

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Ted Edward Õunap
TÖÖHEAOLUGA SEOTUD TEGURID JA VAIMNE TERVIS
Magistritöö

Juhendaja: Kairi Kreegipuu, PhD

Tartu 2024

Tööheaoluga seotud tegurid ja vaimne tervis

Lühikokkuvõte

Antud töö eesmärk oli uurida tööheaolu tegureid ja vaimset tervist. Töös kasutatavad andmed pärinevad Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. aasta sügisese uuringust. Valimisse kuulus 8140 inimest (59,76% naised, 34,53% mehed, 5,71% määramata). Antud küsimustiku põhjal tuvastati üksteist tööheaolu faktorit. Töö tulemustest selgus, et vaimse tervise diagnoosi ja murega inimestel on tööl häirivate tegurite skoorid kõrgemad kui tervetel inimestel. Vaimse tervise mure ja diagnoosiga inimestel on madalam tööheaolu kui tervetel inimestel, kuid diagnoosi ja murega vastanutel ei ole omavahel statistiliselt olulist erinevust tööheaolu osas, millest võime järeldada, et oluline ei ole arsti poolt määratud diagnoos, vaid inimese enesekohane hinnang oma vaimsele tervisele. Sellest tuleks lähtuda ka töökeskkonna kujundamisel. Oluline tööheaolu lõhe on meeste ja naiste vahel, kus meestel on suurem rahulolu tööajaga, nende eripärade ja eelistustega arvestatakse rohkem, neil on madalam tööstress ja tööl häirivate tegurite skoorid (nii keskkonna kui inimestega seotud). Tööandja soodustuste ja hüvede pakkumisel on oluline positiivne seos nii tööheaolu kui ka üldise heaolu, tööelu, majandusliku olukorra ja füüsilise tervise vahel. Uuringu tulemustes üllatas, et inimestel, kes said tööandjalt soovitud tuge vaimse tervise muredega tegelemiseks oli madalam tööheaolu näitaja üle kõigi tööheaolu faktorite.

Märksõnad: Tööheaolu, vaimne tervis

Factors related to work well-being and mental health**Abstract**

This study aimed to investigate the determinants of work well-being and mental health. Data used in this study originates from Autumn 2023 survey conducted by Palgainfo Agentuur and CV Keskus. The sample consisted of 8140 participants (59.76% women, 34.53% men, 5.71% undetermined). Eleven factors of work well-being were identified. Results showed that people with mental health diagnosis or issues had higher scores for disturbing work environment factors. People who have mental health diagnosis or issues have lower work well-being than healthy people, but there was no significant difference in people with mental health diagnosis or issues. This suggests that work well-being is more affected by self-assessment of mental health than diagnosis. There is a gap between men and women in work well-being, where men have higher level of satisfaction with their working hours, their preferences are met more, they have lower level of work-related stress and disturbing environment. Receiving perks and benefits from you organisation had higher work-wellbeing scores on all factors and in addition, higher general, work related, economical and physical wellbeing. Suprisingly, people who receive the support they wanted due to their mental health, had lover work-wellbeing scores.

Keywords: work-related well-being, mental health

Sissejuhatus

Töötavate inimeste jaoks on töökeskkond väga oluline, sest seal veedetud aeg moodustab suure osa nende elust. 2020. aastal alguse saanud Covid-19 pandeemia on muutnud töökeskkonda ning pannud töandjaid rohkem mõtlema töökeskkonna kujundamise peale. Kuigi viimastel aastatel on huvi töökeskkonna ja vaimse tervise vastu kasvanud, siis puudub selge arusaam, mis põhjustavad töötajate vaimse tervise muresid, mõjutavad nende heaolu ning mis on selle laiem tagajärg (Khalid. A, Syed J. 2024).

Vaimne tervis ja heaolu

Maailma Terviseorganisatsiooni järgi on vaimne tervis (inglise k. *mental health*) üheks oluliseks ja lahutamatuks osaks tervisest (WHO, 2022). Tervist määratletakse kui täielikku kehalist, vaimset ja sotsiaalset heaolu, mis ei tähenda ainult haiguse puudumist (WHO, 2022). Sellest järelduvalt on vaimne tervis healuseisund, kus inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime tavapäraste elupingetega, on produktiivne ning panustab enda kogukonda - samamoodi nagu tervise puhul, ei tähenda vaimne tervis ainult häire puudumist (WHO, 2022). Heaolu (inglise k. *wellbeing*) on positiivne seisund, mida indiviid kogeb ja see on igapäevaelus oluline ressurss, mis on määratud sotsiaalsete, majanduslike ja keskkondlike tegurite poolt ning hõlmab võimet panustada maailma tähendusrikkalt ja eesmärgipäraselt (WHO, 2022).

Vaimne tervis, heaolu ja töökeskkond

Vaimne tervis on aktuaalne teema töandjatele, sest see on suuruselt viies töövõimetuse põhjustaja OECD riikides (Cottini & Lucifora, 2013). Hinnanguliselt iga viies inimene kogu maailma elanikkonnast on hädas vaimse tervise muredega ning kolmandik täisealisest elanikkonnast on kogenud vähemalt ühte vaimse tervise häiret (Steele jt 2014). Vaimse tervise häirete levik Eesti täiskasvanud rahvastikus on järgmine: 28 protsendil on depresioonirisk, 20 protsendil risk ärevushäireks, 39 protsendil unehäirete risk ning 43 protsendil vaimse kurnatuse ilmingud (Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium, 2022). Eestis läbiviidud uuring vaimse tervise häirega inimestest tööturul leidis, et üle kolmandiku vähenenud töövõime või töövõimetusega inimeste takistus tuleneb vaimse tervise häirest (Veldre, V. Jt, 2015). Töandja vaatest on terve inimene väärtuslik, sest suure tõenäosusega on nad energilisemad ja produktiivsemad kui töötajad, kellel on terviseprobleem (HERO, 2015; Deloitte, 2022) ja see mõtteviis kandub üle elule laiemalt. Vaimne tervis töökohas ei ole oluline ainult indiviidi seisukohast, vaid see mõjutab kogu kollektiivi ja kaastöötajaid (Harvey jt, 2017). Vaimse tervise muredest tulenev kahju on nii indiviidile, tema lähedastele, kaastöölistele kui ka laiemalt ühiskonnale (Seppo jt, 2019).

Majanduslikult on sellel nii otseseid (ravikulud), kaudseid (töölt puudumine, vähenenud töövõime, tööjõu voolavus) kui ka võimaluse luhtalaskmisega (ingl. k *opportunity cost*) seotud kulusid (Deloitte, 2022). Euroopas on hinnatud psüühikahäirete kogukuluks keskmiselt üle 4,1% rahvuslikust koguproduktist (üle 600 miljardi euro), mis jaguneb otsesteks tervisekuludeks (1,3%), sotsisaalkaitseprogrammide kuludeks (1,2%) ja kaudseteks kuludeks (1,6%) (OECD, 2018).

Mis on tööheaolu?

Vaimse heaolu definitsioonist saab tuletada, et tööheaolu on positiivne seisund, mis on määratud töökeskkonna sotsiaalsete, majanduslike ja keskkondlike tegurite poolt ning võime panustada tööülesannetesse tähendusrikkalt ja eesmärgipäraselt. Tööheaolu on meeldiv emotsionaalne seisund oma töötulemuste hinnangust, reaktsioon ja hoiak töö suhtes (Weiss, 2002). Tööraahulolu määratlevaks teguriks loetakse ka seda, millises ulatuses töötaja isiklikud vajadused langevad kokku töökeskkonnaga (Shragay & Tziner, 2011). Tööheaolu kontseptsioon on tuntud ka tööraahulolu mõiste all, mida mõjutavad põhitöötasu, karjäärivõimalused, järelevalve, töötingimused, sotsiaalsuhted ning töökoormus (Eamets jt 2010). USA tööealiste uuring leidis, et tööheaolu ja tööga rahulolu on tihedalt seotud üldise subjektiivse heaoluga (Ray, 2021). Töö ise on oluline ennustaja inimese heaolule, sest tagab sissetuleku ning annab sotsiaalse staatuse (Ariza-Montes et al., 2018).

Millest tööheaolu koosneb ja kuidas seda mõõdetakse?

Maailmas on tööraahulolu laialdaselt uuritud ja seeläbi on tekkinud mitmeid teooriaid ja mõõtmise mudeleid, mille põhjal saab läbi viia fookusgrupe, intervjuusid, küsimustikke, vaatluseid jne. Maslow vajaduste teooria põhjal kujunevad inimeste vajadused viietasemeliseks hierarhiaks - füüsilised vajadused, turvalisus, kuulumine, tunnustus ja eneseteostus (Maslow, 1943). Maslow vajaduste teooria väidab, et esmatähtsad vajadused on füüsilised vajadused ja turvalisus ning järgmised hierarhilised vajadused täidetakse tingimusel, et eelmised vajadused on rahuldatud (Maslow, 1943). Füüsilised vajadused kaetakse tööandja poolt materiaalse ja sotsiaalse tasuga, turvalisus tööohutuse ja -keskkonna kujundamise läbi. Näiteks kui organisatsiooni töötajal on kaks esimest vajadust rahuldatud, saab tal tekkida tunne, et ta kuulub päriselt ettevõttesse, mis väljendub heades suhetes kolleegide ja juhtkonnaga (Teck-Hong, Waheed 2011). Kui need on täidetud, siis vajab töötaja tunnustust ning Maslow vajaduste teooria tipuks on eneseteostuse vajadus, mis väljendub inimese soovis erialaselt areneda, et saavutada rahulolu (Teck-Hong, Waheed 2011).

Herzbergi kahe-faktori töörahuloluteooria põhjal mõjutavad töörahulolu kaks tegurite gruppi: hügieeni- ja motivatsioonitegurid (Herzberg, 1976). Hügieeniteguri osadena käsitletakse töötingimusi, järelevalvet, töötasu, kindlustunnet ja staatust. Neile lisaks on toodud välja töökultuur, inimsuhted ja juhtimise kvaliteet. (Herzberg 1976). Selleks, et inimene saaks tööga rahul olla, peab olema tagatud rahulolu hügieeniteguritega. Hügieenifaktorite parendamine ei taga olulist rahulolu tõusu, aga kui nendega on tööandja poolt vajakajäämisi, siis võib langeda töörahulolu, töötaja töötulemused halvenevad või ta lahkub töölt (Teck-Hong, Waheed, 2011). Motivatsiooniteguri komponentideks on töö iseloom, saavutusvajaduste rahuldamine, vastutus, tunnustamine, edendamine ja kasv. Need tegurid kutsuvad töötajas esile positiivseid tundeid ja võimaldavad rahulolu tõstmist tööandja poolt (Teck-Hong, Waheed, 2011).

Töö karakteristikute teooria mudel (*Job Characteristics Model*) selgitab, et töörahulolu ja sisemine motivatsioon on otseselt seotud töötaja kolme kriitilise psühholoogilise seisundi kogemusega: töö sisu, vastutus ja tulemused. Töörahulolu komponentideks on seega töö mitmekesisus, ülesannete iseloom, ülesannete olulisus, autonoomia ning tagasiside. (Behson 2010)

Organisatsioonipsühholoog Peter B. Warr tuli 1987. aastal välja vitamiinimudeliga, kus 12 tegurit mõjutavad töötaja rahulolu. Vitamiinimudel vastandus selle aja populaarsele uskumusele, et töö omadused on lineaarses seoses vaimse heaoluga ja vaatas töökeskkonna tegureid rohkem kui vitamiine – teatud koguses on nad kasulikud, kuid kui midagi on liiga palju, siis võib see olla kahjulik (Warr, 1987). Mudeli kolme teguriga ei ole ohtu, et nende liiasus võib mõjutada negatiivselt (raha, turvalisus, sotsiaalne positsioon), aga kuue teguriga võib kaasneda negatiivne mõju (välised eesmärgid, mitmekesisus, selgus, kontroll, oskuste kasutamine, inimestevaheline kontakt) (Warr, 1987; De Jonge & Schaufeli, 1998). See viitab sellele, et tööheaolu jaoks peab olema töökeskkonna tegurite vahel tasakaal, et inimene kogeks tööheaolu.

Warwicki heaolu küsimustik koostati Warwicki ja Edinburhi Ülikoolides (Tennant jt, 2007) ning on laiem subjektiivne heaolu küsimustik, mille eesmärgiks on vaadata inimese kõiki eluvaldkondi. Warwicki test koosneb 14 küsimusest mis hõlmasid positiivset mõju (optimism, rõõmsameelsus ja lõõgastumise tunne), rahuldust pakkuvaid inimsuhteid ja positiivset funktsioneerimist (energia, selge mõtlemine, eneseaktsepteerimine, isiklik areng, kompetentsus ja autonoomia). Testi täites tuleb vastajal märkida õige vastus, mis kirjeldab kõige paremini tema kogemust väite kohta viimase kahe nädala jooksul (5-punktiline Likerti skaala). Minimaalne punktisumma on 14 punkti ja maksimaalne 70, seejuures on kõik

punktid hinnatud positiivselt. Üldskoori arvutamisel summeeritakse iga väite punktid võrdse kaaluga kokku. Kõrgem testi skoor näitab kõrgemat vaimse heaolu taset. (Tennant jt, 2007)

Töökeskkonna psühhosotsiaalsed tegurid

Kuna inimene viibib töökeskkonnas märkimisväärse osa ajast, siis on töö omadustel ja keskkonnal ka roll töötaja tervise mõjutamises. Töötamisega seotud riskid saab jagada kolme heaolugruppi: Töö tasakaalustamatus (tööaeg pole piisav, pingutus ja tasu pole kooskõlas), ebakindlus (muutused tööturul, stabiilsuse puudumine ning töötaja ebapiisav väärtustamine (näiteks vähene autonoomia, töökius või ebaõiglane kohtlemine) (Harvey jt, 2017). Tööalaste riskide hindamiseks vahendina on rahvusvaheliselt tunnustatud COPSOQ III küsimustik (ILO 2016; Leka jt 2010; Kristensen, jt., 2005) ja töö iseloomu hindamiseks Bakkeri ja Demerouti poolt loodud töö nõudmiste ja ressursside mudel (JD-R mudel) (Bakker & Demerout, 2007). Tööga seotud terviseriske võib jagada kaheks – ühed mõjutavad meie füüsilist tervist, teised vaimset.

Lennart Levi avas psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste järgmiselt: „psühhosotsiaalsed ohutegurid on sellised töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju“ (Tööelu portaal, 2024). Töötervishoiu ja tööohutuse seadus määratleb psühhosotsiaalsete ohuteguritena: õnnetus- või vägivaldlaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi (TTOS § 9¹). Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on tööandja kohustus, milles olulist rolli mängib töötajate valmidus teavitada tööülesannete täitmist takistavatest teguritest. Olgu selleks inimestevahelised konfliktid, puuduvad kaitsevahendid, läbipõlenud lambipirn jne. Täpse ja adekvaatse ülevaate saamiseks olukorrast tuleb tööandjal enda riskihinnang koostada koostöös töötajatega. Vaimset tervist mõjutavad psühhosotsiaalsed ohutegurid, mille tervisemõju avaldub läbi stressireaktsiooni (Tööelu portaal, 2024).

Psühhosotsiaalsed tegurid on näiteks suur töökoormus, pikad tööpäevad, ebatavaline töökeskkond (füüsiline kui sotsiaalne), diskrimineerimine, ebaselge roll töö, konfliktid, suhted töökaaslastega, töö-eraelu tasakaal (WHO, 2022). Füüsilise keskkonna tegurid on müra, lärm, loomulik ja tehnilik valgustus, õhu kvaliteet ja temperatuur, lõhnad, ruumipuudus ja -temperatuur. Mitmed uuringud on leidnud, et häirivad füüsilise keskkonna tegurid on negatiivselt seotud heaolu ja emotsionaalse kurnatusega (Xanthopoulou jt., 2007), tööga rahulolematusega (De Jonge jt., 2000) ja depressiooniga (Magnusson Hanson jt., 2009;

Marchand jt., 2015). Psühholoogilised tegurid on töö tempo ja koormus (Karasek, 1979, 1990), mille vahel on leitud seoseid heaolu tasemega, kus kiirem tempo ja suurem koormus on seostatud madalama heaoluga (Ariza-Montes jt., 2018; Jung & Yoon, 2014; Schütte jt., 2014). Sotsiaalse aspekti alla käib töökaaslastega suhtlemine ja läbisaamine. Sotsiaalne tugi ja tagasiside pakub inimestele naudingut ning kinnitab neile, et nad saavad sellega hakkama, mis toetab enesemääratlemise teooria kohaselt nii seotust kui ka kompetentsust (Deci & Ryan, 2001). Varasemad uuringud on leidnud, et sotsiaalne tugi ja hea läbisaamine kolleegidega on positiivses korrelatsioonis heaoluga (Ariza-Montes jt., 2018; Lecca jt., 2018). Schütte ja kolleegide poolt 2014. aastal läbiviidud uuringus (34 riiki, 33 443 töötajat) leiti, et mitmed psühhosotsiaalsed tegurid on seotud madala heaoluga. Tugevalt olid seotud 13 tegurit 25-st: töö kvantitatiivsed nõudmised, emotsioonide alalhoidmine, vähe arenguvõimalusi, töö madal tähendus, rollikonflikt, halb juhtimiskvaliteet, madal sotsiaalne toetus, kogukonnatunde puudumine, ebakindlus töö säilimises, vähesed karjäärivõimalused, töö- ja eraelu tasakaalu konflikt, diskrimineerimine ja kiusamine. Uuring ei tuvastanud riikide ja erialade vahelist erinevust. Antud uuring järeldas, et töökeskkonna tegurid mõjutavad inimese heaolu rohkem kui nende sotsiaalne keskkond ja valitud eriala (Schütte jt, 2014). Eestis läbiviidud psühhosotsiaalsete ohutegurite levimusuuring näitas, et võrreldes teiste Euroopa riikide keskmisega olid Eesti töötajate tööstressi näitajad kõrgemad (stress, läbipõlemine, unehäired, seksuaalne ahistamine tööl, kiusamine töökohal) (Seppo jt., 2010).

Tervise Arengu Instituudi 2023. aasta aastaraamatu põhjal on veerand eesti meestest ja 27% eesti naistest tajunud kõrgeenenud stressitaset, 28% meestel ja 32% naistel on kõrgeenenud depressioonirisk, 13% eesti inimestest on diagnoositud depressioon ning 9,8% ärevushäire (Tervise Arengu Instituut. Rahvastiku tervise aastaraamat, 2023). Stress, meeleolu langus ja ärevus on tihedalt seotud läbipõlemisega, mis alates 2019. aastast on WHO poolt märgitud kui eraldiseisev töötamisega seotud vaimse tervise häire ja kantud RHK-10 nimistusse seisundina.

Töökeskkonna, ühiskonna ja isikliku elu tegurid, nende koosinemine ja seosed vaimse tervisega

Vaimsest tervisest ja heaolust rääkides ei saa alati kindlaks teha selget põhjus-tagajärg seost. Inimestena puutume igapäevaselt kokku mitmete teguritega ning seetõttu tuleks vaadata ümbritsevat keskkonda kui mitmedimensioonilist tegurit, kus seosed tekivad erinevate teguritega, mis mittesobivusel kutsuvad lõpuks esile vaimse tervise häire. Psühhosotsiaalsed töökeskkonna tegurid ei peegelda ainult inimese subjektiivset taju ja reaktsiooni neid ümbritsevale keskkonnale, vaid annab üldistatuna aimdust kuidas majandus,

sotsiaalsed ja poliitilised struktuurid mõjutavad inimese vaimset tervist (Rugulies, R. 2018). Seega on inimese tervis ja heaolu mitmedimensiooniline konstrukt, millele avaldab mõju indiviidi subjektiivne tajumine, töökeskkond ja ühiskond laiemalt.

2024. aasta märtsis ilmunud värske ülevaateartikkel Khalid'i ja Syed'i poolt uuris vaimset tervist ja töökeskkonda puudutavaid uuringuid, et luua täpsem kirjeldus mitmedimensioonilistest mudelist. Uuringu autorid määratlesid töötajate vaimse tervise ja heaolu eeltingimused ja tagajärjed kolmel omavahel seotud tasandil (makro-, meso- ja mikrotasandil), et arendada terviklikumat arusaama vaimsest tervisest ja heaolust töökeskkonnas. Kokku oli kaasatud 341 artiklit, millest enamik (90%) olid kvantitatiivsed, 3,8% kvalitatiivsed, 5% segu ja 1,2% eksperimentaalsed. Kõige levinumad töökeskkonna vaimse tervise ja heaolu hindamise mudelid olid JD-R (*Job Demand-Resources model*) (Bakker & Demerouti, 2007), DCS (*Demand Control Support*) (Karasek & Theorell, 1990) ja ERI (*Effort Reward Imbalance*) (Siegrist J., 1996; Siegrist jt., 1986). Kokkuvõttes kirjeldavad Khalid ja Syed (2024) inimese mõjutavaid töökeskkonna tegureid järgnevalt.

Makrotasand ehk ühiskondlikud tegurid

W. S. Neff tõi oma raamatus „Töö ja inimese käitumine“ (*Work & Human Behaviour*, 2017) välja, et töötaja võimekus produktiivseks tööks tuleneb protsessist, mille käigus inimese psühholoogilised omadused ühilduvad töökohaga seotud sotsiaalsete normidega (Khalid & Syed, 2024). Makro tasandil on olulised sotsiaalsed ja majanduslikud faktorid mis mõjutavad töötajaid otseselt ja kaudselt. Seega on vaimne tervis ja heaolu töökeskkonnas üksikindiviidi, tema sotsiaalse ja füüsilise keskkonna vahelise suhtluse dünaamiline tulemus. Tööga seotud stress tõuseb, kui töö nõudmised ületavad töötaja oskused, teadmised ja vähendavad tema võimekust nendega toime tulla (Leka jt., 2015).

Makro tasandi negatiivsed tegurid on näiteks majanduskriis ja sektori maskuliinsus. Majanduskriisis mõjutab inimeste vaimset tervist nende heaolu subjektiivne hinnang, tööle saamise tõenäosus, ettevõtte majandustulemused ja mure oma töö säilimise ees (Giorgi, Shoss, & Leon-Perez, 2015). Maskuliinsete väärtustega sektoris on kalduvus töötada pikemaid tunde, töökeskkonnas on rohkem häirivaid tegureid, töö nõudmised on suuremad ja nende täitmine on oluline, et tõestada enda kuuluvust sinna keskkonda, mis omakorda raskendab töö-eraelu tasakaalu hoidmist (Powell jt., 2018). Makro tasandi toetavateks faktoriteks on riigi poolt tagatud vaimse tervise abi ja selle kättesaadavuse tagamine inimestele (Qian, 2012) ning töökeskkonna seadusandlusega reguleerimine, et see oleks võimalikult turvaline (Lippel, 2011).

Mikrotasand ehk individuaalsed tegurid

Individuaalse tasandi tegurid võivad teha töötaja vastuvõtlikumaks töökeskkonna teguritele või vastupidi, parandada ja tõsta tema toimetulekut. Otsest seost ei ole leitud individuaalsete teguritega, mis avaldavad negatiivset mõju töötaja heaolule, aga on leitud, et isiklikud erinevused, omadused ja isiksus võib muuta osad indiviidid rohkem vastuvõtlikuks stressile ja keskkonnateguritele, mis seeläbi võivad avaldada suuremat mõju töötaja vaimsele tervisele ja heaolule. Näiteks neurootilisemad inimesed kogevad rohkem stressi, depressiooni ja neil on pingelistes olukordades keerulisem oma emotsioone reguleerida (Bakker jt, 2010; Halim, Halim, & Khairuddin, 2018). Töönarkomaanidel on suurem tõenäosus, et nende heaolu on madal (Haar & Roche, 2013). Isiksuseomadused nagu avatus, kaastundlikkus ja vastuvõtlikkus on negatiivselt seotud läbipõlemisega (Meeusen jt, 2011). Innukus ja uskumus, et „töö on minu kutsumus“ on seostatud kõrgema rahuloluga (Peterson, Park, Hall & Seligman 2009). Töötajad, kes on valmis teisi abistama, leiavad enda töös rohkem tähendust ning teiste aitamine tõstab nende heaolu, kuid kui seda on liiga palju, see ei ole vabatahtlik ja see hakkab segama enda tööülesandeid, siis see võib viia kurnatuseni (Lin, Koopman & Wang, 2020; Koopman jt., 2020). Psühholoogilise stressi kogemisel on oluline ka sugu, kus naistel on suurem tõenäosus kogeda töökeskkonnas stressi kui meestel (Abubakar, 2018). Individuaalsete toimetulekuviiside kasutamine ja efektiivsus on seotud inimese vaimse heaoluga vastavalt toimetulekuteooriale (Lazarus & Folkman 1984), kus kui toimetulekustrateegiate kasutamine on vastavuses keskkonna nõudmistele, tuleb inimene edukamalt toime ja kogeb vähem stressi. Enesetõhusus vähendab ärevust ja seeläbi tõstab heaolu ja kompetentsuse tunnet tööülesandeid täites (Kumar Pradhan, Prasad Panigrahy, & Kesari Jena, 2021). Optimism ja säilenõtkus aitavad töötajal tajuda enda töö nõudmisi vähem kurnavana, mis omakorda vähendab vaimse tervise murede riski (Boudrias jt., 2011).

Uuringud on leidnud, et mitu faktorit võivad mõjutada vaimset tervist ja heaolu, kuid teha seda erineva suunaga. Näiteks töökeskkond, kus ei saa enda töökorralduses kaasa rääkida, on negatiivselt seotud vaimse tervisega, kuid enesetõhusus ja sotsiaalne tugi vähendab vaimse tervise mure esinemist (Millar jt, 2014). Konfliktid töökeskkonnas võivad kutsuda esile stressi, kuid toetavad kolleegid ja juhtkond saavad töötajat nende eest kaitsta (Yang & Lau, 2019). Tööandja poolne tugi on väga oluline, sest see pakub võimalust töötajal enda heaolu tõsta (Kawakubo & Oguchi 2019) ning sotsiaalse kapitali ja tugivõrgustiku omamine toetab inimese heaolu (Dimitrov, 2012). Töö tähenduslikkus ja töökeskkonnas toetajumine suurendab töötaja heaolu (Kim jt., 2019). Mikrotasandi tegurite negatiivse mõju

tõttu võib väheneda töötaja vaimne heaolu ja tervis, töö tulemuslikkus, töötaja kaasatus ja pühendumus, mis omakorda suurendavad töölt puudumiste arvu ja töölt lahkumisi.

Mesotasand ehk organisatsiooni tegurid

Töökorraldus mõjutab töötaja heaolu, kus positiivne vaimne tervis ja heaolu viib paremate töötulemusteni, vähendab töölt lahkumist ja suurendab töötaja kaasatust ja seotust organisatsiooniga (Darvishmotevali & Ali, 2020; Sandrin, Morin, Fernet, & Gillet, 2020). Liigsed tööalased nõudmised on märkimisväärselt seotud ärevuse, depressiooni, tervisemurede ja vaimse kurnatusega (De Jonge jt, 2001). Töö nõudmised, mis ületavad töötaja ressursse võivad suurendada emotsionaalset kurnatust ja stressi (Demerouti jt., 2009; Teoh, Hassard, & Cox, 2020). Töökoormus ja pikad tööpäevad võivad avaldada negatiivset mõju vaimsele tervisele (Cottini & Lucifora, 2013). Pikad tööpäevad ja ületunnid toovad ühelt poolt kasu töötajale tänu suurenenud sissetulekule, kuid mida rohkem veedab töötaja tööl aega, seda vähem jääb talle aega hobideks ning sõprade ja perega koosolemiseks (Bowen jt., 2014). Kõrge motivatsioon ja tööga seotus jällegi kaalub üle töötundide arvu (Ryu, 2016). Kuna töö-eraelu tasakaal on seotud stressi, vaimse kurnatuse ja tööga rahuloluga (Janssen jt 2004), siis tasakaalu paigast nihkumisel võib suureneda stressitase (Fairbrother & Warn, 2003). On leitud, et töö- ja eraelu tasakaal mõjutab rohkem naisi (Koyuncu, Burke, & Wolpin, 2012).

Kõrgem tööga seotus ja tähenduslik töö viib suurema tööga rahuloluni ning healoluni (Chiocchio jt, 2010). Konfliktid töökeskkonnas võivad vähendada seotust töökeskkonnaga ja seeläbi vähendada heaolu tunnet (Kuriakose, Sreejesh, Wilson, & Anusree, 2019) ja omavaheliste suhete konfliktidel on seos läbipõlemise ja depressiooniga (Tafvelin, Keisu & Kvist, 2020). Töökeskkonna tugi mängib olulist rolli vaimse heaolu tõstmises ja kurnatuse vähendamises (Lingard & Francis, 2006). On leitud, et sotsiaalse toetuse tajumine on kõrgem ja sellel on suurem mõju vaimsele healolule, kui seda pakub organisatsiooni hierarhias kõrgemal asuv inimene (Monnot & Beehr, 2014).

Töötajad, kelle töökeskkonna nõudmised on suuremad on vähem seotud oma töö ning organisatsiooniga (Anasori jt., 2021), mis võib viia näiteks motivatsiooni langemiseni. Eestis 2022. aastal läbiviidud töötajate küsitluses leiti, et olulisemaiks teguriks töösuhete lõpetamisel on motivatsioonilangus (64% vastanutest) (Palgainfo, 2022). Samas küsitluses läbiviidud uuring tõi välja lõhe töökohas vaimse tervise toetamise kohta, kus uuringule vastanud töötajatest 42% tundsid, et nende tööandja ei toeta vaimset tervist, kuid tööandjatest nõustus selle väitega kõigest 18%. Ainult viiendik töötajatest arvas, et nende tööandja on hinnanud

töökoha vaimse tervise riske ja tööandjatest oli sellega nõus 43%, kuigi see on seadusest tulenev kohustus (TTOS § 13¹(3), § 13(4)).

Efektiivseim viis vaimse tervise probleemidega tegelemiseks on võimalikult varajane sekkumine ja ennetus, mida toob välja ka Vaimse Tervise roheline raamat (Sotsiaalministeerium, 2020). Selleks on oluline tõsta teadlikkust vaimse tervise muredest töökeskkonnas, kuidas neid ära ära tunda, märgata abivajajat ning pikas perspektiivis – kuidas neid ennetada läbi teadliku töökeskkonna ja kultuuri kujundamise.

Käesoleva töö eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida vaimset tervist ja tööheaolu. Magistritöö tugineb Palgainfo ja CV Keskuse 2023. sügisel läbi viidud küsitlusele, millele vastas 8140 tööealist inimest Eestis. Küsitlust levitati veebis Palgainfo ja CV Keskuse kanalites, vastamine hoiti anonüümne ning küsimustikule vastamisel pakuti hüvesid. Hüvede saamine ei sõltunud vastamisest, sest vastajate kontakte küsiti vastamisest eraldi.

Töö fookus on tööheaolul ning selle seostel töökeskkonna tegurite, töö kogetud olukordade, vaimse tervise diagnoosi või mure olemasoluga, eripärade ja eelistustega arvestamise, motivatsiooni, tööandjapoolse toe ning soodustuste ja hüvede pakkumisega. Seoste leidmisel soovis töö autor luua mudelit, mis võimalikult lihtsasti mõõdetavate tunnuste abil lubaks ennustada inimese vaimse tervise murede olemasolu ja töölt lahkumise soovi. Tööheaolu uurimiseks tõstatasin järgmised uurimisküsimused ja hüpoteesid:

U1: Tööheaolu faktorite leidmine Palgainfo uuringus.

H1: Vaimse tervise häirega inimestel on töö häirivate tegurite skoor kõrgem kui ilma häireta inimestel.

U2: Tööheaolu seosed vaimse tervise diagnoosi, vaimse tervise murede ja nende puudumise vahel.

U3: Tööheaolu faktorite skooride erinevused meeste ja naiste vahel.

H2: Hüvede ja soodustuste pakkumise puhul on töötajate heaolu skoorid paremad.

U4: Tööheaolu erinevused sektorite lõikes.

U5: Kas tööheaolu faktoritega mudel suudab ennustada vaimse tervise mure või häire esinemist ja töölt lahkumise kavatsust?

Meetod

Protseduur ja valim

Andmeid koguti Palgainfo Agentuur ja CV Keskuse korraldatud töötajate ning tööotsijate tööturu- ja palgauuringu veebipõhise küsimustiku raames 2023. aasta oktoobris ja novembris. Käesoleva töö autor sai koos juhendajaga lisada küsimusi uuringu Vaimse tervise osasse.

Võttes arvesse kõike, mis juba oli uuringus, sai lisatud Warwicki heaolu küsimustik ja küsimus inimese vaimse tervise häirete kohta (on diagnoos; on olnud muresid; ei ole diagnoosi; ei tea, ei taha öelda). Kahjuks 2023. aasta sügise uuringusse ei mahtunud EEK-2.

Valimi ülevaade

Uuringus osales 8140 vastanut (4865 naist, 2811 meest ja 464 jätsid selle määramata). Vastanutest enamus olid naised ja vanuserühmade lõikes oli valim tugevalt keskealine, mis antud uuringu raames oli ootuspärane. 16-24 aastaseid oli 3%, 25-34 aastaseid 17%, 35-44 aastaseid 26%, 45-54 aastaseid 24%, 55-64 aastaseid 22%, 65-74 aastaseid 7% ning vanemaid 1%.

Vaimse tervise mured ja häired

Vaimse tervise häire küsimusele jättis vastamata 138 inimest ja ei osanud või soovinud vastata 734 inimest. Kuna see küsimus on oluline valimisse kaasamise kriteerium, siis edasistes uuringutes kasutan andmeid, kus oli vastatud: „ei ole vaimse tervise muresid“, „On muresid, aga ei ole diagnoosi“ ning „Jah, on diagnoositud vaimse tervise häire“. Andmeanalüüsist on välja jäetud vastused, kes jätsid küsimusele vastamata või ei osanud või soovinud küsimusele vastata. Sellisel juhul jääb valimisse alles 7268 vastanut. Kõigi vastanute tulemused on toodud Tabelis 1.

Tabel 1.

Valimi ülevaade vaimse tervise mure põhjal

Vaimse tervise mured	Sugu	Vastanuid	Vastanute %
Ei ole olnud	Mees	1787	40,10%
	Määramata	269	6,04%
	Naine	2400	53,86%
	Kokku	4456	100%
Ei soovi või oska vastata *	Mees	264	35,97%
	Määramata	46	6,27%
	Naine	424	57,77%
	Kokku	734	100%
On diagnoositud vaimse tervise häire	Mees	294	23,19%
	Määramata	51	4,02%
	Naine	923	72,79%
	Kokku	1268	100%
On olnud vaimse tervisega seotud muresid	Mees	408	26,43%
	Määramata	77	4,99%
	Naine	1059	68,59%
	Kokku	1544	100%
Vastamata *	Mees	58	42,03%
	Määramata	21	15,22%
	Naine	59	42,75%
	Kokku	138	100%

Märkus: * märgistatud jäid analüüsist välja

Enne täpsemaid analüüse ja ennustusmudeli testimist vaatan, kas saan uuritavate tunnuste arvu vähendada, viies läbi uuriva faktoranalüüsi ja kontrollin seda kinnitava faktoranalüüsiga.

U1: Tööheaolu faktorite leidmine Palgainfo ja CV Keskuse uuringust

Uuriv faktoranalüüs

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse läbiviidud küsimustikus oli kokku 85 küsimust (LISA A) mis puudutasid inimese vaimset heaolu, motivatsiooni ja rahulolu tööga seoses. Kaasasin 76 tunnust analüüsi, välja jäid vaimse tervise mure esinemine, soovitud tugi vaimse tervise muredele ja hinnangud heaolule (7 küsimust), sest vaimse tervise mure esinemise ja soovitud toe küsimused on analüüsides jaotuse aluseks ja heaolu hinnang on Warwicki skoori näol sees.

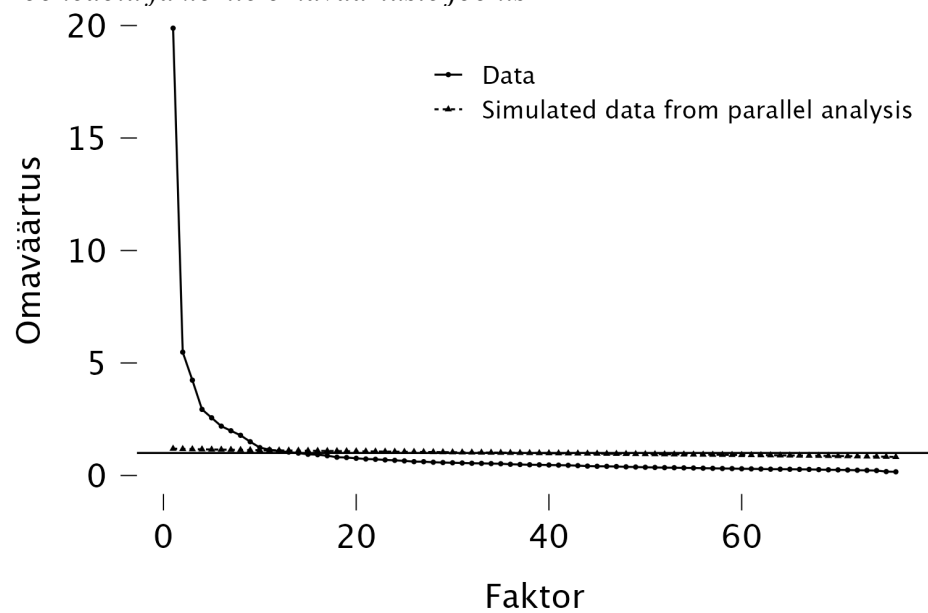
Faktorite eemaldamise meetodiks kasutasin peatelgede meetodit (*principal-axis factoring*). Pööramise meetodiks valisin kaldnurkse pööramise (*oblimin*), kuna eeldasin, et faktorid võivad olla omavahel seotud ja vaatasin *Scree plot* joonist (vt Joonis 1). Faktorlaadungi väärtuse olulise piiriks jätsin 0,4. Kaiser-Mayer-Olkini test, KMO = 0,960 ja Barlett'i sfäärilisuse testi olulisus, χ^2 (df = 2069) = 38083,141, $p < 0,001$, näitasid, et andmed on sobivad, et kasutada faktoranalüüsi. RMSEA (*root mean square error of approximation*) = 0,046 näitas, et saadud mudel on aktsepteeritav. CFI on 0,898 ja TLI on 0,859, mis mõlemad on napilt alla 0,9. Faktorit kirjeldavad tunnused ning vastava faktori omavahelised seosed on Tabelis 2 on välja toodud nende nimetused tunnuste järgi ja sisereliaablus (Cronbachi alfa).

Tabel 2

Faktoranalüüsi tulemusel saadud tööheaolu faktorid ja nende sisereliaablus (Cronbachi alfa)

Faktor	Sisereliaablus (Cronbachi alfa)
Kõigi faktorite omavaheline	0,795
F1 – Heaolu*	0,925
F2 – Seotus organisatsiooniga	0,824
F3 – Rahulolu tööajaga	0,878
F4 – Eripärade ja eelistustega arvestamine	0,877
F5 – Tööstress	0,872
F6 – Keskkonna häirivad tegurid	0,863
F7 – Töö on kutsumus	0,856
F8 – Kompetentsus tööl	0,749
F9 – Vaimne tervis töökohal	0,723
F10 – Mure tuleviku ees	0,726
F11 – Häirivad tegurid (inimesed)	0,794

Märkus. * Heaolu on mõõdetud Warwicki testiga

Joonis 1.*Tööheaolu faktorite omaväärtuste joonis*

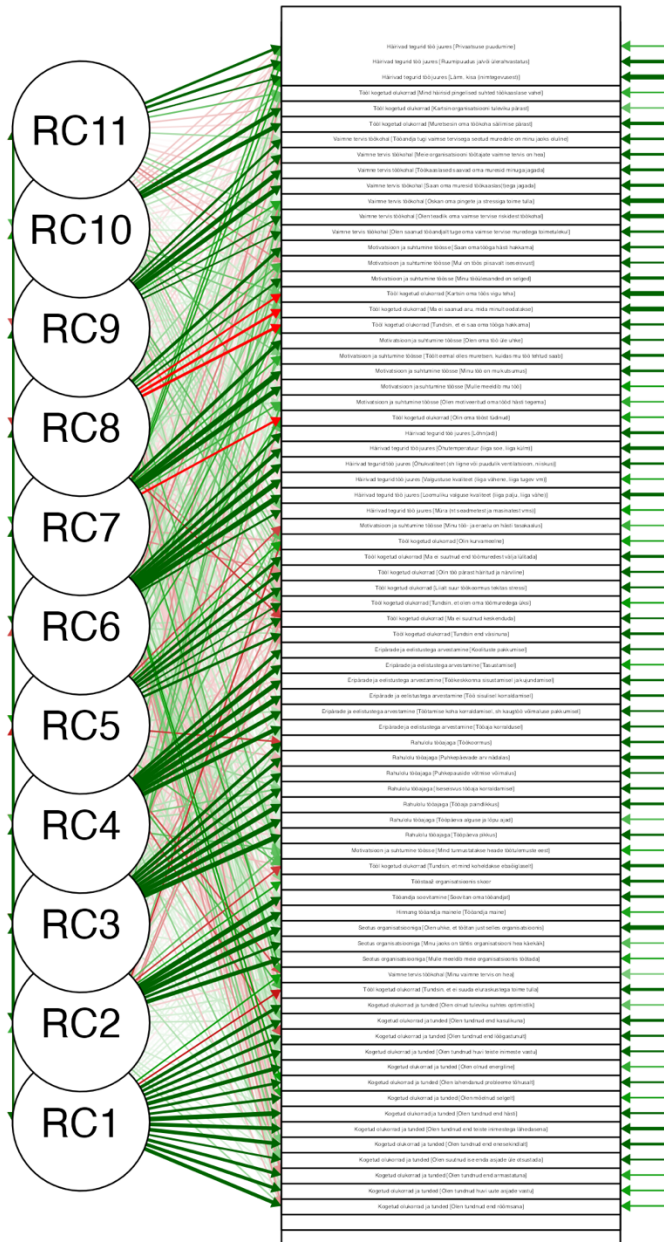
Tabel 3*Faktorid: Tööga seotud faktorite omavahelised seosed uuritavas valimis*

Faktor	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Heaolu*	—										
2. Seotus organisatsiooniga	0,439	—									
3. Rahulolu tööajaga	0,361	0,465	—								
4. Eripärad ja eelistused	0,333	0,545	0,492	—							
5. Tööstress	-0,558	-0,374	-0,415	-0,220	—						
6. KK Häirivad tegurd	-0,237	-0,287	-0,315	-0,302	0,299	—					
7. Töö on kutsumus	0,340	0,408	0,241	0,269	-0,117	-0,140	—				
8. Kompetentsus	-0,265	-0,047	-0,098	-0,009	0,499	0,130	0,061	—			
9. Vaimne tervis töökohal	0,485	0,412	0,259	0,322	-0,306	-0,184	0,303	-0,099	—		
10. Mure tuleviku pärast	-0,291	-0,224	-0,142	-0,139	0,350	0,178	-0,062	0,280	-0,175	—	
11. Inimestest tulevad häirivad tegurid	-0,236	-0,237	-0,324	-0,242	0,362	0,595	-0,080	0,167	-0,140	0,142	—

*Märkus: * Heaolu on mõõdetud Warwicki testiga.**Kõigil väärtustel $p < ,001$*

Uuriva faktoranalüüsi tulemusena saadud üheteistkümnefaktoriline mudel, mis on välja toodud joonisel 2, seletab ära 39,86% variatiivsusest.

Joonis 2 – lisa pdf-s eraldi nii, et FA tabel ja see joonis on teistpidi lehel



Kinnitav faktoranalüüs

Uuriva faktoranalüüsi tulemusena saadud mudeli kontrollimiseks viisin läbi uuriva faktoranalüüsi. Analüüsi võtsin 11 faktorit, mis oli moodustatud 65 väitest, mille faktorlaadungid olid suuremad kui 0,4.

Kinnitav faktoranalüüs näitas, et kõik 65 küsimust olid sobiva faktorlaadungi väärtusega (kõik >0,4). Hii-ruut ($df=1960$) = 41232,388 ($p<0,001$). CFI = 0,885, TLI = 0,878, RSMSEA = 0,065, SRMR = 0,059, mis viitavad mudeli sobivusele. Hea mudeli puhul võiksid CFI ja TLI olla mõlemad suuremad kui 0,9, antud juhul on nad napilt alla äralõikepunkti. RSMEA ja SRMR võiksid olla väiksemad kui 0,08, mis on antud mudeli puhul täidetud (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 4.

Tööheaolu faktorite kinnitav faktoranalüüs ja faktorkaalud

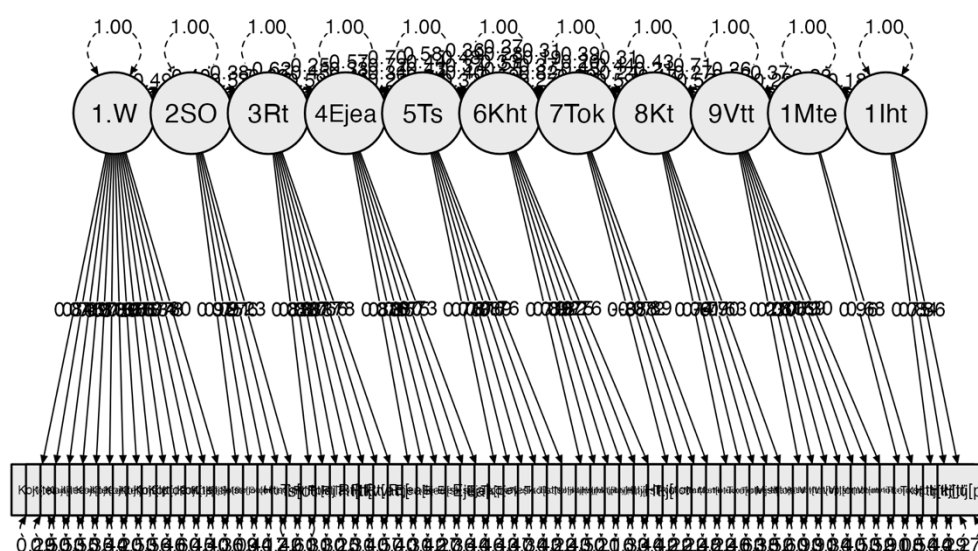
Faktor	Tunnus	Faktorkaal
1. Heaolu	Olen tundnud end rõõmsana	0.843
	Olen tundnud huvi uute asjade vastu	0.705
	Olen tundnud end armastatuna	0.686
	Olen suutnud ise enda asjade üle otsustada	0.673
	Olen tundnud end enesekindlalt	0.807
	Olen tundnud end teiste inimestega lähedasena	0.751
	Olen tundnud end hästi	0.894
	Olen mõelnud selgelt	0.687
	Olen lahendanud probleeme tõhusalt	0.664
	Olen olnud energiline	0.735
	Olen tundnud huvi teiste inimeste vastu	0.634
	Olen tundnud end lõõgastunult	0.748
	Olen tundnud end kasulikuna	0.778
	Olen olnud tuleviku suhtes optimistlik	0.799
2. Seotus Org.	Mulle meeldib meie organisatsioonis töötada	0.954
	Minu jaoks on tähtis organisatsiooni hea käekäik	0.751
	Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis	0.912
	Tööandja maine hinnang	0.762
	Soovitan oma tööandjat	2.214
3. Rahulolu tööajaga	Tööpäeva pikkus	0.830
	Tööpäeva alguse ja lõpu ajad	0.836
	Tööaja paindlikkus	0.863
	Iseseisvus tööaja korraldamisel	0.826
	Puhkepauside võtmise võimalus	0.773
	Puhkepäevade arv nädalas	0.658
	Töökoormus	0.775
4. Eripärade ja eelistustega arvestamine	Tööaja korraldusel	0.833
	Töötamise koha korraldamisel, sh kaugtöö võimaluse pakkumisel	0.763
	Töö sisulisel korraldamisel	0.854

Faktor	Tunnus	Faktorkaal
	Töökeskkonna sisustamisel ja kujundamisel	0.799
	Tasustamisel	0.747
	Koolituste pakkumisel	0.733
5. Tööstress	Tundsin end väsinuna	0.757
	Ma ei suutnud keskenduda	0.733
	Tundsin, et olen oma töömuredega üksi	0.806
	Liialt suur töökoormus tekitas stressi	0.755
	Olin töö pärast häiritud ja närviline	0.886
	Ma ei suutnud end töömuredest välja lülitada	0.758
6. KK häirivad tegurd	Müra (nt seadmetest ja masinatest vms)	0.701
	Loomuliku valguse kvaliteet (liiga palju, liiga vähe)	0.891
	Valgustuse kvaliteet (liiga vähene, liiga tugev vm)	0.916
	Õhukvaliteet (sh liigne või puudulik ventilatsioon, niiskus)	0.815
	Õhutemperatuur (liiga soe, liiga külm)	0.749
	Lõhn(ad)	0.757
7. Töö on kutsumus	Olin oma tööst tüdinud	0.883
	Mulle meeldib mu töö	-0.883
	Minu töö on mu kutsumus	-0.721
	Olen oma töö üle uhke	-0.882
8. Kompetentsus tööl	Ma ei saanud aru, mida minult oodatakse	0.747
	Kartsin oma töös vigu teha	0.613
	Tundsin, et ei suuda eluraskustega toime tulla	0.791
	Minu tööülesanded on selged	-0.696
	Saan oma tööga hästi hakkama	-0.633
9. Vaimne tervis töökohal	Olen saanud tööandjalt tuge oma vaimse tervise muredega toimetulekul	0.405
	Olen teadlik oma vaimse tervise riskidest töökohal	0.406
	Oskan oma pingete ja stressiga toime tulla	0.819
	Saan oma muresid töökaaslas(t)ega jagada	0.765
	Töökaaslased saavad oma muresid minuga jagada	0.682
	Meie organisatsiooni töötajate vaimne tervis on hea	0.684
	Tööandja tugi vaimse tervise seotud muredele on minu jaoks oluline	0.408
10. Mure tuleviku ees	Muretsesin oma töökoha säilimise pärast	0.955
	Kartsin organisatsiooni tuleviku pärast	0.681
11. Häirivad tegurid (inimesed)	Lärm, kisa (inimtegevusest)	0.744
	Ruumipuudus ja/või ülerahvastatus	0.843
	Privaatsuse puudumine	0.856

Märkus. Faktorkaalud on standardiseeritud, org. = organisatsiooniga, KK = keskkonna

Joonis 3.

Palgainfo küsimustiku tööheaolu faktormudel lähtuvalt kinnitavast faktoranalüüsist



Tabel 5.

Subjektivse heaolu ja töökoha vahetamise seosed tööheaolu faktoritega

Muutuja	Elu tervikuna	Tööelu	Vaimne tervis	Töökoha vahetamine
F1: Heaolu	0.511	0.529	0.584	-0.319
F2: Seotus org.	0.297	0.609	0.219	-0.460
F3: Rahulolu tööajaga	0.259	0.473	0.233	-0.317
F4: Eripärade ja eelistustega arvestamine	0.264	0.414	0.155	-0.264
F5: Tööstress	-0.305	-0.522	-0.511	0.433
F6: KK häirivad tegurid	-0.191	-0.281	-0.180	0.197
F7: Töö on kutsumus	0.266	0.410	0.177	-0.243
F8: Kompetentsus	-0.115	-0.145	-0.276	0.185
F9: Vaimne tervis töökohal	0.309	0.374	0.359	-0.221
F10: Mure tuleviku ees	-0.215	-0.254	-0.204	0.215
F11: Häirivad tegurid (inimesed)	-0.152	-0.264	-0.219	0.198

Märkused: p on kõigil juhtudel $< ,001$, elu tervikuna, tööelu ja vaimne tervis on mõõdetud viiepallilise heaolu hinnanguna, kus suurem number tähistas suuremat heaolu. Töökoha vahetamisel tähistas kõrgem skoor suuremat soovi töökoha vahetamiseks.

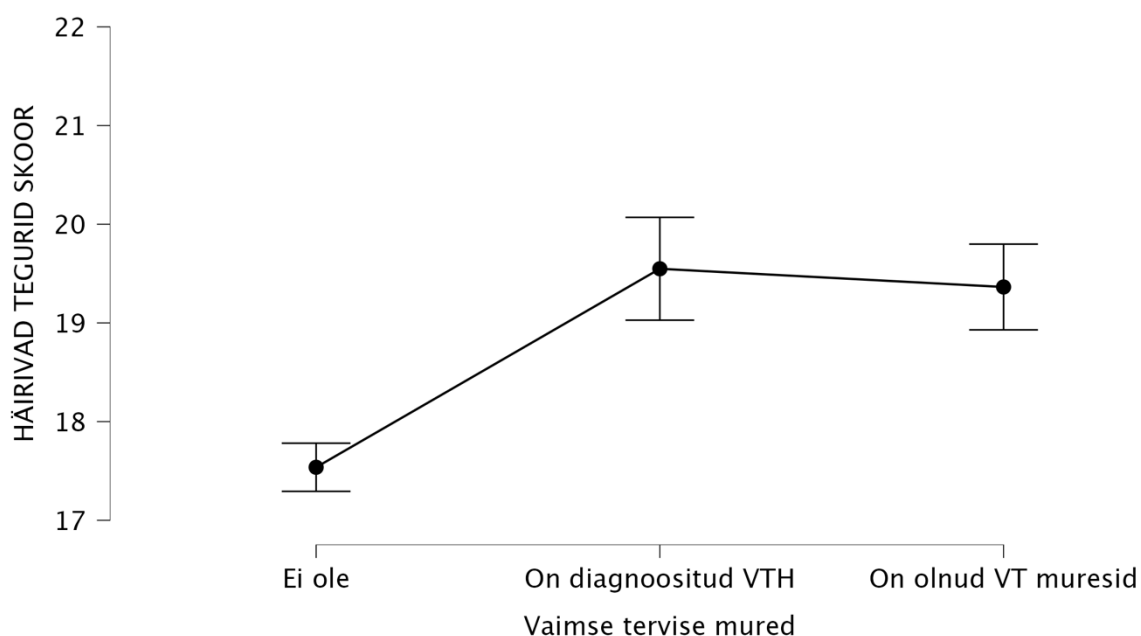
.org = organisatsiooniga, KK = keskkonna

H1: Vaimse tervise häirega inimestel on tööl häirivate tegurite skoor kõrgem kui ilma häireta inimestel

Soovisin teada, kas inimesed, kellel on vaimse tervise häire diagnoos on tundlikumad häirivate tegurite suhtes tööl, kui inimesed, kellel ei ole diagnoosi. Häirivate tegurite kohta oli küsitluses üheksa viiepallilise Likerti skaalal küsimust (müra, lärm, loomulik valgus, valgus, õhukvaliteet, õhusaaste, lõhnad, ruumipuudus, privaatsus). Kõigi küsimuste liitmisel sai häirivate tegurite skoori (skoor vahemikus 9-45). Keskmine häirivate tegurite skoor oli 18,401. Kuna kõik sõltuvad muutujad ei olnud normaaljaotuslikud, siis valisin hüpoteesi kontrollimiseks ja keskmiste võrdlemiseks Kruskal-Wallise testi. Konkreetsete gruppide vahelisi võrdlusi vaatasin Dunn'i *post-hoc* testiga (Holmi korrelatsioon). Uuritavad grupid erinesid häirivate tegurite koguskoori osas statistiliselt olulisel määral [$H(2) = 86,484$; $p < .001$]. Võrreldavate gruppide häirivate tegurite keskmised koos usalduspiiridega on välja toodud Joonisel 4.

Joonis 4.

Keskmine häirivate keskkonnategurite skoor tulenevalt vaimse tervise mure või häire esinemisest, Y-teljel on häirivate tegurite arv

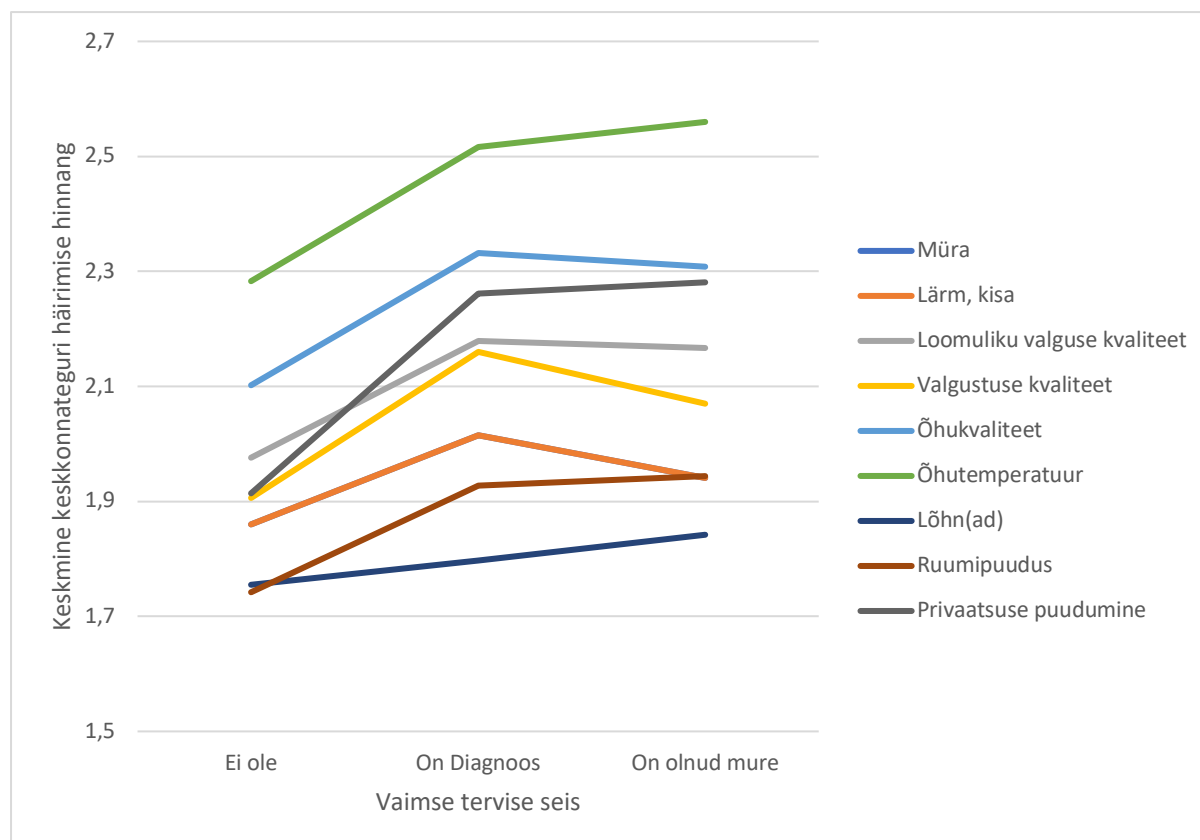


Märkus. VTH = Vaimse tervise häire, VT = Vaimse tervise

Joonisel 5 on välja toodud üksikute häirivate tegurite keskmised skoorid vastavalt vaimse tervise olukorrale.

Joonis 5.

Kõigi häirivate keskkonnategurite keskmised skoorid tulenevalt vaimse tervise mure või häire esinemisest, Y-teljel on häirivate tegurite arv



U2: Tööheaolu seosed vaimse tervise diagnoosi, vaimse tervise murede ja nende puudumise vahel.

Valisin uurimisküsimuse kontrollimiseks ja keskmiste võrdlemiseks Kruskal-Wallise testi. Konkreetse grupi vahelisi võrdlusi vaatasin Dunni *post-hoc* testiga (Holmi korrelatsioon). Statistiliselt olulisel määral erinesid F1 Heaolu [$H(2) = 384,964; p < ,001$], F2 Seotus organisatsiooniga [$H(2) = 20,63; p < ,001$], F3 Rahulolu tööajaga [$H(2) = 53,308; p < ,001$], F5 Tööstress [$H(2) = 471,781; p < ,001$], F6 Häirivad keskkonna tegurid [$H(2) = 51,608; p < ,001$], F7 Töö on kutsumus [$H(2) = 15,724; p < ,001$], F8 Kompetentsus [$H(2) = 191,744; p < ,001$], F9 Vaimne tervis töökohal [$H(2) = 92,526; p < ,001$], F10 Mure tuleviku pärast [$H(2) = 23,656; p < ,001$] ja F11 Häirivad tegurid (inimesed) [$H(2) = 95,471; p < ,001$]. Sellest lähtuvalt vaatasin nende faktorite keskmiste erinevusi ka usalduspiiridega joonistel (Joonis 6). Faktorite skooride keskmised ja standardhälbed on toodud Tabelis 6, *post-hoc*

testide seosed Tabelis 7. *Post-hoc* testide tulemused ei leidnud ühegi tööheaolu faktori puhul statistiliselt olulist erinevust vaimse tervise diagnoosi ja vaimse tervise mure vahel.

Tabel 6.

Tööheaolu faktorite keskmises skoorid ja standardhälved vaimse tervise olukorra jaotuses

Muutuja	Keskmine ja standardhälve		
	Ei ole muresid	Diagnoositud VTH	On olnud muresid
F1 – Heaolu	51,846 (8,12)	46,528 (9,781)	47,304 (8,662)
F2 - Seotus organisatsiooniga	22,778 (6,115)	22,312 (6,264)	21,92 (6,141)
F3 - Rahulolu tööajaga	27,705 (6,135)	26,68 (6,122)	26,512 (6,154)
F4 - Eripärad ja eelistused	15,703 (6,102)	15,762 (5,919)	15,527 (5,537)
F5 - Tööstress	14,505 (4,745)	17,636 (5,263)	17,679 (4,953)
F6 - KK Häirivad tegurd	11,883 (5,092)	13,002 (5,562)	12,837 (5,169)
F7 - Töö on kutsumus	13,401 (2,271)	13,246 (2,38)	13,142 (2,237)
F8 - Kompetentsus	14,065 (1,98)	14,876 (2,233)	14,806 (2,18)
F9 - Vaimne tervis töökohal	27,488 (6,176)	25,996 (5,888)	26,003 (5,643)
F10 - Mure tuleviku pärast	3,924 (1,861)	4,088 (1,953)	4,244 (1,983)
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	5,7 (2,771)	6,569 (3,209)	6,524 (3,114)

Märkus: paksus kirjas tulemused on statistiliselt olulis erinevusega. Lühendid: KK = Keskkonna

Tabel 7.

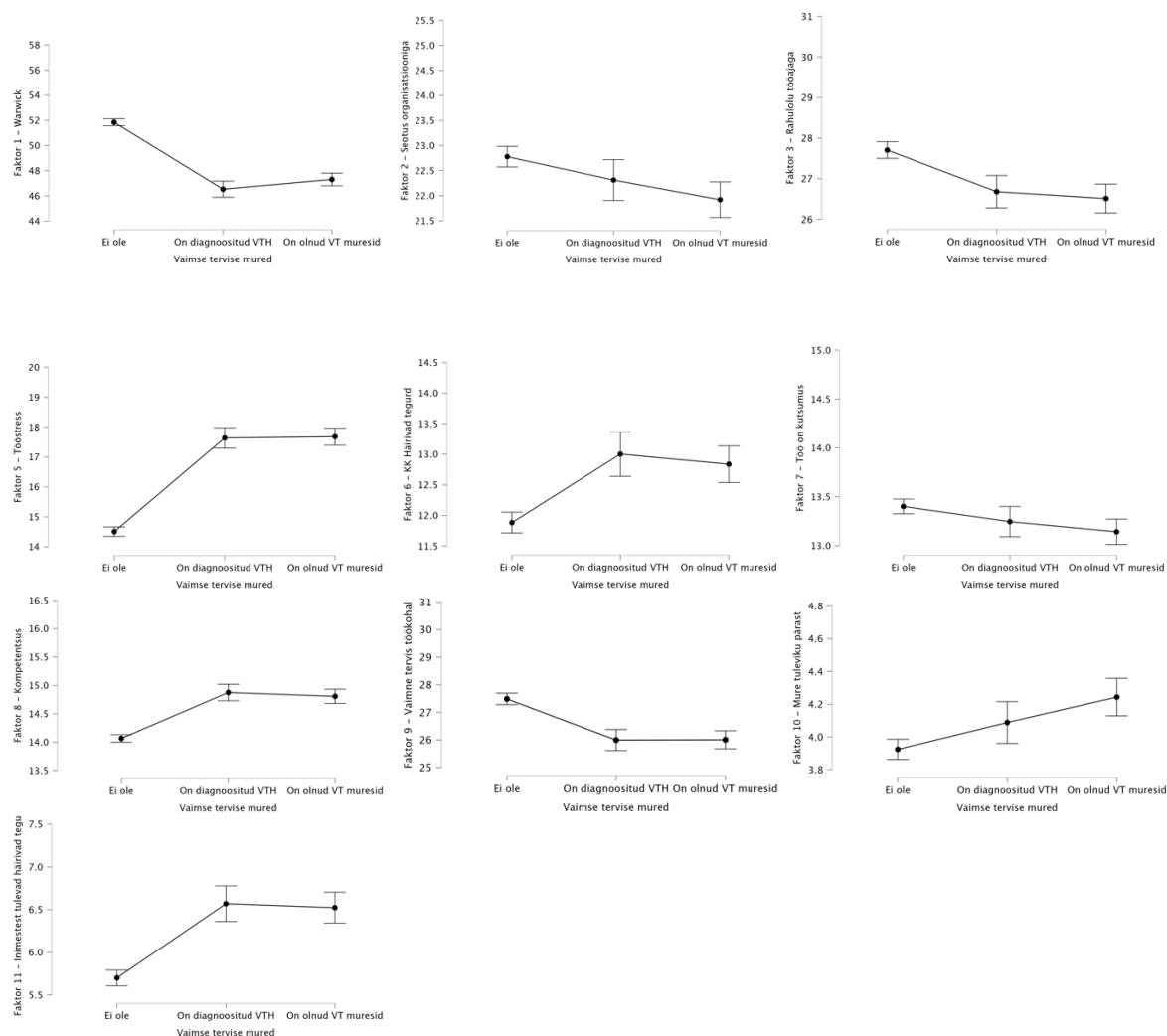
Post-hoc testi tulemused vaimse tervise olukorra põhjal kõigi tööheaolu faktori lõikes

Muutuja	Ei ole - Diagnoos	Ei ole - On olnud muresid	On Diagnoos - On olnud muresid
F1 - Heaolu	< ,001	< ,001	0,244
F2 - Seotus organisatsiooniga	0,092	< ,001	0,092
F3 - Rahulolu tööajaga	< ,001	< ,001	0,582
F4 - Eripärad ja eelistused	1	1	1
F5 - Tööstress	< ,001	< ,001	0,503
F6 - KK Häirivad tegurd	< ,001	< ,001	0,97
F7 - Töö on kutsumus	0,161	< ,001	0,161
F8 - Kompetentsus	< ,001	< ,001	0,578
F9 - Vaimne tervis töökohal	< ,001	< ,001	0,77
F10 - Mure tuleviku pärast	0,074	< ,001	0,074
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	< ,001	< ,001	0,903

*Märkus: * märgistatud tulemuste puhul puudus statistiliselt oluline erinevus. Lühendid: KK = keskkonna*

Joonis 6.

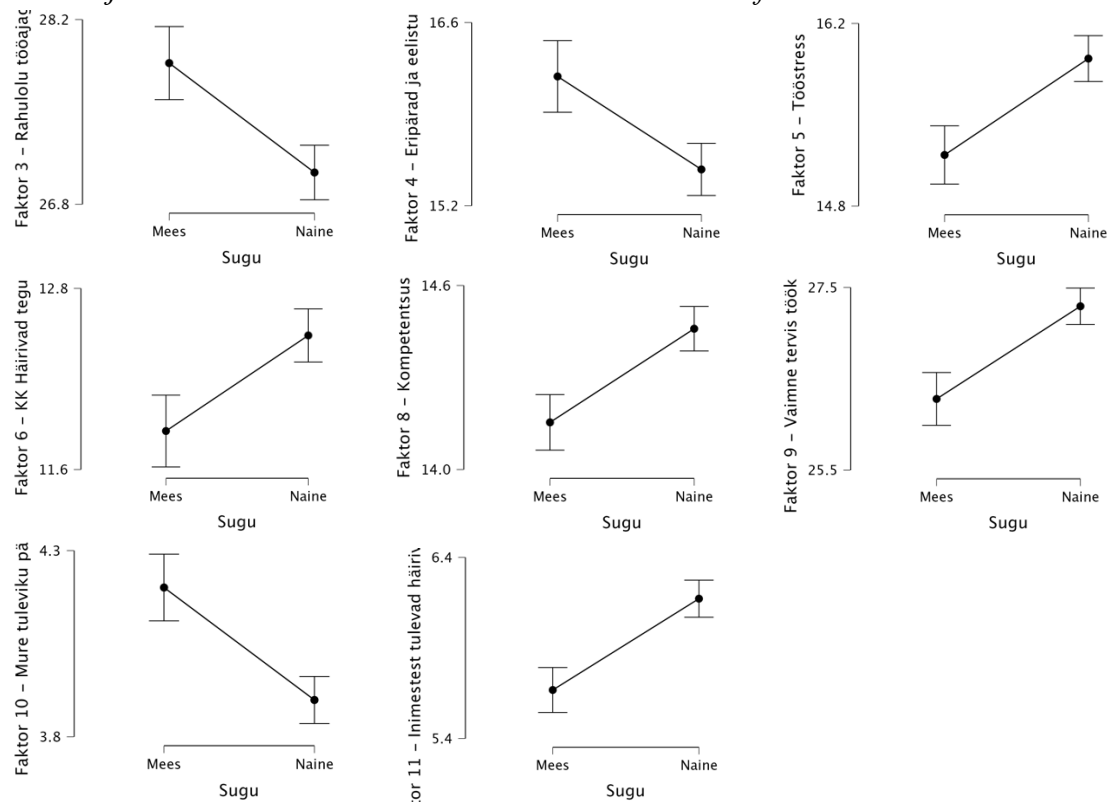
Vaimse tervise seisundi keskmiste erinevused tööheaolu faktorite lõikes, kus oli statistiliselt oluline erinevus

**U3: Tööheaolu faktorite skooride erinevused meeste ja naiste vahel**

Kontrollisin kas meeste ja naiste vahel esineb statistiliselt olulisi erinevusi. Selleks kasutasin Mann-Whitney U testi (Tabel 8), mis näitas, et meeste ja naiste vahel ei olnud statistiliselt olulist erinevust faktorite 1, 2 ja 7 puhul. Ülejäänud faktorite puhul erinesid grupid üksteisest statistiliselt olulisel määral faktorite suhtes. Naistel on madalam rahulolu tööajaga, nende eripärade ja eelistustega arvestatakse vähem, neil on kõrgem tööstressi, häirivate keskkonna tegurite ja inimestest tulenevate keskkonnategurite skoorid. Meestel on suurem mure tuleviku pärast, nad kogevad vähem vaimse tervise tuge tööl ning hindavad enda kompetentsust madalamalt. Joonisel 7 on välja toodud meeste ja naiste keskmiste skooride erinevused koos usalduspiiridega.

Tabel 8.*Meeste ja naiste tulemuste keskmised, standardhälved ja Mann-Whitney U testi tulemused*

Muutuja	Keskmine ja standardhälve		Mann-Whitney U
	Mees	Naine	
F1 - Heaolu	49,62(9,028)	50,216(8,806)	$2.931 \times 10^{+6}$
F2 - Seotus organisatsiooniga	22,651(6,153)	22,552(6,109)	$3.176 \times 10^{+6}$
F3 - Rahulolu tööajaga	27,87(6,103)	27,041(6,103)	$3.410 \times 10^{+6***}$
F4 - Eripärad ja eelistused	16,188(6,009)	15,478(5,861)	$3.311 \times 10^{+6***}$
F5 - Tööstress	15,192(4,933)	15,931(5,2)	$2.888 \times 10^{+6***}$
F6 - KK Häirivad tegurd	11,855(5,247)	12,488(5,198)	$2.885 \times 10^{+6***}$
F7 - Töö on kutsumus	13,318(2,274)	13,343(2,279)	$3.122 \times 10^{+6}$
F8 - Kompetentsus	14,154(1,998)	14,459(2,14)	$2.877 \times 10^{+6***}$
F9 - Vaimne tervis töökohal	26,279(6,363)	27,294(5,888)	$2.821 \times 10^{+6***}$
F10 - Mure tuleviku pärast	4,201(1,976)	3,899(1,863)	$3.410 \times 10^{+6***}$
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	5,668(2,74)	6,172(3,022)	$2.853 \times 10^{+6***}$

*Märkus. *** $p < .001$* **Joonis 7.***Meeste ja naiste keskmiste skooride erinevused tööheaolu faktorite lõikes*

H4: Hüvede ja soodustuste pakkumise puhul on töötajate heaolu kõrgem ja see on positiivses seoses tööheaolu faktoritega

Kontrollisin kas esineb statistiliselt olulisi erinevusi nende töötajate vahel, kellele pakutakse soodustusi ja hüvesid nendest, kellele neid ei pakuta. Selleks kasutasin Mann-Whitney U testi, mis näitas, et kõigi tööheaolu faktorite vahel oli statistiliselt oluline seos. Tulemused on toodud välja Tabelis 9 ning seoste suunad on näha Joonisel 8.

Tabel 9.

Soodustuste ja hüvede pakkumise põhitöökohal keskmised ja standardhälved tööheaolu faktorite lõikes

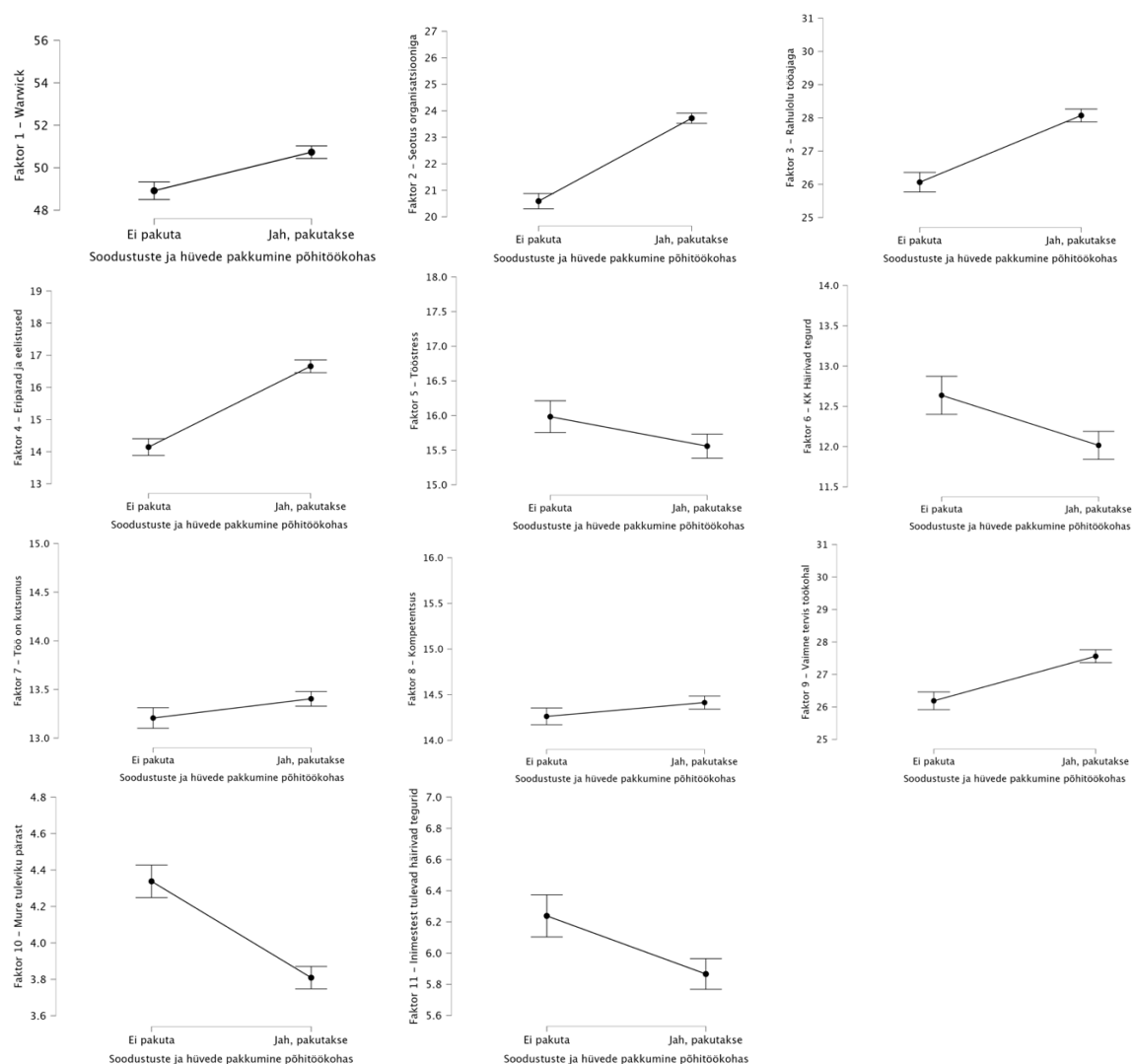
Muutuja	Keskmine ei pakuta	SD	Keskmine pakutakse	SD	Mann-Whitney U	p
F1 – Heaolu*	48.916	9.290	50.733	8.512	2.762×10 ⁺⁶	< .001
F2 - Seotus organisatsiooniga	20.590	6.562	23.719	5.582	2.325×10 ⁺⁶	< .001
F3 - Rahulolu tööajaga	26.063	6.678	28.071	5.659	2.672×10 ⁺⁶	< .001
F4 - Eripärad ja eelistused	14.144	5.915	16.658	5.768	2.373×10 ⁺⁶	< .001
F5 - Tööstress	15.983	5.199	15.558	5.051	3.396×10 ⁺⁶	0.003
F6 - KK Häirivad tegurd	12.636	5.367	12.015	5.074	3.445×10 ⁺⁶	< .001
F7 - Töö on kutsumus	13.206	2.400	13.404	2.190	3.113×10 ⁺⁶	0.016
F8 - Kompetentsus	14.262	2.090	14.413	2.100	3.098×10 ⁺⁶	0.006
F9 - Vaimne tervis töökohal	26.187	6.191	27.561	5.788	2.803×10 ⁺⁶	< .001
F10 - Mure tuleviku pärast	4.338	2.028	3.809	1.790	3.712×10 ⁺⁶	< .001
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	6.239	3.067	5.866	2.863	3.442×10 ⁺⁶	< .001
HH Elu tervikuna	3.333	0.959	3.582	0.866	2.777×10 ⁺⁶	< .001
HH Tööelu	3.241	0.989	3.540	0.884	2.675×10 ⁺⁶	< .001
HH Majanduslik olukord	2.674	1.042	3.028	1.002	2.616×10 ⁺⁶	< .001
HH Peresuhted	3.737	1.024	3.765	0.980	3.196×10 ⁺⁶	0.520
HH Sõprussuhted	3.745	0.933	3.765	0.913	3.194×10 ⁺⁶	0.492
HH Füüsiline tervis	3.270	1.012	3.372	0.945	3.073×10 ⁺⁶	0.002
HH Vaimne tervis	3.534	1.050	3.572	0.980	3.195×10 ⁺⁶	0.449

*Märkused: Lühendid: KK = Keskkonna; HH = Heaolu Hinnang. *Hinnang on saadud Warwicki testiga,*

Hinnangud heaolule on subjektiivne hinnang viiepallilisel likerti skaalal.

Joonis 8.

Soodustuste ja hüvede pakkumise ja mittepakumise gruppide erinevused tööheaolu faktorite lõikes



Soodustuste ja hüvede osaks võib olla ka vaimse tervise toe pakkumine murede korral. Analüüs näitas, et kõigi tööheaolu faktorite vahel on statistiliselt oluline seos gruppide vahel, kes on saanud oma vaimse tervise murede korral soovitud tuge ning nende vahel, kes ei ole saanud. Keskmised, standardhälbed ja Mann-Whitney U testi tulemused on toodud Tabelis 10 ja seoste suunad näha Joonisel 9

Tabel 10.

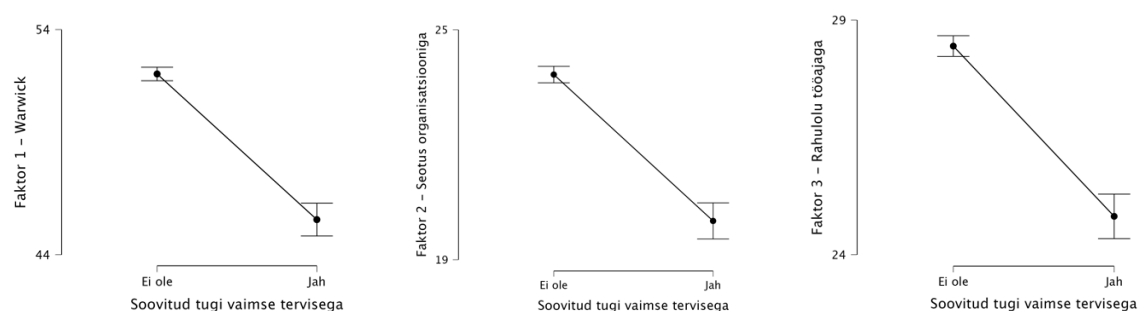
Soovitud vaimse tervise toe olemasolu või puudumise keskmised tööheaolu faktorite skoorid, standardhälbed ja Mann-Whitney U testi tulemused

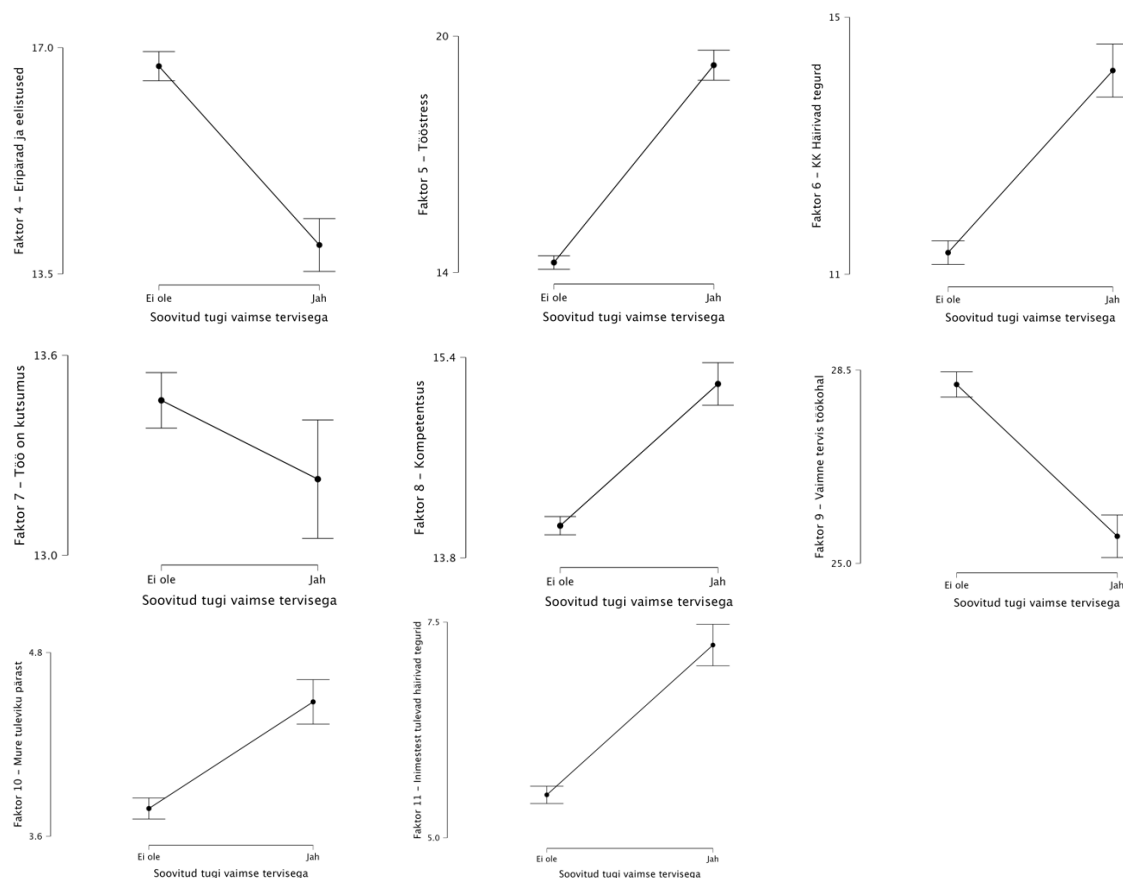
Muutuja	Keskmine Ei ole	SD	Keskmine On tugi	SD	Mann-Whitney U	p
F1 - Heaolu	52.028	7.987	45.562	9.977	$1.368 \times 10^{+6}$	< .001
F2 - Seotus org.	23.832	5.769	20.012	6.550	$1.379 \times 10^{+6}$	< .001
F3 - Rahulolu tööajaga	28.445	5.857	24.818	6.586	$1.362 \times 10^{+6}$	< .001
F4 - Eripärad ja eelistused	16.714	6.027	13.948	5.672	$1.292 \times 10^{+6}$	< .001
F5 - Tööstress	14.254	4.593	19.263	5.294	491417.500	0.003
F6 - KK Häirivad tegurid	11.336	4.909	14.170	5.726	718243.000	< .001
F7 - Töö on kutsumus	13.465	2.229	13.228	2.467	$1.084 \times 10^{+6}$	0.016
F8 - Kompetentsus	14.056	1.952	15.188	2.358	718644.500	0.006
F9 - Vaimne tervis töökohal	28.238	6.110	25.491	5.354	$1.326 \times 10^{+6}$	< .001
F10 - Mure tuleviku pärast	3.781	1.843	4.478	2.017	810486.500	< .001
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	5.498	2.688	7.235	3.337	696226.500	< .001

Märkus: Lühend org. = organisatsiooniga; KK = keskkonna

Joonis 9.

Soovitud vaimse tervise toe olemasolu või puudumise gruppide keskmiste tööheaolu faktorite skooride erinevused





U4: Tööheaolu erinevused sektorite lõikes

Valimi põhiametikoha erialase valdkonna põhjal võtsin uurimise alla valdkonnad, kus oli üle 400 vastanu. Nendeks oli kaubandus (kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd), tööstus (tööstus ja tootmine) ja haridus (Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd). Valimi jaotus on näha Tabelis 11.

Tabel 11.

Põhiametikoha järgi valimi jaotus sugude lõikes

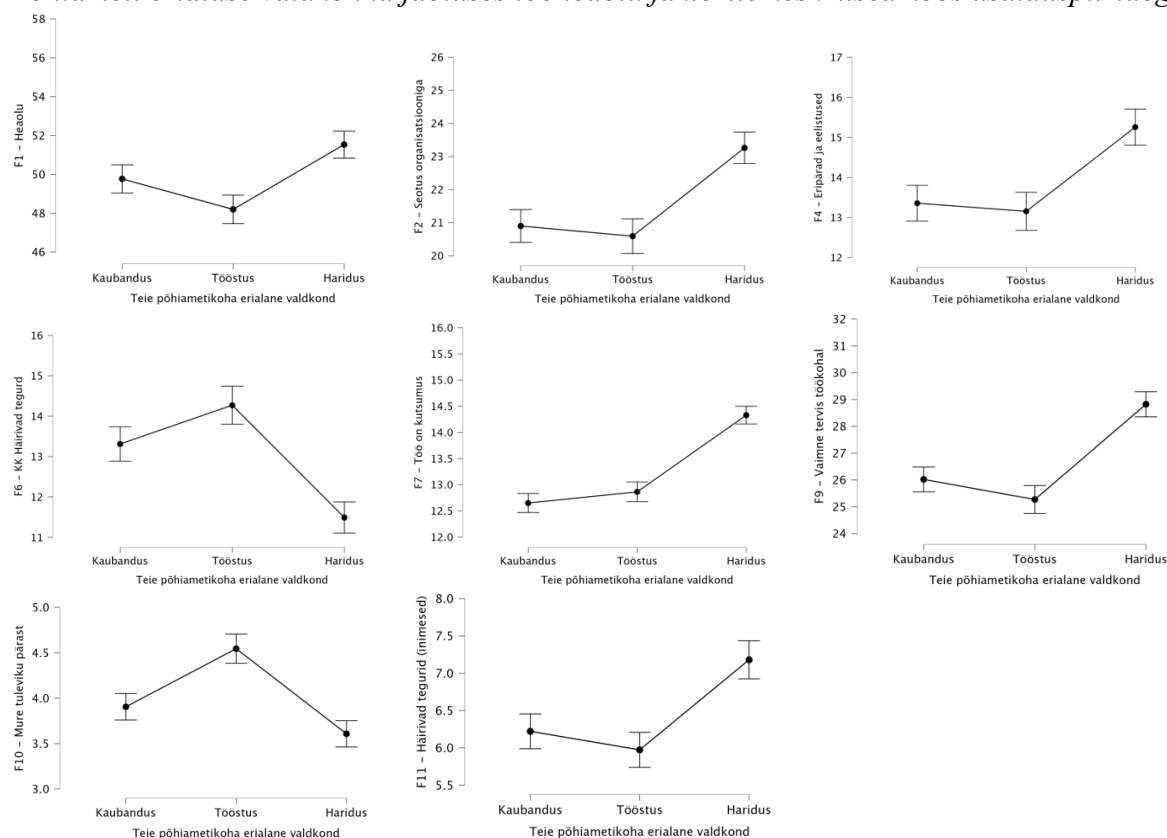
Teie põhiametikoha erialane valdkond	Sugu	Vastanuid	Vastanute %
Kaubandus	Mees	140	22,26%
	Määramata	34	5,41%
	Naine	455	72,34%
	Kokku	629	100,00%
Tööstus	Mees	343	60,39%
	Määramata	23	4,05%
	Naine	202	35,56%
	Kokku	568	100,00%
Haridus	Mees	58	10,78%
	Määramata	22	4,09%
	Naine	458	85,13%
	Kokku	538	100,00%

Märkus: Kogu valimi jaotus põhiametikoha valdkondade järgi on leitav LISA B tabelist. Põhiametikoha valdkondadest kaasasin valdkondade võrdlusesse need põhiametikohad, kus on üle 400 vastanu

Valisin hüpoteesi kontrollimiseks ja keskmiste võrdlemiseks Kruskal-Wallise testi. Konkreetsete gruppide vahelisi võrdlusi vaatasin Dunni *post-hoc* testiga (Holmi korrelatsioon). Statistiliselt olulisel määral erinesid faktorite 1. Heaolu [$H(2) = 33,903$; $p < .001$], 2. Seotus organisatsiooniga [$H(2) = 57,559$; $p < .001$], 4. Eripärade ja eelistustega arvestamine [$H(2) = 53,452$; $p < .001$], 6. KK häirivad tegurid [$H(2) = 69,758$; $p < .001$], 7. Töö on kutsumus [$H(2) = 189,252$; $p < .001$], 9. Vaimne tervis töökohal [$H(2) = 112,900$; $p < .001$], 10. mure tuleviku pärast [$H(2) = 75,236$; $p < .001$] ja 11. Inimestega seotud häirivad tegurid [$H(2) = 56,976$; $p < .001$] keskmised. Sellest lähtuvalt vaatasin nende faktorite keskmiste erinevust ka usalduspiiridega joonistel (Joonis 10).

Joonis 10.

Põhiameti erialase valdkonna jaotuses tööheaolu faktorite keskmised koos usalduspiiridega



Heaolu

Kõige madalam heaolu skoor on tööstussektoris ($m=48,195$; $SD=8,812$), kaubanduses on ($m=49,766$; $SD=9,150$) ja kõige kõrgem heaolu skoor on hariduses ($m=51,534$; $SD=8,108$). Joonisel 10 võib näha, et ametikohtade keskmiste usalduspiirid omavahel ei kattu. *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus kõigi gruppide vahel (kaubandus vs tööstus $p_{holm}=.004$; kaubandus vs haridus $p_{holm}=.004$; tööstus vs haridus $p_{holm}<.001$).

Seotus organisatsiooniga

Kõige madalam seotus organisatsiooniga on tööstustes ($m=20,593$; $SD=6,350$) ja vähem kaubanduses töötavatel inimestel ($m=20,901$; $SD=6,323$) ja kõige kõrgem seotus on hariduses ($m=23,263$; $SD=5,605$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus haridus vs kaubandus $p_{holm}<.001$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<.001$. Kaubandus vs tööstus ei olnud statistiliselt oluline $p_{holm}=.321$.

Eripärad ja eelistused

Kõige rohkem arvestatakse eripärade ja eelistustega haridussektoris ($m=15,257$; $SD=5,252$) ja vähem kaubanduses ($m=13,357$; $SD=5,658$) ning tööstustes ($m=13,153$; $SD=5,713$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus haridus vs kaubandus $p_{holm}<.001$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<.001$. Kaubandus vs tööstus ei olnud statistiliselt oluline $p_{holm}=.511$.

Keskkonna häirivad tegurid

Kõige vähem keskkonna häirivaid tegureid on haridussektoris ($m=11,489$; $SD=4,542$) ja kõige rohkem tööstuses ($m=14,271$; $SD=5,687$). Kaubanduses on ($m=13,311$; $SD=5,416$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus kõigi ametikohtade vahel (haridus vs kaubandus $p_{holm}<.001$, haridus vs tööstus $p_{holm}<.001$, kaubandus vs tööstus $p_{holm}=.004$).

Töö on kutsumus

Kõige rohkem tunnetatakse enda tööd kui kutsumust haridussektoris ($m=14,330$; $SD=2,002$) ja kõige vähem kaubanduses ($m=12,651$; $SD=2,313$) ning tööstustes ($m=12,864$; $SD=2,282$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus haridus vs kaubandus $p_{holm}<.001$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<.001$. Kaubandus vs tööstus ei olnud statistiliselt oluline $p_{holm}=.097$.

Vaimne tervis töökohal

Kõige rohkem tunnetatakse vaimse tervise toetust töökohal haridussektoris ($m=28,823$; $SD=5,518$) ja kõige vähem tööstuses ($m=25,272$; $SD=6,252$) ning kaubanduses ($m=26,021$; $SD=5,880$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus haridus vs kaubandus $p_{holm}<.001$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<.001$. Kaubandus vs tööstus ei olnud statistiliselt oluline $p_{holm}=.084$.

Mure tuleviku pärast

Kõige rohkem tunnetatakse muret tuleviku ees tööstussektoris ($m=4,545$; $SD=1,942$). Neile järgnevad kaubandus ($m=3,905$; $SD=1,854$) ja kõige väiksem mure on haridussektoris ($m=3,608$; $SD=1,707$). *Post-hoc* testi järgi leidis statistiliselt oluline erinevus kõigi gruppide

vahel (haridus vs kaubandus $p_{holm}=0.006$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<0.001$, kaubandus vs tööstus $p_{holm}<0.001$).

Häirivad tegurid (inimesed)

Kõige rohkem teiste inimestega seotud keskkonna häirivaid tegureid tunnetakse haridussektoris ($m=7,180$; $SD=3,013$). Kaubanduses ($m=6,222$; $SD=2,969$) ja tööstuses ($m=5,973$; $SD=2,833$) tajutakse seda vähem. *Post-hoc* testi järgi oli statistiliselt oluline erinevus haridus vs kaubandus $p_{holm}<0.001$ ja haridus vs tööstus $p_{holm}<0.001$. Kaubandus vs tööstus $p_{holm}=0.147$ vahel statistiliselt oluline erinevus puudus

U5: Kas tööheaolu faktoritega mudel suudab ennustada vaimse tervise mure või häire esinemist ja töölt lahkumise kavatsust?

Ennustamiseks viisin läbi logistilise regressiooni, kus sõltuvaks binaarseks muutujaks oli viimase kuue kuu jooksul tööle kandideerimine. Mudeli tulemused näitasid, et nende faktorite pealt ei saa ennustada tööle kandideerimist. (McFaddeni $R^2 > 0.2$ ja $H1$ AIC ja BIC on suuremad kui $H0$). Mudelil on sensitiivsuse probleem (ennustab 15,4%).

Vaimse tervise mure või häire ennustamisel tuli esile spetsiifilisuse probleem (ennustas 45,057% õigesti). Mudeli $H1$ AIC < $H0$ AIC, aga BIC oli suurem ning McFannedi $R^2 = 0.148 < 0,2$.

Arutelu

Magistritöö eesmärk oli uurida tööheaoluga ja vaimset tervist Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. Aasta sügise küsitluse põhjal.

Töös kaardistatud tööheaolu faktorite leidmine

Esmalt uurisin küsimustikus olevate vaimse tervise ja töökeskkonna tegurite tunnuste vaheliste seoste struktuuri. Uuriv faktoranalüüs tuvastas üksteist faktorit: Heaolu, seotus organisatsiooniga, rahulolu tööajaga, eripärade ja eelistustega arvestamine, tööstress, häirivad keskkonna tegurid, töö on kutsumus, kompetentsus, vaimne tervis töökohal, mure tuleviku pärast ja häirivad inimlikud tegurid. Üheteistkümnefaktorilist struktuuri kinnitas kinnitav faktoranalüüs.

Vaimse tervise häire, mure ja tööl häirivate tegurite

Töö esimene hüpotees väitis, et vaimse tervise mure või häirega inimesed on rohkem häiritud keskkonnategurite poolt. Keskkonnateguritena määratlesin üheksa häirivat keskkonnategurit, mida Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse küsimustik uuris viiepallilisel skaalal (suurem number näitas kõrgemat häiritust). Keskkonnateguriteks oli müra (nt seadmetest ja masinatest vms), lärm, kisa (inimtegevusest), loomuliku valguse kvaliteet (liiga palju, liiga vähe), valgustuse kvaliteet (liiga vähene, liiga tugev vm), õhu kvaliteet (sh liigne

või puudulik ventilatsioon, niiskus), õhu temperatuur (liiga soe, liiga külm), lõhn(ad), ruumipuudus ja/või ülerahvastatus ja privaatsuse puudumine. Hüpoteesi kontrollimiseks summeerisin keskkonnategurid kokku ja võrdlesin gruppe vastavalt vaimse tervise olukorrale. Hüpotees leidis kinnitust, kus kõige suurem keskmine häirivate tegurite skoor oli vaimse tervise diagnoosiga inimeste, keskmine vaimse tervise mure kogunud inimestel ja kõige madalam tervetel inimestel. Selle põhjal ei saa öelda, kas nende häiritus keskkonnast tuleneb vaimse tervise murest/diagnoosist või on mure/diagnoosi põhjustatud häirivatest keskkonnateguritest, kuid näitab, et keskkonnategurite ja vaimse tervise vahel on seos, kus vaimse tervise mure ja diagnoosiga inimesed hindavad häirivaid tegureid kõrgemalt.

Tööheaolu faktorid ja nende seosed vaimse tervisega

Tööheaolu faktoreid eraldi vaadates leidsin statistiliselt olulised seosed vaimse tervise olukorra (diagnoos, on olnud mure, ei ole mure) ja kümne tööheaolu faktori vahel. Ainsana jäi välja eripärade ja eelistustega arvestamine. Ülejäänud tööheaolu faktorid näitasid halvemaid keskmise skoori tulemusi neil, kellel on olnud vaimse tervise mure või on vaimse tervise diagnoos. Sellest võib järeldada, et vaimne tervis ja tööheaolu on omavahel seotud, kuid põhjuslikkust, kas see on tingitud tööheaolust või vaimse tervise murest/diagnoosist ei saa kinnitada, ega ümber lükata. Võrreldes vaimse tervise diagnoosi ja esinenud mure gruppe, siis nende vahel ei olnud statistiliselt olulist seost. Sellest võib järeldada, et oluline ei ole arsti poolt määratud diagnoos, vaid vaimse tervise mured on enesehinnangulised mistõttu on töö kontekstis seosed ja võimalikud tagajärjed samasugused. See on oluline leid, sest see annab meile suuna, et töökeskkonnas peaksime tegelema samamoodi inimestega kellel on vaimse tervise diagnoos ja kes tajuvad vaimse tervise muresid.

Tööheaolu erinevused meeste ja naiste vahel

Töökeskkonnast ja tööheaolust rääkides on oluline vaadata erinevaid sotsiaalseid gruppe. Uurisin meeste ja naiste vahelisi erinevusi ning kaheksa tööheaolu faktori puhul tuli välja statistiliselt oluline erinevus. Erinevust ei olnud heaolu, organisatsiooniga seotuse ja töö kui kutsumuse vahel. Enamiku tööheaolu näidikute puhul on mehed paremas seisus kui naised. Mehed on rohkem rahul oma tööajaga, nende eripärade ja eelistustega arvestatakse rohkem, tööstress on madalam, keskkonnategurid häirivad vähem ja inimestega seotud häirivaid tegureid hinnatakse madalamalt. Naised seevastu tunnevad suuremat kompetentsust ja vaimse tervise toetust töö. See on kooskõlas varasemate uuringutega, mis leidsid, et naised kogevad tööl suuremat tööstressi (Abubakar, 2018) ja nad on rohkem mõjutatud töö-eraelu tasakaalust (Koyuncu, Burke, & Wolpin, 2012).

Tööandja poolt pakutavad soodustused ja hüved

Tööandja poolt pakutavad hüved ja soodustused on oluline komponent tööandja väärtuspakkumises, mis loob lisandväärtust töötajale ja näitab, et tööandja väärtustab oma inimesi. Soodustusteks ja hüvedeks võivad olla näiteks sporditoetus (Stebby), tööandja tervisekindlustus, kaugtöö võimalus, tasuta kohv või lõunad jne. Uurides erinevusi gruppide vahel, kellele pakutakse soodustusi ja hüvesid ning kellele mitte, tuli välja oluline statistiline erinevus kõigi tööheaolu faktorite vahel. Kõigis tööheaolu faktorites on paremad tulemused neil, kellele pakutakse soodustusi ja hüvesid. Sellega leidis kinnitust teine hüpotees. Vaadates sama võrdlust heaolu hinnangutega, leidsin, et statistiliselt oluline seos on hüvede pakkumisel ka subjektiivsel heaolu hinnangul elule tervikuna, tööelule, majanduslikule olukorrale ja füüsilisele tervisele. Sellest võib järeldada, et hüvedel ja soodustustel on oluline koht töötaja tööheaolu ja üldise heaolu toetamisel.

Vaimse mure korral soovitud toetuse saamine

Üks osa hüvedest ja soodustustest võib olla vaimse tervise muredega toimetuleku toetamine. Seda saavad tööandjad teha vaimse tervise päevade võimaldamisega, tööandja tervisekindlustusega, tasuta psühholoogilise abi või töökeskkonnas toe pakkumisega. Võimalusi on kindlasti veel ja sõltub inimese hetkevajadustest, aga et täpsustada selle rolli uurisin seoseid nende vahel, kes saavad tööandjalt soovitud vaimse tervise murede korral tuge ja kes mitte. Kõigi tööheaolu faktorite vahel oli statistiliselt oluline seos, kuid tulemused olid üllatavad. Ainult kompetentsuse skoor oli kõrgem ja ülejäänud kümnel tööheaolu faktoril oli see vaimse tervise mure korral vajaliku toe saamise korral halvem. See võib viidata sellele, et vaimse tervise murede korral on toimetulek raskendatud ja ilma vajaliku toeta oleksid skoorid veelgi halvemad. Vaimse tervise olukorrast lähtuvalt võib neil olla eripärasid, millega tuleb veel lisaks arvestada. Teiselt poolt võib see tähendada seda, et vaimse tervise mure korral pakutakse rohkem tuge töökeskkonnas, kus töö on kurnavam ja seega on tööheaolu faktorite skoorid halvemad. Seda toetab ka tulemus, et vaimne tervis töökohal faktori skoor oli madalam grupil, kes saab soovitud vaimse tervise tuge. Antud uuringu raames ei saanud seda teemat täpsemalt avada, kuid see on valdkond, mida tulevikus edasi uurida ja täpsustada soovitud vaimse tervise alase toe sisu.

Tööheaolu erinevused põhiametikoha lõikes

Põhiametikoha lõikes oli analüüsis kolm erialast valdkonda: kaubandus, tööstus ja haridus. Tööstussektoris on töötajateks valdavalt mehed (60,39%), kaubanduse (72,34%) ja hariduse sektoris (85,13%) aga naised. Ametite vahel on statistiliselt olulisi erinevusi, millest osad võivad olla seletatavad majanduses toimunuga. Sügisel 2023 oli majanduses raske

olukord ning ühiskondlikult käisid arutelud riigieelarve kärpete kohta, inflatsioonitase oli kõrge ja erasektoris tehti kärpeid. Eesti majandus langes neljandas kvartalis 2,7% SKP-st (tööstussektor langes 0,7, haridus tõusis 0,1 ja kaubandus 0,5 protsendipunkti) (Statistikaamet, 2024). See võib seletada, miks tööstuses töötavatel inimestel oli kõige suurem mure tulevi pärast. Ootuspäraselt oli keskkonna häirivaid tegureid tööstuses, mis võib tuleneda töö iseloomust ja sektori maskuliinsusest (Powell jt., 2018). Haridussektoris on üheks ametikohaks õpetaja amet, mis on väga suurte nõudmistega, kuid ei ole piisavalt väärtustatud (peamiselt palga ja töötundide suhte alusel), mis peaks viitama väiksemale seotusele töö ja organisatsiooniga (Anasori, Bayighomog, De Vita & Altinay, 2021). Arvestades sүgisel ühiskonnas toimunud ning 2024. Aasta alguses toimunud õpetajate streiki oli üllatav näha, et tööheaolu faktorite põhjal on haridussektor väga kõrgete tööheaolu näitajatega. Uuritud erialaste valdkonda hulgas oli nende heaolu, seotus organisatsiooniga, eripärade ja eelistustega arvestamine, töö on mu kutsumus, vaimne tervis töökohal kõige kõrgem ning mure tuleviku pärast ja keskkonna häirivad tegurid kõige madalamad. Inimestega seotud keskkonna häirivate tegurite puhul oli ootuspärane, et hariduses töötavad hindavad seda kõige kõrgemalt. Arvestades, et küsitlust viidi läbi 2023. Aasta sүgisel (oktoober-november), siis on tulemused veelgi üllatavamad, arvestades, et samal ajal toimusid õpetajate palgaläbirääkimised, mis lõppesid 2024. Aasta õpetajate streigiga. Tulemuste selgitamist võib aidata selgitada see, et tööheaolu näidikuid võib tõsta tähendusrikas ja missiooniga töö, mis annab ühelt poolt palju tagasi, kuid võib peita endas kõrgemat läbipõlemise riski (Chiocchio jt, 2010;). Antud küsimustiku põhjal ei ole võimalik kindlaks teha õpetajate arvu, seega võivad tulemuste taga olla teised haridussektori töötajad.

Kas tööheaolu faktoritega mudel suudab ennustada vaimse tervise mure või häire esinemist ja töölt lahkumise kavatsust?

Faktoranalüüsiga leitud tööheaolu 11 faktoriga mudel ei leidnud kinnitust, et suudab ennustada vaimse tervise mure või häire esinemist ega töölt lahkumise kavatsust.

Töö piirangud

Antus töö võimaldas võrrelda grupe vaimse tervise diagnoosi, vaimse tervise mure ja nende puudumise alusel, kuid puudus täpsustus kui raske diagnoosiga on tegemist või milline on vastanuvaimse tervise mure. EEK-2 lisamine looks eelduse täpsemaks kaardistuseks.

Tööheaolu faktorid on koostatud valikuliselt lisatud küsimustest ning täpsemate tulemuste jaoks oleks hea kasutada levinud töökeskkonna küsimustikke terviklikult. Töö valim on tugevalt keskealine ja paljud põhiametikohtade valdkonnad ei saanud piisavalt külluslikku esindatust, mille tõttu ei saanud neid kaasata analüüsisse. Tööheaolu, üldise

heaolu ja vaimse heaolu mõistes on oluline ka sissetulek ja majanduslik toimetulek, mida antud töös ei uuritud. Meeste ja naiste võrdluses võib see selgitada erinevusi tööheaolu skooride erinevustes.

Soovitused tulevikuks

Käesolevas töös leidsin, et tööheaolu mõistes ei ole oluline arsti poolt määratud diagnoos, vaid inimese enesekohane hinnang oma vaimsele tervisele. Antud seost tuleks edasi uurida, et seda teadlikumalt arvesse töökeskkonna kujundamisel. Edaspidistes uuringutes soovitan võrrelda erinevate põhiametikohtade esindajaid ja nende töö olemust, võttes kasutusele näiteks COPSOQIII küsimustiku, heaolu hindamiseks Warwicki testi ja vaimse tervise riski hindamiseks EEK-2. See annab võimaluse uurida töö olemust, heaolu ja vaimse tervise riskide seoseid sõltuvalt töökeskkonnast, kasutades valideeritud mõõtevahendeid. Kindlasti tuleb uurida töökeskkonna tegureid laiemalt ja kõrvutada need inimese individuaalsete eripäradega. Inimeste toimetulek ja majanduslik stabiilsus loob tingimused, et nende baasväärtused on kaetud, seega kindlasti tasub kaasata majandusliku heaolu näidikuid (sissetulek ja majanduslik toimetulek). Täiendavalt ühiskondliku konteksti arvestamine võimaldab selgitada erinevatel ajahetkedel tehtud uuringute tulemusi ning mõista laiemaid seoseid tööheaolu, üldise heaolu, vaimse tervise ja ühiskonna toimimise vahel. Pikas perspektiivis võib see potentsiaalselt aidata luua mudelit, millega ennustada haavatavamaid ühiskonna gruppe ja planeerida ette vajalikke toetusmeetmeid.

Kokkuvõte

Uurisin Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. aasta sügise küsitluslaine põhjal tööheaolu ja vaimset tervist. Magistritöös leidsin olulise leiu, et tööheaolu mõistes ei ole oluline arsti määratud diagnoos, vaid inimese enesekohaselt tajutud vaimse tervise seisund. Töö tulemustest selgus, et vaimse tervise diagnoosi ja murega inimesed on rohkem häiritud keskkonnateguritest ning neil on madalam tööheaolu. Tööandja poolt soodustuste ja hüvede pakkumisel on positiivne seos tööheaolu näitajatega. Lisaks sellele tõstab soodustuste ja hüvede pakkumine inimeste heaolu elule tervikuna, tööelule, majanduslikule olukorrale ja füüsilisele tervisele. Uuringust tuli ka välja, et soovitud vaimse tervise toe pakkumise korral on vastanute tööheaolu madalam kui neil, kellele seda ei pakuta.

Meeste tööheaolu näitajad on enamjaolt paremad, kuid naistel on vaimse tervise toetamine ja kompetentsus kõrgema skooriga. Põhiametikohtade võrdluses tuli välja üllatav tulemus, kus haridussektori töötajad olid kaubandus- ja tööstussektoriga võrdluses oluliselt kõrgema tööheaolu tasemega.

Magistritöö kaardistas tööheaolu faktorid Palgainfo ja CV Keskuse küsimustikus ja leidis Warwicki testi skoorid Eesti valimi näitel.

Tänuõnad

Soovin tänada juhendajat Kairi Kreegipuud igakülgse toetuse ja abi eest. Suured tänud Palgainfo Agentuurile ja Kadri Seedrile, et kaasate 2023. aasta sügisese küsitluse koostamise ja andsite loa andmeid magistritöö koostamiseks kasutada.

Kasutatud kirjandus

- Abubakar, A. M. (2018). Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *Journal of Management Development*, 37(3), 226–242.
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., De Vita, G., & Altinay, L. (2021). The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1–12.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). The price of Success: A study on chefs' subjective well-being, job satisfaction, and human values. *International Journal of Hospitality Management*, 69, 84–93.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.10.006>
- Asquin, A., Garel, G., & Picq, T. (2010). When project-based management causes distress at work. *International Journal of Project Management*, 28(2), 166–172.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15(7), 622–636.
- Behson, S. J. (2010). Using relative weights to reanalyze settled areas of Organizational Behavior Research: The job characteristics model and organizational justice. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5).
<https://doi.org/10.19030/ijmis.v14i5.12>
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372–395.
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Predictive modeling of workplace stress among construction professionals. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140(3), 1–10.
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 1–14.

- Cheung, C., Bowen, P., Cattell, K., & Davis, J. (2019). Measuring what counts: Workplace well-being of project professionals. In *Paper presented at the thirty-fifth annual conference*.
- Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). Mental health and working conditions in Europe. *ILR Review*, 66(4), 958–988.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1–10.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of warr's vitamin model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387–407.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199807\)19:4<387::aid-job851>3.0.co;2-9](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199807)19:4<387::aid-job851>3.0.co;2-9)
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317–1327. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(99)00388-3)
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29–46.
- Deloitte UK, 2022 *Mental Health and Well-Being in the Workplace*. Kasutatud 13.05.2024
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Life-Sciences-Health-Care/gx-mental-health-2022-report-noexp.pdf>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68.
- Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development*, 36(2/3), 351–371.
- Duan, J., Wong, M., & Yue, Y. (2019). Organizational helping behavior and its relationship with employee workplace well-being. *Career Development International*, 24 (1), 18–36.
- Eesti inimarengu aruanne – <https://inimareng.ee/et/vaimse-tervise-probleemide-esinemine-est-i-taiskasvanud-elanikkonnas/> Kasutatud 13.05.2024

- Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium (2022). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu lõpparuanne. Tallinn, Tartu: Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8–21.
- Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137–158.
<https://doi.org/10.1037/a0038900>
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2013). Three-way interaction effects of workaholism on employee well-being: Evidence from blue-collar workers in New Zealand. *Journal of Management & Organization*, 19(2), 134–149.
- Halim, H. A. M., Halim, F. W., & Khairuddin, R. (2018). Does personality influence workplace bullying and Lead to depression among nurses? *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 53, 53–100.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310.
- HERO. (2015, February). *Exploring the value proposition for Workforce Health*. Health Enhancement Research Organization. https://hero-health.org/wp-content/uploads/2015/02/HPP-Business-Leader-Survey-Full-Report_FINAL.pdf
- Herzberg, F. (1976). One more time: How do you motivate employees? *Job Satisfaction — A Reader*, 17–32. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- ILO. (2016). Workplace stress: A collective challenge. *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health*.
- Janssen, P. P., Peeters, M. C., de Jonge, J., Houkes, I., & Tummers, G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work–home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411–429.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84–88.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.01.007>

- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. 1990. Nueva York: Basic Books.
- Kawakubo, A., & Oguchi, T. (2019). Recovery experiences during vacations promote life satisfaction through creative behavior. *Tourism Management Perspectives*, 30, 240–250.
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–13.
- 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>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125.
- Kinman, G., Clements, A. J., & Hart, J. (2016). Work-related wellbeing in UK prison officers: A benchmarking approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 290–307.
- Koopman, J., Rosen, C. C., Gabriel, A. S., Puranik, H., Johnson, R. E., & Ferris, D. L. (2020). Why and for whom does the pressure to help hurt others? Affective and cognitive mechanisms linking helping pressure to workplace deviance. *Personnel Psychology*, 73(2), 333–362.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202–213.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the Psychosocial Work Environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kumar Pradhan, R., Prasad Panigrahy, N., & Kesari Jena, L. (2021). Self-efficacy and workplace well-being: Understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62–76.

- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P., & Anusree, M. (2019). The differential association of workplace conflicts on employee well-being. *International Journal of Conflict Management, 30*(5), 680–705.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lecca, L., Campagna, M., Portoghese, I., Galletta, M., Mucci, N., Meloni, M., & Cocco, P. (2018). Work related stress, well-being and cardiovascular risk among flight logistic workers: An observational study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(9), 1952. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091952>
- Leka, S., Jain, A., & Organization, W. H. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An evaluation of the policy context on psychosocial risks and mental health in the workplace in the European Union: Achievements, challenges, and the future. *BioMed Research International, 2015*, 213089.
- Lin, W., Koopmann, J., & Wang, M. (2020). How does workplace helping behavior step up or slack off? Integrating enrichment-based and depletion-based perspectives. *Journal of Management, 46*(3), 385–413.
- Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals? *Construction Management and Economics, 24*(2), 185–196.
- Lings, I., Durden, G., Lee, N., & Cadogan, J. W. (2014). Socio-emotional and operational demands on service employees. *Journal of Business Research, 67*(10), 2132–2138.
- Lippel, K. (2011). Law, public policy and mental health in the workplace. *Healthcare Papers, 11*, 20–37.
- Magnusson Hanson, L. L., Theorell, T., Bech, P., Rugulies, R., Burr, H., Hyde, M., Oxenstierna, G., & Westerlund, H. (2009). Psychosocial working conditions and depressive symptoms among Swedish employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82*(8), 951–960. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0406-9>
- Marchand, A., Durand, P., Haines, V., & Harvey, S. (2015). The multilevel determinants of workers' mental health: Results from the SALVEO study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 50*(3), 445–459.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meeusen, V. C., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A. A., & Knape, H. T. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Management Review*, 36(2), 155–163.
- Meeusen, V. C., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A. A., & Knape, H. T. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Management Review*, 36(2), 155–163.
- Millar, C. C., Culpin, V., Gervais, R. L., & Millear, P. (2014). The well-being of women at work: The importance of resources across the life course. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 598–612.
- 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.
- OECD 2018. Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle. Brussels, Paris: European Union, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en.
- Palgainfo Agentuus, 2022 – Isiksuseomadused ja edukus tööturul 2022; Kasutatud 13.05.2022 <https://www.palgainfo.ee/tellimine-peamenyys/raportid-allalaadimiseks/uuringute-e-valjaanded/13537-toeotajate-ja-toeoeotsijate-kuesitluse-tulemused-suegisel-2022>
- Pelled, L. H., & Xin, K. R. (1999). Down and out: An investigation of the relationship between mood and employee withdrawal behavior. *Journal of Management*, 25(6), 875–895.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161–172.
- Powell, A., Galea, N., Salignac, F., Loosemore, M., & Chappell, L. (2018). Masculinity and workplace wellbeing in the Australian construction industry. In *Paper presented at the proceeding of the 34th annual ARCOM conference. Belfast, UK.*

Psühhosotsiaalsed ohutegurid. Tööelu portaal. (2024, March 21). Kasutatud 13.05.2024

<https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid#psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>

- Qian, J., Miao, X., Shen, Y. (2012). Experimental study and simulation on compression character of warp knitted spacer fabrics. *Computers, Materials & Continua*, 27(2), 179-188. <https://doi.org/10.32604/cmc.2012.027.179>
- RAY, T. K. (2021). 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>
- Rugulies, R. (2018). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1–6. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141–166.
- Ryu, G. (2016). Public employees' well-being when having long working hours and low-salary working conditions. *Public Personnel Management*, 45(1), 70–89.
- Sandrin, E., Morin, A. J., Fernet, C., & Gillet, N. (2020). A longitudinal person-centered perspective on positive and negative affect at work. *The Journal of Psychology*, 154(7), 499–532.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. 2010 Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR. Kasutatud 13.05.2024
https://centar.ee/pdf/ee/2010_Psuhhosotsiaalsete_riskide_levik_Eestis.pdf
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 143–157. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a6>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J., Siegrist, K., & Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. *Social Science & Medicine*, 22 (2), 247–253.

- Sonnentag, S., Unger, D., & Na'igel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166–183.
- Sotsiaalministeerium (2020). Vaimse tervise roheline raamat. Kasutatud 13.05.2024 <https://www.sm.ee/media/1345/download>.
- Statistikaamet. (2024) *Eelmisel aastal Langes Majandus 3%*. Kasutatud 13.05.2024 <https://www.stat.ee/et/uudised/eelmisel-aastal-langes-majandus-3>
- Steel, Z., Marnane, C., Iranpour, C., Chey, T., Jackson, J. W., Patel, V., Silove, D. 2014. The 45entaal prevalence of common 45entaal disorders: A systematic review and meta-analysis 1980 2013. – *International Journal of Epidemiolog* ,43(2),476493. <https://doi.org/10.1093/ije/dyu038>
- Tafvelin, S., Keisu, B.-I., & Kvist, E. (2020). The prevalence and consequences of intragroup conflicts for employee well-being in women-dominated work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(1), 47–62.
- Tamm, K., Eamets, R., & Mõtsmees, P. (2010). Relationship between Corporate Social Responsibility and job satisfaction: The case of Baltic countries. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1717710>
- Teck-Hong, T., Waheed, A. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: the Mediating Effect of Love of Money. – *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16 (1), pp.73-94
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R. *et al.* The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health Qual Life Outcomes* 5, 63 (2007). <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Teoh, K. R., Hassard, J., & Cox, T. (2020). Individual and organizational psychosocial predictors of hospital doctors' work-related well-being: A multilevel and moderation perspective. *Health Care Management Review*, 45(2), 162–172.
- Tervise Arengu Instituut. Rahvastiku tervise aastaraamat 2023. Eesti rahvastiku tervise ja selle mõjurite muutused 2000–2022. Tallinn: Tervise Arengu Instituut, 2023.
- Tööelu koduleht – <https://www.toelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid#tooandjale-psuhhosostiaalsetest-ohuteguritest> Kasutatus 13.05.2024
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. TTOS – RT I 1999, 60, 616 ... RT I, 30.06.2023, 87
- Veldre, Vootele, Masso, Märts, Osila, Liina. 2015. Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and Mental Health*. Clarendon Press. Work, unemployment, and mental health.1987 <https://psycnet.apa.org/record/1987-98751-000>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- WHO, 2022 – Mental Health at Work; Geneva: World Health Organization
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Wood, S., Michaelides, G., & Ogbonnaya, C. (2020). Recessionary actions and absence: A workplace-level study. *Human Resource Management*, 59(6), 501–520.
- Woods, M., Macklin, R., Dawkins, S., & Martin, A. (2019). Mental illness, social suffering and structural antagonism in labour process. *Work, Employment and Society*, 33(6), 948–965.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yang, F. X., & Lau, V. M.-C. (2019). Evil customers, an angel boss and cooperative coworkers: Burnout of frontline employees. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 1–10.

LISA A

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse küsimustikust kaasatud vaimse tervise ja töökeskkonna küsimused

Tabelis A.1 on leitavad kaasatud küsimused ja Tabelis A.2 on näha tööheaolu faktorite skooride vahemikud.

Tabel A.1

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse küsimustikust kaasatud vaimse tervise ja töökeskkonna küsimused

Kogetud olukorrad ja tunded on Warwicki heaolu küsimustik, ülejäänud küsimustikud on kohandus Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) tööstressi juhtimisstandardite indikaatorvahendist, kus valik langetati ühistöö ja arutelu tulemusena.

Vaimse tervise küsimused**Kogetud olukorrad ja tunded**

Väga harva või mitte kunagi (1);
Harva (2);
Kuidas kunagi (3);
Sageli (4);
Väga sageli või alati (5);

Palun hinnake, kui sageli olete viimase kahe nädala jooksul kogunud järgnevaid tundeid ja olukordi.

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 lähedasena
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

Tööl kogetud olukorrad

Väga harva või mitte kunagi (1);
Harva (2);
Kuidas kunagi (3);
Sageli (4);
Väga sageli või alati (5);

Palun hinnake, kui sageli olete viimase kahe nädala jooksul kogunud oma põhitööl järgnevaid tundeid ja olukordi.

Tundsin end väsinuna
Ma ei suutnud keskenduda
Tundsin, et ei saa oma tööga hakkama
Ma ei saanud aru, mida minult oodatakse
Kartsin oma töös vigu teha
Tundsin, et olen oma töömuredega üksi
Liialt suur töökoormus tekitas stressi
Tundsin, et mind koheldakse ebaõiglaselt
Muretsesin oma töökoha säilimise pärast
Kartsin organisatsiooni tuleviku pärast
Olin oma tööst tüdinud
Olin töö pärast häiritud ja närviline
Ma ei suutnud end töömuredest välja lülitada

	Mind häirisid pingelised suhted töökaaslase vahel
	Olin kurvameelne
	Tundsin, et ei suuda eluraskustega toime tulla
Häirivad tegurid töö juures	<i>Palun hinnake, kui palju häirivad Teid oma igapäevases töökeskkonnas järgnevad faktorid.</i>
Üldse mitte (1);	Müra (nt seadmetest ja masinatest vms)
Veidi (2);	Lärm, kisa (inimtegevusest)
Mõningal määral (3);	Loomuliku valguse kvaliteet (liiga palju, liiga vähe)
Palju (4);	Valgustuse kvaliteet (liiga vähene, liiga tugev vm)
Väga palju (5)	Õhu kvaliteet (sh liigne või puudulik ventilatsioon, niiskus)
	Õhu temperatuur (liiga soe, liiga külm)
	Lõhn(ad)
	Ruumipuudus ja/või ülerahvastatus
	Privaatsuse puudumine
Vaimne tervis töökohal	<i>Palun hinnake, kui võrd nõustute järgmiste väidetega.</i>
Üldse ei nõustu (1);	Olen saanud tööandjalt tuge oma vaimse tervise muredega toimetulekul
Pigem ei nõustu (2);	Olen teadlik oma vaimse tervise riskidest töökohal
Nii ja naa (3);	Oskan oma pingete ja stressiga toime tulla
Pigem nõustun (4);	Saan oma muresid töökaaslas(t)ega jagada
Nõustun täiesti (5);	Töökaaslased saavad oma muresid minuga jagada
Ei oska hinnata (0)	Minu vaimne tervis on hea
	Meie organisatsiooni töötajate vaimne tervis on hea
	Tööandja tugi vaimse tervise seotud muredele on minu jaoks oluline
Vaimse tervise mured	<i>Palun märkige, kas Teil on on olnud vaimse tervise muresid.</i>
	Jah, mul on diagnoositud vaimse tervise häire (nt depressioon, ärevushäire, alkoholisõltuvus)
	Jah, mul on olnud vaimse tervise seotud muresid, aga diagnoositud ei ole
	Ei ole olnud vaimse tervise muresid
	Ei soovi või oska vastata
Soovitud tugi vaimse tervise seotud muredele	<i>Palun märkige, kas olete tundnud puudust tööandja toetusest vaimse tervise muredega toimetulekul.</i>
	Jah; Nii ja Naa; Ei ole; Ei oska hinnata
Motivatsioon ja suhtumine töösse	<i>Palun hinnake, kui võrd nõustute järgmiste väidetega.</i>
Vastamise skaala:	Olen motiveeritud oma tööd hästi tegema
Üldse ei nõustu (1);	Minu tööülesanded on selged
Pigem ei nõustu (2);	Mul on töös piisavalt iseseisvust
Nii ja naa (3);	Saan oma tööga hästi hakkama
Pigem nõustun (4);	Mind tunnustatakse heade töötulemuste eest
Nõustun täiesti (5)	Mulle meeldib mu töö
	Minu töö on mu kutsumus

	Töölt eemal olles muretsen, kuidas mu töö tehtud saab
	Minu töö- ja eraelu on hästi tasakaalus
	Olen oma töö üle uhke
Hinnang heaolule	<i>Palun märkige, kuidas hindate oma rahulolu järgmiste teguritega.</i>
Üldse ei ole rahul (1);	Elu tervikuna
Mitte eriti rahul (2);	Tööelu
Nii ja naa (3);	Majanduslik olukord
Üsna rahul (4);	Peresuhted
Väga rahul (5)	Sõprussuhted
	Füüsiline tervis
	Vaimne tervis

Töökorraldus ja organisatsiooniga seotus

Rahulolu tööajaga	<i>Palun hinnake, kui võrd rahul olete tööaja korraldusega.</i>
Üldse ei ole rahul (1);	Tööpäeva pikkus
Pigem ei ole rahul (2);	Tööpäeva alguse ja lõpu ajad
Nii ja naa (3);	Tööaja paindlikkus
Pigem olen rahul (4);	Iseseisvus tööaja korraldamisel
Täiesti rahul (5);	Puhkepauside võtmise võimalus
Ei oska hinnata (0)	Puhkepäevade arv nädalas
	Töökoormus
Eripärade ja eelistustega arvestamine	<i>Palun märkige, kas ja kui võrd on Teie töökohas arvestatud Teie isiklike eripärasid ja eelistusi.</i>
Üldse mitte (1);	Tööaja korraldusel
Vähesel määral (2);	Töötamise koha korraldamisel, sh kaugtöö võimaluse pakkumisel
Kuidas kunagi (3);	Töö sisulisel korraldamisel
Suurel määral (4);	Töökeskkonna sisustamisel ja kujundamisel
Täiesti (5)	Tasustamisel
	Koolituste pakkumisel
Seotus organisatsiooniga	<i>Palun hinnake, kui võrd nõustute järgmiste väidetega.</i>
Üldse ei nõustu (1);	Mulle meeldib meie organisatsioonis töötada
Pigem ei nõustu (2);	
Nii ja naa (3);	Minu jaoks on tähtis organisatsiooni hea käekäik
Pigem nõustun (4);	
Nõustun täiesti (5)	Olen uhke, et töötan just selles organisatsioonis
Hinnang tööandja mainele *	<i>Palun hinnake, milline on Teie tööandja maine.</i>
1	Väga halb
2	Halb
3	Pigem halb
4	Keskmine
5	Pigem hea
6	Hea
7	Väga hea

0	Ei tea, ei oska hinnata
Tööandja soovitamise *	<i>Palun märkige, kas soovitaksite oma praeguse tööandja juures töötamist tuttavale.</i>
0-10 skaala	0 – suure tõenäosusega mitte 10 – suure tõenäosusega soovitan
Kavandatav tööstaaz organisatsioonis *	<i>Palun märkige, kui kaua plaanite oma praeguse tööandja juures töötada.</i>
1	Alla aasta
2	1–2 aastat
3	3–4 aastat
4	5–9 aastat
5	10 ja rohkem aastat
0	Ei tea, ei oska öelda

Tabel A.2

Faktoranalüüsiga leitud tööheaolu faktorite skooride vahemikud, Min, Max, keskmine ja standardhälve

Muutuja	Skaala vahemik	MIN	MAX	Keskmine	SD
F1 - Heaolu	14 kuni 70	14	70	49,257	9,039
F2 - Seotus organisatsiooniga	3 kuni 32	3	31	22,378	6,191
F3 - Rahulolu tööajaga	7 kuni 35	7	35	27,139	6,256
F4 - Eripärad ja eelistused	6 kuni 30	6	30	15,544	5,968
F5 - Tööstress	6 kuni 30	6	30	15,785	5,125
F6 - KK Häirivad tegurd	6 kuni 30	6	30	12,35	5,245
F7 - Töö on kutsumus	4 kuni 20	4	20	13,264	2,356
F8 - Kompetentsus	5 kuni 25	5	25	14,318	2,19
F9 - Vaimne tervis töökohal	7 kuni 35	7	35	26,624	6,2
F10 - Mure tuleviku pärast	2 kuni 10	2	10	4,045	1,913
F11 - Häirivad tegurid (inimesed)	3 kuni 15	3	15	6,061	2,954

Märkus. KK = Keskkonna

LISA B

Põhiametikohtase erialane jaotus

Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. sügise küsitluse põhiametikohtade erialase valdkonna jaotus on toodud Tabelis B

Tabel B

Põhiametikoha erialade jaotus valimi lõikes

Teie põhiametikoha erialane valdkond	Sugu	Vastanuid	Vastanute %
Assisteerimine, sekretäri-, administraatori- jm kontoritöö *	Mees	22	7,10%
	Määramata	17	5,48%
	Naine	271	87,42%
	Kokku	310	100,00%
Ehitamine ja elektritööd *	Mees	174	80,56%
	Määramata	16	7,41%
	Naine	26	12,04%
	Kokku	216	100,00%
Elektrienergia ja soojuste tootmisega seotud tööd *	Mees	46	76,67%
	Määramata	4	6,67%
	Naine	10	16,67%
	Kokku	60	100,00%
Esindusorganisatsioonide ja muude MTÜ-de tegevusega seotud tööd *	Mees	1	7,14%
	Määramata	1	7,14%
	Naine	12	85,71%
	Kokku	14	100,00%
Finantsvaldkonna ja raamatupidamise tööd *	Mees	22	7,38%
	Määramata	11	3,69%
	Naine	265	88,93%
	Kokku	298	100,00%
Iluteenindusega seotud tööd *	Mees	0	0,00%
	Määramata	0	0,00%
	Naine	8	100,00%
	Kokku	8	100,00%
Info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia tööd *	Mees	232	58,88%
	Määramata	21	5,33%
	Naine	141	35,79%
	Kokku	394	100,00%
Infotöötlemise, andmete kogumise ja sisestamise tööd *	Mees	12	21,82%
	Määramata	1	1,82%
	Naine	42	76,36%
	Kokku	55	100,00%
	Mees	60	32,61%

Juhtimise ja konsultatsiooni, analüüsi ja arendusega seotud tööd *	Määramata	12	6,52%
	Naine	112	60,87%
	Kokku	184	100,00%
Kaevandamisega seotud tööd *	Mees	13	76,47%
	Määramata	3	17,65%
	Naine	1	5,88%
	Kokku	17	100,00%
	Mees	140	22,26%
	Määramata	34	5,41%
Kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd	Naine	455	72,34%
	Kokku	629	100,00%
	Mees	9	42,86%
Keskkonnahoiu ja jäätmekäitlusega seotud tööd *	Määramata	0	0,00%
	Naine	12	57,14%
	Kokku	21	100,00%
Kinnisvarahalduse, -hoolduse ja -vahendamise seotud tööd *	Mees	45	81,82%
	Määramata	1	1,82%
	Naine	9	16,36%
Koristus- ja puhastustööd *	Kokku	55	100,00%
	Mees	30	27,27%
	Määramata	5	4,55%
Korrakaitse ja päästeteenistuse tööd *	Naine	75	68,18%
	Kokku	110	100,00%
	Mees	48	65,75%
Kunsti, kultuuri, ajakirjanduse ja humanitaarteadustega seotud tööd *	Määramata	5	6,85%
	Naine	20	27,40%
	Kokku	73	100,00%
Kvaliteedi- ja sisekontrolliga seotud tööd *	Mees	22	20,76%
	Määramata	6	5,66%
	Naine	78	73,59%
Loodus- ja tehnikateaduste rakendamise seotud tööd *	Kokku	106	100,00%
	Mees	22	44,90%
	Määramata	2	4,08%
Majutuse ja toitlustusega seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes *	Naine	25	51,02%
	Kokku	49	100,00%
	Mees	30	55,56%
	Määramata	1	1,85%
	Naine	23	42,59%
	Kokku	54	100,00%
Majutuse ja toitlustusega seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes *	Mees	24	19,84%
	Määramata	7	5,79%
	Naine	90	74,38%
	Kokku	121	100,00%

Panganduse ja kindlustuse valdkonna tööd *	Mees	29	28,71%
	Määramata	6	5,94%
	Naine	66	65,35%
	Kokku	101	100,00%
Personalitöö *	Mees	7	6,09%
	Määramata	1	0,87%
	Naine	107	93,04%
	Kokku	115	100,00%
Põllumajanduse, metsanduse ja kalandusega seotud tööd *	Mees	32	54,24%
	Määramata	0	0,00%
	Naine	27	45,76%
	Kokku	59	100,00%
Riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste tegevusega seotud tööd *	Mees	53	22,08%
	Määramata	15	6,25%
	Naine	172	71,67%
	Kokku	240	100,00%
Sotsiaaltöö ja hooldamine *	Mees	8	5,37%
	Määramata	8	5,37%
	Naine	133	89,26%
	Kokku	149	100,00%
Spordi, reisimise ja vaba aja korraldamisega seotud tööd *	Mees	6	30,00%
	Määramata	0	0,00%
	Naine	14	70,00%
	Kokku	20	100,00%
Teised *	Mees	78	41,94%
	Määramata	12	6,45%
	Naine	96	51,61%
	Kokku	186	100,00%
Tervishoiu ja meditsiinivaldkonna tööd *	Mees	17	7,33%
	Määramata	7	3,02%
	Naine	208	89,66%
	Kokku	232	100,00%
Transpordi, laonduse ja logistikaga seotud tööd, sh sõidukijuhid ja -hooldajad *	Mees	233	65,08%
	Määramata	34	9,50%
	Naine	91	25,42%
	Kokku	358	100,00%
Turunduse, reklaami, suhtekorralduse ja kommunikatsioonivaldkonna tööd *	Mees	33	25,78%
	Määramata	5	3,91%
	Naine	90	70,31%
	Kokku	128	100,00%
Tööstus ja tootmine	Mees	343	60,39%
	Määramata	23	4,05%
	Naine	202	35,56%

	Kokku	568	100,00%
Veevarustuse ja kanalisatsiooniga seotud tööd *	Mees	11	68,75%
	Määramata	4	25,00%
	Naine	1	6,25%
	Kokku	16	100,00%
Õigusvaldkond *	Mees	19	33,93%
	Määramata	5	8,93%
	Naine	32	57,14%
	Kokku	56	100,00%
Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd	Mees	58	10,78%
	Määramata	22	4,09%
	Naine	458	85,13%
	Kokku	538	100,00%

*Märkus: paksus kirjas on märgitu valdkonnad, kus on üle 5% vastanutest, kes kaasati põhiametikoha jagunemise järgi valdkondade erinevuste analüüsi, * on põhiametikohad, keda ei kaasatud*

LISA C

Warwicki testi skoorid

Tabelis C on toodud põhiametikohtade jaotuse järgi Warwicki testi heaolu skooride mood, keskmine, standarthälve, minimaalne skoor ja maksimaalne skoor.

Tabel C

Põhiametikohtade heaolu skoorid (Warwicki test) mood, keskmine, standarhälve, min ja max

Põhiametikoha erialane valdkond	Mood	Keskmine	SD	Min	Max
Assisteerimine, sekretäri-, administraatori- jm kontoritöö	51	50,31	8,58	22	70
Ehitamine ja elektritööd	56	48,60	8,31	15	70
Elektrienergia ja soojuse tootmisega seotud tööd	46	51,00	9,34	25	70
Esindusorganisatsioonide ja muude MTÜ-de tegevusega seotud tööd	53	48,59	5,57	39	56
Finantsvaldkonna ja raamatupidamise tööd	56	50,43	8,88	23	70
Iluteenindusega seotud tööd	46	49,75	6,27	37	57
Info- ja telekommunikatsiooni- tehnoloogia tööd	56	49,56	9,55	17	70
Infotöötlemise, andmete kogumise ja sisestamise tööd	51	49,71	10,01	14	70
Juhtimise ja konsultatsiooni, analüüsi ja arendusega seotud tööd	56	51,84	8,90	27	70
Kaevandamisega seotud tööd	41	46,11	8,72	33	68
Kaubanduse, müügi, klienditeeninduse, sisseostu ja varustamisega seotud tööd	53	49,15	9,36	18	70
Keskonnahoiu ja jäätmekäitlusega seotud tööd	55	48,91	7,70	31	59
Kinnisvarahalduse, -hoolduse ja - vahendamise seotud tööd	56	51,23	8,96	28	70
Koristus- ja puhastustööd	43	49,56	9,05	20	70
Korrakaitse ja päästeteenistuse tööd	50	50,11	7,90	29	66
Kunsti, kultuuri, ajakirjanduse ja humanitaarteadustega seotud tööd	56	48,54	8,66	29	69
Kvaliteedi- ja sisekontrolliga seotud tööd	55	50,22	8,53	36	70
Loodus- ja tehnikateaduste rakendamise seotud tööd	54	49,70	8,89	26	70
Majutuse ja toitlustuse seotud tööd, sh klienditeenindus majutus- ja toitlustusasutustes	52	49,01	8,88	14	70
Panganduse ja kindlustuse valdkonna tööd	50	50,68	7,95	29	70
Personalitöö	51	50,69	10,05	15	70

Põllumajanduse, metsanduse ja kalandusega seotud tööd	56	49,07	10,38	17	70
Riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste tegevusega seotud tööd	56	50,41	8,97	22	70
Sotsiaaltöö ja hooldamine	52	50,45	9,58	14	70
Spordi, reisimise ja vaba aja korraldamisega seotud tööd	52	53,14	8,24	34	69
Teised	47	48,26	8,98	21	69
Tervishoiu ja meditsiinivaldkonna tööd	56	49,57	7,57	28	68
Transpordi, laonduse ja logistikaga seotud tööd, sh sõidukijuhid ja -hooldajad	56	49,07	8,51	17	70
Turunduse, reklaami, suhtekorralduse ja kommunikatsioonivaldkonna tööd	52	50,29	9,50	14	70
Tööstus ja tootmine	50	47,95	8,70	14	70
Veevarustuse ja kanalisatsiooniga seotud tööd	43	48,00	10,20	27	70
Õigusvaldkond	52	50,72	7,93	35	70
Õpetamine, koolitamine jm haridusvaldkonna tööd	54	51,26	8,14	20	70

Märkus: Warwicki heaolu testi tulemuste vahemik 14-70, kus suurem tulemus näitab kõrgemat heaolu.

LISA D

Logistilise regressioonimudeli faktoriteks on valitud käesoleva röö raames leitud tööheaolu üksteist faktorit. Faktorid on kirjeldatud töös Tabelis 4 ja Lisade Tabelis A.2

Tabel D.1

Logistilise regressioonimudeli tabel tööle kandideerimise ja vaimse tervise mure kohta

Tööle kandideemine

Mudel	AIC	BIC	df	X²	p	McFadden R²
H ₀	6731,898	6738,569	5829			
H ₁	6757,088	8758,32	5530	572,81	< ,001	0,085

Vaimse tervise mure

Mudel	AIC	BIC	df	X²	p	McFadden R²
H ₀	7090,418	7097,003	5352			
H ₁	6637,82	8613,443	5053	1050,598	< ,001	0,148

Tabel D.2

Logistilise regressioonimudeli ennustused tööle kandideerimise ja vaimse tervise mure kohta

Tööle kandideemine

Ennustatud				
Jaotus	Ei	Jah	% Õige	
Ei	237	1302	15,4	
Jah	145	4146	96,621	
Õigesti ennustatud % kokku			75,18	

Vaimse tervise mure

Ennustatud				
Jaotus	Terve	mure ja diag.	% Õige	
0	2860	480	85,629	
1	1106	907	45,057	
Õigesti ennustatud % kokku			70,372	

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ted Edward Õunap,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
Tööheaoluga seotud tegurid ja vaimne tervis,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Kairi Kreegipuu,
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace
kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks
Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative
Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost
reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja
kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ted Edward Õunap
13.05.2024