

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jelizaveta Mägi

**EHITUSTÖÖLISTE TÖÖSTRESSI PÕHJUSTAVAD TEGURID
JA NENDEGA TOIMETULEK**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Liina Randmann, 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 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jelizaveta Mägi

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 131029HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: jelizaveta.magi@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja.....:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
ABSTRACT	6
SISSEJUHATUS	6
1. TÖÖSTRESSI TEOREETILINE KÄSITLEMINE.....	8
1.1. Stressitegurid ehitusvaldkonnas	9
1.2. Juhi roll tööstressi juhtimises	13
2.2. Töötajate võimalikud omapoolsed tegevused tööstressi vastu	16
2. EMPIIRILINE UURIMUS.....	17
2.1. Uuringu eesmärk	17
2.2. Meetod ja valim.....	17
2.3. Uuringu tulemused	19
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	25
KOKKUVÕTE	27
SUMMARY	29
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	31
LISAD	34
Lisa 1. Uuringu küsimustik	34

LÜHIKOKKUVÕTE

Stressi probleemi uuringute vajadus tuleneb kaasaegse ühiskonna iseärasustest. Meie ühiskonnal on tendents aktiivselt koguda psühholoogilist pinget ja raskustega sellest vabaneda. Tänapäeval on stressi probleemile pühendatud palju uuringuid, kuid stressi mõju ehitussektori töötajatele on mitteküllaldaselt uuritud.

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas erinevad juhtimisstiilid mõjutavad töötajate tööstressi taset. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised küsimused: millised on ehitustöötajate peamised tööstressi põhjustavad tegurid ja millised on dominantsed juhtimisstiilid. Andmete kogumiseks viidi läbi ankeetküsitlus Tallinna ehitustöötajate seas, mille alusel tehti analüüs ja leiti püstitatud küsimustele vastused.

Antud töö tulemustest selgub, et ehitustöötajate stressitase ei ole kriitiline, vaid keskmisest madalam, mis võib tuleneda sellest, et uuring viidi läbi ehitusintensiivsuse madalal perioodil. Kõrgeim stressitaseme näitaja on töönõudmistel ja kõige madalam näitaja on töörollil. Tööstress on seotud ametiga ning pole seotud vanusega, sooga ja tööstaažiga. Tööstressi vähendamiseks on vaja pöörata tähelepanu ümberkujundavale juhtimisstiilile ja usaldusele juhi suhtes, kuna need on seotud psühhosotsiaalsete stressitegurite mõju leevendamisega.

Võtmesõnad: tööstress, ehitajad, juhtimisstiil

ABSTRACT

EHITUSTÖÖLISTE TÖÖSTRESSI PÕHJUSTAVAD TEGURID JA NENDEGA TOIMETULEK

Jelizaveta Mägi

The need to research the stress problem is inferred by peculiarities of modern society. Our society has tendency to actively experience psychological strains and work oneself free of them. Nowadays, there are many studies devoted to the stress problem, but the stress influence on the construction sector workers has not been adequately studied.

This bachelor work is aimed at finding out how different management styles affect the level of the workers' job stress. To achieve this goal, the author raised the following questions: what are the main factors affecting the job stress of the construction workers, and which management styles prevail? To collect the data, the questionnaire survey was conducted among the construction workers of Tallinn, on account of which the analysis was carried out, and the answers to the raised questions were found.

As the result of this work, it turns out that the stress level of the construction workers is not critical, but it is lower than average, which may result from the fact that the survey was carried out at a low period of the construction intensity. The work requirements have the highest stress level indicator, and the worker role has the lowest one. The job stress is associated with the position held and is not related to age, gender, and job seniority. To reduce the job stress, one needs to pay attention to the management style being transformed and to the confidence in the executive, since they are related to alleviating the psychosocial stress factors.

Key words: job stress, construction workers, management style

SISSEJUHATUS

Tööga seotud stress on muutunud viimasel ajal väga aktuaalseks teemaks. Üle kogu maailma tehakse selleteemalisi teadusuuringuid ning üritakse püstitatud probleemidele lahendust leida. Stress võib mõjutada tõsiselt mitte ainult tervist ja võimekust, vaid ka kasumlikkust ja organisatsiooni arengut (Leung, Chan, Cooper, 2015).

Käesolevas töös räägitakse ehitusvaldkonna peamistest stressi põhjustavatest allikatest ning nende leevendamise võimalustest. Autor valis selle teema, kuna töötab ehitusvaldkonnas ning temale on tähtis välja uurida, kuidas saab ehitajate töötingimusi parimaks muuta ja ehitustöölise stressitegurite mõju vähendada.

Viimastel kümnenditel on ehitussektor teinud läbi tohutud institutsioonilised ja organisatsioonilised muutused üle kogu maailma. Ehitustööde dünaamiline ja keerukas iseloom mängivad olulist rolli ehitustööstuse kiireloomulises muutumises (Wong et al, 2010). Projektide projekteerimine, ehitamine ja üleandmine toimub kitsa eelarve ja ajapiirangu raames ja sellega seoses muutub ehitustöö vaimselt ja emotsionaalselt nõudlikuks ja stressirikkaks (Wahab, 2010).

Kui antud probleemi eirata, siis ilmnevad töötajatel psüühika- ja terviseprobleemid, mis põhjustavad personali voolavuse suurenemist, kasvab tööõnnetuste tekkimise võimalus, suureneb töölt puudumise päevade arv, alaneb tööviljakus ja -kvaliteet. Lõppkokkuvõttes väheneb tellijate huvi organisatsiooni vastu ja firma kasum hakkab langema. Ettevõtte efektiivsus sõltub eelkõige tööjõu ressursidest ja nende kvaliteedist. Nendele aspektidele tuleb õigel ajal osutada küllaldast tähelepanu.

Üks töötajate stressitaseme tuvastamise meetoditest on regulaarselt korraldatavad rahulolu uuringud, mille abil saavad töötajad oma arvamust ja ettepanekuid töötingimustele jagada. Üldised töörahulolu uuringud on viimasel ajal väga levinud, ehitustöölise poolt kogetavat stressitaset aga on uuritud vähe. Erinevad uuringud on näidanud, et peaaegu 68,2% ehitussfääris töötajatest kannatab otseselt ehitustöödega seotud stressi all (CIOB, 2006).

Antud töö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas erinevad juhtimisstiilid mõjutavad töötajate tööstressi taset. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kui suur on stressitase ehitustöötajatel ja millised on peamised tööstressi põhjustavad tegurid?
- 2) Kuidas mõjutab tööstressi esinemist sugu, vanus, tööstaaž ja ametikoht?
- 3) Kas pragmaatiline ja ümberkujundav juhtimisstiil mõjutavad töötajate stressitaset erinevalt?

Uurimisküsimuste vastuste saamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu mitme ehitusfirma tööliste seas. Uuringu valimi moodustavad Tallinna erinevate ehitusfirmade töötajad. Kvantitatiivse uuringu läbi viimiseks kasutas autor Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti (HSE) poolt koostatud tööstressi kaardistajat (Seppo et al., 2010). Küsimustiku saadeti erinevatele ettevõtetele e-posti teel ning jagati paberkanjal ehitusobjektidel. Uuringu tulemuste alusel tegi autor vastavaid järeldusi ning ettepanekuid töökeskkonna ja juhtimisstiili parandamiseks.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks seadis autor järgmised ülesanded:

- 1) Anda teoreetiline ülevaade ehitussektori tööstressoritest;
- 2) Viia läbi stressiuuring ehitussektori töötajate seas;
- 3) Analüüsida tulemusi ja neile tuginedes teha ettepanekuid tööstressorite mõju vähendamiseks.

Bakalaurusetöö koosneb kolmest osast. Esimeses peatükis kirjeldab autor tööstressi teoreetilisi käsitlusi, millest lähtub käesolev töö. Teine osa keskendub uuringu empiirilisele analüüsile. Kolmandas peatükis analüüsib autor uuringu tulemusi ning avaldab oma arvamust saadud tulemuste kohta.

1. TÖÖSTRESSI TEOREETILINE KÄSITLEMINE

Tänapäeval on stress muutunud kaasaegse töökoha lahutamatuks osaks. Suur konkurents turul, kiiresti muutuv väliskeskkond, liialt kõrged või puudulikud alluvatele esitatavad nõuded, ebakindlus oma töökohas, informatsiooni suur hulk ja vajadus teha tihedat koostööd paljude erinevate inimestega – need kõik on muutunud põhilisteks stressi tekitavateks teguriteks, mis tekitavad inimestel liigväsimumust ning selle tulemusena ka stressi.

Stress on oluline takistus konstruktiivse äri pidamiseks. Stressiolukorrad tekkivad organisatsioonides erinevatel põhjustel, aga üldjuhul juhtimise stiili pärast. Tänapäeva ülikiires elus selleks, et konkurentsivõimeliseks jääda, paljud spetsialistid teadlikult koormavad ennast üle. See aga omakorda viib närvisüsteemi ja füüsilise ammendumiseni.

Stressivaba elu on võimatu. Selleks, et oma vaimset tervist hoida, peavad inimesed õppima stressi maandama. Sellest mainib ka Karl Albert oma raamatus "Stress ja juhataja": "Stress on inimese eksisteerimise loomulik osa. Me peame õppima teha vahet lubatava stressi taseme ja liigse stressi vahel. Null tasemel stress pole võimalik." (Mescon, Albert, Khedouri, 2006, 462).

Esmakordselt uuris ja kirjeldas antud nähtust Hans Selye oma töös „Stress ilma distressita“. Antud nähtusele on teadlane andnud järgmist määratlust: „stress on keha mittespetsiifiline vastus mistahes nõudele või muutusele“. Hans Selye stressimudeli nimetus on Üldine Adaptatsiooni sündroom (Szabo, et al., 2012).

Tööstressi ja läbipõlemist on hakatud nimetama XX sajandi kutsehaiguseks, millel on nii tervise kui ka elurõõmu suhtes kehvad tagajärjed (Jürisoo, 2004). Maailma Terviseorganisatsiooni sõnul: „Tööstress on ülemaailmne epideemia“ (Hallowell, 2010). Seda kinnitab ka alltoodud tööstressi uuringute statistika.

Riin Aljase sõnul, tööstress Eestis põhjustab ühel kolmandikul juhtudel haiguslehele jäämist. Kõige sagedamini esineb tööstressi eestlastel ebakindluse pärast oma töökoha suhtes ja suure ülekoormuse pärast (Eesti Päevaleht, 09.04.2014).

Umbes pooled Euroopas töötavatest inimestest on arvamusel, et stress nende töökohas on tavapärase nähtus. Ligi pooled puudunud tööpäevad tekivad stressist (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2019).

Töötervishoiu ja tööohutuse ameti andmetel (2007), läheb UK-s igal aastal stressiga seonduvate haiguste tõttu kaotsi 10,5 miljonit tööpäeva. Tööandjad kulutavad igal aastal tööstressiga seonduvatele probleemidele 381 miljonit USA dollarit (Leung, Chan, Cooper, 2015).

1.1. Stressitegurid ehitusvaldkonnas

Antud peatükis toob autor ette ehitusvaldkonna peamised stressitegurid, kirjutab varem tehtud uuringutest ning esitab statistika ehitussektoris toimuvatest terviseprobleemidest ja tööõnnetustest.

Inglise psühholoogi, Michael Argyle arvates, asub ehitaja elukutse stressirohkemate elukutsete pingereas viiendal kohal.

Tabel 1. Stressirohkemad ja madala stressitasemega elukutsed

Stressirohkemad elukutsed	Madala stressitasemega elukutsed
Kaevur	Kohaliku omavalitsuse ametnik
Politseinik	Kunstnik
Lendur	Statistik
Ajakirjanik	Muuseumitöötaja
Ehitaja	Raamatukoguhoidja
Näitleja	
Poliitik	
Arst	

Allikas: (Elenurm, et al., 1997)

Statt (1994) on täheldanud, et ehitustöö on pärast kaevandus- ja politseitööd stressirohkeimate ametite seas kolmandal kohal (Statt 1994 viidatud Ibem, et al., 2011). Täpsemalt leidis Campbell (2006), et Ühendkuningriigis käsitles üha enam ehitusspetsialiste enda tööd stressirikkana.

Statt (1994) kinnitas, et mitmel tasandil alltöövõtt, ajasurve, ajutistest lepingutest põhjustatud pidev töötajate vahetumine ja ebastabiilne töökeskkond soodustavad psühhosotsiaalset stressi töötajate seas (Statt 1994 viidatud Ibem, E O et al., 2011). Ehitustööstuse psühhosotsiaalsete terviseprobleemide, nagu stress, väsimus ja läbipõlemine, esinemismäär on üks kõrgemaid (Rushton, 2007). Eestis töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda reguleeriv Töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab, et töökeskkonnas toimivad tegurid, sealhulgas psühhosotsiaalsed ohutegurid, ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist (RT I 1999, 60, 616). Tabelis 2 on toodud erinevate tööomaduste ja seonduvate ehitustööliste psühhosotsiaalsete stressitekitajate nimekiri.

Tabel 2. Ehitustööliste psühhosotsiaalsete stressitekitajate nimekiri

Töökohaga seotud omadused	Stressitekitaja
Osalejad	Väike kaasamine otsuste langetamisse
Organisatsiooniline funktsioon ja struktuur	Puudulik kommunikatsioon, ülesannetel põhinev keskkond, probleemide lahendamisel põhinev keskkond ja kehvad arendustavad
Karjääri areng ja ametikoht	Karjääriga seonduv ebakindlus, kehv palk ja positatsioon, tööga seonduv ebakindlus või liiasus
Roll organisatsioonis	Rolli ebamäärasus, konflikt rollide määramisel ja ülesannete täitmisel
Töö sisu	Puudulikult määratletud tööülesanded, töö käiguga seonduv ebakindlus, tööde killustatus, valikuvõimaluse puudumine, ülekvalifikatsioon, s.o oskusi ei rakendata täies mahus, füüsilised piirangud
Töökoormus ja töökoht	Ülekoormus, alakoormus, ajasurve ja tähtsajad, kontrolli puudumine töötempo üle

Tööaeg	Paindumatu töögraafik, etteplaneerimatud töötunnid, pikad töötunnid
Inimestevahelised suhted töökohal	Sotsiaalne või füüsiline isolatsioon, sotsiaalse toe puudumine teistest personaliliikmetelt, personaliliikmete vaheline konflikt, kehvad suhted järelevalvatajate ja juhatajatega
Ettevalmistus ja väljaõpe	Puudulik ettevalmistus töö keerukamata aspektidega tegelemiseks, mure tehniliste oskuste ja teadmiste kohta
Muud probleemid	Ressursside puudulikkus ja personali nappus, kehv töökeskkond (nt puudulik siseruumide temperatuurihaldus, kehv valgustus, puudulik ventilatsioon jne)

Autori koostatud tuginedes järgmistele allikatele: (Sutherland ja Davidson 1989; Ng et al. 2005; Wahab 2010 viidatud Iben, et al., 2011)

Lisaks psühhosotsiaalsetele ohuteguritele ehituses esinevad bioloogilised, füsioloogilised, füüsilised ja keemilised ohutegurid. Ebasoodsad füüsilised tegurid, nagu näiteks külm või palavus, niiskus, müra, tugevad lõhnad, liialt ere või vastupidi nõrk valgustus põhjustavad samuti stressi (RT I 1999, 60, 616). Pealegi töötavad ehitustöölised tihti kriisidest räsitud keskkonnas, kus on kõrge vigastuste oht. Seega pole üllatav, et valdav osa ehituspersonalist, sealhulgas arhitektid, projektijuhid, insenerid, inspektorid ja ehitustöölised, kurdab enda igapäevases tööelus liigse stressi üle (Leung, Chan, Cooper, 2015).

Järgmisena esitab autor statistika ehitussektoris toimuvatest terviseprobleemidest ja tööõnnetustest.

Euroopas hukkub igal aastal enam kui 1000 töötajat ja enam kui 800 000 töötajat kannatab mingisuguseid vigastusi; teisi vaevavad terviseprobleemid, nagu luu- ja lihaskonna vaevused, dermatiit või asbestoos (Stocks, et.al., 2010).

2018. aasta Suurbritannia statistika näitas, et 82 000 ehitustöölisel olid tööga põhjustatud terviserikked. Kõige levinumateks nendest olid lihaskonna häired 62%, teisel kohal stress ja depressioon 25% ning kolmandal muud põhjused 13% (Annual Statistics, 2018).

2017.-2018. aastatel on Suurbritannias registreeritud 38 surmaga lõppenud tööõnnetust (*Ibid*). Sama perioodi eest on Eestis registreeritud 4 fataalset juhtumit (Tööinspeksioon, 2019).

Tööinspeksiooni andmetel (2019), tööõnnetuste enamlevinud põhjused Eestis 2018. a olid:

- 1) kontrolli kaotamise masina, transpordivahendi, käsitööriista, objekti või looma üle – 35%;
- 2) inimese kukkumine, libisemine või komistamine - 21%;
- 3) füüsiline pingutus (inimene ise tõstab, tõmbab) - 16%;
- 4) lõhkemine, libisemine, kukkumine või kokkuvarisemine – 11%;
- 5) muud asjaolud (toetumine terava eseme vastu, löök kukkuvalt objektilt vms) - 8%;
- 6) vägivald, kallaletung, ähvardamine - 6%.

Müüri ladujate seas läbi viidud uuring näitas järgmist töötajate endi poolt teatatud vaimse tervise probleemide esinemissagedust: suur tööjärgne taastumisvajadus (14%), raskused (5%), depressioon (18%) ja posttraumaatiline stressihäire (11%) (Boschman, J.S et al., 2013).

Lõuna-Aafrikas tehtud hiljutised uuringud on näidanud, et naissoost ehitusspetsialistid kogevad enda meessoost kolleegidega võrreldes vähem toetavat organisatsiooni kliimat ja rohkem diskrimineerimist töökohal. Ehitusspetsialistid, kellele esitatakse madalamaid nõudmisi ning keda suunatakse ja toetatakse rohkem, kogevad paremat organisatsiooni kliimat. Nooremad ehitusspetsialistid, kellele esitatakse suuremaid tööga seonduvaid nõudmisi ja kes tegutsevad vähem soodsas ja nõrga kontrolliga organisatsiooni kliimas, kogevad kõrgemat füsioloogilist stressi kui nende vanemad kolleegid. Vanemad ehitusspetsialistid, kes töötavad vähese toega ja nõrga juhtimisega organisatsiooni kliimas, kogevad rohkem diskrimineerimist kui nende nooremad kolleegid, kes töötavad toetavas ja tugevama juhtimisega keskkonnas (Bowen, et al., 2014).

Nigeeria ehitustööstuse sektori spetsialistide seas läbi viidud uuring näitab, et peamisteks stressitekitajateks olid suured töömahud, mugavusteta kontorid, puudulikud turva-

/ohutusmeetodid objektil, puudulik tagasiside ehitusprojektide kohta ning liikuvad ja muutuvad töögraafikud. Muudeks organisatsioonilise struktuuriga seotud stressiteguriteks olid töötajate töö kvaliteeti puudutava tagasiside puudumine, kliendi eelarve ja ajakavaga sobivate lahenduste otsimine, kehv kommunikatsioon ja puudulik töötajate arv ning muud (Wahab, 2010).

Hong Kongis läbi viidud uuringust selgus, et kohalike ehitusspetsialistide seas tihti toimub ametialane läbipõlemine. See on pannud ohtu nende heaolu ning vähendanud selle riigi ehitusspetsialistide tööstuslikku tõhusust ja pikaajalist konkurentsivõimet (Yip et al., 2005). Samuti on leitud, et töötajate viletsa tootlikkuse põhjustajaks ehitusobjektidel on stress (Ibem et al., 2011). Hiljuti läbi viidud uurimused näitasid, et ehitustöölised kogesid enda töökohal märkimisväärselt rohkem stressi, kui kodus, ja see mõjutas negatiivselt nii nende tervist kui tootlikkust objektil (Wahab, 2010; Halkos ja Bousinakis, 2010).

Ehitusprojektide eelarve- ja ajapiirangute tõttu kogevad ehitustöölised ehitusobjektidel üha enam tööalast stressi. Ajasurve, väike sotsiaalne toetus järelevaatajalt, väike töö ja oskustega seonduv autonoomsus on olulised tööstressi ja langenud töövõime riskitegurid.

Pikade tööpäevadega seotud ülekoormused ja rolli ebamäärasus on teadaolevalt ühed peamistest ehitustööde spetsialistide stressi tekkepõhjustest (Ibem, et al., 2011).

Hetkeseisuga on viidud läbi vähe süvitsi minevaid uurimusi, mis keskenduksid ehituspersonali stressiga toimetuleku meetoditele, mille tagajärjeks on aga teabelünk. On selge vajadus põhjalike uurimuste järele, mis uuriks tõhusaid ehituspersonali stressiga toimetuleku meetodeid (Leung, Chan, Cooper, 2015).

1.2. Juhi roll tööstressi juhtimises

Tööandja on Eestis kohustatud tööstressiga tegelema. Kaks olulisemat regulatsiooni, mis selle kohustuse määratlevad on:

- 1) Nõukogu Direktiiv töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (89/391/EMU);
- 2) Tervishoiu ja Tööohutuse seadus.

Antud dokumendid ei räägi konkreetselt tööstressist, aga tööandja vastutab selle eest, et töökeskkond oleks võimalikult tervisele ohutu, mis tähendab ka stressile vastupanu. Tööandja peab jälgima, millistes tingimustes teostavad tema töötajad oma tööd ning arvestama riskiteguritega. Kontrollimatu töö viib tihtipeale tervisele kahjulikele tagajärgedele.

Stressi tekitav juhtimisstiil, õigustamata surve ja ähvarduste sagedane kasutamine on üheks suuremaks stressi tekitavaks põhjuseks.

Hiinas tehtud uuringust selgub, et pragmaatiline juhtimisstiil põhjustab vahetult töötajate negatiivset käitumist ja tugevdab tööstressi mõju negatiivsele käitumisele. Samas vähendab arengule suunatud juhtimine tööstressi ja negatiivset käitumist. See viitab asjaolule, et arengule suunatud juhtimine aitab töötajaid erinevate ülesannete täitmisel ja toetab lisaks positiivsemat mõtlemist, mis võib omakorda märkimisväärselt vähendada töötajate stressi ja negatiivset käitumist (Yao et al., 2014).

Psühholoog Kenneth Pelletier väidab: „Juht – tähtis tegelane selles, kuidas tunnevad ennast tema alluvad ning kas nende tervis saab kannatada“. (Mescon et al., 2006, 467). Michael Lombarder, teadlane-biheviorist Loomejuhtimise keskusest Greensboros kirjeldab läbi töötajate aitamist stressi ületamisel suuremat efektiivsust saavutava juhi tüüpilisi lähenemisviise: „Ta varustab oma töötajaid vahenditega, mis aitavad nendel lahendada enda probleeme, kuid ei tee seda nende eest. Usaldusväärne juht kaitseb oma alluvaid ebavajalikest ja ebaolulistest probleemidest, mis neid ei puuduta“. (*Ibid*).

Kobasa ja Mark C. Puccetti stressi uuring näitas, et töötajad, kes kannatasid märkimisväärse stressi all, kuid tundsid juhivõrgu toetust, haigestusid aasta jooksul kaks korda vähem võrreldes nendega, kes sellist toetust ei tundnud. Kõige üllatavamaks uuringu tulemuseks osutus see, et need töötajad, kes tundsid, et nende pere on nendele suurimaks toetuseks, jäid seoses stressiga kõige sagedamini haigeks. Kobasa arvab, et nende töötajate pered, keda ta on uurinud, ei osuta nendele õiget toetust, mis aitaks ületada tööl tekkivaid probleeme. Samal ajal kui amet nõuab nendelt distsipliini pidamist ja hoogsat tööd, võivad pered soodustada kibedus- ja haledustunde tekkimist enda suhtes (Mescon et al., 2006).

Selleks, et juhtida teisi, saavutades seejuures kõrget tööviljakust ja madalat stressitaset, arvavad raamatu Management (2004) autorid Franklin Khedouri; Michael Albert; Michael H. Mescon järgmist:

- 1) Tuleb hinnata töötajate võimeid ning valida vastavat tööliiki ja -mahtu. Edukate tulemuste korral tõsta töökoormust, kui nad seda soovivad;
- 2) Tõsiste põhjenduste puhul lubada töötajatel loobuda mingisuguse ülesande täitmisest;
- 3) Kirjeldada töötajale konkreetseid kohustusi ja vastutust, samuti ootusi tema töö suhtes;
- 4) Rakendada juhtimisstiili, mis vastab konkreetse olukorra vajadustele;
- 5) Tagada efektiivse töö eest vastavat tasu;
- 6) Esineda juhendaja rollis oma alluvate suhtes, arendades nende võimeid ja arutades nendega keerulisi küsimusi.

Neeman and Beehr pakuvad välja kolme võimalikku varianti esmasel sekkumisel eesmärgiga vähendada töökohal olevate stressorite mõju:

- 1) Peab muutma organisatsiooni tunnusjooni. Näiteks muutma väljakoolitamise ja värbamise protseduure;
- 2) Peab muutma rollide tunnusjooni. Näiteks suurendama töötajate osalust otsuste vastuvõtmisel;
- 3) Peab muutma ülesannete tunnusjooni. Näiteks tugevdama kontrolli nende täitmise viiside ja kestvuse üle.

(Mescon et al., 2006)

Ehitusstressi uuringud annavad soovitusi korraldada regulaarseid seminare, pöörates erilist tähelepanu nii stressi juhtimisele, kui ka ohutusnõuete järgimisele (Leung et al., 2016), (Liang et al., 2018). Seminarid võimaldaksid ehitustöölistel mõista, kuidas stress tekib ja kui suureks probleemiks stress lõpuks kujuneb, sõltub töötajate oskusest stressi tõsidust hinnata.

Stressiga toimetulekuks on olemas hulgaliselt treeningprogramme, näiteks teadvelolekul põhinev stressileevendusprogramm Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on ehitustöölisele ülimalt soovitatav. Ametlikud ja mitteametlikud MBSR-i tavad treenivad keskendumisvõimet ning keskenduvad tööalasele teadvelolekule, julgustades osalejaid pöörama tähelepanu ka väiksematele ülesannetele (Leung et al., 2016).

Lisaks MBSR-ile soovitatakse teadvelolekuprogrammi ka ehitustöölise analüütiliste oskuste jaoks (nt vaatlus, perspektiiv jne). Programmi eesmärgiks on õpetada indiviide reageerima töömahu ja tegeliku toimekuse vahelistele vastuoludele (*Ibid*).

1.3. Töötajate võimalikud omapoolsed tegevused tööstressi vastu

Ometi pole stress alati halb. Mõistlikul tasemel võib see inimesse energiat süstida ning ärgitada lahendama tööalaseid probleeme ja saavutama eesmärke. Inimene ei saa – ega tohigi – stressist täielikult vabaneda, aga võib õppida seda juhtima, nii et see töötaks tema kasuks, mitte kahjuks (Hallowell, 2010).

Inimesed, kes kannatavad tööl üleliigse stressi all, võivad proovida rakendada järgmisi meetmeid:

- 1) Töötada välja oma töös prioriteetide süsteemi. Hinnata oma tööd järgmiselt: „pean tegema täna“, „teen hiljem sellel nädalal“, „teen, kui selleks on aega“.
- 2) Õppida ütlema „ei“, kui on jõudnud teatud piirini, millest edasi ei suuda töötaja enam veel rohkem tööd endale võtta.
- 3) Luua eriti efektiivsed ja usaldusväärsed suhted oma juhiga.
- 4) Mitte nõustuda oma juhi või kellegi teisega, kes hakkab esitama vasturääkivaid nõudmisi (rollide konflikt).
- 5) Teatada oma juhile või kaastöötajatele, kui tekkib tunne, et ootused või töö hindamise standardid ei ole enam selged (rollide ebaselgus).
- 6) Arutleda koos oma juhiga töö vastu huvi puudumise või seoses sellega tekkiva igavustunde küsimust.
- 7) Soovituslik lahkuda aeg-ajalt oma töökohalt, et vahetada ümbruskonda või oma mõttekäiku.

(Mescon et al., 2006)

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1. Uuringu eesmärk

Lõputöö eesmärgiks on ehituspersonali töö stressitegurite välja selgitamine. Empiirilise uuringu läbi viimiseks on püstitatud järgmised küsimused:

- 1) Kui suur on stressitase ehitustöötajatel ja millised on peamised tööstressi põhjustavad tegurid?
- 2) Kuidas mõjutab tööstressi esinemist sugu, vanus, tööstaaž ja ametikoht?
- 3) Kas pragmaatiline ja ümberkujundav juhtimisstiil mõjutavad töötajate stressitaset erinevalt?

2.2. Meetod ja valim

Uurimisküsimuste vastuste saamiseks viis autor läbi kvantitatiivse uuringu mitme ehitusfirma töötajate seas. Küsitlus oli viidud läbi veebipõhiselt ning jagatud paberkanjal ehitusobjektidel ankeetküsimustikkuna (vt. Lisa1). Anonüümne küsitlusuuring toimus 7.01.2019 – 11.03.2019 ajavahemikul. Küsitlus koosnes kahest osast:

- 1) Esimeses osas hindasid ehitustöölised võimalikke tööstressoreid, mis olid Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti (HSE) poolt kaardistatud. HSE tööstressi väited olid jaotatud kuue stressorite vahel: töö poolt esitatud nõuded, kontroll töö üle, juhtide ja kolleegide poolne toetus, roll, suhted töö, muudatuste juhtimine. Kaksteist väidet olid sõnastatud negatiivselt ning vastused muudetud vastupidiseks.
- 2) Teises osas hinnati juhtide juhtimisstiile, küsimustiku koostamisel tuginedes Ismail et al., (2010), Marlowe et al., (1992) artiklites toodud küsimustikule. Juhtimisstiilidest hinnati ümberkujundavat, pragmaatilist ja lisaks usaldust juhi suhtes.

Küsimustik koosnes 59-st väitest, mida tuli hinnata 5-punktilisel Likert tüüpi skaalal, milles 1 tähistas „mitte kunagi“ ja 5 tähistas „alati“.

Uuringu valimi moodustavad Tallinna erinevate ehitusfirmade 50 töötajat, nende seas on: ehitajad, objektijuhid ja kontoritöötajad. Tabelis 3 on välja toodud vastajate demograafiline jagunemine.

Tabel 3. Demograafilised andmed

Sugu	Vastajate arv	Osakaalu protsent %
Mees	43	86%
Naine	7	14%
Kokku	50	100%
Vanusegrupp	Vastajate arv	Osakaalu protsent %
<20	6	12%
20-30	22	44%
31-40	12	24%
41-50	4	8%
>50	6	12%
Kokku	50	100%
Tööstaaž	Vastajate arv	Osakaalu protsent %
<1	2	4%
1-2	12	24%
3-4	6	12%
5-6	6	12%
7-8	2	4%
>8	22	44%
Kokku	50	100%
Amet	Vastajate arv	Osakaalu protsent %
Ehitaja	33	66%
Objektijuht	5	10%
Kontoritöötaja	12	24%
Kokku	50	100%

Allikas: autori koostatud

Küsitlusele vastas 43 meest ja 7 naist. Ameti kategoorias vastas 33 ehitajat, 5 objektijuhti ja 12 kontoritöötajat. Kõige suurem vastajate protsent oli 20-30 aasta vanuste töötajate grupis ning enamused vastajaid töötab ehitusvaldkonnas üle kaheksa aasta.

2.2. Uuringu tulemused

Kõik saadud küsitluste andmed olid sisestatud Exceli tabelisse kodeeritud kujul ning andmete statistiline analüüs teostati SPSS 23 programmiga. Antud statistikas kasutatakse järgmisi näitajaid: valimi suurus (N), aritmeetiline keskmine (\bar{x}), standardhälve (σ). T-testis erinevuste tugevust väljendab t statistic ja ANOVA testis F statistic. Kasutatud küsimustiku skaalade usaldusväärsust kontrolleti *Cronbachi alfa*-ga, võttes piirnormiks $\alpha \geq 0,7$ (Glen 2014). *Cronbachi alfa* 0,7 ja suurem näitab, et skaala sisemine usaldusväärsus on hea või väga hea ja saadud tulemusi on võimalik üldistada. Skaalade usaldusväärsuse näitajad on kantud tabelisse 4 ja sellest nähtub, et kõikide skaalade alfad on võetud piirnormist suuremad. Tabelis 4 on ära toodud ka tööstressoritele ja juhtimisstiilidele antud hinnangud, mis näitavad, kuidas ehitustöölised tajuvad erinevaid tööstressoreid.

Tabel 4. Tööstressi tasemed

Tööstressorid	α	\bar{x}	σ
Suhted töö	0,79	1,98	0,76
Töönõudmised	0,83	2,80	0,69
Kontroll tööle	0,75	3,68	0,65
Juhtide toetus	0,77	3,80	0,75
Muudatuste juhtimine	0,73	4,02	0,74
Kolleegide toetus	0,84	4,15	0,73
Töörolli selgus	0,74	4,58	0,42

Allikas: autori koostatud

Töönõudmistele ja suhetele tööle antud hinnangute väiksem väärtus väljendab madalamat stressitaset hinnatud valdkonnas. Teiste valdkondade juures kõrgem hinnangupunkt väljendab suuremat positiivset toetust ja selgust. Kõige kõrgem stressitaseme näitaja on töönõudmistel ($\bar{x} = 2,80$), mis räägib dissonantsist töötajale püstitatud töönõudmiste ja tema sisemiste ressurside vahel. Kõige madalamad stressitaseme näitajad on töörollil ($\bar{x} = 4,58$) ja suhetel tööle ($\bar{x} = 1,98$). Tulemused viitavad sellele, et ehitustöötajatele on selged nende positsioon ja ülesanded ja töörolli täitmine ei tekita stressi. Tööalased suhted on head, mis võimaldab pingevabat koostööd.

Juhtide toetusele ($\bar{x} = 3,80$), kolleegide toetusele ($\bar{x} = 4,15$) ja muudatuste juhtimisele ($\bar{x} = 4,02$) on antud keskmised hinnangud, mis viitab sellele, et töötajad on nende valdkondadega pigem rahul. Kontrolli töö üle on hinnatud mõõdukaks ($\bar{x} = 3,68$), mis võib olla seotud sellega, et

ehitusvaldkonnas on palju tegevusi normeeritud ning seadusega reguleeritud. Ehitustöötajad peavad tegutsema normide järgi, mis võib vähendada kontrolli tajumist oma töö üle.

Kuna küsitlusuuringu tehti talvisel ajal, oli ehituspersonali töökoormus hooajaga võrreldes madalam. Seetõttu ei ole stressitasemete tulemused kriitilised ning näitavad madalamat stressi määra.

Järgnevalt analüüsis autor gruppide võrdlust ehk kuidas ehitustöötajate stress on seotud vanuse, soo, tööstaaži ja ametiga. Hinnangute võrdlemiseks viidi läbi dispersioonanalüüs, *One-way ANOVA* Tamhane meetodil. Analüüsiga kontrolliti statistiliselt olulisi erinevusi gruppide hinnangutes, kus piirväärtuseks võeti $p < 0,05$. Statistiliselt olulised erinevused hinnangutes ilmnisid nelja psühhosotsiaalse teguri ja ametite lõikes. Ametikohaselt ilmnisid statistiliselt olulised erinevused järgmistes osades: töönõudmised ($F = 6,159$; $p = 0,004$), juhtide toetus ($F = 5,094$; $p = 0,010$), kolleegide toetus ($F = 4,128$; $p = 0,022$), suhted tööl ($F = 10,014$; $p < 0,01$) (vt. Tabel 5).

Tabel 5. Tööstressi tasemed ametite järgi

Amet	Ehitustöölised		Objektijuhtid		Kontoritöötajad	
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
Töönõudmised	2,98*	0,64	2,93*	0,61	2,25*	0,59
Kontroll tööle	3,55	0,65	3,80	0,40	4,00	0,65
Juhtide toetus	3,58*	0,79	4,00*	0,24	4,32*	0,49
Kolleegide toetus	3,96*	0,76	4,25*	0,47	4,63*	0,51
Tööroll	4,54	0,46	4,44	0,09	4,73	0,32
Suhted tööl	2,22*	0,73	2,15*	0,68	1,25*	0,26
Muudatuste juhtimine	3,88	0,79	4,13	0,77	4,36	0,48

Allikas: autori koostatud

Märkus: * märgistatud on keskmised hinnangud, kus esinesid gruppide vahelised statistiliselt olulised erinevused $p < 0,05$

Ehitajate ja objektijuhtide grupid tajusid töönõudmisi mõõdukatena ($\bar{x} = 2,98$ ehitajate puhul, $\bar{x} = 2,93$ objektijuhtide puhul), kontoritöötajate grupp leidis, et nende jaoks töönõudmised ei ole koormavad ($\bar{x} = 2,25$). Kõik kolm gruppi tunnevad kontrolli nende töö üle, aga kontoritöötajad tajuvad seda enam ($\bar{x} = 3,55$ ehitustöölise puhul, $\bar{x} = 3,80$ objektijuhtide puhul, $\bar{x} = 4,00$ kontoritöötajate puhul). Kõik grupid tajuvad juhtide toetust, kuid kontoritöötajad tunnevad seda rohkem ($\bar{x} = 3,58$ ehitustöölise puhul, $\bar{x} = 4,00$ objektijuhtide puhul, $\bar{x} = 4,32$ kontoritöötajate

puhul). Kolleegide toetust tunnevad kõige enam kontoritöötajad ($\bar{x} = 4,63$), teised grupid tunnevad seda vähem ($\bar{x} = 3,96$ ehitajate puhul, $\bar{x} = 4,25$ objektijuhtide puhul). Tööroll on igale grupile selge, aga objektijuhid hindasid seda teistega võrreldes madalamalt ($\bar{x} = 4,54$ ehitustöölise puhul, $\bar{x} = 4,44$ objektijuhtide puhul, $\bar{x} = 4,73$ kontoritöötajate puhul). Tulemus võib viidata sellele, et objektijuhid saavad oma ülesannetest halvemini aru. Kõikidel gruppidel on head suhted tööol, aga kontoritöötajad hindavad neid positiivsemalt ($\bar{x} = 2,22$ ehitajate puhul, $\bar{x} = 2,15$ objektijuhtide puhul, $\bar{x} = 1,25$ kontoritöötajate puhul). Muudatuste juhtimine on gruppide poolt samuti kõrgelt hinnatud ($\bar{x} = 3,88$ ehitustöölise puhul, $\bar{x} = 4,13$ objektijuhtide puhul, $\bar{x} = 4,36$ kontoritöötajate puhul). Peaaegu kõik psühhosotsiaalsete tegurite hinnangud olid ehitajate puhul madalamad, neile järgnesid objektijuhid ja kõrgemad hinnangud olid kontoritöötajatel.

T-testi läbi viimisel on ilmnunud statistiliselt olulised erinevused ehitustöölise ja kontoritöötajate gruppide vahel järgmistes stressorite osades: töönõudmiste osas ($F = 6,16$; $p < 0,01$), juhtide toetuse osas ($F = 5,09$; $p = 0,002$), kolleegide toetuse osas ($F = 4,13$; $p < 0,01$), suhted tööol osas ($F = 10,01$; $p = 0,002$) (vt. Tabel 6).

Tabel 6. Statistiliselt olulised erinevused T-testi järgi

Amet	Ehitustöölised		Kontoritöötajad		t	p <
	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ		
Töönõudmised	2,98	0,64	2,25	0,59	6,16	0,01
Juhtide toetus	3,58	0,79	4,32	0,49	5,09	0,002
Kolleegide toetus	3,96	0,76	4,63	0,51	4,13	0,01
Suhted tööol	2,22	0,73	1,25	0,26	10,01	0,002

Allikas: autori koostatud

Need erinevused viitavad sellele, et kontoritöötajatel on teised töötingimused ning nende heaolu üle otsustab ja määrab seda kontoritöö spetsiifika. Kontoritöötajad ei saa enda arusaamisest lähtuvalt hinnata seda, mis toimub ehitusel. Ülejäänud psühhosotsiaalsete faktorite lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei tulnud, aga ka nendes osades kontoritöötajate hinnangute näitajad on teistega võrreldes kõrgemad. Kindlasti võib see olla seotud sellega, et ehitustöötajatel on füüsiline töö ning kontoritöötajatel vaimne. Kokkuvõtlikult võib öelda, et kõigi gruppide stressitaseme näitajad on pigem head.

Kuna uuringu valim on väike, siis gruppide hinnangute võrdlemisel selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse, tööstaaži ja stressitaseme vahel ei ilmnunud.

Tabel 7. Tööstressi tasemed soo järgi

Sugu		Töönõudm.	Kontr. tööle	Juhtide toetus	Kolleegide toetus	Muudatuste juhtimine	Ümberkujun. juhtimine	Pragmaat. juhtimine	Usaldus juhi suhtes
Mees	\bar{x}	2,83	3,67	3,80	4,16	4,06	3,82	3,97	4,15
	σ	0,65	0,64	0,74	0,74	0,75	0,74	0,67	0,72
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Naine	\bar{x}	2,64	3,79	3,80	4,11	3,76	3,50	3,95	4,20
	σ	0,95	0,76	0,92	0,70	0,66	0,97	0,71	0,89
	N	7	7	7	7	7	7	7	7

Allikas: autori koostatud

Tabelis 7 on toodud meeste ja naiste keskmised hinnangud tööstressorite lõikes. Valim oli väike ja soogruppide hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu. Kuna tavaliselt tuuakse välja samad soolised erinevused, peab autor siiski otstarbekaks esitada keskmiste hinnangute võrdlused.

Mehed tunnevad ennast rohkem töökoormatuna kui naised ($\bar{x} = 2,83$ meeste puhul, $\bar{x} = 2,64$ naiste puhul). Naised tajuvad enam kontrolli oma töö üle ($\bar{x} = 3,67$ meeste puhul, $\bar{x} = 3,79$ naiste puhul). Mehed tajuvad muudatusi parem kui naised ($\bar{x} = 4,06$ meeste puhul, $\bar{x} = 3,76$ naiste puhul). Nii mehed kui naised hindavad pragmaatilist juhtimist kõrgemalt kui ümberkujundavat ($\bar{x} = 3,97$ meeste puhul, $\bar{x} = 3,95$ naiste puhul).

Tabel 8. Hinnatud juhtimisstiilid ja usaldus juhi suhtes

Juhtimisstiilid	α	\bar{x}	σ
Ümberkujundav juhtimine	0,86	3,77	0,77
Pragmaatiline juhtimine	0,80	3,97	0,67
Usaldus juhi suhtes	0,92	4,15	0,74

Allikas: autori koostatud

Juhtimisstiilide skaalde usaldusväärseuse näitajad on kantud tabelisse 8 ja sellest nähtub, et kõikide skaalade alfad on võetud piirnormist ($\alpha > 0,7$) suuremad. Tabelist 8 on näha, et juhtide käitumises on töötajate hinnangul suhteliselt võrdsel määral esindatud mõlemad juhtimisstiilid. Töötajad tunnetavad oma juhi käitumises pragmaatilise juhtimisstiili jooni ja omadusi mõneti rohkem, kui ümberkujundava juhtimise jooni (vastavalt $\bar{x} = 3,97$ ja $\bar{x} = 3,77$). Usaldus juhi suhtes on kõrgelt hinnatud ($\bar{x} = 4,15$), mis on äärmiselt oluline alluva ja vahetu juhi koostöö sujumiseks.

Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks gruppide hinnangutes viidi läbi dispersioonanalüüs One-way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil. Analüüs statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse, staaži ja positsiooni gruppide lõikes juhtimisstiilidele antud hinnangutes ei tuvastanud.

Järgnevalt uuris autor Spearmani korrelatsioonanalüüsi abil juhtimisstiilide ja psühhosotsiaalsete tegurite seoseid ning selleks on kasutatud korrelatsioonikordaja r . Tunnuste vahel on nõrk seos, kui $|r| \leq 0,3$, keskmine seos kui $0,3 < |r| < 0,7$ ja tugev seos kui $|r| \geq 0,7$.

Tabel 9. Korrelatsioonanalüüs

		Töönõudmised	Kontroll tööle	Juhtide toetus	Kolleegide toetus	Tööroll	Suhted tööol	Muudatuste juhtimine
ümberk. juhtimine	r	-0,30	0,43	0,75	0,72	0,29	-0,25	0,74
	p	0,04	0,00	0,00	0,00	0,04	0,08	0,00
pragmaat. juhtimine	r	0,05	0,21	0,29	0,30	0,34	0,03	0,48
	p	0,74	0,14	0,04	0,03	0,01	0,81	0,00
usaldus juhi suhtes	r	-0,47	0,48	0,80	0,66	0,36	-0,34	0,69
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00

Allikas: autori koostatud

Tabelist 9 on näha, et ümberkujundav juhtimine on negatiivses seoses töö nõudmistega ($r = -0,3$, $p < 0,04$), mis viitab sellele, et kui tajutakse juhti ümberkujundavana, siis töötajad ei taju töö nõudmiste koormust. Keskmine seos on tekkinud ümberkujundaval juhtimisel ja kontrollil tööle ($r = 0,43$, $p < 0,001$). Väga tugev seos on ümberkujundaval juhtimisel ja juhtide toetusel ($r = 0,75$, $p < 0,001$), mis viitab sellele, et kui juht käitub ümberkujundava juhina, siis ka juhi toetus on töötajatele väga tunda. Tugev seos on ka ümberkujundaval juhtimisel ja kolleegide toetusel ($r = 0,72$, $p < 0,001$). Antud tulemus näitab, et ümberkujundava juhtimise puhul tunnevad töötajad toetust üks teise poolt. Ümberkujundaval juhtimisel ja töösuhete vahel on negatiivne seos ($r = -0,3$, $p < 0,08$), mis näitab seda, et ümberkujundava juhtimise stiili puhul ei pööra töötajad erilist tähelepanu oma töösuhetele. Töötajad ei tunne, et neid kiusatakse ja neil on head omavahelised suhted. Muudatuste juhtimine tajutakse töötajatega positiivselt, kui juht käitub ümberkujundava juhina ($r = 0,74$, $p < 0,001$).

Pragmaatilisel juhtimisel on ilmnenud statistiliselt olulised nõrgad seosed järgmiste kolme psühhosotsiaalsete tegurite vahel: juhtide toetus ($r = 0,3$, $p < 0,04$), kolleegide toetus ($r = 0,3$, $p < 0,03$), tööroll ($r = 0,34$, $p < 0,01$). Keskmine seos on tekkinud pragmaatilisel juhtimisel ja

muudatuste juhtimisel ($r = 0,48$, $p < 0,001$). Need tulemused viitavad sellele, et pragmaatiline juhtimine on seotud tööstressiga vähesel määral.

Usaldus juhi suhtes on keskmises negatiivses seoses tööõudmistega ($r = -0,47$, $p < 0,001$), mis võib tähendada seda, et juhi usaldamise puhul ei tunne töötajad ennast töökoormatuna. Väga tugev seos on usaldus juhi suhtes ja juhtide toetuse vahel ($r = 0,8$, $p < 0,001$), ehk oma juhi usaldades tunnevad töötajad ka juhi toetust. Keskmise seos on tekkinud usalduse juhi suhtes ja kolleegide toetuse vahel ($r = 0,66$, $p < 0,001$). Negatiivne nõrk seos on tekkinud usalduse juhi suhtes ja suhete töö vahel ($r = -0,34$, $p < 0,01$), mis viitab sellele, et see, kes tajub ettevõttes olevaid suhteid positiivsena, tajub ka oma juhti eestvedava juhina. Tugev seos on tekkinud usalduse juhi suhtes ja muudatuste juhtimise vahel ($r = 0,69$, $p < 0,001$), mis tõestab seda, et oma juhi usaldades ei karda töötajad ka muudatusi.

Korrelatsioonanalüüs annab kõige nõrgema seose töörolli ja ümberkujundava juhtimise ($r = 0,29$, $p < 0,04$), pragmaatilise juhtimise ($r = 0,34$, $p < 0,01$) ja juhi usalduse suhtes ($r = 0,36$, $p < 0,01$). Tulemus viitab sellele, et tööroll on seotud juhtimisstiilidega ja usaldusega juhi suhtes väga vähesel määral, kuigi ta on statistiliselt oluline.

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas erinevad tööstressorid mõjutavad ehitusvaldkonna töötajaid ning kuidas need töötajad tajuvad oma vahetu juhte juhtimisstiile. Järgmisena esitab autor järeldused uuringu tulemustest ning teeb ettepanekuid töötajate stressi vähendamiseks.

Antud uuring näitas, et talvisel ajal ehitustöötajad stressi kui sellist ei tunneta, kuna kõik hinnangute tulemused on normis. Kuna uuringu valim oli väike, siis gruppide hinnangute võrdlemisel selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse, tööstaazi ja stressitaseme vahel ei ilmnunud.

Kõige rohkem on tööstress seotud töö esitatavate nõuetega. See näitab, et töötajatele esitatakse kõrged nõuded, mis tihti ei vasta nende personaalsetele võimalustele ning see tekitab pingeseisundit ja stressi. Kõrgema töö nõuete hinnangu esitasid objektijuhid, mis võib olla seotud suurema vastutusega töö korraldamisel. Objektijuhid teevad konkreetseid ehitustöid, kontrollivad samal ajal alluvate töötajate tegevust ja jälgivad ehitusgraafiku tähtaegset täitmist. Antud uuring (Bowen et al., 2014) kinnitab, et ehitusspetsialistid, kellele esitatakse madalamaid nõudmisi ning keda suunatakse ja toetatakse rohkem, kogevad paremat organisatsiooni kliimat.

Kõige madalamad stressitaseme näitajad on töörollil ja suhetel töö. Tulemused viitavad sellele, et ehitustöötajatele on selged nende positsioon ja ülesanded. Tööalased suhted on head, mis võimaldab pingevabat koostööd.

Antud uuringus töötajad hindasid pragmaatilist ja ümberkujundavat juhtimisstiili. Juhtide käitumises on töötajate hinnangul suhteliselt võrdsel määral esindatud mõlemad juhtimisstiilid. Töötajad tunnetavad oma juhi käitumises aga pragmaatilise juhtimisstiili jooni ja omadusi mõneti rohkem kui ümberkujundava juhtimise jooni. Korrelatsioonanalüüs näitas, et pragmaatilisel juhtimisstiilil on nõrgad seosed tööstressoritega ning ümberkujundaval juhtimisstiilil tugevad seosed tööstressoritega. Ümberkujundaval juhtimisel ei taju töötajad töö nõudmiste koormust, tunnevad juhi- ja kolleegide toetust, neil on head omavahelised suhted ja muudatuste juhtimine tajutakse positiivselt.

Tugevad korrelatsiooniseosed ilmnesid ka usalduses juhi suhtes ja psühhosotsiaalsete stressorite vahel. See viitab sellele, et oma juhi usaldades ei tunnetata töötajad ennast stressiteguritest mõjutatuna või tunnevad seda vähesel määral. Oma juhi usaldades tunneb töötaja ennast turvalisena ja saab alati arutada juhiga tööl tekkinud probleeme, mis omakorda vähendab stressi ja takistab selle tekkimist.

Stressi vähendamiseks ja tööviljakuse tõstmiseks võiksid ehitusorganisatsioonid pöörata rohkem tähelepanu ehitustööliste esitatavatele nõuetele. Näiteks korraldada tööuuring, küsitlus või intervjuu töötajatega, et selgitada välja töötajate võimalused ja kompetents.

Ümberkujundav juhtimine on töötajatele soosivam, kui pragmaatiline juhtimine. Pöörates rohkem tähelepanu ümberkujundavale juhtimisele ja juhi usaldusele, saavutavad ehitusorganisatsioonid suure tõenäosusega madalamad stressinäited.

KOKKUVÕTE

Tänapäevane elu püstitab raskeid eesmärke: on vaja adapteerida ennast tööturu muutuvatele tingimustele, kiirenevale elutempole ja pingelisele graafikule. Nendel põhjustel pea iga töötaja kannatab stressi töökohal. See mõjub negatiivselt keskendumisele ja võimele operatiivselt ja õigesti võtta vastu otsuseid. Samuti mõjutab see ka kollektiivis valitsevat mikrokliimat, millest sõltub ka suurel määral töötaja psühhiline seisund töökohal.

Tööstressi võivad tekitada sellised psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu liiga suur töökoormus, ebaselged tööülesanded, pingelised suhted kolleegidega või klientidega ning vähene tugi juhtidelt. Selliste probleemidega oleks vaja õigeaegselt tegelema hakata, siis saab tööstressi vähendada või isegi vältida, mis parandaks ka töötajate motivatsiooni ja tootlikust.

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas erinevad juhtimisstiilid mõjutavad töötajate tööstressi taset. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised küsimused: millised on ehitustöötajate peamised tööstressi põhjustavad tegurid ning kas pragmaatiline ja ümberkujundav juhtimisstiil mõjutavad töötajate stressitaset erinevalt. Andmete kogumiseks viidi läbi ankeetküsitlus Tallinna ehitustöötajate seas, mille alusel tehti analüüs ja leiti püstitatud küsimustele vastused.

Bakalaurusetöö koosneb kolmest osast. Esimeses peatükis kirjeldab autor tööstressi teoreetilisi käsitlusi, millest lähtub käesolev töö. Teine osa keskendub uuringu empiirilisele analüüsile. Kolmandas peatükis analüüsib autor uuringu tulemusi ning avaldab oma arvamust saadud tulemuste kohta.

Uurimistöö analüüsi käigus selgitati välja, et:

1. Ehitustöötajate stressitaseme näitajad on keskmisel tasemel. Kuna küsitlusuuringu tehti talvisel ajal, oli ehituspersonali töökoormus hooajaga võrreldes madalam.
2. Kõige kõrgem stressitaseme näitaja on töönõudmistel. Kõige madalamad stressitaseme näitajad on töörollil ja tööalasel suhtlemisel.

3. Kuna uuringu valim on väike, siis gruppide hinnangute võrdlemisel selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse, tööstaaži ja stressitaseme vahel ei ilmnunud.
4. Statistiliselt olulised erinevused ilmnemiseks ametite lõikes ehitustöölise ja kontroritöötajate vahel järgmistes stressorite osades: töönõudmised, juhtide toetus, kolleegide toetus, suhted tööl.
5. Töötajad tunnetavad oma juhi käitumises pragmaatilise juhtimisstiili jooni ja omadusi mõneti rohkem, kui ümberkujundava juhtimise jooni. Pragmaatiline juhtimisstiil on aga stressiga seotud vähesel määral.
6. Ümberkujundav juhtimine ja usaldus juhi suhtes on tööstressiga seotud ning mõjutab tööstressi leevendavalt. Tööstressi vähendamiseks on vaja pöörata nende valdkondadele erilist tähelepanu.

Antud uuringu tulemused näitasid, et ehitustöötajate stressitaseme näitajad on keskmisel tasemel. Saadud tulemused erinevad varasemate uuringute tulemustest, kus ehitustöölise tööd peetakse üheks stressirohkemaks tööks. Uuring toimus talveperioodil, millal töökoormus ja töötempo on madalamad võrreldes tööde kõrgperioodiga, seetõttu oleks otstarbekas korrata analoogilist uuringut ehitustööde kõrgperioodil suvel ja võrrelda perioodide tulemusi.

SUMMARY

THE FACTORS CAUSING THE JOB STRESS OF THE CONSTRUCTION WORKERS AND DEALING WITH THEM

Jelizaveta Mägi

Modern life sets tough targets: it is necessary to adapt ourselves to the changing labor market conditions, the accelerating pace of life, and the tight schedule. For these reasons, almost every worker suffers from stress at the workplace. This affects negatively on ability to concentrate and to make prompt and correct decisions. It also affects the dominant team environment, which is also vastly dependent on the worker's mental condition in the workplace.

The job stress can be caused by psychosocial hazards such as excessive workload, unclear work commitments, strained relationships with colleagues or clients, and lack of support from executives. One should begin to deal with these issues in a timely manner, the job stress could be reduced or even prevented, which would also improve the workers' motivation and productivity.

This bachelor work was aimed at finding out how different management styles affect the level of the workers' job stress. To achieve this goal, the author raised the following questions: what are the main factors affecting the job stress of the construction workers, and which management styles prevail? To collect the data, the questionnaire survey was conducted among the construction workers of Tallinn, on account of which the analysis was carried out, and the answers to the raised questions were found.

The bachelor work consists of three parts. In the first chapter, the author describes theoretical approaches to the job stress, which this work proceeds from. The second part focuses on the survey's empirical analysis. In the third chapter, the author analyzes the survey's results and expresses their opinion on the results obtained.

During the research analysis, it was made clear that:

1. The stress level indicators are lower than the average one. Since the questionnaire survey was done during the winter, the workload of the construction workers as compared with the peak season.
2. The work requirements have the highest stress level indicator. The worker role and the work-related communication have the lowest stress level indicators.
3. Since the survey sample is small, when comparing the group estimates, it was made clear that there were not observed any statistically significant differences in gender, age, job seniority, and the stress level.
4. By the positions held, the statistically significant differences emerged between the construction workers and clerking employees regarding to the following stressors: the work requirements, the support from the executives, the peer support, and the relationships at work.
5. The workers perceive the pragmatic management style's traits and characteristics of their executive somewhat better than the transformational management style's traits. The pragmatic management style, however, is associated with stress to a minor degree.
6. The transformative management and the confidence in the executives are related to the job stress and alleviate the job stress. To reduce the job stress, one needs to pay special attention to these focus areas.

The results of this survey have showed that the stress level indicators of the construction workers are average. The obtained results differ from the previous surveys' results, where the job of construction workers is deemed to be a stressful work. The survey was conducted during the winter season when the workload and the work pace are lower as compared to the peak period, therefore it would be expedient to repeat a similar survey during the peak period in the summer and to compare its future results.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aljas, R. (2014). Eestlaste tööstress. *Eesti Päevaleht*, 09.04.2014. Kättesaadav: <https://epl.delfi.ee/eesti/iga-kolmas-haigena-koju-jaanud-tootaja-on-seal-stressi-voi-depressiooni-tottu?id=68402713>, 12. september 2018.
- Annual Statistics. (2018). Key statistics in the Construction sector, Construction statistics in Great Britain, *Health and Safety Executive*, 2-4. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/statistics/industry/construction.pdf>, 15. Jaanuar 2019.
- Boschman, J.S., van der Molen, H.F., Sluiter, J.K., Frings-Dresen, M.H. (2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers. *Applied Ergonomics*. 2013, 44, (5), 748-55.
- Bowen, P., Govender, R., , Edwards, P., Cattell, K. (2014). Workplace stress in the construction industry, *Association of Researchers in Construction Management*, 331-340. Kättesaadav: [http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2014-0331-0340 Bowen Govender Edwards Cattell.pdf](http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2014-0331-0340%20Bowen%20Govender%20Edwards%20Cattell.pdf), 15. Jaanuar 2019.
- Campbell, F. (2006). *Occupational Stress in the Construction Industry*, CIOB Survey 2006. Kättesaadav: <https://www.ciob.org/sites/default/files/Occupational%20Stress%20in%20Construction.pdf>, 5. November 2018.
- Elenurm, T., Kasmel, A., Kidron, A., Rüütel, E., Teiverlaur, M., Traat, U. (1997). Stressi tekkepõhjused. *Stressi teejuht*, Eesti Tervisekasvatuse keskus. Kättesaadav: <http://raulpage.org/stress/index.html>, 20. oktoober 2019.
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2019). *Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress*. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress>, 15. jaanuar 2019.
- Glen S. (2014). *Cronbach's Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation*. Kättesaadav: <https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/cronbachs-alpha-spss/>, 3. Aprill 2019.
- Halkos, G., Bousinakis, D. (2010) The effect of stress and satisfaction on productivity, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 59, No. 5, 415-431. Kättesaadav: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/17410401011052869>, 2. Veebruar 2019.
- Hallowell, E. (2010). Stressijuhtimine: põhitõed. *Stressijuhtimine*, Äripäev, 9-16.

- Ibem, E.O., Anosike, M.N., Azuh, D.E., Mosaku, T.O. (2011). Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria, *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, vol. 11, No. 3, 45-57. Kättesaadav: <https://epress.lib.uts.edu.au/journals/index.php/AJCEB/article/view/2134>, 2. November 2018.
- Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamad, H.AI-B., Rafiuddin, N.M., Zhen, K.W. (2010). Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 17, No. 6, 89-104.
- Jürisoo, M. (2004). Eessõnad. *Burnout – läbipõlemine*, Tartu: Fontese Kirjastus, 8–9.
- Leung, M-Y., Shan Chan, I.Y. & Cooper, L. C. (2015) Construction personnell in practice. *Stress Management in the Construction Industry*, Wiley, Blackwell, 1-36.
- Leung, M., Liang, Q., Yu, J. (2016). Development of a mindfulness–stress–performance model for construction workers, *Journal of Construction Management and Economics*, Vol. 34, No. 2. Kättesaadav: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01446193.2016.1147652>, 15. September 2018.
- Liang, Q., Leung, M., Cooper, C. (2018) Focus Group Study to Explore Critical Factors for Managing Stress of Construction Workers, *Journal of Construction Engineering and Management behavior*, Vol. 144, No. 5. Kättesaadav: <https://ascelibrary.org/doi/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0001477>, 15. September 2018.
- Marlowe, Jr., Herbert, A., Nyhan, R.C. (1992). *Development and psychometric properties of the organizational trust inventory*, Unpublished manuscript, University of Florida.
- Mescon, M.H., Albert, M., Khedouri, F. (2006). Managing conflicts, changes and stress. *Management*, Williams, 437 - 475. Kättesaadav: <https://kovalenkob.ru/wp-content/uploads/2017/08/Хедоури-Ф-Мескон-М-Менеджмента4.pdf>, 25. Oktoober 2018.
- Rushton, L., (2007) Chronic obstructive pulmonary disease and occupational exposure to silica. *Review of Environmental Health*, vol. 22, No. 4, 255-272.
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. CENTAR Eesti Rakendusuringute Keskus. Kättesaadav: http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf
- Stocks, S.J., McNamee, R., Carder, M., Agius, R.M., The incidence of medically reported work-related ill health in the UK construction industry. *Occup Environ Med*. 2010, Vol. 67, No. 8, 574-6.
- Szabo, S., Tache. Y., Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief “Letter” to the Editor# of Nature. *Stress*, Informa Healthcare USA, Vol. 15, No. 5, 472–478. Kättesaadav:

<http://selyeinstitute.org/wp-content/uploads/2013/06/TheLegacuyofHansSelyearticle.pdf>, 22. Märts 2019.

Tööinspeksioon (2019). *Ehitusvaldkonna tööõnnetuste enamlevinud põhjused Eestis 2018*.

Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv (2019). 12.06.1989. Euroopa raamdirektiiv tööohutuse ja tervishoiu kohta (direktiiv 89/391/EMÜ). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>, 3. Aprill 2019.

Tervishoiu ja tööohutuse seadus. RT 1999, 2, § 3. (RT I 1999, 60, 616) Kättesaadav: <http://www.riigiteataja.ee/akt/13329552>, 5. Jaanuar 2019.

Wahab, A. B (2010). Stress management among artisans in construction industry in Nigeria. *Global Journal of Researches in Engineering*, Vol. 10, No. 1, 93-103.

Wong, J., Toe, M. & Cheng, Y. K. (2010) Cultural determinants of stress in the construction industry. In *Proceedings of 2010 International Conference on Construction and Real Estate Management*, 1-3 December 2010, Brisbane, Queensland. Vaadatud 12.03.2019, <http://eprints.qut.edu.au/>

Yao, Y-H., Fan, Y-Y., Guo, Y-X., Li, Y. (2014). Leadership, work stress and employee behavior, *Chinese Management Studies*, Vol. 8, No. 1, 109-126. Kättesaadav: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/CMS-04-2014-0089>, 5. Veebruar 2019.

Yip, B., Rowlinson, S., Kvan, T., Lingard, H. (2005). Job burnout within the Hong Kong construction industry: A cultural perspective, *International Symposium on Procurement Systems*, Las Vegas, Nevada, USA. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/271770044_Job_burnout_within_the_Hong_Kong_construction_industry_a_cultural_perspective

LISAD

Lisa 1. Ehitustöötajate uuringu ankeet

Lugupeetud uuringu osaleja!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna tudeng ning vajan Teie abi oma lõputöö kirjutamisel. Selle teemaks on "Tööstressi põhjustavad tegurid ja nendega toimetulek ehitustöötajate seas". Eesmärgiks on uurida ehitustöötajatel stressi tekitavad põhjused ning pakkuda välja lahendust stressi vähendamiseks. Küsimustiku täitmiseks läheb umbes 10 minutit aega. Küsimustik on anonüümne.

Täna ette,

Jelizaveta Mägi

I Esmalt palun märkige isikuandmete osas Teile sobivad vastused

Vanus: Alla 20 a 20-30 a 31-40 a 41-50 a vanem kui 50 a

Sugu: mees naine

Olen ehitusvaldkonnas töötanud: Vähem kui 1 a 1-2 a 3-4 a 5-6 a 7-8 a
kauem kui 8 a

Ehitaja Objektijuht Kontoritöötaja

II Järgnevalt on esitatud rida väiteid, mis hindavad võimalikke tööstressoreid. Palun märkige Teile sobiv vastusevariant

Nr	Väide	Hinnang				
		Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
1	Ma tean, mida minult tööl oodatakse	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
2	Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
3	Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati

Lisa 1 järg

4	Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
5	Mind ahistatakse töökohal sõnade või vägivallaga	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
6	Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
7	Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
8	Saan oma tööle toetavat tagasisidet	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
9	Ma pean töötama väga intensiivselt	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
10	Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
11	Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
12	Pea jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
13	Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
14	Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
15	Ma võin ise otsustada, kuidas oma tööd korraldan	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
16	Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
17	Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
18	Tunnen survet ületundide tegemiseks	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
19	Ma saan ise otsustada, mida tööl teen	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
20	Ma pean töötama väga kiiresti	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
21	Töoga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
22	Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
23	Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
24	Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
25	Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
26	Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati

Lisa 3 järg

27	Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
28	Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
29	Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
30	Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
31	Töökaaslased on valmis kuulama minu töölaseid probleeme	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
32	Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
33	Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
34	Suhted töökohal on pingelised	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
35	Minu otsene juht innustab mind tööalaselt	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati

III Järgnevas osas palun hinnake suhteid oma vahetu juhiga valides sobiva vastusevariandi

Nr.	Väide	Hinnang				
1	Minu juht on tähelepanelik minu murede ja vajaduste suhtes	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
2	Minu juht juhendab ja õpetab mind vajaduse korral	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
3	Minu juht toetab ja julgustab mind	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
4	Otsuseid langetades arvestab juht alati nende eetilisusega	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
5	Minu juht väärtustab minu panust	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
6	Minu juht julgustab mind olema loov ja leidlik	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
7	Minu juht motiveerib mind töötama paremini	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
8	Minu juht seab tööle kõrged standardid	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
9	Minu juht esitab tööle selged nõudmised ja normid	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
10	Minu juht teeb selgeks, millised on tema ootused minu tööle	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
11	Minu juht sekkub ainult siis, kui midagi on läinud valesti	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
12	Minu juht sõlmib minuga konkreetseid kokkulepped	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
13	Minu juht jälgib minu tööülesannete täitmist	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati

Lisa 4 järg

14	Minu juht hindab töötajaid nende panuse järgi	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
15	Minu juht võtab minuga ühendust vaid siis kui on ilmnenud mingid probleemid	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
16	Minu tööalased võimalused sõltuvad sellest, kui hästi ma oma tööd teen	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
17	Saan usaldada oma juhi otsuseid	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
18	Saan abi oma juhilt kui on tekkinud probleemid	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
19	Minu juht oskab meie tööd hästi korraldada	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
20	Saan teha ettepanekuid ja arutleda oma juhiga töö üle	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
21	Olen nõus pingutama töötades oma juhi alluvuses	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
22	Minu juhi nõuanded aitavad mul oma tööd paremini teha	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
23	Saan oma juhi käest täpset ja tööks vajalikku informatsiooni	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
24	Saan oma juhiga arutada tööalaseid probleemide üle	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati

Aitäh vastamast!