

Tööga seotud negatiivse käitumise riskid haiglateskonnas

Tiina Freimann^{1,2}, Reet Urban¹, Anna Helena Ursula Allvee³

¹Tartu Tervishoiu Kõrgkool, ²Tartu Ülikool, ³Tartu Ülikooli Kliinikum

Sissejuhatus

Töökonnas korduvalt esinev negatiivne käitumine võib kvalifitseeruda töökiusamiseks, mis halvendab oluliselt psühhosotsiaalselt töökonda ning töötajate tervist, põhjustades vaimseid ja füüsilisi terviseprobleeme.

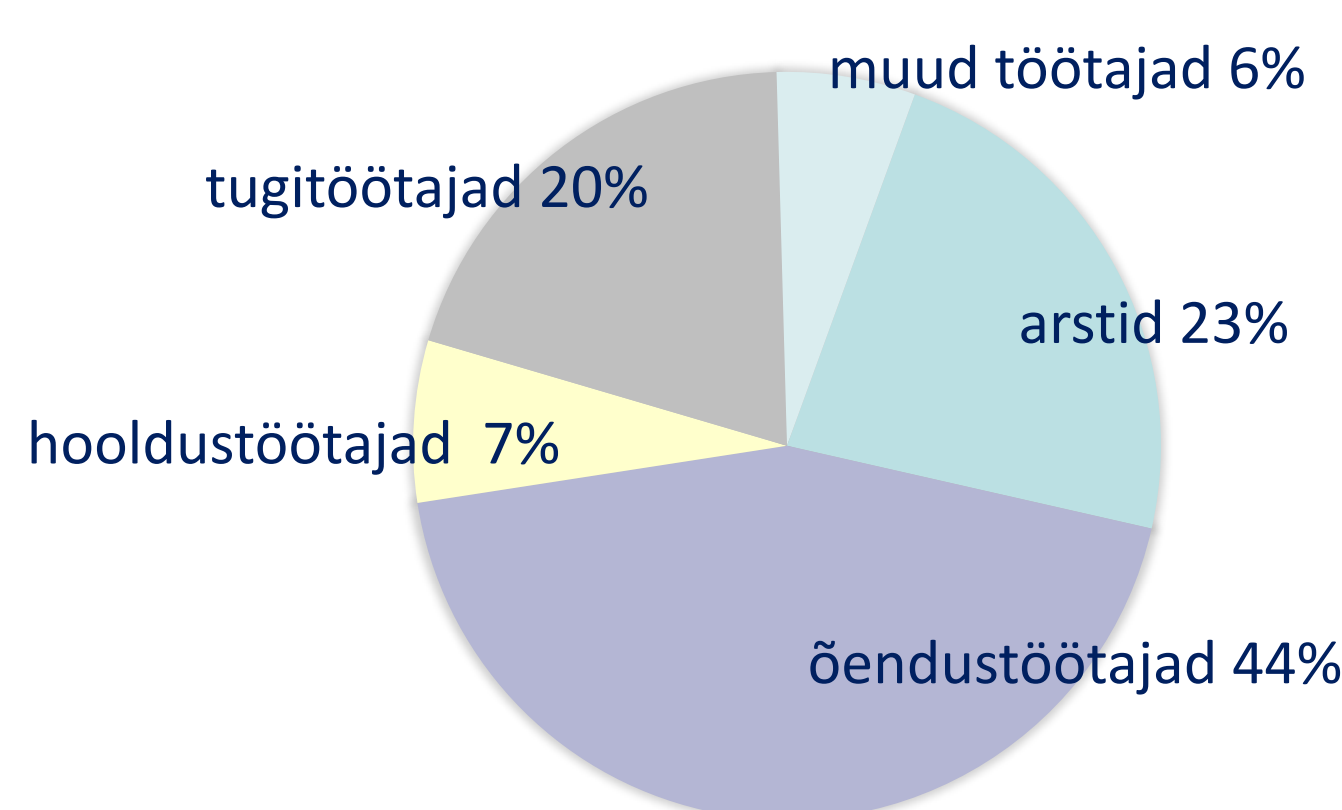
Eesmärk

Uurida tööga seotud negatiivse käitumise esinemist ja seoseid töökonna psühhosotsiaalsete riskitegurite ning töötajate vaimse tervise probleemidega.

Meetodid

Veebruaris 2022 viidi Tartu Ülikooli Kliinikumi töötajate hulgas (N = 4957) läbi enesehindamisel põhinev veebiküsitlus. Küsimustik koostati kahe rahvusvaheliselt valideeritud küsimustiku põhjal: *Negative Acts Questionnaire – Revised (NAQ-R)* (1) ja *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II)* (2). Analüüsiks võeti küsimustikud, milles oli vastatud kõigile 117 küsimusele. Andmed töödeldi SPSS programmis, analüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat, Pearsoni r-korrelatsiooni, Bonferroni korrektsiooni ja hii-ruut testi.

Tulemused (1)



Joonis 1. Uuringus osalenud töötajate ametirühmad.

Tulemused (2)

Elektroni küsimustiku avas 474 ja kõikidele küsimustele vastas 257 töötajat (54%). Uuringule eelnenud 6 kuu jooksul koges tööga seotud negatiivset käitumist kord kuus ja sagedamini 7,4–28,8% uuringus osalenud töötajatest (joonis 2). Erinevust vanuse- ega ametirühmade (joonis 1) vahel tööga seotud negatiivse käitumise tajumisel ei esinenud.



Joonis 2. Tööga seotud negatiivse käitumise vormid ning kogemine kord kuus ja sagedamini.

Tööga seotud negatiivne käitumine oli seotud ($p < 0,01$) kõige tugevamalt töökoormuse ($r = 0,43$), töötempo ($r = 0,37$) ja emotsionaalse pingega ($r = 0,36$), mille statistilised keskmised olid vastavalt 50,8, 46,5 ja 55,9 (tabel 1). Kõige tugevam negatiivne seos ilmnes töökooha väärtuste (õiglus ja austus töökojal) ($r = -0,51$), juhtimise kvaliteedi ($r = -0,50$), rolli selguse ($r = -0,46$), vahetu juhi sotsiaalse toe ($r = -0,43$) ja sotsiaalsete suhetega tööl ($r = -0,42$). Nendele teguritele antud hinnangute statistilised keskmised olid vastavalt 38,2, 48,9, 67,4, 43,4 ja 50,4 (tabel 1).

Tabel 1. Psühhosotsiaalsete tegurite ja vaimse tervise probleemide keskmised näitajad ja standardhälbed 100 punkti skaalal 257 töötaja hinnangu põhjal ning skaalade Cronbachi alfa väärtused.

Psühhosotsiaalsed tegurid (skaalad)	Küsimuste arv	Keskmine	Standardhälve	Cronbachi α
Töökoormus	4	50,80	21,24	0,77
Töötempo	3	46,45	15,43	0,88
Kognitiivsed nõudmised	4	68,09	18,36	0,72
Emotsionaalne pingeline	4	55,84	21,23	0,81
Emotsioonide varjamine	3	70,98	20,95	0,64
Töötaja mõju	4	33,03	20,98	0,75
Arenguvõimalused	4	66,54	20,11	0,76
Seotus töökooriga	4	54,82	19,72	0,66
Rolli selgus	3	67,35	22,06	0,83
Juhtimise kvaliteet	4	48,88	26,99	0,89
Kolleegide sotsiaalne tugi	3	55,09	20,23	0,78
Vahetu juhi sotsiaalne tugi	3	43,41	26,03	0,84
Sotsiaalsed suhted tööl	3	50,36	20,47	0,72
Tööga rahulolu	4	58,09	19,19	0,79
Õiglus ja austus töökojal	4	38,23	21,35	0,74
Vaimse tervise probleemid (skaalad)	Küsimuste arv	Keskmine	Standardhälve	Cronbachi α
Stress	4	49,22	17,82	0,83
Läbipõlemine	4	51,70	18,51	0,89
Depressiooni sümptomid	4	37,28	18,82	0,83

Tööga seotud negatiivne käitumine oli seotud töötajate vaimse tervise probleemidega ($p < 0,01$), sh stressi ($r = 0,30$), läbipõlemise ($r = 0,35$) ja depressiooniilmingutega ($r = 0,33$), mille keskmised näitajad olid vastavalt 49,2, 51,7 ja 37,3.

Arutelu ja järeldused

Käesolevas uuringus tundis tööga seotud negatiivset käitumist erinevates vormides 7,4–28,8% uuritavatest, mis näitab probleemi olemasolu selles asutuses sõltumata uuritavate tagasihoidlikust arvust. Uuringus osalemise madalat aktiivsust võib selgitada 1) nõ tundliku teemaga, 2) elektroni küsimustikuga, mida töösitatsioon on lihtne eirata ja millele osadel töötajatel võib puududa juurdepääs ning 3) töötajate ülekoormusega tervisekriisi ajal.

Tööga seotud negatiivsel käitumisel oli positiivne seos töökoormuse, töötempo ja emotsionaalse pingega, mille skaalade statistilised keskmised olid suhteliselt kõrged. Keskmistele väärtustele tuginedes võib öelda, et negatiivset käitumist võisid soodustada ka vähene õiglus ja austus töökojal, madal juhtimise kvaliteet ja vähene sotsiaalne tugi vahetu juhi poolt. Stressi ja läbipõlemist kogesid uuringule eelnenud aasta jooksul ligi pooled uuritavatest. Võib arvata, et vaimse tervise probleemidega töötajad olid rohkem motiveeritud uuringus osalema, kuid 2011. aastal ödede seas läbi viidud uuring näitas samuti suhteliselt kõrget stressi ja läbipõlemise taset töötajate seas (3). Uuringu põhjal võib öelda, et töökoormus, töötempo, emotsionaalne pingeline ja mitmed teised psühhosotsiaalsed tegurid on seotud negatiivse töökäitumisega ning suurendavad stressi, läbipõlemise ja depressiooniilmingute tõenäosust töötajate hulgas.

Kirjandusallikad

- Einarsen S, Hoel H, Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work Stress* 2009;23:24–44.
- Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, et al. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health* 2010;38:8–24.
- Freimann T, Merisalu E. Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. *Scand J Public Health*. 2015;43:447–452.