

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Sotsiaalteaduskond
Tööstuspsühholoogia instituut

Kati Peensalu
**ORGANISATSIOONILINE PÜHENDUMUS, PSÜHHOSOTSIAALSED
OHUTEGURID TÖÖS JA KONTROLLKESE NING NENDE SEOS**
Magistritöö

Juhendaja: Taimi Elenurm, MA

Tallinn 2014

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

Autor Kati Peensalu
“ “ 2014

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Taimi Elenurm, MA

“ “ 2014

Kaitsmisele lubatud “ “ 2014

Personalitöö ja -arenduse magistr tööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare Teichmann

LÜHIKOKKUVÕTE

Elades piiratud ressursidega maailmas, kus üha enam rõhutakse tööefektiivsusele ning suuremale kasumlikkusele, tuleb organisatsioonidel leida tulemuslikumaks tegutsemiseks uusi võimalusi. Üheks tööefektiivsemaks võimaluseks võib pidada stressivabamat töökeskkonda ja selles töötavaid pühendunud inimesi, kes usuvad iseendasse ning on oma eesmärgid ühildanud organisatsiooni eesmärkidega.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida organisatsioonilise pühendumuse, töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja isiksuse kontrollkeskme omavahelisi seoseid. Lisaks selgitatakse, kas demograafiliste andmete alusel leidub nimetatud uurimisobjektide tegurites statistiliselt olulisi erinevusi. Magistritöö arutelu osas antakse teoreetilise ja empiirilise uurimuse alusel soovitusi Fakto Auto AS töökeskkonna tulemuslikumaks kujundamiseks.

Magistritöö koosneb teoreetilisest osast, empiirilisest uurimisest ning arutelust. Teoreetilisest osast käsitletakse organisatsioonilise pühendumuse, töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja isiksuse kontrollkeskme teooriaid. Empiirilises uurimuses iseloomustatakse töö uurimismeetodeid, valimit ja andmeanüüsi tulemusi. Meetodina kasutatakse Meyer ja Allen kolmemõõtmelise pühendumuse skaalat, Tööinspektsiooni poolt adapteeritud Stressikaardistaja küsimustikku ning AS PE Konsult poolt adapteeritud kontrollkeskme küsimustikku.

Uurimustulemuste analüüsist selgub, et emotsionaalse pühendumuse, isiksuse kontrollkeskme ning töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite vahel on seos. Mida suurem on emotsionaalne pühendumus, seda internaalsem on isiksus ning seda vähem tajub isiksus tööstressi tekitavaid ohutegureid. Alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse seos ohutegurite ja kontrollkeskme osutub nõrgaks või puudub üldse.

Võttesõnad: kolmemõõtmeline organisatsiooniline pühendumus, psühhosotsiaalsed ohutegurid töös, isiksuse kontrollkeskme.

ABSTRACT

ORGANISATSIOONILINE PÜHENDUMUS, PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖS JA KONTROLLKESE NING NENDE SEOS

Kati Peensalu

Title: The relationships between organizational commitment, psychosocial risk factors at work and locus of control.

While living in the world with limited resources, which call for work efficiency and high profitability, organisations need to find new ways to operate. To obtain greater performance in a stress-free work environment, it seems desirable to work together with people who believe in themselves and who combine their objectives with organisational goals.

The aim of this thesis is to research the dynamic between organisational commitment, psychosocial risk factors at work and the locus of control. In addition, the thesis looks at whether there are statistically significant differences on the basis of demographic characteristics of the study subjects. The thesis discussion section provides recommendations to Fakto Auto Ltd., to design a more efficient working environment based on theoretical and empirical research.

The thesis includes a theoretical background, empirical research, and a discussion. The theoretical part gives an overview of organisational commitment, psychosocial risk factors at work and personality locus of control theory. The empirical study is characterised by research method, sample and results of data analysis. The Meyer and Allen three-dimensional commitment scale, the Estonian Labour Inspectorate adapted HSE Management Standards Indicator Tool questionnaire and PE Konsult Ltd. adapted Work Locus of Control questionnaire were used as research method.

The analysis of research results shows a relationship between the affective commitment, locus of control and psychosocial risk factors. The greater the affective commitment, the more internal locus of control and less stress-inducing factors are perceived. The relationship between continuance and normative commitment and risk factors and the locus of control proves to be weak or absent.

Keywords: three-dimensional organizational commitment, psychosocial risk factors at work, locus of control.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS.....	6
1 ORGANISATSIONILISE PÜHENDUMUSE, TÖÖSTRESSORITE JA KONTROLLKESKME TEOREETILISED KÄSITLUSED	10
1.1 Organisatsiooniline pühendumus (<i>Organizational Commitment</i>).....	10
1.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas, riskide ohjamine	15
1.2.1 Psühhosotsiaalsed ohutegurid töös (<i>Psychosocial risk factors at work</i>)	15
1.2.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende ohjamine ESENER uuringu põhjal	20
1.3 Kontrollkese (<i>Locus of Control</i>)	24
2 PSÜHHOSOTSIAALSETE FAKTORITE, KONTROLLKESKME NING ORGANISATSIONILISE PÜHENDUMUSE UURIMINE, TULEMUSTE ANALÜÜS	26
2.1 Organisatsiooni, uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	26
2.1.1 Organisatsiooni tutvustus	26
2.1.2 Uuringu metoodika.....	27
2.1.3 Valimi kirjeldus.....	31
2.2 Pühendumuse, tööstressi ning kontrollkeskme uuringutulemused.....	33
2.2.1 Pühendumuse taseme hindamine koguvalimi põhjal	34
2.2.2 Tööstressi taseme hindamine koguvalimi põhjal	37
2.2.3 Kontrollkeskme taseme hindamine koguvalimi põhjal	40
2.2.4 Valimite FA ja FB võrdlusnäitajad	44
2.2.5 Fakto Auto AS uuringutulemused.....	48
3 ARUTELU NING ETTEPANEKUD	52
3.1 Esitatud hüpoteeside paikkapidavus.....	53
3.2 Erinevused demograafiliste näitajate alusel	55
3.3 Fakto Auto AS uuringutulemuste arutelu ning ettepanekud töökeskkonna tulemuslikumaks kujundamiseks.....	58
KOKKUVÕTE.....	62
RESUME.....	64
VIIDATUD KIRJANDUS	66
LISA 1 Küsimustiku näidis ja struktuur.....	71

SISSEJUHATUS

Töö ja töökeskkond omab kesksel rollil meie igapäevaelus. Ligi 25% oma elust veedame me tavapäraselt töökeskkonnas. Seega on oluline, milline on meie igapäevane töökeskkond ning millised on selles keskkonnas töötavate inimeste hoiakud. Inimese hoiakutest sõltuvad nii tema käitumine kui ka igapäevane suhtlemine kaastöötajatega. Üheks tööga seotud hoiakuks on organisatsiooniline pühendumus: mil määral ja mille alusel inimene seostab end organisatsiooniga. Pühendumus näitab, millisel määral soovib töötaja olla organisatsiooni liige, kui palju ta on valmis pingutama organisatsiooni nimel ning kui võrd tema ja organisatsiooni eesmärgid ja väärtused kattuvad. Seega on töötajate pühendumus organisatsiooni seisukohalt väga oluline hoiak, mille kaudu saab mõjutada organisatsiooni üldist käekäiku. Töötajate pühendumuse tundmine aitab juhtidel paremini mõista oma töötajaid ning läbi pühendumuse kasvu tõsta ettevõtte kasumlikkust. Käesolevas magistritöös uuritakse pühendumust Meyeri ja Alleni poolt väljatöötatud kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse skaala abil (Allen, Meyer, 1990), mis sisaldab endas emotsionaalset, alalhoidlikku ning normatiivset pühendumust.

Organisatsiooni üldist heaolu saab tõsta läbi selles töötavate inimeste, mis omakorda eeldab, et organisatsioon peab hoolima seal tööd tegevatest inimestest ning looma neile sobiva töökeskkonna. Tänapäeva kiire majanduse, sotsiaalse ja tehnoloogilise arenguga maailmas, kus meie igapäevatöö on muutunud üha enam vaimsemaks, on tekkinud töökeskkonnas uued väljakutsed tööohutuse ja töötervishoiu vallas. Üha enam kasvav surve tööefektiivsusele toob kaasa tööstressi kasvu ning võib viia inimese vaimse ja füüsilise tervise olulise halvenemiseni. Tööstressi tagajärjel esineb aga töötajate sagedasemaid puudumisi, mille tagajärjel organisatsioonide tootlikus väheneb ning üha rohkem kaotatakse selle tõttu ka kasumit (Osha.europa.eu). Töömaailmas aset leidvad olulised muutused toovad endaga kaasa psühhosotsiaalsete riskide tekke. Töötajatelt

nõutakse üha enam täpsemat ning kiiremat tööd, enam ei saa lihtsalt tööl käia vaid tuleb ka pingeliselt töötada. Suurenenud on emotsionaalsed nõuded, olulisele kohale on tõusnud oskuslik suhtlemine klientide ja töökaaslastega. Töökohad ei ole enam püsivad ja kindlad nagu olid need aastakümneid tagasi. Töötajad peavad pidevalt end arendama ja juurde õppima, et püsida tööturul konkurentsivõimeline. Surve tööstressi tekkimisele on töömaailmas kasvanud oluliselt. Psühhosotsiaalsete riskide ja nende ohjamise uuringu ESENER 2009 andmetel on tööstress (79%) tööõnnetuste (80%) järgselt enamlevinud probleem, millele järgnevad luu- ja lihaskonnavaevused (78%), müra ja vibratsioon (61%), ohtlikud ained (58%), töövägivald (37%) ja kiusamine (37%) (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010). Psühhosotsiaalsed riskid ja tööstress on tänapäevase tööohutuse ja töötervishoiu üheks suurimaks probleemiks, mille tulemusel halveneb inimeste tervis ning seetõttu kannatavad ka majandustulemused. ESENER 2009 uuringu andmetel on kaasaja suurimateks psühhosotsiaalseteks probleemideks saanud töö nõuded, suhted tööl, töösuhete ebakindlus, vähene koostöö kolleegide vahel, pikk või ebakorrapärane tööpäev, halvad juhi-töötaja vahelised suhted, töötajate vähene kontroll oma töökorralduse üle ning diskrimineerimine töökohas (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010). Käesolevas magistritöös uuritakse tööstressi tekitavaid ohutegureid kuues valdkonnas, milleks on töö nõuded, suhted tööl, tööroll organisatsioonis, muutuste juhtimine, kontroll oma töö üle ning kolleegide ja juhtide toetus.

Organisatsiooni toimimine sõltub selles töötavate inimeste suhtumisest ja käitumisest. Rotter (1966) teooria kohaselt saab inimese suhtumist ja käitumist iseloomustada ning prognoosida tema kontrollkeskme järgi. Rotter (1966) jaotab inimesed nende mõtteviisi järgi internaalseteks ja eksternaalseteks.

Internaalne inimene usub, et temal endal on kontroll oma elu üle ning õnn peitub temas endas, tööalast edu ja tulemuslikkust saab ta ise juhtida ning lihtsalt vedamisel pole mingit tähtsust. Internaalne inimene võtab vastutuse oma käitumise ja tegevuse eest. Ta usub, et suudab väliseid sündmusi ise mõjutada ja kontrollida. Eksternaalne inimene usub aga, et kontroll elu üle asetseb väljaspool temast endast. Eksternaalne inimene usub, et temast endast ei sõltu otseselt midagi, tööalane edu ja tulemuslikkus sõltub pigem teistest inimestest ning heast õnnest. (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu; Schultz, Schultz, 2005)

Tulenevalt kontrollkeskme teoriast, tuleb organisatsioonile kasuks teadmine, millise kontrollkeskme inimesed selles töötavad. Teaduslikult on tehtud katseid inimeste kontrollkeskme muutmiseks, eksternaalsemast internaalsemaks, mis on mõningasel määral ka õnnestunud (Teiverlaur, 2009). Sellest tulenevalt võib organisatsioon pakkuda töötajatele erinevaid koolitusprogramme, mis õpetaksid töötajaid mõtlema ja suhtuma internaalsemalt.

Antud magistritöö teoreetilises osas antakse ülevaade Meyer ja Allen'i kolmemõõtmelisest organisatsioonilise pühendumuse teoriast, kuuest peamisest tööstressi tekitavast ohuallikast (*HSE Management Standards Indicator Tool* adapteeritud versioon - Stressikaardistaja) ning kontrollkeskme (*Work Locus of Control*) teoriast. Empiirilises osas kirjeldatakse kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse, küsimustiku „Stressikaardistaja“ ning kontrollkeskme küsimustiku abil mõõdetud näitajaid ning leitakse nende omavahelised seosed. Lisaks analüüsitakse pühendumuse, Stressikaardistaja ning kontrollkeskme näitajaid Fakto Auto AS baasil, võrreldakse Fakto Auto AS tulemusi mugavusvalimiga (kontrollgrupiga) ning tehakse ettepanekuid Fakto Auto AS tulemuslikumaks töökorralduseks.

Magistritöö eesmärgiks on lähtuvalt teoreetilisest analüüsist ning empiirilisest urimusest välja selgitada kaasaegsete psühhosotsiaalsete ohutegurite (tööstressorite) seotust kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse ja inimese kontrollkeskme. Antud töö uudsus ja olulisus seisneb uute ja tekkivate töötervishoiu ohutegurite ning töötulemusi toetavate hoiakute omavaheliste seoste uurimises. Teema käsitlemine võib kasulik olla kõikidele organisatsioonidele, mõistmaks organisatsiooni tulemuslikkust mõjutavate tegurite (pühendumus, kontrollkeskme) ja töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite omavahelist seost. Lisaks eelnevale, soovitakse antud tööga tõsta organisatsioonilist teadlikkust töös esinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemise vajadusele. Kuna me elame piiratud ressursidega maailmas ning üha enam rõhutakse tööefektiivsusele ning suuremale kasumlikkusele, siis uute kasumite leidmiseks tuleb pöörata rohkem tähelepanu töökeskkonnale ning selles töötavatele inimestele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

1. Anda teemakohase teoreetilise kirjanduse põhjal ülevaade töötajate organisatsioonilise pühendumuse määratlusest ning kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse teooriast.
2. Anda teoreetiline ülevaade kaasaegsetest tööstressoritest (ESENER uuringu ning Stressikaardistaja baasil).
3. Anda teoreetiline ülevaade inimese mõtlemisest ja suhtumisest isiksuse kontrollkeskme teooria baasil (*Locus of Control*).
4. Võttes aluseks eelnevad kolm teooriat, viia läbi empiiriline uurimus tööstressorite kaardistamiseks ning organisatsioonilise pühendumuse ja kontrollkeskme mõõtmiseks.
5. Analüüsida tulemusi, hinnata tööstressorite, organisatsioonilise pühendumuse ja kontrollkeskme omavahelist seost.
6. Uurida, kas uuringus osalenud valimite tulemustes esineb statistiliselt olulisi erinevusi demograafiliste andmete alusel.
7. Uurimuse põhjal tehtud järelduste alusel hinnata Fakto Auto AS töötajate psühhosotsiaalset töotervist, kontrollkeset ning töötajate organisatsioonilist pühendumust, teha ettepanekuid töökeskkonna tulemuslikumaks kujundamiseks.

Toetudes teoreetilisele ülevaatele, püstitati järgmised hüpoteesid:

1. Organisatsiooniline pühendumus on seotud tööstressi tekitavate ohutegurite tajumisega.
2. Tööstressi tekitavate ohutegurite tajumine on seotud kontrollkeskmeaga.
3. Internaalsusele kalduv kontrollkeskme on seotud organisatsioonilise pühendumusega.

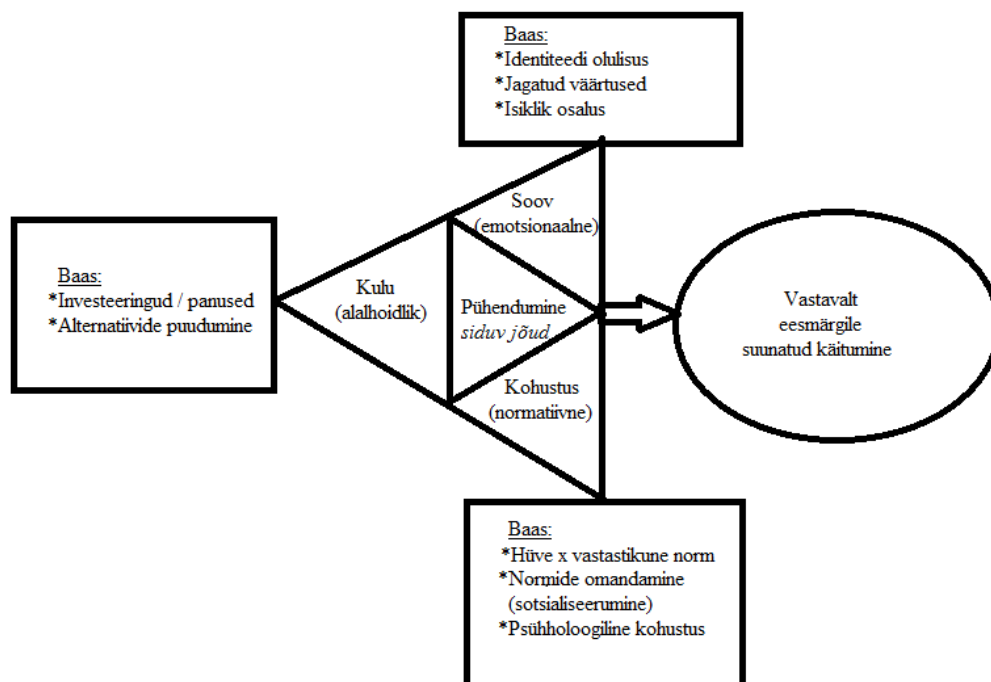
1 ORGANISATSIOONILISE PÜHENDUMUSE, TÖÖSTRESSORITE JA KONTROLLKESKME TEOREETILISED KÄSITLUSED

Käesolevas peatükis antakse ülevaade kolmest teoreetilisest alusest, mille omavahelisi seoseid leitakse teises peatükis. Esiteks antakse ülevaade organisatsioonilise pühendumuse käsitlusest, kus peatutakse lähemalt Meyer ja Allen'i kolmemõõtmelise pühendumuse mudelil. Teiseks antakse ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning nende ohjamisest Tööinspektsiooni poolt adapteeritud Stressikaardistaja ning ESENER 2009 uuringu põhjal. Kolmandana tutvustatakse isiksuse kontrollkeskme teooriat.

1.1 Organisatsiooniline pühendumus (*Organizational Commitment*)

Organisatsioon on inimühendus, kes tegutseb ühiste eesmärkide nimel. Organisatsiooni hea käekäik sõltub selles töötavatest inimestest, nende oskustest ning pühendumuse tasemest. Viimastel aastakümnetel on organisatsiooniline pühendumus ning selle erinevad uuringud pälvinud suurt huvi. Organisatsioonilist pühendumust on käsitlenud paljud teadlased ning seda on defineeritud mitmeti. Kirjanduses kõige levinum käsitlus organisatsioonilisest pühendumusest on emotsionaalne seotus, kus tugevalt pühendunud isiksus samastub organisatsiooniga ning soovib jääda selle liikmeks (Allen, Meyer, 1990). Buchanan II (1974) kirjeldab pühendumusena psühholoogilist sidet organisatsiooni ja selle töötajate vahel. Sheldon (1971) defineerib pühendumuse positiivseks hinnanguks nii organisatsiooni kui ka selle eesmärkide suhtes. Porter et al. (1973) määratlevad seda kolme peamise iseloomustava teguri järgi: a) tugev usk organisatsiooni eesmärkidesse ja väärtustesse b) valmisolekut suureks pingutuseks organisatsiooni nimel c) soovina jääda organisatsiooni liikmeks. Pühendumust on kujutanud ka kui mitmetahulist karakteristikut, mis hõlmab ühiseid eesmärke ja väärtuseid, töötajate lojaalsust ning soovi jääda organisatsiooni liikmeks (Bateman, Strasser, 1984; Cook, Wall, 1980). Uuringuid teostava organisatsiooni Hay Group (2014) hinnangul väljendub pühendumus töötaja sooviga jääda organisatsiooni ning tunda uhkust organisatsiooni üle. Uuringuid teostav organisatsioon AON Hewitt (2013) iseloomustab pühendumust kolme teguriga: *Say, Stay, Strive*, mis tähendab organisatsioonist positiivselt rääkimist, soovi olla organisatsiooni liige ning soovi püüelda enda ning organisatsiooni edu suunas.

Meyer ja Allen defineerivad pühendumust aga kolmemõõtmelisena: a) soovina jääda organisatsiooni liikmeks (töötajad tahavad organisatsiooni jääda), b) tajutud kuluna, mis kaasneks organisatsioonist lahkumisega ning alternatiivide puudusena (töötajad on sunnitud organisatsiooni jääma), c) tunnetusliku kohustusena jääda organisatsiooni liikmeks (töötajad peavad organisatsiooni jääma) (Meyeri ja Alleni,1991; Allen, Meyer, 1990). Meyer ja Herscovitch (2001) töötasid välja kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse mudeli (vt joonis 1). Kõik kolm pühendumuse liiki seostuvad ühise pühendumust siduva jõuga, kus kõigi kolme pühendumuse liigi tekkeallikad (baasid) on aga erinevad. Vastavalt pühendumuse liigile, toimub eesmärgile suunatud käitumine organisatsioonis (Meyer , Herscovitch, 2001).



Joonis 1 Kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse mudel

Allikas: Meyer, Herscovitch (2001). Koostanud Meyer, Herscovitch (2001), autori kujundus

Meyer ja Allen (1991) on käsitlenud organisatsioonilist pühendumust läbi kõigi kolme mõõtte, mis hõlmab endas emotsionaalset, alalhoidlikku ning normatiivset pühendumust. Jaros (2007) kinnitab, et Meyeri ja Alleni kolmemõõtmelise pühendumuse mudel on

leidnud maailmas laialdast kasutust ning seda peetakse ka üheks usaldusväärseima skaalaga mudeliks. Käesolevas töös peatubki autor lähemalt Meyeri ja Alleni (1991) kolmemõõtmelisel organisatsioonilise pühendumuse mudelil, mis sisaldab endas kolme mõõdet: a) emotsionaalset kiindumist organisatsiooni; b) tajutud kulu, mis kaasneks organisatsioonist lahkumisega või alternatiivide puudumisega; c) kohustust jääda organisatsiooni liikmeks. Organisatsiooni edukaks toimimiseks tuleb arvestada töötajate organisatsioonilise pühendumusega, seega on oluline teada, millised pühendumuse liikide tunnused esinevad töötajates kõige enam (Allen, Meyer, 1990; Camilleri, 2006).

Emotsionaalne pühendumus (*Affective commitment*) – tähendab töötaja emotsionaalset seotust organisatsiooniga, mille tulemusena töötaja samastab enda eesmärgid ja väärtused organisatsiooni eesmärkidega ning soovib jääda selle liikmeks (vt joonis 1) (Meyer, Herscovitch, 2001). Emotsionaalselt pühendunud töötaja jääb organisatsiooniga kokku, sest ta tahab seda (Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer, 1990). Emotsionaalse pühendumusega töötajad täidavad neile antud tööülesandeid võimetekohaselt ning vajadusel täidavad ka lisaülesandeid (Meyer, Allen, 1991). Simintiras et al. (2012) kinnitavad, et tööga rahulolu, head tööalased teadmised ning tööalane võimustamine avaldavad positiivset mõju emotsionaalsele pühendumusele.

Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus ja ka üldine töörahulolu on seotud sisemise motivatsiooni olemasoluga. Sisemist motivatsiooni mõjutavad töö mõttekus (tööülesannete olulisus, mitmekesised teadmised) töötaja iseseisvus töö tegemisel, saadav tagasiside ning toetus, organisatsiooniline kaasatus (tajutud õiglus, kaasatus, toetus). Nimetatud töötingimused üheskoos moodustavad toetava töökeskkonna ning sisendavad töötajatesse sisemist motivatsiooni. Sisemise motivatsiooni olemasolu on seotud aga emotsionaalse pühendumusega, mis omakorda avaldab mõju kogu organisatsiooni efektiivsele toimimisele. (Eby et al., 1999)

Fu, Bolander, Jones (2009) leidsid, et emotsionaalne pühendumus on tugevalt seotud töörahuloluga, tajutud organisatsioonilise toetusega ning töötaja tööpingutusega. Mida suurem on organisatsiooniline toetus ning töötaja töörahulolu, seda suurem on emotsionaalne pühendumus ning seda enam panustab töötaja tööalasel (Fu, Bolander, Jones, 2009).

Alalhoidlik pühendumus (*Continuance commitment*) - seondub töötaja teadlikkusega võimalikest kulutustest (materiaalsed, sotsiaalsed), mis kaasnevad organisatsioonist lahkumisel. Töötaja tunneb, et ta on investeerinud, panustanud, end ülestöötanud, mis organisatsioonist lahkudes kaotaks oma väärtuse (vt joonis 1). Lisaks lahkumiskulutustele võivad puududa alternatiivid, organisatsioonist lahkudes ei pruugi töötaja saada enam samaväärset töökohta samaväärse või parema tasu eest. (Meyer, Herscovitch, 2001)

Alalhoidliku pühendumisega töötaja tajub, et olemasoleva kogemustepagasiga on tal raske uut töökohta leida, ta teadvustab endale alternatiivide vähesust või nende puudumist (Allen, Meyer, 1990). Alalhoidlikult pühendunud töötaja jääb organisatsiooniga kokku, sest ta vajab seda (Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer, 1990).

Alalhoidliku pühendumusega töötajad on oma tööülesannete täitmisel nõrgemad kui emotsionaalse pühendumusega töötajad (Gade, Tiggler, Schumm, 2003). Kõrge alalhoidliku pühendumusega töötajatelt ei saa oodata kõrget panustamist organisatsiooni heaks, alalhoidliku pühendumusega töötajad jäävad organisatsiooni kulude tõttu, mis kaasneksid neil organisatsioonist lahkumisega (Camilleri, 2006). Fu, Bolander, Jones (2009) leidsid, et alalhoidlik pühendumus on negatiivses seoses töörahulolu ning tajutud organisatsioonilise toetusega, mida kõrgem on alalhoidlik pühendumus, seda väiksem on töörahulolu ning tunnetatud organisatsiooniline toetus.

Normatiivne pühendumus (*Normative commitment*) - seondub töötaja organisatsiooni liikmeks jäämise tunnetatud kohustusega, mis on tingitud lojaalsuse tunde, kohusetunde, moraalsest vastutusest ja võlatundest saadud hüvede eest (vt joonis 1) (Meyer, Herscovitch, 2001). Kõrge normatiivse pühendumuse tasemega töötajad tunnevad, et nad peavad jääma sellesse organisatsiooni (Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer, 1990). Normatiivse pühendumusega töötajad tunnetavad, et organisatsioon on nendesse investeerinud ning seetõttu on nad võlglasid organisatsiooni ees, võlatunne vähendab neil aga võimalusi organisatsioonist lahkumiseks (Scholl, 1981). Kõrge normatiivse pühendumusega on ka töötajad, kes usuvad, et nad peavad olema vaid ühele organisatsioonile lojaalsed, isegi siis, kui nad saaksid mujalt parema tööpakkumise (Allen, Meyer 1990). Fu, Bolander, Jones (2009) leidsid, et kõrgem normatiivne pühendumus tähendab organisatsioonile üldjuhul madalamat tööpanust.

Kõik kolm organisatsioonilise pühendumuse liiki vähendavad tõenäosust, et töötaja lahkub organisatsioonist, kuid tööpanusele mõjuvad need kolm pühendumuse liiki erinevalt (Herscovitch, Meyer, 2002; Camilleri, 2006). Teadusuuringud näitavad, et kõrge emotsionaalse pühendumusega töötajate töötulemused on oluliselt kõrgemad, kui neil, kellel on madal emotsionaalne pühendumus (Meyer, Allen, 2004). Töötajad, kellel on kõrge normatiivne pühendumus, edestavad töötulemuste poolest madala normatiivse pühendumusega töötajaid, kuid tulemused ei ole siiski nii tugevad, kui emotsionaalse pühendumusega töötajatel (Meyer, Allen, 2004). Alalhoidliku pühendumusega töötajad jäävad organisatsiooni peamiselt selleks, et mitte kaotada hüvesid ning sageli ei ole nad piisavalt motiveeritud tegema midagi enam, kui oma positsiooni säilitamiseks vaja läheb (Meyer, Allen, 2004).

Meyer et al. (2006) on leidnud, et emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus põhjustab palju soodsaid tagajärgi, näiteks tööga rahulolu, käibe kasvu, töö tulemuslikkuse tõusu. Soodsate töö muutujate suhtes näitavad nõrgemat seost aga normatiivne ja alalhoidlik pühendumus, mille seosed soodsate töömuutujatega võivad olla kohati isegi negatiivsed (Meyer et al. , 2006). Uuringuid läbiviiva organisatsiooni Hay Group (2014) uuringuraportist selgub, et parema tootlikkuse, rahulolevamad kliendid ning käibe kasvu tagavad organisatsioonis töötajate kõrge emotsionaalne pühendumus ning toetav töökeskkond.

Alapeatüki lühikokkuvõte: pühendumuseks võib nimetada organisatsiooni ja töötajate vahelist sidet. Meyer ja Allen on pühendumust kujutanud kolmemõõtmelisena, milleks on emotsionaalne, alalhoidlik ja normatiivne pühendumus. Emotsionaalse pühendumuse puhul töötaja tahab organisatsiooni jääda, sest ta on enda eesmärgid sidunud organisatsiooni eesmärkidega. Alalhoidliku pühendumuse puhul töötaja on sunnitud organisatsiooni jääma, sest tal puuduvad alternatiivsed võimalused. Normatiivse pühendumuse puhul töötaja tunneb kohustust organisatsiooni jääda, sest ta tunneb end võlglasena organisatsiooni ees või kohustavad teda moraalsed tõekspidamised. Parimaks pühendumuse liigiks saab pidada emotsionaalset pühendumust, sest emotsionaalse pühendumuse puhul tuleneb tööpanus vabast tahtest ning ühise eesmärgi nimel. (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991)

1.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas, riskide ohjamine

1.2.1 Psühhosotsiaalsed ohutegurid töös (*Psychosocial risk factors at work*)

Psühhosotsiaalsete ohutegurite all mõistetakse erinevaid tööga seotud aspekte, mis tugevama ja pikaajalisema mõju korral tekitavad tööstressi ning seeläbi võivad kahjustada töötaja tervist nii vaimselt kui ka füüsiliselt (tööelu.ee).

Töökeskkonnaks nimetatakse ümbrust, milles inimene töötab. Töökeskkonnas esinevad ohutegurid, kaasaarvatud psühholoogilised ohutegurid ei tohi ohustada töötajate elu ega tervist. Psühholoogilisteks ohuteguriteks loetakse halvast töökorraldusest tingitud erinevaid tegureid, mis mõjuvad pikemas perspektiivis töötaja psüühikale halvasti. Töötaja vaimse ja ka füüsilise ülekoormuse vältimiseks, peab tööandja kohandama nii töö kui ka töökoha töötajale võimalikult sobivaks, arvestades seejuures töötaja iseärasusi. Lisaks peab tööandja võimaldama töötajale piisavalt puhkepause. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus) Teichmann (2002) nimetab tööstressi pingeseisundiks, mida kutsuvad esile töö ja töökorraldusega seotud erinevad tegurid. „Tööstress on kogum emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone, ...“ (Teichmann, 2002).

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur peab psühhosotsiaalseid riske ning tööstressi üheks suurimaks probleemiks, mis halvendab töötajate tervist ning sellest tulenevalt ka organisatsioonide majandustulemusi. Psühhosotsiaalsed riskid tekivad töö puudulikust korraldamisest ja juhtimisest ning lisaks ka halva sotsiaalse konteksti tõttu. Psühhosotsiaalsete ohuteguritega pikaajalisel kokkupuutel võivad tekkida tööstress, läbipõlemine või depressioon, lisaks füüsilised tervisehäired nagu südame-veresoonkonna või siis luu- ja lihaskonna haigused. Nimetatud tervisehäired võivad tekkida, kui töökoha nõuded on suuremad, kui töötaja suudab neid täita. (Osha.europa.eu)

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri hinnangul võivad psühhosotsiaalseid riske põhjustada:

- liiga suur töökoormus, liiga palju tuleb teha lühikese ajaga või väheste ressurssidega;
- vastuolulised nõuded töökohal, töörolli ebaselgus, puudulikud oskused, töö ei vasta võimetele;

- vähene võimalus otsustada oma töökorralduse üle ning mõjutada oma töö tegemise viise;
- töökoha ebakindlus ning halvasti juhitud muudatused organisatsioonis;
- vähene toetus nii juhtide kui ka kollegide poolt ning üldine suhtlemise puudulikus organisatsioonis, ebaterve õhkkond;
- füüsiline ning vaimne vägivald, ahistamine. (Osha.europa.eu)

Tööga seotud stressi ja seda tingivate töökeskkonna psühhosotsiaalste ohutegurite mõju töötajate, organisatsiooni ja kogu ühiskonna heaolule on uuritud laialdaselt juba viimased paarkümmend aastat. Gadinger et al. (2012) uuring tõestab, et krooniline stress töökohal võib viia vähenenud heaolule, mis avaldub unehäirete, somaatiliste kaebuste ning tööga seotud lihaspingete näol, raskematel juhtudel võivad tekkida ka tõsisemad probleemid nagu südame- ja veresoonkonnahaigused ning depressioon. Leidnud on kinnitust, et psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud tööstress võib kujutada majandusele suurt koormust, kuna see põhjustab suurenenud tervishoiukulusid ning soodustab ka enneaegset pensionile jäämist (Gadinger et al., 2012; Osha.europa.eu).

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur toob välja, et psühhosotsiaalsed riskid mõjutavad töötajate sagedasemat puudumist, inimesed on tihemini ning kauem haiged või siis tulevad haigena tööle, mille tõttu suurenevad vigastused ning õnnetused. Tööstressi hind majandusele ja kogu ühiskonnale tervikuna võib riikide tasandil ulatuda miljarditesse eurodesse. (Osha.europa.eu)

Suure tööstressi korral võib käitumine muutuda nii negatiivses kui ka mingil määral positiivses suunas. Tööstressi tagajärjeks võib olla töölt puudumine, agressiivne käitumine nii töökaaslaste kui ka klientide suhtes, ennastkahjustav käitumine (alkoholi liigtarbimine, suitsetamine, ülesöömine). Teisalt aga võib stress panna inimesi oma probleeme lahendama, tegutsema sihipäraselt ning seeläbi olema edukad ning palju saavutama. (Sotsiaalministeerium, 2009)

Gray-Stanley et al. (2010) leiavad, et suurimateks tööstressoriteks on suur töökoormus, vähene juhtidepoolne toetus ning vähene organisatsiooniline kaasatus. Töötajad, kellele pakutakse töötuge organisatsiooni poolt, tunnetavad vähem tööstressi, sõltumata töö liigist.

Olulisel kohal on juhipoolne toetus, mis vähendab stressi tekkepõhjuseid. (Gray-Stanley et al. 2010)

Kanji, Chopra (2009) hinnangul on organisatsioonide juhid hakanud mõistma, et töötervise parandamine töökohal on pikk ja keerukas protsess, mis vajab ülesehitatud süsteemi organisatsioonis. Organisatsioon omab keskset rolli töötaja tervise edendamisel töökohal. Vaimse tervise edendamine töökohal tuleb kasuks nii inimesele, saades paremini hakkama oma igapäevaeluga kui ka organisatsioonile endale, tõstes sellega töötajate produktiivsust (Mackenzie et al., 2013).

Psühhosotsiaalsed ohutegurid ehk töökorralduslikud aspektid jaotatakse nende hindamiseks kategooriatesse. Eesti Tööinspeksioon on psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks kasutusele võtnud ja Eestile kohandanud Stressikaardistaja, mis põhineb Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti HSE (*Health and Safety Executive*) poolt välja töötatud tööstressi küsimustikul *HSE Management Standards Indicator Tool* (Health and Safety Executive). Selle meetodika järgi on psühhosotsiaalsed ohutegurid jaotatud järgmiselt: tööalased nõudmised töötajale; suhted töökohas; töötaja roll organisatsioonis; muutuste juhtimine; kontroll oma töö üle; kolleegide toetus ning juhipoolne toetus (Tööinspeksioon, 2012). Cousins et al. (2004) viisid Suurbritannias läbi *HSE Management Standards Indicator Tool* küsimustikuga pilootuuringu, mis tõestas, et antud küsimustik on sobiv mõõtmaks psühhosotsiaalse tervise taset organisatsioonis.

Edwards, Webster, Van Laar, Easton (2008) viisid Suurbritannias läbi *HSE Management Standards Indicator Tool* küsimustikuga psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmise uuringu, kus osales 39 organisatsiooni erinevatelt tegevusaladelt (küsitluses osales kokku 26 382 inimest). Uuring oli oluline selle poolest, et varem oldi selle küsimustikuga läbiviidud vaid pilootuuring. Uuringuga saadi kinnitus, et *HSE Management Standards Indicator Tool* on asjakohane küsimustik kaardistamiseks tööstressi põhjuseid erinevates organisatsioonides. (Edwards, Webster, Van Laar, Easton, 2008)

Tööalased nõudmised töötajale

Tööalaste nõudmiste riskifaktoriteks on üle- ja alakoormatus, liigintensiivne töö, ebarealistlikud ajalised nõudmised, surve töötada kokkulepitust enam jms. Uuringud on näidanud, et kõrged tööalased nõudmised panid inimesi erinevalt käituma, ühtedes

inimestes aktiveerumise soov õppida ning areneda, teistes inimestes tekitabid kõrged nõudmised aga negatiivseid pingeid ja tööstressi (Karasek (Jr), 1979).

Suhted töökohas

Suhted töökohas riskiteguriks on töökaaslastevahelised töösuhted, kus võib esineda pingeid, vaenu, füüsilist või vaimset vägivalda ning ahistamist.

Suhteid tööl käsitletakse ka võimalust suhelda nii töökaaslaste kui ka klientidega. Esineda võib nii liigvähest suhtlemist kui ka suhtlemise ülekoormust, mis mõlemad võivad osutada töötajatele psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks. Samuti peab olema töökohas tagatud arusaam, et töösuhted ei ole isiklikud suhted ning nende kahe vahel peab olema selge piir. Head töösuhted on organisatsiooni ja töötajate edukaks toimimiseks äärmiselt olulised. (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu)

Töötaja roll organisatsioonis

Töötaja rolli kirjeldavaks riskiteguriks on segased rolliootused, kus töötajale pole päris täpselt selge, millised on tema tööülesanded ning mida temalt oodatakse. Roll on teiste inimeste poolt oodatud käitumine (Sotsiaalministeerium, 2009).

Töötaja tööroll organisatsioonis võib põhjustada tööstressi, kui töötajale pole päris täpselt selge, mida temalt oodatakse ning mis on tema tööülesanded. Kui töötajale pole rollinõuded täpselt teada, tekib rollisegadus, mis põhjustab nii töötajale kui ka temaga kokkupuutuvatele inimestele tööstressi. Taolise rollisegaduse vältimiseks on vaja töötajale väga täpselt selgeks teha ja temaga talle arusaadaval viisil läbirääkida, millised on tema töökäitumisele ja töötulemustele esitatavad nõuded, millised on tööreeglid ja tööprotseduurid ning kuidas on tema töötulemused seotud organisatsiooni kui terviku töö tulemustega. (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu)

Rizzo, et al. (1970) leidsid, et kui ootused töötajale ei ole järjepidevad või on vastukäivad, siis võib see põhjustada stressi ja rahulolematust ning inimese tööefektiivsus langeb võrreldes olukorraga, kus töötajale seatud ootused on järjepidevad ning ei ole omavahel vastukäivad.

Muutuste juhtimine

Muutuste juhtimise riskiteguriks on töötajate kaasatus ümberkorralduste tegemisel ning organisatsiooni üldine info liikuvus ja teavitustegevus. Hästi juhitud organisatsioonis töötajad tunnevad, et organisatsioon kaasab neid muudatuste elluviimisesse ning töötajad tajuvad organisatsiooni toetust tööalaste muudatuste läbiviimisel. Felfe, Tartler, Liepman (2004) soovivad rakendada tõhusamat juhtimist organisatsioonis toimuvate muudatuste puhul, kuna tõhusal muudatuste juhtimisel on negatiivne seos töölt puudumistega ning tööstressi tunnetusega.

Töötajate kaasamine on tööstressi põhjustavate psühhosotsiaalsete riskidega edukaks toimetulekuks eriti oluline, sest see parandab üldist töömoraali. Töötajatega nõu pidades aitavad ettevõtete juhid kaasa usaldusliku õhkkonna loomisele, töötajad julgevad oma muredest rääkida (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentyur, Tervislikud töökohad...).

Kontroll oma töö üle

Kontroll töö üle käsitleb seda, kui palju töötajal on võimalik mõjutada oma töötegemise viisi, korraldada oma tööaega ja puhkepause ning oma töötempot ise juhtida. Hästi juhitud organisatsioonis tunnetavad töötajad, et nad saavad oma tööga seotud küsimustes kaasarääkida, isegi siis, kui selline võimalus neil otseselt puudub (tööelu.ee).

Kolleegide ja juhupoolne toetus

Kolleegide toetuse riskiteguriteks on töökaaslaste suhtumine, nende abi ja toetus probleemide esinemisel. Juhupoolse toetuse riskiteguriteks on tähelepanu, tunnustus, tagasiside, toetus ning abi probleemide lahendamisel.

Kolleegide ja juhupoolset toetust võib pidada sotsiaalseks toetuseks. Sotsiaalseks toetuseks nimetatakse teiste inimeste ressursse, mida abivajajal on võimalik kasutada. Kolleegide ja juhupoolne toetus omab kahest mõju töötajale. Esiteks tagab see parema toimetuleku tööalasel, seega vähendab see tööstressi tekkimise tõenäosust, teiseks parandab see juba tekkinud tööstressiga toimetulekut. Kolleegide ja juhupoolse toetuse puhul on oluline, et töötaja selle olemasolu tunnetab, et vajadusel on see alati olemas. Sotsiaalne toetus suurendab töörahulolu ning vähendab tööstressi tajumist, kuid see ei mõjuta tühimust,

rahulolematust töökoormuse ja tööga ning turvatunde puudumist tööl (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu).

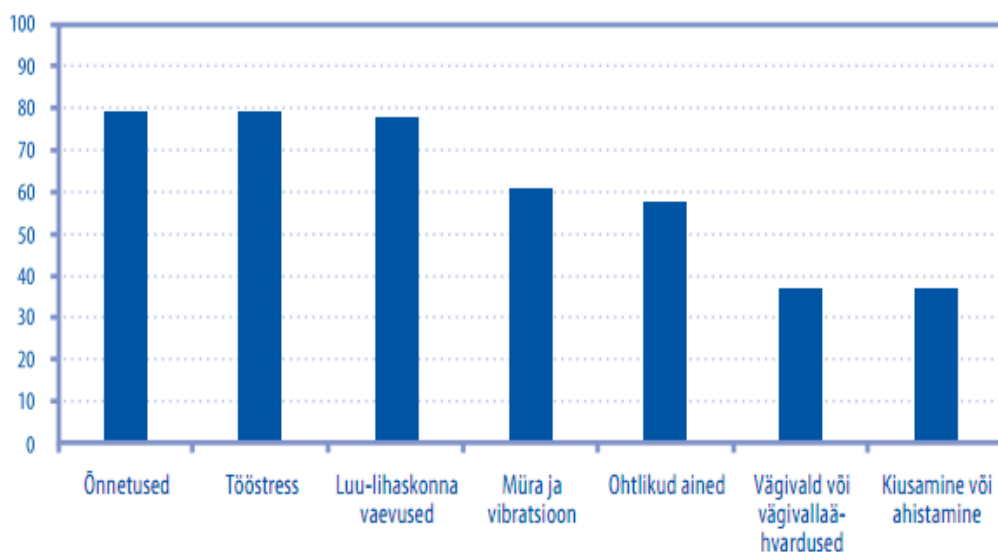
Alapeatüki lühikokkuvõte: meie igapäevatöö on muutunud üha vaimsemaks, seetõttu on kerkinud tööohutuse- ja tervishoiuvallas esile uusi probleeme, üheks neist on tööga seonduv psühhosotsiaalne tervis ning seda mõjutavad ohutegurid. Peamiseks tööga seotud psühhosotsiaalseks ohuteguriks võib pidada tööstressi. Eesti Tööinspektsioon on tööstressi mõõtmiseks kohandanud Suurbritannia Tervishoiu ja Tööohutuse Ameti poolt väljatöötatud küsimustiku. Küsimustik mõõdab kuute peamist tööga seonduvat valdkonda, mis väljendub järgmiste ohuteguritena: tööalased nõudmised töötajale, suhted töökohas, töötaja roll organisatsioonis, muutuste juhtimine organisatsioonis, kontroll oma töö üle, kolleegide ning juhupoolne toetus. Suurbritannias on nimetatud küsimustikuga viidud läbi laiaulatuslik tööstressiuuring ning on jõutud järeldusele, et küsimustik on asjakohane mõõtmaks erinevates organisatsioonides tööstressi taset (Edwards, Webster, Van Laar, Easton, 2008).

1.2.2 Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende ohjamine ESENER uuringu põhjal

Euroopa Tervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (*European Agency for Safety and Health at Work*) viis 2009 aastal läbi töötajate töötegevuse ja tööohutuse uute ja tekkivate riskide alase Euroopa ettevõtete uuringu (*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, edaspidi ESENER). ESENER'i uuring viidi läbi 31 riigis, millest 27 olid Euroopa Liidu liikmesriigid ning uuringu käigus intervjueriti 28 649 organisatsiooni juhti ja 7 226 tervishoiu ja tööohutuse esindajat erinevates organisatsioonides. ESENER'i uuringu üheks oluliseks uurimisobjektiks oli lisaks üldistele tervishoiualastele probleemidele psühhosotsiaalsed riskid ning nende ohjamine organisatsioonides. Uuringu tulemusel selgus järgmine:

- Euroopa organisatsioonides on tervishoiu ja tööohutuse probleemideks tööõnnetused (80% vastanutest), tööstress (79% vastanutest) ning luu- ja lihaskonnahaigused (78% vastanutest) (vt joonis 2). Lisaks on probleemiks

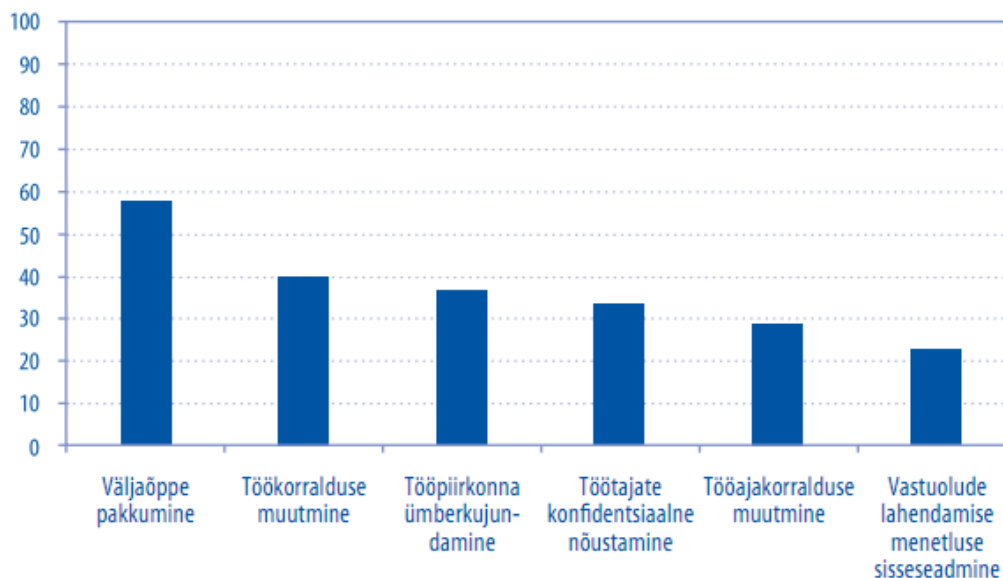
töökohtades esinev töövägivald, kiusamine ning ahistamine (40% vastanutest). (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)



Joonis 2 Töötervishoiu ja tööohutuse alal enim probleeme tekitavad küsimused organisatsioonides (% vastanutest)

Allikas: Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (2010). Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri koostatud

- Enim probleeme tekitavad psühhosotsiaalsed ohutegurid ESENER uuringu alusel on ajasurve ja keeruliste klientidega tegelemine (üle 50% vastanutest), nendele järgnevad kehv suhtlus juhtide ja töötajate vahel, töösuhte ebakindlus, vähene koostöö organisatsiooni liikmete vahel ning pikk või ebakorrapärane tööaeg (20-30% vastanutest). Vähemal määral, kuni 20% vastanutest, märkis psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks probleemsed ülemus-töötajate vahelised suhted, vähese kontrolli töö üle, ebaselge personalipoliitika ning diskrimineerimise. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Psühhosotsiaalsete riskide ohjamise peamiseks meetmeteks organisatsioonides on väljaõppe pakkumine töökohal ning töökorralduse muutmine. Järgnevad tööpiirkonna ümberkujundamine, töötajate nõustamine jt. (vt joonis 3). (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)



Joonis 3 Töökoha psühhosotsiaalsete riskidega tegelemise meetmed (% vastanutest)

Allikas: Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (2010). Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri koostatud

- Vaid vähem kui kolmandikul küsitletutest olid olemas kindlad toimingud ja meetmed psühhosotsiaalsete ohuteguritega tegelemiseks. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Psühhosotsiaalsete riskide ohjamise ametlikustatud toiminguid leidub vähestes riikides ning pigem esineb see suuremates organisatsioonides ning tervishoiu- ja sotsiaalsektoris. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Vaid pooled organisatsioonid (53%) teavitavad töötajaid psühhosotsiaalsetest riskidest ning nende mõjust tervisele. 69% küsitletud organisatsioonidest teavitab töötajaid sellest, kelle poole või kuhu oma probleemidega pöörduda (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks organisatsioonis on ESENER'i andmetel peamiseks liikumapanevaks jõuks nii seaduslikult kehtestatud kohustused kui ka töötajate endi nõudmised selles valdkonnas. ESENER toob välja veel mitu olulist tegurit, mis mõjutavad psühhosotsiaalsete riskide ohjamist, nendeks on

organisatsiooni teadlikuse tase, juhtkonna prioriteetide seadmine, töötajate kaasatus ning juhtide seotus organisatsiooniga. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)

- Peamiseks takistuseks psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks ESENER'i andmetel peetakse vähest teadlikust, vastavate vahendite puudumist kui ka seda, et antud probleem on organisatsioonides üsna tundlik. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Uuringust selgunud andmetel peetakse vahetute juhtide seotust töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise juures peamiseks eduteguriks, seega on vahetute juhtide roll organisatsiooni ja selles töötavate inimeste jaoks olulisel kohal. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)
- Organisatsioonide juhid tajuvad, et töötajate osalemine psühhosotsiaalsete riskide ohjamisel on oluline eduvõti ning tõhusate meetmete rakendamine organisatsioonis on väga oluline. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)

Organisatsioonide juhid peavad psühhosotsiaalsete riskidega tegelemist olulisemalt keerukamaks võrreldes teiste tööohutuse ja töötervishoiu probleemidega (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010). Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (2010) uuringu andmetel on vähem kui kolmandikul Euroopa liikmesriikide organisatsioonides olemas väljatöötatud toimingud töökiusamise, ahistamise, töövägivalla või tööstressiga tegelemiseks.

Alapeatüki lühikokkuvõte: Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur viis 2009 aastal läbi töötajate töötervishoiu ja tööohutuse uute ja tekkivate riskide alase Euroopa ettevõtete uuringu ESENER. Uuringust selgus, et tööstress on üheks suurimaks probleemiks töötervishoiu valdkonnas ning sellega tegelemiseks puuduvad riikides kindlad meetmed ning toimingud. Lisaks selgus, et nii tööandjad kui ka töötajad on psühhosotsiaalsetest ohuteguritest vähe teadlikud ning kahes kolmandikus küsitletud riikidest puuduvad psühhosotsiaalsete riskide ohjamise ametlikustatud toiminguid. ESENER uuringutulemuste järgi on suurimateks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks ajasurve ning suhtlemine raskete klientiga, neile järgnevad kehva suhtluse juhtide ja töötajate

vahel, töösuhte ebakindlus, vähene koostöö organisatsiooni liikmete vahel ning pikk või ebakorrapärane tööaeg. Vähemal määral, kuni 20% vastanutest, märkis psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks probleemsed ülemus-töötajate vahelised suhted, vähest kontrolli töö üle, ebaselge personalipoliitika ning diskrimineerimise. (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2010)

ESENER uuringutulemustes väljatoodud peamisi psühhosotsiaalseid ohutegureid võib pidada kaasaja töötervishoiu ja tööohutuse üheks olulisemaks väljakutseks. Tööinspektsiooni Stressikaardistaja keskendubki just uuringus väljatoodud ohutegurite mõõtmisele ning kaardistamisele. Lisaks võib ESENER uuringu põhjal öelda, et vajadus psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamiseks on olemas ning organisatsioonid peaksid seda rohkem endale teadvustama läbi enam pühendunud juhi. ESENER uuring annab ülevaate Euroopas enim esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ning toob välja liikmesriikide praktikates enamkasutatavate psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamise meetmed.

1.3 Kontrollkese (*Locus of Control*)

Rotter (1966), keda võib pidada kontrollkeskme kontseptsiooni autoriks, leidis, et inimeste käitumist võib iseloomustada ja ka prognoosida kontrollkeskme järgi. Rotter (1966) jagab inimesed kontrollkeskme teooria järgi sisemisemisteks ehk internaalseteks ning väimisteks ehk eksternaalseteks inimesteks. Internaalne tähistab inimesi, kes usuvad, et nende töötulemused, edu ja ebaedu on tingitud nende endi tegevusest ja jõupingutusest. Eksternaalne tähistab inimesi, kes usuvad, et nende saatust juhivad teised inimesed ning nende otsused. (Rotter 1966)

Kontrollkese on töötaja mõtlemismudel selle kohta, kes või mis kontrollib tema elu. See on tema igapäevase käitumise aluseks. Internaalne töötaja usub, et temal endal on kontroll oma tegude, käitumise ja edu üle, see tähendab, et kõik sõltub peamiselt temast endast. Internaalne inimene usub, et saab ise juhtida oma tegevust ning seega otsustada oma tegevuse üle. Internaalsuse tulemuseks on suurem stressitaluvus, parem vaimne tervis, suurem vastutustunne, kõrgem enesehinnang. Internaaalsemal inimesel on püstitatud

eesmärgid, aktiivne eluhoiak ning kõrgem majanduslik-sotsiaalne staatus. Eksternaalne inimene usub, et kontroll tema üle asub väljaspool teda ning temast endast ei sõltu enamasti midagi. Eksternaalne inimene usub, et edu ja tulemuslikkus sõltub pigem teistest inimestest, juhusest, heast õnnest, saatusest vms ning temal endal on vähe võimalusi midagi muuta. Eksternaalsed inimesed taluvad vähem stressi, neil on madalam enesehinnang, madalam sotsiaal-majanduslik staatus ning nad on kergemini haavatavad. (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu; Schultz, Schultz, 2005)

Internaalsed inimesed on need, kes usuvad, et kontrollivad ise oma elu ja sündmusi ning eksternaalsed inimesed usuvad, et kontroll nende elu üle asub kuskil väljaspool, sündmusi mõjutavad välised asjaolud (Teichmann, Spector, Cooper, 2007). Teaduslikult on tehtud ka katseid inimeste kontrollkeskme muutmiseks, eksternaalsemast internaalsemaks, mis teaduslikele allikatele toetudes on mõningasel määral ka õnnestunud (Teiverlaur, 2009).

Tööstress kasvab organisatsioonides ning toob kaasa negatiivseid tagajärgi (töölt puudumisi, madalat tootlikust, psühholoogilisi ja füüsilisi haiguseid). Karimi, Alipour, (2011) leiavad, et inimese kontrollkese võib olla oluliseks teguriks vähendamaks tööstressi läbi töörahulolu suurendamise ning enesehinnangu edendamise. Spector, et al. (2002) kinnitavad, et kontrollkeskme ja töörahulolu vahel on tugev seos, internaalsematel inimestel on suurem töörahulolu kui eksternaalsematel inimestel.

Alapeatüki lühikokkuvõte: kontrollikese on isiksuse mõtlemismudel selle kohta, kes või mis kontrollib tema elu (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu; Schultz, Schultz, 2005). Eristatakse internaalset ja eksternaalset isiksust. Internaalsed inimesed on need, kes usuvad, et kontrollivad ise oma elu ja sündmusi ning eksternaalsed inimesed usuvad, et kontroll nende elu üle asub kuskil väljaspool, sündmusi mõjutavad välised asjaolud (Teichmann, Spector, Cooper, 2007). Karimi, Alipour, (2011) leiavad, et inimese kontrollkese võib olla oluliseks teguriks vähendamaks tööstressi.

2 PSÜHHOSOTSIAALSETE FAKTORITE, KONTROLLKESKME NING ORGANISATSIOONILISE PÜHENDUMUSE UURIMINE, TULEMUSTE ANALÜÜS

2.1 Organisatsiooni, uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

2.1.1 Organisatsiooni tutvustus

Fakto Auto AS on 2001 aastal asutatud Nissan marki sõidukite müügi- ja hooldusega tegelev organisatsioon. Autode remondiga alustati tegevust juba 1990 aastatel Aktsiaselt Fakto nime all, tänava tähistati kahekümne neljandat tegutsemisaastat. Tegevuse kasvades asutati autode müügi ning hoolduse tarbeks eraldiseisev organisatsioon Fakto Auto AS. Organisatsiooni peamiseks tegevusaladeks on:

1. Uute Nissan marki sõiduautode müük;
2. Kasutatud autode müük;
3. Autode hooldus ja remont (peamiselt Nissan marki autodele);
4. Autode rent;
5. Autode varuosade müük.

Fakto Auto AS struktuur jaotub peamiselt kaheks osakonnaks, müügiosakonnaks ning autoteeninduse osakonnaks. Müügiosakonna tegevusaladeks on uute ja kasutatud autode müük ning autode rent. Autoteenindus on jaotunud kolmeks alaosakonnaks: varuosade osakond, kere- ja värvitööde osakond ning teenindusosakond. Organisatsiooni juhivad kolm juhatuse liiget. Organisatsiooni jaoks vajalikud mittepõhitegevuslikud tegevused, näiteks finantsteenus, haldusteenus ning arvutisüsteemide haldamise teenus ostetakse väljastpoolt organisatsiooni sisse. Selliselt tegutsedes saab organisatsioon keskenduda igapäevaselt vaid oma põhitegevusele.

Organisatsioon teeb igapäevaselt suuri pingutusi, et taastada majandussurutisele eelnev tase nii finantsnäitajate kui ka müügi käibe poolest. Organisatsiooni aastane müügi käive ületab 10 miljonit eurot, kuid tuleb palju pingutada, et majandusaasta lõpp positiivne oleks. Organisatsioonis töötab töölepingu alusel keskmiselt 42 töötajat, kellest meestöötajaid on 40 ja naistöötajaid 2. 48% töötajatest on organisatsioonis töötanud üle 10 aasta, 21% töötajatest on tööl olnud 5-10 aastat ning 31% töötajatest on töötanud ettevõttes alla 5 aasta. Tööstaazi alusel on võimalik järeldada, et inimesed ei soovi organisatsioonist

lahkuda ning tööjõu volavus on küllaltki väike (vt tabel 1). Ligemale pooled töötajad antud organisatsioonis on üle 10 aastase tööstaažiga, seega võib arvata, et antud organisatsioonis on pigem liikuvamaks tööjõuks väiksema tööstaažiga töötajad. Töötajate pikaajaline püsimine organisatsioonis võib veidi aga pidurdada organisatsiooni arengut, kuna uusi ideid ja mõtteid ei tule piisavalt juurde.

Tabel 1

Fakto Auto AS tööjõuliikumine aastatel 2011-2013

	2011	2012	2013
Lahkunud töötajad	-4	-2	-3
Värvatud töötajad	+4	+3	+3
Kokku töötajaid	41	42	42
Tööjõu volavus	9,75%	4,76%	7,14%

Allikas: autori koostatud

2.1.2 Uuringu metoodika

Käesolev empiiriline uuring koosneb kolmest, omavahel kokku liidetud, varem teaduslikult väljatöötatud küsimustikest, demograafiliste andmete küsimustest ning ühest autori poolt koostatud lisaküsimusest. Esimene osa teaduslikult väljatöötatud ja Eestile kohandatud küsimustikust mõõdab organisatsioonilist pühendumust selle erinevate liikide lõikes, teine osa mõõdab tööstressi tekitavaid võimalikke ohutegureid ning kolmas küsimustiku osa mõõdab isiksuse kontrollkeset.

Küsitluse esimesed viis küsimust on demograafilised küsimused. Küsitud on liigitust valimigrupi järgi, organisatsioonis töötatud aega, sugu, vanust ning haridustaset. Valimigruppideks on antud uuringus Fakto Auto AS töötajad (märgistusega FA) ning mugavusvalimi grupp (märgistusega FB). Organisatsioonis töötatud aeg on jaotatud kuni 5 aastat; 5-10 aastat; üle 10 aasta. Vanus on jaotatud alla 30 aasta; 30-45 aastat; üle 45 aasta. Haridus on jaotatud: põhiharidus; põhiharidus koos kutseharidusega; keskkharidus; keskkharidus koos kutseharidusega ning kõrgharidus. Uuringu viimane küsimus (vt lisa 1,

küsimus nr 81) on autori koostatud ning selle abil eristab autor igapäevaselt klientidega suhtlevaid vastajad neist vastajatest, kes igapäevastes tööülesannetes klientidega ei pea suhtlema. Töö autor usub, et see on oluline aspekt tööstressi kaardistamisel ning tulemuste interpreteerimisel.

Uuringus on kasutatud organisatsioonilise pühendumuse väljaselgitamiseks ning selle mõõtmiseks Meyeri ja Alleni (Allen, Meyer, 1990) kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse skaalat, mis koosneb 24 väitest (vt lisa 1, väited 6-29). Meyeri ja Alleni skaala originaalkeeleks on inglise keel. Käesolevas uuringus kasutatud küsimustiku eestikeelne tõlge on võetud Peil (2009) magistritööst, mille tõlkimisel on abiks olnud võrdlus kahe magistritööga. Meyeri ja Alleni poolt väljatöötatud kolmemõõtmeline skaala on jaotunud kolmeks alaskaalaks. Alaskaalad mõõdavad emotsionaalse, alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse taset, kusjuures iga pühendumuse liiki mõõdatakse 8 väitega. Emotsionaalse pühendumuse skaala alusel (vt lisa 1, väited 6-13) hinnatakse töötaja emotsionaalset seotust organisatsiooniga. Mõõdetakse, millisel määral samastab töötaja oma eesmärgid ning väärtused organisatsiooni eesmärkide ja väärtustega ning mil määral töötaja soovib emotsionaalsetel kaalutlustel jääda selle organisatsiooni liikmeks. Väited 9, 10, 11 ja 13 on esitatud pööratud skaalal. Alalhoidliku pühendumuse skaalaga (vt lisa 1, väited 14-21) hinnatakse taju või tundlikkust lahkumisega kaasnevate kulude ning alternatiivsete võimaluste puudumise suhtes. Väited 14 ja 17 on esitatud pööratud skaalal. Normatiivse pühendumise skaalal (vt lisa 1, väited 22-29) mõõdetakse töötaja kohusetundest, lojaalsusest või moraalsetest tõekspidamistest tingitud organisatsiooni jäämist. Väited 23, 24 ja 29 on esitatud pööratud skaalal. Saadud tulemusi tuleks tõlgendada järgmiselt: mida suurem on punktiskoor, seda rohkem on vastava pühendumuse mõõde esindatud.

Uuringus on psühhosotsiaalse töötervise mõõtmiseks kasutatud Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (*Health and Safety Executive*) poolt väljatöötatud ning Eesti Tööinspektsiooni poolt adapteeritud tööstressi kaardistajat nimetusega Stressikaardistaja (originaalnimetusega *HSE Management Standards Indicator Tool*). Tööstressi kaardistaja koosneb 35 väitest ning mõõdab kuut peamist töökorralduslikku valdkonda (vt lisa 1, väited 30-64). Tööle esitatavaid nõudeid (töökoormus, -aeg ja töökeskkond) mõõdavad väited 38, 35, 32, 51, 49, 47, 45 ja 41, kus kõik väited on esitatud pööratud skaalal. Suhteid töökohal mõõdavad väited 34, 63, 50 ja 43, kus kõik väited on

esitatud pööratud skaalal. Töötaja töörolli teadvustamist organisatsioonis mõõdavad väited 32, 46, 42, 40 ja 30. Muutuste juhtimist organisatsioonis mõõdavad väited 61, 57 ja 55. Kontrolli oma töö üle mõõdavad väited 59, 54, 31, 48, 44 ja 39. Organisatsioonilise toetuse mõõde on jagatud kaheks osaks, kolleegide toetus ning juhi toetus. Kolleegide toetuse taset mõõdavad väited 36, 60, 56 ja 53. Juhi toetuse taset mõõdavad väited 37, 64, 62, 58 ja 52. Saadud tulemusi tuleks tõlgendada järgmiselt: mida suurem on punktide skoor, seda parema psühhosotsiaalse tervisega on tegemist, seda vähem tunnetab isik tööst tingitud stressi.

Uuringu viimases osas on kasutatud AS PE Konsult'i poolt Eestis adapteeritud rahvusvaheliselt tuntud Töölase Kontrollkeskme Skaalat (*Work Locus of Control Scale*), mis on kättesaadav internetiaadressilt <http://www.pekonsult.ee/wlc.php> ning mille kasutuslitsents või *copyright* on kasutajatel olemas. Töölase Kontrollkeskme Skaala on adapteeritud Spector (1988) alusel. Kontrollkese (vt lisa 1, väited 65-80) mõõdab 16 väitega töötaja tööalast internaalsust või eksternaalsust: kas töötaja usub iseendasse või usub pigem õnnelikku juhusesse. Väited 65-68, 71, 75, 78 ja 79 on esitatud pööratud skaalal. Saadud tulemusi tuleks tõlgendada järgmiselt: mida väiksem punktide skoor, seda internaalsem on isik ning vastupidi, mida suurem on punktiskoor, seda eksternaalsem on isik.

Kõigi kolme küsimustiku puhul on etteantud väidete hindamiseks kasutatud ühtset neljapunktsüsteemset Likerti skaalat. Originaalis on kolm küsimustikku erinevate skaaladega. Andmetöötamise aspektist lähtuvalt on autor ühtlustanud skaalad, kus organisatsioonilise pühendumuse ning kontrollkese mõõtmisel tähistab 1 - ei ole nõus ning 4 - nõus; tööstressi mõõtmisel tähistab 1 - mitte kunagi ning 4 - alati.

Käesoleva uuringu küsimustik on sisestatud küsitluskeskkonda SurveyMonkey, mis asub internetilehel <https://www.surveymonkey.net>. Iga väite skaalale on andmete paremaks töötlemiseks antud väärtused ühest neljani, pööratud skaaladele neljast üheni. Seega salvestuvad vastused andmebaasi juba numbrilisel kujul ning hiljem neid ümbertöötlemiseks ei pea. Enne küsimustiku väljasaatmist, viidi läbi küsimustiku test-täitmine kolme inimese poolt, mille eesmärk oli saada teada, millisel kujul andmed salvestuvad ning kas esineb vigu salvestumisel. Andmete töötlemiseks on kasutatud tabelarvutusprogrammi Microsoft Excel 2007, milles on aktiveeritud statistilise andmeanalüüsi pakett *Data Analysis*.

Korrelatsioonide arvutamisel on kasutatud Pearson'i ehk lineaarse korrelatsioonikordaja arvutust *Correlation* ning selle statistilise olulisuse leidmiseks on kasutatud tabelit, mis on kättesaadav: http://www.eau.ee/~ktanel/VL_0435/critical_values_of_Pearson_cor.pdf.

Järgnevalt annab autor ülevaate uuringut läbivate organisatsioonilise pühendumuse liikide, psühhosotsiaalsete ohutegurite ning kontrollkeskme küsimustikubloki reliaabluskoeffitsentidest (vt tabel 2). Cronbachi alfa annab hinnangu küsimustiku sisemisest kooskõlast ning väärtused võivad varieeruda ühest (kõige parem reliaablus) nullini (reliaablus puudub). Cronbachi alfa järgi hinnangute andmisel tuleb arvestada, et pikemad küsimustikud annavad suurema reliaabluskoeffitsendi võrreldes lühemate küsimustikega. Saadud koeffitsenti tuleks tõlgendada järgmiselt, näiteks 0,74 koeffitsent tähendab, et küsimustik on 74% usaldusväärne. (Brown, 2002)

Kõikide töös esitatud tegurite reliaabluskoeffitsendid on 0,7 lähedal või üle selle, mis statistilise analüüsi aspektist lähtuvalt hindab kõiki komponente usaldusväärsetl.

Tabel 2

Uuringut läbivate pühendumuse liikide ja tööstressi tegurite ning kontrollkeskme küsimustiku reliaabluskoeffitsendid

Tegurid	Reliaabluskoeffitsent
Emotsionaalne pühendumus	0,74
Alalhoidlik pühendumus	0,70
Normatiivne pühendumus	0,73
Töö nõuded - stressikaardistaja	0,75
Suhted töö - stressikaardistaja	0,73
Roll ettevõttes - stressikaardistaja	0,73
Muutuste juhtimine - stressikaardistaja	0,68
Kontroll oma töö üle - stressikaardistaja	0,78
Kolleegide toetus - stressikaardistaja	0,69
Juhipoolne toetus - stressikaardistaja	0,75
Kontrollkesk	0,82

Allikas: autori koostatud

Antud uuringus selgitatakse keskväärtuste võrdlemisel dispersioonanalüüsi ANOVA (*Analysis of Variance*) abil välja, kas esineb ststistiliselt olulisi erinevusi vastajate hinnangutes pühendumusele, psühhosotsiaalsetele ohuteguritele ning kontrollkeskmele. Autor soovib teada, kas nimetatud hinnangutes leidub olulisel määral erinevusi töötajate erinevate gruppide lõikes, nagu tööstaaž, sugu, vanus, haridustase ning otsene kokkupuude klientidega. Lisaks selgitatakse dispersioonanalüüs ANOVA abil välja, kas esineb olulisi erinevusi Fakto Auto AS ning mugavusvalimi keskväärtuste vahel.

2.1.3 Valimi kirjeldus

Käeoleva uurimuses on kaasatud kaks valimit, Fakto Auto AS töötajate kõikne valim (esineb tähistusega FA) ning mugavusvalim (esineb tähistusega FB). Mugavusvalim koosnes vastajatest, kes olid hetkel kättesaadavad (ülikoolikaaslased, sõbrad ja tuttavad ning nende tuttavad). Uuring viidi läbi ajavahemikul 1 – 19.märts 2014 a. Fakto Auto AS's töötas nimetatud perioodil 42 töötajat. Küsimustik oli vormistatud internetipõhiselt veebikeskkonnas SurveyMonkey ning saadeti vastajatele elektroonselt e-kirjaga. Kaks Fakto Auto AS töötajat avaldasid soovi vastata paberkanjal, kuna neil puudus võimalus elektrooniliselt küsimustikku täita. Paberkanjal täidetud küsimustikud sisestas autor hiljem elektroonilisse keskkonda. Uuringus osalejatele selgitas autor uuringu eesmärgi ning konfidentsiaalsust, vastamine oli vabatahtlik.

Uuringus osales kokku 86 inimest, kellest 30 olid Fakto Auto AS töötajad ning 56 vastust kogunes mugavusvalimist. Kogu valimimahu (86 vastanut) järgi jääb uuringutulemuste täpsus 95%-lise usaldatavuse juures keskmiselt $\pm 0,1$ punkti piirsesse. Usaldusvahemik on leitud *Data Analysis* paketi *Descriptive Statistics* arvutusega *Confidence Level 95%* näitajaga. Fakto Auto AS töötajate vastamise protsendiks kujunes 71,4% kogu töötajaskonnast. Vastanute jaotus demograafiliste andmete ning viimase küsimuse järgi on esitatud tabelis 3.

Demograafiliste andmete analüüsi tulemusel töö autor leidis, et tööstaaži järgi analüüsitakse andmeid kahes grupis, kuni viie aastase tööstaažiga töötajad ning üle viie aastase tööstaažiga töötajad. Kolmes grupis andmeid analüüsides ei oleks kogutud andmed

piisavalt representatiivsed, et teha üldistavaid järeldusi. Edaspidises analüüsis jaguneb kahe tööstaažigrupi vahel esindatus pooleks, 50% alla viie aasta tööstaažiga ning 50% üle viie aastase tööstaažiga töötajad.

Tabel 3

Vastanute jagunemine demograafiliste andmete järgi

Demograafiline näitaja	FA / in	FA %	FB / in	FB %	Kokku / in	Kokku %
Töötatud aeg						
Kuni 5 aastat	11	36,67	32	57,14	43	50,00
5-10 aastat	6	20,00	18	32,14	24	27,91
Üle 10 aasta	13	43,33	6	10,72	19	22,09
Kokku	30	100,00	56	100,00	86	100,00
Sugu						
Mees	28	93,33	15	26,79	43	50,00
Naine	2	6,67	41	73,21	43	50,00
Kokku	30	100,00	56	100,00	86	100,00
Vanus						
Alla 30 aasta	8	26,66	21	37,50	29	33,72
30-45 aastat	11	36,67	20	35,71	31	36,05
Üle 45 aasta	11	36,67	15	26,79	26	30,23
Kokku	30	100,00	56	100,00	86	100,00
Haridus						
Põhiharidus	1	3,33	0	0,00	1	1,16
Põhiharidus koos kutseharidusega	1	3,33	0	0,00	1	1,16
Keskharidus	9	30,00	5	8,93	14	16,28
Keskharidus koos kutseharidusega	10	33,34	9	16,07	19	22,09
Kõrgharidus	9	30,00	42	75,00	51	59,31
Kokku	30	100,00	56	100,00	86	100,00
Igapäevaselt klientidega töötamine						
Ei	15	50,00	28	50,00	43	50,00
Jah	15	50,00	28	50,00	43	50,00
Kokku	30	100,00	56	100,00	86	100,00

Allikas: autori koostatud

Soolise tunnuse järgi on vastanud jagunenud täpselt pooleks, 50% vastanutest on mehed ja 50% naised. Vanuselisel on vastuste arv jaotunud küllaltki ühtlaselt, kus igasse vanusegruppi kuulub ligikaudu 1/3 vastajatest.

Töötajate haridustaseme järgi analüüsitakse edaspidi andmeid kahes grupis, keskharidusega isikute vastused ning kõrgharidusega isikute vastused. Keskhariduse gruppi liidetakse kaks põhihariduse tasemega vastused ja keskharidus koos kutseharidusega vastused. Haridusgrupi koondamise põhjuseks on osade gruppide liiga vähene andmete representatiivsus, et teha üldistavaid järeldusi.

Uuringu viimase küsimuse põhjal jagunesid vastused ühtlaselt, 50% vastanutest suhtlevad töökäigus igapäevaselt klientidega ning 50% vastanute töökohustused ei eelda igapäevast suhtlemist klientidega. Saadud andmeid analüüsitakse planeeritud gruppide lõikes.

Antud uuringu erinevate valimite FA ja FB võrdlusandmeid demograafiliste näitajate baasil ei analüüsita, kuna valimimahud jääksid planeeritud gruppide lõikes väga väikeseks ning nende põhjal üldiseid järeldusi grupi lõikes teha ei oleks mõistlik just vähese representatiivsuse tõttu.

2.2 Pühendumuse, tööstressi ning kontrollkeskme uuringutulemused

Antud uuringu tulemused on mõõdetud 1-4 punktilisel skaalal, kus 1 tähistab mitte kunagi / mittenõustumist ning 4 tähistab alati / nõustumist. Uuringu neljapunktilisel skaalal on keskmine näit 2,5 punkti, mis tähistab 50 %. Paralleelselt punktidega, esineb antud töös tulemuste esitlemist ka protsentnäitajate näol. Protsentuaalselt võrdlevad näidud on antud töös väljatoodud terviklikuma ülevaate saamiseks, kuna protsentuaalselt on arvuliste näitajate vahed paremini tajutavad ning protsendid annavad autori arvates aruande lugejale selgema ning kiirema ülevaate.

Magistritöös esitatakse esmalt kolme pühendumuse liigi koguvalimi aritmeetilised keskmised, standardhälbed ning korrelatsioonikordajad väidete kaupa. Analüüsis tuuakse välja kõige nõrgemat ning kõige tugevamat pühendumust väljendav väide. Teiseks antakse

ülevaade Stressikaardistaja erinevate ohutegurite ning kontrollkeskme koguvälimi näitajatest. Kolmandaks näidatakse hajumisdiagrammil emotsionaalse pühendumuse, Stressikaardistaja ning kontrollkeskme omavahelised seosed. Neljandaks selgitatakse käesolevas töös keskväärtuste võrdlemisel ANOVA abil välja, kas esineb erinevusi töötajate hinnangutes pühendumusele, tööstressi ohuteguritele ning kontrollkeskmele erinevate demograafiliste andmete alusel moodustatud gruppide lõikes. Viimasena antakse lühiülevaade valimi FA (Fakto Auto AS) tulemustest.

Tabel 4

Üldvälimi arvkaarakteristikud

	Pühendumus			Psühhosotsiaalsed ohutegurid (Stressikaardistaja)							**	***
	Emotsionaalne	Alalhoidlik	Normatiivne	Töö nõuded	Suhted töö	Roll	Muutuste juhtimine	Kontroll	Kolleeptide toetus	Juhipoolne toetus	Kontrollkese	Stressikaardistaja
Keskmine	2,71	2,66	2,46	2,86	3,33	3,49	2,95	3,00	3,21	2,83	2,18	3,09
Standardviga	0,05	0,05	0,05	0,04	0,05	0,04	0,06	0,06	0,05	0,06	0,04	0,03
Mediaan	2,63	2,75	2,50	2,88	3,50	3,60	3,00	3,00	3,13	2,80	2,19	3,09
Mood	2,63	2,75	2,75	2,88	3,50	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,13	2,95
Standardhälve	0,50	0,50	0,50	0,40	0,46	0,40	0,54	0,53	0,45	0,56	0,38	0,32
Ulatus (<i>Range</i>)	2,13	2,38	2,63	2,50	2,00	1,20	2,00	2,33	2,00	2,80	1,75	1,65
<i>Confidence Level</i> *	0,11	0,11	0,11	0,09	0,10	0,08	0,12	0,11	0,10	0,12	0,08	0,07
Valimi suurus	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

Märkus: * (\pm) usaldusvahemiku leidmiseks 95 %-lise usaldatavuse juures

** Internaalsemat isiksust näitab madalam punktiskoor

*** Paremat psühhosotsiaalset töötervist näitab kõrgem punktiskoor

Allikas: autori koostatud (koostatud *Descriptive Statistics* arvutusega)

2.2.1 Pühendumuse taseme hindamine koguvälimi põhjal

Koguvälimi emotsionaalset pühendumust väljendavad hinnangud on toodud tabelis 5. Emotsionaalset pühendumust on mõõdetud kaheksa väite abil (vt lisa 1 küsimused E1-E8) ning E9 näitab emotsionaalse pühendumuse taset kokku (vt tabel 5). 2,71 punktine emotsionaalse pühendumuse tase protsentuaalselt väljendatuna on 54,2%. Nõrgimat

emotsionaalset pühendumust peegeldab antud uuringus väide E4, mis näitab, et kergesti võidakse kiinduda ka mõnda teise organisatsiooni. Tugevaimat emotsionaalse pühendumuse taset peegeldab emotsionaalne seotus organisatsiooni probleemidega, väide E3.

Tabelis 5 toodud korrelatiivsetest seostest nähtub, et väide E2 ei ole olulisel määral seotud emotsionaalse pühendumuse koondnäitajatega. Meyer, Allen, Smith (1993) küsimustiku lühendatud versioonis, kus kasutatakse iga pühendumuse liigi mõõtmiseks vaid kuut väidet, on just E2 ja E4 väited küsimustikust välja jäätud. Käesolevast uuringust nähtub, et nimetatud väited korreleeruvad emotsionaalse pühendumuse hinnanguga kokku E9 ka kõige vähem. Siiski võib pidada antud küsimustikku usaldusväärseks, reliaabluskoeffitsent Cronbachi alfa on emotsionaalset pühendumust mõõtval väidete blokil 0,74.

Tabel 5

Emotsionaalse pühendumuse väidetele antud koguvalimi hinnangute keskmised (M), standardhälbed (SD) ning korrelatsioonikordajad

	M	SD	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
E1	2,66	0,89								
E2	2,35	0,88	-0,03							
E3	3,24	0,61	0,26**	0,10						
E4	2,20	0,76	0,43*	-0,40*	0,02					
E5	2,92	0,92	0,38*	0,05	0,29*	0,19				
E6	2,64	0,92	0,45*	0,04	0,51*	0,24**	0,53*			
E7	2,74	0,83	0,33*	0,04	0,63*	0,08	0,25**	0,56*		
E8	2,91	0,79	0,47*	-0,02	0,41*	0,15	0,42*	0,44*	0,63*	
E9	2,71	0,50	0,70*	0,18	0,64*	0,35*	0,67*	0,80*	0,72*	0,73*

Märkus: * korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

** korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Koguvalimi alalhoidlikku pühendumust väljendavad hinnangud on toodud tabelis 6. Alalhoidlikku pühendumust mõõdetakse kaheksa väite abil (vt lisa 1 küsimused A1-A8) ning A9 näitab alalhoidliku pühendumuse taset kokku (vt tabel 6). Koguvalimi alalhoidliku pühendumuse tase on 2,66, mis protsentuaalselt väljendatuna on 53,2%. Nõrgemat alalhoidlikku pühendumust näitab antud uuringus väide A8, mis väljendab mure suurust

töölt lahkumise korral kaotatavate hüvede suhtes. Alla poole punktidest kogusid veel väited A7 ning A1, mis väljendavad kartust uue töökoha leidmise ning alternatiivide nappuse ees. Tugevaimat alalhoidlikku pühendumust iseloomustab väide A4, millest selgub, et organisatsioonist lahkumine avaldaks olulist mõju sissetulekutele. Keskmisest suuremat alalhoidlikku pühendumust näitab ka väide A5, mille järgi organisatsiooni edasi jäämise otsus tehakse otseselt tulenevast vajadusest.

Tabel 6

Alalhoidliku pühendumuse väidetele antud hinnangute keskmised (M), standardhälbed (SD) ning korrelatsioonikordajad koguvalimis

	M	SD	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
A1	2,45	0,90								
A2	2,50	0,81	0,33*							
A3	2,63	0,93	0,40*	0,62*						
A4	3,21	0,97	0,24**	0,07	0,19					
A5	3,17	0,64	0,05	0,15	0,25**	0,13				
A6	2,53	0,85	0,16	0,07	0,27**	0,03	-0,09			
A7	2,41	0,89	0,34*	0,01	0,24**	0,17	0,06	0,46*		
A8	2,34	0,92	0,33*	0,33*	0,51*	0,00	0,12	0,37*	0,44*	
A9	2,66	0,50	0,64*	0,56*	0,77*	0,43*	0,31*	0,51*	0,61*	0,69*

Märkus: * korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

** korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Koguvalimi normatiivset pühendumust väljendavad hinnangud on toodud tabelis 7. Normatiivset pühendumust mõõdetakse kaheksa väite abil (vt lisa 1 küsimused N1-N8) ning N9 näitab normatiivse pühendumuse taset kokku (vt tabel 7). Koguvalimi normatiivse pühendumuse tase on 2,46 punkti, mis 1-4 punktisel skaalal annab protsentuaalseks tasemeks 49,2%.

Tugevaimat normatiivse pühendumuse taset näitab väide N8, kus antakse hinnang organisatsioonile lojaalseks jäämise mõttekusele. Nõrgimat normatiivse pühendumuse taset antud uuringus näitab väide N5, mis mõõdab parema tööpakkumise korral organisatsiooni jäämise taset.

Tabel 7

Normatiivne pühendumuse väidetele antud koguvalimi hinnangute keskmised (M), standardhälbed (SD) ning korrelatsioonikordajad

	M	SD	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
N1	2,50	0,82								
N2	2,83	0,91	-0,09							
N3	2,56	0,92	0,05	0,06						
N4	2,27	0,85	0,38*	0,03	0,14					
N5	2,03	0,79	0,43*	-0,01	0,23**	0,46*				
N6	2,09	0,90	0,40*	0,11	0,24**	0,66*	0,46*			
N7	2,27	0,93	0,50*	-0,03	0,09	0,30*	0,47*	0,48*		
N8	3,10	0,67	0,27**	0,24**	0,15	0,26**	0,39*	0,31*	0,39*	
N9	2,46	0,50	0,61*	0,29*	0,43*	0,68*	0,71*	0,78*	0,67*	0,61*

Märkus: * korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

** korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

2.2.2 Tööstressi taseme hindamine koguvalimi põhjal

Tabelis 8 kajastuvad Stressikaardistaja erinevate ohutegurite näitajad, mis katavad tööstressi esmased allikad. Stressikaardistajaga on mõõdetud kuut peamist ohutegurit, milleks on töö nõuded, suhted töö, roll organisatsioonis, muutuste juhtimine, kontroll töö üle ning kahemõõtmeline toetuse mõõde. Mida kõrgem on antud uuringu punktiskoor, seda paremaks võib pidada töötajate psühhosotsiaalset tervis.

Töö nõudeid mõõdetakse kaheksa väitega (vt lisa 1 küsimused S9, S6, S3, S22, S20, S18, S16, S12), mis kõik on esitatud pööratud skaaladel. Töö nõudeid mõõtvad skaalad sisaldavad väiteid tunnetatud töökoormuse, üldise töökeskkonna ning tööaja kohta. Töö nõuete keskmine antud uuringus on 2,86 punkti, mis protsentuaalselt väljendatuna on 57,2%. Mida rohkem punkte, seda vähem tunnetavad töötajad rõhuvat töökoormust, tööintensiivsust, survet ületundide tegemiseks ning ebarealistlikke tööülesandeid. Mida rohkem punkte, seda enam töötajad tunnetavad, et neil on piisavalt puhkeaega töö, antud tööülesannete täitmisel on võimalik pidada tähtaegadest kinni ning tööülesanded ei tundu koormavad liigse töö pärast.

Suhteid tööl mõõdetakse nelja väitega (vt lisa 1 küsimused S5, S34, S21, S14), mis on kõik esitatud pööratud skaalal. Suhteid tööl mõõtvad skaalad sisaldavad väiteid töökiusamise, esinevate konfliktide ning üldiste inimsuhete kohta töökohas. Antud uuringu töösuhete keskmine on 3,33 punkti, mis teeb protsentuaalselt 66,6%. Mida kõrgem näit, seda vähem esineb töökohas tunnetatud kiusamist, vägivalda, ahistamist ning vaenu. Mida kõrgem näit, seda paremaks on hinnatud töökohas inimsuhteid.

Tabel 8

Stressikaardistaja faktorite keskmised (M), standardhälbed (SD) ning korrelatsioonikordajad

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.Töö nõuded	2,86	0,40							
2.Suhted tööl	3,33	0,46	0,32*						
3.Roll	3,49	0,40	0,14	0,28**					
4.Muutuste juhtimine	2,95	0,54	0,13	0,40*	0,40*				
5.Kontroll töö üle	3,00	0,53	0,35*	0,32*	0,27**	0,43*			
6.Kolleegide toetus	3,21	0,45	0,11	0,47*	0,40*	0,40*	0,15		
7.Juhipoolne toetus	2,83	0,56	0,24**	0,48*	0,24**	0,58*	0,44*	0,54*	
Stressikaardistaja	3,07	0,31	0,58*	0,68*	0,54*	0,68*	0,71*	0,60*	0,77*

Märkus: * korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

** korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Roll organisatsioonis mõõdab, kuivõrd töötajad tunnetavad ning mõistavad oma rolli antud ettevõttes. Mõõtmistulemustest selgub, kuidas töötaja hindab oma teadmisi järgmisest: kas ta teab mida teha, et täita talle antud tööülesandeid, kas ta mõistab oma tööülesannete seotust organisatsiooni eesmärkidega, kas teab, mis temalt tööl oodatakse ning millised on tema täpsed tööülesanded. Antud uuringu põhjal võib öelda, et tööroll on uuringus osalenud inimestel hästi teada. Uuringu keskmine tulemus on 3,49 punkti, mis teeb protsentuaalselt 69,8% ning on parima tulemusega Stressikaardistaja ohutegur.

Organisatsiooni muutuste juhtimist mõõdetakse kolme väitega (vt lisa 1 küsimused S32, S28, S26), mis on ühtlasi antud uuringu kõige lühem küsimusteblokk. Cronbachi alfa andis reliaabluskoeffitsendiks 0,68, mis on antud uuringu küsimustebloki madalaim. Cronbachi

alfa järgi hinnangute andmisel tuleb aga arvestada, et pikemad küsimustikud annavad suurema reliaabluskoeffitsendi võrreldes lühemate küsimustikega (Brown, 2002). Muutuste juhtimise all mõistetakse antud uuringus, kuidas tajuvad töötajad info liikumist seoses erinevate muudatustega organisatsioonis. Muutuste juhtimise keskmiseks tulemuseks on antud uuringus 2,95 punkti, mis protsentuaalselt arvestatuna on 59%. Mida kõrgem tulemus, seda paremini tajuvad töötajad info liikumist organisatsioonis, seda paremaks hindavad nad võimalust infot saada ümberkorralduste kohta ning võib öelda, et seda enam on töötajad kaasatud ka ümberkorraldustesse.

Kontroll töö üle mõõdab, kui palju tunnetavad töötajad vabadust ning otsustusõigust oma töö tegemise viisi osas. Kontrolli töö üle mõõdetakse kuue väitega (vt lisa 1 küsimused S30, S25, S2, S19, S15, S10). Antud faktori keskmine näit läbiviidud uuringus on 3,00 punkti, mis teeb protsentuaalseks näitajaks 60%. Mida kõrgem näitaja, seda rohkem tunnetab töötaja, et ta saab oma tööd ning tööaega paindlikult korraldada; ta saab ise otsustada, millal teeb puhkepause; saab ise oma töötempot reguleerida; saab otsustada, millist tööülesannet ta hetkel täidab.

Kolleegide toetust mõõdetakse antud uuringus nelja väitega (vt lisa 1 küsimused S7, S31, S27, S24). Kolleegide toetuse näitaja antud uuringus on 3,21, mille näit protsentuaalses arvestuses on 64,2%. Mida kõrgem näitaja, seda rohkem tunnetatakse kolleegide poolset toetust erinevates situatsioonides, seda enam tunnetatakse kolleegide lugupidavust ning abivalmidust.

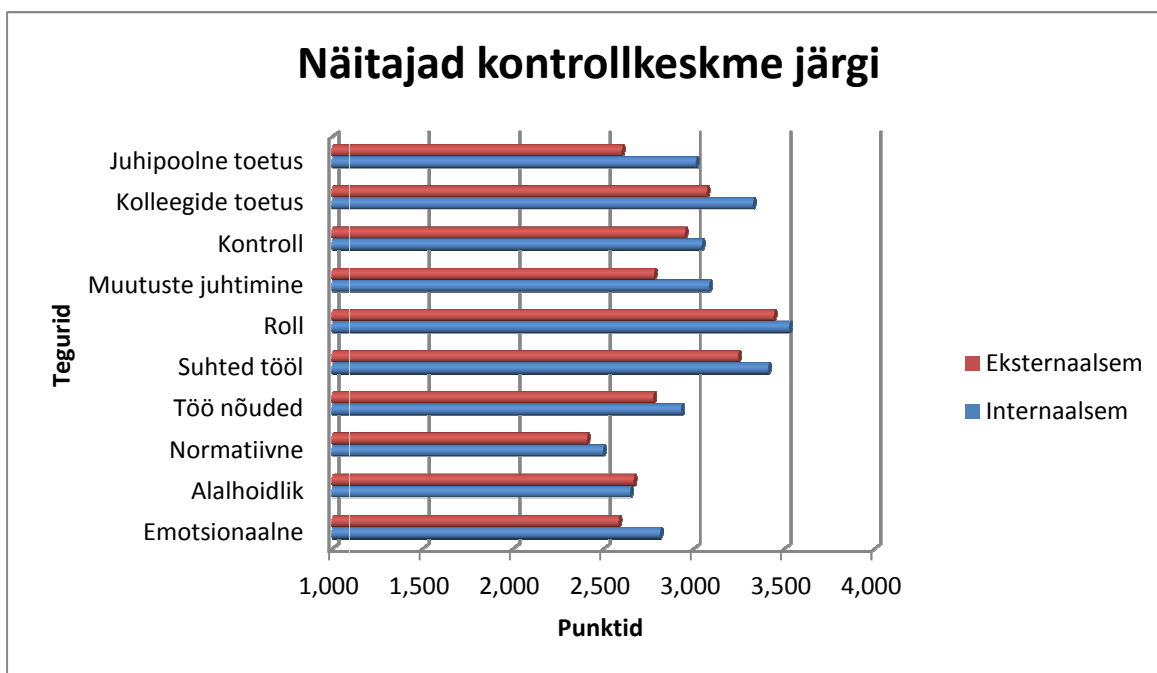
Juhipoolset toetust mõõdetakse viie väitega (vt lisa 1 küsimused S8, S35, S33, S29, S23). Antud uuringus on juhipoolse toetuse näitajaks 2,83 punkti, mis teeb protsentuaalseks näitajaks 56,6%. Mida kõrgem on antud faktori näitaja, seda enam tajutakse juhipoolset toetust (toetav tagasiside, tööalane innustus, usaldusväärne töösuhe juhi ja alluva vahel, abi probleemide lahendamisel, emotsionaalne toetus).

Stressikaardistaja kogu tulemuseks antud uuringus on 3,07 punkti, mis protsentuaalselt arvutatuna on 61,4%. Stressikaardistaja kokku hõlmab nimetatud kuut valdkonda kokku ning näitab üldhinnangut töökeskkonnale, milles töötajad igapäevaselt viibivad. Läbiviidud uuringu põhjal osutus kõige nõrgemaks valdkonnaks töökeskkonnas juhipoolne toetus. Kõige paremate näitajatega valdkonnaks osutus antud uuringu põhjal töötajate töörolli tunnetus organisatsioonis.

2.2.3 Kontrollkeskme taseme hindamine kogupalimi põhjal

Kontrollkeskme küsimuste (vt lisa 1 küsimused K1-K16) mõõdetud keskmiseks näitajaks osutus antud uuringus 2,18 punkti (vt tabel 4), mis protsentuaalselt arvatuna on 43,6%. Mida väiksem on punktiskoor, seda internaalsem on inimene ning vastupidi. Uuringus osalenute kontrollkeskme keskmine näit jääb alla 2,5 punkti ehk alla skaala keskmise, seega võib öelda, et antud uuringus osalejad on keskmiselt pigem internaalsemad.

Järgnevalt on näidatud erinevate uuritud komponentide tulemused lähtuvalt kontrollkeskme mediaanist (vt joonis 1). Kogupalimi kontrollkeskme mediaan on 2,19 punkti. Kontrollkeskme 2,19 punkti ja alla selle tulemustega on joonisel 4 kujutatud internaalsematena, üle 2,19 punkti eksternaalsematena.



Joonis 4 Stressikaardistaja ja pühendumuse näitajad kontrollkeskme (mediaan 2,19) järgi

Allikas: autori koostatud

Eksternaalsemad töötajad tajuvad rohkem tööstressi võrreldes internaalsemate töötajatega (vt joonis 4). Mida väiksem on punktiskoor, seda rohkem tajutakse erinevaid ohutegureid tööstressi allikatena. Jooniselt 4 on näha, et internaalsemad töötajad on enim pühendunud emotsionaalselt, eksternaalsemad töötajad aga pigem alalhoidlikult. Dispersioonanalüüsi ANOVA tulemuste põhjal antud uuringu raames võib öelda, et kontrollkeskme on seotud nii

stressitegurite kui ka emotsionaalse organisatsioonilise pühendumusega. Statistiliselt oluliseks näitajaks osutusid usaldusnivool $p < 0,05$ emotsionaalne pühendumus ($p=0,033$), muutuste juhtimine ($p=0,008$), kolleegide toetus ($p=0,008$) ning juhupoolne toetus ($p=0,005$). Statistiliselt oluliseks näitajaks usaldusnivool $p < 0,1$ osutusid töö nõuded ($p=0,074$) ning suhted tööl ($p=0,097$). Antud uuringu raames ei saa aga väita, et kontrollkese avaldaks olulist mõju normatiivsele ja alalhoidlikule pühendumusele ning stressiteguritest töörollile ja kontrollile oma töö üle.

Tabel 9

Pühendumuse liikide, Stressikaardistaja ja selle ohutegurite ning kontrollkeskme keskmised näitajad (M), standardhälbed (SD) ning korrelatsioonikordajad

	M	SD	Emotsionaalne 1	Alalhoidlik 2	Normatiivne 3	Töö nõuded 4	Suhted tööl 5	Roll 6	Muutuste juhtimine 7	Kontroll töö üle 8	Kolleegide toetus 9	Juhupoolne toetus 10	Stressikaardistaja 11	Kontrollkese 12
1	2,71	0,50												
2	2,66	0,50	0,32*											
3	2,46	0,50	0,37*	0,47*										
4	2,86	0,40	0,09	0,13	-0,06									
5	3,33	0,46	0,35*	0,22**	0,08	0,32*								
6	3,49	0,40	0,13	0,09	0,10	0,14	0,28**							
7	2,95	0,54	0,40*	0,12	0,23**	0,13	0,40*	0,40*						
8	3,00	0,53	0,26**	0,04	0,09	0,35*	0,32**	0,27**	0,43*					
9	3,21	0,45	0,30*	0,20	0,16	0,11	0,47*	0,40*	0,40*	0,15				
10	2,83	0,56	0,44*	0,27**	0,24**	0,24**	0,48*	0,24**	0,58*	0,44*	0,54*			
11	3,07	0,31	0,41*	0,23**	0,17	0,58*	0,68*	0,54*	0,68*	0,71*	0,60*	0,77*		
12	2,18	0,38	-0,25**	0,21	-0,03	-0,20	-0,20	-0,10	-0,28**	-0,22**	-0,28**	-0,31*	-0,35*	

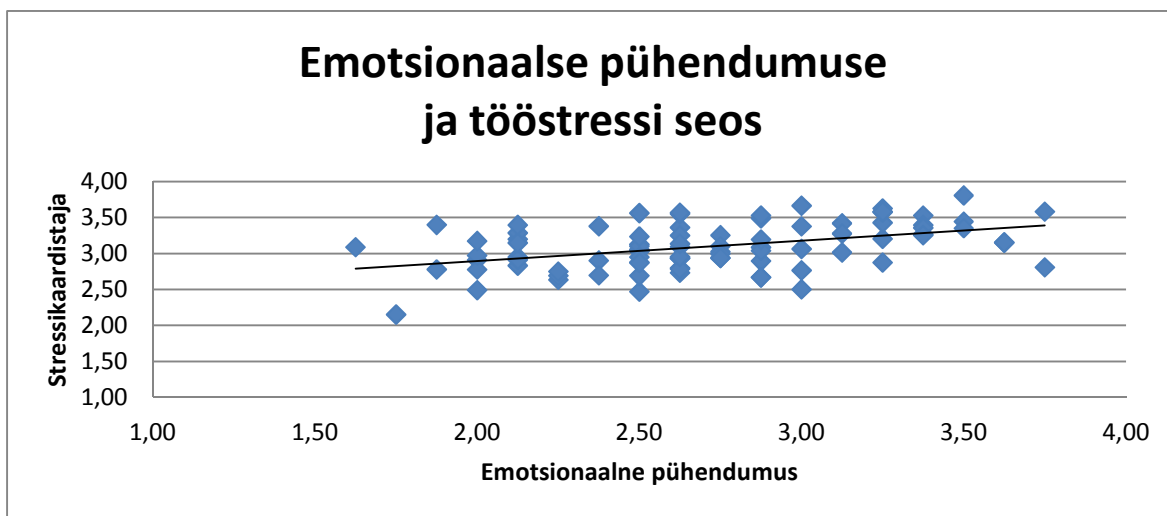
Märkus: * korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$

** korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

Tabelis 9 on väljatoodud kogu uuringut läbivate tegurite keskmised näitajad ning korrelatsioonikordajad. Koguvahemiku põhjal nähtub, et emotsionaalse pühendumuse ning Stressikaardistaja vahel on antud uuringus keskmine seos. Mida paremad on töökeskkonna tingimused, seda suurem on emotsionaalne pühendumus (vt joonis 5). Alalhoidliku ja

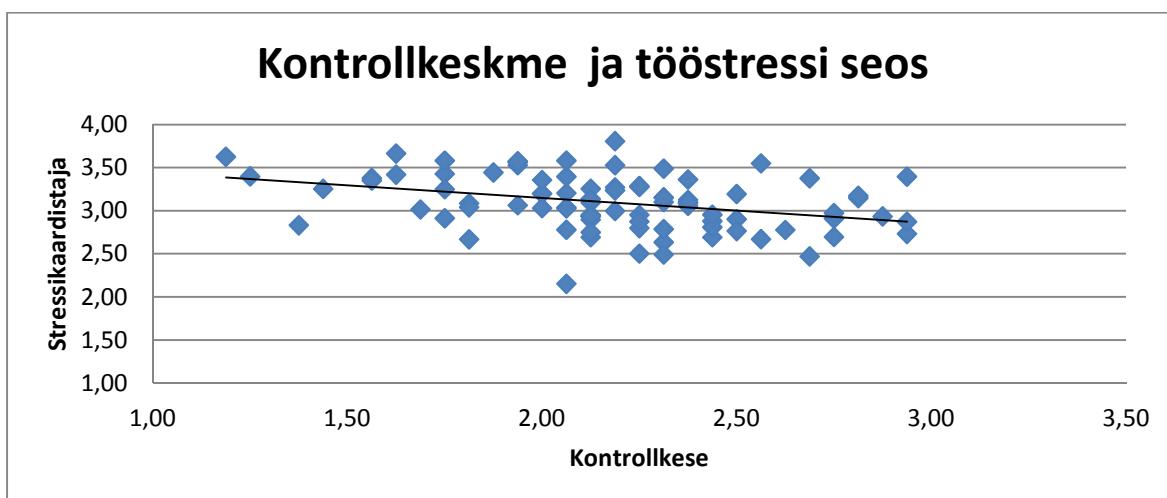
normatiivse pühendumuse seos Stressikaardistajaga on aga üsna nõrk. Alalhoidliku pühendumuse ja Stressikaardistaja vaheline korrelatsioonikoefitsient ($r=0,23$) on küll statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$, kuid see olulisuse näitaja on üsna piiripealne.



Joonis 5 Emotsionaalse pühendumuse ja tööstressi seos

Allikas: autori koostatud

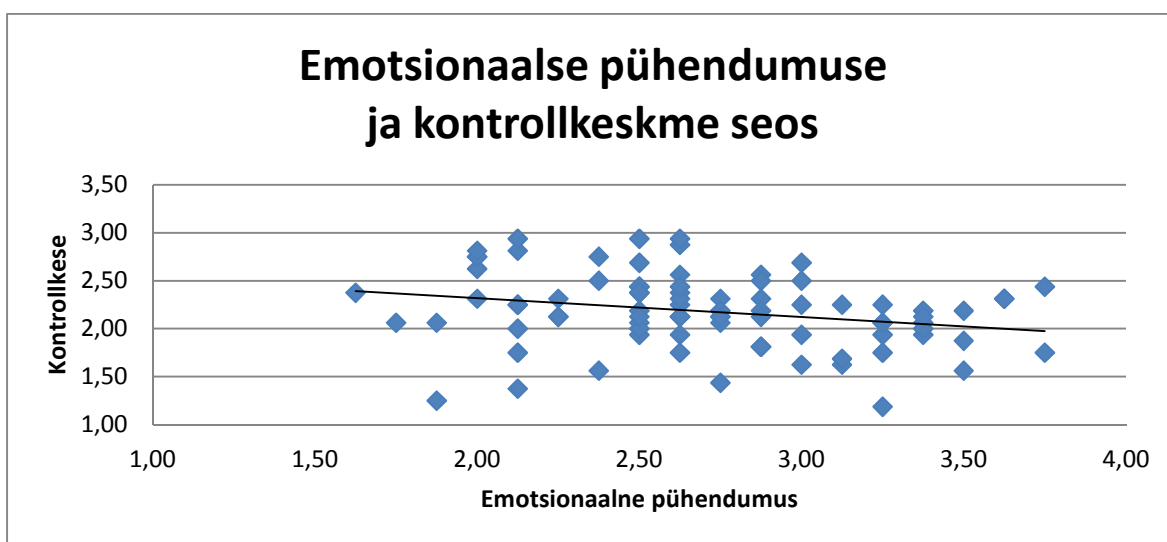
Tabelist 9 nähtub, et Stressikaardistaja ning kontrollkeskme vahel on keskmine negatiivne seos. Usaldusnivool $p < 0,01$ on korrelatsioonikoefitsient ($r=-0,35$) statistiliselt oluline näit. Antud uuring näitab, et mida internaalsemad on uuringus osalenud inimesed, seda paremini nad ennast töökeskkonnas tunnevad, st seda vähem tajuvad nad tööstressi (vt joonis 6). Uuringu tulemusi võib tõlgendada ka järgmiselt: paremad töökeskonna tingimused ja väiksem tööstress soodustab internaalust kui uskumust selle kohta, et tööd ja töökeskkonda on võimalik mõjutada.



Joonis 6 Kontrollkeskme ja tööstressi seos

Allikas: autori koostatud

Kontrollkeskme ja organisatsioonilise pühendumuse komponentide tugevaim seos väljendub emotsionaalse pühendumuse ja kontrollkeskme negatiivse seosena ($r=-0,25$), mis usaldusnivool $p < 0,05$ statistiliselt oluline näit. Saadud tulemust saab tõlgendada järgnevalt, mida internaalsem on inimene, seda suurem on emotsionaalne pühendumus ja ka vastupidi (vt joonis 7). Tabeli 9 põhjal võib öelda, et kontrollkeske on kõikide teguritega negatiivses seoses, väljaarvatud alalhoidliku pühendumusega. Antud uuringu järgi on alalhoidlikul pühendumusel positiivne nõrk seos kontrollkeskmega, kuid see seos ei ole statistiliselt oluline.



Joonis 7 Kontrollkeskme ja emotsionaalse pühendumuse seos

Allikas: autori koostatud

Gruppidevaheliste erinevuste väljaselgitamiseks on läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA, mis võimaldab võrrelda enam kui kahte gruppi nende keskväärtuste põhjal. ANOVA tulemustest selgus, et tööstaaži järgi on statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ normatiivsel pühendumusel ($p=0,035$). Kuni viie aastase tööstaažiga töötajate keskmine normatiivne pühendumuse tase on 2,34 ja üle viie aastase tööstaažiga 2,57 punkti. Soolisel alusel on dispersioonanalüüsi järgi samuti normatiivsel pühendumusel statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ ($p=0,013$). Naistel on madalam normatiivne pühendumuse tase (2,32 punkti) ning meestel on normatiivne pühendumus kõrgem (2,59 punkti). Haridustasemest sõltuvalt on antud töös statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ samuti normatiivsel pühendumusel ($p=0,023$). Kõrgharidusega töötajatel on madalam normatiivne pühendumus (2,36 punkti) kui keskharidusega töötajatel (2,60 punkti). Muid erinevate gruppide statistiliselt olulisi erinevusi dispersioonanalüüsiga ANOVA ei selgunud antud uuringus. Oleneamata sellest,

kas igapäevane töö nõuab klientidega suhtlemist või mitte, ei mõjuta see oluliselt töötajate pühendumuse ega ka stressitaset (vt tabel 10) . Antud uuringust selgub, et mehed (2,15 punkti) on internaalsemad kui naised (2,21 punkti).

Tabel 10

Koguvaimi erinevate gruppide aritmeetilised keskmised uuringut läbivate tegurite lõikes

	Pühendumus			Psühhosotsiaalsed ohutegurid (Stressikaardistaja)							Stressikaardistaja	Kontrollkese
	Emotsionaalne	Alalhoidlik	Normatiivne	Töö nõuded	Suhted tööl	Roll	Muutuste juhtimine	Kontroll	Kolleeptide toetus	Juhipoolne toetus		
Mehed	2,77	2,66	2,59	2,82	3,40	3,55	3,03	2,98	3,23	2,85	3,12	2,15
Naised	2,64	2,65	2,32	2,90	3,27	3,43	2,86	3,02	3,19	2,80	3,07	2,21
Vanus alla 30 aasta	2,61	2,51	2,37	2,95	3,22	3,39	2,86	3,02	3,26	2,86	3,08	2,10
Vanus 30-45 aastat	2,81	2,74	2,50	2,79	3,35	3,57	3,05	3,06	3,21	2,88	3,13	2,20
Vanus üle 45 aasta	2,70	2,72	2,50	2,84	3,43	3,50	2,91	2,90	3,15	2,72	3,07	2,24
Keskharidus	2,62	2,76	2,60	2,81	3,34	3,63	3,05	2,96	3,31	2,86	3,14	2,22
Kõrgharidus	2,77	2,58	2,36	2,89	3,33	3,39	2,88	3,03	3,14	2,80	3,06	2,15
Staaž kuni 5 aastat	2,72	2,59	2,34	2,94	3,36	3,43	2,99	3,01	3,21	2,87	3,12	2,12
Staaž üle 5 aasta	2,69	2,72	2,57	2,78	3,31	3,55	2,90	2,99	3,21	2,78	3,07	2,24
Ei tööta klientidega	2,66	2,69	2,44	2,83	3,33	3,46	2,93	3,00	3,23	2,78	3,08	2,16
Töötab klientidega	2,75	2,63	2,47	2,89	3,34	3,52	2,96	3,00	3,19	2,87	3,11	2,20

Allikas: autori koostatud

2.2.4 Valimite FA ja FB võrdlusnäitajad

Käesolevas peatükis esitatakse Fakto Auto AS (FA) tulemuste võrdlus mugavusvalimi (FB) tulemustega. Esmalt esitatakse kahe valimi olulisemad arvarakteristikud (vt tabel 11), mis on koostatud *Data Analysis* paketi *Descriptive Statistics* arvutusega. Teiseks tuuakse välja keskmised näitajad uuringut läbivate komponentide lõikes. Kolmandaks

analüüsitakse dispersioonanalüüs ANOVA abil, kas esineb statistiliselt olulisi erinevusi kahe valimi mõõtmistulemuste vahel. Neljandaks võrreldakse kahe valimi psühhosotsiaalsete ohutegurite tulemusi Stressikaardistaja poolt mõõdetud Eesti parimate näitajatega.

Tabel 11

Valimite FA ja FB arvarakteristikud

	Pühendumus			Psühhosotsiaalsed ohutegurid (tööstressorid)							**	***
	Emotsionaalne	Alalhoidlik	Normatiivne	Töö nõuded	Suhted tööl	Tööroll organisatsioonis	Muutuste juhtimine	Kontroll oma töö üle	Kollegide toetus	Juhipoolne toetus	Kontrollkese	Stressikaardistaja kokku
Valimi FA arvarakteristikud												
Keskmine	2,78	2,73	2,75	2,76	3,42	3,62	3,04	2,87	3,33	2,88	2,20	3,13
Standardviga	0,08	0,09	0,08	0,06	0,09	0,07	0,11	0,10	0,08	0,11	0,07	0,06
Mediaan	2,75	2,75	2,75	2,75	3,50	3,70	3,00	2,83	3,25	2,90	2,19	3,10
Mood	2,50	2,75	3,00	2,63	3,50	4,00	3,00	2,50	3,25	2,80	2,19	3,26
Standardhälve	0,41	0,47	0,44	0,31	0,50	0,40	0,62	0,52	0,46	0,59	0,39	0,33
Dispersioon	0,17	0,22	0,19	0,10	0,25	0,16	0,38	0,27	0,21	0,34	0,15	0,11
Haare (<i>Range</i>)	1,50	1,88	2,00	1,38	2,00	1,20	2,00	2,33	2,00	2,40	1,75	1,34
<i>Confidence Level (95,0%) *</i>	0,15	0,18	0,16	0,12	0,19	0,15	0,23	0,20	0,17	0,22	0,15	0,12
Valimi suurus	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Valimi FB arvarakteristikud												
Keskmine	2,67	2,62	2,30	2,92	3,29	3,42	2,89	3,07	3,15	2,80	2,17	3,08
Standardviga	0,07	0,07	0,06	0,06	0,06	0,05	0,07	0,07	0,06	0,07	0,05	0,04
Mediaan	2,63	2,63	2,25	2,88	3,50	3,40	3,00	3,00	3,00	2,80	2,13	3,08
Mood	2,63	2,75	2,25	2,88	3,50	3,60	3,00	3,00	3,00	3,00	2,13	3,40
Standardhälve	0,53	0,51	0,46	0,43	0,44	0,38	0,50	0,53	0,44	0,55	0,38	0,32
Dispersioon	0,28	0,26	0,21	0,19	0,19	0,14	0,25	0,28	0,19	0,30	0,14	0,10
Haare (<i>Range</i>)	2,13	2,25	2,00	2,50	2,00	1,20	2,00	2,00	1,75	2,80	1,69	1,51
<i>Confidence Level (95,0%) *</i>	0,14	0,14	0,12	0,12	0,12	0,10	0,13	0,14	0,12	0,15	0,10	0,08
Valimi suurus	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Märkus: * (\pm) usaldusvahemiku leidmiseks 95 %-lise usaldatavuse juures

** Internaalsemat isiksust näitab madalam punktiskoor

*** Paremat psühhosotsiaalset töötervist näitab kõrgem punktiskoor

Allikas: autori koostatud (koostatud *Descriptive Statistics* arvutusega)

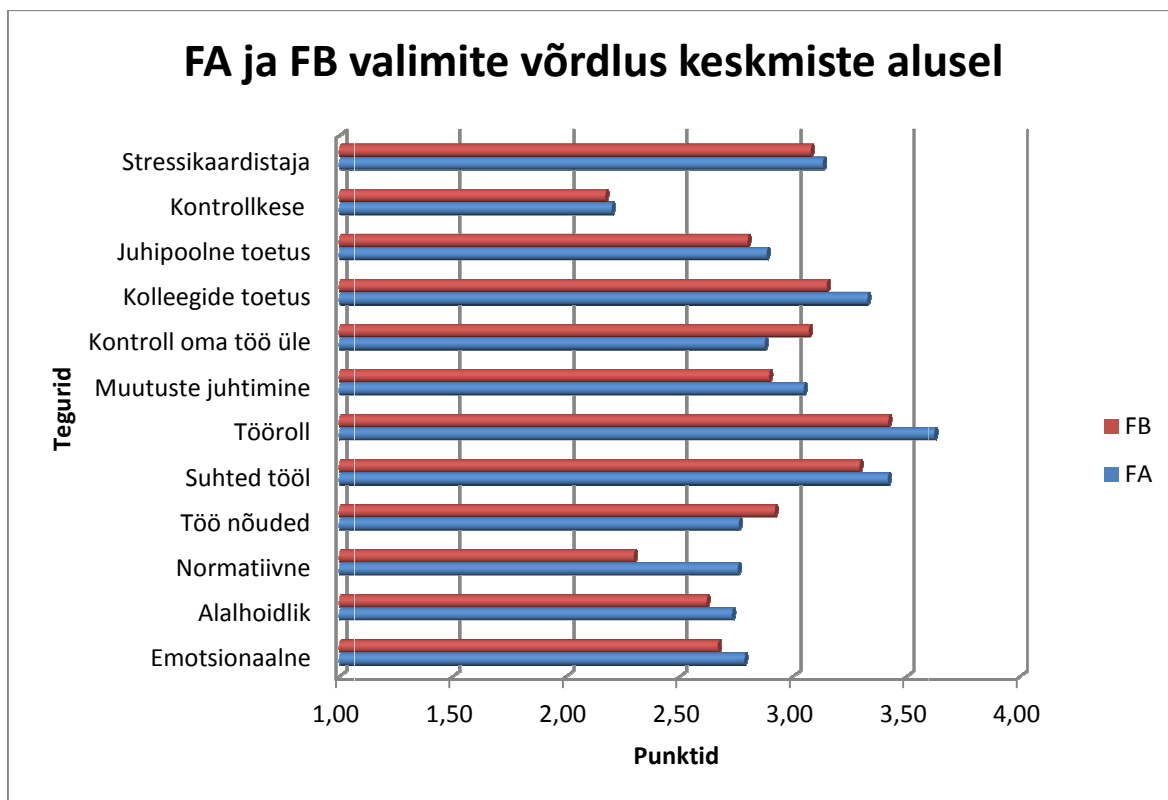
Demograafiliste andmete alusel üldistatuna (vt tabel 3), võib FA grupi vastanuid iseloomustada, et nad on enamuses üle 5 aastase tööstaaziga keskharidusega meestöötajad. Samadel alustel võib FB grupi vastanuid iseloomustada, et nad on enamuses alla 5 aastase tööstaaziga kõrgharidusega naistöötajad. Vanuse ning igapäevatöös klientidega suhtlemise alusel jaotusid mõlema grupi vastanud ühtlaselt, nendes näitajates gruppidevahelisi erinevusi ei esinenud.

Valimite keskmiste näitajate võrdlusandmed on toodud joonisel 8. Jooniselt nähtub, et mõlemas valimis on emotsionaalne pühendumus suurim võrreldes teiste pühendumise liikidega. FA valimis on kolm organisatsioonilise pühendumuse komponenti esindatud üsna võrdväärsel tasemel (2,73-2,78 punkti). FB valimis ilmneb aga pühendumuse komponentides erinev tase. Enam on esindatud emotsionaalne ja alalhoidlik pühendumus (2,62-2,67 punkti), normatiivset pühendumust esineb madalamal tasemel (2,30 punkti).

Tunnetuslik tööstress Stressikaardistaja alusel kokku ei erine kahe valimi põhjal oluliselt (stressi tekitavate faktorite tase on 3,08-3,13 punkti), kuid erinevaid faktoreid analüüsid on märgata erinevusi. Jooniselt 8 nähtub, et FA valim tajub rohkem nii kolleegide kui ka juhupoolset toetust, samuti tunnetatakse töösuhteid parematena kui FB valimis. FA valimis on töötajate tööroll selgem ning muudatuste juhtimisel tajutakse rohkem kaasatust kui FB valimis. FB valim tunnetab seevastu vähem survet esitatud tööõnnetes ning neil on suurem kontroll oma töö üle.

Kontrollkeskme võrdlusel ei avaldu suuri erinevusi, valim FA on veidi eksternaalsema tunnetusega kui FB valim. Kontrollkeskme näit jääb 2,17-2,20 punkti juurde, mis teeb protsentuaalselt 43,4-44%.

Dispersioonanalüüs ANOVA tulemustest selgus, et statistiliselt oluline erinevus kahe grupi mõõtmistulemuste vahel usaldusnivool $p < 0,05$ esines normatiivse pühendumuse näitajates ($p=0,000$) ning töötajate töörolli tajumise näitajates ($p=0,023$). Erinevused on nähtavad ka visuaalsel vaatlusel joonisel 8.



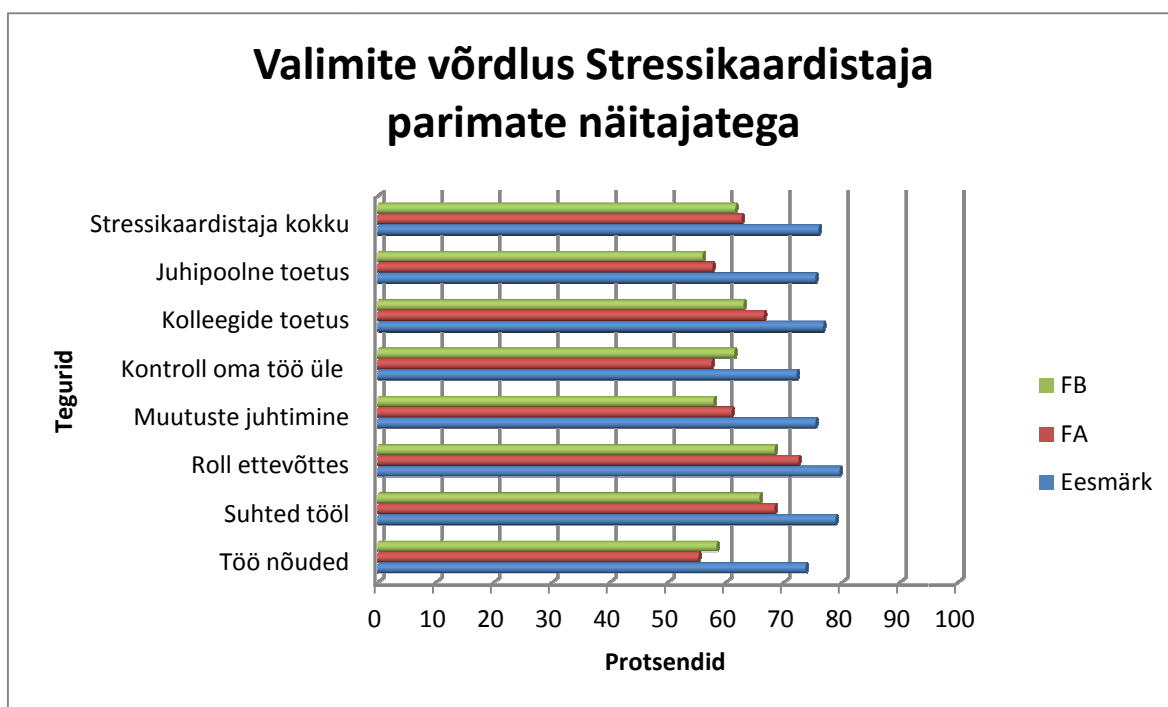
Joonis 8 Valimite FA ja FB tööstressorite, pühendumuse ja kontrollkeskme näitajad aritmeetiliste keskmiste järgi

Allikas: Autori koostatud

Järgnevalt antakse ülevaade Stressikaardistaja tulemustest ning tuuakse välja võrdlus eesmärgiga ehk Eesti parimate Tööinspeksiooni poolt kaardistatud näitajatega (vt joonist 9). Antud uuringus loetakse eesmärgiks Tööinspeksiooni Stressikaardistaja poolt kogutud Eesti organisatsioonide 20% parimate näitajate keskmist tulemust (EV Tööinspeksioon, 2012).

Stressikaardistaja näitab, millisel tasemel on töötajate psühhosotsiaalne tervis. Mida kõrgem näitaja, seda vähem on antud tegur psühhosotsiaalseks ohuteguriks organisatsioonis. Talinna Linnavalitsuse psühhosotsiaalse tervise uuringust selgus, et alla 50%-lise punktiskooriga näitajad loeti psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks organisatsiooni jaoks ning üle 50%-lise punktiskooriga näitajad loeti, et need ei ole olulisteks psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks organisatsioonis (Tallinna Tehnikaülikool, 2009). Tuginedes eelnevalt nimetatud uuringu interpreteeringule ning arvestades neljapunktilist vastuste skaalat, kus positiivsed ja negatiivsed vastusevariandid jaotuvad võrdselt, võib

öelda, et heaks psühhosotsiaalse tervise näitajaks organisatsioonis võib pidada juba üle 50%-list tulemust. Jooniselt 9 nähtub, et Eestis mõõdetud 20% paremad tulemused jäävad 70-80% skaalale, seega väga headeks tulemusteks võib pidada üle 70%-lise punktiskooriga mõõtmistulemusi.

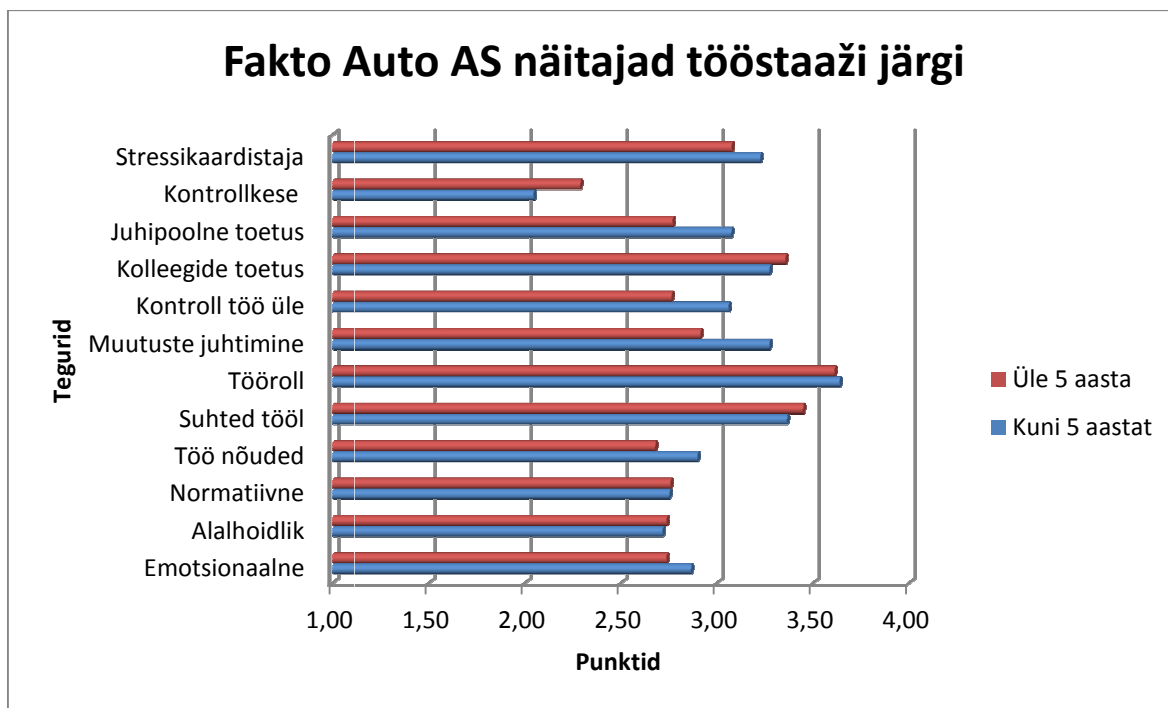


Joonis 9 Stressikaardistaja tulemused: FA ja FB valimid ning nende võrdlus Eesti parimate näitajatega Stressikaardistajas

Allikas: Tööinspektsioon (2012) – Stressikaardistaja näitajad (eesmärk). Autori koostatud

2.2.5 Fakto Auto AS uuringutulemused

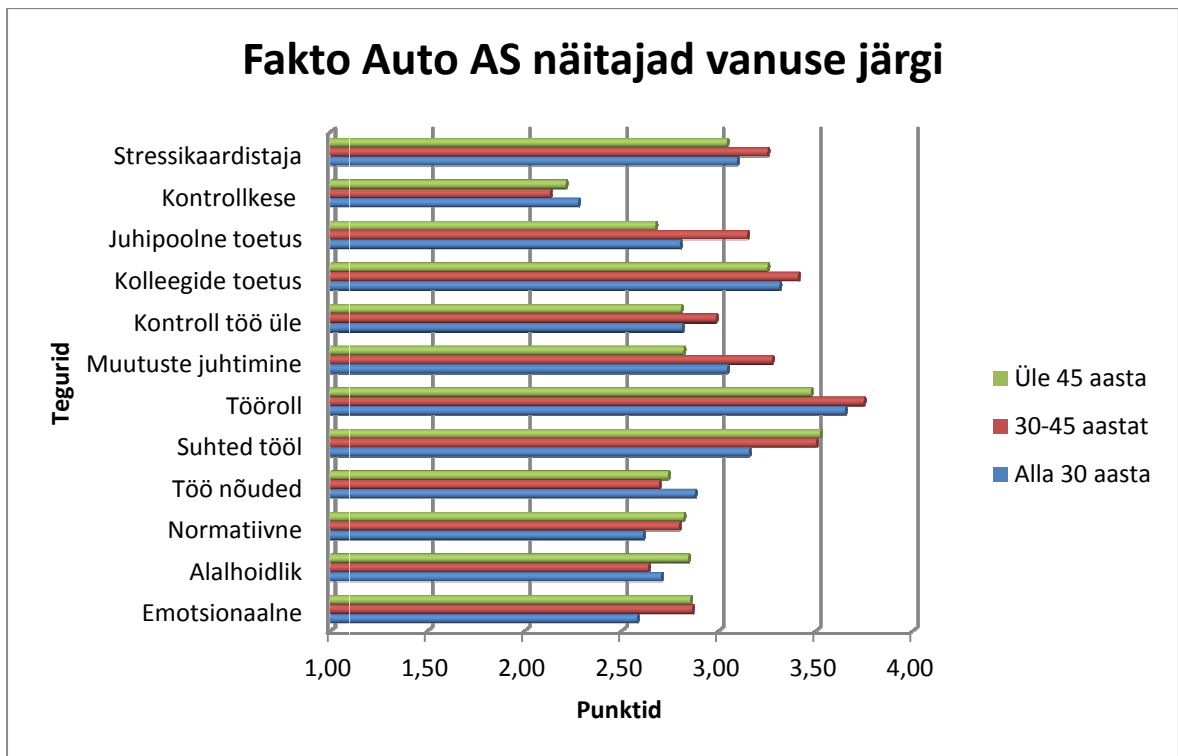
Käesolevas peatükis esitatakse Fakto Auto AS valimi (FA) uurimustulemused demograafiliste gruppide lõikes ning selgitatakse välja, millistes näitajates avaldub statistiliselt oluline erinevus.



Joonis 10 Pühendumuse, stressikaardistaja ja kontrollkeskme näitajad Fakto Auto AS-s organisatsioonis töötatud aja järgi

Allikas: autori koostatud

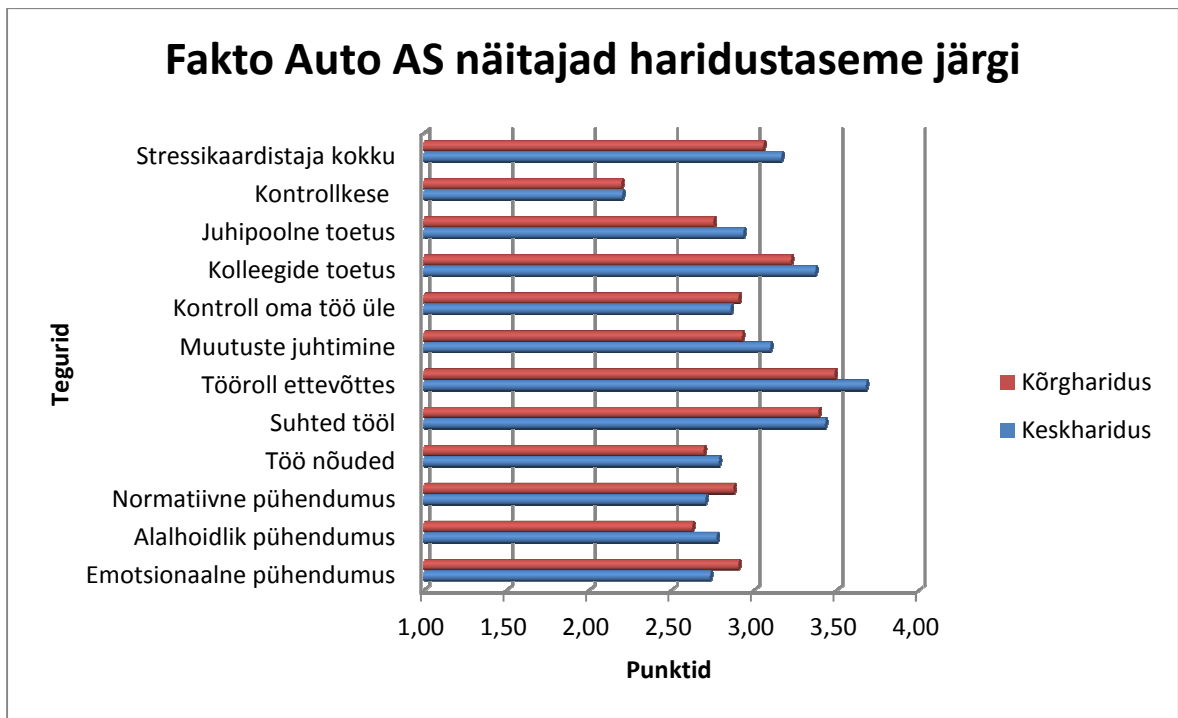
FA valimi tulemusi tööstaaži järgi vaadeldes nähtub (vt joonis 10), et kuni 5 aastase tööstaažiga töötajatel on emotsionaalne pühendumus veidi kõrgem kui üle 5 aastase tööstaažiga töötajatel. Normatiivse ja alalhoidliku pühendumuse tase on sama mõlema tööstaaži näitaja puhul. Psühhosotsiaalne töötervis on väiksema tööstaažiga töötajatel antud organisatsioonis parem. Väiksema tööstaažiga töötajad tajuvad rohkem juhupoolset toetust, kontrolli oma töö üle, muutuste juhtimist ning töö nõuded tunduvad olema vastuvõetavamad. Kontrollkeskme poolest on väiksema tööstaažiga töötajad internaalsema mõtlemisega kui suurema tööstaažiga töötajad. Kuigi joonist 10 vaadates on osades tegurites erinevust märgata, siis dispersioonanalüüsi ANOVA tulemusel selgus, et kahe grupi tulemuste vahel ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi. Autori arvates võib see tuleneda väiksest valimi suurusest (N=30).



Joonis 11 Fakto Auto AS organisatsioonilise pühendumuse, tööstressorite ja kontrollkeskme mõõtmistulemused vanusegruppide järgi

Allikas: autori koostatud

FA valimi tulemusi vanuse järgi vaadeldes nähtub (vt joonis 11), et üle 30 aastased töötajad on enam pühendunud emotsionaalselt kui alla 30 aastased töötajad. Nooremate töötajate seas on enim esindatud alalhoidlik pühendumus. Normatiivne pühendumus on enam esindatud üle 30 aastaste töötajate hulgas. Stressikaardistaja andmetest nähtub, et psühhosotsiaalne tervis on antud organisatsioonis kõige parem 30-45 aastastel töötajatel, kes tajuvad kõige vähem mõõdetud tööstressoreid. Kontrollkese on internaalsem 30-45 aastastel töötajatel. Dispersioonanalüüsi ANOVA tulemusel selgus, et vanusegruppide tulemuste vahel ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi.



Joonis 12 Fakto Auto AS organisatsioonilise pühendumuse, tööstressorite ja kontrollkeskme mõõtmistulemused haridustaseme järgi

Allikas: autori koostatud

FA valimi tulemusi haridustaseme järgi vaadeldes nähtub (vt joonis 12), et kõrgharidusega töötajatel esineb enim normatiivset ja emotsionaalset pühendumust. Keskhariidusega töötajad on pigem alalhoidliku pühendumusega. Kõrgharidusega töötajad tajuvad rohkem tööstressi tekitavaid faktoreid kui keskhariidusega töötajad. Kontrollkese on antud organisatsiooni töötajatel haridustasemest sõltuvalt ühetaoline. Dispersioonanalüüsi ANOVA tulemusel selgus, et haridustasemest sõltuvalt statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud. Lisaks selgus analüüsi tulemusel, et töötajad, kes klientidega igapäevaselt suhtlesid ja töötajad, kes klientidega igapäevaselt töökohustusi täites ei suhelnud, nende näitajate vahel ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi.

Järgnevalt on koostatud võrdlev tabel, mis toob välja psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõdetud tulemused Suurbritannia (UK) ning käesoleva uuringu valimi Fakto Auto AS (FA) vahel. Võrdlusandmed on autori poolt matemaatiliselt teisendatud neljapunkti mõõteskaalale.

Tabel 12

Psühhosotsiaalse tervise võrdlusnäitajad Suurbritannia ja Fakto Auto AS tulemuste baasil

	Töö nõuded	Suhted tööl	Roll	Muutuste juhtimine	Kontroll	Kolleegide toetus	Juhi toetus	Kokku HSE
UK	2,54	3,14	3,48	2,50	2,85	3,17	2,89	2,94
FA	2,76	3,42	3,62	3,04	2,87	3,33	2,88	3,13

Allikas: Edwards, Webster, Van laar, Easton (2008) – UK andmed. Autori koostatud

Võrdlustabelist nähtub, et Fakto Auto AS töötajate psühhosotsiaalse tervise näitajad on paremad Suurbritannia töötajate keskmistest näitajatest. Ühtmoodi hästi tajutakse töösuhteid, töörolli ning kolleegide toetust. Töönõuete, kontroll töö üle ning juhipoelse toetuse tunnetamise tulemused jäävad aga mõlemal grupil alla 3 punkti, kuid siiski üle keskmise näidu. Muutuste juhtimist võib aga Suurbritannias lugeda juba psühhosotsiaalseks ohuteguriks, Fakto Auto AS muutuste juhtimise punktiskoor on Suurbritannia näitajast oluliselt parem.

3 ARUTELU NING ETTEPANEKUD

Käesolevas peatükis analüüsitakse läbiviidud empiirilise uurimustöö tulemusi, esitatud hüpoteeside paikapidavust ning tulemuste seost töös käsitletud teoreetiliste seisukohtadega. Antud uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas töötajate psühhosotsiaalse tervisenäitajate, organisatsioonilise pühendumuse ning inimese kontrollkeskme vahel on seos. Teiseks sooviti analüüsida, kas erinevate demograafiliste näitajate alusel leidub tulemustes statistiliselt olulisi erinevusi. Kolmandaks sooviti analüüsida Fakto Auto AS organisatsioonilise pühendumuse, kontrollkeskme ja psühhosotsiaalse töötervise näitajaid ning anda analüüsi põhjal soovitusi tulemuslikuma töökeskkonna kujundamiseks.

3.1 Esitatud hüpoteeside paikkapidavus

Esimeses hüpoteesis väideti, et mida suurem on organisatsiooniline pühendumus, seda vähem tajuvad töötajad tööstressi tekitavaid ohutegureid. Uurimuse tulemused kinnitasid hüpoteesi paikkapidavust osaliselt. Antud töös käsitleti organisatsioonilist pühendumust komemõõtmelisena (emotsionaalne, alalhoidlik, normatiivne pühendumus) ning leiti, et suurim seos psühhosotsiaalsete tervisenäitajatega on emotsionaalsel pühendumusel (vt tabel 9), kus $r=0,41$, kus korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$. Seega võib järeldada antud töö põhjal, et mida suurem on emotsionaalne pühendumus, seda vähem tajutakse tööstressi tekitavaid ohutegureid ning mida vähem on tööstressi põhjustavaid ohutegureid seda suurem on tõenäoliselt emotsionaalne pühendumus. Antud uuringust selgus, et alalhoidliku pühendumuse ja psühhosotsiaalse heaolu vahel on aga üsna nõrk seos ($r=0,23$, korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$) ning normatiivse pühendumuse puhul ei saa rääkida statistiliselt olulisest seosest, sest korrelatsioon ei ole oluline usaldusnivool $p < 0,1-0,001$. Emotsionaalse pühendumuse ja tööstressi seoste uurimisel jõudsid samadele tulemustele ka Tong, Wang (2012), kes Hiinas läbiviidud uuringute põhjal leidsid, et emotsionaalne pühendumus on seotud tööstressoritega ja nende tunnetusega töökeskkonnas.

Antud tulemuste põhjal võib järeldada, et kui töötaja samastab enda eesmärgid ja väärtused organisatsiooni omadega, tal on olemas sisemine motivatsioon ja tööga rahulolu ning tal on kindel tahtmine jääda organisatsiooni liikmeks (ta pole sunnitud jääma mingil põhjusel organisatsiooni liikmeks), siis ta tunnetab töös esinevaid tööstressoreid vähem, töötaja üldised psühhosotsiaalsed töötervise näitajad on paremad ning seetõttu töölt puudumisi võib esineda ka vähem. Tulemusi võib tõlgendada ka teisiti: mida vähem on töökeskkonnas stressoreid, seda enam on töötajates eesmärkide ja väärtuste samastamist, seda enam on nad emotsionaalselt pühendunud. Kõik see avaldab mõju aga majanduskeskkonnale, kus stressivabam töökeskkond ning kõrgem emotsionaalne pühendumus tõstab töötajate produktiivsust ning põhjustab väiksemaid kulutusi organisatsioonidele ning seega ka kogu ühiskonnale.

Teises hüpoteesis väideti, et mida vähem tajub inimene tööstressi tekitavaid ohutegureid, seda internaalsem on tema kontrollkese. Uurimuse tulemused kinnitasid hüpoteesi paikkapidavust. Mida suurem on antud uuringus kontrollkeskme indeks, seda eksternaalsem

on inimene. Stressikaardistaja ja kontrollkeskme vahel ilmnes negatiivne keskmine seos (vt tabel 9, $r=-0,35$, korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,01$), mis kinnitab antud uuringu puhul, et internaalsema mõtlemisega inimesed tunnetavad vähem tööstressi. Samale tulemusele jõudsid ka Spector (1988); Morris, Messal, Meriac (2013), kelle uuringutest selgusid, et kontrollkeskme ja tööstressi vahel on seos, mida internaalsem on inimene, seda vähem ta tunnetab tööstressi. Uuringu tulemusi võib tõlgendada ka järgmiselt: paremad töökeskonna tingimused ja väiksem tööstress soodustavad internaalist kui uskumust selle kohta, et tööd ja töökeskkonda on võimalik mõjutada. See tulemus on kooskõlas ka varasemate stressiuuringutega, mille kohaselt isesisvus töös on oluline stressi puhver (Karasek (Jr), 1979)

Antud uurimuse põhjal võib väita, et stressorite tase on seotud internaalsusega: inimesed, kes usuvad iseendasse, kes usuvad, et nende edu sõltub just neist endist, tunnetavad vähem tööstressi, neil on suurem stressitaluvus ning parem psühhosotsiaalne tervis. Inimesed, kes usuvad, et kõik sõltub pigem teistest inimestest, nad ise ei saa kontrollida ega muuta midagi, tunnetavad rohkem tööstressi tekitavaid tegureid. Võib ka väita, et madalama tööstressiga tingimustes on inimeste usk nende endi suutlikkusesse keskkonda kontrollida suurem ning suurema stressiga töökeskkond võib töötajates kaotada usu iseendasse.

Kolmandas hüpoteesis väideti, et mida internaalsema kontrollkeskme on inimene, seda suurem on tema organisatsiooniline pühendumus. Uurimuse tulemused kinnitasid osaliselt hüpoteesi paikapidavust. Antud töös käsitleti organisatsioonilist pühendumust komemõõtmeliseks (emotsionaalne, alalhoidlik, normatiivne pühendumus) ning leiti, et internaalsema kontrollkeskme inimestel on suurem emotsionaalne pühendumus (vt tabel 9, $r=-0,25$, korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,05$). Alalhoidliku pühendumuse juures leiti aga vastupidine nõrk seos, suurema alalhoidliku pühendumusega inimestel avaldub pigem eksternaalsem mõtlemisviis, (vt tabel 9, $r=0,21$, kus korrelatsioon on oluline usaldusnivool $p < 0,1$). Tulemust võib tõlgendada ka järgnevalt: eksternaalsem mõtteviis soodustab alalhoidliku pühendumuse teket. Normatiivse pühendumuse puhul võib aga öelda, et kontrollkeskme seos puudub (vt tabel 9, $r=-0,03$), korrelatsioon ei ole oluline usaldusnivool $p < 0,1-0,001$. Emotsionaalse pühendumuse ja kontrollkeskme vahelise seose leidmisel jõudsid samadele tulemustele ka Spector (1988) ning Tong, Wang (2012), kes leidsid, et emotsionaalse pühendumuse ja kontrollkeskme näitajate vahel on

korrelatiivne seos, mida internaalsem inimene, seda suurem on emotsionaalne pühendumus.

Antud uuringu tulemustest võib järeldada, et inimesed, kes usuvad iseendasse ning oma tegemistesse, kes usuvad, et nad ise saavad oma edu mõjutada, need inimesed on ka suurema emotsionaalse pühendumusega. Inimesed, kes usuvad, et nad ise ei saa oma tegevusega enda elu mõjutada, hoiavad pigem kramplikult töökohast kinni ning teevad just niipalju tööd, kui parasjagu hädavajalik on. Kõrge alalhoidliku pühendumusega töötajatelt ei ole mõtet oodata suurt panustamist organisatsiooni heaks (Camilleri, 2006), sest nende usk iseendasse on madalapoolne ning töötulemused sõltuvad pigem teistest inimestest. Normatiivse pühendumuse puhul aga ei leitud antud uuringu põhjal seost kontrollkeskmega. Kõrge normatiivse pühendumusega töötaja, olenemata tema kontrollkeskme näidust, on pühendunud kas siis teatavatest elu jooksul omandatud tõekspidamistest tulenevalt või siis võlatundest organisatsiooni ees.

3.2 Erinevused demograafiliste näitajate alusel

Üldvalimi (N=86) demograafiliste andmete põhjal tehtud analüüsist selgusid järgnevad statistiliselt olulised erinevused:

- Tööstaaži järgi on statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ normatiivsel pühendumusel ($p=0,035$). Kuni viie aastase tööstaažiga töötajate keskmine normatiivne pühendumuse tase on 2,34 ja üle viie aastase tööstaažiga 2,57 punkti.
- Soolisel alusel on statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ normatiivsel pühendumusel ($p=0,013$). Naistel on madalam normatiivne pühendumuse tase (2,32 punkti) ning meestel on normatiivne pühendumus kõrgem (2,59 punkti).
- Haridustasemest tulenevalt on statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ normatiivsel pühendumusel ($p=0,023$). Kõrgharidusega töötajatel on madalam normatiivne pühendumus (2,36 punkti) kui keskharidusega töötajatel (2,60 punkti).

Kahe valimigrupi FA (N=30) ja FB (N=56) näitajate võrdlusel leiti statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool $p < 0,05$ normatiivse pühendumuse näitajates ($p=0,001$), kus

FA=2,75 punkti ja FB=2,30 punkti ning töötajate töörolli tajumise näitajates ($p=0,023$), kus FA=3,62 punkti ja FB=3,42 punkti.

Antud uuringu põhjal võib öelda, et normatiivset pühendumuse taset mõjutavad tööstaaž organisatsioonis, haridustase ning sugu. Kõrgemat normatiivset pühendumusetaset soodustavad suurem tööstaaž ettevõttes, madalam haridustase ning soolisel alusel on pigem mehed kõrgema normatiivse pühendumusega. Antud uuringust selgunut võib seletada autori hinnangul sellega, et pikema tööstaažiga töötajatesse on organisatsioon jõudnud rohkem panustada läbi erinevate täiendkoolituste või boonuspogramide, seega võivad pikema tööstaažiga töötajad tunda end võlglasena organisatsiooni ees. Madalama haridustasemega töötajad võivad aga tunda kohustust töötada organisatsioonis sellest saadava kasu tõttu (õppetoetused, tööalased koolitused), mis tekitab neis võlatunde organisatsiooni ees. Soolist erinevust normatiivse pühendumuse puhul võib aga seletada Masso, Karotom (2011) Eesti tööelu-uuringu analüüsitulemustega, millest selgus, et meestöötajatele võimaldatakse mitmekesisemat tööd ning neil on suurem võimalus omandada uusi oskusi ja teadmisi kui naistöötajatel. See asjaolu võib tingida ka meestöötajates suurema vastutustunde ja/või võlatunde organisatsiooni ees. Nagu selgus ka kahe valimi FA ja FB võrdlusnäitajatest, kus FA valimi moodustasid enamuses keskharidusega üle 5 aastase tööstaažiga mehed ning FB valimi moodustasid enamuses kõrgharidusega alla 5 aastase tööstaažiga naised (vt tabel 3), siis kahe valimi võrdlusnäitajates tuvastati antud uuringu käigus statistiliselt oline erinevus normatiivse pühendumuse näitajates, kus kõrgem näitaja esines FA valimil. Peil (2009) leidis oma magistritöös samuti, et normatiivse pühendumuse puhul avaldub statistiliselt oluline erinevus nii tööstaaži kui ka haridustaseme järgi ning suurema tööstaažiga töötajate ning madalama haridustasemega töötajate puhul avaldus kõrgem normatiivne pühendumus. Lisaks leidis Peil (2009) statistiliselt olulise erinevuse tööstaaži ja vanuse lõikes ka emotsionaalse pühendumuse liigil, mida aga käesolev uuring ei tuvastanud.

Erinevalt ESENER uuringust selgunule, ei avaldanud klientidega igapäevaselt suhtlemine või mittesuhtlemine olulist mõju töötajate stressitasemele. Samuti ei avaldanud klientidega suhtlemine mõju pühendumusele ega ka isiksuse kontrollkeskme tasemele (vt tabel 10).

Antud uuringu põhjal selgub, et mehed (2,15 punkti) on internaalsemad kui naised (2,21 punkti), kuid nende tulemuste vahel ei ole statistiliselt olulist erinevust. Samale tulemusele jõudsid ka Schultz, Schultz (2005), kes uurides erinevaid USA-s läbiviidud uuringuid

tõdesid, et täiskasvanud meeste ja naiste kontrollkeskme näitajates ei ole statistiliselt olulist erinevust. Haider, Naeem (2013) poolt läbiviidud uuring Pakistani üliõpilaste seas vanusegrupis 18-25 aastat näitas aga meeste ja naiste kontrollkeskme näitajate vahel statistiliselt olulist erinevust, meestel domineeris sisemine ja naistel välimine kontrollkesk. Tallinna Linnavalitsuse töötajate kontrollkeskme mõõtmisel selgusid aga vastupidised tulemused, naised olid internaalsema mõtteviisiga kui mehed (Tallinna Tehnikaülikool, 2009). Tallinna Linnavalitsuse töötajate kontrollkeskme näitajaks protsentuaalselt ümberarvestatuna on meestel 45,71% (51,2 punkti mõõdetuna 6 punkti skaalal, kus keskpunktiks on 56) ja naistel 43,66% (48,9 punkti mõõdetuna 6 punkti skaalal, kus keskpunktiks on 56) (Tallinna Tehnikaülikool, 2009). Antud magistritöö võrdlusandmetesse ümberarvestatuna on Tallinna Linnavalitsuse meestöötajate kontrollkeskme näit 2,29 punkti ning naistöötajate kontrollkesk 2,18 punkti. Magistritöö raames läbiviidud uuringutulemus aga näitas, et mehed on internaalsemad kui naised. Seega võib väita, et internaalsus või eksternaalsus ei sõltu inimese soost.

Spector, Cooper, Aguilar-Vafaie (2002) mõõtsid USA keskastme juhtide kontrollkeskme tulemuseks 16-96 (min-max, skaala keskpunktiks on 56 punkti) skaalal 37,7 punkti, mis teeb protsentuaalseks näitajaks 39,27%. USA keskastme juhtide keskmine tulemus neljapunkti süsteemis on ümberarvestatuna 1,96 punkti. USA keskastme juhtide tulemust võib pidada ideaalseks indeksiks (Tallinna Tehnikaülikool, 2009). Spector (2006) andmetel on Eestis mõõdetud kontrollkeskme näitajaks 42,23% (47,3 punkti mõõdetuna 6 punkti skaalal, kus keskpunktiks on 56), neljapunkti skaalale ümberarvestatuna keskmise tulemusega 2,11 punkti. Seega antud uuringu ning ka varasemate uuringute põhjal võib järeldada, et inimese sootunnusel ei ole siiski otsest seost kontrollkeskme näitajatega. Spector (1988) on USA-s kontrollkeskme mõõtmisel saanud alfa koefitsendiks 0,75-0,85. Käesolevas magistritöö uurimuses on kontrollkeskme Cronbach'i alfa koefitsendiks 0,82.

Antud uuringust selgus, et kõik mõõdetud psühhosotsiaalse tervisenäitajate tasemed mõlema valimi puhul on kõrgemad kui 50%, mida võib pidada heaks näitajaks, kuid siiski jäävad need Eestis Stressikaardistajaga mõõdetud parimatele tulemustele oluliselt alla. Antud uuringu tulemustest selgus, et kõrgharidusega töötajad tajuvad tööstressi rohkem (vt tabel 10, Stressikaardistaja kokku SD=3,06) kui madalama haridustasemega töötajad (SD=3,14). Antud näitajad ei ole küll statistiliselt olulisel määral erinevad, kuid Krusell (2011) põhjendab suuremat stressi tunnetust kõrgharidusega töötajate seas sellega, et

kõrgharidusega töötajad teadvustavad omale rohkem stressiallikaid ning neil on ka ootused tavapärasemast suuremad, seetõttu tajuvad nad rohkem stressi tekitavaid ohutegureid.

3.3 Fakto Auto AS uuringutulemuste arutelu ning ettepanekud töökeskkonna tulemuslikumaks kujundamiseks

Fakto Auto AS uuringutulemustest nähtub, et kõik kolm organisatsioonilise pühendumuse liiki on üsna võrdselt esindatud (vt joonis 8), mida ei saa pidada aga organisatsiooni eesmärke silmaspidades heaks näitajaks. Väga heaks organisatsioonilise pühendumuse liigiks peetakse emotsionaalset pühendumust, sest emotsionaalse pühendumusega töötaja tahab jääda organisatsiooni liikmeks ning samastab oma eesmärgid ja väärtused organisatsiooni eesmärkide ja väärtustega (Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer 1990). Nagu selgus antud uuringust, siis emotsionaalse pühendumuse ja internaalse mõtteviisi vahel on seos. Internaalse mõtteviisiga töötajad usuvad, et neist endist sõltub nende edu, nad saavad ise mõjutada seda ning lihtsalt õnneliku juhusega ei ole midagi pistmist (PE Konsult AS, viidatud Sotsiaalministeerium 2009 kaudu). Internaaalsemad inimesed on rohkem tööga rahulolevamad ning teevad suuremaid pingutusi, sest nad usuvad, et see viib neid elus edasi. Antud uuringust selgus, et emotsionaalne pühendumus ning internaalsus ja tajutud tööstressorid on omavahel seotud. Töötajad, kes vähem tajuvad tööstressoreid, on vähem haiged ning puuduvad seetõttu ka vähem töölt stressi tõttu (Osha.europa.eu). Teaduslikel alustel on ka kindlaks tehtud, et parema psühhosotsiaalse töötervisega töötajad on produktiivsemad kui stressis töötajad (Mackenzie et al., 2013). Emotsionaalset pühendumust, internaalset mõtteviisi ja vähem tajutud stressitegureid organisatsioonis võib pidada nii organisatsiooni kui ka inimese eesmärke silmas pidades parimateks näitajateks, mis on edasiviivaks jõuks ning aitavad kaasa organisatsiooni paremate majandustulemuste saavutamisele.

Organisatsiooni jaoks halvimal viisil pühendumuse liigiks võib pidada alalhoidlikku pühendumust, mida Fakto Auto AS-is esineb teiste pühendumuse liikidega võrdselt. Alalhoidliku pühendumusega töötajad on jäänud organisatsiooni pigem alternatiivide puudumise tõttu, seega nad tunnetavad, et neil ei ole muid võimalusi, kui jääda sellesse organisatsiooni (Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer 1990). Nad teadvustavad endile, et organisatsioonist lahkudes ei saaks nad enam samaväärset töökohta või kaasneksid

organisatsioonist lahkumisel muud suured kulutused ning kogu nende eelnev panus kaotaks seetõttu väärtuse. Alalhoidliku pühendumusega inimesed on pigem eksternaalsema mõtteviisiga, nagu selgus antud uuringust, seetõttu neil võib puududa usk iseendasse ning oma võimetusse ning eksternaalsem mõtteviis toob kaasa ka suurema stressitunnetuse. Samas võib stressitegurite mõju tekitada eksternaalsust - usku, et tööd ja keskkonda mõjutavad teised. Suurem stressitunnetus põhjustab töölt puudumisi ning nõrgemaid töötulemusi, mis mõjutavad otseselt organisatsiooni majandustulemusi (Osha.europa.eu). Camilleri (2006) leidis, et alalhoidliku pühendumusega töötajatelt ei ole loota suurt panustamist organisatsiooni heaks. Fu, Bolander, Jones (2009) leidsid, et alalhoidliku pühendumusega töötajad on madalama töörahuloluga ning nad tunnetavad vähem organisatsioonilist toetust. Organisatsioonilise toetuse tunnetamine kuulub aga psühhosotsiaalsete ohutegurite hulka, mis mõjutavad otseselt töötaja poolt tajutavaid stressoreid (juhivoolne toetus, töötajatepoolne toetus, muudatuste juhtimine).

Ka normatiivse pühendumuse liigi suur osakaal ei ole organisatsiooni seisukohast vaadatuna heaks näitajaks. Normatiivset pühendumuse liiki esines Fakto Auto AS tulemustes teiste pühendumuse liikidega võrdselt. Normatiivse pühendumusega töötajad jäävad organisatsiooni, sest nad tunnevad moraalset kohustust organisatsiooni ees. Nad usuvad, et peavad olema ühele organisatsioonile lojaalsed (Allen, Meyer, 1990). Teisalt võivad nad tunnetada, et organisatsioon on nendesse investeerinud ning seetõttu peavad nad ka oma võlga tagasi teenima (Sholl, 1981). Antud uurimustööst selgus, et normatiivsel pühendumusel ei ole otsest seost tajutud stressoritega ja inimese kontrollkeskmega. Fakto Auto AS andmeid analüüsid statistiliselt olulisi erinevusi ei tuvastatud, põhjuseks võib olla liiga väike valim (N=30). Küll aga avaldusid antud uurimistöös statistiliselt olulised erinevused üldvalimi põhjal (N=86) demograafiliste andmete alusel. Selgus, et normatiivse pühendumuse tasemele avaldab statistiliselt olulist mõju tööstaaž organisatsioonis, töötaja haridustase ning sugu. Kõrgemat normatiivset pühendumust soodustavad pikem tööstaaž organisatsioonis, madalam haridustase ning pigem meessugu.

Fakto Auto AS tajutud stressorite näitajaks osutus neljapunkti skaalal 3,13 punkti, mida saab pidada heaks näitajaks, kuna tulemus osutus pigem positiivsele poolele (üle keskmise 2,5 punkti). Kui vaadelda tööstressi tekitavaid ohutegureid üksikult, siis kõik mõõdetud tulemused osutusid Fakto Auto AS puhul pigem positiivseteks, üle 50% näidu, seega ei ole ükski mõõdetud ohutegur Fakto Auto AS-le otseselt psühhosotsiaalseks ohuteguriks.

Tööinspektsiooni poolt mõõdetud parimad tulemused jäävad aga üle 70%, mis teeb neljapunktiskaalal 3,5 punkti. Seega võiks olla Fakto Auto AS pikaajaliseks eesmärgiks Stressikaardistaja tulemus vähemalt 3,5 punkti ning soov kuuluda Eesti parimate organisatsioonide hulka tajutud stressorite näitajate osas. Ka Suurbritannias läbiviidud laiaulatusliku uuringutulemustega võrreldes ei saa Fakto Auto AS tajutud stressorite mõõtmistulemusi halvaks pidada (vt tabel 12). Enim tähelepanu tuleks Fakto Auto AS-il pöörata töö nõuetele, muutuste juhtimisele, kontrollile oma töö üle ning juhipoelsele toetusele. Nende ohutegurite mõõtmistulemused olid kõige madalamad ning jäid 50-60% näitajate vahele. Parimad tulemused avaldusid aga töörolli tunnetamisel: uuringu tulemuse põhjal võib väita, et töötajad teavad oma tööülesandeid ja kohustusi hästi, kuid töö nõudeid tajutakse pigem liiga suurtena, tööaeg ning korraldus ei ole piisavalt paindlik, töötajaid ei informeerita piisavalt, info liikuvusega on probleeme ning puudu on juhipoelsest toetusest.

Kui vaadelda Fakto Auto AS organisatsioonilise pühendumuse kolmemõõtmelist taset, siis võib öelda, et organisatsioon peaks tegema igapäevaseid pingutusi selle nimel, et suurendada emotsionaalset pühendumust töötajates ning vähendada oluliselt normatiivset ning alalhoidlikku pühendumust. Fakto Auto AS-il tuleks leida põhjused, miks töötajad on alalhoidlikult pühendunud või mis on need tegurid, mis soodustavad töötajates normatiivset pühendumust. Kuigi uuringu tulemusel selgus, et mõõdetud psühhosotsiaalsed ohutegurid ei olnud Fakto Auto AS-is otsesteks ohuteguriteks, tuleks siiski enam tähelepanu pöörata tööstressi tekitavatele ohuteguritele, kuna tööstress mõjutab otseselt ka töötulemusi. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (2010) ESENER uuringu andmetel leidub Euroopa liikmesriikide seas vähesel määral psühhosotsiaalsete riskide ohjamise ametlikustatud toiminguid, mis võib olla ka üheks põhjuseks üha enam kasvavale tööstressi probleemile. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur (2010) andmetel tuleks tõsta organisatsioonides üldist psühhosotsiaalsete ohutegurite teadlikkuse taset, rohkem tuleks kaasata probleemide lahendamisse töötajaid ning peamisteks eduteguriteks peetakse juhtide teadlikkuse tõstmist töötervishoiu vallas ning suuremat kaasatust tööohutuse juhtimises. Töötajate suurem kaasatus on üks teguritest, mis soodustab suuremat emotsionaalset pühendumust (Eby et al., 1999). Lisaks on töötajate kaasamine tööstressi tekitavate ohutegurite toimetulekuks vajalike meetmete väljatöötamisse eriti oluline, kuna see parandab üldist töömoraali ning tekitab usalduslikku töökeskkonda (Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, Tervislikud töökohad ...). Emotsionaalset pühendumust soodustavad ka töötajate tööga rahulolu (Simintiras et al., 2012; Fu,

Bolander, Jones, 2009). Töörahololul on tugev seos kontrollkeskmega (Spector, et al., 2002). Teaduslikult on tehtud katseid inimeste kontrollkeskme muutmiseks, eksternaalsemast internaalsemaks, mis on mõningasel määral õnnestunud (Teiverlaur, 2009). Sellest tulenevalt võib organisatsioon pakkuda oma töötajatele erinevaid koolitusprogramme, mis õpetaksid töötajaid mõtlema ja suhtuma internaalsemalt, kuna internaalsemad inimesed tajuvad vähem tööstressi ning seetõttu on ka nende töötulemused paremad.

Tulenevalt eeltoodud analüüsist, soovitab töö autor organisatsioonis läbi viia tööanalüüsi, kus selgitatakse välja, millised tööülesanded täpselt peaksid olema täidetud, kuidas saaks neid ülesandeid otstarbekalt jagada erinevate ametikohtade vahel ning milline oleks töötajate optimaalne tööülesannete hulk, et tagada töötajate töörahololu, hea psühhosotsiaalne töötervis ning tõhusad tulemused. Viia regulaarselt läbi tööstressi taset mõõtev küsitlus ning võtta kasutusele psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamise kindlad toimingud ja meetmed. Üle tuleks vaadata ning vajadusel koostada töötajate koolitusprogrammid. Urida tuleks alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse põhjuseid organisatsioonis, võimalusel püüda vähendada neid kahte pühendumuse liiki, lisaks püüda tõsta emotsionaalset pühendumust töötajates.

KOKKUVÕTE

Tänapäeva kiire majanduse, sotsiaalse ja tehnoloogilise arenguga maailmas, kus meie igapäevatöö on muutunud üha enam vaimsemaks, on tekkinud töökeskkonda uued väljakutsed. Uuteks väljakutseteks võib pidada üha enam kasvavat survet tööefektiivsusele ning kasumlikkusele, mis toob endaga kaasa tööstressi kasvu. Seepärast on oluline uurida, milline omavaheline seos on tööefektiivsuse tegurite (antud töös organisatsiooniline pühendumus ning isiksuse kontrollkeske) ning tööstressi tekitavate ohutegurite vahel. Käesolevas magistritöös uuriti organisatsioonilise pühendumuse, töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ning isiksuse kontrollkeskme vahelist seost. Lisaks uuriti, kas demograafiliste andmete alusel esineb uuritud tegurite näitajates statistiliselt olulisi erinevusi, anti soovitusi Fakto Auto AS töökeskkonna tööefektiivsemaks kujundamiseks.

Teoreetilises osas anti ülevaade organisatsioonilise pühendumuse, töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja isiksuse kontrollkeskme teooriast. Organisatsioonilise pühendumuse mõõtmiseks kasutati Meyer ja Allen kolmemõõtmelise organisatsioonilise pühendumuse küsimustikku, mis sisaldab emotsionaalse, alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse mõõdet. Töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmiseks kasutati Eesti Tööinspektsiooni poolt adapteeritud HSE Management Standards Indicator Tool küsimustikku, mille järgi on ohutegurid jagatud kuueks peamiseks töökorralduslikuks valdkonnaks: tööalased nõuded, suhted töökohas, töötaja roll organisatsioonis, muutuste juhtimine, kontroll oma töö üle ning kolleegide ja juhupoolne toetus. Isiksuse kontrollkeskme mõõtmisel kasutati AS PE Konsult poolt adapteeritud Work Locus of Control küsimustikku. Lisaks sisaldas uuring demograafiliste andmete küsitlust ning ühte lisaküsimust, mis puudutas klientidega igapäevast suhtlemist. Küsitlus viidi läbi elektroonilises keskkonnas, struktureeritud ankeetküsitluse vormis. Koguvaim koosnes mugavusvalimist (N=56) ja Fakto Auto AS kõiksest valimist (N=30).

Uuringu tulemusel selgus, et emotsionaalse pühendumuse, töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja isiksuse kontrollkeskme vahel on seos. Mida suurem on emotsionaalne pühendumus, seda vähem tajub töötaja töös esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid ning mida vähem on tööstressi põhjustavaid ohutegureid seda suurem on töötajate tõenäosus emotsionaalsele pühendumusele. Alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse seos töös esinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega on aga väga nõrk või

puudub üldse. Teiseks selgus, et isiksuse kontrollkeskme ja töös esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite vahel on seos. Mida internaalsem on isiksus, seda vähem tajub ta töös esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid. Uuringu tulemusi võib tõlgendada ka järgmiselt: paremad töökeskonna tingimused ja väiksem tööstress soodustavad internaalsust kui uskumust selle kohta, et tööd ja töökeskkonda on võimalik mõjutada. Kolmandaks selgus, et emotsionaalse pühendumuse ja isiksuse kontrollkeskme vahel on seos. Mida suurem on emotsionaalne pühendumus, seda internaalsem on isiksus. Samuti võib tõlgendada tulemusi järgnevalt: internaalsem mõtteviis soodustab emotsionaalse pühendumuse teket. Alalhoidliku pühendumuse puhul avaldus uurimuses nõrk vastupidine seos, mida kõrgem on alalhoidlik pühendumus, seda eksternaalsem on isiksus. Tulemust võib tõlgendada ka järgnevalt: eksternaalsem mõtteviis soodustab alalhoidliku pühendumuse teket. Normatiivse pühendumuse puhul seos kontrollkeskmega puudub. Normatiivse pühendumuse puhul leiti statistiliselt olulisi erinevusi demograafiliste andmete alusel. Uuringust selgus, et normatiivset pühendumuse taset mõjutavad tööstaaž organisatsioonis, haridustase ning sugu. Kõrgemat normatiivset pühendumusetaset soodustavad pikem tööstaaž ettevõttes, madalam haridustase ning soolisel alusel on pigem mehed kõrgema normatiivse pühendumusega. Lisaküsimus, mis selgitas, kas uuringus osaleja suhtleb tööülesannetes igapäevaselt klientidega või mitte, ei avaldanud klientidega suhtlemise määr ühelegi uuritud tegurile statistiliselt olulist mõju.

Empiirilisest uuringust saadud tulemuste analüüsi põhjal andis töö autor töökeskkonna tööefektiivsemaks kujundamiseks järgnevad soovitused: 1) viia regulaarselt läbi tööstressi taset mõõtev küsitlus ning võtta kasutusele psühhosotsiaalsete ohutegurite ohjamise kindlad toimingud ja meetmed. 2) selgitada, millised tegurid soodustavad emotsionaalse pühendumuse kõrgemat taset ning millised on põhjused, miks töötajad on alalhoidlikult või normatiivselt pühendunud. 3) viia läbi tööanalüüs, kus selgitatakse töökohtade optimaalne tööülesannete hulk, et tagada töötajate rahulolu, hea psühhosotsiaalne töökeskkond ning tõhusamad tulemused. 4) Koostada koolitusprogrammid, mis aitavad muuta isiksuse kontrollkeset ehk inimese mõtteviisi internaalsemaks.

Autor näeb magistritöö edasiarendusena täpsemate uuringute teostamist töös käsitletud tegurite (pühendumus, psühhosotsiaalsed ohutegurid ning kontrollkeske) ja organisatsiooni tulemuslikkuse vahel. Organisatsioonidele tuleb kasuks teadmine, millisel määral avaldab mõju üks või teine tegur või kõik kolm tegurit organisatsiooni tulemuslikkusele.

RESUME

Title: The relationships between organizational commitment, psychosocial risk factors at work and locus of control.

In today's fast economic, social and technological developments in the world where our work has become more and more intellectual, new challenges have arisen in the work environment. Challenges include increasing pressure on profitability and performance, leading to the growth of work-related stress and sometimes to a significant deterioration of the mental and physical health of workers.

The study examines the dynamic between organisational commitment, psychosocial risk factors and locus of control in the work environment. It uses quantitative methods looking at statistics, to elucidate whether particular demographic factors have a significant impact. Finally, it makes proposals and recommendations for a more effective and more stress-free working environment.

This thesis is divided into three parts. In the first part, the theoretical foundations of organisational commitment, psychosocial risk factors at work and personality locus of control are presented and explained. The second part gives an overview of the organisation's presentation, research methodology, sample description and the research results. The third part presents discussions and proposals.

The first, theoretical part gives an overview of organizational commitment, psychosocial risk factors at work and personality locus of control theory. Organisational commitment was measured using Meyer and Allen three-dimensional organisational commitment scale, which is divided into three subscales, all subscales measured by eight questions. Three-dimensional organizational commitment contains: 1) emotional affection to organisation (employee wants to remain in the organisation); 2) the perceived cost that comes with leaving the organization (employees are required to remain in the organization); 3) the employee's commitment to remain a member of an organization.

Psychosocial risk factors at work were measured with the HSE Management Standards Indicator Tool questionnaire, which was adapted by the Estonian Labour Inspectorate. Risk

factors are divided into six main functionality areas: demands, job control, management and peer support, relationships in the workplace, the employee's role within an organization, change management. HSE Management Standards Indicator Tool questionnaire measured, what are the employee workplace health indicators and what are the measured occupational risk factors. The psychosocial risk factors questionnaire consisted of 35 questions.

Internal and external personality was measured using the Work Locus of Control questionnaire, which was adapted by PE Konsult Ltd. The questionnaire consisted of 16 questions. In addition, the research included demographic data and one additional question, which concerned the daily communication with clients. The research was conducted in the electronic environment, in the form of a structured questionnaire. The entire sample comprised convenience sample (N = 56) and Fakto Auto Ltd. universal sample (N = 30).

The research revealed that affective commitment, psychosocial risk factors at work and locus of control are related. The greater the affective commitment, the less the employee perceives psychosocial risk factors at work. Continuance and normative commitment relationship between psychosocial factors at work is very weak. Second, it perceives that personality locus of control and psychosocial risk factors at work are related. The more internal locus of control, the less perceived stress-inducing factors. The survey results can be interpreted as follows: a better working environment and a lower job stress are conditions that encourage internal personality and belief that the job and the work environment can be affected. Third, it revealed that the affective commitment and locus of control are related. The greater the affective commitment, the more internal personality. In the case of continuance commitment the opposite weak link was present, the higher the conservative commitment, the more external locus of control. In the case of normative commitment the relationship with the locus of control was absent.

A statistically significant difference in terms of normative commitment was found based on demographic data. The study showed that the length of service, education and gender influence the level of normative commitment. Longer length of service, lower educational level, and on gender basis more men encourage higher normative commitment. Communicating with customers on a daily basis did not have a statistically significant impact on any factors.

VIIDATUD KIRJANDUS

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1-18
<http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-myer-1990.pdf>
- AON Hewitt (2013) 2013 Trends in Global Employee Engagement.
[http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013 Trends in Global Employee Engagement Report.pdf](http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf)
- Bateman, T.S., Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*. Mar1984, Vol. 27 Issue 1, p95-112. 18p. (Ebscohost.com)
- Brown, J.D. (2002). The Cronbach Alpha reliability estimate. *Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 6 (1), 12-15.
http://www.jalt.org/test/bro_13.htm
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. Dec74, Vol. 19 Issue 4, p533-546. 14p. (Ebscohost.com)
- Camilleri, E. (2006) Towards Developing an Organisational Commitment – Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 2006, Vol. 21, No. 1, pp. 63-86.
[http://beta.orionshoulders.com/Resources/articles/24_18524_Camilleri%20%20E.%20\(\).pdf](http://beta.orionshoulders.com/Resources/articles/24_18524_Camilleri%20%20E.%20().pdf)
- Cook, J., Wall, T. (1980) New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, Vol. 53, pp. 39-52. (Ebscohost.com)
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., McCaig, R. H. (2004). Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, April_/June 2004, Vol. 18, No. 2, 113_/136.
<http://www.hse.gov.uk/stress/techpart2.pdf>
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., Lance, C. E. (1999) Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, Vol. 72, pp. 463-483. (Ebscohost.com)
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. In: *British Academy of Management Annual Conference*, 10-12 Sep 2008, Harrogate, UK.
http://oro.open.ac.uk/25007/2/BAM2008_Corrected_Full_Paper_Submission.pdf

- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agenduur. (2010). Uute ja tekkivate riskide alane Euroopa ettevõtete uuring 2009. 02.06.2010
https://osha.europa.eu/et/publications/reports/et_esener1-summary.pdf
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agenduur. Tervislikud töökohad – vähem stressi. 2014.–2015. aasta tervislike töökohtade kampaania. Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl.
https://www.healthy-workplaces.eu/et/campaign-material/introducing-the-campaign-guide/te0213252etc_w.pdf
- Felfe, J., Tartler, K., Liepmann, D. (2004). Advanced research in the field of transformational leadership. *Zeitschrift für Personalforschung*. 2004, Vol. 18 Issue 3, p262-288. 27p. (Ebscohost.com)
- Fu, F.Q., Bolander, W., Jones, E. (2009) Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: an application of Meyer and Allen's three-component model. *Journal of Marketing Theory & Practice*. Fall2009, Vol. 17 Issue 4, p335-350. 16p. (Ebscohost.com)
- Gade, P.A., Tiggler, R.B., Schumm, W.R. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology (Taylor & Francis Ltd)*. Jul2003, Vol. 15 Issue 3, p191-207. 17p. (Ebscohost.com)
- Gadinger, M.C., Schilling, O., Litaker, D., Fischer, J.E. (2012) The Work-Health-Check (WHC): A brief new tool for assessing psychosocial stress in the workplace. *Work (Reading, Mass.)*, ISSN: 1875-9270, 2012; Vol. 43 (3), pp. 345-60. (Ebscohost.com)
- Gray-Stanley, J.A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S.; Johnson, T.P., Ramirez-Valles, J. (2010) Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, v54 n8 p749-761 Aug 2010. (Ebscohost.com)
- Haider I.Z., Naeem M.M. (2013). Locus of Control in Graduation Students. *International Journal of Psychological Research*. 2013, Vol. 6 Issue 1, p15-20. 6p. (Ebscohost.com)
- Hay Group (2014). Employee effectiveness. Organisation report. 30/04/2013
http://f.datasrvr.com/fr1/014/81977/Estonia_Pulse-HR.PDF
- Health and Safety Executive. HSE Management Standards Indicator Tool.
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/indicatortool.pdf>
- Herscovitch, L., Meyer, J.P. (2002) Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, Jun2002, Vol. 87 Issue 3, p474-487. 14p. (Ebscohost.com)

- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, Oct2007, Vol. 6 Issue 4, p7-25. 19p.
<http://www.stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Kanji, G.K., Chopra, P.K. (2009) Psychosocial system for work well-being: On measuring work stress by causal pathway. *Total Quality Management & Business Excellence*. May2009, Vol. 20 Issue 5, p563-580. 18p. (Ebscohost.com)
- Karasek (Jr), R.A., (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Jun79, Vol. 24 Issue 2, p285-308. 24p. (Ebscohost.com)
- Karimi, R., Alipour, F. (2011) Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*.
http://ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_18_October_2011/28.pdf
- Krusell, S. (2011) Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011. Eesti tööelu-uuring 2009. Suhted töökohal.
http://www.stat.ee/public/teadustood/2011/Eesti_toelu-uuring_2009.pdf
- Mackenzie, C.R., Keuskamp, D., Ziersch, A.M., Baum, F.E., Popay J. (2013). A qualitative study of the interactions among the psychosocial work environment and family, community and services for workers with low mental health. *BMC Public Health* 2013. Vol. 13 Issue 1, p1-14. 14p. (Ebscohost.com)
- Masso, M., Karotom, N. (2011) Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011. Eesti tööelu-uuring 2009. Töökorraldus.
http://www.stat.ee/public/teadustood/2011/Eesti_toelu-uuring_2009.pdf
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Spring91, Vol. 1 Issue 1, p61. 29p. (Ebscohost.com)
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (2004) TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. *University of Western Ontario*.
<http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993) Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Aug93, Vol. 78 Issue 4, p538-551. 14p. (Ebscohost.com)
- Meyer, J.P., Becker, T.E., van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, Aug2006, Vol. 27 Issue 5, p665-683. 19p. (Ebscohost.com)

- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001) Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, Fall2001, Vol. 11 Issue 3, p299-28p. (Ebscohost.com)
- Morris, M.L., Messal, C.B., Meriac, J.P. (2013) Core self-evaluation and goal orientation: Understanding work stress. *Human Resource Development Quarterly*. Spring2013, Vol. 24 Issue 1, p35-62. 28p. (Ebscohost.com)
- Osha.europa.eu, Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri portaal <https://osha.europa.eu/et/topics/stress>
- Peil, H. (2009) *Töötajate organisatsiooniline pühendumus Lääne Maksu- ja Tollikeskuse näitel*. Magistritöö
http://www.pare.ee/sites/default/files/import_www/Helle_Peil_magistrit.pdf
- Porter, L.W., Steers, R.M., Boulian, P.V. (1973) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *University of California*, Technical report no. 16
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099485.pdf>
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, Jun70, Vol. 15 Issue 2, p150-163. 14p. (Ebscohost.com)
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. Vol. 80, No.1.
<http://www.soc.iastate.edu/Sapp/soc512Rotter.pdf>
- Scholl, R.W. (1981) Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, Oct81, Vol. 6 Issue 4, p589-599. 11p. (Ebscohost.com)
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2005). *Theories of Personality* (8th ed.). Wadsworth: Thomson.
http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDEQFjAC&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F18076572%2F1381614653%2Fname%2FTheories%2Bof%2BPersonality%2B8%2Bedition.pdf&ei=gZNeU_2uDrOI7AaqyoCoCw&usq=AFQjCNGCa98DoVSRVaNE4bpI9usw wI_Vpw
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*. Jun71, Vol. 16 Issue 2, p143-150. 8p. (Ebscohost.com)
- Simintiras, A., Watkins, A., Ifie, K., Georgakas, K. (2012) Individual and contextual influences on the affective commitment of retail salespeople. *Journal of Marketing Management*. Oct2012, Vol. 28 Issue 11/12, p1377-1398. 22p. (Ebscohost.com)
- Sotsiaalministeerium (2009). Töökeskkonna käsiraamat. Tallinn: EV Tööinspektsioon
<http://www.ti.ee/ott/raraamat.pdf>

- Spector, P.E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*. Dec88, Vol. 61 Issue 4, p335-340. 6p. (Ebscohost.com)
- Spector, P.E. (2006). International Norms for the Work Locus of Control Scale. <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcsnorm.html>
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Aguilar-Vafaie, M.E. (2002). A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers. *Applied Psychology: An International Review*, Jul2002, Vol. 51 Issue 3, p446-457. 12p. (Ebscohost.com)
- Spector, P.E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., Bossing, A., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., Miller, K., De Moraes, L.R., Ostrognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H., Poelmans, S.A.Y., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., Salgado, J.F., Shima, S., Siu, O-L., Stora, J. B., Teichmann, M., Theorell, T., Vlerick, P., Westman, M., Widerszal-Bazyl, M., Wong, P.T., Yu, S. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable Are Western Findings? *Academy of Management Journal*, Apr2002, Vol. 45 Issue 2, p453-466. 14p. (Ebscohost.com)
- Teichmann, M. (2002). Tööstress- kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis. *Eesti Töötervishoid* 3, 5-7. <http://www.enop.ee/stress/artikkel%20stress%204.doc>
- Teichmann, M., Spector, P.E., Cooper, C.L. (2007). Work Locus of Control – Eastern European Managers versus Western Managers, Ten Years Later. *European Association of Work and Organizational Psychology*. Issue 1/2007 <http://www.eawop.org/uploads/datas/3/original/ejournal%202007.pdf?1297012126>
- Teiverlaur, M. (2009). Ma suudan olukorda kontrollida. *Haridus* 3–4/2009. http://haridus.opleht.ee/Arhiiv/3_42009/24-26.pdf
- Tong, J., Wang, L. (2012). Work Locus of Control and its Relationship to Stress Perception, Related Affections, Attitudes and Behaviours from a Domain-specific Perspective. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. Aug2012, Vol. 28 Issue 3, p202-210. 9p. (Ebscohost.com)
- Tallinna Tehnikaülikool. (2009). Tallinna Linnavalitsuse ja linnaosade valitsuste töötajate psühhosotsiaalne tervis. <http://www.tallinn.ee/g6701s50550>
- Tööelu.ee, Töötervishoiu ja tööohutuse portaal <http://www.toelu.ee/et/teemad/stress-ja-vagivald-tool/psychhosotsiaalsed-ohutegurid>
- Tööinspektsioon (2012). Tööstressiuuring 2012. http://www.ti.ee/public/files/Toostressiuuring_2012.pdf
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (RT I, 16.04.2014, 9) § 3, 9 <https://www.riigiteataja.ee/akt/116042014009?leiaKehtiv>

Demograafiliste andmete küsimused

1. Ettevõtte nimi (märgi kasti FA või FB)

FA - oled Fakto Auto töötaja

FB – töötad mõnes teises organisatsioonis

2. Palun märkige praeguses organisatsioonis töötatud aeg

Kuni 5 aastat

5-10 aastat

Üle 10 aasta

3. Palun märkige oma sugu

Mees

Naine

4. Palun märkige oma vanus

30 aasta

30-45 aastat

Üle 45 aasta

5. Palun märkige oma haridustase

Põhiharidus

Põhiharidus koos kutseharidusega

Keskharidus

Keskharidus koos kutseharidusega

Kõrgharidus

Meyer ja Allen organisatsioonilise pühendumuse küsimustik

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus

(E1) 6. Ma oleksin väga õnnelik, kui saaksin veeta oma edaspidise karjääri selles organisatsioonis

(E2) 7. Mulle meeldib arutada oma organisatsiooni puutuvat sellest väljaspool olevate inimestega

(E3) 8. Ma tunnen, et mulle lähevad korda selle organisatsiooni probleemid

(E4) 9. Arvan, et võiksin kergesti kiinduda mõnda teise organisatsiooni samuti, nagu olen kiindunud sellesse organisatsiooni

(E5) 10. Ma ei tunne end oma organisatsiooni „pere liikmena”

(E6) 11. Ma ei tunne, et oleksin „emotsionaalselt kiindunud” sellesse organisatsiooni

(E7) 12. See organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju

(E8) 13. Mul ei ole tugevat ühtekuuluvustunnet selle organisatsiooni suhtes

(A1) 14. Ma ei karda seda, mis võiks juhtuda, kui ma oma praegusest töökohast lahkuks ilma, et mul oleks uus töökoht olemas

(A2) 15. Isegi kui ma tahaksin, oleks mul antud hetkel väga raske sellest organisatsioonist lahkuda

(A3) 16. Mu elu oleks liialt häiritud, kui ma otsustaksin, et tahan sellest organisatsioonist nüüd kohe lahkuda

(A4) 17. See ei mõjutaks oluliselt minu sissetulekuid, kui ma lahkuksin lähemal ajal sellest organisatsioonist

(A5) 18. Minu otsus jääda sellesse organisatsiooni tuleneb nii vajadusest kui ka minu oma soovist

(A6) 19. Organisatsioonist lahkumiseks puuduvad mul praegu olulised muud valikuvõimalused

(A7) 20. Üks vähestest tõsistest tagajärgedest, mis kaasneks sellest organisatsioonist lahkumisega, võib olla teiste alternatiivide nappus

(A8) 21. Üks peamisi põhjusi, miks ma jätkan töötamist selles organisatsioonis, on see, et lahkumine nõuaks minult märkimisväärset isiklikku ohvrit – teises organisatsioonis pakutavad üldised hüved ei pruugi vastata sellele, mida ma saan oma organisatsioonis

(N1) 22. Ma arvan, et tänapäeval vahetavad inimesed liiga tihti töökohti

- (N2) 23. Ma ei arva, et inimene peaks alati olema lojaalne oma organisatsioonile
- (N3) 24. Kiire ühest organisatsioonist teise liikumine pole minu jaoks ebaeetiline
- (N4) 25. Üks peamisi põhjusi, miks ma jätkan selles organisatsioonis töötamist on see, et ma usun, et lojaalsus on oluline ning seetõttu tunnen moraalset kohustust jääda
- (N5) 26. Isegi, kui saaksin parema töopakumise mujalt, ei tunneks ma ikkagi, et oleks õige oma organisatsioonist lahkuda
- (N6) 27. Mind on õpetatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse
- (N7) 28. Asjad olid paremad neil päevil, mil inimesed püsisid ühes organisatsioonis enamuse aja oma karjääril
- (N8) 29. Ma usun, et tänapäeval pole enam mõtet olla organisatsioonile lojaalne töötaja

Tööinspektsiooni „Stressikaardistaja“ küsimustik

Mitte kunagi **Harva** **Sageli** **Alati**

- (S1) 30. Ma tean, mida minult tööl oodatakse
- (S2) 31. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi
- (S3) 32. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist
- (S4) 33. Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita
- (S5) 34. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega
- (S6) 35. Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada
- (S7) 36. Kui tööl läheb raskeks siis töökaaslased aitavad mind
- (S8) 37. Saan oma tööle toetavat tagasisidet
- (S9) 38. Ma pean töötama väga intensiivselt
- (S10) 39. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida
- (S11) 40. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused
- (S12) 41. Pean jätma osa tööülesandest piisava tähelepanuta kuna mul on liiga palju tööd
- (S13) 42. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded

- (S14) 43. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu
- (S15) 44. Ma võin ise otsustada kuidas ma oma tööd korraldan
- (S16) 45. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause
- (S17) 46. Ma mõistan kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega
- (S18) 47. Tunnen survet ületundide tegemiseks
- (S19) 48. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen
- (S20) 49. Ma pean töötama väga kiiresti
- (S21) 50. Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist
- (S22) 51. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud
- (S23) 52. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada

Ei ole nõus **Pigem ei ole nõus** **Pigem nõus** **Nõus**

- (S24) 53. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan
- (S25) 54. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas töötan
- (S26) 55. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta
- (S27) 56. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin
- (S28) 57. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi
- (S29) 58. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida
- (S30) 59. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada
- (S31) 60. Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme
- (S32) 61. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad
- (S33) 62. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse
- (S34) 63. Suhted töökohal on pingelised
- (S35) 64. Minu otsene juht innustab mind tööalasel

PE Konsult AS poolt adapteeritud kontrollkeskme küsimustik

Ei ole nõus Pigem ei ole nõus Pigem nõus Nõus

(K1) 65. Töö on see, mida Te ise sellest teete

(K2) 66. Inimesed saavad enamiku töid viia lõpule nii ilusti nagu nad on otsustanud selle lõpule viia

(K3) 67. Kui Te teate, mida Te tahate väljaspool tööd, siis Te võite leida töö, mis annab selle Teile

(K4) 68. Kui töötajaid ei rahulda ülemuste poolt langetatud otsus, võivad nad midagi selles suhtes ära teha

(K5) 69. Soovitud töö saamine on peamiselt õnne küsimus

(K6) 70. Raha teenimine on esmaselt hea ja õnneliku juhuse küsimus

(K7) 71. Enamik inimesi on võimelised tegema oma tööd hästi, kui nad seda püüavad

(K8) 72. Selleks, et saada tõeliselt head tööd, peavad Teil olema mõjukad sugulased või sõbrad

(K9) 73. Edutamine on tavaliselt hea õnne küsimus

(K10) 74. Selleks, et saada määratud tõeliselt heale kohale, on tähtsam “keda Te teate”, kui “mida Te teate”

(K11) 75. Edutatakse neid, kes teevad hästi oma tööd

(K12) 76. Selleks, et teenida palju raha, peab teadma õigeid inimesi

(K13) 77. On vaja palju õnne, et “viilida” enamikust töödest kõrvale

(K14) 78. Inimesed, kes teevad oma tööd hästi, saavad tavaliselt selle eest tasutud

(K15) 79. Enamikul töötajatest on oma ülemustele suurem mõju kui nad arvavad olevat

(K16) 80. Peamine erinevus inimeste vahel, kes teenivad palju raha ja kes teenivad vähe raha, on õnn

Lisaküsimus

81. Minu igapäevane töö nõuab klientidega suhtlemist

Ei

Jah