

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**  
Sotsiaalteaduskond  
Tööstuspsühholoogia instituut

Anu Tamm

**ABSENTISM JA PRESENTISM EESTI TÖÖTUKASSAS**

Magistritöö

Juhendaja: professor Mare Teichmann, PhD.

2016

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 Anu Tamm  
õ í .. õ í í í í í 2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja professor Mare Teichmann

õ ..... õ ..... 2016

Kaitsmisele lubatud õ ..í õ ..... 2016

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## LÜHIKOKKUVÕTE

Töötajate tulemuslikkust, rõhuasetusega töötaja kasutamisele on uuritud valdavalt kahest aspektist. Esiteks, töötajate harjumuslik muster töölt puudumiseks ehk absentism ning töötamine alla oma võimete ehk presentism. Absentismi määra on kasutatud valdavalt töötajate tervise ja heaolu taseme, aga ka tootlikkuse hindamiseks. Tootlikkuse kaost väiksema, kuid nähtava osa põhjustab absentism, samal ajal kui suuremat kadu ja kahju põhjustav presentism jääb üldjuhul varjatuks ja kogumahult oluliselt suuremaks. Presentismi mõju üksikisikutele ja organisatsioonidele avaldub elukvaliteedi languses ja tervise halvenemises, suurenenud tervishoiukuludes, ebasoodsas mõjus töökaaslastele, tähelepanematusel tingitud tööõnnetuste sagenemises ning teenuste ja toodete kvaliteedi kaos. Eestis vastavasisulised uuringud kas puuduvad või pole avalikult kättesaadavad. Sellest tulenevalt on magistritöö eesmärgiks välja selgitada absentismi ja presentismi esinemise määr avalikus sektoris tegutseva Eesti Töötukassa töötajate seas, nende nende nähtuste seosed töökultuuri tunnetamisega ja subjektiivse tulemuslikkusega ning võrrelda saadud tulemusi Eesti ja Poola sektoriüleste tulemustega.

Uuringu läbiviimisel kasutati Absentismi ja presentismi testi, mis töötati välja ja adapteeriti Eestis 2015/16 aastal. Absentismi ja presentismi test valideeriti ja testi usaldusväärsust (reliabiilsust) kontrolliti Eesti-Poola uuringus. Testi töökindluse kontrollimiseks korraldatud uuringus osales 266 töötajat Eestist ja 266 töötajat Poolast. Eesti avaliku sektori töötajate uurimiseks kasutati uuringus osalenud 115 Eesti Töötukassa töötaja vastuseid.

Järeldused. Eesti Töötukassas esineb absentismi vähem kui Eestis keskmiselt. Absentismi esinemist mõjutab töötaja hinnang oma subjektiivsele tootlikkusele. Haiguspresentismi indeks on keskmisest kõrgem nii Eesti Töötukassas kui ka Eestis ja Poolas, viidates selle nähtuse pigem sagedasele esinemisele, kuid selle selgeid põhjusi ei õnnestunud käesoleva uuringu raames välja selgitada. Eesti Töötukassa töötajad tunnetavad töökultuuris olevaid normatiive selgemalt kui Eesti ja Poola töötajad keskmiselt, käituvad distsiplineeritumalt ja on tööandja suhtes ausamad kuid hindavad sealjuures oma subjektiivset tulemuslikkust võrreldes teiste töötajatega oluliselt madalamaks.

Märksõnad: absentism, haiguspresentism, mittetöine presentism, töökultuur, subjektiivne tulemuslikkus, avalik sektor.

## **ABSTRACT**

Successful performance of employees, focusing on the use of working time, has been studied mainly from two aspects. First, the conventional pattern of missing work or absenteeism, and working below one's capabilities or presenteeism. The level of absenteeism has been used to evaluate the health and wellbeing of employees as well as their productivity. Absenteeism causes less but more visible loss of performance, presenteeism that causes more loss and damage remains usually hidden and is much more prevalent. The impact of presenteeism on individuals and organizations is seen in decreased quality of life and general health, increased healthcare costs, negative influence on coworkers, increased number of occupational accidents due to wavering attention, and decreased quality of goods and services. Such studies are non-existent or not publicly available in Estonia. Therefore it is the goal of this master thesis to find out the level of absenteeism and presenteeism among the employees of a public sector entity The Estonian Unemployment Insurance Fund, find their connections with perceived work culture and subjective achievements, and to compare these results with cross-sectoral results in Estonia and Poland.

An Absenteeism and Presenteeism Test, developed and adopted in Estonia in 2015/16, was used in the course of this study. The test was validated and its reliability checked in an Estonian-Polish study. 266 employees from Estonia and 266 from Poland participated in a study to check the reliability of the test. Answers from 115 Eesti Töötukassa employees were used to study the employees of Estonian public sector.

### **Conclusions:**

There is less absenteeism in The Estonian Unemployment Insurance Fund than on average in Estonia. The occurrence of absenteeism is influenced by an employee's assessment of his/her subjective productivity. The index of sickness presenteeism is higher in The Estonian Unemployment Insurance Fund as well as in Estonia and Poland, alluding to the fact that this is rather a frequent occurrence, but definite reasons could not be identified in the course of this study. Employees at The Estonian Unemployment Insurance Fund have a better perception of workplace norms than average Estonian or Polish employees; they act in a more disciplined way and are more honest with their employer, but they do estimate their subjective performance to be considerably lower than that of their colleagues.

**Keywords:** absenteeism, sickness presenteeism, presenteeism, work culture, subjective productivity, public sector.

# SISUKORD

|   |    |
|---|----|
| LÜHIKOKKUVÕTE .....   | 3  |
| ABSTRACT .....  | 4  |
| SISUKORD .....  | 5  |
| SISSEJUHATUS .....  | 6  |
| 1. ABSENTISM JA PRESENTISM TÖÖKOHAL .....                               | 9  |
| 1.1 Absentism .....   | 9  |
| 1.2 Presentism .....  | 17 |
| 1.2.1 Haiguspresentism .....  | 18 |
| 1.2.2 Mittetöine presentism ehk tööl viibimine .....                    | 21 |
| 1.2.3 Presentismi esinemist mõjutavad tegurid .....                     | 22 |
| 1.3 Töökultuur presentismi ja absentismi mõjutava faktorina .....       | 24 |
| 1.4 Subjektiivne tulemuslikkus .....                                    | 26 |
| 1.5 Varasemad läbi viidud uuringud uuritavas asutuse .....              | 30 |
| 2. UURING .....   | 32 |
| 2.1 Eesti Töötukassa .....  | 32 |
| 2.2 Metoodika .....   | 33 |
| 2.2.1 Mõõteinstrument .....   | 34 |
| 2.3 Valim .....   | 35 |
| 2.4 Tulemuste analüüsi meetodid .....                                   | 35 |
| 2.5 Tulemused .....   | 36 |
| 2.5.1 Absentismi esinemine töökohal .....                               | 36 |
| 2.5.2 Haiguspresentismi esinemine töökohas .....                        | 42 |
| 2.5.3 Mittetöise presentismi esinemine .....                            | 45 |
| 2.5.4 Töökultuuri mõju absentismi ja presentismi esinemisele .....      | 50 |
| 2.5.5 Tervis ja töö tulemuslikkus, ehk subjektiivne tulemuslikkus ..... | 52 |
| 3. ARUTELU JA JÄRELDUSED .....  | 54 |
| 4. KOKKUVÕTE .....  | 60 |
| RESUME .....  | 62 |
| KASUTATUD ALLIKAD .....   | 64 |
| LISAD .....   | 68 |
| LISA 1 .....  | 68 |

## SISSEJUHATUS

Alates eelmise sajandi teisest poolest on maailma majanduses ja ühiskonnas toimunud muudatused ja üleminekuprotsessid, mis muutusid eriti märgatavaks peale 1970. aastate majanduskriisi. Aina enam juhitakse majandusteemalistes väljaannetes tähelepanu tööjõu tootlikkuse aspektidele, eeskätt demograafiliste muutuste tõttu lääne ühiskonnas, millest tuleneb vajadus võimendada kahe majanduse aluskomponendi - töö(jõu) ja kapitali - efektiivsust ehk tootlikkust. Tänu telekommunikatsiooni ja infotehnoloogia plahvatuslikule arengule on oluliselt muutunud ka töö olemus ning ootused töö tulemuslikkusele.

Vaatamata kiiretele muutustele ning IKT vahendite laialdasele kättesaadavusele on jätkuvalt kriitiline Eesti tööjõu tootlikkus. Statistikaameti andmetel moodustab ainult 80% Euroopa Liidu keskmisest (Statistikaamet, 2015). Samuti on muutunud järjest olulisemaks töötajate töövõime hoidmine ning vähenenud töövõimega inimeste töise tegevuse toetamine.

Töötajate tulemuslikkust, rõhuasetusega tööaja kasutamisele on uuritud valdavalt kahest aspektist - töötajate harjumuslik muster töölt puudumiseks ehk absentism (*absenteeism*) (Harrison & Martocchio, 1998) ning töötamine alla oma võimete ehk presentism (*presenteeism*) (Johns, 2010). Absentismi kui nähtuse ilmnemist, põhjuseid ja tagajärgi on uuritud suhteliselt pikka aega ning absentismi määra on kasutatud valdavalt töötajate tervise ja heaolu taseme, aga ka tootlikkuste hindamiseks. (Peretz & Fried, 2012). Alates eelmise sajandi lõpust uuritakse täpsemalt ka presentismi ning on leitud, et presentismi ilmnemise määr organisatsioonis võib olla töötajate tervisele, heaolu tasemele ja tootlikkusele oluliselt suurema negatiivse mõjuga kui absentismi määr (Gerich, 2015). Johns (2010) on öelnud šPresentism ja absentism on nagu jäämäe nähtamatu ja nähtav osa. Tootlikkuse kaost väiksema, kuid nähtava osa põhjustab absentism, samal ajal kui suuremat kadu ja kahju põhjustab presentism jääb üldjuhul varjatuks ja kogumahult oluliselt suuremaks. Presentismi mõju üksikisikutele ja organisatsioonidele avaldub elukvaliteedi languses ja tervise halvenemises, suurenenud tervishoiukuludes, ebasoodsas mõjus töökaaslastele, tähelepanematuses tingitud tööõnnetuste sagenemises ning teenuste ja toodete kvaliteedi kaos (Lack, 2011).

Euroopas läbi viidud uuringud keskenduvad rohkem presentismi kui nähtuse või tegevuse sagedusele, seostades seda töökoha ebakindluse ja teiste töö omadustega, samas kui Ameerika Ühendriikides on uuritud peamiselt presentismi mõju tootlikkusele (Johns,

2010).Eestis nimetatud nähtusi puudutavaid uuringuid ei ole või ei ole need avalikult kättesaadavad.

Magistritöö eesmärk on uurida absentismi ja presentismi esinemist Eesti organisatsioonis, absentismi ja presentismi seost sellekohase töökultuuriga ning subjektiivse tulemuslikkusega töökohal. Uuringu valimi moodustavad avalik-õigusliku organisatsiooni (Eesti Töötukassa) töötajad ja uuringu tulemusi võrreldakse Poola Vabariigis läbi viidud samasisulise uuringu tulemustega.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade absentismi, presentismi ja subjektiivse tulemuslikkuse kontseptsioonist, neid mõjutavatest faktoritest ja võimalikest tagajärgedest üksikisikule ja organisatsioonile.

Töö empiirilises osas selgitatakse välja Eesti Töötukassa näitel, millisel määral esineb töötajate seas absentismi ja presentismi ilminguid, kuidas aduvad töötajad absentismi ja presentismi puudutavat töökultuuri, hindavad isiklikku subjektiivset tulemuslikkust ning millised on seosed töötajate absentismi, presentismi ning töökultuuri tunnetuse ja subjektiivse tulemuslikkuse vahel.

Magistritöö praktiliseks väärtuseks on absentismi ja presentismi esinemise teadvustamine organisatsioonis ja sellest tulenev sisend absentismi ja presentismi puudutava töökultuuri teadlikuks kujundamiseks eesmärgiga tõsta organisatsiooni üldist produktiivsust. Sellest tulenevalt on magistritöö peamine uurimisküsimus sõnastatud järgnevalt: kuidas on seotud töötajate absentism ja presentism hinnangutega subjektiivsele tulemuslikkusele? Täiendavalt leitakse vastus järgmistele uurimisküsimustele:

- Kuidas on seotud absentismi ja presentismi esinemise määr töötaja hinnanguga absentismi ja presentismi puudutavale töökultuurile?
- Kui levinud on ettevõtte töötajate seas haiguspresentism (*sickness presenteeism*) võrreldes mittetöine presentismi ja absentismiga.
- Kuidas on seotud haiguspresentismi indeks subjektiivse tulemuslikkusega?
- Kuidas on seotud absentismi indeks subjektiivse tulemuslikkusega?

Magistritöö raames viiakse läbi kvantitatiivuuringu. Andmete kogumiseks kasutatakse absentismi ja presentismi testi, andmeanalüüsi meetodina kirjeldavat statistikat ja korrelatsioonanalüüsi. Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas (peatükk 1)

tuuakse välja peamised teoreetilised lähtekohad, teises osas (peatükk 2) kirjeldatakse valimit, uuringu metoodikat ning tuuakse välja uuringu tulemused. Kolmandas osas (peatükk 3) antakse ülevaade järeldustest ning esitatakse ettepanekud.



# 1. ABSENTISM JA PRESENTISM TÖÖKOHAL

## 1.1 Absentism

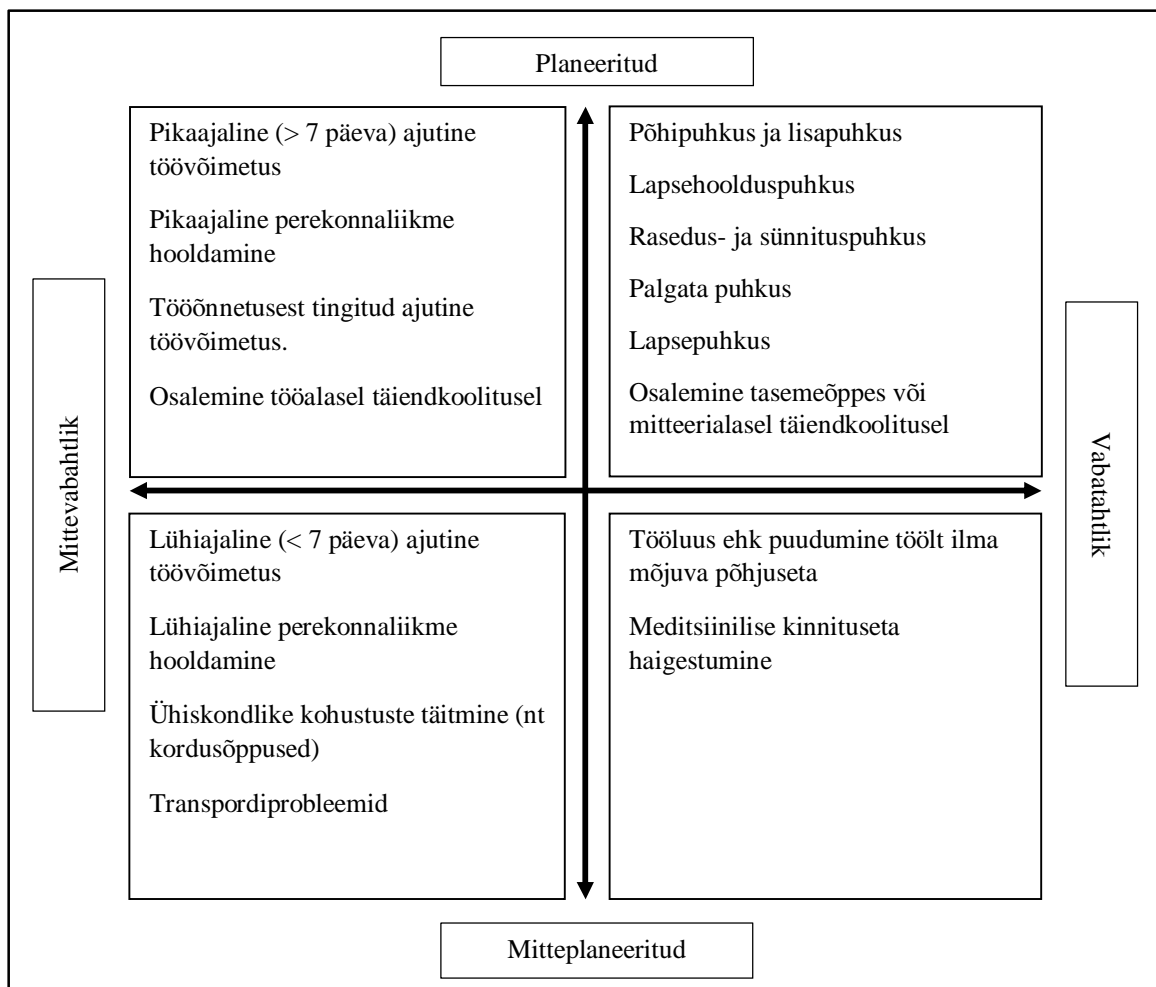
Olukorda, mil töötaja peaks viibima töökohal, kuid viibib sellest mingil põhjusel eemal ehk puudub töölt, nimetatakse absentismiks (Johns, 2015). Erinevad sõnaraamatud selgitavad mõistet absentism (*absenteeism*) kui regulaarset puudumist töölt või koolist ilma mõjuva põhjuseta (Merriam-Webster Dictionary; Oxford Dictionaries; Cambridge Business English Dictionary; (Folger, 2010). OSCD sõnaraamat selgitab absentismi kui töölt eemalviibitud päevi, mille hulka ei arvata riigipühi ja iga-aastast põhipuhkust (<http://www.oecd.org/gov/pem/2014-human-resource-management-glossary.pdf>).

Absentismi kui nähtust töötamise kontekstis uurivad teadusartiklid keskenduvad valdavalt töötaja haigestumise tõttu puudumiste (haigusabsentism ó *sickness absenteeism*) põhjuste ja tagajärgede uurimisele (Baker-McCearn, Greasley, Dale & Griffith, 2010; Clausen, Burr & Borg, 2013; Harrison & Martoccio, 1998; Heuvel, Geuskens, Hooftman, Koppes & Bossche, 2010; Taloyan, *et al.*, 2012; Vahtera, *et al.*, 2004; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003). Absentismi kui toimetulekustrategia (Lindeberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006) käsitlemisele keskendunud eraldi uuringuid esineb oluliselt vähem, enamasti absentismi kausaalsust puudutavates töödes (Belita, Mbindyo & English, 2013; Diestel & Schmidt, 2012; Peretz & Fried, 2012; Wyenne-Jones, *et al.*, 2009 ja 2011).

Belita, Mbindyo ja English (2013) on oma töös *šAbsenteeism amongst health workers – developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations*õ toonud välja absentismi võimalikud erinevad jaotused, defineerides sealjuures absentismi üldisemalt töölt eemal viibimisena või puudumisena. Selle jaotuse kohaselt jaguneb absentism põhimõtteliselt kaheks ó planeeritud ja mitteplaneeritud absentismiks. **Planeeritud absentism** tähendab, et nii tööandja kui töötaja on teadlikud, et töötaja ei ilmu teatud ajaperioodi vältel töökohustusi täitma ja tööandja planeerib tööd sellest teadmisest lähtuvalt. **Mitteplaneeritud absentism** kirjeldab olukorda, mil tööandja küll eeldab töötaja tööle tulekut, kuid töötaja ei ilmu tööle. Teise eristusena toovad autorid välja absentismi jagunemise lubatud ja lubamatuks absentismiks. **Lubatud absentism** on näiteks puhkus, lapsehoolduspuhkus, ajutine töövõimetus, lähedase ajutine hooldamine, osalemine täiendkoolitusel. **Lubamatu absentism** tähendab puudumist töökohalt ilma mõjuva põhjuseta (hilinemine, töökohalt lahkumine, tööluus). Kolmanda eristusena lähenetakse absentismile vabatahtlikkuse printsiibist lähtuvalt. **Vabatahtliku absentismi** alla kuuluvad

iga-aastased puhkused, lapsehoolduspuhkus, meditsiiniliselt tõendamata haiguspäevad ja tööluusid. **Mittevabatahtlik absentism** on tingitud sotsiaalsetest kohustustest, mille hulka võivad kuuluda lähedaste hooldamine, ühiskondlikest kohustustest tingitud osalemised koosolekutel, kordusõppustel vmt, meditsiiniliselt kinnitatud haigestumised, vigastused ja ettenägematud transpordiprobleemid.

Absentismi põhjuste jagunemine planeerituse ning vabatahtlikkuse skaalal on toodud joonisel 1.



**Joonis 1** Absentismi jagunemine planeerituse ja vabatahtlikkuse skaalal.

Allikas: autori koostatud

Jaotust lubatud ja lubamatuse skaalal ei ole eraldi välja toodud. Võimalike põhjuste asetumine nimetatud skaalale sõltub otseselt organisatsioonis valitsevast absentismikultuurist ehk sellest, mida loetakse mõjuvaks põhjuseks töölt puudumiseks ning

konkreetses ajahetkes kehtivast seadusandlusest. Näitena võib tuua meditsiiniliselt tõendamata haiguspäevad või sellised sotsiaalse rolli täitmisega seotud kohustused nagu tähtpäevade tähistamised koolieelses haridusasutuses vmt.

### **Absentismi esinemist mõjutavad tegurid**

Absentism on oma olemuselt suhteliselt lihtsate vahenditega mõõdetav nähtus. Töötaja kas viibib tööajal ettenähtud töökohas või mitte. Ometigi võib absentismi määr ettevõtetes märkimisväärselt erineda (Peretz & Fried, 2012; Vahtera, *et al.*, 2004) ning samuti võib absentismi määr sama organisatsiooni siseselt ajas muutuda (Vahtera, *et al.*, 2004; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003). Mitmed autorid on uurinud tegureid, mis mõjutavad absentismi määra ning jõudnud järeldusele, et absentismi esinemise määr organisatsioonis on tundlik erinevatele teguritele. Alljärgnevalt on toodud võimalikud absentismi mõjutavad tegurid, mis on omakorda jagatud kolme kategooriasse. Kategooriate jaotuse on esitanud Belita, Mbindo ja English oma 2013. aastal avaldatud uuringus.

### **I kategooria – töökoht ja töötingimused.**

**Tööhõive sektor.** Absentismi esineb suuremal määral avalikus sektoris võrreldes erasektoriga. (OECD 2012). Sellist erisust on uuritavad põhjendanud tööpanuse ja töötasu mittevastavusega avalikus sektoris (Belita, Mbindyo, & English, 2013). Absentismi esinemissageduse risk on kõrgem emotsionaalse tööga (*emotional labour*) seotud sektorites (Nguyen, Groth & Johnson, 2016; Diestel & Schmidt, 2012), nagu näiteks klienditeenindus, kaubandus, (Clausen, Burr, & Borg, 2013) hooldusmeditsiin (Belita, Mbindyo, & English, 2013).

**Organisatsiooni suurus.** Suurtes organisatsioonides soodustab absentismi väiksem grupiühitsuse tunnetus, suurem bürokraatia ja isikliku pingutuse väiksem nähtavus (Belita, Mbindyo, & English, 2013).

**Töökoha asukoht.** Töökoha kaugus töötajate elukohast on positiivses korrelatsioonis absentismi määraga. Seda eriti maapiirkondades, kus töötajad sõltuvad suurel määral ühistranspordist (Belita, Mbindyo, & English, 2013).

**Töökoormus.** Suur töökoormus on nii lühi- kui pikaajalise absentismi põhjus (OECD 2012; Belita, Mbindo & English 2013). Töökoormusest sõltuv absentism võib olla nii töötaja põgenemine suure koormuse või töötempo eest (Harrison & Martocchio, 1998; Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009; Belita, Mbindo & English 2013; Clausen, Burr & Borg, 2013)

kui ka suure koormusest tingitud haigestumine (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009; Diestel & Schmidt, 2012). Töötajatel, kelle töökoormus on 15% optimaalsest tasemest suurem, on suurenenud nii lühiajalise kui ka pikaajalise absentismi risk (Belita, Mbindyo, & English, 2013). Clausen, Burr ja Borg (2013) on jõudnud oma töös järeldusele, et kõrged ja keskmised kvantitatiivsed ootused tööle vähendasid haigusabsentismi riski, võrreldes madalate ootustega töökvantiteedi osas. Clausen, Burr ja Borg seletavad seda asjaoluga, et kõrgemad kvalitatiivsed ootused tööle aktiveerivad töötajaid ja seeläbi soodustavad motivatsiooni kasvu, tööalast heaolu ja selle tulemusena vähendavad riski (pikaajalisele) haigusabsentismile.

**Töötingimused.** Töötingimuste mõjud võivad tuleneda nii organisatsiooni struktuurist, töökorraldusest (Baker-McClearn, *et al.*, 2010; Belita, Mbindo & English 2013) kui ka sotsiaalsetest suhetest töökohal (Clausen, Burr, & Borg, 2013). Absentismi mõjutavate töötingimuste all mõistetakse sundasendites või sundliigutustega töötamist, töögraafikuid, lepingutingimusi, täis- või osalist tööaega (Harrison & Martocchio, 1998; OECD, 2012; Belita, Mbindo & English, 2013), juhtide ja töökaaslaste tuge (Halbesleben, Whitman, & Crawford, 2014), hindamissüsteeme (Peretz & Fried, 2012), tööd meeskonnas, töökiusamise esinemist ja tööstressi (Harrison & Martocchio, 1998; Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009; Belita, Mbindo & English 2013).

**Muudatused organisatsioonis.** Muudatused organisatsioonis, töökoha ebakindlus, eelkõige koondamised võivad suurendada oluliselt absentismi määra (Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Ferrie, 2003; Vahtera, *et al.*, 2004; OECD, 2012). Vahtera, Kivimäki *et al* (2004) leidsid 7,5 aasta jooksul kümnes Soome linnas läbi viidud uuringute tulemusena, et ettevõtetes, kus on toimunud koondamised, suureneb organisatsiooni jäänud töötajate seas järsult absentism ja suremus südameveresoonekonna haigustesse. Täpsustavalt selgus, et absentism suureneb tähtajatu lepinguga töötavate töötajate seas, samal ajal kui tähtajaliste lepingutega töötajate seas suureneb presentism. Absentismi suurenemise määr sõltus koondamise ulatuslikkusest. Ettevõtetes, kus koondati enam kui 18% töötajatest, suurenes absentism 83-lt kaasuselt 113 kaasuseni 100 tähtajatu lepinguga töötaja kohta (Vahtera, *et al.*, 2004).

## **II kategooria – isikust tulenevad mõjurid.**

**Kvalifikatsioon.** Kvalifitseeritud ja keskmise kvalifikatsiooniga tööjõu absentismi määr on võrreldes kvalifitseerimata tööjõuga madalam (OECD, 2012).

**Perekonnaseis.** Absentismi määr võib olla suurem abielus töötajate puhul, kuid see sõltub kultuuritaustast (Peretz & Fried, 2012) ja sellest, kuidas on võimalik hoida töö- ja pereelu tasakaalu (Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009).

**Vanus.** Vanemaealistel töötajatel võib esineda easpetsiifilisi terviseprobleeme, mis tingivad suurema absentismi määra (Harrison & Martocchio, 1998; North, *et al.*, 1993; Lindeberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006). Samas peab silmas pidama, et töötaja vanuse ja absentismi seoste kohta annavad uuringud vastuolulisi andmeid. Näiteks Rootsis, Nigeerias, Kanadas, Indias ja Soomes suurenes üle 50-aastaste töötajate (õdede) pikaajalise haigusabsentismi määr, kuid USA-s ja Kanadas kogutud andmed näitavad, et haigusabsentismi esines enam nooremate töötajate (õed) seas (Belita, Mbindyo, & English, 2013; Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013).

**Sugu.** Enamik uuringuid kinnitavad, et naissoost töötajate absentismi määr on kõrgem kui meessoost töötajate absentismi määr (North, *et al.*, 1993; Lindeberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006; OECD, 2012). Samas esineb ka vastupidist seost kinnitavaid uuringuid (Lindeberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006).

**Positsioon organisatsioonises hierarhias.** Kõrgema positsiooniga töötajate absentismi määr on väiksem kui madalama positsiooniga töötajate oma (Belita, Mbindyo, & English, 2013). See võib tuleneda nii asjaolust, et kõrgema positsiooniga töötajate asendamine on keerulisem kui ka sellest, et nende kaotus nominaalpalgas on absentismi esinedes suurem.

**Individuaalne tervise seisund.** Töötajad, kellel on kaebusi oma tervise seisundi kohta, puuduvad töölt sagedamini (Wynne-Jones, Buck, Varnava, Phillips, & Main, 2009). Tervise seisundi tõttu töölt puudumist, ehk haigusabsentismi peetakse sotsiaalselt kõige aktsepteeritavamaks absentismiks (Harrison & Martocchio, 1998). Arenenud majandusega riikides on puudumised seotud sagedamini luu- ja lihaskonna haiguste ning vaimse tervise probleemidega (OECD, 2012). Baker-McCearn, Greasley, Dale, ja Griffith (2010) on leidnud, et absentismi lühikesi episoode põhjustavad väiksemad haigestumised, seevastu stress ja vaimse tervise probleemid põhjustavad suurema osa üle nelja nädala kestvatest absentismi episoodidest. Vaimse tervise seisundi suhteliselt olulisemale mõjule võrreldes muude terviseprobleemidega on viidanud ka mitmed teised uuringud (Clausen, Burr, & Borg, 2013; Collins, *et al.*, 2005; Diestel & Schmidt, 2012; Bültmann, Kant, Van den Brandt, & Kasl, 2002).

### **III kategooria – organisatsioonikultuuri mõjud.**

**Juhtimine.** Juhtimisstiili valik ja juhtimiskvaliteet mõjutavad absentismi määra (OECD, 2012; Belita, Mbindo & English 2013; Clausen, Burr & Borg 2013). Peretz ja Fried on oma uuringus *“National Cultures, Performance Appraisal Practices, and Organizational Absenteeism and Turnover: A Study Across 21 Countries”* (2012) leidnud, et madala võimudistantsiga organisatsioonides, mis rakendavad rohkemaid erinevaid mõõdikuid töötajate tulemuste hindamiseks, on väiksem absentismi ja tööjõu voolavuse määr, kui organisatsioonides, mis kasutavad vähem mõõdikuid. Samuti on madal juhtimiskvaliteet seotud suurenenud kõrgema pikaajalise haigusabsentismi riskiga kontoritöötajate seas (Clausen, Burr, & Borg, 2013).

**Kultuurilised ootused.** Töökaaslaste ja ühiskonna ootused võivad oluliselt mõjutada absentismi esinemismustrit ehk absentismi kultuuri (Addae, Johns, & Boies, 2013). Oluline on see, milliseid põhjuseid töölt puudumiseks peetakse aktsepteeritavaks ja milliseid mitte (Belita, Mbindyo, & English, 2013; Addae, Johns, & Boies, 2013). Harrison ja Martocchio (1998) leiavad, et töökaaslaste suhtumine ja hinnangud teiste töötajate absentismile võivad luua või elimineerida absentismi kultuuri ja norme organisatsioonis. Sageli on just töökaaslased need, kes peavad ära tegema puuduja töö, mis genereerib mõtteid ebavõrdsest kohtlemisest, negatiivseid tundeid ning edaspidist absentismi suurenemist. Asendamisest tulenev suurenenud töökoormus viib (töökaaslaste) tulemuslikkuse languse ning kurnatuse suurenemiseni. Vahetud juhid rakendavad karmimaid meetmeid töötajate suhtes, kellel on suurem puudumiste ajalugu, madalam keskmine töö tulemuslikkus, tõendamata põhjustel puudumised, katseaeg ja kes oleksid füüsiliselt olnud võimelised tööle tulema, kuid ei teinud seda. (Harrison & Martocchio, 1998). Peretz ja Fried on leidnud, et vanemad töötajad ja juhid kalduvad juhendama nooremaid töötajaid viisil, mis viitab sellele, et töö tehtud saamiseks ei saa haigena töölt puududa. Nende jaoks on see tööeetika, mida antakse edasi töötajalt töötajale ja mis mõjutab haigena koju jäämise otsust. Ühiskondades, kus on kõrge tulevikule orienteeritus, kollektivism ja võimudistants, on absentism (ka tööjõu voolavus) väiksem, kui nendes ühiskondades, milles need kultuurilised dimensioonid puuduvad. Samuti on absentismi määr väiksem kõrge ebakindluse vältimise määraga ühiskondades toimivates organisatsioonides, mis kasutavad formaalseid tulemuste hindamise süsteeme (Peretz & Fried, 2012).

**Normid, reeglid, eeskirjad.** Organisatsioonis või seadusandlikul tasandil kehtiv haigushüvitiste regulatsioon avaldab absentismi määrale olulist mõju (OECD, 2012; Peretz & Fried, 2012). Peretz ja Fried on oma uuringus jõudnud ka järeldusele, et paljud töötajad

tunnetavad, et organisatsioonis kehtivate eeskirjade ja protseduuride mõte on survestada töötajaid tööle käima, eriti juhul kui haigushüvitis oli tagasihoidlik või kui teatud arvule puudumistele järgnes distsiplinaarkaristus või vallandamine. Kõige tugevamalt avaldus see kindlustussektori töötajate seas, kus sellise surve mõju tajuti madala moraali, pühendumise puudumise, stressi ja ängistuse põhjustajana. Sarnaselt tajuti haigushüvitiste piiramist, kui puudumiste arv oli saavutanud teatava taseme ja juhtide ebajärjekindlust oma lähenemistes. Juhid tajusid olukorra kahetisust: ühest küljest mõjub töötajate tööle tulek vaatamata haigusele kahjulikult, sest nad võivad nakatada teisi töötajaid, teisest küljest olid juhid veendunud, et kehtivaid puudumisi reguleerivaid kordasid tuleb vankumatult järgida. Töötajad tunnetasid olukorda škaotan-kaotanõ situatsioonina ó kui nad puuduvad töölt, järgnevad sanktsioonid, kui ei puudu töölt, ei suuda nad seista ülesannete kõrgusel ja kahjustavad oma tervist ning heaolu. Uuringu käigus kogutud andmetele tuginedes eeldavad Peretz ja Fried, et personaliosakond on ennekõike keskendunud inimeste töökohal hoidmisele, ehkki töötajad ja juhid mõistavad, et absentism oleks teatud juhtudel organisatsioonile kasulik. Organisatsioonisesed eeskirjad, mille eesmärk on vähendada töölt puudumist, võivad anda vastupidise efekti (Belita, Mbindyo, & English, 2013).

Eraldi teemana käsitlevad mitmed uuringud seoseid absentismi ja nõudmiste-kontrolli mudeli (Karasek, 1979) vahel. (Clausen, Burr, & Borg, 2013) jõudsid oma 39 408 inimest hõlmanud uuringus tulemusele, et pikaajaline haigusabsentism on tugevalt seotud töötaja kontrolliga oma töö üle. Klientidega töötavate töötajate ning kontoritöötajate seas oli märkimisväärselt kõrgem risk haigusabsentismiks töötajatel, kel oli väike või ainult mõningane kontroll oma töö üle võrreldes töötajatega, kelle võimalus oma tööd kontrollida oli kõrge. Töö pingelisus suurendas haigusabsentismi riski kõikides vaadeldud ametigruppides. Diestel ja Schmidt (2012) on leidnud oma uurimuses *šLagged mediator effects of self-control demands on psychological strain and absenteeismõ*, et absentismi põhjustavad pideva enesekontrolliga seotud nõudmised töökohale, millest omakorda tuleneb pikaajaline seos töökoormuse ja kurnatuse, ängistuse ja puudutud päevade summa vahel ka siis, kui eemaldada biograafiliste andmete, tulemuste stabiilsuse ja konkreetsetes uurimustes oluliste tööd iseloomustavate näitajate (emotsionaalne dissonants, sotsiaalne toetus ja kontroll töö üle) mõjud. Seega on kompetentsimudelites sageli esitatud nõudmistel, mis käsitlevad pidevat enesekontrolli tööl, oluline vahendav roll psühholoogilise kurnatuse ja absentismi välja kujunemisel. Enesekontrollile seotud nõudmiste vahendavast mõjust tulenev töötaja ressursside kurnatus ja võimetus enda käitumist teadlikult ja pidevalt

kontrollida selgitab põhjust, miks töötajad kalduvad võtma haiguspäevi kõrge töökoormuse perioodil (Diestel & Schmidt, 2012).

Lindeberg, Josephson, Alfredsson, ja Vingård (2006) selgitavad töölt haigestumise tõttu puudumist toimetulekustrateegiana, mis peegeldab indiviidi hinnanguid tema tervisele ja sõltub mitmest erineva tasemega faktorist, peamiselt tööle esitatavate nõudmiste ja töö kohandamise võimaluste kombinatsioonist. Sarnasele tulemusele jõuavad ka Wynne-Jones, Buck, Varnava, Phillips ja Main (2009) oma uuringus „Impacts on work absence and performance: what really matters?“, tuues välja, et sellised tööga seotud faktorid nagu suhted kolleegidega ja kontroll oma töö üle on olulisemad tegurid kui isiklikud asjaolud või hoiakud, ennustamaks indiviidi otsust tulla tööle ka siis, kui ta on haigestunud (Lindeberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006).

### **Absentismi mõjud organisatsioonile**

Harrison ja Martocchio (1998) on leidnud, et lühiajalised absentismi episoodid, mil töötajad kasutavad tööaega muudeks tegevusteks eesmärgiga maksimeerida isiklikku kasu, on seotud madala töörahuloluga ja käsitletavad vastusena ebameeldivale töökeskkonnale. Andmed selliste episoodide kohta on harva kättesaadavad ja seetõttu ka vähe uuritud. Samad autorid on jõudnud järeldusele, et absentismi tulemused võivad väljenduda töötaja madalamas tootlikkuses, sest töölt puudumise tõttu pole tal võimalik omandada tööks vajalikke teadmisi, vilumust ja kogemusi, mis puudutavad tööritiini ja tööprotsesside vastastikkust seotust. Mõju töögruppide töötulemustele on suurem siis, kui töötaja tööülesanded on väga spetsiifilised ja nõuavad keerukat koordineerimist meeskonnas. Teine võimalik absentismi tagajärg on tööjõu voolavus. Korrelatsioonianalüüsid näitavad, et absentism võib suurema tõenäosusega ennustada töötaja töölt lahkumist lühikeses ja keskpikas (kuni üks aasta) perspektiivis, pikas perspektiivis on seos nõrgem. Finantstulemuste perspektiivist lähtuvalt põhjustab absentism puuduva töötaja asendajate madalamat tootlikkust, asendamisest tuleneva tööpinge suurenemise tõttu võimalikku kumuleeruvat tööstressitaset ja see omakorda täiendavaid absentismiepisoode, haiguspäevade kompenseerimise kulu, absentismi juhtimise ja kontrollimise süsteemide kulu, klientide teenindamise efektiivsuse langusest saamata jäänud tulu. Klientide või tarbijate teenindamise efektiivsuse langusega seotud kulu on suurem siis, kui ettevõtte pakub unikaalseid või individuaalselt kohandatud teenuseid (Harrison & Martocchio, 1998). Absentismiga seotud kulud ei piirdu ainult eelpool loetletud organisatsiooni kuludega, millele lisaks tuleb arvestada ka personali voolavusest,



oskuste kaost, värbamisest ja ümberõppest tekkivate kuludega, vaid absentismi kulud laienevad kogu ühiskonnale läbi tervishoiusüsteemi kulude ja maksude näol saamata jäänud tulude. (Baker-McCearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010)

## 1.2 Presentism

Presentism (*presenteeism*) on oma olemuselt mitmetahulisem nähtus kui absentism. Oxford Online Dictionary selgitab presentismi kui töötaja viibimist töökohal nõutud tööajast kauem, mis väljendab töötaja tunnetatud töökoha ebakindlust. Longman Dictionary of Contemporary English selgitab presentismi kui situatsiooni, mil töötaja viibib palju aega töökohal, seda ka siis, kui ta on haige, või võiks võtta puhkust, eesmärgiga näidata tööandjale, et ta töötab väga palju. Cambridge Dictionaries Online selgitab presentismi kui töötaja tava jääda tööle nõutavast pikemaks ajaks või haigena, et näidata tööandjale, et ta töötab palju ja on väärtuslik töötaja. Kõige sagedasem teadusuuringute kontseptsioon käsitleb presentismi kui nähtust, mis kirjeldab haigena tööl käimist (Johns, 2010). Presentismi on oma töödes kirjeldanud juba Plinius vanem, kes vaatles asbestikaevanduses töötavate orjade kumuleeruvast kahanevat töövoimet ja lühenenud eluiga tulenevalt asbesti põhjustatud kopsuhaigusest (Lack, 2011). Presentismi kontseptsiooni autoriks peetakse Manchesteri Ülikooli professor G. Cooperit, kes avaldas selle 1990ndate alguses. Cooper kirjeldas presentismi kui kasvavat kalduvust viibida tööl järjest enam aega tulenevalt ebakindlusest ja hirmust töö kaotuse pärast (Chapman, 2005). Presentismi kui termini autoriks peetakse siiski Ameerika Ühendriikide Tervise Arengu Instituudi presidenti, kes kasutas seda terminit hilistes 90-ndates, peale mida hakati seda kasutama ka erialases kirjanduses (Lack, 2011). Viimasel ajal on uuritud presentismi ka kui tööaja kasutust töökohal töötaja isiklikes huvides (D'Abate & Eddy, 2007; Eddy, D'Abate, & Thurston Jr, 2010).

Alates ajast, mil presentismist rääkima hakati, on seda kirjeldatud kui organisatsiooni jaoks negatiivset nähtust (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009) eelkõige seetõttu, et presentism võib väljenduda aeglasemas töötamises, madalamas töö kvaliteedis, vähenenud toodangu kvantiteedis või enamates vigades (Hemp, 2004). Huvi selle nähtuse uurimiseks on tulenenud väidetest, et presentism põhjustab organisatsiooni tootlikkuses oluliselt suuremaid kadusid kui absentism (Collins, et al., 2005). Presentism põhjustab arvestuslikult 1,5 korda suurema tööaja kao kui absentism ning selle maksumus on kõrgem tulenevalt asjaolust, et presentism ilmneb sagedamini kõrgema tasuga töötajate seas (Wynne-Jones, Buck, Varnava, Phillips, & Main, 2009). Ameerika Ühendriikides läbi viidud

uuringute andmetel põhjustas depressiooni või valu kannatamine töökohal ligikaudu kolm korda suurema tootlikkuse kao kui absentism. Uuringud viitavad tavapäraselt ka sellele, et presentismist tulenev tootlikkuse kahanemise maksumus on kaks kuni kolm korda suurem kui maksumus ravikindlustusele. Kui organisatsioonil õnnestub kahandada presentismi ilmnemist ja seeläbi vältida tootlikkuse langust, võib see anda olulise konkurentsieelise (Hemp, 2004).

Teatud tingimustel võib presentismi vaadelda ka kui koostöövalmidust ja organisatsiooni toimimise toetamisele suunatud käitumist (*organizational citizenship behaviour*) ja/või heakskiidu saavutamisele suunatud käitumist. Seetõttu on presentismi käsitlustes fookuse hoidmine kitsalt tootlikkuse kaol (vastandina absentismi vältimisest tekkinud tootlikkuse suurenemisele) põhjendamatult piiratud lähenemine (Johns, 2010). Ehkki presentismi võib vaadelda ka kui kõrge pühendumuse märki ja olemuslikult head, kuid samas kergelt obsessiivset nähtust (Johns, 2010), mõjub see lõppkokkuvõttes hävitavalt töötaja tervisele ning toob kaasa tervishoiukulude suurenemise (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009).

### **1.2.1 Haiguspresentism**

Tööelu kliima muutus 1990-ndatel on tõstnud päevakorda haiguspresentismi. Haiguspresentismi kontseptsiooni kasutatakse olukordades, kus töötaja peaks oma kaebustest tulenevalt viibima kodus, töölt eemal ja taastuma, kuid siiski tuleb tööle. (Aaronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Haiguspresentismi on käsitletud teaduskirjanduses valdavalt kahest aspektist. Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringutes keskendutakse nähtusest tingitud töö tootlikkuse vähenemisele, Euroopas ja Skandinaavias avaldatud kirjandus defineerib haiguspresentismi valdavalt käitumusliku otsusena (Taloyan, et al., 2012). Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, ja Hox (2009) on oma töös käsitlenud haiguspresentismi kui riskikäitumist töötajate endi suhtes, sest lühiajaliste terviseprobleemide tahaplaanile asetamine võib küll tõhusalt lahendada väiksemate haigestumistega seotud probleeme, kuid pikas perspektiivis võivad haigused süveneda. Presentismi puhul suudab haigena töötav töötaja anda tervega võrdse väljundi ainult juhul, kui ta pühendab tööle rohkem aega või pingutab enam. Samuti võib kannatada saada kollektiivne tulemus, sest kolleegid on hõivatud haige kaastöötaja aitamisega või nakatab haigena tööle käiv töötaja kolleege ning seeläbi on kaotanud ajutiselt töövõime mitu inimest (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009).

Haiguspresentism mõjutab nii tehtava töö mahtu (töötaja võib töötada aeglasemas tempos või peab tööülesandeid korduvalt täitma, et tagada oodatud tulemus) kui ka kvaliteeti (töötaja võib teha rohkem või tõsisemaid vigu oma töös). Erinevad terviseprobleemid mõjutavad tehtavat tööd erinevalt. Näiteks depressioon mõjutab mehhaaniku tööd oluliselt vähem kui müügiesindaja oma, alaselja valu aga vastupidi (Hemp, 2004).

Taloyan, *et al.* (2012) on leidnud, et haigusabsentism ei pruugi olla parim alternatiiv haiguspresentismile tervise seisukohast: see võib võimaldada taastumist, kuid võib põhjustada omakorda sotsiaalset isolatsiooni ja isikliku finantsseisundi halvenemist. Samas leidsid Taloyan *et al.*, oma läbi viidud uuringus kinnitust, et töötaja edaspidise halvenenud üldtervisliku seisundi ja absentismi riskifaktor on haiguspresentism, seda eelkõige vaimse tervise probleemide osas. Johns (2010) on välja toonud, et erinevad meditsiinilised seisundid põhjustavad erineval määral tootlikkuse langust. Näiteks depressiooniga töötajate tootlikkus kahanes 6 - 10%, artriiti põdevate töötajate oma seevastu vaid 2 - 4%. Bergström, *et al.*, (2009) leidsid, et avaliku sektori töötajate presentism oli väiksem kui erasektori oma ja presentism kahjustas avaliku sektori töötajate edaspidist terviseseisundit 1,5 - 3 aasta jooksul peamiselt juhul, kui nende algne terviseseisund oli hea või väga hea. Erasektori töötajate puhul halvendas presentism terviseseisundit sõltumata algsest terviseseisundist. (Bergström, *et al.*, 2009). Haiguspresentismi kahjustavat mõju töötaja tervisele, eelkõige vaimsele tervisele kirjeldavad ka Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli ja Hox (2009), kelle läbi viidud uuring kinnitas, et emotsionaalne kurnatus ja haiguspresentism on vastastikku üksteist toitvas suhtes. Töötaja pingutused kompenseerida haigusest tingitud energia pidevast kahanemisest tulenevat puudujääki töösoorituses viivad emotsionaalse kurnatuseni, mis viib omakorda haiguspäevade kasutamata jätmiseni ja see omakorda kurnatuse suurenemiseni (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009). Töötaja vaimse tervise probleemide ennetamine, märkamine ja sellega tegelemine on samas tööandja jaoks erakordselt keerukas tulenevalt stigmast (Veldre, Masso, & Osila, 2015), mille tõttu vaimse tervise probleeme kaldutakse varjama ja kehtivast õigusraamistikust - eelkõige andmekaitseeadusest. Pole välistatud, et Eestis on vaimse tervise probleemide märkamine nii töötaja enda poolt kui ka tööandja (töökaaslaste või vahetu juhi) poolt suhteliselt keerukam ka tulenevalt nn. rahvuslikust omapärast, mis väljendub teatavas suletuses ning individuaalse distantsi hoidmises eesmärgiga käituda delikaatselt ja lugupidavalt.

Töötaja perspektiivist vaadelduna peab haiguspresentismile tähelepanu pöörama seetõttu, et see võib lisaks juba eksisteerivate terviseprobleemide süvendamisele kahjustada ka tööelu

kvaliteeti ja viia töötaja töösoorituse langusest tingitud kujutluseni ebaefektiivsusest tööol (Johns, 2010).

Töötaja haiguspresentismi soodustavad organisatsioonisisemed praktikad ja normatiivid, mis on kujundatud vähendamaks tööol puudumist ja stimuleerivad seetõttu haigena tööol käimist (Johns, 2010). Haiguspresentism on institutsionaalselt esile kutsutud sagedamini erasektori ettevõtetes, isiklikele motiividele tuginev mittetöine presentism esineb sagedamini avaliku sektori organisatsioonides (Peretz & Fried, 2012). Saksamaal 855 avaliku sektori töötaja seas läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et nii presentismi kui ka tervisega seotud tulemuslikkuse langust vahendavad terviseindikaatorid, mida mõjutavad mõned, kuid mitte kõik töötingimused nt. töökoormus, kontroll oma töö üle, tunnustus ja väärtused. (Pohling, Buruck, Jungbauer, & Leiter, 2016). Presentism on eriti laialdaselt levinud valdkondades, mis on seotud teiste eest hoolitsemisega (nt. õendus, tervishoid ja haridussektor) (Aaronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000).

Böckerman ja Laukkanen (2009) on Soomes 2008. läbi viidud uuringus jõudnud järeldusele, et haiguspresentismi määr sõltub tööajakorraldusest enam kui haigusabsentismi määr. Alalise töölepinguga täistööajaga töötavate töötajate puhul suurendas haiguspresentismi ebakõla soovitud ja tegelike töötundide vahel, vahetustega töö, samuti tähtajaline töö ning pikad töönädalad. Soovitud ja tegelike töötundide ebakõla kui presentismi soodustavale faktorile viitavad ka Leineweber, Westerlund, Svedberg, ja Alexanderson (2012). Böckermani ja Laukkaneni (2009) uuringu tulemusena selgus, et regulaarsed ületunnid vähendasid haigusabsentismi 13%, kuid suurendasid haiguspresentismi 12%. Asendajate kasutamise võimalus vähendas haiguspresentismi 11% võrra. Tegelike ja soovitud töötundide kokkulangevuse korral vähenes haiguspresentism 8% võrreldes nendega, kellel kokkulangevus puudus. Kui nädala töötundide arv ületas 48 tundi, suurenes haiguspresentism 23% võrreldes nendega, kes töötasid lühemat aega. Lubatud kolme haiguspäeva võimalus vähendas haiguspresentismi 8%, kuid ei muutnud absentismi määra (Böckerman & Laukkanen, 2009). Järeldusele, et töötaja mitteasendatavus soodustab haiguspresentismi esinemist, jõudsid ka Aaronsson, Gustafsson ja Dallner (2000), selle esinemise riskimäär töötajate seas, kelle töö oleks haiguse tõttu puudumise korral jäänud kumuleeruvalt ootele, oli 2,29, ehk 129% (Aaronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Avaliku sektori töötajate seas leiti positiivne seos töötaja vastutuse määra ning presentismi esinemise vahel (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013).

### 1.2.2 Mittetöine presentism ehk tööl viibimine

Mittetöine presentism viitab töötaja käitumisele, kes on tööl olles hõivatud isiklike tegevustega (Wan Chern, Downey, & Stough, 2014). Ameerika Ühendriikides on mittetöise presentismi maksumus organisatsioonile sellest tuleneva tootlikkuse languse tõttu hinnanguliselt 8875 dollarit ühe töötaja kohta aastas (D'Abate & Eddy, 2007). Mittetöine presentism väljendub samuti tulemuslikkuse languses, mis tuleneb vähesest keskendumisest tööle, olles omakorda on tingitud tegelemisest isiklike asjadega. Isiklikeks asjadeks võivad olla isikliku e-posti lugemine, internetis surfamine ilma töise põhjusega ehk küberlogelemine jmt. D'Abate ja Eddy (2007) leidsid oma uurimuses, et mittetöine presentism on seotud töötaja enesekohase hinnanguga kalduvusele asju edasi lükata, samal ajal kui seos enesekohaste hinnangutega tootlikkuse, tööstressi, töörahulolu, pühendumuse ja lahkumiskavatsuste kohta puudub (D'Abate ja Eddy, 2007). Wan Chern, Downey ja Strought (2014) leidsid täiendavad seosed mittetöise presentismi ja töötaja emotsionaalse intelligentsuse ning tühimuse vahel. Uuringu tulemusel selgus, et emotsionaalse intelligentsuse skoor oli negatiivses korrelatsioonis tööstressi, tühimuse ja töö edasilükkamisega. Otsene seos tööstressi ja mittetöise presentismi vahel puudus, kuid tööstress oli seotud tühimuse ja edasilükkamisega, mis omakorda olid positiivselt seotud presentismiga. Selline seos on nagu ahelreaktsioon: tööstress-tühimus-edasilükkamine-presentism. Sellest tulenevalt saab eeldada, et kui töötaja tühimus suureneb, suureneb ka tõenäosus, et ta kasutab enam tööaega isiklike asjadega tegelemiseks. Järelduslikult kõrgema emotsionaalse intelligentsusega inimesed kasutavad isiklike asjadega tegelemiseks suhteliselt vähem tööaega (Wan Chern, Downey, & Stough, 2014).

Moqbel, Nevo ja Kock (2013) on seevastu jõudnud järeldusele, et töötajate mõõdukas sotsiaalvõrgustike kasutamine töö ajal ei too kaasa mitte eeldatavat tootlikkuse vähenemist, vaid vastupidi see võimaldab töötajatel paremini tasakaalustada tööd ja eraelu ja suurendab töörahulolu. Nii töörahulolu kui ka mõistlik tasakaal töö ja eraelu vahel suurendab omakorda organisatsioonile pühendumist, soodustab positiivsete emotsioonide teket ning kokkuvõttes suurendab töötajate tootlikkust töökohal (Moqbel, Nevo, & Kock, 2013).

Eddy, D'Abate ja Thurston Jr (2010) leidsid, et töötajad veedavad töö juures isiklike asjadega tegelemiseks keskmiselt 4,9 tundi töönaädalast. Sellest ajast 90% kasutatakse internetti, loetakse isiklikku e-posti, peetakse telefoni teel erakõnesid või kergeid vestlusi töökaaslastega. Töötajad põhjendavad sellist käitumist erinevalt, kuid uuringu tulemusena selgus, et tegelikult evivad ainult kaks parameetrit (tühimus ja mugavus) sellise käitumise

suhtes ennustusväärtust. Täpsemalt ó mida enam on töötajad tüdinenud, seda enam otsivad nad meelelahutuslikke tegevusi tööl ja mida mugavam on võimalus suhelda, seda enam tegeletakse töö ajal koduste asjade ajamisega. Samas ei leidnud tõendamist, et tegemist oli vajadusega tasakaalustada tööd ja eraelu või eraelu tähtsuse tööst ettepoole tõstmist. Autorid ei välista, et sellega kompenseerivad töötajad ka kodust töötatud aega, üritades siiski leida paremat tasakaalu töö ja eraelu vahel (Eddy, D'Abate, & Thurston Jr, 2010).

Töötaja kasutamine tööga mitte seotud tegevuseks võib tuleneda ka töötaja (teadvustamata) vajadusest kogeda tööstressi balansseerimiseks või tüdimusest üle saamiseks positiivseid emotsioone. Laane, Aczel, Dickinson ja Teichmann (2013) on oma töös uurinud positiivsete emotsioonide allikaid tööl, ning leidsid, et mitmetel juhtudel ei ole need seotud otseselt tööga, vaid hedonistlike tajudega ning mittetöölase suhtlusega töökaaslaste või lähedastega (Laane, Aczel, Dickinson, & Teichmann, 2013). Hüpoteesiliselt võib mittetöise presentismi põhjus peituda ka töötaja poolt teadlikus või alateadlikus hinnakujundusstrateegias (šsama raha eest vähemõ, švähem vähema raha eestõ), millega töötaja tasakaalustab töötasu ja tööpanust vastavalt isiklikule hinnangule õiglase tasu kohta. Sellise strateegia kasutamine võib käitumismustrina esile kerkida olukorras, kus töötajate töötasu väheneb või püsib nominaalväärtuses paigal kasvava palgaturu tingimustes.

### **1.2.3 Presentismi esinemist mõjutavad tegurid**

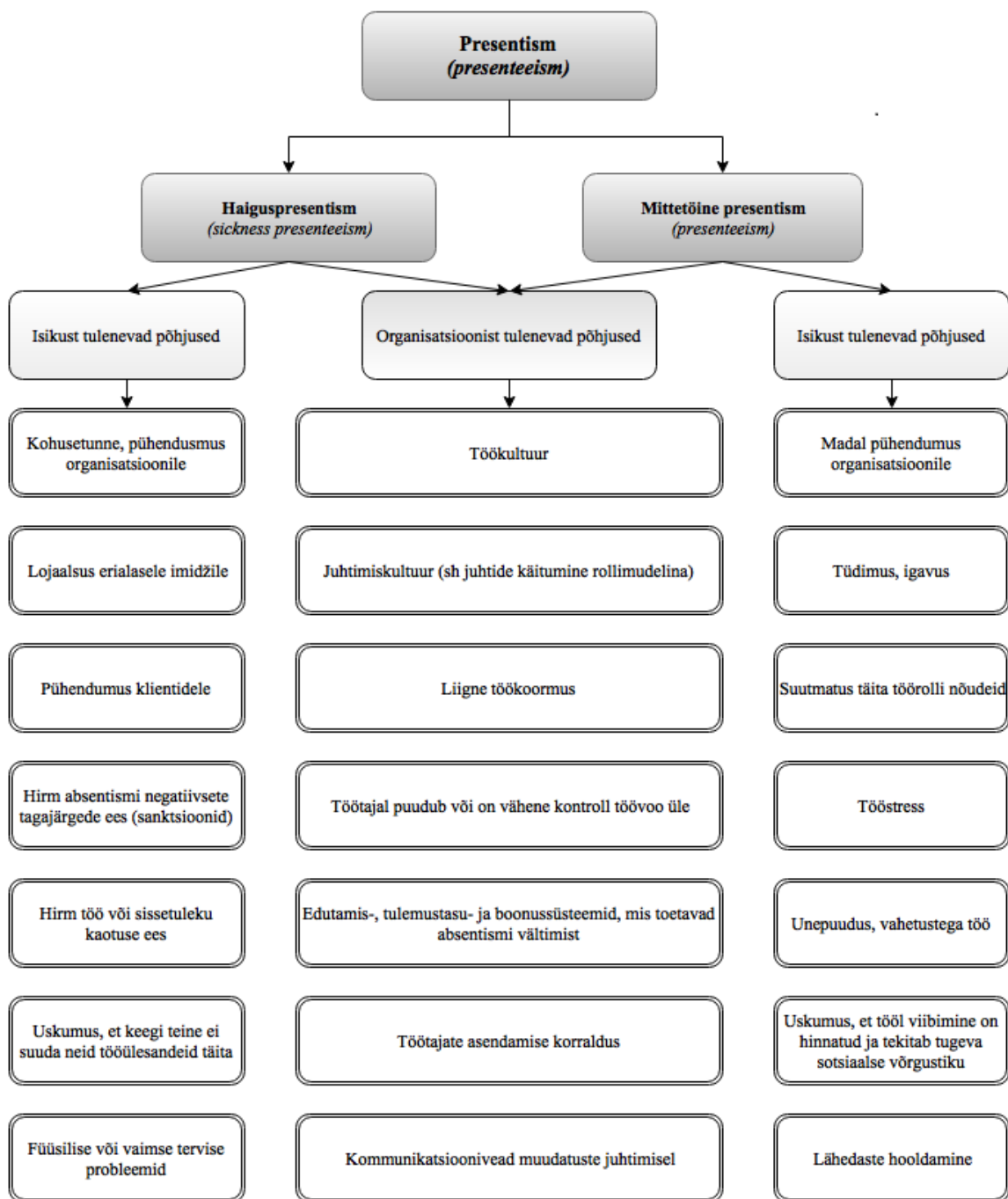
Johns (2010) on oma töös oma töös jaganud presentismi põhjused valdavalt kolmeks: organisatsioonis kehtivad reeglid, töö korraldusega seotud asjaolud ja presentismi kultuur. Organisatsioonis kehtivaid reegleid, mis puudutavad töö tasustamist, haigushüvitiisi, kohaloleku kontrolli, koondamisi ja töösuhte kestvust võib kõiki käsitleda kui presentismi soodustavaid (Johns, 2010). Teised autorid on uurinud presentismi (sagedamini haiguspresentismi) puhul ka isikust tulenevaid põhjuseid ning on leidnud seoseid töötajate uskumuste, ametipositsiooni ning demograafiliste andmetega. Baker-McCearn, Greasley, Dale ja Griffith (2010) on esitanud jaotuse, mis jagab presentismi põhjused põhimõtteliselt kaheks: organisatsioonist tulenevaks surveks ja isikuks motivatsiooniks. Lack (2011) on oma ülevaateuuringus toonud välja sagedasemad presentismi põhjused. Paljud nendest põhjustest on vaadeldavad ühest küljest organisatsioonist tingitud survena, teisest küljest töötaja isiklikul tajul ja tõekspidamistel tuginevast motivatsioonist (Lack, 2011).

Töötajal, kellel on ülalpeetavaid, võib haigena tööle tulekuks või mittetöiseks presentismiks olla mitmeid põhjusi. Teda võib motiveerida vajadus hoolitseda ülalpeetavate eest, mis

tingib hirmu sissetulekute vähenemise või kao ees. Kui organisatsioonis valitseb absentismi järgalt tauniv kultuur, võib töölt puudumine tähendada ka töökoha kaotust. Samas kui haiged on töötaja ülalpeetavad, siis võib mittetöist presentismi põhjustada vähene keskendumisvõime johtuvalt murest lähedaste tervise pärast või ka tavapärasest sagedasemad isiklikud kõned ja kontaktivõtud nii lähedaste kui kolmandate seotud isikutega (meditsiinipersonal, hoidjad-hooldajad) ka siis, kui organisatsioonis ei valitse absentismi rangelt tauniv kultuur. Töötaja töövõime ehk tervises seisund võib otseselt põhjustada nii haiguspresentismi kui ka mittetöist presentismi. Näiteks mõõduka tööstressi või depressiooniga töötaja võib käia teadlikult haigena tööl, kuna usub, et tema tööd ei suuda keegi teine teha, tunneb muret tööde kuhjumise pärast, väldib negatiivseid tagajärgi, mis kaasneksid absentismiepisoodidega tööandja poolt, soovib varjata probleemi esinemist või ise terviseprobleeme teadvustamata otsib positiivseid emotsioone, mis tasakaalustaksid tema emotsionaalset seisundit. Seega on presentismi organisatsioonist, töötaja isiklikest motiividest ja demograafilistest näitajatest ning tervises seisundist tulenevad põhjused omavahel tihedalt põimunud ning sageli põhjus-tagajärg seoses või üksteist toetavas suhtes.

Ka Johanseni, Aronssoni, ja Marklundi (2014) Norras ja Rootsis läbi viidud 2533 vastajaga haiguspresentismi uuringu tulemusena selgus presentismi põhjuste kattuv jagunemine: vastanutest 43% ei soovinud töökaaslasi koormata lisatöoga, 37% vastasid, et nad naudivad oma tööd ja 35% vastasid, et keegi teine ei saa nende tööülesandeid täita. 21% vastanutest ei saanud endale haiguspäevi lubada materiaalsel põhjusel, 17% ei lubanud uhkus töölt haiguse tõttu puududa, 16% kartsid näida laisad või ebaproduktiivsed, 11% nimetasid haigushüvitist, 8% kahtlustust pettuses ja 6% häbi. Soovi säilitada sotsiaalseid suhteid töökohal nimetas 4% ja koondamise vältimist 4%. Kõrgema haridustasemega, sissetulekuga ning juhtimisvastutusega vastajad tõid sagedamini haiguspresentismi põhjustena välja, et keegi teine ei saa neid asendada. Madalama haridustasemega, ilma juhtimisvastutusega ning madalama sissetulekuga vastajad tõid peamise põhjusena välja negatiivse mõju sissetulekutele. Suurema sissetulekuga vastajad tõid põhjusena välja, et nad naudivad oma tööd ning naissoost ning nooremad töötajad soovimatuse kolleege koormata (Johansen, Aronsson, & Marklund, 2014).

Joonisel 2 on toodud autori jaotus presentismi põhjuste võimaliku jagunemise kohta.



**Joonis 2** Presentismi põhjuste jagunemine.

Allikas: autori koostatud

### 1.3 Töökultuur presentismi ja absentismi mõjutava faktorina

Töökultuur, mis toetab presentismi võib esmapilgul tunduda tootlikkust tõstev, jättes mulje sellest, et töötajad töötavad usinamalt, pikemaid tunde ja tulevad tööle ka siis kui on haiged. Töökultuur ja õmoraal on organisatsioonile võrdselt olulised juhtimaks nii presentismi kui



absentismi. Lack (2011) on seisukohal, et organisatsioonides, mis soosivad intensiivse töö poliitikat ja võistluslikkust, on kõrgemad presentismiga seotud kulud, kui organisatsioonides, mis soosivad meeskonnatööd. Töökeskkond, mis toetab töötajasõbralikku strateegiat, ei soosi asjatut absentismi ja vähendab presentismi (Lack, 2011). Organisatsioonid, kus absentism on rangelt taunitav, peavad kaaluma tulude ja kulude vahekorda olukorras, mil töötaja tuleb sanktsioonide vältimiseks haigena tööle, riskeerides nakatada ka kaastöötajaid või mil töötaja tulemuslikkus kahaneb oluliselt, sest ta mureseb haige ja hooldust vajava pereliikme pärast (Lovell, 2004; Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013). Presentismi vallandajatena võivad toimida eriti tõhusalt reeglid, mis teatud kindla absentismiepisoodide arvu juures viivad distsiplinaarsete karistusteni. Selliselt stimuleeritud presentism genereerib ajaliselt pikemaid absentismi episoode, sest töötajad ei soovi tööle tulla haigusjärgselt liiga vara, riskeerides tervise halvenemisega ja sellest tuleneva järjekordse absentismi episoodiga (Johns, 2010).

Sõbralikkus grupikaaslaste vahel on oluline tööstressi vähendamisel, eeldades, et töötajad, kes elavad samas sootsiumis ja töötavad koos, mõjuvad töökohal stressi vähendavalt. Organisatsioonid, mis on teadvustanud stressi rolli töökohal ja soosivad tervet, madala stressitasemega õhkkonda, võimaldavad töötajatel edukalt tööstressiga toime tulla ja seeläbi vähendada presentismi ilminguid (Lack, 2011).

Ametid, mis on seotud hooldamisega, aitamisega või mis on alushariduse sektoris, on kõige enam aldis ilmutama haiguspresentismi, viidates töökultuurile, mis väljendab lojaalsust ja osavõtlikkust enamhaavatavate klientide suhtes (nt. lapsed ja patsiendid) (Aaronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000).

Presentismi kultuuri võivad soodustada ka erialane identiteet, rahvuslik identiteet ja lojaalsus institutsioonile. Tugev meeskonnatöö eetos, sotsiaalse vahetuse väärtustamine (Cooper & Lu, 2016) ning lojaalsus töökaaslaste suhtes motiveerivad töötajaid tööle ilmuma ka siis, kui nad on haiged (Johns, 2010).

Kõrgema taseme juhtide puhul võib presentismi kultuur väljenduda ka nn škarjääri-presentismisõ, mis eeldab pikemaid tööpäevi, lubatud vabade päevade mitte väljavõtmist (nt. peale väsitavaid lähetusi) ja töötamist ka siis, kui ei tunta end päris tervena. Sellise käitumismustri võtavad kõige enam omaks noored meessoost töötajad. Naissoost töötajad tajuvad survet škarjääri-presentismiksõ paremini, kuid suudavad sellele ka enam vastu seista

(Johns, 2010). Karjääriga seotud motiividele presentismiks, seda eriti nooremate töötajate seas, viitavad ka Gosselin, Lemyre ja Corneil (2013) Kanada avaliku sektori töötajate seas läbi viidud uuringu tulemustele tuginedes.

Juhtide eeskuju mõju presentismi toetavale töökultuurile ei saa alahinnata. Töötajad nähes, et nende juht käib haigena tööl, järeldavad sellest, et neilt oodatakse sedasama. Kui töötajaid kiidetakse või tunnustatakse juhtide poolt selle eest, et nad tulid haigena tööle või tulid tööle siis, kui nende seisund mõnel muul põhjusel ei võimaldanud olla produktiivne, edastatakse kõikidele töötajatele sõnum, et haigena tööle tulek ei ole mitte üksnes vastuvõetav, vaid soovitatav käitumismudel (Lack, 2011; Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009). Samuti töötajad, kes tajuvad töökohal tugevat sotsiaalset tuge, võivad selle tulemusena olla enam motiveeritud jääda tööle haigena (Hansen & Andersen, 2008; Peretz & Fried, 2012; Johns, 2010). Töötajad võivad tajuda sotsiaalselt toetavat töökeskkonda kaheti ó osad töötajad näevad selles võimalust jääda haigena tööle, teised töötajad tajuvad seda koormavana, mis viib suurema tõenäosuseni võtta haiguse korral töövõimetusleht (Wynne-Jones, Buck, Varnava, Phillips, & Main, 2009).

Absentismi ja presentismi mõju avaldumine organisatsioonis ei sõltu positiivses või negatiivses võtmes sellest, kas neid nähtusi kontrollitakse, vaid sellest, kuidas organisatsioon nähtuste ilmnemisele reageerib (Peretz & Fried, 2012).

#### **1.4 Subjektiivne tulemuslikkus**

Tööelu vältel puutuvad töötajad kokku laia spektri erinevate tööülesannetega, mida tuleb kvalitatiivselt või/ja kvantitatiivselt sooritada vajaliku tulemuslikkusega. Tööülesandeid täites töötajad mitte ainult ei tee oma tööd, vaid nende töö tulemuslikkus satub soovitud või soovimatult võrdlusesse teiste sarnast tööd tegevate töötajate omaga. Välised võrdlused väljenduvad organisatsioonisisestes formaalsetes või mitteformaalsetes pingeridades, edutamisväljavaadetes, kandideerimistes uutele ametikohtadele jmt olukordades, kus langetatakse otsused töötaja tegeliku või potentsiaalse tulemuslikkuse kohta. Sisemised võrdlused tuginevad töötaja isiklikele enesekohastele hinnangutele, jälgides teiste sarnast tööd tegevate töötajate töö tulemuslikkust. Enesekohaseid hinnanguid tulemuslikkusele võrreldes tavapärase tulemuslikkusega või teiste samalaadset tööd tegevate töötajate tulemuslikkusega, nimetatakse subjektiivseks tulemuslikkuseks.

Subjektiivset tulemuslikkust kasutatakse produktiivsuse mõõtmiseks juhul, kui objektiivsed produktiivsuse mõõteinstrumentid ei ole kasutatavad (Kessler, et al., 2003). Siinkohal

tõstatub küsimus, kuidas saab tööandja tänapäeval üldse mõõta objektiivselt töötaja töö produktiivsust? Tootval tööl saab mõõta töödeldud ühikute hulka ja kvaliteeti, teenindussektoris teeninduse kiirust ja kvaliteeti, kuid on hulgaliselt valdkondi, kus produktiivsuse objektiivne mõõtmine on sisuliselt võimatu. Kas koosoleku ajal e-kirjadele vastamine näitab kõrget produktiivsust või vastupidi? Kuidas on õige mõõta aruannet koostava inimese või programmeerija produktiivsust ó sõnade arvu, detailsusastme, esinevate vigade, algoritmi pikkuse järgi? Teadlased on püüdnud leida produktiivsuse objektiivseks mõõtmiseks erinevaid mõõtevahendeid, kuid seni märkimisväärse eduta.

Koopman *et al.* (2002) toob välja sama problemaatika, viidates asjaolule, et kognitiivset sooritust nõudvat tööd tegevate töötajate produktiivsuse hindamine on seotud suuremate väljakutsetega ning tulemuslikkus laiemalt on seotud mitmete erinevate otseste (nt töökeskond, töökohapõhine väljaõpe) ja kaudsete mõjuritega (terviseprobleemid ja üldine heaolu) (Koopman, et al., 2002). Sullivan, Baird ja Donn (2013) esitavad oma töös loetelu komponentidest, mis annavad kaudse võimaluse hinnata töötaja töö produktiivsust:

- 1) Tajatud tulemuslikkuse määr
- 2) Kognitiivse soorituse testid (nt. töömälu, keskendumisvõime, soorituskiirus)
- 3) Arvutikasutuse aktiivsuse monitooring (nt. klahvivajutused, hiireklikid)
- 4) Absentism
- 5) Presentism
- 6) Terviseprobleemide esinemissagedus
- 7) Tulemuslikkust mõjutavate küsimuste lahendamiseks kulutatud aeg
- 8) Meeleolu
- 9) Unisus
- 10) Tööraahulolu
- 11) Pühendumus tööle
- 12) Lahkumiskavatsus
- 13) Tööjõu voolavus

Enamikus nendest elementidest on samuti mõõdetavad ainult subjektiivselt kuna nad on oma olemuselt subjektiivsed (nt meeleolu või tööraahulolu) või, et neid on praktiliselt võimatu mõõta objektiivselt (nt tulemuslikkust mõjutavate küsimuste lahendamiseks kulutatud aeg). Ka objektiivselt mõõdetava elemendi mõju tõlgendamine võib olla subjektiivne. Näiteks absentismi on võimalik küll objektiivselt mõõta, kuid see ei ütle midagi selle kohta kui produktiivne on töötaja siis, kui ta on parajasti töökohal. Kokkuvõtvalt leiavad Sullivan,

Baird ja Donn, et kõikide mõõdikute suhtes kehtivad piirangud ning seetõttu saavad anda koguproduktiivsuse kohta ainult indikatsiooni (Sullivan, Baird & Donn, 2013).

Üheks oluliseks komponendiks töötaja hinnangute kujundamisel oma isikliku tulemuslikkuse kohta on tema töövõime. Heuvel, Geuskens, Hooftman, Koppes, ja Bossche (2010) on leidnud, et töötaja kestvad terviseprobleemid on küll seotud nii absentismi kui tulemuslikkusega, kuid seos tulemuslikkusega on nõrgem, kui välja arvata psühholoogilise iseloomuga kaebused ning lihas- ja luukonnaga seotud kaebused. Töötajad, kes töötasid füüsilist pingutust nõudval tööl, hindasid oma töö tulemuslikkust harvem madalaks. Psühhosotsiaalsed töötingimused (eriti nõudmiste ja kontrolli suhe ja emotsionaalne töö) on tugevamalt seotud töötaja madalama tulemuslikkusega kui absentismiga. Muud pikaajalised terviseprobleemid märkimisväärset mõju töötajate hinnangutele tulemuslikkuse kohta ei näidanud. Võimalik põhjus võib peituda selles, et kestvate terviseprobleemidega töötajad on juba kohandanud oma töö nii, et see ei kahandaks nende tulemuslikkust. (Heuvel van den, Geuskens, Hooftman, Koppes, & Bossche van den, 2010).

Töötaja hinnang oma tulemuslikkusele võib tuleneda ka tema isikuomadustest. Näiteks kohusetundlikud töötajad ja töönarkomaanid võivad küll tulla ühtviisi haigena tööle, kuid erinevalt kohusetundlikest töötajatest, töönarkomaanid tulemuslikkuse vähenemist haigena töötamise ajal ei tunnista (Johns, 2010). Samuti võib töötaja hinnang tema tulemuslikkusele tuleneda tema hinnangutest oma võimetele ja oskustele. Sullivan, Baird ja Donn (2013) on selliste hinnangute paikapidavuse seadnud kahtluse alla, tuginedes üliõpilaste seas läbi viidud uuringutele, mis näitasid, et kehvena tulemuslikkusega tudengid kaldusid oma tegelikke võimeid ja tulemusi üldjuhul ülehindama (Sullivan, Baird & Donn, 2013). Hüpoteesiliselt võib tehtava töö jaoks ülekvalifitseeritud töötaja oma tulemuslikkust hinnata oodatavast madalamana, tulenevalt sellest, et tema võimed ja oskused lubavad sooritada ettenähtud ülesanded oodatavast normaalsest soorituskiirusest kiiremini, ning töötajal jääb pidevalt tööaega üle, mida kaldutakse sisustama vastavalt organisatsioonile pühendumise määrale kas täiendavate tööülesannete võtmisega või mittetöise presentismiga. Näitena saab tuua töötaja, kelle oskused arvutikasutajana on vilunud edasijõudnu tasemel ning tema tööülesanded eeldavad suurel määral dokumentide koostamist ja andmetöötlust, suudab ta teha ettenähtud töö ära oluliselt kiiremini, kasutades ulatuslikult kasutatavas tarkvaras sisalduvaid võimalusi. Seevastu samasugust tööd tegev töötaja, kelle arvutioskus on tavakasutaja tasemel, peab võrreldava tulemuse saavutamiseks kulutama rohkem aega, kuid kuna kasutab ära kogu tööaja tööülesannetega tegelemiseks, võib hinnata oma

tulemuslikkust kõrgemalt. Sullivan (2013) toob välja ka vastupidise võimaluse ö töötaja, kes peab tööülesannete täitmiseks tugevalt pingutama, sest ta ei ole piisavalt vilunud või andekas, võib hinnata oma tulemuslikkust suhteliselt madalamalt ja vastupidi. Tegelikusega mittevastavuses olevad enesekohased hinnangud subjektiivsele tulemuslikkusele võivad tuleneda ka sellest, et töötajatel lihtsalt puuduvad andmed teiste töötajate tegeliku tulemuslikkuse kohta (Sullivan, 2013).

Oodatava tulemuslikkuse tagamiseks peab töötaja valima sobiva käitumisstrateegia (näiteks valima absentismi või presentismi vahel) ja läbi valitud käitumisstrateegia (pühendumise või kohustuste eiramise) saavutama soovitud tulemuse. Käitumisstrateegia valik ning hinnangud oodatavale tulemuslikkusele ja isiklikule meisterlikkusele kujunevad kaastöötajate hinnangute ja reaktsioonide alusel, luues püsivaid käitumismudeleid ja ootusi isikliku tulemuslikkuse osas (Cooper & Lu, 2016).

Kui absentismi põhjustatud tööaja kadu ja sellest tulenevat mõju üdisele produktiivsusele on tavapäraselt administratiivsete meetmetega võimalik hinnata, siis presentismist tuleneva tööaja kao hindamiseks objektiivset mõõtmist võimaldavad instrumendid puuduvad. Seda probleemi on püütud lahendada, töötades välja mitmeid instrumente, mis võimaldaksid kaudselt või subjektiivselt hinnata presentismi põhjustatud produktiivsuse kadu (Koopman, et al., 2002). Lack (2011) on presentismist tingitud produktiivsuse kao mõõtmise kohta toonud välja, et 2003. aastal andis Ameerika Töötervishoiu ja Töökeskkonna Kolledfi (American College of Occupational and Environmental Medicine, edaspidi ACOEM) ekspertide kogu soovitusel mõõta presentismi järgmiste mõõdikutega: a) aeg, mil ei täideta tööülesandeid; b) töökvaliteet (arvestades vigu, möödalaskmisi, maksimaalset jõudlust, ja vigastuste määra); c) isiklikud faktorid (arvestades füüsilisi, psühholoogilisi, sotsiaalseid ja emotsionaalseid probleeme ning terviseseisundit). Samuti määratles ACOEM neli võtmetunnust, mis peavad esinema terviseiga seotud tootlikkuse mõõtmisinstrumentidel: a) teaduspõhisus, usaldusväärsus ja valiidsus; b) kohaldatav valdkondade, erialade ning haigusseisundite üleselt; c) äriotsuseid toetav efekt ning rahas mõõdetavus; d) praktilisus ö st instrumendi administreerimine peab olema lihtne ja kuluefektiivne, hõlpsasti arusaadav ja kättesaadav erinevates keeltes. Enamik uuringuinstrumentidest kasutavad enesekohaste hinnangute mõõtmist ja on usaldusväärsed konkreetsete haiguste või ametite suhtes, tootlikkuse taset objektiivselt mõõtev instrument ei ole praegu kättesaadav. Samuti valitseb kõhklev seisukoht selles osas, millise instrumendi kasutamine võimaldab mõõta presentismi maksumust organisatsioonile ja/või majandusele. Tuuakse välja erinevate

isiklike ja tervisega mitteseotud aspektide mõju presentismi esinemisele, nagu näiteks isiklike asjade ajamine, küberlogelemine, omaste hooldamisega seotud probleemide lahendamine töö ajal. Nimetatud põhjustel tuleb suhtuda ettevaatlikkusega liigse rõhu asetamisele presentismi maksumuse analüüsimisele ja on soovitatav läbi viia täiendavaid uuringuid ning analüüse antud teemal (Lack, 2011).

Erinevatest hindamisinstrumentidest peetakse kõige usaldusväärsemaks WHO tervise ja töösoorituse küsimustikku (*World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire* (edaspidi HPQ)). HPQ küsimustik on välja töötatud eesmärgiga võimaldada tööandjatel hinnata töötajate absentismist ja presentismist tingitud tootlikkuse kadude esinemise määra ja selle ligikaudset maksumust organisatsioonile. Kessler, *et al.* (2003) on leidnud, et enesekohased hinnangud töösoorituse kohta sobivad produktiivsuse mõõtmiseks, eriti objektiivsete mõõteinstrumentide puudumisel ja tingimusel, et sellisel viisil saadud skoorid on kalibreeritud ning võimaldavad teha asjakohaseid järeldusi (Kessler, *et al.*, 2003) põhjendades seda sellega, et ükski hindaja ei tunne erinevate tööde kõiki nõudmisi samasuguse põhjalikkusega kui vastava töö tegija ise ning hindaja ei suuda tuvastada kõrgete loomupäraste eeldustega töötajate töötamist alla oma võimete. HPQ küsimustikku saab kasutada hindamiseks terviseprobleemide mõju kogu töötajaskonnale ning ka ametigruppidele eraldi. Siiski pole selle küsimustiku abil võimalik määratleda, millised aspektid täpsemalt põhjustavad tootlikkuse kadu (keskendumisvõime langus, mootorikahäired vmt) ja kaalutlemine, kas mingi funktsioonihäire mõjutab töötaja tulemuslikkust või mitte, jääb konkreetse vastaja ülesandeks, kes oma töö nõudeid kõige paremini tunneb (Kessler, *et al.*, 2003). HPQ küsimustikule on võimalik vastata paber-pliats meetodil, intervjuu vormis või ka elektrooniliselt kui selline andmekogumisvõimalus on loodud (Kessler, *et al.*, 2004).

### **1.5 Varasemad läbi viidud uuringud uuritavas asutuses**

Eesti Töötukassas on varem regulaarselt läbi viidud töötajate rahulolu-uuringuid. Viimane uuring toimus novembris 2015. Uuringu tulemustest selgus, et töötajate rahulolu suhetega töökaaslastega oli 5-pallisel Likerti skaalal 4,3; rahulolu tööalase iseseisvuse ja vastutusega 4,2; rahulolu tunnustuse ja tagasisidega töö kohta 4,2; emotsionaalse heaolu tase 3,6 ja motivatsioonitase 7-pallisel Likerti skaalal 5,4. Lahkumist kaalunud töötajaid oli 20% ning töötajatest 31% hindasid oma töökoormust pigem kõrgeks või kõrgeks. Iseloomulik läbivalt kõikide (ka siinkohal nimetamata) alaskaalade lõikes oli see, et juhid olid kõige rahulolevamad ning konsultandid ehk esmatasandi töötajad kõige vähem rahulolevad, kuid

siiski kõrgete rahulolu näitajatega. Madalamate rahuloluskooridega olid ootuspäraselt töötasu ja tööpanuse vastavust puudutavad väited ning info liikumist puudutavad väited. Mõneti ootamatult oli suhteliselt madalam rahulolu ka väitega „Organisatsiooni õhustik võimaldab vigadest ja probleemidest avatult rääkida“.

Ettevõttes kasutatava personaliarestustarkvara vahendusel kogutud andmete kohaselt on haigusabsentismi puudutavate päevade kohta dokumenteeritud andmed 2015. aasta kohta toodud Tabelis 1.

**Tabel 1**

| <b>2015. a.</b> | <b>Eesti Töötukassa</b>   |
|-----------------|---|
| 3606            | Haiguspuudumisi* kokku päevades**                                     |
| 2523            | Enam kui 7 päeva pikkuseid haiguspuudumisi* päevades**                |
| 1083            | Kuni 7 päeva pikkuseid haiguspuudumisi* päevades**                    |
| 532,5           | Töötajate keskmine arv 2015 aastal                                    |
| 236             | Haigus- või hoolduslehte kasutanud töötajate arv                      |
| 44,32%          | Haigus- või hoolduslehte kasutanud töötajate osakaal                  |
| 15,27           | Haiguspuudumise* keskmine kestus päevades** haigestunud töötaja kohta |
| 6,77            | Haiguspuudumiste keskmine kestus ühe töötaja kohta päevades**         |

\*Arvestatud haiguslehe alusel puudunud päevad ja hoolduslehe alusel puudunud päevad kokku.

\*\* Kalendripäevad

Allikas: Personaliarestustarkvara NAV, autori arvutused.

## 2. UURING

Uuringu eesmärgiks on välja selgitada Eesti Töötukassa töötajate enesekohaseid hinnanguid absentismile, presentismile ja tulemuslikkusele ja presentismi ja absentismi puudutavale töökultuurile. Selle eesmärgi täitmiseks viisime läbi kvantitatiivse uuringu, mille raames viidi läbi elektrooniline ankeetküsitlus Eesti Töötukassas ajavahemikus 04. oktoobri kuni 15. aprill 2016.

### 2.1 Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa on avalik-õiguslik organisatsioon, mis korraldab töötuskindlustust eesmärgiga tagada inimeste esmane sotsiaalne kaitse töö kaotuse või tööandja maksejõuetuse puhul. Eesti Töötukassa viib ellu tööpoliitikat eesmärgiga tagada elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive ja ennetada pikaajalist töötust ning tõrjutust tööturul. Ettevõttes töötab käesoleval hetkel 632 töötajat, prognoositud on töötajate arvu jätkuv kiire kasv kuni aastani 2018 seoses uute, töövõimet toetavate teenuste lisandumisega Eesti Töötukassa vastutusalasse. Eesti Töötukassa soovib olla oma eesmärkide saavutamisel efektiivne ja mõjus, mistõttu lähtub oma igapäevatoos järgmistest nurgakividest:

**Asjatundlikud nõustajad**, kes oskavad üles leida iga töötajaja tugevused ja anded, märgata ja mõista töölesaamise takistusi ning pakkuda õigel ajal õiget abi.

**Mitmekesised võimalused** töötajate, töötajate ja tööandjate toetamiseks sõltuvalt tööturu olukorrast ja individuaalsetest vajadustest. Pakkuda teenuseid lähtuvalt igapäevastest võimalustest ja vajadustest.

**Tihe koostöö tööandjatega** annab töökohad, mida on vaja töötajate tööleaitamiseks. Töötukassa poolt pakutakse tööandjatele tasuta kvaliteetset eelvalikut ning koolitatakse töötajaid tööandja ootuste järgi nii konkreetsetele töökohtadele kui ettevaatavalt. Sõlmitakse suuremate tööandjatega koostöölepped ja jagatakse nendega sotsiaalset vastutust, et anda töökogemust ka noortele, vähenenud töövõimega inimestele või muude keeruliste probleemidega töötajatele. **Kogukonnapõhine koostöö kohalike omavalitsustega** pikaajaliste, sotsiaalsete erivajaduste ja vähenenud töövõimega töötajate tööleaitamiseks. Lepitakse omavalitsustega kokku tegevused konkreetsete inimeste toimetuleku ja töövalmiduse suurendamiseks ning töö või muu võimetekohase rakenduse leidmiseks.

**Efektiivne töökorraldus**, kus kasutatakse maksimaalselt ära infotehnoloogilisi lahendusi, mis tagavad toimingute lihtsuse nii klientidele kui töötajatele. Sellega vähendatakse paberil asjaajamist ning välditakse kattuvaid tegevusi nii töötukassa sees kui väljapool.



**Kaasaegne klienditeenindus**, mille juurde kuulub iseteeninduskeskkond, kus saab kasutada kõiki neid teenuseid, mis ei eelda vahetut suhtlemist töötukassa töötajaga.

**Tulemuslikkus.** Töötukassa töö parimaks mõõdupuuks on see, kui kiiresti ja kui palju inimesi sobivale tööle aidatakse. Jälgitakse pidevalt teenustelt tööle rakendumist ning viiakse läbi mõju hindamisi. Niisama tähtis on klientide ja partnerite rahulolu töötukassa tööga: nõustamisega, teenuste pakkumise korralduse ja kvaliteediga. Kvaliteeti ja tulemuslikkust oodatakse ka kõigilt oma partneritelt, kellega koostöös teenuseid osutatakse.

**Usaldusväärsus, koostöövalmidus ja uuenduslikkus** on põhiväärtused, millele töötukassa kõigis oma tegevustes tugineb (Eesti Töötukassa, 2015)

Eesti Töötukassa töötajate keskmine vanus on 41,1 aastat, mehi ja naisi on töötajate seas vastavalt 7,2% ja 92,8%. Töötajatest 83% omab kõrgharidust (sh rakenduslik kõrgharidus, bakalaureuse, magistri- või doktorikraad). Kõik Eesti Töötukassa töötajad töötavad töölepingulises töösuhtes (st. ei ole avalikud teenistujad).

## 2.2 Metoodika

Uuringu raames viidi Eesti Töötukassas läbi küsitlus. Uuringu valimiks oli kõikne valim, ehk kutse uuringus osaleda saatsime e-kirjaga kõikidele Eesti Töötukassa töötajatele 04. aprillil 2016 ning korduva kutse seitse päeva hiljem. Uuringus oli võimalik osaleda 12 päeva jooksul, vastates absentismi ja presentismi testi küsimustele internetiaadressil <http://www.pekonsult.ee/testid/absenteism.php>. Uuringus osalemine oli anonüümne, uuringu anonüümsusest teavitati töötajaid uuringu kutses ning täiendavate testi täitmist puudutavate selgitustega saadetud korduvkutses uuringus osaleda. Peale täitmist kinnitava valiku tegemist testi täitja poolt edastati tema vastused väljaspool interneti asuvasse Tallinna Tehnikaülikooli serverisse, kus toimus andmete salvestus ja automaatne vastuste analüüs. Kui uuringus osaleja soovis tagasisidet, saatis meilirobot tema vastuste põhjal automaatselt loodud .pdf formaadis individuaalse tagasiside testi täitmisel sisestatud e-postile. Tagasisides anti teada testi täitja vastuste usaldusväärsete määr ning skaalal 1-10 presentismi üldindeks, haiguspresentismi indeks, mittetöise presentismi ehk tööl viibimise indeks, tervise. ja töötulemuslikkuse indeks ja absentismiindeks koos iga nähtust selgitava lühida tekstiga. Kõikidel töötajatel oli võimalik testi täitmisel tekkivate küsimuste korral võtta ühendust e-posti, Skype või telefoni teel uuringu kutse saatjaga ehk magistritöö autoriga.

### 2.2.1 Mõõteinstrument

Uuringu läbiviimisel kasutati Absentismi ja presentismi testi, mis töötati välja ja adapteeriti Eestis 2015/16 aastal. Absentismi ja presentismi test valideeriti ja testi usaldusväärsust (reliabiilsust) kontrolliti Eesti-Poola uuringus. Testi töökindluse kontrollimiseks korraldatud uuringus osales 266 töötajat Eestist ja 266 töötajat Poolast (keskmine vanus Eesti töötajatel oli  $37,45 \pm 10,23$ ; keskmine vanus Poola töötajatel oli  $25,9 \pm 9,98$ ; Eesti uuringus osales 52 meest ja 209 naist; Poola uuringus osales 91 meest ja 132 naist, 5 isikut Eestist ja 3 isikut Poolast oma sugu ei määratlenud). Absenteismi ja presenteismi testi statistiline analüüs osundas, et test on valiidne ning testi reliabiilsuse kontrollimisel kasutatud Cronbach alpha koefitsiendid varieerusid 0.85 ó 0.90. Absenteismi ja presenteismi testi valiidsuse ja reliabiilsuse kontrollimiseks läbiviidud rahvusvahelise uuringu tulemustest on valminud teadusartikkel, mis publitseeritakse eelretsenseeritavas teadusajakirjas (ilmub 2016/17).

Absentismi ja presentismi test koosneb neljast osast, demograafilisi ja töösuhtega seotud andmete osast.. Absentismi ja presentismi test sisaldab vastavalt teemaplokkidele väiteid, millele hinnangu andmiseks kasutati Likert-tüüpi sundvaliku skaalat. Testi esimeses ja kolmandas osas 6-pallist, teises osas ühes teemaplokis 6-pallist ja teises 5-pallist, neljandas osas 12-pallist skaalat.

Küsimustiku demograafilisi ja tööstaafi puudutavaid andmeid koguv osas palusime vastajal sisestada vanuse täisaastates, laste arvu, ameti ning tööstaafi praegusel ametikohal. Väljale šAmetõ palusime tegeliku ametinimetuse asemel sisestada Eesti Töötukassa töötajate vastuseid tähistava koodi šTK2016õ. Täiendavalt palusime vastajal teha valiku soo, perekonnaseisu (vallaline; abielus/vabaabielus; lahutatud; lesk) ja haridustaseme (alg; kesk; kesk-eri; kõrgem) kohta.

Testi esimese osa väited tuginevad käesoleva töö teoreetilises osas välja toodud töökultuuri mõjutavate faktorite kirjeldustele. Sellega sooviti välja selgitada töötajate hinnangud organisatsioonis valitseva absentismi ja presentismi puudutava töökultuuri osas. Esimene osa koosneb kuuest väitest, millele vastajad annavad hinnangu Likert-tüüpi 6-pallisel skaalal, kus Täiesti kindlalt ei nõustu = 1 p; Kindlalt ei nõustu = 2 p; Ei nõustu = 3 p; Nõustun = 4 p; Kindlalt nõustun = 5 p; Täiesti kindlalt nõustun = 6 p.

Testi teises osas esitatud väited tuginevad presentismi teoreetilisele käsitlusele ning püüavad välja selgitada töötajate enesekohaseid hinnanguid nii haiguspresentismi kui ka mittetöise presentismi viljelemise sageduse kohta töökohal. Testi teise osa esimene teemaplokk koosneb 14 presentismi käsitlevast väitest, millele palutakse anda esinemissageduse hinnang Likert-tüüpi sundvaliku skaalal, kus Mitte kunagi, äärmiselt harva = 1 p; Väga harva = 2 p; Harva = 3 p; Sageli = 4 p; Väga sageli = 5 p; Äärmiselt sageli, alati = 6 p ning teine teemaplokk 6 subjektiivset tulemuslikkust puudutavast küsimusest, millele palutakse anda esinemissageduse hinnang Likert skaalal, kus Mitte kunagi = 1 p; Harva = 2 p; Mõnikord = 3 p, Enamasti = 4 p, Alati = 5 p.

Testi kolmas osa uurib tervises seisundiga otseselt mitteseotud absentismi esinemist töökohal. Testi kolmas osa koosneb kaheksast väitest, millele palutakse anda esinemissageduse hinnang Likert-tüüpi sundvaliku skaalal, kus Mitte kunagi, äärmiselt harva = 1 p; Väga harva = 2 p; Harva = 3 p; Sageli = 4 p; Väga sageli = 5 p; Äärmiselt sageli, alati = 6 p

Testi neljandas osas selgitatakse välja töötajate enesekohased hinnangud subjektiivsele tulemuslikkusele ning seda mõjutavatele faktoritele. Esitatavatele küsimustele palusime anda numbrilise hinnangu 12-pallisel reitinguskaalal kahe vastandtäheendusega otspunkti vahel.

### **2.3 Valim**

Uuringu valimiks on avalik-õigusliku organisatsiooni Eesti Töötukassa kogu töötajaskond, kelleks on 632 töötajat. Valimi mahu kalkulaatori põhjal peab 5% veamääraga tulemuste üldistamiseks 95% usaldusnivooga olema tagastatud vastuste arv ehk representatiivne valim minimaalselt 239 vastajat. Tegemist on kõike valimiga, kuna uuringus osalemise kutse saadeti kõikidele Eesti Töötukassa töötajatele.

### **2.4 Tulemuste analüüsi meetodid**

Uuringu käigus kogutud andmeid analüüsiti statistilise andmetöötlusprogrammi SPSS ja tabelarvutusprogrammi MS Excel abil.

Testi küsimused kodeeriti kirjeldatule ning tulemuste analüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat, Studenti t-testi ja korrelatsioonanalüüsi, eesmärgiga kontrollida uuritavate nähtuste omavahelisi seoseid, seoste tugevust, suunda ja olulisust. Korrelatiivsete seoste analüüsiks kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat, mis uurib lineaarse seose tugevust kahe muutuja vahel.

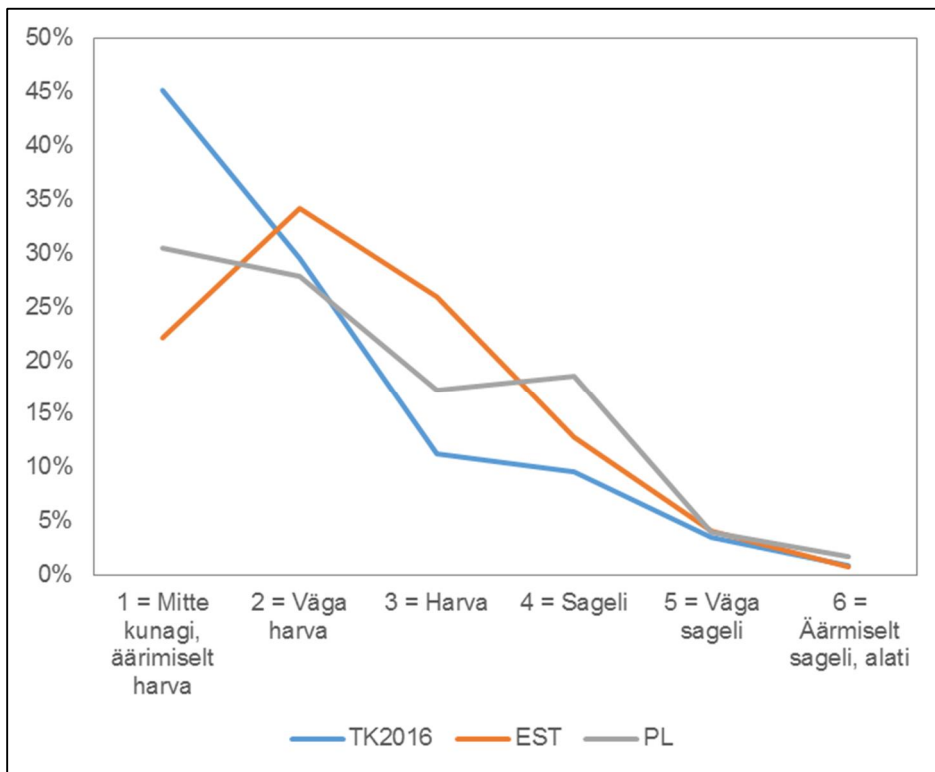
## 2.5 Tulemused

Uuringus osales Eesti Töötukassa 115 töötajat, mis moodustas 18,2% kogu töötajaskonnast (632 töötajat). Vastajate keskmine vanus oli 40,5 aastat, mehi ja naisi oli vastanute seas vastavalt 7,8% ja 92,2%, mis on samas proportsioonis kogu töötajaskonna vastavate osakaaludega. Kõrgharidusega vastanute osakaal oli 87,2%. mis näitab, et uuringule olid mõningal määral altimad vastama kõrgharidusega töötajad. Keskmine tööstaafi praegusel ametikohal oli vastanutel 3,5 aastat, 50% protsendil vastajatest kuni 2 aastat. Perekonnaseisu järgi jagunesid vastajad järgmiselt: vallaline 18,3%, abielus või vabaabielus - 67,0%, lahutatud 13,9% ja lesk 0,9%. Lastetuid või täpsustamata laste arvuga vastajaid oli kokku 33%. Eesti Töötukassa kogu töötajaskonna kohta vastavad viimase ametikoha keskmist staafi, perekonnaseisu ja laste arvu puudutavad andmed puuduvad, seega ei saa järeldada, kas tulemuste vastavad näitajad on kattuvad kogu valimi näitajatega. Vastanute detailsem sotsiaaldemograafiliste andmete jaotus on toodud Lisas 1.

### 2.5.1 Absentismi esinemine töökohal

Absentismi ja presentismi testi absentismi mõõtvast osas püüti välja selgitada terviseseisundiga mitteseotud absentismi esinemist Eesti Töötukassas ja võrreldakse saadud tulemusi Eesti ja Poola vastavate keskmiste näitajatega.

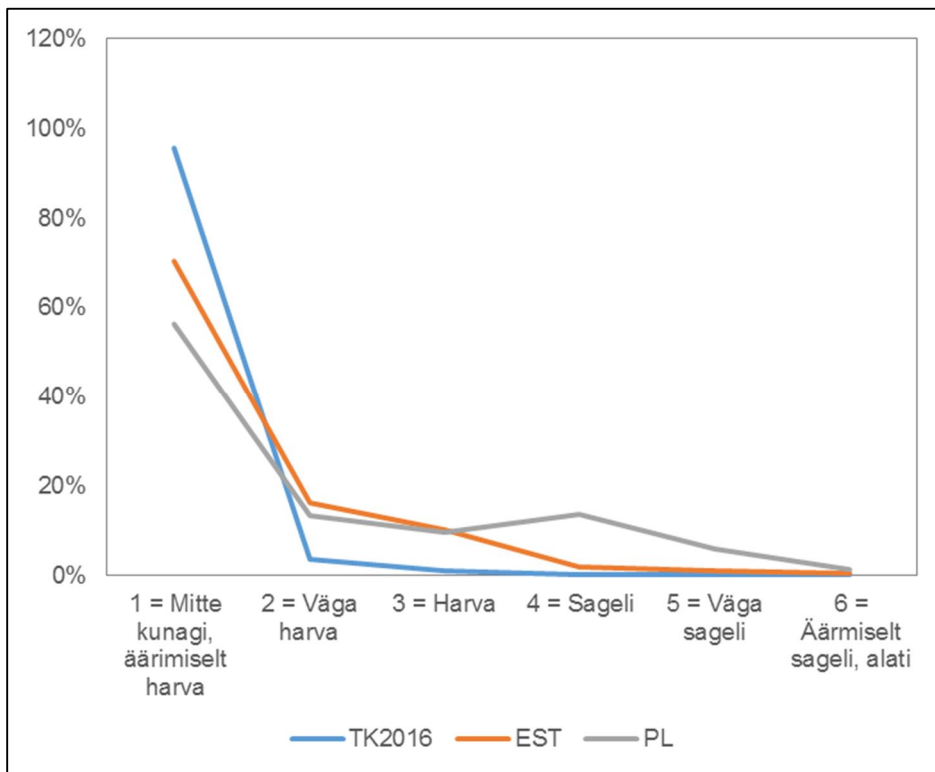
Eesti Töötukassa vastajate enesekohased hinnangud absentismi esinemissageduse kohta eristusid kõikide küsimuste lõikes Eesti ja Poola vastavate hinnangute osas negatiivses suunas, st Eesti Töötukassa töötajate seas esineb terviseseisundiga mitteseotud absentismi vähem kui Eestis ja Poolas keskmiselt. Kõige väiksem erisus Eesti ja töötukassa vastajate seas oli vastustes küsimustele šLahkusite töölt ja ütlesite, et tunnete end haigena või lähete arsti juurde, ( $TK_M = 1,77$ ;  $TK_{SD} = 0,69$ ;  $EST_M = 1,89$ ;  $EST_{SD} = 0,86$ ), millele 88,7% vastanutest hindas selle sagedust vastusega šMitte kunagi, äärmiselt harva või vastusega šVäga harva. Eestis on selliste vastuste osakaal 78,2% ja Poolas mõnevõrra väiksem, ehk 65,9%. Samuti oli selle küsimuse töötukassa vastuste standardhälve võrreldes Eesti ja Poola näitajatega kõige väiksem. Kõige suuremad erisused Eesti keskmiste näitajatega esinesid vastustes väitele šVõtsite mõne šekstraõ kohvipausi või lõunapausiõ ( $TK_M = 1,89$ ;  $TK_{SD} = 0,89$ ;  $EST_M = 2,39$ ;  $EST_{SD} = 1,11$ ;  $PL_M = 2,66$ ;  $PL_{SD} = 1,31$ ) ja väitele tööle hilinemise kohta šTulite hiljem tööleõ ( $TK_M = 1,99$ ;  $TK_{SD} = 1,19$ ;  $EST_M = 2,45$ ;  $EST_{SD} = 1,14$ ;  $PL_M = 2,43$ ;  $PL_{SD} = 1,30$ ) jäädes arvestataval määral erinevaks ka Poola vastustest. Sealjuures eristusid töötukassa vastuste jaotuses selgelt vastused, kus valikuga šMitte kunagi, äärmisel harva või vastas esimesel juhul 39,1% vastanutest ja teisel juhul 45,2% vastanutest.



**Joonis 3** Küsimuse "Tulite hiljem tööle" vastuste jaotus

Allikas: autori koostatud

Kõige väiksema keskmise skooriga vastused töötukassa vastajate seas saadi küsimustele šLahkusite töölt ja ütlesite, et teil on kohtumine kliendiga või mingi muu tööalane kohtumine, kuigi seda tegelikult ei olnudõ ( $TK_M = 1,05$ ;  $TK_{SD} = 0,26$  ;  $EST_M = 1,48$ ;  $EST_{SD} = 0,88$ ;  $PL_M = 2,04$ ;  $PL_{SD} = 1,39$ ) ja küsimusele šJäite töölt koju ja ütlesite, et olete haige, ehkki tegelikult ei olnud haigeõ ( $TK_M = 1,02$ ;  $TK_{SD} = 0,13$  ;  $EST_M = 1,34$ ;  $EST_{SD} = 0,84$ ;  $PL_M = 2,15$ ;  $PL_{SD} = 1,42$ ), millest esimesele küsimusele vastas 95,7% ja teisele küsimusele 98,3% valikuga šMitte kunagi, äärmiselt harvaõ. Võrdluses Eesti ja Poola keskmiste näitajatega, eristuvad vastuste keskmised skoorid ja standardhälbed eriti tugevalt Poola näitajatest ja näitavad, et töötukassa töötajad luiskavad oma töölt puudumise põhjuste kohta oluliselt harvem kui Poola töötajad ja mõnevõrra harvem kui keskmised Eesti töötajad.



**Joonis 4** Vastuste jaotus küsimusele "Lahkusite töölt ja ütlesite, et teil on kohtumine kliendiga või mingi muu tööalane kohtumine, kuigi seda tegelikult ei olnud"

Allikas: autori koostatud

Kõige kõrgema keskmise skooriga vastused töötukassa vastajate seas saadi küsimustele šLahkusite töölt enne tööpäeva lõppuõ (TK<sub>M</sub> = 2,10; TK<sub>SD</sub> = 0,86 ; EST<sub>M</sub> = 2,45; EST<sub>SD</sub> = 1,07; PL<sub>M</sub> = 2,38; PL<sub>SD</sub> = 1,38) ja šVõtsite lubatust pikema pausiõ (TK<sub>M</sub> = 1,98; TK<sub>SD</sub> = 0,87 ; EST<sub>M</sub> = 2,41; EST<sub>SD</sub> = 1,08; PL<sub>M</sub> = 2,48; PL<sub>SD</sub> = 1,40), jäädes siiski väiksemaks Eesti ja Poola keskmistest näitajatest, millest järeldub, et töötukassa töötajad suhtuvad suhteliselt vabamalt võrreldes teiste aspektidega tööajakorraldusse, kuid on selles osas siiski distsiplineeritumad kui Eesti ja Poola töötajad keskmiselt.

Absentismi ja presentismi testi vastuste korrelatsioonanalüüs kolme grupi kogumalimis näitas, et absentismi mõjutavatest uuritud teguritest olid nõrgas negatiivses seoses kõikide küsimuste lõikes töötajate vanus (N = 742; r = -0,21; p < 0,01), töötajate sugu (N = 769; r = -0,15; p < 0,01;) ja ülalpeetavate arv (N = 663; r = -0,18; p < 0,01;). Antud korrelatiivsed seosed on siiski väga nõrgad ja sellele tuginedes saab ainult eeldada, et Eesti ja Poola töötajate vanuse suurenedes haigusega mitteseotud absentismi esinemine pigem väheneb, naiste seas esineb haigusega mitteseotud absentismi vähem kui meeste seas ning

ülalpeetavate arvu suurenemine võib pigem vähendada samuti nimetatud absentismi esinemist.

Korrelatiivsed seosed puudusid või esinesid nõrgad negatiivsed seosed vastajate haridustaseme, perekonnaseisu ja tööstaafi vahel. Selline nõrk seos on kooskõlas varasemate uuringute tulemustega, mis annavad erisuunalisi seoseid, või ei anna neid nende näitajate suhtes üldse.

**Tööhõive sektor.** Teoreetilistele materjalide kohaselt esineb absentismi enam avaliku sektori organisatsioonis, kuid käesolev uuring kinnitab vastupidised tulemused. Eesti Töötukassa kui avaliku sektori organisatsiooni töötajate absentismi esinemist iseloomustavad näitajad olid keskmiselt oluliselt madalamad kui sektoriülesed keskmised näitajad Eestis ja Poolas ( $TK_M = 1,66$ ;  $TK_{SD} = 0,43$  ;  $EST_M = 2,01$ ;  $EST_{SD} = 0,71$ ;  $PL_M = 2,30$ ;  $PL_{SD} = 1,14$ ).

**Organisatsiooni suurus.** Antud uuringu tulemused ei võimalda võrrelda organisatsiooni suurusest tulenevaid erisusi, sest võrdlusandmed ei ole organisatsioonispetsiifilised, vaid on kogutud organisatsioonideülesele. Samuti ei võimalda antud uuringu tulemused mõõta seoseid **töökoha asukohaga**, sest vastajatel ei palutud hinnata töökoha ja elukoha vahelist distantsi ega logistilist mugavust, mistõttu ei ole võimalik teha järeldusi absentismi ja töökoha asukoha vaheliste seoste esinemise kohta. Uuringus puuduvad ka **organisatsioonis tomuvate muudatuste** mõju ja absentismi esinemise seoste mõõtmist võimaldavad küsimused.

**Töökoormus.** Töökoormust võimaldab antud testis mõõta küsimus „Kas teile antakse piisavalt aega oma igapäevaste töökohustuste ja tööülesannete täitmiseks“. Töökoormuse ja absentismi vahel seost ei leitud. Sellest järeldub, et töökoormus ei mõjuta haigusega mitteseotud absentismi esinemist ja ei võimalda kinnita teoreetilist eeldust, et suurema koormusega töötajad puuduvad töölt vähem.

**Töötingimused.** Töötingimuste mõjurit absentismile võimaldas antud testis mõõta küsimus „Palun hinnake oma töökeskkonda ja töötingimusi“. Absentismi osas ei selgunud ühtegi korreleeruvat väidet, millest saab järeldada, et haigusega mitteseotud absentism ei ole sõltuv töötingimustest ja töökeskkonnast.

**Individuaalne terviseseisund.** Individuaalse terviseseisundi mõju ja absentismi seoseid võimaldavad analüüsida testis tervise ja töö tulemuslikkuse indeks, mis andis keskmise olulise seose absentismi esinemise ning tervise ja töö tulemuslikkuse vahel ( $N = 789$   $r = 0,58$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,34$ ), millest nähtub, et mida nõrgemaks hindab töötaja oma tervist ja töö tulemuslikkust (pööratud küsimused), seda enam esineb haigestumisega mitteseotud absentismi. Dispersioonikordaja võimaldab järeldada, et 34% absentismi esinemisest on seotud töötaja hinnangutega tervisele ja töö tulemuslikkusele. Kontrollides absentismi korrelatsioonikordajat terviseseidundiga otseselt seotud haiguspresentismi indeksiga ( $N = 789$ ;  $r = 0,47$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,22$ ;) siis saame samuti keskmise, kuid mõnevõrra nõrgema seose nõrgema determinatsioonikordajaga, mis viitab sellele, et töötajate hinnangud subjektiivsele produktiivsusele on olulisema mõjuga kui hinnangud terviseseisundile. Tervist ja töö tulemuslikkust puudutavate küsimuste seos absentismiindeksiga on toodud Tabelis 2.

**Tabel 2**

|  |  |
|--|--|
| Tervis ja töö tulemuslikkus  | Korrelatsioonikordaja = $r$ ;<br>determinatsioonikordaja $r^2$ ;<br>statistiline olulisus = $p$ , valimi<br>maht = $N = 789$ |
| Kui sageli oli teie töö tulemuslikkus madalam kui teistel sama tööd tegevatel töötajatel? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati)         | $r = -0,08$ ; $p = 0,03$   |
| Kui sageli ei tegelenud te töö ajal selle tööga, mida oleksite pidanud tegema? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati)                    | $r = 0,49$ ; $p < 0,01$  |
| Kui sageli ei töötanud te nii hoolikalt kui oleksite pidanud? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati)                                     | $r = 0,52$ ; $p < 0,01$  |
| Kui sageli oli teie töö kvaliteet oodatust madalam? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati)   | $r = 0,53$ ; $p < 0,01$  |
| Kui sageli ei keskendunud te piisavalt oma tööle? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati)   | $r = 0,50$ ; $p < 0,01$  |
| Kui sageli piirasid terviseprobleemid töötegemise viisi või töö hulka, mida oleksite võinud teha? (1 = Mitte kunagi ... 5 = Alati) | $r = 0,45$ ; $p < 0,01$ ;  |

Allikas: autori koostatud.

Toodud andmetest nähtub, et terviseiga seotud küsimus annab nõrgema seose kui subjektiivne hinnang oma töö kvaliteedile, hoolsusele ja keskendumisele. Eesti Töötukassa vastuseid eraldi analüüsides selgus, et olulised seosed absentismi ja haiguspresentismi vahel puudusid, tervise ja töö tulemuslikkuse vahel olid seosed nõrgemad ( $r = 0,39$ ;  $p < 0,01$ ) ja



seos terviseprobleemidest tulenevate piirangutega jäi samuti nõrgemaks ( $r = 0,21$ ;  $p = 0,03$ ) ja vähemoluliseks.

**Juhtimiskvaliteeti** mõõtvaid küsimusi kasutatud testis ei esinenud ja seega pole võimalik teha järeldusi absentismi ja juhtimiskvaliteedi vaheliste seoste kohta antud uuringule tuginedes.

**Kultuurilised ootused.** Testis sisalduvad küsimused šTöölt ilma mõjuva põhjuseta puudumistele reageerib juhtkond koheseltõ, šMinu töökohas valitseb kirjutamata reegel, et töötaja peab tööle tulema isegi siis kui ta tunneb ennast haigena või ongi haigeõ ja šJuhtkond julgustab teatama kui keegi kaastöötajatest tegeleb töö ajal isiklike asjadegaõ ja šKuidas hindate oma suhteid töökaaslaste ja ülemusegaõ, mis võimaldavad mõõta kultuurilisi ootusi absentismi osas ning töötajate omavaheliste suhete kvaliteeti, andsid absentismiskaala küsimustega ootamatult huvitavad seosed. Küsimusega šTöölt ilma mõjuva põhjuseta puudumistele reageerib juhtkond koheseltõ seostus absentism negatiivses nõrgas seoses ( $N = 789$ ;  $r = -0,28$ ;  $p < 0,01$ ), Küsimusega šMinu töökohas valitseb kirjutamata reegel, et töötaja peab tööle tulema isegi siis kui ta tunneb ennast haigena või ongi haigeõ, mis võimaldab hinnata absentismi tolerantsi organisatsioonis, esines nõrk positiivne seos ( $N = 789$ ;  $r = 0,18$ ;  $p < 0,01$ ). Küsimus juhtkonna soosiva suhtumise kohta kaastöötajate tegevuse kohta teatamisest andis samuti nõrga positiivse seose ( $N = 789$ ;  $r = 0,16$ ;  $p < 0,01$ ) ja suhteid töökaaslaste ja ülemusega puudutav küsimus nõrga negatiivse seose ( $N = 297$ ;  $r = -0,18$ ;  $p < 0,01$ ). Nendest tulemustest järeldub, et kultuurilised ootused töökohal avaldavad küll absentismile mõningal määral mõju, kuid see ei ole väga tugev. Saab eeldada, et absentismi aitavad vähendada juhtkonna vahetu reageering põhjuseta puudumisele ja head suhted töökaaslastega ning juhiga. Absentismi puudutavate küsimuste seosed suhteid puudutava küsimusega eraldi vaadeldes on võimalik prognoosida, et paremate suhete eksisteerimise korral hilinevad töötajad tööle vähem, võtavad vähem puhkepause, tulevad lubatud pausidelt tagasi töökohale täpsemalt ja jäävad harvem haigestumise ettekäändel koju, kui nad tegelikult ei ole haigestunud.

**Normid, reeglid, eeskirjad.** Normide, reeglite ja eeskirjade tunnetamist mõõtsid testis järgmised küsimused šMinu töökohas ei ole lubatud töö ajal isiklike asjadega tegeledaõ, šJuhtkond nõuab igalt allüksuse juhilt töölt puudumiste, haigena tööle tulemise ning töö ajal isiklike asjadega tegelemise vähendamistõ ja šMinu töökohas on täpselt kindlaks määratud ja selged juhised töölt puudumise kohtaõ. Absentismiga seostus nimetatud küsimustest

ŠMinu töökohas on täpselt kindlaks määratud ja selged juhised töölt puudumise kohta (N = 789;  $r = -0,19$ ;  $p < 0,01$ ) millest saab järeldada, et mida selgemad ja konkreetsemad on töölt puudumist puudutavad regulatsioonid, seda väiksem on puudumine. Töötukassa töötajate puhul mõjutas täiendavalt absentismi isiklike asjadega tegelemise lubatavus nõrga negatiivse seoses ( $r = -0,25$ ,  $p = 0,01$ ), mis organisatsioonispetsiifiliselt võib tähendada, et madalam tolerants isiklike asjadega tegelemise osas vastupidi, suurendab absentismi.

**Töömotivatsioon.** Töömotivatsiooni seos absentismiga on erinevate autorite hinnangul negatiivne, st mida kõrgem motivatsioon, seda väiksem absentism. Ka antud uuringus selgus töömotivatsiooni ja absentismi negatiivne, kuid suhteliselt nõrk seos (N = 297;  $r = -0,21$ ;  $p < 0,01$ ); sarnane seos valitses ka töötukassa töötajate töömotivatsiooni ja absentismi vahel ( $r = 0,25$ ;  $p = 0,01$ ).

**Ängistus, surutus.** Ängistuse, ehk halva tuju või pingetunde tajumise (küsimus šOlete olnud tööl halvas tujus või pingesõ) sageduse seos absentismiga oli kesmise tugevusega (N = 789;  $r = 0,35$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,12$ ), determinatsioonikordajaga 0,12, millest järeldub, et 12% juhtudest on absentism seletatav sellise tunde tajumisega. Töötukassa töötajate puhul oli seos sisuliselt sama ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ).

**Mittetõine presentism.** Kui haiguspresentismiga oli absentismi seos nõrk, siis mittetõise presentismi ja absentismi vahel valitseb kesmise tugevusega positiivne seos (N = 789;  $r = 0,57$ ;  $p < 0,01$ ), mis näitab, et ühe nähtuse sagededes sagedeb ka teine.

### 2.5.2 Haiguspresentismi esinemine töökohas

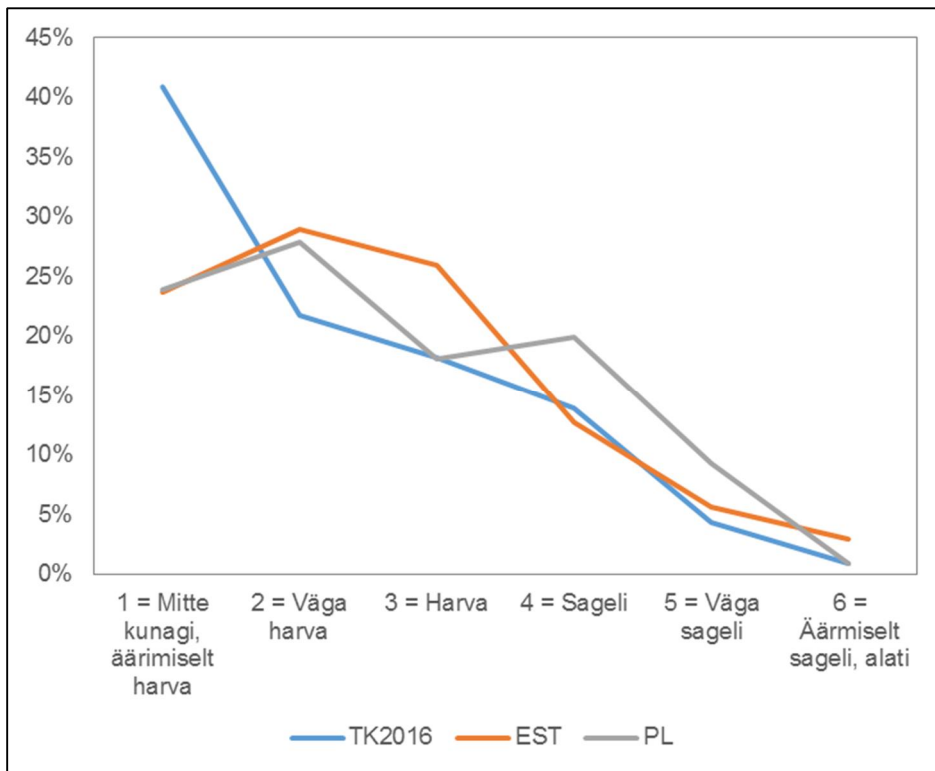
Absentismi ja presentismi testi haiguspresentismi esinemist puudutavate küsimustega püüti välja selgitada haiguspresentismi esinemist ning seda mõjutavad faktorid. Haiguspresentismi mõõtsid testis järgmised küsimused:

- šTe ei jää haigena koju, vaid lähete tööleõ
- šOlete olnud tööl isegi siis, kui te ei tunne end tervenaõ
- šTeile on vastumeelne töötada osaaajaga, pigem töötaksite täiskoormusegaõ
- šKäite tööl laitmatult, isegi halva enesetundega te ei võta haiguslehteõ
- šOlete surfanud internetis, ehkki see pole töötegemisel vajalikõ

Eesti Töötukassa vastajate hinnangutes haiguspresentismi esinemisele silmatorkavat erinevust Eesti ja Poola andmetest ei ole. Haigena töökäimist mõõtvate küsimuste



ühtegi mõõdukat seost, nõrgad positiivsed seosed esinesid siiski töökultuuri uurivas osas esitatud küsimustega (vahemik  $r = 0,09$  kuni  $r = 0,25$ ;  $N = 789$ ), neist kõige tugevama positiivse seose andis küsimus, mis puudutas töökohal valitsevaid kirjutamata reegleid töölt puudumise osas, mis andis nõrga positiivse seose ( $r = 0,23$ ) ka töötukassa valimis. Antud tulemustele tuginedes võib oletada, et laitmatut töölkäimist mõjutavad muud, nt organisatsioonile pühendumist puudutavad faktorid, mida antud töös ei uuritud. Seda oletust toetab ka vastuste jaotus küsimusele šTeie tööpanus on vähenenud tervise või mõnede teiste probleemide tõttu (näiteks kontoripoliitika)õ, milles selgelt eristub teistest vastustest töötukassa töötajate tugev eitus tööpanuse võimaliku vähenemise kohta.



**Joonis 6** Vastuste jagunemine küsimusele šTeie tööpanus on vähenenud tervise või mõnede teiste probleemide tõttu (näiteks kontoripoliitika)õ

Allikas: Autori koostatud.

Haiguspresentismi mõõtvate küsimuste korrelatsioonid kõikide valimite lõikes testis kasutatud teiste küsimustega ei võimalda selgeid mõjufaktoreid välja tuua, korrelatsioonid kas puuduvad, või on pigem väga nõrgad, mistõttu tuleb järeldada, et haiguspresentismi mõjutavad üldiselt tegurid, mida käesolevas uuringus ei uuritud. Töötukassa töötajate vastuste puhul esinesid siiski keskmise tugevusega negatiivsed seosed hinnanguga

töölasele motivatsioonile ( $r = -0,27$ ;  $p < 0,01$ ), ja töölasele entusiasmile ( $r = -0,25$ ;  $p < 0,01$ ), millest võib järeldada, et mida rohkem esineb töötukassa töötaja käitumises püüdlust haigena tööl käia, seda madalamaks muutub tema töömotivatsioon ja seda ebahuvitavamaks peab ta oma tööd.

Haiguspresentismi üldindeksiga olid tugevas olulises positiivses seoses eelpool käsitletud haigena tööl käimist puudutavad küsimused ning mõnevõrra nõrgema, keskmise tugevusega seose ( $N = 789$ ;  $r = 0,58$ ;  $p < 0,01$ ) andis ka küsimus „Teile on vastumeelne töötada osalise koormusega, pigem töötaksite täiskoormusega“. Töötukassa töötajate valimit eraldi analüüsid selgus, et haiguspresentismi indeksi seos laitmatu tööl käimisega ( $r = 0,63$ ;  $p < 0,01$ ) ja eelistatud töökoormusega ( $r = 0,47$ ;  $p < 0,01$ ) jäid pisut nõrgemaks kui koguvalimil. Kõikide valimigruppide lõikes jagunesid ka selle küsimuse vastused skaalal ühtlaselt, kõige enam vastusevalikut „Mitte kunagi, äärmiselt harva“ kasutasid töötukassa vastajad (26,1%), mille põhjal võib eeldada, et ligikaudu veerand töötukassa töötajatest eelistaks võimalusel töötada osakoormusega.

### 2.5.3 Mittetöise presentismi esinemine

Absentismi ja presentismi testi 2. osas sisalduvate küsimustega püüti välja selgitada mittetöise presentismi esinemise määra ja korrelatsioonanalüüsiga võimalikke seoseid absentismi, töökultuuri tunnetusega, subjektiivse tulemuslikkuse ja teiste testis sisalduvate mõjuritega. Mittetöist presentismi mõõtsid testis järgmised küsimused:

„Kasutate tööajal Facebooki (või mõnda muud sotsiaalvõrgustikku)“

„Olete olnud tööl halvas tujus või pinges“

„Olete tundnud end tööl unisena“

„Peate kolleegidega pikki eravestlusi või räägite teisi taga“

„Loete või kirjutate tööajal töösse mittepuutuvaid internetikommentaare“

„Olete tundnud end tööpäeva jooksul kurnatuna“

„Olete lugenud tööl ajalehti või ajakirju“

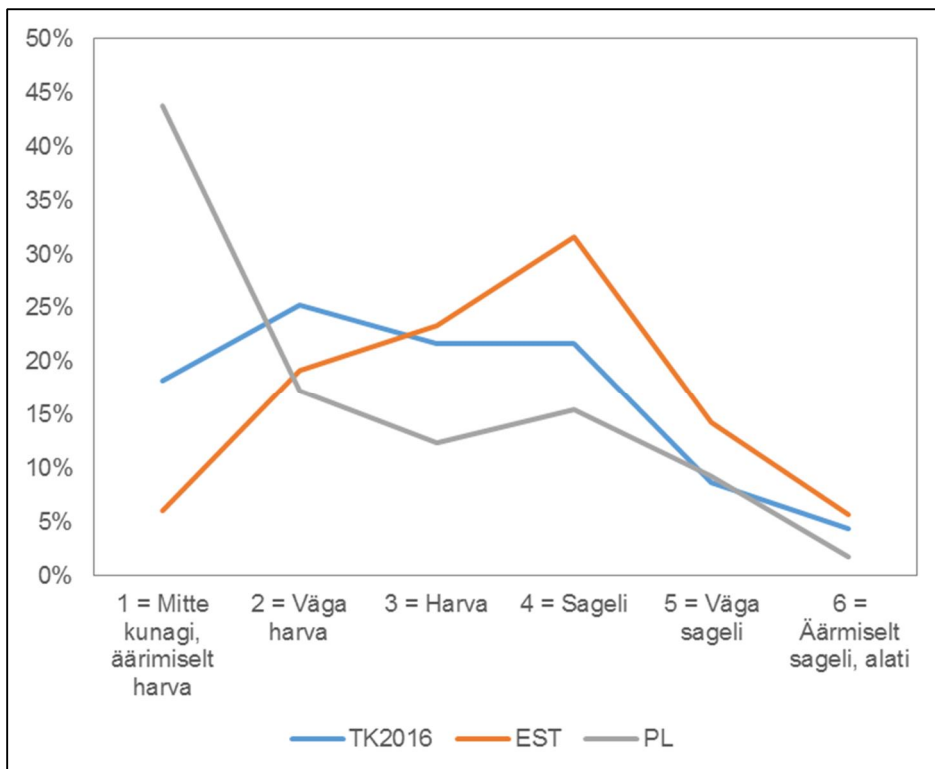
„Olete viibinud tööl mitmeid tunde pärast tööpäeva lõppu“

„Olete surfanud internetis, ehkki see pole töötegemisel vajalik“

„Teie tööpanus on vähenenud tervise või mõnede teiste probleemide tõttu (näiteks kontoripoliitika)“

Uuringu tulemused näitasid, et Eesti Töötukassa töötajate enesekohased keskmised hinnangud mittetöise presentismi esinemissageduse kohta olid kõikide küsimuste lõikes

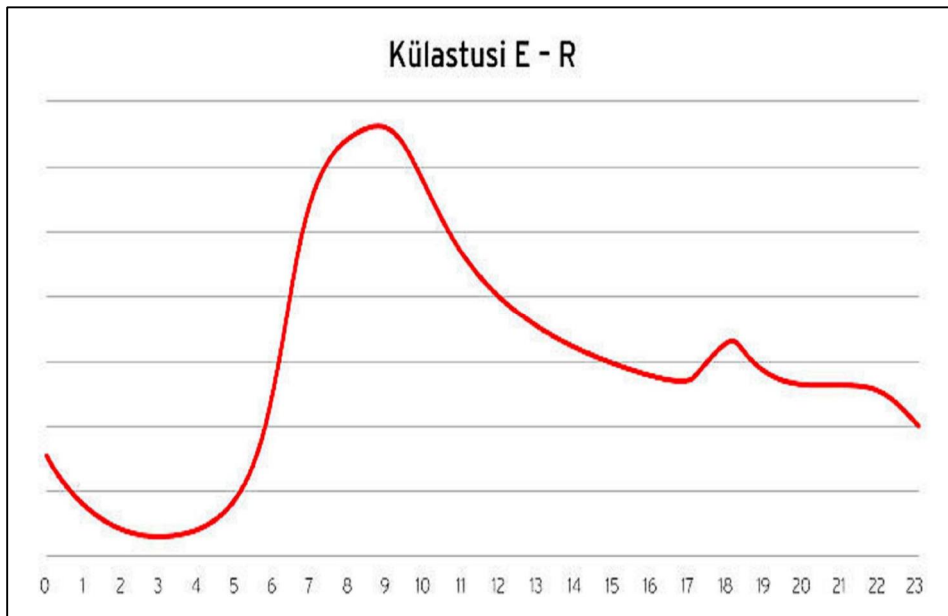
madalamad ( $TK_M = 2,60$ ;  $TK_{SD} = 0,67$ ;  $EST_M = 3,08$ ;  $EST_{SD} = 0,75$ ;  $PL_M = 3,04$ ;  $PL_{SD} = 1,03$ ) võrreldes Eesti ja Poola keskmiste näitajatega, samuti oli mittetöise presentismi indeksi hajuvus töötukassa vastuste puhul kõige väiksem. Kui vaadelda tulemusi küsimuste kaupa eraldi, siis olid töötukassa vastajate keskmised siiski Poola keskmistest suuremad näiteks küsimuse lõikes: šOlete tundnud end tööpäeva jooksul kurnatunaõ ( $TK_M = 3,48$ ;  $TK_{SD} = 1,09$ ;  $EST_M = 3,58$ ;  $EST_{SD} = 1,12$ ;  $PL_M = 3,33$ ;  $PL_{SD} = 1,32$ ), mis tähendab, et arvestades suhteliselt kõrget keskmist hinnangut, on nii Eestis kui Poolas probleeme töötajate väsimusest tingitud presentismiga, sealjuures väljendub see tugevamalt Eesti ja töötukassa vastajate seas. Sama küsimus andis keskmise negatiivse seose ( $N = 297$ ;  $r = -0,37$ ;  $p < 0,01$ ;) ka küsimusega šKas teile antakse piisavalt aega oma igapäevaste töökohustuste ja tööülesannete täitmiseksõ mis tähendab, et meie töötajaid kimbutab ülekoormus. Samas ei saa seda kindlalt väita, sest küsimusele šOlete lugenud tööl ajalehti või ajakirjuõ ( $TK_M = 2,90$ ;  $TK_{SD} = 1,40$ ;  $EST_M = 3,46$ ;  $EST_{SD} = 1,27$ ;  $PL_M = 2,35$ ;  $PL_{SD} = 1,48$ ) anti samuti väga kõrge skooriga vastused, mis tähendab, et ajakirjanduse lugemiseks leiavad Eesti töötajad vaatamata töökoormusele piisavalt aega.



**Joonis 7** Vastuste jagunemine küsimusele šOlete lugenud tööl ajalehti või ajakirjuõ.

Allikas: autori koostatud.

Võrdlusena saab tuua 2. Detsembril 2015 portaalis [www.kasulik.delfi.ee](http://www.kasulik.delfi.ee) avaldatud artiklis "Kas Eesti töandja vaatab tööajast uudiste lugemisele viltu?" <http://kasulik.delfi.ee/archive/print.php?id=73101781> digilehtede loetavuse graafiku Eesti Päevaleheõ näitel, millest nähtub selgelt, et enamus leheküllastustest toimub tööpäeva jooksul, artikli andmetel langeb erinevate digiväljaannete loetavusest 50% tööaja sisse.



**Joonis 8** Eesti Päevalehe digilehe loetavuse kellaaegade graafik.

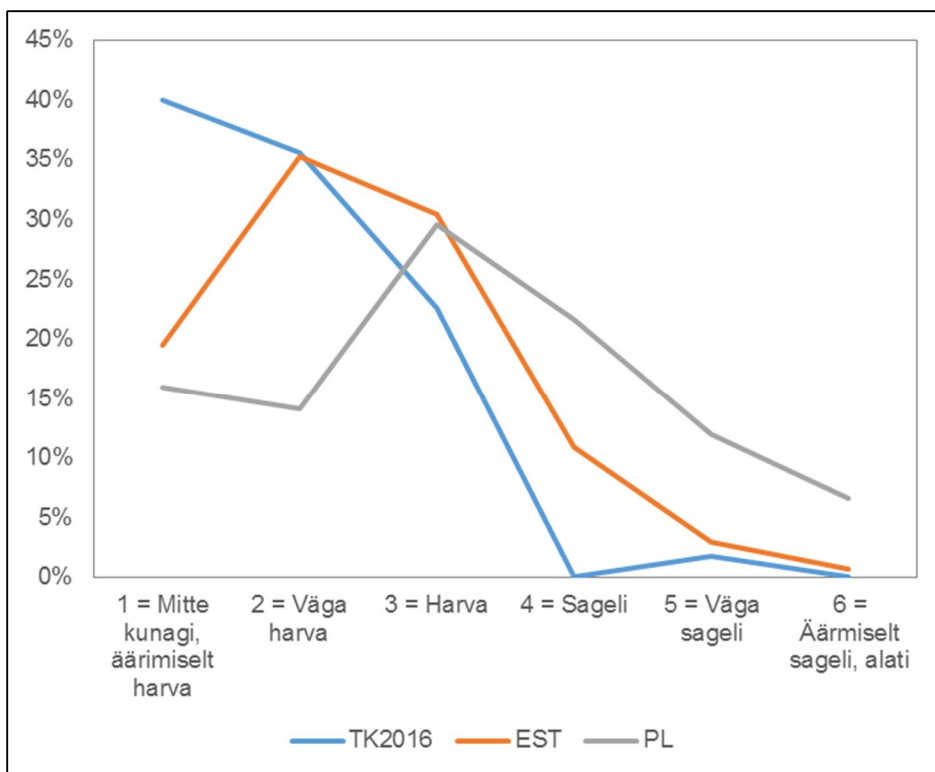
Allikas: [www.kasulik.delfi.ee](http://www.kasulik.delfi.ee)

Demograafilistest andmetest seostus ajalehtede lugemist puudutav küsimus üsna nõrgalt positiivses seoses ( $N = 724$ ;  $r = 0,10$ ;  $p = 0,01$ ) vastajate haridustasemega, muude näitajatega seosed puudusid. Samuti olid seosed teiste võimalike mõjuritega nõrgad ja väheolulised ning seos subjektiivse tulemuslikkusega puudus täiesti. Haigena tööl käimist puudutavate küsimuste juures, kus kõik teised mittetööst presentismi puudutavad küsimused andsid nõrga kuni keskmise positiivse seose, küsimusega ajalehtede lugemise kohta seost ei esinenud. Vastuste jaotusest nähtub Poola vastajate tugev eitus ajalehtede lugemise kohta ja Eesti vastajate sagedase ajalehtede lugemise möönmine.

Suurimad erinevused töötukassa töötajate, Eesti ja Poola keskmiste hinnangute vahel esinesid veel vastustes küsimustele "Kasutate tööajal Facebooki (või mõnda muud sotsiaalvõrgustikku)" ( $TK_M = 2,63$ ;  $TK_{SD} = 1,45$ ;  $EST_M = 3,46$ ;  $EST_{SD} = 1,44$ ;  $PL_M = 3,11$ ;  $PL_{SD} = 1,60$ ), millest nähtub, et töötukassa töötajad kasutavad töö ajal sotsiaalvõrgustikke vähem kui Eesti ja Poola töötajad keskmiselt. Samuti surfavad töötukassa töötajad internetis

ilma tööalase eesmärgita vähem kui Eesti ja Poola töötajad ( $TK_M = 2,70$ ;  $TK_{SD} = 1,23$   $EST_M = 3,44$ ; ;  $EST_{SD} = 1,30$ ;  $PL_M = 3,04$ ;  $PL_{SD} = 1,56$ ) ja loevad või kirjutavad internetis kommentaare vähem ( $TK_M = 2,77$ ;  $TK_{SD} = 1,40$   $EST_M = 3,46$ ; ;  $EST_{SD} = 1,33$ ;  $PL_M = 3,41$ ;  $PL_{SD} = 1,56$ ) mis näitab, et infotehnoloogiliste vahendite kasutamisega seotud mittetöine presentism on Eesti Töötukassas oluliselt väiksem kui Eestis ja Poolas keskmiselt. ŠOlete viibinud tööl mitmeid tunde pärast tööpäeva lõppuõ ( $TK_M = 2,77$ ;  $TK_{SD} = 1,40$   $EST_M = 3,46$ ; ;  $EST_{SD} = 1,33$ ;  $PL_M = 3,41$ ;  $PL_{SD} = 1,56$ ). ŠPeate kolleegidega pikki eravestlusi või räägite teisi tagaõ ( $TK_M = 1,88$ ;  $TK_{SD} = 0,67$   $EST_M = 2,45$ ; ;  $EST_{SD} = 0,75$   $PL_M = 3,19$ ;  $PL_{SD} =$  =).

Vastuste jagunemises eristus selgelt ka küsimuse šPeate kolleegidega pikki eravestlusi või räägite teisi tagaõ osas, milles eristub töötukassa töötajate sellist tegevust pigem vältiv käitumine (98,5% vastustest on skaalal, mis kirjeldab nähtuse harva esinemist) ja Poola vastajate vastuste ühtlasem jaotus. Eesti ja töötukassa töötajate vastuste jaotuse võrdluses jääb silma 20,5% erisus valikus šMitte kunagi, äärmiselt harvaõ .



**Joonis 9** Vastuste jagunemine küsimusele šPeate kolleegidega pikki eravestlusi või räägite teisi tagaõ

Allikas: autori koostatud



Korrelatsioonanalüüs töötukassa vastajate vastuste osas näitas vaatamata üldisele vähesele eravestluste pidamisele siiski keskmise tugevusega positiivseid seoseid küsimustega pikemate puhkepauside kasutamise kohta ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,01$ ) ja ametikohal töötatud aastatega ( $r = 0,56$ ;  $p < 0,01$ ) millest selgub, et rohkem kalduvad lobisema ja ka pikemaid puhkepause kasutama samal ametikohal kauem töötanud töötajad ( $r = 0,42$ ;  $p < 0,01$ ).

Kõikide valimite lõikes andsid keskmise tugevusega olulise positiivse seose mittetöise presentismi küsimused absentismi indeksiga ( $N = 789$ ;  $r = 0,57$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,32$ ), mis tähendab, et 32 % töötajatest, kes viljelevad mittetöist presentismi šnäppavad ka tööaega isiklikes huvides. Subjektiivse produktiivsusega olid mittetöise presentismi seosed samuti keskmise tugevusega ja olulised ( $N = 789$ ;  $r = 0,48$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,23$ ). Nende tulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et subjektiivse produktiivsuse vastusteskaala on vastassuunaline, mis tähendab seda, et mida madalamalt hindavad töötajad oma subjektiivset produktiivsust, seda enam esineb mittetöist presentismi. Haiguspresentismi ja mittetöise presentismi vahel selgus samuti oluline keskmise tugevusega positiivne seos ( $N = 789$ ;  $r = 0,56$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,31$ ), mis näitab, et presentismi põhjused võivad 31 % ulatuses kattuda.

D'Abate ja Eddy (2007) on leidnud, et seosed mittetöise presentismi ja töömotivatsiooni vahel puuduvad. Käesolev uuring seda siiski täielikult ei kinnita, töömotivatsiooni hinnangute ning mittetöise presentismi küsimuste vahel valitses ( $N = 297$ ;  $r = -0,40$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,16$ ), mis tähendab, et mida madalam on tööalane motivatsioon, seda enam esineb mittetöist presentismi ja 16% ulatuses on võimalik põhjendada mittetöise presentismi esinemist madala töömotivatsiooniga. Töötukassa töötajate vastuseid eraldi analüüsidis oli negatiivne seos töömotivatsiooniga kõrgem, kuid siiski mitte tugev ( $r = -0,56$ ;  $p < 0,01$ ). Antud tulemustele tuginedes saab eeldada, et kõrgem töötajate motivatsioon vähendab mittetöist presentismi, kuid mitte drastiliselt. Töötajate tühimuse mõju mittetöisele presentismile võimaldab kaudselt hinnata küsimuse šKuidas hindate oma tööalast innukust (entusiasm)õ ja mittetöise presentismi skaala küsimuste vaheline seos, mis andis täpselt samasuguse seose nagu töömotivatsioon ja töötukassa töötajate puhul oli pisut nõrgemalt seotud ( $r = -0,44$ ;  $p < 0,01$ ). Lähivalt positiivse seose andsid mittetöise presentismi küsimused töökultuuri puudutava küsimusega šMinu Töökohas valitseb kirjutamata reegel, et töötaja peab tööle tulema isegi siis, kui ta tunneb ennast haigena või ongi haigeõ ja küsimusega šTe ei jää haigena koju, vaid lähete tööleõ, mis kinnitab seda, et haiguspresentismi ja mittetöist presentismi mõjutavad tegurid võivad kattuda.

## 2.5.4 Töökultuuri mõju absentismi ja presentismi esinemisele

Testi tulemused, mis puudutasid töökultuuri tunnetmist näitasid selgelt erinevust Eesti ja Poola töötajate töökultuuri erinevuses. Töötukassa, Eesti ja Poola töötajate hinnangud töökultuuri kohta on toodud Tabelis 3

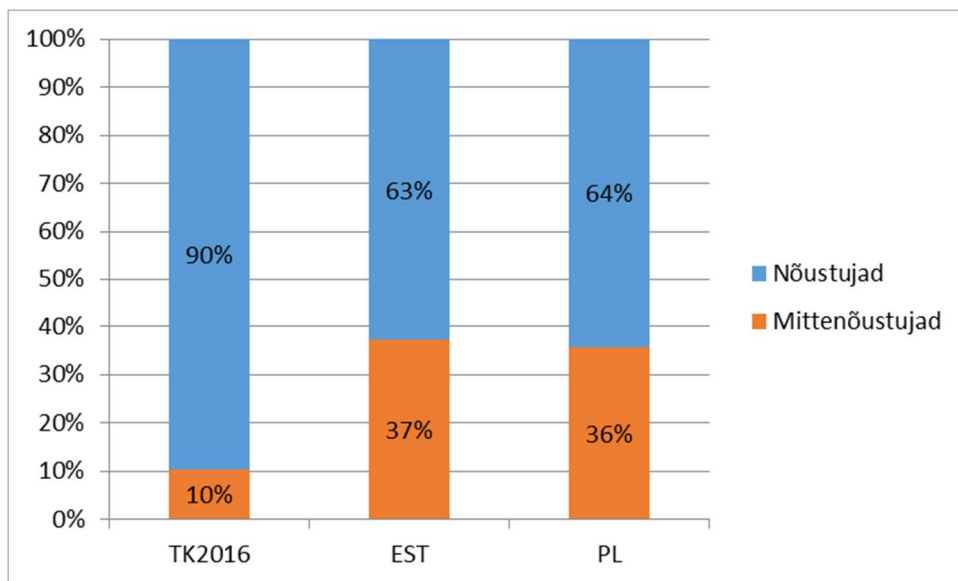
Tabel 3

| Hinnangud töökultuuri kohta   | TK          |             | EST         |             | PL          |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|   | M*          | SD          | M*          | SD          | M*          | SD          |
| Töölt ilma mõjuva põhjuseta puudumistele reageerib juhtkond koheselt  | 4,89        | 1,28        | 4,07        | 1,37        | 3,91        | 1,27        |
| Minu töökohas valitseb kirjutamata reegel, et töötaja peab tööle tulema isegi siis kui ta tunneb ennast haigena või ongi haige        | 2,06        | 1,33        | 2,33        | 1,32        | 3,15        | 1,52        |
| Minu töökohas ei ole lubatud töö ajal isiklike asjadega tegeleda  | 3,39        | 1,16        | 3,03        | 1,18        | 3,84        | 1,34        |
| Juhtkond nõuab igalt allüksuse juhilt töölt puudumiste, haigena tööle tulemise ning töö ajal isiklike asjadega tegelemise vähendamist | 2,97        | 1,21        | 2,87        | 1,28        | 3,68        | 1,30        |
| Juhtkond julgustab teatama kui keegi kaastöötajatest tegeleb töö ajal isiklike asjadega   | 2,30        | 1,04        | 2,41        | 1,24        | 3,08        | 1,43        |
| Minu töökohas on täpselt kindlaks määratud ja selged juhised töölt puudumise kohta  | 4,50        | 1,10        | 3,92        | 1,49        | 4,12        | 1,38        |
| <b>Keskmine</b>   | <b>3,35</b> | <b>1,19</b> | <b>3,11</b> | <b>1,31</b> | <b>3,63</b> | <b>1,37</b> |

\* (1= Täiesti kindlalt ei nõustu | 6 = Täiesti kindlalt nõustun)

Töötukassa töötajate puhul eristusid keskmisest kõrgem nõustumine norme, reegleid ja sanktsioone puudutavate väidetega. Tegevuste ja kirjutamata reeglitega seotud väited said keskmisest madalama hinnangu. See tähendab, et töötukassa töötajad tunnetavad reegleid, kokkuleppeid ja norme keskmisest selgemalt, juhtide ja kaastöötajate poolset survet absentismi ja presentismi vähendamiseks pigem vähem. Ka vastuste standardhälbed on väiksemad, mis tähendab, et töötukassa töötajate antud hinnangud varieeruvad keskmise suhtes suhteliselt vähem kui Eesti ja Poola töötajate omad.

Töötukassa töötajate vastused erinesid oluliselt nii Eesti kui ka Poola vastuste jagunemises nõustumise-mittenõustumise skaalal ainult küsimuse „Töölt mõjuva põhjuseta puudumistele reageerib juhtkond koheselt“.



**Joonis 10** Vastuste jaotus küsimusele "Töölt ilma mõjuva põhjuseta puudumisele reageerib juhtkond kohe" mittedõustumise-nõustumise skaalal

Allikas: autori koostatud

Silmatorrak erinevus kolme võrreldava valimi vahel esines ka nõustuvate vastuste osakaalus küsimusele "Minu töökohas ei ole lubatud töö ajal isiklike asjadega tegeleda", millele vastas nõustuvalt 61,5% Poola vastajatest, 42,6% töötukassa vastajatest ning ainult 27,4% Eesti vastajatest. Selline vastuste jaotus näitab, et Eesti tööandjad suhtuvad tolerantsemalt töötajate püüdlusesse hoida töö-elu tasakaalu samal ajal kui Poola tööandjad ootavad tööaja kasutamist rangemalt teiseks tegevuseks. Eesti Töötukassa töötajate vastused jäid siiski lähemale Eesti keskmisele näitajale, kuid olid siiski sellest siiski ~ 15% võrra kõrgemad. Seda võib selgitada asjaoluga, et Eesti Töötukassas ongi tööaja kasutamise reeglid rangemad kui Eestis sektoriteüleselt keskmiselt, eesmärgiga tagada riigieelarveliste vahendite võimalikult efektiivne kasutamine. Kui vaadelda selle küsimuse vastuste seoseid absentismi indeksi, haiguspresentismi indeksi ja mittetöise presentismi indeksiga, siis esines ainult väga nõrk negatiivne korrelatsioon ainult mittetöise presentismi indeksiga ( $N = 789$ ;  $r = -0,12$ ;  $p < 0,01$ ), mis viitab otseselt sellele, et isiklike asjadega tegelemise keelamine ei mõjuta oluliselt ühegi nimetatud nähtuse esinemist ja võib mõõdukalt vähendada ainult küberloogemist (esinesid nõrgad negatiivsed seosed ( $r = -0,23$ ;  $p < 0,01$ ) presentismiskaala küsimustega, mis puudutavad ajalehtede lugemist, sotsiaalvõrgustike kasutamist ja internetis surfamist).

### 2.5.5 Tervis ja töö tulemuslikkus, ehk subjektiivne tulemuslikkus

Testi tulemused, mis puudutasid töötajate hinnanguid tervisele ja subjektiivsele tulemuslikkusele on toodud Tabelis 4.

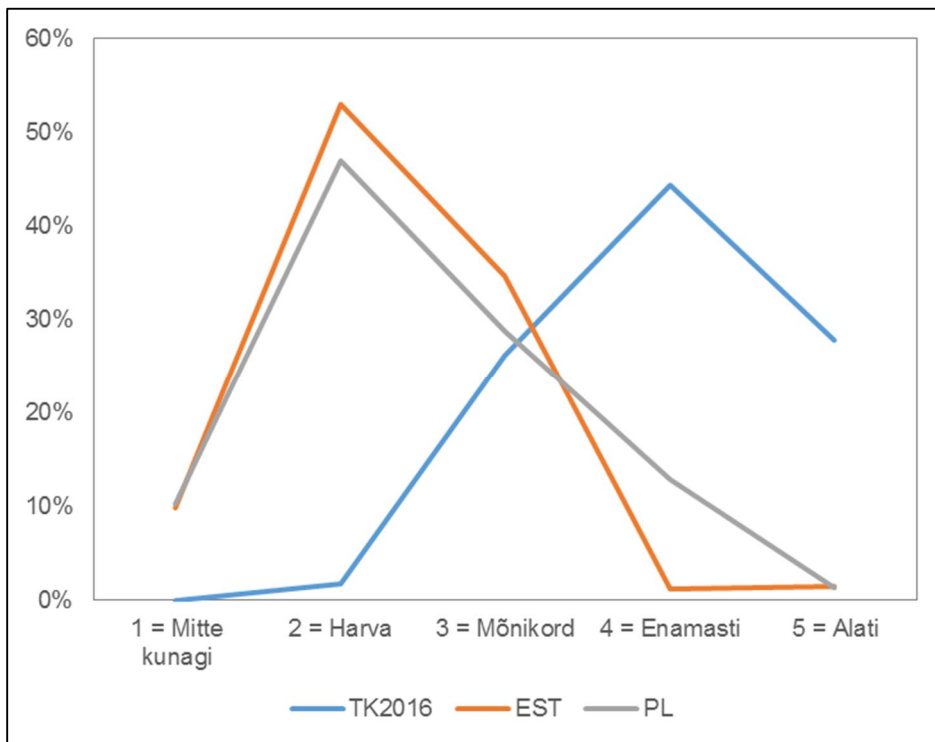
**Tabel 4**

| Tervis ja töö tulemuslikkus  | TK2016      |             | EST         |             | PL          |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | M*          | SD          | M*          | SD          | M*          | SD          |
| Kui sageli oli teie töö tulemuslikkus madalam kui teistel sama tööd tegevatel töötajatel?          | 3,98        | 0,78        | 2,32        | 0,73        | 2,48        | 0,89        |
| Kui sageli ei tegele te töö ajal selle tööga, mida oleksite pidanud tegema?                        | 2,04        | 0,77        | 2,43        | 0,77        | 2,35        | 0,96        |
| Kui sageli ei töötanud te nii hoolikalt kui oleksite pidanud?                                      | 1,97        | 0,60        | 2,29        | 0,75        | 2,54        | 1,05        |
| Kui sageli oli teie töö kvaliteet oodatust madalam?  | 1,95        | 0,53        | 2,06        | 0,69        | 2,37        | 1,01        |
| Kui sageli ei keskendunud te piisavalt oma tööle?  | 2,22        | 0,70        | 2,38        | 0,72        | 2,52        | 1,02        |
| Kui sageli piirasid terviseprobleemid töö tegemise viisi või töö hulka, mida oleksite võinud teha? | 2,01        | 0,67        | 2,21        | 0,80        | 2,51        | 0,99        |
| <b>Keskmine</b>  | <b>2,36</b> | <b>0,67</b> | <b>2,28</b> | <b>0,74</b> | <b>2,46</b> | <b>0,99</b> |

\*(1 = Mitte kunagi í 5 = Alati)

Allikas: autori koostatud.

Toodud andmetest nähtub, et töötukassa töötajate hinnangud subjektiivsele tulemuslikkusele erinevad nii Eesti kui ka Poola töötajate keskmisest hinnangust. Vaatamata asjaolule, et töötukassa töötajad hindavad oma tulemuslikkust paremaks ja tervisest tulenevate takistuste sagedust väiksemaks kui Eesti ja Poola töötajad, on selge erisus sisemises võrdluses teiste samaväärset tööd tegevate töötajate tulemuslikkusega. Vastuste jaotus sellele küsimusele on toodud joonisel 11.



**Joonis 11** Vastuste jagunemine küsimusele "Kui sageli oli teie töö tulemuslikkus madalam kui teistel sama tööd tegevatel töötajatel?"

Allikas: autori koostatud

Kui Eesti ja Poola töötajatest hindasid oma tulemuslikkust võrreldes teistega enamasti või alati madalamaks vastavalt 2,6% ja 14,2%, siis töötukassa töötajatest 72,2% ja oma tulemuslikkust ei pidanud teiste omaks mitte kunagi madalamaks ükski töötukassa töötaja (N = 115) ja harva pidas seda madalamaks 1,7%. Eesti töötajad on oma võrdluses teiste samalaadset tööd tegevate töötajatega tulemuslikkusega oluliselt enesekindlamad. Arvamusel, et nad ei tee mitte kunagi või teevad tööd harva madalama tulemuslikkusega kui teised oli Eesti töötajatest 62,8% Poola töötajatest 57,1%. Töötukassa töötajate vastuste vastassuunaline erisuse analüüsimiseks läbi viidud korrelatsioonanalüüs selle küsimuse osas leidis olulise positiivse keskmise tugevusega seose testis esitatud küsimusega šMinu töökohas on täpselt kindlaks määratud ja selged juhised töölt puudumise kohta ( $r = 0,40$ ;  $p < 0,01$ ), mida võib kaudselt tõlgendada arvestades töötukassa töötajate kõrget nõustumist norme, reegleid ja juhiseid puudutavate küsimustega nii, et väga täpsed reeglid ja laitmatut tulemust eeldavad normid tekitavad töötajates saamatuse tunde ja piiratud informatsioonist kolleegide tegeliku tulemuslikkuse kohta illusiooni, et kõikide teiste tulemuslikkus on kättesaadavatele juhistele, normidele ja reeglitele täpsemalt vastav. Positiivne, kuid väiksema tugevuse- ja olulisusega seos esines veel hinnanguga töömotivatsioonile ( $r = 0,23$ ;  $p = 0,01$ ), mis tähendab, et kõrgema töömotivatsiooniga töötajad hindavad oma

tulemuslikkust võrreldes teiste töötajatega madalamaks, mis võib tähendada seda, et kõrgema töömotivatsiooniga töötajad elavad tööalaseid ebaõnnestumisi või tulemusjuhtimises seatud eesmärkide mittesaavutamist raskemalt üle. Sama küsimus andis ka huvitavad negatiivsed keskmise tugevusega seosed mitme presentismiskaala küsimusega. Selgus, et töötajad, kes kasutavad töö ajal sotsiaalkõrgustikke rohkem, hindavad oma tulemuslikkust kõrgemalt ( $r = -0,32$ ;  $p < 0,01$ ), samasuunalised, kuid nõrgemad ja väiksema olulisusega seosed esinesid ka küsimustega, mis puudutasid pikkade eravestluste pidamist ning küberlogelemist. Absentismiskaalal tekkis oluline võrdne negatiivne seoseos ainult kahe näitajaga: tööle hilinemine ja töölt varem lahkumine ( $r = -0,38$ ;  $p < 0,01$ ). Haiguspresentismiga seost ei tekkinud, mittetöise presentismi indeksiga oli seos negatiivne ( $r = -0,25$ ;  $p = 0,01$ ) ja absentismi indeksiga samuti negatiivne, kuid tugevam ( $r = 0,37$ ;  $p < 0,01$ ). Kõikide valimite lõikes kokku tekkis oluline keskmise tugevusega positiivne oluline seos küsimusele juhtkonna puudumistele reageerimise kohta ( $N = 789$ ;  $r = 0,28$ ;  $p < 0,01$ ;) ning küsimustega, mis puudutasid töötaja hinnangut oma kompetentsuse, võimekuse, väljaõppe taseme, erialaste teadmiste taseme kohta ning sotsiaaldemograafilistest andmetest vanust ja haridustaset. See tähendab, et mida paremini tunneb töötaja oma tööd, mida haritum ja vanem (elukogenum) ta on, seda madalamalt hindab ta oma tulemuslikkust.

Tervise ja töö tulemuslikkuse indeksi seosed absentismi, presentismi, haiguspresentismi ja mittetöise presentismi vahel näitasid, et subjektiivne tulemuslikkuse indeks on kõige tugevamalt seotud absentismiindeksiga ( $N = 789$ ;  $r = 0,58$ ;  $p < 0,01$ ), veidi nõrgemalt mittetöise presentismiga ( $N = 789$ ;  $r = 0,48$ ;  $p < 0,01$ ) ja presentismi üldindeksiga ( $N = 789$ ;  $r = 0,43$ ;  $p < 0,01$ ;) Haiguspresentismi indeksiga oli seos nõrk ja mõjutas ainult 5% ulatuses hinnanguid subjektiivsele tulemuslikkusele ( $N = 789$ ;  $r = 0,21$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,05$ ).

### **3. ARUTELU JA JÄRELDUSED**

Magistritöö eesmärgiks oli leida vastused uurimisküsimustele, mis puudutasid absentismi ja presentismi seost töökultuuri tunnetusega, haiguspresentismi esinemise määra võrdluses absentismi ja presentismi esinemise määraga ning haiguspresentismi ja absentismi seoseid subjektiivse tulemuslikkusega. Uuritud koguvõim (N = 789) võimaldab teha järeldusi nähtuste üldise esinemissageduse ja nähtuste omavaheliste seoste kohta, kuid Eesti Töötukassa töötajate põhjal moodustatud valim (N = 115) ei võimalda teha järeldusi terve töötukassa töötajaskonna kohta, sest representatiivse valimi uuringusse kaasamine ei õnnestunud. Eesti Töötukassa vastajate jagunemine sotsiaaldemograafiliste andmete alusel

vastab kogu töötajaskonna jagunemisega suhteliselt täpselt ja seetõttu on teatud reservatsioonidega võimalik eeldada, et tulemused, mis seonduvad töötajate soo, vanuse ja haridustasemega, on töötukassaüleselt sarnased.

### **Absentismi ja presentismi seosed töökultuuri tunnetamisega.**

Uuringu andmetele tuginedes saab järeldada, et töökultuuriga seotud aspekte tunnetavad normide, reeglite ja juhiste osas rangematenas Eesti Töötukassa töötajate seas kui Eesti töötajate seas keskmiselt, kuid siiski nõrgemalt kui Poola töötajate seas. Poola töötajate puhul olid üldjuhul vastavad näitajad kõrgemad kui Eesti ja töötukassa keskmised. Samal ajal jäid Poola vastajate keskmised hinnangud Eesti ja töötukassa vastuste keskmistest oluliselt nõrgemaks juhiste selguse ja juhtide reageeringu osas absentismi ilmnemisel, millest tuleneb, et Poola töötajad tunnetavad presentismi ja absentismi mitte-tolereerivat suhtumist kollektiivis hästi, kuid neil puuduvad väga selged käitumisjuhised ning juhtide reaktsioon selliste nähtuste esinemise korral on leebem kui Eestis. Töötukassas on absentismi ja presentismi kultuuri puudutavad normatiivide tunnetus märkimisväärselt selgem kui Eestis ning Poolas keskmiselt ning töötajad on oluliselt teadlikumad, et mõjuva põhjuseta puudumisel on kindlasti tagajärg. Samal ajal on töötukassa töötajate keskmised absentismi ja presentismi indeksid madalamad kui Eesit ja Poola valimil. See kinnitab koos Eesti ja Poola kõrgema presentismi- ja absentismiindeksiga teoreetilises osas toodud eeldust, et absentismi ja presentimi ei mõjuta mitte niivõrd tugevalt organisatsioonipoolne kontroll nende nähtuste üle, vaid organisatsiooni reageering nähtuste ilmnemisel.

Samas tunnetavad töötukassa töötajad kirjutamata reegleid, ehk sotsiaalseid ootusi absentismi ja presentismi puudutava käitumise osas leebemalt kui Eesti ja Poola töötajad ja pigem ei nõustu väitega, et juhtkond julgustab pealekaebamist selliste nähtuste esinemisel kolleegide seas. Selle põhjus võib olla töötukassa sisestes omavahelistes suhetes, mida hindasid töötukassa töötajad väga kõrge keskmise hindegaga (keskmine hinnang 12-pallisel skaalal  $M = 10,5$ ;  $SD = 1,54$ ). Selle põhjal ei saa teha siiski selget ühesuunalist põhjus-tagajärg järeldust, sest pole välistatud, et suhted on selle pärast väga sõbralikud, et töökaaslastelt ja juhtidelt ei oodata ebamõistlikke pingutusi tervise arvelt ega ka julgustata pealekaebamist. Korrelatsioonanalüüsis leidis kinnitust teoreetilises osas välja toodud võimalus, et sõbralikud suhted töökohal vähendavad nii haiguspresentismi, mittetöist presentismi kui ka parandavad tulemuslikkust. Kõik nimetatud indeksid olid hinnanguga suhetele negatiivses olulises seoses, sealjuures mittetöine presentism keskmise tugevusega

olulises seoses. Töökultuuriga seotud küsimuste seoste uurimine võimaldab seoste vähesuse ja/või nõrkuse tõttu järeldada, et protseduurid, normid ning reeglid ei mõjuta mittetöist absentismi ja haiguspresentismi. Vähesel määral on võimalik protseduurireeglite ja normide korrigeerimisega vähendada ainult küberlogelemisega seotud mittetöist presentismi.

Samuti leidis korrelatsioonanalüüsis kinnitust teorias toodud väide, et nõrskarjääripresentismileõ, mis väljendub pikemate töötundide tegemises on altimad mehed ning nooremad töötajad.

Kinnitust ei leidnud teorias välja toodud seisukoht, et organisatsioonides, mille tegevuse eesmärk ja sellest tulenev töökultuur on suunatud teiste aitamisele, abistamisele ja toetamisele, on haiguspresentismi määr tavapäraselt kõrgem kui teistes organisatsioonides. Eesti sektoriteüleses valimis oli haiguspresentismi indeks pisut kõrgem kui Eesti Töötukassas, kuid tähelepanuta ei saa jätta vastust skaalas sisalduvat küsimust šTe ei jää haigena koju, vaid lähete tööleõ, millele töötukassa vastuste keskmine oli samal tasemel Poola valimiga, kõrgem kui Eesti keskmine ning väiksema standardhälbega kui Poola valim. Kui Poola töötajate haigena tööl käimist soodustab osaliselt töökaaslaste sotsiaalne surve, siis töötukassa töötajad ei tunnetata töökaaslaste survet haigena tööle tulla sedavõrd tugevalt kui Poola töötajad, kuid vaatamata sellele käivad nad siiski peaaegu sama sageli haigena tööl.

### **Haiguspresentismi esinemine ja selle seosed absentismi ja mittetöise presentismiga**

Huvitava tõsiasjana selgus läbiviidud uuringust, et vaatamata sellele, et haiguspresentismi indeks on kõigis vaadeldud valimites murettegevvalt kõrge, ei õnnestunud selle põhjuseid antud uuringu käigus välja selgitada. Arvestatavad seosed ilmsid ainult mittetöist presentismi mõõtvate küsimustega ( $N= 789$ ;  $r = 0,56$ ;  $p < 0,01$ ;  $r^2 = 0,31$ ), millest võib järeldada, et terviseprobleemide tõttu end halvasti, unisena või pinges tunde, kuid siiski laitmatult tööl käiv töötaja otsib positiivseid emotsioone, mida loodab leida sotsiaalsest suhtlusest töökaaslastega või lähedastega, kasutab vähenenud töövõime tõttu pikemaid puhkepause või võtab täiendavaid pause. Seega vaatamata haiguspresentismi ja mittetöise presentismi keskmise tugevusega olulisele ja positiivsele seosele uuritud mõjurite ja keskmise tugevusega olulisele seosele mittetöise presentismi indeksiga, ei andnud võimalikud mõjurid töökultuuri, absentismi, ja töö tulemuslikkuse ning kompetentsust hindavate küsimuste osas seoseid või andsid suhteliselt nõrgad ja vähemolulised seosed.



Haiguspresentismi küsimuste eraldi vaatlemine andsid küll töötukassa valimi osas mõningased negatiivsed seosed töömotivatsiooni ja entusiasmiga, millest võib järeldada, et töötaja, kes langetab harjumuspäraselt otsuse talle teadaolevatel motiividel haigena tööle tulla, kaotab aja jooksul oma töömotivatsioonis ja entusiasmis.

Soovitud töötundide ja tegelike töötundide vahelist **ebakõla** haiguspresentismi põhjusena uuringu tulemuste alusel järeldada ei saa, sest küsimusele mis puudutas vastaja eelistust täiskoormusega töötamise kohta, puudus võrdlusküsimus tegeliku koormuse kohta ja vastuste jaotus oli skaala lõikes suhteliselt ühtlane. Küll aga viitab töötukassa töötajate arvestatava hulga ~26% valmisolek töötada osakoormusega ning keskmisest kõrgem hinnang kurnatuse tajumisele võimalusele, et kurnatus võib olla üheks haiguspresentismi põhjuseks.

Käesolevas uuringus ei uuritud mitmeid aspekte, mis võivad eelnevate vastavasisuliste uuringute tulemusi arvestades mõjuda haiguspresentismi soodustavate teguritena. Sellisteks võimalikeks mõjuriteks on töötaja asendatavus, töötaja hinnang enda unikaalsete oskuste kohta, sissetulekute kadu, haiguse käsitlemine nõrkuse tundemärgina, hirm töökoha kaotuse ees. Töötukassa töötajate kõrge valmisolek tulle tööle ka siis, kui tuntakse end haigena võib tuleneda ühest või mitmest nimetatud parameetrist, olemasolevate andmetele tuginedes ei saa seda aga ka kindlalt väita. Mõningase indikatsiooni võib anda töötukassa töötajate kõrge hinnang suhetele töökohal, millest võiks järelduda, et ei soovita koormata kaastöötajaid asendamisest tekkiva lisatööga, kuid korrelatsioonanalüüs antud valimi baasil seda eeldust ei kinnita. Seos suhetega töökohal oli küll negatiivne, kuid nõrk ja statistiliselt mitteoluline.

### **Subjektiivne tulemuslikkus ja selle seosed haiguspresentismi ja absentismiga.**

Cooper ja Lu (2016) toovad oma töös välja, et töötaja subjektiivsed hinnangud oma tulemuslikkuse kohta kujunevad välja kaastöötajate hinnangute ja tagasiside põhjal. Tagasiside puudumine võib ka selgitada töötukassa töötajate kõige madalamat hinnangut oma tulemuslikkusele võrreldes teiste töötajatega. Kui tulemusjuhtimist rakendav organisatsioon seab pingutust nõudvaid tulemusmõõdikuid, kuid annab tagasisidet töötajatele individuaalselt ja ei võimalda individuaalset tulemust võrrelda teiste töötajate tulemuslikkusega, siis võib töötajale jääda hõlpsasti illusioon oma suhteliselt madalast tulemuslikkusest võrreldes teistega. Põhjuseks võib olla ka nõ Hawthorne efekti (Ellingsen & Johannesson, 2007) puudumine, ehk tajutud vähene tähelepanu ja austus tööandja poolt kombineeritud kõrge töötulemuste ja óprotsessi kontrolliga. Sellele võimalusele viitab ka

emotsionaalse rahulolu madalam hinne Eesti Töötukassas 2015 aasta oktoobris läbiviidud uuringus võrreldes keskmise hindegaga töömotivatsioonile ja suhete kvaliteedile. Võrreldes Eesti ja Poola keskmiste hinnangutega, olid töötukassa töötajate hinnangud oma tervisele, keskendumisvõimele, hoolsusele, kõrvalkaldumatusele ja töö kvaliteedile kõrgemad ja on võimalik, et just seetõttu hindavad tööalast ebaedu isikliku läbikukkumisena. Samuti võib selle põhjuseks olla kõrge motivatsioon töötada ideaalmudeleid kirjeldavatele normidele, reeglitele ja juhistele vastavalt ning samaaegne ettekujutus teiste töötajate tulemuslikkusest kui ideaalmudelitele vastavast. Sellele viitas ka subjektiivse tulemuslikkuse ja töömotivatsiooni omavaheline seos. Teine võimalik põhjendus võib peituda paradoksis šmida rohkem ma tean, seda vähem ma teanõ, ehk mida kogenum, haritum ja võimekam on töötaja, seda madalamalt hindab ta oma tulemuslikkust.

Tulemuslikkuse indeksi seosed olid kõige tugevamalt positiivselt seotud absentismiindeksiga, mis tähendab, et töötajad, kes hindavad oma tulemuslikkust madalamalt (tagurpidi skaala), kalduvad ka tööajakorraldusse loomingulisemalt suhtuma põhimõttel šmingit vahet ei ole, kas ma olen tööl või mitte, kõike tehtud ma niikuinii ei jõuaõ, mis langeb kokku Sullivan, Baird ja Donnõ (2013) kirjeldusega kõige madalama faktilise tulemuslikkusega tudengite kõige kõrgemast hinnangust oma tulemuslikkusele. Samas ei saa seda kindlalt väita, sest objektiivselt ei ole käesoleva valimi tulemuslikkust mõõdetud ja põhjus võib olla ka selles, et kõrgema tulemuslikkusega töötajad ei vaja ettenähtud töö tegemiseks kogu tööaega. Ka töötukassa töötajate seas suurendas kõrgem hinnang subjektiivsele tulemuslikkusele võrdsel määral kalduvust tööle hilineda ja töölt varem lahkuda. Subjektiivse tulemuslikkuse seos haiguspresentismiga oli koguvalemis nõrk, kuid statistiliselt oluline, töötukassa töötajate puhul oli seos veel nõrgem ja statistiliselt mitteoluline, millest järeldub, et töötukassa töötajate haigena tööl käimine ei mõjuta kuidagi nende subjektiivset tulemuslikkust ega vastupidi.

Töötukassa töötajate vastuse eristusid testiküsimuste lõikes silmatorkavalt ka küsimustes, mis puudutasid töölt eemaldumise põhjuste kohta valetamist (töötukassa töötajad on ausamad), pikkade eravestluste pidamist ja klat-i (töötukassa töötajad viljelevad oluliselt vähem) ning küberlogelemist (töötukassa töötajad kasutavad tööandja infotehnoloogilisi vahendeid ja tööaega sihipärasemalt).

## Piirangud

Eesti Töötukassa töötajate valim ei olnud representatiivne, et teha usaldusväärseid järeldusi kogu töötajaskonna kohta, võimaldades anda ainult indikatsiooni avaliku sektori töötajate võimalike käitumismudelite eelistuste osas ja moodustada võrdlusbaasi tulevaste uuringute jaoks, mis puudutavad Eesti avaliku sektori või kitsamalt Eesti Töötukassa töötajaid.

Samuti esines olulisi erinevusi Eesti töötajate baasil moodustatud valimis osales naissoost vastajaid proportsionaalselt rohkem (78,6%) võrreldes Poola valimiga kus naissoost ja meessoost vastajate osakaal oli paremini tasakaalus. See võib, kuid ei pruugi olla üheks põhjuseks, miks esinesid silmatorkavad erinevused Eesti Töötukassa vastajate (naissoost vastajate osakaal 92,2%), Eesti töötajate ning Poola valimi tulemuses.

Poola valimi jaotus erines Eesti ja Eesti Töötukassa valimist veel vastajate vanuselise jaotuse (nooremaid vastajaid proportsionaalselt rohkem), laste arvu järgi (üle 50% vastajatest olid lastetud võrdlevalt Eestis ja Eesti Töötukassas alla 26%) ning haridustaseme järgi. Eesti ja Eesti Töötukassa valimist moodustasid suurema osa kõrgharidusega vastajad, Poola valimis kesk-eriharidusega vastajad. On võimalik, et kui valimite sotsiaaldemograafiliste näitajate proportsioonid võrdsustuvad, on tulemused käesolevas uurimustöös saadud tulemustest erinevad ja esitatud võrdlused ei jää kehtima.

## 4. KOKKUVÕTE

Magistritöös uuriti absentismi ja presentismi esinemist Eesti Töötukassas ja nende nähtuste seost sellekohase töökultuuriga ning subjektiivse tulemuslikkusega. Uuringu tulemusi võrreldi Eestis ja Poolas läbi viidud samasisulise uuringuga.

Kõik uurimisküsimused said töös vastuse. Eesmärgi täitmiseks loodi Uuringu tulemusena selgus, et tervisega mitteseotud absentismi määr väheneb töötajate seas vanuse ja ülalpeetavate (laste) arvu suurenedes. Naissoost töötajate seas esineb sellist absentismi vähem kui meesoost töötajate seas. Avalikus sektoris töötavate töötajate (Eesti Töötukassa) absentismi määr on oluliselt madalam kui sektoriülestes võrdlusgruppides nii Eestis kui ka Poolas. Absentismi ei mõjuta töökoormus ega ka töötingimused. Töötaja hinnanguga oma subjektiivsele tulemuslikkusele on selgitatav 34% absentismi esinemisest. Absentismi esineb vähem, kui töökohal valitsevad head suhted kolleegide ja vahetute juhtidega ning juhtkond reageerib mõjuva põhjuseta töölt puudumistele koheselt. Puudumistega seotud normatiivid ja regulatsioonid *per se* sedavõrd tugevat mõju ei avalda. Eesti Töötukassas töötavate töötajate seas võib range keeld isiklike asjadega töö ajal tegeleda absentismi hoopis mõnevõrra suurendada. Isiklike asjadega tegelemist lubatakse tööandja poolt Eestis oluliselt rohkem kui Poolas, Eesti avalikus sektori organisatsioonis siiski ~15 protsendipunkti võrra vähem kui Eestis keskmiselt. Kõrge töömotivatsioon vähendab nii absentismi kui ka mittetöist presentismi, kuid töömotivatsiooni mõju nendele nähtuste esinemismääradele jääb siiski nõrgaks.

Haiguspresentism on nii Eestis, Poolas kui ka Eesti Töötukassa töötajate seas suhteliselt sage nähtus. Kõige sagedamini käivad haigena tööl uuritud valimist Eesti Töötukassa töötajad, mis oli teataval määral ootuspärane, sest töötukassa töötajate töö on seotud teiste eest hoolitsemise, aitamise ja abistamisega, millistel töökohtadel ongi teooria alusel kõrge haiguspresentismi esinemise risk. Töötukassa töötajad käivad sageli haigena tööl, kaotavad seetõttu motivatsiooni ja entusiasmi, kuid ei tunnista, et nende tulemuslikkus oleks seetõttu langenud. Kuna haiguspresentismi ja mittetöist presentismi mõjutavad faktorid osaliselt kattuvad, ja on tihedalt seotud kõrge hinnanguga kurnatus- ja väsimustundele ja nii haiguspresentismi indeks kui ka töötajate hinnang kurnatusele olid murettekitavalt kõrged, on nende nähtuste vähendamiseks soovitatav üle arvutada töötajate töökoormus. Mittetöise presentismi selliseid aspekte nagu küberlogelemine ja ajalehtede lugemine esines töötukassa töötajate seas vähem kui Eestis ja Poolas keskmiselt.

Haiguspresentismi pikaajaline viljelemine suurendab oluliselt töötajate terviseriske, eriti vaimse tervise osas ja võib päädida pikaajaliste haigusabsentismi episoodidega, mis sõltuvalt ettevõtte töökorraldusest töötajate asendatavuse osas (kas puuduva töötaja töökoormus jagatakse teiste töötajate vahel, töö jääb kumuleeruvalt ootele või leitakse eraldi asendaja) võib suurendada haiguspresentismi ettevõttes veelgi ja muudab end isetoitvaks süsteemiks, vähendades töötajate motivatsiooni, entusiasmi ja mõjutades lahkumisotsuseid.

Arvestades asjaoluga, et erinevate uuringute andmetel, kaotab ettevõtte oma tootlikkusest kuni 1,5 korda rohkem presentismi kui absentismi tõttu, ja käesoleva uuringu tulemusena selgunud kõrget haiguspresentismi määra nii Eesti Töötukassa töötajate seas, kui ka Eestis üldiselt, on kriitilise tähtsusega ettevõtte tulemustele vähendada haiguspresentismi töökohal, soosides töötajate töölt eemale jäämist terviseprobleemide korral. See võimaldab töötajatel taastuda kiiremini, põhjustab vähem kaugeleulatuvaid tervisekahjustusi (eelkõige vaimse tervise, südameveresoonekonna, ning luu- ja lihaskonna haiguste osas). Samuti võimaldab see vähendada riiklikke tervishoiukulusid, sest mitteõigeaegse ravi tagajärjel krooniliseks või akuutseks muutunud ravijuhtumitega tegelemise maksumus on kõrgem kui seonduv preventiivne tegevus või ravi õigeaegse alustamise korral.

Haiguspresentismi esinemist oluliselt mõjutavaid tegureid antud uuringu raames välja selgitada ei õnnestunud, olulised seosed uuritud mõjuritega puudusid. Haiguspresentismi mõjutavate tegurite täpsemaks identifitseerimiseks on soovitatav läbi viia uus uuring, mis keskendub ainult haiguspresentismile ning uurib töö teoreetilises osas välja toodud teisi võimalikke mõjureid, mida antud uuringu raames ei käsitletud.

## RESUME

This master thesis studied the occurrence of absenteeism and presenteeism at The Estonian Unemployment Insurance Fund, and their relationship with existing work culture and subjective performance. Results of the study were compared with the results of a similar study carried out in Estonia and Poland.

All posed questions were answered in this work. As a result of the study it turned out that non-health-related absenteeism decreases as age and the number of dependent (children) increase. There is less of such absenteeism among female workers than male ones. The level of absenteeism is significantly lower among employees working in the public sector (The Estonian Unemployment Insurance Fund) than in comparative cross-sectoral groups in Estonia as well as Poland. Neither workload nor working conditions have an impact on absenteeism. An employee's assessment of his/her subjective performance explains 34% of absenteeism cases. There is less absenteeism when relationships with colleagues and supervisors are good and management reacts immediately if someone misses work for no good reason. Norms and regulations on missing work do not have similar impact. A strict ban on handling personal matters during work hours may rather increase absenteeism somewhat among The Estonian Unemployment Insurance Fund employees. Managing personal affairs is much more permitted by employers in Estonia than in Poland, ca 15% less in an Estonian public sector organization than on average in Estonia. High work motivation reduces absenteeism as well as presenteeism, but the impact of motivation on the prevalence of these phenomena remains low.

Sickness presenteeism is quite frequent in Estonia, Poland, and among employees of The Estonian Unemployment Insurance Fund. The latter are the most likely to come to work when ill and to a certain extent that is to be expected if their job is to take care of others, to help and to support, and these jobs have the risk of sickness presenteeism according to theory as well. The Estonian Unemployment Insurance Fund employees often come to work while sick, they lose motivation and enthusiasm as a result but will not admit that their performance decreases because of it. Since factors influencing sickness presenteeism and non-productive presenteeism partially overlap and are related to high exhaustion and tiredness indicators,

and both sickness presenteeism index as well as exhaustion values were worryingly high it is advisable to recalculate the workload of employees to reduce these values. Aspects of presenteeism like cyber-idling and reading newspapers occurred less frequently among The Estonian Unemployment Insurance Fund employees than on average in Estonia and Poland.

Long-term practice of sickness presenteeism significantly increases health risks for employees, especially regarding their mental health, and may result in long episodes of sickness absenteeism and depending on how work is organized regarding substitution (the workload of a missing employee is divided between other employees, the workload is put on hold and it cumulates, or a substitute is found) may further increase sickness presenteeism in an organization and become a self-feeding system, reducing motivation and enthusiasm and having an influence on decisions to resign.

Considering that according to different studies a company loses 1.5 times more productivity as a result of presenteeism than due to absenteeism and also considering the high level of sickness presenteeism among The Estonian Unemployment Insurance Fund employees and in Estonia in general it is of critical importance to reduce sickness presenteeism in workplaces, favoring employees to stay away from work when they have health issues. That enables faster recovery, causes less long-term health damage (especially as regards mental health, cardio-vascular and myo-skeletal illnesses). It also reduces public healthcare costs since delayed treatment may result in chronic or acute illnesses and the cost of treatment for those is considerably higher than preventive action or timely care.

Factors having a significant impact on sickness presenteeism could not be identified within the framework of the present study; there were no significant correlations. It is recommended to carry out a separate study to investigate factors having a specific impact on sickness presenteeism, and other potential actors identified in the theoretical part but not handled in this thesis

## KASUTATUD ALLIKAD

- Aaronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Epidemiological Community Health, 54*, 502-509.
- Addae, H. M., Johns, G., & Boies, K. (2013). The legitimacy of absenteeism from work: a nine nation exploratory study. *Cross Cultural Management: An International Journal, 20*(3), 402-428.
- Baker-McCearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal, 20*(3), 311-328.
- Belita, A., Mbindyo, P., & English, M. (2013). Absenteeism amongst health workers - developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations. *Human Resources for Health*. doi:DOI: 10.1186/1478-4491-11-34
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International archives of occupational and environmental health, 82*(10), 1179-1190.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2009). What makes you work while you are sick? Evidence from survey of workers. *European Journal of Public Health, 20*, 43-46.
- Bültmann, U., Kant, I., Van den Brandt, P. A., & Kasl, S. V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine, 32*(02), 333-345.
- Chapman, L. S. (2005). The Art of Health Promotion. *American Journal of Health Promotion, 19*(4), 1-14.
- Clausen, T., Burr, H., & Borg, V. (2013). Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *International Archives of Occupational Environmental Health, 87*, 909-917.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S. P., Billotti, G. M., . . . Berger, M. L. (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine, 47*(6), 547-557.
- Cooper, G., & Lu, L. (2016). "Presenteeism as a global phenomenon: unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management, 23*(2), -.
- D'Abate, C., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly, 18*(3), 361-383.

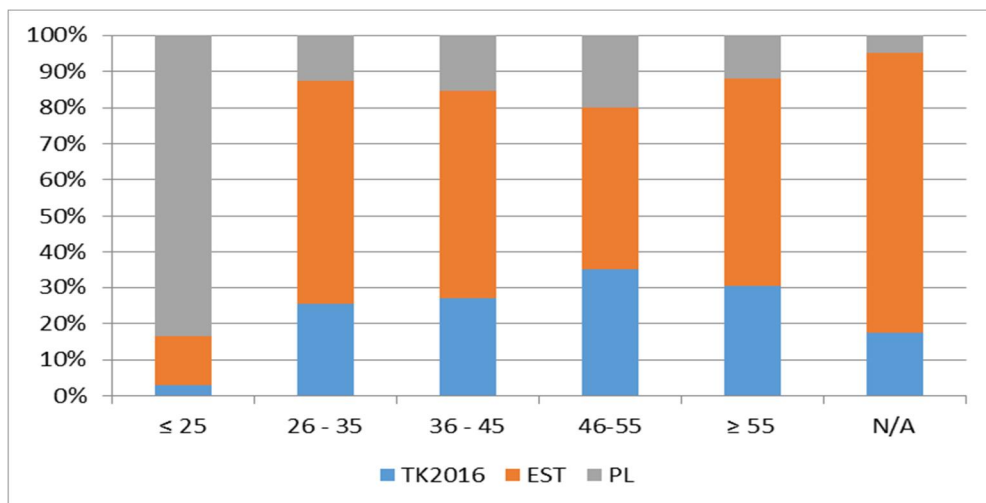


- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Despiégel, N., Danchenko, N., François, C., Lensberg, B., & Drummond, M. F. (2012). The Use and Performance of Productivity Scales to Evaluate Presenteeism in Mood Disorders. *Value in Health*, 15(8), 114861161.
- Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2012). Lagged mediator effects of self-control demands on psychological strain and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 556-578.
- Eddy, E. R., DøAbate, C. P., & Thurston Jr, P. W. (2010). Explaining engagement in personal activities on company time. *Personnel Review*, 39(5), 639-654.
- Eesti Töötukassa. (2015). Eesti Töötukassa arengukava 2016-2019. Tallinn: Eesti Töötukassa.
- Ellingsen, T., & Johannesson, M. (2007). Paying Respect. *The Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 135-150.
- Folger, J. (2010). *The Causes And Costs Of Absenteeism*. Kasutamise kuupäev: 2016, allikas <http://www.investopedia.com/articles/personal-finance/070513/causes-and-costs-absenteeism.asp>
- Gerich, J. (2015). Leaveism and illness-related behaviour. *Occupational Medicine*, 65(9), 746-752.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 75.
- Halbesleben, J. R., Whitman, M. V., & Crawford, W. S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringin together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24, 177-192.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to workóWhat personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social science & medicine*, 67(6), 956-964.
- Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for Absenteeism: A 20Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305-350.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Workô But Out of It. *Harvard Business Review*(October issue), 49-58.
- Heuvel van den, G. S., Geuskens, A. G., Hooftman, E. W., Koppes, J. L., & Bossche van den, J. N. (2010). Productivity Loss at Work; Health-Related and Work-Related Factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3), 331-339.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open*, 4(e004123). doi:10.1136/bmjopen-2013-004123

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behaviour*, 31(4), 519-542.
- Johns, G. (2015). Absenteeism. *Wiley Encyclopedia of Management*, 5, 1-3.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kessler, R., Ames, M., Hymel, P., Loeppke, R., McKenas, D., Richling, D., . . . Ustun, B. (2004). Using the WHO Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to Evaluate the Indirect Workplace Costs of Illness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(Suppl. 6), S23-S37.
- Kessler, R., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P., McKenas, D., . . . Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 4(2), 156-174.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., . . . Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Laane, K., Aczel, B., Dickinson, A., & Teichmann, M. (2013). Root Causes of Positive Emotion at Work. In: W. J. Zerbe, N. M. Ashkanasy, & C. E. Härtel (Eds.), *Research on Emotion in Organizations, Volume 9 : Individual Sources, Dynamics, and Expressions of Emotion*. (pp. 9-22). Bradford, Suurbritannia Ühendkuningriik: Emerald Group Publishing Limited.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited. A Comprehensive Review. *AAOHN journal : official journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, 59(2), 77-89.
- Leineweber, C., Westerlund, J. H., Svedberg, P., & Alexanderson, K. (2012). Sickness presenteeism is more than an alternative to sickness absence: results from the population-based SLOSH study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 905-914.
- Lindeberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L., & Vingård, E. (2006). Promoting Excellent Work Ability and Preventing Poor Work Ability: The Same Determinants? *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 113-120.
- Lovell, V. (2004). *No Time to be Sick: Why Everyone Suffers When Workers Don't Have Paid Sick Leave*. Washington DC: The Institute for Women's Policy Research.
- Moqbel, M., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking sites and job performance. *Information Technology & People*, 26(3), 240-264.
- North, F., Syme, S. L., Feeney, A., Head, J., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1993). Explaining socioeconomic differences in sickness absence: the Whitehall II Study. *BMJ: British Medical Journal*, 306(6874), 361-366.

- OECD. (2012). Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and work. 72-78. doi:10.1787/9789264124523-en
- Peretz, H., & Fried, Y. (2012). National Cultures, Performance Appraisal Practices, and Organizational Absenteeism and Turnover: A Study Across 21 Countries. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 448-459.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K., & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(2), 220-234.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917.
- Statistikaamet. (2015). *Säästva arengu näitajad*. Tallinn: Statistikaamet.
- Sullivan, J. B. (2013). *Measuring Productivity in the Office Workplace*. Victoria University of Wellington. Wellington: Centre for Building Performance Research.
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sickness Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population. *PLoS ONE, 7*(9). doi:0.1371/journal.pone.0044721
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Vriitonen, P., & Ferrie, J. E. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ: British Medical Journal, 328*(7439), 555-558.
- Wan Chern, H., Downey, L. A., & Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences, 65*, 86-90.
- Veldre, V., Masso, M., & Osila, L. (2015). *Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul*. Tallinn: Poliitikauuringute keskus Praxis.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine, 60*(12), 948-953.
- Wynne-Jones, G., Buck, R., Varnava, A., Phillips, C., & Main, C. J. (2009). Impacts on work absence and performance: what really matters? *Occupational Medicine, 59*, 556-562.
- Wynne-Jones, G., Buck, R., Varnava, A., Phillips, C., & Main, C. J. (2011). Impacts on work absence and performance: what matters 6 month on? *Occupational Medicine, 61*, 205-208.

## Uuringus võrreldud valimite sotsiaaldemograafiliste andmete jaotus



Vastajate jaotus vanusegruppides. Allikas: autori koostatud

| <i>Sugu</i>  | <i>N</i>      |            |            | <i>%</i>      |               |               |
|--------------|---------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
|              | <i>TK2016</i> | <i>EST</i> | <i>PL</i>  | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>    | <i>PL</i>     |
| Mehed        | 9             | 52         | 91         | 7,8%          | 19,5%         | 40,3%         |
| Naised       | 106           | 209        | 132        | 92,2%         | 78,6%         | 58,4%         |
| NA           | 0             | 5          | 3          | 0,0%          | 1,9%          | 1,3%          |
| <b>Kokku</b> | <b>115</b>    | <b>266</b> | <b>226</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Vastajate sooline jaotus. Allikas: autori koostatud

| <i>Perekonnaseis</i> | <i>N</i>      |            |            | <i>%</i>      |               |               |
|----------------------|---------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | <i>TK2016</i> | <i>EST</i> | <i>PL</i>  | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>    | <i>PL</i>     |
| Vallaline            | 21            | 56         | 124        | 18,3%         | 21,1%         | 54,9%         |
| Abielus/vabaabielus  | 77            | 188        | 54         | 67,0%         | 70,7%         | 23,9%         |
| Lahutatud            | 16            | 16         | 4          | 13,9%         | 6,0%          | 1,8%          |
| Lesk                 | 1             | 2          | 1          | 0,9%          | 0,8%          | 0,4%          |
| NA                   | 0             | 4          | 43         | 0,0%          | 1,5%          | 19,0%         |
| <b>KOKKU</b>         | <b>115</b>    | <b>266</b> | <b>226</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Vastajate jaotus perekonnaseisu järgi. Allikas: autori koostatud

| <i>Laste arv</i> | <i>N</i>      |            |            | <i>%</i>      |               |               |
|------------------|---------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
|                  | <i>TK2016</i> | <i>EST</i> | <i>PL</i>  | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>    | <i>PL</i>     |
| 0                | 24            | 69         | 131        | 20,9%         | 25,9%         | 58,0%         |
| 1                | 15            | 53         | 10         | 13,0%         | 19,9%         | 4,4%          |
| 2                | 41            | 80         | 19         | 35,7%         | 30,1%         | 8,4%          |
| 3                | 17            | 33         | 3          | 14,8%         | 12,4%         | 1,3%          |
| 4                | 3             | 2          | 0          | 2,6%          | 0,8%          | 0,0%          |
| 5                | 1             | 0          | 0          | 0,9%          | 0,0%          | 0,0%          |
| NA               | 14            | 29         | 63         | 12,2%         | 10,9%         | 27,9%         |
| <b>KOKKU</b>     | <b>115</b>    | <b>266</b> | <b>226</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Vastajate jaotus laste arvu järgi. Allikas: autori koostatud

| <i>Haridustase</i> | <i>N</i>      |            |            | <i>%</i>      |               |               |
|--------------------|---------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
|                    | <i>TK2016</i> | <i>EST</i> | <i>PL</i>  | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>    | <i>PL</i>     |
| Alg                | 0             | 1          | 0          | 0,0%          | 0,4%          | 0,0%          |
| Kesk               | 6             | 18         | 8          | 5,3%          | 6,8%          | 3,5%          |
| Kesk-eri           | 5             | 39         | 144        | 4,4%          | 14,7%         | 63,7%         |
| Kõrgem             | 101           | 200        | 27         | 88,6%         | 75,2%         | 11,9%         |
| NA                 | 2             | 8          | 47         | 1,8%          | 3,0%          | 20,8%         |
| <b>KOKKU</b>       | <b>114</b>    | <b>266</b> | <b>226</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Vastajate jaotus haridustaseme järgi. Allikas: autori koostatud

| <i>Scale</i> | <i>N</i>      |             |             | <i>%</i>      |                |                |
|--------------|---------------|-------------|-------------|---------------|----------------|----------------|
|              | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>  | <i>PL</i>   | <i>TK2016</i> | <i>EST</i>     | <i>PL</i>      |
| <1           | 24            | 36          | 19          | 20,9%         | 14,9%          | 8,4%           |
| 1            | 25            | 25          | 19          | 21,7%         | 10,4%          | 8,4%           |
| 2            | 11            | 22          | 9           | 9,6%          | 9,1%           | 4,0%           |
| 3            | 10            | 28          | 8           | 8,7%          | 11,6%          | 3,6%           |
| 4            | 8             | 12          | 1           | 7,0%          | 5,0%           | 0,4%           |
| 5            | 6             | 17          | 2           | 5,2%          | 7,1%           | 0,9%           |
| 6            | 6             | 11          | 2           | 5,2%          | 4,6%           | 0,9%           |
| 7            | 10            | 4           | 1           | 8,7%          | 1,7%           | 0,4%           |
| 8            | 3             | 12          | 2           | 2,6%          | 5,0%           | 0,9%           |
| 9            | 2             | 10          | 0           | 1,7%          | 4,1%           | 0,0%           |
| 10           | 5             | 8           | 0           | 4,3%          | 3,3%           | 0,0%           |
| 11           | 1             | 6           | 1           | 0,9%          | 2,5%           | 0,4%           |
| 12           | 1             | 5           | 0           | 0,9%          | 2,1%           | 0,0%           |
| 13           | 1             | 3           | 0           | 0,9%          | 1,2%           | 0,0%           |
| 14           | 0             | 0           | 0           | 0,0%          | 0,0%           | 0,0%           |
| 15           | 1             | 6           | 3           | 0,9%          | 2,5%           | 1,3%           |
| NA           | 1             | 9           | 150         | 0,9%          | 3,7%           | 66,7%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>115</b>    | <b>241*</b> | <b>225*</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%*</b> | <b>100,0%*</b> |

\*Tabelis on varjatud ülevaatlikkuse huvides tööstaafi vahemik  $\times 16$  aastat (TK<sub>N</sub> = 0; EST<sub>N</sub> = 27; PL<sub>N</sub> = 8)

Vastajate jaotus tööstaafi järgi praegusel ametikohal. Allikas: autori koostatud