

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Eleene Vaino

**TOITLUSTUSETTEVÕTETE TÖÖTAJATE DEPRESSIIVSUSE  
JA ÄREVUSE NÄITAJATE SEOS TÖÖKESKKONNAS ESINE-  
VATE PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITEGA**

Magistritöö

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on ...12754..... sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Eleene Vaino .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 183780HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: [eleene.vaino@gmail.com](mailto:eleene.vaino@gmail.com)

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. MEELEOLU- JA ÄREVUSHÄIRED .....	9
1.1 Depressioon .....	9
1.2 Ärevus .....	10
2. TÖÖKESKKONNAS ESINEVAD PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID .....	12
3. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE JA DEPRESSIIVSUSE JA ÄREVUSE SEOSED .....	15
3.1 Toitlustusettevõtetes esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurite seos depressiivsuse ja ärevusega .....	16
4. EMPIIRILINE UURING .....	20
4.1 COPSOQ III .....	20
4.2 EEK-2 .....	22
4.3 Valimi kirjeldus .....	23
4.4 Andmeanalüüs ja uuringu tulemused .....	23
5. JÄRELDUSED JA ARUTELU .....	37
5.1 Töönõudmiste valdkond .....	37
5.2 Tööressursside valdkond .....	39
5.3 Eestvedamise kvaliteedi valdkond .....	41
5.4 Sotsiaalsete suhete valdkond .....	42
5.5 Inimene-töö seotuse valdkond .....	43
5.6 Ebakindluse valdkond .....	44
5.7 Sotsiaalse kapitali valdkond .....	45
5.8 Ettepanekud .....	46
KOKKUVÕTE .....	49
SUMMARY .....	53
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	56
LISAD .....	61
Lisa 1. COPSOQ III tulemused demograafiliste näitajate lõikes .....	61
Lisa 2. ANOVA testi tulemused tööstaažide lõikes .....	62

Lisa 3. ANOVA testi tulemused hariduse lõikes.....	70
Lisa 4. Depressiivsuse ja ärevuse näitajad demograafiliste näitajate lõikes.....	76
Lisa 5. Korrelatsioonimaatriks .....	77
Lisa 6. Lihtlitsents .....	78

## LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis esinevad toitlustusettevõtetes ning ohutegurite seosed toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Magistritöö eesmärgi täitmiseks püstitab autor järgnevad uurimisküsimused:

- 1) millised on peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid toitlustusettevõtte töötajatel töökeskkonnas?
- 2) kui kõrged on toitlustusettevõtte töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad?
- 3) milliseid seoseid esineb töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite ja depressiivsuse ning ärevuse näitajate vahel?

Uuringumeetodina kasutab autor kvantitatiivset meetodit. Uuringu läbiviimiseks kasutab autor COPSOQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) küsimustikku mõõtmaks töökohal esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid ja EEK-2 (Emotsionaalse enesetunde küsimustik) küsimustikku hindamaks depressiivsuse ja ärevuse näitajaid. Küsimustikule vastas kokku 60 inimest.

Uuringu tulemustest selgub, et esineb depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahelisi seoseid psühhosotsiaalsete ohuteguritega.

Töökoormus, töö ja eraelu tasakaal ning töö kvaliteet on tegurid, mis on kõige suuremas seoses depressiivsuse näitajate muutustega. Ebakindlus töökorralduse suhtes, informeeritus ning töökiusamine on tugevaimalt seoses ärevuse näitajate tõusuga.

Magistritöö märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, meeleolu- ja ärevushäired, töökeskkond, toitlustusettevõtted, COPSOQ III, EEK-2

## SISSEJUHATUS

Tööealiste elanike tervis ning heaolu on üha enam mõjutatud vaimse tervise häiretes. Kõige levinumateks vaimse tervise häireteks on depressioon ja ärevushäire (Steel, et al., 2014). Depressioonile, mis esineb tihti koos ärevushäirega, peab tähelepanu pöörama, kuna Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul (2017) on depressioon 2030. aastaks peamiseks töövõimetuse põhjuseks. Depressiooni ning ärevushäire tekke põhjuseks on mitmeid erinevaid tegureid, sealhulgas on üheks võimalikuks teguriks töökeskkond. Töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis võivad mõjutada töötajate vaimset tervist, heaolu ning töövõimet. Selleks, et hoida töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal, on vajalik psühhosotsiaalne töökeskkond korraldada selliselt, et ohutegureid esineks vähe (Seppo et al., 2010). Lisaks töövõimetusele mõjutab depressiivsuse ja ärevuse näitajate tõus organisatsiooni ka tervikuna – organisatsioonile pühendumine ning töö tulemuslikkus võivad alaneda (Laschinger & Fida, 2013).

Toitlustusettevõtetes on tegemist emotsionaalse tööga, kus töö sisuks on klientidele pakkuda parimat teenust ja kvaliteeti, seejuures reguleerides oma emotsioone. Emotsionaalne töö nõuab töötajalt nii füüsilist kui ka vaimset pingutust, mis võimendab haavatavust meeleolu- ja ärevushäirete tekkeks (Grandey & Melloy, 2017). Töö toitlustusettevõtetes on tihti noortele esimeseks tööks (Kutsekoda, 2017). Seetõttu on autori hinnangul oluline töö teemat uurida, et noorte esimene töökeskkond oleks piisavalt toetav ja turvaline ning ei mõjuks vaimsele tervisele ohustavalt.

Lähtuvalt eelkirjeldatule püstitas autor uurimisprobleemi, mille peamiseks küsimuseks on – kuidas on toitlustusettevõtte töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid seotud valdkonna töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis varem uuritud psühhosotsiaalseid riske toitlustusettevõtete töötajate seas ning nende seoseid depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Seetõttu võib uuring anda sisendit ning teadmisi

toitlustusettevõtete juhtidele ja omanikele, et luua turvalisem psühhosotsiaalne töökeskkond, hoidmaks töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis esinevad toitlustusettevõtetes ning on seotud toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajatega.

Lähtuvalt uurimisprobleemist ning eesmärgist on autor püstitanud uurimisküsimused:

- 1) Millised on peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid toitlustusettevõtete töötajatel töökeskkonnas?
- 2) Kui kõrged on toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad?
- 3) Milliseid seoseid esineb töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite ja depressiivsuse ning ärevuse näitajate vahel?

Töö eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud uurimisülesanded, milleks on:

- 1) Teoreetiline ülevaade meeleolu- ja ärevushäiretest, psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja töökeskkonnast ning nende omavahelistest seostest
- 2) Empiirilise uuringu läbiviimine toitlustusettevõtete töötajate seas
- 3) Uuringu andmete analüüs ning peamiste seoste välja selgitamine psühhosotsiaalsete ohutegurite ja depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahel
- 4) Järelduste ning ettepanekute tegemine saadud tulemuste põhjal

Töös kasutatakse Kopenhaageni psühhosotsiaalset küsimustiku uusimat ehk kolmandat versiooni (COPSOQ III) hindamiseks psühhosotsiaalseid ohutegureid töökeskkonnas. Küsimustik on väljatöötatud Taani Töötervihoiu Instituudi poolt. Küsimustik on vabalt kasutatav.

Depressiivsuse ja ärevuse näitajate hindamiseks kasutatakse töös Emotsionaalse enesetunde küsimustikku (EEK-2). EEK-2 on sõeltest, mis on mõeldud psüühika- ja käitumishäirete sümptomaatika kaardistamiseks. Käesoleva töö fookusest lähtudes kasutatakse EEK-2 skaalast ainult neid väiteid, mis on mõeldud depressiivsuse ja üldise ärevuse sümptomite esinemise taseme hindamiseks. Küsimustik on vabalt kasutatav. Valim moodustub Eesti toitlustusettevõtete töötajatest. Uuring viiakse läbi toitlustusettevõtete kokkade ja klienditeenindajate seas, kuna need ametikohad on toitlustusettevõtetes peamised. Vastajatel palutakse täita mõlemad küsimustikud. Püstitatud eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse andmeid statistilise andmeanalüüsi meetodi abil.

Töö koosneb viiest peatükist. Esimesed kolm peatükki annavad teoreetilise raamistiku depressiivsusest ja ärevusest ning psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende omavahelistest seostest. Neljas peatükk annab ülevaate empiirilisest uuringust. Viiendas peatükis arutleb autor uuringust saadud tulemuste üle ning esitab saadud tulemuste põhjal ettepanekud psühhosotsiaalse töökeskkonna parendamiseks, et hoida töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal.



# 1. MEELEOLU- JA ÄREVUSHÄIRED

Depressioon ja ärevus on ühed enamlevinud vaimse tervise häireid maailmas (Steel, et al., 2014). Ärevus on sageli depressiivsete seisunditega kaasnev sümptom (Vasar, 2004). Peatükis antakse ülevaade depressiivsuse ning ärevuse definitsioonist ja olemusest.

## 1.1 Depressioon

Maailma Terviseorganisatsiooni hinnangul on depressioon 2030. aastaks peamiseks töövõimetuse põhjuseks ning depressiooni põeb 15% elanikkonnast (Mathers, Boerma, & Fat, 2004). 2017. aastal läbiviidud uuringus hindas Maailma Terviseorganisatsioon depressiooni põdevate inimeste hulgaks 400 miljonit. Wynne ja teised (2014) on leidnud oma uuringus, et ligi 10% inimestest kogu maailmas haigestub mingil eluperioodil depressiooni. Kleinbergi (2014) uuringu tulemusel kannatab depressiooni all umbes 5,6% Eesti elanikkonnast, depressiooni esineb 4% meestest ja 7,1% naistest. Ka Maailma Terviseorganisatsiooni (2017) andmetel on depressioon enamlevinud just naiste seas.

Rahvusvahelise haiguste klassifikatsiooni (RHK-10) järgi on depressioon meeleoluhäire. Depressiooni diagnoosimisel peab inimesel esinema vähemalt kahe nädala jooksul kaks depressiivset põhi- ja lisanäitajat ehk sümptomit. Depressiooni põhisümptomiteks on meeleolu alanemine, elurõõmu ja huvide kadumine, energia vähenemine. Depressiooni lisasümptomiteks on tähelepanu ja konsentratsioonivõime alanemine; alanenud eneschinnang ja eneseusaldus; süü- ja väärtusetusetunne; pessimistlik suhtumine tulevikku; enesekahjustus või suitsiidimõtted ja teod; häiritud uni; söögiisu alanemine. Tihti on depressiooni puhul veel mitmeid kaasuvaid sümptomeid, nagu näiteks ärevus, foobiad, obsessiiv-kompulsiivse häire sümptomid ja seksuaaldüsfunksioonid. Depressioon võib esineda ka ainult ühekordse episoodina, kuid võib olla suure tõenäosusega

korduv. Depressioonil on võimalik eristada erinevaid raskusastmeid, alates kergest funktsioneerimise häiritusest kuni võimetuseni igapäevases elus osaleda (Maailma Tervishoiuorganisatsioon, 1992). Depressiooni tekkimisel on oluline roll geneetilistel, biokeemilistel, sotsiaal-demograafilistel ning psühhosotsiaalsetel teguritel (Kleinberg, et al., 2011). Depressioon vallandub üldjuhul mitmete tegurite koosmõjul (Kessler & Bromet, 2013), kuid risk haigestuda depressiooni on kõrgem ärevushäirete, teiste psüühikahäirete ning kehaliste haiguste korral. Depressiooni episoodide teket seostatakse ka psühhosotsiaalsete stressoritega (Vasar & Šlik, 2002). Maailma Terviseorganisatsioon ning ka Kleinberg (2014) on leidnud, et naistel on risk haigestuda depressiooni kaks korda kõrgem kui meestel. Üheks võimalikuks seletuseks pakutakse östrogeeni mõju serotoniinsüsteemile, mis omakorda võib olla seotud depressiooni tekkega (Keyes & Goodman, 2006). Depressiooni võivad põdeda kõikide vanuserühmade esindajad. Hinnangute kohaselt on globaalselt selle esinemissagedus kõige suurem 55–74 aastastel naistel (7,5%) ja meestel (5,5%) (World Health Organization, 2017). Vanema vanusegrupi depressiivsete näitajate kasvu ning depressiooni põdemist on seostatud sissetuleku vähenemisega ehk tööelu lõpetamisega, tervise halvenemisega ning sotsiaalse toetuse vähenemisega (Kleinberg, 2014). Ka haridustase mängib erinevate uuringute kohaselt rolli depressiooni avaldumisega. Kessler ja Bromet (2013) on leidnud, et depressiooni põevad rohkem madalama haridustasemega inimesed. Madalama haridustasemega inimeste väljavaade tööturul võib olla halvem ning potentsiaalne oht töötusele suurem, samuti võib olla ka madalama haridusega töötajate sissetulek väiksem võrreldes kõrgemalt haritud töötajatega (Jefferis, et al., 2011). Kleinbergi (2014) hinnangul on Eesti elanike depressiooni peamiseks põhjuseks töö ja rahaga seotu.

Varasemat kirjandust uurides järeldada, et lisaks geneetiliste ja bioloogilistele teguritele, võivad töö ja tajutav töökeskkond ning saadav töötasu mängida olulist rolli depressiooni kujunemisel ja püsimisel.

## **1.2 Ärevus**

Ärevus on normaalne ja vajalik baasemotsioon, ilma milleta ei suudaks inimesed ellu jääda. Ärevus on reaktsioon stressile ning seda on võimelised tundma kõik inimesed (Ströhle, Gensichen, & Domschke, 2018; Ravijuhendite Nõukoda, 2016).

Ärevustunde peamised psüühilised sümptomid on tugev ja põhjendamatu hirm mingi situatsiooni või objekti ees. Ärevuse kehalisteks sümptomiteks peetakse hingeldamist, südamepekslemist, vererõhu tõusu, värinaid või vappumist, higistamist, lämbumistunnet, iiveldust, ebameeldivat tunnet kõhus, peapööritust, tuimust ja kuuma- või külmahooge. Lisaks võib olla ärevuse sümptomiks surmahirm, hirm kaotada kontroll, reaalsustajuhäire või eemalolekutunne (Ravijuhendite Nõukoda, 2016.). Ärevusest saab ärevushäire juhul, kui see hakkab igapäevaelu segama ning sümptomid esinevad normaalsest ärevusest kauem või väga tugevalt, mis segavad igapäevast funktsioneerimist (Ravijuhendite Nõukoda, 2016). Ärevushäire tekkes omab tähtsust nii pärilikkus kui ka väliskeskkonna tegurid ning nende vastastikune mõju (Šlik, 2002). On leitud, et ligi üks kolmandik ärevushäiretesse haigestumise juhtudest on seotud geneetiliste teguritega (Kendler, et al., 1995). Hinnanguliselt kannatab maailmas 264 miljonit inimest ärevushäire all. Sugude põhjal vaadeldes esineb ärevushäireid rohkem naistel kui meestel. Ärevushäirete esinemissageduse puhul ei saa välja tuua eraldi vanuserühma, küll aga saab välja tuua, et esinemissagedus väheneb vanemates vanusegruppides (World Health Organization, 2017).

Rahvusvahelise haiguste klassifikatsiooni (RHK-10) järgi jagunevad ärevushäired kahte rühma – foobsed ärevushäired ja muud ärevushäired. Foobseid ärevushäireid iseloomustab tugev ja põhjendamatu hirm mingi olukorra, isiku või nähtuse ees. Foobsete ärevushäirete alla kuuluvad agorafobia, sotsiaalfoobia ja lihtfoobiad (Maailma Terviseorganisatsioon, 1992). Teise rühma kuuluvad generaliseerunud ehk üldistunud ärevushäire, paanikahäire ja depressiooni sümptomitega ärevushäire (Maailma Terviseorganisatsioon, 1992). Generaliseerunud ärevushäire korral tunneb isik pidevat muret, ärevust ja pinget võimalike murettekitavate objektide või sündmuste osas. Lisasümptomiteks peetakse kergesti tekkivat väsimust, ärrituvust, unehäireid. Generaliseerunud ärevushäire esineb üldjuhul rohkem naistel (Šlik, 2002; Ravijuhendite Nõukoda, 2016). Paanikahäiret iseloomustavad ootamatult tekkivad hirmuhood ehk paanikahood, mis ei ole seotud kindla situatsiooni või väliste teguritega (Maailma Terviseorganisatsioon, 1992; Šlik, 2002; Ravijuhendite Nõukoda, 2016). Depressioonisümptomitega ärevushäire esineb isikutel, kellel on mõlemad häired esindatud määral, mille diagnoosimisel ei saa eristada ärevushäiret või meeleoluhäiret eraldi võetuna (Maailma Terviseorganisatsioon, 1992).

## 2. TÖÖKESKKONNAS ESINEVAD PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID

Peatükis antakse ülevaade töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite definitsioonist ning varasemates uuringutes loodud mudelistes.

On leitud, et töökeskkond jaguneb kaheks tasandiks - füüsiliseks ja psühhosotsiaalseks (Cotton & Hart, 2003). Igas psühhosotsiaalses töökeskkonnas esineb tegureid, mis võivad muutuda ohuteguriteks vale juhtimise või halade tingimuste korral. Töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid on kirjeldatud järgmiselt: liigne töökoormus; ebaselged tööülesanded; oskuste puudumine tööülesannete lahendamiseks; keerulised suhted kolleegide või juhtidega; töötaja rolli ebaselgus; ebapiisav toetus juhtidelt ning kaastöötajatelt; töökoha säilimise kindlus; töötasuga seonduv; töökiusamine; ahistamine (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010; Theorell, et al., 2015).

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (jõustunud 26.07.1999) §9<sup>1</sup> lg 1 sätestab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. §9<sup>1</sup> lg 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Psühhosotsiaalse töökeskkonna ning nendes tekkivate ohutegurite seletamiseks on loodud erinevaid mudeleid. Tuntuim neist on Karaseki (1979) töö nõudmiste-kontrolli mudel (*demand-control model*). Mudeli põhjal jagunevad tööga seotud nõudmised kaheks – kvantitatiivsed

nõudmised ehk töökoormus ja ajasurve ning kvalitatiivsed ehk emotsionaalsed nõudmised. Karasek (1979) jagab mudelis kontrolli kaheks elemendiks – otsustusvabaduseks ja oskuste ning teadmiste kasutamise võimaluseks. Mudeli tuum seisneb põhimõttes, et kõrgete nõudmistega töö, mille tegijal on madal otsustusvabadus ja vähene kontroll oma töö üle, põhjustab vaimset pinget ning sellest tulenevalt nii füüsilisi kui ka vaimseid haigusi (Karasek R. , 1979). Mudelit on hilisemalt täiendatud sotsiaalse toetuse aspektiga, mis seisneb suhetes kolleegide ja juhtidega. Suhted kaastöötajatega on olulised, et saada sotsiaalset tuge töö tegemiseks ja vähendada stressi taset (Fila, 2016).

Siegristi (1996) pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudeli (*effort-reward imbalance model*) kohaselt on tööl tehtud pingutus seotud saadava tasuga ning vastupidi. Siegristi järgi saab jagada tasu (*effort*) kolmeks – töötasu, lugupidamine/tunnustus (*esteem*) ja staatus. Pingutust saab defineerida läbi tööle esitatavate ajaliste piirangute, vastutuse määra, füüsilise ja psühholoogilise koormuse. Töö eest saadava tasu ja pingutuse vahelise suhte tasakaalu puudumise korral stressitase suureneb. Eriti ohustatud on need töötajad, kes saavad suure panuse eest väikest töötasu (Siegrist, 1996).

Warr'i vitamiini mudeli (*vitamin model*) kohaselt on tööl üheksa karakteristikut, mida võrreldakse mudelis vitamiinidega ning mis mõjutavad vaimset tervist. Neist kuus - töö autonoomsus, töö nõudmised, sotsiaalne tugi, oskuste kasutamine ning mitmekesisus ja ülesannetele saadav tagasiside on nagu vitamiin A ja D ehk liigsel tarbimisel võivad need olla kahjulikud, kuid teatud koguses väga olulised. Üheksast kolm karakteristikut – töötasu, turvalisus ja väärtustamine juhi poolt on nagu vitamiinid C ja E ehk mille ületarbimisel inimese tervis ei parane, kuid ei täheldata ka kahjulikke tagajärgi, mis võiksid kahjustada inimese tervist (De Jonge & Schaufeli, 1998).

Tööalaste nõudmiste-ressursside mudeli (*job demand-resource model*) abil on võimalik hinnata töötaja emotsionaalset seotust organisatsiooniga ja läbipõlemise ohtu. Mudeli kohaselt on igal ametikohal spetsiifilised riskifaktorid, mis on seotud tööstressiga. Need faktorid saab jagada kaheks – tööga seotud nõudmised ja töö ressursid. Tööga seotud nõudmised on füüsilised, psühholoogilised või organisatsioonilised küljed, mis nõuavad püsivat füüsilist ja/või psühholoogilist (kognitiivset ja emotsionaalset) pingutust või oskusi töö tegemiseks. Töö ressurssideks on aspektid, mis on seotud füüsiliste, psühholoogiliste, organisatoorsete ja sotsiaalsete teguritega ning mis on seotud tööalaste eesmärkide saavutamise; tööalaste nõudmiste vähendamise; personaalse õppimise ja arendamise toetamisega. Mudeli järgi tekitab

töötajates pinget ning seejuures mõjub organisatsioonile negatiivselt tööga seotud nõudmiste ja ressursside tasakaalutus ehk olukord, kus tööga seotud nõudmised on suured ja töö ressursid on seejuures väikesed. Olukord, kus ressursse on piisavalt, mõjutab organisatsiooni positiivselt ning aitab tõsta motivatsiooni ja tulemuslikkust (Bakker & Demerouti, 2007)

### **3. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE JA DEPRESSIIVSUSE JA ÄREVUSE SEOS**

Töökkeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad tekitada töötajale tööstressi, kahjustada töötaja vaimset tervist ning soodustada psüühika- ja käitumishäirete väljakujunemist. Stress on tervisele koormav ning on seotud depressiooni ja ärevushäirete tekkimisega (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010; Wynne, et al., 2014).

Vaimse tervise häired mõjutavad nii indiviidi kui ka kogu organisatsiooni terviklikult. Vaimse terviselega seotud häired võivad mõjutada produktiivsuse ja tulemuslikkuse langust ning need omakorda kasvatavad organisatsiooni kulusid. Lisaks mõjutavad vaimse terviselega seotud häired tööjõu volavust ning haigestumise tõttu töölt puudumist. Eelnimetatud tegurid võivad mõjutada ka organisatsiooni mainet. Seetõttu on töötajate vaimse tervise hoidmine ning vaimse tervisege tegelemine oluline (Bryson, Forth, & Stokes, 2017; Wynne, et al., 2014; Laschinger & Fida, 2013).

Varasemates uuringutes on leitud, et psühhosotsiaalsed ohutegurid töökkeskkonnas, mis mõjutavad töötajate vaimset tervist, on seotud eelkõige organisatsiooni juhtimisstiili ja kliimaga. Töökkeskkonnad, kus töötajal ei ole võimalik kaasa rääkida oma töökoormuse, tööpinge ja -tempo osas, ning töökohad, kus on kehvasti korraldatud tasusüsteem ja ebakindlus töökoha säilimise osas, mõjutavad enim depressiivsuse ja ärevuse näitajaid (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom, & Rodgers, 2003; Veldre, Masso ja Osila 2015; Wieclaw, et al., 2008). Olulised on ka kolleegide omavahelised suhted, autonoomne töö võib mõjuda töötaja vaimsele tervisele pigem negatiivselt ning meeskonnatöö pigem positiivselt, seetõttu on vaimse tervise hoidmiseks vajalik kollektiivis hoida läbipaistvaid ja häid suhteid (Egan, et al., 2007).

1989. aastal vastuvõetud Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv 89/391/EMÜ kohustab kõiki

Euroopa Liidu liikmesriike kohandama seadusi vastavalt direktiivile. Direktiiv kohustab tööandjaid tagama töötajatele tervisliku ja turvalise töökoha ning sealjuures toetama ka vaimset tervist. Raamdirektiivis on väljatoodud ennetuspõhimõtted, milleks on: riskide vältimine; vältimatute riskide hindamine; riskide ärahoidmine tekkefaasis; töö kohandamine isiku järgi; ühtse ning üldise ennetuspoliitika väljatöötamine (Nõukogu direktiiv, 1989; Wynne, et al.2014). Vaimse tervise edendamine, ennetamine ning teraapia võivad olla vaimse häire tekke riski märkimisväärsed vähendajad (Wynne, et al., 2014).

Lisaks vaimse tervisega seotud probleemide ennetamisele on oluline tööandja sekkumine ka juhul, kui töötajal on juba välja kujunenud või kujunemas vaimse tervise häire (Wynne, et al., 2014). Tähelepanu tuleb pöörata ka nendele töötajatele, kellel juba on väljakujunenud psüühika- ja/või käitumishäire, kuna töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid vähendavad ka nende töövõimet (Veldre, Masso & Osila, 2015). Tööandja peaks leidma töötajale sobiva viisi tööga jätkamiseks, kohandades tööaega, ülesandeid, töökohta või andes töötajale vaba aega probleemiga tegelemiseks (Wynne, et al., 2014). Väljakujunenud psüühika- ja/või käitumishäirega töötajatel võib aga tekkida probleeme tööandja informeerimisega oma tervisliku seisundi kohta. Töötajal võib tekkida hirm, et tervislikust seisundist rääkimise tõttu võib kaasneda diskrimineerimine, ahistamine või kontrolli suurenemine (Center, 2011). Seetõttu võivad juba väljakujunenud psüühika- ja/või käitumishäirega inimesed otsida töökohti, mis vastavad nende tervislikust seisundist tulenevale vajadusele, et vältida oma tööandjaga tervislikust seisundist ja töökoha muutmisest rääkimist (McDowell & Fossey, 2015).

### **3.1 Toitlustusettevõtetes esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurite seos depressiivsuse ja ärevusega**

Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse toitlustusettevõtetes esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid ning seda, kuidas need on seotud depressiivsuse ja ärevuse esinemisega toitlustusettevõtete töötajate seas.

On leitud, et töökohal esinevad tegurid – kõrged nõudmised töökohal; madal otsustusvabadus, kuidas teha oma tööd; tehtud pingutuse ja saadava tasu vahel tasakaalustamatus ning organisatsioonis valitsev ebaõiglus – võivad töötajates esile kutsuda depressiivsust (Bonde, 2008).



Toitlustussektoris töötavad tihti naised, immigrandid, noored inimesed või madala haridustasemega inimesed. Madalam haridustase annab tööturul väiksemad eelised, mis omakorda mõjutab inimese töötasu ning seetõttu võivad olla mõne ametikoha töötajate seas depressiivsuse ja ärevuse näitajad kõrgemad. Uuringud on näidanud, et eelloetletud inimgruppidesse kuuluvatel isikutel esineb depressiivsust ja ärevust kõige rohkem. Seega võivad need grupid olla psühhosotsiaalsetele ohuteguritele tundlikumad ning depressiivsuse ja ärevuse näitajad võivad reageerida ohuteguritele. Kuigi töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ei pruugi olla alati töötaja depressiivsuse, ärevuse või mõne muu vaimse tervise probleemi põhjustajaks, siis varasemates uuringutes on leitud, et töökeskkond mõjutab oluliselt inimeste heaolu ning see omakorda inimese tervist (Ariza-Montes, Hernández-Perlines, Han, & Law, 2019).

Toitlustusettevõtte töötajad on emotsionaalse töö tegijad. Emotsionaalset tööd iseloomustab vältimatu kontakt teiste inimestega. Klientidega suheldes tuleb reguleerida oma emotsioone, tundeid ja väljendusviisi. Emotsionaalse töö üks esimesi defineerijaid oli Hochschild (1983), kes kirjeldas emotsionaalset tööd kui tööd, kus töötaja peab oma emotsioone kontrollima tööandja poolsete nõuete ja reeglite järgi. Emotsioonid töötavad signaalidena arusaamaks või tunnetamiseks olukorda või kogemust. Need signaalid filtreeritakse läbi inimese ootuste ja eelduste iseenda ja maailma osas. Emotsioonide juhtimine on individuaalne tegevus, mis on mõjutatud kultuuriruumist ja sotsiaalsetest normidest. Emotsionaalse töö tegijad teistkätt peavad oma emotsioone kontrollima vastavalt organisatsioonis sätestatud normidele. Organisatsioonid, kus klienditeenindajal on oluline roll sõltuvad väga tugevasti töötajate võimest oma emotsioone kontrollida ja juhtida (viidatud Grandey & Melloy 2017 kaudu). Glomb & Tews (2004) on leidnud, et töötajate emotsionaalne väsimus on seotud suuresti emotsioonide reguleerimisega, sõltumata, kas emotsioonid on positiivse loomuga (rõõm, entusiasm, meeldivus jne) või negatiivse loomuga (hirm, ärevus, kurbus, viha jne). Töötajatel, kellelt nõutakse töökohal emotsioonide reguleerimist ehk emotsionaalse töö tegijatel on depressioon rohkem levinud kui töötajatel, kellelt ei nõuta emotsioonide reguleerimist. Toitlustusettevõtete töötajate tööülesanneteks on teenindada kliente. Klientidega kokkupuude võib kujuneda psühhosotsiaalseks ohuteguriks, eriti juhul, kui klientide käitumine on ebaviisakas või alaväärstav. Toitlustusettevõtte töötaja peab reguleerima oma emotsioone ja ei tohi oma arvamust avaldada tihti ka juhul, kui kliendil ei ole õigus või kui klient käitub ebaviisakalt. Varasemalt on kirjeldatud, et enim probleeme tekitavad kliendid, kes on põhjendamatult rahulolematud, olles seejuures alusetult nõudlikud ja ebaviisakad. Põhjendamatu rahulolematumus ning toitlustusettevõtte töötaja süüdistamine tekitab töötajas stressi, mis omakorda võib viia depressiivsuse või ärevuseni. Seejuures võivad olla klienditeenindajate depressiivsuse

näitajad kõrgemad, kuna nende tööülesanded hõlmavad kliendiga otse suhtlust erinevalt kokkadest, kes ei pruugi kliendiga otseselt kokku puutuda (Yang, Wang, & Yang, 2020).

Toitlustusettevõtete töötajatele on lisaks emotsioonide reguleerimisele psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks ebatüüpilised tööajad – pikad tööpäevad, töötamine riigipühadel ja puhkepäevadel. See mõjutab töö ja eraelu tasakaalu. Pikad tööpäevad ja ebatüüpilised tööajad võtavad võimaluse veeta aega lähedastega ning tegeleda huvide või hobidega väljaspool tööaega. See võib mõjuda töötajatele koormavalt ning mõjutada nende vaimset ja füüsilist tervist (Yang, Wang, & Yang, 2020). Pere ja tööelu tasakaalu toetades ja hoides luuakse turvalised töökeskkonnad, kus uuringute kohaselt esineb töötajatel vähem vaimse tervisega seotud probleeme (Franche, et al., 2006).

Toitlustusettevõtetes võib psühhosotsiaalseks ohuteguriks kujuneda ebaühtlane töökoormus. Töökoormus võib olla toitlustusettevõtete töötajatel kõikum - sõltudes küllastajate arvust võib olla töökoormus väga suur ning töötaja peab olema valmis iga hetk töötama suure pinge all. Liiga suur töökoormus võib olla tingitud ka tööjõu puudusest ehk üks töötaja peab täitma mitme töötaja ülesandeid ning seetõttu võib töötempo tööülesannete täitmiseks olla liiga kõrge. Ebaühtlase töökoormuse ning liiga suure töötempo tõttu võib töötajal olla keeruline võtta tööpäeva jooksul puhkepause. On leitud, et liiga suure koormuse ja tempo all töötamine tekitab stressi ning pingeid, mis omakorda mõjutavad töötaja vaimset ja füüsilist tervist (Yang, Wang, & Yang, 2020).

Varasemates uuringutes on leitud, et toitlustusettevõtete töötajate jaoks on probleemid kaastöötajatega – erinev suhtumine töösse ning isikuomaduste sobimatus meeskonnaga – töötajate vaimse tervise heaolule kurnavad ning kahjulikud (Pearson, C. M., & Porath, C. L. 2005). Töökohal esinev kiusamine ja ahistamine on toitlustussektoris varasemate uuringute kohaselt märkimisväärselt sagedasti esinev. Toitlustusettevõtete töötajad puutuvad kokku kolleegide poolt tõrjutusega, verbaalse vägivallega, ebasobiva seksuaalse tähelepanuga, õelate naljadega ning kiusamisega rohkem kui teiste sektorite töötajad. Kiusamine on toitlustussektori peamisi ohutegureid, mis mõjutavad töötajate vaimset tervist. Uuringud on näidanud, et töötajad, kes kogevad kiusamist on rohkem väsinud, rohkem küünilised oma töö suhtes ning tajuvad, et on vähem efektiivsed oma töö tegemisel (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2008; Kitterlin, Tanke, & Stevens D, 2016). Töökeskkonnad, kus on positiivsed inimsuhted toetatud ja juhitud, on töötajate töötulemused ning organisatsioonile pühendumine suurem. Toetus kolleegidelt ja juhtidelt mängivad olulist rolli ning toetavad positiivset töökeskkonda (Jung & Yoon, 2016), mis omakorda hoiavad ära vaimse tervisega seotud probleemide (Yang, Wang, & Yang, 2020).

Organisatsioonides, kus juhid on kursis vaimse tervise probleemidega ning oskavad neid oma töötajate seas ära tunda, on töölt puudumiste ning lahkumiste arv madalam. (Milligan-Saville, et al., 2017)

On leitud, et enda töösse positiivse hoiakuga töötajad on rahulolevamad ning vaimse tervisega probleeme esineb nende töötajate hulgas vähem. Töötajad, kelle jaoks omab nende töö tähtsust ning kes tajuvad, et nende töö loob organisatsioonile ja/või ühiskonnale kasu on rohkem organisatsioonile pühendunud ning valmis panustama pikaajakselt. Positiivne hoiak oma töö suhtes suurendab organisatsiooniga seotust. (Soane, et al., 2013; Beukes & Botha, 2013)

## 4. EMPIIRILINE UURING

Peatükis antakse ülevaade uurimistöö eesmärgist, uurimismetoodikast, valimist ning uuringu läbiviimise korraldusest.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nende seos toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajaid.

Uuringu läbiviimiseks kasutati COPSOQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) küsimustikku, mõõtmaks töökohal esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid, ja EEK-2 (Emotsionaalse enesetunde küsimustik) küsimustikku hindamaks depressiivsuse ja ärevuse näitajaid.

Uuringu eesmärgi täitmiseks püstitati uurimisküsimused, milleks on:

- millised on peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid toitlustusettevõtete töötajatel töökeskkonnas?
- kui kõrged on toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad?
- milliseid seoseid esineb töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite ja depressiivsuse ning ärevuse näitajate vahel?

### 4.1 COPSOQ III

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) küsimustik on väljatöötatud Taani tervishoiu instituudi poolt, mille eesmärgiks on välja selgitada töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed tegurid. COPSOQ on üks enamlevinud küsimustikke, mis hindab psühhosotsiaalseid tegureid. Küsimustiku uusim versioon – COPSOQ III on kaasaajastatud

tänapäevaste töötingimustest ning töödest lähtuvalt (globaliseerunud ning digitaliseerinud töökohad). Küsimustik on kolmes erinevas pikkuses. Antud magistritöös kasutas autor pikimat versiooni, mis on mõeldud teadustöök. Küsimustikus on 148 küsimust, mis jaotuvad 38 teguriks ning need omakorda üheksasse valdkonda:

- 1) töö nõudmised, mille alla kuuluvad skaalad, mis hindavad töökoormust, töötempot, kognitiivseid töönõudmisi, emotsionaalseid töönõudmisi ning emotsioonide varjamise nõuet;
- 2) töö ressursside valdkonda kuuluvad skaalad, mis hindavad mõju töökorralduse üle, arenguvõimalusi, töö mitmekesisust, kontrolli oma tööaja kasutuse üle ning töö tähenduslikkust;
- 3) eestvedamise kvaliteedi valdkonna alla kuuluvad skaalad, mis hindavad informeeritust, tunnustamist, rolli selgust, rollikonflikti ning juhtimise kvaliteeti;
- 4) sotsiaalsete suhete valdkonda kuuluvad skaalad, mis hindavad juhi poolset toetust, töökollektiivi ja kolleegide poolset toetust ning töökogukonda;
- 5) inimene - töö seotus valdkonna skaalade alla kuuluvad seotus organisatsiooniga, tööga seotus, tajutud töö kvaliteet, tööga rahulolu ning kontrolli tööaja üle;
- 6) ebakindluse valdkonda kuuluvad skaalad, mis hindavad ebakindlust töö suhtes, ebakindlust töökorralduse suhtes ning töö ja eraelu konflikti.
- 7) sotsiaalne kapitali valdkonda kuuluvad skaalad, mis hindavad kolleegide vahelist usaldust, juhi ja töötajate vahelist usaldust, organisatsioonilist õiglust ning töökiusamist;
- 8) isikutasandi ohtude valdkonnas on skaalad, mis hõlmavad uneprobleeme, läbipõlemist, stressi, sh somaatilist stressi ja kognitiivset stressi ning meeleoluhäireid;
- 9) isiku ressursside valdkonda kuuluvad skaalad, mis hindavad tervist ja enesetõhusust.

Autor ei kasutanud andmete analüüsimisel 8. ja 9. valdkonda, mis käsitlevad isikutasandi ohte ja tervist, põhjusel, et meeleoluhäirete hindamiseks kasutas autor emotsionaalse enesetunde küsimustiku (EEK-2).

Küsimustikule vastamisel paluti vastata skaalal 1-5 palli, kus 1 on väga harva/mitte kunagi ja 5 on kogu aeg/väga suurel määral/alati. Analüüsimisel lähtuti COPSOQ III juhendist (2019), mille kohaselt määrati küsimustiku vastuste hindamiseks punktiskaala 0-100, kus 0 on väga harva/mitte kunagi ja 100 on kogu aeg/väga suurel määral/alati. Töö nõudmiste ja ebakindluse valdkondade skaalad on negatiivsed skaalad ehk kõrgem hinnang viitab psühhosotsiaalsele ohutegurile. Töö ressursside, sotsiaalsete suhete ning sotsiaalse kapitali valdkonnad on positiivsed skaalad, kus madalam hinnang viitab psühhosotsiaalsele ohutegurile. Eestvedamise kvaliteedi valdkonna skaalad on positiivsed, välja arvatud rollikonflikti skaala, mis on negatiivne. Inimene-töö seotuse

valdkonna skaalad, mis hindavad seotust organisatsiooniga, tööga seotust ja kontrolli oma tööaja üle on negatiivsed skaalad, ülejäänud skaalad valdkonnas on positiivsed.

Hinnangu piiride väljatöötamisel lähtuti hinnanguskaala sisulistest tähendustest ja tõigast, et enamus skaalad koosnevad kolmest väitest. Tulemused jaotati kolme hinnangulisse kategooriasse:

0–41 punkti peegeldab tunnuse ja valdkonna madalat kvaliteeti, sellise hinnangu saanud töökeskkonna psühhosotsiaalne tegur on potentsiaalne stressor ja mõjutab negatiivselt nii töötaja heaolu kui töötulemusi.

42–66 punkti peegeldab tunnuse ja valdkonna keskpärasest kvaliteeti, sellise hinnangu saanud töökeskkonna psühhosotsiaalne tegur ei oma otsest ohtu töötaja heaolule ja töötulemustele, kuid kui neile tähelepanu ei pöörata, siis võivad need muutuda kas tõsisemateks või kroonilisteks ja sellisel juhul võivad mõjuda ka vaimse tervise näitajatele.

67–100 punkti peegeldab tunnuse ja valdkonna head või väga head kvaliteeti, sellise hinnangu saanud töökeskkonna psühhosotsiaalne tegur toetab püstitatud eesmärkide saavutamist ja tagab töötajate heaolu.

Negatiivsete skaalade hinnangu andmisel on 0 – 41 punkti ja 67 – 100 punkti tähendused eelnevast vastupidised (L.Randmann arvutused, avaldamata käsikiri).

Demograafiliste andmete osas küsiti vastaja organisatsiooni nime, organisatsiooni tegevusala, organisatsiooni suurust, ametikoha nimetust, positsiooni organisatsioonis, töötaja korraldust, tööstaaži organisatsioonis, vanust, sugu, haridustaset, töökeskkonna iseloomustust ning millises mahus kasutatakse võimalust töötada väljaspool töökohta.

## **4.2 EEK-2**

Mõõtmaks vastanute depressiivsuse ja ärevuse näitajaid, kasutas autor Emotsionaalse enesetunde küsimustiku teist versioon ehk EEK-2. EEK-2 koosneb viiest alaskaalast, mis hindab depressiivsuse; ärevuse; agorafobia ja paanikahäire; sotsiaalärevuse; asteenia; unehäirete näitajaid. Küsimustik koosneb 28 väitest, kus palutakse vastajal hinnata, kuivõrd on väites esitatud probleem häirinud vastajat viimase kuu aja jooksul. Iga väite hindamiseks on skaala 0-st kuni 4-

ni (0 – üldse mitte; 1 – harva; 2 – mõnikord; 3 – sageli; 4 – pidevalt) (Aluoja, Shlik, Vasar, Luuk, & Leinsalu, 1999; Ööpik, Aluoja, Kalda, & Maaros, 2006).

Toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajate hindamiseks kasutas autor kahte esimest plokki, mis hindavad depressiivsust ja ärevust. Liites kokku vastused küsimustele 1-8 saab hinnata depressioonile soodumust. Punktisumma >11 võib viidata depressioonile. Liites küsimuste 9-14 vastuste punktid, saab teada soodumuse üldise ärevushäire suhtes. Punktisumma >11 võib viidata ülemäärasele üldisele ärevusele (Aluoja, Shlik, Vasar, Luuk, & Leinsalu, 1999; Ööpik, Aluoja, Kalda, & Maaros, 2006).

### **4.3 Valimi kirjeldus**

Valim moodustus Eesti toitlustusettevõtte töötajatest. Statistikaameti andmetel (2015) töötab majutus- ja toitlustusvaldkonnas 23 556 inimest. Küsimustik, mis oli sisestatud eFormulari keskkonda, saadeti juhuslikult valitud kahekümnesse toitlustusettevõttesse. Küsimustik jõudis ligikaudu 850 toitlustusettevõtte töötajani. Uuringus osalemine oli anonüümne ja vabatahtlik. Veebipõhisest küsimustikust saadi kokku 14 vastust. Kuna vastajate hulk veebipõhise küsimustikuga oli väga väike, jagas autor laiali 100 paber kandjal küsimustikku. Vastuseid paber kandjal saadi kokku 46. Kokku vastasid küsimustikule 60 töötajat. Küsitlus viidi läbi perioodil 11.02.2020–22.03.2020.

### **4.4 Andmeanalüüs ja uuringu tulemused**

Püstitatud eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse andmeid statistilise andmeanalüüsi meetodi abil. Kirjeldava statistika analüüsi tulemusi esitatakse põhitunnuste lõikes. Tulemuste analüüsimiseks arvutati välja aritmeetilised keskmised ja standardhälbed. Nähtuste omavaheliste seoste tugevuse suuna ja olulise leidmiseks viidi läbi korrelatsioonianalüüs Spearmani meetodil. Tulemuste tõlgendamisel lähtuti järgmistest seoste tugevustest:  $\rho < 0,3$  – nõrk seos;  $0,3 \leq \rho < 0,7$  – keskmine seos;  $0,7 \leq \rho < 0,9$  – tugev seos. Järeldused on tehtud statistilise olulisuse tõenäosusega  $p \leq 0,05$

(Mukaka, 2012).

Küsimustiku skaalade sisemist reliaablust hinnati Cronbachi'i alfa ( $\alpha$ ) analüüsi järgi. Tulemusi tõlgendati  $\alpha > 0,9$  suurepärase;  $\alpha > 0,8$  hea;  $\alpha > 0,7$  vastuvõetav;  $\alpha > 0,6$  kaheldav;  $\alpha > 0,5$  kehv;  $\alpha < 0,5$  vastuvõetamatu (Gliem & Gliem, 2003). Tulemused on esitatud Lisas 1.

Lisa 1 ja Lisa 5 on esitatud eraldiseisva lisana ning on ligipääsetavad Google Drive keskkonnas, mille veebiaadressid on esitatud töös Lisa 1 ja Lisa 5 all.

Kahe andmegrupi vaheliste erinevuste leidmiseks kasutati Student t-testi. Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks gruppide hinnangutes viidi läbi dispersioonianalüüs One-Way-ANOVA koos Post Hoc testiga Tamhane-i meetodil. Andmetöötamiseks kasutati programme Microsoft Excel ja IBM SPSS Statistics.

Uurimuses kasutatavad statistilised tähised: vastajate arv (n), aritmeetiline keskmine (m), standardhälve (sd), dispersiooniindeks (t; F), olulisuse tõenäosus (p), usaldusväarsuse koefitsient ( $\alpha$ ), korrelatsioonikordaja ( $\rho$ ).

Küsimustikule vastasid ning uuringus osales 60 inimest, neist naisi 44 (73,3%) ja mehi 16 (26,7%). Uuringus kõige noorem vastaja oli 18-aastane ja kõige vanem vastaja 63-aastane. Uuringus osalejate keskmine vanus oli 26,47. Autor jagas vanused vanusegruppidesse 18-25 (vanusegrupp 1) ja 26-63 (vanusegrupp 2).

Vastanute tööstaaži jagas autor kolme rühma. Alla aastase tööstaažiga oli 14 vastajat (23,3%). 1-2 aastase tööstaažiga vastajaid oli 35 (58,5%) ja 3-7 aastase tööstaažiga vastajaid oli 11 (18,3%). Küsitlusele vastajatest 40 (65,1%) märkisid oma ametikoha nimetuseks klienditeenindaja ja vastajatest 20 (34,9%) märkisid oma ametikohaks kokk.

Küsitlusele vastanutest 7 (11,7%) vastas, et nende organisatsioonis töötab kuni 10 inimest. 7 vastajat (11,7%) vastas, et nende organisatsioonis töötab 11-25 inimest ning 7 vastajat (11,7%) vastas, et nende organisatsioonis töötab 26-50 inimest. 10 vastajat (16,7%) vastasid, et nende organisatsiooni suuruseks on 51-100 inimest ning 29 vastajat (48,3%) vastasid, et nende organisatsioonis töötab 101-250 inimest. Autor jagas vastajad kahte gruppi – grupp1 moodustub vastajatest, kes töötavad kuni 100 töötajaga organisatsioonis ning grupp2 moodustub vastajatest, kes töötavad 101-250 töötajaga organisatsioonis.



Haridustaseme juures oli 4 vastajat (6,7%), kes omavad põhiharidust, 34 vastajat (56,7%), kes omavad keskharidust ning 12 vastajat (20%), kes omavad kutseharidust. Küsitlusele vastanutest kaheksal (13,3%) on omandatud bakalaureusekraad ning kahel (3,3%) magistrikraad. Autor koondas põhiharidusega ja keskharidusega vastanud ühte gruppi ning bakalaureuse ja magistrikraadiga teise gruppi. Kutseharidusega vastajad jäid eraldiseisvasse gruppi.

Järgnevalt kontrollis autor psühhosotsiaalsetele ohuteguritele antud hinnanguid demograafiliste näitajate lõikes. Esmalt kontrollis autor statistilisi erinevusi vanuste lõikes kasutades t-testi. Tabelis (Tabel 1) on toodud töövaldkonnad, milles esinesid erinevused. Teistes töövaldkondades statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud ning on esitatud töö lõpus olevas lisas (Lisa 1).

Tabel 1. Statistilised erinevused vanusegruppide lõikes

töövaldkond/skaala	Vanusegrupp1		Vanusegrupp2		t-test	
	m	sd	m	sd	t	p
Tööressursid	44,6	13,61	53,9	17,57	-2,27	0,02
Töö mitmekesisus	37,17	16,34	47,61	17,94	-2,28	0,02
Töö tähenduslikkus	50,64	22,75	67,26	22,87	-2,69	0,001
Ebakindlus	18,85	9,82	27,74	19,17	-2,38	0,02
Ebakindlus töö suhtele	8,05	11,66	19,84	24,07	-2,56	0,01

Allikas: Autori koostatud

Erinevused vanuse vaates olid tööressurssidele ( $t = -2,27$ ;  $p = 0,02$ ), ebakindlusele ( $t = -2,38$ ;  $p = 0,02$ ). Tööressursside juures ilmnisid erinevused töö mitmekesisusel ( $t = -2,28$ ;  $p = 0,02$ ) ja töö tähenduslikkusele ( $t = -2,69$ ;  $p = 0,009$ ). Vanem vanusegrupp on hinnanud enda tööressursse suuremaks kui noorem vanusegrupp (tabel 1). Ebakindluse juures ilmnis erinevus ebakindlus töö suhtele ( $t = -2,56$ ;  $p = 0,01$ ). Töö mitmekesisusele on andnud vanusegrupp1 madalama hinnangu ( $m = 37,17$ ;  $sd = 16,34$ ) ja vanusegrupp2 kõrgema hinnangu ( $m = 47,61$ ;  $sd = 17,94$ ), mis sisuliselt tähendab, et vanem vanusegrupp peab oma tööd mõõdukalt mitmekesiseks ja noorem vanusegrupp pigem rutiinseks. Töö tähenduslikkusele on andnud vanusegrupp1 madalama hinnangu ( $m = 50,64$ ;  $sd = 22,75$ ) ja vanusegrupp2 kõrgema hinnangu ( $m = 67,26$ ;  $sd = 22,87$ ), mis tähendab, et vanem vanusegrupp hindab oma tööd olulise ja tähenduslikuna. Ebakindlusele töö suhtes andis vanusegrupp1 madalama hinnangu ( $m = 8,05$ ;  $sd = 11,66$ ) ja vanusegrupp2 kõrgema hinnangu ( $m$

= 19,84; sd = 24,07). Kuigi vanem vanusegrupp hindas ebakindluse töö suhtes kõrgemaks, siis sisulist vahet kahe grupi hinnangutel ei ole, mõlemad on hinnanud ebakindluse töö suhtes väga madalaks ehk neil puudub hirm kaotada töö.

Järgnevalt kontrollis autor statistilisi erinevusi t-tesi abil sugude lõikes. Erinevused esinesid skaalades, mis hindasid töökoormust, emotsioonide varjamist ning juhi ja töötaja vahelist usaldust (Tabel 2). Teiste skaalade lõikes statistiliselt olulisi erinevusi soogruppide hinnangutes ei olnud. (Lisa 1).

Tabel 2. Statistilised erinevused sugude lõikes

töövaldkond/skaala	Naised		Mehed		t-test	
	m	sd	m	sd	t	p
Töökoormus	28,69	20,8	40,62	20,28	-1,97	0,05
Emotsioonide varjamine	69,88	22,68	50,39	26,26	2,82	0,001
Juhi ja töötaja vaheline usaldus	73,82	14,12	62,89	14,16	2,65	0,01
Töökiusamine	7,65	6,98	3,29	4,44	2,31	0,02

Allikas: Autori koostatud

Naiste ja meeste vahelistes hinnangutes hinnati erinevalt töökoormust ( $t = -1,97$ ;  $p = 0,05$ ). Mehed hindasid töökoormust kõrgemalt ( $m = 40,62$ ;  $sd = 20,28$ ) ja naised madalamalt ( $m = 28,69$ ;  $sd = 20,80$ ). Ehk mehed tajuvad töökoormust suuremalt kui naised, kuigi mõlema soogrupi vastused ei hinda töökoormust suurelt. Emotsioonide varjamisel ilmnesid naiste ja meeste hinnangustes statistilised erinevused ( $t = 2,82$ ;  $p = 0,007$ ). Naised andsid emotsioonide varjamisele kõrgema hinnangu ( $m = 69,88$ ;  $sd = 22,68$ ) ja mehed madalama ( $m = 50,39$ ;  $sd = 26,26$ ), mis tähendab, et naised tunnetavad, et peavad oma emotsioone tööl rohkem varjama kui mehed ning hinnang emotsioonide varjamisele on tähenduslik. Meeste hinnangu kohaselt peavad nad oma emotsioone varjama mõõdukalt. Juhi ja töötaja vahelist usaldust hinnati sugude lõikes erinevalt ( $t = 2,65$ ;  $p = 0,01$ ). Hinnang nii meeste ja naiste vaates juhi ja töötaja vahelisele usaldusele on kõrge ehk tajutakse, et usaldus on juhiga hea. Naiste hinnangul on neil juhiga tugevam usaldus ning hindasid kõrgemalt ( $m = 73,82$ ;  $sd = 14,12$ ) ja mehed tunnetavad juhi ja töötaja vahelist usaldust madalamalt ( $m = 62,89$ ;  $sd = 14,15$ ). Töökiusamise valdkonnas esinesid statistiliselt olulised erinevused, kus naised tunnevad, et töökiusamine on nende jaoks suurem probleem ( $t = 2,31$ ;  $p = 0,02$ ).

Autor kontrollis järgnevalt statistilisi erinevusi t-testi abil organisatsiooni suuruste lõikes. Erinevused on välja toodud tabelis (Tabel 3). Teistes valdkondades ning skaalades statistiliselt olulisi erinevusi organisatsioonide suuruse lõikes ei leitud, need on välja toodud Lisa 1.

Tabel 3. Statistilised erinevused organisatsiooni suuruse lõikes

töövaldkond/skaala	Grupp1 (1-100 töötajat)		Grupp2(101-250 töötajat)		t-test	
	m	sd	m	sd	t	p
Töö nõudmised	56,12	12,75	46,16	15,62	2,73	0,001
Emotsionaalsed nõudmised	53,49	26,85	36,49	25,62	2,50	0,01
Mõju oma töö üle	40,32	19,90	50,00	17,67	-1,98	0,05
Töö mitmekesisus	45,16	16,97	36,20	17,14	2,03	0,04
Kontroll oma töötaja üle	32,45	29,77	58,83	22,62	-3,84	0,001
Eestvedamise kvaliteet	63,38	15,73	71,75	17,47	-1,95	0,05
Tunnustamine	66,39	22,20	77,01	17,75	-2,03	0,04
Juhtimise kvaliteet	56,85	20,68	68,53	19,15	-2,26	0,02
Sotsiaalsed suhted	64,39	18,52	75,86	11,67	-2,84	0,001
Juhi toetus	56,90	28,74	76,43	15,60	-3,24	0,001
Sotsiaalse kapitali valdkond	63,56	9,86	69,94	12,02	-2,21	0,03
Juhi ja töötaja vaheline usaldus	67,08	13,03	75,00	15,75	-2,12	0,03

Allikas: Autori koostatud

Statistilised erinevused esinesid töö nõudmiste valdkonnas ( $t = 2,73$ ;  $p = 0,00$ ), eestvedamise kvaliteedi valdkonnas ( $t = -1,95$ ;  $p = 0,05$ ), sotsiaalsete suhete valdkonnas ( $t = -2,84$ ;  $p = 0,006$ ) ja sotsiaalse kapitali valdkonnas ( $t = -2,21$ ;  $p = 0,03$ ). Töö nõudmiste valdkonnas esinesid erinevused emotsionaalsete nõudmiste osas ( $t = 2,50$ ;  $p = 0,01$ ), kus grupp1 (1-100 töötajat) hindas kõrgemalt ( $m = 53,49$ ;  $sd = 26,85$ ) ja grupp2 (101-250 töötajat) hindas madalamalt ( $m = 36,49$ ;  $sd = 25,62$ ). Ehk organisatsioonis, kus töötab kuni sada inimest on emotsionaalsed nõudmised suuremad kui organisatsioonis, kus töötab üle saja inimese. Statistilised erinevused esinesid skaalades, mis hindasid mõju oma töö üle ( $t = -1,98$ ;  $p = 0,05$ ), kus grupp1 hindas madalamalt ( $m = 40,32$ ;  $sd = 19,90$ ) ja grupp2 kõrgemalt ( $m = 50,00$ ;  $sd = 17,67$ ). Sisuliselt tähendab see, et organisatsioon, kus töötab vähem töötajaid, tunnetavad töötajad, et neil on vähe oma töö üle mõju ning töötajad, kes töötavad suuremas organisatsioonis tunnetavad, et neil on oma töö üle mõju

mõõdukalt. Skaalal, mis hindas töömitmekesisust esinesid organisatsiooni suuruse löikes statistiliselt olulised erinevused ( $t = 2,03$ ;  $p = 0,04$ ), grupp1 hindas kõrgemalt ( $m = 45,16$ ;  $sd = 16,97$ ) ja grupp 2 madalamalt ( $m = 36,20$ ;  $sd = 17,14$ ) ehk töötajad organisatsioonis, kus töötab kuni 100 töötajat tunnetavad, et neil on rohkem mitmekesine töö kui töötajatel organisatsioonis, kus on 101–250 töötajat, kuid mõlema grupi hinnangud näitavad siiski, et töö ei ole mitmekesine. Skaalal, mis hindas kontrolli oma tööaja üle ( $t = -3,84$ ;  $p = 0,001$ ) vastas grupp1 madalamalt ( $m = 32,45$ ;  $sd = 29,77$ ) ja grupp2 kõrgemalt ( $m = 58,83$ ;  $sd = 22,62$ ) ehk väiksema liikmete arvuga organisatsiooni töötajad tunnetavad, et neil on kontroll oma tööaja üle ning suurema liikmete arvuga organisatsiooni töötajad tunnetavad, et neil on mõõdukalt kontroll oma tööaja üle.

Eestvedamise kvaliteedi valdkonnas esinesid statistilised erinevused ( $t = -1,95$ ;  $p = 0,05$ ), kus grupp1 hindas madalamalt ( $m = 63,38$ ;  $sd = 15,73$ ) ja grupp2 kõrgemalt ( $m = 71,75$ ;  $sd = 17,47$ ). Valdonna skaalal, mis hindab tunnustamist, esinesid statistiliselt olulised erinevused ( $t = -2,03$ ;  $p = 0,04$ ), kus grupp1 (1-100 töötajat) hindas madalamalt ( $m = 66,39$ ;  $sd = 22,20$ ) ja grupp2 (101-250 töötajat) hindas kõrgemalt ( $m = 77,01$ ;  $sd = 17,76$ ) ehk ) ehk nii suurema kui ka väiksema organisatsiooni töötajad tunnevad, et neid tunnustatakse piisavalt. Valdonnas esinesid ka erinevused hinnangus juhtimise kvaliteedile ( $t = -2,26$ ;  $p = 0,02$ ), kus grupp1 (1-100 töötajat) hindas madalamalt ( $m = 56,85$ ;  $sd = 20,68$ ) ja grupp2 (101-250 töötajat) hindas kõrgemalt ( $m = 68,53$ ;  $sd = 19,15$ ), mis sisuliselt tähendab, et töötajad, kes töötavad 1-100 liikmega organisatsioonis, hindavad juhtimise kvaliteeti mõõdukalt ning suurema organisatsiooni (101-250 töötajat) töötajad hindavad juhtimise kvaliteeti heaks.

Sotsiaalsete suhete valdkonnas esinesid statistilised erinevused ( $t = -2,84$ ;  $p = 0,001$ ), kus grupp1 hindas madalamalt ( $m = 64,39$ ;  $sd = 18,52$ ) ja grupp2 kõrgemalt ( $m = 75,89$ ;  $sd = 11,67$ ). Valdonna skaalas, mis hindas juhi toetust esinesid erinevused ( $t = -3,25$ ;  $p = 0,001$ ), kus grupp1 (1-100 töötajat) hindas madalamalt ( $m = 56,90$ ;  $sd = 28,74$ ) ja grupp2 (101-250 töötajat) kõrgemalt ( $m = 76,43$ ;  $sd = 15,60$ ) ehk juhi toetust tajutakse suuremas organisatsioonis (101-250 töötajat) hästi ning organisatsioonis, kus töötab 1-100 töötajat, mõõdukalt.

Sotsiaalse kapitali valdkonnas esinesid statistilised erinevused ( $t = -2,21$ ;  $p = 0,03$ ), kus grupp1 hindas madalamalt ( $m = 63,56$ ;  $sd = 9,86$ ) ja grupp2 hindas kõrgemalt ( $m = 69,94$ ;  $sd = 12,02$ ). Valdonna skaalas, mis hindab juhi ja töötaja vahelist usaldust esinesid statistilised erinevused ( $t = -2,12$ ;  $p = 0,03$ ), kus grupp1 (1-100 töötajat) hindas madalamalt ( $m = 67,08$ ;  $sd = 13,03$ ) ja grupp2 (101-250 töötajat) kõrgemalt ( $m = 75,00$ ;  $sd = 15,75$ ). Ehk nii väiksema organisatsiooni

(1-100 töötajat) kui ka suurema organisatsiooni töötajad (101-250 töötajat) tunnetavad, et neil on oma juhiga hea usaldus, kuid suurema organisatsiooni töötajate usaldus oma juhiga on kõrgem kui väiksema organisatsiooni töötajatel.

Järgnevalt kontrollis autor statistilisi erinevusi t-testi abil ametikohtade lõikes. Erinevusi töövaldkondade lõikes ei esinenud. Esinesid statistiliselt olulised erinevused skaalade lõikes. Tulemused on esitatud allolevas tabelis (Tabel 4). Teiste valdkondade ja skaalade tulemused on esitatud Lisa 1 tabelis.

Tabel 4. Statistilised erinevused ametikohtade lõikes

töövaldkond/skaala	Kokk		Klienditeenindaja		t-test	
	m	sd	m	sd	t	p
Töötempo	69,69	19,5	54,6	21,01	2,75	0,001
Kolleegide toetus	59,03	21,63	71,27	18,55	-2,31	0,02
Töökogukond	71,9	13,23	79,38	14,46	-1,91	0,05

Allikas: Autori koostatud

Statistiline erinevus esines skaalas, mis hindab töötempot ( $t = 2,75$ ;  $p = 0,008$ ) ja kolleegide toetust ( $t = -2,31$ ;  $p = 0,02$ ) ning töökogukonda ( $t = -1,91$ ;  $p = 0,05$ ). Töötempot hindasid klienditeenindajad madalamalt ( $m = 54,6$ ;  $sd = 21,01$ ) ja kokad kõrgemalt ( $m = 69,69$ ;  $sd = 19,5$ ), mis tähendab, et kokade töö on tempokam ning klienditeenindajad hindavad oma töötempot mõõdukalt. Kolleegide toetust hindasid klienditeenindajad kõrgemalt ( $m = 71,27$ ;  $sd = 18,55$ ) ja kokad madalamalt ( $m = 59,03$ ;  $sd = 21,63$ ). Töökogukonna hinnangud näitavad, et klienditeenindajad hindavad töökogukonda kuulumist kõrgemalt ( $m = 79,38$ ;  $sd = 14,46$ ) ja kokad madalamalt ( $m = 71,9$ ;  $sd = 13,23$ ), kuid mõlema ametikoha hinnangud näitavad, et nii klienditeenindajad kui ka kokad hindavad töökogukonda kõrgelt ja tajuvad, et kuuluvad töökogukonda ning omavahelised suhted ja koostöö on hea.

Järgnevalt teostas autor One-Way ANOVA testi, et kontrollida statistilisi erinevusi tööstaažide lõikes. Töövaldkondade, kus esinesid statistilised erinevused, keskmised ning standardhälve on esitatud allolevas tabelis (Tabel 5). Valdkondade, kus statistilisi erinevusi ei esinenud, tulemused on kajastatud tabelis Lisa 1. Gruppide vaheliste erinevuste leidmiseks viidi läbi One-Way ANOVA

Post Hoc test Tamhane'i meetodil. Tulemused on kajastatud tabelina töö lõpus olevas lisas (Lisa 2).

Staaži gruppide vahel olid statistiliselt olulised erinevused hinnangutes töökoormusele ( $F = 3,15$ ;  $p = 0,05$ ), kus tendents näitab, et staaži kasvades kasvab ka tunnetus töökoormusele. Kõik staažigrupid tunnetavad töökoormust madalalt, kuid alla aasta töötanud grupi hinnangutes esineb statistiliselt oluline erinevus võrreldes 1–2 aastat töötanud grupiga ( $F = 3,15$ ;  $p = 0,03$ ) ning 3–7 aastat töötanud grupiga ( $F = 3,15$ ;  $p = 0,03$ ). Tulemused keskmiste hinnangutele on esitatud tabelis (Tabel 5).

Tabel 5. Statistilised erinevused tööstaažide lõikes

töövaldkond/skaala	Alla aasta		1-2 aastat		3-7 aastat		Anova	
	m	sd	m	sd	m	sd	F	p
Töökoormus	20,08	14,53	34,64	23,15	38,06	16,87	3,15	0,05
Emotsionaalsed nõudmised	27,38	23,89	50,71	26,61	50,76	26,47	4,32	0,01
Töö mitmekesisus	33,93	15,83	40,36	18,21	51,14	13,06	3,23	0,04
Rolli selgus	85,12	9,35	79,05	16,71	67,42	22,50	3,58	0,03
Sotsiaalsed suhted	79,89	10,52	66,11	17,69	69,44	14,49	3,82	0,02
Kolleegide toetus	74,92	15,38	61,19	22,04	74,24	15,57	3,40	0,04
Töökogukond	86,80	11,32	74,29	13,76	71,21	14,61	5,46	0,01

Allikas: Autori koostatud

Emotsionaalsete nõudmiste hinnangutes esines gruppide vahelisi erinevusi ( $F = 4,32$ ;  $p = 0,01$ ), kus alla aasta töötanud ei tunneta, et nende töö esitab neile emotsionaalseid nõudmisi ning staažigrupid 1–2 aastat ja 3–7 aastat tunnetavad, et töö nõuab neilt mõõdukalt emotsionaalseid nõudmisi. Statistiliselt olulised erinevused esinesid alla aasta töötanud grupi ja 1–2 aastat töötanud grupi vahel ( $F = 4,32$ ;  $p = 0,02$ ) ja alla aasta töötanud ja 3–7 aastat töötanud grupi vahel ( $F = 4,32$ ;  $p = 0,10$ ). Tulemused keskmistele hinnangutele ja standardhälvetele on esitatud tabelis (Tabel 5). Töö mitmekesisuse skaalas esinesid gruppide vahel erinevused ( $F = 3,23$ ;  $p = 0,04$ ), kus esineb tendents, et tööstaaži kasvades kasvab ka hinnang töö mitmekesisusele. Statistiline erinevus esineb alla aasta ja 3–7 aasta tööstaažiga töötajate hinnangutest ( $F = 3,23$ ;  $p = 0,02$ ), kus alla aastase staažiga töötajad hindavad, et töö ei ole nende jaoks mitmekesine ( $m = 33,93$ ;  $sd = 15,83$ ) ning 3–7 aastase tööstaažiga töötajad hindavad, et nende töö on mõõdukalt mitmekesine ( $m = 51,14$ ;  $sd = 13,06$ ). 1–2 aastase tööstaažiga töötajate hinnang töö mitmekesisusele ( $m = 40,36$ ;  $sd = 18,21$ ) on

mõõduka ja monotoonse vahepeal.

Hinnang rolli selgusele näitab tendentsi, kus rolli selgus tööstaažiga langeb. Rolli selgust hindavad heaks alla aastase staažiga töötajad ( $m = 85,12$ ;  $sd = 9,35$ ) ning 1-2 aastase staažiga töötajad ( $m = 79,05$ ;  $sd = 16,71$ ). Mõõduka ja hea piiril on 3-7 aastase tööstaažiga töötajate hinnang rolli selgusele ( $m = 67,42$ ;  $sd = 22,5$ ). ANOVA dispersioonanalüüsi järgi esineb gruppide vahel statistiliselt oluline erinevus, kuid staaži gruppide põhjal vaadeldes erinevus välja ei joonistu. Põhjus võib seisneda Tamhane'i meetodis, mida peetakse konservatiivseks meetodiks kuna see kasutab rangemaid võrdlusaluseid, kui ANOVA üldiselt, mis tõttu Tamhane'i meetod gruppide vahelisi erinevusi ei tuvasta (Mital C. Shingala, M. C. et. al, 2015). Seetõttu ei saa teha järeldusi, milliste gruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus.

Sotsiaalsete suhete valdkonnas esinevad statistilised erinevused ( $F = 3,82$ ;  $p = 0,02$ ), kus erinevused on kolleegide toetuse hinnangutes ( $F = 3,40$ ;  $p = 0,04$ ) ja töökogukonna hinnangutes ( $F = 5,46$ ;  $p = 0,001$ ). Kolleegide toetuses esinesid statistiliselt olulised erinevused hinnangutes alla aastase tööstaažiga ja 1–2 aastase tööstaažiga töötajate hinnangutes ( $F = 3,40$ ;  $p = 0,05$ ). 1–2 aastase tööstaažiga töötajad tajuvad, et kolleegide toetus on töökohal mõõdukas, alla aastase tööstaažiga töötajad tajuvad, et toetus kolleegid poolt on hea ( $m = 74,92$ ;  $sd = 15,38$ ). Kolleegide poolset toetust tajusid hästi ka 3–7 aastasega tööstaažiga töötajad ( $m = 74,24$ ;  $sd = 15,57$ ). Töökogukonna hinnangutes esines statistiliselt olulisi erinevusi ( $F = 5,46$ ;  $p = 0,01$ ). Erinevus esines alla aastase ja 1–2 aastase tööstaažiga töötajate vahel ( $F = 5,46$ ;  $p = 0,01$ ) ning alla aastase ja 3–7 aastase tööstaažiga töötajate vahel ( $F = 5,46$ ;  $p = 0,03$ ).

Järgnevalt kontrollis autor statistilisi erinevusi hariduse lõikes. Statistiliselt olulised erinevused on esitatud allolevas tabelis (Tabel 6). Teised tulemused on esitatud tabelis Lisa 1. Seejärel kontrolliti statistilisi erinevusi One-Way Anova Post Hoc testiga Tamhane'i meetodil haridusgruppide vahel, tulemused on esitatud Lisa 3.

Statistiliselt olulised erinevused esinesid tööressursside valdkonnas ( $F = 6,32$ ;  $p = 0,00$ ) skaalades, mis hindasid mõju oma töö üle ( $F = 4,45$ ;  $p = 0,01$ ), arenguvõimalusi ( $F = 4,80$ ;  $p = 0,01$ ), töö mitmekesisust ( $F = 3,04$ ;  $p = 0,05$ ) ja töö tähenduslikkust ( $F = 5,22$ ;  $p = 0,01$ ).

Tabel 6. Statistilised erinevused hariduse lõikes

töövaldkond/skaala	Põhi- ja keskharidus		Kutseharidus		Kõrgharidus		Anova	
	m	sd	m	sd	m	sd	F	p
Töötempo	62,06	18,65	68,06	22,98	43,33	23,83	4,45	0,01
Tööressursid	43,00	12,65	53,72	18,72	59,29	14,93	6,32	0,00
Mõju oma töö üle	40,46	16,09	47,22	25,15	59,58	16,56	4,45	0,01
Arenguvõimalused	45,61	20,48	64,58	19,82	60,00	22,15	4,80	0,01
Töö mitmekesisus	36,84	16,43	45,83	17,13	50,00	18,63	3,04	0,05
Töö tähenduslikkus	49,34	21,74	68,75	26,38	68,75	19,76	5,22	0,01

Allikas: Autori koostatud

Töötempot hindavad kutseharidusega töötajad kõrgemalt ( $m = 68,06$ ;  $sd = 22,98$ ) ning kõrgharidusega töötajad madalamalt ( $m = 43,33$ ;  $sd = 23,83$ ). Põhi- ja keskharidusega töötajate hinnang töötempole on mõõdukas ( $m = 62,06$ ;  $sd = 18,65$ ). ANOVA dispersioonanalüüsi järgi esineb gruppide vahel statistiliselt oluline erinevus ( $F = 4,45$ ;  $p = 0,01$ ), kuid Post Hoc Tamhane'i meetodil ei näita erisusi haridustasemetes vaates. Põhjus võib seisneda Tamhane'i meetodis, mida peetakse konservatiivseks meetodiks, mis kasutab rangemaid võrdlusaluseid kui ANOVA üldiselt, mis tõttu Tamhane'i meetod gruppide vahelisi erinevusi ei tuvasta (Mital C. Shingala, M. C. et. al, 2015). Seetõttu ei saa teha järeldusi, milliste gruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus. Mõju oma töö üle hindasid kõikide haridusgruppide vastajad mõõdukalt. Esineb tendents, kus kõrgema haridusega kasvab ka hinnang mõjule oma töö üle ehk mida kõrgem haridus seda enam tuntakse, et oma töö üle on mõju. Gruppide keskmised ning standardhälbed on esitatud tabelis Tabel 6. Statistiliselt olulised erinevused esinesid põhi- ja keskharidusega töötajate ja kõrgharidusega töötajate vahel ( $F = 6,32$ ;  $p = 0,02$ ). Kõrgharidusega töötajad tunnetavad, et neil on rohkem mõju oma töö üle, seetõttu tajuvad ka töötempot madalamalt. Nad on mõõdukas negatiivses korrelatsioonis ( $\rho = -,345$ ,  $p = 0,007$ ). Ehk kui Töötempo tõuseb, siis mõju töö üle langeb.

Arenguvõimaluste skaala keskmised hinnangud näitavad, et kutse ja kõrgharidusega töötajad tunnetavad arenguvõimalusi tööl rohkem kui põhi- ja keskharidusega töötajad. Statistiliselt olulised erinevused esinesid põhi- ja keskharidusega vastajate ja kutseharidusega vastajate vahel ( $F = 4,80$ ;  $p = 0,03$ ). Autori hinnangul võib see tuleneda sellest, et kutseharidusega töötajad ja kõrgharitud töötajad ongi oma erialase suuna valinud toitlustuse ning seetõttu tajuvad, et neil on



erialaselt paremad väljavaated ning arenguvõimalust rohkem.

Töö mitmekesisuse hinnangutes on näha tendentsi, kus kõrgema haridusega töötajad hindavad tööd mitmekesisemalt. Põhi ja keskharidusega töötajate hinnangud ( $m = 36,84$ ;  $sd = 16,43$ ) näitavad, et töö ei ole nende jaoks mitmekesine ning ei paku vaheldust. Kutseharidusega ja kõrgharidusega töötajad hindavad, et töö on nende jaoks mõõdukalt mitmekesine, keskmised hinnangud on näha Tabelis 6. Sarnaselt töötempo valdkonnale ANOVA dispersioonanalüüsi järgi esineb gruppide vahel statistiliselt oluline erinevus ( $F = 3,04$ ;  $p = 0,05$ ), kuid Post Hoc Tamhane´i meetodil ei näita erisusi haridustasemetes vaates. Põhjus võib seisneda Tamhane´i meetodis, mida peetakse konservatiivseks meetodiks, mis kasutab rangemaid võrdlusaluseid kui ANOVA üldiselt, mis tõttu Tamhane´i meetod gruppide vahelisi erinevusi ei tuvasta (Mital C. Shingala, M. C. et. al, 2015). Seetõttu ei saa järeldusi teha, milliste gruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus. Töö tähenduslikkuse hinnangutes selgub, et põhi- ja keskharidusega töötajad ei hinda oma tööd tähenduslikuks ( $m = 49,35$ ;  $sd = 21,74$ ). Kutseharidusega töötajad hindavad tööd tähenduslikuks ( $m = 68,75$ ;  $sd = 23,38$ ), sarnaselt hindavad töö tähenduslikkust ka kõrgharidusega vastajad ( $m = 68,75$ ;  $sd = 19,76$ ). Statistiliselt olulised erinevused keskmiste hinnangute vahel esineb põhi- ja keskharidusega töötajate ja kõrgharidusega töötajate vahel ( $F = 1,16$ ;  $p = 0,05$ ).

Järgnevalt analüüsis autor psühhosotsiaalsete ohutegurite vahelisi seoseid, kasutades Spearmani korrelatsioonianalüüsi. Tunnuste vahelised seosed jäävad vahemikku +1 (positiivne seos) kuni -1 (negatiivne seos). Nõrk seos on juhul, kui korrelatsioonikordaja roo ( $\rho$ ) on  $< 0,3$ ; mõõdukas seos on kui  $0,3 \leq \rho < 0,7$  ning tugev seos kui  $\rho > 0,7$  (Mukaka, 2012). Järeldused on tehtud statistilise olulisuse tõenäosusega  $p < 0,005$ . Korrelatsioonid on esitatud korrelatsioonimaatriksis (Lisa 5). Jättes kõrvale valdkondade sisesed korrelatsioonid ning vaadates valdkondade vahelisi korrelatsioone, siis tugevaim korrelatsioon esineb sotsiaalse kapitali ja sotsiaalsete suhete valdkonna vahel ( $\rho = ,802$ ;  $p = 0,001$ ), kus tõuseb esile organisatsioonilise õigluse ja juhi toetuse vaheline korrelatsioon ( $\rho = ,716$ ;  $p = 0,001$ ). Valdkondade vahelises vaadetes tõuseb teisena esile sotsiaalse kapitali ja eestvedamise kvaliteedi valdkondade vaheline korrelatsioon ( $\rho = ,766$ ;  $p = 0,001$ ) ning sotsiaalsete suhete ja eestvedamise kvaliteedi valdkond ( $\rho = ,713$ ;  $p = 0,001$ ), kus esineb tugev seos juhtimise kvaliteedi ja juhi toetuse vahel ( $\rho = ,765$ ;  $p = 0,001$ ) ning juhi toetuse ja tunnustamise vahel ( $\rho = ,713$ ;  $p = 0,001$ ). Uuring ei too välja kumb tegur teist võimendab.

Järgmisena kontrollis autor depressiivsuse ja ärevuse näitajaid erinevate demograafiliste gruppide lõikes. Andmed on esitatud tabelis Lisa 4.

Kogu valimi depressiivsuse näitajad ( $m = 10,65$ ;  $sd = 5,93$ ) olid kõrgemad kui ärevuse näitajad ( $m = 8,25$ ;  $sd = 4,93$ ). Kogu valimi depressiivsuse näitajad on lähedal piirile, mis võib viidata depressiivsele seisundile.

Vanuse vaates statistiliselt olulisi erinevusi vastajate keskmiste hinnangutes ei esinenud, kuid vanema vanusegrupi vastajate keskmine hinnang ( $m = 11,67$ ;  $sd = 7,28$ ) viitab depressiivsele seisundile. Hariduse, ametikoha ja organisatsiooni suuruse vaates statistiliselt olulisi erinevusi gruppide vahelistes hinnangutes depressiivsuse ja ärevuse näitajatele ei esinenud. Keskmised hinnangud on välja toodud tabelis Lisa 4.

Erineva tööstaažiga vastajate seas esines statistiliselt oluline erinevus ärevuse näitajates ( $F = 4,053$ ;  $p = 0,02$ ). Töötajad, kes on alla aasta töötanud hindasid ärevuse näitajaid kõige madalamalt ( $m = 6,21$ ;  $sd = 4,66$ ). 1–2 aasta töötanud vastajate ärevuse näitajad olid kolme võrreldava grupi keskmine ( $m = 8,02$ ;  $sd = 4,14$ ) ning 3–7 aastat töötanud vastajad hindasid oma ärevuse näitajaid kõrgeimailt ( $m = 11,54$ ;  $sd = 6,26$ ). Ehk tööstaaži kasvades kasvavad ka hinnangud ärevuse näitajatele. Depressiivsuse hinnangutes statistilisi erinevusi ei esinenud, kuid 3–7 aastase tööstaažiga töötajate hinnang depressiivsusele ( $m = 11,55$ ;  $sd = 7,08$ ) viitab depressioonile. 1–2 aastase tööstaažiga töötajate hinnang depressiivsuse näitajatele ( $m = 10,97$ ;  $sd = 6,01$ ) on lähedal piirile, mis viitab depressioonile. Alla aastase tööstaažiga töötajate depressiivsuse näitajad ( $m = 9,14$ ;  $sd = 4,88$ ) ei viita depressioonile.

Sugude lõikes esines statistiline erinevus meeste ja naiste vahel ärevuse näitajate hinnangule ( $t = 2,19$ ;  $p = 0,03$ ). Naised hindasid kõrgemalt ( $m = 9,06$ ;  $sd = 5,00$ ) ja mehed madalamalt ( $m = 6,00$ ;  $sd = 4,08$ ). Statistiliselt olulist erinevust depressiivsuse hinnangus ei olnud.

Järgnevalt teostas autor korrelatsiooni analüüsi leidmaks ärevuse ja depressiivsuse ning psühhosotsiaalsete tegurite vahelisi seoseid. Nähtude vahelisi seoseid kontrolliti Spearmani korrelatsioonianalüüsiga, kus tunnuste vahelised seosed jäävad vahemikku +1 (positiivne seos) kuni -1 (negatiivne seos). Nõrgaks seoseks on kui korrelatsioonikordaja roo ( $\rho$ ) on  $< 0,3$ ; mõõdukas seos on kui  $0,3 \leq \rho < 0,7$  ning tugev seos kui  $\rho > 0,7$  (Mukaka, 2012).

Tabelis (Tabel 7) on välja toodud psühhosotsiaalsete tegurite korrelatsioonid depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Tabeli lõpus suurtähtedes on esitatud korrelatsioonid depressiivsuse ja ärevuse vahel töövaldkondade kaupa. Korrelatsioonimaatriksis (Lisa 5) on esitatud ülejäänud

korrelatsioonid psühhosotsiaalsete tegurite ja depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahel.

Korrelatsioonianalüüsis ilmnemiseid seosed psühhosotsiaalsete tegurite ja depressiivsuse ja ärevuse vahel. Nendeks teguriteks on töökoormus, emotsionaalsed nõudmised, rolli selgus, töö kvaliteet, tööga rahulolu, ebakindlus töökorralduse suhtes, töö ja eraelu konflikt ning juhi ja töötaja vaheline usaldus. Kõik ilmnunud seosed on mõõdukad seosed. Nõrk negatiivne seos on juhi ja töötaja vahelise usalduse ja ärevuse vahel ( $\rho = -,237$ ;  $p = 0,035$ ). Uuring ei too välja kumb näitaja, kas psühhosotsiaalne tegur või meeleoluhäire teist võimendab.

Tabel 7. Psühhosotsiaalsete tegurite korrelatsioonid depressiivsuse ja ärevusega

töökfaktor/skaala	Depressiivsus		Ärevus	
	$\rho$ (roo)	p	$\rho$ (roo)	p
Töökoormus	,540	0,001	,305	0,018
Emotsionaalsed nõudmised	,433	0,001	,341	0,008
Informeeritus	-,391	0,001	-,435	0,001
Rolli selgus	-,497	0,001	-,394	0,002
Töö kvaliteet	-,485	0,001	-,349	0,006
Tööga rahulolu	-,421	0,001	-,405	0,001
Ebakindlus töökorralduse suhtes	,357	0,005	,478	0,001
Töö ja eraelu konflikt	,518	0,001	,308	0,017
Juhi ja töötajate vaheline usaldus	-,426	0,001	-,273	0,035
Organisatsiooniline õiglus	-,466	0,001	-0,234	0,074
Tööküsimine	,325	0,012	,441	0,001
TÖÖNÕUDMISED	,414	0,001	,313	0,015
EESTVEDAMISE KVALITEET	-,444	0,001	-,381	0,003
INIMENE TÖÖ SEOTUS	-,431	0,001	-,360	0,005
EBAKINDLUS	,543	0,001	,491	0,001

Allikas: Autori koostatud

Märkused: Olulisuse tõenäosus  $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$

Depressiivsuse näitajate vaates esineb tugevaim korrelatsioon töökoormuse ning depressiivsuse

vahel ( $\rho = ,540$  ;  $p = 0,001$ ), mis sisuliselt tähendab – mida tugevamalt tunnetab töötaja töökoormust, seda suuremad on ka depressiivsuse näitajad. Depressiivsuse näitajate vaates teiseks väljapaistvaks korrelatsiooniks on seos töö ja eraelu konflikti ja depressiivsuse vahel ( $\rho = ,518$  ;  $p = 0,001$ ). Ehk töötajal, kes tunnetab tugevamalt töö ja eraelu konflikti esinevad ka kõrgemad depressiivsuse näitajad.

Ärevuse näitajate vaates ilmneb tugevaim korrelatsioon ärevuse ja skaala vahel, mis hindab ebakindlust töö korralduse suhtes ( $\rho = ,478$  ;  $p = 0,001$ ) . Ehk töötajad, kes tunnetavad tugevamalt ebakindlust töö korralduse osas on kõrgemad ärevuse näitajad.

Valdkondade lõikes vaadeldes ilmneb tugevaim korrelatsioon ebakindluse valdkonna ja depressiivsuse näitajate ( $\rho = ,543$ ;  $p = 0,001$ ) ning ebakindluse ja ärevuse vahel ( $\rho = ,491$ ;  $p = 0,001$ ). Korrelatsiooni ei leitud tööressursside valdkonna ja depressiivsuse ja ärevuse vahel. Samuti ei leitud korrelatsioone ärevuse ja sotsiaalsete suhete vahel ja ärevuse ja sotsiaalse kapitali valdkonna vahel. Kõikide teiste valdkondadega esinesid mõõdukad või nõrgad korrelatsioonid, mis on esitatud tabelis (Tabel 7).

## **5. JÄRELDUSED JA ARUTELU**

Käesolevas magistritöös uuriti toitlustusettevõtetes esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite seost toitlustusettevõtete töötajate ärevuse ja depressiivsuse näitajatega.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada toitlustusettevõtetes esinevad peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid ning toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad ning nende seosed psühhosotsiaalsete teguritega.

Läbiviidud uuringust saadud hinnangud psühhosotsiaalsele töökeskkonnale olid pigem keskmised ning suunaga positiivsete näitajate poole. Äärmuslikke (väga madalaid või väga kõrgeid) hinnanguid ei ilmnenud, mille põhjal võib järeldada, et üldine psühhosotsiaalne töökeskkond on uuringus osalenud toitlustusettevõtetes pigem hea.

Kogu valimi depressiivsuse näitajad viitavad depressiooni ilmingutele, viiteid ärevushäirele ei ilmnenud. Naiste ja meeste vahelises võrdluses on meeste ja naiste depressiivsuse näitajate tase enam-vähem võrdne, kuid erinevus on ärevuse näitajate vahel. Naiste ärevuse näitajad on kõrgemad kui meeste omad. Sarnaselt läbiviidud uuringule näitavad ka varasemad uuringud (Kleinberg, 2014), et naiste seas on ärevuse näitajad kõrgemad ning rohkem levinumad. Vanusegruppide vahelises võrdluses depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahel erinevusi ei esine. Ka hariduse, ametikoha ja organisatsiooni suuruse vaates statistiliselt olulisi erinevusi depressiivsuse ja ärevuse puhul ei esinenud. Küll aga suurenevad depressiivsuse ja ärevuse näitajad tööstaažiga, mida pikem tööstaaž, seda suuremad on depressiivsuse ja ärevuse näitajad.

Järgnevalt arutleb autor saadud tulemuste üle töövaldkondade kaupa.

### **5.1 Töönõudmiste valdkond**

Töönõudmiste valdkonna skaaladest said kõrgeima hinnangu psühhosotsiaalsetele teguritele emotsioonide varjamise skaala ja töötempo skaala. Viimane neist sai kogu küsimustiku vaates

kõige kõrgema hinnangu ning on see tõttu kõige suurem psühhosotsiaalne ohutegur vastanud töötajate hinnangul.

Toitlustusettevõtete töötajate töö on emotsionaalne töö, kus tööd tehes tuleb personalil suhelda klientidega ning oma emotsioone reguleerida vastavalt ettevõttes kehtestatud reeglitele. Tihti nõuab see toitlustusettevõtete töötajatel emotsioonide varjamist. Emotsioonide varjamine tähendab töökohal oma emotsioonide peitmist teiste inimeste ees, st klientide ja kolleegide eest (Burr, et al., 2019). Vaadeldes emotsioonide varjamise hinnanguid demograafiliste näitajate lõikes hindasid emotsioonide varjamist kõrgemalt naised ja noorem vanusegrupp. Staaži lõikes hindasid tähenduslikumaks emotsioonide varjamist töötajad, kes on organisatsioonis töötanud alla aasta ja 1–2 aastat. Autori hinnangul võib see tuleneda töökogemusest ehk et töötajad, kes on toitlustusettevõttes kauem töötanud, on õppinud toime tulema emotsioonide varjamisega ning ei pea seda nii tähenduslikuks ohuks töökohal. Vaadeldes hinnanguid emotsioonide varjamisele haridustasemetel lõikes on näha, et põhi- ja keskharidusega ning kõrgharidusega vastajad hindavad emotsioonide varjamist kõrgemalt ja kutseharidusega töötajad madalamalt. Autori hinnangul võib see tuleneda sellest, et töötajad, kes omavad kutseharidust on erialaselt ettevalmistatud väljaõppega ning ameti spetsiifikast tulenevate emotsioonide varjamise osas ollakse oskuslikumad või ollakse ettevalmistatud tööks, kus tuleb emotsioone varjata. Ametikohti võrreldes hindasid klienditeenindajad emotsioonide varjamist kõrgemalt kui kokad. Klienditeenindajad puutuvad võrreldes kokkadega rohkemate inimestega (klientidega) kokku ning töö iseloom hõlmab rohkem suhtlemist ja klientide vajaduste rahuldamist. Sellest võib ka järeldada, miks on klienditeenindajate emotsioonide varjamine suurem ohutegur kui kokadel, kuna kokad ei puutu üldjuhul klientidega nii palju kokku ja töö ülesannete täitmiseks ei ole vaja nii palju suhtlemist. Varasemad uuringud (Yang, Wang, & Yang, 2020) on näidanud, et toitlustusettevõtetes emotsioonide varjamine ning emotsionaalsed nõudmised võivad töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajaid mõjutada. Antud magistr töö läbiviidud korrelatsioonianalüüsist on näha, et emotsioonide varjamine ei ole seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega, kui keskmiselt tugev seos esineb emotsioonide varjamise ja emotsionaalsete nõudmiste vahel. Ehk sisuliselt tähendab see, et emotsionaalsete nõudmiste kasvades kasvab ka emotsioonide varjamine. Ning ka vastupidiselt – töötaja, kes tajub, et emotsioone tuleb rohkem varjata, tajub, et emotsionaalsed nõudmised on kõrged. Emotsionaalsed nõudmised on seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajate hinnangutega, seega on organisatsioonil oluline toetada emotsionaalsete nõudmiste ning emotsioonide varjamisega seotut, et hoida depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalad.

Teiseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks hindasid vastajad töötempot. Töötempo näitab, kui kiiresti on vaja täita oma tööülesandeid. Ebaühtlane töötempo võib töötajatele mõjuda kurnavalt, kuna on etteaimamatu ning tööde teostamiseks puudub stabiilne mõõde tempole. Seetõttu võib töötempost kujuneda psühhosotsiaalne ohutegur. Vaadates vastajate hinnanguid demograafiliste näitajate lõikes hinnati sugude, vanuse, tööstaži ja organisatsiooni suuruse vahel töötempot sarnaselt. Küll aga ilmnisid erinevused hariduse ja ametikohtade lõikes. Põhi- ja keskharidusega ning kutseharidusega töötajad hindasid töötempot kõrgemalt, kuid kõrgharidusega töötajad hindasid töötempot madalamalt. Kokad hindasid töötempot kõrgemalt kui klienditeenindajad. Autori hinnangul võib see tuleneda asjaolust, et kokkade tööiseloom nõuab kiiremat tempot, seejuures tuleb säilitada ka töö kvaliteet. Ka klienditeenindajad hindasid töötempot kõrgelt, kuid autori hinnangul saab klienditeenindaja suhelda klientidega ning selgitada töötempost tulenevaid takistusi. Kokad üldjuhul ei saa klientidele otse töötempost tulenevaid probleeme kommunikeerida ning seetõttu võib olla töötempo kui psühhosotsiaalne ohutegur rohkemini tajutav. Töötempo ei ole seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega, küll aga on töötempol seos töökoormusega. Ehk töötempo kasvades kasvab ka töökoormus ning seeläbi ka depressiivsuse ja ärevuse näitajad. Töökoormus on üsna tugevalt seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega ehk mida suurem on töökoormus, seda rohkem suurenevad ka depressiivsuse ja ärevuse näitajad. Ka Yang, Wang, & Yang (2020) on oma uuringus leidnud, et ebaühtlane töökoormuse ja töötempo võivad mõjutada töötaja vaimsed ja füüsilist tervist. Töötempo ja töökoormus on mõlemad korrelatsioonis sotsiaalsete suhete valdkonnaga ehk tajudes toetust kolleegide ja juhi poolt ning tunnetades töökogukonda kuulumist võib töötempo ja töökoormus kui ohutegur töötaja jaoks väheneda. Varasemad uuringud on näidanud, et tajutud sotsiaalne tugi töökohal mõjub töötaja produktiivsusele ning vaimsele tervisele (Fila, 2016). Seega on oluline, et töökeskkond ning sealsed sotsiaalsed suhted oleksid toetavad ning töötempo ja -koormus hajutatud, et ennetada vaimse tervise probleeme.

## **5.2 Tööressursside valdkond**

Tööressursside valdkonna vastused näitavad, et vastajate hinnangul tunnetatakse mõõdukalt mõju oma töö üle, tajutakse pakutavaid arenguvõimalusi ning töö on pigem tähenduslik. Mida kõrgem on vastajate haridustaseme, seda rohkem tunnetatakse, et nende töö on neile tähenduslik, mitmekesine, pakub arenguvõimalusi ning tajutakse mõju oma töö üle. Valdkonna skaalat, mis

mõõdab töö mitmekesisust, võib pidada psühhosotsiaalseks ohuteguriks, kuid see jääb siiski mõõduka ning tähendusliku piiri peale. Töö mitmekesisus näitab töö varieeruvust ning seda, kas tehtav töö on vaheldusrikas ning pakub vaheldust. Kui töö on monotoonne ja ühekülgne, võib sellest kujuneda psühhosotsiaalne ohutegur (Burr., et al, 2019). Kogu valimi hinnangud viitavad, et töö mitmekesisus võib olla toitlustusettevõtetes potentsiaalselt psühhosotsiaalse ohutegur. Demograafiliste näitajate põhjal vaadates selgub, et sugude lõikes hinnangud töö mitmekesisusele ei erine. Nii naiste kui ka meeste hinnangud näitavad, et töö toitlustusasutuses võib olla üksluine. Vaadates kahe vanusegrupi tulemusi võib näha, et vanem vanusegrupp hindab oma tööd rohkem mitmekesisemaks ning noorem vanusegrupp vähem mitmekesisemaks. Sama on näha ka tööstaažide puhul, mida väiksem on tööstaaž, seda madalamad on hinnangud töö mitmekesisusele. Ehk väiksema tööstaažiga töötajad, kes on ka nooremad, tunnevad, et nende töö on vähem mitmekesine. Tööstaaži kasvades kasvavad ka hinnangud töö mitmekesisusele ning tulemustest on näha, et töö pakub rohkem mitmekesisust töötajatele, kellel on pikem staaž. Sarnast tendentsi on näha ka hariduse puhul. Mida madalam haridustase, seda väiksem on hinnang töö mitmekesisusele. Mida kõrgem on haridustase, seda kõrgemalt on antud ka hinnang töö mitmekesisusele. Väikesed erinevused on ka kokkade ja klienditeenindajate antud hinnangutes, kus klienditeenindajad hindavad töö mitmekesisust madalamalt ehk klienditeenindajate töö on rohkem monotoonne. Erinevused hinnangutes ilmnevad ka organisatsiooni suuruse vaates. Suurema organisatsiooni töötajad hindavad tööd vähem mitmekesisemalt, autori hinnangul võib see tuleneda näiteks asjaolust, et suurema organisatsiooni töös hoidmiseks on ametikohad rohkem standardiseeritud ning tööülesannete varieeruvust esineb vähem, kuid antud järeldus ei pruugi olla lõplik ning vajab edasist uurimist ja kinnitamist.

Tööressursside valdkond ei ole korrelatsioonis depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Valdkonna skaala, mis hindab mõju oma töö üle on nõrgas negatiivses korrelatsioonis depressiivsusega. See tähendab, et juhul, kui töötaja tunnetab, et tal on rohkem mõju oma töö üle, siis vähenevad tal depressiivsuse näitajad ning vastupidi. Mõju oma töö üle on seoses ka juhi ja kolleegide toetusega ning usaldusega ja tajutava organisatsioonilise õiglusega. Seega head sotsiaalsed suhted ning toetus ja usaldus mõjutavad töötaja tunnetust mõjule oma töö üle. Head suhted juhi ja kolleegidega ning toetav ja usalduslik töökeskkond hoiab seega depressiivsuse näitajaid madalal.

Töö mitmekesisus on mõõdukas seoses emotsionaalsete nõudmistega. Mida mitmekesisem on töö, seda kõrgemad on ka emotsionaalsed nõudmised ning seeläbi ka depressiivsuse näitajad. Töö mitmekesisus on seoses ka arenguvõimalustega, töö tähenduslikkuse tunnetamisega ning



organisatsiooni seotusega. Sellest võib järeldada, et mida mitmekesisem on töö, seda rohkem tunnetatakse organisatsiooniga seotust ning oma töö tähenduslikkust ja potentsiaali arenguvõimalusteks. Selleks, et töö oleks mitmekesine ning töötaja see juures tunneks end organisatsiooniga seotud on organisatsioonil vaja maandada emotsionaalsete nõudmistega seotud aspekte, et töökeskkond ei soodustaks depressiivsete näitajate kasvu. Tulemusi kinnitab ka varasemalt (Bakker & Demerouti, 2007) loodud tööalaste nõudmiste-ressursside mudel (*job demand-resource model*), mille kohaselt tekitab töötajates pinget ning mõjub organisatsioonile negatiivselt tööga seotud nõudmiste ja ressursside tasakaalutus ehk olukord, kus tööga seotud nõudmised on suured ja töö ressursid on väikesed.

### **5.3 Eestvedamise kvaliteedi valdkond**

Eestvedamise valdkonna hinnangud skaaladele on mõõdukad ja pigem head. Töötajad tunnetavad, et nad on informeeritud, neid tunnustatakse piisavalt, nende roll on selge, puudub oluline rollikonflikt ning juhtimise kvaliteet on mõõdukalt keskmine. Kuigi valdkonna tulemused on head on tulemustest näha tendents, kus hariduse kasvades hinnangud langevad ning teguritega ollakse vähem rahul. Kõige rohkem langeb hinnang rolli selgusele ehk mida suurema tööstaažiga töötaja, seda rohkem tunnetatakse, et nende tööülesanded ning vastutusala on ebamäärased. Autori hinnangul võib see tuleneda sellest, et pikema tööstaažiga töötajatele antakse rohkem ja erinevamaid ülesandeid, mis ei pruugi olla otseselt nende ametikohaga seotud. Teiste demograafiliste näitajate lõikes märkimisväärseid erinevusi ei esine.

Rolli selgus on negatiivses korrelatsioonis depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Selleks, et hoida töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajate kasvu tuleb hoida tööülesanded ning rolli eesmärk selge. Rolli selgus on tugevamalt korrelatsioonis juhi toetusega ehk tunnetades juhi toetust kasvab ka rolli selgus. Juhi toetuse tunnetamine hoiab seega depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal. Depressiivsuse ja ärevusega on seotud ka informeerituse skaala, mis näitab, kas töötajad tunnetavad, et nad on piisavalt kursis enda tööks vajaliku informatsiooniga. Läbiviidud uuring näitab, et tööstaaži suurenedes informeerituse tase langeb. Kuigi kogu valimi hinnang on mõõdukas ning pigem hea, siis tasub tendentsile tähelepanu pöörata. Autori hinnangul võib tendentsi põhjuseks olla näiteks asjaolu, et alustavale töötajale jagatakse infot rohkem, mis puudutab just eelkõige töökorraldust ehk sisuliselt on tegu väljaõppega seotud infoga. Autori

poolne hinnang ei ole lõplik ning vajab täiendavat uurimist. Staaži suurenedes, kui väljaõpe on läbitud, tajutakse, et informeeritus ei ole enam nii kõrgel. Informeeritus on kõige tugevamas korrelatsioonis juhi toetuse ja juhtimise kvaliteediga. Töötaja, kes tunnetab, et tal on juhivoolne toetus ning tajub, et organisatsioonis on hea juhtimise kvaliteet, ei tunnetata, et informeeritus oleks ebapiisav.

Valdkonna skaalad, mis hindavad tunnustamist ning juhtimise kvaliteeti on negatiivses seoses depressiivsuse näitajatega ehk tunnustamise ning juhtimise kvaliteedi kasvades depressiivsuse näitajad vähenevad. Rolli konflikt on positiivses korrelatsioonis depressiivsuse näitajatega ehk mida rohkem töötaja tunnetab, et tema rollis esineb ülesannete täitmisel konfliktseid nõudeid. Siegristi (1996) pingutuse-tasu tasakaalustamatuse mudeli kohaselt kasvatab töötajates selline olukord stressitaset. Stress võib omakorda depressiivsuse ja ärevuse näitajaid kasvatada. Tunnustamine ning juhtimise kvaliteet on tugevas seoses juhi toetusega ehk tajudes juhivoolset toetust kasvab ka hinnang tunnustamisele ning juhtimise kvaliteedile ning seeläbi ka depressiivsuse näitajad vähenevad. Ka varasemates uuringutes on leitud, et juhtidel on suur mõju töökeskkonnale ning tööstressile. Juhilt saadud tunnustus ning toetus mõjutavad töökeskkonda (Seppo et al, 2010). Rolli konflikt on tugevaimas seoses juhi ja töötajate vahelise usaldusega, mis näitab, et mida suurem on töötaja ja juhi vaheline usaldus, seda vähem tunnetab töötaja, et tema ülesanded on konfliktseid.

## **5.4 Sotsiaalsete suhete valdkond**

Sotsiaalsete suhete valdkond hindab töötaja taju potentsiaalsele toetusele teistelt inimestelt ehk kolleegidelt ja juhtidelt. Valdkonda kuulub ka skaala, mis hindab, kas töötajad tunnetavad gruppi kuulumist ehk meeskonnast osa olemist. Kogu valimi vastused viitavad, et töötajad on pigem valdkonna teguritega rahulolevad – tunnetavad mõõdukalt kolleegide ja juhi toetust ning töökogukonda kuulumist. Sotsiaalsete suhete valdkond on negatiivses korrelatsioonis depressiivsuse näitajatega ehk see tähendab – mida paremad on sotsiaalseid suhteid, seda väiksemad on depressiivsuse näitajad. Sotsiaalsed suhted on tugevas seoses eestvedamise kvaliteedi valdkonnaga, mis hõlmab endas informeeritust, tunnustamist, rolli selgust, rolli konflikti ning juhtimise kvaliteeti. Sotsiaalsed suhted on tugevas seoses ka sotsiaalse kapitali

valdkonnaga, mis hõlmab kolleegide ja juhi vahelise usaldust ning organisatsioonisisese õigluse tunnetust. Ehk töötaja, kes tajub, et tal ei ole juhi poolset toetust ning usaldust on ka vähem informeeritud, tunneb, et teda ei tunnustata piisavalt ning tema roll ei ole piisavalt selge ja tuleb täita ülesandeid, mis on vastu käivad põhiülesannetele. Need tegurid on korrelatiivses seoses depressiivsuse näitajate tõusuga. Seejuures kolleegide toetus ei ole korrelatsioonis depressiivsuse ja ärevuse näitajatega, kuid on positiivses korrelatsioonis juhi toetusega ning töökogukonda kuulumisega. Seega saab järeldada – kui kolleegide toetus on madal, siis on ka juhi toetus ja töökogukonda kuulumise tunnetus madal ning nende tõttu depressiivsuse näitajad kõrged. Ka varasemad uuringud (Theorell, et al., 2015) on näidanud, et halvad sotsiaalsed suhted ning puudulik toetus kolleegidelt ja juhtidelt mõjutab töötaja tervist ning heaolu. Seega on toetlustusettevõtetes oluline juhi poolne toetus ja usaldus, et hoida madalal töötaja depressiivsuse näitajaid.

## **5.5 Inimene-töö seotuse valdkond**

Inimene-töö seotuse valdkond käsitleb teemasid, mis hindavad töötaja seotust organisatsiooniga, tunnetust tööaja kontrolli üle, tööga seotuse määra, töö kvaliteeti ning tööga rahulolu (Burr, et al., 2019). Läbiviidud uuringus osalenud hindasid eelnimetatud skaalasid pigem mõõdukalt ning vastustest saadud tulemuste põhjal ei saa järeldada, et tegu oleks psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Vaadates demograafiliste näitajate lõikes, on näha, et tööstaaži kasvades on tendents hinnangute muutusele. Töötajate tööga rahulolu ning töö kvaliteet langevad staaži kasvades. Antud tegurid on ka korrelatiivses seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Ehk tööga rahulolu vähenedes ning töö kvaliteedi langedes kasvavad depressiivsuse ja ärevuse näitajad. Tööga seotus ning kontroll oma tööaja üle on negatiivses korrelatsioonis depressiivsuse näitajatega. Ehk kui töötaja tunneb, et tal puudub kontroll oma tööaja üle ning tunnetab tööga vähest seotust, siis tema depressiivsuse näitajad kasvavad.

Kui vaadelda valdkonda üldisemalt, siis inimese-töö seotuse valdkond on negatiivses korrelatsioonis töökoormuse valdkonnaga. Kõige tugevam negatiivne seos on töökoormusega. Ehk töökoormuse kasvades langeb töö kvaliteet, tööga seotus, kontroll oma tööaja üle ning tööga rahulolu. Emotsionaalsete nõudmiste kasvades langeb organisatsiooniga seotus, kontroll oma tööaja üle, töö kvaliteet ning tööga rahulolu. Need omakorda suurendavad depressiivsuse ja

ärevuse näitajaid. Korrelatsioonianalüüsi tulemused näitavad, et Karaseki (1979) töö nõudmiste-kontorolli mudel (*demand-control model*) kehtib ka antud uuringus ning kõrgete nõudmistega töö, mille tegijal on madal otsustusvabadus ja vähene kontroll oma töö üle võib olla vaimse tervise häirete põhjuseks.

Mõõdukas negatiivses korrelatsioonis on inimese-töö seotuse valdkond ja ebakindluse valdkond.. Yang, Wang, & Yang (2020) on oma uuringus leidnud, et töö ja eraelu konflikti suurenedes kasvab rahulolematust töö suhtes ning töötajad tunnevad väiksemat sidet organisatsiooni ja tehtava tööga. Magistriöö uuringus leiti, et juhul kui kasvab ebakindlus töökorralduse suhtes, siis suureneb ka töö ja eraelukonflikt. Valdkondade vahel esineb tugevaim korrelatsioon tööga seotuse ja töö ja eraelu konflikti vahel. Kui töötaja tunnetab, et töö ja eraelukonflikt kasvab, siis ka tema tööga seotus väheneb. Töö ja eraelu konflikt on positiivses seoses depressiivsuse näitajate kasvuga ehk kui töötajat tunnetab, et tema vaba aeg on häiritud töö tõttu, siis ka depressiivsuse näitajad kasvavad. Tööga seotuse vähenedes depressiivsuse näitajad tõusevad. Seega on organisatsioonil oluline tagada töötajatele töö ja eraelu tasakaalu hoidvad meetmed, see aitab hoida tööga seotust ning hoida depressiivsuse näitajad madalal.

## **5.6 Ebakindluse valdkond**

Ebakindluse valdkond hindab ebakindlust töö ja töökorralduse suhtes ning töö ja eraelu konflikti. Uuringu tulemuste põhjal saab järeldada, et uuringus osalejatele ei ole psühhosotsiaalseks ohuteguriks eelnimetatud tegurid. Ehk töötajad ei tunne, et nad võivad töö kaotada või töökorralduses (töötundide, töötasu, tööülesannete muudatus) toimuksid muudatused. Kutsekoja (2017) aruanne näitab, et sektoris on tööjõu volavus suur. Kuna uuringu tulemused näitavad, et töötajad ei karda tööd kaotada, siis on tööjõu liikumine vabatahtlik ning seetõttu ei ole see ka psühhosotsiaalne ohutegur.

Samuti ei taju töötajad töö ja eraelu konflikti, kuigi varasemad uuringud (Yang, Wang, & Yang, 2020) on näidanud, et see võib olla toitlustusettevõtetes üheks peamiseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks. Hinnangud demograafiliste näitajate põhjal viitavad, et tööstaaži kasvades tajutakse ebakindluse kasvu. Kõrgema tööstaažiga töötajad tunnetavad suuremat ebakindlust töö ning

töökorralduse suhtes. Töö ja eraelu konflikti hinnang kasvab staaži kasvades, kuid 3–7 aastase tööstaažiga töötajate hinnang langeb 1–2 aastase tööstaažiga töötajatest madalamaks. Autori hüpoteetiline järeldus on tendentsile, et suurema tööstaažiga töötajad on harjunud töö ja eraelu konflikti hajutama ning korraldama oma elu selliselt, et see neid ei ohustaks. Organisatsiooni suuruse vaates on märgata erinevust hinnangutes: töötajad, kes töötavad väiksemas organisatsiooni tunnetavad, et töö ja eraelu konflikt on suuremaks probleemiks ning suurema organisatsiooni töötajad tunnetavad, et see ei ole neile niivõrd palju ohuks. Autori hinnangul võib see seisneda asjaolus, et väiksema organisatsiooni liikmed on hinnanud kontrolli tööaja üle madalamalt ning suurema organisatsiooni töötad tunnevad, et neil on rohkem kontrolli oma tööaja üle. Seega võib järeldada, kui töötajal on rohkem kontrolli oma tööaja üle tajub ta ka töö ja eraelu konflikti madalamalt. Töö ja eraelu konflikt on korrelatsioonis nii depressiivsuse kui ka ärevuse näitajatega. Töö ja eraelu konflikti suurenedes kasvavad ka meeleoluhäirete näitajad. Töö ja eraelu konflikt on ka seoses töökoormusega ehk mida suurem töökoormus seda suurem oht töö ja eraelu konfliktiks. Varasemad uuringud (Frache, et al., 2006) on näidanud, töö ja eraelu tasakaalu hoides esineb töötajatel vähem vaimse tervisega seotud probleeme. Lisaks on see märkimisväärses seoses tööga seotuse teguriga ehk tööga seotuse kasvades töö ja eraelu konflikti näitaja langeb. Juhi ja töötaja vaheline usaldus on negatiivses seoses töö ja eraelu konfliktiga. See tähendab, et töötaja, kes tunneb juhi vastu suuremat usaldust, tajub töö ja eraelu konflikt väiksemalt ning seeläbi on ka depressiivsuse ja ärevuse näitajad hoitud madalamal.

Ebakindlus töö ja töökorralduse suhtes kasvatab just eelkõige ärevuse näitajad. Ärevus on reaktsioon stressile ning põhjustab hirmu olukorra ees. Seega ebastabiilne keskkond, kus töötaja tunneb hirmu töö kaotamise või töökorralduse muutuse ees, tekitab ärevust. Ebakindlus töö ja töökorralduse suhtes on korrelatsioonis nii omavahel kui juhi ja töötaja vahelise usaldusega. Usalduslike suhete olemasolul tajutakse vähem ebakindlust.

## **5.7 Sotsiaalse kapitali valdkond**

Sotsiaalse kapitali valdkond mõõdab juhi ja töötajate vahelist usaldust, kolleegide vahelist usaldust, organisatsioonilist õiglust ning töökiusamist (Burr, et al., 2019). Kogu valimi vastuste põhjal saab järeldada, et uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajad tajuvad, et neil on usalduslikud suhted

nii kolleegide kui ka juhiga. Organisatsioonilist õiglust tajutakse mõõdukalt ning töökiusamist ei tajuta üldse olulisel määral. Varasemates uuringutes (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2008; Kitterlin, Tanke, & Stevens D, 2016) on leitud, et töökiusamine on toitlustusettevõtetes sagedasti esinev ning võib olla üheks peamiseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks. Antud magistritöö uuringu tulemused seda ei kinnitanud, küll aga on töökiusamine seoses nii depressiivsuse kui ka ärevuse näitajatega. Juhil ja töötajate vaheline usaldus on korrelatsioonis nii depressiivsuse kui ka ärevuse näitajatega. Töötajal, kes tunnetab, et tal on juhiga usalduslik suhe, on depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalamad. Juhil ja töötajate vaheline usaldus on tugevas korrelatsioonis organisatsioonilise õiglusega ehk organisatsioonis, kus töötajatel on oma juhiga usalduslik suhe, tajuvad nad ka organisatsioonilist õiglust paremini. Sellest võib järeldada, et nendel töötajatel on töökeskkond, mis ei soodusta depressiivsuse ning ärevuse näitajate kasvu. Juhil ja töötaja vaheline usaldus on märkimisväärses korrelatsioonis juhi toetusega ning juhtimise kvaliteediga. Ka varasemas kirjanduses (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom, & Rodgers, 2003; Veldre, Masso ja Osila 2015; Wieclaw, et al., 2008) on leitud, et juhtimisstiil ning kvaliteet mõjutavad töötajate vaimset tervist. Seega saab järeldada, et usalduslik suhe juhi ja töötajate vahel loob parema töökeskkonna, kus töötajad on tööle ning organisatsioonile pühendunud ning organisatsioonilist õiglust tajutakse positiivselt.

## 5.8 Ettepanekud

Lähtuvalt uuringu tulemustest teeb autor ettepanekud, mis võiksid hoida töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal ning vähendada töökeskkonnast tulenevad depressiivsuse ja ärevuse näitajaid. Autori poolset soovitusi tuginevad käesoleva uuringu tulemustele ja need ei pruugi kehtida kõikidele toitlustusettevõtetele laiemalt.

Varasemas kirjanduses (Seppo, et. al., 2010; Veldre, Masso & Osila, 2015) soovitatakse psühhosotsiaalseid ohutegureid hinnata läbi riskianalüüsi. Oluline on see organisatsioonile eelkõige seetõttu, et riskianalüüs aitab tähelepanu juhtida puudustele töökeskkonnas ning seeläbi on võimalik ka kaudselt ennetada töötajate vaimse tervisega seotud probleeme ning töötajaid nendega hakkama saamisel toetada.

Uuringu tulemused näitavad, et emotsionaalsete nõudmisete kasvamisel kasvavad ka

depressiivsuse ning ärevuse näitajad. Seetõttu tuleb organisatsioonidel tähelepanu pöörata emotsionaalsetele nõudmistele ning emotsioonide juhtimisele, et töötajate depressiivsuse ja ärevuse kasvu mitte soodustada. Autor soovib organisatsioonidel korraldada emotsioonide juhtimise koolitusi, mis võivad aidata töötajaid emotsionaalselt rasketes ning pingelistes olukordades. Kuna emotsionaalsed nõudmised esinevad tihti olukordades, mida põhjustavad kliendid, siis autor soovib sätestada organisatsioonis n-ö käitumisnormid, mis aitavad töötajatel keerulistes olukordades leida lahendusi ning tuge.

Olulise seosena depressiivsuse ja ärevuse näitajate kasvuga ilmnes juhi ja töötaja vaheline usaldus ning toetus. Töötajad, kes tunnetasid, et neil puudub või on madal usaldus ja toetus juhiga, tajusid ka depressiivsust ja ärevust kõrgemalt. Juhi ja töötaja vaheline usaldus ning toetus on korrelatiivses seoses juhtimise kvaliteediga. Seega on autori hinnangul oluline organisatsiooni juhtidel kasvatada juhtimise kvaliteeti, näiteks läbi täiendkoolituste.

Töökoormuse kasvades kasvavad ka depressiivsuse ja ärevuse näitajad. Selleks, et ennetada depressiivsuse ja ärevuse kasvu tuleb tähelepanu pöörata töötajate töökoormusele. Suurt töökoormust saab parendada näiteks tööjõu suurendamisega. Puudulik tööjõud võib mõjutada näiteks töögraafikut, töötajad peavad tegema ületunde ning seetõttu kasvab ka nende töökoormus. Lisaks peavad töötajad täitma vähese tööjõu korral mitme töötaja ülesandeid korraga. Töökoormuse vähendamiseks või reguleerimiseks soovib autor vaadata organisatsioonides üle ka tööprotsessid. Kehvasti läbimõeldud ning juhitud protsessid võivad samuti töökoormust kasvatada.

Kuigi käesoleva magistr töö uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajad ei tajunud töö ja eraelu konflikti psühhosotsiaalse ohutegurina, on seda varasemates uuringutes (Yang, Wang, & Yang, 2020) käsitletud kui ühte suurimaid psühhosotsiaalset ohutegurit toitlustusettevõtetes. Küll aga näitas käesoleva uuringu korrelatsioonianalüüs seost töö ja eraelu konflikti ning depressiivsuse ja ärevuse näitajate muutuste vahel. Üheks võimalikuks lahenduseks võib olla piisavate vabade päevade võimaldamine töötajatele, näiteks vaadates üle seejuures tööjõu. Kuna toitlustusettevõtete töö on tihti ebaregulaarsetel aegadel (hilistel tundidel, riigipühadel) ning tööd ei ole võimalik sooritada kaugtööna, siis autori hinnangul võib piisava vaba ajaga töötaja tunnetada töö ja eraelu konflikti väiksemal määral.

Uuringu tulemused näitasid, et informeeritus on seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega.

Selleks, et hoida depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal ning et töötajad ei tunneks, et nad ei ole piisavalt informeeritud, tasuks autori hinnangul organisatsioonidel vaadata üle oma infokanalid, info jagamise regulaarsus ning informatsiooni edastamise viis. Informeeritud töötajad on rohkem tööga rahulolevad ning depressiivsuse ja ärevuse näitajad on madalamad (Mehra & Nickerson, 2019).



## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis esinevad toitlustusettevõtetes ning on seotud toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset meetodi – ankeetküsimustikega selgitati välja peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, depressiivsuse ja ärevuse näitajad. Uuringus osalejateks olid toitlustusettevõtete kokad ja klienditeenindajad.

Töö esimeses osas loodi teema teoreetiline raamistik. Käsitleti depressiooni ning ärevushäire mõisteid ning põhjuseid, lisaks psühhosotsiaalse töökeskkonna olemust ning depressiivsuse ja ärevuse näitajate seost psühhosotsiaalsete ohuteguritega.

Vaimse tervisega seotu on üha enam tähelepanu all. Depressioon ning ärevushäire on ühed sagedamini esinevad meeleoluhäired ning prognooside kohaselt võivad need muutuda üheks peamiseks töövõimetuse põhjuseks. Nii depressiooni kui ka ärevushäire tekkel mängivad rolli mitmed tegurid ning seda põevad peamiselt naised. Depressiivsuse ja ärevuse näitajate kasvu põhjuseks võib olla ka psühhosotsiaalne töökeskkond. Seetõttu on oluline luua turvaline psühhosotsiaalne töökeskkond, mis hoiaks depressiivsuse ja ärevuse näitajad madalal. Lisaks on paremini juhitud psühhosotsiaalses töökeskkonnas töötajad organisatsioonile pühendunud ja tootlikumad.

Toitlustusettevõtete töötajad teevad emotsionaalset tööd ning nende psühhosotsiaalne töökeskkond on haavatavam, kuna nende töö esitab emotsionaalseid nõudmisi ning emotsioonide varjamist.

Magistritöö uuringu tulemustes selgus, et toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajatest esines viiteid depressioonile, kuid mitte ülemäärasele ärevusele. Demograafiliste näitajate vaates kasvasid depressiivsuse ja ärevuse näitajad staaži kasvades. Depressiivsuse ja ärevuse näitajad oli kõrgemal väiksemate organisatsioonide töötajatel. Naiste ärevuse näitajate hinnangus esines statistiliselt oluline erinevus meeste näitajatest, naiste ärevuse näitajad olid

kõrgemad.

Tulemustest selgus, et üldised hinnangud psühhosotsiaalsete ohuteguritele olid pigem mõõdukad ning selle põhjal võib järeldada, et uuringus osalenud toitlustusettevõtete psühhosotsiaalne töökeskkond on pigem hea. Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tõusid esile töötempo, emotsioonide varjamine ja töö mitmekesisus.

Läbiviidud korrelatsioonianalüüsis leiti, et depressiivsuse ja ärevuse näitajate muutused on seoses järgmiste psühhosotsiaalsete ohuteguritega: töökoormus; emotsionaalsed nõudmised; informeeritus; rolli selgus; töö kvaliteet; tööga rahulolu; ebakindlus töökorralduse suhtes; töö ja eraelu konflikt; juhi ja töötaja vaheline usaldus.

Depressiivsuse näitajatega olid suurimas seoses töökoormuse, töö ja eraelu tasakaalu ning töö kvaliteedi tegurid. Ärevuse näitajatega on tugevaimalt seoses ebakindlus töökorralduse suhtes, informeeritus ning töökiusamine.

Valdkondades lõi esile tõusis töönõudmiste valdkonnas esile töökoormuse ja emotsionaalsete nõudmiste tegurite seos depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahel. Töökoormuse ning emotsionaalset nõudmiste suurenedes tõusevad ka uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse tase. Psühhosotsiaalsete ohutegurite vaatest on emotsioonide varjamine ning töötempo kogu uuringu vaates kõige suuremad psühhosotsiaalsed ohutegurid. Tegurid ei ole korrelatsioonis depressiivsuse ja ärevuse näitajatega, kuid on korrelatsioonis valdkonna teiste teguritega ning seega saab järeldada, et neil on kaudne mõju depressiivsuse ja ärevuse näitajate muutustele.

Tööressursside valdkond ei ole korrelatsioonis depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Valdkonna skaala, mis hindab mõju oma töö üle on nõrgas negatiivses korrelatsioonis depressiivsusega. Valdkonna hinnangud psühhosotsiaalsetele ohuteguritele viitavad, et töötajad on mõõdukalt rahul valdkonnaga, esile kerkib töö mitmekesisuse skaala, mis võib olla potentsiaalseks psühhosotsiaalseks ohuteguriks.

Eestvedamise kvaliteedi valdkonna raames esineb depressiivsuse ja ärevuse näitajate vahel seoseid informeerituse ja rolli selgusega. Uuringu tulemustest selgub, et tööstaaži suurenedes informeerituse tase langeb. Kuigi kogu valimi hinnang on informeeritusele mõõdukas ning pigem hea, siis autori hinnangul tasub toitlustusettevõtete juhtidel tendentsile tähelepanu pöörata.

Depressiivsuse näitajad on seoses rolli konflikti ja juhtimise kvaliteediga. Uuringus osalenute hinnangud valdkonnale näitavad, et tegurid ei ole ohutegurid ning valdkonda tajutakse pigem hästi juhitud. Küll aga muutuvad hinnangud negatiivsemaks staaži kasvades.

Sotsiaalsete suhete valdkond on negatiivses korrelatsioonis depressiivsuse näitajatega, mis tähendab, et paremate sotsiaalsete suhete korral on depressiivsuse näitajad madalamad. Ärevuse näitajatega korrelatiivseid seoseid ei esine. Sotsiaalsete suhete valdkonna vastused viitavad, et uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajad on pigem valdkonna teguritega rahulolevad - tunnetavad mõõdukalt kolleegide ja juhi toetust ning töökogukonda kuulumist.

Inimene - töö seotuse valdkond on korrelatiivses seoses nii depressiivsuse kui ärevuse näitajatega. Skaalad, mis hindavad tööga rahulolu ning töö kvaliteeti on seoses nii depressiivsuse kui ärevuse näitajatega. Depressiivsete näitajatega on seoses ka tööga seotus ja kontroll oma tööaja üle. Läbiviidud uuringus osalenud hindasid eelnimetatud skaalaid pigem mõõdukalt ning vastustest saadud tulemuste põhjal ei saa järeldada, et tegu oleks psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Seega võib järeldada, et uuringus osalenud toitlustusettevõtetes on antud valdkonna psühhosotsiaalsed tegurid hästi juhitud.

Ebakindluse valdkonnas esines depressiivsuse ja ärevuse näitajatega omavaheline seos. Valdkonna skaala, mis hindab töö ja eraelu konflikt on korrelatsioonis nii depressiivsuse kui ka ärevuse näitajatega. Ebakindlus töö ja töökorralduse suhtes kasvatab just eelkõige ärevuse näitajad, depressiivseid näitajad on seoses ebakindlusega töökorralduse suhtes. Uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajate hinnangutest selgus, et valdkonnas esinevaid tegurid ei ole ohutegurid.

Sotsiaalse kapitali valdkonna skaala, mis hindab juhi ja töötajate vahelist usaldust ning töökiusamist on korrelatiivses seoses depressiivsuse ja ärevuse näitajatega. Depressiivsete näitajatega on seoses organisatsiooniline õiglus. Uuringus osalenud toitlustusettevõtete töötajate hinnangud valdkonna teguritele viitavad, et neil on usalduslikud suhted nii kolleegide kui ka juhiga, töökiusamine puudub ning organisatsioonilist õiglust tajutakse mõõdukalt.

Töö tulemuste põhjal esitas töö autor ettepanekud, kuidas parendada psühhosotsiaalset töökeskkonda, selleks, et töökeskkond toetaks töötajate vaimset tervist ning töökeskkond ei kutsuks esile depressiivsuse ja ärevuse näitajate tõusu. Autor leiab, et toitlustusettevõtted peaksid pakkuma töötajatele tuge emotsionaalsete nõudmiste ning emotsioonide varjamise osas. Selleks

soovib autor läbi viia emotsioonide juhtimise koolituse või sätestada organisatsioonis emotsionaalselt keeruliste olukordade lahendamiseks juhised. Töökoormuse puhul soovib autor organisatsioonidel analüüsida, kas töö ülesannete täitmiseks on piisavalt tööjõudu ning tööprotsessid on efektiivsed. Töö ja eraelu konflikti ärahoidmiseks tuleks autori hinnangul tagada töötajatele piisavalt vabu päevi. Autor esitab ka ettepaneku vaadata üle organisatsioonis kasutatavad infokanalid, info jagamise regulaarsus ning informatsiooni edastamise viis, et parendada informeerituse taset. Lisaks soovib autor kasvatada juhi ja töötajate vahelist usaldust ning juhi poolset toetust. Juhi ja töötajate omavahelised suhted mängivad olulist rolli psühhosotsiaalse töökeskkonna kujunemisel ning vaimse tervise hoidmisel.

Uuringu piiranguks võib pidada, et toitlustusettevõtete vastajate määr oli madal ja seetõttu ei saa tulemusi üldistada kõikidele toitlustusettevõtete töötajatele. Teiseks piiranguks võib pidada, et tegemist on läbilõikelise korrelatiivse uuringuga ning seetõttu ei saa määrata põhjuslikku seost tegurite vahel.

Töö edasiarendusena võiks autori hinnangul jätkata valimi kogumist. Koguda andmeid longituudselt ja võimalusel arendada käesolev töö longituudse disainiga tööks, mis võimaldab koguda andmeid jätku-uuringus ning seeläbi mõista paremini võimalikke põhjuslikke seoseid uuritavate konstruktide vahel.

## **SUMMARY**

### **RELATIONSHIP BETWEEN RESTAURANT WORKERS' DEPRESSION AND ANXIETY SYMPTOMS AND WORKPLACE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS**

Eleene Vaino

The aim of the master 's thesis is to find out the main psychosocial risk factors that occur in catering companies and the relationships between the indicators of depression and anxiety in catering companies with psychosocial risk factors. In order to fulfill the aim of the master's thesis, the author posed the following research questions: 1) What are the main psychosocial risk factors for catering employees in the work environment? 2) How high are the indicators of depression and anxiety in the employees of the catering company? 3) what are the relationships between psychosocial risk factors in the work environment and indicators of depression and anxiety?

The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) is used to assess psychosocial risk factors in the work environment. The questionnaire has been developed by the Danish Institute of Occupational Health. The questionnaire is free to use.

The questionnaire on emotional well-being (EEK-2) is used to assess the indicators of depression and anxiety. EEK-2 is designed to map the symptoms of mental and behavioral disorders. Based on the focus of this paper, only those statements from EEK-2 that assess the level of depressive and general anxiety symptoms are used. The questionnaire is free to use. The sample consists of employees of Estonian catering companies. The survey is conducted among chefs and customer service representatives in catering companies, as these positions are the main ones in catering companies. Respondents are asked to complete both questionnaires. In aim to fulfill the order of the master's thesis, the data is analyzed using the method of statistical data analysis.

The health and well-being of the working age population is increasingly affected by mood disorders. The most common mood disorders are depression and anxiety disorder (Steel, et al., 2014). World Health Organization (2017) estimates that depression will be the leading cause of

incapacity for work by 2030. Depression and anxiety are caused by a number of different factors, including the work environment. There are psychosocial risk factors in the work environment that affect employees' mental health, well-being and ability to work. In order to keep the rates of depression and anxiety in workers low, it is necessary to organize the psychosocial work environment in such a way that there are few risk factors (Seppo et al, 2010). In addition to incapacity for work, the increase in depression and anxiety also affects the organization as a whole – commitment to the organization and work performance may be low (Laschinger & Fida, 2013).

Catering companies work is considered as emotional work, where the content of the work is to offer customers the best service and quality, while regulating their own emotions. Emotional work requires both physical and mental effort from the employee and is therefore more vulnerable to mood disorders (Grandey & Melloy, 2017). Work in catering companies is often the first job for young people (Kutsekoda, 2017). Therefore, according to the author, it is important to study the topic of the work so that the first work environment of young people would be sufficiently supportive and safe and would not have a threat to mental health.

The results of the master's thesis study revealed that the indicators of mood disorders of employees of catering companies indicate depression, and the assessments of anxiety indicators do not indicate anxiety disorders.

The results showed that the overall assessments of psychosocial risk factors were rather moderate, and it can be concluded that the psychosocial working environment of the catering companies participating in the study is rather good. Among the psychosocial risk factors, the pace of work, concealment of emotions and diversity of work emerged.

A correlation analysis found that increases in depression and anxiety were associated with the following psychosocial risk factors: workload; emotional demands; clarity of role; quality of work; job satisfaction; uncertainty about work ; work-life conflict; trust between manager and employee. Factors related to depression were mostly related to workload, work-life balance and work quality. Anxiety indicators are most strongly associated with job insecurity, information and conflicts and and offensive behaviors.

Based on the results of the thesis, the author made suggestions on how to improve the psychosocial work environment, so that the work environment would support the mental health of employees

and the work environment would not cause an increase in depression and anxiety indicators. The author believes that catering companies should provide support to employees in terms of emotional demands and concealing emotions. For this, the author recommends conducting emotion management training or providing guidelines for dealing with emotionally complex situations in the organization. In the case of workload, the author recommends that organizations analyze whether there is sufficient manpower to perform work tasks and whether work processes are efficient. In order to prevent work-life conflict, the author believes that employees should be provided with sufficient days off. The author also proposes to review the information channels used in the organization, the regularity of information sharing and the way information is transmitted in order to improve the level of information. In addition, the author recommends increasing trust between the manager and employees and support from the manager. The relationship between the manager and the employees plays an important role in the development of the psychosocial work environment and the maintenance of mental health.

Keywords: psychosocial riskfactors, mood and anxiety disorders, working environment, catering companies COPSQ III, EEK-2

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aluoja, A., Shlik, J., Vasar, V., Luuk, K., & Leinsalu, M. (1999). Development and psychometric properties of the Emotional State Questionnaire, a self-report questionnaire for depression and anxiety. *Nord J Psychiatry*, 443–449.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*.
- Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., Han, H., & Law, R. (2019). Human dimension of the hospitality industry: Working conditions and psychological well-being among European servers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 138-147.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial Factors at Work and Risk of Depression: A Systematic Review of the Epidemiological Evidence. *Occupational and environmental medicine*, 65(7). doi:10.1136/oem.2007.038430
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H-J., Bocerean, C., Sahan, C., Smith, P., Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 482-503
- Center, C. (2011). Law and Job Accommodation in Mental Health Disability. (I. Schultz, & E. Rogers, Toim-d) *Work Accommodation and Retention in Mental Health*.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial*,



*Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 387-407.

- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L.-Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology & Community Health*(57), 849-854.
- Fila, M. J. (2016). The job demands, control, support model: Where are we now? *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15-44.
- Franche, R.-L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B., & Stewart, D. E. (2006). Path analysis of work conditions and work–family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Stress and Health*, 22, 91–103. doi:10.1002/smi.1087
- Gliem, J. A., Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales.
- Glomb TM, Tews MJ. (2004) Emotional labor: a conceptualization and scale development. *J. Vocat. Behav.* 64:1–23.
- Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. *Journal of Occupational Health Psychology*, 407-422.
- Han, K.-M., Shin, C., Yoon, H.-K., Ko, Y.-H., Kim, Y.-K., & Han, C. (2018). Emotional labor and depressive mood in service and sales workers: Interactions with gender and job autonomy. *Psychiatry Research*, 267, 490-498.
- Jefferis, B. J., Nazareth, I., Marston, L., Moreno-Kustner, B., Bellón, J. Á., Svab, I., King, M. (2011). Associations between unemployment and major depressive disorder: evidence from an international, prospective study (the predict cohort). *Soc Sci Med*, 73, 1627-1634.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-306.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: NY: Basic Books
- Kendler, K., Walters, E., Neale, M., Kessler, R., Heath, A., & Eaves, L. (1995). The structure of the genetic and environmental risk factors for six major psychiatric disorders in women. Phobia, generalized anxiety disorder, panic disorder, bulimia, major depression, and alcoholism. *Archives of General Psychiatry*, 374-383.
- Kessler, R., & Bromet, E. (2013). The epidemiology of depression across cultures. *Annual Review of Public Health*, 34, 119-138. doi:10.1146/annurev-publhealth-031912-114409
- Keyes, C., & Goodman, S. (2006). *Women and depression: a handbook for the social,*

*behavioral, and*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kitterlin, M., Tanke, M., & Stevens D, P. (2016). Workplace bullying in the foodservice industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 19(4), 413-423.  
doi:10.1080/15378020.2016.1185874
- Kleinberg, A. (2014). *Major depression in Estonia: prevalence, associated factors, and use of health services*. DISSERTATIONES MEDICINAE UNIVERSITATIS TARTUENSIS 216. Tartu: University of Tartu Press.
- Kleinberg, A., Jaanson, P., Lehtmets, A., Aluoja, A., Vasar, V., Suija, K., & Ööpik, P. (2011). Depressiooni ravijuhend perearstidele. *Eesti Arst*, 431-446.
- Kompier, M., & AJ, V. D. (2008). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disorders. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(5), 323-325.  
doi:10.5271/sjweh.1281
- Kutsekoda (2017). Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. Eesti tööturg täna ja homme. OSKA uuringuaruanne.
- Laschinger, H. S., & Fida, R. (2013). Longitudinal analysis authentic leadership on workplace bullying, burnout and turnover intentions. *Academy of Management Proceedings*
- Maailma Terviseorganisatsioon. (1992). *Rahvusvaheline Haiguste Klassifikatsioon, 10. versioon (RHK-10/V)*.
- Mathers, C., Boerma, T., & Fat, D. M. (2004). *The global burden of disease: 2004 update*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59–68.  
doi:10.1111/j.1467-9450.2007.00602.x
- McDowell, C., & Fossey, E. (2015). Workplace Accommodations for People with Mental Illness: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 197-206.
- Mehra, P., Nickerson, C. (2019) Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play? *International Journal of Organizational Analysis* 27 (3), 524-547
- Milligan-Saville, J., Tan, L., Gayed, A., Barnes, C., Madan, I., Dobson, M., . . . Harvey, S. (2017). Workplace mental health training for managers and its effect on sick leave in employees: a cluster randomised controlled trial. *The Lancet Psychiatry*, 4(11), 850-858.  
doi:https://doi.org/10.1016/S2215-0366(17)30372-3
- Mukaka, M. M. (2012) Statistics Corner: A guide to appropriate use of Correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, 69-71

- Nõukogu Direktiiv (1989) Töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. 89/391/EMÜ. Euroopa Liidu Teataja
- Randmann, L. COPSQ III Eesti versiooni valideerimine. Avaldamata käsikiri.
- Ravijuhendite Nõukoda. (2016). *Generaliseerunud ärevushäire ja paanikahäire (agorafobiaga või ilma) käsitus pearinglusega*. Patsiendijuhend PJ-F/11.1-2016.
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., & Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis versioon 1.1*. Rakendusuuringute keskus CentAR.
- Shingala, M. C., Rajyaguru, Dr. A. (2015) Comparison of Post Hoc Tests for Unequal Variance. *International Journal of New Technologies in Science and Engineering*
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology, 1*(1), 27-41.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation model. *Human resource management, 44*1-456.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health, 32*(6), 443-462. doi:10.5271/sjweh.1050
- Statistikaameti andmebaas. Kättesaadav: [andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_\\_turism-ja-majutus\\_\\_turismi-ja-majutuse-majandusnaitajad/TU0403](http://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__turism-ja-majutus__turismi-ja-majutuse-majandusnaitajad/TU0403), 18.12.2020
- Steel, Z., Marnane, C., Iranpour, C., Chey, T., Jackson, J. W., Patel, V., & Silove, D. (2014). The global prevalence of common mental disorders: a systematic review and meta-analysis 1980-2013. *International Journal of Epidemiology, 43*(2).
- Ströhle, A., Gensichen, J., & Domschke, K. (2018). The diagnosis and treatment of anxiety disorders. *Dtsch Arztebl Int, 115*, 611-620. doi:10.3238/arztebl.2018.0611
- Šlik, J. (2002). Ärevushäirete diagnostika ja ravi esmatasandi arstiabis. *Eesti Arst 81 (10)*, lk 645-654.
- Theorell, T., Hammaström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., . . . Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health, 15*, 738-752.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 13.03.2019, 177
- Vasar, E. (2004). Ärevus: sõber ja vaenlane sinus eneses. *Eesti Arst 83 (9)*, 591-596.
- Vasar, V., & Šlik, J. (2002). *Depressiooni ravijuhtnõu (versioon 1.1)*.
- Veldre, V., Masso, M., & Osila, L. (2015). *Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

- Wieclaw, J., Agerbo, E., Bo Mortensen, P., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J. P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*, 8(280). doi:<https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280>
- World Health Organization. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. Geneva: World Health Organization.
- Wynne, R., V, D. B., Vandenbroek, K., Leka, S., A, J., Houtman, I., & D, M. (2014). *Vaimse tervise edendamise töökohal*. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.
- Ööpik, P., Aluoja, A., Kalda, R., & Maaros, H.-I. (2006). Screening for depression in primary care. *Family Practice*, 693-698.
- Yang, C.-E., Wang, Y.-C., & Yang, J. (2020). Hotel Restaurant Service Employees' Sources of Positive and Negative Emotions. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*.

## **LISAD**

### **Lisa 1. COPSOQ III tulemused demograafiliste näitajate lõikes**

Lisa 1 on esitatud eraldiseisvana ning on leitav aadressilt:

<https://drive.google.com/file/d/1t4gSjpu72N3CRObTbe5pS3Vnw-yfPD7z/view?usp=sharing>

## Lisa 2. ANOVA testi tulemused tööstaažide lõikes

Skaalad	Staaž		Keskliste vahe	p	F
TÖÖNÕUDMISED	alla aasta	1 -2 aastat	-8,78	0,23	1,81
		3- 7 aastat	-7,77	0,40	
	1 -2 aastat	alla aasta	8,78	0,23	
		3- 7 aastat	1,01	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	7,77	0,40	
		1 -2 aastat	-1,01	0,99	
Töökoormus	alla aasta	1 -2 aastat	-14,55	0,03	3,15
		3- 7 aastat	-17,97	0,03	
	1 -2 aastat	alla aasta	14,55	0,03	
		3- 7 aastat	-3,42	0,93	
	3- 7 aastat	alla aasta	17,97	0,03	
		1 -2 aastat	3,42	0,93	
Töötempo	alla aasta	1 -2 aastat	-2,02	0,98	0,06
		3- 7 aastat	-0,16	1,00	
	1 -2 aastat	alla aasta	2,02	0,98	
		3- 7 aastat	1,86	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	0,16	1,00	
		1 -2 aastat	-1,86	0,99	
Kognitiivsed nõudmised	alla aasta	1 -2 aastat	-5,17	0,79	1,47
		3- 7 aastat	-13,39	0,24	
	1 -2 aastat	alla aasta	5,17	0,79	
		3- 7 aastat	-8,21	0,52	
	3- 7 aastat	alla aasta	13,39	0,24	
		1 -2 aastat	8,21	0,52	
Emotsionaalsed nõudmised	alla aasta	1 -2 aastat	-23,33	0,01	4,33
		3- 7 aastat	-23,37	0,09	
	1 -2 aastat	alla aasta	23,33	0,01	
		3- 7 aastat	-0,04	1,00	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Keskmete vahe	p	F
Emotsionaalsed nõudmised	3- 7 aastat	alla aasta	23,37	0,09	4,33
		1 -2 aastat	0,04	1,00	
Emotsioonide varjamine	alla aasta	1 -2 aastat	1,16	0,99	1,71
		3- 7 aastat	16,03	0,40	
	1 -2 aastat	alla aasta	-1,16	0,99	
		3- 7 aastat	14,87	0,23	
	3- 7 aastat	alla aasta	-16,03	0,40	
		1 -2 aastat	-14,87	0,23	
TÖÖRESSURSID	alla aasta	1 -2 aastat	4,10	0,70	0,88
		3- 7 aastat	-2,51	0,96	
	1 -2 aastat	alla aasta	-4,10	0,70	
		3- 7 aastat	-6,62	0,57	
	3- 7 aastat	alla aasta	2,51	0,96	
		1 -2 aastat	6,62	0,57	
Mõju oma töö üle	alla aasta	1 -2 aastat	2,38	0,96	0,10
		3- 7 aastat	0,21	1,00	
	1 -2 aastat	alla aasta	-2,38	0,96	
		3- 7 aastat	-2,16	0,98	
	3- 7 aastat	alla aasta	-0,21	1,00	
		1 -2 aastat	2,16	0,98	
Arenguvõimalused	alla aasta	1 -2 aastat	4,64	0,81	1,53
		3- 7 aastat	-8,38	0,72	
	1 -2 aastat	alla aasta	-4,64	0,81	
		3- 7 aastat	-13,03	0,37	
	3- 7 aastat	alla aasta	8,38	0,72	
		1 -2 aastat	13,03	0,37	
Töö mitmekesisus	alla aasta	1 -2 aastat	-6,42	0,54	3,23
		3- 7 aastat	-17,20	0,02	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Kesk- miste vahe	p	F
Töö mitmekesisus	1 -2 aastat	alla aasta	6,42	0,54	3,23
		3- 7 aastat	-10,77	0,11	
	3- 7 aastat	alla aasta	17,20	0,02	
		1 -2 aastat	10,77	0,11	
Töö tähenduslikkus	alla aasta	1 -2 aastat	-1,07	0,99	0,04
		3- 7 aastat	-2,59	0,99	
	1 -2 aastat	alla aasta	1,07	0,99	
		3- 7 aastat	-1,52	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	2,59	0,99	
		1 -2 aastat	1,52	0,99	
EESTVEDAMISE_KVALI- TEET	alla aasta	1 -2 aastat	9,73	0,12	2,22
		3- 7 aastat	12,57	0,09	
	1 -2 aastat	alla aasta	-9,73	0,12	
		3- 7 aastat	2,83	0,93	
	3- 7 aastat	alla aasta	-12,57	0,09	
		1 -2 aastat	-2,83	0,93	
Informeeritus	alla aasta	1 -2 aastat	10,17	0,53	0,92
		3- 7 aastat	10,30	0,57	
	1 -2 aastat	alla aasta	-10,17	0,53	
		3- 7 aastat	0,13	1,00	
	3- 7 aastat	alla aasta	-10,30	0,57	
		1 -2 aastat	-0,13	1,00	
Tunnustamine	alla aasta	1 -2 aastat	11,78	0,09	1,71
		3- 7 aastat	10,66	0,44	
	1 -2 aastat	alla aasta	-11,78	0,09	
		3- 7 aastat	-1,12	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	-10,66	0,44	
		1 -2 aastat	1,12	0,99	



## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Kesk- miste vahe	p	F
Rolli selgus	alla aasta	1 -2 aastat	6,07	0,30	3,58
		3- 7 aastat	17,69	0,08	
	1 -2 aastat	alla aasta	-6,07	0,30	
		3- 7 aastat	11,62	0,35	
	3- 7 aastat	alla aasta	-17,69	0,08	
		1 -2 aastat	-11,62	0,35	
Rollikonflikt	alla aasta	1 -2 aastat	-5,47	0,80	1,14
		3- 7 aastat	-14,06	0,22	
	1 -2 aastat	alla aasta	5,47	0,80	
		3- 7 aastat	-8,59	0,57	
	3- 7 aastat	alla aasta	14,06	0,22	
		1 -2 aastat	8,59	0,57	
Juhtimise kvaliteet	alla aasta	1 -2 aastat	15,17	0,05	2,88
		3- 7 aastat	10,14	0,51	
	1 -2 aastat	alla aasta	-15,17	0,05	
		3- 7 aastat	-5,03	0,86	
	3- 7 aastat	alla aasta	-10,14	0,51	
		1 -2 aastat	5,03	0,86	
SOTSIAALSED_SUHTED	alla aasta	1 -2 aastat	13,77	0,00	3,82
		3- 7 aastat	10,44	0,16	
	1 -2 aastat	alla aasta	-13,77	0,00	
		3- 7 aastat	-3,33	0,90	
	3- 7 aastat	alla aasta	-10,44	0,16	
		1 -2 aastat	3,33	0,90	
Juhi toetus	alla aasta	1 -2 aastat	14,92	0,06	1,95
		3- 7 aastat	14,90	0,27	
	1 -2 aastat	alla aasta	-14,92	0,06	
		3- 7 aastat	-0,02	1,00	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Kesk- miste vahe	p	F
Juhi toetus	3- 7 aastat	alla aasta	-14,90	0,27	1,95
		1 -2 aastat	0,02	1,00	
Kolleegide toetus	alla aasta	1 -2 aastat	13,72	0,05	3,41
		3- 7 aastat	0,67	0,99	
	1 -2 aastat	alla aasta	-13,72	0,05	
		3- 7 aastat	-13,05	0,11	
	3- 7 aastat	alla aasta	-0,67	0,99	
		1 -2 aastat	13,05	0,11	
Töökogukond	alla aasta	1 -2 aastat	12,51	0,00	5,46
		3- 7 aastat	15,58	0,02	
	1 -2 aastat	alla aasta	-12,51	0,00	
		3- 7 aastat	3,07	0,90	
	3- 7 aastat	alla aasta	-15,58	0,02	
		1 -2 aastat	-3,07	0,90	
INIMENE_TÖÖ_SEO- TUS	alla aasta	1 -2 aastat	7,60	0,19	1,91
		3- 7 aastat	1,92	0,98	
	1 -2 aastat	alla aasta	-7,60	0,19	
		3- 7 aastat	-5,67	0,63	
	3- 7 aastat	alla aasta	-1,92	0,98	
		1 -2 aastat	5,67	0,63	
Seotus organisatsiooniga	alla aasta	1 -2 aastat	8,26	0,35	2,02
		3- 7 aastat	-1,13	0,99	
	1 -2 aastat	alla aasta	-8,26	0,35	
		3- 7 aastat	-9,40	0,40	
	3- 7 aastat	alla aasta	1,13	0,99	
		1 -2 aastat	9,40	0,40	
Tööga seotus	alla aasta	1 -2 aastat	11,04	0,22	2,31
		3- 7 aastat	-1,75	0,99	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Kesk- miste vahe	p	F
Tööga seotus	1 -2 aastat	alla aasta	-11,04	0,22	2,31
		3- 7 aastat	-12,79	0,37	
	3- 7 aastat	alla aasta	1,75	0,99	
		1 -2 aastat	12,79	0,37	
Kontroll oma tööaja üle	alla aasta	1 -2 aastat	20,98	0,01	2,67
		3- 7 aastat	15,38	0,45	
	1 -2 aastat	alla aasta	-20,98	0,01	
		3- 7 aastat	-5,60	0,94	
	3- 7 aastat	alla aasta	-15,38	0,45	
		1 -2 aastat	5,60	0,94	
Töö kvaliteet	alla aasta	1 -2 aastat	4,73	0,65	0,58
		3- 7 aastat	5,99	0,74	
	1 -2 aastat	alla aasta	-4,73	0,65	
		3- 7 aastat	1,26	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	-5,99	0,74	
		1 -2 aastat	-1,26	0,99	
Tööga rahulolu	alla aasta	1 -2 aastat	5,83	0,50	0,72
		3- 7 aastat	4,06	0,87	
	1 -2 aastat	alla aasta	-5,83	0,50	
		3- 7 aastat	-1,77	0,98	
	3- 7 aastat	alla aasta	-4,06	0,87	
		1 -2 aastat	1,77	0,98	
EBAKINDLUS	alla aasta	1 -2 aastat	-7,56	0,06	2,19
		3- 7 aastat	-11,10	0,24	
	1 -2 aastat	alla aasta	7,56	0,06	
		3- 7 aastat	-3,54	0,92	
	3- 7 aastat	alla aasta	11,10	0,24	
		1 -2 aastat	3,54	0,92	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Kesk- miste vahe	p	F
Ebakindlus töö suhtes	alla aasta	1 -2 aastat	-4,57	0,61	1,10
		3- 7 aastat	-10,61	0,32	
	1 -2 aastat	alla aasta	4,57	0,61	
		3- 7 aastat	-6,03	0,76	
	3- 7 aastat	alla aasta	10,61	0,32	
		1 -2 aastat	6,03	0,76	
Ebakindlus töökorralduse suhtes	alla aasta	1 -2 aastat	-2,66	0,90	0,89
		3- 7 aastat	-9,28	0,46	
	1 -2 aastat	alla aasta	2,66	0,90	
		3- 7 aastat	-6,62	0,72	
	3- 7 aastat	alla aasta	9,28	0,46	
		1 -2 aastat	6,62	0,72	
Töö ja eraelu konflikt	alla aasta	1 -2 aastat	-13,48	0,19	1,74
		3- 7 aastat	-11,45	0,56	
	1 -2 aastat	alla aasta	13,48	0,19	
		3- 7 aastat	2,02	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	11,45	0,56	
		1 -2 aastat	-2,02	0,99	
SOTSIAALNE_KAPI- TAL	alla aasta	1 -2 aastat	8,49	0,03	2,83
		3- 7 aastat	6,81	0,31	
	1 -2 aastat	alla aasta	-8,49	0,03	
		3- 7 aastat	-1,67	0,96	
	3- 7 aastat	alla aasta	-6,81	0,31	
		1 -2 aastat	1,67	0,96	
Kolleegide vaheline usal- dus	alla aasta	1 -2 aastat	8,01	0,27	1,57
		3- 7 aastat	5,65	0,56	
	1 -2 aastat	alla aasta	-8,01	0,27	
		3- 7 aastat	-2,35	0,89	

## Lisa 2 järg

Skaalad	Staaž		Keskmine vahe	p	F
Kolleegide vaheline usaldus	3- 7 aastat	alla aasta	-5,65	0,56	1,57
		1 -2 aastat	2,35	0,89	
Juhi ja töötajate vaheline usaldus	alla aasta	1 -2 aastat	9,96	0,02	2,36
		3- 7 aastat	6,97	0,45	
	1 -2 aastat	alla aasta	-9,96	0,02	
		3- 7 aastat	-2,98	0,92	
	3- 7 aastat	alla aasta	-6,97	0,45	
		1 -2 aastat	2,98	0,92	
Organisatsiooniline õiglus	alla aasta	1 -2 aastat	6,47	0,48	0,81
		3- 7 aastat	7,50	0,50	
	1 -2 aastat	alla aasta	-6,47	0,48	
		3- 7 aastat	1,03	0,99	
	3- 7 aastat	alla aasta	-7,50	0,50	
		1 -2 aastat	-1,03	0,99	
Tööküsimine	Alla aasta	1-2 aastat	-2,11	0,64	0,52
		3-7 aastat	-2,27	0,70	
	1-2 aastat	Alla aasta	2,11	0,64	
		3-7 aastat	-0,16	1,00	
	3-7 aastat	Alla aasta	2,27	0,70	
		1-2 aastat	0,16	2,12	

Allikas: Autori koostatud

### Lisa 3. ANOVA testi tulemused hariduse lõikes

Skaalad	Haridustase		Keskmete vahe	p	F
TÖÖNÕUDMISED	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	0,08	1,00	0,05
		Kõrgharidus	1,70	0,98	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-0,08	1,00	
		Kõrgharidus	1,61	0,99	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-1,70	0,98	
		Kutseharidus	-1,61	0,99	
Töökoormus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-1,07	1,00	0,02
		Kõrgharidus	0,49	1,00	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	1,07	1,00	
		Kõrgharidus	1,56	1,00	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-0,49	1,00	
		Kutseharidus	-1,56	1,00	
Töötempo	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-5,99	0,81	4,45
		Kõrgharidus	18,73	0,11	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	5,99	0,81	
		Kõrgharidus	24,72	0,07	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-18,73	0,11	
		Kutseharidus	-24,72	0,07	
Kognitiivsed nõudmised	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	1,56	0,99	1,35
		Kõrgharidus	-10,63	0,43	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-1,56	0,99	
		Kõrgharidus	-12,19	0,36	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	10,63	0,43	
		Kutseharidus	12,19	0,36	
Emotsionaalsed nõudmised	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-4,06	0,93	0,14
		Kõrgharidus	-3,64	0,99	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	4,06	0,93	
		Kõrgharidus	0,42	1,00	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	3,64	0,99	
		Kutseharidus	-0,42	1,00	
Emotsioonide varjamine	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	9,98	0,47	0,73
		Kõrgharidus	3,52	0,98	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-9,98	0,47	
		Kõrgharidus	-6,46	0,90	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-3,52	0,98	
		Kutseharidus	6,46	0,90	
TÖÖRESSURSID	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-10,71	0,23	6,32
		Kõrgharidus	-16,28	0,02	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	10,71	0,23	
		Kõrgharidus	-5,58	0,83	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	16,28	0,02	
		Kutseharidus	5,58	0,83	
Mõju oma töö üle	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-6,76	0,78	4,45

### Lisa 3 järg

Skaalad	Haridustase		Keskmete vahe	p	F
Mõju oma töö üle	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-6,76	0,78	4,45
		Kõrgharidus	-19,12	0,02	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	6,76	0,78	
Mõju oma töö üle	Kutseharidus	Kõrgharidus	-12,36	0,46	4,45
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	19,12	0,02	
		Kutseharidus	12,36	0,46	
Arenguvõimalused	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-18,96	0,03	4,80
		Kõrgharidus	-14,39	0,24	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	18,969	0,03	
		Kõrgharidus	4,58	0,94	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	14,39	0,24	
		Kutseharidus	-4,58	0,94	
Töö mitmekesisus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-8,99	0,33	3,05
		Kõrgharidus	-13,16	0,18	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	8,99	0,33	
		Kõrgharidus	-4,17	0,93	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	13,16	0,18	
		Kutseharidus	4,17	0,93	
Töö tähenduslikkus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-19,41	0,10	1,16
		Kõrgharidus	-19,40	0,05	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	19,41	0,10	
		Kõrgharidus	0,00	1,00	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	19,40	0,05	
		Kutseharidus	0,00	1,00	
EESTVEDAMISE KVALITEET	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-3,60	0,90	0,20
		Kõrgharidus	-0,20	1,00	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	3,60	0,90	
		Kõrgharidus	3,40	0,97	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	0,20	1,00	
		Kutseharidus	-3,40	0,97	
Informeeritus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-4,22	0,95	5,22
		Kõrgharidus	9,74	0,67	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	4,22	0,95	
		Kõrgharidus	13,96	0,55	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-9,74	0,67	
		Kutseharidus	-13,96	0,55	
Tunnustamine	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	2,05	0,99	0,93
		Kõrgharidus	-2,68	0,99	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-2,05	0,99	
		Kõrgharidus	-4,72	0,96	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	2,68	0,99	
		Kutseharidus	4,72	0,96	

### Lisa 3 järg

Skaalad	Haridustase		Keskliste vahe	p	F
Rolli selgus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-4,97	0,77	0,14
		Kõrgharidus	-2,19	0,98	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	4,97	0,77	
		Kõrgharidus	2,78	0,97	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	2,19	0,98	
		Kutseharidus	-2,78	0,97	
Rollikonflikt	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	14,14	0,15	0,38
		Kõrgharidus	2,89	0,98	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-14,14	0,15	
		Kõrgharidus	-11,25	0,52	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-2,89	0,98	
		Kutseharidus	11,25	0,52	
Juhtimise kvaliteet	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	3,29	0,96	1,73
		Kõrgharidus	-2,96	0,97	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-3,29	0,96	
		Kõrgharidus	-6,25	0,88	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	2,96	0,97	
		Kutseharidus	6,25	0,88	
SOTSIAALSED SUH- TED	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	4,87	0,78	0,89
		Kõrgharidus	-4,57	0,86	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-4,87	0,78	
		Kõrgharidus	-9,44	0,53	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	4,57	0,86	
		Kutseharidus	9,44	0,53	
Juhi toetus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	5,52	0,94	0,25
		Kõrgharidus	-9,06	0,68	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-5,52	0,94	
		Kõrgharidus	-14,58	0,58	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	9,06	0,68	
		Kutseharidus	14,58	0,58	
Kolleegide toetus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	9,36	0,32	0,93
		Kõrgharidus	-1,61	1,00	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-9,36	0,32	
		Kõrgharidus	-10,97	0,58	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	1,61	1,00	
		Kutseharidus	10,97	0,58	
Töökogukond	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-0,33	1,00	1,11
		Kõrgharidus	-3,11	0,85	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	0,33	1,00	
		Kõrgharidus	-2,78	0,94	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	3,11	0,85	
		Kutseharidus	2,78	0,94	



### Lisa 3 järg

Skaalad	Haridustase		Keskmete vahe	p	F
INIMENE_TÖÖ_SEO-TUS	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-4,15	0,77	0,78
		Kõrgharidus	-5,06	0,68	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	4,15	0,77	
		Kõrgharidus	-0,92	1,00	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	5,06	0,68	
		Kutseharidus	0,92	1,00	
Seotus organisatsiooniga	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-5,39	0,78	0,18
		Kõrgharidus	-11,14	0,21	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	5,39	0,78	
		Kõrgharidus	-5,75	0,84	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	11,14	0,21	
		Kutseharidus	5,75	0,84	
Tööga seotus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-0,52	1,00	1,91
		Kõrgharidus	-10,93	0,35	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	0,52	1,00	
		Kõrgharidus	-10,42	0,60	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	10,93	0,35	
		Kutseharidus	10,42	0,60	
Kontroll oma tööaja üle	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	0,58	1,00	1,05
		Kõrgharidus	-15,36	0,22	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-0,58	1,00	
		Kõrgharidus	-15,94	0,53	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	15,36	0,22	
		Kutseharidus	15,94	0,53	
Töö kvaliteet	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-7,16	0,49	0,54
		Kõrgharidus	-1,74	0,96	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	7,16	0,49	
		Kõrgharidus	5,42	0,71	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	1,74	0,96	
		Kutseharidus	-5,42	0,71	
Tööga rahulolu	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-3,72	0,87	0,21
		Kõrgharidus	3,36	0,95	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	3,72	0,87	
		Kõrgharidus	7,08	0,78	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-3,36	0,95	
		Kutseharidus	-7,08	0,78	

### Lisa 3 järg

Skaalad	Haridustase		Keskmete vahe	p	F
EBAKINDLUS	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-2,87	0,89	0,18
		Kõrgharidus	-1,34	1,00	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	2,87	0,89	
		Kõrgharidus	1,53	1,00	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	1,34	1,00	
		Kutseharidus	-1,53	1,00	
Ebakindlus töö suhtes	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-3,43	0,87	0,96
		Kõrgharidus	-6,20	0,90	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	3,43	0,87	
		Kõrgharidus	-2,78	0,99	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	6,20	0,90	
		Kutseharidus	2,78	0,99	
Ebakindlus töökorralduse suhtes	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-0,88	1,00	0,59
		Kõrgharidus	-4,11	0,94	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	0,88	1,00	
		Kõrgharidus	-3,23	0,98	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	4,11	0,94	
		Kutseharidus	3,23	0,98	
Töö ja eraelu konflikt	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-3,58	0,97	0,57
		Kõrgharidus	7,01	0,72	
Töö ja eraelu konflikt	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	3,58	0,97	0,57
		Kõrgharidus	10,58	0,66	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-7,01	0,72	
		Kutseharidus	-10,58	0,66	
SOTSIAALNE_KAPITAL	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-2,23	0,96	0,66
		Kõrgharidus	-4,48	0,64	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	2,23	0,96	
		Kõrgharidus	-2,25	0,97	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	4,48	0,64	
		Kutseharidus	2,25	0,97	
Kolleegide vaheline usaldus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-2,59	0,95	1,28
		Kõrgharidus	6,86	0,67	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	2,59	0,95	
		Kõrgharidus	9,44	0,57	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-6,86	0,67	
		Kutseharidus	-9,44	0,57	
Juhi ja töötajate vaheline usaldus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	0,09	1,00	1,72
		Kõrgharidus	-9,39	0,14	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-0,09	1,00	
		Kõrgharidus	-9,48	0,35	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	9,39	0,14	
		Kutseharidus	9,48	0,35	

### Lisa 3 järg

Skaalad	Haridustase		Keskmete vahe	p	F
Organisatsiooniline õiglus	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	-5,24	0,84	1,76
		Kõrgharidus	-10,66	0,22	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	5,24	0,84	
		Kõrgharidus	-5,42	0,88	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	10,66	0,22	
		Kutseharidus	5,42	0,88	
Töökiusamine	Põhi- ja keskharidus	Kutseharidus	1,54	0,76	0,23
		Kõrgharidus	0,47	0,99	
	Kutseharidus	Põhi- ja keskharidus	-1,54	0,76	
		Kõrgharidus	-1,06	0,98	
	Kõrgharidus	Põhi- ja keskharidus	-0,47	0,99	
		Kutseharidus	1,06	0,98	

Allikas: Autori koostatud

#### Lisa 4. Depressiivsuse ja ärevuse näitajad demograafiliste näitajate lõikes

			Depressiivsus	Ärevus
Sugu	Naised	m	10,86	9,07
		sd	6,28	5,01
	Mehed	m	10,06	6,00
		sd	5,03	4,08
Vanus	Grupp1	m	10,10	7,67
		sd	5,10	4,55
	Grupp2	m	11,67	7,67
		sd	7,28	4,55
Staaž	Alla aasta	m	9,14	6,21
		sd	4,88	4,66
	1-2 aastat	m	10,97	6,01
		sd	8,03	4,15
	3-7 aastat	m	11,55	11,55
		sd	7,08	6,27
Haridus	Põhi- ja keskhari- dus	m	10,61	7,87
		sd	5,73	4,69
	Kutsehari- dus	m	10,00	8,08
		sd	5,61	6,35
	Kõrghari- dus	m	11,60	9,90
		sd	7,52	4,09
Ametikoht	Kokk	m	10,05	7,27
		sd	7,27	4,73
	Teenin- daja	m	11,00	8,82
		sd	6,42	5,03
Organisat- siooni suurus	1-100 ini- mest	m	11,10	8,52
		sd	5,26	5,04
	101-250 inimest	m	10,17	7,97
		sd	6,66	4,90
Kogu valim		m	10,65	8,25
		sd	5,93	4,93
		min	1,00	0,00
		max	30,00	23,00

Allikas: Autori koostatud

## **Lisa 5. Korrelatsioonimaatriks**

Lisa 5 on esitatud eraldiseisvana ning on leitav aadressilt:

<https://drive.google.com/file/d/1eqOrkr1VMXXUqrgEqpOe2Lf9ygmaphZx/view?usp=sharing>

## Lisa 6. Lihtlitsents

### Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>

Mina \_\_\_\_\_ Eleene Vaino \_\_\_\_\_ (autori nimi)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Toitlustusettevõtete töötajate depressiivsuse ja ärevuse näitajate seos töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega

\_\_\_\_\_,  
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Liina Randmann \_\_\_\_\_,  
(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

<sup>1</sup>Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.