

OPSTI TEST

OPSTI - Organisatsiooni Psühhosotsiaalsete Tegurite Indikaator

© 2019, PE Konsult. All rights reserved.

Tööstress on pingeseisund, mida põhjustavad tööl esinevad tööstressorid (pingeallikad). Ehk teiste sõnadega - tööstress on kogum emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone, mida kutsuvad esile töö sisu, töökorraldus ja töökeskkonnas erinevad faktorid (*Euroopa Komisjon, 1999*).

Eestis läbi viidud uuringute tulemused osundavad, et peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis võivad põhjustada tööstressi, on kehvad töösuhted, liiga kiire töötempo ja töö-kodu elu tasakaalu nihe töö kasuks (PE Konsult uuringud 2005-2017^{1,2,3,4}).

Psühhosotsiaalsed faktorid tööl

PE Konsult 2005-2017

Tööstressorid	Prokuratuur	Insenerid	Juhid	Ametnikud
Töö tempo	25,2	23,9	23,8	22,8
Suhted tööl	33	34,2	34	34,9
Kodu / töö tasakaal	19	20,7	21,3	19
Juhi rollid	13,6	14,2	14,2	13,5
Isiklik vastutus	16	16,1	15,9	15,5
Pisi-stressorid	14	13,7	13,7	13,1
Tunnustatus	15	16,1	15,6	16,5
Organisatsiooni sisekliima	15	15,5	15,2	15,5

Suurem number näitab suurema mõjuga stressorit

* Occupational Stress Indicator, OSI-2; metoodika on kasutusel 24. riigis

¹ Teichmann, M.; Spector, P. E.; Cooper, C. L.; Sparks, K. (2006). *Managerial Stress in Estonia*. International Journal of Psychology, 39(5-6), 308-309.

² Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., Büssing, A., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., Miller, K., Renault de Moraes, L., Ostrognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H., Poelmans, S., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., Salgado, J., Shima, S., Siu, O. L., Stora, J. B., Teichmann, M., Theorell, T., Vlerick, P., Westman, M., Widerszal-Bazyl, M., Wong, P., & Yu, S. (2001). *Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being: An ecological level international study*, Journal of Organizational Behavior, 22, 815-832.

³ Teichmann, M. (2009). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas*. Eesti Töötervishoid 1/2009, 40-43.

⁴ Teichmann, Mare (2003). *Workstress among Estonian Office Workers (longitudinal research 1997 and 2002)*. In: Abstracts of International HRM Research Conference: People Friendly Management; Inimkeskne juhtimine: 1-st International Human Resource Management Research Conference in Estonia, Tallinn, 6.11.2003. (Ed) Alas, R., Tallinn: EBS Print, 167-181.

Kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu andmetel (2015⁵) kogevad tööstressi 27% Euroopa töötajatest. Viimasel kümnendil on tööstressi tase Euroopas jäänud peaaegu samaks (2010. aastal 26% ja 2015. aastal 27%) EL 28s.

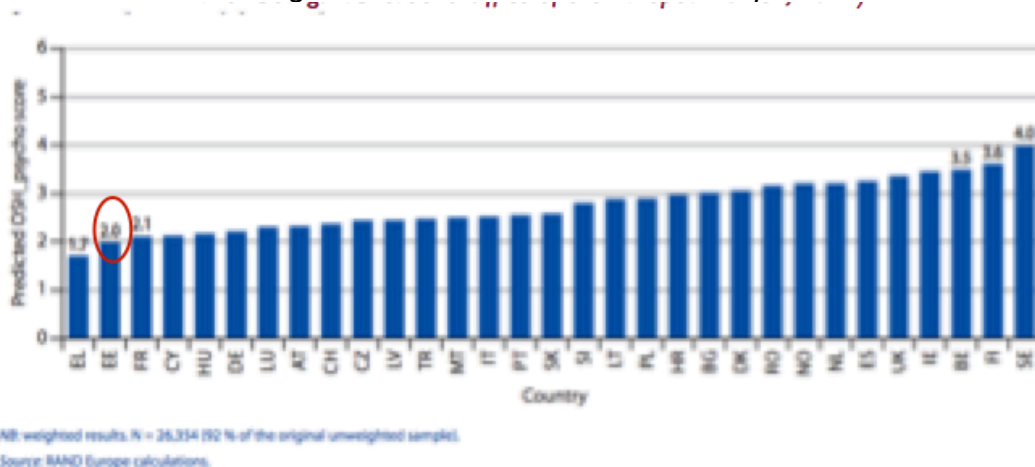
Eestis oli märgatav tendents tööstressi üldise taseme tõusuks so 2001. aastal 26% ja 2005. aastal 32% töötajatest koges tööstressi. Viimasel kümnendil on tööstressi tase Eestis langenud ja jäänud suhteliselt stabiilselt püsima (2010. aastal 15% ja 2015. aastal 18%). Meie tööstressi uuringud 2019. aastal (N=8027⁶ ja N=1203⁷) osundavad üsnagi sarnasele tööstressi tasemele - 16,7% töötajatest kogeb tööstressi „enamasti / suurel määral” ja “alati / väga suurel määral”.

Tööstressist tingitud majanduslik mõju, mis on seotud eelkõige töötajate haigestumise, töölt puudumise, tehtud vigade ja vähese töö tulemuslikkusega, on arvestuslikult 2.5% – 10% SKPst (Dollard, 2003⁸; Cooper, 2011). Samas, stressijuhtimisega tegeletakse Eesti organisatsioonides erakordselt vähe – Euroopa riikide hulgas oleme eelviimasel kohal edestades ainult Kreekat⁹.

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine

The scope of management of psychosocial risks in EU, ESENER, European Risk Observatory

Luxembourg: Publications Office of the European Union



Vastutuse tööle esinevate psühhosotsiaalsete ohtutegurite mõju vähendamise eest on seadusandja pannud tööandjale¹⁰. TTOSs määratletakse § 9¹ “Psühhosotsiaalsed ohtutegurid:

⁵ Eurofound (2016), Developments in working life in Europe 2015: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1575&context=intl>

⁶ Palgainfo Agentuur, ‘Töötajate tööturu- ja palgauuring kevadsuvel 2019’ (N=8027).

⁷ Teichmann, M. (2019). Mapping and Assessing Psychosocial Risk Factors for Individual- and Organizational-level Occupational Stress Intervention, EAWOP in Practice.

⁸ Dollard, M. F., Winefield, A. H., & Winefield, H. R. (2003). *Occupational stress in the service professions*. London: Taylor & Francis.

⁹ The scope of management of psychosocial risks in EU, ESENER, European Risk Observatory Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

¹⁰ Framework EU Directive 89/391; Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)

- (1) *Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine osi varjatud diskrimineerimine, kiusamine ja ahistamine tööl, 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.*
- (2) *Tööandja peab 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”.*

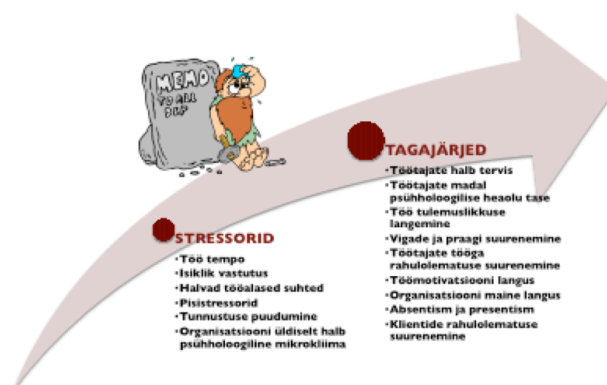
Seega, tööstressi kõrget taset võib tõlgendada ka juhtimispraagina, sest just juhtimise kompetentsuse valdkonda kuuluvad töö sisu, töökorralduse ja töökeskkonna muutmine.

OPSTI TESTI TEOREETILINE TAUST

OPSTI testi algversioon on välja töötatud 2009. aastal¹¹. OPSTI testi loomisel lähtusime mitmetest käsitlustest ja teooriatest.

1) Põhjus – tagajärg lähenemine (*stressors and strain approach*) töökeskkonna ohutegurite ja nende mõju tagajärgede uurimisele. See on kõige enam kasutatud lähenemisviis stressi empiirilistes uuringutes viimase kahekümne aasta jooksul ning seda jätkuvalt ka viimastel aastatel. Tegemist on äärmiselt lihtsustatud lähenemisega – stressor so tööga seotud faktor, sündmus või situatsioon, on põhjuseks, et ilmneks tagajärg ehk pinge, mis on töötaja psühholoogiline või füsioloogiline reaktsioon pinge tekitajale so stress

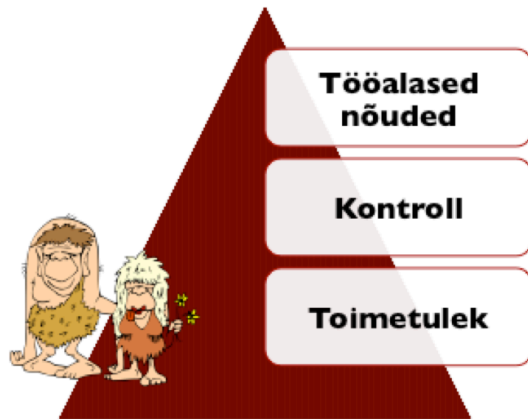
Põhjus – tagajärg lähenemine



¹¹ Tallinna Linnavalitsuse ja linnaosade valitsuste töötajate psühhosotsiaalne tervis, Uuringu raport, PE Konsult, 2009

2) Teine teooria, mis on väga paljude empiiriliste uuringute lähtekohaks, on Karaseki mudel (Karasek et al., 1998¹²). Selle teooria alusel, selleks, et prognoosida tagajärge, tuleb uurida töötaja tööalaseid nõudmisi (*job demands*), töötaja kontrollkeset ehk internaalset või eksternaalset suhtumist ning töötaja toimetulekut (*coping*).

Karaseki mudel



Karaseki mudeli on aluseks võtnud ka Taani teadlased Kopenhaageni psühhosotsiaalse küsimustiku väljatöötamisel (Kristensen et al., 2005¹³). Kopenhaageni psühhosotsiaalsete faktorite küsimustiku loomisel on erilist tähelepanu pööranud töötajale esitatavatele ja tööprotsessiga seotud nõudmistele. Eristatakse kvantitatiivseid nõudeid, psühholoogilisi nõudeid, emotsionaalseid nõudeid ning sensoorseid nõudeid. Ühtekokku moodustavad küsimused (165 küsimust) Kopenhaageni psühhosotsiaalsete faktorite küsimustikus 30 faktorit. Küsimustik on eesti keelde tõlgitud ja küsimustiku adapteerimiseks on läbi viidud pilootuuring (N= 245). Pilootuuringusse valiti homogeenne grupp töötajaid (meditsiiniõed), selleks, et välistada elukutse spetsiifiliste psühhosotsiaalsete faktorite erinevat mõju uuringu tulemustele. Pilootuuringu tulemuste statistiline andmetöötlus erinevate statistiliste meetodite kasutamisel sh usaldusväärseuse koefitsiendi määramisel (Nunnally et al., 1994¹⁴) näitas, et Kopenhaageni psühhosotsiaalsete faktorite küsimustik töötab Eestis ainult üksikute faktorite ulatuses rahuldavalt.

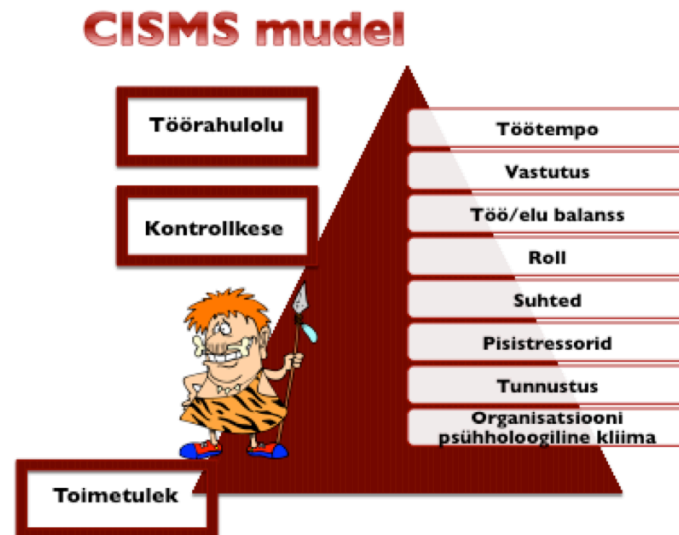
3) CISMS (*Collaborative International Study of Managerial Stress*) mudel loodi rahvusvahelise (26-e riigi, sh Eesti) teadlaste kollektiivi poolt ja selle alusel

¹² Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 4, 322-355.

¹³ Kristensen et al. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3): 192-207.

¹⁴ Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

töötati välja tööstressi uuringu meetodika OSI-2 (*Occupational Stress Indicator*). Testi eestikeelne ja Eestis adapteeritud versioon on veebipõhiselt kõigile soovijatele kättesaadav ja tasuta (<https://www.pekonsult.ee/testid/stress.php>). CISMS mudel esitab psühhosotsiaalsed faktorid, mis on ühe elukutse spetsiifilised ja selle elukutse puhul tagajärge (tööstressi) tekitavad.



Väga paljude elukutsete puhul on psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks kiire töötempo, suur vastutus, töö/elu tasakaalustamatus, vajadus täita juhi rolle, halvad suhted kolleegidega, pisistressorid (olmestressorid) tööelus, vähene tunnustatus, organisatsiooni üldine halb psühholoogiline kliima.

4) Viimaste aastate kõige olulisemaks teoreetiliseks uuenduseks võib lugeda tööstressi uuringuteks pakutavat organisatsiooni tervise (*Organizational Health Framework*) käsitlust (Hart & Cooper, 2001¹⁵).

¹⁵ Hart, P.M. & Cooper, C.L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In: N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds), *Industrial, Work and Organizational Psychology*, London, Sage, 92-113.

ORGANISATSIOONI TERVISE RAAMISTIK Organizational Health Framework



Organisatsiooni tervise mõiste erineb paljudest traditsioonilistest tööstressi käsitlustest kahel viisil. Esiteks rõhutab vajadust keskenduda samaaegselt nii töötajate heaolule kui ka organisatsiooni tulemuslikkusele. Seega, üksnes rahulolevad töötajad on organisatsiooni seisukohalt ebapiisav, sest kui töötajad ei tegutse produktiivselt, siis organisatsiooni tootlikkus on madal. Teiseks, nii töötajate heaolu tõstmisele kui organisatsiooni tulemuslikkusele aitavad kaasa nii töötajate individuaalsed kui ka organisatsiooni teguritest moodustuvad erinevad kombinatsioonid (Cooper, 1998¹⁶). Individuaalsed ja organisatsiooniga seotud tegurid aitavad kaasa töötajate heaolule, mis omakorda aitab kaasa organisatsiooni tootlikkusele. Seega hõlmavad psühhosotsiaalsed riskifaktorid töökeskkonnas nii töötajatega seotud kui ka organisatsioonilisi tegureid. Psühhosotsiaalsete riskifaktorite mõjuks loetakse mitte ainult töötaja psühholoogiline heaolu / mitte heaolu, vaid ka töötaja töötulemused (tootlikkus).

OPSTI TESTI LOOMINE

Kohustus alustada psühhosotsiaalsete riskifaktorite kaardistamist ja hindamist individuaalsel ja organisatsiooni tasandil sekkumiseks on Eesti organisatsioonide jaoks uus (TTOS sellekohane muudatus jõustus 1.01.2019). Vajadus vastava teaduspõhise mõõteriista (testi) järele oli suur, sest mitmed Euroopas tuntud psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamiseks mõeldud testid Eestis ei töötnud piisava usaldusväärsusega. See ajendas konstrueerima mõõtmisvahendit nimega OPSTI test.

OPSTI test järgib kahte klassikalist tööstressi teaduspõhist lähenemisviisi. Esiteks stressori lähenemisviisi (Cooper & Williams, 1996¹⁷; Cox, 1978¹⁸;

¹⁶ Cooper, C.L. (Ed.). (1998). *Theories of organizational stress*. New York: Oxford.

¹⁷ Cooper, C.L., & Williams, S. (1996). *Occupational Stress Indicator Version 2.0*. Windsor, England: NFER-Nelson.

¹⁸ Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.

Hurrell, Nelson & Simmons, 1998¹⁹; Spector jt., 2002²⁰; Teichmann ja Ilvest, 2007²¹), ja teiseks, *Job-Demand-Control* mudel (Karasek jt, 1998²²; Karasek & Theorell, 1990²³). Lisaks, OPSTI test järgib vahetult Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (2019) tehtud muudatusi.

OPSTI testi luues tuginesime peamiselt eelpool kirjeldatud teoreetilistele seisukohtadele, teadmistele ja praktilistele kogemustele ning lähtusime organisatsiooni tervise käsitlusest: (1) tööstressi rahvusvahelise testi (*Occupational Stress Indicator*) loomisele koostöös 24 riigi teadlastega (testid OSI-1 ja OSI-2: vaba juurdepääs <https://www.pekonsult.ee/testid/stress.php>), kus tööstressi uuringu instrumentide väljatöötamisel saime praktilisi kogemusi psühhomeetriast; (2) WHO Elukvaliteedi instrumendi adapteerimine (WHOQOL-100 ja WHOQOL-Brief); (3) Töö- ja perekonflikti skaala adapteerimine (vaba juurdepääs: <https://www.pekonsult.ee/testid/tooelu.php>) Eestis.

2014. aastal sai testi elektrooniline versioon nimeks OPSTI test (*OPSTI - Organisatsiooni Psühhosotsiaalsete Tegurite Indikaator, üle 100 küsimuse*). 2018. aastal lühendasime OPSTI testi peaaegu poole võrra, jättes igasse faktorisse neljast küsimusest alles kaks kõige olulisemat küsimust ning lisades küsimused tööstressi ja kodustressi kohta. Johtuvalt TTOS §9 psühhosotsiaalsete ohutegurite määratlusest, lisasime OPSTI testi faktorid: *Pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö, Õnnetusohuga ja vägivallaohuga töö, Kiusamine ja ahistamine tööl, Töötaja võimetele mittevastav töö.*

OPSTI testi usaldusvärsuse tõstmiseks lisasime „vale skaala“ (neljast küsimuste paarist koosneva kontrollküsimuste bloki).

¹⁹ Hurrell J.J.Jr., Nelson, D.L., & Simmons, B.L. (1998). Measuring job stressors and strains: where we have been, where we are, and where we need to go, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 368-389.

²⁰ Spector, P. E., Cooper, C., Sanchez, J. I.; O'Driscoll, M.; Sparks, K.; Bernin, P.; Bussing, A.; Dewe, P.; Hart, P.; Lu, L.; Miller, K.; Renault de Moraes, L.; Ostrognay, G.; M., Pagon, M.; Pitariu, H.; Poelmans, S.; Radhakrishnan, P.; Russinova, V.; Salamatov, V.; Salgado, J.; Shima, S.; Siu, O. L.; Stora, J.; Teichmann, M.; Theorell, T.; Vlerick, P.; Westman, M.; Widerszal-Bazyl, M.; Wong, P., & Yu, S. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable Are Western Findings? *Academy of Management Journal*, 45(2),453 – 466.

²¹ Teichmann, M., & Ilvest, J. Jr., (2007). Engineers' Occupational Stress Prevention System: E-psycho-diagnostics and E-learning. In: Iskander, M. (Ed.), *Innovations in E-learning, Instruction Technology, Assessment, and Engineering Education*, Springer, pp. 249-255.

²² Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 4, 322-355.

²³ Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York Basic Books.

Uuendatud test OPSTI on kättesaadav elektrooniliselt automaatselt individuaalse tagasisidega OPSTI testi täitjale. OPSTI testi on võimalik teha seitsmes keeles (vt joonis allpool).

Seega, OPSTI test võimaldab sekkumist:

- (a) individuaalse töötaja tasemel (automaatne individuaalne tagasiside ja testi täitja tulemuste võrdlus Eesti keskmiste tulemustega)
- (b) organisatsiooni tasandil – kokkuvõtlik analüüs, organisatsiooni (ja allüksuste) psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamine ja psühhosotsiaalsete ohutegurite suuruse hindamine OPSTI testi tulemuste põhjal.



OPSTI
TEST



E-mail millele soovite saada testi tulemuse

vanus

Sugu

- Mees
 Naine

TÖÖGA SEOTUD NÕUDED

Kvantitatiivsed nõuded

- 1 = üldse mitte / väga vähesel määral
2 = enamasti mitte / vähesel määral
3 = pigem mitte / pigem vähesel määral
4 = pigem jah / pigem suurel määral
5 = enamasti / suurel määral
6 = alati / väga suurel määral

1. Kas teil tavaliselt on piisavalt aega oma töid lõpetada? 1 2 3 4 5 6
2. Kas te enamasti saate teha oma tööd ilma kiirustamata? 1 2 3 4 5 6

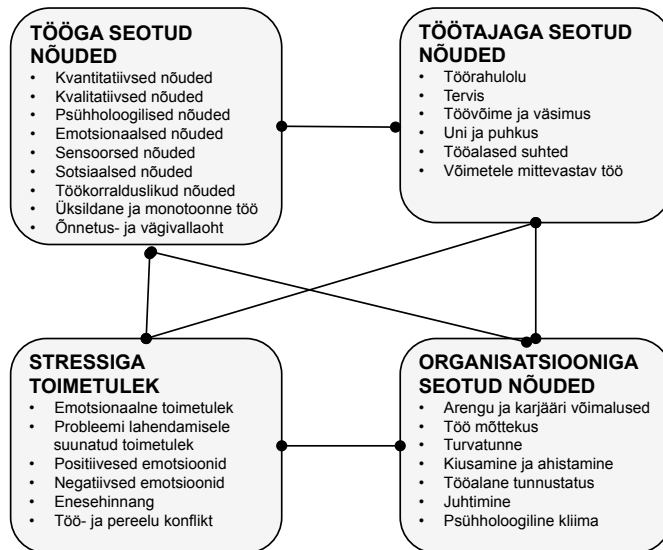
Kvalitatiivsed nõuded

3. Kas teie töö nõuab täpsust? 1 2 3 4 5 6
4. Kas teie töö on sedavõrd vastutusrikas, et eksimus võib kaasa tuua tõsiseid tagajärgi? 1 2 3 4 5 6

OPSTI test koosneb 60-st küsimusest, mis jaotuvad 30-sse faktorisse, mis on koondatud nelja indeksisse (vt joonis allpool OPSTI testi faktorid). OPSTI testi elektrooniliselt täitmine võtab 10-15 min aega.

OPSTI test

(OPSTI - Organisatsiooni Psühhosotsiaalsete Tegurite Indikaator)



OPSTI testi täitjate anonüümsus on tagatud. Andmetöötlusel arvestatakse kehtivaid isikuandmete töötlemise nõudeid, mis tulenevad *Isikuandmete kaitse seadusest*. OPSTI testi täidetakse Interneti keskkonnas, testi töödeldakse väljaspool Interneti keskkonda. OPSTI testi tulemused lähevad automaatselt turvatud andmebaasi, mis asub väljaspool Interneti keskkonda ja kus iga organisatsiooni andmed moodustavad eraldi mini-andmebaasi. Andmebaase säilitatakse krüpteeritud kujul RAID-5 turvalisuse tasemel ilma isikuandmeteta.

OPSTI TESTI RELIABIILSUS JA VALIIDSUS, NORMID

OPSTI testi seesmist reliabiilsust näitav *Cronbach- α indeks* ehk alfa koefitsient oli 0.86. Laialdaselt on aktsepteeritud, et Cronbach- α indeks (koefitsient alfa) loetakse standardiks alates 0.70 (*Nunnally, 1978*).

Tabel. OPSTI testi reliabiilsus (N = 1203)

Indeksid	Faktorite arv	Cronbach α
Tööga seotud nõuded	9	0.79
Töötajaga seotud nõuded	6	0.81
Stressiga toimetulek	7	0.80
Organisatsiooniga seotud nõuded	7	0.84
OPSTI test		0.86

OPSTI testi valimiseses seesmised korrelatsioonid jäid vahemikku 0.30 kuni 0.71; OPSTI test faktorite vahelised korrelatsioonid jaotusid vahemikus 0.22

kuni 0.46. OPSTI testi seesmised korrelatsioonid nelja indeksi vahel olid vahemikus 0,24 kuni 0,59 (vt tabelit allpool).

Tabel. OPSTI testi seesmised korrelatsioonid (N = 1203).

Indeksid	1	2	3	4
1. Tööga seotud nõuded	X			
2. Töötajaga seotud nõuded	0.42	X		
3. Stressiga toimetulek	0.24	0.59	X	
4. Organisatsiooniga seotud nõuded	0.36	0.54	0.48	X

$p < 0.05$

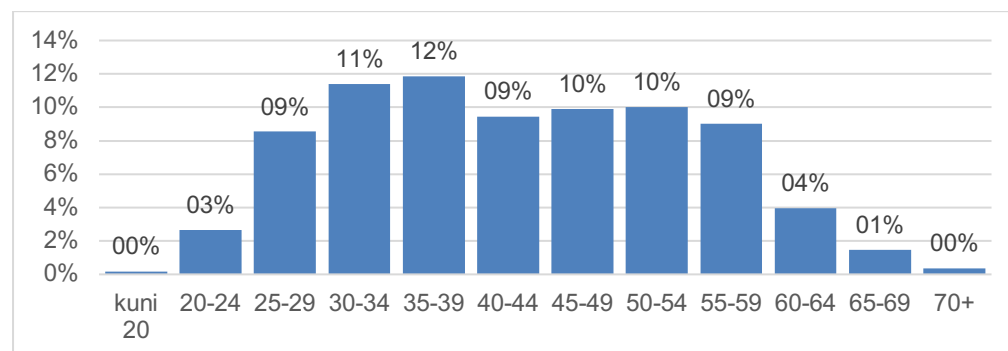
OPSTI testi Eesti normid põhinevad 2019. aastal läbiviidud empiiriliste uuringute tulemustel (vt tabelis).

Tabel. Eesti normid (N = 1203).

Skaala 0-100

Indeksid	OPSTI skoor (keskmine±SD)	Uuringute arv	N
Tööga seotud nõuded	56.30±10.95	13	1203
Töötajaga seotud nõuded	65.05±13.32	13	1203
Stressiga toimetulek	65.93±10.39	13	1203
Organisatsiooniga seotud nõuded	69.62±11.86	13	1203

Psühhosotsiaalsete ohutegurite uuringud hõlmasid 13t organisatsiooni (neist viis avaliku sektori organisatsioonid) ning valimis oli 1203 töötajat sh 51% olid mehed; keskmine vanus oli 42.7±11.5 aastat (täpsem vanuseline jaotuvus on allpool oleval joonisel).

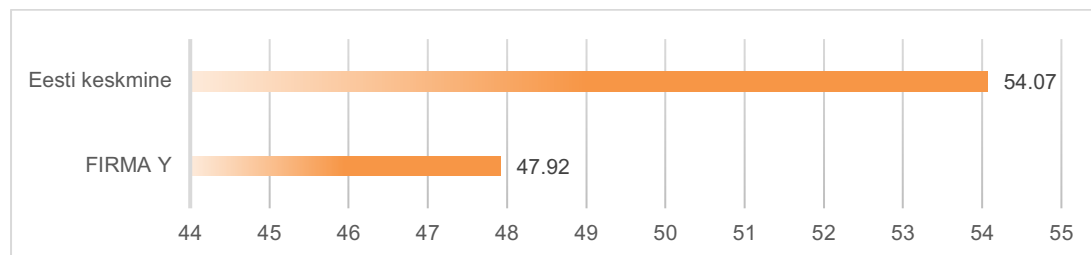


PSÜHHOSOTSIAALSETEST OHUTEGURITEST TULENEVATE RISKIDE KAARDISTAMINE JA HINDAMINE

Metoodika psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tulenevate riskide kaardistamiseks ja hindamiseks on välja töötatud tulenevalt TTOSs esitaud määratlusest ja Euroopa Töetervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri soovitudest:

- 1) mõõdetakse psühhosotsiaalse ohuteguri esinemist töökeskkonnas so viiakse läbi uuring OPSTI testi kasutades (test mõõdab töökeskkonnas 60 ohuteguri esinemist, tulemused koondatakse 30-sse faktorisse).
- 2) uuringu tulemusel saadud andmeid analüüsitakse erinevate statistiliste meetodite abil ning hinnatakse psühhosotsiaalsete ohuteguri mõju so võrreldakse antud töökeskkonnas saadud psühhosotsiaalse ohuteguri mõju Eesti keskmisega (Eesti keskmine: N=1203, 13 ettevõtte töötajad, neist 5 avaliku sektori organisatsiooni)

Näiteks: näidiseks toodud psühhosotsiaalne ohutegur X firmas Y on statistiliselt OLULISEL ($p=0.000$) määral MADALAM kui Eesti keskmine (N=1203)



- 3) korrelatsioonanalüüsi kasutades leitakse psühhosotsiaalsete ohutegurite korrelatiivsed seosed ja hinnatakse iga seose olulisust *Student t-testi* kasutades

Näiteks: Stressi ja allpool näidiseks esitatud psühhosotsiaalse ohuteguri X korrelatiivne seos on statistiliselt oluline ($r=0.28$; $p<0.05$) so stress suureneb kui psühhosotsiaalne ohuteguri mõju suureneb ja vastupidi – kui psühhosotsiaalse ohuteguri mõju vähendada, siis stress väheneb

- 4) TTOS § 9¹ rõhutab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on “...tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi”. Seadusest tulenevalt on igast psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva riski hindamiseks kaks olulist kriteeriumi - psühhosotsiaalse ohuteguri (a) mõju tervisele ja (b) tööstressi põhjustamine. Iga psühhosotsiaalse ohuteguri seost töötajate stressi ja tervisega hinnatakse eraldi.

Näiteks: Stressi ja tervise vaheline korrelatiivne seos on negatiivne ja oluline ($r= - 0.27$; $p<0.05$) so kui stress suureneb, siis tervis halveneb ja vastupidi – tervise paranedes stress väheneb.

Näiteks: Faktor TÖÖKESKKOND

Töökeskonna ja tervise vahel puudus statistiliselt oluline korrelatiivne seos. Statistiliselt oluline negatiivne korrelatiivne seos oli stressi ja töökeskonna vahel ($r = -0.26$; $p < 0.05$) so mida suurem on stress, seda väiksem rahulolu töökeskonnaga ja vastupidi – suurem rahulolu töökeskonnaga seostub madalama stressi tasemega.

- 5) Riski suuruse hindamisel lähtutakse Tööinspektsiooni soovitusel: Eestis kui mujalgi Euroopas on lihtsuse tõttu leidnud kasutamist [Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri soovitatud maatriks](#)²⁴, mille järgi määratakse riski tase tulenevalt (a) ohuteguri esinemise tõenäosusest ja (b) tagajärgede tõsidusest. Nii esinemise tõenäosus kui tagajärgede tõsisus on jagatud kolmele erinevale tasemele.

Riski suuruse hindamise maatriks

ESINEMINE \ TAGAJÄRG	Väheohtlik Tervisehäireid ei esine	Ohtlik Kerge tervisehäire	Väga ohtlik Tõsine tervisehäire
Väga ebatõenäoline	Vähene risk I	Vastuvõetav risk II	Keskmine risk III
Võrdlemisi ebatõenäoline (võimalik)	Vastuvõetav risk II	Keskmine risk III	Suur risk IV
Tõenäoline	Keskmine risk III	Suur risk IV	Talumatu risk V

- 6) Lähtudes Tööinspektsiooni soovitatud riski suuruse hindamise maatriksist saab psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva riski hindamisel lähtuda samast maatriksist:

(a) **ohuteguri esinemise tõenäosus** – psühhosotsiaalse ohuteguri esinemine võrreldes Eesti keskmisega (N=1203)

- (1) VÄGA EBATÕENÄOLINE - ei esine või esineb väga vähe (on praktiliselt samal tasemel Eesti keskmise tulemusena)
- (2) VÕRDLEMISI EBATÕENÄOLINE, kuid võimalik - esineb vähe, mitteoluliselt (statistiliselt mitteoluline erinevus Eesti keskmisest)
- (3) TÕENÄOLINE - esineb oluliselt (statistiliselt oluline erinevus Eesti keskmisest)

(b) **tagajärgede tõsidus** – psühhosotsiaalse ohuteguri seos tervise ja stressiga

- (1) VÄHEOHTLIK - puudub seos (töö)stressiga ja puudub seos tervisega
- (2) OHTLIK - on seos kas (töö)stressiga või tervisega
- (3) VÄGA OHTLIK - on seos (töö)stressiga ja on seos tervisega

- 7) Juhul kui antud psühhosotsiaalset ohutegurit organisatsioonis praktiliselt ei esine või esineb sama palju kui Eestis keskmiselt so normi piirides, loetakse riski VÄHENE RISK (I). Sellele vaatamata võib antud psühhosotsiaalne ohutegur olla potentsiaalselt ohtlik juhul kui esinevad statistiliselt olulised korrelatiivsed seosed tervise ja/või (töö)stressiga.

²⁴ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

STRESSIJUHTIMISE TÖÖRIISTAD

Oleme välja töötatud vajalikud tööriistad tööstressiga toimetuleku kõigil kolmel tasemel:

- (1) toimetulek tööstressoritega – tööandjatele on välja töötatud elektrooniline psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamise ja hindamise test OPSTI (test on kasutatav seitsmes keeles). Lisaks, töötajale võimaldatakse kasutada tasuta rahvusvahelist Eestis adapteeritud tööstressi testi OSI-2 (<https://www.pekonsult.ee/testid/stress.php>)
- (2) töötajatele tööstressiga toimetuleku õpetamine - lisaks rikkalikule teaduspõhisele kirjandusele ja professionaalsel tasemel sisekoolitustele, on võimalik kasutada ka internetipõhist digiõpet iseenda tööstressiga toimetuleku parendamiseks (digiõpe Tööstress-CD: 2000; Internetis: 2007; artiklid: 2009²⁵,²⁶ <https://www.pekonsult.ee/digi/stress.htm>)
- (3) tööstressi ja/või läbipõlemise all kannatavate töötajate nõustamine mittemeditsiinilise tervishoiuteenuse osutaja poolt (PE Konsult on registreeritud nr 0049 mittemeditsiinilise tervishoiu teenuse osutaja).

²⁵ Teichmann, M. (2009). *Web-based occupational stress prevention system*, In: Abstracts of XIV European Congress of Work and Organizational Psychology, May 13 – 16, 2009, Santiago de Compostela, Spain.

²⁶ Teichmann, M.; Ilvest, J. Jr. (2009). *Web-based occupational stress prevention system*. EAWOPinPractice - European Association of Work and Organizational Psychology in Practice, 3, 24 - 29.