

Sisekaitseakadeemia
Politsei- ja piirivalvekolledž

Anton Jefimov

POLITSEIAMETNIKU STRESS JA LÄBIPÕLEMINE NING SEDA
MÕJUTAVAD TEGURID

Lõputöö

Juhendaja:

Janar Kummits, BA

Kaasjuhendaja:

Eda Sieberk, MA

Muraste 2014

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: aprill 2014.a.
Töö pealkiri eesti keeles: Politseiametnike stress ja läbipõlemine ning seda mõjutavad tegurid	
Töö pealkiri võõrkeeles: Стресс и перегорание полицейских, а так же влияющие на это факторы.	
Töö autor: Anton Jefimov	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri
<p>Lühikokkuvõte: Antud lõputöö on kirjutatud teemal "Politseiametnike stress ja läbipõlemine ning seda mõjutavad tegurid". Töö põhiosa on kirjutatud 45 leheküljel, töös on 8 joonist ja 4 tabelit, 11 lisa. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõtte vene keeles. Töö kirjutamisel on kasutatud 30 allikat. Lõputöö koosneb sissejuhatausest, kahest peatükist ja kokkuvõttest. Lõputöö eesmärk on uurida Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi ja läbipõlemise taset ning selgitada välja, millised faktorid tekitavad politseiametnikele stressi. Eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumise viisiks olid poolstruktureeritud intervjuud Ida politseijaoskonna ametnikega ning ankeetküsitlus, mis oli läbi viidud samuti Ida politseijaoskonna politseiametnike seas. Käsitleva teema aktuaalsus tuleneb sellest, et politseiametnike stressi- ja läbipõlemisetaset ei ole Politsei- ja Piirivalveametis eelnevalt uuritud ja analüüsitud. Lõputöö autor leiab, et Politsei- ja Piirivalveameti töötervishoiu ametnikud võiksid teha politseiametnike stressi- ja läbipõlemise taseme väljaselgitamise vajadust kohustuslikuks või soovitavaks, mis aitaks analüüsi koostamisel ja statistika pidamisel. Lõputöös toob autor välja uurimuse tulemused, teeb järeldused ning ettepanekud, kuidas võiks leevendada stressi.</p>	
Võtmesõnad: stress, tööstress, pinge, politseiametnik.	
Võõrkeelsed võtmesõnad: стресс, стресс на работе, напряжение, полицейский.	
Säilitamiskoht: Politsei- ja Piirivalve kolledži raamatukogu	
Kaitsmisele lubatud:	
Kolledži direktor: Aivar Toompere	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele:	
Juhendaja: Janar Kummits	Allkiri:
Kaasjuhendaja: Eda Sieberk	Allkiri:

SISUKORD

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON	2
SISUKORD	3
MÕISTETE LOETELU	4
SISSEJUHATUS	5
1. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE.....	7
1.1. Stressi ja läbipõlemise olemus	7
1.2. Stressi ja läbipõlemist mõjutavad tegurid	11
1.3. Tööstress ja läbipõlemine politseis	14
1.4. Toimetulekud stressiga	17
2. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE PÕHJA PREFEKTUURI IDA POLITSEIJAOSKONNAS	20
2.1. Uurimuse tulemused	23
2.2. Järeldused ja ettepanekud	38
KOKKUVÕTE	42
PEZIOME	45
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	46
LISA 1	49
LISA 2	50
LISA 3	51
LISA 4	52
LISA 5	53
LISA 6	54
LISA 7	59
LISA 8	60
LISA 9	61
LISA 10	62
LISA 11	63

MÕISTETE LOETELU

Sisekeskkond – keskkond, kuhu kuuluvad organisatsiooni töötajad, juhtkond.

Väliskeskkond – koosneb kõikidest väljaspool organisatsiooni asuvatest institutsioonidest, millel on tegelik mõju organisatsioonile.

Sisetöötaja – töötaja (ametnik või spetsialist), kes töötab organisatsiooni siseruumides.

Välitöötaja – töötaja (ametnik), kes töötab välistingimustes.

Stress – ärrituv närvipinge, mis pikema aja jooksul tekitab vaevusi.

Stressor – mõjutegur, mis soodustab stressi.

Endokriinsüsteem ehk hormoonsüsteem – nimetatakse selgroogsete sisenõrenäärmete endokriinseid osi – rakud, näärmed, retseptorid ja koed.

Homöostaas – tähendab bioloogias organismi parameetrite hoidmist teatud piiratud vahemikus.

Läbipõlemine (*burnout* ing. keeles) - pikaajaline negatiivne tööalase tegevusega seostav normaalse indiviidi meeleseisund, mida ennekõike iseloomustab kurnatus.

Depersonalisatsioon – isiksustundekadu, identiteedi hajuvus.

Stagnatsioon – seisak, peatumine, liikumatus.

Valium (diasepaam) – ravim, mida kasutatakse ärevuse vastu.

Pseudo-sõjaline struktuur – struktuur, mis on sarnane sõjalise struktuuriga.

Frustratsioon – psühhiline pingeseisund, mis tekib tegevuse sunnitud katkestamisel enne eesmärgi saavutamist, perspektiivituse tunnetamisel.

Anoomia – normide pudumine ühiskonnas.

Kognitiivne hinnang – kahe või enama teadmise või tunde vastuolu, mis tekitab ebamugava motivatsioonilise pinget.

SISSEJUHATUS

Politseiniku ametit peetakse keeruliseks ning põnevaks kutsealaks. Noored ametnikud, kes asuvad politseitööle, peavad mõistma, et nende vaim peab olema ette valmistatud uuteks väljakutseteks. Just nemad vahetavad pensioni vanuses kogenud kolleegid välja ning nendelt oodatakse suurt panust tööle. Kõrget stressi loovad vastutus, alatine vajadus muutustega kohaneda ning ennast kehtestama panna nii sise- kui väliskeskkonnas.

Politsei töökeskkonna stress on suur mure organisatsiooni juhtkonnale, sise- ja välistöötajatele ning avalikkusele. Lisaks terviseprobleemidele (füüsilisele ja vaimsele heaolule) omab töökeskkonna stress ka laiemat mõju töö tulemuslikkusele, perekonnaelule ning osutatavate teenuste kvaliteedile.

Käesolevas lõputöös püstitab autor järgmise probleemi: enamus politseiametnikke ei oska õigesti hinnata oma emotsionaalset seisundit, ära tunda stressi ning leida enda jaoks sobivat stressiga toimetuleku viisi.

Töö eesmärgiks on uurida Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi ja läbipõlemise taset ning selgitada välja, millised faktorid tekitavad politseiametnikele stressi ning pakkuda välja ettepanekuid, kuidas leevendada stressi.

Oma lõputöös püstitab autor järgmised uurimusküsimused:

1. Kui suur on stressitase ja läbipõlemisoht Ida politseijaoskonna politseiametnike seas?
2. Missugused tegurid tekitavad stressi politseitöös?
3. Missugune on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel, millised on erinevused?
4. Kas meestel on stressitase ja läbipõlemisoht madalam, kui naistel?

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitakse järgmised ülesanded:

1. Kirjeldada stressi, tööstressi, läbipõlemist ja nende võtmetegureid ning toimetuleku võimalusi.
2. Intervjuude läbiviimine probleemide tuvastamiseks ja ankeetküsitluse ettevalmistamiseks.
3. Ankeetküsitluse läbiviimine Ida politseijaoskonna ametnike seas.
4. Teostatud analüüsi põhjal pakkuda välja lahendusi, kuidas stressiga toime tulla ning kuidas ennetada läbipõlemist.

Teema on aktuaalne ja vajalik, sest politseiametnike stressi- ja läbipõlemisetaset ei ole Politsei- ja Piirivalveametis eelnevalt uuritud ja analüüsitud. Lõputöö autor leiab, et Politsei- ja Piirivalveameti töötervishoiu ametnikud võiksid teha politseiametnike stressi- ja läbipõlemise taseme väljaselgitamise vajaduse kohustuslikuks või soovitavaks, mis aitaks analüüsi koostamisel ja statistika pidamisel.

Uurimusküsimustele vastuste saamiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit ja andmekogumismeetodit. Kvalitatiivse meetodina on kasutatud poolstruktureeritud intervjuud Ida politseijaoskonna politseiametnike seas, selgitamaks teravamaid probleeme antud valdkonnas. Selgunud probleemide põhjal on koostatud detailne ankeetküsimustik. Intervjuude valim on 6 politseiametnikku. Andmekogumismeetodina kasutatakse elektroonilist ankeetküsitlust, mis viidi läbi Ida politseijaoskonna politseiametnike seas. Ankeetküsitluse valimiks on planeeritud 50 politseiametnikku. Intervjuus esitatakse 3 küsimust ning analüüsitakse nende sisu eesmärgil kajastada esinenud teravaimad probleemid. Ankeetküsitluse koostamisel juhendatakse nii uurimusküsimustest kui ka intervjuudes selgunud probleemidest, lisaks veel isikuandmetest ja tööiseloost. Ankeetküsitlusele vastamine on anonüümne.

Lõputöö esimeses peatükis käsitletakse autorite (H. Selye, W. Schaufeli, D. Enzmann, C. Maslach, E. H. Ericson ja M. H. Anshel) poolt välja töötatud teooriaid (psühholoogiline ja tööalane) stressist ja läbipõlemisest ning nende mõjutavatest teguritest ja seostest politseitöoga. Samuti antakse ülevaade stressiga toimetuleku viisidest. Teises peatükis on analüüsitud Ida politseijaoskonnas läbiviidud intervjuude ja ankeetküsitluse tulemused, seosed ja järeldused ning on esitatud ettepanekud probleemide kõrvaldamiseks ja olukorra parandamiseks.

1. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE

Esimeses peatükis antakse ülevaade stressi ja läbipõlemise erinevatest tõlgendustest ning nende mõjutavatest teguritest, sümptomitest ja protsessidest. Seejärel annab autor ülevaate tööstressist ja läbipõlemisest politseitöös ning toob välja seda mõjutavad tegurid. Viimases osas antakse ülevaade stressiga toimetuleku stiilidest ja viisidest, mis on välja töötatud politseiametnikele.

1.1. Stressi ja läbipõlemise olemus

Viimased aastad on esitanud tõsise väljakutse meie elumuutustega kohanemise võimele, nõudnud majandusliku kitsikusega võitlemist, ebakindlusest jagusaamist, uute teadmiste kiiret omandamist. See kõik on lisanud närvipinget ja toonud paljude perede ellu enneolematult kõrge stressi. (Elenurm, Kasmel, Kidron, Rüütel, Teiverlaur, Traat 1997:7)

Stress ja läbipõlemine on alati inimestele olnud kaitsereaktsiooniks väliskeskkonnas. See mängib suurt rolli meie igapäevaelus ning iga stress ei pea olema negatiivne, see võib ka hea ja normaalne nähtus olla. Näiteks võib tuua füüsilise stressi ehk stress, mida me saame treeningu käigus ning mis parandab meie südame – vereringesüsteemi. See annab omakorda lihastele stressi ning mõjutab nende kasvu protsessi. Positiivne stress tagab meie eduka toimimise ja ellujäämise.

Tänapäeval tundub, et inimene ei ole harjunud stressiga toime tulema, sest keskkond kus ta elab, töötab ja toimib on viimastel aastatel muutunud ohtlikuks. Meie elus on ilmnenud uued stressorid ehk stressi soodustavad mõjutegurid, mida me ei oska adekvaatselt hinnata. Just sellised stressorid tekitavad inimeste hinges negatiivset stressi.

Viimase poole sajandi jooksul on igapäevaelu, meediasse, poliitikasse kinnistunud moesõna stress. Kindla funktsiooniga meditsiinilisest terminist on saanud lööksõna, millega märgitakse pea kõike, kus on kokkupuutumist pingega. Olgu see tähtis elusündmus, kehaline ülepingutus, probleemid perekonnas või töö, pensionile jäämine või keskkonna saastatus. Arstid jälgivad tähelepanelikult stressisümptomeid, sest haiguse kujunemisel võib eelneva pingete mõju ulatuda 80 – 90% ni. Kuid Hans Selye, stressiteooria looja, märgib, et: „see pole stress, mis meid tapab. See on meie keha vastus stressile“. (Paju, Raudsik 2007:8)

Märkimisväärselt arendas stressiteooriat elavdaja Hans Selye (1907 – 1982). Stressi (inglise keeles – pingete, surve) mõiste võttis dr Hans Selye kasutusele 1936. aastal kuid põnev teaduslugu sai alguse

juba 1929. aastal. Sel ajal õppis noormees Praha ülikooli arstiteaduskonna II kursusel, kus tal tekkis sisehaiguste professori loengut jälgides idee. Kui loengul tutvustati järjekordset haiguslugu, avastas üliõpilane, et eri diagnoosiga haigetel on algul põhilised haigustunnused sarnased: isutus, väsimus, higistamine, soovimatus tegutseda, kannatajailme, temperatuuri tõus. Gerald (2010) ütleb, et Seyle definitsiooni kohaselt on stress organismi ebaspetsiifiline reaktsioon väliskeskkonna teguritele ehk stressoritele. (Paju, Raudsik 2007:12)

Stressi mõistetakse tavakeeles ärritava närvipingena, mis pikema aja jooksul muserdab ja tekitab vaevusi. Selline stressi tõlgendusviis pole vale, ehkki see on pisut kitsas ja ühepoolne. Teaduslikumalt tõlgendatult on stress keha ja meelte vastus organismile esitatud kõrgendatud nõudmistele, valmisolek tekkinud ohu ning suure koormuse tingimustes tegutsemiseks. Tuhandete aastate jooksul väljakujunenud reageerimisviis aitab koondada energiat kas võitluseks (kui olukord on ähvardav, kuid takistuste ületamine võimalik) või põgenemiseks (kui ähvardava olukorraga teisiti ei suudeta toime tulla). (Elenurm, Kasmel, Kidron, Rüütel, Teiverlaur, Traat 1997:8)

Meditiiniline tõlgendus

Viiskümmend aastat tagasi selgus, et stress põhjustab teatud muutusi keha struktuuris ja selle keemilises koostises. Mõned neist muudatustest on ainult kahjustused organismile, samas kui teised on reaktsiooni adaptiivsed märgid. Kõik need muutused arenevad kolmes etapis: häire reaktsioon, vastupidavuse etapp ja kurnatuse etapp. Närvi – ja endokriinsüsteemid (või hormonaalne süsteem) mängivad olulist osa stressitaluvuse säilitamisel. Nad aitavad hoida keha struktuuri ja funktsiooni stabiilsuses hoolimata kokkupuutest stressoritega (näiteks pinged, haavad ja mürgid). Sellist püsikontsentratsiooni defineeritakse kui homöostaasi. (Whisenand, Ferguson)

Ehk lihtsõnades võib stressi käsitleda meditsiinilises mõttes kui füüsilist seisundit, millest järelduvad erinevad haigused (depressioon, migreen, südamehaigused, pearinglus jne), seetõttu on stressi taltsutamine väga oluline haiguste vältimiseks. Samuti on stress organismi ja meeleolu reaktsioon ülekoormusele.

Stressi tunnused

Stress on tõestanud, et see vähendab sotsiaalset, psühholoogilist ning füüsilist toimimist. Üldiselt stressis olevate individuaalide rahulolematuse tase tööga on tõenäolisem. Samuti on nendele omane vähene tootlikkus, suurem vigade ja õnnetuste määr ning madalam reaktsioonikiirus. Psühholoogilised muutused nagu suurenenud ärrituvus, ärevus ja pinged, võivad mõjutada töösuhteid kolleegidega. Stressil on ka teine mõju, mis surub immuunsüsteemi alla nii, et stressis inimesed oleksid rohkem vastuvõtlikumad haigustele.

Jätkuv stress võib põhjustada inimese käitumises soovimatuid muutusi nagu uimaistisõltuvus, alkoholism ja töölt puudumine. Samuti võib suurendada tõenäosus, et ülalnimetatud muutuste põhjal juhtuvad sagedasti perekonnaseisu jaotused ning veel hullem enesetapud. Pikaajalised mõjud stressile tekitavad kroonilisi haigusi nagu kõrge vererõhk, südamehaigus, diabeet ja astmahood. Need põhjustavad omakorda invaliidsust või äärmuslikel juhtudel enneaegset suremust. (Brown, Campbell 1994:18)

Pinge ja stress

Uuringud on näidanud, et pinge ja stressi vahel esineb selge psühholoogiline erinevus. Stressi kogevate inimeste vereringes on erinevate stressihormoonide tase kõrgem kui neil, kes vaevu väljakutset tunnetavad. Õiges koguses pinge puhul töötame me optimaalselt. Oleme siis tõhusad, loovad, otsustusvõimelised, tähelepanelikud ja ergud. Tõuseme hommikul üles, oodates võimalust tegeleda töö, õpingute, isiklike huvialade või hobidega. Tuleb märkida, et ka see on inimeste puhul erinev. Ühe inimese pinge on teisele stress. Liiga suur pinge võib viia ärevuse ja läbipõlemiseni. Liiga väike pinge ja me muutume tüdinuks, apaatseks, masendunuks ja viimaks võime isegi läbi roostetada. Läbiproostetamise, meie optimaalse taseme ja läbipõlemise vahelist seost illustreerib joonis 1 (Lisa 7). Tegelikult on nii, et kui inimesed tunnetavad väärilist väljakutset, ajab ülesande täitmine neid sageli elevile, ent kui nad on stressis, kogevad nad enamasti negatiivseid mõtteid, tundeid ja füüsilisi aistinguid. (Palmer, Cooper 2010:16)

Läbipõlemise mõiste

Läbipõlemise definitsioone on mitmeid. Ühe üsna kujundliku definitsiooni autoriteks on Schaufeli ja Enzmann (1998): „Läbipõlemine on pikaajaline negatiivne tööalase tegevusega seostav normaalse indiviidi meeles seisund, mida ennekõike iseloomustab kurnatus, tüdimus, suutlikkuse vähenemise tunne, motivatsiooni vähenemine ning negatiivsete ja destruktiiivsete hoiakute ja käitumismallide väljakujunemine tööga seonduva suhtes. Nimetatud psühholoogiline seisund areneb välja järk – järgult ning sellest arusaamiseks võib inimesel kuluda tükk aega. Läbipõlemine tekib olukorras, kus ambitsioonid ja tegelikkus ei kattu. Sageli satub individ adekvaatsete toimetulekustrateegiate puudumise tõttu nõiaringsse“. (Jürisoo 2004:46)

Maslach käsitleb läbipõlemist sündroomina, mille puhul mõõdetakse kolme faktorit: emotsionaalset kurnatust, depersonalisatsiooni ja eneseteostuse vähenemist. Samuti Maslach rõhutab, et läbipõlemine ei ole loovuse kaotus, reaktsioon tüdimusele, vaid pigem emotsionaalne kurnatus, mis tekib stressi tõttu. (Maslach, Jackson 1986:1)

C. Maslach ütleb, et läbipõlenud inimesed ilmselt ei muutu, kuid lisab järgmist: „Selleks, et seda lõplikult kinnitada on vaja rohkem teadusuuringuid“. Esimesed läbipõlemist puudutavad uuringud

leidsid aset juba 1980. aastatel. Uurimuse jaoks kasutati MBI – meetodit (Maslach Burnout Inventory). Tol ajal käsitleti läbipõlemist kui tööstressi, mis on seotud töö rahuloluga ja organisatsioonile andumisega. Läbiviidud uuringud näitasid samuti, et sellised muutujad nagu vanus, perekonnaseis, tööstaaž ei ole seotud läbipõlemisesündroomi tasemega. Seega ilmnes, et naistel areneb emotsionaalne kurnatus rohkem kui meestel. Inimesed, kes tunnevad puudust autonoomsuses, on rohkem allutatud läbipõlemisele. (Karvasarsky 2000:93)

Hendrik Mikson (2008) magistritöös on märkinud, et läbipõlemise uuringud ei lõppenud sellega ning juba 1996. aastal loodi MBI uus versioon, mille abil sai mõõta läbipõlemist kõikidel tegevusaladel (Maslach, et al. 2001:401). Läbipõlemise uuringute tulemused on seotud inimeste kogemustega tööl, mis omakorda on loonud arusaama läbipõlemisest kui nähtusest keskkonna kontekstis. (Maslach 2003:190)

Läbipõlemise protsess

Teaduslikes uuringutes kirjeldatakse 132 erinevat sümptomit, mida seostatakse läbipõlemisega. Nad on iseloomult emotsionaalsed, vaimsed, füüsilised; seotud käitumise või motivatsiooniga.

Käitumisega seotud sümptomiteks on hüperaktiivsus, impulsiivsus, loidus; alkoholi, tubaka ja rahustite tarbimise suurenemine; toidu üle- või alatarbimine, riskivalmidus, lõõgastumisvõimaluste vältimine ja pidev kurtmine.

Motivatsiooniliste reaktsioonide näiteks on entusiasmi, idealismi ja illusioonide kadumine, resignatsioon, pettumus, tüdimus ja demoraliseerumine.

Arvatakse, et läbipõlemise seisundile eelnevat läbipõlemise protsessi iseloomustavad järgnevad reaktsioonid: (Jürisoo 2004:47-48)

- **Füüsiline väsimus.** Kehaline väsimus ja uneprobleemid, inimene ärkab kergesti, raske on end korralikult välja magada. Ilmnevad lihaspinged ning nõrgenenud vastupanuvõime haigustele.
- **Intellektuaalne väsimus.** Kontsentratsiooniraskused ja unustamine, toimingute ja tööülesannete edasilükkamine. Inimene ei jaksa lugeda, kirjutada ega mõelda.
- **Emotsionaalne väsimus.** Inimene süüdistab ennast ja tunnistab, et tema töövõime on langenud. Inimene muutub ülitundlikuks ja tema enesehinnang muutub. Sageli tekib paanika, emotsionaalne tühjus, küünilisus või tundetud.
- **Sotsiaalne väsimus.** Läbipõlenu ei jaksa rõõmustada, isoleerub, ei tegele enam millegagi. Valdav on üksindustunne, inimene vaataks ennast ise kõrvalt.

- **Hingeline väsimus.** Elutahe väheneb, elu eesmärk ja mõte kaovad, ei suudeta enam tekitada uut energiat. Teadvuses kerkivad alternatiividena esile surnukuur või hullumaja.

Läbipõlemise sümptomid

1. Psühholoogilised sümptomid

- Masendus
- Viha ja meeleheide
- Rahutus
- Võimetus keskenduda

2. Füüsilised sümptomid

- Ebamäärased, ähmased pingesümptomid: peavalu, iiveldus, valutavad lihased ja ülemäärane krooniline väsimus
- Füüsilised organismi häired: seede- ja südametöö häired, mädapaised, haavandid jms
- Füüsilised stressireaktsioonid: kiirenenud hingamine ja südametöö, kõrge vererõhk ja kolesteroolitase

3. Käitumuslikud sümptomid

- Üldised pingest tulenevad käitumisviisid: hüperaktiivsus, ülemäärane suitsetamine, suurenenud kohvi, alkoholi ja ravimite tarbimine. Tööl efektiivsuse langus ja sagedane puudumine
- Inimene isoleerib ennast keskkonnast ja ei taha olla kaasatud organisatsiooni kui tervikusse

4. Sotsiaalsed sümptomid

- Inimene isoleerib ennast kolleegidest nii füüsiliselt kui psüühiliselt. Tõrjutuse tunne. Ta jätab ennast ise kõrvale, kuid talle endale tundub, et teised tõrjuvad teda (Raudla... 02.04.2014).

1.2. Stressi ja läbipõlemist mõjutavad tegurid

Iga inimkehani jõudev signaal peidab eneses teatud sõnumit, millele organism tavaliselt ka vastab. Signaali vastuvõtmise, edasitoimetamise ja adekvaatse vastuse eest kannavad hoolt hästi välja töötatud süsteemid. Esimesteks nende seas on meie meeleelundid: nägemis - , kuulmis- , haistmis – ja maitsmismeel.

Inimorganismis pinget tekitavaid ärritajaid nimetatakse stressoriteks. Need on:

- psühholoogilised (emotsionaalsed ületamised, meenutused jms).
- bioloogilised (kehaline pinge, töö, toit).
- füüsilised – keemilised (temperatuur, arvuti, mobiiltelefoni kiirus).
- sotsiaalsed (elupaik, töötasu, tunnustus, karjäär).
- meditsiinilised (haigustekitajad, trauma, operatsioon).
- kultuuristressorid (haridus, kultuurikeskkond, religioossus).

Nii positiivsete kui ka negatiivsete stressorite toime, millele organism reageerib, tõlgitakse alati kindlasse keemilisse, hormoonide keelde, millest inimese organism aru saab ja millele ta vahetult ka vastab. Sisenevad signaalid muudetakse vastuvõtlike retseptorite vahendusel kehaomaseks impulsiks, mis suunatakse ajju, täpsemalt, emotsionaalsesse ajju ning sealt pärast kooskõlastamist otse keharakkudesse. (Paju, Raudsik 2007:16-17)

Stress ja selle tekkemehhanismid

Stress tekib kahel moel. Esimesel juhul tekib see väliste tegurite mõjul. Väline stress on näiteks sinu sooritusvajadus ja teiste nõudmised sinule ehk kui inimesed sinu ümber ootavad, et saad mingi ülesandega teatud ajaks või teatud viisil hakkama. Teisel juhul põhjustavad stressi sisemised tegurid: sinu ootused ja nõudmised iseendale, sinu hirmud ning see, kuidas sa teatud olukordades reageerid. Stressi satud kergemini siis, kui sul on endale kõrged nõudmised või kui satud sellisesse olukorda, mille ees sul on hirm. Kui sa kardad suure rahvahulga ees esineda, tekitab vastav olukord sinus stressi, aga see tekib ka siis, kui sul on ambitsioon sooritada oma esinemise väga hästi või kõige paremini. Niisiis tekib sisemine stress seoses sinu hirmudega ning sellega, kuidas sa erinevatesse olukordadesse suhtud. Mõnikord võib koosolekule hiljaks jäämine sinus suurt stressi tekitada, samas kui teinekord jääb palju tähtsamale kohtumisele rahumeeli hiljaks. Sinu reaktsioon sõltub sellest, kuidas sa parasjagu olukorda tõlgendad. Seega jääb juhtumi ja sinu reaktsiooni vahele sinu tõlgendus. (Törnblom 2009:157)

Igäuks teab, et teiste inimeste otsused ja teod mõjutavad ka ta enda eluolu, stressitaset ja enesetunnet. Otsused ja tegevused, mis inimesi isiklikult mõjutavad, võivad olla ka pere-elust kõrgemal ja kaugemal. Nimetame neid asula, piirkonna, ühiskonnagrupi, kogu riigi ja ülemaailmseks ehk globaalseks tasandiks. Inimesed sõltuvad ühiskonnast kui oma vajaduste rahuldajast lisaks töökohaga kindlustamisele ja sissetulekute tagamisele ka teedevõrgu, koolide, posti – ja telefoniteeninduse, massimeedia, usuorganisatsioonide ja arstiabi osas. Vajaduste muutmine ning nende rahuldamise tase sõltub paljuski lähikondlastest – pereliikmetest, töökaaslastest või naabritest, aga ka kohalikust omavalitsusest, riigi võimuorganeist ja globaalsetest suundumustest.

Oma raamatus „Stressi teejuht (1997)“ tõid autorid välja järgmised stressitegurid: (Elenurm, Kasmel, Kidron, Rüütel, Teiverlaur, Traat 1997:10-18, 25-28)

- Sotsiaal-majanduslikud stressitegurid
 1. Rahapuudus
 2. Tööpuudus
 3. Kuritegevuse pained
- Elu – ja keskkonna stressitegurid
 1. Korteriolud
 2. Õhk
 3. Kiirgusallikad
 4. Müra
 5. Vesi
 6. Toiduained
- Perestressi mõjurid
 1. Rahapuudus
 2. Ebaühtlane töökoormus
 3. Ootuste konflikt
 4. Väärtuste kokkusobimatus
 5. Konfliktid
 6. Truudusetus

Eriksoni teooria

Ameerika psühholoog Eric H. Erikson (1902-1994) on välja toonud kaheksa olulist psühho-sotsiaalset kriisi, milles isiksus areneb ja küpseb. Igas kriisis on oma pöördepunkt, kus inimene saab valida kahe tee vahel: positiivne lahendus annab edasiliikumise võimaluse, negatiivne lahendus tekitab stressi ja ängistust. Kriisid arenguastmetel on järgmised: (Tuulik 2006:114)

- Usaldus või usaldamatus (imikueas kuni 1. a – põhineb lapse suhe emaga jäagitul usaldusel. Tegemist on abitu ja iseseisvaks eluks võimetu olendiga. Siit saab alguse teiste ja enda usaldamine ning usk oma vajaduste ja soovide täitumisse)
- Kahtlemine või häbi (varases lapsepõlves kuni 3. a – kujuneb tahe. Oskus ennast kontrollida arendab iseseisvustunnet)
- Süütunne või trots (mängueas kuni 6. a – tekib liikumine ja uudishimu. Proovile pannakse nii lapse iseseisvuspüüdlused kui ümbrusega teoimetulek. Võimalus püstitada oma eesmärgid ning katsetada neid)

- Edukus või alaväärsus (noorem kooliiga kuni 12. a – on aeg, kus õpitakse kontrollima oma kujutlusi ning harjutakse koolieluga. Ülesannete täitmiseks on vaja ühendada keha osavus ja teadmised)
- Identiteet või rolliähmasus (noorukiiga kuni 20. a – aeg, kus esitatakse endale küsimusi: kes ma olen, mida tahan elus saavutada, mida minult oodatakse? Avastatakse oma unikaalsus ning tekib soov millegi erakordsega silma paista)
- Intiimsus või isolatsioon (noore täiskasvanu eas kuni 30. a – otsitakse romantilisi suhteid ja vajatakse seotust teistega. Avastatakse eneses armastus, sügav ja kõikehaarav kiindumustunne ning võime vastastikuseks pühendumiseks)
- Generatiivsus või stagnatsioon (täiskasvanuna kuni 50. a – kriis, mille tulemuseks on uue loomine või sekkumine. Isiksuse arengut toetab vajadus luua, sünnitada midagi, mis endast kauem püsiks – lapsi, ideid, asju.)
- Ego-terviklikkus või meeleheide (küpsus alates 50. a – vastandab terviklikkuse ja lootusetuse. Igaüks valib endale oma tee, mis kujunes möödunud aastatega. Inimesed, kes leiavad, et elu jooksul tehtu on vajalik ja osa suuremast süsteemist, tunnetavad terviklikkust. Need, kes mõtlevad, et elatud elu tundub mõttetu, valib lootusetust)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et arengukriisid on iga inimese murrangud, millega kaasnevad nii või teisiti pinged ja muutustega harjumine. Läbi kriiside toimub isiksuse areng ja täiustumine. Esimesest eluaastast omandamata jäänud kriisid vähendavad inimese võimalusi neid hilisemal arenguajal edukalt läbida.

1.3. Tööstress ja läbipõlemine politseis

Stress mõjutab kõiki, kuid vähe on neid inimesi, kes mõistab, mis seda põhjustab, kuidas see organismis toimib ning kuidas saab stressiga toime tulla. Põhimõtteliselt on stress keha viis võidelda emotsionaalsete ja füüsiliste muutustega ning tänapäeval on stress meile väga vajalik ellujäämise osa. See võib olla halastamatu, see on pahategija, mis põhjustab rahulolematust, igasuguseid haigusi nii näiteks käitumuslikke ehk inimese halbu harjumusi (ravimite nt. valiumi, alkoholi ja uimastite tarvitamine) ja surma. Kuigi paljud inimesed ei mõista stressi olemust. Positiivsest küljest annab stress tugevat eesmärkide saavutamiseks. Tõenäoliselt ei puutu ükski valdkond stressiga nii tugevalt kokku kui politseitöö. Täiesti võimalik, et politseiniku amet on üks stressirikkaim elukutse.

Politseitöös on palju pingelisi olukordi, see on tõepoolest ohtlik ja suurt vastutust nõudev töö. Paljud puutuvad igapäevaselt kokku elu pahupoolega. See on paratamatu, kuid töösse uppudes ja

teisi aidates ei tohi unustada enda heaolu. Sarnaselt füüsilise tervise eest hoolitsemisega, ei tohi unustada töötajate vaimse tervise eest hoolitsemist (PPA...04.02.2014.). Politseinike enesetappude määr on üks kõrgemaid elanike seas. Neil on kõrge lahutuste arv, nad tarbivad alkoholi sagedamini kui üldpopulatsioonis, vahest on sõltuvuses narkootilistest ja psühhotroopsetest ainetest või ravimitest. Samuti esineb politseiametnikel kalduvus vägivallale. Need faktid on ohusignaal nähtamatule probleemile, millele ei pöörata tähelepanu. Teadlased kasutavad enesetappude, alkoholismi ja lahutuste määrasid kui kolme peaindeksi stressi tekkimisel teatud grupi inimestel. Üks stressi põhiuurijatest Hans Seyle ütles, et politseitöö Ameerikas pakub rohkem stressi kui lennuliikluse reguleerimine.

Politseiniku käitumist analüüsivad vaatlejad on oma arvamuses järelkindlad, et politsei töö hõlmab suurt stressi. Fennel (1981) on öelnud: „Ametniku rahu vaenlaseks ei ole varas või relvastatud röövel. Pigem ametnike kannatuste ja surmade peamiseks allikaks on võimetus toime tulla psühholoogilise stressiga“. (Yarmey 1990:76)

Teadusuuringud töökeskkonna mõjust stressile said alguse 1950. aastatel (vt. Beehr ja O'Hara 1987). Nüüdseks on jõutud järeldusele, et tugev stress töötajate hulgas on põhjustatud kas töökeskkonnast või isiklikest probleemidest, mis viib tootlikkuse alanemiseni. Käesolev küsimus suurendas huvi nii avalikus kui ka erasektoris. Stress võib põhjustada haigust, töölt puudumist, personali suurt voolavust, ennetähtaegset pensionile minekut ja enneaegset surma. Tööandjatele on see tõsiseks probleemiks ning ravimise kulud on märgatavalt kasvavad. Politseitöö vahelduvus ja keerulisus ning organisatsiooni sisene muutumine tekitab politseiametnikele uusi ülesandeid, kohustusi ja vähesemal määral õigusi, millega kaasnevad pinged, stress ja läbipõlemine. Politseilt kui õiguse ja õigluse ning korra kaitsvalt asutuselt oodatakse professionaalsust oma ülesannete täitmisel. (Brown, Campbell 1994:1-2)

Eestis tundub Mare Teichmanni arvamuse põhjal kõige suurem läbipõlemise oht olevat ametnikel ja poliitikutel, õpetajatel, arstidel ning reklaami- ja müügiagentidel. Stress ja läbipõlemisoht on tänapäeva ühiskonnas üha suurenev probleem terves maailmas. Ka Eestis on palju stressis ja läbipõlenud inimesi. Saar Polli uurimuse kohaselt on 87% Eesti töötajakeskkonnast stressis vähemalt korra aastas, 13% on aga pidevas pingelises stressiseisundis. Sotsiaalministeeriumi näitajate põhjal on stressis 38% töötajakeskkonnast. Mare Teichmanni hinnangul on õiged arvud kuskil vahepeal. Ametnike tööstress on viimase aasta vältel (1999-2004) püsinud muutumatult kõrge. Tööga seotud stressireaktsioonid kasvasid 6%-st 15%-ni, meestel 3%-st 6%-ni. Väsimus ja raskused pinge maandumisega kasvasid meestel 34%-st 43%-ni ja naistel 44%-st 55%-ni. Huvitav oli see, et samasugused tendentsid ilmnisid ka töötute puhul. Paljud naised (üle 10%), eriti avaliku sektori töötajad, mainisid põhjusena kõrgemaid nõudmisi tööandja poolt. (Jürisoo 2004:15-16)

Stressorid latentse läbipõlemise kujul

Uuringud on tuvastanud emotsionaalse kurnatuse ja läbipõlemise mitu korrelaati, mis jagunevad tavaliselt kolme kategooriasse: (Burke, et al. 2006:65)

1. Isikuline – käitumise oskus ja enesekontroll erinevates situatsioonides
2. Organisatsiooniline – teenistuskäigu loomine või distsiplinaarjuurdlus
3. Professionaalne – kurjategijatega kokkupuude, pikaajalised õised vahetused

Töö autor leiab, et igaüks nendest stressoritest on omavahel seotud. Politseitöös on väga palju olnud selliseid olukordi, kus politseinik puutub kokku kurjategijaga. Nende kahe inimese vahel tekib konflikt, sest mõlemal valitsevad tugevad emotsioonid nagu viha ja ärritumine teineteise vastu. Järgmine staadium on professionaalne või kutsealane stressor, mis mängib suurt rolli olukorra lahendamisel. Viimase faasina on organisatsiooniline stressor, mis tähendab seda, et ebaõnnestunud lahendi puhul ohustab politseinikku distsiplinaarjuurdlus või distsiplinaarmenetluse algatamine. Üldiselt võib olukord välja näha kui latentne läbipõlemine, mille tagajärjed on kurvad.

Violanti (1983) ütleb, et stress politseitöös tekib kahes etapis: 0 kuni 5 aastat on häire etapp; 6 kuni 13 aastat on pettumuse etapp ning stressiga toimetuleku programmid peaksid olema suunatud just nende aastate jooksul. Teadlase järeldus on ikkagi lootust andev: „Vaatomata tugevale survele ja mittebalansseeritud politseiorganisatsiooni iseloomule, peab iga politseiametnik pöörama tähelepanu stressi juhtimisele.“ Sest individuaalne tajus on kõige olulisem stressi mõjur (Violanti 1983:216). Detroitis läbiviidud uuringus jõuti järeldusele, et üheks põhiliseks faktoriks, mis viib enesetapule politseinike seas on perevägivald. Läbiviidud uuringud New Yorgis näitasid, et peaaegu kõik politseiametnikud, kes sooritasid enesetapu olid alkoholijoobes. Politseijuhid peavad tunnistama faktide tähtsust ning kindlustama poliitikat ja programme, et leevendada pingeid antud valdkondades (Wells, Alt 2005:65). Stressi juhtimine on politseiülemustele tõsiseks probleemiks. 1979. aastal Ameerika Ühendriikide Natsionaalne Justiitsinstituut on lasknud välja 113 bibliograafilist allikat ja 33 filmi politseitöö stressist ja sellega toimetulekust. Politseinikud võtavad vastu otsuseid, mis puutuvad elu ja surma küsimust, näevad vägivalda ning tihtipeale tunnevad igavust. Need on vähesed aspektid, mis tekitavad stressi. Kuigi põhilisteks stressoriteks politsei töös on vahetustega töö, pseudo-sõjaline struktuur, emotsioonide maha surumise vajadus ja psühholoogilise kauguse hoidmine, karjääri tõusmisvõimaluse puudumine, politsei küünilisus, pettumus ja vähene panus politsei bürokraatiasse, oht ja hirm (vägivald, tapmine, enda või paarimehe surm), sotsiaalisolatsiooni tunne, pensionile jäämine, üleliigne paberitöö, frustratsioon seoses kohtusüsteemiga, elukutse tõstab esile mõju perele. (Thibault, Lynch, McBride 1998:305)

Stressi tagajärjed politseinikel

Füsioloogilised ja psühholoogilised stressi tagajärjed osutavad võimsalt mõju politseiametniku isiklikule, professionaalsele ja sotsiaalsele adaptatsioonile ning tema peresuhetele. On erinevaid reaktsioone kutsealasele stressile:

1. Füsioloogilised (peavalud, seedetrakti probleemid, vähenenud seksuaalne aktiivsus, unehäired)
2. Emotsionaalsed (viha, frustratsioon, vaenulikkus, emotsionaalne taganemine)
3. Käitumuslikud (isiksuse võõrandamine või läbipõlemine, sõltuvus uimastitest ja alkoholist, füüsiline kurnatus, meeolelu koondamisele)
4. Psühhopatoloogilised (ärevus, depressioon, paranoia, suitsiid)
5. Perekonnasised suhted (truudusetus, lahuselu, abielulahutus)
6. Kriminaalsed (vägivald, korrupsioon)

Professionaalse stressi psühholoogiliste tagajärgede osas paistab eriti välja politseiametnikele silmatorkav trend isoleerida ennast ühiskonnast ja moodustada piiratud suhtlusring, mis hävitab ühtsustunnet kogukonnaga. Selle protsessi lõpptulemuseks on anoomia seisund ehk politseiametniku väljumine isikutevahelisest suhtlemisest. Ket'i jätkamiseks on küünilisus, julmus, agressiivsus, vägivaldsus, professionaalse efektiivsuse vähenemine. (Stolyarenko 2002:402)

1.4. Toimetulekud stressiga

Toimetuleku olemus ja stiilid

Toimetulek hõlmab endas nii tegevusele suunatud kui ka psüühilist pingutust, et saada kontrolli alla, taluda, vähendada keskkondlikke ja sisemisi vajadusi ja neis peituvaid konflikte. (Lazarus, Launier 1978:287)

Toimetulek ei ole ühekordne tegevus, see on pigem hulk reaktsioone, mis ilmnevad teatud aja jooksul, mille läbi isik ja keskkond üksteist mõjutavad. Seega sõltub konkreetne toimetulekukäitumine keskkonnast tulevatest reaktsioonidest ning pingutused toimetulekuks olenevad ressurssidest, mis indiviidil on käepärast (isiksus, materiaalsed ressursid, olemasolevad toimetulekustiilid, sotsiaalne toetus, muude stressorite olemasolu).

Eristatakse kahte toimetulekustiili:

1. Probleemi lahendamisele keskendumine – püüd teha midagi konstruktiivset pingelises olukorras, et leida lahendus (näiteks töö kaotanud mees loeb ajalehekuulutusi, et leida töopakumusi, paneb end kirja tööbörsil, küsib tavalvalt, ega tal ei ole tööd pakkuda).

2. Emotsioonidele keskendumine – püüd reguleerida stressiolukorra poolt tekitatud emotsioone (näiteks töö kaotanud mees hakkab alkoholiga kuritarvitama).

Enamus kasutab mõlemat toimetulekustiili ja nende efektiivsus sõltub olukorrast, millega püütakse toime tulla. Näiteks tööalastes probleemides kasutatakse kõige rohkem probleemilahendust (tegutsemine olukorra muutmiseks või teistelt abi otsimine). Terviseprobleemide korral aga keskendutakse rohkem emotsioonidele kuna need ei allu nii lihtsalt tegutsemisele, neid tuleb lihtsalt taluda. (Kanarik...04.02.2014.)

Psühholoogi teenus

Üheks võimaluseks stressiga toimetulemiseks on jaoskondade tasemel psühholoogilise abi osutamine. See tähendab, et igas prefektuurile kuuluvas jaoskonnas peab olema oma psühholoog. Robert Loo (esimene psühholoog Royal Canadian politseiosakonnas) soovib luua sellise keskuse, mis aitaks politseiametniku eduka karjääri loomisel alates värbamisest ja lõpetades politseiametniku pensionile mineku tingimuste korraldamisega. Just jaoskonna psühholoog ja spetsialistid on need vastutavad isikud, kes teevad noorest hingest tugeva isiksuse. Varem ta tundis, et politseiasutused ei reageeri piisavalt sellistele probleemidele nagu madal moraalitunne, pinged, stressireaktsioonid, alkoholi- ja uimastitesõltuvus, kogukonna hinnang ja kaebused politseitööle. Kuid selline ennetav lähenemisviis aitaks politseijuhtidel adekvaatsemalt tegeleda alluvate probleemidega. (Thibault, Lynch, McBride 1998:306)

Psühholoogi teenus politseijaoskonnas on väga mugav ja kiire viis vabaneda oma murest, pingest/stressist. Tänapäeval kasutatakse aga seda teenust ainult politseiprefektuuris. Iga jaoskond ei saa endale lubada psühholoogi olemasolu, kuna teenused, mida pakuvad erispetsialistid on kallid. Samuti psühholoogi asemel on mõeldud politseinikele selline spetsialist nagu kaplan, kelle abi on tasuta.

Toimetulekuvõimalused politseiametnikele

Politseinikele mõeldud toimetulekumudel võimaldab avastada ja kindlaks teha stressi põhjused ning valida mõjukaim sekkumisstrateegia. Mudel koosneb järgmistest sammudest:

1. Stressi mõjuri avastamine;
2. Politseiametniku-poolse kognitiivse hinnangu andmine sündmusele;
3. Toimetulekustrateegia valik lähtuvalt stressi mõjurist ja sellele antud hinnangust

Toimetulekumudeli esimeseks eelduseks on põhilistele keskkonnamõjuritele keskendumine. Politseiametniku jaoks on stressi äratundmine väga oluline samm toimetulekuprotsessis. Kui politseinik ei puutu ebameeldiva sündmusega kokku, siis stressi ei teki. (Anshel 2000:382-383)

Toimetulekumudeli teine tingimus on politseiniku-poolse kognitiivse hinnangu andmine ehk tegelikkusest vaimse pildi loomine. Kognitiivne hindamine mõjutab tajutud stressori intensiivsust ja toimetulekustrateegia valikut. Toimetulekustrateegiate valikut kasutatakse kui indikaatorit hindamiseks stressi tekitavaid sündmusi. Kui politseinik tunneb, et sündmuse lahendamine võib tekitada talle ohtu, näiteks saada vigastusi, siis on tagajärjed rängemad. Siin saame rääkida situatsioonist, kus on tegemist ebakindlusega või kartusega ja sündmusest loobumise otsusega kuna ametniku tervis või elu on ohus. Ohtliku situatsiooni hindamine annab võimaluse areneda stressitundlikkust ja kontrolli omamist olukorra üle. Politseiametnikud peavad õppima valima kohase hindamisprotsessi vastavalt olukorrale. (Anshel 2000:384-386)

Toimetulekumudeli kolmas samm on toimetulekustrateegia valik ja kasutamine. Stressiga toimetulekustrateegia võib tugineda lähenemisel või vältimisel ning sisaldada erinevaid käitumisel toimetulekuväid. Politseitöös tähendab kohanev toimetulek efektiivsust, kuidas ametnik saab hakkama stressi tõttu tekkinud emotsioonidega või lahendab stressi tekitava olukorra. Tihtipeale arvatakse, et probleemide lahendamiseks ja stressi mahavõtmiseks on alkoholi kuritarvitamine parim väljääs situatsioonist, kuid see on vale otsus.

Probleemi lähenemisel ja vältimisel põhinevad toimetulekustrateegiad:

1. Lähenemisel põhineva toimetuleku puhul peab ära tundma ja töötlema ebameeldivat või häirivat informatsiooni. Põhilisteks eesmärkideks on stressi mõistmine ja kontrollimine läbi mõtlemise-tunnetamise (approach-cognitive coping) või tegevuse (approach-behavioral coping).
2. Probleemi vältiva ja kognitiivse toimetuleku (avoidance-cognitive coping) puhul isik vaimselt hoiab vahet tekkinud pingelise olukorraga. Stressi vältimine läbi tegevuse (avoidance-behavioral coping) tähendab, et politseiametnik eraldab ennast füüsiliselt stressorist, mis aitab vähendada stressiga seotud mõtteid.

Mõlemal toimetulekuväidil on oma tugevad ja nõrgad küljed. Vältimisel põhinevad strateegiad on pikema aja jooksul vähem efektiivsed, sest lõpmatuseni ei saa ebameeldivaid olukordi vältida. (Anshel 2000:386-391)

2. STRESS JA LÄBIPÕLEMINE PÕHJA PREFEKTUURI IDA POLITSEIJAOSKONNAS

Teises peatükis antakse ülevaade uurimuse metoodikast, valimist, protseduurist ja tulemustest. Analüüsitakse Põhja prefektuuri Ida politseijaoskonnas läbiviidud intervjuude ja ankeetküsitluse tulemusi, seoseid ja järeldusi ning esitatakse ettepanekuid probleemide kõrvaldamiseks ning olukorra parandamiseks.

Uurimusküsimustele vastuste saamiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit ja andmekogumismeetodit. Kvalitatiivse meetodina on kasutatud poolstruktureeritud intervjuud Ida politseijaoskonna politseiametnike seas, selgitamaks teravamaid probleeme antud valdkonnas. Selgunud probleemide põhjal on koostatud detailne ankeetküsimustik. Intervjuude valim on 6 politseiametnikku. Andmekogumismeetodina kasutatakse elektroonilist ankeetküsitlust, mis oli läbi viidud Ida politseijaoskonna politseiametnike seas. Ankeetküsitluse valimiks on planeeritud 50 politseiametnikku. Intervjuus esitatakse kolm küsimust ning analüüsitakse nende sisu eesmärgil tuvastada kõik ankeetküsitluses välja toodud ning kajastatud teravamad probleemid. Ankeetküsitluse koostamisel juhendatakse nii uurimusküsimustest kui ka intervjuudes selgunud probleemidest, lisaks veel isikuandmetest ja tööiseloomust. Ankeetküsitlusele vastamine on anonüümne.

Eesmärgiks on uurida Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi ja läbipõlemise taset ning selgitada välja, millised faktorid tekitavad politseiametnikele stressi. Eesmärgi saavutamiseks on analüüsitud stressi ja läbipõlemist ning läbiviidud intervjuu ja ankeetküsitlus.

Lõputöös on püstitatud järgmised uurimusküsimused:

1. Kui suur on stressitase ja läbipõlemisoht Ida politseijaoskonna politseiametnike seas?
2. Missugused tegurid tekitavad stressi politseitöös?
3. Missugune on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel, millised on erinevused?
4. Kas meestel on stressitase ja läbipõlemisoht madalam kui naistel?

Uurimus viidi läbi Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonnas, milles on järgmised teenistused: korrakaitsepolitsei (menetlusteenistus – 12 ametnikku; noorsoo-ja ennetusteenistus – 8 ametnikku; Lasnamäe konstaablijaoskond – 19 ametnikku; Pirita ja Viimsi konstaablijaoskond – 4 ametnikku;

patrullteenistus – 46 ametnikku) kokku 89 ametnikku (65%); kriminaalpolitsei Ida teenistus (isikuvastaste kuritegude talitus – 20 ametnikku; varavastaste kuritegude talitus – 26 ametnikku) kokku 46 ametnikku (34%); politseijaoskonna juht 1 ametnik (1%). Ida politseijaoskonna terve koosseis on 136 ametnikku (vt. joonised 4 ja 5) (Lisa 9), millest on täidetud 128 kohta. Uurimuses osalejad on korrakaitsepolitseiametnikud, uurijad ja politseijaoskonna juht. Intervjuu läbiviimise valimiks on 6 ametnikku, kellele oli esitatud elektroonilises vormis intervjuu, nendest tagasi laekus 6, seega vastanute protsent on 100%. Ankeetküsitluse valimiks on 50 ametnikku. Ankeetküsimustik jagati välja paber kandjal 50-s eksemplaris, nendest tagasi laekus 42, seega vastanute protsent on 84%.

Kvalitatiivse meetodina on kasutatud poolstruktureeritud intervjuud Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike seas, selgitamaks teravamaid probleeme käesolevas valdkonnas. Intervjuu jaoks valmistati ette põhiküsimused ning tehti intervjuu plaan. Intervjuu käigus lasti respondentidel rahulikult küsimustele vastata. Intervjuu sisaldas ühte sotsiaal-demograafilist küsimusgruppi ja kolme küsimust, mis on otseselt seotud lõputöös püstitatud uurimusküsimustega. Kuuest ametnikust palus üks ametnik oma nime mitte avalikustada.

Sotsiaal-demograafilised andmed sisaldasid nime, sugu, vanust, ametikohta, tööstaaži ja haridust. Küsimused olid järgmised:

- Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?
- Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?
- Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Uurimuse läbiviimiseks ja andmete kogumiseks kasutas lõputöö autor ankeetküsimustikku. Ankeetküsimustik sisaldas nelja küsimuste gruppi: sotsiaal-demograafilised andmed, stressi ja läbipõlemist põhjustavad tegurid politseitöös, stressi põhjustavad tegurid, stressi ja läbipõlemise tase politseitöös.

Sotsiaal-demograafilised andmed sisaldasid küsitlute sugu, vanust, ametikohta, tööstaaži ja haridust. Stressi ja läbipõlemist põhjustavate faktorite ja politseitööga seonduvate tegurite osas tugines lõputöö autor intervjuudest välja selgunud probleemidele. Ankeetküsimustiku viimase osa (stressi ja läbipõlemistase politseitöös) koostamisel kasutati **Stressiprofiili** (SMC Profiil), mis on esile toodud Mart Jürisoo raamatus „Burnout“.

Stressiprofiil on arvutipõhine ankeet, mille abil saab analüüsida inimese stressisituatsiooni. SMC Profiil analüüsib sügavuti psühhosotsiaalset töökeskkonda ja üldist stressi taset. Muulhulgas annab instrument teavet inimese töökeskkonnast, tema üldisest enesetundest tööl, erinevate gruppide

koostööst, näitab stressi ja koormust, stressiga toimetulekut, muutuste taluvust, tervislikku seisundit, harjumusi tervise vaatevinklist ja stressisümptomeid.

Instrumenti kasutatakse individuaalseks analüüsiks ülalnimetatud tegurite puhul. StressiProfiili saab kasutada ka gruppide stressi põhjuste ja halvenenud tervisliku seisundi analüüsimiseks. See näitab, millised on organisatsiooni tugevad küljed ning mida tuleks parandada ja arendada. Saadud informatsioon võib olla aluseks tegevuskava koostamisel grupile või organisatsioonile.

StressiProfiil on üks enamkasutatud stressi mõõdistamisinstrumente Rootsis, samuti instrument, mille kohta on koostatud enim erinevaid hinnanguid. Selle tulemused on tunnustatud kehtivaks ning neid kasutatakse praktikas töökeskkonna ja tervise hindamisel organisatsioonides, kuid ka teadusuuringutes. Rahvusvahelistes teadusajakirjades on StressiProfiilist avaldatud kümme artiklit. SMC Profiil on kättesaadav ka Eestis. (Jürisoo 2004:195)

Lõputöö autor on kasutanud ankeetküsimustiku koostamisel SMC Profiili lühendatud versiooni, mis on olemas HMC (Health Management Consultants) veebileheküljel tasuta variandis. Lühike StressiProfiili küsimustik hõlmab olulisi, peamiselt psühhosotsiaalseid aspekte töös. Küsimused on esitatud „negatiivses“ vormis, et lihtsustada vastamist ja tulemuste lugemist. Kui küsimustele on vastatud, tuleb arvutada vastuste väärtused veergude kaupa. Esimene veerg annab 5 punkti ja viimane 1 punkti. Pärast tuleb liita veergude punktisummad kokku ja võrrelda alltoodud punktidega.

Selgitus: (Health Management Consultants...04.02.2014).

- Minimaalselt stressi tekitav töökeskkond < 40 punkti
- Keskmiselt stressi tekitav töökeskkond 40-60 punkti
- Tugevalt stressi tekitav töökeskkond > 60 punkti

Poolstruktureeritud intervjuu viis lõputöö autor läbi Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike seas. Intervjueerivate valik on seotud uurimusega, et saada nendele vastused. Iga teenistuse ametnikuga oli eelnevalt kokku lepitud uurimuse läbiviimise viis. Politseiametnikele oli selgitatud, et intervjuus osalemine on vabatahtlik, kuid rõhutati uurimustöö aktuaalsusele ja vajalikkusele. Küsitletavatele selgitati, et intervjuude analüüsist tuuakse välja põhilised probleemid, mille põhjal koostatakse detailne ankeetküsimustik. Küsimused edastati küsitletavatele e-kirja teel ning nende välja jagamisest kuni tagastamiseni kulus 11 päeva. Intervjuud paluti tagasi saata samuti e-kirja teel. Politseiametnikelt küsiti luba isikuandmete avaldamiseks, üks ametnik palus mitte avalikustada tema nime. Ankeetküsitlus oli läbiviidud Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonnas. Ankeedid jaotati politseiametnikele välja paberandjal. Ankeetide välja jagamisest kuni tagastamiseni kulus 6 päeva. Uurimuses paluti küsitletavaid osaleda vabatahtlikult. Ankeetküsimustiku läbiviimisel toonitas autor uurimustöö vajalikkust ja aktuaalsust, mille

eesmärgiks on tuvastada Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi taset ning milliste tegurite poolt see võib olla põhjustatud. Ankeetküsitlusele vastamine oli anonüümne. Täidetud ankeedid palus autor panna O. Runina töölaua peale. Uurimuse tulemused olid töödeldud autori poolt iseseisvalt.

2.1. Uurimuse tulemused

Intervjuude analüüs

Intervjueeritavate sotsiaal-demograafilised tegurid jagunesid järgmiselt: 5 naisametnikku (83%), 1 meesametnik (17%). (Joonis 6) (Lisa 10)

Intervjueeritavate vanus jagunes järgmiselt: noorim vanus on 25 aastat; keskmine vanus on 29 aastat; vanim vanus on 35 aastat.

Tööstaaž jagunes järgmiselt: 0-2 aastat – 0% ; 2-5 aastat – 2 ametnikku (33%); 5-7 aastat – 0%; 7-10 aastat – 2 ametnikku (33%); üle 10 aastat – 2 ametnikku (33%). (Joonis 7) (Lisa 10)

Välitöoga tegelevate ametnike arv on 5 ametnikku (83%), sisetöoga 1 (17%) tegelev ametnik. Nendest on 2 patrullpolitseiniku, 1 piirkonnapolitseinik ja 1 endine piirkonnapolitseinik, 1 uurija ja 1 noorsoopolitseinik. (Joonis 8) (Lisa 11)

Intervjueeritavatest kõrgharidust omasid 3 ametnikku (50%) ja keskharidust omasid 3 ametnikku (50%).

Respondent 1 (26 aastane patrullpolitseinik Š. Abdullajev, tööstaaž 5 aastat)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Respondendi 1 intervjuu esimesest küsimusest on selgunud, et politseitöö iseloom on keeruline, ehk politseiametnike tööülesanded on otseselt seotud pahupoolega. Pigem seda pahupoolt toob kodanike probleemide lahendamine. Š. Abdullajev räägib oma intervjuus ebameeldivustest, mis tekitavad negatiivseid emotsioone, mis omakorda pikema perioodi jooksul mõjub ametniku psüühikale. Just ebameeldivused, mida ametnik kogeb pikema perioodi jooksul ning millest ei saa lahti, võimaldavad mõista, et järgmine samm on stress.

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Intervjuu teise küsimuse eesmärk oli välja selgitada, mis mõjutab stressi? Respondendi 1 arvamusel mõjutab stressi kõigepealt keskkond ehk inimesed, kellega ametnik oma igapäevases töös kokku puutub. On ta murelik kodanik, agressiivne ja ebaadekvaatne alkoholi- või narkojoobes isik, vahet

ei ole. Probleemide lahendamine ja otsuste langetamine tekitab stressi. Teine faktor, mis soodustab stressi on organisatsiooniline tegur, mille all mõistetakse politseiorganisatsiooni. Politseijuhid ehk tippjuhid (prefektid, direktor) ja keskastme juhid (teenistuse vanemad ja jaoskonnajuhid) kritiseerivad väga tihti ametniku tööd ja vigu ning vastupidi kiidavad väga harva suurepärase töö eest. See tekitab ametnikes viha, ükskõiksust. Need asjaolud viivad ametniku motivatsiooni madalale, suurendavad stressi ning kiirendavad läbipõlemist.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Š. Abdullajev'i hinnangul on välitööd tegelevatel ametnikel stressitase kõrgem kui sisetöötajatel (peamiselt uurijad). Välitöötajatel, eriti patrullpolitseinikel, on töökoormus juba suurem kui uurijatel. Põhilisteks aspektideks on vahetustega töögraafik, õised vahetused, „tulemuste näitamine“, hirm midagi valesti teha, pidev kontroll ametniku üle, erinevate käitumisviisidega inimestega kokku puutumine. Isegi vaadates menetluse läbiviimise poolt võib öelda, et välitööga tegelevatel ametnikel on vastutus suurem kui uurijal, kes menetleb asju soodsates tingimustes. Kuid samas on olnud juhtumeid, kus uurija tervis või elu on sattunud ohtu. Näiteks kahtlustatavate ülekuulamine, kus uurija ja kahtlusalune on kabinetis silm silma vastu. Nende juhtumite tekkimise põhjuseks on tavaliselt rutiinne töö.

Kokkuvõtte intervjuust

Oma intervjuus respondent 1 kirjutab, et töökeskkond peab toetama oma ametnikke. Tema arvates organisatsioon ei oska või ei taha läheneda probleemidele ametnikupõhiselt. Pigem keskendutakse pidevatele nõudmistele. Teiseks probleemiks on ametikoha vahetus (nt. patrullpolitseinik hakkab uurijaks) stressi pärast.

Respondent 2 (anonüümne noorsoopolitseinik)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Intervjueeritav tõlgendab enda jaoks stressi kui suure vastutusega kaasnevat emotsionaalset ebastabiilsust, pidevat vajadust muutustega kohaneda ja ennast kehtestada nii kolleegide ees kui ka kontakteerudes kodanikega. Läbipõlemise olemasolu oma töös intervjueeritav ei eita ning kirjeldab seda kui emotsionaalset nn. „tühjuse tunnet“, kus kaob töötaja entusiasm, väheneb töövõime, halveneb tervis, võib tekkida rahulolematust enda ja oma tööga, mis edaspidi järjest suureneb ning lõpuks kannatabki ka töö kvaliteet.

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Teise küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest teguritest. Respondendi 2 arvamusel on stress tingitud siiski töökeskkonnast, kuna eraelulised juhtumid ei ole stressi tekitavad ja ei tohi tööalaseid asju segada.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Kolmanda küsimusega oli vaja selgeks teha kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi. Respondent 2 arvab, et stressitaseme ja läbipõlemise ohu taset ei ole võimalik mõõta mingisugusel skaalal, kuid kindlasti on sise- ja välitöö meie töös erinevad, kuid siiski jääb ta arvamusele, et stressitase ja läbipõlemine ei olene sise- või välitööst. Samuti arvab intervjuueeritav, et väga palju oleneb politseinikust, kuna politseitöös peab olema inimene tugeva stressi taluvusega ja kui tal puudub see omadus, siis ei ole oluline kas ta on sisetöötaja või välitingimustes töötav politseiametnik.

Kokkuvõtte intervjuust

Ametniku intervjuust võib välja tuua stressiga toimetuleku viisi, milleks on ametniku tahe teha oma tööd. Loomulikult juhul kui ametnik suudab selle nimel ka pingutada. Respondent 2 arvab, et suureks abiks on meeskonnatöö ja teineteise toetamine. Samuti omab tähtsust juhtkonna-poolne motiveerimine või heakskiit.

Respondent 3 (35 aastane uurimisjuht V. Ehrenbusch, tööstaaž 10 aastat)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Veronika jutu esimesest osast on selgunud, et esimestel tööaastatel oli tema jaoks öine telefoni kõne seoses tööülesannetega (nt laipade läbivaatus sündmuskohtadel) hirmu tekitavaks teguriks. Ametnik tõlgendab stressi kui ärritavat närvipinget, nõudmisega või olukorraga kohanemist/leppimist. Ülejäänud tööülesanded ei tekitanud kordagi stressi või läbipõlemist. Ametniku arvamusel ei ole ta varem aru saanud, mis on stress. Kas see on lihtsalt töölt tekkiv füüsiline väsimus või mingi muu pinge. Kuid tänapäeval oskab seda õigeaegselt hinnata ja aru saada, kas tegemist on füüsilise väsimusega või pikema aja jooksul häiriva pingega (stressiga).

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Intervjuu teisest osast sai autor aru, et respondendi 3 jaoks on stressi tekitavaks teguriks pigem inimesed, kellega ta puutub oma igapäevases töös kokku. Nendeks inimesteks on agressiivsed kahtlustatavad ja närvilised, vahest ka vihased kannatanud, kellega viikse läbi menetlustoimingud (ülekuulamised). Kõige rohkem tekitab stressi vahialustega kriminaalajad, kuna tavaliselt on

nendes asjades palju erinevaid episoode, mida peab tõendama ja mõnikord ühendama. Siin näeme erinevust stressi tekkimisel menetlustoimingute läbiviimise ja kriminaalajade tutvustamise vahel. Hirm, et ei jõua õigeaegselt kriminaalajade ette valmistada, tekitab stressi. Erinevus ongi selles, et üks asi on inimestega kokkupuutumine ning teiseks on paberite tundmaõppimine. Mõlemad tekitavad stressi.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Respondendi 3 hinnangul on välitööd tegevatel ametnikel töö stressirohkem kui sisetöötajatel seega läbipõlemisoht ka suurem. Kuid tema arvates on olemas kahte tüüpi sisetöö ametnikke: ametnikud, kes sündmuskohtadel ei käi; ametnikud, kes teevad välitööd. Seega usub intervjuueeritav, et esimestel on töö stressivabam ja läbipõlemisoht on miinimumi viidud.

Kokkuvõtte intervjuust

Kokkuvõtvalt võib öelda, et Veronika jaoks on stress pigem ärritav närvipingeline, mis ei kesta väga kaua, kuid pikemal perioodil võib see muuta stressiks. Põhilisteks stressi teguriteks on kogukonnaga kokkupuutumine. Kogukonna all mõtleb respondent 3 vihaseid kannatanuid ja agressiivseid kahtlustatavaid, kellega peab läbi viima menetlustoiminguid. Intervjuueeritav on avamusel, et välitööd tegevatel ametnikel on stressitase kõrgem kui sisetöötajatel.

Respondent 4 (28 aastane patrullpolitseinik K. Rand, tööstaaž 6 aastat)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Intervjuueeritava jaoks on stress negatiivne emotsionaalne kogemus, millega kaasnevad erinevad kehalised ja psüühilised muutused, millega soovitakse stressi tekitanud sündmust muuta või sellega kohaneda. Respondent 4 on avamusel, et kõige rohkem negatiivsete emotsioonide ja sündmustega kohtub ametnik just patrullteenistuses olles. Pingelistes situatsioonidest kogetakse stressi ning seeläbi suudetakse enda psüühilisi ja füüsilisi ressursse õigesti suunata ning töö tulemuslikult ära teha. Kui aga stressi tekitav situatsioon kestab kaua, siis võib tööstress muutuda krooniliseks ning hakata töötajat kurnama. Ei tohi lasta tekkida rutiinil ja ükskõiksusel. Vastasel juhul muutub ametniku suhtumine töösse negatiivseks.

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Küsimusele, kas politseiametniku stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest, vastas intervjuueeritav järgmiselt: vahetuse jooksul võib juhtuda selliseid olukordi, kus kellegi elu on ohus või ametnik teostab alarmsõitu kehvade teoludega, siis satub Kaja lühiajasesse stressi. Seda

annavad tunda keha füüsilised muutused (higistavad peopesad, süda lööb kiiremini) ja emotsionaalne seisund. Teiseks faktoriks on politsei organisatsioon iseenesest. Konfliktid juhtide ja töökaaslastega tekitavad stressi. Juhid justkui midagi nõuavad, väga harva hindavad ametniku tööd positiivselt.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Stressitaseme kohta sise- ja välitööd tegevatel ametnikel intervjueeritaval arvamus puudub kuna ta ise ei ole sisetööd teinud ning ei oska aimata, mis neil stressi tekitab. Mis puudutab välitööd tegevaid ametnikke, siis intervjueeritav on arvamusel, et nende stressitase on kõikumine, kuna kõik inimesed on erinevad ning igaüks hindab sündmusi omamoodi.

Kokkuvõtte intervjuust

Respondendi 4 intervjuust võib välja tuua olulised momendid, kus ta kirjeldab stressiga toimetulekut. Positiivseks küljeks selle juures on see, et ametnik kirjeldab, kuidas tema isiklikult püüab vältida läbipõlemist ning kuidas tuleb stressiga toime tulla. K. Rand on öelnud: „Iga tööpäeva alguses vormi selga tõmmates, tõmban endale n-ö selga ka emotsionaalse müüri, et mitte võtta kõiki vahetuse jooksul toimunud sündmusi endale südamesse, hinge ja koju kaasa. Tööpäeva lõppedes võtan vormi seljast ja panen ta kappi koos kõikide päeva jooksul läbi elatud sündmustega. Minu jaoks on see kõige lihtsam viis vältida pikemaajalist stressi ja läbipõlemist“. Samuti ei tohi ära unustada lõõgastumist (tegelda meeldiva hobiga, sportida, jalutada looduses, saada kokku sõpradega). Kõik see aitab vältida pikemaajalist stressi.

Respondent 5 (29 aastane piirkonnapolitseinik O. Runina, tööstaaž 8 aastat)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Esimese küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada mida mõistab O. Runina stressi ja läbipõlemise all. Konkreetset stressi tõlgendust respondendi 5 intervjuust ei tulene, kuid ta hindab politseiametniku emotsionaalset seisundit (madal enesehinnang, kriitika, ebakindlus), mis on seondud raskete suhete kolleegide ning juhtkonnaga, kui tööstressi.

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Intervjuu teiseks küsimuseks oli: kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest? Antud küsimusele vastas O. Runina järgmiselt: „peamisteks faktoriteks on perekonnasisesed probleemid, raha puudus“. Nendest asjaoludest kogub inimene negatiivsust, mis kasvab tööstressi üle. Samuti võib tööstress olla seotud suurema töökoormusega.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Intervjuu viimane küsimus oli järgmine: kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi? Respondent 5 leiab, et stressitase ja läbipõlemise piir on igal indiviidil erinev, vaatamata sellele, kas ta töötab sees või väljas. Tema arust sõltub see inimese iseloomust, mentaliteedist ja suhtumisest. Mõni töötaja on nii emotsionaalne, arg ja endas ebakindel, et temale võib stressi tekitada juba juhi range märkus. Teisest küljest on olemas välitöötajaid kes töötavad ööpäevaringselt (mitu töökohta) ja on harjunud oma eluviisiga, tunnevad ennast hästi, avatud suhtlemisele, positiivsed ja läbipõlemisest ei tea midagi. Reeglina on sisetöötajate stressitase palju madalam, sest nendel puudub reaalne oht sattuda ootamatusse olukorda. Sisetöötaja on rohkem kaitstud kui välitöötaja.

Kokkuvõtte intervjuust

Oma intervjuus kirjutab respondent 5 samuti toimetulekust. Positiivse mulje jättis see, et intervjuueeritav tõi välja näite, kuidas peab organisatsioon reageerima sellistele probleemidele nagu politseiametniku stress ja läbipõlemine. Intervjuueeriva jaoks on põhilisteks abistavateks teguriteks ümbritsevate inimeste, pere, sõprade, kolleegide ja organisatsiooni toetused nii sotsiaalsed kui moraalsed. Nende õige suhtumine, arusaam juhtunust ning asjakohane sekkumine viivad sind kiiresti läbipõlemise olukorrast või stressist välja. Olgu see enneaegne puhkus, või lihtsalt koosviibimine lähedastega või siis hoopis pöördumine psühholoogi poole. Mis puutub politsei organisatsioonipoolset abi, siis intervjuueeritav leiab, et tegelikult on igale organisatsioonile tähtis, et tema alluv oleks nii füüsiliselt kui ka vaimselt tugev isik. Kuid iga stressi või läbipõlemise all kannatav töötaja peab olema õigeaegselt töölt eemaldatud (ajutiselt või isegi eluaegselt). Peaasi, et probleem oleks õigeaegselt märgatud ning lahendatud.

Respondent 6 (32 aastane endine piirkonnapolitseinik J. Simonova, tööstaaž üle 10 aasta)

Esimene küsimus: Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?

Respondent 6 tõlgendab stressi järgmiselt: stress ja läbipõlemine on olukord, milles enam ei tunne huvi töö vastu ning töölolemine tekitab ebameeldivat tunnet. Samuti ei tunne, et oled võimeline antud olukorras midagi ette võtma, sest see ei ole sinu kontrolli all.

Teine küsimus: Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?

Teise küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada stressi soodustavad faktorid. J. Simonova võttis seda väga isiklikult. Tema jaoks on peamiseks, temas stressi tekitanud teguriks politseiorganisatsioon (sisekontrollibüroo edaspidi SKB). Võttes arvesse eelmise aasta sügisel Ida politseijaoskonnas aset

leidnud juhtumit, muutsid Jelena suhted SKB ametnikega keerulisteks ning provokatiivseteks, mistõttu sai ametnik tunda tugeva stressi. Samuti, intervjuueritava hinnangul, tekitab stressi asjaolu, et kellel on suurem võim, sellel on ka õigus. Ebaõiglus on suurim stressitekitaja nii tavaelus, kui ka tööl.

Kolmas küsimus: Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Respondent 6 on arvamusel, et välitöötajatel on stressitase kõrgem kui sisetööd tegevatel ametnikel. Oma intervjuus võrdleb Jelena sisekontrollibüroo ametnike ja välitöötajate tööd. Kuidas SKB ametnikud suhtuvad ametnikesse ning mis eristab välitöötajat tavakodanikest. Intervjuueritav on arvamusel, et reeglina tekivad konfliktid olukorrad siis, kui teatud probleemi lahendamiseks ei ole ametnikul piisavalt aega, kolleegidega konsulteerimiseks ja parima probleemilahenduse otsimiseks. Seetõttu tuleb tegutseda kiiresti ja jõuliselt. J. Simonova ütleb: „On loomulik, et teine osapool ei jää tihtipeale tehtud otsusega rahule, mistõttu esitatakse kaebus“.

Kokkuvõtte intervjuust

Respondendi 6 vastustest võib välja lugeda konkreetset probleemi, mis põhjustas temas suurt stressi. Antud probleemiks on Ida politseijaoskonna teenindataval territooriumil toimunud sündmus, mis leidis aset 2013 aasta sügisel. Sündmuse tagajärjed tõid kaasa suuri probleeme politsei organisatsiooniga. Jelena leiab, et peamiseks stressi tekitavaks faktoriks on politsei organisatsioon (sisekontrollibüroo). Samuti on Jelena arvamusel, et sisetöötajate töötingimused on head ja nende stressitase on madalam kui välitöötajatel.

Ankeetküsitluse analüüs

Küsitletavate sotsiaal-demograafilised tegurid jagunesid järgmiselt: 23 naisametnikku (55%), 19 meesametnikku (45%). Väärteomenetlejate hulgas on 3 naisametnikku (13%); piirkonnapolitseinike hulgas on 5 meesametnikku (26%) ja 5 naisametnikku (21%); patrullpolitseinike hulgas on 5 meesametnikku (26%) ja 6 naisametnikku (26%); noorsoopolitseinike hulgas on 2 naisametnikku (8%); uurijate hulgas on 3 meesametnikku (15%) ja 6 naisametnikku (26%); teenistusvanemate või muu ametinimetuse hulgas on 6 meesametnikku (26%) ja 1 naisametnik (4%). Uurimuses osalenute ametikohad jagunesid järgmiselt: 11 patrullpolitseinikku; teenistuse vanem või muu ametnik – 7 inimest; 9 uurijat; 2 noorsoopolitseinikku; piirkonnapolitseinik – 10 ametnikku; väärteomenetleja – 3 ametnikku. Uurimuses osalenute vanus jagunes järgmiselt: noorim vanuse grupp on 21-27 aastat (9 vastanut); keskmine vanusegrupp on 27-34 aastat (20 vastanut); vanim vanusegrupp on üle 45 aastat (3 vastanut). Uuritavate tööstaaž jagunes järgmiselt: 0-2 aastat – 2 ametnikku; 2-5 aastat – 5

ametnikku; 5-7 aastat – 9 ametnikku; 7-10 aastat – 8 ametnikku; üle 10 aastat – 18 ametnikku. Küsitletavatest kõrgharidust omasid 26 ametnikku ja keskeriharidust omasid 16 ametnikku.

Ankeetküsimustikus olid järgmised tulemused politseitöös stressi ja läbipõlemist põhjustavate tegurite osas:

Teenistuste vanemate või muu ametikohtade grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ vastasid ametnikud suhteliselt võrdselt. Vastuse variandile „agressiivsete inimestega kokkupuude“, „vastutus oma töö eest“ ja „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“ märkisid 5 ametnikku. Kaks ametnikku valisid vastuse „muu“, vastates järgmiselt: „... pidevad muudatused ...“ ja „... ükski variant ei sobi ...“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ oli kõige populaarsem vastus (4 vastanut) „distsiplinaarjuurdused“. Teiseks tööstressi tekitavaks teguriks oli „kokkupuude kogukonnaga“. Kaks ametnikku on valinud varianti „muu“, vastates järgmiselt: „... pidev inimeste vähendamine ...“. Ühele ametnikule tekitab tööstressi „vahetustega töö (kaasarvatud öised vahetused)“

Suurim osa (4 ametnikku) vastanutest märkis, et nende töötingimused on „väga head“. Kahe ametniku jaoks on töötingimused „enam-vähem“ ning ainult üks hindas oma töötingimusi heaks.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ kõige populaarsem vastus oli „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“. Antud vastuse variandile vastasid 4 ametnikku. Kaks ametnikku valisid variandi „väga nõudlikud/ nõudmised on stressitekitavad“ ja „ükskõiksed/ ükskõiksus ei tekita stressi“. Samuti üks ametnik valis variandi „muu“, vastates sellele: „... piisavalt nõudlikud, kuid stressi ei tekita ...“.

Suurim osa (see on 5 ametnikku) vastanutest märkis, et organisatsiooniga seotud stressi tekitavateks teguriteks on „organisatsiooni sisesed muutused“. Kaks ametnikku märkisid vastuse variandi „koondamise oht või koondamine“. Variandile „töökoha vahetus“, „töötus“ ja „pensionile jäämine“ oli kolm vastust.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valisid 4 ametnikku variandi „sotsiaalseid oskusi“. Kolm ametnikku valisid variandi „mina ei puutu nendega kokku“ ning üks ametnik arvab, et politseiametnik peaks rohkem kasutama agressiivsete isikute suhtes „füüsilist jõudu“.

Uurijate grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ valisid 6 ametnikku variandi „vastutus oma töö eest“. Kolme ametniku jaoks tekitab pingelist olukorda „agressiivsete inimestega kokkupuude“. Üks ametnik valis variandi „muu“, vastates: „... mitte miski ...“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ oli kõige populaarsemad vastused „distsiplinaarjuurdused“ (4 vastanut) ja „muu“ (4 vastanut), mille all mõeldi: „... töökoormust ...“, „... rutiini ...“, „... töö meeldib, stress puudub ...“ ja „... vastutust oma töö eest, eriti kui pead mõtlema probleemidele enne uurimist õhtul ...“. Ühe ametniku jaoks tööstressi tekitavaks teguriks on „mõte sellest, et saad vigastada või surma“. Samuti valis üks ametnik variandi „kokkupuude kogukonnaga“.

Suurim osa (see on 6 ametnikku) vastanutest märkis, et nende töötingimused on „head“. Kahe ametniku jaoks on töötingimused „väga head“ ning ainult üks hindas oma töötingimusi kui „enam-vähem“.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ oli kõige populaarsem vastus (6 ametnikku) „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“. Kaks ametnikku valisid variandi „väga nõudlikud/ nõudmised on stressitekitavad“. Samuti üks ametnik valis variandi „ükskõiksed/ ükskõiksus ei tekita stressi“.

Küsimusele „Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stress?“ valisid 5 ametnikku variandi „koondamise oht või koondamine“ ja 5 ametnikku valisid variandi „organisatsiooni sisemised muutused“. Üks ametnik valis variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... väike palk ...“.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valis suurim osa (7 ametnikku) variandi „sotsiaalseid oskusi“. Kaks varianti oli „füüsilist jõudu“ ja üks ametnik vastas, et: „... aju ...“.

Noorsoopolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ valisid ametnikud variandi „agressiivsete inimestega kokkupuude“ ja „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ valis üks ametnik variandi „vahetustega töö“ ja teine ametnik vastas järgmiselt: „... bürokraatia ...“.

Küsimusele „Millised on Sinu töötingimused?“ vastati järgmiselt: „enam-vähem“ ja „head“.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ vastati järgmiselt: „ükskõiksed/ ükskõiksus ei tekita stressi“ ja „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“.

Küsimusele „Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stressi?“ valisid ametnikud variandi „organisatsiooni sisesed muutused“.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valis üks ametnik variandi „füüsilist jõudu“ ja teine ametnik valis variandi „sotsiaalseid oskusi“.

Väärteomenetlejate grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ valisid 2 ametnikku variandi „vastutus oma töö eest“ ja ühe ametniku jaoks on pingelist olukorda tekitav faktor „agressiivsete inimestega kokkupuude“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ valis üks ametnik variandi „kokkupuude kogukonnaga“. Teisele ametnikule tekitab tööstressi „distsiplinaarjuurdlused“ ning kolmas ametnik valis variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... ükski variant ei sobi ...“.

Küsimusele „Millised on Sinu töötingimused?“ valisid 2 ametnikku variandi „head“ ja üks ametnik valis variandi „väga head“.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ valisid 2 ametnikku variandi „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“. Üks ametnik valis variandi „ükskõiksed/ ükskõiksus ei tekita stressi“.

Küsimusele „Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stressi?“ valisid 2 ametnikku variandi „koondamise oht või koondamine“. Üks ametnik valis variandi „töötus“.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valisid kõik kolm ametnikku variandi „sotsiaalseid oskusi“.

Piirkonnapolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ valisid 7 ametnikku vastuse „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“. 4 ametnikku valisid variandi „agressiivsete inimestega kokkupuude“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ valis enamik (10 ametnikku) vastuse „distsiplinaarjuurdlused“. Üks ametnik valis variandi „mõte sellest, et saad vigastada või surma“.

Üks ametnik valis vastuse „muu“, vastates sellele järgmiselt: „... halvad sõnad juhtkonnalt ...“ ja „... juhtkonna nõuded, mis on seadusega vastuolus ...“.

Küsimusele „Millised on Sinu töötingimused?“ valisid 5 ametnikku vastuse „head“. Kolme ametniku jaoks on töötingimused „enam-vähem“ ja kahe ametniku jaoks on „väga head“.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ valis enamik (8 ametnikku) variandi „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“. Üks ametnik hindas juhtkonna tähelepanu kui „väga nõudlikud/ nõudmised on stressitekitavad“. Samuti ühe ametniku jaoks on juhtkonna tähelepanu „ükskõikne/ ükskõiksus ei tekita stressi“.

Küsimusele „Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stressi?“ oli kõige populaarsem vastus (5 vastanut) „organisatsiooni sisesed muutused“. Kaks ametnikku märkisid variandi „koondamise oht või koondamine“. Ühe ametniku jaoks on organisatsiooniga seotud stressi tekitavaks teguriks „töökoha vahetus“. Üks ametnik märkis vastuse „töötus“ ja üks valis vastuse „pensionile jäämine“. Samuti üks ametnik valis variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... pigem pinget kuid mitte stressi ...“.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valisid 5 ametnikku vastuse „sotsiaalseid oskusi“. Kolm ametnikku valisid variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... psühholoogia oskused ...“ (2x) ja „... vajadusel füüsilist jõudu ...“. Kaks ametnikku valisid variandi „füüsilist jõudu“. Üks ametnik arvab, et „pigem väldiks nendega kokkupuudet“.

Patrullpolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?“ valisid 5 ametnikku variandi „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“. Nelja ametniku arvamusel tekitab neis pingelist olukorda „agressiivsete inimestega kokkupuude“. Kaks ametnikku leiavad, et pingelist olukorda tekitab „vastutus oma töö eest“. Ühele ametnikule tekitab pingelist olukorda „alarmsõidu sooritamine“. Samuti üks ametnik valis vastuse „muu“, vastates järgmiselt: „... tegevusetus (kui ei ole midagi teha) ...“.

Küsimusele „Mis põhjustab Sinus tööstressi?“ valisid 5 ametnikku vastuse „distsiplinaarjuurdused“. 4 ametnikku valisid vastuse „vahetustega töö (kaasarvatud öised vahetused)“. Ühe ametniku arvamusel tekitab temas tööstressi „mõte sellest, et saad vigastada või surma“. Üks ametnik on arvamusel, et „kokkupuude kogukonnaga“ tekitab temas tööstressi ning üks valis variandi „muu“, vastates: „... ei ole stressi ...“.

Küsimusele „Millised on Sinu töötingimused?“ valisid 6 ametnikku vastuse „enam-vähem“. 4 ametnikku on arvamusel, et nende töötingimused on „head“. Üks ametnik hindas oma töötingimused kui „halvad“.

Küsimusele „Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?“ valisid 5 ametnikku variandi „ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi“. 4 ametnikku leiavad, et juhtkonna tähelepanu on „väga nõudlikud/ nõudmised on stressitekitavad“. Üks ametnik leiab, et juhtkond suhtub tema töösse „ükskõikselt/ ükskõiksus ei tekita stressi“. Üks ametnik valis vastuse „muu“, vastates järgmiselt: „... ei ole ükskõiksed aga stressi ka ei tekita ...“.

Küsimusele „Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stressi?“ valisid 5 ametnikku variandi „organisatsiooni sisesed muutused“. 4 ametnikku valisid vastuse „koondamise oht või koondamine“. Kaks ametnikku arvavad, et „pensionile jäämine“.

Küsimusele „Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?“ valisid 7 ametnikku variandi „sotsiaalseid oskusi“. 6 ametnikku valisid variandi „füüsilist jõudu“. Üks ametnik valis vastuse „mina ei puutu nendega kokku“.

Ankeetküsimustikus stressi ja läbipõlemist puudutavate tegurite osas olid tulemused järgmised:

Teenistuste vanemate või muu ametikohtade grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ valisid 4 ametnikku vastuse „sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)“. Kaks ametnikku valisid variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... hetkel ei ole midagi märkimisväärset ...“ ja „... tundub, et stressi pole ...“. Üks ametnik leiab, et see on „perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebaühtlane töökoormus)“. Üks ametnik arvab, et temas tekitab stressi „elu- ja keskkonna tegurid (korteriolud, õhk, müra, toiduained)“.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ vastasid ametnikud suhteliselt võrdselt. Kolm ametnikku valisid variandi „füüsilist valu (seljas, rinnus)“. Kaks ametnikku valisid variandi „vaimset valu“ ning kaks ametnikku vastasid, et neil on „kõik korras“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ valisid 6 ametnikku vastuse „muu“, vastates järgmiselt: „... minu söögiisu ei ole vähenenud ...“. Üks ametnik vastas antud küsimusele, et tema söögiisu on vähenenud seoses „tööstressiga“.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valisid 7 ametnikku vastuse „muu“, vastates sellele: „... ei

sobi ükski variant ...“ , „... muretsema ...“ , „... ei ole ...“ , „... ei tarvita midagi ...“ , „... ei tarvita midagi rohkem ...“ ja „... ei ole vajadust ülaltoodud ainetes ...“.

Uurijate grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ vastasid ametnikud suhteliselt võrdselt. 4 ametnikku valisid variandi „sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)“. 3 ametnikku valisid variandi „perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebaühtlane töökoormus)“. 2 ametnikku arvavad, et nendes tekitab stressi „elu- ja keskkonna tegurid (korteriolud, õhk, müra, toiduained)“.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ vastas enamik (8 ametnikku), et neil on „kõik korras“. Üks ametnik valis variandi „füüsilist valu (seljas, rinnus)“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ valisid 4 ametnikku vastuse „muu“, vastates järgmiselt: „... minu söögiisu ei ole vähenenud ...“. 3 ametnikku leiavad, et nende söögiisu on vähenenud seoses „tööstressiga“. Kaks ametnikku leiavad, et nende söögiisu on vähenenud seoses „sotsiaal-majanduslikke tekitavate teguritega“.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valisid 5 ametnikku vastuse „muu“, vastates sellele: „... magama ...“, „... kõik korras ...“, „... ei ...“, „... pole stressis ...“. Kaks ametnikku valisid variandi „alkoholi tarvitama“. Üks ametnik valis variandi „suitsetama“ ning üks samuti vastas, et „uimasteid/ ravimeid tarvitama“.

Noorsoopolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ valis üks ametnik vastuse „perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebaühtlane töökoormus)“ ja üks valis variandi „muud tegurid“, vastates järgmiselt: „... töö bürokraatia ...“.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ valisid mõlemad ametnikud variandi „mul on kõik korras“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ valisid mõlemad ametnikud variandi „muu“, vastates sellele: „... ei ole vähenenud ...“ ja „... probleemi pole, isu on hea ...“.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valis üks ametnik variandi „suitsetama“ ja üks ametnik valis variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... ei ole midagi rohkem ...“.

Väärteomenetlejate grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ valisid 2 ametnikku variandi „sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)“. Ühe ametnikku arvates tekitab temas stressi „elu- ja keskkonna tegurid (korteriolud, õhk, müra, toiduained)“.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ vastasid 3 ametnikku erinevalt, valides järgmised vastused: „füüsilist valu (seljas, rinnus)“, „vaimset valu“ ja „mul on kõik korras“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ vastasid 3 ametnikku samuti erinevalt, valides järgmised vastused: seoses „tööstressiga“, „perestressi tekitavate teguritega“ ja „sotsiaal-majanduslike tekitavate teguritega“.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valisid 2 ametnikku variandi „suitsetama“. Üks ametnik valis vastuse „muu“, jättes seda lahti kirjutamata.

Piirkonnapolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ valis enamik (7 vastanut) variandi „sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)“. Ühe ametniku arvamusel tekitab temas stressi „perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebahütlane töökoormus)“. Üks ametnik valis variandi „elu- ja keskkonna tegurid (korteriolud, õhk, müra, toiduained)“. Üks ametnik valis variandi „muud tegurid“, vastates sellele järgmiselt: „... juhtkonna ebakompetentsus ...“.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ valisid 6 ametnikku variandi „mul on kõik korras“. Kolm ametnikku valisid variandi „füüsilist valu (seljas, rinnus)“. Üks ametnik on tundnud viimaste kuude jooksul „vaimset valu“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ valisid 4 ametnikku variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... ei ole vähenenud ...“. Nelja ametniku arvamusel on neil söögiisu vähenenud seoses „sotsiaal-majanduslike teguritega“. Üks ametnik on arvamusel, et tema söögiisu on vähenenud seoses „tööstressiga“ ning samuti üks ametnik leiab, et tema söögiisu on vähenenud seoses „perestressi tekitavate teguritega“.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valis enamik (8 vastanut) variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... ei suitseta ...“, „... üksinduses olema ...“, „... ei ole ...“. Kaks ametnikku valisid variandi „suitsetama“.

Patrullpolitseinike grupp

Küsimusele „Mis tekitab Sinus stressi?“ valis enamik (7 vastanut) variandi „sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)“. Kolme ametniku arvamusel tekitab neis stressi „perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebahütlane töökoormus)“. Üks ametnik valis variandi „muu“, vastates sellele, et tal ei ole stressi.

Küsimusele „Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?“ valis enamik (7 vastanut) variandi „vaimset valu“. Kolm ametnikku on tundnud viimaste kuude jooksul „füüsilist valu (seljas, rinnus)“. Kaks ametnikku on arvamusel, et neil on „kõik korras“.

Küsimusele „Kas sinu söögiisu on vähenenud seoses ...?“ leidsid 5 ametnikku, et nende söögiisu on vähenenud seoses „tööstressiga“. Neli ametnikku on arvamusel, et nende söögiisu on vähenenud seoses „sotsiaal-majanduslike teguritega“. Kahe ametniku arvamusel on neil söögiisu vähenenud seoses „perestressi tekitavate teguritega“. Üks ametnik valis variandi „muude teguritega“, jättes oma arvamuse lahti kirjutamata.

Küsimusele „Seoses stressiga oled hakanud tavapärasest rohkem suitsetama, alkoholi tarvitama, uimasteid/ ravimeid tarvitama või muu?“ valisid 5 ametnikku variandi „suitsetama“. Neli ametnikku valisid variandi „muu“, vastates järgmiselt: „... ei tarvita ...“, „... ei tarvita midagi ...“, „... ei tarvita midagi ...“. Kaks ametnikku valisid variandi „alkoholi tarvitama“ ning samuti kaks ametnikku valisid variandi „uimasteid/ ravimeid tarvitama“.

Ankeetküsimustiku viimane osa sisaldas SMC Profili tabeli, mille järgi tuvastati politseiametnike stressitaset. Lühike Stressi Profili küsimustik hõlmab olulisi, peamiselt psühhosotsiaalseid, aspekte sinu töös. Küsimused on esitatud „negatiivses“ vormis, et lihtsustada vastamist ja tulemuste lugemist. Vastused arvutakse kokku veergude kaupa. Esimene veerg annab 5 punkti ja viimane 1 punkti.

Stressi Profili tulemused (Tabel 1) on näidanud, et teenistuste vanemate või muu ametikoha grupis on kõige suurem tulemus 62, mille saaja on meessoost ametnik. Antud tulemus iseloomustab stressitaset kui maksimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda. Keskmiselt stressi tekitav on töökeskkond viie ametniku jaoks. Keskmiselt stressi tekitavaks osutus töökeskkond teenistuste vanemate või muu ametikoha grupis ainult ühe naissoost ametniku jaoks. Uurijate grupis on kõige suurem tulemus 60, mille saajad on 2 naissoost ametnikku. Antud tulemus iseloomustab stressitaset kui keskmiselt stressi tekitavat töökeskkonda. Kahe ametniku jaoks osutus töökeskkond minimaalselt stressi tekitavaks. Samuti uurijate grupis on kolme meessoost ametniku jaoks töökeskkond keskmiselt stressi tekitav. Noorsoopolitseinike grupis on kõige suurem tulemus 61 ning kõige väiksem on 47. Antud tulemuste saajad on 2 naissoost ametnikku. Tulemused iseloomustavad nende stressitaset kui maksimaalselt ja keskmiselt stressi tekitavat töökeskkonda.

Väärteomenetlejate grupis on kõige suurem tulemus 62 ning kõige väiksem on 50. Antud tulemuste saajad on 3 naissoost ametnikku. Tulemused iseloomustavad nende stressitaset kui maksimaalselt ja keskmiselt stressi tekitavat töökeskkonda. Piirkonnapolitseinike grupis on kõige suurem tulemus 61, mille saaja on naissoost ametnik. Antud tulemus iseloomustab stressitaset kui maksimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda. Samuti kahe ametniku jaoks on töökeskkond keskmiselt stressi tekitav ning kahe ametniku jaoks on töökeskkond minimaalselt stressi tekitav. Selles grupis on viie meessoost ametniku jaoks töökeskkond keskmiselt stressi tekitav. Kõige suurem tulemus selles diapsoonis on 56. Kõige väiksem tulemus on 34, mille saaja on meessoost ametnik. Antud tulemus iseloomustab tema stressitaset kui minimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda. Patrullpolitseinike grupis on kõige suurem tulemus 95, mille saaja on meessoost ametnik. Antud tulemus iseloomustab tema stressitaset kui maksimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda. Kahe ametniku puhul on tulemused 76 ja 74 punkti, mis järjekordselt tõestab nende stressitaset kui maksimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda. Samuti kahe ametniku jaoks osutus töökeskkond keskmiselt stressi tekitavaks. Kõige suurem tulemus on 54 punkti. Patrullpolitseinike grupis on naiste seas kõige suurem tulemus 82, 75, 74 punkti. See ütleb, et nende ametnike jaoks on töökeskkond maksimaalselt stressi tekitav. Kahe ametniku jaoks on töökeskkond keskmiselt stressi tekitav. Kõige suurem tulemus on 48 punkti. Kõige väiksem tulemus on 28 punkti, mis iseloomustab ametniku stressitaset kui minimaalselt stressi tekitavat töökeskkonda.

2.2. Järeldused ja ettepanekud

Käesolevas alapunktis analüüsib töö autor uurimuse tulemusi ning annab nende põhjal vastused lõputöös püstitatud uurimusküsimustele. Samuti tehakse ettepanekuid ja soovitusi üleskerkinud probleemidele lahenduse leidmiseks.

Uurimusküsimus 1: Kui suur on stressitase ja läbipõlemisoht Ida politseijaoskonna politseiametnike seas? Antud küsimuse vastust iseloomustab ilmekalt StressiProfiili tulemuste analüüs. Stressitaset uuriti Ida politseijaoskonna erinevatest teenistustest ametnikel, kelleks olid: teenistuse vanem või muu ametikoht (7 ametnikku), uurijad (9 ametnikku), noorsoopolitseinikud (2 ametnikku), väärteomenetlejad (3 ametnikku), piirkonnapolitseinikud (10 ametnikku) ja patrullpolitseinikud (11 ametnikku). Kokku on 42 politseiametnikku. Nende seas on 10 ametnikku (23%), kelle stressitase hinnatakse kui kõrge. Keskmise stressitasemega on 26 politseiametnikku (61%). Minimaalse stressitasemega on 6 politseiametnikku (16%). Autor jõudis järelduseni, et Ida politseijaoskonna politseiametnike stressitase on valdavalt keskmisel tasemel, mis ei tähenda seda, et antud grupi stressitase ei tekita muret. Pigem tuleks vaadata antud gruppi kui potentsiaalseid kõrgemasse riskigruppi kuulujaid ja nende stressitaseme põhjuste ja seda tekitavate probleemidega tuleks

igapäevaselt tegeleda. 42 uuritavast kümne ametniku puhul stressitase on maksimaalsel tasemel ja nende läbipõlemisoht on eristatav läbipõlemise sümptoomides, milleks on emotsionaalne kurnatus, tüdimus, alkoholi ja tubaka/ rahustite tarbimise suurenemine, toidu alatarbimine.

Uurimusküsimus 2: Missugused tegurid tekitavad stressi politseitöös? Antud küsimuse osas esinesid järgmised silmapaistvad vastused, mille lõputöö autor sai ankeetküsimustiku teisest osast. Teenistuste vanemate või muu ametikoha grupis märkisid ametnikud põhilisteks tööstressi tekitavateks teguriteks järgmised vastused: „agressiivsete inimestega kokkupuude“, „vastutus oma töö eest“, „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“, „pidevad muudatused“, „distsiplinaarjuurdlused“, „organisatsiooni sisesed muutused“. Uurijate grupis märkisid ametnikud põhilisteks tööstressi tekitavateks teguriteks järgmised vastused: „vastutus oma töö eest“, „agressiivsete inimestega kokkupuude“, „distsiplinaarjuurdlused“, „koondamise oht või koondamine“, „organisatsiooni sisesed muutused“, „töökoormus“, „rutiin“. Ühe ametniku puhul põhjustab temas stressi „mõte sellest, et saab vigastada või surma“. Selleks ametnikuks on naisterahvas vanusegrupis 27-34 aastat, kelle tööstaaz on tööstaazidiapasoonis 7-10 aastat. Kuid tema stressitase on minimaalsel tasemel (35 punkti). Noorsoopolitseinike grupis märkisid ametnikud järgmised vastused, mis põhjustavad tööstressi: „agressiivsete inimestega kokkupuude“, „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“, „vahetustega töö“, „bürookraatia“, „organisatsiooni sisesed muutused“. Väärteomenetlejate grupi jaoks on tööstressi põhilisteks tekitavateks teguriteks: „vastutus oma töö eest“, „distsiplinaarjuurdlused“, „kokkupuude kogukonnaga“, „koondamise oht või koondamine“ ja „töötus“. Piirkonnapolitseinike grupi jaoks on tööstressi põhilisteks tekitavateks teguriteks: „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“, „distsiplinaarjuurdlused“, „organisatsiooni sisesed muutused“, „koondamise oht või koondamine“, „töötus“, „ametikoha vahetus“ ja „pensionile jäämine“. Patrullpolitseinike grupi jaoks on tööstressi põhilisteks tekitavateks teguriteks: „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“, „agressiivsete inimestega kokkupuude“, „alarmsõidu sooritamine“, „vastutus oma töö eest“, „distsiplinaarjuurdlused“, „vahetustega töö“, „organisatsiooni sisesed muutused“, „koondamise oht või koondamine“ ja „töötus“. Üks naissoost ametnik, kelle vanus on vanusegrupis 34-40 aastat ning kelle tööstaaz on tööstaazigrupis 7-10 aastat leiab, et tema jaoks on üheks tööstressi tekitavaks teguriks on „mõte sellest, et saab vigastada või surma“. Selle ametniku stressitase on 75 punkti, mis on kõrgel tasemel. Kokkuvõtvalt võib välja tuua silmapaistvaid tööstressi tekitavaid tegureid, milleks on: „distsiplinaarjuurdlused“ (24 vastanut), „organisatsiooni sisesed muutused“ (22 vastanut), „koondamise oht või koondamine“ (15 vastanut), „pidevad nõudmised juhtkonna poolt“ (15 vastanut) „agressiivsete inimestega kokkupuude“ (15 vastanut), „vastutus oma töö eest“ (12 vastanut), „vahetustega töö“ (6 vastanut), „kokkupuude kogukonnaga“ (5 vastanut).

Alapeatükis, mis käsitles tööstressi politseis, tõi välja lõputöö autor 3 tegurit, mis iseloomustavad ametnike emotsionaalset kurnatust ja läbipõlemist. Nendeks teguriteks olid: isikuline, organisatsiooniline ja professionaalne tegur. Läbiviidud uurimisest on selgelt näha, et Ida politseijaoskonna ametnikel domineerivad organisatsioonilised ja professionaalsed tegurid, mis põhjustavad nendes stressi. Paralleele võib välja tuua piirkonna- ja patrullpolitseinike vahel, kellele „distsiplinaarjuurdused“ tekitavad rohkem stressi. Samas uurijate ja teenistuste vanemate vahel on vastuste „distsiplinaarjuurdused“ arv ühel tasemel. Antud juhul nende ametnike vahe seisneb tööiseloomus. Teine huvitav tööstressi põhjustav tegur on „organisatsiooni sisesed muutused“. Antud tegur puudutab igat gruppi, mis ei saa jääda märkimata. Selle põhjuseks võib olla organisatsiooni juhtimise sage muutmine, mis toob kaasa ebaseaduslikkusi. Lihtne näide on kahe ameti (politsei ja piirivalve) ühinemine 2010 aastal või pidev siseministri, peadirektori, prefekti ja talituste juhtide väljavahetamine. Kolmas tööstressi tekitav faktor on „koondamise oht või koondamine“. Kuuest grupist on kolm gruppi ametnikke, kes seda tegurit põhiliseks peavad. Need ametnikud on patrullpolitseinikud, piirkonnapolitseinikud ja uurijad. Lõputöö autor on vestelnud nende ametnikega ning jõudnud järeldusele, et inimesed on järjekordses ootefaasis, millal saabub koondamise hetk ning kas nad peavad enda ja oma pere eest muretsema.

Uurimusküsimus 3. Missugune on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel, millised on erinevused? Välitöötajate hulka kuuluvad patrull- ja piirkonnapolitseinikud, noorsoopolitseinikud. Sisetöötajate hulka kuuluvad teenistuste vanemad, uurijad ja väärtemenetlejad. Stressiprofiili uurimisest selgus, et välitööd tegevatest ametnikest (23 inimest) on maksimaalse stressitasemega 8 ametnikku. Sisetööd tegevatest ametnikest (19 inimest) on maksimaalse stressitasemega 2 ametnikku. Nende põhilised erinevused on töötingimustes (ruum, aja planeerimine, lõuna kasutamise võimalus), juhtkonna tähelepanu töö hindamises, füüsilises ja vaimses seisundis, söögiisu olemuses ja alkoholi/ tubakatoodete/ uimastite/ ravimite tarvitamises. Võrreldes sisetööd tegevate ametnikega, välitööd tegevad ametnikud kurdavad rohkem töötingimuste üle, mida hindavad kui „enam-vähem“, juhtkonna tähelepanu töösse hinnatakse kui „väga nõudlikud/ tekitab stressi“, füüsilist ja vaimset seisundit, tundes rohkesti „vaimset valu“, „alkoholi tarvitamist“, „suitsetamist“ ja „ravimite tarvitamist“ tavapärasest rohkem. Autor on jõudnud järeldusele, et välitööd tegevatel ametnikel on läbipõlemisohu tekkimise võimalus suurem, kui sisetööl olevatel ametnikel.

Uurimusküsimus 4. Kas meestel on stressitase ja läbipõlemisoht madalam kui naistel? Maksimaalse stressitasemega meesametnikke on 4 ning naisametnikke 6. Keskmise stressitasemega meesametnikke on 14 ning naisametnikke 12. Minimaalse stressitasemega meesametnikke on 1 ning naisametnikke 5. Autor on jõudnud järeldusele, et Ida politseijaoskonna meestöötajatel on stressitase ja läbipõlemisoht väiksem kui naistöötajatel.

Analüüsist järeldub, et põhiliseks tööstressi teguriks on organisatsiooniline tegur. Seda kinnitab ka läbiviidud uurimine. Ametnikud ei ole kindlad endas, ei tea, mis neid ees ootab. Paljud on kaotanud usu ja enesekindluse ning ametnikud, kes on keskmisel stressitasemel asuvad samuti läbipõlemise piiril. Uuritavatest ametnikest on 24 ametnikku märkinud stressi tekitavaks põhiteguriks distsiplinaarjuurdluse läbiviimise. Antud teguri põhimõtte on selles, et ametnikud kardavad mitte sooritatud tegevust, on ta õiglane või ebaõiglane, vaid pigem sisekontrollibüroo ametnike suhtumist endasse ehk sisekontrollibüroo ametnikud valivad kaebaja seisukoha, mitte jäävad erapooletuks või püüavad toetada politseiametnikke. Antud situatsioonis tekitab organisatsioon ise politseiametnikele stressi või otsib selleks võimaluse.

Lõputöö autor on arvamusel, et stressi ja läbipõlemise ennetamisel on väga tähtis organisatsiooni sekkumine. Kõigepealt on oluline tuvastada probleemi tekkimise põhjus. Kas põhjuseks on isikuline, organisatsiooniline või professionaalne tegur. Tuvastades stressi tekkimise põhjuse, saab rakendada vastavat toimetuleku strateegiat või organisatsiooni poolt pakkuda sotsiaalset abi või toetust. Ei tohiks jätta ametnikku üksi oma lahendamata probleemidega. Sest nagu näitas uurimine, otsivad paljud ametnikud (enamasti patrullpolitseinikud) lahendust alkoholi või ravimite abil. Samas ei tohi ära unustada isikulist tegurit. Et töö ei muutuks rutiinseks, et ametnikel oleks tahe ja motivatsioon oma karjääri tõsta, tuleb kõigepealt alustada endast. Selleks on olemas erinevaid stressiga toimetulekuviise. Ei peaks ära unustama organisatsiooni sisemist kommunikatsiooni, mille kaudu oleks võimalik tuvastada ametnike probleeme. Oluline aspekt selle juures on informatsiooni liikumine kahes suunas (alt ülesse ja vastupidi ehk kõige madalamast ametikohast kuni kõige kõrgemani). Suurt rolli organisatsioonis mängivad ka ametnike tunnustamine, motiveerimine, kiitmine, mis aitaksid ametnikel tõsta enesehinnangut ja enesekindlust. Politseiorganisatsiooni eesmärgiks on välja töötada ja ellu viia erinevaid stressiga toimetuleku programme, et ennetada kaadrivoolavust, töötajate ennetähtaegset pensionilejäämist, läbipõlemist või enesetappu. Politseiametnikud ei ole raudmehed, kes on suutelised välja kannatama negatiivsust, kriitikat ning ebaadekvaatsust, halba suhtumist ja ükskõiksust. Nad on tavainimesed, kellel on tunded, emotsioonid ja südamed. Kuigi me ei saa rääkida ainult organisatsioonist kui toetajast. Stressiga toimetulekul on põhiliseks aspektiks politseiametniku pere (kõigepealt abikaasa), kes peab tundma töö olemust ja selle stressoreid, kes alati toetab ja osaleb seminarides. Hädaolukordades ja kriitiliste olukordade puhul on nende nõustamised väga vajalikud, sest vastasel juhul on vältimatu olukord, kus politseiametnik ei leia kuskilt mujalt abi kui ainult alkoholist ja uimastitest. Teiseks oluliseks aspektiks, mis aitab stressi leevendada on politseiametniku hea füüsiline vorm, terve uni ja toitumine. Politseijuhid peavad looma sellised tingimused, et ametnikud oleksid huvitatud oma füüsilise vormi arendamises (kehakultuuri programmid, mis on tingitud ametniku vanusest, tööalast ja füüsilisest seisundist), et tekiks tahe tegeleda spordiga.

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö kujunes mahukaks kuna autor oli veendunud, et politseiametniku stress ja sellega seotud põhjustavad tegurid on haruldane nähtus, mis vajab tutvustamist laiemale auditooriumile. Töö eesmärgiks oli uurida Põhja Prefektuuri Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi ja läbipõlemise taset, töökeskkonna vahelisi seoseid ning millised tegurid seda soodustavad. Lõputöös käsitletud erinevate autorite (H. Selye, W. Schaufeli, D. Enzmann, C. Maslach, E. H. Ericson ja M. H. Anshel) poolt loodud teooriad aitasid tuvastada põhilisi stressi ja läbipõlemist tekitavaid tegureid, sümptomeid ning tekkemehhanisme.

Eesmärgi saavutamiseks olid püstitatud ülesanded, mille kaudu tutvustab lõputöö autor laiemale auditooriumile või avalikkusele probleemi olemust. Probleemi tuvastamise eesmärgiks oli välja selgitada tegurid, mis põhjustavad politseiametnikes tööstressi.

Lõputöö teoreetiline osa andis põhjaliku ülevaate stressi olemusest, läbipõlemisest nende põhjustavatest teguritest ja stressiga toimetuleku stiilist. Erinevad vaatlused stressist aitasid aimata teema aktuaalsust ja vajalikkust. Esimeses peatükis anti ülevaade stressi tõlgendustest, tunnustustest ning stressist politseitöös ja nende üldistest stressoritest. Samuti anti kiirülevaade tööstressi mudelist ja stressogeensetest kutsealadest maailmas. Lõputöö autori eesmärgiks oli rõhuda sellele, et politseiniku amet on üks stressikaim elukutse. Politseiametnikud tarbivad alkoholi sagedamini kui üldpopulatsioonis, vahest on sõltuvuses narkootilistest ja psühhotroopsetest ainetest või ravimitest. Samuti politseiametnikel esineb kalduvus vägivallale. Need faktid on ohusignaal nähtamatule probleemile, millele ei pöörata tähelepanu.

Lõputöö empiiriline osa aitas vastata neljale uurimusküsimusele. Üheks põhiliseks eesmärgiks oli tuvastada Ida politseijaoskonna ametnike stressitaset ning tööstressi põhjustavaid tegureid. Uuring viidi läbi Põhja prefektuuri Ida politseijaoskonna ametnike seas. Uuritavateks osutusid 42 ametnikku erinevatest teenistustest. Uuringus tuvastati 10 ametnikku (23 %), kelle stressitase on kõrge tasemel. Keskmise stressitasemega on 26 politseiametnikku (61 %). Minimaalse stressitasemega on 6 politseiametnikku (16 %). Autor jõudis järelduseni, et Ida politseijaoskonna politseiametnike stressitase on valdavalt keskmisel tasemel ning läbipõlemisoht on viidud madalale. Kuid 42 uuritavast on 10 ametniku puhul stressitase maksimaalsel tasemel ning nende läbipõlemisoht võib ilmneda igal hetkel. Peab siiski tõdema, et maksimaalse stressitasemega ametnike protsent (23 %) on kõrge. Põhilisteks stressoriteks olid distsiplinaarjuurdused, organisatsiooni sisesed muutused, koondamise oht või koondamine, pidevad nõudmised juhtkonna

poolt, agressiivsete inimestega kokkupuude ning kokkupuude kogukonnaga. Kolmanda uurimusküsimuse eesmärk oli tuvastada stressitase sise- ja välitöötajatel ning leida nende vahel erinevusi. Selgus, et välitööd tegevatest ametnikest (23 inimest) on maksimaalse stressitasemega 8 ametnikku. Sisetööd tegevatest ametnikest (19 inimest) on maksimaalse stressitasemega 2 ametnikku. Nende põhilised erinevused on töötingimustes (ruum, aja planeerimine, lõuna kasutamise võimalus), juhtkonna tähelepanu töö hindamises, füüsilises ja vaimses seisundis, söögiisu olemuses ja alkoholi/ tubakatoodete/ uimastite tarvitamises. Neljanda uurimusküsimuse eesmärk oli välja selgitada, kas meestel stressitase ja läbipõlemisoht on madalam kui naistel? Uurimus näitas, et Ida politseijaoskonna meesametnike stressitase on madalam kui naisametnikel. Maksimaalse stressitasemega meesametnikke on 4 ning naisametnikke 6.

Autor leiab, et läbiviidud uurimuse abil võib saadud tulemusi kasutada Politsei- ja Piirivalveametis selleks, et välja töötada stressiga toimetuleku programm, mille eesmärk on politseiametnike rahulolu suurendamine, stressi leevendamine ja läbipõlemise ennetamine.

Tuginedes eeltoodule, toob lõputöö autor välja ettepanekud, kuidas vältida politseiametnike läbipõlemist ning leevendada stressitaset.

Kuna lõputöö autor viis läbi intervjuud ja ankeetküsitlused, milledest selgus, et ametnikud peavad tähtsamateks stressi tekkimise ja läbipõlemise teguriteks „vastutust oma töö eest“, „agressiivsete inimestega kokkupuudet“, „distsiplinaarjuurdluseid“, „koondamise ohtu või koondamist“, „organisatsioonisiseseid muutusi“, „töökoormust“, „rutiini“. Neist vastustest lähtuvalt pakub autor välja organisatsiooni parandamist sisemiselt ning stabiliseerimist. See tähendab, et sagedased muutused organisatsiooni sees (mitmete ametkondade ühendamine, juhtkonna sagedane vahetumine, pidevad nõudmised juhtkonna poolt) tekitavad ametnikes ebakindlust. Sisekontrolli töötajate suhtumine oma kolleegidesse peab olema erapooletu ja muutuma paremuse poole. Kaduma peaks surve ja ähvardamine nn. „lahkumisvalduse“ kirjutamisega. Stabiilne prognoositav palgakasv, mis on kooskõlas tarbijahinna kasvuga. Kindlustatud ametikoht, mis tagab turvatunde tulevikuks.

Motivatsioonisüsteemi loomine - ennekõike on esmaseks ja üheks olulisemaks motivaatoriks politseis töötaja palk, samuti ka rahalised preemiad või individuaalsed autasud. Eelnev pole tegelikult piisav. Mittemateriaalse motivatsiooni rolli peab kaasama tänu ja kiituse ning soodustama hea psühholoogilise kliima teket kollektiivis. Paljud organisatsioonid omavad kohapeal psühholoogi, spetsialisti, kelle ülesandeks on kollektiivi heaolu tagamine ning psühholoogiliste pingete maandamine. Kasuks tuleks ka alluvate süstemaatilised kohtumised juhtkonnaga, kus arutatakse probleeme ning üheskoos otsitakse neile lahendusi. Soodustused kaubanduskeskustes, kui ka partnerite juures. Ära ei tohi unustada ka sotsiaalseid garantiisid (tasuta hambaarstiteenused,

tasuta visiit perearsti juurde jne.) Ühised korporatiivset laadi üritused, kus jagatakse kingitusi. Mõnikord piisab lihtsalt juhi heas sõnast ja toetusest.

Sotsiaalse toetuse võrgustiku loomine - toetusgruppide liikmete seas võivad olla lähedased, sugulased, organisatsiooni juhtkond, sõbrad, kolleegid jne. Selliste gruppide loomine on võimalik isegi sotsiaalvõrgustikes, millele inimesed pääsevad ligi interneti vahendusel ööpäevaringselt ning mis aitaks kokku hoida aega. Samuti võimaldaks eelnev väljendada oma arvamust ja emotsiooni julgelt, sest kõik ei ole alati vaimselt „tet-a-tet“ suhtluseks valmis.

Arendada ametnike sotsiaalseid oskuseid erinevate koolituste kaudu - organiseerida piisaval määral koolitusi, mis on otseselt seotud ametnike sotsiaalsete teadmiste laiendamisega. Selliseid koolitusi võiks korraldada ka rahvusvahelisel tasandil, kus ametnikel eri riikidest oleks võimalik omavahel kogemusi vahetada. Koolituse teemadeks võiksid olla näiteks sotsiaalne kompetentsus, isikutevaheline intelligentsus, isikutevahelised oskused, suhtlemiskompetentsus, suhtlemisoskused (kodanikega), kuidas käituda agressiivsete isikute puhul jne.

Sisekommunikatsiooni parandamine - ladus sisekommunikatsioon on üks tähtsamaid nähtuseid eduka organisatsiooni arengu puhul. Hea sisemine kommunikatsioon tagab rollide omavahelise suhestumise ja aitab jagada ning täpsustada töötajate vastutusala. Antud juhul on oluline, et informatsiooni vahetamine toimuks kahel suunal (juhtkonnalt alluvatele ja vastupidi, viimane on olulisem). Arenguestluste pidamist võiks kaaluda tihedamalt. Juhtkond peaks võtma kuulda alluvate arvamusi. Informatsiooni liikumine ei tohiks takerduda vaheetappides, mille tagajärjeks oleks ebavõrdne kohtlemine. Võrdse kohtlemise printsiip, kus tööalaselt on ainus ja oluline tingimus tööülesannete täitmine, mida ei tohiks moonutada eraelulised faktorid.

Kõiki autori poolt välja pakutud ettepanekuid saab rakendada üldisemalt terves politseiorganisatsioonis, kui ka jaoskonna tasandil. Näiteks on oluline parandada sisekommunikatsiooni terves organisatsioonis ja ka ühtse motivatsioonisüsteemi loomine võiks olla oluline terve organisatsiooni seisukohalt, et ametnikel ei tekiks ebavõrdse kohtlemise tunnet. Samas võiksid jaoskondade juhid tihedamini oma alluvatele lihtsalt suusõnaliselt kiitust üles näidata, kuna ka see annab ametnikule palju motivatsiooni juurde. Hetkel seda väga ei tehta, vaid keskendutakse enamasti sellele, mis on halvasti. Sotsiaalse toetuse võrgustiku loomine võiks samuti olla jaoskonnapõhine või ka teenistuspõhine, kuna ühes teenistuses töötavad ametnikud peavad teineteisega suhtlema ning selliste võrgustike kaudu saaks üksteisele vajadusel tuge pakkuda ja abiks olla.

РЕЗЮМЕ

Тема дипломной работы “Стресс и перегорание полицейского, а так же, влияющие на это факторы“. Данная работа написана на эстонском языке. Всего 63 страницы, 45 страниц составляет основная часть работы и 14 страниц дополнения. При написании работы автор ознакомился и изучил около 30 источников, в которые входили как научные так и публикационные. Данная дипломная работа состоит из вступления, одной теоритической главы, исследования и заключения.

Актуальность дипломной работы состоит в том, что ранее на уровне полицейской префектуры, а так же в организации в целом, не проводились подобного рода исследования. Автор работы находит, что полученные в ходе исследования результаты могли бы послужить ведением статистики, а так же выяснением и вычислением прооблем, связанных со стрессом полицейских.

Целью дипломной работы было исследовать уровень стресса и перегорания у полицейских в Пыхьяской префектуре в Идаском участке полиции, а так же выяснить факторы, которые вызывают у полицейх стресс. Так же автор дипломной работы дал в теоретической части обзор о стрессе, перегорании и, вызывающих их симптомах, факторах. Так же был дан обзор о способах борьбы со стрессом.

В исследовательской работе было проведено интервью с работниками Идаского участка таких служб как следовательская, молодёжная, участковая и патрульная службы. Помимо интервью в исследовательской части работы был проведён опросник в виде анкетных данных и вопросов на соответствующие темы. В интервью приняли участие 5 сотрудников и 1 бывший работник Идаского участка, на опросник ответили 42 сотрудника из задуманных 50-и.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Anshel, M. H. 2000. A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27. (pp 375-400)
- Argyle, M. 2001. *The Psychology of Happiness: Second Edition*. (pp 97-99). Taylor & Francis Group. Routledge
- Brown, J., M., Campbell, E., A. 1994. Symptoms of stress. *Stress and Policing*. (pp 17-18). John Wiley & Sons Ltd.
- Burke, R. J., Mikkelsen, A. 2006. Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), (pp 64-83). Gower Publishing Limited
- Elenurm, T., Kasmel, A., Kidron, A., Rüütel, E., Teiverlaur, M., Traat, U. 1997. Stressi teejuht (Toim. A. Kidron). Eesti Tervisekasvatuse Keskus
- Gerald, G. 2010. Hans Selye: The Discovery of Stress. <http://brainconnection.positscience.com/hans-selye-the-discovery-of-stress/> välja otsitud 04.02.2014.
- Jürisoo, M., 2004. Läbipõlemine. Burnout (Toim. E. Velbri). (lk 46). Fontese Kirjastus
- Karvasarsky, B., D. 2000. Läbipõlemise sündroom. *Psühhoteraapiline entsüklopeedia*. (lk 93). SPb Piter
- Lazarus, R. S., Launier, R. 1978. Stress-related transactions between person and environment. In Pervin, L. A., Lewis, M. *Perspectives in interactional psychology* (pp 287-327). New York: Plenum
- Maslach, C., Jackson, S.E. 1986. *Maslach Burnout Inventory: Second Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., Schaufeli., W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52 (p 397). Taylor & Francis
- Maslach, C. 2003. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society*. 12 (5), (pp 189-192). Taylor & Francis

- Mikson, H. 2008. Läbipõlemine ja stress politseiosakonnas Põhja politseiosakonna näitel. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool
- Most stressful jobs 2014. Jobs rated. CareerCast koduleht <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2014> välja otsitud 04.02.2014.
- Paju, A., Raudsik, R. 2007. Alustuseks. Stress kui asümmeetriline seisund (Toim. R. Tammsaar). (lk 7-8). Maalehe Raamat
- Palmer, S., Cooper, C. 2010. Mis on stress. Toimetulek stressiga. Tõlge eesti keelde: T. Olvet, S. Saun. Paar OÜ. (Originaal on publitseeritud AS Äripäev, 2010). (Toim. A. Nurga). (lk 15-34). Paar OÜ
- Palmer, S., Strickland, L. 1996. Stress Management: A quick guide
- Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. 2001. Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme – a short communication. Health Education Journal. 60 (4). (pp 78-80). Sage Publication
- Profiilid. Teenused. HMC koduleht <http://www.hmc.ee/hmc.php?lk=6> välja otsitud 04.02.2014.
- Stolyarenko, A. M. 2002. Professionaalse stressi tagajärjed politseiametnikel . Entsüklopeedia juriidilisest psühholoogiast. (lk 402-412). Unity-Dana
- Stress ja läbipõlemine. Ene Raudla. Wordpress kodulehelt <http://kohtupooltkotitud.wordpress.com/2011/05/16/stress-ja-labipolemine-ene-raudla/> välja otsitud 04.02.2014.
- Stress ja sellega toimetulek. Eve Kanarik. Eesti Parkinsonliit kodulehelt http://www.parkinson.ee/artiklid/ej_2004sept_stress.pdf välja otsitud 04.02.2014.
- Thibault, E. A., Lynch, L. M., McBride, R. B. 1998. Stress Management. Proactive police management. (pp 304-308). New Jersey. A Viacom Company: Simon & Schuster
- Tuulik, M. 2006. Kõlbeline kasvatus. M. Tuulik
- Törnblom, M. 2009. Stress ja selle tekkemehhanismid. Enesehinnang (Toim. Õ. Kilter). (lk 157-158). Varrak
- Töötervishoid. Personaal. Tugitegevus. Politsei – ja Piirivalveameti siseveebilehelt <http://ppa-siseveeb.polsise/tugitegevus/personall/tootervishoid/> välja otsitud 04.02.2014.

Violanti, J. M. 1983. Stress patterns in police work. A longitudinal study. *Journal of Police Science and Administration*. (pp 211-216). New York: Macmillan

Yarmey, D. 1990. Stress. *Psychsocial Issues*. (pp 81-84). New York University Press

Wells, S. K., Alt, B. L. 2005. Life with the badge. *Police women*. (pp 65-66). Greenwood Publishing Group

Whisenand, P. M., Ferguson, F. Managing stress and wellness. *The managing of police organizations*. (pp 114 – 115). A division of Simon & Schuster

LISA 1

Tabel 1. SMC Profili tulemused.

Ametikoht	Teenist. vanem või muu		Uuriija		Noorsoopol.		Väärteomenetl.		Piirkonnapol.		Patrullp.	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
Tulemused	41	62	60	46	61	-	62	-	61	56	82	95
	-	60	60	40	47	-	55	-	56	56	75	76
	-	53	56	40	-	-	50	-	46	55	74	74
	-	52	51	-	-	-	-	-	37	49	48	54
	-	43	35	-	-	-	-	-	24	34	41	46
	-	42	26	-	-	-	-	-	-	-	28	-
Maks. tase	0	1	0	0	1	-	1	-	1	0	3	3
Kesk. tase	1	5	4	3	1	-	2	-	2	4	2	2
Min. tase	0	0	2	0	-	-	-	-	2	1	1	0

Selgitus: vastused arvutakse kokku veergude kaupa. Esimene veerg annab 5 punkt ja viimane 1 punkti.

- Minimaalselt stressi tekitav töökeskkond < 40 punkti
- Keskmiselt stressi tekitav töökeskkond 40 – 60 punkti
- Minimaalselt stressi tekitav töökeskkond > 60 punkti

Sugu: N – naine M – mees

Maks. tase – maksimaalse stressitasemega töötajaid

Kesk. tase – keskmise stressitasemega töötajaid

Min. tase – minimaalse stressitasemega töötajaid

LISA 2

Tabel 2. Sotsiaal-demograafilised andmed

Ametikoht	Sugu		Vanusegrupp	Tööstaaž	Haridus
Teenist. van.	6 M	1 N	2b; 1c; 3d; 1e	1c; 6e	1a; 6b
Uurija	3 M	6 N	2a; 3b; 2c; 1d; 1e	2c; 2d; 5e	2a; 7b
Noorsoopol.		2 N	1a; 1b	1c; 1e	1a; 1b
Väärteom.		2 N	1a; 2b	2d; 1c	2b; 1a
Piirkonnapol.	5 M	5 N	1a; 3b, 4c; 1d; 1e	1b; 1c; 2d; 6e	3a; 7b
Patrullpol.	5 M	6 N	4a; 6b; 1c	2a; 4b; 3c; 2d	7a; 4b

Selgitus:

Sugu: M – mees; N – naine

Vanusegrupp: a. 21-27 aastat; b. 27-34 aastat; c. 34-40 aastat; d. 40-45 aastat; e. üle 45 aastat

Tööstaaž: a. 0-2 aastat; b. 2-5 aastat; c. 5-7 aastat; d. 7-10 aastat; e. üle 10 aastat

Haridus: a. keskeri; b. kõrgem

LISA 3

Tabel 3. Stressi ja läbipõlemist põhjustavad tegurid politseistöös

Ametikoht	K6	K7	K8	K9	K10	K11
Teen. vanem.	2a; 1b; 2c; 2d; 2e	1a; 4c; 2d; 2e	4a; 1b; 2c	1a; 4b; 1c; 1d	2a; 1b; 1c; 1d; 5e	1a; 4b; 3c
Uuriija	3a; 6c; 1e	1b; 4c; 1d; 4e	2a; 6b; 1c	2a; 6b; 1c	5a; 5e; 1f	2a; 7b; 1e
Noorsoopol.	1a; 1d	1a; 1e	1b; 1c	1b; 1c	2e	1a; 1b
Väärteomen.	1a; 2c	1a; 1d; 1e	1a; 2b	2b; 1c	2a; 1c	3b
Piirkonnapol.	4a; 7d	10c; 2e	2a; 5b; 3c	1a; 8b; 1c	2a; 1b; 1c; 1d; 5e; 1f	2a; 5b; 1d; 3e
Patrullpol.	4a; 1b; 2c; 5d; 1e	4a; 1b; 5c; 1d	4b; 6c; 1d	4a; 5b; 1c; 1d	4a; 2c; 5e	6a; 7b; 1c

Selgitus:

K6, K7 jne – küsimus 6, küsimus 7 jne.

Tähed *a, b, c, d, e ja f* on valikvastused ankeetküsimustikus.

LISA 4

Tabel 3. Stressi põhjustavad tegurid

Ametikoht	K12	K13	K14	K15
Teen. vanem.	1a; 4b; 1c; 2d	3a; 2b; 2c	1a; 6d	7d
Uuriija	3a; 4b; 2c	1a; 8c	3a; 2b; 4d	1a; 2b; 1c; 5d
Noorsoopol.	1c; 1d	2c	2d	1a; 1d
Väärteomen.	2b; 1e	1a; 1b; 1c	1a; 1b; 1c	2a; 1d
Piirkonnapol.	1a; 7b; 1c; 1d	3a; 1b; 6c	1a; 1b; 4c; 4d	2a; 8d
Patrullpol.	3a; 7b; 1d	3a; 7b; 2c	5a; 2b; 4c; 1d	5a; 2b; 2c; 4d

Selgitus:

K12, K13 jne – küsimus 12, küsimus 13 jne.

Tähed *a*, *b*, *c*, *d* on valikvastused ankeetküsimustikus.

LISA 5

Tere, lugupeetud kolleegid!

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalve kolledži üliõpilane ning kirjutan lõputööd teemal „Politseiametnike stress ja läbipõlemine ning seda põhjustavad tegurid“. Oma lõputöö raames viin mina uurimuse läbi. Teema on aktuaalne ja vajalik hindamaks Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi, läbipõlemise ja selle tegurite olemust ning ulatust. Eesmärgiks on tuvastada politseiametnike stressitaset ning selle olemasolul juhtida tähelepanu. Seetõttu, palun Teie abi intervjuu küsimustele vastamisel. Intervjuu on elektroonilises vormis. Intervjuus on küsimustegrupp: sotsiaal-demograafilised tegurid; stressi ja läbipõlemist puudutavad küsimused. Intervjueeritavate soovitusel võivad jääda andmed anonüümseks.

Sotsiaal-demograafilised andmed:

Nimi:

Sugu:

Vanus:

Ametikoht:

Tööstaaž:

Haridus:

Intervjuu küsimused:

1. Kuidas mõistate stressi ja läbipõlemist politseitöös?
2. Kas stress on tingitud töökeskkonnast või muudest faktoritest?
3. Kuivõrd kõrge on stressitase ja läbipõlemisoht sise- ja välitöötajatel ning kas nendel on erinevusi?

Lugupidamisega

Anton Jefimov

LISA 6

Ankeetküsimustik

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalve kolledži üliõpilane ning kirjutan lõputööd teemal „Politseiametnike stress ja läbipõlemine ning seda põhjustavad tegurid“. Oma lõputöö raames viin mina uurimuse läbi. Teema on aktuaalne ja vajalik hindamaks Ida politseijaoskonna politseiametnike stressi, läbipõlemise ja selle tegurite olemust ning ulatust. Eesmärgiks on tuvastada politseiametnike stressitaset ning selle olemasolul juhtida tähelepanu. Seetõttu, palun Teie abi küsimustele vastamisel, andes seeläbi oma panuse latentse probleemi tagamaade selgitamisele ja lahenduse leidmisele. Ankeetküsimuste täitmine on anonüümne ning saadud andmeid kasutatakse kogumina statistilises analüüsis. Küsimustele vastamine võtab 10 minutit aega

Sotsiaal-demograafilised tegurid:

Küsimuse vastamiseks tee ring variandi tähele ümber (vale vastuse korral tõmba joon variandi alla).

1. Sugu: M N
2. Vanus: a. 21-27 aastat; b. 27-34 aastat; c. 34-40 aastat; d. 40-45 aastat; e. üle 45 aastat
3. Ametikoht:
 - a. patrullpolitseinik
 - b. piirkonnapolitseinik
 - c. noorsoopolitseinik
 - d. väärteomenetleja
 - e. uurija
 - f. teenistuse vanem või muu
4. Tööstaaž:
 - a. 0-2 aastat
 - b. 2-5 aastat
 - c. 5-7 aastat
 - d. 7-10 aastat

- e. üle 10 aastat
5. Haridus:
- a. keskeri
 - b. kõrgem

Stressi ja läbipõlemist põhjustavad tegurid politseitöös:

Igale küsimusele on pakutud vastusevariandid. Tee ring variandi tähele ümber. Juhul, kui ei leia sobivat vastust, on Sul võimalus lisada oma vastus variandi „muu“ all (vale vastuse korral tõmba joon variandi alla).

6. Mis tekitab Sinus pingelist olukorda?
- a. agressiivsete inimestega kokkupuude
 - b. alarmsõidu sooritamine
 - c. vastutus oma töö eest
 - d. pidevad nõudmised juhtkonna poolt
 - e. muu.....
7. Mis põhjustab Sinus tööstressi?
- a. vahetustega töö (kaasarvatud öised vahetused)
 - b. mõte sellest, et saad vigastada või surma
 - c. distsiplinaarjuurdlused
 - d. kokkupuude kogukonnaga
 - e. muu.....
8. Kas Sinu töötingimused (ruum, aja planeerimine, lõuna kasutamise võimalus) on?
- a. väga head
 - b. head
 - c. enam-vähem
 - d. halvad
 - e. muu.....
9. Kuidas hindad juhtkonna tähelepanu Sinu töösse ning kas see tekitab stressi?
- a. väga nõudlikud/ nõudmised on stressitekitavad
 - b. ei ole eriti nõudlikud/ pigem tekitab pinget kui stressi
 - c. ükskõiksed/ ükskõiksus ei tekita stressi
 - muu.....
10. Millised nendest teguritest põhjustavad Sinus organisatsiooniga seotud stressi?
- a. koondamise oht või koondamine

- b. töökoha vahetus
 - c. töötus
 - d. pensionile jäämine
 - e. organisatsiooni sisesed muutused
 - f. muu.....
11. Mida Sinu arvates peaks politseiametnik rohkem kasutama olukordade lahendamisel agressiivsete isikute suhtes?
- a. füüsilist jõudu
 - b. sotsiaalseid oskusi
 - c. mina ei puutu nendega kokku
 - d. pigem väldiks nendega kokkupuudet
 - e. muu.....

Stressi põhjustavad tegurid:

Igale küsimusele on pakutud vastusevariandid. Tee ring variandi tähele ümber. Juhul, kui ei leia sobivat vastust, on Sul võimalus lisada oma vastus variandi „muu“ all (vale vastuse korral tõmba joon variandi alla).

12. Mis tekitab Sinus stressi?
- a. perestressi mõjurid (ootuste konflikt, truudusetus, ebaühtlane töökoormus)
 - b. sotsiaal-majanduslikud tegurid (rahapuudus, tööpuudus, kuritegevuse pained)
 - c. elu-ja keskkonna tegurid (korteriolud, õhk, müra, toiduained)
 - d. muud tegurid.....
13. Millist valu oled tundnud viimaste kuude jooksul?
- a. füüsilist (seljas, rinnus)
 - b. vaimset
 - c. mul on kõik korras
 - d. muu
14. Kas Sinu söögiisu on vähenenud seoses
- a. tööstressiga
 - b. perestressi tekitavate teguritega
 - c. sotsiaal-majanduslike tekitavate teguritega
 - d. muude faktoritega.....
15. Seoses stressiga oled hakkanud tavapärasest rohkem
- a. suitsetama

- b. alkoholi tarvitama
- c. uimasteid/ravimeid tarvitama
- d. muu.....

Stressi ja läbipõlemistase politseiöös:

Vali iga küsimuse puhul üks väidetest, mis kõige paremini kajastab Sinu seisukohta oma töökoha suhtes ja pane sinna rist. Vastused on 5-palli süsteemis.

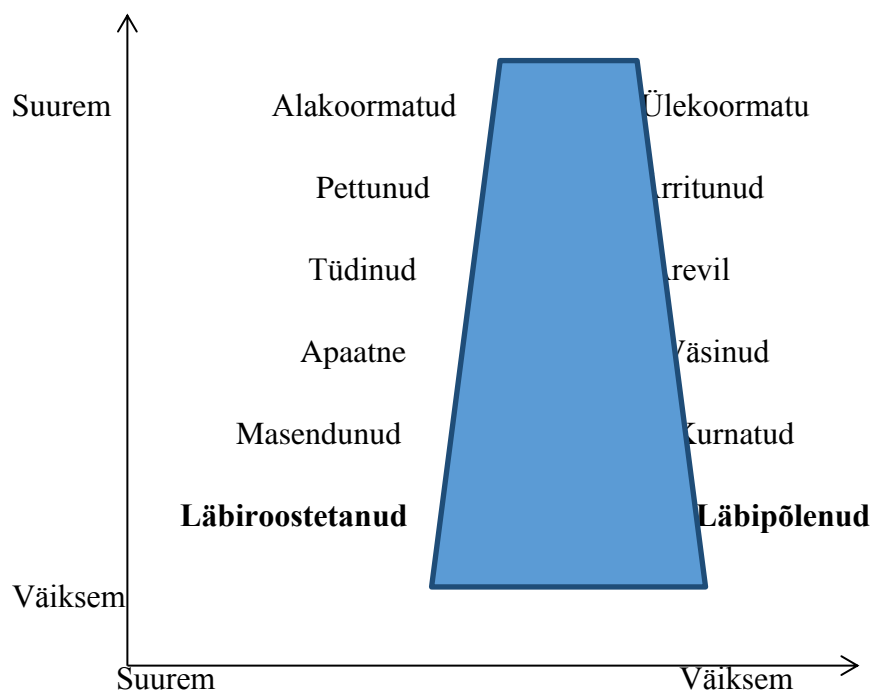
Väited		Täiesti tõsi	Peamiselt tõsi	Enamvähem tõsi	Vaevalt tõsi	Ei ole tõsi
		5	4	3	2	1
16	Mul pole võimalust töökohas (organisatsioonis) areneda ja õppida uusi asju					
17	Mind koormab pidevalt kasvav informatsiooni hulk					
18	Mul puudub õigeaegselt informatsioon oluliste otsuste ja muudatuste kohta, mis puudutavad minu tööd					
19	Mul on liiga suur töökoormus ja ma pean tööl väga kõvasti pingutama					
20	Minu töökohas on halvasti toimivad töögrupid ja meil puudub hea meeskonnavaim					
21	Mul puudub vabadus otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan					
22	Ma ei saa oma töö kohta eriti tihti tagasisidet ja tunnustust					
23	Minu töökohas ei premeerita head tööpanust (nt palgatõusu, kiituste, lisatasude näol)					
24	Minu tööga kaasneb kõrge vigastuste risk koormuse tõttu kuklale, kätele, õlgadele, seljale või põlvedele					
25	Minu organisatsioonis puuduvad aktiivsed meetmed töötajate kompetentside arendamiseks					
26	Minu töö on liiga stressirohke ja ma tunnen, et olen rõhutatud (surve all)					
27	Meil puuduvad eesmärkide saavutamiseks vajalikud ressursid					

28	Tunnen, et minu töö on üksluine ja rutiinne					
29	Ma tunnen muret sellepärast, et võin järgmisel aastal oma töö kaotada					
30	Ma tunnen, et minu töö nõuded on vaimselt koormavad					
31	Minu majanduslik olukord on ebastabiilne / ei ole hea					
32	Ma ei tunne ennast eriti tervena (füüsiline tervis ja heaolu)					
33	Ma ei tunne ennast emotsionaalselt stabiilselt ja hästi (psüühiline tervis ja heaolu)					
34	Minu töö tekitab minus tihti stressi					
35	Mul ei ole tööl hea olla					

Ette tänades!

Anton Jefimov

LISA 7

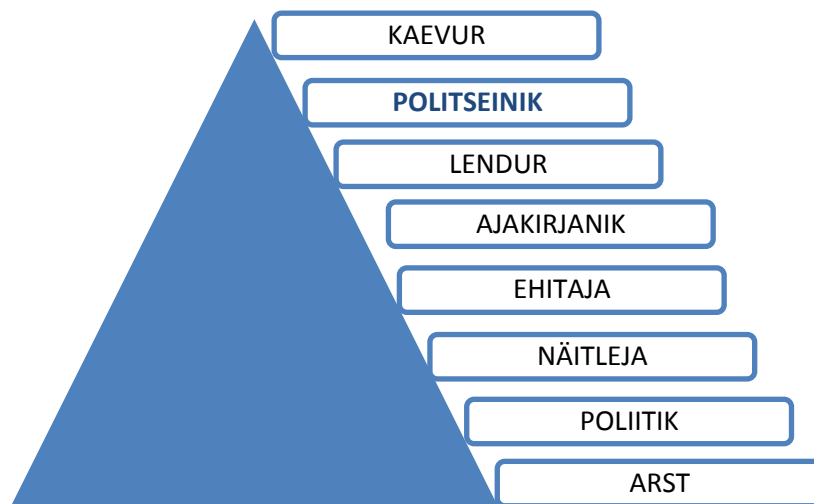


Joonis 1. Pinge ja toimetulekuvõime suhe (Allikas: Palmeri ja Stricklandi 1996 põhjal)

LISA 8

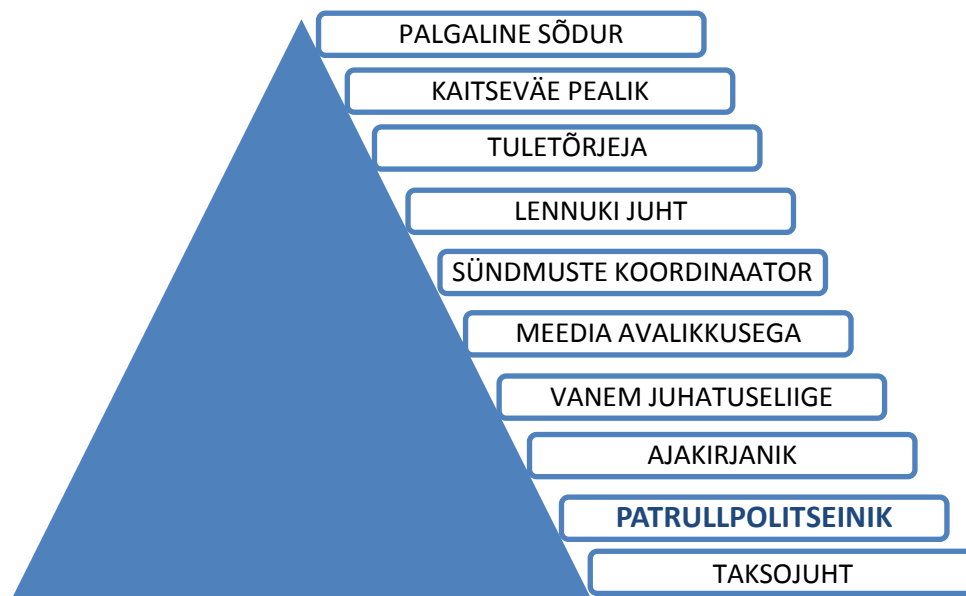
Stressogeensed kutsealad

Inglise psühholoogi C. Cooper (1985) järgi on kõrget stressi põhjustavate elukutsete pingerea algus järgmine:



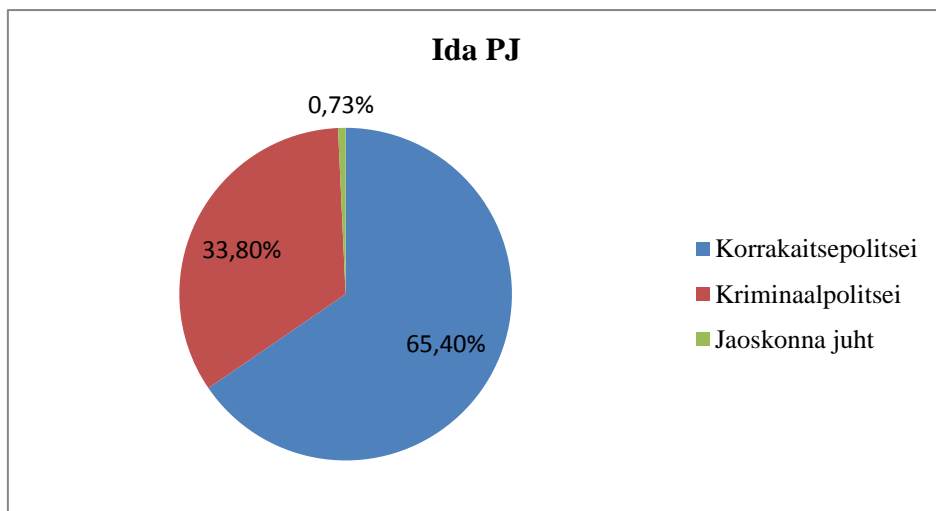
Joonis 2. Stressogeensed kutsealad (Allikas: Argyle 2001:98)

Ameerika Ühendriikide tuntud töötamisportaali CareerCast järgi on kõrget stressi põhjustavad kutsealad järgmised:

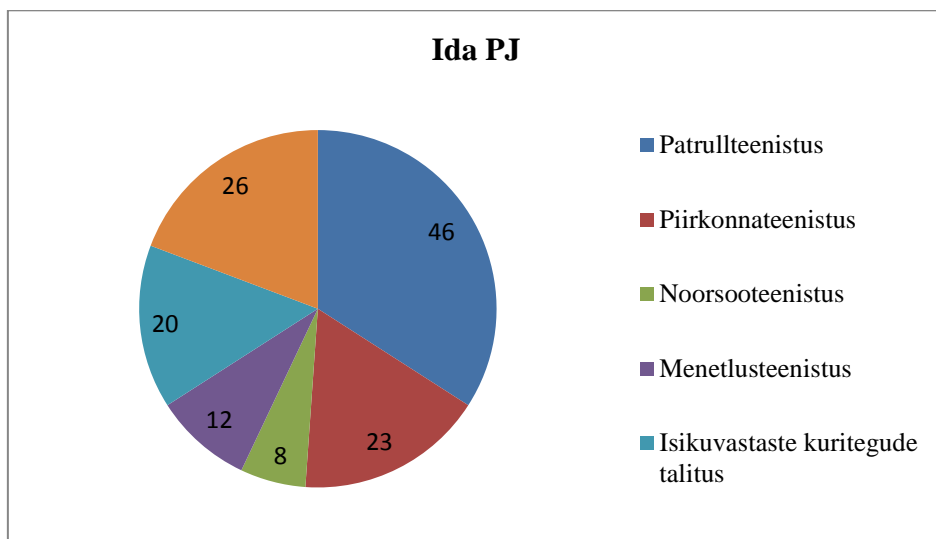


Joonis 3. Stressogeensed kutsealad (Allikas: CareerCast...04.02.2014.)

LISA 9

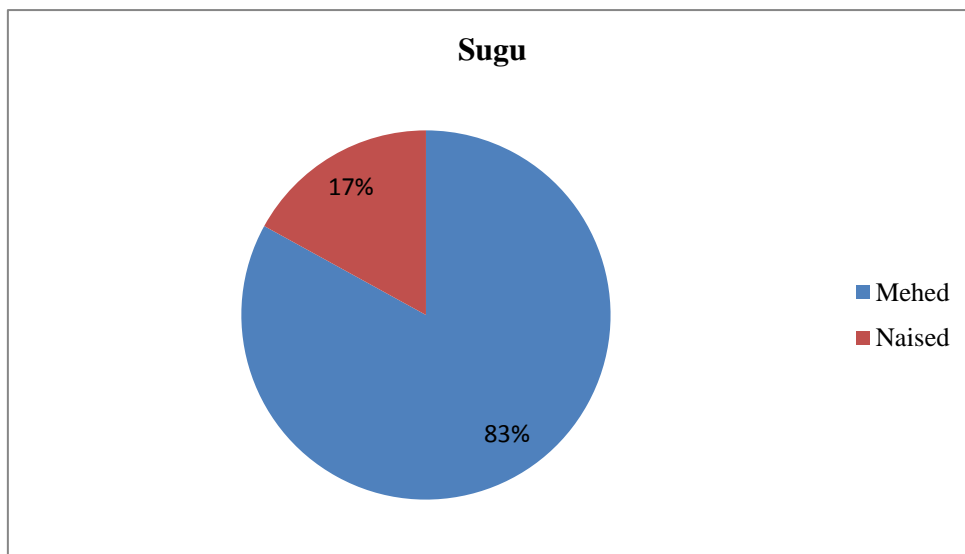


Joonis 4. Ida PJ politseiametnike üldarv

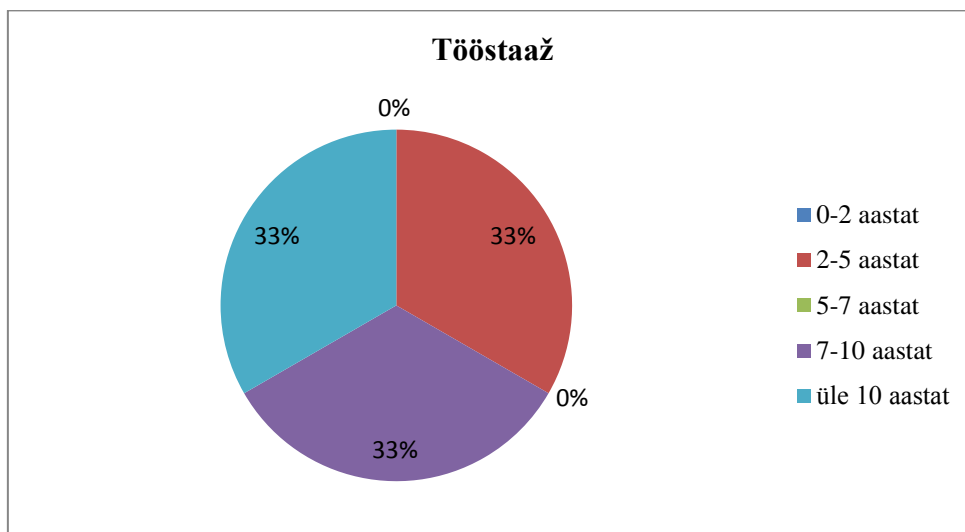


Joonis 5. Ida PJ teenistustel olevate ametnike arv

LISA 10

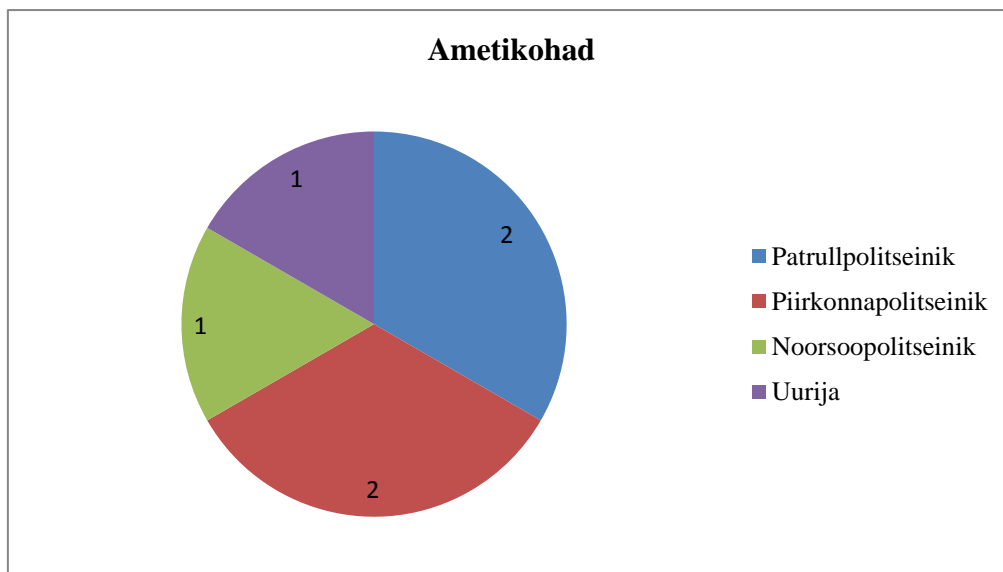


Joonis 6. Intervjueeritavate sooline jaotus



Joonis 7. Intervjueeritavate tööstaaži jaotus

LISA 11



Joonis 8. Intervjueeritavate ametikohtade jaotus