

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia Instituut

Annika Marrandi

TÖÖKESKKONNA PSÜHHOSOTSIAALSETE TEGURITE SEOSSED SUBJEKTIIVSE
HEAOLUGA: ANALÜÜS TÖÖ NÕUDMISTE JA RESSURSSIDE MUDELI BAASIL
Uurimustöö

Juhendaja: Kairi Kreegipuu, PhD

Läbiv pealkiri: Psühhosotsiaalsete tegurite seosed heaoluga

Tartu 2026

Töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite seosed subjektiivse heaoluga: analüüs töö
nõudmiste ja ressursside mudeli baasil

Kokkuvõte

Euroopa töötervishoiupoliitika näeb ette töökeskonna ohu- ja kaitsetegurite kaardistamist, et maandada töötamisega seotud terviseriskide esinemist. See tähendab erinevate võimalike töökeskonna tegurite hindamise hulgas ka psühhosotsiaalsete ohu- ja kaitsetegurite hindamist. Tuginedes töö nõudmiste-ressursside mudelile (Bakker & Demerouti, 2014), on töö kaitsetegurid töö ressursid, mis toetavad töötajate heaolu, kuna soodustavad töötaja arengut ja motivatsiooni. Sama mudeli põhjal käsitletakse töö ohuteguritena töö nõudmisi, millel on risk ohustada heaolu, sest need koormavad töötaja füüsilisi ja vaimseid ressursse. Varasemalt on leitud, et erinevatel töö nõudmistel võib töötaja heaolule olla erinev mõju. Käesolevas töös uurisin, missugused töökeskonna psühhosotsiaalsed ohu- ja kaitsetegurid seostuvad Eesti töötajate puhul kõrgema või madalama subjektiivse heaoluga. Selleks analüüsisin töötervishoiu teenuse raames kogutud andmeid töötajate subjektiivse heaolu ja subjektiivselt hinnatud psühhosotsiaalsete ohu- ja kaitsetegurite kohta. Töö ressurssidest seostus subjektiivse heaoluga enim töörahulolu ($n = 1579$, $r = 0,497$, $p < 0,001$) ning töö nõudmistest esines tugevaim seos töö-eraelu konflikti vahel ($n = 1579$, $r = -0,441$, $p < 0,001$). Oodatust nõrgemad seosed esinesid töökiusamise ja subjektiivse heaolu vahel ($n = 1579$, $r = -0,283$ ja $r = -0,239$, $p < 0,001$). Käesolev uurimustöö annab ülevaate piiratud hulgal psühhosotsiaalsete tegurite seostest subjektiivse heaoluga ning pakub infot mõõtevahendi psühhomeetriliste omaduste kohta uurimuskontekstis.

Märksõnad: töö nõudmised, töö ressursid, psühhosotsiaalsed tegurid, subjektiivne heaolu

Associations Between Psychosocial Factors in Work Environment and Subjective Well-Being: An Analysis Based on the Job Demands–Resources Model

Abstract

European occupational health policy emphasizes the identification of hazards and protective factors at workplace in order to relieve health risks related to work. Among the assessment of various potential workplace factors, it includes the evaluation of psychosocial risk and protective factors. According to the Job Demands–Resources model (Bakker & Demerouti, 2014), protective factors at work are job resources that support employees' well-being by promoting its' development and motivation. Based on the model, job demands are regarded as risk factors, as they may threaten well-being by placing excessive strain on employees' physical and mental resources. Previous research has shown that different kind of job demands may have different effect on employees' well-being. In the present study, I examined which psychosocial risk and protective factors in the working environment are associated with higher or lower subjective well-being among employees in Estonia. For this I analyzed data which was collected during occupational health service and which evaluated employees' subjective well-being and their subjectively assessed psychosocial risk and protective factors. Among job resources, the strongest association were between subjective well-being and job satisfaction ($n = 1579$, $r = 0,497$, $p < 0,001$), while among job demands, the strongest association were between subjective well-being and work–life conflict ($n = 1579$, $r = -0,441$, $p < 0,001$). Weaker than expected associations were found between workplace bullying and subjective well-being ($n = 1579$, $r = -0,283$ and $r = -0,239$, $p < 0,001$). This study provides an overview of the relationships between a limited set of psychosocial factors and subjective well-being and adds information about the psychometrical properties of the measurement instrument used in the research context.

Keywords: job demands, job resources, psychosocial factors, subjective well-being

Sissejuhatus

Euroopa Liidu töötervise ja -turvalisuse strateegiline arengukava 2021-2027. aastaks on seadnud üheks keskseks eesmärgiks edendada töötervishoidu läbi ennetustöö, et vähendada töötamisega seotud terviseriskide esinemist populatsioonis (European Commission, 2021). Kohalikul tasandil tähendab see töötervishoiupoliitika rakendamist, mille eesmärgiks on luua töökohtadel tingimused, mis toetaks töötajate heaolu (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – TTOS § 2, 2025). Statistilised andmed näitavad, et nii Eestis kui Euroopa Liidus tervikuna on kasvanud nende töötajate osakaal, kes teatavad kokkupuutest vaimset heaolu ohustavate riskiteguritega töökohal – 2020. aastal oli Euroopa Liidu tasandil selliste töötajate osakaal 44,6%, mis oli ligikaudu 15,6% enam kui 2013. aastal (Eurostat, 2023). Samal ajal Eestis kasvas sama näitaja 22,6%-lt kuni 37,6%-ni (Eurostat, 2023). Sel põhjusel ei ole üllatav, et alates aastast 2023 on Eestis kutsehaiguste nimekirja lisatud psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud haigused (Tööinspeksioon, 2023). Töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid – sealhulgas näiteks probleemsed töösuhted, puudulik töökorraldus või töö- ja eraelu tasakaalustamatus on ühed peamised ohutegurid, mis võivad põhjustada tööstressi, läbipõlemist ja depressiooni (Teichmann, 2019). Sellise tegurite hindamine töökeskkonnas võib aga subjektiivsuse tõttu olla keeruline. Üheks võimaluseks, mõistmaks vaimset tervist ohustavate tegurite mõju heaolule, on uurida seoseid nende vahel (Kuczynski jt, 2020). Seoste leidmine võib aidata kavandada ennetusstrateegiaid, mis soodustaks töötajate vaimset tervist ja heaolu töökeskkonnas.

Psühhosotsiaalsed tegurid töökeskkonnas

Töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid on igapäevatööga seotud psühholoogilised, sotsiaalsed ja keskkondlikud ohu- ning kaitsetegurid, millel võib olla potentsiaalne mõju töötaja vaimsele tervisele ja heaolule (American Psychological Association - APA, 2018; Blackwood jt, 2022). Nendeks võivad olla erinevad töökorralduse, juhtimistavade, töötingimuste ja sotsiaalsete suhetega seotud tegurid, mis võivad koos või eraldiseisvalt mõjutada töötajate psühholoogilist toimetulekut (APA, 2018). Kuigi erinevate töökeskkondade, tegevusvaldkondade ja ametitega võivad kaasned erinevad psühhosotsiaalsed ohu- ja kaitsetegurid, võib üldistatult neid käsitleda kui töö nõudmisi (ohutegurid) ja töö ressursse (kaitsetegurid) (Bakker & Demerouti, 2006; Bakker & Demerouti, 2024). Ülemääraselt kõrged nõudmised ja/või vähesed tööga kaasnevad ressursid on peamiseks põhjuseks, miks tekib stress töökeskkonnas (Bakker & Demerouti, 2006). Kuigi stress iseenesest ei pruugi tähendada negatiivseid tagajärgi, võib stressireaktsiooni

pikaajaline püsimine viia organismi füüsiliste ja vaimsete ressursside ammendumiseni, suurendades seeläbi terviseprobleemide tekkeriski (Selye, 1976). Näiteks on töökeskkonna psühhosotsiaalseid ohutegureid seostatud nii läbipõlemissündroomi kui ka meeleoluhäirete kujunemisega (Tööinspeksioon, 2025). Samuti on leitud, et töökeskkonna psühholoogiliste nõudmiste tajutud kõrgem tase on seotud rahulolematuse, motivatsiooni- ja produktiivsuse languse, sagedasemate töövigastuste ning töölt lahkumise riskiga (Jung jt, 2023; Tööinspeksioon, 2025; Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit – ETOP, 2024). Sel põhjusel on oluline, et tööandjad kaardistaksid ja rakendaksid meetmeid psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamiseks, toetades sellega töötajate heaolu ja ennetades tööga seotud terviseriskide teket (TTOS § 12¹, 2025).

Kuigi kõik psühhosotsiaalsed ohutegurid eeldavad töötajalt nendega toime tulemiseks vaimset või emotsionaalset energiakulu (Bakker & Demerouti, 2024), ei pruugi neil kõigil olla töötaja heaolule sarnane mõju. Peamiselt võib töö psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ehk töö nõudmistest eristada kolme tüüpi – väljakutseid, takistusi ja ähvardusi (Searle & Tuckey, 2017). Tööga seotud väljakutsed on töö nõudmised, mis toimivad niiöelda positiivsete stressoritena ehk need on nõudmised, mis toetavad töötaja arengut läbi psühholoogiliste baasvajaduste – autonoomia ja kompetentsuse – rahuldamise (Searle & Tuckey, 2017; Deci & Ryan, 2000). Need on nõudmised, mis võivad toetada töötajate motivatsiooni ja heaolu kuna stimuleerivad töötaja eneseteostust, jõudlust ja saavutusi (Deci & Ryan, 2000; Reeve, 2024). Kuigi väljakutsed eeldavad sarnaselt teiste nõudmistega töötajalt märkimisväärset pingutust, on neid seostatud ka heaolu ja positiivsete tööhoiakutega (Crawford jt, 2010; Bakker & Demerouti, 2014). Karasek (1979) on töötajat toetavaid nõudmisi võrrelnud Chikszentmihalyi (1975) hooelamuse teooriaga, mille kohaselt on heaolu saavutamine seotud keskkonnaga, mis pakub üheaegselt nii väljakutseid kui ka võimalust kasutada väljakutsetega toime tulemiseks oma pädevusi ja otsusvabadust. Sellisteks töötajat stimuleerivateks nõudmisteks võivad olla näiteks ülesannete komplekssus, tööalane vastutus või oma tööaja planeerimise vajadus (Podsakoff jt, 2023). Ingusci jt (2021) on leidnud, et kui töötajatel on võimalus samal ajal oma tööd ise disainida võib ka töökoormuse kasv soodustada töötajate motivatsiooni. Seega, töö nõudmised, mis pakuvad töötajatele väljakutset võivad toetada töötajate heaolu, kuna toetavad autonoomia- ja kompetentsusvajaduse rahuldamist (Searle & Tuckey, 2017).

Töötajate heaolu ohustavad eelkõige töö nõudmised, mis väljenduvad takistuste või ähvardustena (Searle & Tuckey, 2017). Tööga seotud takistused on nõudmised, mis ohustavad kognitiivsete ressursside ammendumist ning ärgitavad negatiivse afektiga seotud

reaktsioone (Li jt, 2022). Takistused on seotud passiivsete, emotsioonidele keskendunud toimetulekustrateegiatega, mis väljenduvad tööst eemaleõmbumises ja tööga kaasatuse vähenemises (Crawford jt, 2010). Töönõudmiste takistusteks võivad olla näiteks töörolli või organisatsiooniga seotud piirangud nagu rolliähmasus või -konflikt, töö- ja eraelu konflikt, ebasoodne töökeskkond, püsivalt suur töökoormus või töötaja jaoks mittesobiv organisatsioonipoliitika (Marzocchi jt, 2024; Podsakoff jt, 2023). Marzocchi jt (2024) on leidnud, et Euroopa tervishoiusektoris töötavatel töötajatel seostub rolli- ning töö- ja eraelu konflikt statistiliselt olulisel määral nii psühholoogilise kurnatuse kui ka langenud töömotivatsiooniga. Ka teiste valdkondade töötajatel, näiteks ametnike, inseneride ja juhtide seas, domineerib takistavatest nõudmistest suurimate tööstressoritena töö- ja eraelu tasakaalustamatus ning töötaja jaoks mittesobiv töötempo (Teichmann, 2019). Organisatsioonilised piirangud, sealhulgas näiteks mittetoetav töökeskkond või piiratud võimalus kaasa rääkida organisatsiooni ja tööga seotud tegevustes, ärgitavad negatiivseid reaktsioone, suurendavad rahulolematust ning on leitud olevat seotud langenud motivatsiooniga (Marzocchi jt, 2024; Podsakoff jt, 2023). Töömotivatsioon, -rahulolu ja -stress on aga kõik olulised töötaja heaolu indikaatorid (Murtin jt, 2022; Blackwood jt, 2022), mis võib tähendada, et tegurid, mis neid indikaatoreid vähendavad, vähendavad ka töötajate heaolu.

Takistuste kõrval peetakse kaalukateks negatiivse mõjuga nõudmisteks ähvardavaid nõudmisi (Searle & Tuckey, 2017). Need on emotsionaalsed ja negatiivsed interpersonaalsed nõudmised, mis õõnestavad töötaja psühholoogilisi baasvajadusi ja enese-identiteeti (Searle & Tuckey, 2017). Nendeks nõudmisteks võivad näiteks olla suur emotsionaalne koormus, ebastabiilne töökoht või ka töökiusamine (Marzocchi jt, 2024; Searle & Tuckey, 2017). Marzocchi jt (2024) on leidnud, et ähvardavad nõudmised nagu negatiivsed suhted töökohal ja tööga seotud emotsionaalsed nõudmised, on positiivselt seotud töötajate kurnatuse ning madalama motivatsiooniga, kusjuures leitud seosed on tugevamad kui väljakustuvate või takistavate nõudmiste puhul. Näiteks on Schütte jt (2014) Euroopa Töötingimuste Uuringu põhjal täheldanud olulisi seoseid madalama psühholoogilise heaolu ja töökiusamise vahel. Samuti on Schütte jt (2014) leidnud, et madalam psühholoogiline heaolu on seotud emotsionaalsete nõudmistega, mis võivad väljenduda madalas sotsiaalses toetuses kolleegide või ülemuse poolt. Eelnevale täienduseks on Jung jt (2023) märkinud et töötajate tajutud stress on kõrgem just nendel töötajatel, kes puutuvad tööalaselt kokku emotsionaalsete konfliktide lahendamisega. Kuna tööstressi, läbipõlemise ning heaolu vähenemisega on seotud eeskätt nii ähvardavad kuid ka takistavad nõudmised, on töötajate heaolu toetamiseks

kriitilise tähtsusega selliste nõudmiste vähendamine (Cavanaugh jt, 2000; Crawford jt, 2010; Searle & Tuckey, 2017).

Psühholoogilised riskid töökohal on väiksemad siis, kui töötaja poolt tehtud pingutused ja pingutuste eest saadavad hüved on vastastikuses tasakaalus (Siegrist, 1996). Töö hüved on tööga seotud kaitsetegurid ehk ressursid, mida töö pakub ja mis võimaldavad saavutada töö eesmärgid ning rahuldada töötajate vajadusi (Bakker & Demerouti, 2006; Siegrist, 1996). Need viitavad töö füüsilistele, psühholoogilistele, sotsiaalsetele ja organisatoorsetele omadustele, mis vähendavad töö nõudmisi ja nõudmistega kaasnevat psühholoogilist kulu ning stimuleerivad töötaja isiklikku arengut (Bakker & Demerouti, 2014). Töö ressursid soodustavad töötajate heaolu kuna toetavad töötajate sisemise motivatsiooni kasvu (Bakker & Demerouti, 2014). Töö ressurssidena käsitletakse näiteks karjääri- ja enesearenguvõimalusi; töökoha stabiilsust; rolliselgust; kaasatust otsustusprotsessidesse; töö olulisust sh staatust ja mõjuvõimu; objektiivset tagasisidet tehtud tööle; kaastöötajate toetust ning soodsat töökliimat (Randman, 2024). Murtin jt (2022) on märkinud, et tööga seotud heaolu näitajad – töörahulolu ja -motivatsioon on seotud selliste töö ressurssidega nagu töökohapoolne sotsiaalne toetus, pakutavad arenguvõimalused ning võimalusega kaasa rääkida organisatsiooni ja tööga seotud küsimustes. Ka Asser (2025) on märkinud, et töötajate heaolu töökohal toetab eelkõige psühholoogiliselt turvaline ja toetav tööõhkkond. Seda kinnitab ka Mensah (2021), kes Euroopa töötingimuste uuringu tulemusel on leidnud, et kolleegide poolne sotsiaalne toetus võib aidata olulisel määral vähendada tööstressi ja edendada töötajate vaimset heaolu. Sarnaselt muude ressurssidega, soodustavad tööga seotud ressursid positiivsete emotsioonide kogemist, mistõttu võivad seeläbi aidata edendada ka töötajate emotsionaalset heaolu (Fredrickson & Joiner, 2002). On täheldatud, et töötajad, kellel on rohkem ressursse, suudavad paremini nii stressi vältida kui ka sellega toime tulla (Bakker & Demerouti, 2006). Seega soodustavad töö ressursid töötajate heaolu, sest aitavad vähendada töö nõudmistest tulenevaid negatiivseid tagajärgi, toetavad töötajate sisemist motivatsiooni ja võimaldavad töötajate peamiste psühholoogiliste vajaduste rahuldamist.

Psühhosotsiaalsete tegurite hindamine ja käesolev töö

Töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite hindamiseks ning töötervishoiu valdkonna ennetustegevuse toetamiseks on rahvusvahelisel tasandil valiidse ja reliaabse uurimisvahendina tunnustatud “Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustiku kolmas versioon” (COPSOQ III) (Burr jt, 2019). COPSOQ III küsimustik hindab

töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite kaudu töökeskonna kvaliteeti ning selle mõju töötaja tervisele ja heaolule (COPSOQ International Network, n.d; Burr jt, 2019; Randmann, 2024). Hindamisvahendi arendamisel on tuginetud valdkonna mõjukatele teooriatele, uurimustele ja mudelitele, sealhulgas töö nõudmiste ja ressursside mudelile (Burr jt, 2019). COPSOQ III on käesolevalt Maailma Terviseorganisatsiooni, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ning ELi Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri poolt tunnustatud mõõtevahend, mis aitab hinnata töökeskonna psühhosotsiaalseid tegureid ja tööstressi esinemise tõenäosust (ETOP, 2024). Lisaks mõõtevahendile on COPSOQ III on ka tööriist, mis aitab kavandada töötervishoiupoliitika ennetavaid strateegiaid, mis võivad sobida rakendamiseks erinevates võimalikes töökeskondades (Burr jt, 2019). Eestis on COPSOQ III kättesaadav alates 2024. aastast, kui avaldati küsimustiku eestindatud versioon koos vastavate juhistega (ETOP, 2024; Randmann, 2024).

Lisaks COPSOQ III küsimustikule on töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite ja nende mõjude hindamiseks kasutatud ka teisi alternatiivseid mõõtevahendeid (Shea & De Cieri, 2011). Käesoleva töö raames uurin ühe võimaliku mõõtevahendina HeBA Clinic OÜ (HeBA) poolt arendatud Tööstressi küsimustikku. HeBA on töötervishoiu tervisekontrolli teenust pakkuv kliinik, kes 2021. aastal kohandas eesti keelde inglisekeelse *The American Institute of Stress "Workpalce Stress Survey", version 2011* tööstressi küsimustiku (Aaviksoo, 2025). Kohandatud ja kasutusele võetud mõõtevahend aitas kliinikul 10 enesekohase väite alusel hinnata töötavate inimeste tööstressi taset (Aaviksoo, 2025). Peale küsimustiku kasutuselevõttu 2021. aastal on seda kliiniku poolt korrigeeritud, olles tänaseks vahend, mis aitab hinnata tööstressi taset 15 väitele antud hinnangu kaudu (Aaviksoo, 2025). Lisaks tööstressi taseme skoorimisele võib HeBA Tööstressi küsimustik, sarnaselt COPSOQ III küsimustikuga, võimaldada hinnata töökeskonna psühhosotsiaalseid tegureid. Küsimustiku kaudu kogutud töötajate subjektiivsed hinnangud võimaldavad uurida töökeskonnas esinevaid riski- ja kaitsetegureid ning nende võimalikku seost töötaja heaoluga. Käesoleva töö eesmärgiks ongi uurida, missugused HeBA mõõtevahendis esindatud psühhosotsiaalsed tegurid seostuvad Eesti töötajate puhul kõrgema või madalama subjektiivse heaolu tasemega. Seoste leidmine aitab planeerida heaolu toetavaid ennetusstrateegiaid, et leevendada psühhosotsiaalsest koormusest tingitud tööstressi esinemist töökeskonnas.

Selleks, et uurida, missugused töökeskonna psühhosotsiaalsed tegurid seostuvad kõrgema või madalama subjektiivse heaoluga, oli vaja määratleda, missugused psühhosotsiaalsed tegurid on HeBA mõõtevahendis esindatud. Selleks võrdlesin käesoleva töö Lisas 1 eestikeelse HeBA Tööstressi küsimustiku väiteid COPSOQ III eestikeelsete

väidete, skaalade ja hinnangupiiride kirjeldustega. Väidete võrdlemise tulemusel oli võimalik kirjeldada, et HeBA Tööstressi küsimustikus esitatud väited võivad kajastada muuhulgas järgmisi psühhosotsiaalseid tegureid: mõju töökorralduse üle; juhi ja töötajate vaheline usaldus; töökoormus; tunnustus; töökiusamine; tööga rahulolu; töökeskkond; töö- ja eraelu konflikt (vt Lisa 1). Kinnitamaks erinevates küsimustikes esindatud väidete omavahelist sarnasust uurisin täiendavalt töö Lisas 2 HeBA Tööstressi küsimustiku aluseks olnud inglisekeelse küsimustiku *The American Institute of Stress "Workpalce Stress Survey"*, ver. 2011 väidete (Aaviksoo, 2025) sisulist seost COPSOQ III vastavate inglisekeelsete väidetega. Küsimustikes esitatud väidete seose tugevuse uurimine andis osaliselt alust eeldada, et Lisas 1 kirjeldatud Tööstressi küsimustiku väited võivad olla sisuliselt sarnased vastavate COPSOQ III küsimustiku väidetega (Lisa 1 ja 2). HeBA küsimustiku väidete struktureerimine lähtuvalt COPSOQ III väidete, skaalade ja hinnangupiiride kirjeldustele võimaldas kirjeldada HeBA Tööstressi küsimustikus esindatud psühhosotsiaalseid tegureid (Lisa 1).

Käesoleva töö eesmärgi täitmiseks, töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja subjektiivse heaolu vaheliste seoste uurimiseks, püstitasin järgmised hüpoteesid:

H1: 10 väitelises ja 15 väitelises Tööstressi küsimustikus esitatud väidete ja neid esindavate psühhosotsiaalsete tegurite seoste struktuur on mõlemal juhul sarnane, jagunedes töö nõudmisteks ja töö ressurssideks.

H2: Töö ressursse esindavate psühhosotsiaalsete tegurite ja subjektiivse heaolu taseme vahel esineb positiivne korrelatiivne seos (Tööstressi küsimustiku väidete 1, 2, 4, 6, 8 hinnangud seostuvad positiivselt subjektiivse heaolu tasemega);

H3: Töö nõudmisi esindavate psühhosotsiaalsete tegurite ja subjektiivse heaolu taseme vahel esineb negatiivne korrelatiivne seos (Tööstressi küsimustiku väidete 3, 5, 7, 9 ja 10 pööratud hinnangud seostuvad negatiivselt subjektiivse heaolu tasemega);

H4: Tugevaim korrelatiivne seos esineb ähvardava nõudmise (töökiusamise; väited 5 ja 10) ja subjektiivse heaolu taseme vahel (Tööstressi küsimustiku väidete 5 ja 10 pööratud hinnangute seosed heaoluga on tugevamad kui teiste väidete seosed).

Meetod

Protseduur

Uurimustöö jaoks vajalik andmestik saadi töötervishoiuteenust pakkuvalt kliinikult HeBA Clinic OÜ, kes on töötervishoiu alase teadmise ja teaduse edendamise raames koostööpartneriks Tartu Ülikoolile. Töötervishoiuteenuse osutamise käigus kogub HeBA kliinik vastuvõtule tulnud isikutelt andmeid töötajate taustainfo, tervise ja heaolu kohta ning

säilitab kogutud andmed oma andmebaasides. Muuhulgas hindas kliinik 2021. aastast kuni 2025. aastani töötervishoiu visiidi raames muude tervisenäitajate seas ka töötajate tööstressi ja heaolu taset. Tööstressi taset hinnati paber kandjal täidetava 10 või 15 väitelise Tööstressi küsimustiku kaudu. Käesoleva töö raames digitaliseerisin manuaalselt täidetud küsimustikke, mille järel ühildati need kliiniku poolt töötajate muude terviseandmetega. Uurimustööks kasutatav andmepakett edastati kliiniku poolt anonümiseeritult ning krüpteeritult Tartu Ülikoolile 2025. aasta juulis, suuremahulisema uurimustöö “Tervisenäitajate seos subjektiivse hinnatud tööheaoluga” raames. Edastatud andmestikust kasutasin töötervishoiualast teavet nende töötajate kohta, keda oli küsitletud HeBA kliinikus Tööstressi küsimustiku ja WHO-5 heaoluküsimustiku abil. Käesolevas töös analüüsin andmestikku, mis moodustus kas Tööstressi küsimustiku või Tööstressi küsimustiku ja WHO-5 heaoluküsimustiku hinnangutest ning vastavatest töötaja taustaandmetest (vanus ja sugu).

Mõõtmisvahendid ja skoorimine

Ajavahemikul 2021-2025 aastal kasutati HeBA kliinikus töötajate tööstressi hindamiseks 10 või 15 väitega Tööstressi küsimustikku. Alates 2021. aastast oli kliinikus kasutusel 10 väitega küsimustik, mida järgnevatel aastatel, klientide tagasisidet arvestades, korduvalt korrigeeriti (Aaviksoo, 2025). Küsimustike korrigeerimise käigus parandati küsimustikes esitatud väidete sõnastust ning aastal 2023 lisati kliiniku poolt 10 väitega küsimustikule 5 täiendavat väidet tööstressi hinnangu kvalitatiivseks interpreteerimiseks (Aaviksoo, 2025). Igale esitatud väitele said töötajad anda enda subjektiivse hinnangu 10-pallisel Likert-tüüpi skaalal. Skaala jaotus oli esitatud selliselt, kus 1 tähistas hinnangut “Ei ole üldse nõus” ja 10 tähistas hinnangut “Olen täiesti nõus”. Küsimustikes esitatud väidetele said töötajad märkida subjektiivselt tajutud hinnangu vastavalt sellele, millisel määral nad väitega nõustusid või ei nõustunud. Kahe erineva eestikeelse Tööstressi küsimustiku versiooni väited ja skaalad on esitatud töö Lisas 3.

Samal ajavahemikul hinnati HeBA kliinikus töötajate heaolu Maailma Terviseorganisatsiooni heaoluküsimustiku (WHO-5) kaudu. WHO-5 küsimustik on üks enim kasutatav valideeritud mõõtevahend subjektiivse psühholoogilise heaolu hindamiseks (Topp jt, 2015). Subjektiivne heaolu peegeldab inimeste tajutud elukvaliteeti läbi positiivsete ja negatiivsete afektide ning hinnangule oma psühholoogilisele funktsioneerimisele (WHO, 2012). WHO-5 Küsimustik koosneb 5-st enesekohasest väitest, mis kõik kirjeldavad viimase kahe nädala jooksul kogetud positiivseid vaimseid seisundeid. Küsimustikus esitatud väidetele, näiteks “Olen tundnud end rõõmsa ja heatujulisena”, palutakse kirjalikult anda

hinnag 6-pallisel Likert tüüpi skaalal, kus 0 tähistab vastust “mitte kunagi” ja 5 tähistab vastust “kogu aeg”. Viie esitatud väite hinnangute tulemusel arvutatakse heaolu üldskoor, mille puhul maksimaalne tulemus 25 (5x5) tähistab parimat võimalikku heaolu ning minimaalne tulemus 0 (5x0) tähistab madalaimat võimalikku heaolu. Topp jt (2015) on märkinud, et mõõtevahendi kasutamisel kogutud üldskoor 13 tähistab vaimse heaolu piirväärtust, millest madalama taseme korral soovitatakse põhjalikumat hindamist võimalike vaimse tervise häirete esinemise suhtes. WHO-5 heaoluküsimustiku eestikeelsed väited ja hinnanguskaala on esitatud töö Lisas 4.

Valim

Tööstressi küsimustiku andmepakett koosnes esialgu 18891 andmerekohast. Esialgselt andmepaketist eemaldati sama töötaja kohta esitatud korduvad või vaid osaliselt täidetud andmerekohad selleks, et andmeanalüüsis oleksid kasutatavad kõige hiljutisemad ning terviklikud andmerekohad. Peale andmete esmast selekteerimist jäid uuringusse 14475 töötaja poolt antud hinnangud töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite kohta. Käesoleva uurimustöö esimese hüpoteesi kontrollimiseks, 10 ja 15 väitega küsimustiku seoste struktuuri uurimiseks, jagasin olemasolevad andmed kahte eraldiseisvasse (ala)uuringusse. Esimese uuringu (uuring 1) viisin läbi andmestikuga, mis oli kogutud 10 väitelise küsimustiku kaudu ning teise uuringu (uuring 2) viisin läbi 15 väitelise küsimustiku hinnangutest moodustunud andmestikuga. Uuring 1-te kuulusid 6676 töötaja hinnangud ning uuring nr 2-te kuulusid 7799 töötaja hinnangud. Moodustunud valimite kirjeldamiseks kasutasin sarnast metoodikat Eurostat (2021) lähenemisele, esitades valimi andmed soo ja kolme vanusegrupi lõikes.

Uuring 1 valimisse kuulunud nais- ja meestöötajate osakaal jagunes vastavalt 54,97% ($n = 3670$) ja 45,03% ($n = 3006$) ning uuring 2 valimisse kuulunud nais- ja meestöötajate osakaal jagunes vastavalt 55,26% ($n = 4310$) ja 44,74% ($n = 3489$). Erinevad valimid sugude lõikes statistiliselt ei erinenud ($\chi^2(1) = 0,12$, $p > 0,05$). Vanuseliselt jaotusid uuringutes töötajad vastavalt esimeses uuringus: kuni 35 aastat vanad 29,90% ($n = 1996$); 36 kuni 50 aastat vanad 42,30% ($n = 2824$) ning; 51 ja enam aastat vanad 27,80% ($n = 1856$); ning teises uuringus: kuni 35 aastat vanad 37,03% ($n = 2888$); 36 kuni 50 aastat vanad 39,66% ($n = 3093$) ning; 51 ja enam aastat vanad 23,31% ($n = 1818$). Vanusegruppide lõikes erinesid valimid statistiliselt olulisel määral ($\chi^2(2) = 88,95$, $p < 0,05$). 10 ja 15 väitelise küsimustike seoste struktuuri uurimist esindavad valimid on ülevaatliselt kirjeldatud Tabelis 1.

Tabel 1.

10 ja 15 väiteline küsimustike seoste struktuuri uurimist esindavad valimid.

		Uuring 1 (10 väiteline küsimustik)		Uuring 2 (15 väiteline küsimustik)	
		n	%	n	%
Sugu	Töötajad	6676	100,0	7799	100,0
	Mehed	3006	45,03	3489	44,74
	Naised	3670	54,97	4310	55,26
Vanus					
	Kuni 35a (k.a.)	1996	29,90	2888	37,03
	36-50a (k.a.)	2824	42,30	3093	39,66
	51+a (k.a.)	1856	27,80	1818	23,31

Märkused. Uuring 1 ja uuring 2 valimite jaotus sugude lõikes ei erinenud statistiliselt olulisel määral ($\chi^2(1) = 3,71$, $p > 0,05$), kuid erines statistiliselt olulisel määral vanusegruppide lõikes ($\chi^2(2) = 88,95$, $p < 0,05$).

Uurimistöös püstitatud hüpoteeside 2-4 kontrollimiseks, töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vaheliste seoste uurimiseks, analüüsisin nende töötajate andmeid, mis olid kogutud nii Tööstressi küsimustiku kui WHO-5 heaoluküsimustiku kaudu. Peale andmete korrastamist jäi seosteuuringusse 1579 töötaja poolt antud hinnangud. Kui sama töötaja oli täitnud HeBA kliinikus korduvalt tööstressi või heaolu küsimustikku, valisin uuringusse need andmed, mis olid selle töötaja kohta kõige hiljutisemad. Samuti kontrollisin andmete selekteerimisel, et valimisse kuulunud töötajatel oleks kahe eraldiseisva küsimustiku täitmise ajaline vahe kuni 2 nädalat. Valisin 2-nädala pikkuse kriteeriumi seetõttu, et WHO-5 heaoluküsimustik uurib tajutud subjektiivset heaolu viimase kahenädalase perioodi kohta.

Töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vaheliste seoste uurimiseks moodustus valim (uuring 3), mis koosnes 1579 töötajast vanuses 20-81 aastat (keskmine vanus 43,3 aastat, $SD = 12,1$). Nais- ja meestöötajate osakaal jagunes valimis vastavalt 63,96% ($n = 1010$) ja 36,04% ($n = 569$). Vanuseliselt jaotusid töötajad: kuni 35 aastat vanad 30,40% ($n = 480$); 36 kuni 50 aastat vanad 40,79% ($n = 644$) ning; 51 ja enam aastat vanad 28,82% ($n = 455$). WHO-5 heaoluküsimustiku kaudu mõõdetud subjektiivse heaolu tase oli valimi lõikes üle piirväärtuse 77,07% ($n = 1217$) töötajatest ning alla piirväärtuse 22,93% ($n = 362$) töötajatest. Hüpoteeside nr 2-4 kontrollimiseks moodustunud valimi andmed on ülevaاتlikult kirjeldatud Tabelis 2.

Tabel 2.

Töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vaheliste seoste uurimiseks moodustunud valimi kirjeldav statistika.

		Uuring 3		Heaolu üle piirväärtuse		Heaolu alla piirväärtuse	
		n	%	n	%	n	%
Sugu		1579	100.0	1217	77.07	362	22.93
	Mehed	569	36.04	454	79.79	115	20.21
	Naised	1010	63.96	763	75.54	247	24.46
Vanus							
	Kuni 35a (k.a.)	480	30.40	353	73.54	127	26.46
	36-50a (k.a.)	644	40.79	476	73.91	168	26.09
	51+a (k.a.)	455	28.82	388	85.27	67	14.73

Märkused. Heaolu tase erines statistiliselt olulisel määral vanusegruppide lõikes ($\chi^2(2) = 24,35$, $p < 0,05$) kuid ei erinenud statistiliselt olulisel määral sugude lõikes ($\chi^2(1) = 3,71$, $p > 0,05$).

Eetiliste aspektide kirjeldus

Töötervishoiuteenuse osutamise raames kogutud isiku- ja terviseandmed on eriliiki isikuandmed, mida võib töödelda vaid õigusliku aluse olemasolul (Andmekaitse Inspeksioon, 2025). Vastavalt Isikuandmete kaitse seadusele (IKS, 2025) võib eriliiki isikuandmeid töödelda teadusuuringu eesmärgil, kui selleks on avalik huvi; kui on tagatud andmesubjekti andmete kaitse ning kui isikuandmete töötlemist kontrollib asjaomane eetikakomitee (IKS § 6). Töö sissejuhatavas osas kirjeldatu põhjal võib kinnitada, et tööstressi ja -heaolu vahelisi seoseid uurivate tööde vastu on olemas avalik huvi, sest uurimuse teel kogutud teave võib aidata kavandada sekkumisi nii töö- kui üldise heaolu tõstmiseks. Käesolev uurimustöö on osa laiemast uurimusest “Tervisenäitajate seos subjektiivse hinnatud tööheaoluga”, mis on saanud teadusuuringuna Tartu Ülikooli inimuuringu eetika komitee kooskõlastuse otsusega nr 401/T-17. Kooskõlastuse protsessi käigus on eetikakomitee läbi vaadanud muude dokumentide hulgas ka andmekaitsealase mõjuhinnangu, mis kirjeldab uurimustöös kasutatavate isikuandmete töötlemist, andmete töötlemisega seotud riske ning meetmeid, mille kaudu andmetöötluse riske maandatakse. Kokkuvõtvalt võib kirjeldada käesoleva töö raames isikuandmete kaitsmiseks kasutusele võetud meetmeid järgnevalt:

1. Kliiniku poolt Tartu Ülikoolile edastatud andmed olid esitatud viisil, mis ei võimaldanud konkreetsete isikute tuvastamist. Andmetest olid eemaldatud isikute nimed ja isikukoodid ning asendatud need unikaalse koodiga;
2. Andmed edastati Tartu Ülikooli vastutavale uurijale krüpteeritud kujul, mis tagas andmetele ligipääsu vaid uurimusega seotud isikutele;
3. Kliiniku poolt edastatud ja Tartu Ülikooli arvutivõrku salvestatud andmeid töödeldi vaid Tartu Ülikooli turvaliselt kaitstud arvutivõrgus;
4. Kliiniku ja käesoleva töö autori vahel sõlmiti kokkulepe, mille kohaselt kohustus töö autor hoidma “Tööstressi küsimustike” digitaliseerimise käigus teatavaks saanud isikuandmete konfidentsiaalsuse;
5. Tartu Ülikooli ja töö autori vahel sõlmiti konfidentsiaalsusleping, mis sätestas kohustused ja piirangud seoses töö käigus teatavaks saanud info kasutamise kohta;

Tulemused

Andmeanalüüs, uuriv faktoranalüüs

Andmete töötlemiseks kasutasin käesoleva töö raames programme Microsoft Excel (versioon 1808) ja JASP (versioon 0.17.3). Vastavalt programmi kasutamisele jaotasin andmetöötlusetapid kaheks – esimeses andmetöötlusetapis korrastasin Microsoft Excel’is sisendina saadud .xls andmefaili ning kirjeldasin andmestikku esindavat valimit. Teises andmetöötlusetapis konverteerisin andmefailid .csv failideks ning viisin programmis JASP läbi statistilised andmeanalüüsid. Esimese hüpoteesi kontrollimiseks, erinevate küsimustike seoste struktuuri uurimiseks, otsustasin kasutada uurivaid faktoranalüüse. Nii 10 kui 15 väitega küsimustiku analüüsimiseks kontrollisin esmalt, kas eeldused faktoranalüüsiks on täidetud, mille järel uurisin, kas andmed on faktoranalüüsi teostamiseks sobilikud. Soovituslikult peaks Kaiser-Meyer-Olkini (KMO) testi tulemus olema suurem kui 0,5 ning Bartlett’i testi p-väärtus väiksem kui 0,05, et kinnitada andmete sobivust faktoranalüüsi läbiviimiseks. Leidsin, et mõlema küsimustiku kohta tehtud Bartlett’i testi p-väärtus oli väiksem kui 0,001 ($p < 0,001$) ning KMO testi tulemused olid vastavalt 10-väitega mõõtevahendi puhul 0,903 ning 15-väitega mõõtevahendi puhul 0,922. Eeltoodu põhjal järeldasin, et mõlema andmepaketi andmed olid sobivad uuriva faktoranalüüsi läbiviimiseks.

Peale eelduste kontrollimist määrasin mõlema andmepaketi uurimiseks Kaiseri kriteeriumi > 1 alusel faktorite arvu; arvutasin faktorlaadungid; hindasin mudelite kumulatiivset kirjeldusastet; kontrollisin muutujate jääke ning uurisin faktorite omavahelisi seoseid. Faktoranalüüside teostamisel kasutasin faktorite eraldamiseks suurima tõepära

(“*Maximum likelihood*”) meetodit ning kaldnurkset pööramist (“*Oblique oblmin*”), sest eeldasin, et faktorid ei ole üksteisest täiesti sõltumatud ning nende vahel võivad esineda korrelatsioonid. Kasutatud meetodi ja seatud kriteeriumi tulemusel leidsin 10-väitega küsimustiku optimaalseks faktorite arvuks 1 ning mudeli kumulatiivseks seletusprotsendiks 39,7%. Leitud faktorite arv koos seletusprotsendiga on välja toodud tabelis 3. Leitud faktori arvu kinnitas ka Catelli kriteeriumi põhjal koostatud omaväärtuste graafik, mida illustreerib Joonis 1, mis on esitatud töö Lisas 5. 10-väitega küsimustikus esitatud väidete ja neid esindavate psühhosotsiaalsete tegurite faktorlaadungite maatriksis on esitatud tabelis 4.

Tabel 3.

10-väitega küsimustiku kumulatiivne seletusprotsent enne ja pärast faktormudeli pööramist.

	Omaväärtus	Pööramata mudel		Pööratud mudel	
		Summeeritud kaalud	Kumulatiivne %	Summeeritud kaalud	Kumulatiivne %
Faktor 1	4,556	3,975	0,397	3,974	0,397

Märkused. Kasutatud kaldnurkset pööramismeetodit.

Tabel 4.

10-väitelise küsimustiku faktorlaadungite maatriks.

Psühhosotsiaalne tegur ja seda kirjeldav väide	Faktor 1	Jääk
Mõju töökorralduse üle (väide 8)	0,760	0,423
Töökeskond (väide 7)	0,693	0,519
Juhi ja töötajate vaheline usaldus (väide 2)	0,692	0,521
Töörahololu (väide 6)	0,669	0,552
Töö- ja eraelu konflikt (väide 9)	0,628	0,606
Mõju töökorralduse üle (väide 1)	0,619	0,617
Töökoormus (väide 3)	0,602	0,637
Tunnustus (väide 4)	0,576	0,668
Töökiusamine (väide 10)	0,560	0,686
Töökiusamine (väide 5)	0,451	0,797

Märkused. Väited ja neid esindavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid on kirjeldatud töö Lisas 1 ja 2.

15-väitega küsimustiku optimaalseks faktorite arvuks sain eelpool välja toodud kriteeriumite põhjal 3. Kolme faktori olemasolu kinnitas ka Catelli kriteeriumi põhjal koostatud omaväärtuste graafik, mis on esitatud töö Lisas 5, Joonisel 2. Läbiviidud faktoranalüüsi tulemusel leidsin, et 1 faktor seletab ära 32,8 % ning 3 faktorit seletavad ära 52,5% andmete koguvariatiivsusest. Seega 15-väitelisse küsimustikku lisatud väited tõid mõõtevahendile seletust juurde. 10-väitelise küsimustiku faktorstruktuur seletas ära 39,7%

andmete koguvariatiivsusest ning 15-väitelise küsimustiku struktuur seletas ära 52,5% andmete koguvariatiivsusest. Iga lisandunud faktori seletusprotsent on eraldiseisvalt välja toodud Tabelis 5 ning vaadeldud tunnuste omavaheline seoseline tugevus ehk faktorlaadungite maatriks on esitatud Tabelis 6.

Tabel 5.

15-väitega küsimustiku faktori seletusprotsent enne ja pärast faktormudeli pööramist.

	Omaväärtus	Pööramata mudel		Pööratud mudel	
		Summeeritud kaalud	Kumulatiivne %	Summeeritud kaalud	Kumulatiivne %
Faktor 1	6,931	6,464	0,431	4,921	0,328
Faktor 2	1,178	0,749	0,481	1,737	0,444
Faktor 3	1,074	0,665	0,525	1,212	0,525

Märkused. Kasutatud kaldnurkset pööramismeetodit.

Tabel 6.

15-väitelise küsimustiku faktorlaadungite maatriks.

Psühhosotsiaalne tegur ja seda kirjeldav väide	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Jääk
Tunnustus (väide 4)	0,801			0,405
Juhi ja töötajate vaheline usaldus (väide 2)	0,755			0,459
Töökeskond (väide 7)	0,732			0,400
Töökiusamine (väide 5)	0,679			0,639
Mõju töökorralduse üle (väide 8)	0,668			0,413
Töökiusamine (väide 10)	0,594			0,614
Informeeritus (väide 15)	0,592			0,463
Töö- ja eraelu konflikt (väide 9)	0,563			0,567
Töökoormus (väide 3)	0,560			0,577
Mõju töökorralduse üle (väide 1)	0,476			0,663
Töörahololu (väide 6)	0,400		0,372	0,378
Tööle pühendumine (väide 13)	0,362			0,541
Tajutud töövaliteet (väide 11)		0,801		0,403
Rolli selgus (väide 12)		0,735		0,350
Töö mitmekesisus (väide 14)			0,826	0,258

Märkused. Väited ja neid esindavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid on kirjeldatud töö Lisas 1 ja 2.

Tööstressi (10- ja 15-väitelise) küsimustike seoste struktuuri uurimise tulemusel leidsin, et kahe küsimustiku struktuurid on sarnased selles osas, mis puudutab esimese 10 väite ja neid esindavate töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite vahelisi seoseid – 10 esimese väite hinnangud koonduvad mõlemal juhul üheainsa faktori alla. 15-väitelise küsimustiku seoste struktuuri uurimise tulemusel leidsin, et küsimustikku lisatud 5 väidet

koonduvad lisaks esimesele faktorile veel täiendavalt kahe lisandunud faktori alla. Eeltoodule tuginedes järeldasin, et hüpotees 1 kinnitust ei leidnud – erinevates küsimustikes esitatud väidete ja neid esindavate psühhosotsiaalsete tegurite seoste struktuur on küll sarnane mõlema küsimustiku esimese kümne väite hinnangu lõikes, kuid ei moodusta kummagil juhul kahefaktorilist (nõudmised ja ressursid) seoste struktuuri.

Statistiline analüüs – korrelatsioonanalüüs

Kuigi esimese hüpoteesi kontrollimise tulemusel ei eristunud Tööstressi küsimustikes 2-faktoriline seostestruktuur, mis eristaks selgelt töö nõudmisi ja ressursse, otsustasin järgnevate hüpoteeside kontrollimiseks tugineda nõudmiste-ressursside põhisele jaotusele vastavalt töö lisas 1 kirjeldatule. Hüpoteeside 2-4 kontrollimiseks, töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja subjektiivse heaolu vaheliste seoste uurimiseks, otsustasin viia läbi korrelatsioonanalüüsid. Enne korrelatsioonide arvutamist pöörasin Tööstressi küsimustikus eeldatavalt töö nõudmisi esindavate väidete 3, 5, 7, 9 ja 10 hinnangud ümber, sest varasemalt on märgitud, et madalamad vastusehinnangud positiivselt sõnastatud töö ohutegureid mõõtvate väidetele viitavad töö nõudmiste kõrgemale tasemele (Randmann, 2024). Seega tagas väidete hinnangute ümberpööramine skaala suuna vastavuse konstrukti sisule. Hinnangute ümberpööramisel kasutasin meetodit, mille käigus viisin kõrgeima hinnangu (10) vastavusse madalaimaga (1) ning madalaima hinnangu (1) vastavusse kõrgeimaga (10). Vahepealsed hinnangud pöörasin ümber vastavalt skaala jaotuvusele ($9 \rightarrow 2$; $8 \rightarrow 3$; $7 \rightarrow 4$; ... ; $2 \rightarrow 9$).

Korrelatsioonide arvutamiseks otsustasin kasutada mitteparameetrilist seosekordajat Spearmani roo-d, sest uuritavad muutujad olid esitatud järjestusskaalal antud hinnangute alusel. Enne korrelatsioonanalüüside teostamist uurisin muutujate jaotuvust assümmeetria ja järsakusastme kordajate hindamise kaudu. Normaalkaotuvuse kinnitamiseks seadsin assümmeetria- ja järsakusastme kordaja kriteeriumiks vahemiku $[-2; 2]$. Muutujate normaalkaotuvuse hindamise käigus leidsin, et töökiusamise kohta antud hinnangud (väited 5 ja 10) ei jaotunud normaalkaotuslikult. Nimetatud muutujate puhul olid assümmeetria- ja järsakusastme kordajad vastavalt 5. väite puhul (2,6) ja (7,3) ja 10. väite puhul (2,3) ja (5,8). Kirjeldatud muutujate mittevastavus normaalkaotusele andis täiendavat kinnitust selle kohta, et seoste uurimiseks on sobilik kasutada mitteparameetrilist korrelatsioonikordajat Spearmani roo-d. Huvipakkuvate muutujate vaheliste korrelatsioonide uurimiseks arvutasin seoste tugevuse ja suuna ning koostasid hajuvudiagrammid. Seoste tugevuse hindamisel kasutasin statistilise tõenäosuse olulisuse nivoona 0,001 ($p < 0,001$).

Korrelatsioonanalüüside tulemusel leidis hüpotees 2 kinnitust – subjektiivse heaolu ja eeldatavalt töö ressursse esindavate psühhosotsiaalsete tegurite (väidete 1, 2, 4, 6, 8) vahel esineb positiivne seos. Töötaja ressursse esindavad tegurid – töörahulolu (väide 6), mõju töökorralduse üle (väide 1 ja 8); juhi ja töötaja vaheline usaldus (väide 2); tunnustus (väide 4); – seostusid heaoluga vahemikus ($r = 0,3 - 0,5$, $p < 0,001$). Näiteks esines töörahulolu ja heaolu vahel statistiliselt oluline mõõduka tugevusega seos ($r = 0,497$, $p < 0,001$). Samuti esines mõõdukas positiivne seos heaolu ja mõju töökorralduse üle vahel ($r = 0,453$, $p < 0,001$). Korrelatsioonanalüüside tulemusel leidis kinnitust ka hüpotees 3, mis sõnastas, et seos subjektiivse heaolu ja töö nõudmisi esindavate töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite (väidete 3, 5, 7, 9, 10) vahel on negatiivne. Läbiviidud analüüsi tulemusel leidsin, et töö nõudmisi esindavate tegutite – töökoormuse (väide 3); töökiusamise (väide 5 ja 10); töökeskkonna (väide 7); töö- ja eraelu konflikti (väide 9) – ja heaolu vahel esines negatiivne seos vahemikus ($r = 0,2 - 0,4$, $p < 0,001$). Statistiliselt oluline mõõdukas negatiivne seos esines näiteks töö- ja eraelu konflikti ning heaolu vahel ($r = -0,441$, $p < 0,001$). Nõrk kuid oluline negatiivne seos leidis kinnitust töökiusamise ja heaolu vahel ($r = -0,239$, $p < 0,001$ ja $r = -0,283$, $p < 0,001$). Töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vahel leitud seosed on ülevahtlikult kirjeldatud Tabelis 7 ning seoste kohta koostatud hajuvusdiagrammid on esitatud töö Lisas 6 joonistel 3-12.

Tabel 7.

Töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vahelised seosed.

Psühhosotsiaalne tegur ja seda kirjeldav väide	WHO skoor
Töörahulolu (väide 6)	0,497*
Mõju töökorralduse üle (väide 8)	0,453*
Töö- ja eraelu konflikt (väide 9)	-0,441*
Töökeskkond (väide 7)	-0,394*
Töökoormus (väide 3)	-0,386*
Tunnustus (väide 4)	0,359*
Juhi ja töötajate vaheline usaldus (väide 2)	0,344*
Mõju töökorralduse üle (väide 1)	0,321*
Töökiusamine (väide 10)	-0,283*
Töökiusamine (väide 5)	-0,239*

Märkused. * Seoste tugevus on arvutatud mitteparameetrilise korrelatsioonikordaja Spermani roo-na, statistilise olulisuse nivool $p < 0,001$.

Hüpotees 4 – tugevaim korrelatiivne seos esineb ähvardava nõudmise – töökiusamise (väide 5 ja 10) – ja subjektiivse heaolu vahel, kinnitust ei leidnud. Töökiusamist esindavate väidete pööratud hinnangud seostusid subjektiivse heaoluga vastavalt 5 väite puhul

($r = -0,239$, $p < 0,001$) ja 10 väite puhul ($r = -0,283$, $p < 0,001$). Kirjeldatud seosed olid nõrgemad kui mistahes muud uuritud seosed. Kuigi seost vahemikus ($r = -0,2 - (-0,3)$, $p < 0,001$) võib pidada nõrgaks, kuid statistiliselt oluliseks seoseks, on siinkohal oluline lisada, et kirjeldatud muutujate, väidete 5 ja 10 hinnangud ei jaotunud valimis normaaljaotuslikult. Töökiusamist esindavate väidete hinnangute assümmeetria- ja järsaksuastme kordaja näitajad ületasid seatud kriteeriumvahemikku $[-2; 2]$, millest tulenevalt võib järeldada, et kirjeldatud korrelatsioonide suurused võivad olla mõjutatud muutujate jaotuse eripäradest. Üksikute muutujate väärtuste koondumine skaala ühte piirkonda võib mõjutada seda, millisel määral seose tugevus avaldub (Navarro & Foxcroft, 2025). Selleks, et uurida, kas muutujate ebaühtlane jaotuvus võis mõjutada uuritud seoste tugevust, otsustasin analüüsi täiendada muutujate omavaheliste seoste tugevuse uurimisega. Lisaks võimaldas muutujate omavaheliste seoste uurimine analüüsida selliste väidete omavahelisi seoseid, mis olid töö Lisas 1 kirjeldatud ühe ja sama psühhosotsiaalse tegurina. Sellisteks väideteks olid väidete 1 ja 8 kõrval ka väited 5 ja 10, mis olid mõlemad liigitatud sama psühhosotsiaalse teguri alla, kuid mille seosed heaoluga olid eeldatust nõrgemad. Muutujate omavaheline seoste struktuur koostati samal andmestikul, mis oli kasutusel korrelatsioonanalüüside teostamisel, ainsa erisusena ei kasutatud väidete seoste struktuurmaatriksis väidete pööratud hinnanguid. Seostemaatriks, mis kirjeldab Tööstressi küsimustiku esimese 10 väite hinnangute omavahelisi seoseid, on esitatud Tabelis 8.

Tabel 8.

Tööstressi küsimustike 10 esimesele väitele antud hinnangute seostemaatriks.

	Väide 1	Väide 2	Väide 3	Väide 4	Väide 5	Väide 6	Väide 7	Väide 8	Väide 9	Väide 10
Väide 1	—									
Väide 2	0,573	—								
Väide 3	0,325	0,403	—							
Väide 4	0,456	0,528	0,473	—						
Väide 5	0,340	0,487	0,326	0,435	—					
Väide 6	0,444	0,485	0,458	0,506	0,358	—				
Väide 7	0,399	0,541	0,453	0,499	0,505	0,587	—			
Väide 8	0,531	0,563	0,500	0,534	0,432	0,589	0,634	—		
Väide 9	0,311	0,401	0,572	0,393	0,385	0,485	0,525	0,534	—	
Väide 10	0,301	0,423	0,377	0,387	0,521	0,404	0,535	0,447	0,481	—

Märkused. Uuritud seoste tugevus on esitatud mitteparameetrilise seosekordaja Spearmani roo-na, statistilise olulisuse nivool $p < 0,001$.

Tööstressi küsimustiku väidetele antud hinnangute omavahelise seoste struktuuri uurimise tulemusel leidsin, et mõlema küsimustiku 10-le esimesele väitele antud hinnangute omavahelised seosed olid vahemikus ($r = 0,3 - 0,6, p < 0,001$). Kõige tugevam seos esines väidetele 7 ja 8 antud hinnangute vahel ($r = 0,634, p < 0,001$) ning kõige nõrgem seos esines väidete 10 ja 1 hinnangute vahel ($r = 0,301, p < 0,001$). Mittestandardset jaotunud muutujate – väidete 5 ja 10 hinnangud seostusid omavahel mõõdukalt ($r = 0,521, p < 0,001$), mida võib tõlgendada selliselt, et väited võisid mõõta omavahel seotud, kuid siiski eraldiseisvaid konstrukte. Sarnase järelduse võib teha ka väidete 1 ja 8 hinnangute omavahelise seose ($r = 0,531, p < 0,001$) kohta – tuginedes seose tugevusele, ei pruugi väited esindada sama psühhosotsiaalset tegurit. Väidete omavahelise seostemaatriksi uurimise tulemusel ei esinenud hinnangute vahel liiga tugevaid ($nt > 0,8$) ega liiga nõrkasid ($nt < 0,2$) seoseid, mis oleksid võinud viidata vastavalt väidete dubleerimisele või nende sisulise seose puudumisele. Skaala head sisemist kooskõla tõendas ka mõõdetud reliaabluskoeffitsient (10 küsimust; $\alpha = .89, n = 1579$). Seega võib väidetele antud hinnangute omavaheliste seoste uurimise tulemusel järeldada, et andmestikus esindatud muutujad moodustasid omavahel kooskõlalise maatriksi, mis võib toetada eeldust, et HeBA küsimustik võimaldab muuhulgas erinevate psühhosotsiaalsete tegurite kaardistamist.

Arutelu

Käesoleva töö eesmärgiks oli uurida, missugused HeBA mõõtevahendis esindatud töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid seostuvad Eesti töötajate puhul kõrgema või madalama subjektiivse heaolu tasemega. Eesmärgi saavutamiseks püstitasin neli hüpoteesi. Esimese hüpoteesi eesmärgiks oli uurida mõõtevahendis esindatud muutujate omavahelist seoste struktuuri ning järgnevad 3 hüpoteesi käsitlesid psühhosotsiaalsete tegurite ja subjektiivse heaolu vahelist eeldatavat seost. Esimene püstitatud hüpotees, et 10 ja 15 väitelise Tööstressi küsimustiku väidete ja neid esindavate psühhosotsiaalsete tegurite seoste struktuur on mõlemal juhul sarnane, jagunes töö nõudmisteks ja töö ressursideks, kinnitust ei leidnud – uurivate faktoranalüüside tulemusel ei moodustunud kummagil juhul kahefaktorilist seoste struktuuri. Teine hüpotees, et töö ressurside ja subjektiivse heaolu taseme vahel esineb positiivne korrelatiivne seos, leidis kinnitust. Samuti leidis kinnitust kolmas hüpotees, mis eeldas, et töö nõudmiste ja subjektiivse heaolu taseme vahel esineb negatiivne korrelatiivne seos. Neljas hüpotees, mis sõnastas, et tugevaim korrelatiivne seos esineb ähvardava nõudmise ja subjektiivse heaolu taseme vahel, kinnitust ei leidnud. Kokkuvõtlikult viitavad tulemused sellele, et mõõtevahendis esindatud töökeskkonna

psühhosotsiaalsed tegurid seostuvad töötajate subjektiivse heaoluga, kuid analüüsitud mõõtevahendi struktuur viitab ühe- või kolmefaktorilisele seoste struktuurile.

Töös püstitatud esimese hüpoteesi kontrollimise tulemusel leidsin, et HeBA mõõtevahendis esindatud psühhosotsiaalsed tegurid ei jagune faktoranalüüsi alusel töö nõudmisteks ja töö ressursideks. Selline tulemus võib viidata, et psühhosotsiaalne töökeskkond tähendab indiviidi ja (sotsiaalse) keskkonna vahelist interaktsiooni, mis võib avalduda läbi väga mitmete erinevate tegurite, mis omavahel ei pruugi olla sarnasel viisil seotud. Psühhosotsiaalseid tegureid võib teoreetilisel tasandil liigitada nõudmiseks või ressursiks, lähtuvalt sellest, kas need esindavad pigem töötaja koormamist või tema motivatsiooni toetamist (Bakker & Demerouti, 2006; Randmann, 2024). See aga ei tähenda, et töökeskkond tervikuna esindab ühte või teist. Iga unikaalne töökeskkond hõlmab paljusid erinevaid psühhosotsiaalseid tegureid, mis kõik võivad töötaja heaoluga seostuda erineval määral. Näiteks on COPSOQ III psühhosotsiaalsete tegurite küsimustikus kirjeldatud psühhosotsiaalseid tegureid nii üldiste kategooriatena, ressursi või ohutegurina, kui ka iga eraldiseisva psühhosotsiaalse teguri lõikes, mida hinnata (Randmann, 2024). Erinevate psühhosotsiaalsete tegurite eraldiseisev hindamine aitab tuvastada töökeskkonna kaitse- ja ohutegurid iga konkreetse töötaja ja töökeskkonna lõikes (Burr jt, 2019). Töö nõudmiste ja ressurside mudel annab võimaluse töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite profiili kaardistamiseks, mille kaudu võib uurida, millistes valdkondades töö pigem toetab või ohustab töötaja heaolu (Bakker & Demerouti, 2014).

Esimese hüpoteesi kontrollimiseks läbiviidud faktoranalüüside tulemusel leidsin, et analüüsitud küsimustike esimesed 10 väidet, koonduvad 10- ja 15-väitelise küsimustiku versiooni puhul ühe faktori alla. Kuna faktorstruktuur esindab sarnaste faktorite koondumist, siis võib leitud tulemuste põhjal järeldada, et HeBA mõõtevahendis esindatud 10 esimest väidet koonduvad faktori alla, mida võib nimetada tööstressiks. Kui aga vaadelda Tööstressi küsimustikku kui psühhosotsiaalsete riskide tuvastamise vahendit, võib ühefaktorilist tulemust tõlgendada nii, et iga mõõtevahendis esindatud muutuja hindab erinevat unikaalset tunnust ehk antud töö kontekstis psühhosotsiaalset tegurit (Navarro & Foxcroft, 2025). Sellisele järeldusele viitab ka Aaviksoo (2025), kes on küsimustiku kasutuselevõtu protsessi kirjelduses välja toonud 10(15) erinevat dimensiooni, mida Tööstressi küsimustik katab. Kui tõlgendada leitud faktorstruktuuri nii, et üks faktor esindab niipalju erinevaid tunnuseid, kui on selles muutujaid, siis tähendaks see, et väited, mis on käesoleva töö Lisas 1 kategoriseeritud sama psühhosotsiaalse teguri alla (väited 5 ja 10 ning 1 ja 8) võivad tegelikkuses esindada erinevaid psühhosotsiaalseid tegureid. Kuigi käesoleva töö raames

uuriti HeBA küsimustikes esindatud väidetele parim võimalik vastavus COPSOQ III-s esindatud väidetega, ei pruugi kõik leitud ja võrreldud väited siiski tähenduslikku sarnasust kanda. See tähendaks, et väited 5 ja 10 ning väited 1 ja 8 esindavad kõik erinevaid psühhosotsiaalseid tegureid. Tulenevalt eeltoodust, võib käesoleva töö edasiarendusena uurida, missuguseid alternatiivseid psühhosotsiaalseid tegureid võivad Tööstressi küsimustikus esindatud väited kajastada ning kuidas võivad leitud erinevused töö tulemusi või nende tõlgendusi moonutada.

Töökeskonna ressursside ja heaolu vaheliste seoste uurimise tulemusel leidsin, et töötajate hinnangud ressursse mõõtvate teguritega seostusid heaoluga vahemikus ($r = 0,3 - 0,5, p < 0,001$). Kõige tugevamalt seostusid heaoluga töörahulolu ($r = 0,497, p < 0,001$) ja mõju töökorralduse üle ($r = 0,453, p < 0,001$). Leitud tulemus võib viidata, et mõõdetud konstruktid jagavad heaoluga osaliselt kattuvaid dimensioone. Töörahulolu kujunemist mõjutavad muuhulgas motivatsioonilised tegurid, mis toetavad töötaja autonoomiat ja vastutust (Moorhead jt, 2000). Deci ja Ryani (2000) enesemääratlemisteesooria kohaselt soodustab autonoomia ja kompetentsuse vajaduste rahuldatud heaolu kujunemist. Sarnasele lähenemisele osutavad ka Olafsen ja Marescaux (2025), kes selgitavad, kuidas rahuldatud autonoomiavajaduses ja madal frustratsioon kompetentsusvajaduses juhivad töötajate heaolu ja motivatsiooni kujunemist. Töö ressursid toetavad töötajate heaolu ja motivatsiooni, sest võimaldavad rahuldada peamisi psühholoogilisi baasvajadusi (Bakker & Demerouti, 2014). Lisaks võivad mõlemad, töö ressursid ja subjektiivne heaolu, hinnata positiivse afektiivsusega seotud dimensioone. Positiivset afektiivsust loovad konstruktid toimivad aga üksteist toetava mehhanismina, mis tähendab, et ressursid soodustavad heaolu ning et heaolu omakorda loob ressursside omamiseks soodsad tingimused (Fredrickson & Joiner, 2002). Eeltoodu põhjal võib järeldada, et töötajate heaolu seostub töö ressurssidega mõõdukal määral, sest võivad mõlemad mõõta osaliselt kattuvaid dimensioone. Heaolu soodustava töökeskonna kujundamiseks on oluline luua töötajatele töötingimused, mis toetavad töötajate sisemist motivatsiooni.

Töö ressursside-nõudmiste mudel kirjeldab eraldiseisvalt neid tegureid, mis kurnavad töötaja ressursse ning mille tulemusel võib kasvada tööga rahulolematust (Bakker & Demerouti, 2006). Käesolevas töös leidsin, et töö nõudmised seostusid subjektiivselt tajutud heaoluga vahemikus ($r = (-0,2) - (-0,4), p < 0,001$). Leitud seos viitab statistiliselt olulisele nõrgale kuni mõõduka tugevusega seosele. Tugevam seos esines subjektiivse heaolu ja töö-eraelu konflikti vahel, mis on üks enim raporteeritud töökeskonna riskitegur nii Eestis kui Euroopa Liidus (Eurostat, 2023). Suur töökoormus ohustab töötajate heaolu, sest see

koormab sarnaselt muude töö nõudmistega töötaja füüsilisi, kognitiivseid ja emotsionaalseid ressursse (Bakker & Demerouti, 2024). Kuigi mõõdukalt suurem töökoormus võib lühiajaliselt toimida väljakutset pakkuva nõudmisena (Reeve, 2024), võib koormuse kasvades selle mõju muutuda. Algne pingutusnõue võib aja jooksul kasvada kognitiivseks ülekoormuseks, mis omakorda võib kujuneda emotsionaalseks ülekoormuseks. Suurem töökoormus, mis esialgu võib töötajale väljakutset pakkuda, võib kujuneda töötajat ohustavaks teguriks. See tähendab, et psühhosotsiaalsed ohutegurid, sealhulgas näiteks töö-eraelu konflikt, võivad sõltuvalt kontekstist toimida nii väljakutset pakkuva kui ka takistava või ähvardava nõudmisena. Seetõttu ei pruugi töö nõudmiste range eristamine väljakutseteks, takistusteks või ähvardusteks alati olla üheselt defineeritav. Sama nõudmine võib erinevates olukordades ja erinevate töötajate jaoks omandada aja jooksul erinevat mõju. Eeltoodu kinnitab vajadust hinnata töökeskkona psühhosotsiaalseid ohutegureid eraldiseisvalt iga töötaja lõikes, et tuvastada tema jaoks mõjukaim ohuallikas. Töö nõudmiste ja subjektiivse heaolu vaheliste seoste uurimise tulemusel leidsin, et nõudmised seostuvad madalama subjektiivse heaoluga, kuid piir ähvardavate, takistavate ja väljakutsuvate nõudmiste vahel ei pruugi alati olla selgelt üldistatav.

Käesoleva töö neljas hüpotees – tugevaim korrelatiivne seos esineb ähvardavate töö nõudmiste ja subjektiivse heaolu taseme vahel – kinnitust ei leidnud. Toetudes esitatud teoreetilisele raamistikule, käsitlesin töös ähvardava töö nõudmisena töökiusamist. Varasemalt on leitud, et tööga seotud emotsionaalsed nõudmised, sealhulgas näiteks negatiivsed suhted töökohal ja töökiusamine, on positiivselt seotud töötajate madalama heaolu, kurnatuse ja langenud motivatsiooniga (Schütte jt, 2014; Marzocchi jt, 2024). Seejuures on täheldatud, et emotsionaalsed nõudmised, sealhulgas näiteks töökiusamine suurendab riski madalamaks healuks enam kui teised psühhosotsiaalsed tegurid (Schütte jt, 2014). Käesolevas töös leidsin töökiusamise ja subjektiivse heaolu vahel oodatust nõrgema seose, mis võib viidata nii valimi eripäradele kui mõõtevahendi tõlgendamise piirangutele. Töö raames uuritud valimi hinnangud töökiusamist esindavatele väidetele (5 ja 10) koondusid skaala ühte piirkonda, mis tähendab, et leitud seose tugevus ($r = -0,2 - (-0,3)$, $p < 0,001$) ei pruugi kajastada seose täpset väärtust (Navarro & Foxcroft, 2025). Töökiusamise kohta antud hinnangute jaotumine asümmeetriliselt (assümmeetria- ja järsakusastme kordajad > 2) võib ka viidata, et töökiusamine võib valimis olla harvaesinev. Näiteks võivad selle valimi puhul tugevad kaitsefaktorid leevendada nõudmiste negatiivset mõju (Bakker & Demerouti, 2014). Samuti võib oodatud seose tugevuse puudumine viidata, et uuritavat konstrukti võib olla vajalik hinnata täpsemalt või mitmetahulisemalt selleks, et eristuks variatiivsus. Näiteks võib

täpsemate selgituste leidmiseks olla vajalik uurida andmeid täiendavalt kvalitatiivsete meetodite abil. Töönõudmiste kaardistamine võib nõuda põhjalikumat lähenemist, sest teoreetiliselt tugevad riskitegurid, näiteks töökiusamine, võib käesoleva töö näitel avalduda keskmistatult nõrga seosena. Sel põhjusel on oluline uurida töökeskkonna erinevate nõudmiste mõju individuaalselt ja kvalitatiivselt selleks, et tuvastada mõjukaimad riskitegurid iga konkreetse töötaja lõikes.

Töös püstitatud hüpoteeside kontrollimise tulemusel tehtud järelduste tõlgendamise juures on oluline arvestada käesoleva töö piirangutega. Töö eesmärgiks oli uurida, missugused HeBA mõõtevahendis esindatud psühhosotsiaalsed tegurid seostuvad Eesti töötajate puhul kõrgema või madalama subjektiivse heaolu tasemega. Töö raames uuritud valim moodustas ligikaudu 0,2% Eestis hõivatud töötajatest (Kukk, 2025), mis tähendab, et töös tehtud järeldusi tuleks kogu populatsiooni suhtes tõlgendada suure ettevaatusega. Lisaks sellele, ei pruugi kõik töös kirjeldatud psühhosotsiaalsed tegurid olla täpsed ja tegelikkuses klassifitseeritavad nõudmisteks-ressurssideks. Lisas 1 esitatu põhjal. Töö raames kodeerisin COPSOQ III küsimustikule tuginedes HeBA tööstressi küsimustiku väited nõudmisteks ja ressurssideks erinevate küsimustike väidete näilise sarnasuse põhjal. See tähendab, et kuigi otsisin HeBA väidetele parimat võimalikku sarnast väidet (või küsimust) COPSOQ III küsimustikus, võis sisuline seos leitud väidete vahel olla minimaalne. Ka töö Lisas 2 märgitud inglisekeelsed sünteetilised korrelatsioonid viitavad mõnel juhul vaid nõrgale seosele, mis tähendab, et HeBA küsimustik võib esindada käesolevas töös nimetatata psühhosotsiaalseid tegureid ning seetõttu ka erinevat kaitse- ja ohutegurite põhist jaotust. Töö raames läbiviidud faktoranalüüsid ei tõendanud nõudmiste-ressursside põhist jaotust ning väidete omavaheline korrelatsioonianalüüs viitas, et iga HeBA tööstressi küsimustiku väide võib mõõta tegelikkuses erinevat psühhosotsiaalset tegurit. See tähendab, et käesoleva töö tulemuste üldistamisel tuleb arvestada, et HeBA mõõtevahendi strukturealne jaotus lähtuvalt Lisas 1 esitatule ei ole empiiriliselt tõendatud. Tulenevalt eeltoodust on käesoleva töö täiendusena võimalik uurida alternatiivseid meetodeid, mis aitaks tõendatult kinnitada HeBA küsimustiku väidete vastavust nimetatud psühhosotsiaalsetele teguritele. Üheks võimalikuks viisiks võib olla eestikeelsete keelemudelite kasutamine, mis võib aidata leida uusi sünteetilisi seoseid erinevate küsimustike sarnaste väidete osas. Täiendavalt tuleb töö piiranguna arvestada, et HeBA mõõtevahend on konstrueeritud tööstressi mõõtmisele, mitte psühhosotsiaalsete tegurite hindamisele, mistõttu kajastab see vaid limiteeritud hulka töökeskkonna kõikidest võimalikest ohu- ja kaitseteguritest.

Käesoleva töö piiranguid arvestades võib läbiviidud analüüside põhjal siiski järeldada, et psühhosotsiaalne töökeskkond seostub subjektiivse heaoluga, pakkudes sellele toetust või toimides vastandlikult heaolu riskina. Uurimustulemused viitasid, et kõrgem subjektiivne heaolu seostub töökeskkonnaga, mis toetab töötajate psühholoogiliste baasvajaduste rahuldamist, samas kui madalam subjektiivne heaoluga seostub töö ja eraelu konfliktiga ja suure töökoormusega. Psühhosotsiaalsete tegurite tuvastamine töökeskkonnas on oluline, sest riskide äratundmine võimaldab varakult märgata töötajate vaimset tervist ohustavaid tegureid ning vajadusel kavandada sihipäraseid sekkumisi nende mõju vähendamiseks. Kaitsetegurite kaardistamine aitab aga tuvastada neid töö omadusi, mille kaudu on võimalik töötajaid ning nende arengut teadlikult toetada. Kuigi käesolevas uurimuses analüüsiti psühhosotsiaalsete tegurite seoseid heaoluga lähtuvalt mõõtevahendist, mis ei olnud konstrueeritud psühhosotsiaalsete tegurite hindamiseks, pakub töö siiski ülevaadet sellest, mil määral võivad teatud psühhosotsiaalsed tegurid töötajate kõrgema või madalama heaoluga seostuda. Lisaks võivad käesoleva töö raames läbiviidud analüüsid anda väärtuslikku infot mõõtevahendi psühhomeetriliste omaduste kohta, võimaldades teha järeldusi selle kohta psühhosotsiaalsete tegurite kaardistamisel. Kokkuvõtvalt annab uurimus panuse psühhosotsiaalsete töökeskkonna tegurite ja töötajate subjektiivse heaolu seoste mõistmisse ning toetab edasisi uuringuid selles valdkonnas.

Kasutatud kirjandus

- Aaviksoo, E. (2025). *Tööstressi küsimustik – kasutuselevõtu protsess* [Avaldamata materjal]. HeBA Clinic OÜ, Tallinn
- American Psychological Association. (2018). *Psychosocial factors*. In APA Dictionary of Psychology. URL: <https://dictionary.apa.org/psychosocial-factors>
- Andmekaitse Inspektsioon. (2025). *Mis on eriliiki isikuandmed?*
URL: <https://www.aki.ee/isikuandmed/kkk/moisted>
- Asser, T. (2025). *Psühholoogiline turvalisus – kuidas seda luua ja hoida*. TÜ tööheaolu ja vaimse tervise konverents. Tartu Ülikool, Tartu
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Vol III, C.L. Cooper (Ed.).
DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently Asked Questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200.
DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/ocp0000376>
- Blackwood K., D’Souza, N., Port, Z., & Tappin, D. (2022). Psychosocial factors: Pathways to harm and wellbeing (Essay 7). In *Mentally Healthy Work in Aotearoa New Zealand: Short essays on important topics*. WorkSafe New Zealand.
URL: <https://www.worksafe.govt.nz/assets/dmsassets/WKS-7-Mentally-Healthy-Work-in-Aotearoa-New-Zealand-psychosocial-factors-essay-7.pdf>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to

- employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- COPSOQ International Network. (n.d.). *COPSOQ International Network*.
URL: <https://www.copsoq-network.org>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
URL: <https://www.jstor.org/stable/1449618>
- Eesti Töö- ja Organisatsioonipsüüholoogide Liit. (2024). *Toetav ja turvaline töökeskkond on eelduseks tööheaolule ja töötajate vaimsele tervisele*. URL: <https://etop.ee/toetav-ja-turvaline-tookeskkond-on-eelduseks-tooheaolule-ja-tootajate-vaimsele-tervisele/>
- European Commission. (2021). *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Eurostat. (2021). *Self-reported work-related health problems and risk factors – key statistics*. Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Context
- Eurostat. (2023). *Persons reporting exposure to risk factors that can adversely affect mental well-being by type of factor*.
URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp1/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfso.lfso_20.hsw_exp_20
- Eurostat. (2023). *Persons reporting exposure to risk factors that can adversely affect mental well-being by educational attainment level*.
URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_exp1/default/table?lang=en
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172–175.
DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Hommel, B. E., & Arslan, R. C. (2024). Language models accurately infer correlations between psychological items and scales from text alone.
DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/kjuce>
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in*

- Psychology*, 12. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Isikuandmete kaitse seadus. (2025). *Riigi Teataja I*, 31.12.2024, 44.
URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131122024044?leiaKehtiv>
- Jung, F. U., Pabst, A., Rodriguez, F. S., Lupp, M., Engel, C., Kirsten, T., Witte, V., Reyes, N., Loeffler, M., Villringer, A., & Riedel-Heller, S. G. (2023). Perceived stress of mental demands at work, objective stress and resilience – an analysis of the LIFE Adult-study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18(1).
DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1186/s12995-023-00388-0>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kuczynski, I., Mädlar, M., Taibi, Y., & Lang, J. (2020). The Assessment of Psychosocial Work Conditions and Their Relationship to Well-Being: A Multi-Study Report. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1654. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051654>
- Kukk, H. (2025). *Töötute arv on viimase 12 aasta suurim*. Statistikaamet.
URL: <https://stat.ee/et/uudised/tootute-arv-viimase-12-aasta-suurim>
- Li, Z., Zhang, X., Zheng, J., Zhang, Z., & Wan, P. (2022). Challenge or Hindrance? The Dual Path Effect of Perceived Task Demand on In-Role Performance and Work Fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15561. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192315561>
- Marzocchi, I., Nielsen, K., Di Tecco, C., Vignoli, M., Ghelli, M., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2024). Job demands and resources and their association with employee well-being in the European healthcare sector: a systematic review and meta-analysis of prospective research. *Work & Stress*, 38(3), 293–320. DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/02678373.2024.2308812>
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Moorhead, G., Griffin, R. W., Irving, P. G., & Coleman, D. F. (2000). *Organizational behaviour: managing people and organizations*. (p 135-191). Houghton Mifflin Co.
- Murtin, F., Arnaud, B., Le Thi, C., & Parent-Thirion, A. (2022). *The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28*

- OECD countries* (OECD Papers on Well-Being and Inequalities, Working Paper No. 4). OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/c3be1162-en>
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2025). *Learning Statistics With Jamovi: a Tutorial for Beginners in Statistical Analysis*. Cambridge, UK: Open Book Publishers. DOI: <https://doi.org/10.11647/OBP.0333>
- Olafsen, A.H., & Marescaux, B.P. (2025). The bare necessities: a necessary condition analysis of the dual role of basic psychological need satisfaction and frustration on wellbeing at work. *Motivation and Emotion*. DOI: 10.1007/s11031-025-10113-5
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the challenge-hindrane stressor framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 165–199. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>
- Randmann, L. (2024). COPSOQ III skaalade tagasiside. URL: <https://etop.ee/wp-content/uploads/2024/11/COPSOQ-III-skaalade-tagasiside-2024.pdf>
- Randmann, L. (2024). Töokeskkonna kvaliteedi mõõtmiste tulemuste esitamine ja COPSOQ III eestikeelne versioon. URL: <https://etop.ee/tookeskkonna-kvaliteedi-mootmiste-tulemuste-esitamine-ja-copsoq-iii-eestikeelne-versioon/>
- Reeve, J. (2024). *Understanding motivation and emotion* (p 32-33). Wiley
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 87(8), 897–907. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Searle, B. J., & Tuckey, M. R. (2017). Differentiating challenge, hindrance, and threat in the stress process. Raamatus: Cooper, C. L., & Leiter, M. P. (toim). *The Routledge Companion to wellbeing at Work* (p 25-37). Routledge
- Selye, H. (1976). Stress without Distress. Peatükk raamatus: G. Serban (Ed.), *Psychopathology of Human Adaptation* (p 137–146). Springer US. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Shea, T., & De Cieri, T. (2011). *Workshop stress evaluation tools: A Snapshot Review* (Research report no. 1111-022.16-RR1). Retrieved from Monash University, Faculty of Business and Economics. URL: https://research.iscrr.com.au/__data/assets/pdf_file/0011/297758/Workplace-stress-evaluation-tools-snapshot.pdf?utm_source=chatgpt.com

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Teichmann, M. (2019). Tööstress (Raadiointervjuu). *Huvitaja*. Vikerraadio.
URL: <https://otse.err.ee/media/video/919120>
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176. DOI: <https://doi.org/10.1159/000376585>
- Tööinspeksioon. (2025). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid*.
URL: <https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>
- Tööinspeksioon. (2023). *Tööinspeksiooni aastaraamat*.
URL: <https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2024-04/TI%20aastaraamat%202024%20EST.pdf>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). (2025). *Riigi Teataja I*, 60, 616, 1999.
URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130042022008>
- World Health Organization Regional Office for Europe (WHO). (2012). *Measurement of and target setting for well-being: An initiative by the WHO Regional Office for Europe*. URL: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/56433e42-dcf3-4d63-a4d2-bb186fd12469/content>
- World Health Organization. (n.d.). *WHO heaolu indekssüstitlus (WHO-5)*.
URL: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ifightdepression.com/media/214/download/WHO-5.pdf%3Fv%3D1&ved=2ahUKEwj8yfHh9M6RAxWjBxAIHsa1N_kQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw3XL0SmbG4uy-hIZLyd5gDt

Lisa 1. HeBA tööstressi küsimustikus esitatud väidete sarnasused ja võimalik struktureerimine võrrelduna COPSOQ III küsimustikuga

Väited HeBA tööstressi küsimustikus	Sarnased küsimused COPSOQ III-s	Üldkategooria vastavalt COPSOQ III-le	Psühhosotsiaalne faktor vastavalt COPSOQ III-le	Klassifitseeritud COPSOQ III kui...
1. Mul on tööl piisav otsustusvabadus – saan ise oma tööülesannete piires otsuseid teha	Kas teil on võimalik mõjutada teie tööd puudutavaid otsuseid?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Mõju töökorralduse üle	Ressurss
2. Ma saan töö juures ausalt oma seisukohtadest rääkida	Kas töötajatel on võimalus väljendada oma seisukohti ja tundeid?	Hinnang organisatsioonile	Juhi ja töötajate vaheline usaldus	Ressurss
3. Mul on enamasti piisavalt aega, et täita oma tööülesandeid hästi	Kas peate hoidma kiiret töötempot kogu päeva vältel?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Töötempo	Ohutegur (nõudmine)
4. Ma saan tööl piisavalt tunnustust	Kas teie juht tunnustab teid tehtud töö eest?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Tunnustus	Ressurss
5. Minu suhtes puudub kiusamine, ahistamine või diskrimineerimine	Kas olete viimase 12 kuu jooksul kogenud töö juures mittesobilikku seksuaalset tähelepanu? Kas teid on viimase 12 kuu jooksul töö juures kogenud vägivalda või on teid vägivallaga ähvardatud? Kui tihti on teie kolleegid või juhid teid teiste ees ebaõiglaselt kritiseerinud või teinud teie kohta kohatuid märkusi?	Üldine töökliima ja kohtlemine töökohal	Töökiusamine	Ohutegur (nõudmine)
6. Ma olen oma tööga rahul, see pakub mulle rahuldust	Kui rahul olete tööga tervikuna, võttes arvesse selle kõiki aspekte?	Tööelu kvaliteet	Tööga rahulolu	Ressurss
7. Minu töökeskkond on meeldiv ja turvaline	-	- Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid*	- Töökeskkond	- Ohutegur (nõudmine)*

8. Ma tunnen, et ma saan oma tööelu ise mõjutada	Kas teil on võimalik mõjutada teie tööd puudutavaid otsuseid? Kas teil on mingit mõju selle üle, milliseid tööülesandeid täidate?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Mõju töökorralduse üle	Ressurss
9. Minu töö on puudub negatiivne mõju minu perele, suhetele pere ja sõpradega, hobitegevustele	Kas tunnete, et teie töö kurnab teid nii palju, et see avaldab negatiivset mõju teie eraelule? Kas tunnete, et teie töö võtab teilt nii palju aega, et see avaldab negatiivset mõju teie eraelule? Kas te tunnete, et teie töökohustused häirivad teie era- ja pereelu?	Töö mõju eraelule	Töö- ja eraelu konflikt	Ohutegur (nõudmine)
10. Mul puuduvad sagedased konfliktid töökaaslaste ülemuste või klientidega	Kas teil on viimase 12 kuu jooksul olnud konflikte kellegagi töö juurest?	Üldine töökliima ja kohtlemine töökohal	Töökiusamine	Ohutegur (nõudmine)
11. Mul on piisavalt oskusi oma tööülesannete täitmiseks ja töö on minu võimetele vastav	Kas teil on võimalik oma tööülesandeid täita teid rahuldava kvaliteediga?	Tööelu kvaliteet	Tajutud töö kvaliteet	Ressurss
12. Mu tööülesanded on mulle selged, ma saan aru, miks ja mida ma teen	Kas teie töö on selged eesmärgid? Kas teate täpselt, mida teilt töö oodatakse?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Rolli selgus	Ressurss
13. Mu väärtused on kooskõlas sellega, mida meie ettevõtte teeb	Kas tunnete, et töökoht on teie jaoks isiklikult väga tähtis?	Tööelu kvaliteet	Tööle pühendumine	Ressurss
14. Mu töö on vaheldusrikas, selles puudub üksluisus	- (Valikuline küsimus, mida ei ole esitatud peamises küsimustikus)	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Töö mitmekesisus	Ressurss
15. Ma saan oma tööle piisavalt tagasisidet	Kas saate kogu vajaliku teabe, et oma tööd hästi teha?	Tööd ja töökeskkonda iseloomustavad tegurid	Informeeritus	Ressurss

Märkused. *Küsimusele sarnane vaste COPSOQ III-s puudub. Kategooria on määratletud tuginedes TTOS § 9¹.

(Aaviksoo, 2025; Randmann, 2024; Randmann, 2024)

Lisa 2. *The American Institute of Stress (2011 version)* inglisekeelsete väidete seosed COPSOQ III vastavate inglisekeelsete väidetega.

<i>The American Institute of Stress</i> küsimustiku väited	<i>COPSOQ III inglisekeelse</i> küsimustiku väited	Seos*
1. My job has a lot of responsibility, but I do not have very much authority	Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?	0.20
2. I can honestly say what I really think or get things off my chest at work	Are the employees able to express their views and feelings?	0.45
3. I could usually do a much better job if I were given more time	Do you work at a high pace throughout the day?	0.25
4. I often receive adequate acknowledgement or appreciation when my work is really good	Is your work recognized and appreciated by the management?	0.54
5. I have the impression that I am repeatedly picked on or discriminated against at work	How often do you feel unjustly criticized, bullied or shown up in front of others by your colleagues or your superior?	0.60
6. In general, I am proud of or satisfied with my job	How pleased are you with your job as a whole, everything taken into consideration?	0.71
7. My workplace environment is pleasant and safe	-	-
8. Most of the time I feel I have sufficient control over my life at work	Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?	0.39
9. My job often interferes with my family and social obligations, or personal needs	The demands of my work interfere with my private and family life?	0.74
10. I tend to have frequent arguments with superiors, coworkers or customers	Have you been involved in quarrels or conflicts at your workplace during the last 12 months?	0.51

Märkused. *seos on arvutatud SurveyBot3000 tehisliku keelemudeli baasil, mis ennustab erinevate väidete (või küsimuste) omavahelist korrelatsiooni lähtuvalt nende paiknemisest semantilises tehislikus vektorruumis. Iga väide (või küsimus) esitatakse mudelis arvulise vektorina, mis võimaldab hinnata nende asukohta ja kaugust ruumis. Vektorite omavahelise sarnasuse põhjal tuletatakse mudelis sünteetiline Pearsoni korrelatsioon, mis võib peegeldada väidete (või küsimuste) tähendusliku sarnasuse ulatust. (Hommel & Arslan, 2024; Aaviksoo 2025; Randmann 2024)

Lisa 3. 10-väitega Tööstressi küsimustiku väited ja hinnanguskaala (Aaviksoo, 2025)

1. Mul on tööl piisavalt autoriteeti ja volitusi										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2. Ma saan töö juures ausalt oma seisukohtadest rääkida										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

3. Mul on enamasti piisavalt aega, et täita oma tööülesandeid hästi										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

4. Ma saan sageli hea töö eest kiita või tunnustust										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

5. Mind ei kiusata ega diskrimineerita töö juures										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

6. Ma olen oma tööga rahul, see pakub mulle rahuldust										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

7. Minu töökeskkond on meeldiv ja turvaline										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

8. Ma tunnen, et ma saan oma tööelu ise mõjutada										
Ma ei ole nõus										Olen täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

9. Minu töö ei mõjuta negatiivselt minu pereelu, suhteid pere ja sõpradega, hobitegevusi

Ma ei ole nõus					Olen täiesti nõus				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Mul ei ole sagedasi konflikte ülemusega, töökaaslastega, klientidega

Ma ei ole nõus					Olen täiesti nõus				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15-väitega Tööstressi küsimustiku väited ja hinnanguskaala (Aaviksoo, 2025)

	Ei ole üldse nõus					Olen täiesti nõus				
1. Mul on tööl piisav otsustusvabadus - saan ise oma tööülesannete piires otsuseid teha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ma saan töö juures ausalt oma seisukohtadest rääkida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Mul on enamasti piisavalt aega, et täita oma tööülesandeid hästi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ma saan tööl piisavalt tunnustust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Minu suhtes puudub kiusamine, ahistamine või diskrimineerimine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ma olen oma tööga rahul, see pakub mulle rahuldust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Minu töökeskkond on meeldiv ja turvaline	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ma tunnen, et ma saan oma tööelu ise mõjutada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Minu tööl puudub negatiivne mõju minu pereelule, suhetele pere ja sõpradega, hobitegevustele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Mul puuduvad sagedased konfliktid töökaaslaste, ülemuste või klientidega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Mul on piisavalt oskusi oma tööülesannete täitmiseks ja töö on minu võimetele vastav	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Mu tööülesanded on mulle selged, ma saan aru, miks ja mida ma teen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Mu väärtused on kooskõlas sellega, mida meie ettevõtte teeb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Mu töö on vaheldusrikas, selles puudub üksluisus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Ma saan oma tööle piisavalt tagasisidet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Lisa 4. WHO-5 heaoluküsimustiku eestikeelsed väited, juhend ja hinnanguskaala (World Health Organization, n.d.)

Juhend:

“Palun märkige ära iga järgneva väite juures, milline neist on lähim Teie enesetundele kahe viimase nädala jooksul. Tehke ainult üks märge iga väite kohta. Pange tähele, et suuremad numbrid tähendavad paremat heaolu.”

“5” = Kogu aeg

“4” = Enamuse ajast

“3” = Enam kui pool ajast

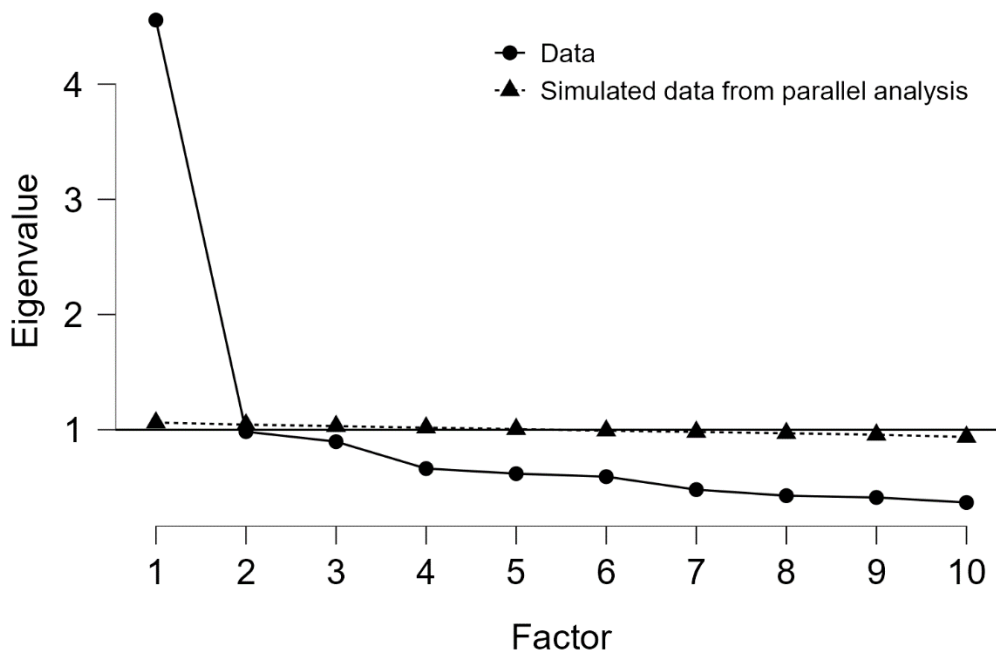
“2” = Vähem kui pool ajast

“1” = Vahete-vahel

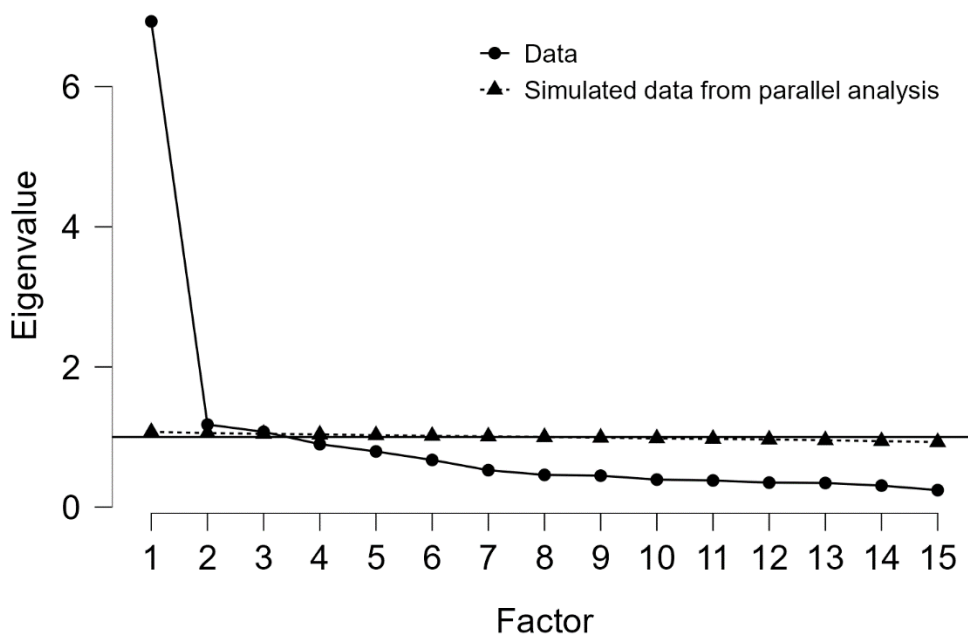
“0” = Mitte kunagi

1. Ma tunnen end rõõmsa ja heatujulisena	5	4	3	2	1	0
2. Ma tunnen end rahulikuna ja pingevabana	5	4	3	2	1	0
3. Ma tunnen end aktiivse ja energilisena	5	4	3	2	1	0
4. Ma tunnen end värskena ja puhanuna	5	4	3	2	1	0
5. Mu igapäevaelu pakub mulle huvi	5	4	3	2	1	0

Lisa 5. Leitud faktorite arvu kinnitamiseks koostatud omaväärtuste graafikud

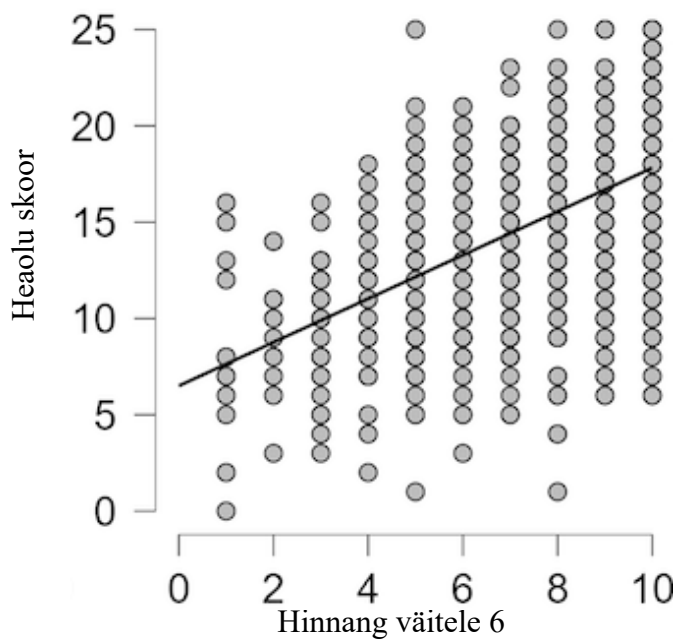


Joonis 1. 10 väitelise küsimustiku omaväärtuste graafik Catelli kriteeriumi põhjal

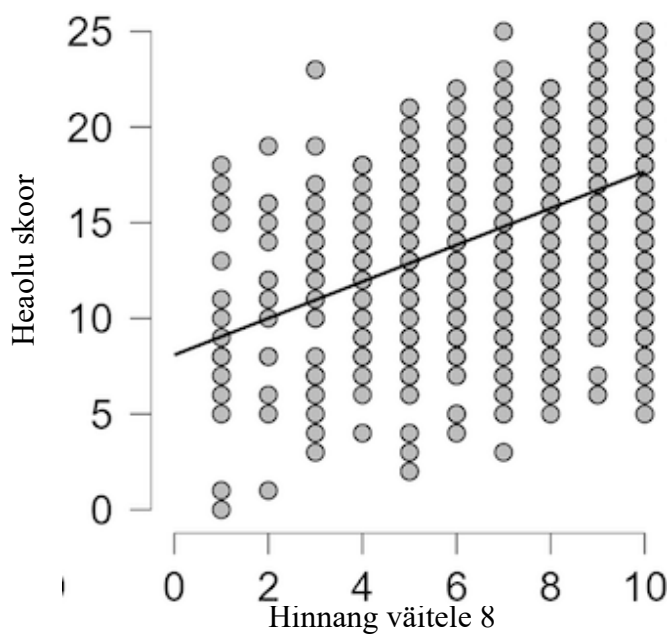


Joonis 2. 15 väitelise küsimustiku omaväärtuste graafik Catelli kriteeriumi põhjal

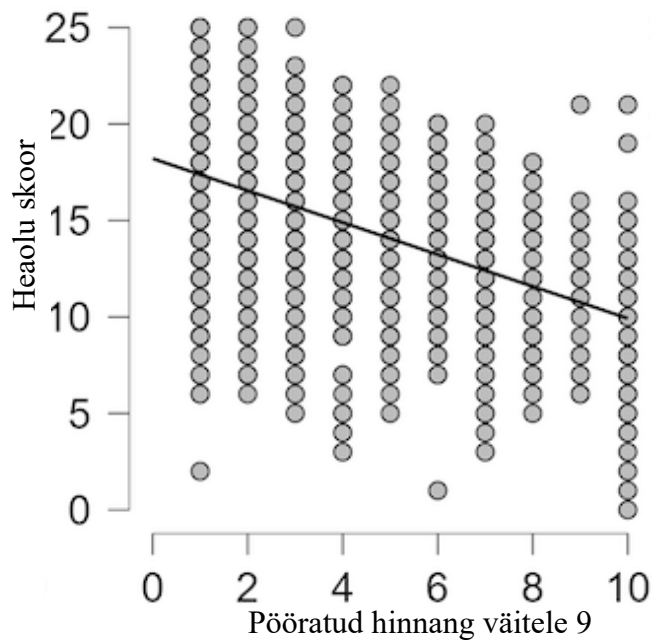
Lisa 6. Töökeskonna psühhosotsiaalsete tegurite ja heaolu vaheliste seoste kohta koostatud hajuvusdiagrammid



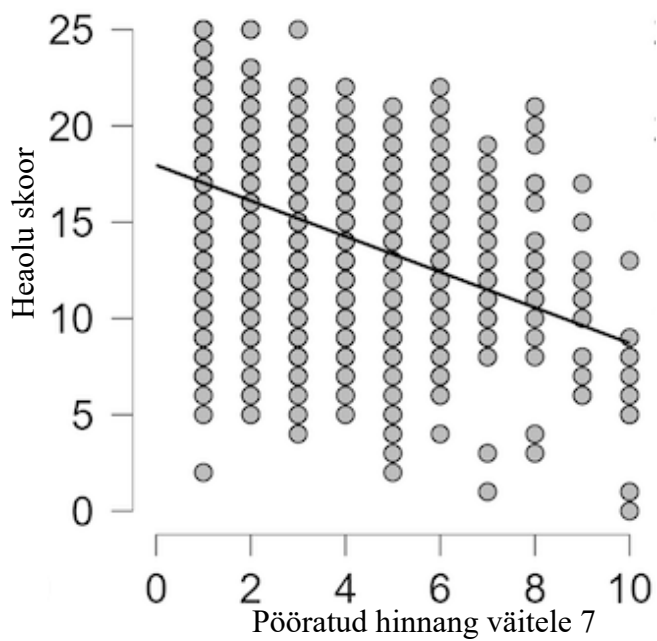
Joonis 3. Töörahalolu (väide 6) ja heaolu vaheline seos ($r = 0.497, p < 0,001$)



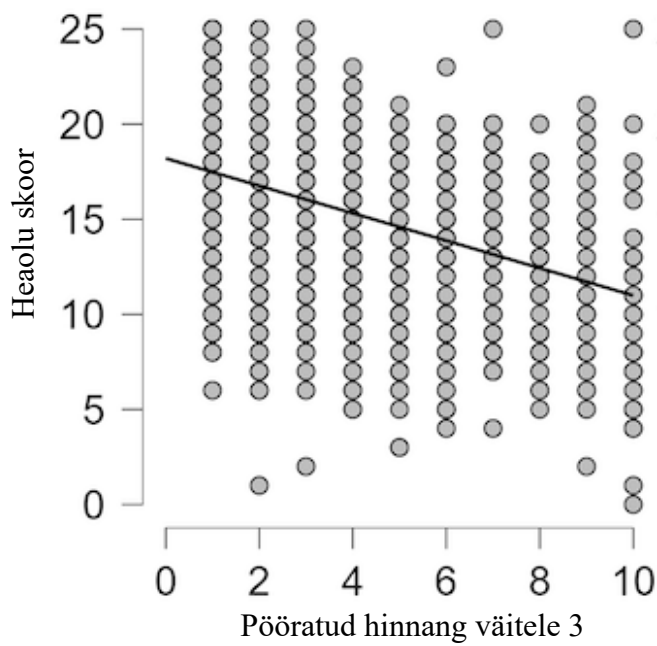
Joonis 4. Mõju töökorralduse üle (väide 8) ja heaolu vaheline seos ($r = 0.453, p < 0,001$)



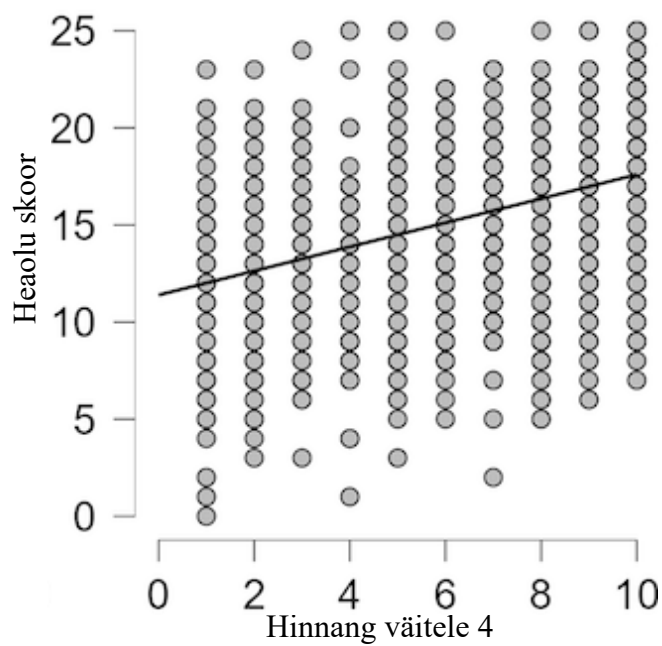
Joonis 5. Töö- ja eraelu konflikti (väide 9) ja heaolu vaheline seos ($r = -0.441, p < 0,001$)



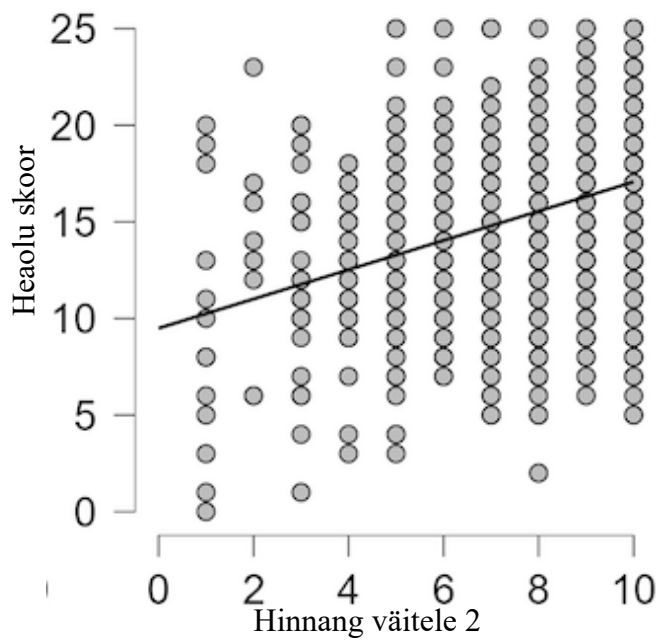
Joonis 6. Töökeskkonna (väide 7) ja heaolu vaheline seos ($r = -0.394, p < 0,001$)



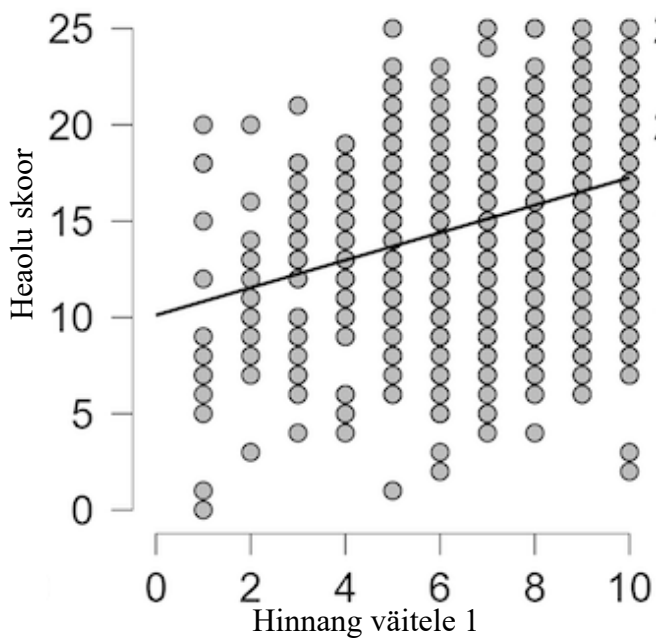
Joonis 7. Töökoormuse (väide 3) ja heaolu vaheline seos ($r = -0.386, p < 0,001$)



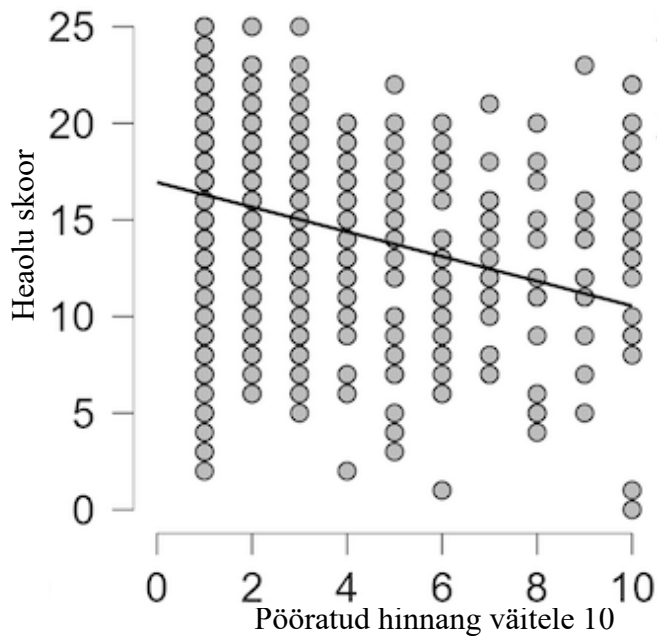
Joonis 8. Tunnustuse (väide 4) ja heaolu vaheline seos ($r = 0.359, p < 0,001$)



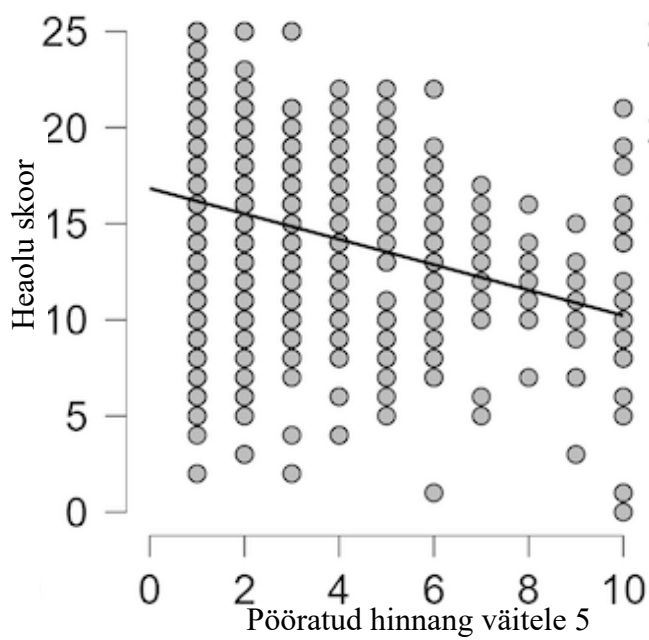
Joonis 9. Juhi ja töötajate vahelise usalduse (väide 2) ja heaolu vaheline seos ($r = 0.344$, $p < 0,001$)



Joonis 10. Mõju töökorralduse üle (väide 1) ja heaolu vaheline seos ($r = 0.321$, $p < 0,001$)



Joonis 11. Töökiusamise (väide 10) ja heaolu vaheline seos ($r = -0.283, p < 0,001$)



Joonis 12. Töökiusamise (väide 5) ja heaolu vaheline seos ($r = -0.239, p < 0,001$)

Avaldamise nõusolek

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.

Annika Marrandi