

Sisekaitseakadeemia

Anu Volmer  
HK070

TÖÖSTRESS JA TOIMETULEKUMEHHANISMID.  
UURIMUS HARJU MAAKOHTU KOHTUISTUNGI  
SEKRETÄRIDE NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:  
Stella Laansoo, MSc

Tallinn 2010

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

	Kuu ja aasta: 17.05.2010
Töö pealkiri: Tööstress ja toimetulekumehhanismid. Uurimus Harju Maakohtu kohtuistungis sekretäride näitel	
Töö autor: Anu Volmer	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemiseks elektroonilises keskkonnas.  Allikiri:
Lühikokkuvõte: Lõputöö maht on 42 lehekülge, millele on lisatud neli lisa 15-1 leheküljel. Töö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõte on kirjutatud inglise keeles. Töö kirjutamisel on kasutatud 29 allikat. Töö on vormistatud vastavalt Sisekaitseakadeemia kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhendile. Käesoleva töö eesmärgiks on uurida milliseid vaimseid ning füüsilisi vaevusi esineb kohtuistungis sekretäride hulgas, millised töökeskkonna tegurid ja pingete allikad on olulisteks stressoriteks ning milliseid stressiga toimetuleku võtteid kasutatakse, et seejärel saadud tulemuste põhjal pakkuda välja võimalikke lahendusi stressorite vähendamiseks ning nendega toimetulekuks. Lõputöö alguses püstitab autor kaks hüpoteesi: 1) Kohtuistungis sekretäride üheks olulisemaks stressoriks on suur töökoormus ja 2) lühike etteteatamisaeg tööülesannete täitmiseks. Hüpoteeside tõestamiseks viidi 2010. aasta jaanuaris Harju Maakohtu kohtuistungis sekretäride seas läbi ankeetküsitlus. Mõlemad hüpoteesid leidsid kinnitust. Töö lõpus teeb autor Harju Maakohtule ettepanekuid tööstressi ennetamiseks ja sellega toimetulekuks organisatsioonis. Käesolev uurimus on esmakordne tööstressi käsitlev uuring kohtuistungis sekretäride seas.	
Võtmesõnad: stress, tööstress, stressor, läbipõlemine, stressiga toimetulek	
Keywords: stress, work related stress, burnout, coping with stress	
Säilitamise koht:	
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:
Kaitmisele lubatud	
Üldainete keskuse juhataja:	Allkiri:

## SISUKORD

ANNOTATSIOON .....	1
SISUKORD.....	2
TABELITE JA JOONISTE LOETELU.....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. ÜLEVAADE TEOREETILISTEST PÕHISEISUKOHTADEST .....	8
1.1. Stress .....	8
1.2. Tööstress ja selle tekkepõhjused .....	9
1.3. Tööstressi mõju .....	11
1.3.1. Tööstressi mõju inimese tervisele .....	12
1.3.2. Tööstressi mõju organisatsioonile ja ühiskonnale.....	13
1.4. Tööstressist põhjustatud läbipõlemine .....	14
1.5. Toimetulek tööstressiga .....	15
1.5.1. Individuaalne toimetulek tööstressiga.....	15
1.5.2. Toimetulek tööstressiga organisatsiooni tasemel.....	17
2. EMPIIRILINE UURIMUS .....	19
2.1. Organisatsiooni üldiseloomustus .....	19
2.2. Uuringu meetod ja protsess.....	20
2.2.1. Meetod.....	20
2.2.2. Valim.....	21
2.3. Tulemused.....	21
2.3.1. Praegune tervislik seisund.....	22
2.3.2. Tundmused töö suhtes.....	24
2.3.3. Pingete allikad töös .....	26
2.3.4. Kogemused stressiga toimetulekul.....	28
3. ARUTELU .....	30
3.1. Arutelu.....	30
3.2. Järeldused ja ettepanekud.....	35

KOKKUVÕTE.....	37
SUMMARY .....	39
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	40
LISA 1. Ankeetküsitlus.....	43
LISA 2. Valimikirjeldus.....	47
LISA 3. Sagedustabelid.....	48
LISA 4. Tulemused .....	55

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Praeguse tervisliku seisundi negatiivsemad näitajad. ....	22
Tabel 2. Praeguse tervisliku seisundi positiivsed näitajad. ....	23
Tabel 3. Praeguse tervisliku seisundi positiivsed näitajad. ....	23
Tabel 4. Praeguse tervisliku seisundi keskmiste näitajate seotus staažiga. ....	24
Tabel 5. Tundmused töö suhtes. ....	25
Tabel 6. Tööstaaži seotus tundmustega töö suhtes. ....	25
Tabel 7. Haridustaseme seotus tundmustega töö suhtes. ....	26
Tabel 8. Tööst tulenevate pingete allikate keskmiste näitajate seotus staažiga. ....	27
Tabel 9. Tööst tulenevate pingete allikate seotus haridustasemega. ....	27
Tabel 10. Kogemused stressiga toimetulekul. ....	29
Tabel 11. Pingete allikad töös. ....	55
Tabel 12. Tööst tulenevate pingete allikate seotus vanusega. ....	56
Joonis 1. Cooper'i tööstressi dünaamika mudel.....	12
Joonis 2. Pingete allikad töös.....	57

## SISSEJUHATUS

Tööstress ja selle negatiivne mõju inimese tervisele on teema, millest viimasel ajal aina rohkem räägitakse. Eestis on aga vastavasisulisi uuringuid veel suhteliselt vähe läbi viidud. 2005. aastast pärineva Neljanda Euroopa Töötingimuste Uuringu tulemuste kohaselt kogesid stressi 22% Euroopa Liidu töötajatest. Eestis oli vastav näitaja Euroopa keskmisest aga 10% suurem, ulatudes 32%-ni (Milczarek 2009:22). Kuna käesoleva uuringu eesmärgiks on tööstressi uurimine Harju Maakohtu kohtuistungisekretäride hulgas, kellest enamuse moodustavad naised, on oluline siinkohal märkida, et vastavalt 2002. aastal läbiviidud uuringule Baltimaade Tööelu Baromeeter tehti kindlaks, et Eestis tunnetavad naised vaimse stressi suurenemist töökohal rohkem kui mehed (42% naistest ja 34% meestest) (Antila et al. 2003:158).

Tööstressi all kannatamine väljendub töötajate nii vaimsete kui ka füüsiliste võimete halvenemises, mis lõppkokkuvõttes mõjub negatiivselt töötajate töökvaliteedile (Teichmann 15.01.2010). Töötajad, kes ei kannata stressi all, on oma töös produktiivsemad ning motiveeritumad, nad on vähem haiged ning puuduvad seega vähem töölt. Samuti võib hea ja meeldiv õhkkond tööl olla lisamotivatsiooniks leppida väiksema palgaga, kui pakutaks mõnes teises ametis. Halvemal juhul viib tööstress läbipõlemiseni, mis omakorda võib kaasa tuua töötaja lahkumise ametikohalt. Pidev töötajate vahetumine takistab aga sujuvat tööd organisatsioonis, kuna uute töötajate väljaõpetamine on aeganõudev.

Töö autor otsustas tööstressi uurida Harju Maakohtu kohtuistungisekretäride hulgas, sest töötab ise alates 2005. aasta septembrist selles asutuses kohtuistungisekretärina. Kohtuistungisekretäride töö teeb pingeliseks suur töömaht ja tihti liiga lühike aeg antud tööülesannete täitmiseks. Kuigi tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) § 2 järgi on antud kohtule õigus lahendada oma ülesandeid mõistliku aja jooksul, tulenevad siiski mõnede ülesannete täitmise tähtsajad seadusest (Tsiviilkohtumenetluse seadustik, 22.04.1998). Näiteks TsMS § 384 lg 1 järgi peab kohus hagi tagamise avalduse põhjendatud määrusega lahendama hiljemalt avalduse esitamise päevale järgneval tööpäeval. Tööülesannete täitmiseks vajaminev aeg sõltub aga

suuresti kohtunikust, kes ei pruugi alati arvestada kohtuistungis sekretäri tööks vajamineva ajakuluga. Tihtipeale tuleb arvestada ka ootamatute tööülesannetega. Avaliku teenistuse seaduse (ATS) § 64 lg 1 p järgi, kui ametnik on ajutiselt ära näiteks haiguse tõttu, võib kohtuesimees jagada puuduva ametniku ülesanded teiste ametnike vahel, vabastamata neid oma ülesannete täitmisest (Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995). Tihtipeale tullaksegi ka haigena tööle, et vältida pingeid töökaaslaste vahel, kuna paratamatult peab keegi puuduva sekretäri töö ära tegema. Halva enesetundega pingelise töö tegemine võib aga veelgi töötaja vastumeelsust töö suhtes suurendada ja stressi tekitada. Seega tuleb uurida, milliseid vaimseid ning füüsilisi vaevusi võib tekitada kohtuistungis sekretäride töö, et aidata edaspidi vältida lisapingete tekkimist seoses sekretäri haigusega.

Lisaks eelpool nimetatule on töö autor kohtuistungis sekretärina töötamise ajal täheldanud tihti kaastöötajate närvilisust, rahulolematust ja töötajate vahelisi pingelisi situatsioone. Näiteks on tihtipeale kuulda üksteise tagarääkimisi, teineteisele halvasti ütlemisi, töö mahu ja tööülesannete jaotuse üle virisemist. Kuna negatiivsed suhted kolleegide või ülemusega võivad olla paljude töötajate jaoks üheks oluliseks stressoriks, siis tuleb ka uurida, kas negatiivsed suhted kolleegide ning ülemusega on oluliseks stressoriks kohtuistungis sekretäridele. Antud teema kasuks otsustas töö autor ka seetõttu, et kohtuistungis sekretäride hulgas pole varem tööstressi uuritud.

Antud töö eesmärgiks on uurida milliseid vaimseid ning füüsilisi vaevusi esineb kohtuistungis sekretäride hulgas, millised töökeskkonna tegurid ja pingete allikad on olulisteks stressoriteks ning milliseid stressiga toimetuleku võtteid kasutatakse, et seejärel saadud tulemuste põhjal pakkuda välja võimalikke lahendusi stressorite vähendamiseks ning nendega toimetulekuks. Eesmärgi saavutamiseks viib töö autor Harju Maakohtu (Tartu mnt. kohtumaja, Kentmanni kohtumaja ja Liivalaia kohtumaja) kohtuistungis sekretäride seas läbi internetipõhise ankeetküsitluse, mille abil uuritakse kohtuistungis sekretäride praegust tervislikku seisundit, tundmuseid töö suhtes, pingete allikaid töös ja kogemusi stressiga toimetulekul. Ankeetküsitluse küsimustikku on käesolevas töös kirjeldatud lähemalt lk. 20.

Lisaks eelpool nimetatud uurimisküsimustele püstitas töö autor järgmised hüpoteesid:

- Kohtuistungis sekretäride üheks olulisemaks stressoriks on suur töökoormus ja
- lühike etteteatamisaeg tööülesannete täitmiseks.

Käesoleva lõputöö raames uuritakse esmakordselt tööstressi esinemist kohtuistungis sekretäride hulgas. Töö on praktilise väärtusega kogu organisatsioonile – nii kohtunikele kui ka kohtuistungis sekretäridele. Kohtunikele annab see ülevaate sellest, millisena sekretärid oma töökeskkonda tajuvad. Kohtunike jaoks on see oluline informatsioon, kuna just neil on suur roll kohtuistungis sekretäride töökeskkonna kujundamisel. Käesolev töö pakub aga ka praktilisi ideid ning võimalusi nii töötajale kui ka organisatsioonile tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks ning nende nähtustega hakkamasaamiseks.



# 1. ÜLEVAADE TEOREETILISTEST PÕHISEISUKOHTADEST

## 1.1. Stress

Stressi defineeritakse kui keha mittespetsiifilist vastust igasugustele nõudmistele, mis võivad oma olemuselt olla nii positiivsed kui ka negatiivsed (Selye 1978:74). Kuigi stressi mõistele on üldjuhul omistatud negatiivne tähendus, ei ole stressireaktsioonid siiski alati halvad ning neid pole võimalik vältida kuna elus olemine tähendab stressile reageerimist. Teatud stressitase on vajalik inimese motiveerimiseks, tema kasvamiseks, arenemiseks ja muutumiseks ning seda kirjeldatakse kui eustressi. Soovimatu stressisituatsioon, millega inimene ei suuda toime tulla, on siiski kahjulik ja võib tekitada distressi ehk pinget. (Selye 1976, ref Cooper, Dewe & O'Driscoll 2001:7) Negatiivne stress ehk distress esineb siis, kui muutustele või väljakutsetele reageerides tunnetab inimene toimetulekuks vajalike ressursside ebapiisavust või puudumist (Seilenthal 2002:8-9).

Nii positiivse stressi ehk *eustressi* kui ka negatiivse stressi ehk *distressi* puhul kogeb keha põhimõtteliselt samasuguseid mittespetsiifilisi muutusi ehk kõrvalekaldeid normaalsest puhkeseisundist, mida kokkuvõtlikult nimetatakse „üldise adaptiooni sündroomiks“. Nimetatud „üldise adaptiooni sündroom“ kulgeb tavaliselt kolmes etapis: 1) alarmreaktsioon, 2) vastupanu faas ja 3) kurnatuse faas. Alarmreaktsiooni puhul mobiliseerib keha oma jõuvarud enda kaitsmiseks stressori mõju vastu. Kui sama stressori mõju kestab pikemaajaliselt, järgneb sellele vastupanu faas, mille käigus toimuvad kehas esialgsele alarmreaktsioonile väga erinevad või lausa vastupidised reaktsioonid oma endise seisundi taastamiseks. Näiteks, kui alarmreaktsiooni jooksul veri kontsentreerub ja inimene kaotab kaalu, siis vastupanu faasis vere tavapärane konsistents ning endine kehakaal taastuvad. Kui stressori mõju kestab aga veelgi kauem, ei suuda keha sellele enam vastu panna ning järgneb kolmas ehk kurnatuse faas, mille tagajärjeks on surm. (Selye 1978:36-38)

Stressorid ehk stressi põhjustavad tegurid võivad olla nii psühholoogilised, bioloogilised, füüsikalise-keemilised, sotsiaalsed, meditsiinilised kui ka kultuurilised (Paju ja Raudsik 2007:15).

Stress avaldub näiteks järgmiste füüsiliste ja vaimsete nähtustena: üldine ärrituvus, depressioon, südame pekslemine, kurgu kuivamine, impulsiivne käitumine, emotsionaalne ebastabiilsus, tujutus, põhjusetu hirmutunne, emotsionaalne pinge ja ärevus, värisemine, kõnehäired (nt kogelemine), hammaste krigistamine, unetus, higistamine, vajadus urineerida, kõhuprobleemid, migreen, alaselja- ja kaelavalud, söögiisu puudumine või suurenemine, narkootiliste ainete ja alkoholi liigne tarbimine jm (Selye 1978:174-177).

## 1.2. Tööstress ja selle tekkepõhjused

Järgnev peatükk annab ülevaate tööstressi olemusest ning selle tekkepõhjustest, mis võivad olla seotud nii organisatsiooni ja töö iseärasuste kui ka individuaalsete teguritega. Lisaks sellele käsitletakse lühidalt lühi- ja pikaajalise tööstressi erinevusi.

Töoga seonduva stressi e tööstressi all mõistetakse pingeseisundit, mille põhjused peituvad töökeskkonnas, töökohal valitsevates sotsiaalsetes suhetes või tööga seonduvates nõudmistes, mis ületavad töötaja võime nendega toime tulla. Stress ei ole haigus, ent pikaajaline tugev stress võib viia tõsiste terviseprobleemideni (Eesti Inimarengu Aruanne 2006:10).

Tööstressi allikaid jagatakse peamiselt kolmeks: 1) organisatsioonilisteks, 2) tööpetsiifilisteks ning 3) individuaalseteks (O'Driscoll & Cooper 2002:211). Organisatsiooniliste tegurite alla kuuluvad näiteks suur töökoormus, ületunnid, pidev kiirustamine, pitsitavad tähtajad, töötajate vähene võimalus tööd puudutavas kaasa rääkida, töötajate omavahelised konfliktid jm (Eesti Inimarengu Aruanne 2006:13).

Organisatsiooniliste tegurite alla kuulub lisaks eelpool nimetatutele ka rollikonflikt organisatsioonis, mis tähendab seda, et töötajale esitatakse talle sobimatuid nõudmisi, mis võivad põhjustada negatiivseid emotsioone ning ebakindlust, kuna tajutakse võimetust oma ülesandeid efektiivselt ja adekvaatselt täita. Samuti võivad negatiivsed suhted inimeste vahel ja kolleegide või ülemuste toetuse puudumine olla paljude töötajate jaoks oluline stressor.

Vastupidiselt, organisatsiooni teiste liikmete sotsiaalse toetuse olemasolu võib otseselt vähendada psühholoogilist pinget ja leevendada emotsionaalset kurnatust. Organisatsiooni tasemel võib stressoriks osutada ka puuduvad karjäärivõimalused, mis hõlmab ebakindlust töökoha suhtes, liiga vähest edutamist organisatsiooni siseselt ning töötaja isiklike eesmärkideni mitte jõudmist. Ka organisatsiooni kultuur ja juhtimisstiil põhjustavad tihtipeale psühholoogilisi pingeid, kuna organisatsiooni hierarhiline ja bürokraatlik struktuur ei võimalda töötajatel osaleda nende tööd puudutavate otsuste tegemises ning on vähese adekvaatse kommunikatsiooni põhjuseks. (O'Driscoll & Cooper 2002:212-213) Samuti on erinevad uuringud tõestanud töö ja organisatsiooniga seotud ebaõigluse tunnetamise negatiivset mõju töötajale, mis avaldub nii käitumuslikul, emotsionaalsel kui ka füsioloogilisel tasandil (Fujishiro & Heaney 2009). Organisatsiooni sisekliima, mis keskendub teiste töötajate negatiivsete omaduste väljatoomisele, küünilisusele organisatsiooni juhtkonna suhtes ning töötajate püüdlustele oma eesmärgi teiste töötajate arvelt saavutada, süvendab toetuse puudumise ja usaldamatuse tunnet, mis omakorda muudab töökeskkonna stressitekitavamaks (O'Driscoll & Cooper 2002:212-213).

Tööspeetsiifilised stressorid on seotud tööülesannete täitmisega, millest teatud töö koosneb. Nende hulka kuulub töö keerukus, tööülesannete varieeruvus, diskreetsuse osakaal ning töötaja kontroll töötempo ja –graafiku üle, samuti füüsiline töökeskkond. Töö hulk on paljude jaoks oluline stressor. Töötamine ajalise pinget all, et tööülesandeid kindlaks tähtsaks täita, on suur stressi allikas ning seda on seostatud kõrgendatud pinget, ärevuse ja depressiooni tasemega. Teisalt võib stressi põhjustada ka töö korduvus, rutiinsus ja väljakutsete mittepakumine pika aja jooksul. (O'Driscoll & Cooper 2002:211-212)

Töö ja kodu vahetamine, mille all mõistetakse töö nõudmist ja töövälise kohustuste tasakaalu, võib samuti mõjutada inimese stressitaset. Muutused peremudelil ning naiste osakaalu tõus tööjõu hulgas, samuti tehnoloogiate areng (personaalarvutite ja mobiiltelefonide ilmumine) võimaldab tööülesandeid täita ka väljaspool tegelikku töökohta. See on omakorda ähmasanud piire töö ja vaba aja vahel ning võib tekitada konflikte töö ja vaba-aja rollide vahel. (O'Driscoll & Cooper 2002:214)

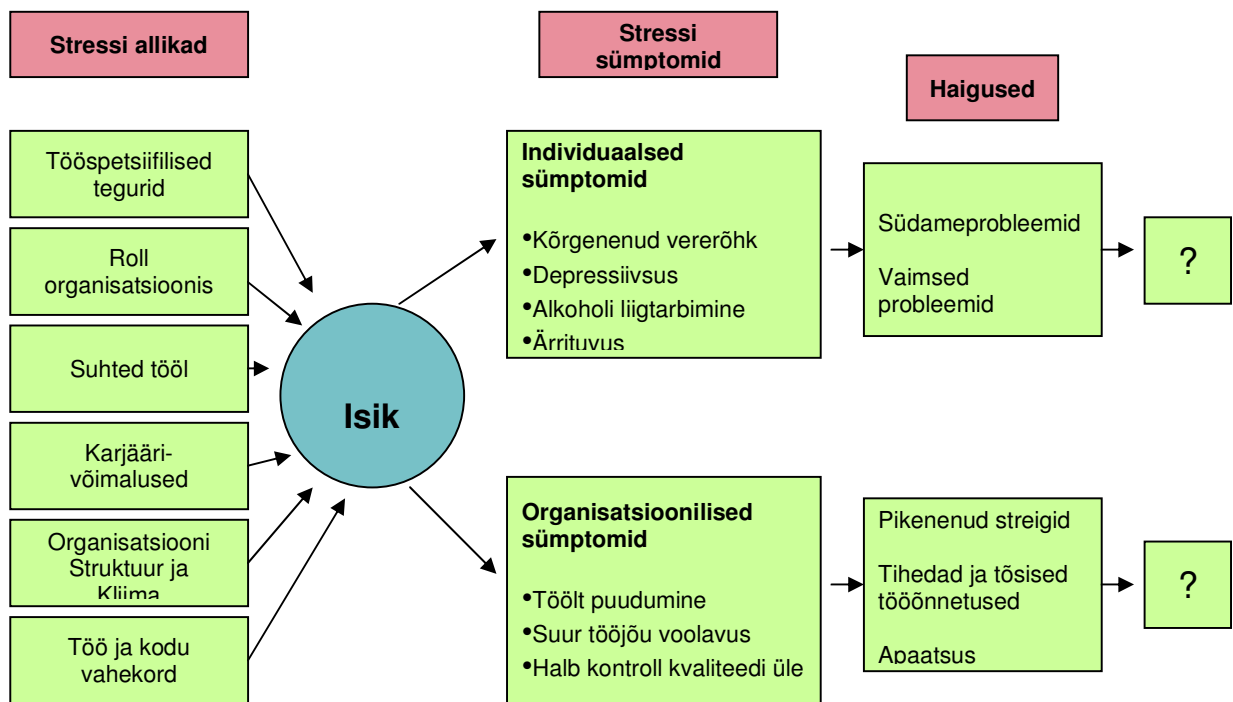
Individuaalsed stressi allikad on aga töövälised tegurid, mille alla kuuluvad nt ameti madal sotsiaalne väärtustamine, madalad palgad, peresuhted ja sotsiaalse võrgustiku nõrgenemine (Eesti Inimarengu Aruanne 2006:13). Nimelt on Arvey, Carter ja Buerkley (1991, ref Ganzlach

2003) leidnud, et juhul kui töötaja omab kontrolli oma töö üle, on töötaja rahulolu oma tööga seda madalam, mida kõrgem on tema haridustase.

Tööstressi võib pingeseisundi kestvuse järgi omakorda jagada lühiajaliseks ja pikaajaliseks stressiks. Lühiajalist stressi võib tekitada ootamatu ümberlülitumise vajadus: etteteatamata koosolek, mitu samaaegset telefonikõnet, ootamatult sisseastuv inimene, töövahendi kadumine või katkiminek. Kui tööstressi põhjustavad mitte üksikud väga häirivad tegurid, vaid negatiivne muutus kujuneb vähehaaval paljude „teisejärguliste“, „vähetähtsate“ tegurite koosmõju tulemusena, ei pruugi töötaja ise oma tööstressi pikka aega teadvustada. Töökaaslased või pereliikmed märkavad stressi sümptomeid vahel varem kui ta ise. Pikaajast tööstressi iseloomustab kasvav saamatuse- ja rahulolematusetunne, närvilisus, pessimism ja põhjuste otsimine, et töö juurest ära käia või puududa. (Seilenthal 2002:16)

### 1.3. Tööstressi mõju

Tööstress mõjub negatiivselt inimese tervisele, olles paljude haiguste ja tervisehäädade allikas. Samas on tööstressi tegelik mõju tunduvalt laiem, hõlmates nii organisatsioone, mille töötajad stressi all kannatavad, kui ka ühiskonda laiemalt. Ühe võimalikest ülevaatlikest mudelitest tööstressi põhjuste ja individuaalsete ning organisatsiooniliste mõjude kohta pakub Cooper'i mudel (joonis 1) (Cooper & Marshall 1976, ref Cox, Griffiths & Rial-Gonzàles 2000:44).



Joonis 1. Cooper'i tööstressi dünaamika mudel (Cooper & Marshall 1976, ref Cox, Griffiths & Rial-Gonzales 2000:44).

### 1.3.1. Tööstressi mõju inimese tervisele

Stress võib teha inimese haigeks, kahjustada tema igapäevaelu ja suhteid teistega ning vähendada efektiivsust töökohal. Uuringud on näidanud, et Suurbritannias põhjustavad eluviisist ja stressist tulenevad haigused vähemalt pooled kõikidest varajastest surmadest (Cooper, Liukkonen & Cartwright 1996:1-2).

Stressi ja haiguste vaheline seotus tuleneb eelkõige asjaolust, et igasugune stress vallandab keha depoodest tugevatoimelisi hormone (kortikosteroide) verre. Nende hormoonide mõjul võivad toimuda järgmised bioloogiliste näitajate muutused: luukoe hõrenemine, lihastoonuse muutus, rasvkoe ümberpaigutus, veresoonte haprus, kõrgenenud vererõhk, vedelikupeetus, suhkruhaigus, immuunsüsteemi jõuetus, vaimsete võimete langus. Stressi mõjul võib inimesel esineda ka unetust ja higistamist. Stressihormoonide tase võib inimese veres püsida pikka aega kõrgel erinevatel põhjustel, mille hulka kuuluvad näiteks kestev pingetöökohas, vähene treenitus stressoriga kohanemiseks ja organismi vähenenud võime endist rahuseisundit ja normaalset hormoonide taset taastada. (Paju ja Raudsik 2007:23-24)

Immuunsüsteemi pärssitus kroonilise stressi tõttu on leidnud korduvalt tõestust. Stressi korral on immuunsusrakkude aktiivsus vähenenud. Need rakud võitlevad esmajärjekorras põletike ja vähi vastu, samuti on neil võime rünnata mikroorganisme, kes üritavad organismi siseneda. Immuunsuse vähenemine stressi puhul väjendub ka selles, et inimene põeb sagedamini külmetushaigusi. Ka kudede paranemine on stressis inimeste puhul aeglasem. (Gabor 2003:35)

Meeleolu ja käitumise tasandil ilmnevad pikaajase stressiseisundi tagajärjel näiteks võimetus valikud teha ja prioriteete seada, samuti esineb püsimatust, kärsitust, agressiivsust, paanikasööste, liigset muretsemist, hirmutundeid. Stressis inimene võib kannatada ka kestva väsimuse ja kurnatuse ning tüdimustunde all. Lisaks eespool nimetatutele esineb destruktiivsete viiside kasutamist pinge alandamiseks (tubakas, alkohol, narkootikumid), millest osal kasutajatel kujuneb välja sõltuvus. (Seilenthal 2002:21)

Aastal 2000 viidi Rootsis läbi uuring, mille raames uuriti tööstressist põhjustatud südamehaiguste esinemist just naiste hulgas. Selle tulemused näitasid üllatuslikult pöördvõrdelist seost inimese positsiooni ja südamehaiguste esinemise riski vahel, mis tähendab seda, et madala positsiooniga naiste risk haigestuda südamehaigustesse on ligi neli korda kõrgem kui kõrgetel ametikohtadel olevatel naistel. Selle põhjuseks võib olla see, et ametilt madalamal olevad naised peavad hakkama saama erinevate tööst ja töövälisest elust ning nende omavahelistest seostest tulenevate stressoritega, millele lisanduvad ka käitumuslikud ning bioloogilised faktorid. (Wamala, Mittleman, Horsten, Schenck-Gustaffson & Orth-Gomèr 2000)

### 1.3.2. Tööstressi mõju organisatsioonile ja ühiskonnale

Töoga seonduvad terviseriskid ei ole üksnes indiviidi või tema perekonna probleemid, vaid need tekitavad majanduslikke ja sotsiaalseid probleeme nii tööandjale kui ka ühiskonnale tervikuna. Organisatsiooni tasandil võib tööstressiga kaasneda töötajatega juhtuvate tööõnnetuste sagenemine, personali voolavus, uute töötajate või asendustöötajate koolitamisega seotud kulutuste suurenemine jne. (Eesti Inimarengu Aruanne 2006:13)

Tööstressil on tuntav hind ka ühiskonna tasandil, nagu näiteks tervishoiukulutuste ja töövõimetus pensionite maksimisega seonduvate kulutuste kasv, tööeas inimeste tööjõust väljalangemine, stressi maandamiseks kasutatavate ebatervete harjumuste (alkohol,

suitsetamine, narkootikumid) levik, kuni suremuse kasvuni stressi poolt põhjustatud haigustesse (Eesti Inimarengu Aruanne 2006:13).

Aastal 1999 Suurbritannias läbi viidud uuringu kohaselt kaotas riik töötajate haigestumisest põhjustatud puudumise pärast iga töötaja kohta 8,5 tööpäeva aastas ehk kokku 200 miljonit tööpäeva. See moodustas 3,7% kogu tööajast ning tähendas Suurbritannia majandusele töötaja kohta 647 EURO (10123 EEK) suurust kulu. Erinevate autorite poolt on hinnatud, et vähemalt pooled kaotatud tööpäevadest on tingitud tööstressist. (Cox et al. 2000:28-29)

#### 1.4. Tööstressist põhjustatud läbipõlemine

Järgnev peatükk annab lühiülevaate läbipõlemise olemusest, läbipõlemisest tunnistust andvatest füüsilistest ja vaimsetest nähtustest ning selle põhjustest.

Läbipõlemise all mõeldakse pinge ekstreemset vormi, mida koetakse teatud tingimustes, eriti kui inimene seisab vastamisi pideva surve ja nõudmistega, mis on (näiliselt) lahendamatud. Läbipõlemise mõistet kasutas aastal 1974 Freudenberger seletamaks oma tähelepanekuid ekstreemse stressi kohta, mida kogevad tihtipeale abistavates ametites töötajad, kelle hulka kuuluvad sotsiaaltöötajad, õed ja õpetajad. Läbipõlemine on seega krooniline tundeline vastus ekstreemsetele nõudmistele, eriti pingele ja konfliktidele, mis on põhjustatud kontaktist teiste inimestega ja vastutusest teiste inimeste heaolu eest. (O'Driscoll & Cooper 2002:207-208)

Ülemäärane seotus tööga viib inimese energeetiliste ja sotsiaalsete varude liigse ammendumiseni ning halvendab inimese suutlikkust hakkama saada. Tihtipeale annavad sellest tunnistust esiteks füüsilised nähtused nagu väsimus ja kurnatus, samuti vaimsed nähtused nagu võimetus emotsioone kontrollida ning sotsiaalne tagasitõmbumine. (Freudenberger & North 1985:9-10;18-19) Läbipõlemisest annavad samuti tunnistust kognitiivsed märgid ning inimese vastumeelsus muutuda, millest antakse meeskonna liikmetele ja klientidele teada küünilisel moel. Lisaks sellele väheneb töötaja kompetents, mis väljendub liigselt ületundide tegemises, tehes aina vähem üha pikema aja jooksul. (Halbesleben 2008:8)

Läbipõlemine on alati tõenäolisem, kui töö ja tööd tegeva inimese olemuse vahel on suur ebakõla. Kõige ilmselgim märk inimese ja töö vahelisest ebasobivusest on liiga suur töökoormus,

s.t. aina suurem hulk tööd tuleb teha aina lühema aja jooksul, mis on tingitud näiteks organisatsiooni kulude kokkutõmbamisest. Inimese ja töö vaheline sobimatus võib samuti olla tingitud kontrolli puudumisest ning allutatusest jäikadele eeskirjadele ja pingsale järelvalvele. Olulisteks faktoriteks on samuti tööpanuse eest saamata jäänud tunnustus, kogukonnatunde ja positiivse kontakti kadumine töökaaslaste vahel, õigluse puudumine ja töö vastuolulisus isiklike väärtustega. (Maslach & Leiter 2007:18-23)

Hollandi ja Saksa teadlased on tõestanud, et läbipõlemise all kannatavatel inimestel on suurem risk põdeda harilikke infektsioonhaigusi. Eriti tugev seos avastati läbipõlemise ja gastroenteriidi e. sooleinfektsiooni vahel. Samuti leidis tõestust läbipõlemise seotus külmetus- ja gripilaadsete haiguste vahel. Nimetatud haiguste esinemise tähtsaimaks eelduseks leiti olevat kurnatus ning immuunsüsteemi nõrgenemine. (Mohren et al. 2003)

## 1.5. Toimetulek tööstressiga

Tööstressiga toimetulekuks on stressi all kannataval töötajal võimalik kasutada väga erinevaid meetodeid. Lisaks sellele on erinevaid võimalusi, mida organisatsioon probleemi leevendamiseks ja lahendamiseks teha saab. Erinevaid individuaalseid ja organisatsioonilisi viise tööstressiga võitlemiseks käsitletakse järgnevalt.

### 1.5.1. Individuaalne toimetulek tööstressiga

Tartu Ülikooli Kliinikumi psühholoog Kiira Järve (01.2004) sõnul aitab tööstressiga seotud tervisehäireid vältida ja kiiremini tervist taastada see, kui töötajatel aidatakse aru saada konkreetsetest võimalustest oma tervise eest hoolitsemisel. Individuaalsel tasemel on stressist vabanemiseks põhimõtteliselt kaks teed: esiteks muuta stressi tekitavat olukorda või teiseks, olukorras, mida parandada ei saa, kasutada võtteid organismi stressireaktsioonide leevendamiseks. Igal juhul on eesmärgiks saavutada nõ „laisk“ tasakaaluseisund, kuna organismi rahuseisund võimaldab inimesel füüsiliselt ja psüühiliselt taastuda. (Seilenthal 2002:10, 29)

Töökohal potentsiaalsete stressi tekitavate olukordade vältimiseks ning oma ajakasutuse paremaks kontrollimiseks peaksid töötajad omandama erinevaid ajajuhtimismeetodeid.



Ajajuhtimiseks nimetatakse aja kasutamist võimalikult otstarbekalt ning produktiivselt. (Edworthy 2000:78) Edworthy (ibid 2000:79) on olulisemate meetoditena välja toonud järgmised võimalused:

1. Ulatuslike tööde jagamine väiksemateks tööülesanneteks ning järjepidev tegelemine nendega. Oluline on sealjuures endale töö lõpetamiseks tähtaja seadmine.
2. Tegevusnimekirja koostamine ülesannetega, mis on vaja kas lühema või pikema aja jooksul ära teha ning nende seadmine tähtsusejärjekorda. Sooritatud tööd tuleks aga nimekirjast maha kriipsutada, et tunnetada progressi.
3. Tööd planeerides tuleks rutiinsed ja meeldivamad tööülesanded tasakaalus hoida ning nendega vaheldumisi tegeleda.
4. Töölauale jõudvate dokumentidega tuleks tegeleda kohe ning ei tohiks lasta ei paberitel ega ülesannetel kuhjuda.

Stressi vältimiseks töökohal on aga sama oluline ka oskuslik ja taktitundeline suhtlemine töökaaslastega ja vajadusel tööülesannete delegeerimine, samuti kõiki osapooli rahuldavate kompromisside saavutamine (MacEoin 2004:39-49).

Stressi tekkimist töökohal aitab vältida ka tervisesõbralik tööpaik. Esiteks peaksid töötajad vältima segadust ja korratust oma vahetul töökohal, kuna see takistab vajamineva info kiiret leidmist, pikendab ülesande teostamiseks vajaminevat aega ja tekitab pikemas perspektiivis potentsiaalselt stressi. Samuti on oluline hea valgustus töökohal ning võimalus mugavalt ja pingevabalt istuda ning töötada, kuna kõik nimetatud faktorid mõjutavad väga olulisel määral töötaja füüsilist heaolu. (MacEoin 2004:51-58)

Kui töötaja tunnetab end töökohal pinges olevat, on erinevaid võimalusi enda kiireks lõdvestamiseks. Võib proovida näolihaste lõdvestamist liigutades alalõuga kergelt küljel-küljele. Samuti aitab pingesolekust vabaneda õlaringide tegemine, lihtsamad hingamisharjutused, silmadele puhkuse andmine, rahulik ja sügav hingamine ja rahustava toimega aroomiõlide kasutamine tööruumi lõhnastamiseks. (ibid 2004:59-62)

Regulaarsel kasutamisel võivad teatud keerukamad lõdvestustehnikad aidata ka tööstressist põhjustatud sümptomite vastu võidelda. Nendeks on näiteks erinevad hingamistehnikad (diafragmahingamine, ujjayi-hingamine), samuti kujutlustehnikad, meditatsioon ja enesemassaaž. (ibid 2004:65-72) Sügavalt lõdvestavate tehnikate hulka kuuluvad aga ka

autogeenne treening, enesehüpnos, autosugestioon ja progressiivne lihaste lõdvestus (Yates 1979:129-134).

Spordiga tegelemine on väga hea viis stressiga võidelda. Spordiga tegelemine parandab kopsude tööd, suurendab hapnikku transportiva vere hulka kehas, alandab vererõhku, parandab lihaste toonust, rahustab seedesüsteemi ning tugevdab südant. Inimese parem füüsiline vorm ning tugev süda aitavad aga efektiivsemalt stressiga toime tulla. Lisaks sellele on inimene sunnitud peale spordiga tegelemist laskma kehal puhata. Ilma füüsilise pingutuseta ei lase aga inimesed ennast tihtipeale pika aja jooksul päris lõdvaks. Samuti aitab sport kehva meelolu vastu. (ibid 1979:115-123)

Stressi ennetamisel ja sellega võitlemisel mängib olulist rolli ka toitumine. On irooniline, et kõige tavalisemad toiduained, mille järgi stressis ja pinges olles haartakse, on just need, mis panevad inimesi pikemas perspektiivis end veelgi rohkem pinges, rahutu ja väsinuna tundma. Nende toiduainete hulka kuuluvad näiteks suhkur, kofeiin ja alkohol. Nimetatud toiduainete asemel peaks tarbima hoopis selliseid, mis mõjuvad kehale rahustavalt, tasakaalustavalt ja energiat andvalt, nagu täisteratooted, röstimata pähklid ja seemned, värsked puuviljad, piimatooted, värskelt pressitud mahlad, taimeteed, roheline tee ja vesi. (MacEoin 2004:79-88)

#### 1.5.2. Toimetulek tööstressiga organisatsiooni tasemel

Organisatsioon saab stressi vähendamiseks sekkuda kas individuaalsel tasemel (näiteks, arendades efektiivsemaid toimetulekustrateegiaid) või töötingimusi muutes (näiteks tööhulka vähendades).

O'Driscoll ja Cooper (2002:218-220) eristavad kolme võimalikku sekkumisviisi:

1. Stressorite vähendamine töökohal, mille alla kuulub näiteks töötajate töökoormuse vähendamine või töö ümberkujundamine, et vähendada töö mitmesust ja konflikte, samuti füüsilise töökeskkonna ümberkujundamine, rollide piiritlemine, paindlikumate töögraafikute sisseseadmine, osalusjuhtimine, õiglasem tasustamissüsteem.
2. Töötajate abistamine stressoritega toimetulekul, viies läbi koolitusi efektiivsemate stressiga toimetuleku strateegiate arendamiseks.

3. Abipakkumine inimestele, kes kannatavad tööga seotud pingeseisundi ja läbipõlemise all ning kelle heaolu või tööülesannete täitmine on seetõttu halvenenud.

Enamus stressiga toimetuleku programme hõlmavad teist ja kolmandat varianti, kasutades konsultante ja nõustajaid, kes aitavad töötajatel nende töötingimuste stressitaset ümber hinnata või stressoritega hakkama saada. Vähem kasutatakse stressorite kõrvaldamist või vähendamist. Tuleb aga tähelepanu pöörata sellele, et töötajate koolitamine ja nõustamine kehvades töötingimustes hakkamasaamiseks võib anda häid lühiajalisi tulemusi, kuid nende võtete pikaajaline mõju töötaja vaimsele tervisele ja healole on küsitav. Strateegiad, mida kasutatakse töökohal esinevate stressorite vähendamiseks ja mis organisatsiooni laiemas plaanis muutusi toovad, võivad organisatsioonile tähendada koheseid kulusid ning nõuavad juhatusele suuremat pühendumist ja jõupingutusi. Samas võib aga pikemaajaline kasu nii töötajate kui ka organisatsiooni jaoks need pingutused üles kaaluda. (O'Driscoll & Cooper 2002:220-223)

## 2. EMPIIRILINE UURIMUS

Järgnev alapeatükk annab ülevaate Eesti kohtusüsteemist ning tähtsamatest ülesannetest kohtuistungis sekretäri töös.

### 2.1. Organisatsiooni üldiseloostus

Eesti kohtusüsteem koosneb neljast maakohtust, kahest halduskohtust, kolmest ringkonnakohtust ja Riigikohtust. Maakohtud ja halduskohtud on esimese astme kohtud, ringkonnakohtud on apellatsioonkohtuks ning Tartus asuv Riigikohus kassatsioonkohtuks ja ühtlasi põhiseaduslikkuse järelevalve kohtuks. Maakohus esimese astme kohtuna arutab tsiviil-, kriminaal- ja väärteoasju ning teeb muidu toiminguid, mis on seadusega antud nende pädevusse.

Igale maakohtu kohtunikule on tema abistamiseks kohtumenetluste ettevalmistamisel ette nähtud kohtuistungis sekretär, kelle töökohustuste hulka kuulub lisaks eelpool nimetatule ka kohtuistungite läbiviimiseks ja kohtutoimikute koostamiseks vajalik asjaajamine ning kohtuistungis ja väljaspool kohtuistungit toimuva menetlustoimingu protokollimine. Kohtuistungis sekretäril tuleb oma töös suhelda nii menetlusosaliste kui ka teiste menetluses vajalikuks peetavate subjektidega, samuti peab tal olema pidev ülevaade kõigist kohtumenetluses olevatest kohtutoimikutest, kirjavahetusest kõigi menetlusosalistega nii posti kui ka e-maili teel ning telefonivestlustest, mille sisu tuleb edastada kohtunikule. Veel peab kohtuistungis sekretär oma igapäevases töös koostama ise vastus- ning kaaskirju, menetluse võtmise määruseid, kohtukutseid, tegema päringuid menetlusosaliste andmete saamiseks, sisestama kohtuprogrammi metaandmeid ning laadima üles enda poolt koostatud dokumente, sisestama teateid Ametlikesse teadaannetesse, pidama kinni menetlustähtaegadest ning neid meelde tuletama ka menetlusosalistele ja meeles pidama kohtuistungite toimumisaegu. (Harju maakohtu... 07.04.2006)

## 2.2. Uuringu meetod ja protsess

Kahes järgnevas alapeatükis antakse ülevaade sellest, millist küsimustikku on kasutatud uurimuse läbiviimiseks ning milliste demograafiliste näitajatega on uurimuses osalejad.

### 2.2.1. Meetod

Uurimuse läbiviimiseks kasutati töö autori poolt koostatud küsimustikku, mille koostamiselt kasutati tööstressi puudutavate väidete formuleerimiseks osaliselt rahvusvahelise tööstressi uuringu CISMS (Collaborative International Study of Managerial Stress) jaoks välja töötatud tööstressi testi OSI-2 (Occupational Stress Indicator, ing.k. tööstressi indikaator). OSI-2 tööstressi test sisaldab küsimusi inimese tundmuste kohta oma töö suhtes, hinnangut oma tervisliku seisundi, üldise käitumise ning pingete allikate kohta töökohal. Lisaks sellele käsitleb test töötaja kogemusi stressiga toimetulekul ja kontrolli tajumist oma töö üle. Test sisaldab terviklikul kujul lisaks küsimustele inimese demograafiliste andmete kohta 106 küsimust (Teichmann 2006). Kuna küsimustik on sel kujul küllaltki mahukas ning selle täitmine aeganõudev, otsustas töö autor vastamise lihtsustamiseks teha valiku OSI-2 testi küsimustest. Valiku tegemisel lähtus töö autor püstitatud hüpoteesidest ning kohtusekretäride töö eripärasest. OSI-2 eestikeelse küsimustiku kasutamiseks andis luba prof. Mare Teichmann.

Töös kasutatav küsimustik koosneb kokku viiest küsimustegrupist: 1) sotsiaal-demograafilised tegurid (sugu, vanus, haridustase ja tööstaž); 2) praegune tervislik seisund; 3) tundmused töö suhtes; 4) pingete allikad töös ning 5) kogemused stressiga toimetulekul (Lisa 1). Vastajatel paluti vastamisel lähtuda oma tundmustest viimase kolme kuu jooksul. Küsimustiku tervislikku seisundit puudutavad küsimused keskendusid vastaja tunnetele, tema mõjutatusele pingest, mida töö tekitab ning terviseprobleemidele. Küsimused tundmuste kohta töö suhtes võimaldasid vastajal väljendada oma rahulolu või rahulolematust töö suhtes. Pingete allikaid paluti vastajail hinnata pingetaseme järgi, mida nad seoses loetletud allikatega tajuvad. Stressiga toimetuleku mehhanisme hinnati vastajate poolt nende kasutamise sageduse järgi.

### 2.2.2. Valim

Harju Maakohtutes on kokku 56 kohtuistungi sekretäri, kellel töö autor palus ankeetküsimustiku täita. Töö autor saatis uuringus osalejatele elektrooniliselt viite ankeetküsimustikule, millele vastamine toimus vabatahtlikult ning anonüümselt programmi eFormular abil. Uuringus osalejatel paluti küsimustikule vastata kahe nädala jooksul. Andmete kogumiseks kasutatav programm eFormular salvestas kõik vastused automaatselt. Kokkuvõtete tegemiseks ning andmete analüüsimiseks kasutas töö autor programmi MS Office Excel .

Vastuseid laekus tagasi 33, vastanute protsent oli seega 59%. Küsimustikule vastanutest olid 97% naised ning 3% mehed (Lisa 2).

Vastajad jagunesid vanuselisel järgmiselt: vastanutest 54,5% oli vanuses 21-30 aastat, 21,2% oli vanuses 31-40 aastat, 9,1% oli vanuses 41-50 aastat, 6% vanuses 51-60 aastat. 9,1% vastajatest jättis oma vanuse märkimata.

Keskharidust omas 24,2% vastanutest, 45,5,2% oli kesk-eri haridusega ning 30,3 % vastanutest kõrgema haridusega.

Vastanutest 9,1% oli kohtuistungi sekretärina töötamise staaži 0-1 aastat, enim ehk 60,6% vastanutest oli staaži 2-5 aastat, 18,2% vastanutest oli staaži 6-10 aastat ning üle 10 aasta 12,1% uuringus osalenutest.

### 2.3. Tulemused

Järgnevad neli alapeatükki annavad ülevaate uuringu olulisematest tulemustest, hõlmates kohtuistungi sekretäride praegust tervislikku seisundit, tundmusi töö suhtes, pingete allikaid töös ning kogemusi stressiga toimetulekul.

### 2.3.1. Praegune tervislik seisund

Töötajate praegust tervislikku seisundit puudutavatele küsimustele antud vastustest selgub, et „kurnatuse tunnet“ esineb 81,8% kõigist vastanutest (Tabel 1). Küsimusele, „kas Teie töös esineb perioode, mil tunnete end ülekoormatuna“ andis jaatava vastuse 75,8% ja küsimusele „kas Te tunnete, et Te ei taha hommikul üles tõusta“ 72,7% vastajatest. „Enesekindluse kadumist pingelises olukorras“ tunnetab aga 48,5% vastanutest. Võttes arvesse kõikide tulemuste keskmist, selgub aga, et üldiselt sai kõige negatiivsema hinnangu küsimus „kas Teie töös esineb perioode, mil tunnete end ülekoormatuna“, vastuse „väga tihti“ andsid sellele küsimusele lausa 45,5% vastanutest. Kurnatuse ning vastumeelsusega hommikul tõusta puutuvad väga tihti kokku 24,2% vastanutest.

Tabel 1. Praguse tervisliku seisundi negatiivsemad näitajad.

	<b>Praeguse tervisliku seisundi näitajad</b>	<b>„Mõnikord“, „tihti“ või „väga tihti“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus (1,0 - mitte kunagi; 6,0 - väga tihti)</b>
1.	Kas Teil esineb kurnatuse tunnet	81,8	4,4
2.	Kas Teie töös esineb perioode, mil tunnete end ülekoormatuna	75,8	4,6
3.	Kas Te tunnete, et Te ei taha hommikul üles tõusta	72,7	4,0
4.	Kas Te ärritute tööl olles kergesti	51,5	3,5
5.	Kas tunnete enesekindluse kadumist pingelises olukorras	48,5	3,1

Vastajate tervislikku seisundit iseloomustavatest küsimustest enamikule anti siiski pigem positiivne hinnang (Tabelid 2 ja 3). Küsimusele „kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid, kui pinged tööjuures hakkavad kuhjuma“ vastas jaatavalt 87,9% kõigist vastanutest. Suurem osa vastajatest (63,6%) „mõtleb positiivselt ka pingelises olukorras“. Küsimustele, mis puudutasid otseselt füüsilisi vaevusi, vastasid üle poole vastajatest, et neid esineb „harva“, „väga harva“ või „mitte kunagi“. Eitavalt vastanute protsent kogu valimist oli küsimuste kaupa järgmine: „kas Teil esineb hingeldamist või pööratustunnet“ 72,7%, „kas Teil esineb söögiisu puudumist“ 63,6%, küsimustele „kas Teil esineb lihaste tõmblemist“, „kas Teil esineb pisteid või valuhoogusid“ ja „kas tunete paanikat pingelises olukorras olles“ 60,6% ja küsimusele „kas tunnete end ärevalt ilma kindla põhjuseta“ 57,6%.

Tabel 2. Praeguse tervisliku seisundi positiivsed näitajad.

	<b>Praeguse tervisliku seisundi näitajad</b>	<b>„Mõnikord“, „tihti“ või „väga tihti“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus (1,0 - mitte kunagi; 6,0 - väga tihti)</b>
1.	Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid, kui pinged tööjuures hakkavad kuhjuma	87,9	4,5
2.	Kas te mõtlete positiivselt ka pingelises olukorras	63,6	4,1

Tabel 3. Praeguse tervisliku seisundi positiivsed näitajad.

	<b>Praeguse tervisliku seisundi näitajad</b>	<b>„Harva“, „väga harva“ või „mitte kunagi“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus (1,0 - mitte kunagi; 6,0 - väga tihti)</b>
4.	Kas Teil esineb hingeldamist või pööritusetunnet	72,7	2,3
5.	Kas Teil esineb söögiisu puudumist	63,6	2,8
6.	Kas Teil esineb lihaste tõblemist (kaasaarvatud silma tahtmatu pilkumine)	60,6	2,8
7.	Kas Teil esineb pisteid või valuhoogusid	60,6	2,8
8.	Kas tunnete paanikat pingelises olukorras olles	60,6	2,8
9.	Kas tunnete end ärevalt ilma kindla põhjuseta	57,6	3,0

Tabelis 4 on välja toodud mõned seaduspärasused, mis ilmsid eelpool kirjeldatud tulemuste seostamisel vastajate tööstaažiga kohtuistugi sekretärina. Näiteks selgub, et pikema staažiga töötajad ärrituvad tööl olles harvem, samuti tunnevad pikema staažiga töötajad enesekindluse kadumist ja paanikat pingelises olukorras harvemini. Lisaks sellele suudavad kauem kohtuistungi sekretärina töötanud vastajad mõelda positiivselt ka pingelises olukorras. Tulemustest selgus ka, et mida lühem on staaž, seda raskem on vastanutel hommikuti tõusta.



Tabel 4. Praeguse tervisliku seisundi keskmiste näitajate seotus staažiga<sup>1</sup>.

	<b>Praeguse tervisliku seisundi näitajad</b>	<b>Staaž 0-1 aastat</b>	<b>Staaž 2-5 aastat</b>	<b>Staaž 6-10 aastat</b>	<b>Staaž &gt;10 aastat</b>
1.	Kas Te ärritute tööl olles kergesti?	4,33	3,50	3,67	3,00
2.	Kas tunnete enesekindluse kadumist pingelises olukorras?	3,67	3,35	3,00	2,25
3.	Kas tunnete paanikat pingelises olukorras olles?	3,67	3,20	1,83	1,25
4.	Kas te mõtlete positiivselt ka pingelises olukorras?	2,67	4,20	4,17	4,50
5.	Kas Te tunnete, et Te ei taha hommikul üles tõusta?	4,67	4,26	4,33	2,50

<sup>1</sup> Kogu valimi keskmiste väärtuste põhjal (1,0 - mitte kunagi; 6,0 – väga tihti).

### 2.3.2. Tundmused töö suhtes

Küsimusteblokist, mis käsitles vastanute tundmusi töö suhtes ilmnes, et 69,6% kõigist vastanutest tundsid „töökoormuse taseme“ suhtes rahulolematust (Tabel 5), väga rahulolematud olid töökoormuse taseme suhtes 24,2% vastanutest (Lisa 3). Rahulolematust töökohal põhjustab suurele osale töötajatest ka „tööhulga mittevastavus ootustele“ (66,7%) ning „kommunikatsioon ja info liikumine organisatsioonis“ (66,6%). Ka viimase väite puhul oli väga rahulolematuid 24,2% vastanutest. Vastajad andsid suhteliselt positiivse hinnangu aga väidetele „Teie organisatsioonis valitsev psühholoogiline kliima“ ja „järelvalve viis (stiil), mida kasutavad Teie ülemused“, vähem või rohkem rahulolevate vastanute hulk oli mõlema puhul 60,6%. Võttes arvesse tulemuste keskmist väärtust, põhjustab esitatud väidetest vastanutele kõige rohkem rahulolematust „kommunikatsioon ja info liikumine organisatsioonis“ (2,72), sellele järgneb „töökoormuse tase“ (2,82) ning „töö hulga vastavus ootustele“ (2,94). Kõige positiivsema hinnangu sai ka sel viisil hinnates „järelvalve viis (stiil), mida kasutavad ülemused“.

Tabel 5. Tundmused töö suhtes.

	<b>Tundmused töö suhtes</b>	<b>„Pigem rahulolematu“, „rahulolematu“ ja „väga rahulolematu“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus</b> (1,0 – väga rahulolematu; 6,0 – väga rahulolev)
1.	Teie töökoormuse tase	69,6	2,82
2.	Teie töö hulga vastavus Teie ootustele	66,7	2,94
3.	Kommunikatsioon ja info liikumine Teie organisatsioonis	66,6	2,72
4.	Konfliktide lahendamise moodused Teie töös	48,5	3,06
5.	Järelvalve viis (stiil), mida kasutavad Teie ülemused	39,4	3,67
6.	Teie organisatsioonis valitsev psühholoogiline kliima	39,4	3,39

Analüüsidest tööstaaži seotust tundmustega töö suhtes, võib näha, et küsimuste „Teie töökoormuse tase“ ja „Teie tööhulga vastavus Teie ootustele“, on rahulolematust eriti suur vastajate hulgas, kellel on staaži 2-5 aastat (Tabel 6). Küsimuse „Teie töökoormuse tase“ puhul andsid 85% 2-5 aastase staažiga töötajatest vastuse „pigem rahulolematu“, „rahulolematu“ või „väga rahulolematu“. Küsimuse „Teie tööhulga vastavus Teie ootustele“ puhul oli sama näitaja 80%. Kõige rahulolevamad olid aga vastajad staažiga 0-1 aastat, rahulolematuid nii „töökoormuse tasemega“ kui ka „töö hulga vastavusega ootustele“ oli nende hulgas 33%.

Tabel 6. Tööstaaži seotus tundmustega töö suhtes<sup>2</sup>.

	<b>Tundmused töö suhtes</b>	<b>Staaž 0-1 aastat</b>		<b>Staaž 2-5 aastat</b>		<b>Staaž 6-10 aastat</b>		<b>Staaž &gt;10 aastat</b>	
		Rahulolematuid (%)	Keskmine	Rahulolematuid (%)	Keskmine	Rahulolematuid (%)	Keskmine	Rahulolematuid (%)	Keskmine
1.	Teie töökoormuse tase	33,3	4,67	85,0	2,30	50,0	3,30	50,0	3,25
2.	Teie töö hulga vastavus Teie ootustele	33,3	4,33	80,0	2,65	50,0	3,00	50,0	3,25

<sup>2</sup> Rahulolematute protsent ning keskmine väärtus kogu valimist, keskmine väärtus skaalal 1,0 – väga rahulolematu; 6,0 – väga rahulolev.

Eelpool nimetatud küsimuste puhul võib samuti näha hinnangu seotust haridustasemega. Selgub, et kõige rahulolematumad on nii „töökoormuse taseme“ suhtes kui ka „töö hulga vastavuses ootustele“ puhul kesk-eri haridust omavad vastajad, kelle puhul on rahulolematud 93,3% (Tabel 7). Kõige rahulolevamad aga keskharidusega töötajad, kelle puhul on mõlema küsimuse puhul rahulolematute osakaal 37,5%.

Tabel 7. Haridustaseme seotus tundmustega töö suhtes<sup>3</sup>.

	Tundmused töö suhtes	Keskharidus		Kesk-eri haridus		Kõrgem haridus	
		Rahulolematuid (%)	Keskmine	Rahulolematuid (%)	Keskmine	Rahulolematuid (%)	Keskmine
1.	Teie töökoormuse tase	37,5	4,00	93,3	1,90	70,0	3,20
2.	Teie töö hulga vastavus Teie ootustele	37,5	4,00	93,3	2,10	50,0	3,40

<sup>3</sup> Rahulolematute protsent ning keskmine väärtus kogu valimist, keskmine väärtus skaalal 1,0 – väga rahulolematu; 6,0 – väga rahulolev.

### 2.3.3. Pingete allikad töös

Küsimustiku vastustest selgus, et kohtuistungis sekretäride suurimaks pinges allikaks tööl on „liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks“, mille puhul valiti vastusevariant „üldiselt on pinges allikas“, „on pinges allikas“ või „kindlasti on pinges allikas“ 69,7% vastajate poolt kogu valimist (Lisa 4, Joonis 2). Pea samaväärseks pinges allikaks on „suur töökoormus“ (68,8%), olulisteks pinges allikateks on aga ka „ootamatu teadaaamine täiendavatest tööülesannetest“ (63,6%), „negatiivne organisatsiooni sisekliima“ (57,6%) ning „ebavõrdne (suurem) töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungis sekretäridega“ (54,5%). Pinges allikatest peetakse kõige vähem tähtsateks aga näiteks „eraldatus (isoleeritus) tunnet“ (30,3%), „suhteid ülemusega“ (27,3%), „suhteid teiste kolleegidega“ (24,2%) ning „kartust oma murega ülemuse poole pöörduda“ (21,9%).

Võrreldes omavahel küsimustele pingete allikate kohta antud vastuste keskmisi väärtusi selgub aga, et kõige olulisemaks pinges allikaks on „suur töökoormus“ (kogu valimi keskmine väärtus 4,2) (Lisa 4, Tabel 12). Selle väite puhul vastas „kindlasti on pinges allikas“ 30,3% vastanutest. „Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks“ oli kindlasti pinges allikas 15,2% vastanute arvates. Teiste väidete puhul langeb keskmiste väärtuste järjekord enamuses kokku sellele väitele jaatavalt vastanute protsendiga.

Kõige olulisemate pingete allikate puhul on märgata nendele antud hinnangu seotust tööstaažiga (Tabel 8). Faktorit „liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks“ peavad pikema staažiga töötajad tunduvalt suuremaks pingete allikaks kui lühikese staažiga töötajad. Sama seos kehtib ka väidete „suur töökoormus“, „ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest“ ning „ebavõrdne töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungisekretäridega“ puhul.

Tabel 8. Tööst tulenevate pingete allikate keskmiste näitajate seotus staažiga<sup>4</sup>.

	<b>Pingete allikad töös</b>	<b>Staaž 0-1 aastat</b>	<b>Staaž 2-5 aastat</b>	<b>Staaž 6-10 aastat</b>	<b>Staaž &gt;10 aastat</b>
1.	Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks	2,67	4,15	4,00	4,50
2.	Suur töökoormus	2,67	4,65	4,00	4,00
3.	Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest	3,33	4,00	4,50	4,25
5.	Ebavõrdne töökoormuse tase	2,00	3,80	4,17	4,25

<sup>4</sup> Kogu valimi keskmiste väärtuste põhjal (1,0 – kindlasti ei ole pingevalik; 6,0 – kindlasti on pingevalik).

Uurides seost pingete allikatele antud hinnangute ja haridustaseme vahel, selgub, et just kesk-eri haridust omavate töötajate jaoks on „liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks“ ja „suur töökoormus“ ja „ebavõrdne töökoormuse tase“ kõige suurema tähtsusega pingevalikateks (Tabel 9). Üldiselt kõige madalama hinnangu olulisimatele pingete allikatele on andnud keskharidusega kohtuistungisekretärid.

Tabel 9. Tööst tulenevate pingete allikate seotus haridustasemega<sup>5</sup>.

	<b>Pingete allikad töös</b>	<b>Kesk</b>	<b>Kesk-eri</b>	<b>kõrgem</b>
1.	Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks	3,50	4,40	3,90
2.	Suur töökoormus	2,88	4,86	4,60
3.	Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest	3,38	4,13	4,50
5.	Ebavõrdne töökoormuse tase	3,13	4,33	3,40

<sup>5</sup> Kogu valimi keskmiste väärtuste põhjal (1,0 – kindlasti ei ole pingevalik; 6,0 – kindlasti on pingevalik).

Töoga seotud pingete allikate tähtsuse võrdlemisel vastajate vanusega ilmnis mõningaid huvitavaid seoseid (Lisa 4, Tabel 13). Näiteks „suurt töökoormust“ peavad 21-30 ja 31-40 aastased töötajad tunduvalt olulisemaks pingevalikaks (keskmine hinnang vastavalt 4,33 ja

4,50) kui töötajad vanuses 41-50 ja 51-60 (keskmised hinnangud vastavalt 3,00 ja 3,50). „Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest“ on kõige suuremaks pingeallikaks töötajatele vanuses 31-40 (keskmine hinnang 4,57), kõige väiksemaks pingeallikaks aga töötajatele vanuses 51-60 (keskmine hinnang 2,50). Ka ebavõrdse töökoormuse ja tööülesannete ebavõrdse jaotamisega on just nooremad töötajad (vanuses 21-30 ja 31-40 rohkem rahulolematud kui vanemad (vanuses 41-50 ja 51-60). Suhted töökaaslastega (nii kolleegide kui ka ülemustega) on üldiselt suurimaks pingeallikaks töötajatele vanuses 41-50. Suhteid puudutavate küsimuste puhul jääb nimetatud vanuses vastajate keskmine hinnang vahemikku 4,00-4,67. Nooremate, ehk siis 21-40 aastaste vastanute puhul on sama väärtus vahemikus 2,28-2,89. 51-60 aastaste vastajate puhul aga vahemikus 1,00-2,00.

#### 2.3.4. Kogemused stressiga toimetulekul

Küsitluse vastustest selgus, et stressiga toimetuleku viisidest kasutatakse kõige tihemini „mõistvate sõpradega vestlemist“ ning „tegevuse planeerimist“ (Tabel 10), mõlema puhul oli neid meetodeid kas tihti või väga tihti kasutavaid vastajaid 69,7% kõigist vastajatest. Tihti või väga tihti kasutatakse ka „efektiivset aja kasutamist“ (60,6%), „hobide ja ajaviidetega tegelemist“ (54,6%) ja „püüet olukorda käsitleda objektiivselt ja mitte emotsionaalselt“ (57,6%), pisut väiksem hulk vastajatest (45,5%) kasutab tihti või väga tihti „valikulise tähelepanu kasutamist“. Kõige vähem kasutatakse „sotsiaalse toetuse otsimist“ (tihti või väga tihti kasutavaid vastajaid 27,3%). Stressiga toimetuleku meetoditest oli „sotsiaalse toetuse otsimise“ puhul kõige enam neid vastanuid, kes väitsid seda meetodit kas harva, väga harva või mitte kunagi kasutavat (48,5%). Sama näitaja on suhteliselt suur ka väite „hobide ja ajaviidetega tegelemine“ (33,4%). Arvutades aga iga väite puhul kõikide vastuste keskmise tulemuse, osutus üldiselt kõige enam kasutatavaks „tegevuse planeerimine (4,67), sellele järgnesid sama keskmise väärtusega (4,60) „mõistvate sõpradega vestlemine“ ja „püüet olukorda käsitleda objektiivselt, mitte emotsionaalselt“.

Tabel 10. Kogemused stressiga toimetulekul.

	<b>Stressiga toimetuleku viis</b>	<b>„Kasutan tihti“ ja „kasutan väga tihti“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus (1,0 – ei kasuta kunagi; 6,0 – kasutan väga tihti)</b>
1.	Mõistvate sõpradega vestlemine	69,7	4,60
2.	Tegevuse planeerimine	69,7	4,67
3.	Efektiivne aja kasutamine	60,6	4,45
4.	Püüe olukorda käsitleda objektiivselt ja mitte emotsionaalselt	57,6	4,60
5.	Hobide ja ajaviidetega tegelemine	54,6	4,06
6.	Valikulise tähelepanu kasutamine (kontsentreerumine spetsiifilistele probleemidele)	45,5	4,15
7.	Sotsiaalse toetuse otsimine	27,3	3,36

### 3. ARUTELU

Järgnevates alapeatükkides analüüsitakse tähtsamaid uurimustulemusi lähtuvalt püstitatud hüpoteesidest ning saadud tulemuste järelduste põhjal teeb autor omapoolsed ettepanekud probleemide lahendamiseks.

#### 3.1. Arutelu

Autori poolt läbiviidud uuringust selgus, et kõikidest küsitatud kohtuistungis sekretäridest 69,6% on oma töökoormuse taseme suhtes rahulolematud ning vastanutest 66,7% hinnangul ei vasta töö hulk tema ootustele. Lisaks sellele peab 69,7% vastajatest suurt töökoormust oluliseks pingevallikaks ning lausa 75,8% töötajatest tunnistab, et nende töös esineb perioode, mil nad tunnevad end ülekoormatuna.

Suur töökoormus, mis on paljude jaoks väga oluline stressor (O'Driscoll & Cooper 2002:212) on olnud kohtutes juba pikka aega üheks suuremaks probleemiks. Vastavalt kohtustatistikale kasvas töökoormus 2009. aastal võrreldes aasta varasemaga kõigis maakohtutes kokku ca 40%. Selline hoogne kasv on toimunud näiteks erinevates võlaõigusasjades - sideteenuse osutamise lepingutest tulenevad asjad, laenu- ja krediitilepingutest tulenevad hagid ja vaidlustatud korteriühistute teenuste asjad. Hagita menetluses on kasvanud tsiviilseadustiku üldosa seaduse asjade arv, mille 16%-list kasvu saab ennekõike seletada seadusest tuleneva kontrolltähtaja saabumisega. Ka hagita menetluses on täitmise asjade (asjad, millega kaevatakse täitemenetluse või täituri tegevuse või otsuse peale) arv hüppeliselt kasvanud. (Kohtute statistika 29.03.2010)

Harju Maakohtus suurenes 2009. aastal võrreldes aasta varasemaga kriminaalmenetlusasjade hulk 21,7%, väärteoasjade hulk 53,5% ja tsiviilasjade hulk 23,4% (Kohtute statistika 29.03.2010). Suurema töömahu ja sellest tuleneva suurema töökoormuse tõttu pikenevad aga menetlusajad ning kannatada saab otsuse kvaliteet.

Uuringust selgus veel, et kõige rahulolematumad töökoormuse taseme ja tööhulga vastavuse suhtes ootustega on töötajad staažiga 2-5 aastat (näitajad vastavalt 85,0% ja 80,0%). Autor arvab, et selle üheks põhjuseks võib olla jätkuva töökoormuse tõusuga mittekohanemine. Väga lühikese tööstaažiga töötajatel ei pruugi olla väiksema töökoormuse kogemust, millega hetkeolukorda võrrelda. Töötajate haridustaset silmas pidades selgub, et samade näitajate suhtes on kõige rahulolematumad kesk-eri haridust omavad töötajad (93,3%). Kuna kõige vähem rahulolematuid on kesk haridust omavate töötajate hulgas (37,5% ), arvab autor, et kesk-eri haridust omavad töötajad näevad endas suuremat potentsiaali tegeleda millegagi vähem nõudlikuma ning rohkem tasustatava tööga. Seda tulemust võib pidada ootuspäraseks, sest haridustaseme negatiivset seost töö ja rahulolu vahel on näidanud ka vastavad uuringud (Arvey, Carter & Buerkley 1991, ref Ganzlach 2003).

22. veebruaril 2005. a võeti vastu seaduse eelnõu Kohtute seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus kohtute tööpiirkondade ühendamiseks, mille eesmärgiks oli ühtlustada kohtute töökoormust ning kiirendada probleemsetes kohtades kohtumenetlust (Kohtute seaduse... 2005). Kuni 2010 aastani pole aga töökoormuse tase võrdsustunud, mida näitavad ka käesoleva lõputöö raames läbiviidud uuringu tulemused, millest selgub, et 54,5% küsitatud kohtuistungis sekretäridest tunneb, et nende jaoks on oluliselt pingevalikaks ka ebavõrdne (suurem) töökoormuse tase võrreldes teiste kolleegidega. Lisaks sellele märkisid 48,5% vastanutest, et tööülesandeid jagatakse suuremal või väiksemal määral ebaõiglaselt. Töö ja organisatsiooniga seotud ebaõigluse tunnetamine on aga oluline probleem, kuna see avaldab töötajatele negatiivset mõju nii käitumuslikul, emotsionaalsel kui ka füsioloogilisel tasandil (Fujishiro & Heaney 2009). Käesoleva uurimuse tulemuste kohaselt on suur töökoormus ja ebavõrdne töökoormuse tase kõige olulisem pingevalikas vastanutele vanuses 31-40. Selles vanuses töötajad peavad ennast ilmselt kõige rohkem töö ja kodu vahel jagama. Mida rohkem on tööd, seda vähem jääb aega pere jaoks, selline olukord võib aga suhteid nii tööl kui ka kodus pingestada.

Kui kohtutes on töökoormuse tase jätkuvalt erinev, tuleb paratamatult teha paljudel sekretäridel ületunde, et vähendada töömahtu ja jõuda töö õigeks ajaks valmis. Läbiviidud uuringu kohaselt peavad ületundide tegemist pingevalikaks 45,5% küsitatud kohtuistungis sekretäridest. Ületundide tegemisega võib aga väheneda töötaja kompetents, tehes aina vähem üha pikema aja jooksul (Halbesleben 2008:8). Tulemuseks võib olla töötaja vastumeelsus oma töö vastu



ning kurnatus, mida läbiviidud uuringu kohaselt esineb 81,8% vastanutest. Pikema tööaja ning sellest tuleneva pinge tõttu kannatab aga eelkõige sekretäri tervis, kuna tal jääb aina vähem aega puhkuseks.

Liigne töökoormus ja sellest tulenev pikaajaline stressiseisund mõjuvad ka inimese vaimsele tervisele (Seilenthal 2002:21). Käesoleva töö puhul tõestab seda fakt, et uuringus osalenutest 51,5% tunnistasid, et nad ärrituvad tööl olles kergesti. Kõige tihedamini ärrituvad kuni üheaastase staažiga töötajad (keskmine näitaja 4,33). Selle põhjuseks võib olla see, et uued töötajad ei tule veel suure töökoormusega toime ning töö hulk ei vasta nende ootustele. Kõige kehvemad tervisliku seisundi näitajad on samuti kuni üheaastase staažiga töötajatel, kuid samas suudavad nad võrreldes teiste töötajatega pingelises olukorras kõige positiivsemalt mõelda. Kõige paremad tervisenäitajad on aga üle 10-aastase staažiga töötajatel, kuid paanika tundmine pingelises olukorras on nende puhul tunduvalt suurem kui väiksema staažiga töötajatel. Parema tervisliku seisundi põhjuseks võib olla see, et pikema staažiga töötajad oskavad paremini muuta stressi tekitavat olukorda või siis oskavad olukorras, mida parandada ei saa, kasutada võtteid organismi stressireaktsioonide leevendamiseks (Seilenthal 2002:29). Paanika tundmine pingelises olukorras võib tuleneda aga sellest, et pikema staažiga töötajad peavad ennast selles ametis väga pädevaks, kuid ootamatu olukorra tekkimisel ei pruugi nad sama hästi hakkama saada.

Saadud tulemuste põhjal võib öelda, et hüpoteesidest esimene – **kohtuistungis sekretäride üheks olulisemaks stressoriks on suur töökoormus** – leidis kinnitust, kuna uuringu tulemustest selgus, et suuremateks pingeliseks kohtuistungis sekretäride seas peeti ebavõrdset ja aina suurenevat töökoormuse taseme hulka ning ületundide tegemist. Kõik nimetatud pingelised olukorrad on väga olulisteks tööpetsiifilisteks stressoriteks, mille tõttu tuntakse end tihti ülekoormatuna, kurnatuna ning ärritatakse kergemini.

Suurim osa (69,7%) kõigist vastajatest on nimetanud „liiga lühikest aega tööülesannete täitmiseks“ oluliseks pingeliseks olukorras, 63,6% vastanutest peavad lisaks nimetatule oluliseks pingeliseks olukorras ootamatut teadasaamist täiendavatest tööülesannetest. O’Driscoll ja Cooper (2002:212) on nimetanud vajadust töötada ajalise pingelise all, et tööd kindlaks tähtsaks valmis saada, väga oluliseks stressoriks, mida võib seostada kõrgendatud pingelise, ärevuse ja depressiooni tasemega. Käesolevast uuringust selgus veel, et kui üle kaheaastase staažiga töötajad tunnevad, et nende jaoks on üldiselt pingeliseks olukorras „liiga lühike aeg tööülesannete

täitmiseks“, „ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest“ ning „ebavõrdne töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungisekretäridega“, siis tuleb märkida, et töötajatel staažiga kuni üks aasta on need näitajad positiivsemad. See võib tähendada seda, et esimesel aastal ei oska sekretär veel ametis esinevatele probleemidele tähelepanu pöörata ning peab sellist tööhulka normaalseks. Alles tööle asunud sekretäriil kulub esimene aasta eelkõige uute tööülesannete õppimiseks ning töökeskkonnaga kohanemiseks.

Kohtuistungise sekretäri töö kõige tähtsam osa on pidev menetlustähtaegade jälgimine, et nõude- ja saatekirju õigeaks ajaks ette valmistada või teavitada tähtaegadest kohtunikku, kes koostab seejärel vastavasisulised määrused. Menetlustähtaegadest õigeaegsel kinnipidamisel lüheneb menetlusaeg, mille tõttu väheneb nii töökoormus kui ka lahendamata kohtuasjade jääk.

Mitte ainult sekretär ei pea jälgima tähtaegu, vaid ka kohtunik peab arvestama ajakuluga, mis sekretäriil kulub kõikide toimingute täitmiseks. Näiteks tuleb sekretäri juba varakult teavitada tähtaegsetest kirjadest, et need jõuaksid õigeaegselt posti. Kohtus saadetakse kõik kirjad postkontorisse enne kella 13.00. Seega peab sekretär kiiremad tähtajalised kirjad suutma välja saata enne seda kellaega. Kui aga kohtunik toob korraga terve hulga kirju, mis tuleb välja saata või annab tööülesandeid, mis tuleb täita kiiremas korras ning vahepeal tuleb ka telefoni teel menetlusosalistele infot anda, ei suuda sekretär enam kõiki tööasju kontrolli all hoida. Uuringu tulemuste kohaselt oli kommunikatsiooni ja info liikumise suhtes organisatsioonis rahulolematud 66,6% vastanutest. Kõike seda saaks parandada sekretäri ja kohtunikuvahelise koostööga, pannes paika täpse töökorralduse. Ka Harju Maakohtu kohtuistungise sekretäri ametijuhendi punktis 5.1. on kirjas, et sekretär vastutab teenistuskohustuste nõuetekohase, õigeaegse ja täpse täitmise eest (Harju Maakohtu...13.03.2010). Kogu vastutus ei saa aga langeda sekretäriile, kuna tööülesannete täitmise kiirus ei sõltu ainult temast.

Saadud tulemuste põhjal võib öelda, et teine hüpotees – **lühike etteteatamisaeg tööülesannete täitmiseks on kohtuistungise sekretäride üheks olulisemaks stressoriks** – leidis samuti kinnitust, kuna uuringu tulemustest selgus, et suurem hulk kohtuistungise sekretäridest peab olulisteks pingelikeks liiga lühikest aega tööülesannete täitmiseks ning ootamatut teadasaamist täiendavatest tööülesannetest. Ootamatute ülesannete täitmise tõttu jääb paratamatult vähem aega eelnevate ülesannete täitmiseks, tekib ajaline pingeline, mille tõttu ka ärrituvuse tase tõuseb.

Küsitlusest selgus aga, et kohtuistungi sekretäride puhul on tegu suhteliselt positiivselt mõtlevate inimestega, kes ei lase stressil end lõplikult murda. Valdav enamus vastanutest (87,9%) suudab leida piisavalt energiavarusid, kui pinged tööjuures hakkavad tõusma. Üle poole vastanutest (63,6%) väidavad, et mõtlevad positiivselt ka pingelises olukorras. Seega oskavad paljud sekretärid oma meeleolu hästi kontrollida.

Veel võib positiivse tulemusena välja tuua selle, et töökaaslaste vahelisi suhteid (nii kolleegide kui ka ülemusega) peetakse kõige vähemoluliseks pingesallikaks. Seda kinnitavad järgmised uurimistulemused: 60,6% vastajatest tunnevad rahulolu tööl valitseva psühholoogilise kliima suhtes ning 66,6% vastajatest ei pea töökaaslaste vähest sotsiaalset toetust pingesallikaks. Pingesallikateks ei peeta ka suhteid ülemusega (72,8% ) ega suhteid teiste kolleegidega (75,8%).

Seega selgus uuringutulemustest, et kohtuistungi sekretäridel ei saa stressoriks olla negatiivsed suhted kolleegide ega ülemuse vahel, kuna töökeskkond Harju Maakohtus on säilinud suhteliselt positiivsena olenemata suurest töökoormusest ning mõningatest pingetest kolleegide vahel. Töökaaslaste vahelised head suhted võivad olla üheks motivatsiooniks, miks siamaani on jäädud oma töökohtadele püsima. Head suhted kolleegide vahel võib olla ka üks põhjus, miks kohtuistungi sekretäride tervislikud näitajad olid uuringu kohaselt siiski suhteliselt positiivsed. Nimelt on tõestatud, et organisatsiooni teiste liikmete sotsiaalse toetuse olemasolu võib otseselt vähendada psühholoogilist pinget ja leevendada emotsionaalset kurnatust (O'Driscoll & Cooper 2002:213).

Läbiviidud uuringust selgub, et stressiga toimetulekuks püüavad kohtuistungi sekretärid probleemidele pigem ratsionaalselt läheneda: planeerivad oma tegevust, püüavad olukorda käsitleda objektiivselt ja mitte emotsionaalselt ja üritavad aega efektiivselt kasutada. Väga oluliseks peetakse ka mõistvate sõpradega vestlemist. Valikulist tähelepanu kasutavad vaid alla poole vastanutest (45,5%). Osalt võib see seotud olla ka töö eripäraga: tahes-tahtmata tuleb samaaegselt tegeleda paljude asjadega ning pole võimalik üht tööülesannet täites kõike muud unustada. Üllatav on aga, et hobide ja ajaviidetega tegelevad vaid 54,6% vastanutest. Kuid kuna 45,5% vastanutest oli pingesallikaks ületundide tegemine, siis võib sellest järeldada, et hobide ja ajaviidetega tegelemiseks ei pruugigi aega üle jääda.

### 3.2. Järeldused ja ettepanekud

Kohtuistungi sekretärid peavad oma igapäevases töös hakkama saama aina suureneva töökoormusega, mis jaotub erinevate sekretäride vahel tihtipeale ebavõrdselt. Lisaks sellele jagatakse tööülesandeid sageli viimasel minutil. Kõik ülesanded peavad aga saama õigeaegselt ja täpselt täidetud. Kõik need faktorid muudavad kohtuistungi sekretäride töö pingeliseks ja kurnavaks, mis omakorda muudab neid kergesti ärrituvaks. Mida suuremas stressis on töötaja, seda rohkem kannatab töö kiirus ning kvaliteet, mis omakorda põhjustab töö venimist ja kuhjumist. Et olukord ei muutuks töötajatele ülejõu käivaks, peaks esiteks nii organisatsioon kui ka töötajad ise probleemi teadvustama ning seejärel otsima võimalusi olukorra lahendamiseks.

Liiga suure töökoormuse kui ühe olulisema probleemi suhtes on just organisatsioon see, kes suudaks olukorda parandada. Kõige lihtsam lahendus oleks loomulikult kohtuistungi sekretäride arvu suurendamine, et töö hulk oleks vastavuses seda tegevate inimeste töövõimega. Organisatsiooni jaoks on see aga kõige kulukam variant ning praegusel hetkel ka kõige keerukam, kuna keerulised majanduslikud olud sunnivad kõiki, ka kohtuid, oma kuludelt kokku hoidma. Personalikulud moodustavad aga väga suure osa enamiku organisatsioonide eelarvest.

Töökoormuse taseme ühtlustamine Harju Maakohtus oleks samuti väga oluline samm kohtuistungi sekretäride stressitaseme alandamiseks. Kahjuks pole ka seda kerge saavutada, mida demonstreerib eelpool nimetatud püüe seda seaduse muudatusega saavutada. Teine võimalus olukorra lahendamiseks võiks olla töötajatele tulemustasude maksmine ning ületundide tasustamine. Kui töötaja tööaega väärtustatakse, on tal ka suurem motivatsioon oma ülesandeid täita. Kui suurema töökoormusega kaasneb suurem palk, ei pruugi suur töökoormus töötaja jaoks enam pingevallikas olla. Iga kohtunik peaks olema huvitatud võimalikult stabiilsest töösuhtest oma sekretäri ja võiks anda oma panuse, et probleemi võetaks tõsisemalt ka kõrgemal tasemel.

Probleem lühikese etteteatamisajaga tööülesannete täitmiseks on peamiselt seotud töökorraldusega. Olukorra muutmiseks tuleks kindlustada see, et nii kiiremad kui ka mitte nii

pakilised tööülesanded toimetataks piisava ajavaruga sekretärideni. Kui nimetatud probleem teatud kohtuniku ja tema sekretäri puhul esineb, oleks üks võimalus saavutada töökorralduse osas omavaheline kokkulepe. Kohtuniku jaoks ei tähenda varasem tööülesannete jagamine sekretärile ilmselt suurt pingutust. Sekretär teaks aga alati, milline ajavaru tal oma kohustuste täitmiseks on ning olukordi, kus palju asju tuleb teha korraga ja viimasel minutil, suudetaks vältida.

Kuna pinget võis töö juures tekitada ka puuduva ametniku töö tegemine, siis tuleks eelkõige pakkuda ootamatuid lisaülesandeid just kuni üheaastase staažiga töötajatele, kuna tulemuste kohaselt suudavad nad ennast pingelisemas olukorras paremini valitseda ning liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks ning ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest ei ole kuni üheaastase staažiga töötajatel pingeallikaks. See aga aitaks ära hoida lisapingeid töötajate vahel.

Lisaks eelpool nimetatule võiks organisatsioon lisaks tööalastele koolitustele või nende osana pakkuda töötajatele koolitust tööstressi alal, mille raames oma ala asjatundja selgitaks teemat ning tutvustaks võtteid tööstressist hoidumiseks ning sellega võitlemiseks. Töötajatele tuleks tutvustada näiteks erinevaid uudseid ja efektiivseid ajajuhtimise tehnikaid. Erinevaid võimalusi selleks pakuvad ka erinevad arvutiprogrammid, mis aitavad aega planeerida. Kuna ajajuhtimine on praegusel hetkel väga populaarne, leidub palju selle ala spetsialiste, kelle poole pöörduda. Ka erinevate lihtsamate ja keerukamate lõdvestustehnikate omandamine vastavate koolituste käigus annaks sekretärile ideid, kuidas ennast vajadusel ise aidata. Eriti vajalik oleks see uute töötajate jaoks, kuna just nende tervisliku seisundi näitajad olid kõige kehvemad. Lisaks sellele võiks kollektiivis propageerida ka tervislikke eluviise ja sporti, leides näiteks kollektiivis inimese, kes ärgitaks teisi üheskoos spordiüritustest osa võtma. Kõige kiirem viis oma tervislikku eluviisi parandada on aidata ennast ise individuaalsel tasandil. Selleks soovitab autor kohtuistungil sekretäridel kohvipausidele eelistada hoopis värskelt pressitud mahlade, taimeteede või vee joomist ning magusa asemel röstimata pähklite ja seemnete või värskete puuviljade söömist, sest need toiduained mõjuvad kehale rahustavalt, tasakaalustavalt ja energiat andvalt (MacEoin 2004:79-88).

Kuna tööstress avaldub juba peale paariaastast ametis olekut, tuleks vastavat ennetustööd teha ka uute töötajate seas, et nad suudaksid juba varakult ohumärke ära tunda ja stressi vältida. Ennetustöö on organisatsioonile tunduvalt lihtsam ja odavam kui tagajärgedega tegelemine.

## KOKKUVÕTE

Tööstress on tänapäeval aina laiemalt käsitletav probleem, mis avaldab negatiivset mõju nii töötajate vaimsele ja füüsilisele tervisele kui ka organisatsioonidele ning ühiskonnale laiemalt. Kohtuistungi sekretäride seas on tööstressi temaatika samuti aktuaalne, kuna töö seab neile suuri nõudmisi. Kohtuistungi sekretäride töömaht on küllaltki suur, samas on aeg tööülesannete täitmiseks piiratud. Oma töös peavad kohtuistungi sekretärid arvestama tihtipeale ka ootamatute tööülesannetega ning kokku puutuma ebameeldivate klientidega.

Käesoleva töö eesmärgiks oli uurida tööstressi esinemist ning selle ulatust, samuti tööga seotud pingete peamisi allikaid kohtuistungi sekretäride hulgas. Samuti soovis lõputöö autor uurida lõputöö alguses püstitatud hüpoteeside paikapidavust, milleks olid 1) Kohtuistungi sekretäride üheks olulisemaks stressoriks on suur töökoormus; 2) Lühike etteteatamisaeg tööülesannete täitmiseks tekitab kohtuistungi sekretäridel stressi. Uuringu teostamiseks viidi 2010. aasta jaanuaris Harju Maakohtu kohtuistungi sekretäride seas läbi internetipõhine küsitlus.

Püstitatud hüpoteesid - kohtuistungi sekretäride üheks olulisemaks stressoriteks on suur töökoormus ja lühike etteteatamisaeg tööülesannete täitmiseks tekitab kohtuistungi sekretäridel stressi - leidsid kinnitust. Lisaks sellele selgus läbiviidud uuringust, et kohtuistungi sekretäride jaoks on oluliseks pingesallikaks ebavõrdne töökoormuse tase võrreldes teiste kolleegidega ning aeglane kommunikatsioon ja info liikumine organisatsioonis.

Tööstressi taseme alandamiseks ning kohtuistungi sekretäride töökeskkonna muutmiseks töötajasõbralikumaks soovib töö autor kohtuistungi sekretäride teadlikkuse tõstmist tööstressi alal näiteks koolituste kaudu. Sealjuures tuleks töötajate tähelepanu juhtida erinevatele võimalustele tööst tuleneva stressi vältimiseks ning sellega toimetulekuks. Organisatsiooni tasemel soovib töö autor tõhustada kohtuniku ja tema sekretäri vahelist kommunikatsiooni ning kokku leppida töökorralduses. Pikemas perspektiivis soovitakse aga organisatsioonil mõelda tulemustasude ning ületundide tasustamise süsteemi sisseseadmisele, samuti võimalusel kohtuistungi sekretäride arvu suurendamisele vältimaks liiga suurt töökoormust.

Käesoleva lõputöö raames uuriti esmakordselt tööstressi ning tööga seotud pingete allikate esinemist kohtuistungis sekretäride seas. Töö autor loodab, et saadud tulemused on praktilise väärtusega ning aitavad kaasa Harju Maakohtu kui töökeskkonna muutmisele töötajasõbralikumaks ning seega ka efektiivsemaks.

## SUMMARY

The volume of the current study is 44 pages and it has four annexes on 15 pages. The study has been written in Estonian, the non-Estonian summary in English. 29 sources have been used. The study has been formalised according to the requirements of Estonian Public Service Academy set to written works.

The objective of the current study was to investigate what kind of mental and physical discomforts exist among court secretaries, which work related factors and sources of strain are the most important stressors, and what kind of methods are used to fight and prevent stress. One of the objectives was also to offer possible solutions to decrease the number of stressors and to deal with them.

At the beginning of the study, the author formulated two hypotheses:

- 1) Heavy work-load is one of the most important stressors among court secretaries.
- 2) Short term of notice is one of the most important stressors among court secretaries.

To test the hypotheses, a survey was conducted in the beginning of 2010 among secretaries of Harju county court. Both of the hypotheses were corroborated. At the end of the study, the author offers possible solutions how Harju county court could prevent and deal with job related stress. The present study is the first study investigating job related stress among court secretaries.



## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Antila, J., Ylöstalo, P. 2003. Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Helsinki: Ministry of Labour Finland.
- Avaliku teenistuse seadus 25.01.1995, jõustunud 01.01.1996 - RT I 1995, 16, 228 ... RT I 2004, 29, 194.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. 2001. Organizational Stress. A review and Critique of Theory, Research, and Applications. California: Sage Publications.
- Cooper, C. L., Liukkonen, P., Cartwright, S. 1996. Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzàles, E. 2000. Research on Work-related Stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Edworthy, A. 2000. Managing stress. Buckingham: Open University Press.
- Eesti Inimarengu Aruanne 2006. 2007. Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastus.
- Freudenberger, H. J., North, G. 1985. Women's burnout: how to spot it, how to reverse it and how to prevent it. New York: Penguin Books.
- Fujishiro, K., Heaney, C. A. 2009. Justice at Work, Job Stress, and Employee Health. Health Education & Behaviour, 36, 487-504. SAGE andmebaasist välja otsitud 21.04.2010
- Gabor, M. 2003. When the body says no: understanding the stress-disease connection. Hoboken, N.J.: Wiley.
- Ganzlach, Y. 2003. Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction. Work and Occupations, 30, 97-122. SAGE andmebaasist välja otsitud 21.04.2010
- Halbesleben, J.R.B. 2008. Handbook of Stress and Burnout in Health Care. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Harju Maakohtu kohtuistungi sekretäri ametijuhend. Kohtudirektori Rein Talviku 07.04.2006-a käskkiri nr 8-3/1. Harju Maakohtu kodulehelt <http://www.kohus.ee/13158> välja otsitud 13.03.2010

Järv, K. 01.2004. Stress, haigused ja peresuhted. Pereteraapia. Kliinikumi Leht, nr 60, lk 2.  
Tartu Ülikooli Kliinikumi kodulehelt

[http://www.kliinikum.ee/leht/images/stories/attachments/222\\_60\\_2004\\_60\\_jaanuar.pdf](http://www.kliinikum.ee/leht/images/stories/attachments/222_60_2004_60_jaanuar.pdf) välja  
otsitud 25.03.2010

Kohtute seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus kohtute tööpiirkondade ühendamiseks  
22.02.2005, jõustunud 01.01.2006 - RT I 2005, 15, 85.

Kohtute statistika. Kohtute kodulehelt <http://www.kohus.ee/10925> välja otsitud 29.03.2010

MacEoin, B. 2004. How to Cope Successfully with Stress at Work. Farnham: Wellhouse  
Publishing Ltd.

Maslach, C., Leiter, M.P. 2007. Läbipõlemine: mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha  
läbipõlemise vältimiseks. Tartu: Väike Vanker.

Mohren, D. C. L., Swaen, G. M. H., Kant, I., van Amelsvoort, L. G. P. M., Borm, P. J. A.,  
Galama, J. M. D. 2003. Common infections and the role of burnout in a Dutch working  
population. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 201-208. Science Direct  
andmebaasist välja otsitud 17.12.2009

Milczarek, M., Schneider, E., Gonzales, E. R. 2009. OSH in figures: stress at work – facts and  
figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Paju, A., Raudsik, R. 2007. Stress kui asümmeetriline seisund. Tallinn: Maalehe Raamat.

O'Driscoll, M. P., Cooper, C. L. 2002. Job Related Stress and Burnout. – Rmt: Psychology at  
Work. Artiklite kogumik. Koostaja: P. Warr. St Ives: Penguin Books, 203-228.

Seilenthal, A. 2002. Toimetulek tööstressiga. Sekretäri käsiraamat. Tallinn: Sekretär OÜ.

Selye, H. 1978. The Stress of Life, revised edition. New York: McGraw-Hill.

Teichmann, M. Tööstress – kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis. PE Konsult  
kodulehelt <http://www.pekonsult.ee/uudis.htm> välja otsitud 15.01.2010

Teichmann, M. 2006. Tööstressi test (Occupational Stress Indicator) OSI-2 Eesti versioon  
[võrguteavik]. 1-10. PE Konsult kodulehelt <http://www.pekonsult.ee/stress.php> välja  
otsitud 15.01.2010

Tsiviilkohtumenetluse seadustik 22.04.1998, jõustunud 01.09.1998 -RT I 1998, 43-45,  
666...RT I 2004, 56, 403.

Wamala, S. P., Mittleman, M. A., Horsten, M., Schenck-Gustafsson, K., Orth-Gomér, K. 2000.  
Job stress and the occupational gradient in coronary heart disease risk in women. The  
Stockholm Female Coronary Risk Study. *Social Science & Medicine*, 51, 481-489.  
Science Direct andmebaasist välja otsitud 15.12.2009

Yates, J. E. 1979. Managing Stress. A businessperson's guide. New York: AMACOM.

## LISA 1. ANKEETKÜSITLUS

Hea kolleeg!

Olen Sisekaitseakadeemia halduskorralduse eriala tudeng, kes viib läbi uurimust teemal „Tööstressi uuring ja toimetulekumehhanismid Harju Maakohtu kohtuistungi sekretäride näitel“.

Antud lõputöö eesmärgiks on uurida tööstressi esinemist, ulatust ning põhjuseid Harju Maakohtu kohtuistungi sekretäride hulgas. Uuringu läbiviimiseks paluksin Teil leida pisut aega, et vastata küsimustikule, mille leiate aadressilt: <http://www.eformular.com/anu2601/toostress.html>

Teie poolt vastatud küsimustik on anonüümne ning seda kasutatakse üldistatud kujul ainult lõputöö eesmärkide saavutamiseks.

Kuna olen ise töötanud Harju Maakohtus kohtuistungi sekretärina alates 2005.a. sügisest, olen isiklikult huvitatud kohtuistungisekretäride töökeskkonna sõbralikumaks ning rahulikumaks muutmisest. Loodan Teie abile uuringu läbiviimisel!

Palun täitke ankeet hiljemalt 20.01.2010.

Ette tänades,

Anu Volmer  
Sisekaitseakadeemia  
Halduskorralduse eriala tudeng

---

Järgnev küsimustik koosneb küsimuste seeriast, kus Teil palutakse valida Teile sobivaim vastusevariant. Teie poolt antud informatsioon saab olema anonüümne ja konfidentsiaalne.

### 1. Sotsiaal-demograafilised tegurid:

**Sugu:**           naine           mees

**Vanus täisaastates:** \_\_\_\_\_

**Haridus:**       Kutse           Kesk           Kesk-eri       Kõrgem

**Tööstaaž kohtuistungisekretärina:** 0-1 aastat    2-5 aastat    6-10 aastat    üle 10 aasta

## 2. Teie praegune tervislik seisund

Küsimustiku see osa keskendub Teie praegusele tervislikule seisundile: Teie tunnete, mõjutatusele pingest, mida Teie töö tekitab, ning terviseprobleemidele. Küsimuste puhul eeldatakse, et Te hindate oma tervist ja vastate ausalt. Palun kasutage küsimustele vastamiseks allpool toodud skaalat, märkides ära vastus, mis on Teie arvates kõige sobivam. Vastamisel lähtuge oma tundmustest viimase kolme kuu jooksul.

**1 = mitte kunagi; 2 = väga harva; 3 = harva; 4 = mõnikord; 5 = tihti; 6 = väga tihti**

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid kui pinged tööjuures hakkavad kuhjuma? | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Kas Te ärritate tööl olles kergesti?   | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Kas tunnete enesekindluse kadumist pingelises olukorras?                             | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Kas tunnete paanikat pingelises olukorras olles?                                     | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Kas te mõtlete positiivselt ka pingelises olukorras?                                 | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Kas tunnete end ärevalt ilma kindla põhjuseta?                                       | 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Kas Teie töös esineb perioode, mil tunnete end ülekoormatuna?                        | 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Kas Teil esineb kurnatuse tunnet?  | 1 2 3 4 5 6 |
| 9. Kas Teil esineb söögiisu puudumist?  | 1 2 3 4 5 6 |
| 10. Kas Teil esineb hingeldamist või pööritusetunnet?                                   | 1 2 3 4 5 6 |
| 11. Kas Teil esineb lihaste tõmblemist (kaasaarvatud silma tahtmatu pilkumine)?         | 1 2 3 4 5 6 |
| 12. Kas Teil esineb pisteid või valuhoogusid?   | 1 2 3 4 5 6 |
| 13. Kas Te tunnete, et Te ei taha hommikul üles tõusta?                                 | 1 2 3 4 5 6 |

## 3. Tundmused töö suhtes

Küsimustiku selles osas käsitletakse Teie rahulolu või rahulolematust oma töö suhtes. Palun kasutage küsimustele vastamiseks allpool toodud skaalat, märkides ära vastus, mis on Teie arvates kõige sobivam. Vastamisel lähtuge oma tundmustest viimase kolme kuu jooksul.

**1 = väga rahulolematu; 2 = rahulolematu; 3 = pigem rahulolematu;**

**4 = pigem rahulolev; 5 = rahulolev; 6 = väga rahulolev**

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. Kommunikatsioon ja info liikumine Teie organisatsioonis | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Järevalve viis (stiil), mida kasutavad Teie ülemused    | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Konfliktide lahendamise moodused Teie töös              | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Teie organisatsioonis valitsev psühholoogiline kliima   | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Teie töökoormuse tase                                   | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Teie töö hulga vastavus Teie ootustele                  | 1 2 3 4 5 6 |

#### **4. Pingete allikad Teie töös**

Küsimustiku see osa keskendub pingete allikatele Teie töös. Allpool toodud punktid on kõik potentsiaalsed pingete allikad. Teil palutakse neid allikaid hinnata pingetaseme järgi, mida Te võite enda peal tajuda. Palun kasutage küsimustele vastamiseks allpool toodud skaalat, märkides ära vastus, mis on Teie arvates kõige sobivam.

**1 = kindlasti ei ole pingevallikas; 2 = ei ole pingevallikas; 3 = üldiselt ei ole pingevallikas; 4 = üldiselt on pingevallikas; 5 = on pingevallikas; 6 = kindlasti on pingevallikas**

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. Ebaadekvaatne juhendamine ja toetus kollektiivis                                 | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Konsulteerimise ja informeerimise puudujääk                                      | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Muutused viisis, kuidas Teil palutakse oma tööd teha                             | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Töökaaslaste vähene sotsiaalne toetus  | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Eraldatuse (isoleerituse) tunne  | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Vähene julgustamine ja ergutamine ülemuse poolt                                  | 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Negatiivne organisatsiooni sisekliima  | 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Suhted ülemusega   | 1 2 3 4 5 6 |
| 9. Kartus oma murega ülemuse poole pöörduda   | 1 2 3 4 5 6 |
| 10. Kartus väljendada oma mittenoustumist ülemusega                                 | 1 2 3 4 5 6 |
| 11. Suhted teiste kolleegidega  | 1 2 3 4 5 6 |
| 12. Tunnen, et tööülesandeid jagatakse ebavõrdselt<br>võrreldes teiste kolleegidega | 1 2 3 4 5 6 |
| 13. Ületundide tegemine   | 1 2 3 4 5 6 |
| 14. Suur töökoormus   | 1 2 3 4 5 6 |
| 15. Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest                             | 1 2 3 4 5 6 |

- |  |             |
|--|-------------|
| 16. Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks  | 1 2 3 4 5 6 |
| 17. Ebavõrdne (suurem) töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungis sekretäridega | 1 2 3 4 5 6 |

### 5. Teie kogemused stressiga toimetulekul

Käesolev osa loetleb potentsiaalseid toimetulemise strateegiaid, mida palutakse Teil hinnata nende kasutamise sageduse järgi. Palun kasutage küsimustele vastamiseks allpool toodud skaalat, märkides ära vastus, mis on Teie arvates kõige sobivam.

**1 = ei kasuta kunagi; 2 = kasutan väga harva; 3 = kasutan harva; 4 = kasutan mõnikord; 5 = kasutan tihti; 6 = kasutan väga tihti**

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. Hobide ja ajaviidetega tegelemine   | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Mõistvate sõpradega vestlemine  | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Sotsiaalse toetuse otsimine   | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Efektiivne aja kasutamine   | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Tegevuse planeerimine   | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Valikulise tähelepanu kasutamine (kontsentreerumine spetsiifilistele probleemidele) | 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Püüe olukorda käsitleda objektiivselt ja mitte emotsionaalselt                      | 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Muu _____   | 1 2 3 4 5 6 |

## LISA 2. VALIMIKIRJELDUS

		<b>Sagedus</b>	<b>Protsent</b>
<b>SUGU</b>	naine	32	97,0
	mees	1	3,0
	<b>kokku</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
<b>VANUS</b>	21-25	11	33,3
	26-30	7	21,2
	31-40	7	21,2
	41-50	3	9,1
	51-60	2	6,0
	?	3	9,1
	<b>kokku</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
<b>STAAŽ</b>	0-1 aastat	3	9,1
	2-5 aastat	20	60,6
	6-10 aastat	6	18,2
	Üle 10 aasta	4	12,1
	<b>kokku</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>
<b>HARIDUS</b>	Kesk	8	24,2
	Kesk-eri	15	45,5
	Kõrgem	10	30,3
	<b>kokku</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>



## LISA 3. SAGEDUSTABELID

### 1. Praegune tervislik seisund

küsimus	vastusevariant	sagedus	protsent
<b>Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid kui pinged tööjuures hakkavad kuhjuma</b>	1= mitte kunagi	0	0
	2= väga harva	0	0
	3= harva	4	12,1
	4= mõnikord	13	39,4
	5= tihti	11	33,3
	6= väga tihti	5	15,2
<b>Kas Te ärritute tööl olles kergesti</b>	1= mitte kunagi	0	0
	2= väga harva	7	21,2
	3= harva	9	27,3
	4= mõnikord	11	33,3
	5= tihti	4	12,1
	6= väga tihti	2	6,1
<b>Kas tunnete enesekindluse kadumist pingelises olukorras</b>	1= mitte kunagi	2	6,1
	2= väga harva	9	27,3
	3= harva	5	15,2
	4= mõnikord	13	39,4
	5= tihti	3	9,1
	6= väga tihti	0	0
vastuseta	1	3,0	
<b>Kas tunnete paanikat pingelises olukorras olles</b>	1= mitte kunagi	10	30,3
	2= väga harva	5	15,2
	3= harva	5	15,2
	4= mõnikord	10	30,3
	5= tihti	2	6,1
	6= väga tihti	1	3,0
<b>Kas te mõtlete positiivselt ka pingelises olukorras</b>	1= mitte kunagi	0	0
	2= väga harva	3	9,1
	3= harva	9	27,3
	4= mõnikord	5	15,2
	5= tihti	14	42,4
	6= väga tihti	2	6,1
<b>Kas tunnete end ärevalt ilma kindla põhjuseta</b>	1= mitte kunagi	6	18,2
	2= väga harva	8	24,2
	3= harva	5	15,2
	4= mõnikord	10	30,3
	5= tihti	3	9,1
	6= väga tihti	1	3,0
<b>Kas Teie töös esineb perioode, mil tunnete end ülekoormatuna</b>	1= mitte kunagi	2	6,1
	2= väga harva	4	12,1
	3= harva	2	6,1
	4= mõnikord	4	12,1
	5= tihti	6	18,2

	6= väga tihti	15	45,5
<b>Kas Teil esineb kurnatuse tunnet</b>	1= mitte kunagi	1	3,0
	2= väga harva	4	12,1
	3= harva	1	3,0
	4= mõnikord	10	30,3
	5= tihti	9	27,3
	6= väga tihti	8	24,2
<b>Kas Teil esineb söögiisu puudumist</b>	1= mitte kunagi	7	21,2
	2= väga harva	9	27,3
	3= harva	5	15,2
	4= mõnikord	8	24,2
	5= tihti	4	12,1
	6= väga tihti	0	0
<b>Kas Teil esineb hingeldamist või pööritusetunnet</b>	1= mitte kunagi	14	42,4
	2= väga harva	6	18,2
	3= harva	4	12,1
	4= mõnikord	3	9,1
	5= tihti	3	9,1
	6= väga tihti	2	6,1
	vastuseta	1	3,0
<b>Kas Teil esineb lihaste tõblemist (kaasaarvatud silma tahtmatu pilkumine)</b>	1= mitte kunagi	9	27,3
	2= väga harva	7	21,2
	3= harva	4	12,1
	4= mõnikord	9	27,3
	5= tihti	2	6,1
	6= väga tihti	2	6,1
<b>Kas Teil esineb pisteid või valuhoogusid</b>	1= mitte kunagi	8	24,2
	2= väga harva	9	27,3
	3= harva	3	9,1
	4= mõnikord	7	21,2
	5= tihti	2	6,1
	6= väga tihti	3	9,1
	vastuseta	1	3,0
<b>Kas Te tunnete, et Te ei taha hommikul üles tõusta</b>	1= mitte kunagi	2	6,1
	2= väga harva	5	15,2
	3= harva	1	3,0
	4= mõnikord	12	36,4
	5= tihti	4	12,1
	6= väga tihti	8	24,2
	vastuseta	1	3,0

## 2. Tundmused töö suhtes

küsimus	vastusevariant	sagedus	protsent
<b>Kommunikatsioon ja info liikumine Teie organisatsioonis</b>	1= väga rahulolematu	8	24,2
	2= rahulolematu	8	24,2
	3= pigem rahulolematu	6	18,2
	4= pigem rahulolev	7	21,2
	5= rahulolev	4	12,1
	6= väga rahulolev	0	0
<b>Järevalve viis (stiil), mida kasutavad Teie ülemused</b>	1= väga rahulolematu	3	9,1
	2= rahulolematu	7	21,2
	3= pigem rahulolematu	3	9,1
	4= pigem rahulolev	8	24,2
	5= rahulolev	9	27,3
	6= väga rahulolev	3	9,1
<b>Konfliktide lahendamise moodused Teie töös</b>	1= väga rahulolematu	5	15,2
	2= rahulolematu	4	12,1
	3= pigem rahulolematu	7	21,2
	4= pigem rahulolev	8	24,2
	5= rahulolev	7	21,2
	6= väga rahulolev	0	0
	kokku	31	93,9
<b>Teie organisatsioonis valitsev psühholoogiline kliima</b>	1= väga rahulolematu	6	18,2
	2= rahulolematu	4	12,1
	3= pigem rahulolematu	3	9,1
	4= pigem rahulolev	12	36,4
	5= rahulolev	7	21,2
	6= väga rahulolev	1	3,0
<b>Teie töökoormuse tase</b>	1= väga rahulolematu	8	24,2
	2= rahulolematu	7	21,2
	3= pigem rahulolematu	8	24,2
	4= pigem rahulolev	4	12,1
	5= rahulolev	5	15,2
	6= väga rahulolev	1	3,0
<b>Teie töö hulga vastavus Teie ootustele</b>	1= väga rahulolematu	4	12,1
	2= rahulolematu	12	36,4
	3= pigem rahulolematu	6	18,2
	4= pigem rahulolev	5	15,2
	5= rahulolev	5	15,2
	6= väga rahulolev	1	3,0

### 3. Pingete allikad töös

küsimus	vastusevariant	sagedus	protsent
<b>Ebaadekvaatne juhendamine ja toetus kollektiivis</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	5	15,2
	2= ei ole pingeallikas	8	24,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	9	27,3
	4= üldiselt on pingeallikas	4	12,1
	5= on pingeallikas	3	9,1
	6= kindlasti on pingeallikas	4	12,1
<b>Konsulterimise ja informeerimise puudujääk</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	4	12,1
	2= ei ole pingeallikas	5	15,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	9	27,3
	4= üldiselt on pingeallikas	6	18,2
	5= on pingeallikas	4	12,1
	6= kindlasti on pingeallikas	5	15,2
<b>Muutused viisis, kuidas Teil palutakse oma tööd teha</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	3	9,1
	2= ei ole pingeallikas	10	30,3
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	6	18,2
	4= üldiselt on pingeallikas	6	18,2
	5= on pingeallikas	5	15,2
	6= kindlasti on pingeallikas	3	9,1
<b>Töökaaslaste vähene sotsiaalne toetus</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	7	21,2
	2= ei ole pingeallikas	8	24,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	7	21,2
	4= üldiselt on pingeallikas	4	12,1
	5= on pingeallikas	7	21,2
	6= kindlasti on pingeallikas	0	0
<b>Eraldatuse (isoleerituse) tunne</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	11	33,3
	2= ei ole pingeallikas	8	24,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingeallikas	3	9,1
	5= on pingeallikas	7	21,2
	6= kindlasti on pingeallikas	0	0
<b>Vähene julgustamine ja ergutamine ülemuse poolt</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	6	18,2
	2= ei ole pingeallikas	5	15,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	7	21,2
	4= üldiselt on pingeallikas	7	21,2
	5= on pingeallikas	6	18,2
	6= kindlasti on pingeallikas	2	6,1
<b>Negatiivne organisatsiooni sisekliima</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	5	15,2
	2= ei ole pingeallikas	5	15,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingeallikas	7	21,2
	5= on pingeallikas	6	18,2
	6= kindlasti on pingeallikas	6	18,2
<b>Suhted ülemusega</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	12	36,4
	2= ei ole pingeallikas	5	15,2
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	7	21,2
	4= üldiselt on pingeallikas	3	9,1

	5= on pingesallikas	4	12,1
	6= kindlasti on pingesallikas	2	6,1
<b>Kartus oma murega ülemuse poole pöörduda</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	8	24,2
	2= ei ole pingesallikas	9	27,3
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	8	24,2
	4= üldiselt on pingesallikas	3	9,1
	5= on pingesallikas	3	9,1
	6= kindlasti on pingesallikas	1	3,0
	vastuseta	1	3,0
<b>Kartus väljendada oma mittenoustumist ülemusega</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	7	21,2
	2= ei ole pingesallikas	9	27,3
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingesallikas	6	18,2
	5= on pingesallikas	5	15,2
	6= kindlasti on pingesallikas	2	6,1
<b>Suhted teiste kolleegidega</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	9	27,3
	2= ei ole pingesallikas	9	27,3
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	7	21,2
	4= üldiselt on pingesallikas	4	12,1
	5= on pingesallikas	3	9,1
	6= kindlasti on pingesallikas	1	3,0
<b>Tunnen, et tööülesandeid jagatakse ebavõrdset viirreldes teiste kolleegidega</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	6	18,2
	2= ei ole pingesallikas	6	18,2
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	5	15,2
	4= üldiselt on pingesallikas	7	21,2
	5= on pingesallikas	4	12,1
	6= kindlasti on pingesallikas	5	15,2
<b>Ületundide tegemine</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	8	24,2
	2= ei ole pingesallikas	6	18,2
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingesallikas	4	12,1
	5= on pingesallikas	7	21,2
	6= kindlasti on pingesallikas	4	12,1
<b>Suur töökoormus</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	4	12,1
	2= ei ole pingesallikas	2	6,1
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingesallikas	3	9,1
	5= on pingesallikas	9	27,3
	6= kindlasti on pingesallikas	10	30,3
	vastuseta	1	3,0
<b>Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	5	15,2
	2= ei ole pingesallikas	1	3,0
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	6	18,2
	4= üldiselt on pingesallikas	5	15,2
	5= on pingesallikas	7	21,2
	6= kindlasti on pingesallikas	9	27,3
<b>Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks</b>	1= kindlasti ei ole pingesallikas	4	12,1
	2= ei ole pingesallikas	2	6,1
	3= üldiselt ei ole pingesallikas	4	12,1
	4= üldiselt on pingesallikas	7	21,2

	5= on pingeallikas	11	33,3
	6= kindlasti on pingeallikas	5	15,2
<b>Ebavõrdne (suurem) töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungisekretäridega</b>	1= kindlasti ei ole pingeallikas	7	21,2
	2= ei ole pingeallikas	2	6,1
	3= üldiselt ei ole pingeallikas	6	18,2
	4= üldiselt on pingeallikas	5	15,2
	5= on pingeallikas	3	9,1
	6= kindlasti on pingeallikas	10	30,3

### 3. Kogemused stressiga toimetulekul

küsimus	vastusevariant	sagedus	protsent
<b>Hobide ja ajaviidetega tegelemine</b>	1= ei kasuta kunagi	3	9,1
	2= kasutan väga harva	5	15,2
	3= kasutan harva	3	9,1
	4= kasutan mõnikord	4	12,1
	5= kasutan tihti	12	36,4
	6= kasutan väga tihti	6	18,2
<b>Mõistvate sõpradega vestlemine</b>	1= ei kasuta kunagi	1	3,0
	2= kasutan väga harva	3	9,1
	3= kasutan harva	2	6,1
	4= kasutan mõnikord	4	12,1
	5= kasutan tihti	15	45,5
	6= kasutan väga tihti	8	24,2
<b>Sotsiaalse toetuse otsimine</b>	1= ei kasuta kunagi	6	18,2
	2= kasutan väga harva	4	12,1
	3= kasutan harva	6	18,2
	4= kasutan mõnikord	8	24,2
	5= kasutan tihti	7	21,2
	6= kasutan väga tihti	2	6,1
<b>Efektiivne aja kasutamine</b>	1= ei kasuta kunagi	1	3,0
	2= kasutan väga harva	1	3,0
	3= kasutan harva	2	6,1
	4= kasutan mõnikord	8	24,2
	5= kasutan tihti	12	36,4
	6= kasutan väga tihti	8	24,2
	vastuseta	1	3,0
<b>Tegevuse planeerimine</b>	1= ei kasuta kunagi	2	6,1
	2= kasutan väga harva	1	3,0
	3= kasutan harva	1	3,0
	4= kasutan mõnikord	6	18,2
	5= kasutan tihti	15	45,5
	6= kasutan väga tihti	8	24,2
<b>Valikulise tähelepanu kasutamine (kontsentreerumine spetsiifilistele probleemidele)</b>	1= ei kasuta kunagi	2	6,1
	2= kasutan väga harva	2	6,1
	3= kasutan harva	5	15,2
	4= kasutan mõnikord	9	27,3
	5= kasutan tihti	10	30,3
	6= kasutan väga tihti	5	15,2
<b>Püüe olukorda käsitleda objektiivselt ja mitte emotsionaalselt</b>	1= ei kasuta kunagi	0	0
	2= kasutan väga harva	0	0
	3= kasutan harva	6	18,2
	4= kasutan mõnikord	8	24,2
	5= kasutan tihti	12	36,4
	6= kasutan väga tihti	7	21,2

## LISA 4. TULEMUSED

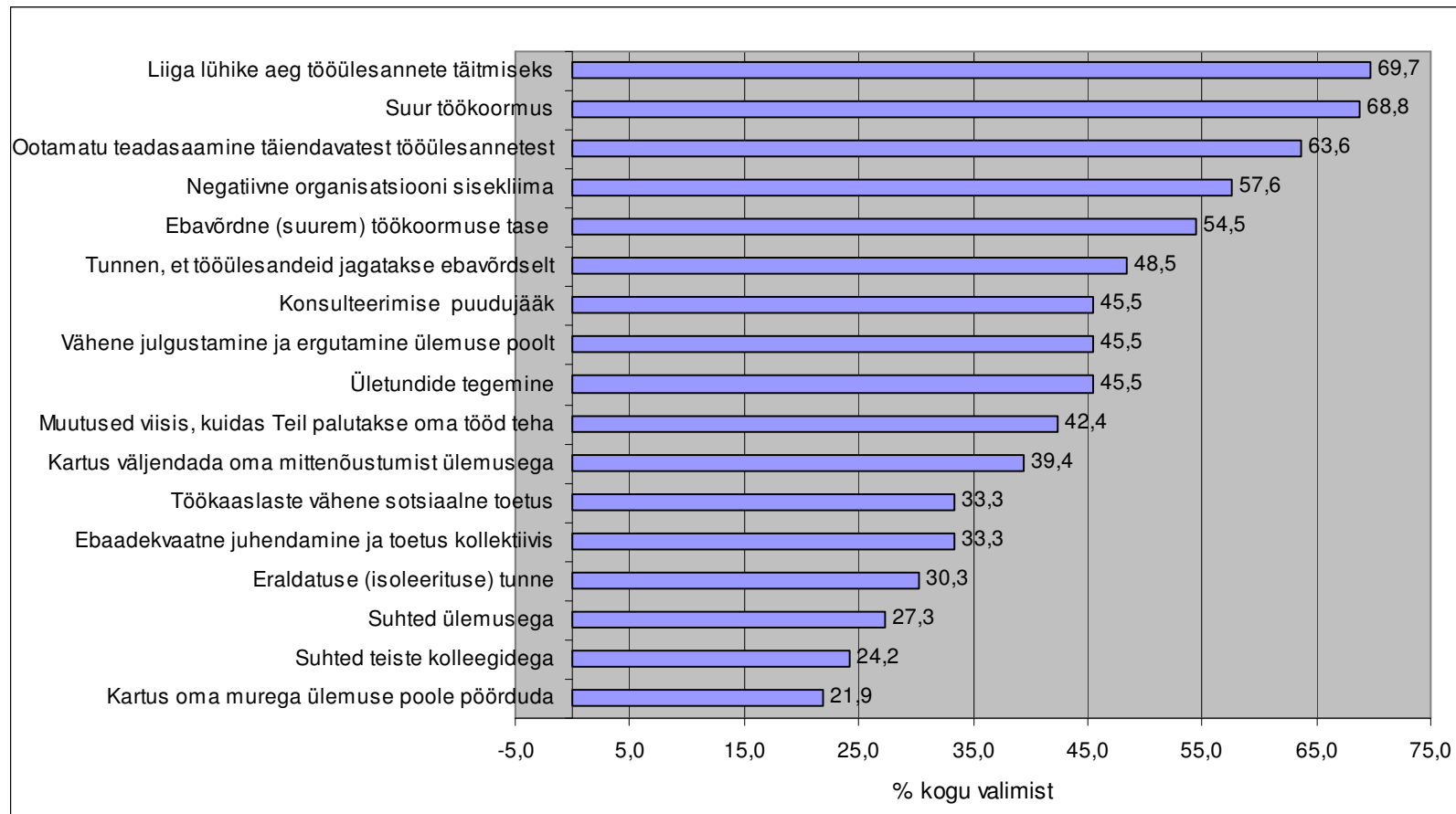
Tabel 11. Pingete allikad töös.

	<b>Pingete allikad töös</b>	<b>„Üldiselt on pinge allikas“, „on pinge allikas“ või „kindlasti on pingeallikas“ vastanute protsent kogu valimist</b>	<b>Kogu valimi keskmine väärtus (min 1,0; max 6,0)</b>
1.	Liiga lühike aeg tööülesannete täitmiseks	69,7	4,0
2.	Suur töökoormus	68,8	4,2
3.	Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest	63,6	4,1
4.	Negatiivne organisatsiooni sisekliima	57,6	3,7
5.	Ebavõrdne (suurem) töökoormuse tase võrreldes teiste kohtuistungisekretäridega	54,5	3,8
6.	Tunnen, et tööülesandeid jagatakse ebavõrdselt võrreldes teiste kolleegidega	48,5	3,4
7.	Konsulteerimise ja informeerimise puudujääk	45,5	3,5
8.	Vähene julgustamine ja ergutamine ülemuse poolt	45,5	3,2
9.	Ületundide tegemine	45,5	3,2
10.	Muutused viisis, kuidas Teil palutakse oma tööd teha	42,4	3,3
11.	Kartus väljendada oma mittenõustumist ülemusega	39,4	3,0
12.	Ebaadekvaatne juhendamine ja toetus kollektiivis	33,3	3,1
13.	Töökaaslaste vähene sotsiaalne toetus	33,3	2,9
14.	Eraldatuse (isoleerituse) tunne	30,3	2,6
15.	Suhted ülemusega	27,3	2,6
16.	Suhted teiste kolleegidega	24,2	2,6
17.	Kartus oma murega ülemuse poole pöörduda	21,9	2,5



Tabel 12. Tööst tulenevate pinge allikate seotus vanusega (kogu valimi keskmiste väärtuste alusel skaalal 1,0-6,0).

	<b>Pingete allikad töös</b>	<b>Vanus 21-30 a</b>	<b>Vanus 31-40 a</b>	<b>Vanus 41-50 a</b>	<b>Vanus 51-60 a</b>
1.	Suur töökoormus	4,33	4,50	3,00	3,50
2.	Ootamatu teadasaamine täiendavatest tööülesannetest	3,83	4,57	4,00	2,50
3.	Ebavõrdne töökoormuse tase võrreldes teiste sekretäridega	3,67	4,29	3,33	1,50
4.	Tunnen, et tööülesandeid jagatakse ebavõrdselt võrreldes teiste kolleegidega	3,61	3,00	2,67	1,50
5.	Kartus väljendada oma mittenõustumist ülemusega	2,83	2,71	4,00	1,50
6.	Töökaaslaste vähene sotsiaalne toetus	2,89	2,29	4,33	2,00
7.	Suhted ülemusega	2,50	2,29	4,00	2,00
8.	Suhted teiste kolleegidega	2,28	2,43	4,67	1,50
9.	Kartus oma murega ülemuse poole pöörduda	2,41	2,57	4,00	1,00



Joonis 2. Pingete allikad töös.