

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kadry Aasamäe

SÄILENÕTKUSE JA TEADVELOLEKU MÕJUST

TÖÖSTRESSILE

Magistritöö

Õppekava HAPM, personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11648 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kadry Aasamäe

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 178020HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: kadry.aasamae@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

LÜHIKOKKUVÕTE

Personalijuhtimisega on tihedalt seotud töötajate koolitamine, koolitusprogrammide loomine, organisatsiooni koolitusvajaduste väljaselgitamine ning sisseviimine. Üha enam on hakatud töökeskkonnas kasutusele võtma alternatiivseid koolitusmeetodeid.

Ühe tõusva trendina koolituste hulgas on teadvelolek. Teadvelolek oma olemuselt on sarnane meditatsioonile, kuid sisaldab endas kindlaid keskendumise harjutusi ning vajab pidevat praktiseerimist. Teadvelolekule sarnaselt on leitud, et üheks tööstressiga toimetuleku teguriks on säilenõtkus. Säilenõtkus on oskus, mida saab arendada ning see aitab inimestel toime tulla erinevates olukordades ja erinevate probleemidega. Sarnaselt teadvelolekule aitab säilenõtkus üle saada tööstressist, sõltuvusprobleemidest, madalast enesehinnangust, masendusest ja ärevushäiretest ning ennetada tööstressist tulenevat läbipõlemist.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada teadveloleku ja säilenõtkuse omavaheline seotus ja nende mõju tööstressile.

Magistritöös püstitab autor neli uurimisküsimust, millele töö käigus vastused leitakse. Esmalt on oluline mõista, kas teadveloleku kursuse läbinutel on kujunenud suurem säilenõtkus kui neil, kes kursust läbinud ei ole. Teiseks, kas suurema säilenõtkusega inimesed tunnetavad tööstressi vähemal määral kui madalama säilenõtkusega inimesed. Kolmandana soovib töö autor teada, kas teadveloleku kursuse läbinutel on kujunenud suurem säilenõtkus kui neil, kes seda läbinud ei ole. Viimasena on uurimise all mil määral on suurema teadveloleku tasemega inimeste säilenõtkuse mõju tööstressile suurem kui madalama teadveloleku tasemega inimestel.

Seatud eesmärkide saavutamiseks viib autor läbi kvantitatiivse uuringu. Uuringu valimi moodustab 173 vastajat. Valimisse kuuluvad teadveloleku või säilenõtkuse kursuse läbinud ning need, kes kursust või koolitust läbinud ei ole. Andmete kogumisel on autor küsitlusankeedis kasutatud Browni ja Ryani (2003) teadveloleku mõõtmise skaalat MAAS (*Mindful Attention Awareness Scale*), säilenõtkuse määra mõõtmiseks Connor ja Davidsoni (2016) Connor-Davidson Resilience Scale (*CD-RISC*) ja tööstressi ning läbipõlemise määra hindamiseks Kristenseni, Borritzi, Villadseni ja Christenseni (2005) välja töötatud CBI (*Copenhagen Burnout Inventory*) küsimustikke.

Uuringu tulemused näitavad, et säilenõtkusel ja teadvelolekul on nõrk mõju tööstressile. Säilenõtkus ja teadvelolek ei mõjuta tööstressi taset koos, vaid eraldiseisvate teguritena. Kõige enam mõjutavad tegurid emotsionaalsusega seotud tööstressi tunnetamist. Domineerivaks mõjutajaks on säilenõtkus ning selles sisalduvad alatunnused - muutustega kohanemine ja kontrolli tajumine. Teadveloleku ja säilenõtkuse kursused on organisatsioonis töötajate tööstressi vähendamiseks olulised, kuigi ettevõtetes tuleks eelkõige keskenduda töötajate säilenõtkuse tugevdamisele.

Võtmesõnad: säilenõtkus, teadvelolek, tööstress, toimetulek töökohal, teadveloleku kursused, läbipõlemine

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
SISSEJUHATUS.....	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	8
1.1 Teadvelolek organisatsioonis	8
1.2 Tööstressiga toimetulek töökohal läbi teadveloleku praktikate	10
1.3 Teadveloleku mõõtmise võimalused	11
1.4 Säilenõtkus.....	12
1.5 Säilenõtkus organisatsioonis.....	15
1.6 Säilenõtkuse mõõtmine.....	19
1.7 Tööstressi ja läbipõlemise mõõtmise võimalused	21
2. EMPRIIRILINE UURIMUS	23
2.1 Uuringu valimi ja meetodi kirjeldus	23
2.2 Vastajate demograafilised andmed	26
2.3 Uuringu tulemused	28
3. UURINGU TULEMUSTE JÄRELDUSED	39
KOKKUVÕTE.....	45
SUMMARY	48
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	51
LISAD	55
Lisa 1. Küsimustik.....	55
Lisa 2. Tulemused (Teadveloleku kursuse läbimist kirjeldav tabel)	59
Lisa 3. Tulemused (T-test kirjeldav tabel teadveloleku kursuse läbimine).....	60
Lisa 4. Tulemused (Student T-test tulemused soolises võrdluses).....	61
Lisa 5. Tulemused (T-test kirjeldav tabel teadveloleku kursuse läbimine).....	62
Lisa 6. Tulemused (Student t-test tulemused teadveloleku kursuse läbinute ja mitteläbinute võrdluses)	63
Lisa 7. Tulemused (T-test kirjeldav tabel säilenõtkuse kursuse läbimine).....	64
Lisa 8. Tulemused (Student t-test tulemused säilenõrkuse kursuse läbinute ja mitteläbinute hinnangute võrdluses).....	65
Lisa 9. Tulemused (One-Way ANOVA suhtestaatuse ja tunnuste kirjeldus)	66
Lisa 10. Tulemused (One-Way ANOVA haridustaseme ja alatunnuste kirjeldus).....	67
Lisa 11. Tulemused (One-Way ANOVA vanusegruppide ja alatunnuste kirjeldus).....	68
Lisa 12. Tulemused (kirjeldav tabel suhtestaatus ja säilenõtkus).....	69

Lisa 13. Somersi delta koefitsendid säilenõtkuse ja tööstressi komponentide vahel Tabel 1. Tulemused (tööga seotud kurnatus).....	70
Lisa 14. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja tööstressi komponentide vahel.....	71
Lisa 15. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja muutustega kohanemise komponentide vahel.....	72
Lisa 16. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja kontrolli tajumise komponentide vahel...	73
Lisa 17. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja uskumine välistesse jõududesse komponentide vahel.....	74
Lisa 18. Tulemused (tööga ja suhtlemisega seotud kurnatuse regressioonanalüüs koefitsendid)	75
Lisa 19. Tulemused (emotsionaalsusega seotud stressi regressioonanalüüsi koefitsendid muutustega kohanemise, kontrolli tajumise ja teadveloleku kui iseloomuomaduse vahel)	77
Lisa 20. Tulemused (tunnustevahelised korrelatsioonid)	78
Lisa 21. Lihtlitsents	79

SISSEJUHATUS

Inimesed on oma loomult pidevalt kasvavate ihade ja soovidega. Pidevalt kasvav eeldus nendest ihadest lahti laskmise järele suurendab vajadust enesekontrolliks ja teadvelolekuks (Ostafin *et al.* 2015). Enesekontrolli omamine ja selle säilitamine on tugevalt seotud teadveloleku ja säilenõtkusega, et suurendada inimese toimetulekut, olukorraga kohanemist, üldist heaolu ja vähendada stressi. Stressi tekitavate teguritega puutub inimene kokku igapäevaselt erinevates kohtades ja situatsioonides. Üheks suurimaks stressoritega kokkupuutepunktiks on töö ja töökoht. Tööstressi tekitavaid tegureid on mitmeid ning nendega toimetulek on igal inimesel individuaalne.

Euroopa ettevõtete uuringu 2019 (European Company Survey) andmetel on psühholoogilised riskid asendumas psühhosotsiaalsete ohtudega töökohal (Eurofound, 2019). Seetõttu on oluline uurida, mil määral omavad töötajad meeletheadlikkust ja säilenõtkust, et tulla toime stressiolukordades. Üha rohkem rakendatakse töökohal tööstressi leevendamise meetodeid ning oluline on saada teada nende tulemuslikkus nii töötajatele kui ka tööandjatele. Tööandjatele pannakse kohustus hoolitseda töötaja nii füüsilise, kui ka vaimse tervise eest. Alates 1. jaanuarist 2019 on töötervishoiu- ja tööohutuse seaduses sätestatud punkt, milles seisab, et tööandja peab rakendama abinõusid psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töökoormust, võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda (Riigi Teataja, 2019). Stressiolukordade leevendamiseks ning tervisekahjustuste ennetamiseks on tööandjad ning organisatsioonid avaldanud soovi võtta kasutusele erinevaid praktikaid ja meetodeid. Üheks kasutusele võetud meetodiks on teadveloleku kursused ning teisalt inimesele omase säilenõtkuse ehk psühholoogilise paindlikkuse suurendamine. Neid mõlemaid saab treenida ja tugevdada läbi isikliku praktiseerimise või koolituste, kuid neist rohkem tööd, juhendamist ja õpet vajab teadvelolek.

Oluline roll organisatsioonis on personalijuhil, kelle tööülesannete hulka kuulub töötajate koolitamine ja arendamine. Personalijuhi ülesanneteks on töötajate koolitusvajaduste väljaselgitamine, koolituste korraldamine, koolitusstrateegia järgimine ja loomine organisatsiooni arenguvajadustest lähtuvalt. Kursuste läbiviimine töökohal või töötajate suunamine kursustele on personalijuhtimisel üheks võimaluseks vähendada töötajates tööstressi ning sellega seotud psühhosotsiaalseid tegureid.

Antud uurimustöö eesmärk on välja selgitada teadveloleku ja säilenõtkuse omavaheline seotus ja nende mõju tööstressile. Töö autor keskendub teadveloleku kursuse läbinute ning mitteläbinute vaheliste erinevuste väljaselgitamisele. Töö autor leiab, et uurimus on vajalik kuna üha rohkem võetakse kasutusele alternatiivseid tööstressi leevendamise meetodeid teadmata nende tulemuslikkust. Teema on oluline ka laiemalt, et anda tagasisidet kursuste läbiviijatele ning personalijuhtidele tööstressi teema käsitlemisel. Autorile teadaolevalt ei ole varem Eestis teadveloleku kursuse läbinute ja mitteläbinute hulgas uuritud teadveloleku ja säilenõtkuse seoseid tööstressiga.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised küsimused:

1. Kas suurema teadveloleku määraga inimesed tunnetavad tööstressi vähemal määral, kui madalama teadveloleku määraga inimesed?
2. Kas suurema säilenõtkusega inimesed tunnetavad tööstressi vähemal määral, kui madalama säilenõtkusega inimesed?
3. Kas teadveloleku kursuse läbinutel on kujunenud suurem säilenõtkus, kui neil, kes kursust läbinud ei ole?
4. Mil määral on suurema teadveloleku tasemega inimeste säilenõtkuse mõju tööstressile suurem, kui madalama teadveloleku tasemega inimestel?

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist kasutas autor kvantitatiivset uurimismeetodit, milles andmeid koguti küsimustiku abil. Küsimustik koosneb kolmest osast - tööstressi taseme hindamine, teadveloleku ning säilenõtkuse määra mõõtmine. Saadud tulemusi analüüsi kasutades kirjeldavat statistikat, Student t -testi, One-Way ANOVA dispersioonianalüüsi, korrelatsioonianalüüsi ning regressioonanalüüsi.

Töö esimeses osas annab autor kasutatavate teooriate põhjal ülevaate temast, töö teises osas on kirjeldatud uuringu valimit ja meetodit. Töö kolmandas osas analüüsitakse uuringu tulemusi ja tuuakse välja järeldused. Töö lõpus annab autor omapoolse hinnangu teadveloleku kursuste ja säilenõtkuse mõjust tööstressile.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Teadvelolek organisatsioonis

Teadvelolek ehk *mindfulness* kujutab endast teadvuse olekut, mida kirjeldatakse kui tähelepanu suunamist teatud moel, olles hetkes ning hinnanguid andmata (Kabat-Zinn, 1994). Teadvelolek on seisund, mille budistliku taustaga praktika näeb ette kogu keha ning mõtete suunamist konkreesse hetke. Hetke, milles ollakse, mida tunnetakse mentaalselt nii füüsilise keha kui ka ilma selleta (Vaikuseminutid, 2017). Teadveloleku termin on olnud pikka aega meditsiini ja vaimse tervise osa lääne maailmas. 20. sajandi keskpaigast on ida- ja läänekultuuride mõjutused filosoofias ja spirituaalsuses aidanud käsitlust olulisel määral muuta (Kabat-Zinn, 1996). Teadvelolekut nimetatakse ka meeleteadlikkuseks, ärksameelsuseks ja kohalolekuks. 2006. aastal avaldas Jon Kabat-Zinn raamatu „Full Catastrophe Living“, mis kirjeldas teadvelolekul põhineva stressimaandamise programmi MBSR (*Mindfulness-Based Stress Reduction*), mille ta arendas välja 1979. aastal Massachusettsi Meditsiinikeskuse Ülikoolis. Antud raamat andis võimaluse suuremale üldsusele teadveloleku teema avada ning seda mõista. MBRS programm on aluseks ka Eestis teadveloleku kursuste läbiviimisel.

Teadvelolekut on võimalik praktiseerida igapäevaselt ning õppida ennast rohkem kuulama, et tuua meelerahu. Teadvelolekut kasutakse enamasti tööalase heaolu tõstmiseks, tööstressi vähendamiseks ning läbipõlemise ennetamiseks. Professor Kabat-Zinni poolt loodud MBSR programmi tulemustel on tehtud kindlaks, et inimese aju erinevad piirkonnad reageerivad 8-nädalasele treeningprogrammile. Programmi rakendamine on seostatav muutustega, mis leiavad aset mälu, õppimise, emotsioonide reguleerimise, enesetaju ja perspektiivi tunnetamisega (Hözel, *et al.* 2011). Muutused toimuvad tänu neuroplastilisusele ehk aju võimele õppida ja muutuda. MBSR programmi struktuur on grupipõhine 8-nädalane, 9 sessiooniga kursus, mis ühendab teooria ja praktika. Osalejad käivad kord nädalas 2,5-tunnistel sessioonidel. Õppetöö jaguneb didaktilisteks presentatsioonideks stressi kohta, mis jagunevad omakorda formaalseks meditatsiooniks, väikeseks ja suureks grupiaruteluks ning vaadeteks osalejate hetketunnetusse (Salmon *et al.* 1998). Suurel määral kasutavad tänapäeva käsitlused Kabat-Zinni loodud mudelit nurgakivina (Shapiro *et al.* 2006). Organisatsioonidesse toodud teadveloleku kursused ja koolitused põhinevad antud mudelil, kuid võivad olla modifitseeritud vastavalt organisatsiooni ja töötajate vajadustest lähtuvalt.

Teadvelolek tasakaalustab tähelepanu, vähendab harjumust mõelda negatiivsele ning aitab reguleerida mõtteid ja tundeid enne nende ulatuslikku laienemist (Ostafin *et al.* 2015). Teatavasti saab teadveloleku praktikatega mõistuse halbasid kombeid vähendada või panna tööle funktsionaalsemalt ning inimene säilib teadlikkuse sellest, mis tema ümber parasjagu toimub (Rahula, 1959). Leidub erinevaid viise, kuidas teadvelolek toetab toimetulekut. Paljud autorid on teemat uurinud ning toonud välja endapoolsed lähenemised. Goodman, Quaglia, Jordan ja Brown (2015) toovad välja, et teadvelolek on üks viisidest, mille poolest inimesed erinevad. Teadvelolek võimendab inimeste emotsioone ning sotsiaalset toimimist (Goodman *et al.* 2015). Schultz ja Ryani (2015) uurimusest saab tuua välja, et teadvelolek on oluline otsuste langetamisel ning tervise edendamisel. Kui inimene on teadvel siis on ta rohkem teadlik talle omastest väärtustest ja eesmärkidest, see annab võimaluse ennast paremini teostada (Schultz, Ryan 2015).

Lisaks on teadvelolekul suur mõju stressi ennetamisele. Viimastel aastatel on kasvanud antud praktikate üleviimine budistlikust kontseptsioonist teraapilisele tasandile. Praktikaid ning sellega kaasnevat harjutusi kasutatakse depressiooni, ärevuse, kroonilise valu, tööalase stressi ja sellega soetud läbipõlemise leevendamiseks. Aja maha võtmine ning käesolevas hetkes olemine võimaldab paremat suhtlust töötajate vahel ning aitab muuta organisatsiooni atmosfääri. Koolitajad, kes on töökohtadel kursuseid läbi viinud toovad välja, et inimesed muutuvad tänu teadvelolekule, oskavad leida rohkem aega pere jaoks, nende suhtlus paraneb, nad keskenduvad asjadele, mis parandavad elukvaliteeti ning nendega saab suhelda nii stressist kui ka ärevusest (Vaikuseminutid, 2017). Kursuse läbinud on töökohal rohkem lõdvestunud ja vestluses avatumad.

Üheks lihtsaks viisiks tööl meeletheadvuse saavutamiseks on peatuda, olla tähelepanelik ja teadvustada endale olukorda. Tuleb kasuks järjepidevus ning pidev praktiseerimine. Lisaks töötajatele viiakse läbi ka eraldi kursuseid juhtidele. Kursused aitavad toetada juhi eneseteadlikkuse kasvu, anda oskused meeskonna loomiseks ja aidata luua organisatsioonikultuuri, kus kõigi heaolu ning potentsiaali avaldumine on toetatud. Teadveloleku kursuse läbinud juhtidel on suurem eeldus paremaks toimetulekuks muutustest tuleneva stressi ja pingetega, neil on oskused ja meetodid, kuidas teha töötajatega koostööd, mis toetaks nende motiveeritust. Neil on suutlikkus teha otsuseid teadlikumalt, teadvustades erinevate osapoolte vajadusi, toetada töötajate oskuste arendamist ning oskus kasutada efektiivselt enda sisemisi ressursse ja hoida fookust olulisel (Vaikuseminutid, 2017).

1.2 Tööstressiga toimetulek töökohal läbi teadveloleku praktikate

Tööstress tekib, kui töökeskkonna nõudmised on suuremad, kui töötaja võime nendega toime tulla (Reinhold, 2019). Stressoreid tööl on erinevaid, need võivad olla füüsilised, mentaalsed või emotsionaalsed. Töölalasteks stressoriteks võivad olla näiteks töökoormus, suhted tööl, isiklik vastutus, töö ja pereelu tasakaal või organisatsiooni psühholoogiline kliima (Teichmann, 2014). Stressorite aktiveerumisel võivad olla tööstressil tagajärjed, näiteks: depressioon, läbipõlemine, ülekoormus, kurnatus, vähene uni, füüsiline või vaimne jõuetustunne. Läbi stressi võib halveneda tervis, suurendada kahjulike käitumisviiside ja töövõimuse risk. Üldiselt on inimesed suutelised kohanema stressoritega aga kipuvad jätma tagaplaanile enesehoolitsuse ja psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamise. Välja on toodud, et vähesel või mõõdukal määral stressi tunnetamine tööl tõstab sooritustunnet, kuid mitte kõikidel töötajatel (Burton *et al.* 2010). Tööstressi vähendamine aitab vähendada töölt puudumiste arvu, kaadrivoolavust, parandada töötaja pühendumist, töövõimet ja organisatsiooni mainet ning suurendada klientide rahulolu (Reinhold, 2019). Varasemad uuringud ja loodud mudelid aitavad mõista teadveloleku mõju erinevates situatsioonides ning saada aru, millistele teguritele töökohal tuleks tähelepanu pöörata. Teadvelolek mõjutab emotsionaalset toimimist nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasemel. Teadveloleku rakendamine annab võimaluse ennetada probleeme, mõtteid ning tundeid varajases staadiumis. Inimesed, kes on teadvel, reageerivad vähem negatiivsetele sündmustele ja neil on väiksem võimalus kalduda sõltuvushäiretele (Ostafin *et al.* 2015).

Töökohal on oluline emotsionaalse tasakaalu säilitamine või selle parandamine. Teadveloleku kursused annavad töötajatele, võimaluse õppida erinevates situatsioonides või stressiolukordades paremini toime tulema. Harjutused on mõneti sarnased meditatsioonile või joogale, mis panevad inimese keskenduma antud hetkele ning seda tunnetama, et saada selgust kuidas tekkinud olukorras edasi liikuda. Teadveloleku meditatsioon arendati välja, et võidelda harjumuslike soovidega olevikust, et nad oleksid tulevikus teistsugused (Rahula, 1959). Enamjaolt on harjutused lühikesed ja seotud hingamisega. Hingamine annab võimaluse võtta hetke, mõelda enda jaoks olukord läbi ning läheneda situatsioonile peale tähendusrikast pausi. Programmi poolt loodud harjutused on abiks tähelepanu juhtimisel ning enda mõtete ja tegevuse fokuseerimisel. Oluline on hetkes toimuvaid sündmusi endale teadvustada ja tähelepanu koondada. Tööstressiga toimetulek on iga inimese enda valik ning teadveloleku praktikad jätavad palju erinevaid võimalusi sellega ise tegeleda. Oluline on

anda inimestele sisend teadvelolekust ja selle kasutamise võimalusest, seda saavad organisatsioonid teha planeerides ja mõeldes oma töötajate heaolu ja koolitamise peale.

1.3 Teadveloleku mõõtmise võimalused

Teadveloleku mõõtmise skaala MAAS (*Mindful Attention Awareness Scale*) töötasid välja positiivse psühholoogia uurijad Kirk W. Brown ja Richard M. Ryan 2003. aastal. Antud mudel välistab viited hoiakutele, motivatsioonile ja tujudele, jättes teadvuse avatuks õnne ja heaolu suhtes. MAAS mõõdab inimese kalduvust minna teadvusseisundisse läbi teadveloleku kogemuste sageduse. Skaala autorid käsitlevad teadvelolekut läbi kahe faktori: teadlikkuse ja tähelepanu.

- Teadlikkus (*awareness*)

Terminit kirjeldatakse kui „radarit“, mis töötab inimese mõtete taustal ning skaneerib pidevalt väliskeskkonda kui ka inimese sisekeskkonna seisundit (Brown & Ryan, 2003). See võimaldab inimesel märgata asju enda ümber, mitte ainult neile keskendudes.

- Tähelepanu (*attention*)

Alternatiivsena teadlikkusele viitab tähelepanu inimese võimele keskenduda kindlale stiimulile või stiimulitele, lubades piiratud, kuid tõhusamat hetke kogemuse hindamist (Brown & Ryan, 2003).

MAAS on 15-väiteline skaala, mis on loodud dispositsioonilise teadveloleku põhitunnuse hindamiseks, nimelt avatud või vastuvõtlik teadlikkus toimuvale ja sellele tähelepanu pööramine olevikus. Brown ja Ryan (2003) uurisid mõlemat – teadvelolekut, kui seisundit ja dispositsioonilisust ehk käitumist iseloomustavat tunnust. Tuues välja, et teadvelolekuga on seotud kalduvus teatud viisil käituda ning see ennustab iseseisvaid tegevusi igapäevaelus. Teadvelolek, kui seisund, on seotud hetkelise positiivse kogemuse ja mõjuga. Teadvelolek, kui käitumist iseloomustav tunnus, eeldab paremat vaimset tervist ja kehalise motivatsiooni suurenemist ning madalamat ebameeldiva mõju taset (Brown, Ryan 2003). Tulemused näitavad, et MAAS skaalal on selge ühemõõtmeline faktorite struktuur, hea korduva testimise töökindlus ja tõendid ühtlustatusest ning diskrimineerivuse paikapidavusest. Skaala selgitamisel on oluline vaadata vastuste üldskoori ning sellest tulenevalt, mida kõrgem on skoor, seda enam peegeldab see vastaja hetke teadlikkuse seisundit.

Antud töös on autor kasutanud MAAS mõõtmise kirjeldamist läbi teadveloleku kui seisundi ning teadveloleku kui iseloomuomaduse. Antud mõõtmisviisi kirjeldasid esmakordselt

süvitsi 2014 aastal teadlased Hill ja Labbe, tuues põhjenduseks, et teadvelolek on kogenud märgatavat kasvu uurimustes ning selle tarvis on loodud uusi mudeleid selle tõlgendamiseks (Hill, Labbe 2014). Teadvelolek saab olla mõlemat - seisund kui ka iseloomuomadus. Teoreetikud on selgitanud termineid allolevalt:

- Seisund (*state*)

Liikuv ning lühiajaline meeleseisund või raam, milles suudame kiiresti sisse ja välja liikuda, mõnikord sunnitult või omast tahtest. See on paindlik olukord, mis mõjutab seda, kuidas tajutakse ümbritsevat maailma. Nii samuti nagu näiteks teised seisundid: lootuse tunnetamine, huvi või uudishimu millegi vastu, kindlustunne millegi üle. Teadveloleku seisund on ajutine, mil inimene on teadlik oma mõtetest ning tunnetest ja on võimeline säilitama oma meelerahu ka siis, kui see on häiritud.

- Isiksusejoon/iseloomuomadus (*trait*)

Iseloomule omane teadvelolek on isiksuse juures püsivam, neid omadusi on raske muuta ning tõenäoliselt omavad geneetilist tausta. Tunnusjooned on sageli lahutamatu osa sellest, mis teeb inimesest just selle kes ta on. Näiteks hõlmavad psühholoogilised iseloomuomadused enesehinnangut, perfektsionismi ja impulsiivsust. Kuigi leidub teraapiavorme, mis võivad iseloomuomadusi mõjutada, ei muutu need ilma ühise jõupingutusega. Iseloomulik teadvelolek on püsiv võime siseneda teadveloleku staadiumisse enda tahtel ning see aitab keskenduda hetkele (Hill, Labbe 2014).

1.4 Säilenõtkus

Säilenõtkuse terminit on erinevates allikatest kirjeldatud, kui psühholoogilist paindlikkust või resilientisust. Säilenõtkus on pingele vastupanu osutamine ehk vastupanuvõime, suutlikkus tervelt, tõhusalt ja end arendavalt läbi tulla situatsioonidest, mis nõuavad suuremat vaimset ja füüsilist pingutust, kui meil ehk olemas on (Toom, 2018). Teadlaste sõnul on säilenõtkus traumade, õnnetuste, ähvarduste või riskidega toimetuleku protsess ning seda on kasutatud enim positiivse psühholoogia käsitlustes (Wagnild, 2009). Säilenõtkus on inimese oskus, mis näitab kui kiiresti või aeglaselt toibutakse tagasilöökidest (Virovere, 2017). Eesti Keele Instituudi haridussõnastikus on tõlgendatud mõistet resilientisus, kui toimetulekuvõimet, mis aitab edukalt kohaneda ja taastuda märkimisväärselt rasketest olukordadest (Eesti Keele Instituut, 2019). Säätva Eesti Instituudi sõnastiku järgi

toimetulekuvõime ehk säilenõtkus on elussüsteemi võime muutuste ebasoodsa mõjuga toime tulla, pingetele vastu pidada või nendega kohaneda ning neist taastuda (SEI, 2019). Antud töös on autor kasutanud väljendit säilenõtkus ning sellega seotud oskust vastupanu osutada (*bounce back*). Säilenõtkust käsitleb autor töös, kui inimese omandatud oskust läbi eluliste situatsioonide ning oskuste anda vastulöökk olukorraga toimetulekuks.

Üksmeele saavutamine erinevate autorite hulgas inglise keelsele *resilience* terminile on üpris keeruline ning erinevad autorid on toonud välja endapoolseid tõlgendusi. Mõned ütlevad, et tegemist on millegi inimesele loomuomasega. Teised leiavad, et tegemist on rohkem uskumusliku tunnetusega. Osad on veendunud, et vastupanu on seotud inimese pädevuse ja võimekusega. Terminit on kasutatud ka viidates positiivsele toimetulekule ebaõnne korral. Rutter (2006) on kirjeldanud säilenõtkust, kui inimese oskust kohaneda erinevate olukordadega. See tähendab, et inimene oskab suunata oma tähelepanu ning otsustada, kuidas antud olukorraga parimal võimalikul viisil toime tulla (Rutter, 2006). Vastupidavaid inimesi iseloomustab sisemine tugevus, kompetentsus, optimism, paindlikkus ja toimetulek ebaõnne korral. Neid valdab kõrgem enesehinnang, usk enesetõhususse, oskus probleeme ja inimesevahelisi suhteid lahendada (Rutter, 2006).

Tihti pannakse vastupanuvõime proovile just eelkõige stressirikastes igapäeva olukordades. Stress ei ole ainuke faktor, mis inimese vastupanu proovile paneb, kuid see, kuidas inimene käsitleb stressi tekitavat olukorda on tugev indikaator tema võimele olukorras vastupanu osutada. Psühholoogiline stress on seotud tugevalt psühholoogilise heaoluga ning mida enam on säilenõtkust, seda suurem on heaolu (Goh *et al.* 2015). Psühholoogiline paindlikkus ja sellega kaasnev vastupanu nõuab vastupidavust ning eksisteerib koos ohuga (Shean, 2015).

Kui osad inimesed tunduvad, et on sündinud vastupanugeeniga, siis teistel tuleb seda õppida. 2006. aastal defineeris Rutter säilenõtkust, kui interaktiivset kontseptsiooni, mis on seos tõsistest riskikogemustest ning positiivsest psühholoogiast, kogemusi mitte arvesse võttes. Ta rõhutab, et säilenõtkus on rohkem kui sotsiaalne pädevus või positiivne vaimne tervis. Säilenõtkus tähendab psüühilist toimetulekut stressi ja üleelatud õnnetustega viisil, millega säilitatakse või taastatakse enda heaolu ja tegutsemisvõime (Rutter, 2006). Läbi aegade on tema seletus jäänud muutusteta. Briti psühholoog tõi välja, et säilenõtkust on parem selgitada läbi 6 olulise eelduse:

- stressorid aktiveerivad vastupanuvõime protsessi, stressi tajumine võib inimestel erineda;

- välise keskkonna tegurite olemasolu;
- inimene-keskkond interaktsioon;
- sisemised eneseomadused – vaimne, kognitiivne, käitumuslik, füüsiline ja emotsionaalne tugevus, mis on vajalik, et olla edukas erinevates ülesannetes ja situatsioonides;
- vastupidavus – kas lühiajaline või pikemaajaline vastupanu või toimetuleku protsess;
- positiivsed tulemused – edukas kohanemine elus hoolimata riskidest, stressist ja traumadest (Rutter, 2006).

Rutter leidis, et lühiajaline avatus riskidele nagu näiteks ajutine töötus, loomulik õnnetusjuhtum või lahusolek võivad olla ajendiks või mõjutada säilenõtkuse võimsust. Lisaks pidas teoreetik oluliseks geneetikat ning tõi oma töödes välja, et inimestel on kõrgem säilenõtkus kaasasündinud tulenevalt geneetilisest eelsoodumusest.

Positiivse psühholoogia uurija Martin Seligman leidis, et inimesed, kes on rahul oma eluga leiavad endas unikaalsed iseloomulikke omadusi. Seligman (2011) lõi mudeli „Vastupanu 3P’d“, mis toob välja kolm takistust ebaõnnest taastumisel. Need kolm punkti aitavad selgitada inimese võimet raskete olukordadega toimetulekul. Ta nimetas nendeks: personaliseerimist, läbivust ja püsivust.

- Personaliseerimine (*personalisation*)

Isikupärastamine tähendas eelkõige, et inimene peab suutma võtta vastutuse, kuid ei pea võtma süüd. Inimene tunneb, et probleem on tema ise, ilma arvesse võtmata väliseid tegureid, mis olukorra võisid põhjustada. Arusaam, et välised tegurid mõjutavad halbu situatsioone, aitab vähendada inimese süütunnet ning kriitikat enda suhtes.

- Läbivus (*perveisivness*)

Läbivust seletas ta, kui uskumust, et juhtum elus mõjutab kõiki eluosasid, mitte vaid ühte. Need, kes suudavad mõelda, et tagasilöögid on ajutised omavad paranenud võimet aktsepteerida ja kohaneda tulevikuga.

- Püsivus (*permanence*)

Püsivus koondas endasse arvamuse, et tunded ja situatsioonid kestavad igavesti. Inimesed, kes arvavad, et halvad olukorrad on igavesed tunnevad, et kõik eluvaldkonnad on sellega seotud ning see ei lase neil õigesti toimida (Seligman, 2011).

Nendele kolmele punktile lähtudes on võimalus mõelda läbi halbu situatsioone ning nendest tulenevalt proovida muuta oma vaadet olukorrale. Õpetus aitab kaasa emotsionaalse säilenõtkuse parandamisele ning suurendab heaolu (Seligman, 2011).

Kaplan, Turner, Norman ja Stillson (1996) selgitasid säilenõtkust, kui võimet toimida ja jääda pädevaks elus ettetulevatest suurtest „stressoritest“ hoolimata. Kõige sagedamini on säilenõtkuse tekitajaks mõni traumeeriv eluline juhtum. Juhtumile reageeritakse emotsionaalselt ning see tekitab stressi. Stressiga toimetulekuks kasutatakse erinevaid meetodeid vastavalt olukorrale. Olukorraga toime tules ning sellega kohanedes tekib emotsionaalne vastupanu, tänu millele ollakse paindlikud, tasakaalustatud mõtlemisega ja sisemiselt tugevam.

1.5 Säilenõtkus organisatsioonis

Üha rohkem tuuakse säilenõtkuse õpetust organisatsioonidesse, et ennetada tööstressi ning sellest tingitud läbipõlemist. Tööstress on seotud individuaalse tööga. See tekib, kui nõuded ja pinged töökohal ei ole vastavuses indiviidi teadmiste ja võimetega (Leka *et al.* 2003).

Säilenõtkust saab arendada ja kasvatada ning see suurendab tööjõu vastupanuvõimet (Joussef, Luthans 2007). Kõige olulisem säilenõtkuse arendamisel on aktsepteerimine, et mõista olukorda ja suuta selles rahulikuks jääda. Stressitekitavas situatsioonis tuleb olla realistlik, enda vastu aus ning usaldada iseennast ja oma oskusi. Abiks tuleb, kui inimene oskab mõelda pingelisel hetkel loominguliselt, olla tänulik, pingutada soovitu saavutamise nimel ning leida oma eesmärk, et rakendada oma potentsiaali ning seda realiseerida. Lisaks on väga oluline leida enda kõrvale inimene, kes aitaks taastada enesetõhusust ja leida selleks vajalikud tööriistad (Toom, 2018). Psühholoogilist vastupanu osutavad inimesed on säilenõtkemad, oskavad toime tulla erinevates olukordades, õpivad oma kogemustest, on optimistlikud ja ei karda küsida abi (Heads up, 2017).

Töökohal võib olla erinevaid tegureid, millega tuleb töötajal igapäevaselt silmitsi seista. Näiteks negatiivne töökultuur, milles ei tunta kaastöötajate või juhtide toetust, stress, suur töökoormus ja mitte realistlikud tähtajad, halb kommunikatsioon, ebaselged tööülesanded ja vastutus, vaimse puudega inimeste mitte abistamine või diskrimineerimine (Reinhold, 2019). Töökohal võib säilenõtkuse puudumine välja tulla olukordades, kus tekib kartus kuulajaskonna ees esineda, pingeseisund või viha, kui tehtud tööülesandeid kritiseeritakse, süütunne, et ei veedeta piisavalt aega perekonnaga või hoopis häbitunne, kui koosolek ei

läinud hästi. Autorid Reivich ja Shatte (2002) kirjeldavad viite tüüpi emotsiooni, mida seostatakse säilenõtkuse ja vastupanuvõimega. Nendeks on viha, kurbus või depressioon, süütunne, ärevus või hirm ja piinlikkustunne. Neid emotsioone on loomulik tunda erinevatel eluhetkedel ja sündumustega seoses (Reivich, Shatte 2002).

Kõik need tegurid võivad mõjutada töötaja vaimset tervist, kuid kui inimene on paindlik ja osutab vastupanu, siis on võimalik nendest teguritest vabaneda. Töökeskkonna parandamiseks on võimalus julgustada tööandjat pöörama rohkem tähelepanu töötajate vaimsele tervisele ning vajadusel rakendada koolitusi või programme selle treenimiseks. Töötajat aitab keskendumine töökeskkonnale ning selle muutmine paremaks nii enda kui ka teiste jaoks. Töötamine võiks võimalusel olla paindlik ning aitab, kui on olemas võimalus töökohal lõõgastuda, küsida abi töönoustajatelt (Heads up, 2017).

Töökohal säilenõtkuse puudumine võib muutuda probleemiks, kui see takistab oskuste arendamist ja teistega suhtlemist. Näiteks võib hirm avaliku esinemise ees viia täieliku vaikuseni isegi siis, kui inimene teab, et tal on arutelule midagi lisada. Teise näitena saab välja tuua, kui inimene muutub kaitsvaks negatiivse tagasiside saamisel ning kaotab sellega võimaluse õppida ja oma oskusi arendada. Lisaks on psühholoogilise paindlikkuse puudumisel oluline mõju motivatsioonile, kognitiivsele toimimisele ja emotsionaalsele heaolule. Raskemates olukordades võib see viia lootusetuseni ning nähakse ennast hetke olukorras ohvrina. Leidub ka neid, kes olenemata stressoritest väljuvad olukordadest nii nagu neid poleks eksisteerinud. Säilenõtkust vajavates situatsioonides mõtlevad inimesed läbi erinevaid lahendusi, millega ennetavad nad minevikus tehtud vigade kordamist. Tööl toimimiseks ja innustatult tegutsemiseks on oluline tunda ära need emotsioonid enne nende arengut, tuleb osata hinnata kas need on sobilikud ning võtta kasutusele vahendid, et muuta oma kogemusi.

Davis-Laack (2014) on välja toonud tegurid, mille alusel säilenõtkeid töötajaid saab kategoriseerida. Nendeks on neli gruppi: teadlik töötamine, paindlik toimetulek, tervislikkus ja toetus. Suurema säilenõtkuse määraga töötajad loovad tugevaid suhteid teistega enda ümber (Davis-Laack, 2014). Nad abistavad teisi ja otsivad ise toetust. Kõrgema säilenõtkuse määraga töötaja on tiimimängija, kes oskab vältida konflikte, kuulata ja mitte teha ennatlikke järeldusi (Davis-Laack, 2014). Säilenõtked töötajad tulevad paremini toime tööalaste väljakutsetega, oskavad hoiduda stressist ja ärevusest ning nende tekitajatest, taastuvad kogetud tagasilöökidest. Nende loomuses on luua usaldust, nad on võimelised toime tulema stressiolukordadega ning järjepidevad. Nad peavad lugu oma tervisest nii

vaimselt kui ka füüsiliselt ning oskavad oma ülesandeid ja tööaega planeerida (Davis-Laack, 2014). Lisaks toob Davis-Laack (2014) välja 7 omadust, mida säilenõtked töötajad teevad teisiti, panustades nii organisatsiooni kui ka isiklikku toimimisse. Need inimesed loovad kõrgekvaliteedilisi suhteid, toimivad autentselt ning vastavalt oma tugevustele ja väärtustele. Nad oskavad toime tulla stressiga ja välistada läbipõlemist, nad oskavad olla inspireeritud ja leida tähendusi, nad on paindlikud ning tulevad toime muutuste ja tagasilöökidega. Selliste omadustega töötajad teevad kõrgekvaliteedilist tööd, on innovaatilised, jagavad oma inspiratsiooni ja motivatsiooni ka teistele töötajatele.

Organisatsioonidele on oluline mõista säilenõtkuse indikaatoreid ja õpetada juhte ning töötajaid toime tulema ning ohjasi enda kätte võtma keerulistes olukordades, et tugevdada nende vastupanuvõimet. Säilenõtkuse tugevdamiseks on tööandjal võimalus suunata töötaja stressitegureid, näiteks töökoormust, töökoha või töötaja paindlikkust. Juhid, kes mõistavad, kuidas säilenõtkuse kasvatamine toimib, saavad õpetada oma töötajaid efektiivsemalt. Nad saavad julgustada töötajaid muutma oma selgitust olukorrale ning mõttemustreid, vähendades negatiivseid tundeid ja parandades tiimi dünaamikat.

Forbes toimetaja Alan Kohll tõdeb oma 2017. aasta artiklis, et vastupanu osutava tööjõu loomisel on tarvis arvesse võtta tervet organisatsiooni ja selle toimimist. Sarnaselt eelnevatele autoritele toob ta välja, et oluline on juhtimine. Psühholoogilise paindlikkuse arendamist ja levitamist tuleks alustada juhtkonnast ning juhtidest. Töötajatel tuleb aidata leida mõtte nende töös ja tegemistes. Neid tuleks julgustada olema enesekindlad ning looma sidemeid. Vajadusel pakkuda töötajale võimalust juhendajale, kes teda suunab (Heads up, 2017). Organisatsioonil on võimalus teha enda poolt samme, et töötaja stressoreid ja stressitaset vähendada. Suurendada töötajate meelekindlust ja vaimset tugevust. Võimalusel pakkuda õppimisvõimalust ja tööalast arengut. Julgustada paindlikkust ja kohandatavust töötajates, töögruppides ja kogu organisatsioonis. Tunnustada häid harjumusi füüsilise ja vaimse tervise parandamiseks (Heads up, 2017).

Säilenõtkust on selgitatud esialgselt Seligmani (2011) ainetel ning selle Reivichi ja Shatte (2002) edasiarendusel läbi ABCDE mudeli. Mudel toob välja, et negatiivsed emotsioonid on seotud kogemustega. Viha on tavaliselt seotud õiguste rikkumise tunnetamisega. Piinlikkust tuntakse, kui viibitakse ebameeldivas olukorras. Kurbus on iseloomulik eelkõige kaotusele. ABCDE mudelis on sammud, mis aitavad säilenõtkust saavutada. Nendeks sammudeks on vastasseis (*adversiy*), uskumus (*beliefs*), tagajärjed (*consequences*), vaidlus (*disputatsioon*) ja pingestamine (*energization*) (Reivich, Shatte 2002).

Lisaks on saksa psühhoterapeut Micheline Rampe (2010) aidanud mõista võtmetegureid, mis on individuaalselt igal inimese teekonnal säilenõtkuse saavutamisel vajalikud. Tema kirjeldatud on 7 tegurist koosnev resilentsuse samm, milleks on (Rampe, 2010):

- optimismi arendamine,
- situatsiooni aktsepteerimine,
- keskendumine võimalikule lahendusele,
- vastutuse võtmine oma elu üle,
- keeldumine olemast teatud asjaolude tõttu ohver,
- toetava võrgustiku loomine,
- paindliku strateegia planeerimine tuleviku väljakutsetega toimetulekuks (Rampe, 2010).

2011. aasta Harvard Business Review toodud artiklis on George Everly Jr. kirjutanud, kuidas saab luua säilenõtket organisatsioonikultuuri. Ta peab oluliseks, et inimesed õitseksid edust ning sellise keskkonna loomine aitab ka kaastöötajates kasvatada vastupanu. Inimesed peavad õppima teisi jälgides, tuleks julgustada, toetada ja juhendada töötajaid ja erinevaid töögrupe. Võimalusel paigutada uusi töötajaid hästitoimivatesse gruppidesse, et neile näidata võimalust saada edukaks. Oluline on otsene lähenemine ja personaalne toetus, mis annab parimad võimalused säilenõtkuse tekkimiseks. Viimaseks on oluline tulla toime stressi tekitajatega, parim võimalus on töötajatele pakkuda treeninguid, programme, koolitusi kuidas stressiga toime tulla (Everly, 2011). Everly (2011) toob välja, et olles järjepidev antud süsteemiga, saab tuua välja aspektid, mis mõjutavad organisatsiooni muutmist säilenõtkemaks:

- vastupanu osutav organisatsioon investeerib oma juhtidesse, koolitades neid olema psühholoogiliselt paindlikud ning oskama seda edasi anda ka oma töötajatele;
- organisatsioon peab tunnustama ja panustama väga suurel määral töötajate tervisesse ja heaolu loomisse.

Leidub ka viise, kuidas inimesed saavad oma säilenõtkust arendada nii isiklikus elus kui ka tööl. Rich Fernandez (2016) on tegelenud organisatsioonide arendamisega nagu Google, eBay, J.P. Morgan Chase ja muudes firmades ning soovib 5 moodust kuidas suurendada ja tugevdada säilenõtkust tööl:

- harjuta teadvelolekut, et vähendada stressi;
- jaota töö osadeks, et tõsta oma produktiivsust ning vähendada tunnetuslikku pinget;

- võta „tähtsusetähtsaid“ pause, et töötada oma loomuliku vaimse keskendumisega;
- arenda vaimset võimekust, et vastata stressile läbimõeldult ja konstruktiivselt;
- kasvata kaastunnet enda ja teiste vastu et tõsta enda heaolu ja vähendada stressi (Fernandez, 2016).

Burton, Pakenham ja Brown (2010) viisid läbi resilientisuse treeningprogrammi täiskasvanutele ning nende tööst saab välja tuua toimetulekuoskused, mis aitavad olla säilenõtked:

- tuleb olla leidlik ja omada tõhusaid toimetulekuoskusi;
- valmisolek küsida abi;
- eneseteadlikkus, et on võimalus teha mida, mis aitab toime tulla tunnetega;
- usaldus ja sotsiaalse toe kättesaadavus;
- tugev side perekonna ja sõpradega (Burton *et al.* 2010).

Säilenõtkuse teooriast tulenevalt on teadlased üha rohkem hakanud väärtustama fakti, et riskidega toimetulek ning väljakutsed on inimestele head. Välja toodud tegurid annavad võimaluse liikuda edasi ning võtta vastu uusi väljakutseid ja saavutada eesmärke. Stress ja ebaõnn on lahutamatud elu osad ning tihti on need säilenõtkuse loomise eelduseks (MacConville, Rae 2012).

1.6 Säilenõtkuse mõõtmine

2018. aastal Resilientisuse Instituudi läbi viidud psühholoogilise paindlikkuse uuringust lähtuvalt tuuakse välja, et vastupidavus on õpitud võime demonstreerida tugevust ja oskust taastuda, saada innustust muudatustest ja väljakutsetest, olla lugupidav teiste ja looduse vastu ning arendada võimalusi ning talente (The Resilience Institute, 2018). Antud uuringus osales kokku 21 239 vastajat kümnest riigist, uuring põhines töökohtade hindamisel ning oli mõeldud ettevõtetele, et muuta organisatsiooni tööd paremaks läbi säilenõtkuse spiraalmeetodi kasutamise. Spiraalil on toodud välja 6 faktorit, mis alandavad ja tõstavad psühholoogilist paindlikkust. Alandavateks teguriteks on apaatus, ühenduse puudumine, vaenulikkus, kurbus, mõtisklemine ja rõõmutunde puudumine. Faktorid, mis kasvavad säilenõtkust on oskus ennast kehtestada, otsustusvõime, keskendumine, optimism, eneseteostus ja kohalolek.

Organisatsioonitasandil tuuakse välja, et vastupidavus on õpitav ning omandatav elu jooksul, seda näitavad andmed, milles võrreldakse vanuseliselt paindlikkuse kasvu. Kõige väiksem vastupanu osutamise oskus on alla 30-aastastel ning kõige tugevam üle 60-aastastel (The Resilience Institute, 2018). Säilenõtkust on oluline tugevdada eelkõige noortel, kes alles tööle asunud, et nad tuleksid toime erinevate situatsioonidega, mis võivad olla nii positiivsed kui negatiivsed. Samale tulemusele jõudsid autorid McLeod, Musich, Hawkins, Alsgaard ja Wicker oma 2016. aasta uuringus, mis keskendus eelkõige vanemaealiste uurimisele. Nad tõid välja oma töös, et säilenõtkus on eelkõige seotud positiivsete tulemustega ning mõjutab vananemist, depressioonitaseme langust ja pikaajalisust (McLeod *et al.* 2016). Kõikidel inimestel on erinevad tugevused ja nõrkused ning õppides nendega toime tulema arendame endas säilenõtkust (The Resilience Institute, 2018).

Antud magistritöös kasutatud säilenõtkuse mõõtmise skaala töötasid välja Kathryn M. Connor ja Jonathan R. T. Davidson (2016), mis koosneb 25 väitest. Connori varasemad uuringud põhinesid ärevushäirete uurimisele, stressile ja ravimite kasutamisele ning toimele. Davidson, keskendus oma uuringutes posttraumaatilistele stressihäiretele, mis võivad tekkida, kui inimene kogeb ühte või mitut traumeerivat sündmust. Nende koostöös sai loodud Connor-Davidson Resilience Scale (*CD-RISC*), kuna tol ajal polnud säilenõtkust mõõtvaid skaalasisid ning nende sooviks oli oma patsiente ravida ning antud skaala loomine andis neile selleks suuremad võimalused. Skaala mõõdab vastupanu võimet ehk mil määral on inimesel oskus taastuda stressiolukorrast, traagilisest sündmusest või traumast. Need, kellel on suurem säilenõtkus on võimelised paremini elus edasi liikuma ettesattuvatest negatiivsetest sündmustest hoolimata (Connor, Davidson, 2016). Skaala mõõdab erinevaid säilenõtkuse komponente:

- oskust tulla muutustega toime;
- oskust tulla toime sellega, mis ette tuleb ;
- oskust tulla toime stressiga;
- oskust mõelda selgelt ja osata keskenduda;
- oskust mitte olla heidutatud ebaõnnestumistest;
- oskust tulla toime ebaseeldivate tunnetega nagu viha, valu ja kurbus (Connor & Davidson, 2016).

CD-RISC mõõtmiseks on autorid loonud 5 faktori mudeli, mis käsitlevad endas kompetentsi taju ja isiklikku pädevust (*competence*), sihikindlust ja probleemidele keskendumist (*strengthening effect of stress*), muutuste aktsepteerimist (*positive acceptance of change*),

kontrolli tajumist (*preceptions of control*) ja spirituaalsust ehk välistesse jõududesse uskumist (*spirituality*) (Connor, Davidson, 2016). Säilenõtkus on mitmemõõtmeline omadus, mis aja jooksul muutub. Inimese säilenõtkuse määr võib sõltuda erinevatest asjaoludest näiteks vanusest, soost, kultuurilisest päritolust või isegi kontekstist (Connor, Davidson, 2016).

1.7 Tööstressi ja läbipõlemise mõõtmise võimalused

Tänapäeva ühiskonnas peetakse psühhosotsiaalsust töökeskkonnas üheks olulisemaks teguriks. Psühhosotsiaalseteks teguriteks on tööseaduses ning Euroopa ettevõtete (ECS 2019) uuringus nimetatud õnnetus- või vägivallaohuga töö, halb töökorraldus, ebavõrdne ja ebaõiglane kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, pikaajaline töötamine üksinda, monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist ning sealhulgas põhjustada tööstressi (Riigi Teataja, 2019). Nimetatud teguritel võivad olla negatiivsed tagajärjed, mille hulgas on lihashaigused, südame- ja veresoonkonna haigused, vaimsed haigused, stress, läbipõlemine, elukvaliteedi langus, tööjõuvoolavus, langenud motivatsioon ja produktiivsus (Eurofound, 2019).

Esimene uurimus läbipõlemisest oli viidud läbi Freudenbergi (1974) poolt ning tema käsitluse järgi ei samastu läbipõlemine ületöötamise ja väsimusega vaid on protsess, mille lõpptulemusena inimene tajub tühjust ja täielikku energia kadumist. Maslach (1976) määratles, et läbipõlemine on emotsionaalne ja psühholoogiline kurnatus, depersonalisatsioon, küünilisus ning vähenenud isiklik saavutusvõime, mis tekib isikute hulgas, kes töötavad teistega. Läbipõlemine tekib reaktsioonina pikaajalistele emotsionaalsetele ja omavaheliste suhetega seotud stressoritele töökeskkonnas (Maslach & Jackson, 1976). Läbipõlemise puhul on tegemist psühholoogilise pingeseisundiga, mille tekkes omavad olulist rolli töötaja individuaalsed omadused ja sellest tulenevalt ei pruugi reaktsioon avalduda kõigil inimestel ühtmoodi (Arhangelski, 2015).

2001. aastal Schaufeli ja Greenglassi definitsioon, et läbipõlemine on füüsiline, emotsionaalne ja vaimne kurnatusseisund, mis on tingitud pikaajalistest tööga seonduvast emotsionaalsest nõudlikkusest, on võetud aluseks CBI küsimustiku loomisel (Kristensen *et al.* 2005). Küsimustikus on toodud kolm läbipõlemise alaliiki:

- emotsionaalsusega seotud kurnatus;

- tööga seotud kurnatus;
- suhtlemisega seotud kurnatus (Kristensen *et al.* 2005).

Alaliigid kirjeldavad tööstressi ja on lahti seletatud järgnevalt, emotsionaalne ehk isiklik läbipõlemise määr annab võimaluse hinnata indiviide jättes välja nende töö staatuse ning uurida suuremat gruppi inimesi. Tööga seotud läbipõlemine annab võimaluse keskenduda konkreetsetele teguritele inimese töö juures. Suhtlemisega seotud emotsionaalne kurnatus on seotud väsimuse faktorite esiletulekuga klientide suhtes. Kopenhaageni läbipõlemise küsimustiku (CBI) reliaabluse kontrollimiseks on kasutatud MBI (*Maslach Burnout Inventory*) küsimustikku, mille põhjal on Kristensen *et al.* (2005) toonud välja, et MBI-d saab kasutada abistavat elukutset pidavate inimeste läbipõlemise uurimiseks, kuid see ei ole sobilik väljaspool gruppi kuuluvate inimeste hindamiseks (Kristensen *et al.* 2005). Lisaks selgitas Kristensen (2005), et MBI küsimustikku polnud võimalik kohandada teistele riikidele ning esitatud küsimused tõid vastajates esile negatiivseid emotsioone. MBI on üks vanimaid ning enim kasutatud küsimustikke, kuid selle sügavamal uurimisel on tekkinud teoreetikutel mitmeid vastakaid arvamusi. On leitud, et autori Maslach (1976) definitsioonid, skaalad, küsimuste jaotused ning selle läbiviimine pole vastavuses. Seega peetakse loodud CBI-id usaldusväärsemaks ja ajakohasemaks. Teoreetilisest lähtepunktist on küsimustiku aluseks väsimus ja kurnatus (Kristensen *et al.* 2005). Stress ja läbipõlemine on omavahel seotud, kuid ei kanna sama tähendust. Läbipõlemine omab alati indiviidile negatiivset mõju, kuid stress mitte. Läbipõlemine on emotsionaalne häire, mis on põhjustatud rasketest ja kroonilistest tööga seotud muredest ja pingetest (Arhangelski, 2015). See on krooniline protsess, mille käigus öeldakse lahti tööst, sõpradest, perest ja tervisest (Davis-Laack, 2014).

2. EMPRIIRILINE UURIMUS

2.1 Uuringu valimi ja meetodi kirjeldus

Magistritöö raames viis autor läbi küsitluse teadveloleku kursuse ning kursuse mitteläbinute hulgas.

Magistritöös püstitatud uurimusküsimustele vastuste leidmiseks valis autor kvantitatiivse uurimismeetodi. Ajavahemikul 13.11.2019 – 27.11.2019 viis autor läbi küsimustiku Survey Monkey veebikeskkonnas, mis koosnes 56 küsimusest (Lisa 1). Internetipõhine ankeetküsitlus saadeti 2019. aasta novembris MTÜ Vaikuseminutid kontaktisikule, teadveloleku kursuse loojale ning koolitajale Helena Väljastele, kes omakorda edastas küsimustiku tema poolt juhitud teadveloleku grupile Teadveloleku Teel läbi sotsiaalmeediakanali ja Vaikuseminutite meililistile. Lisaks lubas küsimustikku jagada Põlistarkuste ja Rahvaravi Kool enda sotsiaalmeediakanalil, mille jälgijate hulk ulatub 10 000 inimeseni. Küsimustikule vastamine oli anonüümne ning selle täitmiseks kulus vastajal keskmiselt 7 minutit. Saadud tulemused avaldatakse magistritöös üldistatud kujul.

Uurimusküsimustele vastuste saamiseks koostatud küsimustik koosneb sissejuhatavast osast, demograafilistest andmetest ja kolmest sisulisest osast. Demograafiliste andmete osas küsiti vastajate sugu, vanust, haridustaset ja suhtestaatust. Nendele lisandusid küsimused kas vastaja on läbinud teadveloleku või säilenõtkuse kursuse ning täpsustavalt millise.

Küsitlusankeedi esimeses osas on kasutatud CBI (*Copenhagen Burnout Inventory*) küsimustikku ning uuriti vastajate tööstressi ja läbipõlemise hindamist. Tööstressi küsimustiku loomisel on aluseks võetud CBI (2005) skaala, mis aitab töö autoril saadud vastuste põhjal hinnata vastajate läbipõlemise riski. Kopenhaageni CBI mõõdab kolme läbipõlemise liiki: isiklik emotsionaalne kurnatus, tööst tulenev kurnatus ning klientidest ja suhtlemisest tingitud kurnatus. CBI alaliikide tulemusi analüüsitakse seoses säilenõtkuse ja teadveloleku tasemega selgitamaks välja teadveloleku ja säilenõtkuse mõju tööstressile. Küsimustikus hinnatakse iga küsimust 5-punktsel skaalal, kokku 19 väidet. Vastusevariandid tööga seotud kurnatuse skaalal (7 väidet) 1-mitte kunagi/peaaegu mitte kunagi, 2-harva, 3-mõnikord, 4-tihti, 5-alati. Suhtlemisega seotud kurnatuse skaalal (6 väidet) 1-väga vähesel määral, 2-vähesel määral, 3-mõnevõrra, 4-suurel määral, 5-väga suurel määral. Emotsionaalsusega seotud kurnatuse skaalal (6 väidet) skaalal 1-mitte kunagi/peaaegu mitte kunagi, 2-harva, 3-mõnikord, 4-tihti, 5-alati.

Küsimustiku teise osa moodustas teadveloleku mõõtmise küsimustik MAAS (*Mindful Attention Awareness Scale*). Teadveloleku hindamiseks on aluseks võetud MAAS (2003), koosneb 15 iseloomustavast väitest, mida vastaja hindas 6-punktilisel skaalal. Vastuste jaotus skaalal numbriliselt on 1-peaaegu alati, 2-väga tihti, 3-üsna tihti, 4-üsna harva, 5-väga harva ning 6-peaaegu mitte kunagi. MAAS aitab siduda kaks teadveloleku komponenti: teadlikkus ja tähelepanu. Tulemuse saamiseks võetakse vastaja skaala summast keskmine ning kõrgem skoor näitab inimese loomusest tulevat teadveloleku taset. MAAS mõõdab teadveloleku määra läbi inimese kogemuste.

Kolmandas osas on säilienõtkuse hindamiseks kasutatud CD-RISC (*Connor- Davidson Resilience Scale*) skaalat, mis koosneb 25 väitest. Vastajatel paluti hinnata mil määral on väited tõesed kasutades hinnanguskaalat 1-ei ole tõene, 2-vähesel määral on tõene, 3-mõningal määral on tõene, 4-sagedasti on tõene, 5-on tõene, iseloomustab mind täielikult. Tulemuse saamiseks võetakse vastaja skaala summast keskmine ning kõrgem skoor näitab inimese olemasolevat säilienõtkuse taset.

Töö autor on valinud aluseks antud skaalad eelkõige nende töökindluse ning varasemalt läbi viidud uuringute valiidsuse tõttu. Teadveloleku ning säilienõtkuse skaalad ja küsimustikud on üles ehitatud üsnagi sarnaselt ning see annab andmeanalüüsil täpsemad tulemused. Tööstressi ja läbipõlemise hindamisel on tarvis panna need vastavusse teadveloleku ning säilienõtkuse skaaladega, et neid võrrelda. Küsimustiku tulemuste töötlemiseks kasutas autor andmete analüüsiprogrammi IBM SPSS (versioon 25.0).

Andmete töötlemisel on oluline, et skaalad oleksid võrreldavad ning nendes sisalduvad faktorid sobiks analüüsiks. Selle tarvis on küsimustiku teadveloleku ja säilienõtkuse osas toodud väidete alatunnused omavahel liidetud, et kasutada edasises andmeanalüüsis nende koondtunnused.

Vanuse järgi on vastajad jagatud nelja gruppi, tulenevalt valimi enda vanuselisest koosseisust. Grupid kodeeriti vanusest lähtuvalt: 1-noorem kui 25, 2-vanuses 26-30, 3-vanuses 31-40, 4-41 ja vanem.

Suhtestaatusest tulenevalt on vastajad jaotatud gruppidesse: vallaline, suhtes, abielus ning muu.

Haridustasemest tulenevalt on vastajad jaotatud gruppidesse: põhiharidus, keskharidus, kõrgharidus, rakenduslik kõrgharidus ning muu.

CBI küsimustikus toodud väited on jaotatud kolme gruppi ning moodustatud emotsionaalse kurnatuse, tööga seotud kurnatuse ning suhtlemisega seotud kurnatuse tunnused. CD-RISC küsimustikus toodud väidete põhjal on kokku pandud tunnused, mis aitavad täpsemalt analüüsida säilenõtkust kui kompetentsi taju (väide 10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 25), sihikindlust ja probleemile keskendumist (väide 2, 6, 7, 14, 15, 18, 19, 20), muutustega kohanemist (väide 1, 4, 5, 8), kontrolli tajumist (väide 13, 21, 22) ja usku välistesse jõududesse (väide 3, 9). MAAS toodud väidete põhjal on autor moodustanud kaks tunnust: teadvelolek kui seisund ja teadvelolek kui iseloomuomadus.

Tunnuste moodustamiseks on tehtud reliaablus analüüs antud gruppi kuuluvatest väidetest ning selle tulemuse põhjal otsustatud, kas mõni väide vajab skaalal pööramist. Väidet on pööratud, kui reliaablus analüüsist tulenevalt on väide negatiivse korrelatsioonikordajaga. Negatiivne korrelatsioonikordaja näitab, et seos antud väidete vahel on kahanev. Tööga seotud stressi tunnuste hulgas on väide “kas sul on piisavalt energiat oma pere ja sõprade jaoks vabal ajal” negatiivse korrelatsioonikordajaga -0,538, edasiseks tunnuste liitmiseks on antud väide pööratud skaalal. Tööga seotud stressi koondtunnuse saamiseks on alatunnused, mille omavahelisel seosel esineb tugev korrelatsioon liidetud.

Andmete töötlemisel on autor kasutatud kirjeldavat statistikat. Küsimustike skaalade usaldusväarsust hinnati Cronbach α analüüsi abil, milles tulemuse usaldusväarsust tõlgendatakse järgi: $\alpha > 0,9$ – suurepärase, $\alpha > 0,8$ hea, $\alpha > 0,7$ rahuldav, $\alpha > 0,6$ küsitav, $\alpha > 0,5$ sobimatu (Gliem & Gliem, 2003). Kahe grupi arvuliste tunnuste keskmiste väärtuste võrdlemisel on kasutatud Student t -testi. Enam kui kahe grupi vaheliste erinevuste analüüsiks ja statistilise olulise kontrolliks viis autor läbi dispersioonianalüüsi One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodiga. Tööstressi, säilenõtkuse ning teadveloleku alatunnuste vahelised seosed leiti korrelatsioonikordaja abil, kus kasutati Spermani korrelatsioonikordajat (ρ). Korrelatsiooni tulemusi tõlgendati vastavalt $\rho < 0,3$ -nõrk seos, $0,3 \leq \rho < 0,7$ -mõõdukas seos, $0,7 \leq \rho$ -tugev seos (Dancey ja Reidy, 2011). Tunnuste vaheliste seoste kirjeldamiseks on viidud läbi regressioonanalüüsi. Statistilised järeldused on tehtud tõenäosusega $p < 0,05$.

2.2 Vastajate demograafilised andmed

Lõpliku uuringu valimi moodustasid 201 vastajat, kellest 173 täitsid ankeedi täielikult ning on võetud aluseks andmete analüüsil. Valimi moodustasid 27,7% (N=48) mehed ja 72,3% (N=125) naised (vt. Tabel 1).

Tabel 1. Sooline jaotus

	Vastajate arv	Protsent
Mees	48	27,7
Naine	125	72,3

Allikas: autori koostatud

Vanuselisel kuuluvad valimisse 20-65-aastased ning nende hulgas oli vastajaid kõige rohkem vanuserühmast 26-30 eluaastat (34,7%). Vanuselisel on vastajad jaotatud 4 vanuserühma: vanuses kuni 25-aastased (N=20), vanuses 26-30 (N=60), vanuses 31-40 (N=47) ning 41 ja vanemad (N=46) (vt. Tabel 2).

Tabel 2. Vanuseline jaotus

	Vastajate arv	Protsent
Noorem kui 25	20	11,6
Vanuses 26-30	60	34,7
Vanuses 31-40	47	27,2
41 ja vanem	46	26,6

Allikas: autori koostatud

Küsitlusele vastanutest oli kõrgharidusega 61,3% (N=106), keskharidusega 22% (N=38), rakendusliku kõrgharidusega 12,1% (N=21) ja põhiharidusega 1,2% (N=2). Haridusetaseme "muu" oli märkinud 6 vastajat (3,5%) (vt. Tabel 3). Haridus muu alla kuuluvad näiteks alghariduseta, algharidus, kutseharidus või kutsekeskharidus. Edasise analüüsi tarvis on kodeeritud haridustasemelisel vastajad kahte gruppi. Esimesse gruppi kuuluvad vastajad, kes on omandanud põhihariduse, keskhariduse või mõne muu haridusliigi ning teise gruppi need kes on omandanud kõrghariduse või rakendusliku kõrghariduse.

Tabel 3. Hariduspõhine jaotus

	Vastajate arv	Protsent
Põhiharidus	2	1,2
Keskharidus	38	22,0
Kõrgharidus	106	61,3
Rakenduslik kõrgharidus	21	12,1
Muu	6	3,5

Allikas: autori koostatud

Vastajate hulgast 49,1% (N=85) olid suhtes, 21,4% (N=37) vallalised, 24,9% (N=43) abielus ning 4,6% (N=8) muus perekonnaseisu defineerivas suhtes (vt. Tabel 4). Muud perekonnaseisu defineerivad näiteks vabaabielu, kooselu, lesk või lahutatud.

Tabel 4. Suhtestaatuse jaotus

	Vastajate arv	Protsent
Vallaline	37	21,4
Suhtes	85	49,1
Abielus	43	24,9
Muu	8	4,6

Allikas: autori koostatud

Vastajad, kes olid läbinud teadveloleku kursuse jagunesid 25,4%, kes läbisid 8-nädalase kursuse (N=44) ning 9,8%, kes on läbinud paar teadveloleku koolitust (N=17). Teadveloleku koolitust või kursust polnud läbinud 60,1% (N=104) vastajatest ning 4,6% (N=8) on läbinud mõne muu kursuse või praktiseerivad teadvelolekut läbi enda läbitöötatud kirjanduse, omandatud teadvelolekutaustaga hariduse või õppinud seda oma lähedastelt (vt. Tabel 5). Vastuse variant „muu“ andis võimaluse vastata avatud küsimusele, milliseid alternatiivseid meetodeid on vastajad teadveloleku õppimisel ning praktiseerimise kasutanud. Toodi välja, et loetakse vastavat kirjandust, varasemad õpingud antud valdkonnas, treeningud, igapäevane meditatsioon ning praktiseerimine. Edasise analüüsi tarvis on vastajad kodeeritud kahte gruppi. Kursuse läbinute alla kuuluvad need, kes on läbinud 8-nädalase kursuse või paar koolitust ning mitteläbinute alla need, kes kursust läbinud ei ole või on vastanud „muu“.

Tabel 5. Teadveloleku kursuse läbijad

	Vastajate arv	Protsent
Jah, olen läbinud 8-nädalase kursuse	44	25,4
Jah, olen läbinud paar koolitust	17	9,8
Ei ole läbinud	104	60,1
Muu	8	4,6

Allikas: autori koostatud

Säilenõtkuse koolituse või kursuse on läbinud 6,4% (N=11) vastajatest, 92,5% (N=160) seda teinud ei ole ning 1,2% (N=2) on vastanud „muu“. Muu säilenõtkusega seotud kogemusena on toodud välja neurolingvistilise programmeerimise kursuse läbimine ning on loetud antud teemalist kirjandust ning kasutatakse oma teadmisi psühholoogiast (vt. Tabel 6). Vastuse variant „muu“ andis võimaluse vastajal avatud vastata avatud küsimusele ning kirjeldada oma koolituskogemust säilenõtkusega. Vastuse „muu“ valinud vastajad tõid välja oma koolituskogemuse seoses neurolingvistilise programmeerimisega ning omalkäel loetud kirjandusega. Edasise analüüsi tarvis on vastajad kodeeritud kahte gruppi. Säilenõtkuse kursuse läbinute alla kuuluvad need, kes on läbinud pikemaajalise kursuse või koolituse ning mitteläbinute alla need, kes kursusel või koolitusel osalenud ei ole või on vastanud „muu“.

Tabel 6. Säilenõtkuse kursuse läbijad

	Vastajate arv	Protsent
Jah, olen läbinud pikemaajalise kursuse	2	1,2
Jah, olen käinud koolitusel	9	5,2
Ei ole osalenud	160	92,5
Muu	2	1,2

Allikas: autori koostatud

2.3 Uuringu tulemused

Järgnevalt annab autor ülevaate magistritöös kasutatud teadveloleku, säilenõtkuse ja tööstressiga seotud alaskaalade usaldusväarsuse näitajatest (vt. Tabel 7). Uuringu usaldusväarsuse mõõtmiseks kasutati usaldusväärtsuse koefitsenti Cronbachi alfat. Selleks, et saavutada soovitud usaldusväarsuse koefitsent ei eemaldanud autor skaaladest ühtegi väidet. Kõige nõrgema seotusega oli väide teadveloleku kui iseloomuomaduse skaalal (nr. 6 “Ma unustan inimese nime peaaegu kohe, kui ta mulle seda esimest korda ütles”), $r=0,299$. Madal koefitsent võib tuleneda sellest, et skaala koosnes kahest väitest. Autor ei pidanud vajalikuks

väidet eemaldada kuna skaalasisene Pearsoni korrelatsioon oli ligilähedane $r=0,3$. Väidet ei võetud välja kuna üldine teadveloleku kui iseloomuomaduse sisereliaablus koefitsendi tugevus oli $r=0,85$, mis on piisava usaldusväärsusega, et teostada edasist analüüsi. Skaalade usaldusväärsuse koefitsendid varieeruvad 0,67-0,89 ehk tunnuste reliaabluskoefitsendid on 0,7 lähedal või üle selle, mis statistilise andmeanalüüsi seisukohast lähtuvalt hindab kõiki komponente usaldusväärseks.

Tabel 7. Reliaabluskoefitsendid

Tunnused	Reliaabluskoefitsent (α)
Tööst tulenev kurnatus	,89
Suhtlemisega seotud kurnatus	,79
Emotsionaalne kurnatus	,87
Kompetentsi tajus	,85
Sihikindlus ja probleemile keskendumine	,71
Muutustega kohanemine	,72
Kontrolli tajumine	,68
Uskumine välistesse jõududesse	,68
Teadvelolek kui seisund	,67
Teadvelolek kui iseloomuomadus	,85

Allikas: autori koostatud

Analüüsi tarvis on autor loonud koondtunnused, milles on kõik vastava skaala algtunnused omavahel liidetud. Koondtunnuste loomine annab võimaluse vaadelda laiemalt vastajate säilenõtkuse, teadveloleku ja tööstressi üldiseid määrasid. Autor soovis teada, kuidas hindavad vastajad enda säilenõtkust, teadvelolekut ja tööstressi. Uuringu tulemustest selgus, et vastajad on hinnanud antud tegureid positiivselt ja suhteliselt sarnaselt (vt. Tabel 8).

Tabel 8. Koondtunnuseid kirjeldav statistika

	Säilenõtkus	Teadvelolek	Tööstress
Keskmine	3,61	4,05	2,57
Mediaan	3,60	4,07	2,53
Mood	3,48	3,87	2,16
Standardhälve	,560	,684	,566

Allikas: autori koostatud

Säilenõtkuse hindamisel on vastajate keskmine tulemus $\bar{x}=3,61$, teadveloleku määral $\bar{x}=4,05$ ning tööstressil $\bar{x}=2,57$. Skaalade keskmised on säilenõtkusel $\bar{x}=3,60$, teadveloleku $\bar{x}=4,07$ ning tööstressil $\bar{x}=2,53$. Mood näitab, et kõige sagedamini esinev vastust säilenõtkuse skaalal ($M=3,48$) oli „üsna tihti“, või „üsna harva“. Teadveloleku skaala vastustest ($M=3,87$) tõusid esile enim vastused „mõningal määral on tõene“ ja „sagedasti on tõene“. Tööstressi ($M=2,16$) hindamisel valisid vastajad enim vastust „tihti“, emotsionaalse kurnatuse hindamisel „suurel määral“ tööga seotud kurnatuse hindamisel ning „suurel määral“. Standardhälbed säilenõtkusel ($sd=0,560$), teadvelolekul ($sd=0,684$) ja tööstressil ($sd=0,566$) näitavad, et vastused esitatud väidetele antud gruppides on sarnased ning ei oma märkimisväärset statistilist olulisust.

Tabel 9. Sugudevahelisi erinevusi kirjeldav keskmiste tabel

	Sugu	Keskmine	Standardhälve
Säilenõtkus	Mees	3,64	,542
	Naine	3,60	,569
Teadvelolek	Mees	4,12	,665
	Naine	4,02	,692
Tööstress	Mees	2,47	,530
	Naine	2,60	,576

Allikas: autori koostatud

Tabelis 9 on toodud välja meeste ja naiste keskmised hinnangud ja standardhälbed säilenõtkusele, teadvelolekule ning tööstressile. Tabelist saab välja tuua, et mehed hindavad mõnevõrra kõrgemaks enda säilenõtkuse ($\bar{x}=3,64$; $sd=0,542$) ning teadveloleku ($\bar{x}=4,12$; $sd=0,665$) määra, kuid naised mõnevõrra suuremal määral tööstressi ($\bar{x}=2,60$; $sd=0,576$) kui mehed ($\bar{x}=2,47$; $sd=0,530$).

Autor kontrollis Student t -testi abil, kas meeste ja naiste hinnangute vahel esineb statistiliselt olulisi erinevusi (vt. Lisa 3 ja 4) teadveloleku, säilenõtkuse ja tööstressi alaskaalade lõikes. Analüüsi tulemusel selgus, et statistiliselt oluline erinevus sugude vahel ilmnes ühe säilenõtkuse alaskaala osas. Välistesse jõududesse uskumise määra hindamisel oli meeste hinnang ($\bar{x}=3,02$; $sd=1,134$) madalam kui naiste poolt antud hinnang ($\bar{x}=3,45$; $sd=1,045$, $t_{(171)}=2,350$; $p=0,02$).

Tööstressi ja teadveloleku tunnuste suhtes statistiliselt olulisi erinevusi Student t -test välja ei toonud. Samas tulemused näitavad, et meeste hinnangud stressiga seotud alatunnustele on

mõnevõrra madalamad kui naistel, kuid teadveloleku tunnuseid on mehed hinnanud mõnevõrra kõrgemaks kui naised (vt. Lisa 4).

Teadveloleku kursuste mõju hindamiseks on antud tabelis võrreldud teadveloleku kursusel osalenute ja mitteosalenute keskmisi. Teadveloleku kursuse läbimine mõjutab mõnevõrra vastajates enda säilenõtkuse tunnetamise määra – need, kes on läbinud, on hinnanud enda säilenõtkuse ($\bar{x}=3,64$; $sd=0,545$) mõneti paremaks kui need, kes läbinud ei ole ($\bar{x}=3,59$; $sd=0,585$). Teadveloleku tase on sarnane nii teadveloleku kursuse läbinute ($\bar{x}=4,01$; $sd=0,695$) kui mitteläbinute vahel ($\bar{x}=4,06$; $sd=0,693$) (vt. Tabel 10). Saab tuua välja, et inimesed hindavad olenemata koolituse läbimisest oma teadveloleku taset suhteliselt heaks. Need, kes on kursuse läbinud, on selleks tundnud vajadust ning need, kes kursust läbinud ei ole, tulevad samuti toime. 8-nädalase kursuse läbinute teadveloleku tase ($\bar{x}=3,92$; $sd=0,670$) ei erine olulisel määral nende omast, kes vaid paaril koolitusel või kursusel on osalenud ($\bar{x}=4,24$; $sd=0,726$) (vt. Lisa 2). Vaadates gruppidevahelisi keskmisi erinevusi vastajate vahel, kes on läbinud paar koolitust, saab tuua välja, et nende hinnang enda säilenõtkusele ($\bar{x}=3,75$), teadvelolekule ($\bar{x}=4,24$) ja tööstressile ($\bar{x}=2,62$) on mõneti kõrgemad, kui nendel kes on läbinud pikemaajalise süvakursuse.

Tabel 10. Teadveloleku kursuse läbinute ja mitteläbinute erinevusi kirjeldav keskmiste tabel

	Teadveloleku kursuse läbimine	Keskmine	Standardhälve
Teadvelolek	Jah, olen läbinud	4,01	,695
	Ei ole läbinud	4,06	,693
Tööstress	Jah, olen läbinud	2,57	,582
	Ei ole läbinud	2,56	,564
Säilenõtkus	Jah, olen läbinud	3,64	,545
	Ei ole läbinud	3,59	,585

Allikas: autori koostatud

Üldine tööstressi tunnetamine on samuti sarnasel tasemel nendel, kes on teadveloleku kursuse läbinud ($\bar{x}=2,57$; $sd=0,582$) ning nendel, kes kursust läbinud ei ole ($\bar{x}=2,56$; $sd=0,564$) (vt. Tabel 10 lisa 5). Kuna vastajate teadveloleku taset ei mõõdetud enne kursuse läbimist, siis saame oletada, et kursuse läbimine tõstab nad samale tasemele nendega, kes kursust läbinud ei ole. Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks kursusi läbinute ja mitteläbinute hinnangutes viis autor läbi Studenti *t*-testi, mille tulemusel ilmnas, et statistiliselt olulisi erinevusi kursuse läbinute ning mitteläbinute hinnangutes teadveloleku, säilenõtkuse ja tööstressi tasemele ei ilmnenu.

Alatunnuste keskmiste võrdlusest (vt. Lisa 5, 6) selgus, et statistiliselt oluline erinevus ilmnes kursuse läbinute ning mitteläbinute vahel välistesse jõududesse uskumise hindamisel (vastavalt $\bar{x}=3,61$ ja $\bar{x}=3,14$, $t_{163}=1,111$; $p=0,007$). Välistesse jõududesse uskumise kohta toodud väited sisaldasid endas vastajate usku saatusesse ning jumalasse. Kuna teadvelolek ning selle praktikad on seotud religioossusega ning mõjutatud kõrgematest jõududest, siis võib väita, et inimesed, kes on teadveloleku kursuse läbinud, tunnetavad suuremat sidet neid väliselt mõjutavate tegurite ja uskumustega.

Säilenõtkuse kursuste mõju hindamiseks on tabelis 11 võrreldud säilenõtkuse kursusel osalenute ja mitteosalenute keskmisi (vt. Lisa 7). Säilenõtkuse kursuse läbimine mõjutab mõnevõrra vastajate enda säilenõtkuse tunnetamise määra – need, kes on läbinud mõne kursuse hindavad enda säilenõtkuse taset mõnevõrra tugevamaks ($\bar{x}=3,90$; $sd=0,424$) kui need, kes kursuseid läbinud ei ole ($\bar{x}=3,59$; $sd=0,564$). Teadveloleku tase on üsnagi sarnane nii säilenõtkuse kursuse läbinute ($\bar{x}=4,19$; $sd=0,612$) kui mitteläbinute vahel ($\bar{x}=4,04$; $sd=0,689$). Saab tuua välja, et inimesed hindavad olenemata säilenõtkuse koolituse läbimisest oma teadveloleku suhtelisel heaks. Need, kes on kursuse läbinud, on selleks tundnud vajadust ning need, kes kursust läbinud ei ole, tulevad samuti toime (vt. Tabel 11).

Tabel 11. Säilenõtkuse kursuse läbinute ja mitteläbinute erinevusi kirjeldav keskmiste tabel

	Säilenõtkuse kursuse läbimine	Keskmine	Standardhälve
Teadvelolek	jah, olen läbinud	4,19	,612
	ei ole läbinud	4,04	,689
Tööstress	jah, olen läbinud	2,36	,524
	ei ole läbinud	2,58	,567
Säilenõtkus	jah, olen läbinud	3,90	,424
	ei ole läbinud	3,59	,564

Allikas: autori koostatud

Tabel 11 näitab, et üldine tööstressi tunnetamine on samuti madalamal tasemel nendel, kes on säilenõtkuse kursuse läbinud ($\bar{x}=2,36$; $sd=0,524$) ning nendel, kes kursust läbinud ei ole ($\bar{x}=2,58$; $sd=0,567$). Kuna vastajate säilenõtkust taset ei mõõdetud enne kursuse läbimist siis saame oletada, et kursuse läbimine tõstab nad samale tasemele nendega, kes kursust läbinud ei ole. Statistiliselt olulisusi erinevusi kursuse läbinute ning mitteläbinute vahel ei ole (vt. Lisa 7).

Lisas 8 selgus t -testi tulemustest, et statistiliselt oluline erinevus ilmnes kursuse läbinute ning mitteläbinute vahel välistesse jõududesse uskumise hindamisel ($t_{171}=3,366$; $p=0,001$).

Keskmete hinnangute võrdlusest (vt. Lisa 7) saab tuua välja, et need, kes on säilenõtkuse kursuse läbinud, hindavad välisesse jõududesse uskumist kõrgemalt ($\bar{x}=4,36$) kui need, kes kursust läbinud ei ole ($\bar{x}=3,26$). Välise jõudude kohta toodud väited sisaldasid endas vastajate usku saatusesse ning jumalasse. Kuna säilenõtkus ning selle praktikad on seotud inimese isikliku kogemuse ja toimetulekuga, siis võib väita, et inimesed, kes on lisaks ka säilenõtkuse kursuse läbinud, tunnetavad tugevamat välist mõju läbi oma kogemuste.

Autor kontrollis, kas suhtestaatusest sõltuvalt esineb säilenõtkuse, teadveloleku ja tööstressi tunnuste vahel erinevusi. Seda kontrolliti One-Way ANOVA Post Hoc testi Tamhane meetodiga (vt. Tabel 12), mille abil võrreldi keskväärtusi paarisviisiliselt kõikide tunnuste lõikes. Tabelis 12 toodud statistiline olulisus on kõige tugevam säilenõtkuse koondtunnusel ($p=0,061$; $F=2,500$). Seetõttu otsustas autor vaadata lähemalt säilenõtkuse alatunnuseid. Selgus, et kontrolli tajumisele antud hinnangutes esines statistiliselt oluline erinevus suhtestaatuste ja tajutud kontrolli vahel ($\bar{x}=3,26$; $\bar{x}=3,80$; $F=4,845$; $p=0,003$) (vt. Lisa 9). Tamhane statistiku alusel on statistiliselt oluline seos $p=0,002$ suhtes ja abielus vastajate kontrolli tajumisel. Siit järeldub, et suhtestaatus toob sisse erinevused kontrolli tajumise osas.

Tabel 12. Koondtunnuste One-Way Anova testi tulemused

	m	F	p
Säilenõtkus	,765	2,500	,061
Teadvelolek	,484	1,035	,379
Tööstress	,361	1,132	,338

Allikas: autori koostatud

Autor kontrollis, kas haridustasemest ja vanusest sõltuvalt esineb teadveloleku, säilenõtkuse ja tööstressi tunnuste vahel erinevusi. Seda kontrolliti samuti One-Way ANOVA Post Hoc testi Tamhane meetodiga, millest selgus, et uuritavate tegurite vahel statistilisi erinevusi ei esine (vt. Lisa 10, 11).

Suhtestaatuse ja alatunnuste võrdlusest (vt. Lisa 9 tabel 2) selgub, et vastajad, kes on abielus, tunnetavad suuremal määral säilenõtkust ($\bar{x}=3,80$) ja on rohkem meeleteadvel ($\bar{x}=4,19$) kui need, kes märkisid enda suhtestaatuseks vallaline, suhtes või muu. Tööstressi hindamisel (vt. Lisa 9 tabel 2) on mõnevõrra kõrgemalt hinnanud ennast suhtes ($\bar{x}=2,60$) ja muu ($\bar{x}=2,72$) suhtestaatusega inimesed. Võib öelda, et ennast sidunud inimesed tunnetavad, et nende toimetulekumehhanismid on tugevamad. Abielus inimesed kontrollivad oma

keskkonda paremini, kui need, kes on suhtes. Säilenõtkuse algskaala tunnuste keskmiste võrdluse põhjal saab öelda, et abielus inimesed tunnevad ennast mõnevõrra sihikindlamalt ($\bar{x}=3,70$), nad tulevad paremini toime muutustega ($\bar{x}=4,12$), tajuvad paremini kontrolli ($\bar{x}=3,80$), kui need kes on suhtes või vallalised (vt. Lisa 12).

Tööstressi komponentide ja säilenõtkuse ning teadveloleku alakomponentide vaheliste seoste leidmiseks viis autor läbi Spearmani (ρ) korrelatsioonianalüüsi (vt. Tabel 13 ja Lisa 20).

Tabel 13. Tööstressi, säilenõrkuse ja teadveloleku vahelised seosed

	Töoga seotud kurnatus	Suhtlemisega seotud kurnatus	Emotsionaalsusega seotud kurnatus
Tööstress	,891	,678	,863
Töoga seotud kurnatus		,633	,734
Suhtlemisega seotud kurnatus	,633		,533
Emotsionaalsusega seotud kurnatus	,734	,533	
Säilenõtkus	-,361	-,369	-,420
Kompetentsi tajus	-,290	-,351	-,337
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,337	-,328	-,348
Muutustega kohanemine	-,420	-,379	-,429
Kontrolli tajumine	-,357	-,427	-,452
Usku välistesse jõududesse	-,160	-,101	-,193
Teadvelolek	-,407	-,347	-,449
Teadvelolek kui seisund	-,362	-,253	-,419
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,391	-,383	-,415

**p < 0,01; *p < 0,05

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonianalüüsist (vt. Lisa 20) saab tuua välja, et suhtlemisega ja emotsionaalsusega seotud kurnatus mõjutab olulisel määral tööga seotud kurnatuse määra ($\rho=0,633$, $p<0,01$; $\rho=0,734$, $p<0,01$). Emotsionaalne kurnatus mõjutab mõeldaval määral suhtlemisega seotud

kurnatuse taset ($\rho=0,533$, $p<0,01$). Need seosed on positiivsed ja samasuunalised. See näitab, et kui vastajad tunnetavad ühte stressi tunnustest, siis on ka teised stressi tunnused tugevalt tunda. Säilenõtkuse alatunnuste ning tööga seotud kurnatuse, suhtlemisega seotud kurnatuse ja emotsionaalse kurnatuse vahelised seosed on negatiivsed, mis tähendab kahanevat seost tunnuste vahel. Selle põhjal võib öelda, et mida suurem on muutustega kohanemine seda väiksem on tööga seotud kurnatus ($\rho=-0,420$, $p<0,01$) ning seda väiksem on emotsionaalsusega seotud kurnatus ($\rho=-0,429$, $p<0,01$). Mõõdukas seos on tajutud kontrolli ja suhtlemisega ning emotsionaalsusega seotud kurnatuse vahel ($\rho_1=-0,427$, $p<0,01$; $\rho_2=-0,452$, $p<0,01$). Kõige nõrgem seotus uskumise välistesse jõududesse ning stressitunnuste vahel ($\rho_1=-0,106$; $\rho_2=-0,101$; $\rho_3=-0,193$, $p<0,01$) Kõige enam mõjutab välistesse jõududesse uskumine emotsionaalsest kurnatust, seega kui inimene oma olemuselt on mõjutatud suuremal või väiksemal määral välistest jõududest, siis tema emotsionaalse kurnatuse määr langeb. Samuti on teadveloleku alatunnused negatiivses mõõdukas seoses stressi tunnustega. Kõige enam mõjutavad teadvelolek ja säilenõtkus emotsionaalsusega seotud kurnatust ($\rho_1=-0,449$, $p<0,01$; $\rho_2=-0,420$, $p<0,01$). See näitab, mida kõrgem on teadveloleku ja säilenõtkuse määr, seda vähem tunnetatakse emotsionaalsusega seotud kurnatust.

Koondtunnuste vahelised korrelatsioonid on positiivses mõõdukas seoses. Tööstressi koondtunnuse seos teadveloleku kui seisundiga ($\rho=-0,452$, $p<0,01$) ja teadveloleku, kui iseloomuomadusega ($\rho=-0,447$, $p<0,01$) on negatiivne, ehk teadveloleku määra suurenemisel tööstressi tase väheneb. Säilenõtkuse tunnuse ja teadveloleku vaheline seos mõõdukas ja positiivne ($\rho=0,416$, $p<0,001$), ehk need tunnused toetavad teineteist ning ühe suurenemise kasvab ka teise määr. Kõige tugevam seos on säilenõtkuse koondtunnuse ning kompetentsi taju vahel ($\rho=0,897$, $p<0,01$). Vastajad seostavad kompetentsi kõige tugevamal määral säilenõtkusega. Seega, kui kasvatada isikliku kompetentsi tegureid, siis kasvab ka säilenõtkuse määr.

Autor kasutas korrelatsioonide seas tunnustevaheliste ühesuunaliseks seoste hindamiseks Somersi deltat, kuna see võimaldab määrata eelnevalt kumb tunnus on teisest sõltuv.

Somersi delta koefitsiendid näitavad analüüsitud seostes mõjumäärade erinevust. Säilenõtkuse tunnuste ja tööstressi komponentide vahel on nõrgad negatiivsed, kuid statistiliselt olulised seosed (vt. Lisa 13 tabelid 1, 2 ja 3). Somersi delta põhjal toodud tööga seotud kurnatuse väärtus ($D=-0,253$, $p<0,001$) on väiksem kui säilenõtkuse väärtus ($D=-0,264$, $p<0,001$). See näitab, et säilenõtkus on rohkem mõjutatud tööga seotud kurnatuse

määrast. Mida madalam on stessi pool, seda kõrgema väärtuse saab säilenõtkus hindaja poolt (vt. Lisa 13 tabel 1). Sarnased seosed ilmsid ka teiste tööstressi komponentide ja säilenõtkuse vahel. Somersi delta põhjal toodud suhtlemise ja klientidega seotud kurnatuse väärtus ($D=-0,257$, $p=0,000$) on väiksem kui säilenõtkuse väärtus ($D=-0,270$, $p=0,000$). Seega, mida madalam on kurnatus seda tugevamaks hindavad inimesed oma säilenõtkust (vt. Lisa 13 tabel 2). Kõige suurema muutuse säilenõtkuses ($D=-0,309$, $p<0,001$) kutsus esile emotsionaalne kurnatus ($D=-0,295$, $p<0,001$). Seega mõjutab emotsionaalne kurnatus säilenõtkust (vt. Lisa 13 tabel 3).

Sarnased seosed saab tuua välja tööstressi komponentide ja teadveloleku vahel. Töoga seotud kurnatuse väärtus (vt. Lisa 14 tabel 1) ($D=-0,283$, $p<0,001$) on väiksem kui teadveloleku väärtus ($D=-0,294$, $p<0,001$). Seega tööga seotud kurnatus mõjutab teadvelolekut. Suhtlemisega (vt. Lisa 14 tabel 2) ($D=-0,243$, $p<0,001$) ja emotsionaalsusega seotud kurnatus (Lisa 13, tabel 3) ($D=-0,317$, $p<0,001$) on samuti mõjutatud teadveloleku määrast ($D_1=-0,253$, $p<0,001$; $D_2=-0,329$, $p<0,001$) (vt. Lisa 14 tabelid 2 ja 3). Mida madalam on emotsionaalsuse või suhtlemisega seotud kurnatus seda tugevamaks hindavad inimesed oma teadvelolekut.

Teadveloleku ja säilenõtkuse komponentide vaheliste seoste hindamiseks saadud Somersi deltast ilmsid, et säilenõtkuse alakomponendid mõjutavad teadveloleku mõlemat alakomponenti – teadvelolekut kui seisundit ning teadvelolekut kui iseloomuomadust. Selged mõjusuunad ilmsid teadveloleku kui seisundi ja kolme alakomponendi puhul – muutustega kohanemise (vt. Lisa 15 tabel 1) väärtus ($D=0,288$, $p<0,000$), (vt. Lisa 16 tabel 1) kontrolli tajumine ($D=0,240$, $p<0,001$) ja uskumine välistesse jõududesse (vt. Lisa 17 tabel 1) ($D=0,106$, $p<0,029$) on väiksema väärtusega kui teadvelolek kui seisund. Teadveloleku kui iseloomuomaduse vahel tulid selgelt välja samuti samad tunnused - muutustega kohanemine (Lisa 15 tabel 2) ($D=0,261$, $p<0,000$), kontrolli tajumine (vt. Lisa 16 tabel 2) ($D=0,295$, $p<0,001$) ja uskumine välistesse jõududesse (vt. Lisa 17 tabel 2) ($D=0,117$, $p<0,022$). Somers'i deltaga sooviti teada, kas on seos teadveloleku ja säilenõtkuse komponentide vahel. Nende tunnuste vahel on madal negatiivne korrelatsioon, mis on statistiliselt oluline. Seega mõjutavad säilenõtkuse alakomponendid teadvelolekut. Mida madalam on säilenõtkuse komponent seda kõrgemalt hindavad vastajad on teadvelolekut.

Kontrollimaks varasemates uuringutes toodud tööga seotud stressi ja säilenõtkuse vahelist seost kirjeldava mudeli leidmiseks viis autor läbi lineaarse regressioonanalüüsi. Regressioonanalüüsis on kasutatud *Enter* meetodit, kuna eelnevalt on teada, et tunnuste

vahel on seosed, sõltumatute tunnuste hulk on väike ning polnud teada, millisel muutujal on parem ennustusvõime.

Tabel 14. Moderaator tunnuse kirjeldus

	Beta	t	p
1 Säilenõtkus*Teadvelolek	-,064 ^b	-,563	,574

b. Eeldused mudelis: (Tunnus), teadvelolek, säilenõtkus

Allikas: autori koostatud

Enne regressioonanalüüsi läbiviimist testis autor neljanda uurimisküsimuse vastuse leidmiseks teadveloleku tunnust, eeldades, et teadvelolek eksisteerib loodud statistilises mudelis ning mõjutab selle seost negatiivselt. Autor kasutas SPSS programmis käsklust Moderate Analysis, mis aitab selgitada välja, kas kahe tunnuse vaheline seos on sõltuv kolmandast tunnusest. Loodud tunnus ehk moderaator antud analüüsis (vt. Tabel 14) on säilenõtkus*teadvelolek. Kenny ja Baroni mudeliga kontrollime hüpoteesi, et teadvelolek võiks modereerida säilenõtkust kui sellist, aga tulemus on negatiivne, seega ta seda ei tee ($\beta=-0,064$; $p=0,574$) (Lisa 17 tabel 2). Säilenõtkus ja teadvelolek mõjutavad autonoomselt, aga teadvelolek ei ole modereerivaks tunnuseks. Säilenõtkus võtab teadvelolekut vähemaks, aga ei ole mediaatorrollis.

Edasine regressioonanalüüs on viidud läbi kõikide stressiga seotud kurnatuse komponentidega (vt. Lisa 18). Sõltuvateks tunnusteks on valitud tööga seotud, suhtlemisega seotud ja emotsionaalne kurnatus. Sõltumatuteks tunnusteks on säilenõtkuse ja teadveloleku alatunnused. Säilenõtkusega seotud tunnusteks olid kompetentsi tajus, sihikindlus ja probleemidele keskendumine, kontrolli tajumine, muutustega kohanemine ning usk välistesse jõududesse. Teadvelolekuga seotud teguriteks olid teadveloleku kui seisundi tunnetamine, teadvelolek kui iseloomuomadus. Mudelis toodud tunnuste statistiline usaldusnivoo $p<0,05$.

Esimesena viidi läbi regressioonanalüüs, võttes sõltuvaks muutujaks tööga seotud kurnatuse (vt. Lisa 18 tabel 1). Esimesesse mudelisse on lisatud säilenõtkuse tunnused, teise mudelisse lisati sõltumatu tunnuseks teadveloleku kaks tegurit. Kahe mudeli võrdlemisel saab statistiliselt olulise tunnuseks välja tuua, et peale teadveloleku tunnuste mudelisse lülitamist jäi muutustega kohanemise tunnuse mõju nõrgemaks ($\beta_1=-0,397$; $p=0,002$, $\beta_2=-0,383$; $p=0,002$). Seega on muutustega kohanemine tingitud teadvelolekust ning vähendab mõnevõrra tööga seotud kurnatuse taset.

Järgnevalt võeti regressioonanalüüsi sõltuvaks muutujaks suhtlemisega ja klientidega seotud kurnatus (vt. Lisa 18 tabel 2). Loodud mudelist ei saa välja tuua, et ükski tegur oleks mõjutanud statistiliselt olulisel määral suhtlemisega seotud kurnatuse taset.

Viimasena viidi regressioonanalüüs läbi võttes sõltuvaks tunnuseks emotsionaalsusega seotud kurnatuse. Mudelisse teadveloleku tunnuste lisamise tagajärjel vähenesid mõneti muutustega kohanemise ($\beta_1=-0,335$; $p=0,001$; $\beta_2=-0,296$; $p=0,002$) ja kontrolli tajumise ($\beta_1=-0,301$; $p=0,000$; $\beta_2=-0,246$; $p=0,004$) tunnused (vt. Lisa 18 tabel 3). Antud mudelist saab järeldada, et muutustega kohanemine ning kontrolli tajumine on mõjutatud teadvelolekust ning vähendavad emotsionaalsusega seotud stressitaset.

Tunnuste kontrolliks viidi regressioonanalüüs läbi ka eraldi tunnuste vahel, mis eelnevalt mudelites esile kerkisid ning statistiliselt olulised olid. Antud tunnustega läbiviidud analüüsi tulemusena moodustatud regressioonmudelid olid kõik statistiliselt usaldusväärsed ($p<0,05$) (vt. Lisa 19 tabel 1). Loodud regressioonmudelis on sõltuvaks tunnuseks emotsionaalne kurnatus ja ennustavateks teguriteks muutustega kohanemine, kontrolli tajumine ja teadvelolek kui iseloomuomadus. Antud mudel näitab muutuseid mudel 1 ja 3 vahel, et teadvelolek vähendab märgataval määral muutustega kohanemist ($\beta_1=-0,474$; $p=0,000$, $\beta_2=-0,261$; $p=0,001$). Kolmandasse mudelisse lisatud teadveloleku tegur vähendab ka statistiliselt olulisel määral kontrolli tajumist ($\beta_1=-0,294$; $p=0,000$, $\beta_2=-0,224$; $p=0,004$) (vt. Lisa 19 tabel 1). Analüüsist võib järeldada, et teadveloleku tase ei mõjuta oluliselt stressi määra aga mõjutab võime muutustega kohaneda ja kontrolli omamine.

3. UURINGU TULEMUSTE JÄRELDUSED

Magistritöö uurimuses vaadeldi teadveloleku ja säilenõtkuse kursuse läbinute hinnanguid teadveloleku, säilenõtkuse määrale ja tööstressiga seotusele. Eesmärk oli välja selgitada teadveloleku ja säilenõtkuse omavaheline seotus ja nende mõju tööstressile. Käesolevas peatükis arutleb autor saadud tulemuste üle, toob välja uurimistulemused koos järeldustega ning annab tööle endapoolse hinnangu.

Kõigepealt soovis autor välja selgitada erinevused teadveloleku määra ja tööstressi tunnetamise vahel. Erinevad autorid ning koolitajad on öelnud, et teadvelolek mõjutab emotsionaalset toimimist nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasemel. Teadveloleku koolitusi organisatsioonis kasutatakse enamasti tööstressi vähendamiseks ja stressist tuleneva läbipõlemise ennetamiseks. Antud uuringust tulenevalt saab öelda, et analüüsitud teadveloleku määra ja tööstressi tunnuste vahel on negatiivne mõõdukas seos, millest järeldame, et mida kõrgem on inimese teadveloleku määr seda vähem tunnetatakse emotsionaalset, tööga ja suhtlemisega seotud stressi. Goodman, Quaglia, Jordan ja Brown (2015) väidavad, et teadvelolek on üks viisidest, mille poolest inimesed erinevad.

Antud töös uuritud teadveloleku kursuse läbinute ning mitteläbinute teadveloleku hindamise tasemete keskmised näitavad, et suures pildis ei ole erinevusi nende kahe grupi vahel. Inimesed, kes kursust läbinud ei ole hindavad enda teadveloleku taset sarnaseks nendele, kes on läbinud 8-nädalase või mõne lühema koolituse. Samuti hindavad enda teadveloleku taset kõrgemaks need, kes on läbinud mõne koolituse. Pikemaajalise kursuse läbimine ei tõsta olulisel määral inimeste teadveloleku määra. Saadud tulemused võivad peegeldada koolituste läbiviimise korraldust, koolitajate pädevust või teadveloleku termini mõistmist. Personalijuhtimise seisukohalt on oluline tuua välja, et lühiajalised teadveloleku koolitused mõjutavad teadveloleku määra ning läbi selle ka tööstressi tunnetamist. Kindlasti on oluline teha eelnev taustauuring koolitusfirma ning koolitajate kohta, kuna konkurents antud vallas kasvab pidevalt ning töötajatele tuleks valida koolitus, mis oleks tõhus. Kuna teadveloleku termin on meile üpris uus oleks koolituse valimise osas on oluline, et töötajale oleks arusaadav teadveloleku olemus ja selle tähendus.

Burton, Pakenham, Brown (2010) ilmunud tööst tulenevalt saab öelda, et vähesel või mõõdukal määral stressi tunnetamine tööil tõstab sooritustunnet, kuid mitte kõikidel töötajatel. Teadvelolekut mõjutavateks säilenõtkuse teguriteks on muutustega kohanemine ja kontrolli tajumine. Mõlemad antud tegurid mõjutavad stressi taset statistiliselt olulisel

määral. Töötajatel on oluline, et nad omaksid kontrolli enda tööülesannete üle ning suudaksid kohaneda muudatustega. Kui need omadused on töökohal täidetud, siis kasvab töötaja teadvelolek ning tänu sellele väheneb ka tööstressi tunnetamine.

Ostafin, Robinson ja Meier (2015) on oma töös toonud välja, et teadvelolek tasakaalustab tähelepanu, vähendab harjumust mõelda negatiivsele ning aitab reguleerida mõtteid ja tundeid enne nende ulatuslikku laienemist. Antud väide vastab läbiviidud uuringule, kuna uurimisööst selgub, et teadveloleku kasvamisel väheneb emotsionaalne kurnatus. Emotsionaalne kurnatus on seotud sotsiaalse toimimisega, see võib väljenduda pidevate konfliktide tekkimises, surutuses, abituses, sagenevates negatiivsetes emotsioonides nagu ärrituvus ja raev. Emotsionaalsus on seotud inimese vaimse tervise poolega ning kurnatuse tagajärjel võib inimese kaotada iseloomuomadused nagu sõbralikkus, kaastunne ja viisakus. Seda kinnitab ka Goodmani, Quagliai, Jordani ja Browni (2015) järeldus, et teadvelolek võimendab inimeste emotsioone ning sotsiaalset toimimist. Üldpildis teadveloleku harjutused, keskendumine, hetkes olemine ja mõtete koondamine siiski vähendavad tööstressi määra.

Töökohal tööstressi ennetamiseks ja toimetulekuks peab leidma iga töötaja endale sobivad meetodid. Personalijuht saab aidata töötajat stressorite väljaselgitamisel ning nendega toimetulekul. Üheks organisatsiooni olulisemaks varaks on tema töötajad. Töötajate hoidmiseks, nende töökeskkonna ja tervise parandamiseks tuleks anda töötajatele lihtsad vahendid nagu teadveloleku harjutused, et vajadusel tööstressi teguritega toime tulla. Oma töös on Schultz ja Ryan (2015) leidnud, et teadvelolek on oluline otsuste langetamisel ning tervise edendamisel ning kui inimene on teadvel, siis on ta rohkem teadlik talle omastest väärtustest ja eesmärkidest, see annab võimaluse ennast paremini teostada. Seega aitavad teadveloleku praktikad nii töötajaid, juhte kui ka organisatsiooni üldiselt.

Järgmisena soovis autor välja selgitada säilenõtkuse ja tööstressi vahelised seosed. Korrelatiivsed seosed näitasid suures osas nõrkasid vastupidiseid tunnuste vahelisi seoseid. See tähendab, et säilenõtkuse tunnuste tugevnemisel stressi komponendid alanevad, kuid mitte suurel määral. Rutter (2006) tõi välja, et säilenõtkus on omadus, mis tähendab psüühilist toimetulekut stressiga. See on inimese oskus kohaneda erinevate olukordadega ning suunata oma tähelepanu nii, et tulla toime antud olukorras parimal võimalikul viisil (Rutter, 2006). Seda näitavad ka antud töö tulemused, tööstressi tunnetamine on mõnevõrra madalam nendel, kes on säilenõtkuse koolituse või kursuse läbinud. Säilenõtkust käsitlevad koolitused võivad käsitleda psühholoogilist paindlikkust, eneseabi või toimetuleku õpetusi.

Üldisel säilenõtkuse määral on kõige tugevam seos kompetentsi tajuga, seega peavad inimesed just seda tunnust säilenõtkusele kõige iseloomulikumaks. Kompetentsi ehk pädevuse või asjatundlikkuse kasvamisel suureneb ka säilenõtkus. Isiklik kompetents on seotud eneseteadlikkuse, eneseregulatsiooni ja motivatsiooniga. Kompetentsi arendamine on seotud töötaja enda õppimisvõime ja tahtega. Saab öelda, et säilenõtkust saab kasvatada läbi isikliku arengusoovi, seega on säilenõtkus midagi sellist, mille kallal saab iga inimene ise töötada.

Töös toodud säilenõtkuse ja tööstressi tunnuste vaheline seos ei ole statistiliselt oluline, sarnaselt teadvelolekule kutsus kõige suurema muutuse säilenõtkus esile emotsionaalsusega seotud kurnatuses. Davis-Laack (2014) väljaõppest tulenevalt oskavad säilenõtked inimesed toime tulla stressiga ja välistada läbipõlemist, nad on vaimselt tugevad ning paindlikud, tulevad toime muutuste ja tagasilöökidega. Somersi delta puhul saab öelda, et säilenõtkus on mõjutatud tööstressi komponentidest. Kurnatuse taseme alanemisel, suureneb inimeste hinnang säilenõtkusele. Korrelatsioonidest tulenevalt säilenõtkuse määra alanemisel suurenevad tööstressi tunnused, ehk inimene peab ise mõistma millised emotsionaalsusega soetud tegurid teda kõige enam mõjutavad, neid teadvustama ja nendele tähelepanu pöörama. Teadvustamine ja tähelepanu pööramine aitavad kasvatada toimetulekuvõimet. Võime järeldada, et kui inimene tunnetab stressi, siis tööstressi emotsionaalne pool ehk läbipõlemine hakkab vähendama teadveloleku rakendamise võimalust ja säilenõtkust. Resilientuse Instituudi mudeli põhjal saab kinnitust väide, et säilenõtkust alandavateks teguriteks on eelkõige emotsionaalsusega seotud tunnused: apaatus, ühenduse puudumine, vaenulikkus, kurbus, mõtisklemine ja rõõmutunde puudumine.

Edasi uuris autor säilenõtkuse ja teadveoleku vahelisi seoseid. Eeldati, et neil kes on läbinud teadveloleku kursuse on kujunenud suurem säilenõtkuse määr. Säilenõtkus ja teadvelolek on tihedalt seotud positiivse ellusuhtumisega. Säilenõtkuse spiraalist tulenevalt kasvatavad antud omadust oskus ennast kehtestada, otsustusvõime, keskendumine, optimism, eneseteostus ja kohalolek. Teadveloleku arendamiseks on oluline selle sügavam mõistmine, praktiseerimine ja tulemuse teadvustamine. Uurimistööst tulenevalt on korrelatsioonide põhjal säilenõtkuse ja teadveloleku vaheline seos mõõdukas ja positiivne, ehk need tunnused toetavad teineteist ning ühe suurenemise kasvab ka teise määr, kuid seos on statistiliselt ebaoluline, seega kehtib antud järeldus vaid valimisiselt. Säilenõtkuse komponendid mõjutavad teadvelolekut kui seisundit ning iseloomuomadust statistiliselt olulisel määral. Esile kerkisid seosed teadveloleku kui seisundi ja iseloomuomaduse ning muutustega kohanemise, kontrolli tajumise ja välistesse jõududesse uskumise vahel.

Järgnevalt huvitas töö autorit, et mil määral on suurema teadveloleku tasemega inimeste säilenõtkuse mõju tööstressile suurem kui madalama teadveloleku tasemega inimestel. Selle tarvis loodud moderaatoritunnusega kontrolliti, kas teadvelolek võiks moderaatorina mõjutada säilenõtkust, kuid tulemus on negatiivne ning ta seda ei tee. Säilenõtkus ja teadvelolek mõjutavad tööstressi taset eraldiseisvate tunnustena, kuid ei tee seda koos. Säilenõtkus vähendab teadvelolekut, kuid ei ole mediaatorrollis. Regressioon tõi välja, et teadvelolekul on mõju säilenõtkusele ja stressile aga see ei ole statistiliselt olulise tähtsusega. Analüüsi tulemusena tulevad välja säilenõtkuse tunnused - muutustega kohanemine ja kontrolli tajumine. Võib öelda, et muutustega kohanemine ja kontrolli tajumine mõjutavad rohkem stressi määra kui teadvelolek. Teadvelolek oma olemuselt ja meetodina on tööstressi taseme langetamisel kasulikuks teguriks, kuid olulisem on säilenõtkus. Ettevõtted võiksid arendada rohkem oma töötajates säilenõtkust, et töötajad oleksid tähelepanelikumad ja hoolsad.

Lisaks saab uurimistööst tuua välja uskumusega seotud tunnuse, mis tõusis esile nii teadveloleku kui säilenõtkuse tunnuste analüüsimisel. Teadvelolek oma tausta ning olemuse poolest on seotud spirituaalsusega ja usuõpetusega. Seetõttu on nende kahe tunnuse vahel tugevam seos ning inimesed, kes usuvad välistesse jõududesse on oma olemuselt meeleteadlikumad. Säilenõtkuse ja uskumuse vaheline seos on madal, kuid statistiliselt oluline. Psühholoogiliselt paindlikud inimesed usuvad, et maailm on koht, mida saab muuta ning nende võimuses on avaldada mõju maailmas asetleidva vaenulikkuse ning hirmutunde vähendamiseks (MacConville & Rae, 2012). Säilenõtkuse madalam seos eestlaste puhul võib olla seotud religioossusega. Mitte väga kõrge säilenõtkuse määr võib viidata, et usk kui selline pole eestlastel olulisel kohal. Inimesed, kes usuvad saatust või jumalat on oma olemuselt säilenõtkemad, kui need kes välistesse jõududesse ei usu. Korrelatsioonist tulenevalt mõjutab välistesse jõududesse uskumine kõige enam emotsionaalset kurnatust, seos näitab et uskumine millessegi vähendab tööstressi määra.

Suhtestaatuse analüüsis tulid esile eelkõige erinevused abielus ja suhtes inimeste vahel. Abielus inimesed hindasid enda teadveloleku ja säilenõtkuse taset kõrgemalt, kui need kes olid suhtes või vallalised. Suhtes ja vallaline on mõlemad seotud side kahe inimese vahel. Lähemal säilenõtkuse ja suhtestaatuse vaheliste erinevuste uurimisel selgus, et kõige suurem erinevus tekkis kontrolli tajumise hindamisel. Abielus inimesed hindavad oma kontrolli tajumist mõnevõrra kõrgemalt, kui need kes on suhtes, vallalised või defineerinud oma suhet vastusevariandiga „muu“. Antud leidu kinnitavad ka Davis-Laack (2014) ja Toom (2018), kes tõid välja, et suurema säilenõtkusega inimesed loovad tugevaid suhteid teistega enda

ümber ning nad peavad väga oluliseks leida enda kõrvale inimene, kes aitaks taastada nende enesetõhusust. Tajutud kontroll võimaldab inimestel paremini toime tulla ning muudab enesekindlamaks. Tegur on seotud säilenõtkusega ning avaldab mõju ka indiviidi töötulemustele.

Resilientsuse Instituudi läbiviidud uuringus tuuakse organisatsioonitasandil välja, et säilenõtkus on õpitav ning omandatav elu jooksul, seda näitavad andmed, milles võrreldakse vanuselisel säilenõtkuse kasvu. Uuringus on toodud välja, et kõige väiksem vastupanu osutamise oskus on alla 30-aastastel ning kõige tugevam üle 60-aastastel. Sama kinnitab ka McLeodi, Musichi, Hawkinsi, Alsgaardi ja Wickeri (2016) aasta uuring vanemaealiste kohta. Nende sõnul mõjutab säilenõtkus vananemist ja pikaajalisust. Antud uurimistöö läbiviimisel vanuselisi erisusi vastajate vahel ei ilmnenud, seega ei saa väita, et säilenõtkust oleks oluline tugevdada eelkõige noortel ning nendel, kes on alles tööle asunud. Vanuseliste erinevuste mitteilmnemine näitab, et säilenõtkuse arendamine on oluline kõikide vanusegruppide puhul, et töötajad tuleksid toime erinevate situatsioonidega.

Tulemused näitavad, et teadveloleku paari koolituse läbimine ajadistantsiga on kasulikum kui pikemaajalised kursused. Saame eeldada, et kui tööandjad soovivad töötajate säilenõtkus parandada siis tuleks teadveloleku koolituste läbimisest ajendatult, valida töötajate arendamisel paar koolitust teatud ajalisel distantsil. Töökeskkonnas säilenõtkuse suurendamine on võimalik, kui ollakse informeeritud, omandatakse vajalikud oskused ja teadmised. Teadveloleku ja säilenõtkuse hindamise määra erisused võivad tuleneda sellest, et need terminid on ühiskonnas uued ja inimeste oskus neid oma käitumises hinnata pole piisav. Seetõttu on oluline ka töökeskkonnas koolituste läbiviimisel teha võimalikult lihtsaks ja arusaadavaks antud termini tähendus.

Komponendid, mis mõjutavad stressi määra tajumist kõige enam on muutustega kohanemine ja kontrolli tajumine. Organisatsioonidel tuleb pidevalt läbida muutuseid – majandus ja tehnoloogia areneb, kliendid, tarbijad, tööjõud, organisatsiooni struktuur, funktsioonid, äriprotsessid, töösuhted ja juhtimisteooriad muutuvad. Personaliosakonna spetsialistid on need, kes aitavad juhtidel hakkama saada pidevalt muutuva organisatsiooni ja personali dünaamikaga. Kontrolli tajumine on seotud enesetõhususe ja tunnetatud käitumise kontrollimisega. Mõlemad komponendid on personalijuhtimise seisukohalt olulised.

Töö autori meelest säilenõtkus kasvatab inimese teadvelolekut, kui inimesel on olemas kõik need omadused, mida psühholoogiline paindlikkus oluliseks peab, siis on lihtsam tunnetada teadveloleku mõjusid ning seda mõista. Stressiga toimetulekul on vastupanu osutamine väga

tähtsal kohal, et suurendada teadvelolekut. Üha rohkem tuuakse välja, et säilenõtkuse saavutamise üks vahendeid on teadveloleku õpe. Eeldasime, et teadvelolek oma olemuselt võiks inimese stressitaset langetada ja töötajaid rahulikumaks muutma. Kuid tööst tulenevalt antud tendents teadveloleku ja stressi tunnuste vahel on väike. Stress oma olemuselt on inimest hõlmav ning eelkõige tuleks seda maandada tegurite kaudu, mis seda põhjustavad. Teadvelolek ja säilenõtkus on head meetodid abistamiseks stressiga toimetulekul, kuid ainuüksi nendest ei piisa stressist välja tulekuks. Iga inimese enda valida on, milliseid vahendeid ta kasutab, kuid tööandja saab pakkuda omapoolseid koolitusi ja lahendusi nii töötaja heaolu kui ka töökeskkonna parandamiseks.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada teadvelolekul ja säilenõtkuse omavaheline seotus ja nende mõju tööstressile. Seda uuriti teadveloleku ja säilenõtkuse kursuse läbinute ning mitteläbinute hulgas. Kursuse läbinute kaasamine uuringusse aitab välja selgitada kursuste mõju tööstressi tunnetamisele.

Teema on oluline, sest personalijuhtimisega soetud tööülesanded hõlmavad endas töötajate tagasisidestamist, nende koolitusvajaduste väljaselgitamist ning organisatsioonisiseste koolituskavade loomist. Kõigest selles tulenevalt on personalitöötajal võimalus aidata kaasa töötajates tööstressi tegurite ära tundmisele ning võimalusel nende vähendamisele.

Uuringust selgus, et teadveloleku koolituse läbinute ja mitteläbinute hinnang enda teadvelolekule on üpris sarnane. Selgus, et paar teadveloleku koolitust läbinud hindavad enda teadveloleku määra mõnevõrra kõrgemaks, kui need, kes on läbinud standardse 8-nädalase teadveloleku kursuse. Säilenõtkuse tunnetamise puhul hindavad tööstressi taset mõnevõrra kõrgemaks need, kes ei ole osalenud säilenõtkust käsitleval koolitusel. Meeste ja naiste vahelises erinevuses tunnetavad tööstressi taset mõnevõrra rohkem naised, kuid teadveloleku ja säilenõtkuse määra on kõrgemaks hinnanud mehed.

Teadveloleku ja säilenõtkuse tunnuste seose hindamisel tööstressiga, liideti omavahel nende komponentide alatunnused. Analüüsis kasutati nii koondtunnuseid kui ka alatunnuseid vastavalt uurimisküsimusest ning vajadusest.

Magistritöö esimese uurimisküsimusega soovis autor teada saada, missugune on seos teadveloleku ja tööstressi tunnetamise vahel. Uuringu tulemustest selgus, et teadveloleku tasemel on mõõdukas seos tööstressiga, kuid kõige enam mõjutab teadvelolek emotsionaalse kurnatuse määra.

Teise uurimisküsimusega selgitas autor välja, missugune on seos säilenõtkuse ja tööstressi tunnetamisel vahel. Säilenõtkuse seotus tööstressiga on mõnevõrra väiksem kui teadvelolekul, kuid vaatamata sellele, aitab säilenõtkus vähendada tööstressi. Sarnaselt teadvelolekule mõjutab säilenõtkus kõige enam emotsionaalse kurnatuse määra.

Kolmas uurimisküsimus oli seotud teadveloleku ja säilenõtkuse omavahelise seose leidmisega. Seega, eeldasime, et need, kes on läbinud teadveloleku koolituse või kursuse on oma olemuselt säilenõtkemad. Nende kahe tunnuse vahel on positiivne mõõdukas seos, mis näitab et ühe tunnuse kasvades kasvab ka teine. Kuigi antud tulemus ei ole statistiliselt

oluline, seega saab öelda, et antud seos kehtib vaid uuringu valimi sees. Ei saa üldistada üldpopulatsioonile, et need inimesed, kes on läbinud teadveloleku kursuse oleksid oma omadustes säilenõtkemad.

Viimasena soovis autor teada, mil määral on suurema teadveloleku tasemega inimeste säilenõtkuse mõju tööstressile suurem kui madalama teadveloleku tasemega inimestel. Regressioonanalüüsis testiti tööstressi alatunnuste seoseid, lisades mudelisse esialgu säilenõtkuse alatunnused ning seejärel teadveloleku alatunnused. Lisaks viidi läbi kontrolliks regressioonanalüüs esilekerkinud tunnuste vahel. Analüüsist tulenevalt saab öelda, et teadveloleku tase ei mõjuta oluliselt tööga seotud stressi määra, aga stressil on mõju säilenõtkusest tulenevale võimele muutustega kohaneda ja kontrolli omandada. Säilenõtkus ja teadvelolek, ei mõjuta tööstressi koos vaid eraldiseisvate tunnustena.

Lisaks on autor tulenevalt teooriast toonud välja suhtestaatuse, vanusegruppide erinevused ja uskumise välistesse jõududesse. Vastajad, kes on abielus, hindasid enda teadveloleku, säilenõtkuse ja kontrolli tajumise taset kõrgemalt kui teised suhtegrupid. Tööst saab tuua välja, et need, kes usuvad välistesse jõududesse on ka meeletheadlikumad ning säilenõtkemad. Teorias toodud väide, et noorematel on madalam säilenõtkus ning seda tuleks arendada, kinnitust ei saanud. Vanuselisi erinevusi säilenõtkuses välja tuua ei saa ning selle arendamine on oluline igas vanuseastmes.

Kokkuvõtvalt saab magistr töö tulemuste põhjal kinnitada, et teadvelolekul ja säilenõtkusel on vähene mõju tööstressile. Tulemuste analüüsi käigus jõudis autor järeldusele, et teadveloleku kursuste läbimine on seotud säilenõtkuse määraga, kuid inimesed hindavad enda teadveloleku taset keskmiseks olenemata, kas ollakse kursusel või koolitusel käinud. Teadvelolek ja säilenõtkus aitavad tööstressi taset muuta, kuid ei tee seda koos vaid eraldi. Organisatsiooni seisukohalt oleks oluline suurendada töötajate säilenõtkust, sest sel juhul oleks taastumine tööstressist ja selle vältimine kiirem.

Üldvalimi kohta järelduste tegemiseks oli uuringu valim liiga väike. See seab teatud piirangud, kuid annab siiski suunised tulevikus uuritava teema laiendamiseks ja edasi arendamiseks. Autori arvates võiks edaspidi uurida, teadveloleku või säilenõtkuse taset ja selle mõju tööstressile enne ning peale koolitust. See annaks võimaluse võrrelda gruppe enne ja pärast ning annaks täpsema ülevaate muutustest ja nende tegurite mõjust. Edasiseks uuringuks võiks muuta analüüsi instrumente, antud töös on saadud head sisemised reliaablused, mida võiks kontrollida teiste mõõdikutega. Lisaks võiks üle kontrollida küsimustikud, mis osaliselt on töös kasutatud tõlgetena esmakordselt.

Magistritöö uurimus on oluline teadveloleku ja säilenõtkuse kursuse mõju hindamisel tööstressile. Personalijuhtidele võib töö põhjal anda soovitusi tegeleda rohkem töötajate säilenõtkuse arendamisega, et vähendada tööstressi määra. Kuna uuringutulemused näitasid, et säilenõtkuse tunnusel on mõnevõrra suurem mõju tööstressile. Kokkuvõtvalt tuleks arendada töötajates mõlemat nii teadvelolekut kui säilenõtkust, kuna nende mõlema olemasolu mängib rolli töötajate tööstressi tunnetamisel. See, kumba tegurit organisatsioon sooviks arendada tuleneb suuresti organisatsiooni enda kultuurist, juhtidest, töötajatest ja vajadusest, kuid mõlemad nendest on tööstressi tasemele olulised.

SUMMARY

THE IMPACT OF RESILIENCE AND MINDFULNESS ON WORK-RELATED STRESS

Kadry Aasamäe

The aim of this study was to research the correlations and the impact of the mindfulness and resilience factors to the work related stress. The research was done between the people who had passed mindfulness and resilience courses and the people who had not. To bring in the ones who had passed the course helps to define the impact of the courses to feel the work related stress.

The matter is important as tasks related to management of personnel include the feedback and realising the training needs and development of the training programmes developed within the organisations. The results will give a chance to help employees in human resources department to recognise the work related stress factors and to minimise them if possible.

The research shows, that the people who had or had not passed the mindfulness courses had rather similar results. It appears, that couple of people, who had passed the mindfulness course evaluate their level of mindfulness a little higher than the ones, who have passed the standard 8-hour mindfulness course. The acknowledgement of work related stress is somewhat higher among the people who had passed the resilience courses than the ones who had not. In comparison within the genders, females recognise the level of work related stress a bit higher than males, even though males have rated mindfulness and resilience level higher.

The subfactors of the work related stress components were summarised to evaluate the correlations between mindfulness and resilience factors. Depending on the research and necessity the summarised results and subresults were used in analyses.

With the first aim of the study, author wanted to know, what is the relation between mindfulness and work related stress is. The results are showing that the mindfulness level has a moderate relation to work related stress, but the most affected factor by mindfulness is related to emotional exhaustion.

The second aim of the research shows which relation is between resilience and work related stress. Resilience has a little less relation to the work related stress than mindfulness, but nevertheless, it helps to reduce the level of work related stress. As mindfulness, resilience also affects emotional exhaustion the most.

The third aim of the study was to find relations between mindfulness and resilience. It seeks if the ones, who passed the mindfulness course are more resilient. There is a moderate relation between these two factors, which show, that one increases if the other increases. Even though the results show it is not statistically significant, it can be said, that the relation is there within this group of people. The results cannot be granted for the general population, that all people who passed the mindfulness course are more resilient in their characteristics.

The last aim was to research, what are the differences in the impact to the resilience for work related stress among the ones who have the higher level of mindfulness and the ones with the lower level. In the regression analyses the subfactors of work related stress was tested. The resilience subfactors were added first, later the mindfulness ones. Additionally, the factors which were more popular, were added into the regression analyses check. According to the analyses, it can be said that the level of mindfulness does not impact the work related stress level, but stress has an impact on resilience based power to adapt the changes and own control. Resilience and mindfulness do not impact work related stress together, but as separate factors.

Additionally, the author has brought up the differences in groups of relationship status, age and belief in external sources. People, who are married evaluated their mindfulness, resilience and level of control higher than the people from other relationship groups. It can be said, that the ones, who believe in external sources are also more mindful and more resilient. In theory it was said that the younger people have lower resilience and it should be improved. The fact was not confirmed during the study. There are no differences in age groups in resilience and the development of the factor is important in each age group.

In general, according to the results of the study, it can be confirmed, that the mindfulness and resilience have slight impact on work related stress. Author found out, that the passing of the mindfulness courses is related to the resilience level, but many people evaluate their level of mindfulness as average, even though they did or did not attend on the course. Mindfulness and resilience help to adjust the level of work related stress, but do not do it together. From organisations point of view, it would be more important to increase the

resilience of the employees as in this case restoring from the work related stress and avoiding the stress would be faster.

The selection of people, who answered to the questionnaire, was too small for the research to be made for the general population. It sets limits, but still gives directions for the future to research and develop the matter more. Author thinks, that in the future the research of the level of mindfulness and resilience should be studied before and after the course. It would give an opportunity to compare the groups before and after and give more precise overview about the changes and the impact of the factors. For further studies other instruments could be used. Also, the questionnaire could be overlooked, as they were partly used for the first time after translation.

The research is important to understand the impact of the mindfulness and resilience course to work related stress. For managers of personnel the work could give an input to deal more with development of resilience in employees to reduce the level of work related stress, as the results showed, that resilience has more impact on work related stress. All in all, both, mindfulness and resilience should be developed in the employees, as they both have an impact in their work related stress. Which factor must be developed, depends on the cultures, managers and employees of organisations.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Arhangelski, A. (2015). *LÄBIPÕLEMINE JA SEDA SOODUSTAVAD RISKITEGURID EESTI TÖÖTUKASSA NÄITEL*. Tallinn: TTÜ.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 822–848.
- Burton, N. W., Pakenham, K., & Brown, W. J. (2010). Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: A pilot study of the READY program. *Psychology Health and Medicine*, 266-277.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2016). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 76-82.
- Dancey, C. P., & Reidy, j. (2011). *Statistics Without Maths for Psychology*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Davis-Laack, P. (2014). *Addicted To Busy*. LLC: Davis Laack Stress & Resilience Institute.
- Davis-Laack, P. (2014). Seven things resilient employees do differently. *Psychology Today*, 32.
- Eesti Keele Instituut. (01. 10 2019. a.). *Eki*. Allikas: Eki: <http://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=s%C3%A4ilen%C3%B5tkus>
- Eurofound. (2019). *Estonia: Developments in working life 2018*. Tallinn: Praxis Center of Policy Studies.
- Everly, G. J. (2011). Building a resilient organizational culture. *Harvard Business Review*, 50-56.
- Fernandez, R. (2016). 5 ways to boost your resilience at work. *Harvard Business*, 18-19.
- Freudenbergen, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 159 - 165.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 608-628.
- Goodman, R. J., Quaglia, J. T., & Brown, K. W. (2015). *From mindful attention to social connection: The key role of emotion regulation*. London: Routledge.
- Heads up. (17. august 2017. a.). *Heads up*. Allikas: Heads up: better mental health in the workplace: <https://www.headsup.org.au/training-and-resources/news/2018/08/17/the-role-of-resilience-in-the-workplace>

- Hill, B. D., & Labbe, E. E. (2014). Measuring mindfulness. *Psychology of meditation*, 11-27.
- Hözel, B. K., Carmody, J., Vangel, M., Yerramsetti, S. M., Gard, T., & Lazar, S. W. (2011). Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, 36-43.
- Joussef, C. M., & Luthans, F. (2007). *Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*. California: Sage Publications.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (1996). *Mindfulness meditation: What is it, what it isn't, and its role in health care and medicine*. Netherlands: Eburon: Comparative and psychological study on meditation.
- Kaplan, C. P., Turner, S., Norman, E., & Stillson, K. (1996). Promoting Resilience Strategies: A Modified Consultation Model. *Oxford Journal*, 158-168.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 192-207.
- Kristensen, T. S., Høgh, A., & Borg, W. (2006). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6):438-49.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organisation & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Geneva, Switzerland.
- MacConville, R., & Rae, T. (2012). *Building happiness, resilience, motivation and adolescents in positive psychology curriculum for well-being*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1976). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- McLeod, S., Musich, S., Hawkins, K., Alsgaard, K., & Wicker, E. R. (2016). The impact of resilience among older adults. *Geriatric Nursing*, 266-272.
- Ostafin, B. D., Robinson, M. D., & Meier, B. P. (2015). *Handbook of Mindfulness and Self-Regulation*. New York: Springer.
- Rahula, W. (1959). *What the Buddha taught*. New York: Grove.
- Rampe, M. (2010). *Der R-Faktor*. Hamburg & Norderstedt: Books on Demand.
- Reinhold, K. (2019). Psühhosotsiaalsed ohutegurid ja tööstress – kuidas ennetada ja hallata? *Ettevõtlusakadeemia* (lk 17). Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.

- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Brodway Books.
- Riigi Teataja. (15. märts 2019. a.). *Riigi Teataja*. Allikas: Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019177>
- Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1-12.
- Salmon, P. G., Santorelli, S. F., & Kabat-Zinn, J. (1998). Intervention elements promoting adherence to mindfulness-based stress reduction programs in the clinical behavioral medicine setting. rmt: A. Shumaker, E. B. Schron, J. K. Okene, & W. L. Bee, *Handbook of health behavior change* (lk 239-268). New York: Springer.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Intorduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 501-510.
- Schultz, P. P., & Ryan, R. M. (2015). *The "Why," "What," and "How" of Healthy Self-Regulation: Mindfulness and Well-Being from a Self-Determination Theory Perspective*. New York: Springer.
- SEI. (29. 10 2019. a.). *Säästva arengu sõnaseletusi*. Allikas: SEIT: <http://www.seit.ee/>
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: New York: Free Press Staroversky.
- Seligman, M. E. (2011). Building resilience. *Harvard Business Review*, 100-138.
- Shapiro, S., Carlson, L., Astin, J., & Freedman, B. (2006). Mechanism of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(2), 373-386.
- Shean, M. (2015). *Current theories relating to resilience and young people*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation.
- Teichmann, M. (28. aprill 2014. a.). *Tööelu*. Allikas: Tööelu: https://www.tooelu.ee/UserFiles/Urituste-ajakavad-ja-materjalid/EU-OSHA-Eesti/M.Teichmann_28.04.2014.pdf
- The Resilience Institute. (2018). *Resilience Enables Strategic Agility: Global Resilience Report 2018*. Victoria: Springfox.
- Tööinspeksioon. (28. jaanuar 2006. a.). *Stressivastu.ee*. Allikas: Stressivastu.ee: <https://www.stressivastu.ee/index.php?id=66>
- Toom, L. (2018). Töö ja eraelus tasakaalu loomise põhimõtted ja tööriistad. *Tartu Ettevõtluspäev* (lk 23). Tartu: Tartu Ettevõtlusnädal.
- Vaikuseminutid. (23. märts 2017. a.). *Vaikuseminutid*. Allikas: Vaikuseminutid: www.vaikuseminutid.ee
- Virovere, A. (2017). Kuidas saavutada paremaid tulemusi ja õnnestuda ettevõtmises? *Intelligentne Grupp* (lk 58). Tallinn: Intelligentne Grupp.

- Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 105-113.
- Wagnild, G. (2009). *The Resilience Scale user's guide for the US English version of the Resilience Scale and the 14-item Resilience Scale (RS-14)*. Worden: Resilience Center.
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 165-189.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

Tere, vastaja!

Tallinna Tehnikaülikooli personaljuhtimise magistriõppe tudengina, palun sul leida hetk, et vastata minu uurimistöö küsimustikule. Antud andmete kogumine on anonüümne ning aitab uuringu raames võrrelda teadveloleku ehk *mindfulnessi* ning säilenõtkuse ehk psühholoogilise paindlikkuse või kasutusel oleva termini resilientsus mõju tööstressile. Teadvelolek tähendab enda käitumise ja mõtlemisprotsessi jälgimist täiesti hinnanguvabalt. Läbi teadveloleku õpitakse olema hetkes, see on viis stressi ja ärevuse ennetamiseks ning nendega toimetulekuks.

Säilenõtkus ehk võime edukalt kohaneda ja tulla toime raskes, riskirohkes keskkonnas. Säilenõtkus on omadus, mida inimene läbi erinevate situatsioonide nii tööl kui eraelus tugevdab.

Küsimustik on jagatud 3 osasse - tööstressi, säilenõtkuse ja teadveloleku tunnetamine. Viimase osa teine pool puudutab demograafilisi näitajaid ja taustaandmeid vastaja kohta. Küsimustiku täitmine võtab aega 5-7 minutit.

Küsimuste korral palun pöörduda meilitsi kadryaasamae@gmail.com

1. osa - Läbipõlemise ja tööstressi hindamine

Copenhagen Burnout Inventori (CBI) mõõdab, mil määral inimesed omistavad oma emotsionaalse kurnatuse (läbipõlemise) põhjuseid oma tööle või töötamisele inimestega. Palun vasta kõikidele küsimustele. Kui vähem kui kolm küsimust on vastatud siis tulemusi ei arvestata.

1.Alati 2.Tihti 3.Mõnikord 4.Harva 5.Mitte kunagi/Peaaegu mitte kunagi

1.Väga suurel määral 2.Suurel määral 3.Mõnevõrra 4.Vähesel määral 5.Väga vähesel määral

EMOTSIONAALSE KURNATUSE (läbipõlemise) MÄÄR

Kui tihti tunned ennast väsinuna?

Kui tihti tunned, et oled füüsiliselt kurnatud?

Kui tihti tunned, et oled emotsionaalselt kurnatud?

Kui tihti mõtled “ma ei jaks enam”?

Kui tihti tunned, et jaks on otsas?

Kui tihti tunned ennast nõrga ja haigustele vastuvõtlikuna?

TÖÖGA SEOTUD EMOTSIONAALNE KURNATUS

Järgnevad küsimused puudutavad Teie tööga seotud läbipõlemise tunnetamist.

Kas tunned end ülemäära väsinuna tööpäeva lõpuks?

Kas ainuüksi mõte järgmisest algavast tööpäevast tekitab sinus hommikul jõuetuse tunnet?

Kas tunned, et iga töötund on sinu jaoks väsitav?

Kas sul on piisavalt energiat oma pere ja sõprade jaoks vabal ajal?

Kas sinu töö on emotsionaalselt kurnav?

Kas su töö tekitab sinus frustratsiooni (takistusängi)?

Kas tunned, et oled töö tõttu läbipõlenud?

SUHTLEMISEGA SEOTUD EMOTSIONAALNE KURNATUS

Järgnevad küsimused puudutavad inimeste ja klientidega seotud läbipõlemise tunnetamist.

Selgitus: inimese või kliendiga seotud läbipõlemine on pikaajaline füüsiline ja psühholoogiline kurnatuse seisund, mis on seotud inimese inimese või kliendikeskse tööga.

Kas sul on raske teiste inimestega/klientidega töötada?

Kas töötamine teiste inimestega/klientidega tekitab frustratsiooni?

Kas töötamine teiste inimestega/klientidega kurnab ära sinu energia?

Kas tunned, et töötamine teiste inimeste/klientidega võtab sinult rohkem kui vastu saad?

Kas oled väsinud teistega koos/klientidega töötamisest?

Kas vahel mõtled selle peale, kui kaua sa veel jaksad teistega koos/klientidega töötada?

2. osa - Säilienõtkus

25-väiteline Connor-Davidson resilientsuse skaala (CD-RISC) mõõdab resilientsust ehk millal ollakse omandanud vastupanuvõime, suutlikkus tervelt ja tõhusalt ning end avardavalt läbi tulla elus eettulevatest situatsioonidest, mis nõuavad suuremat vaimset ja füüsilist

pingutust. Palun vasta järgmistele väidetele, mis kõige paremini iseloomustab sinu hinnangut väite kohta.

1.Ei ole tõene 2.Vähesel määral tõene 3.Mõningal määral tõene 4.Sagedasti on tõene
5.On tõene, iseloomustab mind täielikult

Olen võimeline muutustega kohanema.

Mõnikord aitab mind saatus või jumal.

Ma saan hakkama kõigega, mis iganes mul teha tuleb.

Varasemad kordaminekud annavad mulle enesekindlust.

Proovin probleemides näha asjade humoorikat külge.

Stressiga toime tulek muudab mind tugevamaks.

Ma taastun haigustest, vigastustest või muudest muredest üsna kergesti.

Ma usun, et enamik asju juhtub mingil põhjusel.

Vaatamata kõigele püüan alati anda endast parima.

Usun, et suudan oma eesmärgid saavutada isegi, kui tekib takistusi.

Isegi lootusetus olukorras ei anna ma alla.

Stressi ajal tean, kust leida abi.

Ka surve all olles suudan keskenduda ja mõelda selgelt.

Ma eelistan probleemide lahendamisel võtta liidri rolli.

Ebaõnnestumised ei heiduta mind kergesti.

Ma pean ennast tugevaks inimeseks elu väljakutsete ja raskustega toimetulekul.

Vajadusel võtan vastu ebapopulaarseid või raskeid otsuseid.

Tulen kergesti toime ebameeldivate või valulike tunnetega nagu kurbus, hirm ja viha.

Tegutsen tihti oma vaistu järgides.

Mu elul on selged eesmärgid.

Ma tunnen, et oman kontrolli oma elu üle.

Mulle meeldivad väljakutsed.

Pingutan, et saavutada püstitatud eesmäärke.

3. osa - Teadvelolek

MAAS on 15-väiteline skaala, mis on loodud dispositsioonilise teadveloleku põhitunnuse hindamiseks, nimelt avatud või vastuvõtlik teadlikkus toimuvale ja sellele tähelepanu pööramine olevikus.

Ma võin kogeda mõnda emotsiooni ja sellest mõnda aega ise mitte teadlik olla.

Ma kukutan või lõhun asju hoolimatusest, tähelepanu mitte pööramisest või millelegi muule mõtlemisest.

1.Peaaegu alati 2.Väga tihti 3.Üsna tihti 4.Üsna harva 5.Väga harva 6.Peaaegu mitte kunagi

Minu meelest on raske püsida keskendunult olevikus toimuvasse.

Ma kipun kõndima kiiresti, et jõuda sihtkohta ilma tähelepanu pööramata sellele, mida ma tunnen teekonnal.

Ma ei kipu tundma füüsilist pinget ega ebamugavustunnet, kuni nad tõesti mu tähelepanu äratavad.

Ma unustan inimese nime peaaegu kohe kui ta mulle seda esimest korda ütles.

Tundub, nagu ma „olen automaatsel režiimil“ ilma erilise teadlikkuseta, mida ma teen.

Ma kiirustan läbi toimingute, pööramata neile väga tähelepanu.

Ma olen oma sihile nii keskendunud, et ma kaotan kontakti asjaga mida teen, et sihini üldse jõuda.

Ma teen töid ja ülesandeid automaatselt, olemata teadlik, mida ma teen.

Leian end kedagi ühe kõrvaga kuulamas, tehes samal ajal midagi muud.

Sõidan kohtadesse „automaat piloodiga“ ja siis imestan, miks ma sinna sõitsin.

Ma leian end hõivatuna mõtetega tulevikust või minevikust.

Ma leian end tegemas asju ilma tähelepanu pööramata.

Ma näksin snäkke saamata aru, et ma söön.

TAUSTAANDMED

Sugu Vanus Perekonnaseis Haridus

Kas oled läbinud teadveloleku kursuse? – täpsusta

Kas oled osalenud mõnel säilenõtkusega seotud koolitusel ? - täpsusta

Lisa 2. Tulemused (Teadveloleku kursuse läbimist kirjeldav tabel)

Teadveloleku kursuse läbinute erinevusi kirjeldav keskmiste tabel

		Keskmine	Standardhälve
Teadvelolek	Jah, olen läbinud 8-nädalase kursuse	3,92	,670
	Jah, olen läbinud paar koolitust	4,24	,726
Tööstress	Jah, olen läbinud 8-nädalase kursuse	2,56	,536
	Jah, olen läbinud paar koolitust	2,62	,706
Säilenõtkus	Jah, olen läbinud 8-nädalase kursuse	3,59	,576
	Jah, olen läbinud paar koolitust	3,75	,449

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Tulemused (T-test kirjeldav tabel teadveloleku kursuse läbimine)

Student t-testi tulemused meeste ja naiste hinnangute võrdluses

	t	df	p
Töoga seotud kurnatus	-,298	125	,766
Suhtlemisega seotud kurnatus	-,854	114	,395
Emotsionaalsusega seotud kurnatus	-1,092	171	,277
Kompetentsi tajus	1,513	171	,132
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	1,066	171	,288
Muutustega kohanemine	1,092	171	,276
Kontrolli tajumine	-1,508	171	,133
Uskumine välistesse jõududesse	-2,350	171	,020
Teadvelolek kui seisund	1,109	171	,269
Teadvelolek kui iseloomuomadus	,521	171	,603

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Tulemused (Student T-test tulemused soolises võrdluses)

T-test kirjeldav tabel sooline jaotus

		Keskmine	Standardhälve
Tööst tulenev kurnatus	Mees	2,31	,790
	Naine	2,35	,861
Suhtlemisega ja klientidega soetud kurnatus	Mees	2,00	,607
	Naine	2,12	,719
Emotsionaalne kurnatus	Mees	2,74	,705
	Naine	2,87	,668
Kompetentsi tajus	Mees	3,85	,604
	Naine	3,69	,646
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	Mees	3,55	,597
	Naine	3,44	,631
Muutustega kohanemine	Mees	4,01	,542
	Naine	3,89	,620
Kontrolli tajumine	Mees	3,28	,961
	Naine	3,49	,792
Usukumine välistesse jõududesse	Mees	3,02	1,134
	Naine	3,45	1,045
Teadvelolek kui seisund	Mees	4,18	,650
	Naine	4,05	,663
Teadvelolek kui iseloomuomadus	Mees	4,06	,778
	Naine	3,99	,803

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Tulemused (T-test kirjeldav tabel teadveloleku kursuse läbimine)

T-test kirjeldav tabel teadveloleku kursuse läbimine

		Keskmine	Standardhälve
Tööst tulenev kurnatus	jah, olen läbinud	2,45	,878
	ei ole läbinud	2,27	,822
Suhtelmisega ja klientidega seotud kurnatus	jah, olen läbinud	2,08	,613
	ei ole läbinud	2,06	,713
Emotsionaalne kurnatus	jah, olen läbinud	2,83	,660
	ei ole läbinud	2,85	,699
Kompetentsi tajut	jah, olen läbinud	3,72	,617
	ei ole läbinud	3,75	,664
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	jah, olen läbinud	3,44	,591
	ei ole läbinud	3,47	,653
Muutustega kohanemine	jah, olen läbinud	3,92	,558
	ei ole läbinud	3,94	,632
Kontrolli tajumine	jah, olen läbinud	3,57	,718
	ei ole läbinud	3,35	,912
Uskumine välistesse jõududesse	jah, olen läbinud	3,61	1,089
	ei ole läbinud	3,14	1,060
Teadvelolek kui seisund	jah, olen läbinud	4,07	,725
	ei ole läbinud	4,11	,632
Teadvelolek kui iseloomuomadus	jah, olen läbinud	3,95	,740
	ei ole läbinud	4,03	,841

Allikas: autori koostatud

Lisa 6. Tulemused (Student t-test tulemused teadveloleku kursuse läbinute ja mitteläbinute võrdluses)

Student-test tulemused teadveloleku kursuste läbinute ja mitteläbinute hinnangute võrdluses

	t	df	p
Tööga seotud kurnatus	1,111	120	,269
Suhtlemisega seotud kurnatus	,175	108	,862
Emotsionaalusega seotud kurnatus	-,166	163	,869
Kompetentsi tajus	-,291	163	,771
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,289	163	,773
Muutustega kohanemine	-,133	163	,895
Kontrolli tajumine	1,581	163	,116
Uskumine välistesse jõududesse	2,724	163	,007
Teadvelolek kui seisund	-,352	163	,726
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,585	163	,559

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Tulemused (T-test kirjeldav tabel säilenõtkuse kursuse läbimine)

T-test kirjeldav tabel säilenõtkuse kursuse läbimine

		Keskmine	Standardhälve
Tööst tulenev kurnatus	jah, olen läbinud	2,02	,679
	ei ole läbinud	2,36	,846
Suhtlemise ja klientidega seotud kurnatus	jah, olen läbinud	2,08	,500
	ei ole läbinud	2,08	,695
Emotsionaalne kurnatus	jah, olen läbinud	2,70	,763
	ei ole läbinud	2,84	,674
Kompetentsi tajus	jah, olen läbinud	3,93	,549
	ei ole läbinud	3,72	,642
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	jah, olen läbinud	3,66	,440
	ei ole läbinud	3,46	,631
Muutustega kohanemine	jah, olen läbinud	4,18	,276
	ei ole läbinud	3,91	,612
Kontrolli tajumine	jah, olen läbinud	3,76	,651
	ei ole läbinud	3,41	,853
Uskumine välistesse jõududesse	jah, olen läbinud	4,36	,869
	ei ole läbinud	3,26	1,064
Teadvelolek kui seisund	jah, olen läbinud	4,42	,665
	ei ole läbinud	4,06	,656
Teadvelolek kui iseloomuomadus	jah, olen läbinud	4,00	,625
	ei ole läbinud	4,01	,807

Allikas: autori koostatud

Lisa 8. Tulemused (Student t-test tulemused säilenõrkuse kursuse läbinute ja mitteläbinute hinnangute võrdluses)

Student t-test tulemused säilenõrkuse kursuse läbinute ja mitteläbinute hinnangute võrdluses

	t	df	p
Tööst tulenev kurnatus	-1,205	125	,231
Suhtlemise ja klientidega seotud kurnatus	-,004	114	,997
Emotsionaalne kurnatus	-,673	171	,502
Kompetentsi tajus	1,080	171	,282
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	1,052	171	,294
Muutustega kohanemine	1,473	171	,143
Kontrolli tajus	1,318	171	,189
Uskumine välistesse jõududesse	3,366	171	,001
Teadvelolek kui seisund	1,722	171	,087
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,050	171	,960

Allikas: autori koostatud

Lisa 9. Tulemused (One-Way ANOVA suhtestaatuse ja tunnuste kirjeldus)

Tabel 1. Tulemused (One-Way ANOVA suhtestaatuse ja alatunnuste kirjeldus)

One-Wat Anova suhtestaatuse ja alatunnuste kirjeldus			
	Keskmete ruut	F	p
Tööga seotud kurnatus	,815	1,165	,326
Suhtlemisega seotud kurnatus	,606	1,290	,281
Emotsionaalsusega seotud kurnatus	,209	,450	,718
Kompetentsi tajus	,403	,993	,398
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	1,119	2,994	,032
Muutustega kohanemine	,823	2,341	,075
Kontrolli tajumine	3,239	4,845	,003
Uskumine välisesse jõududesse	,120	,100	,960
Teadvelolek kui seisund	,391	,896	,444
Teadvelolek kui iseloomuomadus	,601	,950	,418

Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (suhtestaatuse kirjeldav statistika)

Suhtestaatuse kirjeldav statistika			
		Keskmine	Standardhälve
Säilenõtkus	Vallaline	3,49	,658
	Suhtes	3,56	,521
	Abielus	3,80	,492
	Muu	3,62	,673
Teadvelolek	Vallaline	4,03	,607
	Suhtes	4,00	,742
	Abielus	4,19	,645
	Muu	3,84	,540
Tööstress	Vallaline	2,59	,622
	Suhtes	2,60	,554
	Abielus	2,44	,534
	Muu	2,72	,569

Allikas: autori koostatud

Lisa 10. Tulemused (One-Way ANOVA haridustaseme ja alatunnuste kirjeldus)

One- Way ANOVA haridustaseme ja alatunnuste kirjeldus

	Keskmise ruut	F	p
Töoga seotud kurnatus	,688	,979	,405
Suhtlemisega seotud kurnatus	,331	,692	,599
Emotsionaalsusega seotud kurnatus	,621	1,358	,251
Kompetentsi tajus	,118	,285	,887
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	,085	,217	,929
Muutustrega kohanemine	,090	,247	,911
Kontrolli tajumine	1,540	2,220	,069
Uskumine välistesse jõududesse	,233	,194	,941
Teadvelolek kui seisund	,323	,738	,567
Teadvelolek kui iseloomuomadus	,536	,846	,498

Allikas: autori koostatud

Lisa 11. Tulemused (One-Way ANOVA vanusegruppide ja alatunnuste kirjeldus)

One-Way Anova vanusegruppide ja alatunnuste kirjeldus

	Keskmete ruut	F	p
Töoga seotud kurnatus	,049	,068	,977
Suhtlemisega seotud kurnatus	,114	,237	,871
Emotsionaalsusega soetud kurnatus	1,013	2,246	,085
Kompetentsi tajus	,055	,133	,940
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	,034	,087	,967
Muutustega kohanemine	,134	,367	,777
Kontrolli tajumine	,910	1,282	,282
Uskumine välistesse jõududesse	1,688	1,447	,231
Teadvleolek kui seisund	,258	,588	,624
Teadvleolek kui iseloomuomadus	,493	,777	,509

Allikas: autori koostatud

Lisa 12. Tulemused (kirjeldav tabel suhtestaatus ja säilenõtkus)

Kirjeldav tabel suhtestaatus ja säilenõtkus		Keskmine	Standardhälve
Kompetentsi tajus	Vallaline	3,62	,747
	Suhtes	3,71	,584
	Abielus	3,86	,623
	Muu	3,80	,707
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	Vallaline	3,34	,713
	Suhtes	3,42	,572
	Abielus	3,70	,545
	Muu	3,31	,835
Muutustega kohanemine	Vallaline	3,78	,615
	Suhtes	3,90	,610
	Abielus	4,12	,516
	Muu	3,88	,694
Kontrolli tajumine	Vallaline	3,33	,956
	Suhtes	3,26	,809
	Abielus	3,80	,732
	Muu	3,79	,616
Uskumine välistesse jõududesse	Vallaline	3,24	1,140
	Suhtes	3,35	1,088
	Abielus	3,36	1,087
	Muu	3,38	,916

Allikas: autori koostatud

Lisa 13. Somersi delta koefitsendid säilenõtkuse ja tööstressi komponentide vahel

Tabel 1. Tulemused (tööga seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	-,258	-4,231	,000
	Tööga seotud kurnatus	-,253	-4,231	,000
	Säilenõtkus	-,264	-4,231	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (suhtlemisega seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	-,264	-4,329	,000
	Suhtlemisega seotud kurnatus	-,257	-4,329	,000
	Säilenõtkus	-,270	-4,329	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades hullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Tabel 3. Tulemused (emtsionaalsusega seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	-,302	-6,150	,000
	Emotsionaalsusega seotud kurnatus	-,295	-6,150	,000
	Säilenõtkus	-,309	-6,150	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades hullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Lisa 14. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja tööstressi komponentide vahel

Tabel 1. Tulemused (tööga seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	-,289	-5,079	,000
	Tööga seotud kurnatus	-,283	-5,079	,000
	Teadvelolek	-,294	-5,079	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (suhtlemisega seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	-,248	-3,919	,000
	Suhtlemisega seotud kurnatus	-,243	-3,919	,000
	Teadvelolek	-,253	-3,919	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Tabel 3. Tulemused (emtsionaalsusega seotud kurnatus)

		Suunalised mõõtmed		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeeteriline	-,323	-6,667	,000
	Emotsionaalsusega seotud kurnatus	-,317	-6,667	,000
	Teadvelolek	-,329	-6,667	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Lisa 15. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja muutustega kohanemise komponentide vahel

Tabel 1. Tulemused (teadvelolek kui seisund ja muutustega kohanemine)

		Suunalised mõõtmised		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	,297	5,172	,000
	Muutustega kohanemine	,288	5,172	,000
	Teadvelolek kui seisund	,307	5,172	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (teadvelolek kui iseloomuomadus ja muutustega kohanemine)

		Suunalised mõõtmised		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	,272	5,236	,000
	Muutustega kohanemine	,261	5,236	,000
	Teadvelolek kui iseloomuomadus	,285	5,236	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi
Allikas: autori koostatud

Lisa 16. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja kontrolli tajumise komponentide vahel

Tabel 1. Tulemused (teadvelolek kui seisund ja muutustega kohanemine)

		Suunalised mõõtmised		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	,246	4,474	,000
	Kontrolli tajumine	,240	4,474	,000
	Teadvelolek kui seisund	,253	4,474	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi

Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (teadvelolek kui iseloomuomadus ja muutustega kohanemine)

		Suunalised mõõtmised		
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	Ligikaudne statistiline olulisus
Somersi delta	Sümmeetriline	,306	5,865	,000
	Kontrolli tajumine	,295	5,865	,000
	Teadvelolek kui iseloomuomadus	,318	5,865	,000

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi

Allikas: autori koostatud

Lisa 17. Somersi delta koefitsendid teadveloleku ja uskumine välistesse jõududesse komponentide vahel

Tabel 1. Tulemused (teadvelolek kui seisund ja uskumine välistesse jõududesse)

		Suunalised mõõtmed		Ligikaudne statistiline olulisus
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	
Somersi delta	Sümmeetriline	,110	2,185	,029
	Uskumine välistesse jõududesse	,106	2,185	,029
	Teadvelolek kui seisund	,114	2,185	,029

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi

Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Tulemused (teadvelolek kui iseloomuomadus ja uskumine välistesse jõududesse)

		Suunalised mõõtmed		Ligikaudne statistiline olulisus
		Väärtus	Ligikaudne T ^b	
Somersi delta	Sümmeetriline	,123	2,298	,022
	Uskumine välistesse jõududesse	,117	2,298	,022
	Teadvelolek kui iseloomuomadus	,129	2,298	,022

b. Kasutab asümptootilist standardviga eeldades nullhüpoteesi

Allikas: autori koostatud

Lisa 18. Tulemused (tööga ja suhtlemisega seotud kurnatuse regressioonanalüüs koefitsendid)

Tabel 1. Tööga seotud kurnatuse regressioonanalüüs

Tööga seotud kurnatuse regressioonanalüüsi koefitsendid ^a				
Mudel	Beta	t	p	
1	Kompetentsi tajus	,100	,674	,502
	Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,083	-,568	,571
	Muutustega kohanemine	-,397	-3,223	,002
	Kontrolli tajumine	-,144	-1,394	,166
	Uskumine välistesse jõududesse	,002	,027	,978
2	Kompetentsi tajus	,166	1,145	,255
	Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,059	-,418	,676
	Muutustega kohanemine	-,383	-3,222	,002
	Kontrolli tajumine	-,098	-,976	,331
	Uskumine välistesse jõududesse	-,009	-,115	,909
	Teadvelolek kui seisund	-,127	-1,167	,246
	Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,191	-1,677	,096

a. Sõltuv tunnus: Tööga seotud kurnatus

Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Suhtlemisega seotud kurnatuse regressioonanalüüs

Suhtlemisega seotud kurnatuse regressioonanalüüsi koefitsendid ^a				
Mudel	Beta	t	p	
1	Kompetentsi tajus	-,079	-,498	,620
	Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	,040	,271	,787
	Muutustega kohanemine	-,294	-2,312	,023
	Kontrolli tajumine	-,279	-2,569	,012
	Uskumine välistesse jõududesse	,118	1,317	,191
2	Kompetentsi tajus	,000	,001	1,000
	Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	,052	,354	,724
	Muutustega kohanemine	-,294	-2,341	,021

Lisa 18 jätk

Kontrolli tajumine	-,263	-2,451	,016
Uskumine välistesse jõududesse	,095	1,079	,283
Teadvelolek kui seisund	,135	1,156	,250
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,287	-2,313	,023

a. Sõltuv tunnus: Tööga seotud kurnatus

Allikas: autori koostatud

Tabel 3. Emotsionaalsusega seotud kurnatuse regressioonanalüüs

Emotsionaalsusega seotud kurnatuse regressioonanalüüsi koefitsendid^a

Mudel	Beta	t	p
1			
Kompetentsi tajus	,095	,841	,402
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,058	-,530	,597
Muutustega kohanemine	-,335	-3,406	,001
Kontrolli tajumine	-,301	-3,563	,000
Uskumine välistesse jõududesse	-,008	-,116	,907
2			
Kompetentsi tajus	,099	,901	,369
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,010	-,095	,924
Muutustega kohanemine	-,296	-3,099	,002
Kontrolli tajumine	-,246	-2,959	,004
Uskumine välistesse jõududesse	-,008	-,123	,902
Teadvelolek kui seisund	-,130	-1,370	,172
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,158	-1,624	,106

a. Sõltuv tunnus: Tööga seotud kurnatus

Allikas: autori koostatud

Lisa 19. Tulemused (emotsionaalsusega seotud stressi regressioonanalüüsi koefitsendid muutustega kohanemise, kontrolli tajumise ja teadveloleku kui iseloomuomaduse vahel)

Tabel 1. Emotsionaalsusega seotud stressi kontroll regressiooni koefitsendid

Emotsionaalsusega seotud stressi regressioonanalüüsi koefitsendid^a

Mudel		Beta	t	p
1	Muutustega kohanemine	-,474	-7,041	,000
2	Muutustega kohanemine	-,313	-4,047	,000
	Kontrolli tajumine	-,294	-3,799	,000
3	Muutustega kohanemine	-,261	-3,418	,001
	Kontrolli tajumine	-,224	-2,889	,004
	Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,245	-3,497	,001

a. Sõltuv tunnus: Emotsionaalsusega seotud stress

Allikas: autori koostatud

Tabel 2. Säilenõtkuse ja teadveloleku komponent kui moderaator

Säilenõtkuse ja teadveloleku regressioonanalüüsi koefitsendid^a

Mudel		Beta	t	p
1	Säilenõtkus	-,329	-4,569	,000
	Teadvelolek	-,304	-4,217	,000
2	Säilenõtkus	-,318	-4,256	,000
	Teadvelolek	-,257	-2,326	,021
	säilexteadvel	-,064	-,563	,574

a. Sõltuv tunnus: Emotsionaalsusega seotud stress

Allikas: autori koostatud

Lisa 20. Tulemused (tunnustevahelised korrelatsioonid)

Tunnustevahelised korrelatsiooninäitajad

	Tööstress	Töoga seotud kurnatus	Suhtl. seotud kurnatus	Emots. seotud kurnatus	Säilenõtkus	Kompetentsi tajus	Sihikind. ja keskendumine	Muutustega kohanemine	Kontrolli tajumine	Usku välistesse jõududesse	Teadvelolek	Teadvelolek kui seisund	Teadvelolek kui iseloomuom.
Tööstress		,891**	,678**	,863**	-,401**	-,311**	-,367**	-,419**	-,441**	-,160*	-,482**	-,452**	-,447**
Töoga seotud kurnatus	,891**		,633**	,734**	-,361**	-,290**	-,337**	-,420**	-,357**	-,160	-,407**	-,362**	-,391**
Suhtlemisega seotud kurnatus	,678**	,633**		,533**	-,369**	-,351**	-,328**	-,379**	-,427**	-,101	-,347**	-,253**	-,383**
Emotsionaalsusega seotud kurnatus	,863**	,734**	,533**		-,420**	-,337**	-,348**	-,429**	-,452**	-,193*	-,449**	-,419**	-,415**
Säilenõtkus	-,401**	-,361**	-,369**	-,420**		,897**	,886**	,787**	,741**	,476**	,416**	,385**	,414**
Kompetentsi tajus	-,311**	-,290**	-,351**	-,337**	,897**		,741**	,679**	,568**	,297**	,371**	,323**	,385**
Sihikindlus ja probleemidele keskendumine	-,367**	-,337**	-,328**	-,348**	,886**	,741**		,636**	,593**	,306**	,359**	,344**	,344**
Muutustega kohanemine	-,419**	-,420**	-,379**	-,429**	,787**	,679**	,636**		,538**	,289**	,389**	,386**	,367**
Kontrolli tajumine	-,441**	-,357**	-,427**	-,452**	,741**	,568**	,593**	,538**		,285**	,382**	,325**	,409**
Usk välistesse jõududesse	-,160*	-,160	-,101	-,193*	,476**	,297**	,306**	,289**	,285**		,171*	,150*	,169*
Teadvelolek	-,482**	-,407**	-,347**	-,449**	,416**	,371**	,359**	,389**	,382**	,171*		,905**	,944**
Teadvelolek kui seisund	-,452**	-,362**	-,253**	-,419**	,385**	,323**	,344**	,386**	,325**	,150*	,905**		,725**
Teadvelolek kui iseloomuomadus	-,447**	-,391**	-,383**	-,415**	,414**	,385**	,344**	,367**	,409**	,169*	,944**	,725**	

** . Korrelatsioon on statistiliselt oluline tasandil 0.01(2-suunaline).

* . Korrelatsioon on statistiliselt oluline tasandil 0.05(2-suunaline).

Allikas: autori koostatud

Lisa 21. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Kadry Aasamäe (sünnikuupäev: 26.11.1992.)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Säilenõtkuse ja teadveloleku mõjust tööstressile“ mille juhendaja on Liina Randmann,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*