu näiteks organisatsiooni kultuurist/kliimast, töö rollidest, interpersonaalsetest suhetest, tööülesannete disainist ja sisust. Psühhosotsiaalsete faktorite sisu laieneb individuaalsetele aspektidele nagu isiksusele ja hoiakule, mis võivad mõjutada stressi arenemist ja suurenemist tööl (Marchand jt. 2005)

Eelnevalt mainitud vaatekohtadele tuginedes tuleks pidevat tähelepanu pöörata töötajate töötingimuste arendamistele töö kontekstis.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid

Psühhosotsiaalsed töö karakteristikuid sisaldavad ületööd, nõudeid, mis põhjustavad konflikte, ebapiisavat aega töötamiseks ning kiiret tempot. Psühhosotsiaalseid nõuded mõõdetakse laias laastus järgnevalt: uute ülesannete õppimine tööl, võime arendada uusi oskusi, oskused, mida töö nõuab, ülesannete mitmekesisus, mitte-monotoonne töö, loomingulisuse kasutamine tööl, vabadus teha otsuseid, valik, kuidas täpsemalt tööd teha, otsustusvõime tööl, kaastöötajate toetus ja toetus juhtidelt (Karasek, 1988, viidatud Yperen jt., 2003).

Tulemused on näidanud, et tervemad töötajad on rohkem aldis säilitama oma töökohti ning terviseprobleemidega töötajad võivad töökohti enam vahetada töökoha vastu, kus on madalam pingeline või koguni lahkuda töölt. Madalama staatusega ametikohtadel töötavad indiviidid kogevad kõrgemat pinget. Põhjusel, et neil on ka väiksem kontroll enda tööülesannete üle, on neil ka vähem võimalusi stressi vähendamiseks tööpositsioonil, võrreldes kõrgema staatusega ametikohtadega (Bambra, 2011).

Ka töötajatevahelised suhted on üheks oluliseks psühhosotsiaalseks faktoriks töö kontekstis - kuigi stressorid varieeruvad sõltuvalt tegevusalast, on töötajatevahelised suhted siiski üsna universaalne ja valdav ohutegur (Mazzola, Schonfeld, Spector, 2011). Samuti on märkimisväärse terviseriskide tekke tähendusega ülemuste mõjutusstiil ning juhtimisstiil, osalemine tööülesannetes ja sotsialiseerimine (Smith, Sainfort, 1989).

Kurnatus ja pingelisus tööl on faktorid, mis võivad mõjutada töötajaid igapäevaselt. Karasek ja Theorell (1988) kirjeldavad tööst tingitud pinget kui kombinatsiooni kõrgetest psühholoogilistest nõuetest ja madalast kontrollist. Selline pinge võib kaasa tuua vaimsed või füüsilised probleemid ja haigused. Uuringud on näidanud, et tööst tingitud pinge on seotud nii hüpertensiooni, südame-veresoonkonna haigustega, suitsetamisega, psühhosomaatiliste sümptomitega ning depressiooniga.

Smith ja Sainfort (1989) on omalt poolt toonud välja järgmised faktorid, mis mõjutavad pinget töö kontekstis: töö nõuded, vähene töökontroll ja otsustamisõigus, organisatsiooni poliitika ja protseduurid tehnoloogilised faktorid, ergonoomilised faktorid, keskkondlikud tegurid.

Ametialadel, kus töötajatel on kõrge psühholoogiline töökoormus, mis sisaldab madalat otsustusvõimet, võivad töötajad kannatada südameveresoonkonna probleemide all (Karasek, 1988, viidatud Yperen jt., 2003). Siinkohal on leitud siiski ka seos iseloomuga, A-tüüpi inimesed võivad valida rohkem stressirikkaid töökohti ning läbi selle kannatada südame atakkide all. Karaseki ja Theorelli (1988) uurimus tõestab, et sotsiaalne struktuur tööl korreleerub südameriketega. Autorid nendivad fakti, et suuremat tähelepanu on vaja pöörata tervislikele töötingimustele ning samal ajal produktiivsetele töötulemustele. Produktiivsus ei ole enam ainus soovitatav tulemus töö kontekstis, vaid on lisandunud ka paljud muud väärtused nende hulgas töötaja heaolule mõtlemine. Tuleb tegeleda küsimusega, mis piirides hierarhiline autoriteet ja spetsialiseerumine töötajatel on tervislik. Töö struktuuri muudatus on aga teema, mis võib avaldada mitmekülgset mõju töötajate tervisele (Karasek jt., 1988, viidatud Yperen jt., 2003).

Psühholoogilised töökarakteristikud võivad mõjutada südameveresoonkonna haiguste teket ning ka töö stressi teket ja süvenemist meeste, naiste seas (Niedhammer jt. 1998). Psühhosotsiaalsed tööfaktorid näitasid olulisi seoseid hüpertensiooni, hüperlipideemia, ülekaalulisuse, suitsetamise ja alkoholitarbimise vahel, kui mitte diabeedi suhtes. Meeste puhul oli madal otsustusvabadus seotud hüpertensiooniga; kõrge otsustusvabadus ja kõrge

sotsiaalne toetus oli seotud ülekaalulisusega ja madal otsustusvabadus alkoholi tarvitamisega. Hüperlipideemia suurenes meestel, kes kannatasid kõrgete psühholoogiliste nõuete ja madala sotsiaalse toe all. Naiste puhul oli madal otsustusvabadus seotud hüperlipideemiaga, kõrged psühholoogiliste nõuded ülekaalulisusega; kõrged psühholoogilised nõuded ja kõrge otsustusvabadus suitsetamisega ja madal sotsiaalne toetus alkoholi tarvitamisega.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nende seotus stressi ja teiste tervisehäiretega

Niedhammer jt. (2014) hiljutine uuring näitas, et nii psühholoogilised nõuded, otsustusvõimaluse ulatus ja sotsiaalne toetus on olulised eeldused depressiivsuse sümptomite väljakujunemisel nii meestel kui ka naistel. Kõige enam oli näha psühholoogiliste häirete mõjutust meeste hulgas sotsiaalse toetuse puudumise korral. Loomulikult mõjutab stressi ning depressiooni teket ka indiviidi personaalsed sündmused, haridus ja teised aspektid, kuid kindlasti ei tohi ära unustada tööalaseid mõjutajaid.

Ka pingutus-tasu tasakaalutus võib põhjustada tervise kehvenemist (Pikhart jt. 2001). See tõendab omakorda, et töötaja tööpingutus ning tööle kuluv aeg peaks olema ideaalis ka võrdväärne tasustamisega. Tasustamine omakorda ei pea kindlasti olema mitte ainult rahaline väärtus. Tunnustamised, arenemisvõimalused, motivatsioonipaketid on praegusel hetkel tööturul väga aktuaalne teema, mis muudavad töökohad paljudele töötajatele atraktiivseks.

Karaseki *Job Demands-Resources* mudel selgitab, et igal ametil on omad spetsiifilised riskifaktorid, mis on seotud tööstressiga ning need faktorid võib laias laastus jagata kahte erinevasse kategooriasse: töö nõuded (*job demands*) ja töö ressursid (*job resources*). Seejuures kuuluvad töö nõuete alla füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja organisatsiooniga seotud töö aspektid, mis nõuavad püsivaid psühholoogilisi, füüsilisi võimeid ja oskusi nagu näiteks emotsionaalsed nõuded ja töö surve. Töö ressursside alla kuuluvad aga füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja organisatoorsed töö aspektid, mis on märkimisväärse tähendusega töö eesmärkide funktsionaalsel saavutamisel ning ka personaalse arengu stimuleerimisel. Viimast iseloomustavad karjääri võimalused, rolli selgus ja autonoomsus. (Karasek jt., 1988, viidatud Yperen jt., 2003).

Mausner-Dorsch ja Eaton (2000) uuringutulemused näitasid, et meeste seas on seos kõrge füüsilise töö pinge ja närvilisuse vahel suurem kui kõrge füüsilise tööpinge ja depressiivsete sümptomite vahel. Seost kõrge füüsilise töö pinge ja depressiivsete episoodide vahel otseselt autorid ei leidnud. Naiste puhul oli näha aga kõrge füüsiline tööpinge seondub rohkem vastupidavuse kui närvilisusega; depressiivsed episoodid ja depressiivsed sümptomid olid seotud tugevalt samuti füüsilise tööpingega.

Töö nõuded, madal töö kontroll, madal kaastöötajate toetus, väikene juhupoolne toetus, madal protseduuriline õiglus, madal suhetele baseeruv õiglus ja kõrge pingutus-tasustamise süsteem on faktorid, mis ennustavad stressiga seonduvad häireid (Nieuwenhuijsen, Bruinvels, Frings-Dresen, 2010). Samuti saab väita, et ebakindlus töö kontekstis on pigem stressiga seonduv riskifaktor meeste kui naiste seas. Tulemused näitavad ka seda, et korduv töö ei ole riskifaktor arendamaks stressiga seotud häireid. Nieuwenhuijsen jt. (2010) on leidnud, sarnaselt üldlevinud arusaamale, et psühholoogiliste riskifaktorite esinemine töö suurendab stressiga seonduvate häirete teket. See omakorda tõestab, et ebasoodsad töösituatsioonid ei ole mitte ainult seotud stressi sümptomite avaldumisega, vaid ka kliinilise tervisega.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetusmeetodid

Tööst tingitud pinge puhul on üheks kõige soovitamaks meetodiks lõdvestusteraapia ja elustiili modifitseerimine. Kasulik on pigem muuta suhtlemist indiviididega, kes võivad põhjustada lisapinget, kui muuta tervet sotsiaalvõrgustikku ning kindlasti on efektiivsem tegeleda sümptomitega tagajärgede asemel. (Cheng jt., 2000).

Fandino-Losada, Forell ja Lundberg (2013) käsitlevad enda artiklis tööst tulenevaid nõudeid, otsuse vabadust, sotsiaalset kliimat töö kontekstis kui depressiooni tekitavaid/süvendavaid faktoreid. Tulemused näitasid, et hea sotsiaalne kliima kaitses töötajaid depressiooni eest naistöötajate seas. Meeste seas kõrged nõudmised ja madal valikuvabadus näisid töötajaid kaitsvat depressiooni eest. See näitab sotsiaalse kliima ning kolleegide omavahelise läbisaamise tähtsust.

Ka Munir jt. (2010) leidsid enda uuringu tulemusena, et töötajate depressiooni vältimiseks saab psühhosotsiaalseid tegureid mõjutada ja muuta just nii, et töötajad endid töö paremini ja tervislikumalt tunneksid. Siinkohal näitavad autorite tulemused, et pädev juhtimiskvaliteet saab ennetada ja kaitsta töötajaid pikaajalise puudumise eest haiguse tõttu

nende töötajate seas, kellel väljenduvad depressiivsed sümptomid. Otsustusvabadus saab omakorda kaitsta pikaajalise puudumise eest haiguse tõttu neid töötajaid, kellel veel depressiivseid sümptomeid ei ilmne.

Stolk jt. (2012) nendivad, et selged rollid organisatsioonis, selged prioriteedid, selged organisatsiooni objektiivid ja väärtused, hea kommunikatsioon, defineeritud suhted alluvate ja juhtide vahel, hästi-definieeritud töö, turvaline töökeskkond aitavad hinnata psühhosotsiaalseid riske. Leka jt. (2008) märgivad ära, et psühhosotsiaalsete riskide haldamisel on oluline fokuseerida tähelepanu töötajaskonnale, töökohale ning nendega seotud operatsioonidele või varustusele. Seejuures on oluline mõista ja hinnata probleemide olemust ja põhjuseid ning rakendada, disainida kõige õigem tegevus, et riski eemaldada või vähendada. Pärast nimetatud etappi, on oluline ka hinnata tegevuste tähtsust ja tõhusust, et vajadusel aktiivselt tõhusaid protsesse läbi viia.

Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimuse eesmärk oli kindlaks teha enimlevinud psühhosotsiaalsed ohutegurid. Selleks kasutati Tallinna Tehnikaülikooli poolt väljatöötatud testi „Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaator“, mis mõõdab psühhosotsiaalseid töökeskkonna faktoreid ning nende esinemistugevust. Küsitlus koosnes sajast erinevast väitest, mida vastanud hindama pidid. Teemablokid jagunesid järgmiselt: tööga seotud nõuded, töötajaga seotud nõuded, töötaja kontrolli oma töö üle, toimetulek ja organisatsiooniga seotud faktorid. Uurimuse tulemuste analüüs ei sisalda kontrollkeskme tulemusi, kuna need ei puuduta otseselt tööstressoreid, vaid indiviidide isiklikku eelistust.

Lähtudes eelnevatele artiklite ülevaatele ning saadud tulemustele, püstitasin järgmised hüpoteesid:

1. Töökeskkond mõjutab töötaja psühholoogilist heaolu;
2. Mida suurem on rahulolu tööga seotud ja tööst tingitud faktoritest, seda vähem stressi töötajad tunnetavad;
3. Organisatsiooni poolt mõjutatavad faktorid (karjäär, kindlus, mõttekus, tunnustus) mõjutavad töötajaid. Mida enam karjäärivõimalusi, rohkem kindlust, tunnustust ning mõttekust töötaja tajub, seda enam rahul on töötaja enda psühholoogilise tervisega;

MEETOD

Katseisikud

Katseisikuteks oli 85 Eestis elavat tööalist inimest, vanuses 22 -73 aastat ($M= 38,5$; $SD= 11,8$). Töötamise valdkond oli küll küsimustikus täpsustatud, kuid analüüsi käigus ei võetud seda arvesse, kuna keskenduti üldistele faktorite leidmisele. Sellest tulenevalt võisid uurimuses osaleda kõikidel eluvaldkondadel tegutsevad inimesed. Naiste osakaal uurimuses oli 85,7% ($N= 72$) ja meeste osakaal 15,3% ($N=13$). Töö teostamiseks oli Tallinna Tehnikaülikooli Tööstuspsühholoogia instituut koostanud Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatori küsimustiku, mis põhineb rahvusvahelistel uuringutel. Katseisikud vastasid ühe töökohta kohta isegi juhul kui neil oli olemas mitu töökohta samal ajal.

Kõige enam oli vastanute puhul tegemist abielus/vabaabielus inimestega $N=40$, vallalisi oli esindatud 28 ning ülejäänute puhul oli tegemist lahutatud või lehestunud katses osalejatega. 33 katses osaleja puhul lapsi ei olnud, 26 inimese puhul oli kaks last, 13. osalejal üks laps ning ülejäänutel osalejal kolm või rohkem last. Tööstaaži esinemissagedus oli küllaltki varieeruv, kuid kõige enam oli esindatud 1-2-aastane töökogemus, mis oli esindatud 17. osalejal. Seejuures oli 79,5% vastanutest kõrgharidusega (66 vastanut), 15,7% keskhariidusega ja 4,8% kesk-eri haridusega.

Mõõtevahend

Kasutasin Tallinna Tehnikaülikooli Tööstuspsühholoogia Instituudi poolt välja töötatud „Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatori küsitlust“. Testi põhilised teoreetilised alused paiknevad põhjus-tagajärg lähenemises (*stressors and strain approach*), töökeskkonna ohutegurite ja nende mõju tagajärgede uurimisele. Seejuures tuleb ära märkida, et tegemist on lihtsustatud lähenemisega, mis tähendab seda, et stressor on tööga seotud faktor, sündmus või teatud situatsioon on põhjuseks, et ilmneks tagajärg ehk pinge, mis on töötaja psühholoogiline või füsioloogiline reaktsioon pinge tekitajale ehk teise sõnaga stress (Hurrell, Nelson, Simmons, 1998). Testi aluseks on võetud ka eelnevalt kirjeldatud Karaseki mudel, mis väidab, et tagajärje prognoosimiseks on vaja uurida

töötaja tööalaseid nõudmisi (*job demands*), töötaja kontrollkese ehk interanaalset või eksternaalset suhtumist ning töötaja toimetulekut (*coping*). Samuti on kasutatud CIMS mudeli mõjutusi, kus mudel esitab psühhosotsiaalsed faktorid, mis on ühe elukutse spetsiifilised ja selle elukutse puhul tööstressi tekitavad faktorid: töötempo, vastutus, töö/elu balanss, roll, suhted, pisistressorid, tunnustus, organisatsiooni psühholoogiline kliima. Mudel ütleb ka seda, et stressi vastu võitlemisel tuleb tegeleda organisatsiooni kliimaga, nägelustega, suhetega, juhtide rolliga, töö-elu tasakaaluga, personaalse vastutusega ja töökoormusega. Tegelemine nende probleemidega ning nende vähendamine, viib CIMS mudeli teooria kohaselt töötaja töörahuloluni.

Eelnevatele teooriatele tuginedes kuulub Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatorisse viis faktorit: tööga seotud nõuded, töötajaga seotud nõuded, töötaja kontroll oma töö üle, kontrollkese, toimetulek ja organisatsiooniga seotud faktorid. Kontrollkese ei oleks aga andnud eraldi võttes tulemusi, mis oleksid toetanud antud uuringu eesmärki, selle põhjusel kontrollkeskme kohta eraldi analüüs ka puudub. Küll aga on kontrollkeskme tulemusi kasutatud lõppindeksis. Toetudes eelnevatele uurimustulemustele ja kirjandusele peaksid nimetatud faktorid mõjutama organisatsiooni töötaja psühhosotsiaalset tervist.

- **Tööga seotud nõuded** sisaldavad väiteid/küsimusi järgmiste teemablokkide kohta:

Kvantitatiivsed nõuded	nt. Kas teie töötempo on ebaühtlaselt jaotatud?
Kvalitatiivsed nõuded	nt. Kas teie töö on sedavõrd vastutusrikas, et eksimine võib kaasa tuua tõsiseid probleeme?
Psühholoogilised nõued	nt. Kas teie töö nõuab keeruliste probleemide lahendamist?
Emotsionaalsed nõuded	nt. Kas teie töö nõuab teilt oma emotsioonide varjamist?
Sensoorsed nõuded	nt. Kas teie töö nõuab pidevat tähelepanu?
Sotsiaalsed nõuded	nt. Kas teie töö sõltub teiste inimeste töö tulemustest?
Töökorralduslikud nõuded	nt. Kas teile antakse tööülesandeid, mida tuleb täita koheselt (juba eile oli vaja)?

- **Töötajaga seotud nõuded** sisaldavad väiteid/küsimusi järgmiste teemablokkide kohta:

Töörahalolu	nt. Kuivõrd te saate oma praeguses töös rakendada oma teadmisi, oskusi ja võimeid?
Tervis	nt. Kuivõrd te olete mures oma tervise pärast?
Psühholoogiline heaolu	nt. Kas te muretsete sageli oma tööasjade pärast ka kodus?
Töövõime ja väsimus	nt. Kas te suudate täita kõiki nõudeid, mida töö teile esitab?
Uni ja puhkus	nt. Kas teile jääb piisavalt vaba aega, et välja puhata pärast tööd?
Tööalased suhted	nt. Kas teie organisatsioonis esineb varjatud diskrimineerimist ja lemmikute soosimist?

- **Töötaja kontroll** oma töö üle sõltub eelkõige internaalsest või eksternaalsest kontrollkeskmest. Antud teemablokk ei ole aga seotud stressorite leidmisega, vaid pigem individuaalse tunnetamise küsimus. Sellest tulenevalt on edaspidises analüüsis kontrollkese välja jäätud.

Internaalne	nt. Töö on see, mida Te ise sellest teete
Eksternaalne	nt. Selleks, et teenida palju raha, peab teadma õigeid inimesi

- **Toimetulek** sisaldab väiteid/küsimusi järgmiste teemablokkide kohta:

Emotsionaalse toimetuleku strateegia	nt. Kui tööl on pingeline periood, kas tegelete hobide ja tööväliste ajaviidetega?
Positiivsed elamused	nt. Kas te olete tuleviku suhtes optimistlik?
Negatiivsed elamused	nt. Kuivõrd teie töö tekitab negatiivseid emotsioone?
Probleemi lahendamisele suunatud toimetuleku strateegia	nt. Kui tööl on pingeline periood, kas te püüate oma tööd paremini planeerida?
Enesehinnang	nt. Kuivõrd te peate ennast ja seda, mida te tööl teete, oluliseks?
Töö- ja pereelu konflikt	nt. Kuivõrd teie töö hoiab teid pereeluga seotud tegevustest rohkem eemal, kui te sooviksite?

- **Organisatsiooniga seotud faktorid** sisaldavad väiteid/küsimusi järgmiste teemablokkide kohta:

Arengu ja karjääri võimalused	nt. Kuivõrd te olete rahul oma organisatsioonis toimiva täiendkoolituse süsteemiga?
Töö mõttekus	nt. Kas teie töö on inimestele kasulik?
Turvatu	nt. Kas olete mures selle pärast, et teil oleks raske leida uut töökohta?
Tööalane tunnustatus	nt. Kas teie organisatsioonis väärtustatakse tööle pühendunud töötajaid?
Juhtimine	nt. Kuivõrd teie otsene juht oskab tööd planeerida, õigeaegselt informeerida ja arusaadavaid korraldusi anda?
Organisatsiooni psühholoogiline mikrokliima	nt. Kas teie organisatsioonis valitsevad sõbralikud ja üksteist abistavad koostöösuhted?

Protseduur

Katseisikud leiti läbi avalike meediakanalite ning läbi erinevate portaalide kutsuti antud uurimuses osalema. Kolm Eesti ettevõtet soovisid osaleda juhul, kui saavad ka tagasisidet enda töötajate kohta ning see ka tagati. Konfidentsiaalsuse tagamiseks siinkohal ettevõtte nimesid ei nimetata. Küsimustik täideti uuringus osalejate poolt ning vastused saadeti neile läbi programmi e-postile. Lisaks oli võimalik uuringus osalejatel ehk testi täitjatel ühendust võtta antud magistritöö kirjutajaga.

Küsimustikus oli 100 väidet ja küsimust, millele paluti testile täitjatel vastata 6-palli skaalal. Testi läbiviimine kestis orienteeruvalt 20 minutit. Väidetega nõustumist hinnati järgneva skaalaga: (1) väga rahulolematu; (2) rahulolematu; (3) pigem rahulolematu; (4) pigem rahulolev; (5) rahulolev; (6) väga rahulolev. Seejuures oli paljudel küsimustel skaala ümber pööratud.

Näide töötajaga seotud faktorite alalõigust, mis puudutab töötaja tervislikku seisundit:

Kas Teil tavalise tööpäeva jooksul esineb hetki, mil Te tunnete end ebakindlana, kuigi põhjus selleks ei pruugi alati olla ilmne?

Kui vastaja vastab 5 (rahulolev) tähendab seda, et et töötajal esineb tööpäeva jooksul selliseid hetki.

Tulemustena said vastanud endale nii spetsiifilised tulemused iga küsimustebloki kohta kui ka terve testi psühhosotsiaalse indeksi kohta. Psühhosotsiaalse Tervise Indeks oli toodud

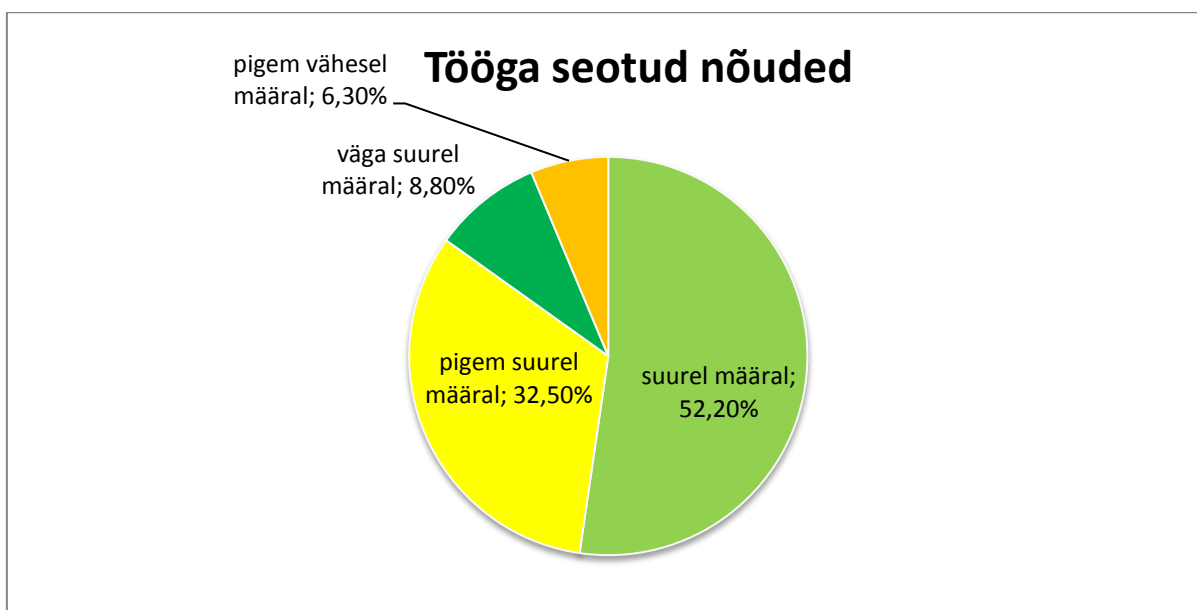
100 palli skaalal, kus mida suurem number, seda parem psühhosotsiaalne tervis vastajal oli. Iga vastaja sai ka vastused iga küsimustebloki kohta käiva indeksi suuruse kohta (100 palli skaalal), küsimustebloki alaskaalade vastuste tulemused (100 palli skaalal) koos seletusega, mida tähendab suurem või väiksem number antud väite/küsimuse puhul.

TULEMUSED

Andmetöötluse tulemusena on näha kõrge sisereliaablus ning statistiliselt olulised keskmised tulemused järgmiste faktorite puhul: psühholoogilised nõuded ($\alpha= 0,79$, $M=4,86$, $SD= 0,88$), kvalitatiivsed nõuded ($\alpha= 0,79$, $M=4,89$, $SD=0,81$) sotsiaalsed nõuded ($\alpha=0,74$, $M= 4,91$, $SD=0,82$), tööga rahulolu ($\alpha= 0,78$, $M=4,3$, $SD=0,84$), emotsionaalse toimetuleku strateegia ($\alpha=0,85$, $M=4,55$, $SD=0,84$), lahendamisele suunatus toimetuleku strateegia ($\alpha=0,77$, $M=5,13$, $SD=0,77$) ja töö mõttekus ($\alpha=0,75$, $M=3,93$, $SD=1,2$). Tulemustena leidsin iga väite/küsimuse ja ka iga kuue faktori miinimumtulemuse, maksimumtulemuse ja keskmised tulemused ning väidete/küsimuste sisereliaabluskoefitsiendi.

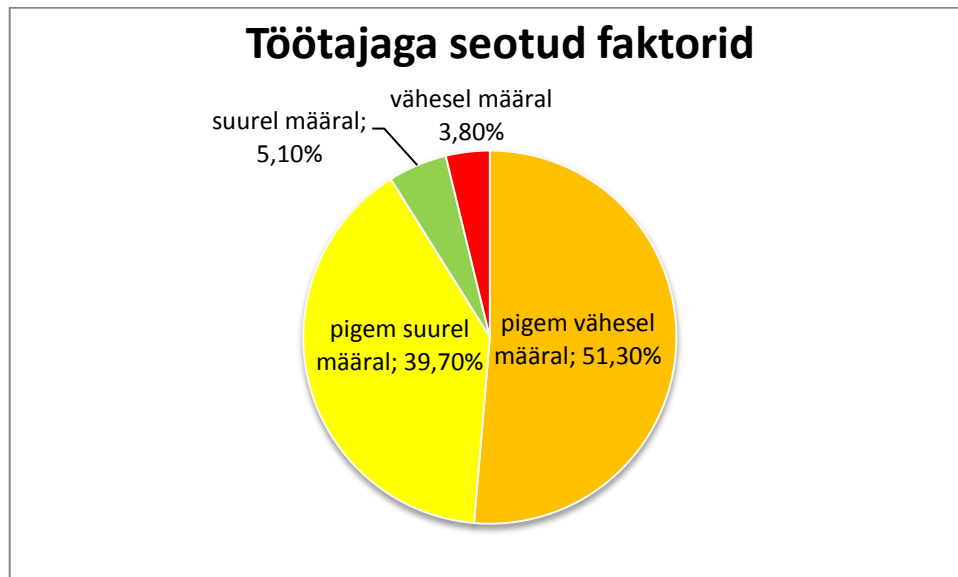
Küsimusteblokkide vastuste jaotused

Tööga seotud nõuete kohta käivate küsimuste seas vastas 52,2% vastanutest ($N=42$) et nimetatud tegurid mõjutavad neid suurel määral, 32,5% vastas, et pigem suurel määral, 8,8 väga suurel määral ja 6,3% et pigem väikesel määral.



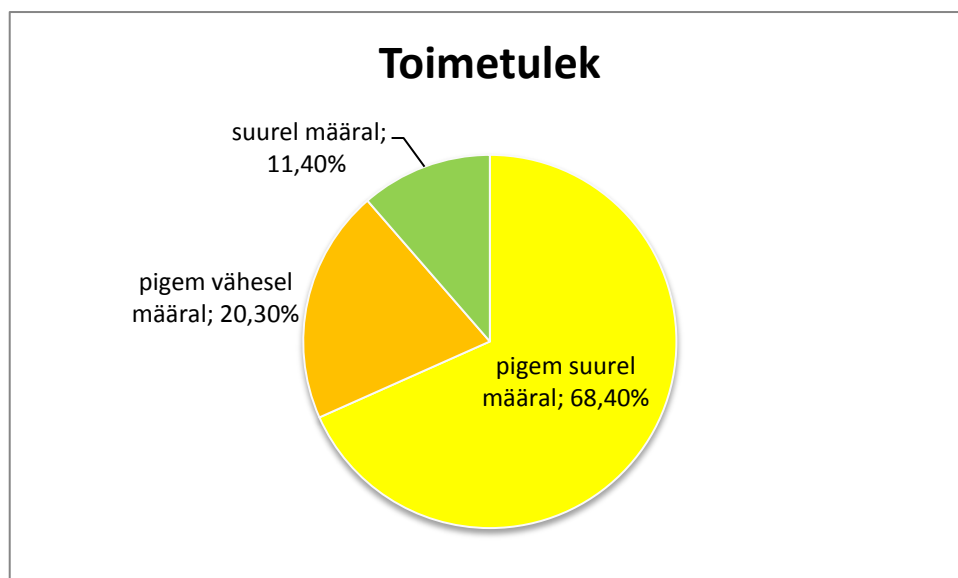
Joonis 1 Tööga seotud nõuete küsimustebloki vastuste protsentuaalne jaotus

Töötajaga seotud faktorite kohta vastas 51,3% (N=40), et nimetatud tegurid mõjutavad pigem vähesel määral, 39,7%, et pigem suurel määral, 5,1% et suurel määral ja 3,8% et vähesel määral.



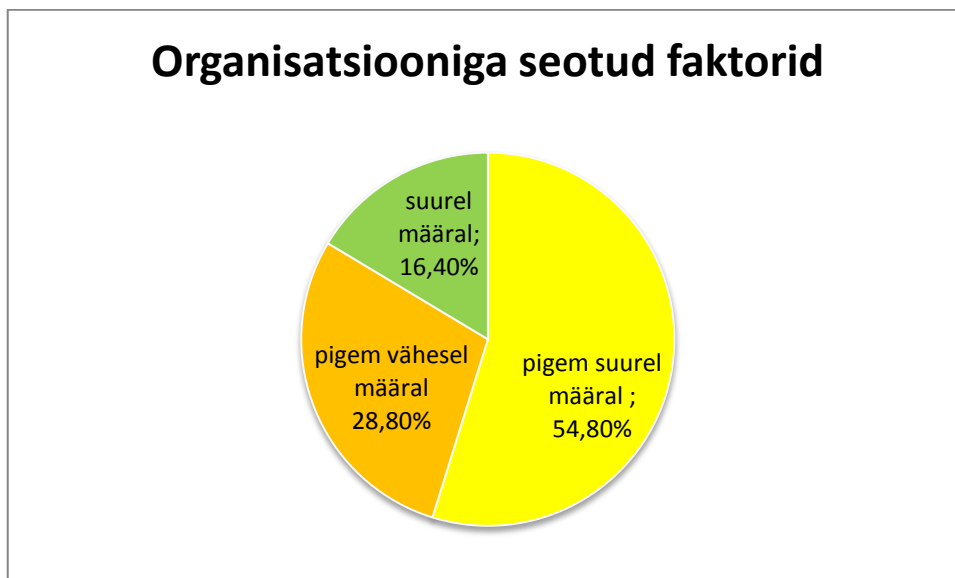
Joonis 2 Töötajaga seotud faktorite küsimustebloki vastuste protsentuaalne jaotus

Toimetuleku bloki kohta käivate küsimustel puhul vastas 68,4% (N=54), et tegurid mõjutavad pigem suurel määral, 20,3% et pigem väikesel määral ja 11,4% piem suurel määral.



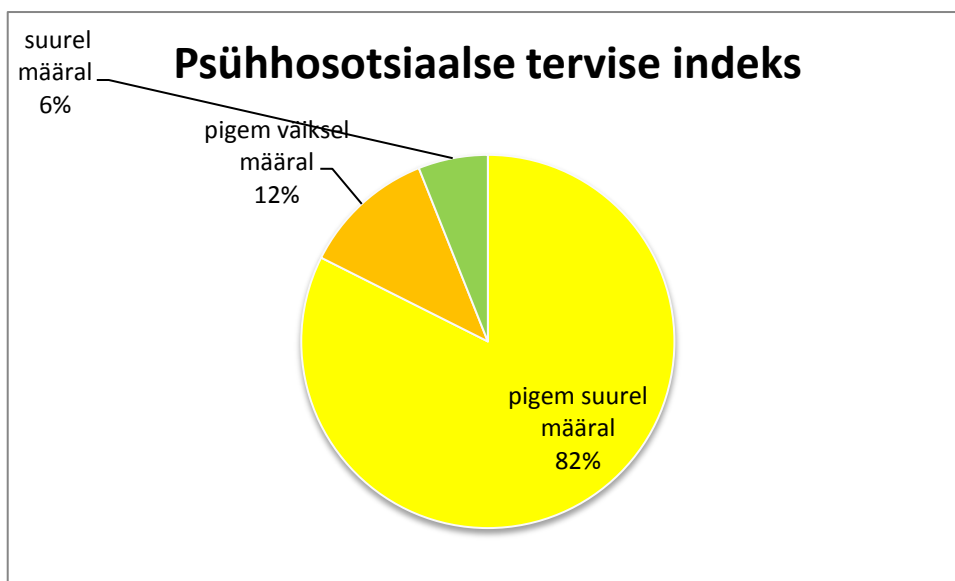
Joonis 3 Toimetuleku küsimustebloki vastuste protsentuaalne jaotus

Organisatsiooniga seotud faktorite puhul 54,8% (N=40) leidis, et tegurid mõjutavad pigem suurel määral, 28,8% et pigem väikesel määral ja 16,4% et suurel määral.



Joonis 4 Organisatsiooniga seotud faktorite küsimustebloki vastuste protsentuaalne jaotus

Psühhosotsiaalse tervise indeksi puhul, kuhu on kokku võetud kõik 100 küsimust, näitavad tulemused, et 82% mõjutavad eelnevalt nimetatud faktorid töötajate psühholoogilist tervist. 6% lisaks veel suurel määral ning 12% pigem vähesel määral.



Joonis 5 Psühhosotsiaalse tervise indeksi protsentuaalne jaotus

Tööga seotud nõuded

Kõige kõrgem sisereliaabluskoeffitsient oli näha küsimuste ja väidete puhul, mis olid seotud emotsionaalsete nõuetega ($\alpha= 0,86$), psühholoogiliste nõuetega ($\alpha= 0,79$), kvalitatiivsete nõuetega ($\alpha= 0,79$), sensoorsete nõuetega ($\alpha= 0,77$) ja sotsiaalsete nõuetega ($\alpha=0,74$).

Madalat sisereliaablust näitasid kvantitatiivsete nõuetega seotud küsimused ($\alpha= 0,19$). Kvantitatiivsed nõuded, mis vastasid küsimustele „1) Kas te peate töötama väga kiiresti? 2) Kas teie töötempo on eaühtlaselt jaotatud? 3) Kas teil tavaliselt on piisavalt aega oma töid lõpetada? 4) Kas te enamasti saate teha oma tööd ilma kiirustamata?“ Vastused jagunesid väga varieeruvalt, millest tulenevalt ka madal sisereliaabluskoeffitsient.

Tööga seotud nõuetest oli madal sisereliaablus koefitsient $\alpha= 0,40$ ka töökorralduslike nõuete puhul. Küsimused antud blokis olid järgmised: 1) Kas te tavaliselt saate oma tööde järjekorra üle ise otsustada? 2) Kas teile antakse tööülesandeid, mida tuleb täita koheselt (juba eile oli vaja)? 3) Kas te peate täitma mitmete erinevat juhtide (kolleegide, klientide) korraldusi? 4) Kas telefonivestlused, mailidele vastamine segab teie tööd ja viidab aega?

Tööga seotud nõuete puhul oli kõikide teemablokkide maksimumväärtus küsitluse reaalne maksimumtulemus 6, kuid miinimumväärtus varieerus ja oli nii 1 kui ka 2. Keskmised tulemused jäid 3,8 – 4,91 vahele ning standardhälve sõltuvalt teemablokist 0,65 – 1,13 vahele. Igas teemablokis oli 4 väidet/küsimust ning tabelis toodud arv on iga teemabloki nelja väite/küsimuse keskime. Seejuures sisaldas kvantitatiivsete nõuete teemablokk kahte väidet ning töökorralduslike nõuete ühte väidet, mille väärtused on õige tulemuse saamiseks ümber pööratud. Tabelis 1 on välja toodud töögaseotud nõuete faktorid, mida test mõõtis. Seejuures tuleb tähelepanu pöörata kahe väärtuse: emotsionaalsete nõuete ja sensoorsete nõuete, suurele standardhälbele.

TÖÖGA SEOTUD NÕUDED	Kvantitatiivsed nõuded	Kvalitatiivsed nõuded	Psühholoogilised nõuded	Emotsionaalsed nõuded	Sensoorset nõuded	Sotsiaalsed nõuded	Töökorralduslikud nõuded
Min	1,75	2,25	2	2	1,75	2,5	1,5
Max	5,25	6	6	6	6	6	5,75
M	3,9	4,89	4,86	4,38	4,33	4,91	3,8
SD	0,65	0,81	0,88	1,13	1,03	0,82	0,78

Tabel 1 Tööga seotud nõuete teemablokkide keskmised tulemused

Töötajaga seotud faktorid

Ainus märkimisväärne sisereleiaabluskoeffitsent tuli välja töörahulolu mõõtval küsimusel ($\alpha= 0,78$) Töövõime ja väsimuse korral näitas sisereleiaablus tulemust $\alpha=0,53$, psühholoogilise heaolu puhul $\alpha=0,40$, tervise puhul oli tegemist madala $\alpha=0,33$ -ga, tööalaste suhete puhul $\alpha=0,32$ ning une ja puhkuse väidetele vastavalt $\alpha=0,23$. (Teemablokkide küsimuste nägemiseks vt. Lisa 1) Kõik teemablokid koosnesid neljast erinevast väitest/küsimusest ning jällegi on tabelis toodud miinimumiks ja maksimumiks nelja väite keskmine tulemus. Keskmistest tulemustest on näha, et kui töörahulolu kõrvale jätta, siis ülejäänud viie teemabloki puhul on asetsemine keskel 3-4 vahel, mis ei anna ka olulisi tulemusi töötajaga seotud faktorite kohta. Seejuures sisaldas töörahulolu teemablokk kahte väidet, tervise blokk ühte väidet, psühholoogiline heaolu ühte väidet, töövõime ja väsimus ühte väidet, uni ja puhkus kahte väidet ja tööalased suhtes ühte väidet mille väärtused on õige tulemuse saamiseks ümber pööratud.

TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID	TÖÖRAHULOLU					
	Tööraahulolu	Tervis	Psühholoogiline heaolu	Töövõime ja väsimus	Uni ja puhkus	Tööalased suhted
Min	2	1,75	2	2	1	1,75
Max	6	5,5	5,5	5,5	5,5	5,25
M	4,3	3,26	3,54	3,75	3,3	3,17
SD	0,84	0,81	0,82	0,89	0,82	0,7

Tabel 2 Töötajaga seotud faktorite teemablokkide keskmised tulemused

Toimetulek

Antud teemablokis oli sisereleiaablus märgatavalt kõrgem kui töötajaga seotud faktorite puhul: töö- ja pereelu konflikti korral $\alpha= 0,88$, emotsionaalse toimetuleku strateegia korral $\alpha=0,85$, negatiivsed elamused $\alpha=0,78$, enesehinnang $\alpha=0,78$, probleemi lahendamisele suunatus toimetuleku strateegia korral $\alpha=0,77$ ja positiivsete elamuste korral $\alpha=0,76$.

Igas teemablokis jällegi 4 küsimust ning miinimum, maksimum väärtused saadud nelja väite keskmise tulemusena. Toimetuleku puhul tuli ümber pöörata kõik emotsionaalse toimetuleku strateegia väited, kõik positiivsete elamuste väited, kõik probleemi lahendamise väited ja kõik enesehinnangu väited.

TOIMETULEK	Emotsionaalse toimetuleku strateegia	Positiivsed elamused	Negatiivsed elamused	Probleemi lahendamine	Enesehinnang	Töö-ja pereelu konflikt
Min	2	1	1,25	3,5	1	1
Max	6	5,5	6	6	5,75	5,75
M	4,55	2,58	4,29	5,13	2,61	3,79
SD	0,84	0,97	0,99	0,77	1,1	1,18

Tabel 3 Toimetuleku teemablokkide keskmised tulemused

Organisatsiooniga seotud faktorid

Kõrget sisereliaablus koefitsienti näitasid arengu ja karjääri võimaluste suhtes $\alpha=0,92$ ning ka töö mõttekuse koefitsient oli kõrge $\alpha=0,75$. Töölane tunnustatus $\alpha=0,70$, Juhtimine $\alpha=0,52$, turvatunne $\alpha=0,51$ ja organisatsiooni psühholoogiline mikrokliima $\alpha=0,03$. Iga blokk koosnes jällegi neljast väitest ning nii arengu, karjääri võimaluste blokis, töö mõttekuse blokis, töölase tunnustatuse blokis, juhtimise blokis ja mikrokliima blokis esines väiteid, mille väärtused tuli ümber pöörata.

ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID	Arengu ja karjääri võimalused	Töö mõttekus	Turvatunne	Töölane tunnustatus	Juhtimine	Organisatsiooni psüh. mikrokliima
Min	1	2	2,75	2	2,25	1
Max	6	5,75	6	5,75	5,25	4,5
M	3,93	4,13	4,45	3,74	3,54	3,22
SD	1,2	0,81	0,69	0,9	0,75	0,63

Tabel 4 Organisatsiooniga seotud faktorite teemablokkide keskmised tulemused

Psühhosotsiaalse tervise indeks

Arvesse võttes kõiki 100 küsimust, saab näha Psühhosotsiaalse Tervise Indeksit. Enamike vastanute seas mõjutasid psühhosotsiaalsed töökeskkonna tegurid neid pigem suurel (82%) või väga suurel määral (8%) ning 11% juhtudest pigem vähesel määral. Seejuures oli tegemist väikese standardhälbega, millest võib järeldada, et tulemused olid üsna universaalsed.

INDEKS	Kõik 100 küsimust
Min	3,25
Max	4,89
M	3,9
SD	0,29

ARUTELU JA JÄRELDUSED

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, millised psühhosotsiaalsed faktorid mõjutavad töötaja psühholoogilist heaolu. Sõltuvalt töökohast tajuvad nende töötajad ka erinevate stressorite sagedust ja suurust. Inimeste individuaalsus omakorda põhjustab psühholoogiliste ja organisatsiooniliste stressorite varieeruva tajumise. Kindlasti on tegemist aga teemaga, mis mõjutab tööelisi inimesi igapäevaselt ning kes läbi töö probleemide võivad mõjutada ka enda kodust elu. Organisatsiooni üldine produktiivsus ja ka igapäevane tulemustele orienteeritud käitumine mõjutab ja sõltub organisatsiooni töötajatest. Kuna töötama valitakse sarnaste väärtustekogumikuga inimesi, siis on organisatsioonidel ka hea teada, mis nende töötajate arvates kõige suuremad ohukohad, kõige suuremalt mõjutavad faktorid ja mis põhjustab töötajatele kõige enam stressiolukordi. Need faktorite ja olukordade mittelahendamine võib viia organisatsiooni produktiivsuse langemiseni. Seega senikaua, kuni tegemist on vajaliku inimtööjõuga, tuleb arvestada ka nende heaolu ja jätkusuutliku töötamisega.

Organisatsiooni psühhosotsiaalse tervise indikaatori indeks mõõdab tööga seotud psühhosotsiaalsed keskkonda: tööga seotud nõuded, töötajaga seotud nõuded, töötaja kontrolli oma töö üle, toimetulekut ja organisatsiooniga seotud faktoreid. On mõisteta, et sõltuvalt tööst varieeruvad ka tööga seotud nõuded, ootused ja kohustused töötajale, vastutuspiirkond ning iseseisvalt otsuste tegemise võimalus ja kohustus. Töötajad on varieeruva isiksusega ja mis ühele võib tunduda igapäevane ja tavaline sündmus, võib teisele tekitada suure positiivse või hoopis negatiivse elamuse. Omakorda mõjutab inimese stressitaset ka see, kas on võimalik ettevõttes areneda, kas on üldse võimalik laiendada vastutusulatust ning käia koolitustel. Kui ei ole, on jällegi võimalus negatiivseks kogemuseks.

Kindlasti tuleb antud testi puhul silmas pidada, et faktorid ei esine üksi, see et eksisteerib vähene arenemisvõimalus, põhjustab rahulolematust tööga, mis võib põhjustada negatiivseid emotsioone ka seal, kus paar kuud tagasi neid olla ei pruukinud. Vastutusvaldkonna tajumine võib sõltuda sellest, kas töötaja vastutus suurenes ja alles opereerib uute tööülesannetega või on töötanud samas vastutusvaldkonnas juba mitmeid aastaid ning võib tunda isegi igavust selleks ajaks juba liiga väikese vastutuse juures.

Esimene hüpotees, mille kohaselt töökeskkond mõjutab töötajate psühholoogilist heaolu, vastas tõele (Vt. Tabel 5). Seda väitis eelnevalt ka Marchand jt. (2005) et töö nõuded,

kontroll töö, on seotud inimese psühholoogilise tervisega. Koondtulemustena on näha Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatori tulemused, mille kohaselt 88% mõjutab pigem suurel määral või suurel määral töös käsitletavat faktorit.

Et saada aga kätte spetsiifilisemad muutujad, vaatame tulemusi lähemalt tööga seotud nõuete blokis näitasid pigem suurt mõju töötajale kvalitatiivsed nõuded, psühholoogilised nõuded, sotsiaalsed nõuded. Ka Bamra (2011) uuringutulemused näitasid, et töötingimused, kontroll tööülesannete üle mõjutab töötajaid. Antud tulemused peegeldusid ka käesolevas töös: kui töökorraldusi tuleb mitmetelt juhtidelt, kui ise otsuseid ja tööülesannete järjekorda ei saa seada on ka töötaja psühholoogiline heaolu ohus. Kvantitatiivsete nõuete ja töökorralduslike nõuete korral oli sisereliaabluskoefitsient madal ning seejuures ei pruukinud antud alaskaala osad mõõta latentset konstrukti. Emotsionaalsete nõuete ja Sensorsete nõuete korral oli tegemist märkimisväärselt suure standardhälbega, mis võis olla mõjutatud valimist, kuhu kuulusid erinevate eluvaldkondade esinejad ning isegi kui ühe grupi puhul faktor vastuse võis anda, siis terve valimi peale oli hajuvus liiga suur, et konkreetseid järeldusi teha.

Töötajaga seotud nõuete puhul oli statistiliselt oluline tulemus töörahulolu faktoril, mis näitas, et pigem suurel ja suurel määral mõjutab töötajate psühholoogilist heaolu. Teised faktorid, mis mõõtsid tervist, psühholoogilist heaolu, töövõimet ja väsimust, und ja puhkust, tööalaseid suhted, omasid väga madalat sisereliaablust ning selle tõttu ei saa üldistust erinevate eluvaldkonna töötajatele laiendada.

Toimetuleku blokis omasid kõik faktorid statistiliselt olulist sisereliaablust, standardhälve oli suur aga kahe väite puul: enesehinnangu ja töö- ja pereelu konflikti korral. See tõestab fakti, et osadel vastanutest valmistab tõsist konflikti töö- ja pereelu vahel opereerimine ning sageli üks pool kannatab. Teistel vastanutel aga ei kannata kumbki pool. Siinkohal tuleb kriitiliselt suhtuda ka vastajate vanustesse, sest palju oli lastetuid noori, kes ei olnud vastamise ajal ka suhtes ning nende mõistes pereelu praktiliselt hetkel ei toimigi ja tegeletakse karjääriga. Enesehinnangu faktorid olid küll suure standardhälbega, kuid vastused näitasid, et inimesed ei ole rahul või pigem ei ole rahul enda töö tulemuslikkusega, ei pea enda tööd oluliseks ning ei ole või pigem ei ole ka märkimisväärselt enesekindlad inimesed. Emotsionaalse toimetuleku strateegia tõestab, et inimesed pigem suurel määral huvituvad ja hoolitsevad enda psühholoogilise tervise eest ka pingelisel perioodil ning sama näitab ka probleemi lahendamise strateegiad. Positiivsete, negatiivsete elamuste skaala skoorid on aga pigem madalad, mis näitab

omakorda, et töötajad ei ole väga positiivselt meelestatud tuleviku suhtes ning pigem ollakse meelestatud pessimistlikult ning töö tekitab paljudes pigem rõhutust kui õnnelikke emotsioone.

Organisatsiooniga seotud faktorite puhul oli statistiliselt oluliste tulemustega töö mõttekuse faktor, kus vastanud väitsid, et mõjutab pigem suurel ja suurel määral neid töötajatena, kui tajuvad enda töö vajalikkust. Arengu- ja karjäärivõimalused ning tööalane tunnustatus olid jällegi faktorid, kus suure tõenäosusega sõltuvalt vastaja eluvaldkonnast ning karjääriredeli reaalsest vaatenurkadest sõltusid küsimustiku vastused. Pooltele vastanutest on nii karjäärivõimalused kui ka tunnustus suurel määral tähtsad ning teisele poolele pigem vähesel määral.

Teine hüpotees käsitles rahulolu seost tööst tingitud faktoritest ning hüpotees vastas samuti tõe. Nagu eelnevalt ka mainitud, mõjutavad tööst tingitud faktorid töötaja psühholoogilist heaolu ning ka tööga rahulolu mõjutab inimese heaolu.

Kolmas hüpotees pidas osaliselt paika, kuna nii karjääri võimalused organisatsioonis, tunnustamine ja mõttekus oli statistiliselt olulised, omasid karjääri ja tunnustuse faktor suhteliselt suurt standardhälvet. Turvalisuse sisereliaablus oli madal ning seega ei näidanud seost psühholoogilise tervise vahel. Mazzola jt. (2011) uurimusetulemused näitasid samuti, et organisatsioonipiirid ning ka interpersonaalsed konfliktid on suhtelised universaalsed stressorid Ühendriikides. Seega saab tõmmata teatava paralleeli ühiskondade organisatsioonide käitumise vahele.

Psühholoogilised nõuded	Ideede genereerimine, <i>multitasking</i> , keeruliste probleemide lahendamine, head mälu
Kvalitatiivsed faktorid	Täpne kõrge kvaliteediga töö, suured teadmised vajalikud
Sotsiaalsed faktorid	Pidev suhtlemine paljude inimestega, pidev kättesaadavus, töö tulemused sõltuvad teiste töö tulemustest, inimese enda töö mõjutab teiste tööd või heaolu
Tööga rahulolu	Otsene rahulolu tööga, kuivõrd saadakse praeguses töös rakendada oma teadmisi, oskusi ja võimeid, infomatsiooni liikumisega rahulolu, töökorraldusega rahulolu
Emotsionaalse toimetuleku strateegia	Vestlemine sõprade ja kolleegidega kui töö on pingeline periood, hobide ja tööväliste

	ajaviidetega, sotsiaalse toetuse otsimine, emotsioonide väljaelamise võimaluse otsimine pingelise perioodi korral
Probleemi lahendamisele suunatud toimetuleku strateegia	Objektiivne probleemide käsitus pingelises olukorras, parem tööaja planeerimine ja kasutamine pingelise perioodi korral, probleemide prioritseerimine pingelises olukorras
Töö mõttekus	Kas töö on oluline ja pakub huvi? Kas töö on inimestele kasulik ja osa suuremast tervikust?

Tabel 5 Faktorid, mis mõjutavad töötajaid Organisatsiooni Psühhosotsiaalse Tervise Indikaatori põhjal

Töökeskonnas psühhosotsiaalsetele töökeskonna tegurite kontrolli all hoidmise tähtsus oli eelnevalt mainitud ka Mackenzie jt. (2013) artiklis ning selle seotust töö- ja perseelu konfliktide suurenemisega. Kuna antud küsimustikus koosnes tervise osa ainult neljast küllaltki erinevast küsimusest (Kuivõrd olete mures oma tervise pärast, kas jätkub piisavalt energiat töödega toimetulekuks, kas esineb perioode, kus sööte, joote, suitsetate enam kui tavaliselt, kas esineb pisteid või valuhooge), siis vajab tervise ja vaimse heaolu uurimine kindlasti suuremal määral tähelepanu.

Antud uurimus keskendus psühhosotsiaalsete töökeskonna faktorite leidmisele Eesti töötajate valimi näol. Uurimistöö analüüsile toetuvalt saab öelda, et enimesinenud töökeskonna tegurid järgmised seitse faktorit: psühholoogilised faktorid, kvalitatiivsed faktorid, sotsiaalsed faktorid, tööga rahulolu faktorid, emotsionaalse toimetuleku strateegia faktorid, probleemi lahendamisele suunatud toimetuleku strateegia faktorid ja töö mõttekus. See ei tähenda aga kindlasti seda, et need on ainsad psühhosotsiaalsed tegurid, vaid, et nimetatud tegurid ei sõltu nii väga vanusest, soost, töövaldkonnast. Paljud uurimuses väljatoodud küsimused näitasid väga varieeruvad tulemusi, mis võib tähendada eelkõige seda, et vastajad ei saanud sarnaselt püstitatud küsimusest/väitest aru; vastutus ühel töökohal võib tähendada hoopis teisi kriteeriumeid teise töökoha vastutusosalal ning vanusega muutuvad ka perekonnaga seotud tingimused.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et organisatsioon peab tähelepanu pöörama enda töötajate psühhosotsiaalsete teguritele, sest protsessis, kus töötaja genereerib uusi kasulikke ideid, on kasusaaja koha peal eelkõige organisatsioon; et arendada ning pakkuda klientidele ühe uuemaid ja vajalikumaid tooteid ja teenuseid, on vaja täpset kõrge kvaliteediga tööd, mida

saab pakkuda üksnes töötaja; et hoida häid suhteid koostööpartneritega ja et edukalt toimetada meeskonnatöös ning et leida paremaid võimalusi organisatsiooni produkti edastamises, tuleb tänada samuti töötajat. Nende nimetatud faktorite puhul saab otsest kasu organisatsioon ning samas mõjutavad ka antud faktorid otseselt töötaja psühhosotsiaalset tervist. Sellest tulenevalt saab väita, et tulemusliku organisatsiooni tegutsemine sõltub otseselt töötajatest, kes organisatsioonis töötavad ning eelnevalt nimetatud faktorite puhul tuleks kindlasti tähelepanu pöörata pidevalt töötajate vaimsele heaolule, et töötajate psühholoogiline tervis oleks korras ja organisatsioon toimiks efektiivselt.

Antud töö tulemusena võib välja tuua seitse faktorit, millele tööandja peaks kõige enam tähelepanu pöörama. Psühholoogilised nõuded, kvalitatiivsed ja sotsiaalsed faktorid, tööga rahulolu, emotsionaalse toimetuleku ja probleemi lahendamise strateegiad ja töö mõttekus mõjutavad antud uuringu järgi suurt osa töötajatest ning selle tõttu tuleb töötajaid nimetatud valdkondades just kõige enam toetada ja abistada.

Kriitika ja soovitused järgmiseks protsessiks

Käesoleva töö raames pööran tähelepanu väikesele valimile, milleks oli kõigest 85 tööelist Eesti täiskasvanut. Sooline, vanuseline koosseis oli ebavõrdne, mis suure tõenäosusega mõjutab vastuseid. Veelgi enam, kuna ametialaseid kitsendusi ei olnud antud uuringud tehtud, ei saa järeldada, et nimetatud faktorid on ainsad muutujad, mis on psühhosotsiaalsed faktorid töökeskkonnas, vaid et nimetatud faktorite näol on tegemist universaalsete faktoritega. Uurimuse vastanute puhul ei küsitud elukohta ning selle tõttu ei saa järeldusi teha ka geograafiliste paiknemiste kohta. Võib eeldada, et Tallinnas, kus on rohkem töötajatevahelist konkuretsi on tulemused veidi teised kui näiteks Hiiumaal, kuid antud uuring ei keskendunud praeguses etapis antud muutujale.

Usun, et kui tegeleda eraldi erimaakondade õpetajate, arstite, müüjate, ehitussektori, finantssektori, põllumajandussektori ja teiste sektorite ja valdkondadega, oleksid tulemused statistiliselt oluliselt rohkem kasutatavad. Seejuures saaks teha kordusanalüüsi psühhosotsiaalsete stressorite kohta ning näha ka valdkonniti ning vanuse ja soo lõiketi spetsiifilisi stressorteid, millega organisatsioonid peaksid tegelema, et takistada või ära hoida töötajate psühhosotsiaalse tervise kehvenemist.

Resume

Every workplace wants to work effectively and be as productive as possible. This is why organizations need employees who are able to work well and who live well-balanced life. Employees who can operate between their family life and work life and who like their job, responsibility area, working conditions and organizational conditions are valuable for the organisation.

Crooker, Smith, Tabak (2002) claimed the importance of the work life improvement. Work life improvement included psychological health and working environment and organizational productivity. Psychosocial factors include job and work environments aspects, such as organizational climate, culture, roles of work, interpersonal relationships and tasks contents (ILO Chapter 34 - Psychosocial and Organizational Factors).

This research concentrated on psychosocial stressors factors at a work place. The aim of the current paper was to find out 1 psychosocial stressors that influence employees. The sample was 85 people ($M=38,5$; $SD= 11,8$) who worked in very different field of work (72 women and 13 men).

The research had three hypotheses:

1. Working environment influences employee psychological well-being;
2. The more employee is satisfied with his/her job and with job factors, that are caused by the job, the less stress employee will experience.
3. Factors that are caused by organization (career, safety, point of work- influence to others, acknowledgement) influence employees. The more career possibilities employee has, the more safety, acknowledgement and importance employee experience, the better psychological health he/she will have.

Participants were found via Internet and through some Estonian organizations.

Participants had to fill in Organizational Psychosocial Stressors Indicators Questionnaire. Questionnaire had five different topics and all together 100 questions that took about 20 minutes to answer. Participants had to agree with questions and choose between answers 1 to 6: 1 meaning "not at all", 2 meaning "small amount", 3 meaning "more small amount than great amount", 4 meaning "more great amount than small amount", 5 meaning "great amount", 6 meaning "very big amount". 1st out of five topic was factors that are related

with the job, 2nd topic was factors that are related with an employee, 3d topic was Control centre (this factor was excluded from the analysis because it did not gave information about stressors), where participants had to answer questions about internal or external working factors, 4th topic was managing factors and finally 5th topic was related with organizational factors.

Factors that were related to the job included questions about quantitative requirements, qualitative requirements, psychological requirements, emotional requirements, sensory factors and factors that are related with working conditions (organizational requirements). Factors that were related to the employee, included questions about work satisfaction, health, psychological well-being, working ability and tiredness, fatigue and sleepiness, working relations.

Factors that were related to control over employee's job were measured by internal and external factors (excluded).

Factors that were related to management of following situations: strategies of emotional management, positive excitement, negative excitement, strategies that are meant to solving problems, self-esteem, and conflict between work life and family life,

Factors that are related to organization included questions about self-development, the aim of work, feeling of safety, acknowledgement, leading and supervising and organizational microclimate.

Results showed that 88% on the sample claimed that these 100 mentioned factors influence them at work and 12% of the participants got the result that named factors poorly influence them. More specifically, the biggest moderators are: psychological demands, quantitative factors, social factors, workplace satisfaction, emotional management strategies, problem-oriented strategies and aim of work.

With that, first and second hypothesis were confirmed and third one was partially confirmed.

The conclusion of the current research is that work places have psychosocial stressors that influence employees' well-being. Employees have some factors that influence themselves but to have more significant results, it is necessary to repeat the research again with bigger sample.

Tänuavaldused

Soovin tänada oma juhendajat Mare Teichmanni ning kõiki küsimustikule vastanuid, kes aitasid kaasa ja tegid võimalikuks uurimuse läbiviimise. Väga suured tänud ka Mart Murdveele väärt nõuannete eest andmetöötusel ning Sirje Orvetile administratiivse abi eest. Eriliselt sooviks tänada enda pere liikmeid ja lähedasi toetuse eest.

Kasutatud kirjandus

Bambra, C. (2011). Work, worklessness and the political economy of health inequalities. *Journal of epidemiology and community health*, 65(9), 746-750.

Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R., & Rodgers, B. (2006). The lesser evil: bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social science & medicine*, 63(3), 575-586.

Brun, E. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health* (Vol. 5). European Communities.

Cheng, K. (2000). Colditz (2000) Y. Cheng, I. Kawachi, EH Coakley, J. Schwartz, G. Colditz. *Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women Prospective study, British Medical Journal*, 320(7247), 1432-1436.

Couser, G. P. (2008). Challenges and opportunities for preventing depression in the workplace: A review of the evidence supporting workplace factors and interventions. *Journal of Occupational and environmental medicine*, 50(4), 411-427.

Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419.

Fandiño-Losada, A., Forsell, Y., & Lundberg, I. (2013). Demands, skill discretion, decision authority and social climate at work as determinants of major depression in a 3-year follow-up study. *International archives of occupational and environmental health*, 86(5), 591-605.

Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 2, 93-114.

Hoogendoorn, W. E., van Poppel, M. N., Bongers, P. M., Koes, B. W., & Bouter, L. M. (2000). Systematic review of psychosocial factors at work and private life as risk factors for back pain. *Spine*, 25(16), 2114-2125.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-311.

Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.

Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European framework for psychosocial risk management. *PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham*.

Mackenzie, C. R., Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & Popay, J. (2013). A qualitative study of the interactions among the psychosocial work environment and family, community and services for workers with low mental health. *BMC public health*, 13(1), 796.

Marchand A, Demers A, Durand P: Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Soc Sci Med* 2005, 61(1):1–14.

Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W. W. (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American journal of public health*, 90(11), 1765.

Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27(2), 93-110.

Munir, F., Burr, H., Hansen, J. V., Rugulies, R., & Nielsen, K. (2011). Do positive psychosocial work factors protect against 2-year incidence of long-term sickness absence among employees with and those without depressive symptoms? A prospective study. *Journal of psychosomatic research*, 70(1), 3-9.

Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., David, S., Bugel, I., & Landre, M. F. (1998). Psychosocial work environment and cardiovascular risk factors in an occupational cohort in France. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 52(2), 93-100.

Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 24(3), 197-205.

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286.

Peter, R., Alfredsson, L., Knutsson, A., Siegrist, J., & Westerholm, P. (1999). Does a stressful psychosocial work environment mediate the effects of shift work on cardiovascular risk factors?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 25(4), 376-381.

Quist, H. G., Christensen, U., Christensen, K. B., Aust, B., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2013). Psychosocial work environment factors and weight change: a prospective study among Danish health care workers. *BMC public health*, 13(1), 43.

Pikhart, H., Bobak, M., Siegrist, J., Pajak, A., Rywik, S., Kyshegyi, J., ... & Marmot, M. (2001). Psychosocial work characteristics and self rated health in four post-communist countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55(9), 624-63

Ross, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 1059-1078.

Schwartz, J. E., Pieper, C. F., & Karasek, R. A. (1988). A procedure for linking psychosocial job characteristics data to health surveys. *American Journal of Public Health*, 78(8), 904-909.

Smith, M. J., & Sainfort, P. C. (1989). A balance theory of job design for stress reduction. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 4(1), 67-79.

Stansfeld, S., Feeney, A., Head, J., Canner, R., North, F., & Marmot, M. (1995). Sickness absence for psychiatric illness: the Whitehall II Study. *Social science & medicine*, 40(2), 189-197.

Stolk, C. V., Staetsky, L., Hassan, E., & Kim, C. W. (2012). Management of Occupational Safety and Health.

Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348.

Organisatsiooni psühhosotsiaalse tervise indeks

Hindamise skaala:

- 1 = väga väikesel määral / üldse mitte
- 2 = väikesel määral
- 3 = pigem väikesel määral
- 4 = pigem suurel määral
- 5 = suurel määral
- 6 = väga suurel määral

TÖÖGA SEOTUD NÕUDED

Kvantitatiivsed nõuded

1	Kas te peate töötama väga kiiresti?	
2	Kas teie töötempo on ebaühtlaselt jaotatud?	
3	Kas teil tavaliselt on piisavalt aega oma töid lõpetada?	
4	Kas te enamasti saate teha oma tööd ilma kiirustamata?	
	100%	

Kvalitatiivsed nõuded

5	Kas teie töö nõuab suurt täpsust?	
6	Kas teie töö nõuab väga kõrget kvaliteeti?	
7	Kas teie töö on sedavõrd vastutusrikas, et eksimine võib kaasa tuua tõsiseid probleeme?	
8	Kas teie töö nõuab suuri teadmisi ning teadmiste pidevat täiendamist?	

Psühholoogilised nõued

9	Kas teie töö nõuab head mälu?	
10	Kas teie töö nõuab uute ideede esitamist?	
11	Kas te peate tegelema paljude asjadega üheaegselt?	
12	Kas teie töö nõuab keeruliste probleemide lahendamist?	

Emotsionaalsed nõuded

13	Kas teie töö on seotud emotsioonidega?	
14	Kas teie töö esitab emotsionaalselt kõrgeid nõudmisi?	
15	Kas teie töö nõuab teilt oma emotsioonide varjamist?	
16	Kas teie töö paneb teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	

Sensoorsed nõuded

17	Kas teie töö nõuab väga head nägemist?	
18	Kas teie töö nõuab suurt keskendumist?	
19	Kas teie töö nõuab pidevat tähelepanu?	
20	Kas teie töö nõuab masinate või protsesside helide või vestluse hoolikat kuulamist?	

Sotsiaalsed nõuded

21	Kas teie töö nõuab pidevat suhtlemist paljude inimestega?	
22	Kas teie töö nõuab, et oleksite pidevalt kättesaadav ja nähtav?	
23	Kas teie töö sõltub teiste inimeste töö tulemustest?	
24	Kas teie töö mõjutab teiste tööd ja/või heaolu?	

Töökorralduslikud nõuded

25	Kas te tavaliselt saate oma tööde järjekorra üle ise otsustada?	
26	Kas teile antakse tööülesandeid, mida tuleb täita koheselt (juba eile oli vaja)?	
27	Kas te peate täitma mitmete erinevate juhtide (kolleegide, klientide) korraldusi?	
28	Kas telefonivestlused, mailidele vastamine segab teie tööd ja viidab aega?	

TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID

Tööraahulolu

29	Kuivõrd te olete rahul tööga, mida te teete?	
30	Kuivõrd te saate oma praeguses töös rakendada oma teadmisi, oskusi ja võimeid?	
31	Kuivõrd te olete rahul informatsiooni liikumisega teie organisatsioonis?	
32	Kuivõrd te olete rahul oma töö korraldusega?	

Tervis

33	Kuivõrd te olete mures oma tervise pärast?	
34	Kas teil jätkub piisavalt energiat, et kõigi oma töödega toime tulla?	
35	Kas teil esineb perioode, kus te sööte, joote või suitsetate enam kui tavaliselt?	
36	Kas teil esineb pisteid või valuhooge?	

Psühholoogiline heaolu

37	Kas teil on sageli vastumeelt minna tööle?	
38	Kas võite öelda, et teil jätkub optimismi, et ületada tööl ettetulevaid probleeme ja raskusi?	
39	Kas te olete häiritud, et asjad tööl ei kulge nii, nagu vaja?	
40	Kas te muretsete sageli oma tööasjade pärast ka kodus?	
	Min 4 ja max 24	

Töövõime ja väsimus

41	Kuivõrd te olete mures oma töövõime pärast?	
42	Kas te suudate täita kõiki nõudeid, mida töö teile esitab?	
43	Kas teil esineb perioode, kui teid valdab väsimuse või kurnatuse tunne?	
44	Kuivõrd te tunnete, et ei taha, ei jaksa hommikul üles tõusta?	

Uni ja puhkus

45	Kuivõrd te olete mures oma une pärast?	
46	Kas teil esineb perioode, kui teil on unehäired?	
47	Kas teile jääb piisavalt vaba aega, et välja puhata pärast tööd?	
48	Kuivõrd te olete rahul tööst vaba aja tegevustega, mida saate ette võtta puhkamiseks ja töövõime taastamiseks?	

Tööalased suhted

49	Kuivõrd teid rahuldavad teie tööalased suhted?	
50	Kuivõrd te tunnete puudust kolleegide ja juhtide nõuannetest, tagasisidest ja toetusest?	
51	Kas teie organisatsioonis esineb varjatud diskrimineerimist ja lemmikute soosimist?	
52	Kas teie allüksuses esineb sageli töökonflikte?	

KONTROLLKESE

1	Töö on see, mida Te ise sellest teete
2	Inimesed saavad enamiku töid viia lõpule nii ilusti nagu nad on otsustanud lõpule viia
3	Kui Te teate, mida Te tahate väljaspool tööd, siis Te võite leida töö, mis annab selle Teile
4	Kui töötajaid ei rahulda ülemuste poolt langetatud otsus, võivad nad midagi selles suhtes ära teha
5	Soovitud töö saamine on peamiselt õnne küsimus
6	Raha teenimine on esmaselt hea ja õnneliku juhuse küsimus
7	Enamik inimesi on võimelised tegema oma tööd hästi, kui nad seda püüavad
8	Selleks, et saada tõeliselt head tööd, peavad Teil olema mõjukad sugulased või sõbrad
9	Edutamine on tavaliselt hea õnne küsimus
10	Selleks, et saada määratud tõeliselt heale kohale, on tähtsam "keda Te teate", kui "mida Te teate"
11	Edutatakse neid, kes teevad hästi oma tööd

12	Selleks, et teenida palju raha, peab teadma õigeid inimesi
13	On vaja palju õnne, et "viilida" enamikust tööstest kõrvale
14	Inimesed, kes teevad oma tööd hästi, saavad tavaliselt selle eest tasutud
15	Enamikul töötajatest on oma ülemustele suurem mõju kui nad arvavad olevat
16	Peamine erinevus inimeste vahel, kes teenivad palju raha ja kes teenivad vähe raha, on õnn

TOIMETULEK

Emotsionaalse toimetuleku strateegia

53	Kui tööl on pingeline periood, kas vestlete mõistvate sõprade või kolleegidega?	
54	Kui tööl on pingeline periood, kas tegelete hobide ja tööväliste ajaviidetega?	
55	Kui tööl on pingeline periood, kas otsite nii palju sotsiaalset toetust kui võimalik?	
56	Kui tööl on pingeline periood, kas otsite võimalusi oma emotsioonide väljaelamiseks?	
Min 4 ja max 24		

Positiivsed elamused

57	Kuivõrd te naudite oma tööelu?	
58	Kas te olete pigem heatujuline inimene?	
59	Kas te olete tuleviku suhtes optimistlik?	
60	Kas te olete üldiselt oma eluga rahul?	

Negatiivsed elamused

61	Kuivõrd teie töö tekitab negatiivseid emotsioone?	
62	Kas te olete pigem kurvameelne inimene?	
63	Kas te olete tuleviku suhtes pessimistlik?	
64	Kas te olete kurb, murelik ja/või rõhutud meeleolus?	

Probleemi lahendamisele suunatud toimetuleku strateegia

65	Kui tööl on pingeline periood, kas te püüate olukordi käsitleda objektiivselt ja ilma emotsioonideta?	
66	Kui tööl on pingeline periood, kas te püüate paremini tööaega kasutada?	
67	Kui tööl on pingeline periood, kas te püüate oma tööd paremini planeerida?	
68	Kui tööl on pingeline periood, kas te püüate lahendada tekkinud probleeme vastavalt nende tähtsusele?	

Enesehinnang

69	Kuivõrd te peate ennast ja seda, mida te tööl teete, oluliseks?	
70	Kas te olete enesekindel inimene?	
71	Kuivõrd te olete iseendaga rahul?	
72	Kuivõrd te olete rahul oma võimetega ja oma töö tulemuslikkusega?	

Töö- ja pereelu konflikt

73	Kuivõrd teie töö hoiab teid pereeluga seotud tegevustest rohkem eemal, kui te sooviksite?	
74	Kas aeg, mille peate tööle pühendama, ei võimalda teil (abikaasaga, lastega) võrdselt koduse majapidamisega seotud kohustusi täita?	
75	Kas aeg, mille kulutate pereeluga seotud kohustustele, segab töökohustuste täitmist?	
76	Kas perega veedetud aeg põhjustab seda, et te ei kuluta piisavalt aega oma karjäärile kasuks tulla võivatele tegevustele?	

ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID

Arengu ja karjääri võimalused

77	Kas teie töö nõuab algatusvõimet?	
78	Kas teie töö võimaldab teil õppida midagi uut?	
79	Kuivõrd te olete rahul oma karjääri võimalustega?	
80	Kuivõrd te olete rahul oma organisatsioonis toimiva täiendkoolituse süsteemiga?	

Töö mõttekus

81	Kas töö, mida te teete, on oluline?	
82	Kas töö, mida te teete, pakub teile huvi?	
83	Kas teie töö on inimestele kasulik?	
84	Kas teie töö on osa suuremast tervikust?	

Turvatus

85	Kas olete mures töökoha kaotamise pärast?	
86	Kas olete mures uue tehnika või tehnoloogia kasutusele võtmisest tingitud koondamise pärast?	
87	Kas olete mures selle pärast, et teil oleks raske leida uut töökohta?	
88	Kas olete mures, et te peate oma tööst loobuma tervislikel põhjustel?	

Tööalane tunnustatus

89	Kuivõrd olete rahul hea töö eest tunnustamise süsteemiga oma organisatsioonis?	
90	Kas teie organisatsioonis väärtustatakse tööle pühendunud töötajaid?	
91	Kas teie organisatsioonis tunnustatakse töö tulemuslikkust?	
92	Kuivõrd teie otsene juht kiidab teid?	

Juhtimine

93	Kuivõrd teie otsene juht peab oluliseks töötajate rahulolu oma tööga?	
94	Kuivõrd teie otsene juht oskab oma alluvatega suhelda?	
95	Kuivõrd rahul olete juhtimise, kontrollimise, järelevalve stiiliga, mida teie otsene juht kasutab?	
96	Kuivõrd teie otsene juht oskab tööd planeerida, õigeaegselt informeerida ja arusaadavaid korraldusi anda?	

Organisatsiooni psühholoogiline mikrokliima

97	Kas teie organisatsioonis on kõrge töömoraal?	
98	Kas teie organisatsioonis osatakse konflikte lahendada?	
99	Kas teie organisatsioonis valitsevad sõbralikud ja üksteist abistavad koostöösuhted?	
100	Kas töötajad suhtlevad üksteisega ka väljaspool tööaega?	

Sisereliaabluskoeffitsendid

	<i>Valid</i>	<i>Excluded</i>	<i>Total</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Kvantitatiivsed nõuded	83	2	85	0,19	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Kvalitatiivsed nõuded	85	0	85	0,79	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Psühholoogilised nõuded	85	0	85	0,79	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Emotsionaalsed nõuded	83	2	85	0,86	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Sensorised nõuded	84	1	85	0,77	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Sotsiaalsed nõuded	83	2	85	0,74	4
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED. Töökorralduslikud nõuded	84	1	85	0,40	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Töörahololu	82	3	85	0,78	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Tervis	85	0	85	0,33	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Psühholoogiline heaolu	85	0	85	0,40	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Töövõime ja väsimus	84	1	85	0,53	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Uni ja puhkus	83	2	85	0,23	4
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID. Töölased suhted	84	1	85	0,32	4
TOIMETULEK. Emotsionaalse toimetuleku strateegia	84	1	85	0,85	4
TOIMETULEK. Positiivsed elamused	83	2	85	0,76	4
TOIMETULEK. Negatiivsed elamused	81	4	85	0,78	4
TOIMETULEK. Probleemi lahendamisele suunatud toimetuleku strateegia	84	1	85	0,77	4
TOIMETULEK. Enesehinnang	84	1	85	0,78	4
TOIMETULEK. Töö- ja pereelu konflikt	83	2	85	0,88	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Arengu ja karjääri võimalused	82	3	85	0,92	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Töö mõttekus	84	1	85	0,75	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Turvatunne	80	5	85	0,51	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Tööalane tunnustatus	84	1	85	0,70	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Juhtimine	82	3	85	0,52	4
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID. Organisatsiooni psühholoogiline mikrokliima	83	2	85	0,03	4
KONTROLLKESE	80	5	85	0,57	16
TÖÖGA SEOTUD NÕUDED	80	5	85	0,84	28
TÖÖTAJAGA SEOTUD FAKTORID	78	7	85	0,68	24
TOIMETULEK	79	6	85	0,69	24
ORGANISATSIOONIGA SEOTUD FAKTORID	73	12	85	0,71	24
FAKTORID	61	24	85	0,72	25
DOMEENID	61	24	85	0,61	4