

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia Instituut

Terje Liblik
Vaimne tervis töökeskkonnas Eesti töövõtjate näitel
Uurimistöö

Juhendaja: Kairi Kreegipuu, PhD

Läbiv pealkiri: Vaimne tervis töökohal

Tartu 2025

Vaimne tervis töökeskkonnas Eesti töövõtjate näitel

Kokkuvõte

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli uurida, kas ja kuidas on tööheaolu seotud üldise heaoluga ning millised töökeskkonnast tulenevad aspektid mõjutavad tööheaolu ja/ või vaimset tervist töökeskkonnas. Töös kasutati Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee poolt välja töötatud küsimustikuga 2023. aasta sügisel kogutud andmeid. Uuringus osales 8140 töövõtjat, neist 60% moodustasid naised (4865) ning 35% mehed (2811). Enamus vastanutest oli koondunud Harjumaale ja Tallinnasse. Töös püstitati kolm hüpoteesi: (1) mida vähem raporteerisid töötajad raskuseid töömuredega toimetulekul, seda positiivsem oli raporteeritud vaimne tervis töökeskkonnas; (2) mida kõrgemalt hindab töötaja enda jaoks olulisi suhteid ning enda üldist heaolu, seda kõrgemalt hindab ta ka oma vaimset tervist töökeskkonnas; (3) töötajad, kes omavad töökohal soovitud tuge vaimse tervise muredega toimetulekuks, raporteerivad enam positiivseid olukordi ning tundeid, hindavad kõrgemalt vaimset tervist töökeskkonnas ning raporteerivad vähem raskuseid töömuredega toimetulekul. Kõik püstitatud hüpoteesid said analüüside tulemusel kinnituse ning ühtisid teaduskirjanduses väljatooduga.

Märksõnad: heaolu, tööheaolu, organisatsioon, läbipõlemine, toetus

Workplace well-being on the example of Estonian employees

Abstract

The aim of this paper was to study, if and how workplace well-being and general well-being are related, and which workplace aspects affect workplace well-being. The study is based on data that was collected by Palgainfo Agentuur and CVKeskus.ee in 2023. autumn. The study had 8140 participants, of whom 60% were women (4865) and 35% were men (2811). Most of the participants were situated in Harjumaa and Tallinn. This study has three hypotheses: (1) the less employees report difficulties that have to be coped with at work, the more positively workplace well-being is reported; (2) the higher the employees have evaluated their significant relationships and general well-being, the more positive the workplace well-being has been reported; (3) employees who have desired support from the organization for managing mental health problems, report more positive situations and feelings, value higher workplace well-being and they have reported less difficulties to cope with. All hypotheses were confirmed as a result of analyses that were carried out in this paper and were aligned with other research literature.

Keywords: well-being, workplace well-being, organization, burnout, support

Heaolu on miski, mille poole iga inimene püüdleb. Kuid mis see heaolu täpsemalt on ja mis seda mõjutada võib? Teadlased on leidnud, et heaolu on teatud subjektiivne hinnang seisundist, mis hõlmab rahulolu tunnet, kus inimene on teadlik oma elu suunast ja tähendusest ning ta panustab oma pidevasse arengusse (Sonnentag, 2015). Heaolu on aga dünaamiline ning ajas muutuv (Sonnentag, 2015). See tähendab, et ühel päeval võib inimene hinnata oma heaolu kõrgelt, teisel päeval võib hinnang olla aga oluliselt madalam. Selline dünaamilisus annab alust arvata, et heaolu on mõjutatud erinevatest komponentidest. Heaolu võivad mõjutada näiteks inimese sotsiaalsed kontaktid, aja jaotus päevas, seejuures kulutatud aeg ja ressursid puhkuseks ja tööks. Vaadeldes keskmise inimese päevaplaani, siis näeme, et suure osa ärkveloleku ajast, koguni poole, moodustab töö. Sellise jaotuse toel võib arvata, et töökeskkond, töötingimused ja seal kogetu võib olla seotud ka indiviidi vaimse tervise ja üldise tajutud heaoluga. Seda mõtet kinnitab Spreitzeri ja kolleegide (2005) poolt läbiviidud uuring, mille ühe tulemusena toodi välja, et töö kogetud edu on oluline positiivse heaolu kogemise juures.

Viimase viie aasta jooksul on hakatud enam rääkima vaimsest tervisest ja selle hoiu olulisusest. Viis aastat tagasi tabas kogu maailma pandeemia, COVID-19, mis muutis oluliselt inimeste elukorraldust - suur osa inimestest oli sunnitud tegema tööd kodust ning tööaeg oli jaotunud päeva erinevatesse osadesse, tuues kaasa töö- ja puhkeaja hägustumise (Alameddine et al., 2023). Samuti oli seatud olulisi piiranguid sotsiaalsetele kontaktidele ning kodust väljaspool liikumisele (Vabariigi Valitsuse 16.05.2020 korraldus nr 172, 2020). Sellised piirangud ja järsud elukorralduse muutused võivad kaasa tuua palju segadust, hirmu, aga ka tühimust pidevalt ühes keskkonnas viibimisest, omades arusaadavalt mõju inimese vaimsele tervisele ja subjektiivsele heaolule. Seda kinnitas ka COVID-19 pandeemia ajal läbi viidud Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring (Laidra et al., 2023), mille enesekohase EEK-2 küsimustiku (Aluoja et al., 1999) tulemused näitasid, et neljandikul täisealistest oli risk depressiooniks ning viiendikul ärevushäireteks. Kuigi tänaseks on pandeemia lõppenud, on siiski säilinud inimestel harjumus ning ootus olla töökorralduste jaoks pidevalt kättesaadav (Paap, 2006). See aga võib tekitada pidevat valmisoleku tunnet, viia kõrgele stressitasemeteni ning ka üldise tajutud heaolu alanemiseni (Paap, 2006). Pidevad kõrgele stressitasemed aga kurnavad organismi ning võivad viia erinevate vaimse tervise probleemideni, sealhulgas läbipõlemiseni.

Rahvusvahelise haiguste klassifikatsiooni 11 väljaanne (RHK-11; ICD-11) on läbipõlemist defineeritud kui kroonilist töökeskkonnas esinevat stressi, mille leevendamine ei ole

olnud tulemuslik (World Health Organization (WHO), 2022). Läbipõlemise sündroomil on kolm erinevat mõõdet ja/ või taset: väsimus- ja kurnatustunne; tööle suunatud kõrgeenenud negatiivsus, kriitilisus ning kohalolu; langenud saavutusvajadus ning tunded, et ei suudeta enam tööülesannetega toime tulla (World Health Organization (WHO), 2022). Igal mõõtmel on erinevad väljendusviisid, samuti võivad inimesed läbipõlemisel kogeda mõnevõrra erinevaid sümptomeid või tajuda neid erineval määral (Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Läbipõlemise põhjuste ning esimeste sümptomite tundmine annab meile võimaluse paremad võimalused läbipõlemise ennetamiseks. Töötava inimese vaimset tervist mõjutavaid tegureid on uurinud Khalid ja Syed (2024). Oma töös jagasid nad võimalikud mõjutavad tegurid kolme kategooriasse ja/ või tasandisse – mikrotasand (indiviidist tulenevad tegurid), mesotasand (organisatsioonist tulenevad tegurid) ning makrotasand (ühiskonnast tulenevad tegurid) (Khalid & Syed, 2024). Mikrotasandi puhul tõid autorid välja töötaja isiksuse, mis võib teatud juhtudel olla seotud madalama stressitaluvusega, nagu näiteks neurootilisus (Khalid & Syed, 2024). Samas tõid nad indiviidist tulenevate toetavate teguritena välja näiteks optimismi, füüsilist aktiivsust ning religioossust. Mesotasandil tõid nad vaimset tervist toetavate ja/ või soodustavate faktoritena välja töödandja toetust, arenemisvõimalusi, organisatsioonilist õiglust, töö iseloomu (sh autonoomsus tööülesannete lahendamisel), töö ja eraelu tasakaalu, töötaja osalust ning juhtimisstiili (Khalid & Syed, 2024). Muuhulgas tõid nad välja, et tajutud toetus tööl oli enam seotud emotsionaalse kurnatuse tasemetega – mida kõrgem oli tajutud toetus, seda madalam oli raporteeritud kurnatuse tase (Khalid & Syed, 2024). Nagu varasemalt juba välja tõin, võib pikaajaline kurnatus viia läbipõlemiseni ja madalama üldise rahuloluni. Vaadeldes aga lähemalt tagasisidet, mida töötaja oma tööle saab, siis Khalid jt (2024) tõid välja, et töötajate tajutud rahulolu oli tugevamalt seotud tagasisidega, mille edastas organisatsioonis kõrgemal positsioonil olnud töötaja. Sarnaseid tulemusi on nähtud ka varasemates uuringutes. 2010. aastal Awa jt läbi metanalüüsi, milles uurisid läbipõlemist ennetada aitavaid sekkumismeetodeid. Nad (Awa et al., 2010) jagasid sekkumised kolme gruppi: (1) isikupõhised; (2) organisatsioonilised; (3) kombineeritud. Isikupõhised sekkumised hõlmasid endas kognitiivset käitumuslikku teraapiat, psühhoteraapiat, erinevate oskuste õpet (näiteks sotsiaalsed oskused), sotsiaalset tuge jms (Awa et al., 2010). Organisatsioonilised sekkumised hõlmasid endas tagasisidestamist, tööprotsesside restruktureerimist jms (Awa et al., 2010). Üldiselt näitasid isikupõhised ning kombineeritud sekkumismeetodid pikaajalisemaid positiivseid tulemusi (Awa et al., 2010). Kui vaadata aga

organisatsiooni poolt pakutud võimalusi, siis näitas enam positiivseid tulemusi sotsiaalne tugi, seejuures ei olnud oluline kas tuge pakub kolleeg või juht (Awa et al., 2010). Samas leidsid Monnot ja Beehr (2014), et mida kõrgemat positsiooni, organisatsiooni sees, hoiab sotsiaalset tuge pakkuv isik, seda suurem on pakutud toe mõju töötaja heaolule (Monnot & Beehr, 2014). Pakutud tugi võib olla organisatsiooniti väga eriilmeline – näiteks võib selleks olla toetav, empaatiline kollegiaalne suhe või hoopis erinevad vaimset tervist toetavad hüved (Aldabbas & Bettayeb, 2023; Õunap, 2024). Aldabbas ja Bettayeb (2023) uurisid, kas ja milline on töötaja subjektiivselt tajutud positsioon juhi silmis, milline on selle mõju töötajale ning leidsid, et kui töötaja tunneb, et tal on hea suhe juhtkonnaga (või otsese ülemusega) ning ta kuulub nn siseringi (*insider status*), siis on suurem tema töö heaolu. Heaolu ja kuuluvustunne tööl aga kandub üle töötaja efektiivsusesse ning organisatsiooni toimimisse (Aldabbas & Bettayeb, 2023). Vaadeldes töökorraldust, siis Khalid ja kolleegid (2024) tõid välja, et autonoomsus tööülesannete juures on pigem positiivseks teguriks tööl kogetud heaolu ja vaimse tervise juures. Samas tõi Lee (2019) oma töös välja, et autonoomsus võib mõnele töötajale olla hoopis liigseks koormuseks. Ray ja Pana-Cryan (2021) uurisid, kuidas on seotud töökeskkonna tegurid, töörahulolu ning stressiga ning leidsid, et töötajad, kellel oli paindlik tööaeg ning seejuures võimalik tööd teha kodukontorist, raporteerisid enam tööstressi, kui need, kes kaugtöö võimalusi ei kasutanud. Paindlikkusega kaasas käinud võimalus lisapuhkusele, aga vähendas oluliselt tööga seonduvat stressi ja tõstis töörahulolu (Ray & Pana-Cryan, 2021).

Seda, kas rahulolu tööga mõjutab inimese üldist heaolu, uuris Ray (2022) USA töötajatest valimil ning leidis, et rahulolu tööga on seotud üldise tajutud heaoluga. Seejuures kõrvutas ta tööga rahulolu ka töötute rahuloluga ning leidis, et kõrgem rahulolu tööga on seotud üldiselt kõrgema heaoluga (Ray, 2022). Huvitava leiuna tõi Ray (2022) välja, et indiviidid, kes raporteerivad madalat töörahulolu, hindavad ka üldist eluga rahulolu madalamalt kui indiviidid, kes on töötud. Sellised tulemused viitavad selgelt töörahulolu olulisusele teiste võimalike heaolu mõjutajate kõrval (Ray, 2022). Makrotasandil tõid Khalid ja kolleegid (2024) töö- ja üldise heaolu negatiivsete mõjutajatena välja majanduskriisi, millega seonduvalt on indiviidide elus palju ebakindlust ja hirmu tuleviku ees. Samas toovad autorid makrotasandi toetavateks teguriteks valitsuse ja valitsusega mitte seotud organisatsioonide toetust, läbi erinevate vaimset tervist toetavate pakettide ja poliitika (Khalid & Syed, 2024).

Käesoleva uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva töö eesmärgiks oli uurida vaimse tervise seoseid üldise rahuloluga ning töökeskkonnas kogetud olukordadega. Töö tugineb Palgainfo Agentuuri, OÜ Tark Tööandja (edaspidi Palgainfo Agentuur), CVKeskus.ee ja Tartu Ülikooli teadlaste poolt välja töötatud küsimustikuga 2023. aasta sügisel kogutud andmetel.

Uurimuse fookuseks on vaimne tervis töökeskkonnas ning selle seosed üldise heaoluga, seda läbi erinevate töökeskkonna tegurite. Käesolevale tööle on seatud järgmised hüpoteesid:

H1: Mida vähem raporteerisid töötajad raskuseid töömuredega toimetulekul, seda positiivsem oli raporteeritud vaimne tervis töökeskkonnas

H2: Mida kõrgemalt hindab töötaja enda jaoks olulisi suhteid ning enda üldist heaolu, seda kõrgemalt hindab ta ka oma vaimset tervist töökeskkonnas

H3: Töötajad, kes omavad töökohal soovitud tuge vaimse tervise muredega toimetulekuks, raporteerivad enam positiivseid olukordi ning tundeid, hindavad kõrgemalt vaimset tervist töökeskkonnas ning raporteerivad vähem raskuseid töömuredega toimetulekul.

Meetod

Protseduur ja valim

Käesoleva uurimuse aluseks olevad andmed on kogutud Palgainfo Agentuuri poolt kahe kuu jooksul 2023. aasta sügisel – oktoobris ja novembris. Palgainfo Agentuur viib läbi töövõtjate ja tööandjate seas kaks korda aastas, kevadel ja sügisel, tööturu- ja palgauuringuid.

Küsimustikud on koostatud koostöös CVkeskus.ee ning Tartu Ülikooli teadlastega ning läbiviidud veebikeskkonnas *LimeSurvey*. Küsitlust jagati veebikeskkonnas, Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee käitavates kanalites ning nende meililistides. Uuringu(te) eesmärgiks on selgitada töötasude seoseid töötajate rahulolu, motivatsiooni ja tööturukäitumisega (Palgainfo Agentuur, 2024). Uuringutesse on kaasatud lai teemadering, näiteks töö tasustamine, tööturukäitumine, organisatsioonikäitumine (rahulolu, motivatsioon), töökorraldus ja juhtimine (Palgainfo Agentuur, 2024). Käesoleva uurimustöö analüüsi hõlmati küsimused mis jäid eelkõige organisatsioonikäitumise teemaderingi, samuti hõlmati uuringusse vastajate taustaandmed. Andmeanalüüsiks kasutati MS Excelit ning vabavarana kasutatavat JASP 0.18.3.0. Lisaks kasutati töös illustreeriva joonise loomiseks vabavara QGIS 3.40.5. Töö on vormistatud arvestades APA (7. trükk) ja Tartu Ülikooli Psühholoogia instituudi vormi nõudeid.

Uuringule vastas 8140 töövõtjat (Palgainfo agentuur, 2024), kellest 60 % olid naised (4865) ning 35 % mehed (2811). Ülejäänud 5 % vastanutest eelistas oma sugu mitte avaldada. Hariduslikult jagunesid vastanud järgmiselt: magistrikraadi omas 26% (2078) vastanutest, millele järgnesid kutseharidusega vastajad (kas põhiharidusel või keskharidusel) 24% (1940) ning bakalaureusekraadiga vastajad 17% (1345). Kõrgeimaks omandatud haridustasemeks oli üldkeskhariduse märkinud 15% (1214) vastanutest, 1% vastanutest oli kõrgeimaks omandatud haridustasemeks doktorikraad (54). Põhiharidusega vastanuid oli 3% (279). 23 inimest vastas, et nende haridustase on vähem kui põhiharidus ning 183 inimest eelistas mitte haridustaseme küsimusele vastata. Vastanute jaotus Eesti lõikes on näidatud joonisel 1. Oma elukohta avaldada ei soovinud 8% vastanutest. 87% vastanutest jäid vanusvahemikku 25-64, seejuures oli enam vastanuid vanusgrupist 35-44 (25%), neile järgnes vanusgrupp 45-54 (24%). Enamus Palgainfo Agentuuri küsimustikule vastanutest olid pärit Tallinnast (29%), Harjumaalt (19%), Tartu linnast (8%) ning Pärnumaalt (6%). Vähim vastanuid oli Hiiumaalt (0,4%).

Andmeanalüüsi teostamise eel korrigeerisin valimit lähtuvalt töö hüpoteesides kasutatud küsimustest. Kuivõrd hüpoteeside aluseks olnud küsimuste näol oli tegemist tingimuslike küsimustega (kui oled vastanud sellele küsimusele „Jah“, siis vasta sellele küsimusele“), eemaldasin 8140 suurusest valimist 1918 isikut, kes raporteerisid mitte tööl käimist sügisel 2023. Lähtuvalt küsimuste seadistustest, ei olnud igale küsimusele vastamine kohustuslik. Sellest lähtuvalt eemaldasin valimist 81 isikut, kes ei vastanud mitte kohustuslikule tööl käimist puudutanud küsimusele. Täiendavalt eemaldasin valimist 23 isikut, kes ei vastanud väidetele teemaplokis „Hinnang heaolule“ ning 10 isikut, kes ei vastanud väidetele teemaplokis „Vaimne tervis töökohal“. Selekteerimise tulemusena jäi lõplikku valimisse 6108 isikut, kellest 2078 vastanut olid mehed ning 3707 naised, 323 isikut eelistas oma sugu mitte määrata. Kõige suurem osa lõplikust valimist jäi vanusvahemikku 35-44 (1588; 25,9%), vanusvahemikku 25-64 jäi kokku 5533 isikut (90%). Vanusvahemikku 65 ja kõrgem jäi kokku 308 isikut (5%); alla 25 aastaseid vastanuid oli lõplikus valimis kokku 117 (1,9%). Vastajate sooline ja hariduslik jaotus on esitatud järgmises Lisa B.1-s.

Mõõdikud

Andmeanalüüsi läbiviimiseks valisin küsimused teemaplokist „Vaimne tervis töökohal“: seejuures käsitlesin isikute vastuseid väidetele tööl kogetud olukordadest, kogetud olukordadest ja tunnetest. Samuti käsitlesin selles teemaplokis väiteid, mis puudutasid vaimset tervist töökohal

ning vastajate hinnangut üldisele heaolule. Kaasasin töösse ka küsimuse, milles sooviti vastust soovitud toe olemasolule vaimse tervise murede puhul. Küsimused on küsimustikku lisatud koostöös Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi ja majandusteaduskonna teadlastega. Küsimus väidetega „kogetud olukorrad ja tunded“ on Warwicki heaolu küsimustikust (Tennant et al., 2007). Warwicki heaolu küsimustik koosneb 14 positiivselt sõnastatud väitest, mis on loodud mõõtma heaolu, arvestamata seejuures komponente, mis heaolu mõjutavad (Stewart-Brown & Janmohamed, 2008). Küsimustikku peetakse heaks tema dimensioonilisuse tõttu – ta mõõdab nii hedoonilist (naudingulist) kui eudaimoonilist (tähenduslikku) heaolu (Stewart-Brown & Janmohamed, 2008). Ülejäänud käsitletud küsimused on kohandus Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse ameti (HSE) tööstressi juhtimisstandardite indikaatorvahendist (Palgainfo agentuur, OÜ Tark tööandja, 2024; Õunap, 2024). Lisas B on esitatud andmeanalüüsisdesse kaasatud küsimused ja väited. Küsimuste võrreldavuse eesmärgil skoorisin vastused. Hiljem, peale peakomponentide analüüsi teostamist, summeerisin väited vastavalt moodustunud komponentidele.

Eetilised aspektid

Palgainfo Agentuuri läbiviidud uuringul puudub eetikakomitee kooskõlastus. Kooskõlastus ei ole antud uuringu jaoks olnud seni vajalik, kuna uuringus osalemine on osalejatele vabatahtlik ning neil on igal ajahetkel võimalik osalemisest loobuda (katkestada küsimustiku täitmine). Kõik Palgainfo Agentuuri poolt kogutud andmed on isikustamata. Küsimustikku kutsel ning enne küsimustikule vastamist informeeriti vastajaid muuhulgas küsimustikuga kogutud andmete võimalikust kasutusest teadustööde koostamisel ning paluti neil anda selleks informeeritud nõusolek. Eraldiseisval veebilehel tutvustatakse osalenutele erinevaid hüvesid, mille tulemusena on osalejate isiklikul huvil, võimalik jätta hüvede lunastamiseks oma kontaktandmed. Hüved sisaldavad võimalust tutvuda Palgainfo Agentuuri poolt läbiviidud uuringu tulemuste ja/ või palgastatistikaga, samuti on võimalik saada osa väiksematest materiaaletest hüvedest (millegi soetamine soodushinnaga, osalemine auhinna loosis). Pakutud hüvedest on igal osalejal võimalik loobuda.

Tulemused

Enne käesoleva töö hüpoteeside testimist viisin läbi faktoranalüüsi peakomponentide meetodil küsimustiku teemaplokist “vaimne tervis töökohal” hõlmatud väidetega. Analüüsi eesmärgiks oli andmete taandamine ning tugevalt kokku käivate tunnuste leidmine. Lisaks

peakomponentide meetodil teostatud faktoranalüüsile, viisin läbi ka seda kontrolliva kinnitava faktoranalüüsi.

Andmete taandamine faktoranalüüsi teel: peakomponentide analüüs

Faktoranalüüsiks kasutasin peakomponentide meetodit (*principal component analysis*). Analüüsi kaasasin 45 väidet, mis kirjeldasid tööl kogetud olukordi, vaimset tervist töökohal ning vastajate üldist hinnangut heaolule. Pööramise meetodiks valisin kaldnurkse pööramise (*oblimin*). Laadungväärtuseks valisin, lähtuvalt tunnuste tugevateks komponentidesse jaotumisest, 0,5. Kaiser Mayer Olkini testi (KMO) tulemused näitasid, et kõik väited on analüüsiks sobivad ($> 0,5$). Barletti sfäärilisuse test näitas, et andmed on sobivad peakomponentide analüüsi läbiviimiseks ($p < 0,001$).

Peakomponentide analüüsi tulemustel jagunevad väited seitsmeks komponendiks, seejuures selgus, et 9 väidet ei koondunud ühegi komponendi alla ning jäid seega edasistest analüüsist välja (vt Tabel 1). Üheksast välja jäänud väitest kolm puudutasid tööl kogetud olukordi, kaks hinnangut heaolule ning neli kogetud olukordi ja tundeid. Võimalik, et välja jäänud väited on paremini kirjeldatud teiste väidetega, näiteks „tundsin end armastatuna“ võib olla võrreldav hinnanguga olulistele suhetele. Lisas B.2 on esitatud komponentide jaotus lõpliku valimi lõikes.

Komponentide moodustumise järel teostasin korrelatsioonanalüüsi, mille tulemustest soovisin näha, kas komponentide vahel esineb tugevaid korrelatsioone. Kuna enamus komponentide järsakus- ja asümmeetriakordajad jäid välja vahemikust $[-1; 1]$, kasutasin korrelatsiooni arvutamisel Spearman rho-d. Analüüsi tulemustest nähtus, et komponentide vahelised seosed varieeruvad seose puudusest keskmise positiivse seoseni (vt Tabel 2).

Tabel 1

Töös käsitletud, teemaplokist „Vaimne tervis töökohal“, väidete laadumine komponentidesse. Faktoranalüüsi tulemusel saadud faktorlaadungid peakomponentide meetodil

Väide	Küsimus teemaplokis	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	Unikaalsus
<i>Liialt suur töökoormus tekitas stressi</i>	Tööl kogetud olukorrad	0,823								0,373
<i>Olin töö parast häiritud ja närviline</i>		0,784								0,294
<i>Ma ei suutnud end töömuredest välja lülitada</i>		0,717								0,411
<i>Tundsin, et olen oma töömuredega uksi</i>		0,705								0,348
<i>Tundsin end väsinuna</i>		0,695								0,416
<i>Olin oma tööst tudinud</i>		0,634								0,451
<i>Tundsin, et mind koheldakse ebaõiglaselt</i>		0,627								0,383
<i>Ma ei suutnud keskenduda</i>		0,571								0,405
<i>Ma ei saanud aru, mida minult oodatakse</i>		0,531								0,417
<i>Tundsin, et ei saa oma tööga hakkama</i>		0,524								0,336
<i>Olin kurvameelne</i>		0,502								0,382
<i>Olen lahendanud probleeme tõhusalt</i>	Kogetud olukorrad ja tunded		0,801							0,399
<i>Olen mõelnud selgelt</i>			0,761							0,400
<i>Olen olnud energiline</i>			0,727							0,376

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Väide	Küsimus teemaplokis	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	Unikaalsus
<i>Olen tundnud end kasulikuna</i>			0,705							0,407
<i>Olen tundnud end enesekindlalt</i>			0,667							0,379
<i>Olen tundnud huvi teiste inimeste vastu</i>			0,633							0,511
<i>Olen tundnud huvi uute asjade vastu</i>			0,622							0,462
<i>Olen suutnud ise enda asjade üle otsustada</i>			0,601							0,523
<i>Olen tundnud end hästi</i>			0,571							0,274
<i>Olen olnud tuleviku suhtes optimistlik</i>			0,546							0,374
<i>Töökaaslased saavad oma muresid minuga jagada</i>	Vaimne tervis töökohal			0,799						0,335
<i>Saan oma muresid töökaaslas(t)ega jagada</i>				0,772						0,305
<i>Meie organisatsiooni töötajate vaimne tervis on hea</i>				0,571						0,553
<i>Oskan oma pingete ja stressiga toime tulla</i>				0,535						0,423
<i>Minu vaimne tervis on hea</i>				0,516						0,290
<i>Peresuhted</i>	Hinnang heaolule				0,832					0,332
<i>Sõprussuhted</i>					0,798					0,379
<i>Majanduslik olukord</i>	Hinnang heaolule					0,719				0,386

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

[illegible]

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Väide	Küsimus teemaplokis	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	Unikaalsus
<i>Olen tundnud end armastatuna</i>	Kogetud olukorrad ja tunded									0,314
<i>Olen tundnud end teiste inimestega lähedasena</i>	Kogetud olukorrad ja tunded									0,309
<i>Olen tundnud end lõõgastunult</i>	Kogetud olukorrad ja tunded									0,446

Märkused. Pööramise meetod: oblimin.

Tabel 2

Peakomponentide faktoranalüüsi tulemusel saadud komponentide vahelised korrelatsioonid

Komponent (tunnused)		RC1 - Töömuredeg a toimetulek	RC2- Kogetud olukorrad ja tunded	RC3 - Vaimne tervis töökeskkonnas	RC4 - Hinnang oluliste suhetele	RC5 - Hinnang üldisele heaolule	RC6 - Hirm tuleviku ees	RC7- Tööandja toe olemasolust lähtuvad tunnused
RC1 - Töömuredeg a toimetulek	Spearman rho	—						
RC2- Kogetud olukorrad ja tunded	Spearman rho	0,580	—					
RC3 - Vaimne tervis töökeskkonnas	Spearman rho	0,498	0,556	—				

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Komponent (tunnused)		RC1 - Töömuredeg a toimetulek	RC2- Kogetud olukorrad ja tunded	RC3 - Vaimne tervis töökeskkonnas	RC4 - Hinnang olulistele suhetele	RC5 - Hinnang üldisele heaolule	RC6 - Hirm tuleviku ees	RC7- Tööandja toe olemasolust lähtuvad tunnused
RC4 - Hinnang olulistele suhetele	Spearman rho	0,284	0,375	0,343	—			
RC5 - Hinnang üldisele heaolule	Spearman rho	0,443	0,498	0,440	0,374	—		
RC6 - Hirm tuleviku ees	Spearman rho	0,403	0,293	0,241	0,147	0,261	—	
RC7-Tööandja toe olemasolust lahtuvad tunnused	Spearman rho	0,044	0,171	0,313	0,083	0,143	0,053	—

Märkused. Kõigi komponentide $p < 0,001$.

Komponentide usaldusväarsuse testimiseks kasutasin komponentide skaalade kooskõla. Skaalade sisereliaablus (Cronbachi α) on üldiselt kõrge ($>0,7$) (vt Tabel 3). Erandiks on seitsmes komponent, mille sisereliaablus (Cronbachi α) on selgelt alla 0,7. Komponent koosneb tööandja poolsest pakutud toest, toe olulisusest töötajale ning töötaja teadlikkusest, mis puudutab töökoha riske vaimsele tervisele. Kontrollisin komponendi (RC7) tunnuste omavahelist korrelatsiooni. Korrelatsiooni leidmiseks kontrollisin vaadeldavate tunnuste järsakus- ja asümmeetriakordajaid. Kõigi kolme tunnuse asümmeetriakordaja jääb välja vahemikust $[-1; 1]$, mistõttu kasutati korrelatsiooni arvutamisel Spearman rho-d. Tulemused näitasid, et komponenti RC7 kuulunud tunnuste (väidete) vahelised korrelatsioonid on nõrgad, jäädes vahemikku 0,277 - 0,320.

Andmete usaldusväarsusest töö iseloomust lähtuvalt arvestasin edasistes andmeanalüüsides esimest viite moodustatud komponenti. Leidsin, et valitud komponendid räägivad enam tööheaolust ning vaimsest tervisest töökeskkonnast, samuti omavad need komponendid suuremat omavahelist korrelatsiooni.

Tabel 3

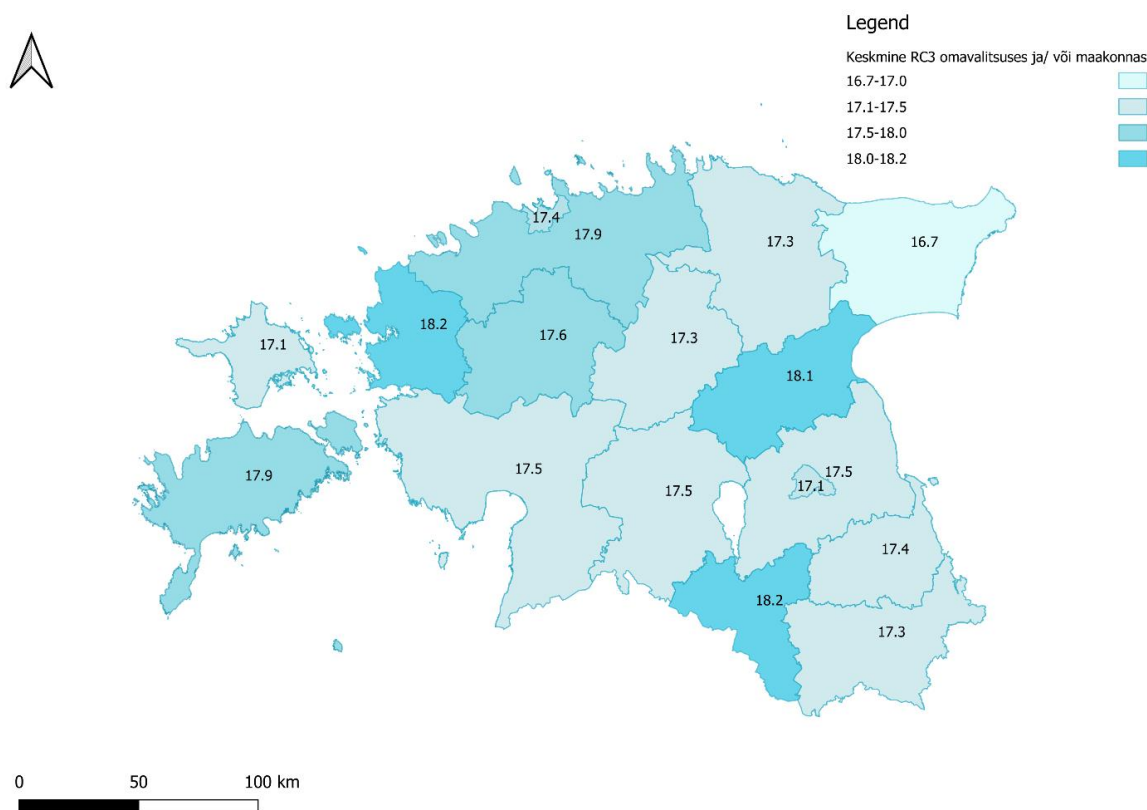
Komponentide sisereliaablus (Cronbachi α)

Komponent	Sisereliaablus Cronbachi α
RC1 – Töömuredega toimetulek	0,912
RC2 – Kogetud tunded ja olukorrad	0,902
RC3 – Vaimne tervis töökeskkonnas	0,772
RC4 – Hinnang olulistele suhetele	0,691
RC5 – Hinnang üldisele heaolule	0,749
RC6* – Hirm tuleviku ees	0,726
RC7* – Tööandja toe olemasolust lähtuvad tunnused	0,609

*Märkused. *Jäetud edasistest andmeanalüüsides välja.*

Kuna uuringule oli vastajaid igast eesti omavalitsusest, soovisin teada, kuidas jaotuvad omavalitsuste lõikes igas tööle seatud hüpoteesis esindatud komponendi vaimne tervis töökeskkonnas (RC3) keskmine tulemus. Seda illustreerib joonis 1, kust on näha, et vaimne tervis töökeskkonnas on 2023. aastal olnud üldjoontes keskmisel tasemel (min 0, max 25),

seejuures on see olnud kõrgeim maapiirkondades – Jõgevamaal, Valga- ning Läänemaal. Madalaim raporteeritud keskmine skoor oli Ida-Virumaal. Kui vaadata sisse komponendi väidetes ning võrrelda neid näiteks Valga maakonna vastanutega, siis on selgub, et Ida-Viru maakonnast vastanutel olid hinnangud komponenti RC3 kuulunud väidetele läbivalt madalamad kui Valga maakonna vastanutel. See annab vihje, et Ida-Viru maakonna töökeskkond vajaks lähemat uurimist ja/või toetavaid suuniseid. Valimi jaotus komponentide lõikes on esitatud Lisas B.

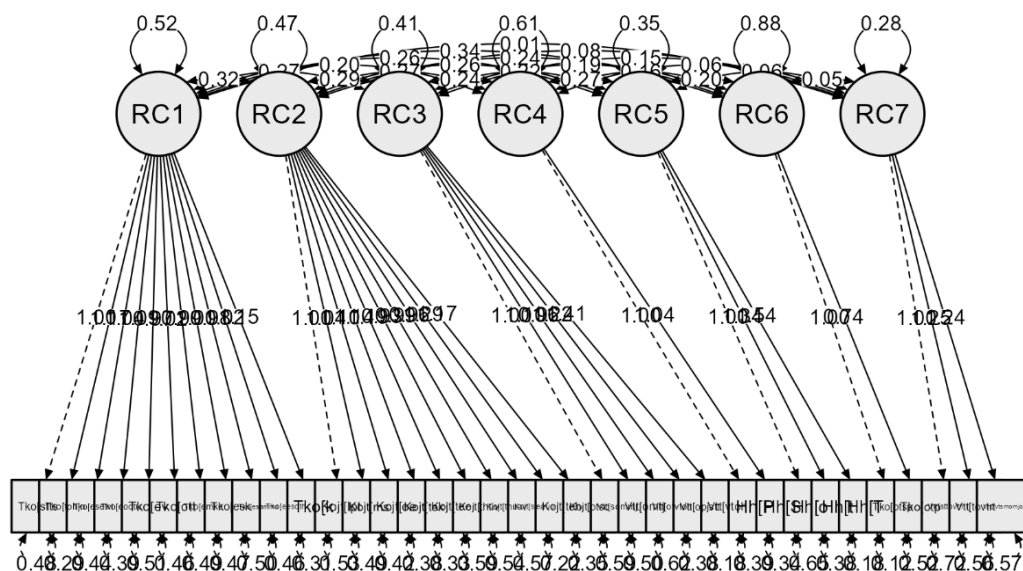


Joonis 1. Keskmine raporteeritud vaimne tervis töökeskkonnas (RC3) maakondades ja suuremates omavalitsustes (Maa- ja Ruumiamet, 2024; Palgainfo agentuur, OÜ Tark tööandja, 2024).

Kinnitav faktoranalüüs

Peakomponentide meetodil teostatud faktoranalüüsi kontrollimiseks viisin läbi kinnitava faktoranalüüsi. Kinnitavasse faktoranalüüsi hõlmasin kõik väited, mille faktorkaal (vt Tabel 1) oli üle 0,5. See tähendab, et analüüsis oli kokku 36 erinevat väidet.

Kinnitav faktoranalüüs näitas, et kõikide väidete faktorlaadungid olid sobivad (üle 0,5). Hii-ruut testi tulemuste ($df = 573$) = 28823,610 ($p < 0,001$) kohaselt ei kirjelda väärtused mudelit kuigi hästi (soovituslik $p > 0,05$). Kui vaadata mudeli headusindekseid, jäävad need napilt alla soovituslike lävendite. CFI = 0,878 (soovituslik lävend $> 0,9$) , TLI = 0,866 (lävend $> 0,9$), RMSEA = 0,09 (lävend $< 0,8$). Headusindeksite SRMR = 0,06 (lävend $< 0,08$) kohaselt on tegemist sobiva mudeliga. Järgneval joonisel (vt Joonis 2) on kujutatud saadud mudel kinnitavast faktoranalüüsist.



Joonis 2. Palgainfo Agentuuri küsimustikust valitud väidete faktormudel kasutades kinnitavat faktoranalüüsi.

H1: Mida vähem raporteerisid töötajad raskuseid töömuredega toimetulekul (RC1), seda positiivsem oli raporteeritud vaimne tervis töökeskkonnas (RC3)

Antud hüpoteesiga uurisin väiteid Palgaandmete Agentuuri küsimuste plokist „tööl kogetud olukorrad“ ning „vaimne tervis töökohal“. Andmeanalüüsi haarasin peakomponentide analüüsist komponent „RC1 – Töömuredega toimetulek“, mis hõlmas endas erinevaid negatiivseid kogemusi töökeskkonnas. Teise komponendina uurisin „RC3 – Vaimne tervis töökeskkonnas“, mis sisaldas erinevaid töötajale võimalikku tuge pakkuvaid väiteid, sealhulgas

personaalselt hinnangut enda vaimsele tervisele. Analüüsi läbiviimiseks oli vajalik väidete vastused skoorida (vt Lisa A.1) ning summeerida.

Korrelatsioonanalüüsi läbiviimise eel kontrollisin eelduste paikapidavust ning leidsin, et andmete vahel esineb lineaarne seos, mõlemad muutujad on intervallskaalal (Likerti skaala andmed üldiselt järjestusskaalal, aga analüüside teostamisel käsitletakse neid intervallskaalal) ning tööl kogetud olukordade asümmeetriakordaja ja järsakusastmekordaja väärtused jäävad vahemikku $[-1; 1]$, olles seega normaaljaotuslikud. Väidetes, mis puudutasid „Vaimset tervist töökohal“, ilmnis kõrvalekaldeid asümmeetriakordaja ja järsakusastmekordaja väärtustes, mistõttu kasutasin korrelatsioonanalüüsis Spearman rho korrelatsioonikordajat.

Korrelatsioonanalüüs (vt ka Tabel 2) näitas, et vaimne tervis töökeskkonnas ja töömuredega toimetulekus esineb statistiliselt oluline seos (Spearman rho = 0,498; $p < 0,001$). Lähtuvalt valimi suuruselt ($N = 6108$), on võimalik öelda, et tegemist on mõõduka positiivse korrelatsiooniga ning püstitatud hüpotees leidis kinnitust – mida paremini tulevad töötajad toime töömuredega, seda parem on nende vaimne tervis töökeskkonnas.

H2: Mida kõrgemalt hindab töötaja enda jaoks olulisi suhteid (RC4) ning enda üldist heaolu (RC5), seda kõrgemalt hindab ta ka oma vaimset tervist töökeskkonnas (RC3)

Hüpoteesi eesmärgiks oli leida, kas töötajate olulised suhted ning üldine tajutud heaolu võib olla ennustajaks nende töökeskkonnas tajutud vaimsele tervisele. Hüpoteesi testisin mitmese regressioonanalüüsiga. Analüüsi hõlmasin peakomponentide analüüsi tulemusel saadud komponendid: vaimne tervis töökohal, hinnang töötajate üldisele heaolule ning hinnang olulistele suhetele.

Regressioonanalüüsi eel kontrollisin analüüsi eelduseid ning leidsin, et eeldused on täidetud: sõltuva muutuja andmed „vaimne tervis töökeskkonnas“ (komponent RC3) on intervallskaalal. Sõltumatuks muutujaks on „hinnang olulistele suhetele“ (komponent RC4) ning „hinnang üldisele heaolule“ (komponent RC5). Komponentide vahel ei esine tugevat korrelatsiooni (korrelatsioonid jäävad alla 0,8; vt Tabel 2). Vaatlused on sõltumatud kuna iga isik täitis küsitlust ühel korral. Muutujate vaheline seos on lineaarne ning andmetes puuduvad märkimisväärsed erandid. Mitmese regressioonanalüüsi tulemused näitasid, et töötajate olulised suhted ning üldine heaolu ennustavad vaimset tervist töökohal statistiliselt olulisel määral ($p < 0,001$), kirjeldades seejuures selle variatiivsusest 20,3%, $R^2 = 0,203$, $F = 777,009$ (vt Tabel 4). Tabel 5-s on võimalik näha seose suunda, antud juhul on tegemist positiivse seosega. Näiteks,

kui inimene hindab ühe punkti võrra kõrgemalt enda jaoks olulisi suhteid, tõuseb komponendi vaimne tervis töökeskkonnas väärtus 0,414 võrra. Kui ühe punkti võrra peaks tõusma aga üldise heaolu hinnang, tõuseb komponendi vaimne tervis töökeskkonnas väärtus 0,450 võrra. Eelnevast lähtuvalt on võimalik öelda, et teine hüpotees sai kinnituse.

Tabel 4

Lineaarse regressiooni mudel, kust nähtub töökeskkonnas tajutud vaimse tervise ennustatavus töötajate olulistest suhetest ning üldisest tajutud heaolust

Mudel	R	R ²	Kohandatud R ²	RMSE	df1	df2	p
M ₀	<0,0001	<0,0001	<0,0001	4,367	0	6107	
M ₁	0,450	0,203	0,203	3,899	2	6105	<0,001

Märkused. M₁ koosneb RC4 - Hinnang olulistele suhetele, RC5 - Hinnang üldisele heaolule.

Tabel 5

Lineaarse regressiooni tulemused, kust nähtub muuhulgas töökeskkonnas tajutud vaimse tervise ennustatavuse suund, töötajate oluliste suhete ning üldise tajutud heaolu hinnangu muutudes

Mudel	B	SE	β	p
M ₀	17,487	0,056		< 0,001
M ₁	14,769	0,093		< 0,001
RC4 - Hinnang olulistele suhetele	0,414	0,026	0,201	< 0,001
RC5 - Hinnang üldisele heaolule	0,450	0,017	0,332	< 0,001

Märkused. B = standardiseerimata koefitsient; SE – standardviga; β = standardiseeritud koefitsient.

H3: Töötajad, kes omavad töökohal soovitud tuge vaimse tervise muredega toimetulekuks, raporteerivad enam positiivseid olukordi ning tundeid (RC2), hindavad kõrgemalt vaimset tervist töökeskkonnas (RC3) ning raporteerivad vähem raskuseid töömuredega toimetulekul (RC1)

Hüpoteesi uurimiseks kasutasin logistilist regressioonanalüüsi. Toetuse ennustamiseks kategoriseerisin küsimuse „Kas olete tundnud puudust tööandja toetusest vaimse tervise

muredega toimetulekul“ vastused kaheks: „Ei ole“ ning „Ei oska hinnata“ kategoriseerisin toe olemasoluks („0“) ning „Jah“ ja „Nii ja naa“ kategoriseeriti toe puudumiseks („1“) (eeldus dihhotoomsest sõltuvast muutujast täidetud). Kategoriseerimise tulemusel oli soovitud tugi vaimse tervise muredega toimetulekuks olemas 4162 juhul. Soovitud tugi puudus 1946 juhul. Väited küsimuse teemaplokkidest „Tööl kogetud olukorrad“, „kogetud olukorrad ja tunded“ ning „Vaimne tervis töökohal“ skooriti ning summeeriti lähtuvalt peakomponentide analüüsist (täidetud eeldus vähemalt üks sõltumatu muutuja). Kuivõrd kõik küsitlusele vastajad läbisid küsitluse ühel korral, on vaatlused sõltumatud. Logistilise regressiooni eeldused on täidetud.

Mudeli viisin läbi hindamaks, kas vaimne tervis töökeskkonnas, töörasekustega toimetulek ning kogetud olukorrad ja tunded ennustavad vaimse tervise muredega toimetulekuks soovitud toetuse olemasolu töökohal. Saadud mudel on statistiliselt oluline $\chi^2(6104) = 860,076$, $p = 0,001$, $R^2 = 13,1-18,4\%$ (Cox & Snelli ja Nagelkerke), tundlikkus = 32%, spetsiifilisus = 91%. Mudeli tulemused näitasid, et vaadeldud faktorite suurenemisel väheneb tõenäosus ($\text{Exp}(B) < 1$, $p < 0,001$), et töötaja on kogenud puudust soovitud toest vaimse tervise muredega toimetulekuks (vt Tabel 6, Joonis 3). Seega sai kolmas hüpotees kinnituse.

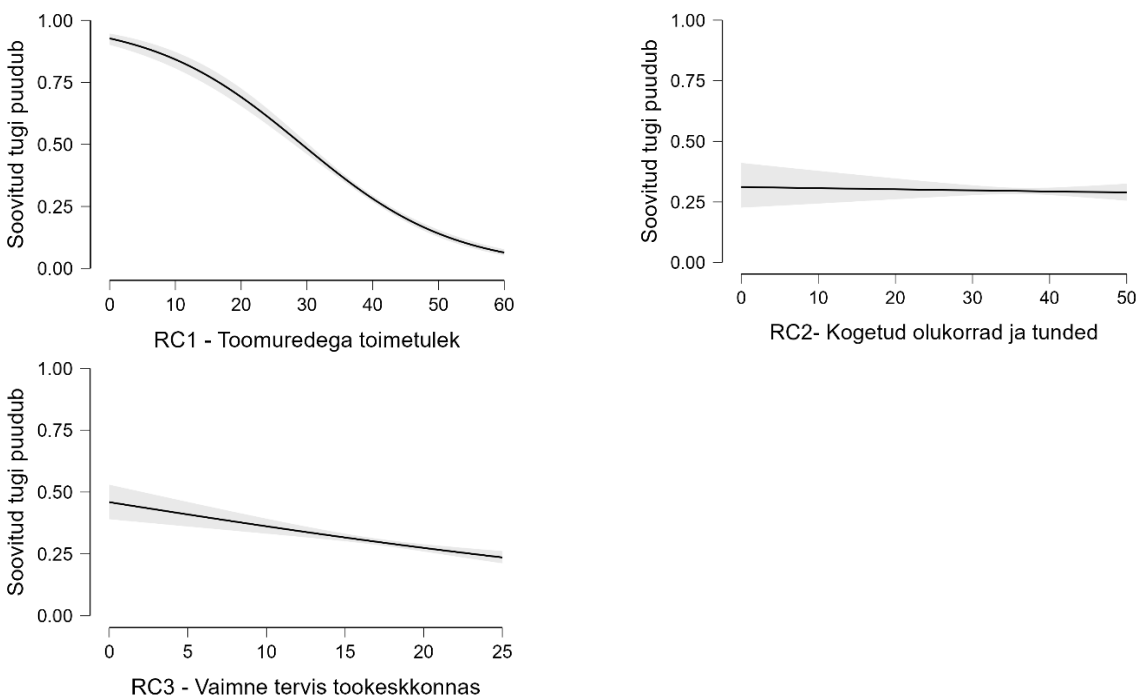
Tabel 6

Logistilise regressioonanalüüsi tulemused: mil määral ennustavad valitud faktorid soovitud toe puudumist vaimse tervise muredega toimetulekuks

Mudel		B	SE	Exp(B)	z	Wald Test		
						Waldi Statistik	df	p
M ₀	(Intercept)	-0,760	0,027	0,468	-27,683	766,345	1	< 0,001
M ₁	(Intercept)	3,333	0,184	28,017	18,100	327,613	1	< 0,001
	RC3 - Vaimne tervis tookeskkonnas	-0,040	0,008	0,960	-4,985	24,855	1	< 0,001
	RC1 - Töömuredega toimetulek	-0,087	0,004	0,917	-19,858	394,333	1	< 0,001
	RC2- Kogetud olukorrad ja tunded	-0,002	0,006	0,998	-0,352	0,124	1	0,725

Märkused. 'Soovitud tugi puudub' kodeeritud numbrina 1.

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL



Joonis 3. Soovitud toe ennustatavus vaimse tervise muredega toimetulekuks kolme komponendi lõikes. Soovitud tugi 1 – tugi puudub; soovitud tugi 0 – tugi on olemas. Mida kõrgemad on komponentide väärtused, seda positiivsemalt on vastajad neid hinnanud.

Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli uurida Eesti inimeste vaimse tervise seoseid tajutud kogemuste ja üldise rahuloluga, seda just töökeskkonna kontekstis. Töö aluseks olevad andmed on kogutud 2023. aasta sügisel Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee poolt.

Uurimistöö andmeanalüüsi esimeses etapis viisin andmete taandamiseks läbi faktoranalüüsi, mille tulemusena leidsin, et käsitletavat väidet koonduvad seitsmesse komponenti. Lõplikes analüüsides kasutasin viite komponenti, kuivõrd seitsmenda komponendi sisereliaablus jäi selgelt alla 0,7 ning selle tunnuste vahelised korrelatsioonid olid nõrgad. Samuti jäi analüüsides välja kuues komponent, kuna esimesed viis olid selgemalt seotud vaimse tervisega töökeskkonnas ning omas madalamaid korrelatsioone teiste komponentidega.

Töö esimese hüpoteesiga püüdsin leida, kas esineb positiivne korrelatsioon raporteeritud tööülkogetud vaimse tervise ja töö muredega toimetuleku vahel. Hüpotees leidis kinnitust mõõduka positiivse korrelatsiooni näol. Sarnaseid tulemusi on näidanud ka varasemalt läbiviidud teadusuuringud, kus on välja toodud, et tööülkogetud õnnestumised omavad positiivset mõju ka

inimese üldisele heaolule (Spreitzer et al., 2005). Sellised tulemused näitavad elu erinevate aspektide seotust ning töörahulolu olulisust.

Teise hüpoteesiga soovisin vaadata sisse vaimsele tervisele töökeskkonnas ja selle võimalikele seostele inimese eraelus. Täpsemalt soovisin teada, kas töötaja hinnangud olulistele eraelulistele suhetele ning üldine heaolu võivad olla ennustajaks tema vaimsele tervisele töökeskkonnas. Analüüsis vaatasin faktoranalüüsis kokku koondunud komponente, kus komponent RC3-Vaimne tervis töökohal hõlmas endas nii kolleegidega suhtlemise tunnetust, näiteks kas töötaja tunneb, et võib kolleegile oma muresid jagada või vastupidi. Samuti koosnes komponent subjektiivsest hinnangust pinge ja stressiga toimetulekule, enda ja organisatsiooni töötajate vaimsele tervisele üldiselt. Tulemused näitasid komponentide vahel statistiliselt olulist positiivset seost. Sarnaseid tulemusi, mis puudutasid vaimset tervist töökeskkonnas ning üldist heaolu, on leidnud oma uuringutes ka teised autorid. Näiteks Ray (2022), kes leidis, et rahulolu tööga on seotud üldise tajutud heaoluga ning Awa jt (2010), kes leidis, et ka sotsiaalne tugi kolleegidelt võib omada mõju heaolule ning olla läbipõlemise leevendusmeetmeks.

Kolmandaks hüpoteesiks koondasin kokku erinevad töökeskkonda puudutavad komponendid (vaimne tervis töökeskkonnas – RC3; töörasekustega toimetulek – RC1; kogetud olukorrad ja tunded – RC2) ning soovisin teada, kas nende komponentide kõrged väärtused ennustavad vaimse tervise muredega toimetulekuks tööandjalt saadava soovitud toe olemasolu. Ehk, kas nende komponentide kõrgemad väärtused peegeldavad madalamaid väärtuseid küsimuses, mis käsitleb puudujääke tööandja toetuses vaimse tervise muredega toimetulekul. Analüüsi tulemused näitasid, et töötajad, kes raporteerisid vähem toe puudujääke, omasid kõrgemaid väärtuseid töökeskkonda ja vaimset tervist puudutavates komponentides. Saadud tulemused ühtivad teadusallikate tulemustega, milles enamik viitavad toe olemasolul kõrgemale töö- ja üldisele rahulolule (Aldabbas & Bettayeb, 2023; Awa et al., 2010; Monnot & Beehr, 2014; Õunap, 2024). Sellised tulemused näitavad, et mida suurem on tugi, seda paremini tunneb töötaja end tööülesandeid täites, on enesekindlam ning pakub ka ise toetust kolleegidele, andes omakorda panuse paremasse töökeskkonda. Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee 2023. aasta sügisel kogutud andmestik hõlmas ka küsimust, kus uuriti avatud küsimuse vormis, milles paluti nimetada abinõu, mida tööandja neile vaimse tervise toeks pakkunud ning millest nad enam on abi tundnud (kohandus HSE tööstressi juhtimisstandardite indikaatorvahendist (Palgainfo agentuur, OÜ Tark tööandja, 2024; Õunap, 2024)). Sisukamad vastused sisaldasid sotsiaalse toe

olemasolu (kas siis kolleegidelt või tööandjalt), psühhoharivaid loenguid ning vaimse tervise abi (koostöö mõne organisatsiooniga). Kuigi vastajatel oli võimalus eelnevalt välja tuua võimalikke tuge puudutavaid aspekte, on oluline märkida, et soovitud toe olemasolu hindamine võib olla mõjutatud ka individuaalsetest erinevustest. Näiteks inimene, kes hindab kõrgelt oma heaolu, tuleb toime eluraskustega, vajab ka vähem tuge ning peab tööandja poolt pakutud vähest tuge enda jaoks piisavaks, samas võib organisatsioon pakkuda erinevaid võimalusi toe saamiseks (koolitused, juhised, soodustused näiteks psühholoogiliseks abiks), kuid kuna inimene vajab toimetulekuks enam, tunneb ta siiski, et pakutud tugi ei ole tema jaoks piisav.

Piirangud ja soovitused tulevikuks

Olenemata asjaolust, et uuringutulemused ühtivad varasemalt läbiviidud teadusuuringutega, võib välja tuua valimi jaotust käsitleva puuduse – suure valimi juures on enamus vastanutest keskealised. Selline jaotus annab mõningase sissevaate keskealiste töötajate olukorda ning võib anda moonutatud pildi tegelikust olukorrast.

Kuigi see ei olnud minu töö otseseks eesmärgiks, võiksin ühe töö puudujäägina selle siiski välja tuua – kolmas hüpotees võib saada rohkem selgitust, kui eelnevalt kirjeldatud avatud küsimuse vastuseid kõrvutada näiteks soovitud tuge puudutanud küsimusega. Samuti oleks tulevikus huvitav uurida, mida töötaja ootaks tööandjalt, et tema vajadus vaimse tervise muredega toimetulekul oleks leevendatud ja/ või täidetud. Selline lisaküsimus aitaks analüüsida töötajate vajadusi ning kõrvutada neid töötajatega, kellel need juba on ning võrrelda nende vaimse tervise hinnanguid töökeskkonnas.

Käesolevas töös ei ole kasutatud keerulisi andmemudeleid, kuid tulevikus oleks huvitav uurida, millised on erinevused sugude vahel ja/ või omavalitsuste lõikes – näiteks kas linnades töötavad inimesed tajuvad vaimset tervist töökeskkonnas madalamana, sest linnakeskkonnas (näiteks Tallinnas) võivad inimestel üldiselt olla kõrgemad stressitasemed. Samuti oleks huvitav kõrvutada töövõtjaid ja tööandjaid – kas nemad näevad organisatsiooni vaimset tervist sarnaselt, kui ei siis milles seisnevad peamised erinevused ja millised oleksid võimalused nägemuse tasakaalustamiseks.

Kokkuvõte

Uurisin oma töös Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee 2023. aasta küsitlusele vastanud inimeste tööheaolu ning selle seoseid subjektiivse üldise heaoluga. Töö tulemused näitasid, et töö kogetud olukorrad ning enda pädevuse tunnetus ennustavad, kas organisatsioonis pakutakse

töötajatele piisavalt tuge. Samuti esineb positiivne korrelatsioon töökeskkonna vaimse tervise ning töörasekustega toimetuleku vahel. Uuringud, sealhulgas käesolev uuring, viitab, et suurema tööheaolu korral omavad inimesed ka kõrgemat üldist heaolu.

Tänu sõnad

Soovin tänada Kairi Kreegipuud abi ja toetuse eest. Samuti tänan Palgainfo Agentuuri, kes andis loa kasutada andmeid uurimistöo koostamisel.

Kasutatud allikad

- Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., & Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*, 2023, 3666224. <https://doi.org/10.1155/2023/3666224>
- Aldabbas, H., & Bettayeb, A. (2023). Building a caring workplace: How managerial caring and perceived insider status shape subjective employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2023-0054>
- Aluoja, A., Shlk, J., Vasar, V., Luuk, K., & Leinsalu, M. (1999). *Emotsionaalse enesetunde küsimustik (EEK-2)*.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184–190. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008>
- Khalid, A., & Syed, J. (2024). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100998>
- Laidra, K., Reile, R., Havik, M., Leinsalu, M., Murd, C., Tulviste, J., Tamson, M., Akkermann, K., Kreegipuu, K., Sultson, H., Ainsaar, M., Uusberg, A., Rahno, J., Panov, L., Leetmaa, K., Aasa, A., Veidebaum, T., Lehto, K., & Konstabel, K. (2023). Estonian National Mental Health Study: Design and methods for a registry-linked longitudinal survey. *Brain and Behavior*, 13(8), e3106. <https://doi.org/10.1002/brb3.3106>
- Lee, Y. (2019). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232–249. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0059>
- Maa- ja Ruumiamet. (2024). *Haldus- ja asustusjaotus* [Andmestruktuur: vektor pinnad; Esri SHP]. <https://geoportaal.maaamet.ee/est/ruumiandmed/haldus-ja-asustusjaotus-p119.html>
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Paap, K. (2006). *Working construction: Why white working-class men put themselves—And the labor movement—in harm's way*. Cornell University Press.

- Palgainfo agentuur, OÜ Tark tööandja. (2024). *Töötajate tööturu- ja palgauuringu tulemused sügistalvel 2023*.
- Ray, T. K. (2022). Work related well-being is associated with individual subjective well-being. *Industrial Health*, 60(3), 242–252. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0122>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Kd 2, Number Volume 2, 2015, lk 261–293). Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science - ORGAN SCI*, 16, 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Stewart-Brown, S., & Janmohamed, K. (2008). *Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS)*. Warwick Medical School University of Warwick.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5, 63. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Vabariigi Valitsuse 16.05.2020 korraldus nr 172 (2020). https://kriis.ee/sites/default/files/documents/2021-11/2020.05.16_k172_vv.pdf
- World Health Organization (WHO). (2022). *International Classification of Diseases Eleventh Revision (ICD-11)*.
- Õunap, T. E. (2024). *Tööheaoluga seotud tegurid ja vaimne tervis* [Magistritöö]. Tartu Ülikool.

LISA A. Töös kasutatud küsimused, väited ja nende skoorimine
Tabel A.1

Palgainfo Agentuuri ja CVKeskus.ee 2023. aasta sügise uuringust käesolevasse uurimusse kaasatud küsimused. Teemaplokkides esitatud väited, vastused Likerti skaalal ning nende skoorimine

Juhis	Väide	Hinnang
Hinnang heaolule (positiivsed sõnumid)		
Palun märkige, kuidas hindate oma rahulolu järgmiste teguritega. Palun valige soovivaim vastus	- Elu tervikuna	- Väga rahul – 3
	- Tööelu	- Üsna rahul – 2
	- Majanduslik olukord	- Nii ja naa – 1
	- Peresuhted	- Tühjad vastused – 1*
	- Sõprussuhted	- Mitte eriti rahul – -1
	- Füüsiline tervis	- Üldse ei ole rahul – -2
	- Vaimne tervis	
Vaimne tervis töökohal (positiivsed sõnumid)		
Palun valige sobivaim vastus	- Olen saanud tööandjalt tuge oma vaimse tervise muredega toimetulekul	- Nõustun täiesti – 5
	- Olen teadlik oma vaimse tervise riskidest töökohal	- Pigem nõustun – 4
	- Oskan oma pingete ja stressiga toime tulla	- Nii ja naa – 3
	- Saan oma muresid töökaaslas(t)ega jagada	- Pigem ei nõustu – 2
	- Minu vaimne tervis on hea	- Üldse ei nõustu – 1
	- Meie organisatsiooni töötajate vaimne tervis on hea	- Ei oska hinnata – 0
	- Tööandja tugi vaimse tervisega seotud muredele on minu jaoks oluline	
Tööl kogetud olukorrad (negatiivsed sõnumid)		
Palun hinnake, kui sageli olete viimase kahe nädala jooksul kogenud tööl järgnevaid	- Tundsin end väsinuna	- Väga harva või mitte kunagi – 5
	- Ma ei suutnud keskenduda	- Harva – 4
	- Tundsin, et ei saa oma tööga hakkama	- Kuidas kunagi – 3

Juhis	Väide	Hinnang
tundeid ja olukordi. Palun valige kõige sobivam vastus	Ma ei saanud aru, mida minult oodatakse Kartsin oma töös vigu teha Tundsin, et olen oma muredega üksi Liialt suur töökoormus tekitas stressi Tundsin, et mind koheldakse ebaõiglaselt Muretsesin oma töökoha säilimise pärast Kartsin oma töökoha säilimise pärast Kartsin organisatsiooni tuleviku pärast Olin oma tööst tüdinud Olin töö pärast häiritud ja närviline Ma ei suutnud töömuredest välja lülitada	- Sageli – 2 - Väga sageli või alati – 1 - Ei oska hinnata – 0
Kogetud olukorrad ja tunded (positiivsed väited)		
Palun hinnake, kui sageli olete viimase kahe nädala jooksul kogenud järgnevaid tundeid ja olukordi. Palun valige sobivaim vastus	Olen tundnud end rõõmsana Olen tundnud huvi uute asjade vastu Olen tundnud end armastatuna Olen suutnud ise enda asjade üle otsustada Olen tundnud end enesekindlalt Olen tundnud end teiste inimestega lähedaselt Olen tundnud end hästi Olen mõelnud selgelt Olen lahendanud probleeme tõhusalt Olen olnud energiline Olen tundnud huvi teiste inimeste vastu Olen tundnud end lõõgastunult Olen tundnud end kasulikuna Olen olnud tuleviku suhtes optimistlik	Väga sageli või alati – 5 Sageli – 4 Kuidas kunagi – 3 Harva – 2 Väga harva või mitte kunagi – 1

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Juhis	Väide	Hinnang
Soovitud tugi vaimse tervisega seotud muredele		
Palun märkige, kas olete tundnud puudust tööandja toetusest vaimse tervise muredega toimetulekul	Jah – 1	
	Nii ja naa – 1	
	Ei ole – 0	
	Ei oska hinnata – 0	

Märkused. *Tühjaks jäetud vastused tõlgendati antud töös „nii ja naa“ hulka, eeldusel, et isik ei osanud anda hinnangut rahulolule

LISA B. Valimi jaotused
Tabel B.1

Käesolevas töös kasutatud, Palgainfo Agentuuri ja CV.Keskus.ee 2023. aasta sügisel kogutud andmetest moodustatud, lõpliku valimi sooline ja hariduslik jaotus

Haridustase	Sugu			Kokku
	Mees	Naine	Määramata	
Üldkeskharidus	344	494	32	870
Bakalaureusekraad	318	744	24	1086
Doktorikraad	13	24	2	39
Kutseharidus koos keskharidusega	318	261	26	605
Kutseharidus pärast keskharidust	239	421	30	690
Kutseharidus pärast põhikooli	59	40	7	106
Magistrikraad	452	1161	65	1678
Põhiharidus	86	64	4	154
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	242	489	33	764
Vähem kui põhiharidus	4	2	0	6
Kokku	2075	3700	223	5998

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Tabel B.2

Komponentide jaotus valimi lõikes. Mida kõrgem skoor, seda positiivsemalt on vastajad olukorda hinnanud

Komponent (tunnus)	Sugu	Vastajate arv	Mood	Mediaan	Keskmine	SD	Min.	Max.
RC1 - Töömuredega toimetulek	Mees	2078	33,000	40,000	39,808	8,524	2,000	55,000
	Määramata	323	38,000	38,000	38,282	9,179	0,000	55,000
	Naine	3707	42,000	40,000	39,020	8,842	0,000	55,000
RC2 - Kogetud olukorrad ja tunded	Mees	2078	40,000	37,000	36,299	6,451	0,000	50,000
	Määramata	323	40,000	37,000	36,666	6,354	4,000	50,000
	Naine	3707	40,000	37,000	36,571	6,431	0,000	50,000
RC3 - Vaimne tervis töökeskkonnas	Mees	2078	20,000	18,000	17,236	4,691	0,000	25,000
	Määramata	323	20,000	18,000	17,325	4,569	0,000	25,000
	Naine	3707	20,000	18,000	17,643	4,149	0,000	25,000
RC4 - Hinnang olulistele suhetele	Mees	2078	4,000	4,000	3,062	2,220	-4,000	6,000
	Määramata	323	4,000	4,000	3,099	2,226	-4,000	6,000
	Naine	3707	4,000	4,000	3,356	2,033	-4,000	6,000

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Komponent (tunnus)	Sugu	Vastajate arv	Mood	Mediaan	Keskmine	SD	Min.	Max.
RC5 - Hinnang üldisele heaolule	Mees	2078	6,000	4,000	3,041	3,281	-6,000	9,000
	Määramata	323	6,000	3,000	2,604	3,476	-6,000	9,000
	Naine	3707	5,000	4,000	3,097	3,160	-6,000	9,000
RC6 - Hirm tuleviku ees	Mees	2078	10,000	8,000	7,748	1,998	0,000	10,000
	Määramata	323	8,000	8,000	7,622	2,018	0,000	10,000
	Naine	3707	10,000	8,000	8,048	1,905	0,000	10,000
RC7 - Tööandja toe olemasolust lähtuvad tunnused	Mees	2078	9,000	9,000	8,496	3,486	0,000	15,000
	Määramata	323	9,000	9,000	8,833	3,387	0,000	15,000
	Naine	3707	10,000	10,000	9,351	3,330	0,000	15,000

VAIMNE TERVIS TÖÖKOHAL

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis.

Terje Liblik