

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Kristi Madi

TÖÖSÕLTUVUSE ERI LIIGID ETTEVÖTTE X NÄITEL

Bakalaureusetöö
Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2023

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Töösõltuvuse olemus ja liigitamine	6
1.1. Töösõltuvuse mõiste definitsioonid	6
1.2. Töösõltuvuse liigitused	9
2. Töösõltuvuse liigituste uurimine ettevõtte X näitel ja taustatunnuste lõikes.....	16
2.1. Töösõltuvuse uurimismetoodika	16
2.2 Töösõltuvuse liikide esinemine ettevõttes X ja analüüsi järeldused taustatunnuste lõikes	23
Kokkuvõte.....	33
Viidatud allikad.....	36
Lisad.....	40
Lisa A: Töösõltuvuse mõiste inglise keelsed definitsioonid ja nende analüüs	40
Lisa B: Multidimensionaalne töösõltuvuse mõõdik (MSW) inglise keeles ja väidete liigitus	42
Lisa C: Küsitlus – harjumused töökohal.....	42
Lisa D: Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töö olemus“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes	44
Lisa E: Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töötamiskoht“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes	45
Lisa F: Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töökoormus“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes	45
Lisa G: Sotsiaal-demograafilise tunnuse „tööstaaž“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes	46
Summary.....	47

Sissejuhatus

Paindlik tööaeg ja kiiresti arenenud tehnoloogia areng on viimastel aastakümnetel tugevalt hägustanud töö- ja puhkeaja piire. Üha raskem on töötajatel oma tööülesannetest või -mõtetest eemal olla ka kodus. Töötajad on pidevalt kättesaadavad, olles vaid ühe telefonikõne või meili kaugusel. Seepärast on raskem tööpäeva lõppedes töös mitte mõelda ning see võib tekitada töösõltuvust.

Töösõltuvust kui nähtust mainis esimest korda 1971. aastal erialases kirjanduses Oates, kes tõi välja, et töösõltlased töötavad suure osa oma ajast, kuid nad teevad seda suurest sisemisest kompulsiivsest survest, mille tulemusena halveneb nende enda tervis, heaolu ja kannatada saavad ka suhted lähedastega (Oates, 1971, viidatud Douglas & Morris, 2006 vahendusel). Samas kanduvad töösõltuvuse negatiivsed mõjud üksikisiku tasandilt ka kaugemale, näiteks Gorgievski, Moriano ja Bakkeri (2014) uuringu tulemustest selgus, et töösõltuvuses olevad töötajad võivad negatiivset mõju avaldada ka ettevõtte kasumlikkusele.

Norra üleriigilisel läbi viidud uuringus, milles osales 1124 töötajat, selgus, et umbes 8,3% töötajatest on töösõltuvuses. Töös arutati lisaks, et arvatavasti jääbki see tulemus keskmiselt umbes 10% lähedale (Andreassen, et al., 2014). Aastal 2022 avaldati töösõltuvuse uuringu tulemused ka Saksamaa töötajate kohta. Uuringus osales 8000 inimest ning selles kasutati Taani töösõltuvuse mõõdikut DUWAS. Andmed pärinesid aastatest 2017 ja 2018, seega polnud tulemused mõjutatud COVID-19 epideemiast, mis algas 2019. aasta lõpus. Uuringu põhjal selgus, et Saksamaal esines 9,8% töötajatest kalduvusi töösõltuvusele ning 33% töötajatest töötasid ülemäära, kuid samas polnud puudusid neil töösõltuvusele viitavad tunnused. (van Berk, Ebner, & Schmidt, 2022)

Tihti peetaksegi ekslikult töösõltlaseks inimest, kes teeb pidevalt ületunde. Samas ei saa üksnes töötundide põhjal hinnata, kas töötaja on töösõltuvuses või mitte. Taanis 2010. aastal läbi viidud uuring tõestas, et pikad töötunnid ei ole tegelikult põhjuseks, miks töötajate heaolu tööd tehes väheneb. Hoopis töötajad, kellel olid töösõltuvuse kalduvused, kurtsid tervisehädasid ja neil esines tihti negatiivseid emotsioone ning unehäired. Lisaks vajasisid nad pikemat taastumisaega peale töötamist võrreldes nende töötajatega, kellel polnud ilminguid töösõltuvusest. (Ten Brummelhuis, Rothbard & Uhrich, 2017) Seega on oluline mõista, et töösõltuvust on mitut erinevat liiki ja neid iseloomustavad erinevad tunnused.

Käesolev uurimus keskendus töösõltuvuse ja selle liikide seose leidmisele töökeskkonnaga seotud tunnustega nagu töö olemus, töötamiskoht, töökoormust ja tööstaaž ettevõttes. Rohkem on töösõltuvuse kohta uuringuid selle seosest inimese

isiksuseomadustega, mille vaheline seos on ka teaduslikult korduvalt leitud (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010; Clark, Lelchook & Taylor, 2010). Leidub ka töid, mis keskenduvad väliste tegurite seosele töösõltuvusega, näiteks on organisatsiooni kliimal seos töösõltuvusega (Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014). Seega ei olene töösõltuvuse tekkimine vaid inimese sisemistest teguritest, vaid see on seotud ka väliste teguritega, milleks võib olla ka töötamiskoht. Sellest tulenevalt otsustas antud töö autor uurida töösõltuvuse ja selle eri liikide seost just järgmiste väliste tegurite lõikes: töö olemus, töötamiskoht, töökoormus ja tööstaaž.

Seega on käesoleva töö uurimisprobleemiks selgitada, millist liiki töösõltuvust kõige enam esineb ja kuidas sellega kaasnevaid probleeme vähendada arvestades teatud taustatunnuseid. Sellest tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada töösõltuvuse eri liikide esinemine ettevõttes X eri taustatunnuste lõikes. Uuring viiakse läbi valitud ettevõttes, kuna valimis olevatel töötajatel on erinev tööiseloormus ja -keskkond, sest ettevõttes on nii kontoriosa kui ka tootmine. Nimelt on kontoritöö tootmistööst paindlikum ehk tänu isiklikele sülearvutitele ja töötelefonidele on neil võimalus teha kaugtööd. Seega võimaldab see omakorda uurida, kas need tegurid võivad samuti töösõltuvust mõjutada.

Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgnevad ülesanded:

- uurida töösõltuvuse definitsioone, viia läbi nende analüüs;
- tuua välja töösõltuvuse seos töös uuritavate taustatunnuste lõikes;
- tuua välja erinevad töösõltuvuse liigitused;
- anda ülevaade töösõltuvuse uurimiseks kasutatavatest mõõdikutest ja valida uurimuseks sobiv mõõdik ning põhjendada selle valikut;
- viia läbi küsitlus Eesti ettevõttes X;
- analüüsida küsitluse tulemusi ning hinnata töösõltuvust eri taustatunnuste lõikes;
- tulemuste seostamine teooriasaga ja järelduste tegemine.

Töö on jaotatud kaheks osaks – teooria ja empiirilise osa. Esimeses teooriaosa alapeatükis käsitleb autor töösõltuvuse olemust, analüüsides töösõltuvuse mõiste definitsioone ja tuues välja nende sarnasused ning erinevused. Peatüki lõpus on välja toodud ka uurimuste tulemusi, mis on keskendunud töösõltuvuse seoste uurimisele väliste teguritega. Lisaks uuritakse teooriaosa teises peatükis töösõltuvuse eri liigitusi eri taustatunnuste lõikes. Töö empiirilises osas käsitletakse erinevaid töösõltuvuse mõõdikuid ning põhjendatakse uuringu läbiviimiseks valitud mõõdiku valikut. Autor annab ülevaate, milline on valim ja millised on küsitluse valitud sotsiaal-demograafilised näitajad ning

kirjeldab statistilise analüüsi meetodeid. Empiirilise osa teises alapeatükis analüüsitakse töösõltuvuse liike töös valitud taustatunnuste lõikes, mille järel tehakse seosed teooriaga ja esitatakse analüüsi järeldused. Töös leitud tulemusi saab üldistada ettevõtte X töötajatele ja neid saab kasutada ettevõttes X töösõltuvuse hindamiseks. Lisaks annab tööst saadud tulemus ettevõtte juhtkonnale ja töötajatele parema ülevaate töösõltuvuse eri liikide levikust ja selle erinevustest eri taustatunnuste lõikes. Peale selle on ka teistel ettevõtetel võimalik tulemustest ideid saada, mis ohud võivad teatud taustatunnustega töötajatel esineda.

Autor tänab kõiki, kes on olnud abiks töö valmimisel. Eriti tänab autor oma töö juhendajat Anne Aidlat, kes on töö kirjutamisel palju abiks olnud. Lisaks soovib autor tänada ettevõtet, kes andis nõusoleku uuringu läbiviimiseks ja ka töötajaid, kes küsitluses osalesid.

Tööd iseloomustavad märksõnad: töösõltuvus, töösõltuvuse liigid, multidimensionaalne töösõltuvuse mudel

1. Töösõltuvuse olemus ja liigitamine

1.1. Töösõltuvuse mõiste definitsioonid

Töösõltuvuse mõistel pole erialases kirjanduses ühtset definitsiooni. Erinevad autorid on aastate jooksul töösõltuvust defineerides lähtunud erinevatest aspektidest (vt tabel 1). Tabelist selgub, et üldjoontes saab välja tuua kuus peamist aspekti. Enim on definitsioonides välja toodud töösõltuvuse kompulsivset iseloomu, mida on rõhutanud peaaegu kõik autorid. Sageli ka normist rohkem töötamist ja vaba aja ohverdamist. Vähem on leidnud kajastamist töösõltlaste pidev tööle mõtlemine ning suur tööle kulutatud aeg. Kuuest uuritud aspektist kõige vähem oli definitsioonides mainitud, et töösõltuvusega kaasnevad negatiivsed emotsioonid. (vt lisa A)

Esimesena määratles antud mõistet Oates 1971. aastal, pidades töösõltuvust justnimelt sõltuvuseks, mis mõjub negatiivselt töötaja tervisele, heaolule ja suhetele (Oates, 1971, viidatud Douglas & Morris, 2006 vahendusel). Ka eestikeelsed tõlked ingliskeelsele sõnale *workaholism* lähtuvad samast vaatenurgast, viidates sõltuvusele – töösõltuvus, -narkomaania või koguni tööhullus. Oatesi, 1971. aasta definitsioonist järeldades ohverdab töönarkomaan oma vaba aja töötamisele, mille tulemusena pole tal aega hoolitseda oma tervise eest, hoida või luua suhteid, mis vähendavad tulemusena isiku heaolu. Negatiivsete emotsioonide ja heaolu aspekti on välja toodud ka hilisemates töödes, kuid veidi teisest perspektiivist, nimelt ei tunne töösõltlased rõõmu oma tööst (Součková, Vaculík & Procházka, 2014). Nad tunnevad end halvasti kui ei saa töötada või kui neid takistatakse töötamast (Clark, Smith & Haynes, 2020).

Vaba aja ohverdamist tööülesannete täitmiseks on oluliseks tunnuseks pidanud ka Scott, Moore ja Miceli (1997), tuues välja, et tööle palju aega kulutades ei jõua tööst sõltuvuses olevad inimesed osaleda olulistel sotsiaalsetel, perekondlikel või meelelahutuslikel üritustel. Nad pingutavad tööl rohkem kui neilt on nõutud, mistõttu jätavad nad hooletusse oma eraelu (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008). Lisaks võtavad nad pidevalt tööd koju kaasa (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016).

Töösõltlased kulutavad suure osa oma ajast tööle tulenevalt oma suurest sisemisest tungist. Ka tavalised töötajad võivad aeg-ajalt tööl tavalisest rohkem aega veeta, kuid enamasti on selle põhjuseks kas halb finantsiline olukord, probleemid eraelus (näiteks abielus) või karjääri tegemise eesmärk. Oluline erinevus on see, et töösõltlane töötab kauem, mitte väliste tegurite pärast, vaid kuna ta on töötamisest sõltuvuses. (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009) Järelikult ei saa pidada inimest, kes ületunde teeb koheselt töösõltlaseks, sest tähtsam on põhjus, miks ta seda teeb.

Lisaks sellele, et töösõltlased töötavad ajaliselt pikemalt, teevad nad tavaliselt ka normist rohkem tööd (Scott, Moore & Miceli, 1997; Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016; Clark, Smith & Haynes, 2020). Nad pingutavad tööd tehes rohkem kui nende kolleegid, juhid ja organisatsioon neilt ootab (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008). Samas ei saa pidada töösõltlast seepärast produktiivseks töötajaks, sest nad võivad teha kergemad ülesanded raskemaks, et nad saaksid lihtsalt rohkem töötada (Scott, Moore & Miceli, 1997).

Kõige rohkem on rõhutatud töösõltlaste kompulsiiivsele survele tööd teha (Oates, 1971; Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008; Brady, Vodanovich & Rotunda, 2008; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Součková, Vaculík & Procházka, 2014; Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016; Clark, Smith & Haynes, 2020), mis pole põhjustatud välistest positiivsetest teguritest nagu finantsilised preemiad, tööalase positsiooni paranemine või organisatsiooni kultuur, vaid tegu on suure sisemise tahtega tööd teha, millele on inimesel raske vastu panna. Sellest tulenevalt on sage, et töösõltlased ei suuda väljaspool töökeskkonda eemal hoida töömõtteid. (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008) Nimelt on pidev tööle mõtlemine kodus või oma puhkeajal samuti oluline karakteristik töösõltlase defineerimisel. Tähelepanu tasuks pöörata sellele, et tihti tulevad neil töömõtted pähe iseenesest, ilma et nad saaksid seda kontrollida. (Scott, Moore & Miceli, 1997; Brady, Vodanovich & Rotunda, 2008; Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016; Clark, Smith & Haynes, 2020)

Tabel 1

Definitsioonide analüüs

Autorid	Suur tööle kulutatud aeg	Normist rohkem töötamine	Kompulsiivne surve	Pidev tööle mõtlemine	Vaba aja ohverdamine	Negatiivne emotsioon
Oates (1971)	X		X		X	X
Scott, Moore & Miceli (1997)	X	X		X	X	
Schaufeli, Taris & Rhenen (2008)		X	X		X	
Brady, Vodanovich & Rotunda (2008)	X		X	X		
Schaufeli, Shimazu & Taris (2009)		X	X			
Součková, Vaculík & Procházka (2014)			X			X
Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes (2016)		X	X	X	X	
Clark, Smith & Haynes (2020)	X	X	X	X		X

Allikas: autori koostatud tabelis mainitud allikate põhjal

Eri autorite töösõltuvuse definitsioonide analüüsist järeldub, et töösõltlased võivad töötada normist rohkem nii ajaliselt kui ka töömahu poolest, mille tõttu ohverdavad nad suure osa oma vabast ajast töötamisele. Nad teevad seda suurest kompulsiivsest survest ning tööst eemal olles on neil raske tööülesannetele mitte mõelda. Selle kõige tulemusena väheneb tegelikkuses töösõltlaste heaolu, kuna kannatada saab nende tervis, suhted ja nad ei tunne rõõmu oma tööst. Samadele töösõltuvuse dimensioonidele on oma töös toetunud ka Clark,

Smith, ja Haynes (2020), mille töösõltuvuse definitsiooni võtab töö autor antud uurimuse aluseks. Nemad defineerisid töösõltuvust järgnevalt: „töösõltuvus on multidimensionaalne nähtus, mis koosneb: 1) kompulsiiivsest survest tööd teha (motivatsiooni dimensioon), 2) pidevatest, kontrollimatutest mõtetest tööd teha (kognitiivne dimensioon), 3) negatiivsetest emotsioonidest kui tööd teha ei saa/ei tee (emotsionaalne dimensioon) ja 4) tavapärasest normist rohkem töötamisest (käitumuslik dimensioon)“ (Clark, Smith & Haynes, 2020).

Varasemates töösõltuvust uurivates töödes on tihti uuritud selle seost töötaja sisemiste teguritega, kuid vähem leidub töid, mis keskenduksid välistele teguritele ehk tegu on väga vähe käsitletud teemaga. Sellest hoolimata on töösõltuvuse seost uuritud organisatsiooni kliimaga, mille vaheline seos on ka tõestatud (Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014). Lisaks on tõestatud ka seos töökoormusega, millest järeldub, et täistööajaga töötajad on vastuvõtlikumad töösõltuvusele kui näiteks osalise koormusega töötajad (Andreassen, et al., 2014). Peale selle esineb rohkem töösõltuvust ka nendel töötajatel, kellel on suurem kontroll oma töö üle (Andreassen, et al., 2014).

1.2. Töösõltuvuse liigitused

Selles alapeatükis toob autor eriala kirjanduse põhjal välja kuus erinevat töösõltuvuse liigitust ja võrdleb neid omavahel.

Esimesena on tutvustatud Scott, Moore ja Miceli (1997) töösõltlase kolme tüüpi, millele järgneb van Beeki, Tarise ja Schaufeli (2011) töösõltlase ja tööst haaratud töötaja liigitus. Peale seda on välja toodud Spence & Robbinsoni, (1992) WorkBAT liigitus. Sellele järgneb kõige pikem liigitus – WART, Robbinsoni (1989) poolt, ja lühim ehk DUWAS töösõltuvuse liigitus, Schaufelilt, Tariselt ja Bakkerilt (2003). Viimasena on välja toodud mainitud liigitustest kõige hilisem, Clarki, Smithi ja Haynesi (2020), multidimensionaalne töösõltuvuse liigitus.

Scott, Moore ja Miceli (1997) jaotasid töösõltlased kolmeks eri tüübiks nende käitumismustrite põhjal. Nagu iga liigituse puhul, siis ka selle, ei eksisteeri puhtaid tüüpe ehk töötajad võivad olla segu mitmest.

Töösõltlaste kolm tüüpi (Scott, Moore & Miceli, 1997):

1. obsessiiv-kompulsiiivne
2. perfektsionistlik
3. tulemustele orienteeruv

Esimeseks tüübiks on obsessiiv-kompulsiiivne töösõltlane. Nemad töötavad teistest kauem ja nad on teadlikud sellest, et töötavad liigselt, aga samas ei suuda nad enda käitumist

parandada. Obsessiiv-kompulsiivsed tüübid jätkavad töötamist ka siis kui tekivad sotsiaalsed- või terviseprobleemid. Tööst eemal olles on neil ärevus ja tihti proovivad nad mõtteid eemal hoida just töötades. (Scott, Moore & Miceli, 1997)

Teine tüüp, perfektsionistlik töösõltlane, on sarnane esimesele, kuna töö ja produktiivsus nende jaoks olulised, kuid sealhulgas väärtustavad nad oma vaba aega ja suhteid. Perfektsionistid soovivad omada suurt kontrolli oma töö üle, mõnel juhtudel on kirjeldatud neid ka kui agressiivseid ja võimu taga ajavateks. (Scott, Moore & Miceli, 1997)

Töösõltlaste kolmas tüüp on tulemustele orienteeruv. Nad on keskendunud väga oma karjäärile tehes ületunde ja jättes seega tähelepanuta töövälised tegevused ja kohustused. Seda tüüpi töösõltlased peavad oluliseks tunnustusi, saavutusi ning edu karjääris. Kui tulemustele orienteeruv töönarkomaan võib mõningatel juhtudel olla ettevõtte jaoks positiivne ja kasumlik töötaja, siis obsessiiv-kompulsiivse ning perfektsionismi tüübid on enamasti negatiivsed, kuna stress ja ärevus tekitab nende töös ebaefektiivsust. (Scott, Moore & Miceli, 1997)

Erinevalt Scotti, Moore'i ja Miceli (1997) liigitusele hõlmab van Beeki, Tarise ja Schaufeli (2011) liigitus lisaks töösõltuvusele ka tööst haaratuse mõistet (ingl *work engagement*). Nii töösõltlased kui ka tööst haaratud töötajad töötavad palju, kuid töösõltuvust peetakse oma olemuselt negatiivseks ja tööst haaratust positiivseks (vt tabel 2). (van Beek, Taris & Schaufeli, 2011)

Tabelis 2 on välja toodud erinevused töösõltuvuse ja tööst haaratuse vahel.

Tabel 2

Töösõltuvuse ja tööst haaratuse erinevused

Töösõltlane	Tööst haaratud töötaja
<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktid tööl • Rahulolematus tööga • Eraelu ja töö hägused piirid • Halvad sotsiaalsed suhted väljaspool töökeskkonda • Rahulolematus oma eluga • Kõrge töökoormus • Terviseprobleemid 	<ul style="list-style-type: none"> • Rahulolu tööga • Tööle pühendatud • Personaalne initsiatiiv töötades • Paremad tulemused • Madalam kavatsus lahkuda organisatsioonist • Harva töölt puudumine • Sotsialiseerimine, hobid, vabatahtlikud tööl • Rahulolu oma eluga • Hea vaimne ja füüsiline tervis

Allikas: autori koostatud tabel van Beek, Taris ja Schaufeli (2011) põhjal

Antud liigituses vastandatakse töösõltuvust ja tööst haaratust, samas on need sõltumatud ehk töötaja võib olla samal ajal nii töösõltlane kui ka tööst haaratud ja vastupidi. Seega saab töötajaid liigitada neljaks. (van Beek, Taris & Schaufeli, 2011) Samas võib nende liikide eristamine osutada üsna keeruliseks, kuna ka tööst haaratud töötajatel võivad sel juhul esineda rohkest töötamisest negatiivseid tagajärgi nagu läbipõlemine ja töö-pere konflikte (Cook & Gilin, 2023).

Neli tüüpi töötajaid (van Beek, Taris & Schaufeli, 2011):

1. Töötajad, kes on töösõltlased ja tööst mitte haaratud – töösõltuvuses töötajad;
2. Töötajad, kes pole töösõltlased ja tööst haaratud – tööst haaratud töötajad;
3. Töötajad, kes on nii töösõltlased kui ka tööst haaratud – tööst haaratud töösõltlased;
4. Töötajad, kes pole töösõltlased ega ka tööst haaratud.

Sarnaselt van Beeki, Tarise ja Schaufeli (2011) liigitusele on WorkBAT (ingl *Workaholism Battery*) liigituses mainitud tööst kaasatust, mis on väga sarnane tööst haaratusega. Nimelt tööst kaasatud töötaja on enamasti ka tööst haaratud, kuid tööst haaratud töötaja ei pruugi olla ka tööst kaasatud töötaja (Fontein, 2021).

WorkBAT peab töösõltuvuse puhul oluliseks kolme tegurit (Spence & Robinsoni, 1992):

1. tööst kaasatus
2. tööst rõõmu tundmine
3. sund töötada

Oluline on tähele panna, et kaks nendest teguritest, tööga kaasatus ja tööst rõõmu tundmine, on mõõdikus esitatud positiivse suunaga ehk tegelikkuses on need tegurid nii-öelda ümberpööratud kujul. (Andreassen, Pallesen & Pallesen, 2012). WorkBAT'i liigituse korral on tööst kaasatuse all mõeldud seda, kui palju panustab töötaja nii tööga seotud projektidesse kui ka muudele tegevustele töökohas. Töösõltlane sellisel juhul panustab minimaalselt. Tööst rõõmutundmist iseloomustab hästi, aga mõõdikus kasutatav väide – „vahepeal ma naudin töötamist nii väga, et mul on raske selle tegemist lõpetada“ ehk inimene töötab kuna see pakub talle rahuldust ja tõsiselt naudib selle tegemist. Töösõltlane järelikult selle väitega nõustuda ei saa ja pigem kaasnevad tööga negatiivsed emotsioonid. Viimane tegur, milleks on sund töötada, hõlmab endas eelkõige töötaja sisemist survet, mis paneb teda tööd tegema. (Andreassen, 2014)

Kõige enam on töösõltuvuse liike välja toonud Robinson (1989), kes on töösõltuvust seletanud lausa läbi viie teguri (Spence & Robbins, 1992, viidatud O'Driscoll & Marsh, 2002, vahendusel).

WART töösõltuvuse dimensioonid (Robinson, 1989):

1. kompulsiivsed kalduvused
2. kontroll
3. suhete piiramine/endasse tõmbumine
4. võimetus ülesandeid delegeerida
5. eneseväarikus

WART töösõltuvuse liigituse paremaks mõistmiseks on autor välja toodud mõned näited väidetest, mis kuulusid äsja loetletud liigituste alla (vt tabel 3). Lisaks on tabelisse märgitud ka iga liigituse kohta käinud väidete arv testis. WART mõõdik ise koosneb kokku 25-st väitest.

Tabel 3

WART liigitus ja sellele kohta käivad väited

Liigitus	Väidete arv kokku	Näited väidetest
Kompulsiivsed kalduvused	9	<ul style="list-style-type: none"> • Olen tegus ja hoian mitut rauda tules • Pühendun liiast, võttes rohkem tööülesandeid kui jõuan teha • Tunnen süütunnet kui ma ei tööta millegi kallal • Avastan end taas töötamast, isegi peale seda kui mu kolleegid on lõpetanud töö tegemise • Mul on raske lõõgastuda kui ma ei tööta
Kontroll	7	<ul style="list-style-type: none"> • Muutun kannatamatuks kui pean kellegi teise järel ootama või kui midagi võtab liiga kaua aega • Ärritun kui mul on midagi pooleli ja mind katkestatakse • Ärritun kui olen situatsioonides, mida ma ei saa kontrollida • Saan enda peale pahaseks, isegi kui olen teinud mõne väikese vea
Suhete piiramine/endasse tõmbumine	5	<ul style="list-style-type: none"> • Küsin sama küsimust, tähelepanemata, et olen juba sellele varasemalt vastuse saanud • Panustan rohkem oma aega ja energiat töösse kui suhetesse sõprade, pere ja lähedastega

Liigitus	Väidete arv kokku	Näited väidetest
		<ul style="list-style-type: none"> • Unustan, ignoreerin või vähe tähtsustan sünnipäevi, kokkutulekud, tähtpäevi või pühasid • Teen olulisi otsuseid enne kui mul situatsioonist kogu ülevaade ja mul on olnud aega selle peale pikemalt mõelda
Võimetus ülesandeid delegeerida	1	<ul style="list-style-type: none"> • Eelistan teha enamasti asju üksi, selle asemel et abi paluda
Eneseväärikus	2	<ul style="list-style-type: none"> • Mulle on oluline, et näeksin ka konkreetseid tulemusi sellest, mida teen • Olen rohkem huvitatud oma töö lõpptulemusest kui selle protsessist

Allikas: autori koostatud ja tõlgitud Flowersi ning Robinsoni (2002) põhjal

Vastandlikult WART'ile on kõige lühem liigitus töösõltuvusest Dutch Work Addiction Scale ehk DUWAS liigitus. Selle mõõdiku ja liigituse autoriteks on Schaufeli, Taris ja Bakker (2003).

DUWAS töösõltuvuse liigitus (Schaufeli, Taris & Bakker, 2003):

1. liigne töötamine
2. kompulsiiivselt töötamine

DUWAS mõõdiku autorid on töösõltuvuse liigitamisel keskendunud vaid kahele aspektile, milleks on ajaliselt liigne töötamine ehk käitumuslik ja kompulsiiivselt töötamine ehk kognitiivne. (Schaufeli, Taris ja Bakker, 2003, viidatud de Beer, Horn & Schaufeli, 2022 ja Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018, vahendusel) Kompulsiiivselt töötamise komponenti väljendab DUWAS mõõdiku puhul kinnisidee tööst (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009).

Sarnaselt DUWAS mõõdikule on ka kõige hilisemas, Clarki, Smithi ja Haynesi 2020. aastal avaldatud multidimensionaalse töösõltuvuse mõõdiku liigituses dimensioonid, mis hõlmavad nii liigset töötamist kui ka kompulsiiivselt töötamist (Schaufeli, Taris ja Bakker, 2003, viidatud de Beer, Horn & Schaufeli, 2022 ja Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018, vahendusel). Kuid lisaks nendele kahele on MSW liigituses ka nii kognitiivne kui ka emotsioonide dimensioon. (Clark, Smith & Haynes, 2020)

Töösõltuvuse neli dimensiooni (Clark, Smith & Haynes, 2020):

1. Motivatsiooni dimensioon – kompulsivne surve tööd teha;
2. Kognitiivne dimensioon – pidevad, kontrollimatud mõtted tööst;
3. Emotsioonide dimensioon – negatiivsed emotsioonid kui tööd teha ei saa/ei tee;
4. Käitumuslik dimensioon – tavapärasest normist rohkem töötamine.

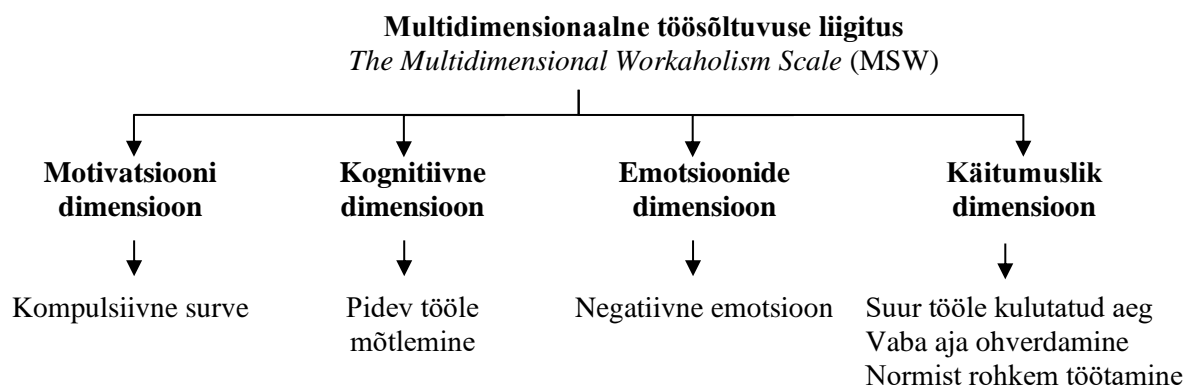
Esimene ehk motivatsiooni dimensioon hõlmab eelkõige just kompulsivset survet tööd tehes. Tegu pole väliste motivaatoritega, vaid sisemistega. Oluline on tähelepanu juhtida sõnale „surve“, kuna töösõltlased tunnevad, et töö on see, mida nad peaksid tegema, mitte, et nad seda ise tahaksid vabatahtlikult teha. Töötamine paneb neid tundma end väärtuslikumana. (Clark, Smith & Haynes, 2020)

Teise dimensiooni, kognitiivse, alla liigituvad töösõltlaste pidevad ja kontrollimatud mõtted oma tööst. Töösõltlased muretsevad oma töö pärast ka siis kui nad ei tööta. (Clark, Smith & Haynes, 2020)

Kolmandaks dimensiooniks on negatiivsed emotsioonid - töötajal esinevad süütunne, ärevus, frustratsioon ja viha kui ta ei saa tööd teha või kui ta seda hetkel ei tee. Töö tegemise lõpetamisel tunnevad nad tihti ebamugavust. (Clark, Smith & Haynes, 2020)

Viimaseks on käitumuslik dimensioon, mis viitab asjaolule, et töösõltlased töötavad rohkem tavapärasest normist, nii mahu kui ka aja poolest. Selle alla liigitub ka oma vaba aja kulutamine tööülesannete täitmiseks. (Clark, Smith & Haynes, 2020)

Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) multidimensionaalse töösõltuvuse liigid, mis on ka samanimelises MSW (*The Multidimensional Workaholism Scale*) mõõdikus hõlmavad kõige paremini töösõltuvuse mõistete definitsioonide analüüsis välja toodud töösõltlaste tunnuseid - suur tööle kulutatud aeg, normist rohkem töötamine, kompulsivne surve, pidev tööle mõtlemine, vaba aja ohverdamine ja negatiivne emotsioon (vt joonis 1). Joonisel on autor visuaalselt näidanud, kuidas jaotuvad äsja loetletud töösõltuvuses töötaja tunnused MSW liigituses. Näiteks motivatsiooni dimensiooni all peetakse silmas töösõltlase tugevat sisemist kompulsivset survet tööd teha. Kognitiivse dimensiooni alla liigituvad pidevad tööalased mõtted, mis tekivad väljaspool töökeskkonda. Negatiivsed emotsioonid, mis tekivad mitte töötades või mis kaasnevad liigse töötamisega, saab klassifitseerida emotsioonide dimensiooni. Käitumusliku dimensiooni kuulub kõige enam analüüsis välja toodud tunnuseid. Nimelt hõlmab see dimensioon suurt tööle kulutatud aega, millega kaasneb vaba aja ohverdamine töö tegemisele ja seega ka normist rohkem töötamine.



Joonis 1. Töösõltuvuse definitsioonide seos MSW liigitusega

Allikas: autori koostatud Clark, Smithi ja Haynesi (2020) põhjal

Töösõltuvuse liigituste kohta on autor koostanud ka kokkuvõtva tabeli, kus on välja toodud erinevate liigituste vahelised sarnasused (vt tabel 4). Kõik kuus eelnevalt mainitud liigitust on välja toonud töösõltuvust liigitades kompulsiivse surve. Seega on väga sarnased teineteisele obsessiiv-kompulsiivne tüüp ja töösõltlased, kes pole tööst haaratud. Need kaks on omakorda sarnased motivatsiooni, sund töötada ja kompulsiivselt töötamise ning kalduvuste dimensiooniga. Autor peab seda liiki töösõltuvust kõige negatiivsemaks, kuna sisemisele survele on raske vastu panna, isegi kui see tekitab neile teadlikult sotsiaalseid ja terviseprobleeme. Sellele liigile on iseloomulik ka rahulolematuse oma töö ja eraeluga.

Neljas liigituses on välja toodud ka suurt ajakulu, mis kulub töötamisele. Schaufeli, Tarise ja Bakkeri (2003), Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) ning Scotti, Moore'i ja Miceli (1997) liigitustes on selgelt välja toodud, et tööle kulutatud aeg on nii suur, et töötatakse ka oma vabast ajast. Näiteks Scotti, Moore'i ja Miceli (1997) liigituste tulemustele orienteeritud tüübil on personaalne initsiatiiv töötada, kuna nende peamiseks motivaatoriks on nende karjäär. Nad on ettevõttele kasumlikud, kuna töösõltuvus ei põhjusta suuri ettevõttesiseseid probleeme, samas saab kannatada nende suure töömahu tõttu nende eraelu. Sarnasest vaatepunktist on liigset ajalist kulu töötamisele mainitud ka Robinsoni (1989) liigituses ja Beeki, Tarise ja Schaufeli (2011) liigituses tööst haaratud töösõltlase puhul.

Kolmes liigituses on üheks töösõltlase tüübina välja toodud ka selline töötaja, kelle jaoks on väga oluliseks tema töö tulemus. Sellised töösõltlased peavad olulisemaks töö lõpptulemust kui selleni jõudmise protsessi. Nad peavad oluliseks tunnustusi, saavutusi ning mõõdavad nende kaudu oma edu karjääris.

Tabel 4

Töösõltuvuste liigituste sarnasused

Autor	Kompulsiivne surve	Suur tööle kulutatud aeg	Kontroll ja võim	Tulemuste olulisus	Tööst haaratus/ kaasatus	Negatiivsed emotsioonid
Scott, Moore & Miceli (1997)	obsessiiv-kompulsiivne	obsessiiv-kompulsiivne tulemustele orienteeritud	perfektsionistlik	tulemustele orienteeritud		
Van Beek, Taris & Schaufeli (2011)	töösõltuvuses töötajad			tööst haaratud töösõltlane	tööst haaratud töötaja	
Spence & Robinson (1992)	sund töötada				tööst kaasatus	tööst rõõmu tundmine
Schaufeli, Taris & Bakker (2003)	kompulsiivselt töötamine	liigne töötamine				
Robinson (1989)	kompulsiivsed kaldumused	suhete piiramine	kontroll	eneseväärikus		
Clark, Smith & Haynes (2020)	motivatsioon	käitumuslik				emotsioonid

Allikas: autori koostatud varasemalt viidetud allikate põhjal

Teistest töösõltuvuse liikidest erineb rohkem Scotti, Moore'i, Miceli (1997) liigituses perfektsionistlik tüüp ja Robinsoni (1989) puhul kontrolli tüüp. Seda liiki töösõltlase peamiseks motivaatoriks on kontroll ja võim. Lisaks on vaid kahes liigituses eraldi välja toodud ka liigitus, mis hõlmab emotsioone ja tööst haaratust/kaasatust.

Kõige enam eristusid Robinsoni (1989) võimetus ülesandeid delegeerida ja ka Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) kognitiivne tüüp. Nende kahe puhul polnud töösõltuvuse liigituse puhul teist vastavat liiki. Lisaks ei olnud sarnasusi ka liigil, kes polnud ei töösõltlased ega ka tööst haaratud. See on loogiline, kuna teised töös esitatud liigitused olid vaid töösõltuvusest.

2. Töösõltuvuse liigituste uurimine ettevõtte X näitel ja taustatunnuste lõikes

2.1. Töösõltuvuse uurimismetoodika

Antud alapeatükis tutvustatakse erinevaid töösõltuvuse mõõdikuid ja sealhulgas uurimuses kasutatavat mõõdikut, küsitluse valimit ning uurimismetoodikat. Töösõltuvuse uurimiseks loodud mõõdikud keskenduvad kõik veidi erinevatele töösõltuvuse liikidele. Töös

on välja toodud kolm enimkasutatavat töösõltuvuse mõõdikut – WART, WorkBAT ja DUWAS. Lisaks nendele on töös tutvustatud üsna uut Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) multidimensionaalset töösõltuvuse mõõdikut lühendiga MSW (vt tabel 5). Kõigi nende mõõdikute käsitlusi tutvustati sisulisest küljest põhjalikumalt ka teooriaosas. Tutvustatakse ka töösõltuvuse uurimiseks kasutatud uurimismetoodikat ning lisaks on toodud ka lühike ülevaade töösõltuvuse uuringute tulemustest eri taustatunnustunnuste lõikes.

Töösõltuvuse riski test (ingl *Work Addiction Risk Test*), lühendiga WART, on 1989. aastal Robinsoni poolt välja töötatud töösõltuvuse mõõdik, mis koosneb 25 väitest ja millele antakse hinnang 4-pallisel skaalal. Lõppskoor jääb WART testil 25-100 vahele, kus suurem skoor viitab ka suuremale töösõltuvuse riskitasemele. WART koosneb viiest dimensioonist – kompulsiiivsed kalduvused, kontroll, suhtlemise piiramine/endasse tõmbumine, võimetus ülesandeid delegeerida, eneseväärikus. (Robinson, 1989, viidatud Flowers & Robinson, 2002, vahendusel) WART mõõdik katab töösõltuvuse definitsioonidest tulenevatest aspektidest ära vaid ühe – kompulsiiivse surve (kompulsiiivsed kalduvused). Suhtlemise piiramist ja endasse tõmbumist on kaudselt mainitud töösõltlase vaba aja ohverdamise aspektis. Kuna tööd tehakse oma vabast ajast, siis kannatada saavad eraelulised suhted. Kontrolli aspekti on käsitletud Scotti, Moore'i ja Miceli (1997) töösõltlaste liigituses, kus perfektsionistliku töösõltlase peamiseks tunnuseks on kontrolli tahtmine. Võimetus ülesandeid delegeerida ja eneseväärikust pole antud analüüsitud definitsioonides ega liigitustes mainitud.

Sarnaselt WART-iga on 25-väitega ka töösõltuvuse patareid (ingl *Workaholism Battery*) ehk WorkBAT, millele antakse hinnang Likerti skaalal (5-palline skaala) (Spence & Robbins, 1992, viidatud O'Driscoll & Marsh, 2002, vahendusel). Tegemine on 1992. aastal Spence'i & Robbinsi poolt välja töötatud mõõdikuga, mis on üheks enim kasutatud töösõltuvuse uurimise mõõdikuks. Seda oli üksnes kümne aasta taguse seisuga kasutatud juba üle 500 korra (Patel, Bowler, Bowler & Methe, 2012 viidatud Andreassen, 2014, vahendusel). WorkBAT keskendub kolmele töösõltuvuse dimensioonile – tööst kaasatus, tööst rõõmu tundmine ja sund töötada. (Spence & Robbins, 1992, viidatud O'Driscoll & Marsh, 2002, vahendusel) WorkBAT mõõdiku kaks liigitust, tööga kaasatus ja tööst rõõmu tundmine, on positiivse suunaga ehk töösõltuvust analüüsides on antud väited ümberpööratud (Andreassen, Pallesen & Pallesen, 2012). Töösõltuvuse aspektidest on seega kaetud kognitiivne surve (sund töötada) ja ka negatiivne emotsioon, mis tööd tehes kaasneb (tööst rõõmu tundmine pööratud faktorina).

DUWAS ehk Hollandi töösõltuvuse skaala (ingl *Dutch Work Addiction Scale*) on kohandatud WART ja WorkBAT mõõdikutest (de Beer, Horn, Schaufeli, 2022). Võrreldes eelnevalt mainitud mõõdikutega on DUWAS nendest kõige lühem. Nimelt koosneb selle lühiversioon 10 väitest, ning hinnangud antakse 5-pallisel skaalal (Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018). Schaufeli, Taris ja Bakker (2003) on mõõdikuga keskendunud kahele aspektile nagu ajaliselt liigne töötamine (käitumuslik) ja kompulsiiivselt töötamine (kognitiivne), millest viimane on just motivaator, miks töösõltlased ülemäära tööd teevad (Schaufeli, Taris ja Bakker, 2003, viidatud de Beer, Horn & Schaufeli, 2022 ja Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018, vahendusel).

The Multidimensional Workaholism Scale (MSW), mis eesti keelde tõlgituna on multidimensionaalne töösõltuvuse mõõdik, viitab juba oma nimes, et see hõlmab mitut töösõltuvuse dimensiooni ehk liiki - motivatsioon, kognitiivne, emotsioonid ja käitumuslik. Mõõdik koosneb 16 väitest, kus iga eelnevalt mainitud liigi kohta on viis väidet, mida tuleb vastajal hinnata 5-palli skaalal (vt lisa B). (Clark, Smith & Haynes, 2020) MSW mõõdikul on sarnane liigitus DUWAS mõõdikuga, kuna mõlemad käsitlevad töösõltuvuse käitumuslikku ning kognitiivset aspekti. Samas on MSW mõõdik põhjalikum, sest arvestab lisaks ka motivatsiooni ja emotsioonide aspektiga, mida on mainitud mitmes töösõltuvuse definitsioonis (vt täpsemalt alapeatükist 1.1).

Tabel 5

Töösõltuvuse mõõdikud

Mõõdik	Autorid	Mõõdiku skaala	Liigtus
<i>Workaholism Battery</i> (WorkBAT)	Spence & Robinson (1992)	25 väidet 5-palli skaala: 1 – ei nõustu üldse 5 – nõustun täielikult	<ul style="list-style-type: none"> • Tööst kaasatus • Tööst rõõmu tundmine • Sund töötada
<i>Work Addiction Risk Test</i> (WART)	Robinson (1989)	25 väidet 4-palli skaala: 1 – pole kunagi tõsi 5 – alati tõsi	<ul style="list-style-type: none"> • Kompulsiivsed kalduvused • Kontroll • Suhete piiramine/endasse tõmbumine • Võimetus ülesandeid delegeerida • Eneseväarikus

Mõõdik	Autorid	Mõõdiku skaala	Liigtus
<i>Dutch Work Addiction Scale</i> (DUWAS)	Schaufeli, Taris & Bakker (2003)	10 väidet (lühiversioon) 5-palli skaala: 1 - mitte kunagi 5 - alati	<ul style="list-style-type: none"> • Liigne töötamine • Kompulsiivselt töötamine
<i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> (MSW)	Clark, Smith & Haynes (2020)	16 väidet 5-palli skaala: 1 – pole kunagi tõsi 5 – alati tõsi	<ul style="list-style-type: none"> • Motivatsioon • Kognitiivne • Emotsioonid • Käitumuslik

Allikas: autori koostatud O’Driscoll & Marsh (2002); Flowers & Robinson (2002); Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga (2018); Clark, Smith & Haynes, (2020) põhjal

Töös kasutatakse justnimelt Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) multidimensionaalset töösõltuvuse mõõdikut MSW, kuna antud mõõdik katab kõige paremini ja konkreetsemalt ära töösõltuvuse tunnused, mis selgusid töösõltlase definitsioonide analüüsist. Nimelt kirjeldab töösõltlaseid suur tööle kulutatud aeg, normist rohkem töötamine, kompulsiivne surve, pidev tööle mõtlemine, vaba aja ohverdamine ja negatiivne emotsioon. Kõik need tunnused jaotuvad MSW liigituse alla, mis on täpsemalt lahti selgitatud ka töö alapunktis 1.2.

Küsitluse valimiks on Eesti toidutootmisettevõtte X töötajad. Ettevõttes töötab ligikaudu 180 töötajat, kellest umbes 40 on kontoritöötajad ning ülejäänud tootmistöölised. Antud ettevõtte sai valituks, kuna sealsetel töötajatel on erinev tööiseloormus ja ka keskkond. Töös kasutati ankeedi vormis anonüümset küsitlust, mis viidi läbi nii elektrooniliselt (kontoritöötajate seas) kui ka paber kandjal (tootmistöötajate seas). Lisaks koostati küsitlused nii eesti kui ka vene keelt kõnelevatele töötajatele.

Valitud mõõdik on tõlkebüroo poolt tõlgitud edasi-tagasi tõlke meetodil nii eesti kui ka vene keelde. Autoriõigustest tulenevalt on töö lisadest leitav vaid originaalne ingliskeelne variant MSW mõõdikust (vt lisa B). Töös kasutatava mõõdiku skaala on 5-palline, kus „1“ tähistab väidet, mis pole kunagi tõsi ja „5“ seda, mis on alati tõsi.

Teooriaosas selgus, et oluline oleks uurida töötaja töökoormust, kuna on selgunud, et täistööajaga töötajad on vastuvõtlikumad töösõltuvusele kui näiteks osalise koormusega töötajad. (Andreassen, et al., 2014). Lisaks mõõdiku väidetele uuritakse küsitluses veel vastaja tööga seotud tunnuseid nagu töö olemus, töötamiskoht, töökoormus ja tööstaaž ettevõttes X.

Töösõltuvuse seost töötamiskohaga pole leitud, kuid autor pidas seda siiski oluliseks, kuna kontori- ja tootmistöölise töö on väga erinev oma ülesehituse kui ka korralduse poolelt. Näiteks on kontoritöölistel võimalus teha ka kaugtööd ja neil on suurem vabadus planeerida oma tööülesandeid ehk neil on suurem kontroll oma töö üle kui tootmistöölistel. Varasematest uuringutest on selgunud, et mida suurem oli töötaja kontroll oma töö üle, seda enam esineb ka töösõltuvust (Andreassen, et al., 2014). Teisest küljest võib suur paindlikkus olla ka ohtlik, kuna see võimaldab liigselt töötada ja töömõtteid mõelda (Lott, 2020).

Lisaks on valitud taustatunnuseks ka töö olemus ehk kas töö on tehniline ja rutiinne või pigem vaimselt pingutav. Antud tunnuse puhul pole varasemast kirjandusest teada, kas sellel on otsene seos töösõltuvusega. Samas arvab autor, et seda tunnust on siiski oluline uurida, kuna töötajatel, kelle töö on vaimselt pingutav esineb sagedamini tööstressi, mis võib halvemal juhul lõppeda töötaja läbipõlemisega (Aldubai, Aljohani, Alghamdi, A. G., Alghamdi, K. S., Ganasegeran & Yenbaawi, 2019).

Viimaseks tunnuseks sai valitud tööstaaž ettevõttes X, et uurida, kas sellel kaua töötaja on ettevõttes töötanud on ka seos töösõltuvusega, kuna autorile teadaolevalt pole seda varem uuritud. See tunnus võiks osutada oluliseks, kuna näiteks algajatel töötajatel võib olla suurem töökoormus ja sagedamini esinevad töömõtted, kuna tööülesanded ja -keskkond on uued ja võõrad.

Antud töö lisast C on leitav ka näide paberkandjal läbiviidud eestikeelsest küsitlusest. Kuna eesti keelde tõlgitud mõõdik on autoriõigusega kaitstud, siis on ankeetküsitluses MSW väited eemaldatud (vt lisa C). Venekeelset küsitlust pole töö lisadesse lisatud, kuna see oli üks ühele tõlge eestikeelsest versioonist. Venekeelne küsimustik oli tõlgitud täies mahus tõlkebüroo poolt, kuid mõõdiku jaoks oli eraldi kasutatud edasi-tagasi tõlget, et saada võimalikult täpsed vastused originaalile.

Oluline on välja tuua, et küsitlustes ei mainitud kordagi sõna „töösõltuvus“, et vältida vastanute seas eelarvamust antud mõiste suhtes. Töösõltuvuse asemel kasutati neutraalsemat terminit nagu tööharjumus.

Paberkandjal ja veebis läbi viidud küsitlus olid oma sisult samad, kuid erinesid oma ülesehituse poolest. Veebiversioonis oli mõõdik jaotatud nelja väite kaupa jaotistesse, mis avanesid vastamisel järjest järgmistel lehtedel. Sel viisil ei tulnud küsitlust avades ette kohe pikk ja lohisev tabel, mis tunduks vastajal raskesti hoomatav. Lisaks otsustas töö autor esitada MSW mõõdiku väited segamini ehk väited ei olnud paigutatud järjest töösõltuvuse liikide kaupa. See tähendab, et igasse jaotisesse oli paigutatud üks väide iga töösõltuvuse liigi

kohta. Selle põhjuseks oli see, et ühte töösõltuvuse liiki iseloomustavad väited olid oma sisult väga sarnased. Mõlema küsitluse lõppu oli lisatud ka sotsiaal-demograafilisi tunnuseid uurivad küsimused. Nii paber kandjal kui ka veebiversioonis ei olnud nendele vastamine kohustuslik.

Paber kandjal ja online-versioon küsitlusest erinesid ka läbiviimise poole pealt. Veebiküsitlus oli töötajatele vastamiseks avatud neli tööpäeva, kuid tootmises viidi küsitlus läbi puhkepausil, kus oli töötajatel selle vastamiseks umbes 10 minutit. Oli ka neid, kes võtsid küsitlused kaasa ja tagastasid need täidetuna järgmisel tööpäeval.

Enne küsitluse läbiviimist toimus autori poolt ka töötajatele küsitlusest informeerimine, mis toimus läbi infotahvlite ja omavahelise suhtluse. See osutus eriti oluliseks kuna, tootmistöölised pidid küsitlust täitma väljaspool oma töö tegemise asukohta puhkeajal. Lisaks küsis autor nii veebi- kui ka paber kandjal küsitluse versioonis luba andmeid koguda, analüüsida ja saadud tulemusi kirjeldada anonüümselt lõputöös. Veebiversioonis oli see väli märgitud ka kohustuslikuks, ilma milleta ei saanud vastaja oma vastuseid esitada.

Peale küsitluse läbiviimist ettevõttes X sisestati kõik andmed elektrooniliselt ja kuna tegu oli kvantitatiivsete andmetega, siis viis autor läbi statistilise andmeanalüüsi andmetöötlusprogrammis Stata. Esmalt antakse järgnevalt töös ülevaade kirjeldavast statistikast (aritmeetilised keskmised, mediaanid, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid) eri muutujate lõikes selleks, et teada saada, millist töösõltuvuse liiki enim esineb ning teiseks viiakse läbi dispersioonanalüüs, et teada saada, kuid võrd erinevad vastused eri taustatunnuste lõikes.

Küsitlusele vastas kokku 76 inimest, kellest 32% olid kontorist, veidi üle poole (53,3%) tootmisest ja ülejäänud töötasid muudel töötamiskohtadel (14,7%), mis ei kuulunud oma olemuselt ei ühe ega teise alla nagu näiteks kokk või müügiedendaja (vt tabel 6). Suurem osa töötajatest pidas oma tööd pigem vaimselt pingutavaks kui tehniliseks ja rutiinseks. Nimelt seda märkis lausa üle poole vastanutest (55,1%). Sarnaselt töötas suurem osa vastanutest (82,4%) ettevõttes täiskohaga, kuid leidis ka neid, kes töötasid vähem kui 40h nädalas ehk osaajaga (4,1%) ja üle normkoormuse (13,5%).

Tabel 6

Uuringus osalenud inimeste sotsiaal-demograafilised tunnused absoluutväärtuses ja protsentuaalselt

Sotsiaal-demograafiline tunnus	Jaotus	Vastanute arv	Vastanute osakaal (%)
Töö olemus	1 – töö on tehniline ja rutiinne	8	11,6
	2	6	8,7
	3	17	24,6
	4	16	23,2
	5 – töö on vaimselt pingutav	22	31,9
Töötamiskoht	1 – kontoris (kontoritööline, osakonnajuht jne)	24	32,0
	2 - tootmises (tootmistööline, transporttööline, laotöötaja jne)	40	53,3
	3 – muu	11	14,7
Töökoormus	1 – täiskoht (40h nädalas)	61	82,4
	2 – osaajaga (<40h nädalas)	3	4,1
	3 – üle normkoormus (>40h nädalas)	10	13,5
Tööstaaž	1 – vähem kui 1 aasta	16	21,6
	2 – 1-10 aastat	33	44,6
	3 – 11-20 aastat	11	14,9
	4 – 21 ja enam aastat	14	18,9

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal

Multidimensionaalse töösõltuvuse mõõdiku 16 väidet on sobitatud analüüsis nelja faktorisse, sarnaselt MSW töösõltuvuse neljasele liigitusele – motivatsioon, kognitiivne, emotsioonid ja käitumuslik. Iga faktori alla kuulub neli väidet mõõdikust, mis on vastava töösõltuvuse liigi kohta. Kõigi faktorite tulemused on jäetud 5-pallisele skaalale.

Faktorite reliaabluse leidmiseks on töös kasutatatud Cronbachi alfat (*Cronbach alpha test*), millest selgus, et kõikide faktorite reliaablus on suurem kui 0,7, mis on üle aktsepteeriva reliaabluse piiri (vt tabel 7). Reliaablus kordaja näitab mõõtmise järjekindlust ehk mõõdiku seesmist kooskõla ja usaldusväärsust ning kuna kõikide faktorite reliaablused on üle 0,7, siis saab loodud faktoreid kasutada ka edasises analüüsis (Tooding, 2020). Faktorite statistilise erinevuse leidmiseks on autor kasutanud Wilcoxon testi.

Tulenevalt andmete eripärast (väike valim) on töös andmeid analüüsitud Kruskal Wallise testiga, mis on parameetrilise dispersioonanalüüsi analoog mitteparameetrilisel kujul. Kruskal Wallise testi kasutatakse analüüsis, et teada saada, kui võrd statistiliselt oluliselt erinevad on hinnangud eri sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes. Kogu edasises analüüsis on olulisuse nivooks 0,05.

2.2 Töösõltuvuse liikide esinemine ettevõttes X ja analüüsi järeldused taustatunnuste lõikes

Järgnevas alapeatükis on esitatud küsitlusest saadud tulemuste analüüs ja selle põhjal tehtud järeldused. Autor soovib selle tulemusel välja selgitada eri töösõltuvuse liikide esinemise erinevate taustatunnuste lõikes ettevõtte X näitel. Töösõltuvust uuritakse lähemalt läbi varasemalt töös tutvustatud MSW liigitusele, mille põhjal on loonud autor neli faktorit – motivatsioon, kognitiivne, emotsioonid ja käitumuslik. Esmalt uuritakse faktorite kirjeldavat statistikat ja sellele järgneb mitteparameetiline dispersioonanalüüs.

Kirjeldavast statistikast järeldub, et kõrgeimad keskmised olid motivatsiooni (2,99) ja käitumusliku (2,91) faktori alla kuuluvatel väidetest (vt tabel 7). Kuigi arvuliselt on esimese faktori keskmine tulemus suurem kui teisel ($2,99 > 2,91$), siis statistiliselt olid need kaks faktorit tegelikkuses võrdväärsed. Statistilise erinevuse leidmiseks kahe faktori vahel kasutas autor Wilcoxonit testi. Järelikult esineb enim töösõltuvuse liikidest motivatsiooni ja käitumuslik liik ettevõttes X, kuid seda ka mitte väga suurel määral. See tähendab, et ettevõtte töötajad tunnevad survet/kohustustunnet tööd teha ja teevad tööl rohkem kui tegelikult on nendelt nõutud nii ajaliselt kui ka töömahus.

Kõikide teiste faktorite paari võrdlemisel Wilcoxonit testiga selgus, et ülejäänud faktorid on statistiliselt erinevad. Wilcoxonit testi tulemused olid faktorite võrdlemisel järgnevad:

- motivatsioon = käitumuslik
- motivatsioon > emotsioon ja kognitiivne
- käitumuslik > emotsioon ja kognitiivne
- emotsioonid > kognitiivne

Emotsioonide faktori väidete puhul jäi keskmine oli 2,42 ja mediaan 2,25. Selle faktori väited olid seotud sellega, et töötajatel tekivad negatiivsed mõtted kui ta ei saa töötada või kui teda takistatakse seda tegemast. Kõige nõrgemaks hinnati ettevõttes kognitiivse faktori väiteid, kus keskmiseks oli 2,07 ehk keskmiselt poldud väidetega nõus ja enim esinenud hinnanguks väidetele oli - „pole tõsi“. Järelikult ei esine ettevõtte X töötajatel eriti palju pidevaid ja kontrollimatuid mõtteid tööst.

Tabel 7

Töösõltuvuse liigid faktoritena, nende reliaablused ja kirjeldav statistika

	Reliaablus	Keskmine	Mediaan	Miinum	Maksimum	Standardhälve
Motivatsioon	0,74	2,99	3	1	5	0,92
Kognitiivne	0,77	2,07	2	1	4,5	0,89
Emotsioonid	0,80	2,42	2,25	1	5	0,98
Käitumuslik	0,78	2,91	2,75	1	5	1,02

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1-pole kunagi tõsi ja 5 alati tõsi)

Standardhälbed, mis näitavad vastuste hajuvust keskmise tulemuse ümber, jäävad kõikide faktorite lõikes ühe lähedale. Nendest madalam (0,89) on teise faktori standardhälve (kognitiivne) ja seevastu suurim, neljanda faktori (käitumuslik) tulemus, mis on veidi üle ühe (1,02). Järelikult olid vastajad enim üksmeelel kognitiivse faktori alla kuuluvate väidetega, kuigi ka 0,89 hälve 5-pallise skaala puhul tundub pigem suure hälvena. Võrreldes MSW mõõdiku artiklis olnud testgruppide tulemustega, siis sealsed standardhälbed faktorite lõikes olid vahemikus 0,81-1,18 (Clark, Smith & Haynes, 2020), seega standardhälbed jäävad antud uurimuse puhul keskmisele tasemele. Pigem kõrgemapoolsete standardhälvete esinemine viitab sellele, et vastajad pole eri aspektides üksmeelel. Seega on õigustatud uurida nende hinnanguid eri taustatunnuste lõikes, et näha, kas teatud tunnustega inimeste jaoks on mingit liiki ületöötamine suuremaks probleemiks kui teiste jaoks.

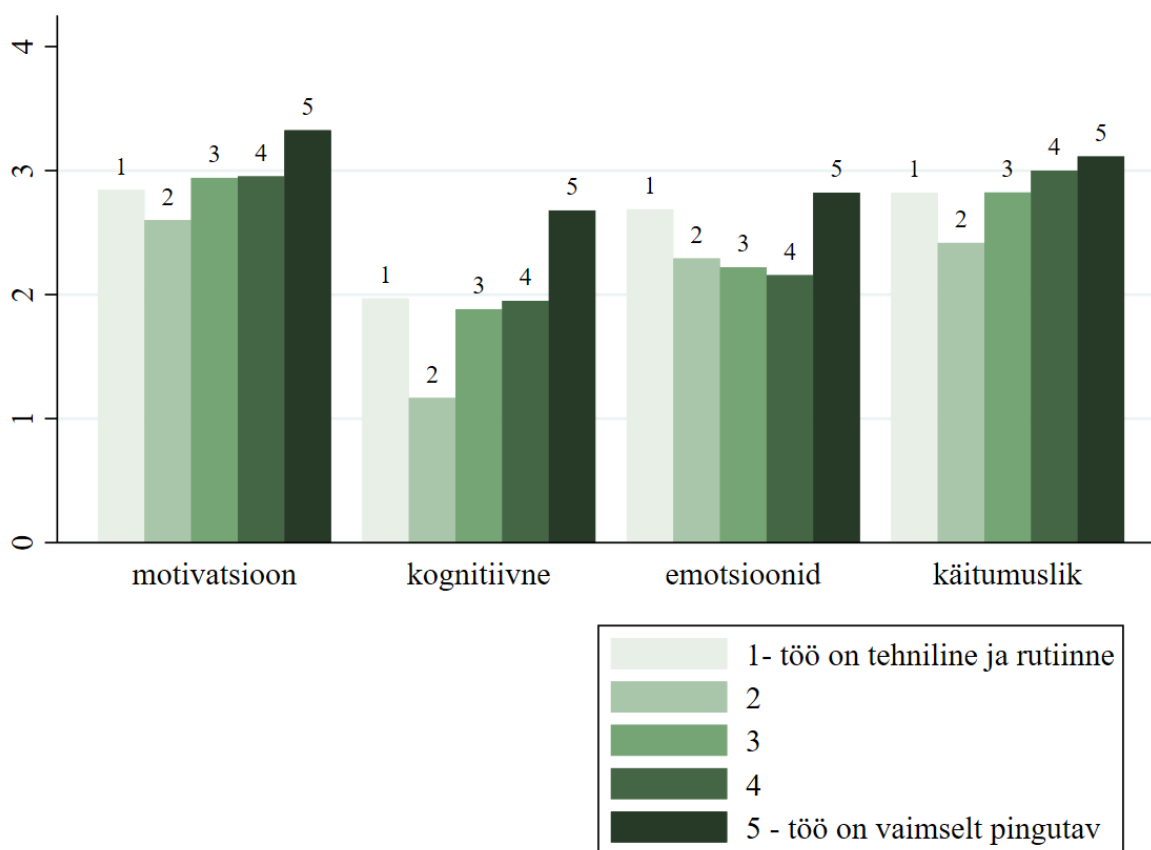
Järgnevalt esitataksegi mitteparameetrlise disperisoonanalüüsi tulemused. Analüüsiks kasutati Kruskal-Wallise testi, kuna grupe oli iga taustatunnuse lõikes kolm või enam. Uuritavateks tunnuseks olid juba varem välja toodud töösõltuvuse neli faktorit ning grupeeritavateks tunnusteks olid sotsiaal-demograafilised tunnused: töö olemus, töötamiskoht, töökoormus ja tööstaaz.

Esimeseks taustatunnuseks oli töö olemus. Analüüsi põhjal osutus statistiliselt oluliseks antud sotsiaal-demograafiline tunnus vaid kognitiivses faktoris (vt lisa D). Sellest järeldub, et töömõtted esinevad enim just nendel töötajatel, kelle töö on vaimselt pingutav ja vähem nendel, kelle töö on pigem tehniline ja rutiinne (vt joonis 2).

Autori arvates on see tulemus loogiline, kuna töö, mis on vaimselt pingutav, peab töötaja olema pidevalt ka mõttega asja juures. Seega võib olla ka keeruline tööpäeva lõppedes tööle enam mitte mõelda. Samas tehnilise ja rutiinsema töö puhul on võimalik tööd teha ka nii, et ollakse mõtetes kuskil mujal. Töötajatel, kelle töö on vaimselt pingutav esineb enam

tööstressi ja selle tulemusena on neil ka suurem oht läbi põleda (Aldubai, Aljohani, Alghamdi, A. G., Alghamdi, K. S., Ganasegeran & Yenbaawi, 2019).

Motivatsiooni, emotsioonide ja käitumuslik faktor ei osutunud statistiliselt oluliseks, seega jäädakse nullhüpoteesi juurde. See tähendab seda, et töö olemuse gruppide lõikes on kõigi nende kolme faktori tulemused sarnased. Motivatsiooni faktori tulemuste puhul saab seega teha järelduse, et nii tehnilise ja rutiinse kui ka vaimselt pingutava tööga töötajad tunnevad kõik enam-vähem samal tasemel kognitiivset survet, et tööd teha. Ehk tulemuses ei oma tähtsust, kas vastaja töö oli oma olemuselt erinev. Samamoodi järeldub sellest, et töö olemuse puhul ei mängi rolli kas töötaja tunneb end häirituna kui teda tööd tegemast segatakse (emotsioonid) või kas ta töötab normist rohkem kui nõutud (käitumuslik).



Joonis 2. Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töö olemus“ keskmised faktorite lõikes

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - töö on tehniline ja rutiinne ja 5 - töö on vaimselt pingutav)

Teine, sotsiaal-demograafiline tunnus - töötamiskoht, osutus statistiliselt oluliseks kahe faktori puhul, milleks olid motivatsiooni ja kognitiivne faktor (vt lisa E ja joonis 3). Mõlema faktori puhul osutsid töösõltuvust kirjeldavad faktorid kõige nõrgemaks

tootmistööliste seas ja kõrgemaiks, vastupidiselt, kontoritööliste seas. Sellest järeldub, et kontoris töötavatel inimestel esineb enim motivatsiooni ja kognitiivse töösõltuvuse liigile viitavaid tunnuseid. Nende kahe faktori põhjal saab väita, et kontoritöölistel on tugevam sisemine kompulsiiivne surve tööd teha võrreldes tootmistöölistega ning lisaks kinnitab see ka eelmise tunnuse puhul järeldatut, et töökohal, mis on vaimselt pingutav, nagu on ka kontoritöö, esineb sagedamini töömõtete esinemine ka töövälisel ajal. Lisaks võib rolli mängida ka asjaolu, et kontoripoole peal on rohkem juhi positsioonis olevaid töötajaid, kellel on suurem vastutus ja seega ka rohkem muretsemist töötulemuste pärast.

Autori arvates võib kontoritöölistel olla suurem sisemine surve tööd teha ka, kuna mitte miski ei takista neil seda tegemast. Kui tootmistöölised saavad tööd teha kindlatel aegadel ja graafiku järgi, siis kontoritöölistel see nii pole. Neil on justkui alati võimalus millegi kallal töötada ja võib tekkida tunne, et töö ei lõppe kunagi otsa. Seega peavad nemad ise olema need, kes teevad selle otsuse, et tööd rohkem ei tehta.

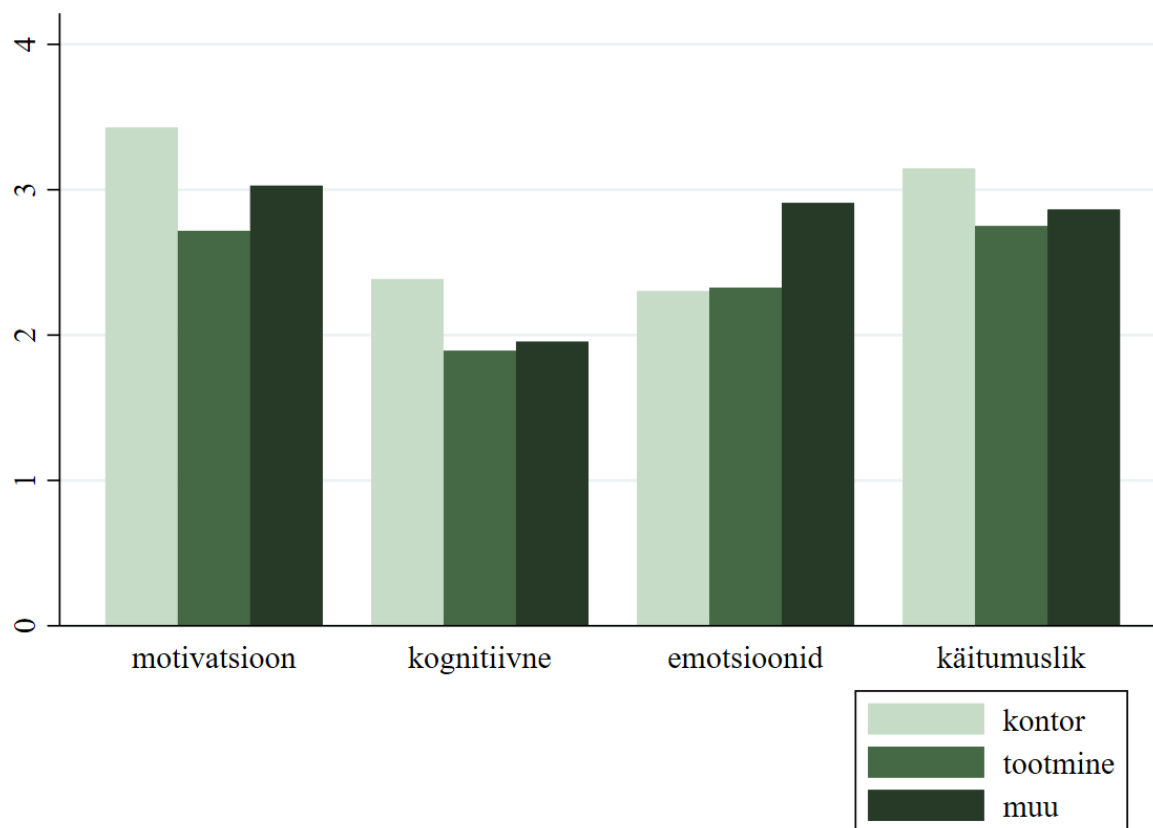
Sarnaselt on põhjendatavad ka sagedased töömõtted kontoritöötajate seas, kuna nagu mainitud eelnevalt on neil suurem võimalus oma tööd teha ka väljaspool töökeskkonda. Näiteks on uuringut läbi viidud ettevõttes kontoritöötajatel nii oma töö jaoks sülearvutid kui ka töötelefonid, mis võimaldavad teha tööd mis tahes kohas ja ajal, hägustades seeläbi töö ja vaba aja piire ning tekitades seeläbi stressi (Yun, Kettinger & Lee, 2014).

Võrreldes tootmistöötajatega on kontoritöötajatel ka palju paindlikum töögraafik ning suurem võimalus oma tööülesandeid planeerida. See raskendab peale tööd töömõtetest eemalduda (Lott, 2020). Lisaks on neil ka suurem kontroll oma töö üle, mis võib olla ka põhjuseks, miks on faktorite keskmised kõrgemad kui teistel võrdlusgruppidel. Ka Andreasseni 2014. aasta uurimusest järeldus, et mida suurem on töötajal kontroll oma töö üle, seda suurem on enamasti ka oht oma tööst sõltuvusse jääda (Andreassen, et al., 2014).

Grupi „muu“ tulemused jäid mõlema faktori tulemustes keskmiseks, mis on ootuspärane, kuna grupi alla liigitusid vahepealsed töökohad, mis polnud täielikult ei kontoriga ka tootmispoolel. Selle grupi alla kuulusid näiteks järgnevad töökohad: kokk, müügiedendaja ja administraator.

Statistiliselt mitteoluliseks osutusid tunnuse töötamiskoht puhul emotsioonide ja käitumuslik faktor. Seega ei omanud antud faktorite juures tähtsust, kas vastaja töötas kontoris, tootmises või muus kohas, kuna vastused olid samaväärsed ja statistiliselt mitteolulise erinevusega. Nagu ka eelneva tunnuse puhul siis ka selle, nii kontoritöötaja kui

ka tootmistööline tundsid samal tasemel töö tegemise lõpetamisel negatiivseid emotsioone ja tegid tööd samaväärselt normist rohkem.



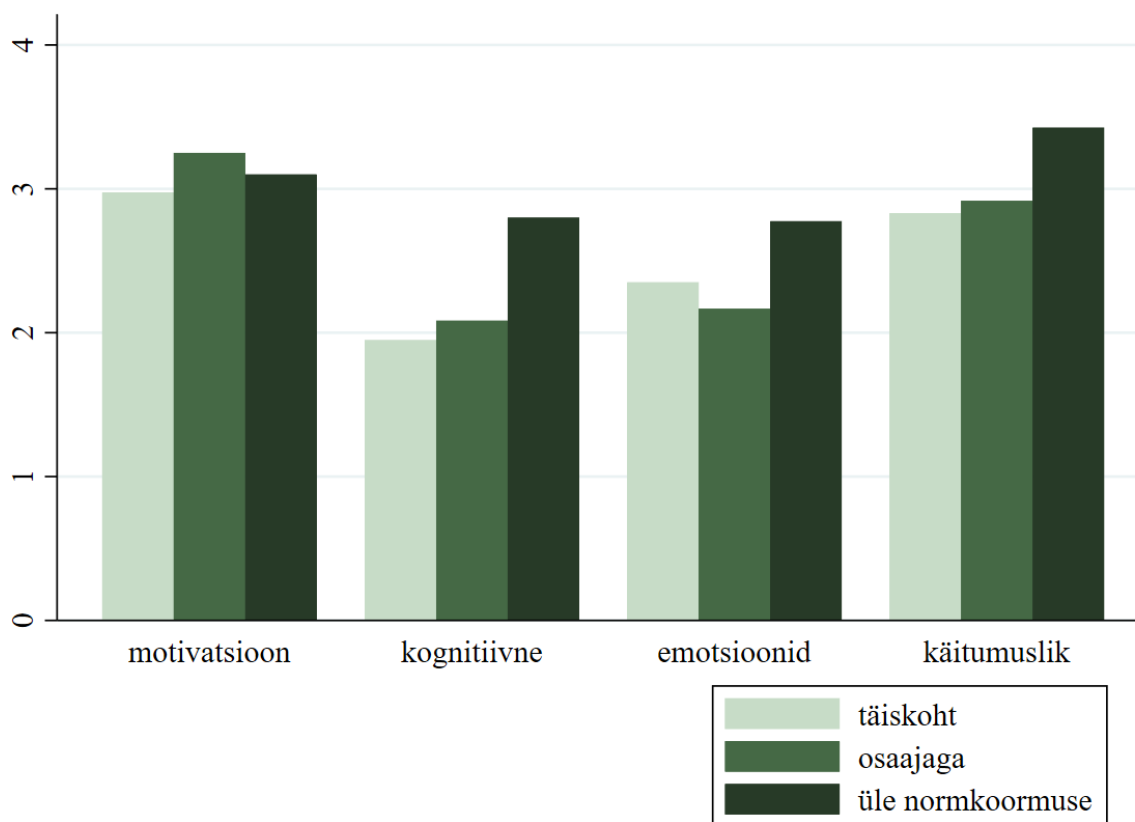
Joonis 3. Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töötamiskoht“ keskmised faktorite lõikes

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi)

Lisaks uuriti vastajatelt ka nende töökoormust, mis oli kolmandaks tunnuseks, mille seost töösõltuvusega ettevõttes uuriti. Statistiliselt oluliseks osutus taaskord kognitiivne faktor (vt lisa F). Väga tugevalt eristus antud faktori lõikes üle normkoormuse töötajate keskmine, mis oli 2,80. See oli peaaegu 1-palline erinevus täiskohaga tööl olevate töötaja keskmisest, milleks oli 1,95 (vt joonis 4). Järelikult töötajatel, kes teevad ajaliselt rohkem tööd kui normiga ette nähtud, mis on 40 tundi nädalas, esineb enam tööalaseid mõtteid väljaspool oma tööaega. Samale tulemusele on jõutud ka varasemates uuringutes, kus töötajatel, kellel on suurem koormus, on ka rohkem probleeme mõtetes tööst eemale saamisega (Sonntag & Bayer, 2005).

Autor juhib tähele tulemusele, et üle normaalaja töötamine mängis neljast uuritavast faktorist rolli vaid ühes. See kinnitab teooriaosa analüüsist selgunud tulemust, et vaid ajaliselt

kauda töötamine ei viita veel töösõltuvusele ja kompuliivsele survele tööd teha (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Ten Brummelhuis, Rothbard & Uhrich, 2017).



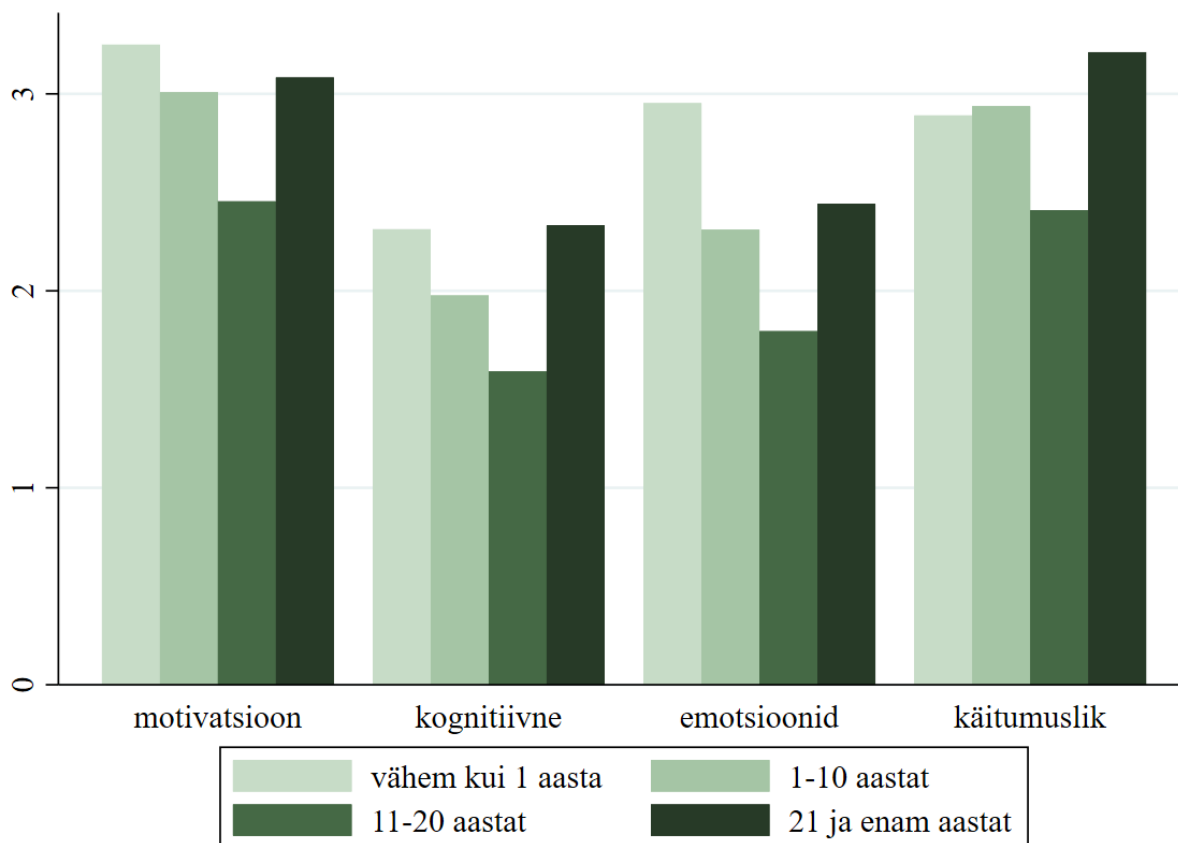
Joonis 4. Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töökoormus“ keskmised faktorite lõikes

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi)

Neljandaks tunnuseks oli tööstaaž, millega uuriti kui kaua on vastaja töötanud ettevõttes X. Selle tunnuse puhul osutus ainukesena statistiliselt oluliseks kolmas ehk emotsioonide faktor. Selle põhjal järeldub, et kõige enam tunnevad negatiivseid emotsioone tööd mitte tehes või kui neid segatakse seda tehes, töötajad, kes on ettevõttes alles uued ehk töötanud seal vähem kui ühe aasta (vt lisa G ja joonis 5). See, et uued töötajad ettevõttes tihedamini negatiivseid emotsioone tunnevad võib olla põhjendatud sellest, et neil kulub aega ameti õppimiseks ja keskkonnaga kohanemiseks. 2012. tööjõu mobiilsuse uuringust selgus, et alles peale 8-12 kuud on töötaja võimeline saavutama oma maksimum tootlikkuse taseme ja olla tööst täielikult haaratud (alliedHR, 2012). Alapunktis 1.2 oli vastandatud ühes liigituses tööst haaratud töötajat ja töösõltlast, kus oli välja toodud, et tööst haaratud töötaja on rahulolev ja tööle pühendunud (Beek, Taris & Schaufeli, 2011). Seega on uutel töötajatel

algelt väga keeruline olla oma tööga rahul ja negatiivsed emotsioonid ning stress on sagedased tekkima, kuna ollakse võõrastes situatsioonides ja harjumine võtab aega.

Motivatsiooni, kognitiivse ja käitumusliku faktori puhul ei osutunud tulemused tööstaaži tunnuse lõikes statistiliselt oluliseks. Järelikult ei olenenud sellest kaua töötaja ettevõttes töötanud on, et esineksid erinevused töösõltuvuse motivatsiooni, kognitiivses ja käitumuslikus liigis.



Joonis 5. Sotsiaal-demograafilise tunnuse „tööstaaž“ keskmised faktorite lõikes

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi)

Järgnevalt on tabelis 8 autor välja toonud koondtabeli tulemuste analüüsist faktorite ja eri taustatunnuste lõikes (vt tabel 8). Koondtabelisse on märgitud ka potentsiaalseid lahendusi, kuidas oleks võimalik töösõltuvust liigiti ja tunnuse lõikes leevendada.

Motivatsiooni ja käitumusliku faktori keskmised olid ettevõttes kõige kõrgemad, jäädes 5-pallisel skaalal kolme tasemele. Tegu pole küll märkimisväärselt suure tulemusega, mis viitaks kõrgele töösõltuvuse tasemele ettevõttes. Samas oleks siiski oluline probleemiga algusjärgus tegeleda, et see ei süveneks. Selleks on autor välja pakkunud potentsiaalseid

lahendusi nende probleemide leevendamiseks. Töösõltuvuse liigi, motivatsioon, lahendusena näeks autor seda, et kõik töötajad peaksid kollektiivselt kinni oma tööaegadest ega poleks heakskiitu töötamisel, mis toimub töötaja vabast ajast. Nimelt on leitud positiivne seos töösõltuvuse ja ületöö heakskiidu vahel (Mazetti, Schaufeli, Guglielmi & Depolo, 2016). Lahendus puudutab just kontoritöötajaid, kuna nendel on võimalus teha oma tööd igal ajal ja kohas, tänu sülearvutite ja töötelefonidele. Seega on kerge tekkima arvamusi, et kui sõnum või meil on saadetud, siis järelikult peab tulema sellele õigepea ka vastus. See aga paneb kontoritöötajatele peale sisemise surve pidevalt töötada. Kui keegi kollektiivist on ka väljaspool tööaega kättesaadav, siis ei taheta olla ka oma kolleegidest kehvemad. Seega mängib suuresti motivatsiooni faktori puhul rolli ületöötamise kliima, ingliskeeles *overworking climate*. Eriti mägivad võtmerolli sealjuures juhid, kelle käitumismustreid võtavad üle ka nendele alluvad töötajad (Ostroff, Kinicki & Tamkins, 2003). Sarnased lahendused on autor pakkunud ka käitumusliku töösõltuvuse liigi puhul, kuna selle liigi alla kuulusid otseselt töösõltuvuse tunnused, kus toimus töötaja kulutab suure aja tööle, ohverdab oma vaba aega ja töötab rohkem normist (Clark, Smith & Haynes, 2020).

Tabel 8

Analüüsi tulemuste koondülevaade faktorite ja eri taustatunnuste lõikes koos lahendustega

Tulemused		Lahendused
Motivatsioon		
Töö olemus	Ø	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektiivselt töötamisaegadest kinnipidamine • Ei eeldata töötamist väljaspool tööaega ega kiideta seda • Oluline juhi enda roll
Töötamis-koht	*Kontoritöölistel on tugevam kompulsiiivne surve tööd teha võrreldes tootmistöölisega	
Töökoormus	Ø	
Tööstaaž	Ø	
Üldine	Motivatsiooni tulemused üldiselt kõige kõrgemad	
Kognitiivne		
Töö olemus	*Töömõtted esinevad enim nendel töötajatel, kelle töö on vaimselt pingutav. Ka täielikult tehnilise ja rutiinse töö puhul esineb töömõtteid rohkem	<ul style="list-style-type: none"> • Töötajatel, kellel on probleeme tagada töö- ja vaba aja tasakaal • Töötamisaegadest kinnipidamine
Töötamis-koht	*Kontoritöölistel esineb sagedamini töömõtete esinemist töövälisel ajal võrreldes tootmistöölisega	
Töökoormus	*Üle normkoormusega töötajatel, esineb kõige sagedamini tööalaseid mõtteid väljaspool tööaega	
Tööstaaž	Ø	
Üldine	Kognitiivse tulemused üldiselt kõige madalamad	

Tulemused		Lahendused
Emotsioonid		
Töö olemus	Ø	
Töötamis-koht	Ø	
Töökoormus	Ø	• Uue töötaja puhul abi ja toetus sisseelamisel
Tööstaaž	*Kõige enam tunnevad negatiivseid emotsioone tööd mitte tehes need töötajad, kes on töötanud ettevõttes vähem kui ühe aasta. Kauem kui 21 aastat ettevõttes töötanute seas on tulemus taas kõrgem	
Üldine	Emotsioonide tulemused üldiselt keskmised	
Käitumuslik		
Töö olemus	Ø	• Kollektiivselt töötamisaegadest kinnipidamine
Töötamis-koht	Ø	• Ei eeldata töötamist väljaspool tööaega ega kiideta seda
Töökoormus	Ø	• Oluline juhi enda roll
Tööstaaž	Ø	
Üldine	Käitumusliku tunnused üldiselt kõrgemad (statistiliselt samaväärne motivatsiooni faktoriga)	

Märkused: *osutus statistiliselt oluliseks, Ø – statistiliselt oluline erinevus vastava grupi lõikes puudus

Allikas: autori koostatud analüüsi põhjal

Kognitiivse faktori puhul esines küll enim statistiliselt olulisi erinevusi töös uuritud tunnuste lõikes, kuid samas oli tegu töösõltuvuse liigiga, mida esines ettevõttes kõige vähem. Sellegipoolest on autor välja pakkunud järgnevad lahendused. Esimesena soovitaks autor, töötajatele, kellel esineb tööalaseid mõtteid, hoida lahus töö ja vaba aja veetmise keskkond ehk pigem vältida kaugtöö tegemist. Kaugtööd tegevad töötajad kannatavad sagedamini töö- ja eraelu konfliktide all ning tunnevad sagedamini väsimust, mis süvendab tajutavat töö- ja eraelu tasakaalu (Palumbo, 2020). Lisaks on eriti oluline, et töötaja, kellel on raskusi töömõtetest vabaneda, töötaks normaalkoormusega, kuna nendel, kellel on suurem koormus, on ka rohkem probleeme tööle üleliigselt mõtlemisega (Sonnentag & Bayer, 2005).

Viimasena on välja toodud lahendusi töösõltuvuse emotsiooni liigist tekkinud probleemidele. Nimelt selgus tulemustest, et kõige enam tunnevad negatiivseid emotsioone tööd mitte tehes need töötajad, kes on töötanud ettevõttes vähem kui ühe aasta. Autor diskuteeris taustatunnuste analüüsis, et see võib olla põhjustatud tööstressist, mis tekib, kuna õpitakse alles uut ametit ja alles kohandatakse töökeskkonnaga. Selle lahenduseks pakuks

autor ettevõttele läbimõeldud organisatsiooni värbamist ja toetust töötaja sisseelamisel ka teiste kolleegide poolt.

Kokkuvõttes kinnitas tulemuste analüüs, et töötajaid, kes teevad ületunde ja töötavad üle normkoormuse, ei saa liigitada koheselt ka töösõltlaseks. Seda kinnitas tulemus, et tunnus töökoormus osutus statistiliselt oluliseks vaid kognitiivse faktori lõikes, mille tulemused olid uuritud ettevõttes üldiselt kõige madalamad. Ettevõttepõhiselt esines töösõltuvuse liikidest enim motivatsiooni ja käitumuslikku liiki, kus tulemused jäid uuritud skaalal keskmiseks ehk suurt töösõltuvuse ohtu autor antud uurimuse põhjal ei tuvastanud. Samas selgus, et töötajal, kes teeb vaimset pingutavat tööd ja töötab kontoris, esines suurim oht sattuda oma tööst sõltuvusse. Analüüsisist ilmnis autori jaoks ka huvitav tulemus, mille põhjal tunnevad negatiivseid emotsioone ettevõttes enim just need töötajad, kes on ettevõttes töötanud vaid aasta.

Bakalaureusetöö piiranguks osutus üsna väike valim, mistõttu mõne taustatunnuse puhul oli grupiti väga vähe vastanuid. Töö tulemustest järeldatuna võiks edasi uurida lähemalt töösõltuvuse seost ja selle ilmnemist töötajate seas, kes on ettevõttes töötanud alla aasta. Suuremas pildis näeb autor ka vajalikuna uurida töösõltuvust Eesti riigis piirkonniti ja eri ettevõtete lõikes.

Kokkuvõte

Töösõltuvuse mõistel ei ole üht kindlat definitsiooni, seega oli üheks autori esmaseks eesmärgiks antud bakaareusetööd kirjutades välja selgitada, millised tunnused üldse viitavad töösõltuvusele. Autori poolt läbi viidud definitsioonide analüüsi põhjal saab järeldada, et töösõltlasi eristab enim tavalisest töötajatest normist rohkem töötamine ja suurem töömaht, mida tehakse tihti vaba aja arvelt. Neil on tugev kompulsivne surve tööd teha ning sellest tulenevalt on neil pidevad mõtted oma tööst. Töösõltlastel esineb tihti ka negatiivseid emotsioone, mis on põhjustatud tööst eemal olemisest või mis on vastupidi tekkinud töötamise tagajärjel.

Ühtlasi oli töös välja toodud eri töösõltuvuse liike ja nende sarnasusi ning erinevusi. Scott, Moore ja Miceli (1997) kolmene liigitus töösõltuvuse käitumismustrite põhjal oli järgnev: obsessiiv-kompulsivne, perfektsionistlik ja tulemustele orienteeruv tüüp. Teine, Van Beeki, Tarise ja Schaufeli (2011) liigitus tõi lisaks töösõltuvusele sisse ka üsna vastandliku mõiste, milleks on tööst haaratus. Nimelt peetakse töösõltlast negatiivseks, kuna neil on rahulolematuse oma töö ja eluga, kõrge töökoormus ning neil esinevad tihti konfliktid töökeskkonnas. Sellest tulenevalt esinevad neil tihti ka terviseprobleemid. Vastupidiselt töösõltlasele on tööst haaratud töötaja rahulolev, tööle pühendatud ja kõigele lisaks hea vaimse ning füüsilise tervise juures. Töötajad jagunevad selle liigituse järgi neljaks: töösõltuvuses töötajad, tööst haaratud töötajad, tööst haaratud töösõltlased ja töötajad, kes pole ei töösõltlased ega ka tööst haaratud töötajad.

Sarnaselt, oli tööst haaratust mainitud ka WorkBAT (Spence & Robinsoni, 1992) liigituses, kus oli välja toodud järgnevad töösõltuvuse liigid: tööst kaasatus, tööst rõõmu tundmine ja sund töötada. Tööst kaasatus ja rõõmutundmine oli käsitletud liigituses vastupidises suunas. Kõige pikemaks töös käsitletud liigituseks oli WART, kus oli töösõltuvus jaotatud viite liiki: kompulsiiensed kalduvused, kontroll, suhete piiramine/endasse tõmbumine, võimetus ülesandeid delegeerida ja eneseväärikus (Spence & Robbins, 1992, viidatud O'Driscoll & Marsh, 2002, vahendusel). Seevastu lühim liigitus oli DUWAS, kus oli keskendunud vaid kahele aspektile, milleks on ajaliselt liigne töötamine (käitumuslik) ja kompulsiiivselt töötamine (kognitiivne). (Schaufeli, Taris ja Bakker, 2003, viidatud de Beer, Horn & Schaufeli, 2022 ja Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018, vahendusel)

Viimasena tutvustati Clarki, Smithi ja Haynesi (2020) multidimensionaalse töösõltuvuse (MSW) liike, kuna samal liigitusel põhinevat mõõdikut kasutati ka antud uurimuses edaspidi töösõltuvuse liikide uurimiseks ettevõtte X näitel. Mõõdik sai valituks kuna hõlmab kõige paremini töösõltuvuse aspekte (suur tööle kulutatud aeg, normist rohkem töötamine, kompulsivne surve, pidev tööle mõtlemine, vaba aja ohverdamine ja negatiivne emotsioon), mis selgusid töö esimeses osas olevas definitsioonide analüüsis. MSW liigituse järgi on töösõltuvusel neli erinevat dimensiooni: motivatsioon, kognitiivne, emotsioonid ja käitumuslik.

Liigituste analüüsist järeldus, et kõigis kuues mainitud liigituses on välja toonud töösõltuvust liigitades kompulsivne surve. Neljas liigituses (välja arvatud Van Beek, Taris & Schaufeli, 2011; Spence & Robinson, 1992) oli otseselt või kaudselt mainitud ka suurt ajakulu, mis kulub töötamisele. Kolmes liigituses (Scott, Moore & Miceli, 1997; Van Beek, Taris & Schaufeli, 2011; Robinson, 1989) oli toodud ka töösõltlase liik, kelle jaoks on eriti olulised tema töö tulemused.

Teineteisega sarnanesid veel Scotti, Moore'i ja Miceli (1997) perfektionistlik tüüp, kes keskendub suuresti just kontrolli ja võimu ihaldamisele ning Robinsoni (1989) WART'i liigitusest – kontrolli liik. Vaid kahes liigituses olid liigid, mis hõlmasid emotsioone (Spence & Robinson, 1992; Clark, Smith & Haynes, 2020) ja tööst haaratust/kaasatust (Van Beek, Taris & Schaufeli, 2011; Spence & Robinson, 1992).

Töö teises osas anti ülevaade töösõltuvuse uurimiseks enimkasutatavatest mõõdikutest, milleks olid WART, WorkBAT ja DUWAS. Lisaks nendele oli tutvustatud ka uurimuses kasutatavat multidimensionaalset töösõltuvuse mõõdikut (MSW). Sellele järgnes kirjeldus küsitluse valimist, milleks oli Eesti ettevõtte X. Uurimuse meetodikaks oli anonüümne küsitluse vorm ning mõõdikuks multidimensionaalne töösõltuvuse mõõdik (MSW).

Küsitlus viidi läbi veebis ja paberkandjal ning küsitlused olid tõlgitud nii eesti kui ka vene keelde. Lisaks mõõdiku 16 väitele uuriti küsitluses ka nelja sotsiaal-demograafilist tunnust - töö olemus, töötamiskoht, -koormus ja -staaž. Küsitluses osales kokku 76 ettevõtte töötajat, kellest 40 olid tootmistöölised, 24 kontoritöölised ja 11 muud töölisi, kes ei liigitunud ei tootmis- ega ka kontoritöölise alla.

Tulemuste analüüsimiseks jaotas autor mõõdiku väited nelja faktorisse, sarnaselt MSW töösõltuvuse liigitusele – motivatsioon, kognitiivne, emotsioonid ja käitumuslik. Kirjeldava statistika põhjal selgus, et uuritavas ettevõttes olid kõrgeimad tulemused

motivatsiooni ja käitumuslikus faktoris ning madalamaid tulemusi kognitiivses. Lisaks kirjeldavale statistikale, viidi läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs, millest selgus, et töösõltuvust ja selle liike mõjutavad mitu sotsiaal-demograafilist tunnust.

Dispersioonanalüüsist selgus, et faktori motivatsioon lõikes osutus statistiliselt oluliseks töötamiskoht, mille põhjal järeldus, et kontoritöölised on tugevam kompulsivne surve teha võrreldes tootmistöölistega. Teised taustatunnused motivatsiooni faktoris statistiliselt olulised polnud, mis tähendas, et tulemused olid grupiti võrdväärsed.

Emotsioonide faktoris osutus statistiliselt erinevaks tööstaaži tunnus, millest järeldus, et enam tunnevad negatiivseid emotsioone tööd mitte tehes need töötajad, kes on töötanud ettevõttes vähem kui aasta. Ülejäänud tunnuste lõikes olid tunnused taaskord samaväärsed ja statistiliselt olulisi erinevusi vastuste vahel ei leidunud.

Kognitiivse faktori puhul osutusid statistiliselt olulisteks tunnusteks töö olemus, töötamiskoht ja -koormus. Analüüsist leiti, et töömõtted esinevad enim nendel töötajatel, kelle töö on vaimselt pingutav, samas ka täielikult tehnilise ja rutiinse töö puhul esines töötajatel rohkem töömõtteid. Samale tulemusele jõuti ka kontoritööliste puhul võrreldes tootmistöölistega. Tulemustest järeldus lisaks, et üle normkoormusega töötavatel töötajatel, esineb grupi lõikes kõige sagedamini tööalaseid mõtteid väljaspool tööaega.

Oluline on tähelepanu juhtida töös jõutud tulemusele, et tunnus töökoormus oli statistiliselt oluline vaid ühe (kognitiivse) faktori lõikes neljast. See lükkab ümber stereotüübi, mille põhjal eeldatakse, et töötaja, kes teeb tihti ületunde ja töötab üle oma normkoormuse, on töösõltlane.

Töö tulemustest järeldatuna on autor pakkunud edasiseks uurida lähemalt töösõltuvuse seost ja selle ilmumist uute töötajate seas ja kes alles kohanevad oma tööga. Samas näeb autor vajalikuks uurida töösõltuvust ja selle esinemist Eesti riigis nii piirkonniti kui ka eri ettevõtete lõikes.

Viidatud allikad

1. Aldubai, S. A. R., Aljohani, A. M., Alghamdi, A. G., Alghamdi, K. S., Ganasegeran, K., & Yenbaawi, A. M. (2019). Prevalence and associated factors of burnout among family medicine residents in Al Madina, Saudi Arabia. *Journal of family medicine and primary care*, 8(2), 657–662. DOI: 10.4103/jfmmpc.jfmmpc_268_18
2. AlliedHR. (2012). 2012 Allied Workforce Mobility Survey. Vaadatud 08.05.2023, <https://www.allied.com/docs/default-source/pdf/alliedworkforcemobilitysurvey.pdf>
3. Andreassen, C. S., Pallesen, J. H., & Pallesen, S. (2012). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24. DOI: 10.1108/JMP-05-2013-0143
4. Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
5. Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees. *PLoS ONE* 9(8), e102446. DOI: 10.1371/journal.pone.0102446
6. Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality* 24(1), 3–17. DOI: 10.1002/per.737
7. Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. DOI: 10.1080/10887150802371781
8. Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences* 40(6), 1223–1233. DOI: 10.1016/j.paid.2005.10.017
9. Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. DOI: 10.1016/j.paid.2010.01.013
10. Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. DOI: 10.1177/0149206314522301

11. Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. *Journal of Applied Psychology*, *105*(11), 1281–1307. DOI: 10.1037/apl0000484
12. Cook, R., & Gilin, D. (2023). Concurrent experiences of work engagement and workaholism: A factor-level profile analysis. *Personality and Individual Differences*, *202*. DOI: 10.1016/j.paid.2022.112000
13. de Beer, L. T., Horn, J., & Schaufeli, W. B. (2022). Construct and Criterion Validity of the Dutch Workaholism Scale (DUWAS) Within the South African Financial Services Context. *SAGE Open*, *12*(1), 1-11. DOI: 10.1177/21582440221079879
14. Douglas, E., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or Just Hard Worker? *Career Development International*, *11*(5), 394-417. DOI: 10.1108/13620430610683043
15. Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural nad discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, *62*(3), 517-526.
16. Fontein, D. (2021). *Accelerate Decision-Making by Involving Employees*. Vaadatud 30.04.2023, <https://thoughtexchange.com/blog/employee-involvement-decision-making/>
17. Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(2), 106-121. DOI: 10.1108/JMP-06-2012-0169
18. Harpaz, I., & Snir, R. (2016). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, *56*(3), 291–319. DOI: 10.1177/0018726703056003613
19. Lott, Y. (2020). Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany. *Soc Indic Res* *151*, 471–494. DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z
20. Mazetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management* *21*(3), 227-254. DOI: 10.1037/a0035700
21. Mazetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology* *31*(4), 880-896. DOI: 10.1108/JMP-03-2014-0100
22. O'Driscoll, M., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*(3), 357-368. DOI: 10.1348/096317902320369758

23. Ostroff, C., Kinick, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational Culture and Climate. *Handbook of Psychology*, 565-593. DOI: 10.1002/0471264385.wei1222
24. Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Psychometric qualities of the Argentine version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Current Psychology*, 40(2), 793-803. DOI: 10.1007/s12144-018-9999-z
25. Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. *International Journal of Public Sector Management* 33(6/7), 771-790. DOI: 10.1108/IJPSM-06-2020-0150
26. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348. DOI: 10.1177/1069397109337239
27. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
28. Scott, K., Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. DOI:10.1023/A:1016986307298
29. Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10(4), 393–414. DOI: 10.1037/1076-8998.10.4.393
30. Součková, M., Vaculík, M., & Procházka, J. (2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*. 4(14), 70-79.
31. Ten Brummelhuis, L. L., Rothbard, N. P., & Uhrich, B. (2017). Beyond Nine To Five: Is Working To Excess Bad For Health? *Academy of Management Discoveries*, 3(3), 262–283. DOI: 10.5465/amd.20150115
32. Tooding, L. M. (2020). Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Cronbachi kordaja. Vaadatud 24.02.2023, <https://samm.ut.ee/cronbachi-kordaja>
33. van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–482. DOI: 10.1037/a0024392

34. van Berk, B., Ebner, C, & Schmidt, D. R. (2022). Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland. *Arbeit*, 31(3), 257-282. DOI: 10.1515/arbeit-2022-0015
35. Yun, H, Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2014). A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance. *International Journal of Electronic Commerce* 16(4), 121-152. DOI: 10.2753/JEC1086-4415160405

Lisad

Lisa A

Töösõltuvuse mõiste inglise keelsed definitsioonid ja nende analüüs

Definitsioon	Autorid	Suur tööle kulutatud aeg	Normist rohkem töötamine	Kompulsiiivne surve	Pidev tööle mõtlemine	Vaba aja ohverdamine	Negatiivne emotsioon
„Oates views workaholism as an addiction, first defining a workaholic as “a person whose need for work has become so excessive that it creates noticeable disturbance or interference with his bodily health, personal happiness, and interpersonal relationships, and with his smooth social functioning”,,	Oates (1971) Kaugviide: Douglas & Morris (2006)	X		X		X	X
“Organization members engage in workaholic behavior patterns when: (a) they spend a great deal of time in work activities when given the discretion to do so, which results in their giving up important social, family, or recreational activities because of work; (b) they persistently and frequently think about work when they are not at work; and (c) they work beyond what is reasonably expected to meet the requirements of the job or to meet basic economic needs.”	Scott, Moore & Miceli (1997)	X	X		X	X	
“In our view, workaholics work harder than their job prescriptions require and they put much more effort into their jobs than is expected by the people with whom or for whom they work, and in doing so they neglect their life outside their job. Typically, they work so hard out of an inner compulsion, need, or drive, and not because of external factors such as financial rewards, career perspectives, organisational culture, or poor marriage.”	Schaufeli, Taris & Rhenen (2008)		X	X		X	
“The authors conclude that workaholics regularly devote substantial time working and thinking about work on ongoing basis. An important aspect of their definition is that workaholic behaviors are internally based and are not	Brady, Vodanovich & Rotunda (2008)	X		X	X		

Definitsioon	Autorid	Suur tööle kulutatud aeg	Normist rohkem töötamine	Kompulsiivne surve	Pidev tööle mõtlemine	Vaba aja ohverdamine	Negatiivne emotsioon
driven by external needs or organizational requirements (e.g., salary, need for overtime)."							
"Hence, we define workaholism as the tendency to work excessively hard (the behavioral dimension) and being obsessed with work (the cognitive dimension), which manifests itself in working compulsively"	Schaufeli, Shimazu & Taris (2009)		X	X			
"Workaholism is determined by a high level of work involvement, strong compulsions to work and low work enjoyment."	Součková, Vaculík & Procházka (2014)			X			X
"Based on these areas of commonality, we define workaholism as an addiction to work that involves feeling compelled or driven to work because of internal pressures, having persistent and frequent thoughts about work when not working, and working beyond what is reasonably expected (as established by the requirements of the job or basic economic needs) despite potential negative consequences."	Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes (2016)		X	X	X	X	
„We formally define workaholism as a multidimensional construct comprised of 1) an inner pressure or compulsion to work (i.e., motivational dimension), 2) persistent, uncontrollable thoughts about work (i.e., cognitive dimension), 3) feeling negative emotions when not working or when prevented from working (i.e., emotional dimension), and 4) excessive working that goes beyond what is required and expected (i.e., behavioral dimension).“	Clark, Smith & Haynes (2020)	X	X	X	X		X

Allikas: autori koostatud tabelis mainitud allikate põhjal

Lisa B

Multidimensionaalne töösõltuvuse mõõdik (MSW) inglise keeles ja väidete liigitus

Motivational

I always have an inner pressure inside of me that drives me to work.

I work because there is a part inside of me that feels compelled to work.

I have a strong inner desire to work all of the time.

There is a pressure inside of me that drives me to work.

Cognitive

I feel like I cannot stop myself from thinking about working.

In general, I spend my free time thinking about work.

At any given time, the majority of my thoughts are work related.

It is difficult for me to stop thinking about work when I stop working.

Emotional

I feel upset if I have to miss a day of work for any reason.

I am almost always frustrated when I am not able to work.

I feel upset if I cannot continue to work.

When something prevents me from working, I usually get agitated.

Behaviourial

When most of my coworkers will take breaks, I keep working.

I work more than what is expected of me.

I tend to work longer hours than most of my coworkers.

I tend to work beyond my job's requirements.

Allikas: Clark, Smith & Haynes (2020)

Lisa C

Küsitlus – harjumused töökohal

Lugupeetud vastaja!

Antud küsitlus on koostatud, et uurida töötajate tööharjumusi ettevõttes X, mille põhjal valmib ka lõpuks minu bakalaureusetöö. Olen väga tänulik, kui leiaksite 4 minutit, et vastata 16 tööga seonduvale väitele ning nendele järgnevale viiele küsimusele. Luban, et kogu info jääb anonüümseks.

Aitäh küsitluses osalemise eest!

Minu kontaktandmed:

Kristi Madi

kristi.madi@ut.ee

1. Hinnake, kui tõesed on järgnevad faktid Teie kohta 5-palli skaalal.

Eestikeelde tõlgitud mõõdik on autoriõigusega kaitstud, kuid ingliskeelne on leitav lisas B.

2. Märkige millisena hindate oma töö olemust.

1	2	3	4	5
Töö on tehniline ja rutiinne				Töö on vaimselt pingutav

3. Kas töötate kontoris või tootmises?

- Kontoris (kontoritööline, osakonnajuht jne)
- Tootmises (tootmistööline, transporttööline, laotööline jne)
- Muu

4. Kui suur on Teie töökoormus?

- Täiskoht (40h nädalas)
- Osaajaga (<40h nädalas)
- Üle normkoormuse (>40h nädalas)

5. Kui suur on Teie tööstaaz ettevõttes X?

- Vähem kui 1 aasta
- 1-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- 16-20 aastat
- 21-25 aastat
- 26 ja enam aastat

6. Kui küsimuste osas täiendavaid mõtteid, siis palun jätkke need siia:

Palun märkige kui olete nõus, et esitatud andmeid kogutakse, analüüsitakse ja tulemusi kirjeldatakse anonüümselt lõputöös.

- Nõustun

Lisa D

Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töö olemus“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes

Faktor	Grupp	Keskmine	Standardhälve	Olulisuse tõenäosus
Motivatsioon	1 – töö on tehniline ja rutiinne	2,84	0,82	0,5482
	2	2,60	0,91	
	3	2,94	0,60	
	4	2,95	0,92	
	5 – töö on vaimselt pingutav	3,32	1,15	
Kognitiivne	1 – töö on tehniline ja rutiinne	1,97	0,91	0,0025*
	2	1,17	0,41	
	3	1,88	0,68	
	4	1,95	0,66	
	5 – töö on vaimselt pingutav	2,67	1,01	
Emotsioonid	1 – töö on tehniline ja rutiinne	2,69	1,10	0,2890
	2	2,29	1,12	
	3	2,22	0,67	
	4	2,16	0,76	
	5 – töö on vaimselt pingutav	2,82	1,18	
Käitumuslik	1 – töö on tehniline ja rutiinne	2,82	1,25	0,7539
	2	2,42	1,06	
	3	2,83	0,82	
	4	3,00	0,83	
	5 – töö on vaimselt pingutav	3,11	1,23	

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - töö on tehniline ja rutiinne ja 5 – töö on vaimselt pingutav), *erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05

Lisa E

Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töötamiskoht“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes

Faktor	Grupp	Keskmine	Standardhälve	Olulisuse tõenäosus
Motivatsioon	1 – kontoris	3,43	0,79	0,0084*
	2 - tootmises	2,72	0,84	
	3 – muu	3,02	1,23	
Kognitiivne	1 – kontoris	2,38	0,70	0,0279*
	2 - tootmises	1,89	0,99	
	3 – muu	1,95	0,83	
Emotsioonid	1 – kontoris	2,30	0,74	0,4871
	2 - tootmises	2,33	0,95	
	3 – muu	2,91	1,41	
Käitumuslik	1 – kontoris	3,15	0,82	0,2336
	2 - tootmises	2,75	1,12	
	3 – muu	2,86	1,01	

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi), *erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05

Lisa F

Sotsiaal-demograafilise tunnuse „töökoormus“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus faktorite lõikes

Faktor	Grupp	Keskmine	Standardhälve	Olulisuse tõenäosus
Motivatsioon	täiskoht	2,97	0,87	0,9471
	osaajaga	3,25	2,48	
	üle normkoormuse	3,10	1,07	
Kognitiivne	täiskoht	1,95	0,76	0,0460*
	osaajaga	2,08	1,88	
	üle normkoormuse	2,80	1,05	
Emotsioonid	täiskoht	2,35	0,97	0,2067
	osaajaga	2,17	1,42	
	üle normkoormuse	2,78	0,92	
Käitumuslik	täiskoht	2,83	0,97	0,3617
	osaajaga	2,91	1,26	
	üle normkoormuse	3,45	1,16	

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi), *erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05

Lisa G

Sotsiaal-demograafilise tunnuse „tööstaaž“ keskmine, standardhälve ja olulisuse tõenäosus
faktorite lõikes

Faktor	Grupp	Keskmine	Standardhälve	Olulisuse tõenäosus
Motivatsioon	vähem kui 1 aasta	3,25	0,80	0,1889
	1-10 aastat	3,01	0,83	
	11-20 aastat	2,45	1,09	
	21 ja enam aastat	3,08	1,09	
Kognitiivne	vähem kui 1 aasta	2,31	1,02	0,2006
	1-10 aastat	1,98	0,79	
	11-20 aastat	1,59	0,58	
	21 ja enam aastat	2,33	1,09	
Emotsioonid	vähem kui 1 aasta	2,95	0,96	0,0163*
	1-10 aastat	2,31	0,98	
	11-20 aastat	1,80	0,75	
	21 ja enam aastat	2,44	0,93	
Käitumuslik	vähem kui 1 aasta	2,89	1,12	0,3198
	1-10 aastat	2,94	0,88	
	11-20 aastat	2,41	1,21	
	21 ja enam aastat	3,21	1,06	

Allikas: autori koostatud enda kogutud andmebaasi põhjal (skaalal: 1 - pole kunagi tõsi ja 5 - alati tõsi), *erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05

Summary

Classification of workaholism based on company X

Kristi Madi

Over the past decades, flexible working hours and the development of technology have both blurred the work-life boundaries. Because of it, workers are finding it more and more difficult to unwind after work, which may cause workaholism in the long run.

The term workaholism was first mentioned by Oates in 1971, who described it as working excessively out of compulsive pressure, to the extent, that it creates a noticeable disturbance in person's health, happiness, and relationships (Oates, 1971, cited by Douglas & Morris, 2006).

Past research has shown a correlation between workers' characteristics and workaholism (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010; Clark, Lelchook & Taylor, 2010). In comparison, the relationship between external factors in the workplace has not been researched so heavily. As a result, the author decided to study the relationship between work addiction and its different types in terms of the nature of work, workplace, workload, and length of service.

The purpose of this thesis is to find out which types of workaholism and how they are represented in Estonian company X among respondents with different background variables. To achieve this goal, the author sets the following tasks:

- define workaholism and analyse different approaches to it;
- give an overview of different workaholism types among different background variables;
- give an overview of different workaholism scales, choose one that is suitable for current research, and reason it;
- conduct a survey in Estonian company X;
- analyse survey results and analyse the relationship between workaholism and background variables;
- linking results with the theoretical part and making conclusions.

Based on the analysis of the definitions, workaholics are mostly distinguished from ordinary workers by working more than expected and by having a bigger workload, which is

often done at the expense of their own free time. They also have a strong compulsive pressure to work and suffer from constant work thoughts. In addition to that, workaholics often have negative emotions, which are caused because of (not) working. Furthermore, after analysing six workaholism classifications, the author concluded that all of them had at least one type, that represented having compulsive pressure to work. Four out of six classifications also mentioned working more than the norm and three out of six mentioned the importance of visible results.

In this bachelor's thesis, the author studied workaholism and its different types in Estonian company X using the MSW scale. A total sample consisted of 76 respondents. To analyse the collected data, descriptive statistics of the data was compared between four factors, and a non-parametric analysis of variance was conducted.

From the results, the highest mean rates were in motivational and behavioural factors and the lowest in cognitive. People working in offices and workers whose work was mentally draining had higher means among cognitive factor, which means they have trouble to stop thinking about work during their free time. Furthermore, office workers also had stronger compulsive pressure to work compared to other workers in company X. Interestingly, it was found, that new hires experience negative emotions most often when disturbed while working. However, most importantly the results showed that working long hours does not indicate workaholism, as it was only statistically significant among cognitive factor.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristi Madi

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Töösõltuvuse eri liigid ettevõtte X näitel“, mille juhendaja on Anne Aidla, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kristi Madi

11.05.2023