

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Signe Uustal

**KAUDSETE SOTSIAALSETE SÜNDMUSTE MÕJU JA SEOSED POSITIIVSE
ELLUSUHTUMISE, LÄBIPÕLEMISE NING TÖÖKOHAGA SEOTUSEGA
SOTSIAALKINDLUSTUSAMETI OHVRIABI TÖÖTAJATEL**

Magistritöö

Juhendaja: Kariina Laas, PhD

Läbiv pealkiri: Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

Tartu 2023

Kaudsete sotsiaalsete sündmuste mõju ja seosed positiivse ellusuhtumise, läbipõlemise ning töökohaga seotusega sotsiaalkindlustusameti ohvriabi töötajatel

Kokkuvõte

Töö eesmärgiks on uurida, kuidas kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused, nagu COVID pandeemia ja Ukraina sõda, on mõjutanud Eesti ohvriabisüsteemis töötavate inimeste toimetulekut töökeskkonnas. Lisaks otsis töös vastuseid küsimustele, kuidas on seotud aitaja valdkonna töötajate töölt lahkumise kavatsused läbipõlemisega antud sotsiaalsete sündmuste kontekstis ning millist rolli protsessis omab abistaja enda positiivsus. Veebiküsitlusele vastas 51 (63%) Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuste osakonna töötajat.

Uuringu tulemustest selgus, et traumaatilised sündmused ei mõjutanud olulisel määral ohvriabi töötajate igapäevatööga toimetulekut. Samuti tõi uuring välja, et uuritud tegurite raporteerimisel oli abistajate ning muu toetava personali vahel üldiselt vähe erinevusi, vaid emotsionaalset koormust ja traumaatiliste taustasündmuste mõju uuringu hetkel raporteerisid abistajad rohkem. Töö käigus leidsin mitmeid statistiliselt olulisi efekte positiivsuse, sekundaarse trauma ja muude psühhosotsiaalsete ohutegurite, läbipõlemise ning töölt lahkumise kavatsuse vahel. Töölt lahkumisele mõelnud töötajad raporteerisid kõrgemat läbipõlemist ning madalamat positiivsust. Tulemustest selgus, et positiivne ellusuhtumine on oluline kaitsefaktor läbipõlemise vastu. Antud uuringu leiud toovad välja läbipõlemise ennetuse olulisuse sekundaarse trauma tekkel (ja vastupidi). Töö tulemuste põhjal on võimalik teha ohvriabi töötajate toetamiseks teadlikumaid ettepanekuid.

Märksõnad: Kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused, läbipõlemine, positiivsus, sekundaarne trauma, psühhosotsiaalsed tegurid, töölt lahkumise kavatsus.

Indirect social events, burnout, positive attitude and job attachment in Social Insurance

Board workers

Abstract

This study aims to investigate how indirect social traumatic events have affected Estonian victim support system's employees' coping in the work environment. In addition, I looked for answers to the questions what the connection is between quitting intentions and burnout among people working in helper roles, considering the context of social traumatic events, and what effect the helper's own positive outlook on life has on the process. The study engaged 21 people working in the Social Insurance Board's Department of Victim Support and Prevention Services. Online survey was used as the data collection method.

The results of the study showed that traumatic events did not have a considerable effect on coping with their daily work among helpers working with traumatised clients. The study also demonstrated that there were generally no differences between helpers and other support staff with regards to reporting on positivity, burnout, and psychosocial risk factors. During the study, I identified a number of statistically significant interactions between positivity, secondary trauma and other psychosocial risk factors, burnouts, and quitting intentions. Employees who had considered quitting reported the highest levels of burnout and a lower rate of positivity, and vice versa. The study showed that positivity acts as a defence mechanism in case of a burnout. The findings of this study highlight the importance of burnout prevention in terms of developing secondary trauma (and vice versa) and provide a basis for drawing up an intervention plan and a hypothetical model.

Keywords: Indirect social traumatic events, burnout, positivity, secondary trauma, psychosocial risk factors, quitting intentions

SISSEJUHATUS

2020-2022 aastad on olnud ühiskonnale traumaatiliste sündmuste rohked. Üleelamisi on ühiskonnale toonud nii Covid-19 pandeemia kui ka Ukrainas jätkuv sõda. Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuste osakond on mõlema eelpool nimetatud kriiside ajal olnud riiklikul tasandil võtmerollis. Käesoleva uuringu sihtgrupiks on Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuste osakonna (edaspidi ohvriabi) töötajad. 2022. aasta on paraku kaasa toonud osakonnas personalivoolavuse ja tekitanud vajaduse uurida eelpool nimetatud sündmuste mõju töölt lahkumiskavatsusele tulevikus.

Töö peamine eesmärk on uurida, kuidas kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused on mõjutanud Eesti ohvriabisüsteemis töötavate inimeste toimetulekut töökeskkonnas. Töö fookuses on abistava elukutse esindajad, kes puutuvad igapäevaselt kokku traumad kogunud inimestega ja on kandnud võtmerolli kriisitöös nii Covid-19 pandeemia riskide juhtimisel 2020.a. kui ka Eestit haaranud Ukraina pagulaskriisis 2022-2023 aastal ning kriiside tulemusena on suurenenud risk töös läbi põleda. Oma töös kasutan mõistet „elukutseline abistaja“ (lühendatult abistaja) viidates ametitele, kus nõustaja puutub kokku inimeste abistamise ja toetamisega ning seetõttu on alim töökeskkonna ohuteguritele.

Lisaks abivajajatega vahetus kontaktis töötavale personalile (MDFT pereterapeutid, kaugnõustajad, ohvriabi ja vägivallast loobumise nõustajad) töötab Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuse osakonnas ka juhtiv ja toetav personal (sh tiimi-, projekti- ja talituste juhid jt). Eeltoodut arvestades keskendun oma töös lisaks ka küsimusele, kuidas eri ametikohtadel töötajad tajuvad töökeskkonda ja sotsiaalseid traumaatilisi sündmusi. Samuti uurin, kuidas läbipõlemine ja töötaja positiivne ellusuhtumine mõjutavad erinevaid ametirühmi. Uuringusse kaasan ka sekundaarse trauma teema, kuna see võib olla lisariskifaktoriks abistajate toimetuleku osas nii traumaatiliste sündmuste kui ka nende järgsete tagajärgede üleelamisel. Lisaks otsin uuringus vastuseid küsimustele, kuidas on abistajate töölt lahkumise kavatsus seotud läbipõlemisega ning millist rolli mängib abistaja enda positiivne ellusuhtumine (edaspidi positiivsus) selles protsessis. Töös hindan psühhosotsiaalsete tegurite rolli läbipõlemises ja positiivsuse edendavat rolli töökeskkonna toetamisel. Hetkeolukorra hindamisele lisaks on üheks töö tulemuseks ettepanekud psühhosotsiaalsete tegurite mõju vähendamise ja töötajate positiivsuse jõustamiseks, et leida viise sotsiaalse turvalisuse hoidmiseks asutuses ja vähendada personali voolavus. Uuringu tulemusi soovitan kasutada organisatsiooni sisemiste protsesside analüüsimiseks ning töökorralduse parandamise

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

ettepanekute tegemiseks, et ennetada läbipõlemist, vähendada teiste psühhosotsiaalsete tegurite mõju ning toetada töötajate positiivset ellusuhtumist.

Kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused ja nende seos läbipõlemisega

Käesolevas töös uurin, kuidas kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused on mõjutanud elukutselise abistaja toimetulekut töökeskkonnas. Kaudseteks traumaatilisteks sündmusteks (*indirect traumatic events*) loetakse sündmuseid, mida ei kogeta otseselt, kuid võivad siiski mõjuda traumeerivalt. Sotsiaalsete traumaatiliste sündmustena (*social traumatic events*) võib nimetada ühiskonda sügavalt raputavaid ühiseid kogemusi, nagu sõjad, genotsiidid, looduskatastroofid, pandeemiad või laiaulatuslik vägivald.

Roberts (2021) on uurinud läbipõlemist ja sekundaarse trauma teket sõjapõgenikega töötavatel erialaspetsialistidel ning vabatahtlikel. Valimis teatasid läbipõlemist (13,7%) ja sekundaarset traumat (54,3%) küsitletutest. Veronese, G., ja Pepe, A. (2022) viisid läbi longitudinaaluuringu Palestiina tervishoiutöötajate seas, kes on puutunud kokku sõja, sõjalise vägivalda ja muude stressirohkete olukordadega. Uuring tõi välja seose traumaatiliste sündmuste ja läbipõlemise sümptomite ning sekundaarsete kogemuste vahel ning nende mõju professionaalsete abistajate psühholoogilisele stressile. 2021.a. uuriti USA sotsiaaltöötajaid COVID-19 pandeemia (kasutades esimese laine andmeid) ja posttraumaatilise stressi, leina, läbipõlemise ja sekundaarse trauma seoseid. COVID-19 pandeemia üleelamist nimetati uuringus jagatud kollektiivseks trauma kogemuseks (*shared collective trauma*), mille teke on seotud ühiskonna ühise intensiivse ohu või tohutut stressiga, mis ületab inimese toimetulekuvõimet (Hirschberger, 2018). Uuringust selgus, et jagatud kollektiivse trauma posttraumaatilise stressihäire (PTSH) levimus oli oluliselt suurem kui riigi eelnevate aastate keskmine. Kõrgenenud PTSH määrad näitavad, et inimesed tajuvad kollektiivseid traumasid tugeva ohuna või kõrge stressina, mis häirib inimese tavapärasest toimetulekut (Holmes et al., 2021). Ka teised uuringud on välja toonud, et kokkupuude traumaatiliste sündmustega ja sellega seotud klientide emotsionaalne ülevoolavus, ülekoormuse ja pinged tekitavad abistajatele vaimseid kannatusi, sealhulgas raskusi oma töö- ja isikliku elu eristamisel (Levkovich & Swisa, 2022). Seega võib eeldada, et sotsiaalsetele traumaatilistele sündmustele järgnevad üleelamised avaldavad mõju abistaja läbipõlemisele ja tema töölt lahkumise kavatsusele (Isdal, 2021). Oma töös kasutan terminit “kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused” (edaspidi traumaatilised sündmused).

Läbipõlemine (*burnout*)

Suurema läbipõlemise riskiohuga on nende erialade ja ametite esindajad kes puutuvad kokku tavainimestele traumeerivate sündmustega. Lisaks esmase abi andjatele kuuluvad riskirühma ka sotsiaal-ja tervishoius töötavad nõustajad (Lloyd et al., 2002).

"Haavatava abistaja" (*Wounded Healers*) mõistet suurima läbipõlemise riskiga töötajate suhtes kasutasid esmakordselt Straussner, Senreich ja Steen (2018). Nad tõid välja, et pooled nende uuringus osalenud sotsiaaltöötajatest märkisid, et neil oli enne karjääri või karjääri jooksul vaimse tervise probleeme. Seega võib läbipõlemist nimetada abistavate töötajate kutsehaiguseks.

Läbipõlemise põhjustajateks võivad olla suur töökoormus, mittetoetav töökeskkond ja tunne, et pingutused abistamisel ei ole piisavad (Stamm, 2010). Killian (2008) toob välja läbipõlemise riskifaktorid: (1) tööga kurnatus ja selle mittevastavus moraalsele väärtustele ning võimetus vabal ajal ennast töömehelust välja lülitada; (2) halb juhtimiskultuur ja töötaja tunne, et tema pingutusi ja saavutusi ei märgata; (3) kõrge neurootilisuse kõrge . Ahola jt (2005) toovad välja, et läbipõlemine sarnaneb depressiooniga, mille väljaarenemise põhjuseks on liigne tööstress ja emotsionaalne ülekoormus. Läbipõlemisega kaasnevad füüsiline ja emotsionaalne kurnatus, küünilisus, negatiivsus, suurem vaimne tööst distantseerumine ja madal enesehinnang, emotsionaalsed probleemid, depersonalisatsioon, igapäevase saavutustunde vähenemine ja interpersonaalne haavatavus, mis väljenduvad sageli ülepingest tulenevas ärrituvuses (WHO, 2019; Patel et al., 2018). Patel jt (2018) järgi iseloomustab läbipõlemisega kaasnevat emotsionaalset kurnatust ületöötamise tunne ning emotsionaalsete ja füüsiliste sisemiste ressursside üleliiane ärakasutamine. Depersonaliseerimine või inimeste kohtlemine pigem objektina kui inimesena, võib põhjustada klientide suhtes negatiivseid, vastanduvaid hoiakuid ja tundeid. Läbipõlemine on töökeskkonnas tõsine probleem, sest sellega kaasnevad negatiivsed tagajärjed töötajate produktiivsusele (de Oliveira et al., 2019).

Seega pidev kokkupuude ennustamatusega ja töö traumad kogunud inimestega tõstab abistava töötaja läbipõlemise riski, mis võib omakorda mõjutada tema toimetulekut igapäevaelus, kahjustada tema vaimset tervist ja tõsta sekundaarse trauma riski. Kui läbipõlemise teemaga tegelemist edasilükatakse, võib see areneda sekundaarseks traumaks ja kurnatuseks, mis võib lõppeda depressiooniga. Suure tõenäosusega võib sellises olukorras töötaja kaaluda lahkumismõtteid, et vältida edasisi kahjulikke mõjusid töökeskkonnas.

Läbipõlemise põhjused on multifaktoriaalsed ja seotud nii töökeskkonna faktoritega (nt töökoormus, sotsiaalne toetus, tunnustus, autonoomia jne) kui ka individuaalsete teguritega (isiksuseomadused, väärtused, hoiakud, ootused ja oskused).

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

Tööga seotud psühhosotsiaalsete (ohu)tegurite (*psychosocial risk factors*) mõju läbipõlemisele

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 9 (1) annab psühhosotsiaalse ohuteguri mõisteks järgmise selgituse: "Psühhosotsiaalsed tegurid on töö, mis võib olla seotud õnnetus- või vägivalda ohuga, ebavõrdse kohtlemisega, kiusamise ja ahistamisega tööl, töötaja võimetele mittevastava tööga, pikaajalise töötamisega üksinda ja monotoonse tööga, samuti muud juhtimisega, töökorraldusega ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi" (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS), 2019, § 9 (1)).

Tööga seotud psühhosotsiaalsed tegurid, sh kognitiivsed ja emotsionaalsed nõudmised, võivad kaasa aidata tööga seotud stressi kasvule ja viia töötaja läbipõlemiseni (Freimann & Merisalu, 2015). Lloyd (2002) märgib, et suurimateks stressifaktoriteks on muuhulgas tööalased nõudmised ja töökeskkond, sealhulgas töökoormus, emotsionaalne ja kognitiivne koormus. Psühhosotsiaalsed tegurid võivad mõjutada ettevõttes töötavate inimeste töömoraali, füüsilist ja vaimset tervist ning töötajate omavaheliseid suhteid ning kahjustada töötajate tootlikkust ja heaolu (European Agency for Safety and Health at Work).

Eestis läbiviidud psühhosotsiaalsete ohutegurite levimusuuringus näitas, et võrreldes teiste Euroopa riikide keskmisega olid Eesti töötajate tööstressi näitajad kõrgemad. Siiski näitas sama uuring, et võrreldes Taaniga on Eesti töötajatel enam tuge oma kolleegidelt ja juhtkonnalt ning hinnangud töökoormusele on madalamad (Seppo et al., 2010).

Kokkuvõttes võib öelda, et kui eirata või pöörata vähest tähelepanu psühhosotsiaalsetele ohuteguritele, võivad tagajärgedeks olla kõrgem tööstress, -kurnatus, -väsimus, mis võib viia läbipõlemiseni ja vaimse tervise kahjustamiseni. Abistava elukutse esindajate puhul lisandub siia nimekirja ka sekundaarse trauma oht. Antud töös keskendun järgmistele töökeskkonna psühhosotsiaalsetele (ohu)teguritele: Töökoormus, Töötempo, Kognitiivsed nõudmised, Emotsionaalne koormus, Emotsioonide varjamise vajadus, Tugi kolleegidelt, Tugi ülemuselt ja Tööga rahulolu.

Töötaja positiivne ellusuhtumine (*positivity*) ja selle seos läbipõlemisega

Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) määratleb vaimset tervist kui heaolu seisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime igapäevaste pingetega, suudab tulemuslikult töötada ja anda oma panust ühiskonda. Inimese positiivne vaimne tervis ja inimese vaimne heaolu on sünonüümid (Ruggeri et al., 2020). Positiivsel ellusuhtumisel on oluline roll positiivses vaimses tervises. Positiivse ellusuhtumisega inimesed suhtuvad

elusituatsioonidesse optimistlikumalt ning tulevad paremini toime erinevat väljakutsete ja tagasilöökidega. Lisaks tajuvad nad oma igapäevaelus tõenäolisemalt rohkem heaolu ning neil on parem enesetunne ja suurem motivatsioon (Kabir, 2013).

Positiivne ellusuhtumine (edaspidi positiivsus) kujutab endast sügavat kooskõla enesehinnangu, optimismi ja eluga rahulolu vahel, mis vastavad „püsivate teadmiste struktuuridele” iseenda ja maailma kohta ning mõjutavad oluliselt inimese tundeid ja käitumist ning kujundavad tema olevikku ja leevendavad tulevaste kogemuste mõju (Caprara et al., 2009). Seetõttu on oluline kaasata uuringutesse inimese enda positiivsus, mis võib mõjutada tema toimetulekut ja kohanemist traumaatiliste sündmuste tagajärgedega (üleelamist).

Ajalooliselt on inimese positiivsust uuritud erineva fookusega. Esialgsed uuringud keskendusid pigem positiivsele psühholoogiale (Seligman, 2002) mille eesmärk oli uurida inimressursside tugevusi ja psühholoogilisi võimeid ning arendada neid, et parandada töötaja tulemuslikkust töökohal. See lähenemine keskendus pigem töötaja individuaalsetele omadustele ja tulemustele (Cameron & Caza, 2004). Hilisemal perioodil on üha enam pööratud tähelepanu positiivsuse rollile meeskonna ja organisatsiooni tasandil. Meeskonna tasandil on positiivsust seostatud meeskonna probleemide lahendamise ja töö tulemuslikkusega (Lehmann-Willenbrock et al., 2017) ning meeskonna sidususe, koostöö, koordineerimise ja rahuloluga (West et al., 2014).

Antud töö keskendub peamiselt töötaja individuaalsele positiivsuse tasandile, millel on oluline mõju nii meeskonna toimimisele kui ka organisatsiooni üldisele tulemuslikkusele. Töös lähtun eelpool viidatud Capara (2009) positiivsuse definitsioonist.

Inimressursi tugevuste ja psühholoogilise võimekuse mõju meeskondade toimimisele on äärmiselt oluline, sest see võimaldab tulevikus välja töötada tõhusamaid juhtimisviise (Avey et al., 2010). Erinevad uuringud seovad positiivsuse autentse juhtimise (Yammarino et al., 1993; Shahid & Muchiri, 2019) ja psühholoogilise kapitaliga (Luthans, 2002; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Psühholoogiline kapital koosneb järgnevatest komponentidest: töötaja enesetõhusus, lootuse tunne, optimism ja vastupidavus (ka säilenõtkus). Töötaja psühholoogilise kapitali arendamine on oluline nii töötajate kui ka organisatsioonide jaoks, sest see mõjutab tööga seotust, töörahulolu, -sooritust, loovust ja innovaatilist mõtlemist (Luthans et al., 2015). Uuringud on näidanud, et töötaja psühholoogilise kapitali arendamine toetab töö kvaliteeti ja jätkusuutlikkust (Yildirim et al., 2021). Organisatsioonide jaoks on oluline kasutada ära oma töötajate positiivseid psühholoogilisi võimeid, sest see võib suurendada positiivsust töökohal, mis väljendub töötaja optimismi, enesekindluse, konstruktiivsuse ja lootusrikkuse kaudu (Luthans & Youssef, 2007).

Autentne juhtimine on teine sõnapaar, mis mängib olulist rolli positiivse töökeskkonna loomisel ja aitab edendada positiivsuse arengut. Sõna "autentne" sisuline tähendus on "ehtne (päris), ehe, täiesti usaldatav, algallikail põhinev" (ÕS, 2020). Autentne juhtimisstiil põhineb juhi eneseteadlikkusel, ehtsusel, usaldusväärsusel ja väärtustel. Olles oma isiksuse ja käitumisega kooskõlas suudab juht luua autentseid suhteid teistega. Autentsel juhil on võimekus kaasa aidata inimese positiivsuse arengule, sealhulgas motivatsioonile, lojaalsusele, innovaatilisele mõtlemisele ja tulemuslikkusele (Gardner et al., 2005; Walumbwa et al., 2008; Gardner et al., 2011). Tõhus ja autentne juhtimine soodustab positiivseid emotsioone, mis viib positiivsete emotsioonide edasikandumiseni töökohal (Shahid & Muchiri, 2019). Mõningad uuringud on välja toonud agentse töökäitumise (s.t positiivne tähelepanelik suhtlemine ja kaastunne, kui meeskonna sisene sotsiaalse toetuse tegur) tähtsuse organisatsiooni edukuse soodustajana (Spreitzer et al., 2005; Rego et al., 2010). Kolleegide vastastikune positiivne sotsiaalne toetus ja andestav-positiivne juhtimiskultuur omavad olulist mõju töötaja positiivsuse hoidmisele (Spreitzer et al., 2012).

Inimese positiivsuse ja läbipõlemise vahelised seosed on keerulised ja mitmetahulised. Uuringud on näidanud, et positiivsusel on negatiivne seos läbipõlemise komponentidega (Gong et al., 2018). Positiivsus aitab ennetada ja leevendada läbipõlemist, teisest küljest läbipõlemine vähendab positiivsust. Läbipõlemine võib vähendada inimese positiivseid emotsioone, motivatsiooni, loovust ja innovaatilist mõtlemist (Gardner et al., 2011; Gong, et al., 2018; Yavas et al., 2018). Seetõttu võib positiivse mõtlemise toetamine, läbi seda soodustava töökeskkonna, vähendada läbipõlemist ja selle komponente, sealhulgas emotsionaalset kurnatust, depersonaliseerumist ja isiklike saavutustunde kadumist (Fandokht et al., 2014). Viimase aja juhtimisteooriates (nt positiivne- ja *coachiv* juhtimine) on positiivsust üha enam hakatud siduma erinevate individuaalsete, meeskonna- ja organisatsiooniliste töötulemustega (Fredrickson, 2000; 2001; West et al., 2009; Luthans ja Youssef, 2007 jt).

Seos läbipõlemise, positiivsuse ja töölt lahkumiskavatsuse vahel (*quitting intentions*)

Läbipõlemine on oluline faktor töötaja lahkumise kavatsuses. Töötaja positiivsuse tõstmine võib vähendada läbipõlemise riski (Gong, et al., 2018; Mürk, 2022). Yavas (2018) tõi välja, et positiivsus võib leevendada läbipõlemise kahjulikku mõju töötulemustele ja kavatsusele lahkuda töökohalt.

Sekundaarset traumat (*secondary traumatic stress, secondary traumatization*) on uuritud väga laialdaselt, sh sotsiaal- ja tervishoiu valdkonnas töötavatel abistajatel (Bock et al., 2020; Lee et al., 2021). Figley (1995) on leidnud, et sekundaarset traumajärgne stress tekib abistaja

kokkupuutel teiste inimeste valu ja kannatustega. Stamm (2010) eristas kaastundeväsimuse ja sekundaarse trauma. Kaastundeväsimus tekib läbipõlemise ja sekundaarse traumaatilise stressi koosmõjul. Ta tõi välja ka, et sekundaarne traumaatiline stress tekib hirmu ja traumaga seotud töö koosmõjul. Asendus- ehk kaastrauma (*vicarious trauma*) kirjeldab muutusi professionaali uskumustes inimlikkuse, turvalisuse ja suhete kohta, mis on tingitud empaatilisest suhtlemisest traumeerivaid sündmuseid kogenud teiste inimestega (McCann & Pearlman, 1990; Pearlman & Mac Ian, 1995). Kaastrauma sarnaneb suures osas sekundaarse traumaga, kuid viimane mõiste annab avarama arusaama trauma mõjudest. Lipsky ja Burk (2009) on kombineerinud sekundaarse trauma ja kaastrauma mõiste mõistega “traumaga kokkupuute reaktsioon” (*trauma exposure response*). Antud töös keskendun sekundaarse trauma mõjudele ja nende seostele teiste töökeskkonna teguritega.

Nii sekundaarne trauma kui ka läbipõlemine on psühholoogilised seisundid, mis võivad mõjutada inimesi, kes on kokku puutunud või töötanud traumaatiliste sündmustega kokkupuutunud inimestega. Abistajatel võivad olla samad posttraumaatilise stressihäire (PTSH) sümptomid nagu neil, kes on ise olnud traumaatilise sündmuse ohvrid (Ogińska-Bulik et al., 2021). Bock (2020) viitab sekundaarsele traumaatilisele stressile kui loomulikule reaktsioonile peale kohutavatest sündmustest teadasaamist. Seega võib sekundaarne trauma põhjustada posttraumaatilise stressihäirega sarnaseid sümptomeid nagu näiteks öudusunenäod, pealetükkivad mõtted, unehäired, viha, ärevus, apaatia, depressioon ja füüsiline kurnatus, ning vähendada empaatilisust teiste inimeste suhtes (Stamm, 2010; Figley; Beder, 2012; Van Mol et al., 2015). Elukutselised abistajaid, kes töötavad igapäevaselt klientidega, kes on kogenud traumeerivaid sündmusi nagu seksuaalvägivalda, kroonilisi haigusi, elanud läbi looduskatastroofi, terrorismirünnaku või osalenud missioonil, on kliendi traumade kaudu haavatavamad ja seetõttu ka enam ohustatud sekundaarse trauma tekkest (Sadler-Gerhardt & Stevenson, 2011). Mõnede uuringute kohaselt on sekundaarsel traumal oluline mõju läbipõlemisele, kuna see suurendab abistajate stressi, emotsionaalset kurnatust ja küünilisust teiste suhtes (Mathieu, 2012; Olo, 2021; Jeong YJ, Shin S., 2022; Tessitore, 2023).

Oluline on vahet teha sekundaarsel traumal ja läbipõlemisel. kuna kehv töökeskkond võib suurendada abistajate riski mõlema seisundi tekkeks. Samas võib sekundaarne trauma suurendada läbipõlemise riski ning vastupidi. Longitudinaalsed uuringud on näidanud, et ametikohal, kus töötatakse traumatiseeritud klientidega, võib läbipõlemine eelneada sekundaarsele traumale ja ennustada seda, mitte aga vastupidi (Shoji, 2015). Seega võib abistaja läbipõlemise ennetamine aidata vähendada sekundaarse trauma tekke riski. Kui kehva töökeskkond ja läbipõlemine on probleem, siis võib abi olla töökoha vahetusest. Kuid

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

sekundaarse trauma korral ei lahenda töökoha vahetus probleemi, kuna abistaja jääb kokku puutuma traumeerivate sündmustega ning kliendid jäävad tema mälus samasugusteks.

Seega võib kokkuvõttes teoreetiliste allikate põhjal järeldada, et töötaja risk kogeda sekundaarset traumat ja läbipõlemist sõltub traumaatiliste sündmuste üleelamise raskusest, traumatiseeritud inimestega kokkupuute sagedusest ning enda emotsionaalsest vastupidavusest. Töötaja töölt lahkumise kavatsuses mängivad olulist rolli ka psühhosotsiaalsed tegurid. Psühhosotsiaalsete tegurite seotus läbipõlemise ja sekundaarse traumaga võib omakorda negatiivselt mõjutada abistaja vaimset tervist. Samas võib töötaja positiivsus toetada tema emotsionaalset vastupidavust, mis omakorda võib ennetada läbipõlemist ja sekundaarset traumat.

Eestis on läbi viidud mitmeid uuringuid seoses töökeskkonna psüühiliste ohutegurite, läbipõlemise ja töölt lahkumise kavatsusega. K. Mürk (2022) uuringust selgus, et kõige tugevam seos on töölt lahkumiskavatsusel tööga seotud läbipõlemisel. Läbipõlemise skaala oli kõige tugevamalt seotud sündmuse mõju skaalaga (Kaaver, 2020). H. Olo (2021) on uuritud seoseid säilivusnõtkuse, kaastunde väsimuse ja isikuomaduste vahel Eesti ohvriabi süsteemis. Aasmäe (2020) omakorda on uurinud säilienõtkuse, tööstressi ja teadveloleku seoseid. U. Allvee (2022) uuris töökiusu ja psühhosotsiaalseid ohutegureid töökohal ning leidis, et tööga seotud psühhosotsiaalsed tegurid on olulised riskifaktorid töökiusu tekkimisel. Töökiusu kogemine on seotud ka suurema läbipõlemise, depressiooni ja uneprobleemide esinemisega töötajatel.

Eestis pole varem uuritud traumaatiliste sündmuste ajalise mõju (kogemusliku) perspektiivi, läbipõlemise, sekundaarse trauma ja positiivsuse seoseid. Abistaja kutse on tänu kliendijuhtumite tõsidusele ja keerukusele ning iseenda tööriistana kasutamisele kõrge töökeskkondliku ohuriskiga amet. Seetõttu on oluline uurida, kuidas neid riske vähendada ja ennetada vaimse tervise probleeme sotsiaaltöö valdkonnas. Toetudes eelpool öeldule, on käesolev uurimistöö oluline ja unikaalne.

Teooriatest ja varasematest uuringu tulemustest lähtudes püstitasin oma uurimistöös järgmised hüpoteesid ja uurimisküsimused:

H1: Sotsiaalsete traumaatiliste sündmuste mõju negatiivselt hinnanud töötajad kogevad suurema tõenäosusega ka sekundaarset traumat ja läbipõlemise sümptomeid ning hindavad töökoha psühhosotsiaalset keskkonda negatiivsemalt.

H2: Positiivne ellusuhtumine ja läbipõlemine on negatiivses korrelatsioonis.

H3: Töölt lahkumise kavatsustes mängivad vastassuunalist, kuid võrdselt olulist rolli nii läbipõlemine kui ka inimese enda positiivne ellusuhtumine.

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

U1: Kui erinevalt raporteerivad abistav ja muu toetav personal positiivsust, läbipõlemist, psühhosotsiaalseid (ohu)tegureid ja kaudsete traumaatiliste sündmuste mõju?

U2: Millistele psühhosotsiaalsetele (ohu)teguritele peaks tööandja rohkem tähelepanu pöörama, et leevendada töötajate sekundaarset traumat ja läbipõlemist?

MEETOD

Valim

Kogumi moodustasid Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuste osakonna töötajad, keda 2023.a. veebruari kuu seisuga oli kokku 127 (sh ka ajutiselt töölt eemal olevad töötajad). Küsimustiku vastamist alustas 81 töötajat, kuid küsimustikule vastas lõplikult 51 töötajat (N=51), kelle andmed uuringusse kaasasin. Valimisse kuulunud töötajatest 27 olid abistajad (52%) ning 24 muud ametnikud (48%). Abistajate hulka kuulusid Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi ja ennetusteenuses töötavad nõustajad, terapeudid, ohvriabi töötajad jt (täpsem töötajate kirjeldus asub sissejuhatuses lk 4). Tööstaaži järgi jagunesid vastajad järgnevalt: staažiga alla 5 aasta - 43 töötajat (84%); staažiga üle 5 aasta 8 töötajat (16%). Siinkohal on oluline välja tuua, et suur osa personalist on osakonnas töötanud vähem kui viis aastat. Staažist lähtuvalt jaotus valim küll ebahühtlaselt, kuid see on ka ootuspärane arvestades hiljutisi personaliliikuvuse proportsioone.

Protseduur

Uuringu läbiviimiseks on saadud kooskõlastus Tartu Ülikooli eetikakomiteelt (Kooskõlastus 374/T-12). Andmed on kogutud ajavahemikus 21.-31.03.2023.a ning andmete kogumisel kasutasin Tartu Ülikooli uuringukeskkonda *LimeSurvey*. Uuringus osalemise kutse said kõik Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuse osakonna töötajad e-maili listi vahendusel.

Mõõtmisvahendid

Uurimistöös kasutatakse järgmisi küsimustikke: BMS (*Burnout Measure, Short version*), Professional *Quality of Life (ProQOL)*, P- Skaala, osaliselt *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)*. Küsimustike täitma asumist käsitlesin käesolevas uurimistöös kui informeeritud nõusoleku andmist. Küsimustikus oli kokku 16 küsimust, mis moodustasid omakorda 5 küsimuste rühma. Etteantud küsimustele vastamine võttis aega ligikaudu 15-20 minutit.

Läbipõlemise sümptomite mõõtmiseks kasutasin Pines'i ja Aronsoni poolt 1988. aastal välja töötatud läbipõlemise küsimustiku BM (*Burnout Measure*) (Pines, 2005)

lühivarianti BMS (Malach-Pines, 2005), mis koosneb 10st enesekohasest väitest. Eestikeelsena kasutas seda kõige esimesena Endel Hango oma 2006 aasta uurimistöös (Hango, 2006). Tema poolt läbi viidud väidete faktoranalüüs näitas, et tegemist on ühefaktorilise skaalaga, mille üks faktor seletas 64% väidete koguhajuvusest. Eestikeelse BMS-i sisemine usaldusväarsus on $\alpha = 0,86$ (Cronbachi alfa), keskmine väidetevaheline korrelatsioon on $r = 0.76$ ($p < .05$). Vastused antakse 7-punktilisel Likerti skaalal ning kirjeldavad statistikud on esitatud tabelis 1.

Sekundaarse trauma hindamiseks kasutasin *Professional Quality of Life (ProQOL)* küsimustiku sekundaarse traumaatilise stressi alaskaalat ($SD = 10$; Cronbach'i alpha 0.81) (Stamm, 2010). Originaalküsimustik koosneb kolmest alaskaalast, mis mõõdavad sekundaarset traumaatilist stressi, läbipõlemist ja kaastunderahulolu. Küsimustele vastati 5-punktilisel Likerti tüüpi skaalal, alates 1-st (ei ole üldse nõus) kuni 5-ni (olen väga nõus). Kirjeldavad statistikud koondasin tabelisse 1.

Positiivsuse mõõtmiseks kasutasin P-Skaalat (Caprara et al., 2012), mis koosneb kaheksast üksusest ja mõõdavad enesehinnangut, eluga rahulolu ning optimismi. P-skaala sisemist reliaablust hinnati kasutades Cronbachi alpha meetodil (Feldt et al., 1987), mille tulemuseks oli 0.75 (95% usaldusvahemik [CI]: 0.71-0.79). Keskmine korrigeeritud üksuse ja kogusumma korrelatsioon oli 0,48 ($SD = .06$). Kokku oli 8 väidet, millele vastati 5-punktilisel Likerti tüüpi skaalal alates 1-st (ei ole üldse nõus) kuni 5-ni (olen väga nõus). Ühe väite skoorid vajasisid korrigeerimist, kus 1 tähendas (ei ole üldse nõus) ning 5 (olen väga nõus). Kirjeldavad statistikud on leitavad tabelis 1.

Muude psühhosotsiaalsete (ohu)tegurite mõju hindamiseks kasutasin rahvusvaheliselt tunnustatud Kopenhaageni psühhosotsiaalne skaala küsimustiku (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II)*) (Kristensen, 2010). Küsimustik on välja arendatud Taani töötervishoiu instituudi poolt ja valideeritud ning tõlgitud Eesti Rakendusuuringute Keskuses (Seppo jt, 2010). Kogu küsimustik on väga mahukas ning seetõttu kaasasin selle uurimistöö jaoks ainult töö eesmärgiga seotud küsimuste gruppe ja nendega seotud alaskaalaid. Töökoormuse mõõtmiseks kasutati nelja küsimust alaskaalal ($\alpha = 0.80$), töötempo hindamiseks kolme küsimust ($\alpha = 0.93$), kognitiivset võimekuse mõõtmiseks nelja küsimust ($\alpha = 0.83$), emotsionaalset koormuse hindamiseks nelja küsimust ($\alpha = 0.77$), emotsioonide varjamist mõõtmiseks kolme küsimust ($\alpha = 0.77$), kolleegide toetuse hindamiseks kasutasin kolme küsimust ($\alpha = 0.62$), ülemuse toetuse hindamiseks kasutasin kolme küsimust ($\alpha = 0.79$) ning tööga rahulolu mõõtmiseks kasutati nelja küsimust ($\alpha = 0.87$). Vastused anti 5-punktilisel Likerti tüüpi skaalal, kus 1 tähendab "ei ole üldse nõus" ja 5 tähendab "olen väga nõus". Kirjeldavad statistikud on leitavad tabelis 1.

Traumaatiliste sündmuste mõjude hindamiseks, nagu Covid-19 pandeemia ja Ukraina sõda, esitasin kaks küsimust: traumaatilise sündmuste mõju (retrospektiivselt) alguses ja traumaatilise sündmuste mõju praegu (olevikus). Vastajad hindasid väiteid 5-punktise Likerti tüüpi skaala abil (1- üldse mitte...5- väga palju). Lisaks esitasin küsimuse **töölt lahkumise kavatsuse** kohta, kus vastajad said valida skaalal: “jah” (olen kavatsenud), “mõnikord” (mõnikord mõelnud kavatsusele) ja “ei” (ei ole kavatsenud). Küsisin ka **tööstaazi** kohta, kus vastajad said valida kas töötanud asutuses “alla 5 aastat” või “enam kui 5 aastat”), ning töörolli kohta kus vastajad said valida kas (töötab asutuses) "abistaja/nõustaja" või "muu" toetav personal.

Metoodika ja andmetöötlus

Andmete analüüsimisel kasutasin kahte andmetöötlusprogrammi: Microsoft Excelit andmete korrastamiseks ning JASP-i (*versioon 0.17*) uurimisküsimustele vastuse saamiseks ja hüpoteeside tõestamiseks. Statistiline tõenäosuse olulisuse nivooks võtsin 0.05 ($p < .05$) ja usaldusväarsuse nivooks 95%. Kuna mitmete muutujate puhul on tegemist mitteparameetriliste andmete jaotusega, siis kasutasin erinevuste väljatoomiseks Mann-Whitney U-testi. Korrelatsioonianalüüsis kasutasin Spearmani korrelatsioonikordajat, kuna osade muutujate, näiteks positiivsuse, jaotused ei vastanud normaaljaotuse eeldustele. Kasutatud Spearmani korrelatsioonianalüüsi tunnuste vahelised seosed jäävad vahemikku +1 (positiivne seos) kuni -1 (negatiivne seos): korrelatsioonikordaja roo (ρ) on $< .3$ (nõrk seos); $.3 \leq \rho < .7$ (mõõdukas seos) ja tugev seos kui $\rho > 0,7$ (Field, 2018). Kategoriaalsete muutujate omavaheliste seoste uurimiseks kasutasin hii ruut testi, kategoriaalse ja ordinaalskaalal muutujate võrdlemiseks dispersioonanalüüsi (ANOVA). Tegurite koosmõju ja seoste testimiseks kasutasin lineaarset regressiooni ja tõin välja standardiseeritud koefitsiendi β . Regressioonanalüüsi sobivust mudelile hindasin jääkide analüüsiga.

Autori panus

Käesoleva töö autor on olnud antud uuringu "Kaudsete sotsiaalsete sündmuste mõju ja seosed positiivse ellusuhtumise, läbipõlemise ning töökohaga seotusega sotsiaalkindlustus-ameti ohvriabi töötajatel" vastutav uurija ning andnud lisaks magistritöö kirjutamisele suure panuse eetikakomiteele taotluse kirjutamisel, küsimustiku koostamisel ning andmete kogumisel.

TULEMUSED

U1: Kui erinevalt raporteerivad abistav ja muu toetav personal positiivsust, läbipõlemist, ohutegureid ja kaudsete traumaatiliste sündmuste mõju?

Abistajate ja muude töötajate raporteerimistes erinevuste võrdlemiseks kasutasin kirjeldavat statistikat ja Mann-Whitney U Testi (mitteparameetriline). Keskmiste võrdluse tulemused on toodud tabelis 1. Üldiselt olid rühmade erinevused väikesed, usaldusväärsed erinevused leiti vaid kolmes muutujas. Abistajad raporteerisid statistiliselt olulisel määral rohkem Emotsionaalset koormust ($U = 472.5$; $p < .01$), Sekundaarse trauma erinevus ei ulatunud üle statistilise usaldusväärse nivoo ($U = 425.0$; $p = .057$). Analüüs tõi välja ametkondade keskmiste (M) vahel statistiliselt olulise erinevuse Traumaatiliste sündmuste mõju hindamise osas, milles abistajate ($M = 2.56$) hinnang traumaatiliste sündmuste praegusele mõjule oli oluliselt kõrgem kui muu toetava personali ($M = 1.92$) hinnang praegusel ajahetkel ($U = 460.50$; $p = .004$).

Tabel 1. Koguvahim kirjeldavad näitajad ja kahe grupi keskmiste võrdlused

	Skaala ulatus min- max	Kõik (N=51)		Abistajad n=27	Muud n=24	Mann- Whitney U test	
		M (SD)	ME	M	M	U	p
Läbipõlemine	1-5	2.94 (0.88)	3.00	2.89	3.00	299.0	.619
Positiivsus	1-5	3.98 (0.58)	4.00	4.04	3.92	356.0	.476
Sekundaarne trauma	13-40	22.69 (5.46)	22.00	23.70	21.54	425.0	.057
Töökoormus	4-20	12.47 (3.81)	11.00	12.41	12.54	302.5	.687
Töötempo	3-15	10.51 (3.62)	12.00	10.67	10.33	346.0	.681
Kognitiivsed nõudmised	8-20	17.06 (3.73)	18.00	16.59	17.58	326.0	.977
Emotsionaalne koormus	7-20	14.31 (4.01)	14.00	15.81	12.63	472.5	.005
Emotsioonide varjamine	3-15	11.59 (3.63)	12.00	12.11	11.00	398.5	.147
Tugi kolleegidelt	6-15	12.08 (2.20)	12.00	12.04	12.13	324.5	1.00
Tugi ülemuselt	4-15	9.94 (2.75)	10.00	9.52	10.42	273.5	.342
Tööga rahulolu	4-20	15.47 (3.52)	16.00	14.48	16.58	240.5	.112
Traumaatilise sündmuse mõju alguses	1-5	3.73 (1.11)	4	3.55	3.92	260.5	.216
Traumaatilise sündmuse mõju praegu	1-4	2.25 (.77)	2	2.55	1.92	460.5	.004

Märkus: M =keskmine, ME =mediaan, SD =standardhälve, U = U-testi tulemus, p = tõenäosuse väärtus

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

Analüüsid lahkumiskavatsuse kolme kategooriat eraldi, siis Hii-ruut test ($X^2= 5.51$; $p= .064$) eri ametirollide vahelist usaldusväärset erinevust välja ei toonud. Kui vastandada aga lahkumiskavatsusele mitte mõelnud töötajad nendega, kes kasvõi mõnikord on sellele mõelnud, siis viimaste hulgas on poole rohkem abistaja valdkonna töötajaid võrreldes muude töötajatega, st 74% abistajatest ja 37% muudest töötajatest on mõelnud töölt lahkumise peale, OR=4, 95% CI = 1.23-13.06, seos on usaldusväärne.

Tabel 2. Sageduste jaotus Lahkumiskavatsuses töörollide lõikes

Rollid	Lahkumiskavatsus			Kokku
	Ei	Jah	Mõnikord	
Abistajad	7	8	12	27
Muud töötajad	14	4	6	24
Kokku	21	12	18	51

H1: Sotsiaalsete traumaatiliste sündmuste mõju negatiivselt hinnanud töötajad kogevad suurema tõenäosusega ka sekundaarset traumat ja läbipõlemise sümptomeid ning hindavad töökoha psühhosotsiaalset keskkonda negatiivsemalt.

Traumaatiliste sündmuste, nagu COVID-19 pandeemia ja Ukraina sõja, mõju hinnati üldiselt alguses (retrospektiivselt) kõrgemalt, kuid aja jooksul on sündmuste mõju vähenenud (tabel 1). Hüpoteesi testimiseks kasutasin korrelatsioonanalüüsi. Kuna andmed olid järjestusskaalal, siis kasutasin konservatiivsemat Spearmani korrelatsioonikordajat (tabel 2).

Enesekohased küsimused esitasin kahel ajaperspektiivil: “mõju praegu” ja “mõju (retrospektiivselt) alguses”. Töötajad raporteerisid Töökoormuse ja Traumaatiliste sündmuste retrospektiivset mõju (“Mõju alguses”) vahel statistiliselt olulist nõrka positiivset korrelatsiooni ($\rho = .28$; $p < .05$). Traumaatiliste sündmuste “mõju praegu” ei olnud usaldusväärset seotud ühegi teise töös käsitletud muutujaga. Retrospektiivne “Mõju alguses” ei olnud ühegi töös uuritud muutujaga usaldusväärset seotud (tabel 2). (Kaudsed sündmused ei olnud seotud ka töölt lahkumise kavatsusega, mõlemad $p < .1$ ANOVA põhjal.).

H2: Positiivne ellusuhtumine ja Lábipõlemine on negatiivses korrelatsioonis

Positiivne ellusuhtumise ja Lábipõlemise vaheliste seoste leidmiseks tegin korrelatsioonanalüüsi. Kuna muutujad on järjestusskaalal, siis arvutasin mitteparameetrilise seosekordaja ehk Spearmani korrelatsioonikordaja (ρ). Muutujate vahelised korrelatsioonid

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

on esitatud tabelis 2. Korrelatsioonanalüüs näitas, et Positiivsuse ja Läbipõlemise vahel oli mõõdukas negatiivne korrelatsioon ($\rho = - .63; p < .001$).

U2: Millistele psühhosotsiaalsetele (ohu)teguritele peaks tööandja rohkem tähelepanu pöörama, et leevendada töötajate sekundaarset traumat ja läbipõlemist?

Järgnevalt asusin uurima tööandja võimalusi leevendamaks sekundaarse trauma ja töötajate läbipõlemise võimalikkust, et leida millistele psühhosotsiaalsetele teguritele peaks tööandja rohkem tähelepanu pöörama. Tabelis 2 on toodud välja muutujate vahelised korrelatsioonid. Läbipõlemine korreleerus kõige tugevamalt (mõõdukalt) ning samasuunaliselt (positiivselt) Sekundaarse traumaga ($\rho = .46; p < .001$). Samasuunaline mõõdukas seos oli Läbipõlemisel lisaks ka Töökoormusega ($\rho = .34 ; p < .05$) ja Kognitiivsete nõudmistega ($\rho = .33 ; p < .05$). Vastassuunaline (negatiivne) oluline mõõdukas seos oli Läbipõlemisel aga Töoga rahuloluga ($\rho = -.38 ; p < .01$).

Kuna korrelatsioonianalüüs tõi välja vaid lihtseosed, kasutasin ülevaatlíkuma pildi saamiseks mitmese lineaarse regressiooni meetodit, et tuvastada, milline töös käsitletud muutujate komplekt ennustab läbipõlemist kõige paremini. Kaasasin regressioonimudelisse ainult need muutujad, mis olid statistiliselt oluliselt seotud Läbipõlemisega. Mitmese lineaarse regressioonimudeli (tabel 3) põhjal saab öelda, et Läbipõlemist ennustasid usaldusväärset Positiivsus ($\beta = -0.46; p < .001$), Sekundaarne trauma ($\beta = 0.4; p < .001$) ja Töökoormus ($\beta = .20; p = .04$). Kognitiivsed nõudmised, Emotsionaalne koormus, Tugi kolleegidelt ja Töoga rahulolu mudelis usaldusväärset ennustusvõimet ei omistanud. Mudel kirjeldab ära 66% variatiivsusest Läbipõlemise raporteerimisel, kohandatud $R^2=0.66; F(7,43)= 14.57; p < .001$.

Läbipõlemise üheks riskifaktoriks võib olla sekundaarne trauma, samas võib olukord olla ka vastupidine, läbipõlemine on abistaja sekundaarse trauma põhjustajaks. Seetõttu oli oluline uurida, millised töökeskkonna tegurid ennustavad suurema tõenäosusega sekundaarset traumat. Korrelatsioonitabeli alusel oli Sekundaarse traumaga usaldusväärset seotud vaid Läbipõlemine, ükski teine muutuja mitte, mistõttu polnud alust mitmese regressioonianalüüsi tegemiseks (kaasasin mitmesesse regressiooni vaid väärtusega $p < .05$ sõltuva muutujaga seotud tegurid). Läbipõlemine ennustab Sekundaarset traumat ühese lineaarse regressiooni alusel endiselt usaldusväärset ($\beta = .57; p < .001$). Mudel kirjeldab ära 32% variatiivsust sekundaarse trauma raporteerimiseks, kohandatud $R^2= 0.32; F (1,49)= 24.1; p < .001$. Ülaltoodud tulemused näitavad, et Läbipõlemine ja Sekundaarne trauma oli omavahel mõõduka tugevusega seotud ja ennustavad teineteist vastastikku.

Tabel 2. Muutujate vahelised seosed

Muutujad		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Läbipõlemine	Spearman's rho	—												
2. POS	Spearman's rho	-0.63 ***	—											
3. Sekundaarne trauma	Spearman's rho	0.46 ***	-0.18	—										
4. Töökoormus	Spearman's rho	0.34 *	-0.11	0.10	—									
5. Töötempo	Spearman's rho	0.15	0.17	0.20	0.60 ***	—								
6. Kognitiivsed nõudmised	Spearman's rho	0.33 *	-0.83	0.14	0.44 **	0.61 ***	—							
7. Emotsionalne koormus	Spearman's rho	0.21	0.11	0.25	0.27	0.38 **	0.41 **	—						
8. Emotsioonide varjamine	Spearman's rho	0.13	0.10	0.19	0.02	0.19	0.36 *	0.48 ***	—					
9. Tugi kolleegidelt	Spearman's rho	-0.28	0.31 *	-0.12	0.10	0.14	-0.06	0.05	0.17	—				
10. Tugi ülemustelt	Spearman's rho	-0.16	-0.09	-0.19	-0.16	-0.03	0.02	-0.19	-0.13	0.14	—			
11. Tööga rahulolu	Spearman's rho	-0.38 **	0.27	-0.27	0.04	0.08	-0.07	0.09	-0.06	0.21	0.17	—		
12. Sündmuste mõju alguses	Spearman's rho	0.13	-0.08	0.10	0.28 *	0.12	0.20	0.25	-0.03	0.13	0.03	0.13	—	
13. Sündmuste mõju praegu	Spearman's rho	0.03	-0.08	0.19	0.03	0.19	0.11	0.05	-0.01	0.09	-0.08	-0.25	0.14	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

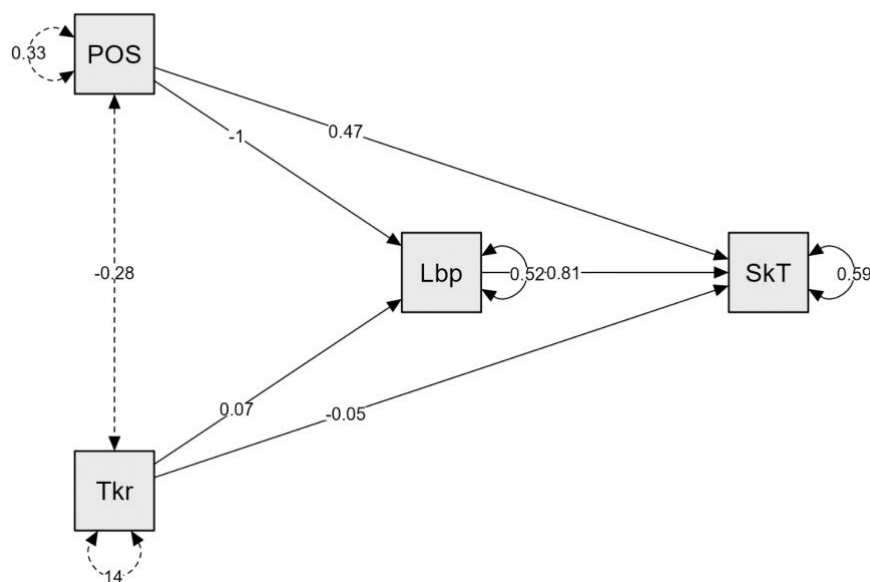
Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

Samas Positiivsuse ja mitmete teiste töökeskkonna teguritega oli otseselt seotud vaid Läbipõlemine, mitte aga Sekundaarne trauma. Märkimisväärne on see, et kõikide lihtseoste seas oli Positiivsuse ja Läbipõlemise vaheline seos kõige tugevam (-0.63).

Tabel 3. Läbipõlemise ennustamine mitmese regressioonimudeli abil

Tunnused	β	t	p
Vabaliige		4.74	< .001
Positiivsus	-0.45	-5.08	< .001
Sekundaarne trauma	0.40	4.49	< .001
Töökoormus	0.22	2.39	.021
Kognitiivsed nõudmised	0.13	1.40	.169
Tugi kolleegidelt	-0.13	-1.49	.143
Tööga rahulolu	-0.10	-1.05	.300

Selliste tulemuste põhjal testisin medieerimismudelit vaatamata sellele, et esmastes hüpoteesides ma seda ei eeldanud. Sekundaarset traumat ennustava medieerimismudeli tulemused on nähtavad joonisel 1.



Joonis 1. Läbipõlemise vahendav efekt positiivsuse ja töökoormuse ning sekundaarse trauma vahel (POS- positiivsus, Tkr- töökoormus, SkT- sekundaarne trauma, Lbp- läbipõlemine)

Positiivsus ja Töökoormus oli seotud Läbipõlemisega (vastavalt $p < .001$ ja $p = .007$), kuid Positiivsuse ja Töökoormuse otsemõju Sekundaarsele traumale statistiliselt olulised ei olnud

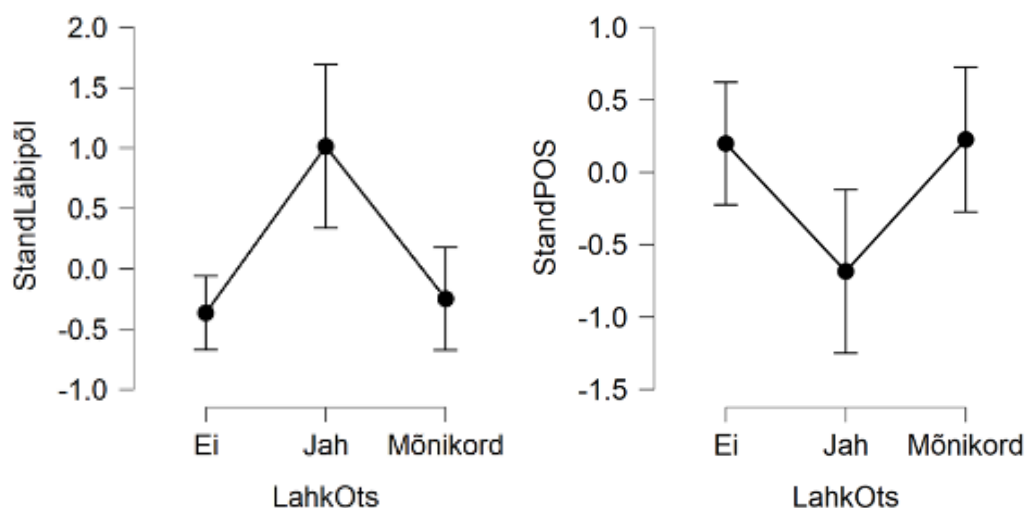
(vastavalt $p = .051$ ja $p = .108$). Läbipõlemine mõjutas omakorda otse Sekundaarset traumat ($p < .001$): Seega vahendas Läbipõlemine Sekundaarse trauma teket

Läbipõlemine vahendas seost Töökoormuse ja Sekundaarse trauma vahel (vahendav efekt $\beta = .059$, $SE = .02$, $z = 2,4$, $p = .016$) ning Positiivsuse ja Sekundaarse trauma vahel (vahendav efekt $\beta = .82$, $SE = .21$, $z = -3.95$, $p < .001$). Mõistmaks paremini Positiivsuse efekti teiste psühhosotsiaalsete teguritega töökeskkonnas, vaatlesin lisaks Positiivsuse ja töökeskkonna tegurite seoseid. Statistiliselt oluliseks osutus vaid positiivsuse ja sotsiaalse toetuse seos (Tugi kolleegidelt) ($\rho = .31$; $p < .05$).

H3: Töölt lahkumise kavatsustes mängivad vastassuunalist, kuid võrdselt olulist rolli nii läbipõlemine kui ka positiivne ellusuhtumine.

Hüpooteesi testimiseks standardiseerisin esmalt sõltuvad muutujad ning seejärel viisin läbi ühefaktorilised ANOVA analüüsid. Shapiro-Wilk testi tulemus näitas, et mõlema sõltuva muutuja osas oli p-väärtus väiksem kui .01. Hinnang läbipõlemisele erines oluliselt gruppide vahel oluliselt ($F(2,48) = 11.52$; $p < .01$; $\eta^2 = .32$). Post-hoc keskmiste võrdlused näitas, et uuritavate keskmine raporteeritud läbipõlemine oli lahkumist kavatsenud gruppis kõrgem ($M = 1.01$; $SD = 1.07$), erinedes statistiliselt oluliselt nii "mõnikord" vastanute keskmisest ($p < .001$; $M = -.25$; $SD = .85$) kui ka lahkumiskavatsusest mitte mõelnute keskmisest ($p < .001$; $M = -.37$; $SD = .67$). "Ei" ja "mõnikord" vastanute keskmiste võrdlus ei osutunud statistiliselt oluliseks ($p = .901$).

Kuna Positiivsus ei vastanud normaaljaotuse eeldustele (kurtosis = -2.26, Shapiro-Wilki test näitas $p < .001$), kasutasin Positiivsuse ja Töölt lahkumiskavatsuse vaheliste erinevuste hindamiseks mitteparameetrilist Kruskal-Wallise testi. Test näitas olulisi erinevusi Positiivsuse raporteerimise seoses Töölt lahkumise kavatsusega ($H(1) = 7.32$, $p = .02$). Post-hoc Dunn'i test näitas, et uuritavate, kes olid mõnikord mõelnud lahkumiskavatsusele, oli raporteeritud Positiivsus kõrgem ($M = .23$; $SD = 1.01$) ja erines statistiliselt oluliselt nii nende osas, kes ei olnud mõelnud lahkumisele ($M = .20$; $SD = .93$) kui ka nende osas, kes olid otsustanud lahkuda ($M = -.69$; $SD = .88$). Võrdlus "ei" ja "mõnikord" vastanute vahel ei olnud oluline ($p = .47$). Analüüsimeetodite erinevustest tulenevalt ei saa võrrelda efekti suurusi testistatistikutes (Läbipõlemisel $\eta^2 = .32$, Positiivsusel seoses mitteparameetrilise testiga sarnast statistikut ei ole), seevastu saab kaudselt tõlgendada standardiseeritud keskmiste erinevusi, mis Läbipõlemise osas olid suuremad, ulatudes z-skoorides ligi 1,5-ni. Seosed on nähtavad joonisel 2.



Joonis 2. Lahkumisotsuse seosed standardiseeritud andmetega Läbipõlemise ja Positiivsusega, joonisel on märgitud usalduspiirid. (Märkmed: StandLäbipõl= standardiseeritud Läbipõlemine, StandPOS= standardiseeritud andmetega Positiivsus, LahkOts= töölt lahkumiskavatsus)

ARUTELU

Oma töös keskendusin Sotsiaalkindlustusameti Ohvriabi- ja ennetusteenuse osakonnas töötavate inimeste läbipõlemise, sekundaarse trauma, positiivsuse, töökeskkonna ohutegurite, traumaatiliste sündmuste ja töölt lahkumise kavatsuse vaheliste seoste uurimisele. Töös püstitasin mitmeid hüpoteese ja uurimisküsimusi.

Üheks töö eesmärgiks oli uurida, kuidas on kaudsed traumaatilised sündmused, nagu COVID-19 pandeemia ja Ukraina sõda, mõjutanud Eesti ohvriabisüsteemis töötavate inimeste igapäevast toimetulekut töökeskkonnas. Lisaks uurisin, kuidas on töölt lahkumise kavatsus seotud läbipõlemisega ning kuidas on inimese positiivsus seotud teiste töös uuritud faktoritega.

Esimesena uurisin, kuivõrd erinevalt raporteerivad abistav ja muu toetav personal positiivsust, läbipõlemist, sekundaarset traumat ja teisi psühhosotsiaalseid ohutegureid. Üllataval kombel suuri erinevusi ei täheldanud, kuid emotsionaalset koormust raporteerisid abistajad rohkem. Need tulemused kattuvad vaid nõrgalt varasemate uuringutega, kus on välja toodud, et abistava elukutse esindajatel on suurem risk kogeda läbipõlemise sümptomeid ja sekundaarset traumat (Stamm, 2010; Van Mol et al., 2015; Straussner et al., 2018; Sadler-Gerhardt & Stevenson, 2011).

Oluliste erinevuste puudumine abistajate ja muu toetava personali poolt läbipõlemise raporteerimisel on seletatav uuringus osalenud osakonna üldise töö iseloomuga. Nii abistajad kui ka muu toetav personal töötab (kaudselt) igapäevaselt traumatiseeritud klientidega, mis

võib olla üks põhjus, miks tulemused läbipõlemise raporteerimisel märkimisväärselt ei erine. Mistõttu võib öelda, et igapäevane tegelemine traumatiseeritud klientidega esitab juba iseenesest kõrgemaid tööalaseid nõudmisi kõikidele selle valdkonna töötajatele, võrreldes nendega, kes tegelevad tavaklientidega.

Sotsiaalkindlustusameti Ohvriabi- ja ennetusteenuse osakonna töötajate eesmärk on säilitada või parandada ohvri toimetulekuvõimet (SKA, n.d). Olenemata sellest, kui sageli töötajad kokku puutuvad traumeeritud klientidega, võib ühine eesmärk - leevendada traumatiseeritud ohvrite kannatust - olla ajendiks, et olenemata töörollist kogetakse töökeskkonna tegureid sarnaselt. Rõhutades ühist töö eesmärki, võib aidata töötajaid ettevõttega siduda ja suurendada nende pühendumust, koostööd ja usaldust. Töötajate omavaheline sidusus ettevõttes ja tööalane tugi võivad kriitilistel aegadel parandada abistajate töö tulemuslikkust, rahulolu ja heaolu. (Mihalache & Mihalache, 2022).

Sekundaarse trauma raporteerimise sarnasus abistajate ja muu toetava personali vahel võib olla seotud ideega, et igapäevane töö traumatiseeritud klientidega tekitab abistajatel teatud harjumust või teisalt, oli toetaval personalil keeruline anda hinnanguid sekundaarse trauma kohta. Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad osaliselt varasemalt samas osakonnas läbi viidud uuringut, mille kohaselt nendel, kes igapäevaselt klientidega ei tegele, keeruline hinnata antud skaalal esitatud väiteid, sest need on koostatud abistaja tööst lähtuvalt (Olo, 2021).

Emotsionaalne koormus kui töö psühholoogiline aspekt hõlmab enda või teiste emotsioonidega toimetulekut. On mõistetav, et igapäevane kokkupuude traumatiseeritud klientidega suurendab emotsionaalset koormust ja see võib mõjutada abistaja vaimset tervist ja heaolu (Kinman & Grant, 2020). Abistaja emotsionaalse koormusele töökeskkonnas tähelepanu pööramine on kriitilise tähtsusega nii sekundaarse trauma kui ka läbipõlemise ennetamise ning vaimse tervise seisukohalt.

Analüüs tõi välja olulised erinevused traumaatiliste sündmuste praeguse mõju raporteerimisel abistajate ja muu toetava personali lõikes, milles abistajad märkisid sündmuste praegust mõju tugevamana. Töö autori algset eeldust, et erinevus tuleneb töötaja organisatsioonis töötamise staažist, ei saanud analüüsiga kontrollida, kuna raporteeritud vastuste tulemused olid liialt kallutatud (enamus vastajatest oli töötanud vähem kui 5 aastat). Seega võib hüpoteetiline vastus seisneda selles, et ühelt poolt võib abistaja töökoormuse kasv vahetult peale traumaatilist sündmust kaasa tuua teatud järelmõjud, mis püsivad jätkuvalt praegusel ajal, kuna töötajad ei ole sündmustest piisavalt taastunud.

Varasemad uuringud on kinnitanud, et traumaatiliste sündmuste üleelamisega seoses kogetakse kõige rohkem sekundaarse trauma ja läbipõlemise sümptomeid (Sadler-Gerhardt &

Stevenson, 2011; Hirschberger, 2018; Roberts, 2020; Holmes et al., 2021; Veronese & Pepe, 2022; Levkovich & Swisa, 2022; Kaaver, 2022). Käesoleva uuringu analüüsi tulemus näitas üllatuslikult, et traumaatiliste sündmuste mõju ei osutunud suures pildis oluliseks töötajaid mõjutavaks töökeskkonna teguriks. Kriisidega toimetulekut meenutatakse üldjuhul retrospektiivselt läbi töökoormuse ajutise kasvu. Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuse osakond kandis COVID-19 pandeemias ja Ukraina sõjaga seotud kriisi ajal nii töös pagulaste kui ka traumatiseeritud klientidega põhirolli. Arvestades sündmuste mastaapsust, oli märgatav teenindavate klientide arvu kasv ja seeläbi töökoormuse suurenemine. Tulemust võib ühelt poolt selgitada eeltoodud arutelus öelduga, millest nähtub, et töötaja igapäevane kokkupuude traumatiseeritud klientidega on muutunud harjumuspäraseks rutiiniks (Olo, 2021) ning tööga kaasnev lisapinge, sealhulgas traumaatiliste sündmustega seotud kriisid, üldjoontes ajalises perspektiivis suurt mõju ei avalda. Kuid siiski, kuna traumaatiliste sündmuste mõju oli kaudne ja töökoormus sündmuste järel kõrgem, võib see lõppkokkuvõttes viia läbipõlemise ja sekundaarse trauma mõjude ilmnemiseni abistajal hilisemas perioodis.

Samas, kui lähtuda ideest, et abistaja ameti valimisel mängib olulist rolli töötaja isiklik ametialane kutsumus, siis töötajal võib hüpoteetiliselt olla juba valmisolek, võimekus ja tahe vastu võtta töös esitatavaid antud valdkonnale omaseid väljakutseid. Seega töökoormuse kasv kriisiolukordades võib abistajaid pigem tööalaselts "toita", kui kannatusi tekitada. Varasemad uuringud on välja toonud, et abistajad on traumaatiliste sündmustega seotud kriisiolukordades raporteerinud oma töö osas positiivseid hoiakuid ja mõõdukat rahulolu oma tööga (Pelon, 2017). Samuti viitavad uuringud, et traumaatiliste sündmustest võivad viia traumajärgsele kasvule (*post-traumatic growth*). Traumajärgse kasvu all mõistetakse psühholoogilist mõtlemise muutust, milles traumaatilise sündmuse üleelamise tulemusena paraneb inimese elu ja tööga toimetulek (Ogilvie & Carson, 2022). Käesolevas uuringus ei olnud vaatluse all asjaolu, kas traumaatiliste sündmuste järgselt on tegemist positiivsete või negatiivsete mõjudega. Seega võib mõlemad eelpool toodud versioonid olla asjakohased. Inimesed, kes on traumateadlikumad ja tegelevad seetõttu ka teadlikumalt enese eest hoolitsemisega, säilitavad oma säilenõtkuse ka keerulistes ja suuremaid väljakutseid esitavates ühiskondlikes oludes (Olo, 2021).

Seega võib öelda, et töötajate igapäevatöös, kes puutuvad kokku traumeerivate sündmustega või traumeeritud klientidega, mängivad olulist rolli nii läbipõlemine kui ka sekundaarne trauma. Samuti on oluline töökoormus ning ka tähendus, mille töötaja antud üleelamise tulemusena sündmusele annab. Positiivne ellusuhtumine võib aidata töötajal anda

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

traumeerivale sündmusele tähenduse, mis aitab vähendada läbipõlemise riski. Kui töötaja suudab keskenduda traumeerivast sündmusest tulenevatele positiivsetele tulemustele või väljakutsetele, võib see aidata läbipõlemist vältida (Cameron et al., 2004).

Uuringu tulemused kinnitasid, et läbipõlemine ja sekundaarne trauma on tugevalt omavahel seotud ning sekundaarne trauma ennustab läbipõlemist usaldusväärsetl. Tulemus kattub varasemate uuringute tulemustega (Mathieu, 2012; Olo, 2021; Jeong & Shin, 2022; Tessitore, 2023). Samuti tõi töö esile, et positiivsus ja läbipõlemine olid omavahel negatiivses seoses. Seega ennustab positiivsus või selle puudumine läbipõlemist olulisel määral, mis on kooskõlas varasemate uuringutega (Skaalvik ja Skaalvik, 2014; West jt, 2016; Fandokht jt; Gong jt, 2018; Yavas jt, 2018; Zhun jt, 2018; Olo, 2021; Mürk, 2022; Jeong & Shin, 2022; Tessitore, 2023). Antud uuringu üheks huvitavaks leiuks oli medieerimisanalüüsi tulemus, mis näitas, et positiivsus ja sekundaarne trauma on vahendatud läbipõlemisega. Läbipõlemise kasv võib omakorda suurendada sekundaarse trauma riski. Tulemus toetab varasemate uuringute tulemusi (Shoji, 2015). Seega võib positiivsus mängida olulist rolli abistaja läbipõlemise ennetamisel ja sekundaarse trauma tekkimise vältimisel. Siiski tuleb märkida, et kuna käesolevas uuringus oli tegemist väikese valimi ja läbilõikelise uuringuga, vajab püstitatud seos täiendavat uurimist suuremate valimite ja pikaajaliste jälgimisperioodidega.

Läbipõlemine oli seotud mitmete psühhosotsiaalsete ohuteguritega, nagu töökoormus, tööalased kognitiivsed nõudmised ja töörahulolu ning töökoormus ennustas usaldusväärsetl läbipõlemist. Antud tulemused on kooskõlas varasemate uuringutega (Lloyd, 2002; Seppo, 2010; Freimann & Merisalu, 2015; Allvee jt, 2022). Positiivsuse ja muude töökeskkonna tegurite vastastikust mõju uuringu tulemusena selgus, et positiivsus ja sotsiaalne toetus on omavahel seotud (kolleegide poolt saadav toetus). Tulemus kattub varasemate uuringutega (Lloyd, 2002; Spreitzer et al., 2005; Rego et al., 2010; Spreitzer et al., 2012).

Töötajate läbipõlemise ja sekundaarse trauma riskide vähendamiseks on oluline leida viise töökoormuse ja töökohal esinevate kognitiivsete nõudmiste vähendamiseks. Töökoormus loetakse suureks siis, kui see ületab inimese võimekust ja ressursse tööülesannetega toimetulekul, mis võib viia kõrge stressi, kurnatuse ja läbipõlemiseni. Töökoormuse vähendamist läbi piiride seadmise oskuse on võimalik õppida ja arendada. Töötajate enda poolne piiride seadmise oskus võib omada läbipõlemise ennetamisel olulist tähtsust (McGrath, 2004). Piiride seadmise võimekus on seotud oskusega öelda „ei“ ebamõistlikele nõudmistele või ootustele. Armes jt (2020) märgivad oma uuringu soovitusel, et tervislike piiride seadmine töö ja klientide vahele ning vajadusel pauside võtmine kaitsevad töötajat töökeskkonna negatiivsete mõjude eest, eriti vaimse tervise osas, ja aitavad tasakaalustada töökoormust.

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

Tööga rahulolu all mõistetakse positiivseid või negatiivseid emotsionaalseid reaktsioone töösituatsioonidele, mis olenevad sellest, kuivõrd töötulemused, -keskkond ja tööalased suhted vastavad töötaja ootustele (Vadi, 2004). Seega võib öelda, et mida rohkem on töötaja rahul oma tööga, seda vähem on tal läbipõlemise sümptomeid. Seda tulemust kinnitavad ka varasemalt läbi viidud uuringud (Skaalvik & Skaalvik, 2014; West et al., 2016). Tööandjad peaksid rohkem tähelepanu pöörama töötaja tööga rahulolule, töökoormuse vähendamisele nii töötajate kui ka organisatsiooni tasandil.

Positiivsus võib olla oluline kaitsefaktor läbipõlemise ja sekundaarse trauma ennetamisel. Uuringud on välja toonud, et positiivsus aitab vähendada traumatiseeritud klientide abistamisega kaasnevat stressi, tõsta heaolu tunnet ja suurendada säilienõtkust (Sodeke-Gregson et al., 2013). Positiivsus ei tähenda trauma reaalsuse eitamist, vaid pigem võib see innustada töötajaid leidma viise, kuidas toime tulla sekundaarse traumaga ja selles kasvada. Strateegiline samm sekundaarse trauma ja läbipõlemise ennetamisel võib olla keskendumine positiivsusele ja töötaja tugevatele külgedele ning võimalustele ja lahenduste leidmisele (Sodeke-Gregson et al., 2013). Ka toetuse otsimine kolleegidelt ja lähedastelt võib vähendada abistaja läbipõlemise riski, kuna need inimesed eeldatavalt mõistavad abistaja töö spetsiifikat ja on empaatiliselt toetavad. Lloyd tõi 2002 aastal välja, et meeskonnatugi on oluline läbipõlemise kaitsefaktor. Positiivsuse kaitsefaktor läbipõlemise kujunemisel kasvab töötaja positiivsust toetava töökeskkonna loomise, psühholoogilise ja sotsiaalse kapitali tõstmise ning autentse (nt positiivse ja *coachiva*) juhtimisstiili edendamise abil. Uuring küll ei toonud välja olulisi seoseid juhipoelse toe ja läbipõlemise vahel, kuid siiski võib juhtkonna toetus mängida olulist rolli töötaja läbipõlemise ennetamisel. Kui töökeskkonnas pakutakse sotsiaalset tuge, võib see suurendada töötajate positiivsust ja vähendada seeläbi läbipõlemise ning sekundaarse trauma riski.

Üldkokkuvõttes võib öelda, et läbipõlemise ja seeläbi sekundaarse trauma väljakujunemise ennetamiseks on oluline toetada tööalaseid turvalisi sotsiaalseid suhteid, edendada töökoormusega toimetuleku oskusi, hoida positiivsust ja tööga rahulolu toetavat töökeskkonda, optimeerida tööga seotud kognitiivseid nõudmisi ning suurendada nõtkust tööalaste negatiivsete väljakutsetega toimetulekul. Positiivsust ei tohiks seostada tööga kaasnevate raskuste eitamisega, vaid pigem kui võimalust leida probleemidele konstruktiivseid ja ennetavaid lahendusi ning näha arenguvõimalusi (Shahid et al., 2019 jt).

Lisaks eelpool öeldule on oluline järjepidevalt tõsta töötajate teadlikkust läbipõlemise ja sekundaarse trauma osas ning võtta kasutusele ennetavaid meetmed. Samuti on tähtis, et abistajad pöörduksid regulaarselt enesehoolduse meetmete poole, nagu puhkus, füüsiline

aktiivsus, lõdvestumine ja sotsiaalne tugi (sh supervisioonid). Need meetmed võivad aidata vähendada läbipõlemise ja sekundaarse trauma riski (Olo, 2021).

Teine hüpotees väitis, et nii läbipõlemine kui ka töötaja positiivsus mõjutavad võrdselt töölt lahkumise kavatsust. Analüüsi tulemused näitasid, et töötajad, kes kaalusid töölt lahkumist, kogesid kõrgemat läbipõlemist ja madalamat positiivsust võrreldes nendega, kes seda ei kaalunud. Uuring tõi välja, et võrreldes muu toetava personaliga raporteerisid abistajad sagedamini töölt lahkumise kavatsust. Inimesed, kes puutuvad tööl kokku kõrge stressi ja traumaga, võivad kogeda negatiivseid tagajärgi oma vaimsele tervisele ja heaolule ning selle tulemusena võib töötajal tekkida soov töölt lahkuda. Sarnaste tulemusteni jõudsid ka teised uuringud, näiteks Figley (1995), Lee (2017) ja Ogińska-Bulik (2005). Sarnast pöördvõrdelist seost positiivsuse ja läbipõlemise ning töötaja lahkumise kavatsuse vahel on leitud ka teistes uuringutes (Yavas, et al., 2018).

Kehvast töökeskkonnast tulenev negatiivne kogemus ja inimese vähene positiivsus tõstavad läbipõlemise võimalikkust, mis omakorda suurendab tõenäosust, et töötaja kavatses organisatsioonist lahkuda (Gong, et al., 2018; Mürk, 2022). Seega võib järeldada, et mida positiivsem on töötaja, seda väiksem on tõenäosus kogeda läbipõlemist ning seeläbi väheneb ka soov lahkuda organisatsioonist. See rõhutab positiivsuse olulisust nii läbipõlemise kui ka töölt lahkumise kavatsuse ennetamisel. Antud negatiivset mustrit saab murda läbi sellise töökeskkonna loomise, mis toetab positiivsust ja aitab ennetada läbipõlemist ja sekundaarse trauma väljakujunemist.

Piirangud

Peamised piirangud käesolevas uuringus on seotud valimi suuruse ja koostamise meetodiga – tegemist on läbilõikelise uuringuga, mistõttu ei saa tulemustest teha üldistusi populatsioonile ning tulemuste esitlemisel tuleks olla ettevaatlik. Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi ja ennetusteenuse osakonnas töötas märtsi 2023 seisuga ligi 120 töötajat (saadud andmed Sotsiaalkindlustusameti personaliosakonnast), sealhulgas ka ajutiselt eemalolevad töötajad. Küsimustikuga alustas kokku 81 inimest ($N=81$), kuid 30 inimest ($N=30$), kes alustasid küsimustiku täitmist, ei lõpetanud seda. Uuringusse kaasati ainult küsimustikuga lõpetanute tulemused. Küsitlus viidi läbi ühes asutuses ja ühes osakonnas, seega võib seda pidada mugavusvalimiks. Samas ühe osakonna töötajate uurimine võib anda organisatsioonile väärtuslikku teavet töökorralduse parandamiseks.

Teine piirang, mis mõjutab tulemuste interpreteerimist, oli seotud sellega, et ühte muutujat ei saanud kasutada, kuna see polnud piisavalt detailne. Siiski ei mõjutanud see

Sotsiaalsed traumaatilised sündmused, positiivsus ja läbipõlemine

peamiste uurimisküsimuste ja hüpoteeside testimist. Uurisin töötaja asutuses töötamise aega kaheosalise kategooriaalse küsimuse abil: kuni 5 aastat ja üle 5 aasta. Enamus uuringus osalejaid on töötanud asutuses alla 5 aasta. See tulenes osaliselt asjaolust, et aastal 2022 oli Sotsiaalkindlustusameti ohvritega tegelevas üksuses palju töölt lahkujaid ning ka uusi tulijaid. Seega tulevikus on mõistlik küsimustiku liigendamisel lähtuda väiksematest ajalise töösuhte piirangutest, näiteks töötanud asutuse kuni 1 aasta, 2-3 aastat jne.

Kokkuvõttes kinnitab antud uuring suuresti varasemates uuringutes väljatoodud, mille põhjal psühhosotsiaalsed töötegurid ja sekundaarne trauma on seotud läbipõlemisega. Töö autorile teadaolevalt ei ole aga varem Eestis uuritud kaudsete sotsiaalsete traumaatiliste sündmuste seost töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite, positiivsuse, sekundaarse trauma, läbipõlemise ja töölt lahkumiskavatsusega. Uuring tuvastas olulisi seoseid traumaatiliste sündmuste kogemise, positiivsuse, läbipõlemise ja töölt lahkumise kavatsuse vahel. Käesoleva töö tulemusena võib öelda, et kaudsed sotsiaalsed traumaatilised sündmused ei ole üldiselt seotud Eesti ohvriabisüsteemis töötavate inimeste tajutud töökeskkonna, sekundaarse trauma ja läbipõlemisega. Küll aga on psühhosotsiaalsetel teguritel nagu töökoormusel, tööle esitavatel nõudmistel ja sotsiaalsel toel on omavaheline oluline seos läbipõlemisega, ja läbipõlemisel töölt lahkumise kavatsusega. Positiivsusel on oluline mõju läbipõlemise ja sekundaarse trauma ennetamisel. Teen ettepaneku uurida edaspidi longituuduuringuna läbipõlemise ja sekundaarse trauma seose järjestust, sest läbilõikeline uuring ei osutunud selleks sobivaks viisiks.

Tänuõnad

Täna oma juhendajat Kariina Laasi, kes töö valmimisele hea nõuga kaasa aitas ja minu jaoks olemas oli. Samuti tänan kõiki oma kolleege Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi- ja ennetusteenuste osakonnast, kes inspireerisid mind nii teema valikul kui ka selle arendamisel ja kelle panus uuringu valmimisse oli oluline ja tänuväärne.

Kasutatud kirjandus

- Aasamäe, K. (2020). Säilenõtkuse ja teadveloleku mõjust tööstressile. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse instituut.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—Results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.06.004>
- Allvee, A. H. U. (2022). Psühhosotsiaalsete ohutegurite, töökiusu kogemise ja töötaja vaimse tervise vahelised seosed tervishoiutöötajate seas [Magistritöö, Tartu Ülikool, Sotsiaalteaduste valdkond, Psühholoogia instituut]. Juhendaja: Laas, K. PhD.
- Armes, S. E., Lee, J. J., Bride, B. E., & Seponski, D. M. (2020). Secondary trauma and impairment in clinical social workers. *Child Abuse & Neglect*, 110, 104540. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104540>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Beder, J. (Toim). (2012). *Advances in Social Work Practice with the Military* (0 tr). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203825747>
- Bock, C., Heitland, I., Zimmermann, T., Winter, L., & Kahl, K. G. (2020). Secondary Traumatic Stress, Mental State, and Work Ability in Nurses—Results of a Psychological Risk Assessment at a University Hospital. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 298. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00298>
- Burk, C., & van Dernoot Lipsky, L. (2009). *Trauma stewardship*. Berrett-Koehler Publishers.pp-4
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739. <https://doi.org/10.1177/0002764203260207>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., Yamaguchi, S., Fukuzawa, A., & Abela, J. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701–712. <https://doi.org/10.1037/a0026681>
- Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Sforza, L. L. C., & Stazi, M. A. (2009). Human Optimal Functioning: The Genetics of Positive Orientation Towards Self, Life, and the Future. *Behavior Genetics*, 39(3), 277–284. <https://doi.org/10.1007/s10519-009-9267-y>

- de Oliveira, S. M., de Alcantara Sousa, L. V., Vieira Gadelha, M. do S., & do Nascimento, V. B. (2019). Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 15(1), 64–73. <https://doi.org/10.2174/1745017901915010064>
- European Agency for Safety and Health at Work. (n.d.). Psychosocial risks. Retrieved May 10, 2023, from <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks>
- Fandokht, O. M., Sa'dipour, I., & Ghawam, S. I. (2014). The study of the effectiveness of positive thinking skills on reduction of students' academic burnout in first grade high school male students. *Indian Journal of Science Research*, 4(6), 228–236.
- Feldt, L. S., Woodruff, D. J., & Salih, F. A. (1987). Statistical Inference for Coefficient Alpha. *Applied Psychological Measurement*, 11(1), 93–103. <https://doi.org/10.1177/014662168701100107>
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (Fifth edition). SAGE Publications.
- Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. In C. R. Figley (Ed.), *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized* (pp. 1-20). Brunner/Mazel.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1). <https://doi.org/10.1037/1522-3736.3.1.31a>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Freimann, T., & Merisalu, E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(5), 447–452. <https://doi.org/10.1177/1403494815579477>
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>

- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120–1145. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>
- Hirschberger, G. (2018). Collective Trauma and the Social Construction of Meaning. *Frontiers in Psychology*, 9, 1441. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01441>
- Holmes, M. R., Rentrop, C. R., Korsch-Williams, A., & King, J. A. (2021). Impact of COVID-19 Pandemic on Posttraumatic Stress, Grief, Burnout, and Secondary Trauma of Social Workers in the United States. *Clinical Social Work Journal*, 49(4), 495–504. <https://doi.org/10.1007/s10615-021-00795-y>
- Isdal, P. (2021). *Aitamise hind*. Menu Meedia.
- Jeong, Y. J., & Shin, S. (2022). Secondary traumatic stress and burnout among disaster mental health workers: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Investigation*, 19(1), 1-9. <https://doi.org/10.30773/pi.2021.0123>
- Kaaver, K. (2019). KAASTUNDEVÄSIMUS EESTI HAIGLA JA REHABILITATSIOONI SOTSIAALTÖÖTAJATE SEAS. Uurimistö. Tartu Ülikool Sotsiaalteaduste valdkond Psühholoogia instituut. Juhendaja: Kaia Kastepõld-Tõrs.
- Kabir, S. M. S. (2013). Positive attitude towards life and its effects on general well-being: A review. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(2), 24–28.
- Killian, K. D. (2008). Helping till it hurts? A multimethod study of compassion fatigue, burnout, and self-care in clinicians working with trauma survivors. *Traumatology*, 14(2), 32–44. <https://doi.org/10.1177/1534765608319083>
- Kinman, G., & Grant, L. (2020). Emotional demands, compassion and mental health in social workers. *Occupational Medicine*, 70(2), 89–94. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz144>
- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 149–155. <https://doi.org/10.1177/1403494809354437>
- Lee, J., Lee, Y., & Lee, S. (2017). Factors affecting turnover intention of social workers: Focused on job stressors, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 19(3), 37-63.
- Lee, M. S., Shin, S., & Hong, E. (2021). Factors Affecting Secondary Traumatic Stress of Nurses Caring for COVID-19 Patients in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6843. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136843>

- Lehmann-Willenbrock, N., Allen, J. A., & Felps, W. (2017). Positive dynamics in groups and teams: Synergies and future research directions. *Research in Organizational Behavior, 37*, 171-184.
- Levkovich, I., & Swisa, A. (2022). Shared Traumatic Reality: Coping among Educational Counselors Living and Working in Israeli Communities on the Gaza Border. *Journal of Loss and Trauma, 27*(6), 565–582.
<https://doi.org/10.1080/15325024.2021.2012032>
- Levin, A. (2008). Trauma and vicarious traumatization: A framework for understanding the pain of helpers. In Figley, C. R. (Ed.), *Trauma and its wake* (2nd ed., pp. 153-171). Routledge.
- Lipsky, L. van D., & Burk, C. (2009). *Trauma stewardship: An everyday guide to caring for self while caring for others* (1st ed). Berrett-Koehler Publishers.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health, 11*(3), 255–265.
<https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives, 16*(1), 57–72.
<https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 78–88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Mathieu, F. (2012). The impact of secondary traumatic stress on the burnout of therapists working in a sexual abuse center. *Traumatology, 18*(1), 48-53.
<https://doi.org/10.1177/1534765611407410>
- McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of Traumatic Stress, 3*(1), 131–149. <https://doi.org/10.1007/BF00975140>

- McGrath, P. (2004). The burden of the "RA RA" positive: Survivors? And hospice patients? Reflections on maintaining a positive attitude to serious illness. *Supportive Care in Cancer*, 12(1), 25–33. <https://doi.org/10.1007/s00520-003-0547-4>
- Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID -19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human Resource Management*, 61(3), 295–314. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>
- Mürk, K. (2022). Hooldustöötajate läbipõlemine COVID-19 pandeemiaga seoses ja selle mõju teenuste kvaliteedile [Bakalaureusetöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Download/7971f3e1-cf2c-4b5c-8537-eb6a10d6c0d6.pdf>
- Ogilvie, L., & Carson, J. (2022). Trauma, stages of change and post traumatic growth in addiction: A new synthesis. *Journal of Substance Use*, 27(2), 122–127. <https://doi.org/10.1080/14659891.2021.1905093>
- Ogińska-Bulik, N. (2005). Emotional labor in helping professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167-175.
- Ogińska-Bulik, N., Kobylarczyk, M., & Wroczyńska-Wiśniewska, A. (2021). Professional helpers' secondary traumatization: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 634473. doi: 10.3389/fpsyg.2021.634473.
- Olo, H. (2021). Töötajate säilenõtkus ja selle seosed isiksuseomaduste, kaastunderahulolu ja kaastundeväsimusega ohvriabis [Magistritöö, Tartu Ülikool, Sotsiaalteaduste valdkond, Psühholoogia instituut]. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/75778/Olo_Heleri_magistritoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patel, R., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors Related to Physician Burnout and Its Consequences: A Review. *Behavioral Sciences*, 8(11), 98. <https://doi.org/10.3390/bs8110098>
- Pearlman, L. A., & Mac Ian, P. S. (1995). Vicarious traumatization: An empirical study of the effects of trauma work on trauma therapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26(6), 558–565. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.26.6.558>
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>

- Roberts, F., Teague, B., Lee, J., & Rushworth, I. (2021). The Prevalence of Burnout and Secondary Traumatic Stress in Professionals and Volunteers Working With Forcibly Displaced People: A Systematic Review and Two Meta-Analyses. *Journal of Traumatic Stress, 34*(4), 773–785. <https://doi.org/10.1002/jts.22659>
- Ruggeri, K., Delvecchio, E., & Venuleo, C. (2020). Well-being and positive mental health in adolescence: Effects of a cognitive-behavioral educational intervention. *Journal of Happiness Studies, 21*(7), 2681–2700. doi: 10.1007/s10902-019-00166-w
- Sadler-Gerhardt, C. & Stevenson, O. (2011). Secondary traumatic stress among trauma counselors: What is happening in the field? *Traumatology, 17*(1), 4–9. <https://doi.org/10.1177/1534765610395614>
- Sadler-Gerhardt, C. J., & Stevenson, D. L. (2011). When it All Hits the Fan: Helping Counselors Build Resilience and Avoid Burnout. Paper based on a program presented at the 2011 ACES conference, Nashville, TN, October 27. Retrieved February 18, 2021, from <https://www.semanticscholar.org/paper/When-it-All-Hits-the-Fan-%3A-Helping-Counselors-Build-Sadler-Gerhardt-Stevenson/07abb047fb6d30ff47fc1706b2bcfc9e0d84e4bc>
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3–9). Oxford University Press.
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, Epp, Kraut, Liis, & Voitka, Maarja. (s.a.). Psu hhosotsiaalsete riskide levik Eestis. *Eesti Rakenusuuringute Keskus CENTAR, 2010*.
- Shahid, S., & Muchiri, M. K. (2019). Positivity at the workplace: Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance. *International Journal of Organizational Analysis, 27*(3), 494–523. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2017-1167>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports, 114*(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Sodeke-Gregson, E. A., Holtum, S., & Billings, J. (2013). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in UK therapists who work with adult trauma clients. *European Journal of Psychotraumatology, 4*(1), 21869. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v4i0.21869>
- Sotsiaalministeerium. (2023). Ohvriabi [Veebileht]. Külastatud 10.05.2023, <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/ohvriabi>

- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, *16*(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Quinn, R. E. (2012). Taking stock of the developmental construct of thriving. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 61-74). Oxford University Press.
- Stamm, B.H. (2010). *The Concise ProQOL Manual, 2nd Ed.* Pocatello. www.proqol.org
- Straussner, S. L. A., Senreich, E., & Steen, J. T. (2018). Wounded Healers: A Multistate Study of Licensed Social Workers' Behavioral Health Problems. *Social Work*. <https://doi.org/10.1093/sw/swy012>
- Tessitore, L. (2023). The impact of vicarious trauma and burnout on social workers: A comparative study. *Journal of Social Work*, *23*(1), 68-80. <https://doi.org/10.1177/14680173211063415>
- Tööttervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). (2019). § 9 (1)
- Zhun, G.O.N.G, Schooler, J.W, Yong, W.A.N.G, & Mingda, T.A.O. (2018). Research on the relationship between positive emotions, psychological capital and job burnout in enterprises' employees: Based on the broaden-and-build theory of positive emotions. *Canadian Social Science*, *14*(5), 42–48.
- Vadi, M. (2004). Organisatsioonipsühholoogia [Organizational psychology]. Tallinn: Äripäev, lk 4-6
- Van Mol, M. M. C., Kompanje, E. J. O., Benoit, D. D., Bakker, J., & Nijkamp, M. D. (2015). The Prevalence of Compassion Fatigue and Burnout among Healthcare Professionals in Intensive Care Units: A Systematic Review. *PLOS ONE*, *10*(8), e0136955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136955>
- Veronese, G., & Pepe, A. (2022). Psychological distress, professional burnout, and trauma in Palestinian health care helpers: A two-wave quantitative longitudinal study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, *14*(4), 523–534. <https://doi.org/10.1037/tra0000941>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, *34*(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

- West, M., Lyubovnikova, J., Eckert, R., & Denis, J.-L. (2014). Collective leadership for cultures of high quality health care. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(3), 240–260. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2014-0039>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272–2281. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)31279-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31279-X)
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news-room/detail/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- World Health Organization. (n.d.). Mental health: Strengthening our response. Retrieved May 10, 2023, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- ÕS. (2020). Autentne. Eesti keele seletav sõnaraamat. <https://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=autentne>
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81–102. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E)
- Yavas, U., Karatepe, O. M., & Babakus, E. (2018). Does positive affectivity moderate the effect of burnout on job outcomes? An empirical investigation among hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(3), 360–374. <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1449548>
- Yildirim, N., Coşkun, H., & Polat, Ş. (2021). The Relationship Between Psychological Capital and the Occupational Psychologic Risks of Nurses: The Mediation Role of Compassion Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(1), 115–125. <https://doi.org/10.1111/jnu.12607>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Signe Uustal,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Kaudsete sotsiaalsete sündmuste mõju ja seosed positiivse ellusuhtumise, läbipõlemise ning töökohaga seotusega sotsiaalkindlustusameti ohvriabi töötajate näitel, mille juhendaja on Kariina Laas reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. 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 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Signe Uustal
15.05.2023