

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Janna Gavrilova

**ÜLDISE ELU JA TÖÖGA RAHULOLU SEOSED TÖÖST TAASTUMISE, TÖÖ-
ERAELU TASAKAALU JA TERVISEGA**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14, peeriala halduskorraldus

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6070 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni

Janna Gavrilova2019

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 154140HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: janna.gavrilova@outlook.com

Juhendaja Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....2019

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees Üllas Ehrlich, PhD:

Lubatud kaitsmisele

.....2019

(allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	7
1.1. Eluga rahuolu.....	7
1.2. Tööga rahuolu.....	8
1.3. Tööst taastumine ning töö-eraelu tasakaal.....	11
1.4 Tervis	13
2. EMPIIRILINE UURING.....	14
2.1. Uuringus osalenud organisatsiooni lühitutvustus	14
2.2. Metoodika.....	14
2.3 Valim	16
2.4 Uuringu tulemused	16
2.4.1 Eluga ja tööga rahulolu.....	16
2.4.2 Tööst taastumine ning töö-eraelu tasakaal.....	17
2.3.3 Tervis	19
2.4.4 Seosed eluga ja tööga rahulolu ning tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja subjektiivse tervise vahel.....	21
2.5 Järeldused ja arutelu	23
KOKKUVÕTE	26
SUMMARY	28
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	30
Lisa 1. Kvantitatiivse uuringu küsimustik.....	33

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on seotud töötajate üldine elu ja tööga rahulolu tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja subjektiivse tervisega.

Bakalaureusetöö on empiiriline uurimus ja koosneb kahest peatükist, millele järgneb arutelu ja järelduste osa. Esimeses peatükis annab autor ülevaate elu-ja tööga rahulolu, tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja tervise kontseptsioonidest. Teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus (kirjeldatakse uuringus osalenud organisatsiooni, uuringu meetodit, valimit ning antakse ülevaade uuringu tulemustest, ning arutelu ja järelduste osa).

Eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise ankeetküsitluse ühe Eestis tegutseva professionaalseid ilutooteid müüva ilukaubamaja töötajate hulgas. Uurimistulemused näitasid, et eluga ja tööga rahulolu on mõõduka tugevusega positiivses seoses ($r=0,55$, $p<0,001$). Üldine eluga rahulolu on positiivselt seotud ka kõrgemate hinnangutega enda üldisele tervislikule seisundile ja tajutud parema igapäevatööst taastumisega (vastavalt $r=0,39$, $p=0,021$ ja $r=0,48$; $p<0,001$). Mida paremaks hinnati enda vaimset tervist, seda suurem oli tööga ja eluga rahulolu (vastavalt $r=0,50$, $p<0,001$ ja $r = 0,47$, $p<0,001$). Mida kõrgem oli vastajate füüsiline aktiivsus, seda paremaks hinnati enda üldist tervislikku seisundit ($r=0,38$, $p=0,021$) ja seda suurem oli ka tööga rahulolu ($r =0,38$, $p=0,03$). Edukam tööst taastumine oli positiivselt seotud ka kõrgema hinnanguga enda üldisele tervisele ($r=0,38$, $p=0,026$). Uuringu tulemused lubavad järeldada, et tööandja kulutused töötaja tervise edendamiseks (sportimistoetus jms) on põhjendatud, kuna suurem füüsiline aktiivsus ja parem füüsiline ja vaimne tervis on seotud tööga rahuloluga.

Märksõnad: eluga rahulolu, tööga rahulolu, tööst taastumine, töö-eraelu tasakaal, tervis, vaimne tervis

SISSEJUHATUS

Eluga ja tööga rahulolu teema on inimestele ikka huvi pakkunud – juba Vana-Kreekas arutleti selle üle, mis teeb elu heaks. Tänapäeval räägitakse eluga rahulolust enamasti subjektiivse heaolu võtmes. Subjektiivset heaolu uurivate teadlaste (e.g. Diener *et al.* 2005) sõnul hõlmab subjektiivne heaolu meeldivaid emotsioone, negatiivsete emotsioonide madalat taset ja suurt rahulolutunnet. Oluliseks subjektiivse heaolu eelduseks on, et inimene meeldiks iseendale (*ibid.*).

Diener (1984) väitel saab heaolu ja õnne saab määratleda kolmel viisil. Esiteks saab heaolu defineerida väliste kriteeriumitega, nagu vooruse ja pühadusega. Teiseks on sotsiaalteadlased keskendunud küsimusele "mis paneb inimesi oma elu positiivselt hindama?" Sellist heaolu määratlemist võetakse kui eluga rahulolu ja see toetub inimese hea elu standarditel. Kolmas heaolu tähendus on kõige lähemal sellele, kuidas seda mõistet kasutatakse igapäevaselt - positiivse mõju ülekaal negatiivse osas. See definitsioon rõhutab meeldivaid emotsionaalseid kogemusi, mis võib tähendada, et inimene kogeb praeguses eluperioodis peamiselt häid tundeid või tal on eelsoodumus positiivseteks tunneteks, hoolimata sellest, kas ta hetkel neid kogeb või mitte. (Diener 1984)

Inimene veedab oma elust suure osa tööl ning seepärast peab tehtav töö talle meeldima. Inimese suhtumine töösse iseloomustab seda, kas ta on tööga rahulolev või mitte (Virovere *et al.* 2005). Tööga rahulolu (*job satisfaction*) näitab, kui võrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust ja suhteid töökaaslastega (Vadi 2000). Tööraahulolu tunnetuslik pool iseloomustab kui huvitavaks, stimuleerivaks, rahuldustpakkuvaks või nõudlikuks inimene tööd peab (Riana *et al.* 2018). Tööandjal tuleks luua positiivne õhkkond, et töötaja tunneks ennast hästi ja teaks oma kohta organisatsioonis, mis on tema töö eesmärgid ja tööülesanded. Herzbergi (1987) teooriate näitel on üks võimalusi kedagi motiveerida teda tunnustades (Herzberg, 1987, viidatud Virovere, *et al.* 2005 järgi). See annab rohkem töötajale motivatsiooni ja töötaja soovib rohkem panustada oma töösse.

Töö autor arvab, et tööpäeva jooksul võib tulla ette pingelisi olukordi, peale mida vajab inimese keha puhkust ning taastumist. Töötaja peab saama puhata ja taastuda peale pingelist tööpäeva. Kui töötaja ei taastu peale tööpäeva, siis võib ta kiiresti läbi põleda ning võivad tekkida vaimse tervise (nt stress, depressioon) probleemid. Taastunud töötaja on rohkem produktiivsem ja jätkusuutlikum, kuna tal on rohkem energiat ja suudab pühendada rohkem tööle.

Tänapäeva kiires arenvas ühiskonnas tuleb inimestel leida tasakaal töö- pere/isikliku elu vahel. Töö ja pereelu tasakaal tähendab nendevaheliste konfliktide puudumist (konfliktid võivad tuleneda sellest, kui tööelu segab pereelus osalemist või vastupidi). Töö ja pereelu tasakaal näitab, et töös osalemise teevad lihtsamaks kodused kogemused ja õpitud oskused ning vastupidi (töö lihtsustab kodust elu ja vastupidi) (Frone 2003).

Inimese töövõime aluseks on tema tervis. Tervislik seisund hõlmab nii füüsilist kui ka vaimset tervist. Paljud uuringud näitavad, et kaasaegses töökeskkonnas on mitmesuguseid ohutegureid, mis inimese tervist mõjutavad. Osa neist on seotud füüsilise töökeskkonnaga ja teised psühhosotsiaalse iseloomuga. Eesti Vabariigi töötervishoiu ja tööohutuse seaduses on psühhosotsiaalsete ohuteguritena töökohal loetletud õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi (TTOS § 9 lg 1).

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on seotud üldine elu ja tööga rahulolu tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja subjektiivse tervisega. Eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise ankeetküsitluse. Bakalaureusetöö on empiiriline uurimus, mis koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis annab töö autor teoreetilise ülevaate eluga ja tööga rahulolu, tööst taastumise ja töö-eraelu tasakaalu ning tervise kontseptsioonidest. Teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus, millele järgneb arutelu ja järelduste osa.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Käesolevas peatükis antakse teoreetiline ülevaade eluga ja tööga rahulolu, tööst taastumise ning töö-eraelu tasakaalu ja tervise kontseptsioonidest.

1.1. Eluga rahuolu

Subjektiivset heaolu ehk teisisõnu eluga rahulolu defineeritakse enamasti läbi selle, milliseid emotsioone inimene teatud elulistes olukordades tunneb, milline on tema tervisekäitumine ja elukeskkond ning kuivõrd stabiilne on tema vaimne tervis. Kõik oleneb tegelikult inimesest endast, mis on tema elus oluline ning määrav (Diener *et al.* 2006).

Boehm ja Lyubomirsky 2008. aastal Californias läbi viidud uuringus õnnelikkuse ja karjääriedu seostest on välja toodud, et inimesed, kes on õnnelikud ning eluga rahul, on tööalaselt oluliselt edukamad. On ka vastupidiseid väiteid, et inimesed on alles siis õnnelikud, kui nad on eelnevalt olnud tööl edukad, ehk vastupidi esimesele väitele, mida autorid toovad välja kui pigem tõenäolisemat fakti (Boehm, Lyubomirsky 2008).

Tay ja Batzi 2017. aastal läbi viidud uuringus üldise eluga rahuolu ja sissetuleku seose kohta selgus, et oluline seos on ka inimese sissetulekul ning eriti sellel, kas inimesel on laenu võetud või mitte. Inimestel, kellel olid võetud laenu (nt eluasemelaenu, autoliising jne), esines olulisel määral subjektiivse heaolu langust, kuna neil olid lisakohustused, millele pidevalt mõelda (Batz, Tay 2017).

Kunagi arvati olevat selline teooria, et õnn on vaestes riikides samal tasemel kui rikastes ning õnnetuses halvatuks jäänud inimeste ja loteriivõitjate seas ei ole õnnel olulist erinevust. Samuti arvati, et subjektiivne heaolu ei ole seotud stabiilsete elutingimustega. Nüüdseks on see teooria ümber lükatud ning on leitud, et inimesed kalduvad õnnetu olemise poole, kui nad elavad ebasoodsates tingimustes nagu vaesus, sõda ja isoleeritus. Teisisõnu, varasemad eluraskused ei toeta hilisemat õnnelik olemist. (Veenhoven 1991)

Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD) kogub andmeid inimeste eluga rahulolu kohta alates 2011. aastast. Nende põhjal valmib ka nn parema elu indeks, kus võrreldakse eri riikide inimeste hinnanguid subjektiivset heaolu mõjutavate tegurite kohta, milleks on järgmised elukvaliteedi komponendid: tervis, töö- ja pereelu ühitamine, haridus, kogukond, turvalisus, keskkond, valitsemine ja kodanikkond ning kolm materiaalsete elamistingimuste komponenti, milleks on sissetulek, eluase ning töökoht. 2017. aastal OECD poolt läbi viidud uuringus üldise heaolu kohta selgus, et Eesti näitajad viimase kolme komponendi (sissetulek, eluase, töökoht) suhtes on suuresti erinevad. Näiteks on eluase Eestis väga taskukohane, samas elab ligi seitse protsenti inimestest ilma peamiste sanitaaringimusteta kodudes, mis on suurem kui enamikes OECD uuritud riikides. Samuti on oodatav eluiga Eestis selle uuringu järgi 78 aastat, mis on madalam kui OECD keskmine ja ainult umbes pool elanikkonnast (51%) väidab, et nende tervis on “hea” või “väga hea”. Samas on Eesti nii keskkariduse kui ka õpilaste kognitiivsete oskuste poolest nimekirja tipus. Seevastu oli 2013. aastal eluga rahulolu Eestis uuritud riikide seas tagantpoolt kolmandal kohal OECDs. (OECD 2017)

Eesti Sotsiaalministeerium on koostanud “Heaolu arengukava 2016-2023” (2016), mis keskendub heaolu saavutamiseks tööhõive ja tööelu kvaliteedi, toimetuleku ja sotsiaalkaitsega ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise seotud ülesannete lahendamisele. Arengukava koostamisel on tuginetud läbivatele aluspõhimõtetele, millest juhitudakse arengukava elluviimisel: ennetamine, jagatud vastutus, inimväärikuse tagamine, terviklik lähenemine inimese vajadustele, sooline võrdõiguslikkus, võrdne kohtlemine, koostöö, teadmiste- ja tõendus põhine, avalike vahendite säästlik ja otstarbekas kasutamine. Kuna demograafiliselt on Eesti vananeva ja väheneva rahvaarvuga riik, kus samal ajal on pikenenud inimeste eluiga ja inimesed elavad kauem tervena, siis tagamaks inimeste motivatsiooni ja suutlikkust olla tööturul võimalikult pikka aega aktiivne, on oluline tähelepanu pöörata tööelu kvaliteedile ning sellele, kuidas töötingimused mõjutavad töötaja tervist ja töövõimet. (Sotsiaalministeerium 2016)

1.2. Tööga rahuolu

Mõiste tööga rahuolu viitab hoiakutele ja tunnetele, mis inimestel nende töö suhtes on. Positiivsed hoiakud töö suhtes näitavad tööga rahuolu ning negatiivsed hoiakud töö suhtes näitavad rahulolematust tööga (Armstrong 2006). Tööga rahuolu ehk inimeste positiivset või negatiivset

hinnangut oma tööle hakati uurima juba 1930ndatel aastatel ning see on olnud aastakümneid väga produktiivne uurimisala (Weiss, Merlo 2015). Esmakordselt kirjeldati tööga rahuolu kui mõjusat tegurit Hawthorne'i uurimuses aastail 1924-1927 (Vadi 2000).

Tööga rahuolu tekitab tööga kaasnev saavutustunne ja sellest saadav rahuldus ning see ei ole alati seotud rahaga, erisoodustustega või puhkusega. Töörahuolu tähendab häid tundeid, mis rahuldust pakkuva töö tegemise käigus tekivad. Paljud inimesed leiavad rahuolu täiesti tavalisest tööst. Nad muudavad töötunnid kvaliteetajaks, olenemata ülesannetest. Seega on see oluline teema nii inimestele, kes organisatsioonides töötavad kui ka neile, kes töörahuolu uurivad. See on üks tihemini uuritavaid muutujaid organisatsioonikäitumises. On palju põhjuseid, miks peaksime olema mures töörahuolu pärast. Esiteks on humanitaarsest perspektiivist oluline, et inimesi koheldaks õiglaselt ja austusega. Töörahuolu on mingis mõttes hea kohtlemise peegeldus. Samuti vaadeldakse seda kui emotsionaalse heaolu või psühholoogilise tervise indikaatorit. (Banerjee 2015)

Tööga rahuolu tase on mõjutatud sisemistest ja välimistest motivatsioonifaktoritest, järelvalve kvaliteedist (kuidas töötaja tööd kontrollitakse), sotsiaalsetest suhetest grupis ja sellest, mil määral üksikisikud tajuvad, et nad on oma töös tulemuslikud või mitte. Purcell *et al.* (2003) usuvad, et valikud, mis aitavad ettevõttel olla edukas (st erinevad tegutsemisstrateegiad), toimivad või on tulemuslikud kõige tõenäolisemalt siis, kui töötajad on hästi motiveeritud ja tunnevad, et nad on pühendunud organisatsioonidele ja kui töö annab neile kõrgel tasemel rahuolu. Võtmetegurid, mis mõjutavad tööga rahuolu, on karjäärivõimalused, töö mõju, meeskonnatöö ja tööga seotud väljakutsed. (Purcell *et al.* 2003, viidatud Armstrong 2006 järgi)

Töörahuolu on meeldiv emotsionaalne seisund, mis tekib siis, kui saavutatakse tööga seotud väärtuseid (neid tööelu üldisema iseloomuga aspekte, mis inimeste jaoks tööelus olulised on, nagu hea tasu, meeldivad kolleegid, huvitav töö vmt). Tööga rahulolematuse seisund on ebameeldiv emotsionaalne seisund, mis tekib siis, kui oma tööd hinnatakse ebameeldivaks või tuntakse, et sellega ei saavutata midagi. Tööga rahuolu või rahulolematuse sõltub sellest, mida oma töökohalt oodatakse (Locke 1968). Tööga rahuolu lihtsustab pühendumist organisatsioonile ja selle eesmärkidele (Locke, Latham 1990).

Tööga seotud rahuolu uuringuid on organisatsioonides tehtud rohkem kui mistahes muu muutujaga ning töötajate tööga seotud hoiakute hindamine on muutunud tavapäraseks tegevuseks

organisatsioonides, kus juhid on mõistnud, et tööga rahulolu on seotud inimeste füüsilise ja psühholoogilise heaoluga (Spector 1997). Näiteks viib IBM igal aastal läbi uuringuid, et saada teada, kuidas nende töötajad suhtuvad oma töösse. IBM juhid pööravad suurt tähelepanu töötajate tööga rahulolule, kuna seda nähakse ühe tegurina, mis on oluline ettevõtte efektiivsuse jaoks. Töötajate tööga rahulolu kõrge tase IBM ettevõttes aitab meelitada kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid, mis omakorda aitab ametikohti kõrgelt kvalifitseeritud töötajate jaoks atraktiivsemaks muuta, et nad need ametikohad täidaks. Tööga rahulolu on teema, mis huvitab nii inimesi, kes töötavad organisatsioonides ja samuti inimesi, kes neid töötajaid uurivad. Tegelikult on tööga rahulolu kõige sagedamini uuritud muutuja organisatsioonilise käitumise alases teadustegevuses ning sellega seoses uuritakse paljusid juhtimisvaldkonna teemasid (alates töö(kohtade) kavandamise teemast kuni töötajate kontrollimise/järelevalvega seonduvani). Tegelikult võib leida tuhandeid tööga rahulolu uuringuid organisatsioonilise käitumise ja sellega seotud valdkondade ajakirjades. (Spector 1997)

Herzberg uurimusest töötajate rahuolu ja rahulolematuse põhjustest kujunes välja kahe faktori teooria. Ta jagas vajadused hügieeniteguriteks ja motivaatoriteks. Hügieeniteguritega arvestamine tagab töötajate mitterahuolu ning alles motivaatorite rakendamine tagab rahulolu. Töö sisukus tagab tööst saadava rahuolu ning töö rikastamine võimaldab töötajatel ennast teostada ja neid tõeliselt motiveerida. (Türk 2001)

Üheks oluliseks töömotiveerimisega seotud faktoriks on inimeste emotsionaalne intelligentsus. Emotsionaalsed intelligentsed inimesed oskavad ennast ja teisi paremini motiveerida, suudavad pingelistes olukordades edukamalt tegutseda ja on paremad juhid (Virovere *et al.* 2005). Tööülesannete täitmise efektiivsus oleneb ka sellest, kui motiveeritud inimene on. Tihti on töötajate motiveerimine ettevõtete põhieesmärkide seas (Damij *et al.* 2015).

Rääkides töörahulolu ja üldise eluga rahulolu vahelistest seostest viitavad uuringud ennustusele, et põhjuslik mõju on ühesuunaline - see tähendab, et tööga rahulolu põhjustab eluga rahulolu, kuid rahulolu eluga ei põhjusta tööga rahulolu. Tõepoolest, tööga rahulolu ei ennusta eluga rahulolu, kui teiste muutujate mõju on kontrollitud, samuti ei taga eluga rahulolu seda, et inimesed tööga rahulolul on. (Near 1984)

Eluga ja tööga rahulolu on omavahel seotud, kusjuures eluga rahulolul on tugevam mõju. Landry 2000. aastal raamatukogu administraatorite seas läbi viidud uuringus leiti mõõdukas positiivne seos elu- ja töörahulolu vahel (Landry 2000).

1.3. Tööst taastumine ning töö-eraelu tasakaal

Töötaja on ülekoormatud, kui on palju tööd teha vähese ajaga. Paljud organisatsioonid vaevlevad majanduslike probleemide käes, mistõttu on töökohti vähendatud. Allesjäänud töötajad peavad siis tegelema rohkemate kohustustega, et personali vähesust kompenseerida. Lisaks suuremale tööhulgale peavad töötajad tihti nägema rohkem vaeva, et nende ülesannetega hakkama saada. See on tingitud sellest, et töötajatel on palju segavaid faktoreid näiteks: telefonid, kolleegid, e-mailid. Sellised segajad võivad olla tüütavad, sest lükkavad edasi ülesande teostamist ning nõuavad suuremat vaimset pingutust. (Brun, Martel 2005)

Tänases ühiskonnas on oma stressirohke tööga toimetulek ja samal ajal perele pühendumine muutunud paljude inimeste jaoks peamiseks väljakutseks. Aktiivne ja stressirohke ühiskond võib kaasa tuua selle, et üha rohkem aega ja pingutusi pühendatakse tööle, et hoida olemasolevat ametipositsiooni või siis just pühendatakse vähem tööle, et eelistada isiklikku elu, mis jätab võimaluse, et tuleb töökohta vahetada. (Panisoara, Serban 2013)

Kaasaegsed organisatsioonid tahavad terveid ja produktiivseid töötajaid. Selleks, et tulla toime konkreetsete tööalaste nõudmistega, vajavad töötajad vastavaid tööjõuressursse, et tasakaalustada tervist ja töö tulemuslikkust. Organisatsioonilise poole pealt tundub olevat kasulik, et töötajad mõtleksid tööst ka töövälisel ajal (näiteks probleemide lahendamisest ja uute plaanide koostamisest). Töötades meeldivas ja stimuleerivas keskkonnas pole tingimata tarvis eemalduda. Pikas perspektiivis aga võib pidev tööle keskendumine ilma vaheaegadeta viia tõsiste terviseprobleemideni. Seega tööst eemaldumine (aktiivselt või passiivselt) on oluline töötajate tervise seisukohast. Seetõttu näib nii töötajatele kui ka organisatsioonidele kasulik olevat tervisliku tasakaalu saavutamise erinevate töölt lahkumise tüüpide seas. Huvitav võimalus tulevaste uuringute jaoks on uurida täpseid tingimusi, mille alusel on töölt lahkumine kõige kasulik ja millal see võib avaldada negatiivset mõju. (de Jonge *et al.* 2012)

Panisoara ja Serbana 2013. aastal Rumeenias läbiviidud uuring perekonnaseisu ja töö-eraelu tasakaalu kohta vaatles seda, kas perekonnaseis mõjutab tööelu tasakaalu selliselt, et organisatsioonid saaksid kavandada ja rakendada sobivaid motiveerivaid tegevusi. Tulemused näitasid seda, et neli töötajate kategooriat, kes antud uuringusse kaasati (vallalised; abielus, kuid ilma lasteta; abielus ja alla 18-aastaste lastega; abielus ja üle 18-aastaste lastega), ei olnud eriti erineva tööelu tasakaalu tasemega (Panisoara, Serbana 2013).

Tööst tingitud stress ja väsimus nõuavad igapäevast taastumisperioodi vaimse ja füüsilise tervise tulevaste võimalike kahjulike tagajärgede kompenseerimiseks (Rook, Zijlstra 2006). Rook ja Zijlstra 2006. aastal läbiviidud uuringu eesmärgiks oli saada ülevaade taastumisprotsessidest tavapärase tööädala jooksul. Peamised hüpoteesid olid, et rohkem tööle ja tööga seotud tegevustele kulutatud aeg avaldab taastumisele negatiivset mõju, samas aeg, mis kulub konkreetsetele vaba aja veetmise tegevustele, on taastumise seisukohast kasuliku mõjuga. Kasutades päevikuid, märkisid 46 vastajat (keskmise vanus 35-aastat) 7 päeva jooksul igapäevased väsimuse, une ja taastumisele kulutatud aja mõõtmiste tulemused üles. Taastumisega seotud tegevus hõlmas aega, mis kulus sotsiaalsete, füüsiliste ja tööga seotud tegevustele. Tulemused näitasid, et kui vähene pingutus ja sotsiaalsed tegevused ei ole taastumise seisukohast kasulikud, prognoosib füüsiline tegevus märkimisväärselt taastumist (s.t esimesed suurendavad väsimust, samas kui viimati mainitu vähendab väsimust). Une kvaliteet prognoosib olulisel määral samuti taastumist. Nädalavahetuse lõõgastumine tundub taastumise seisukohast oluline; kuid siiski tundub, et esmaspäeva töökoormust oodates on pühapäeva õhtul selle mõju juba vähenemas. (Rook, Zijlstra 2006)

Töö efektiivsuse langus on tavaliselt põhjustatud pidevast töötamisest. Väsimust iseloomustab tööjõudluse vähenemine, psühholoogilised muutused ja samuti kurnatuse tunne. Väsimus on kahanenud töövõime, mis ei tulene töö iseloomust või inimese iseloomust, kes seda tööd teeb, vaid ebasoodsatest töömeetoditest või tingimustest (Hussain 2014). Varasemad uuringud on näidanud, et tööl kogetud stressist taastumiseks on oluline tööst vabal ajal töömõtteist psühholoogiliselt distantseeruda. Psühholoogilise distantseerumise all mõeldakse isiku suutlikkust vabal ajal töö mõtetes eemalduda, st teha paus ning end töölainelt „välja lülitada“ (Sonnentag, Krueel 2007).

1.4 Tervis

Tervis ja heaolu on seotud nii inimeste töö kui ka vaba aja veetmisega. Vaimse tervise probleemid (nt psühholoogilised kaebused nagu läbipõlemine, depressiivsed tunded ja stressiga seotud kaebused) on praegu kõige kiiremini kasvav kategooria, mida mainitakse pikaajaliste töölt puudumiste põhjustena, mis näitab, et see on tõsine probleem. Kuna üksikisikute energiareessursid ei ole lõpmatud, peavad nad aeg-ajalt taastuma. (Zijlstra, Sonnentag 2006)

Eesti rahvatervise seadus defineerib tervist, kui inimese füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundit, mitte ainult puuete või haiguste puudumist, et inimesel on eluterve mõttemaailm ja oskab elust rõõmu tunda (RTerS § 2 lg 2). Maailma Terviseorganisatsioon (*World Health Organization* – WHO) defineerib tervist kui täieliku füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundit, mitte ainult haiguse või põduruse puudumist (WHO 1984).

Maailma Terviseorganisatsioon defineerib vaimset tervist kui heaolu seisundit, milles inimene mõistab oma võimeid, tuleb toime igapäeva pingetega, suudab tulemuslikult tegutseda ning annab oma panuse kogukonna heaks (WHO 2018). Vaimse tervise mõiste näitab subjektiivset heaolu, mis tähendab eneseusku, autonoomiat, kompetentsi, põlvkondadevahelist sidusust ning enese mentaalsetest ja emotsionaalsetest suutlikkusest arusaamist. Kultuurilise mitmekesisuse perspektiivist on peaaegu võimatu defineerida vaimset tervist kõikehõlmavalt. Vaimse tervise, üldisemalt selle funktsioneerimise mõistmine on oluline, sest see annab aluse, millele moodustada täielik arusaam vaimsete häirete arengust. Hea vaimse tervisega inimene suudab elust rõõmu tunda ja tuleb toime pingelistes olukordades. (WHO 2001)

Tervisega on lahutamatu seotud inimese eluviis. Eluviis viitab meie igapäevaelule (hoiakud, harjumused ja käitumine). Kõik elustiili osad pole inimese kontrolli all, kõigil on erinevad eluviisid, mis otseselt mõjutavad tervist ja heaolu lühikese või pika aja jooksul. Eluviis hõlmab mitmeid komponente, mis on seotud inimese elus oluliste aspektidega nagu näiteks töö, puhkamine, toitumine, probleemide lahendamine. Tervisega seotud eesmärgid peavad olema kooskõlas inimese üldiste isiklike eesmärkidega. Eesmärgid on olulised, sest inimesed võivad kogeda rahulolu ja saavutustunnet, mis kaasneb nende teostamisega. Ilmselgelt peavad eesmärgid olema realistlikud vajaduste, soovide ja eneseaustuse osas. Emotsionaalsete pingete tõttu ebarealistlike eesmärkide seadmine tekitab kognitiivset disharmoniat, mis viib ebaõnnestumiseni, mis omakorda kahjustavad enesehinnangut ja võivad ohustada füüsilist tervist. (Apostu 2013)

2. EMPIIRILINE UURING

Käesolevas peatükis tutvustatakse uuringus osalenud organisatsiooni, uuringu metoodikat, valimit, esitatakse uuringu tulemused ja järeldused. Bakalaureusetöö raames uuriti kaubandusega tegeleva organisatsiooni töötajaid. Empiirilise uuringu eesmärgiks on hinnata nimetatud ettevõtte töötajate üldise eluga rahulolu, tööga rahulolu, töö-eraelu tasakaalu ja tööst taastumise määra ning kuidas need on seotud subjektiivse hinnanguga enda tervisele.

2.1. Uuringus osalenud organisatsiooni lühitutvustus

Ilukaubamaja loodi 2002. aastal ning sellest on saanud põhjamaade suurim ilutoodete (*beauty supply*) kaubamaja, mille kontseptsioon on pakkuda iluprofessionaalidele kõike vajalikku ühest kohast - alustades šampoonidest ja lõpetades salongi sisustusega.

Ilukaubamaja peamised tegevusvaldkonnad on professionaalsete juuksehooldusvahendite, kosmeetika, tarvikute ja salongisisustuse maale toomine, turustamine ja muu ja nii jae- kui ärikliendile, ilukoolituste korraldamine, konverentsi- ja koolitusruumide rent. Ärikliendimüük professionaalsetele iluteenindajatele, jaekliendi kauplus, konverentsi ja koolituskeskus ning kontor (Organisatsiooni kontseptsioon 2019).

2.2. Metoodika

Uuringu eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi veebipõhise küsitlusuuringu, kus andmeid koguti struktureeritud ankeeti kasutades. Küsimustik koostati *Google*’i vormide (*Google Forms*) keskkonnas ning edastati töötajatele läbi e-posti aadressi. Ankeetküsitlus saadeti välja 04.01.2019 ning küsimustele sai vastata kahe nädala jooksul. Töö autor saatis ka täiendava meeldetuletuse töötajatele. Küsitlusuuring oli seadistatud nii, et kõik küsimused olid vastamiseks kohustuslikud. Uuringus osalemine oli töötajate jaoks vabatahtlik ning küsitluses osalejatele anonüümsus on tagatud.

Ankeetküsitlus koosnes kolmest osast. Küsimustiku loomisel tugineti Merle Harjo (2016) magistritöös kasutatud ankeedile¹, millest juhendajaga koostöös valiti käesoleva uuringu seisukohast relevantseid küsimuste plokid, mida töö autor kohendas vastavaks organisatsioonile.

Küsimustiku esimeses osas uuriti, milline on töötajate tervislik ja füüsiline seisund ning kuidas töötajad taastuvad pärast tööpäeva lõppu. Tervislikku seisundit hinnati kolme küsimusega. Vastajad pidid hindama oma praegust üldist tervislikku seisundit, oma praegust füüsilist vormi/kehalist võimekust ja märkima ära, kui sageli nad harrastavad vabal ajal tervisesporti või muud füüsilist aktiivsust nõudvat tegevust. Pärast tööpäeva lõppu tööst taastumist hinnati 14 väitega. Vastuseid hinnati 5-pallisel Likerti skaalal. Vastuste skaala oli järgmine: 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – nii ja naa (osaliselt nõustun, osaliselt ei nõustu), 4 – pigem nõustun, 5 – nõustun täielikult.

Küsimustiku teises osas paluti töötajatel hinnata väiteid töö-eraelu tasakaalu kohta. Väited oli viis ning neid hinnati 5-pallisel Likerti skaalal. Kõikidel väidetel oli eraldi hinnanguskaala, põhimõttel, et 1 vastab madalamale hinnangule ja 5 kõrgeimale hinnangule.

Küsimustiku kolmandas osas uuriti, kui rahul on töötajad oma tööga ja eluga. Tööga rahulolu küsimusi oli 5 ja eluga rahuolu küsimusi 3. Vastuseid hinnati 5-pallisel Likerti skaalal järgmiselt: 1 – ei ole üldse rahul, 2 – pigem ei ole rahul, 3 – nii ja naa (osaliselt olen rahul, osaliselt mitte), 4 – pigem olen rahul, 5 – olen väga rahul.

Analüüs teostati kasutades IBM SPSS Statistics tarkvarapaketti (kirjeldav statistika ja korrelatsioonanalüüs). Kirjeldavas statistikas leiti hinnangute keskmine (m), standardhälve (sd), miinimum (min) ja maksimum (max). Korrelatsioonianalüüsis kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat (r), statistiliselt oluliste seoste nivooks määrati $p \leq 0,05$.

¹ Tervise osa ankeedist tugineb Beurskens jt (2000) väsimuse skaalale, tööst taastumise skaala pärineb Sonnentag ja Frits (2007) uuringust, töö-isikliku elu tasakaalu skaala autoriteks on Hill, E.J. et al. (2001) ja tööga rahulolu mõõdeti MacDonald ja MacIntyre (1997) küsimustiku lühendatud versiooniga.

2.3 Valim

Uuringu valimisse kuulusid kõik ilukaubamaja töötajad erinevatest struktuurüksustest. Kokku osales küsitluses 100-st organisatsiooni töötajast 35, mis teeb vastamismääraks 35%. Madal vastamismäär ei luba käesoleva uuringu tulemuste põhjal üldistavaid järeldusi teha uuritud organisatsiooni kõigi töötajate kohta, vaid üksnes uuringus osalenud töötajate kohta.

35-st vastanust 17 olid vanuses 20-30 a (48,6%), 14 vastajat olid vanuses 31-40 a (40%), kolm vastajat olid vanuses 41-50 a ning ühe vastaja vanus jäi vahemikku 51-60 a. Sooliselt jagunesid vastajad nii, et 5 (14,3%) olid mehed ja 30 (85,7%) naised.

2.4 Uuringu tulemused

2.4.1 Eluga ja tööga rahulolu

Eluga rahulolu plokis hinnati kolme väitega eluga rahulolu, kus keskmiselt kõige kõrgemalt hinnati ($m=4,37$; $sd=0,73$) väidet “Rahul oma isikliku eluga (suhted lähedaste inimestega)” ning kõige madalamalt hinnati ($m=3,69$; $sd=0,90$) väidet “Rahul oma elu materiaalse poolega (sissetulek, elamistingimused, võimalus välisreiseks jms)”. Kolme väite keskmine tuli 5-pallisel Likerti skaalal 4,05 ($sd=0,80$), mida saab hinnata pigem kõrgeks (Tabel 1).

Tabel 1. Eluga rahulolu ploki kirjeldav statistika

Kõike kokku võttes, kui rahul Te olete...	min	max	m	sd
Oma isikliku eluga (suhted lähedaste inimestega)	2	5	4,37	0,73
Oma eluga üldiselt	2	5	4,09	0,78
Oma elu materiaalse poolega (sissetulek, elamistingimused, võimalus välisreiseks jms)	2	5	3,69	0,90
Skaala väidete keskmine	2	5	4,05	0,80

Allikas: autori koostatud

Tabelis 2 näeme, et tööga rahuolu küsimuste lõikes hindasid vastajad kõige kõrgemalt ($m=4,14$; $sd=1,14$) väidet “Üldise tööõhkkonnaga oma osakonnas/allüksuses (suhted kolleegidega, töömeeleolu)”. Töötajad on hinnanud kõrgelt ka ($m=4,06$; $sd=0,87$) füüsilist töökeskkonda oma töökohas. Kõige madalamalt hindasid ($m=3,54$; $sd=1,22$) vastajad väidet, mis puudutas rahulolu sellega, kuidas Teid tööil tunnustatakse.

Tööga rahuolu näitaja kirjeldava statistika skaala väidete keskmine on 5-pallisel Likerti skaalal 3,87 (sd=1,05), mis näitab, et töötajate tööga rahuolu on pigem kõrge.

Tabel 2. Tööga rahulolu ploki kirjeldav statistika

Kõike kokku võttes, kui rahul Te olete...	min	max	m	sd
Arenguvõimalustega tööl	1	5	3,83	1,07
Füüsilise töökeskkonnaga oma töökohas	2	5	4,06	0,87
Töökoormusega	2	5	3,08	0,93
Sellega, kuidas Teid tööl tunnustatakse	1	5	3,54	1,22
Üldise tööõhkkonnaga oma osakonnas/allüksuses (suhted kolleegidega, töömeeleolu)	1	5	4,14	1,14
Skaala väidete keskmine	1,40	5,00	3,87	1,05

Allikas: autori koostatud

2.4.2 Tööst taastumine ning töö-eraelu tasakaal

Tabelis 3 on esitatud tervislikku eluviisi puudutavate väidete kirjeldav statistika. Töötajatel paluti hinnata, kuidas nad veedavad vaba aega pärast tööpäeva lõppu. Kõige kõrgemalt hindasid (m=3,83; sd=1,124) vastajad väidet „Magan keskmiselt 7-8 tundi ööund” ning samuti hindasid kõrgelt (m=3,63; sd=1,114) töötajad väidet “Söön toitu, mis on tervislik ja mitmekülgne”. Kõige madalamalt hinnati (m=3,40; sd=0,914) väidet „Liigun värskes õhus ja olen füüsiliselt aktiivne“ (Tabel 3).

Tabel 3. Tervisliku eluviisi ploki kirjeldav statistika

Pärast tööpäeva lõppu	min	max	m	sd
Liigun värskes õhus ja olen füüsiliselt aktiivne.	2	5	3,40	0,914
Magan keskmiselt 7-8 tundi ööund.	2	5	3,83	1,124
Söön toitu, mis on tervislik ja mitmekülgne.	1	5	3,63	1,114

Allikas: autori koostatud

Töötajatel paluti vastata küsimustele, kuidas nad veedavad oma vabaaega pärast tööpäevalõppu ning taastuvad peale tööpäeva. Kõige kõrgemalt hinnati (m=4,23; sd=0,77) väidet “Naudin vaba aega ja lõõgastun“ ning samuti sai kõrge hinnangu (m=4,03; sd=0,79) väide „Veedan aega lähedaste ja sõpradega“. Töötajad hindasid kõige madalamalt (m=2,20; sd=1,13) väidet „Tegelen kodus tööasjadega“ ning samuti sai madala hinnangu (m=3,29; sd=0,86) väide „Unustan tööasjad täielikult ning ei mõtle üldse tööle“ (Tabel 4).

Skaala väidete keskmine (v.a „tegelen kodus tööasjadega”) on 3,65 (sd=1,03) ehk keskmisest kõrgem.

Tabel 4. Pärast tööpäeva lõppu vaba aja veetmise ploki kirjeldav statistika

Väide	min	max	m	sd
Unustan tööasjad täielikult ning ei mõtle üldse tööle.	1	5	3,29	0,86
Suudan kiirelt lülituda tööst teisele lainele ümber.	2	5	3,83	0,86
Tegelen lemmikloomadega.	1	5	2,77	1,68
Naudin vaba aega ja lõõgastun.	2	5	4,23	0,77
Tegelen enese arendamise ja silmaringi avardamisega.	2	5	3,74	0,89
Tegelen hobi(de)ga vms, mis on minu jaoks põnev(ad).	2	5	3,80	0,93
Olen oma aja peremees ja korraldan oma tegemisi nii nagu mulle sobib.	1	5	3,46	1,2
Tegelen perekonna või lastega seonduvaga.	1	5	3,69	1,28
Veedan aega lähedaste ja sõpradega.	2	5	4,03	0,79
Tegelen kodus tööasjadega.	1	5	2,20	1,13
Skaala väidete keskmine (v.a. "tegelen kodus tööasjadega")	1,56	5	3,65	1,03

Allikas: autori koostatud

Järgmiseks paluti hinnata töötajatel väiteid töö ja eraelu tasakaalu kohta. Kõige kõrgemad hinnangut andsid töötajad skaalal (1-mitte kunagi ja 5- alati) küsimusele „Kui tihti Te tunnete end koju minnes tööpingete ja -probleemide tõttu tühjaks pigistatuna?“ (m=3,11; sd=1,105). Töötajad hindasid kõige madamalt (m=2,34; sd=1,494) skaalal (1- väga lihtne ja 5- väga keeruline) väidet „Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega“ (Tabel 5).

Töö- eraelu tasakaalu väidete skaala keskmine oli 2,73 (sd=1,15), mida võib hinnata keskmiseks.

Tabel 5. Töö-eraelu tasakaalu ploki kirjeldav statistika

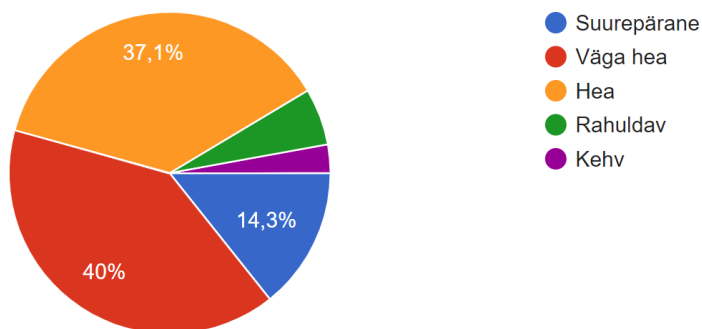
Väide	min	max	m	sd
Kui kerge on Teie jaoks tasakaalustada tööelu nõudmisi pere/isikliku elu nõudmistega?	1-väga lihtne	5-väga keeruline	2,89	1,02
Igapäevatöö jätab mulle piisavalt aega selleks, et säilitada sobiv tasakaal töö ja pere/isikliku elu vahel.	1-nõustun	5-ei nõustu	2,57	1,09
Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega.	1-nõustun	5-ei nõustu	2,34	1,49
Kui tihti Te tunnete end koju minnes tööpingete ja -probleemide tõttu tühjaks pigistatuna?	1-mitte kunagi	5-alati	3,11	1,11
Kõike kokku võttes, kui edukana tunnete end töö ja pere/isikliku elu tasakaalustamisel?	1-väga edukalt	5-äärmiselt ebaõnnestunult	2,71	1,02
Skaala väidete keskmine	1	5	2,73	1,15

Allikas: autori koostatud

2.3.3 Tervis

Enamik (77,1 %) töötajaid hindavad oma üldist tervislikku seisundit heaks (37,1%) või väga heaks (40%) (vt joonis 1).

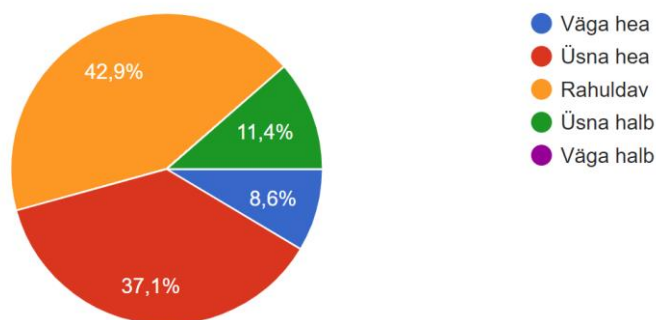
Kuidas Te hindate oma praegust üldist tervislikku seisundit?



Joonis 1. Tervislik seisund
Allikas: autori koostatud

Joonisel 2 on esitatud vastuste jaotumine küsimusele selle kohta, kuidas hinnatakse enda füüsilist vormi/kehalist võimekust hetkel. Enamus (80%) vastajatest hindas enda füüsilist vormi ja kehalist võimekust rahuldavaks (42,9%) või üsna heaks (37,1%).

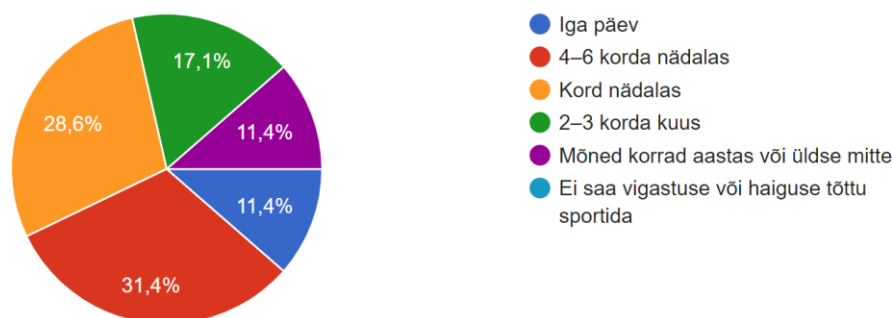
Kuidas Te hindate oma praegust füüsilist vormi/kehalist võimekust?



Joonis 2. Füüsiline vorm ja kehaline võimekus
Allikas: autori koostatud

Uuriti ka, kui tihti tegeletakse spordiga või ollakse muul moel füüsiliselt aktiivne. 31,4% töötajatest harrastavad vabal ajal 4-6 korda nädalas tervisesporti või muud füüsilist aktiivsust. Tervisesporti või muud füüsilist aktiivsust harrastavad 31,4% töötajatest 4-6 korda nädalas, 28,6% harrastab kord nädalas. Neid, kes igapäevaselt tegelevad tervisespordiga, on sama palju (11,4%), kui neid, kes üldse ei tegele või tegelevad spordiga mõned korrad aastas (11,4%).

Kui sageli harrastate vabal ajal tervisesporti või mud füüsilist aktiivsust nõudvat tegevust (jalutamine, aiatööd vms) vähemalt poole tunni vältel, nii et hakkate kergelt hingeldama ja higistama?



Joonis 3. Tervisesport ja muu füüsiline aktiivsus

Allikas: autori koostatud

Töötajatel paluti hinnata ka enda enesetunnet viimase kuu jooksul. Kõige kõrgemalt hinnati ($m=3,37$; $sd=1,003$) väidet „Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen” ning samuti hinnati ($m=3,2$; $sd=1,132$) kõrgelt väidet „Tunnen sageli, et ei puhka end järgmiseks tööpäevaks piisavalt välja“. Kõige madamalt hindasid ($m=1,63$; $sd=0,91$) töötajat väidet „Tunnen üksindust või lootusetust tuleviku suhtes“ (Tabel 6).

Skaala väidete keskmine (v.a „Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen“) on 2,45 ($sd=1,12$) ehk keskmiselt madalam.

Tabel 6. Enesetunne viimase kuu jooksul (vaimne tervis)

Enesetunne viimase kuu jooksul	min	max	m	sd
Ma ei tunne elust eriti rõõmu.	1	5	3,14	1,353
Tunnen sageli, et ei puhka end järgmiseks tööpäevaks piisavalt välja.	1	5	3,20	1,132
Mulle tundub, et iga ettevõtmine nõuab pingutust.	1	5	2,63	1,031
Kannatan unetuse all.	1	5	2,29	1,274
Tundsin, et mul pole piisavalt energiat, et kõigi asjadega tööl ja kodus toime tulla.	1	5	2,80	1,132
Tunnen, et mul puudub igasugune tegutsemistahe.	1	5	2,17	1,043
Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen.	1	5	3,37	1,003
Tunnen, et mul ei ole hea olla (füüsiliselt tunnen end kehvasti).	1	5	2,37	1,087
Söön palju, tarbin alkoholi või suitsetasin enam kui tavaliselt.	1	5	1,83	1,124
Tunnen üksindust või lootusetust tuleviku suhtes.	1	5	1,63	0,91
Üheksa väite keskmine (v.a. „Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen,,)	1	5	2,45	1,12

Allikas: autori koostatud

2.4.4 Seosed eluga ja tööga rahulolu ning tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja subjektiivse tervise vahel

Korrelatsioonianalüüsis uuriti, millised on seosed subjektiivse tervise, eluga ja tööga rahulolu ning tööst taastumise ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Tabel 8. korrelatsioonid

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.Tervislik seisund	r	1						
	p							
2.Tööst taastumine	r	0,377*	1					
	p	0,026						
3.Töö-eraelu tasakaal	r	0,036	-0,285	1				
	p	0,839	0,097					
4.Tööga rahulolu	r	0,570**	0,261	-0,192	1			
	p	0,000	0,130	0,268				
5.Eluga rahulolu	r	0,387*	0,477**	-0,013	0,551**	1		
	p	0,021	0,004	0,942	0,001			
6.Vaimne tervis	r	-0,560**	-0,259	0,122	-0,496**	-0,468**	1	
	p	0,000	0,133	0,486	0,002	0,005		
7.Tervislik eluviis	r	0,211	0,178	-0,332	0,264	0,033	-0,155	1
	p	0,224	0,307	0,051	0,125	0,851	0,373	
8.Füüsiline/ tervislik aktiivsus	r	,380*	0,302	0,014	,377*	0,328	-,364*	0,319
	p	0,024	0,078	0,937	0,026	0,054	0,031	0,062

Allikas: autori koostatud

Märkus: ** $p < 0,001$; * $p < 0,01$

Keskmise tugevusega positiivne korrelatsioon esineb tööga rahulolu ja tervisliku seisundi vahel ($r=0,570$, $p < 0,001$). See tähendab, mida kõrgemalt hinnatakse tööga rahulolu, seda kõrgemad on hinnangud oma tervislikule seisundile. Samuti esineb keskmise tugevusega positiivne korrelatsioon eluga rahulolu ja tööga rahulolu vahel ($r=0,551$, $p < 0,001$).

Keskmise tugevusega negatiivsed korrelatsioonid esinevad vaimse tervise ja järgmiste konstruktide vahel: tervislik seisund ($r=-0,560$, $p < 0,001$), tööga rahulolu ($r = -0,496$, $p=0,002$), eluga rahulolu vahel ($r = -0,468$; $p < 0,05$) ja füüsiline/tervislik aktiivsus ($r = -0,364$, $p=0,031$).

Kuna vaimse tervise väited olid negatiivses vormis (nt „Ma ei tunne elust eriti rõõmu“), (v.a. „Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen“), siis tulemust tuleb tõlgendada selliselt, et mida kõrgemalt on hinnatud vaimst tervist puudutavaid negatiivselt sõnastatud väiteid, seda madalamalt on hinnatud tervislikku seisundit, eluga rahulolu, tööga

rahulolu ja füüsilist/tervislikku aktiivsust. Ehk mida positiivsemad on hinnangud enda vaimsele tervisele seda parem on tervislik seisund, tööga rahulolu, eluga rahulolu ja füüsiline ja tervislik aktiivsus.

Lisaks tööga rahulolule ilmnis eluga rahuloluga positiivne keskmise suurusega korrelatsioon tööst taastumise ($r=0,477$; $p=0,004$) ja tervisliku seisundi vahel ($r=0,387$, $p=0,021$). Sellest võib järeldada, et mida kõrgem on töötajate eluga rahulolu, seda paremini tööst taastutakse ja seda parem on tervislik seisund.

Füüsiline/tervislik aktiivsus on keskmise tugevusega positiivses seoses tervisliku seisundi ja tööga rahuloluga (vastavalt: $r=0,380$, $p=0,024$ ja $r=0,377$, $p=0,026$). Sellest võib järeldada, et mida füüsiliselt aktiivsem on töötaja, seda parem on tema tervislik seisund ja tööga rahulolu.

2.5 Järeldused ja arutelu

Eluga ja tööga rahulolu

Uuringu tulemused lubavad järeldada, et uuringus osalenud töötajad on üldiselt oma elu- ja tööga rahul. Kõige rohkem ollakse rahul oma isikliku eluga, mis puudutab suhteid lähedaste inimestega ning samuti eluga üldiselt. Väiksem oli rahulolu elu materiaalse poolega ehk sissetulekute, elamistingimuste ning võimalustega välisreisideks. On leitud, et inimesed hindavad enda elu rahulolu- ja saavutustunde alusel: need, kes töötavad oma eesmärkide nimel ja saavutavad need, kogevad subjektiivset heaolu. Tööraahulolu loetakse samuti eluga rahuolu juurde kuuluvaks. Kogemused ja tunded töö juures mõjutavad tööväliselt elu ning vastupidi (Banerjee 2015).

Samuti ollakse rahul tööõhkkonna ja töökeskkonnaga ning hinnatakse kõrgelt suhteid kolleegidega ning töömeeleolu. Tööõhkkond on seotud sotsiaalse kontekstiga ja väljendab seda, kas töötajad tunnevad, et nad on tähtsad, neid respektieritakse ja neist kui inimestest hoolitakse. Thomson (1998) on defineerinud õhkkonda kui seda, mida organisatsiooni liikmed kogevad (Thomson 1998 viidatud Virovere *et al.* 2005 järgi). Samuti hindasid töötajad kõrgelt füüsilist töökeskkonda oma töökohas. Töökeskkond on ümbrus, milles inimene töötab. Töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei tohi ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist (TTOS §3 lg 3). Uuringu tulemused lubavad järeldada, et organisatsiooni töökeskkond on hea ning töötajad tunnevad ennast tööl hästi. Tulemused võivad peegeldada seda, et ettevõtte kolis alles uude büroohoonesse, kus on olemas kõik kaasaegsed töötingimused. Autor oletab, et heades töötingimustes töötamine teeb omakorda töötajal olemise tööl heaks ning head suhted kolleegidega loovad meeldiva tööõhkkonna, mida küsitluse tulemused ka näitasid.

Nagu mainitud, lubavad uuringu tulemused väita, et organisatsiooni töötajad on rahul oma tööga, töökeskkonnaga, tööõhkkonnaga ning töömeeleoluga. Ka arenguvõimalusi organisatsioonis hinnati keskmisest kõrgemaks. Samas näitavad uuringu tulemused, et osade töötajate hinnangul ei tunnustata neid piisavalt, samuti ei olda väga rahul töökoormusega. Viimane on oluline teema, kuna liiga suur töökoormus pikema aja vältel võib viia ülekoormuseni ja põhjustada terviseprobleeme.

Tööst taastumine ja töö/eraelu tasakaal

Uuringu tulemustest selgus, et organisatsiooni töötajad veedavad oma vaba aega lähedaste ja sõpradega ning lõõgastuvad peale tööpäeva lõppu. Analüüsi tulemused näitavad, et organisatsiooni töötaja magab enamasti 7-9 tundi ning toitub tervislikult ja on füüsiliselt aktiivne. Füüsiline aktiivsus on nii kirjanduse põhjal kui autori subjektiivse arvamuse põhjal oluline tööga kaasnevatest pingetest vabanemisel ning paljuski hea tervise allikaks. Uuringu tulemustest selgus, et vastajad suudavad end kiirelt lülitada pärast tööpäeva teisele lainele ja tööpäevast taastuda. Leiti, et töötajad ei tegele kodus tööasjadega, vaid unustavad töö täielikult ega mõtle sellele kodus olles. Seega lubavad küsitluse tulemused väita, et töötajad oskavad pärast tööpäeva puhata ja suudavad taastada tööl kulutatud energiaressursid tegeldes enese arendamise ja silmaringi avardamisega ning hobidega mis on nende jaoks põnevad. Samuti selgus, et töötajad on enamasti oma aja peremehed ja korraldavad oma tegemisi nii nagu neile sobib.

Edukas taastumine võib lõppkokkuvõttes üksikisikute lõikes erineda. Tegevus ja puhkus peavad olema mõistlikult tasakaalustatud ning igal inimesel on oma iseloomulikud nõudmised puhkamiseks ja tegutsemiseks. Mõned inimesed võivad hoolitseda tervise eest ja vältida kahjulikke tulemusi, võttes regulaarselt lühikesi vaheaegu või lühiajalist puhkust (Cartwright & Cooper, 1997); teised võivad vajada taastumiseks ajahetki iga päev, mis hõlmaks ka füüsilist tegevust. (Cartwright & Cooper, 1997, viidatud Rook, Zijlstra 2006 järgi)

Töö ja eraelu tasakaalu kohta esitatud väidete üldpilt (väidete keskväärtus ja standardhälve) näitab, et osade töötajate jaoks on tasakaalu saavutamine töö- ja isikliku elu nõudmiste vahel mõnikord probleemiks, kuigi see probleem ei ole terav. Paljud töötajad tegelevad pärast tööd perekondlike kohustuste või lastega seonduvaga. Kokkuvõttes võib öelda, et töötajad tunnevad, et nende töö- ja eraelu on tasakaalus, kuid see võiks olla parem, sest 5-pallisel Likerti skaalal on küll hinnangud keskmisest pisut kõrgemad ($m=2,73$; $sd=1,15$).

Vaimne ja füüsiline tervis

Uuringu tulemused näitasid, et kuigi töötajad tunnevad, et suudavad hästi keskenduda sellele mida nad parajasti teevad, tunneb osa küsitletutest, et nad ei puhka ennast järgmiseks tööpäevaks välja. Samas ei tunne vastanud, et neil puuduks tegevustahe või et nad oleksid lootusetud tuleviku suhtes – ehk siis vaimne tervis on pigem hea. Enda üldist tervislikku seisundit ja füüsilist vormi hindasid küsitletud keskmisest kõrgemaks: enamus (80%) töötajaid hindasid oma füüsilist vormi ja kehalist võimekust heaks või rahuldavaks ning üldist seisundit hindasid töötajad (77,1%) heaks ning

tunnevad ennast hästi. Hea füüsiline tervis on ilmselt seotud sellega, et 31,4% töötajatest harrastavad vabal ajal 4-6 korda nädalas tervisesporti või on muul moel füüsiliselt aktiivsed.

Seosed eluga ja tööga rahulolu, tööst taastumise ning füüsilise ja vaimse tervise vahel

Korrelatsioonianalüüsist selgus, et eluga ja tööga rahulolu on mõõdukas positiivses korrelatsioonis, samasuunaline ja sama tugev seos on tööga rahulolu ja tervisliku seisundi vahel. Teisisõnu, antud uuring kinnitas teoreetilises ülevaates leitud, et eluga üldiselt rahul olevad inimesed on ka tööga rohkem rahul ja vastupidi. Samuti on parem vaimne tervis seotud parema üldise terviseseisundiga, suurema tööga- ja eluga rahuloluga, ning füüsilise aktiivsusega. Need seosed lubavad väita, et füüsiline aktiivsus on oluline vaimse tervise säilitamisel.

Eluga rahulolu on seotud parema tööst taastumise ja tervisliku seisundiga. Füüsiline aktiivsus on positiivses seoses ka tööga rahuloluga. See tulemus lubab väita, et tööandjate tegevused, mille eesmärgiks on töötajate füüsilise liikumisaktiivsuse – sportimise – toetamine on vägagi põhjendatud, kuna see kajastub suuremas tööga rahulolus.

KOKKUVÕTE

Käesolev bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on seotud üldine elu ja tööga rahulolu tööst taastumise, töö-eraelu tasakaalu ja subjektiivse tervisega. Samuti vaadeldi seoseid subjektiivse tervise, eluga ja tööga rahulolu ning tööst taastumise ja töö ja eraelu tasakaalu vahel.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Esimeses osas annab töö autor teoreetilise ülevaate eluga rahulolu ja tööga rahulolu, tööst taastumine ja töö- ja eraelu tasakaalu ning tervise kontseptsioonidest. Teise peatüki moodustab empiiriline uurimus, kus kirjeldatakse uuringu meetodit, valimit ja uuringus osalenud organisatsiooni ning antakse ülevaade käesoleva uuringu tulemustest ja järeldustest.

Töö autor viis läbi Eestis tegutseva professionaalseid ilutooteid müüva ilukaubamaja töötajatega kvantitatiivse veebipõhise ankeetküsitluse. Ankeetküsimustik koosnes kolmest osast, mille esimene osa oli tervis ja tööst taastumine, teises osas tuli vastata töötajatel töö- ja pere/ isikliku elu tasakaalu kohta ning viimasena tuli vastata töö- ja eluga rahulolu kohta. Uuringus osalesid kokku 100-st organisatsiooni töötajast 35 töötajat. Kõikidest vastanutest 17 olid vanuses 20-30 a (48,6%), 14 vastajat olid vanuses 31-40 a (40%), kolm vastajat olid vanuses 41-50 a ning ühe vastaja vanus jäi vahemikku 51-60 a, 5 (14,3%) vastajat olid mehed ja 30 (85,7%) naised.

Uuringu tulemustest selgus, et organisatsiooni töötajad on rahul oma tööga, töökeskkonnaga, tööõhkkonnaga ning töömeeleoluga. Töötajad hindavad oma eluga rahulolu ja suhteid lähedaste inimestega keskmiselt kõrgemalt. Organisatsiooni töötajad veedavad oma vaba aega lähedaste ja sõpradega ning lõõgastuvad pärast tööpäeva lõppu. Töötajad on tervsiliku eluviisiga ja füüsiliselt aktiivsed ning magavad enamasti 7-9 tundi ööund, kuid kohati tunnevad, et ei puhka järgmiseks tööpäevaks välja.

Enamasti ei tegeleta kodus tööasjadega ning oskus töökohustustest ning mõtetest välja lülitada on kõikidel osalejatel kõrge. Töötajad tegelevad pärast tööpäeva lõppu enese arendamisega või hobidega ning samuti on võimalus planeerida oma aega nii nagu neile kõige sobivam on.

Töötajad tunnevad sageli tööst tulenevat ülekoormust ning pärast tööpäeva lõppu tööpingetest ja probleemidest tühjaks pigistatuna, kuid uuringu tulemusest selgus, et töötajatel ei ole probleeme

töö-eraelu tasakaalustamisega. Lisaks hindasid töötajad oma tervislikku ja füüsilist seisundit keskmiselt kõrgemaks ning nende füüsiline ja kehaline võimekus on heal tasemel.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et eluga ja tööga rahulolu vahel on keskmise tugevusega positiivne seos. Vaimne tervis on seotud tervisliku seisundiga, tööga rahuloluga, eluga rahuloluga ja füüsilise ja tervisliku aktiivsusega. Töö-eraelu tasakaalu ja tervisliku eluviisiga ei olnud seotud ükski teine uuritud konstrukt. Hea vaimne tervis on otseselt seotud parema üldise terviseseisundiga, suurema tööga- ja eluga rahuloluga, ning füüsilise aktiivsusega. Seega selgub nii läbiviidud uuringus kui ka teoreetilises osas leitud materjalidest, et füüsiline aktiivsus on oluline vaimse tervise säilitamisel. Autor leidis kinnitust sellele, et eluga rahulolu on seotud parema tööst taastumise ja tervisliku seisundiga.

SUMMARY

GENERAL LIFE AND JOB-SATISFACTION IN RELATION WITH RECOVERY-TIME FROM WORK, BALANCE BETWEEN PERSONAL-LIFE AND WORK, AND HEALTH

Janna Gavrilova

The aim of this bachelor's thesis is to determine in which way general life and work satisfaction relate to work recovery, work-life balance, and subjective health. In addition, the author examines the links between subjective health, life and work satisfaction, work recovery, and work-life balance.

The bachelor's thesis consists of two parts. In the first part, the author provides a theoretical overview of life and work satisfaction, work recovery, work-life balance, and health conceptions. The second chapter constitutes an empirical study describing the study method, sample, the organization involved in the study, and gives an overview of the study's results and findings.

The author conducted a quantitative web-based questionnaire for employees of the Estonian professional beauty supply company. The questionnaire consisted of three parts, the first part of which focused on health and work recovery. In the second part, the workers had to answer questions about work-life balance. And the third part contained questions regarding life and work satisfaction.

There were 100 employees working in the organization and 35 of them participated in the study. Of all respondents, 17 were aged 20-30 (48,5%), 14 were aged 31-40 (40%), three were aged 41-50 and the age of one respondent was between 51-50, whereas 5 respondents were men and 30 (85,7%) were women.

The findings of the study showed that employees of the organization are satisfied with their work, the operating environment, the working atmosphere and their state of mind at work. Employees assessed their life satisfaction and relationships with their loved ones as above average. Employees of the organization invest their free time in loved ones and friends, and they relax after working hours. Employees live healthily, are physically active, and they usually sleep 7-9 hours at night, but at times they feel as if they didn't get enough sleep to start the next day at work.

They don't usually take work at home, and all participants are good at switching off thoughts about their duties. After the end of the workday, employees are engaged in self-development or hobbies and are equally able to arrange their time as they consider most appropriate.

Employees are often overwhelmed with work and feel empty because of some work-related tensions and troubles. However, the results of the study indicated that employees encounter no problems with work-life balance. In addition, employees assessed their health and physical condition as above average, and their physical capacities are at a good level.

The correlation analysis revealed that there was a moderate positive relationship between life and work satisfaction. Mental health is linked to general health, work satisfaction, life satisfaction, healthy lifestyle and physical activity. No other constructs studied were involved in work-life balance and a healthy lifestyle.

Positive mental health is directly linked to better overall health status, excellent work and life satisfaction, and physical activity. Accordingly, it appears from materials, both in the conducted study and in the theoretical part that physical activity is important in maintaining mental health. The author obtained confirmation that life satisfaction is linked to better work recovery and health status.

Keywords: life satisfaction, work satisfaction, work recovery, work-life balance, health, mental health

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Alas, R., Liigand, J., Virovere, A. (2005). *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: kirjastus Külim
- Apostu, M. (2013). New Points of View on Concept of Health and Lifestyle. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 92, 50-54.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice. Tenth Edition*, London: Kogan Page Publishing, 264-265.
- Banerjee. S., (2015). A study of the relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*. 1(8).
- Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.
- Brun, J-P., Martel, J., (2005). *Mental Health at Work*. Canada: Université Laval.
- Damij, N., Levnajić, Z., Rejec Skrt, V., Suklan, J. (2015). What Motivates Us for Work? *Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige*.
- de Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., Van den Tooren, M. (2012). Take a break?! Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 321-348.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *University of Illinois at Urbana-Champaign. Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology (2nd ed.)*, (63-73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Lucas, R. E., Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, (61), 305–314.
- Frone, M.R. (2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology, Edition: 1st*, American Psychological Association, 143-162.
- Harjo, M. (2016). *Tööelu kvaliteeti mõjutavad tegurid organisatsiooniliste muutuste kontekstis. (Magistritöö)*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.

- Hussain, A., (2014). Experiments in psychology, *PHI Learning Private Limited*, pp 289.
- Landry, M.B. (2000). The Effects of Life Satisfaction and Job Satisfaction on Reference Librarians and Their Work. *Published by: American Library Association*. Vol. 40, No. 2, pp. 166-177
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *First Published, Research Article*.
- Locke, E. A., (1968). What is job Satisfaction? *American Psychological Association, Washington, DC*, pp 2-10.
- Near, J.P. (1984). Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Test of a Causal Model. *Published by: Springer*. Vol. 15, No. 4), pp. 351-367.
- OECD (2017), *How's Life? 2017: Measuring Well-being*, Paris: OECD Publishing. Kättesaadav: http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2017-en, 26.03.2019
- Panisoara, P., Serban, M. (2013). Marital Status and Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. pp 21 – 25.
- Riana, I.G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., Rihayana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, Vol.20, No.2, pp 127-134.
- Riigi Teataja (1995). Rahvatervise seadus. RT I 1995, 57, 978, Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019130?leiaKehtiv>, 10. Aprill, 2019.
- Riigi Teataja (1999). Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I 1999, 60, 616, Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv>, 29. aprill, 2019.
- Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 218-240.
- Sonnentag, S., Krueger, U., (2007). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp 197-217.
- Sotsiaalministeerium (2016). *Heaolu arengukava 2016-2023*. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>, 20.märts, 2019.
- Spector, P. E. (1997). *Advanced Topics in Organization Behavior: Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: *SAGE Publications, Inc*.
- Tay, L., Batz, C., Parrigon, S., Kuykendall, L. (2017). Debt and Subjective Well-being: The Other Side of the Income-Happiness Coin. *Journal of Happiness Studies*. 18, (3), 903-937.
- Türk, K. (2001). *Personalijuhtimine*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
- Vadi, M. (2000). *Organisatsioonikäitumine*. Neljas trükk. Tartu Ülikooli kirjastus

- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research* Volume 24, issue 1, pp 1-34
- Weiss, H. M., Merlo, K.L. (2015). Job Satisfaction. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. pages 833-838.
- World Health Organization (1984), *Constitution Of The World Health Organization*.
Kättesaadav: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf, 01. märts, 2019.
- World Health Organization (2018). Mental health: strengthening our response. Kättesaadav: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>, 06. mai, 2019.
- World Health Organization. (2001). Mental health: New understanding, new hope. The World Health Report 2001. Kättesaadav: https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf?ua=1, 01.märts, 2019.
- Zijlstra, F. R. H., Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 15 (2), 129–138.

Lisa 1. Kvantitatiivse uuringu küsimustik

Hea kolleeg!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli halduskorralduse eriala tudeng ning vajan Teie abi oma bakalaureusetöö uurimuse läbiviimisel.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on seotud üldine elu ja tööga rahulolu tööst taastumise ja töö- eraelu tasakaalu ning subjektiivse tervisega.

Küsimustik on anonüümne ja ankeedist kogutud materjali kasutatakse ainult teadusliku uurimuse otstarbeks. Küsimustiku vastamiseks kulub 5-10 minutit.

Kui Teil on uuringut puudutavaid küsimusi või olete huvitatud uurimistulemuste kokkuvõttest, siis palun saatke vastavasisuline kiri minu e-posti aadressile janna.gavrilova@outlook.com.

I Tervis ja tööst taastumine

Esimene osa koosneb küsimustes, milline on Teie tervislik ja füüsiline seisund ning kuidas taastute pärast tööpäeva lõppu.

1. Kuidas Te hindate oma praegust üldist tervislikku seisundit

- Suurepärane
- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Kehv

2. Kuidas Te hindate oma praegust füüsilist vormi/kehalist võimekust?

- Väga hea
- Üsna hea
- Rahuldav
- Üsna halb
- Väga halb

3. Kui sageli harrastate vabal ajal tervisesporti või muud füüsilist aktiivsust nõudvat tegevust (jalutamine, aiatööd vms) vähemalt poole tunni vältel, nii et hakkate kergelt hingeldama ja higistama?

- Iga päev

- 4–6 korda nädalas
- Kord nädalas
- 2–3 korda kuus
- Mõned korrad aastas või üldse mitte
- Ei saa vigastuse või haiguse tõttu sportida

4. Kuidas veedate vaba aega pärast tööpäeva lõppu? Mil määral nõustute alltoodud väidetega?

Siin on esitatud 14 väidet, millega võite nõustuda või mitte. Kasutage järgnevat skaalat, et märkida, kui võrd Te iga väitega nõustute (Skaalal 1 - Ei nõustu üldse; 5 - Nõustun täielikult).

1. Unustan tööasjad täielikult ning ei mõtle üldse tööle.	1-Ei nõustu üldse	2	3	4	5 -Nõustun täielikult
2. Suudan kiirelt lülituda tööst teisele lainele ümber.					
3. Tegelen kodus tööasjadega.					
4. Tegelen lemmikloomadega.					
5. Naudin vaba aega ja lõõgastun.					
6. Liigun värskes õhus ja olen füüsiliselt aktiivne.					
7. Magan keskmiselt 7-8 tundi ööund.					
8. Söön toitu, mis on tervislik ja mitmekülgne.					
9. Tegelen enese arendamise ja silmaringi avardamisega.					
10. Tegelen hobi(de)ga vms, mis on minu jaoks põnev(ad).					
11. Olen oma aja peremees ja korraldan oma tegemisi nii nagu mulle sobib.					
12. Olen oma päevaplaanides paindlik ja realistlik.					
13. Tegelen perekonna või lastega seonduvaga.					
14. Veedan aega lähedaste ja sõpradega.					

II Küsimused töö- ja pere/isikliku elu tasakaalu kohta

Teine osa koosneb küsimustest töö- ja pere/isikliku elu tasakaalu kohta.

1. Kui kerge on Teie jaoks tasakaalustada tööelu nõudmisi pere/isikliku elu nõudmistega?	1-Väga lihtne	2	3	4	5-Äärmiselt keeruline
2. Igapäevatöö jätab mulle piisavalt aega selleks, et säilitada sobiv tasakaal töö ja pere/isikliku elu vahel.	1-Nõustun	2	3	4	5- Ei nõustu
3. Puhkuse ajal suudan end tööasjadest lahus/eemal hoida ja naudin vaba aega.	1- Nõustun	2	3	4	5- Ei nõustu

4. Kui tihti Te tunnete end koju minnes tööpingete ja -probleemide tõttu tühjaks pigistatuna?	1-Mitte kunagi	2	3	4	5- Peaaegu alati
5. Kõike kokku võttes, kui edukana tunnete end töö ja pere/isikliku elu tasakaalustamisel?	1- Väga edukalt	2	3	4	5-Äärmiselt ebaõnnestunult

III Rahulolu ja enesetunne

Kolmas osa küsimustest uurib kui rahul olete oma töö ja töökeskkonnaga.

Kõike kokku võttes, kui rahul Te olete.

Vastuse skaala 1 – ei ole üldse rahul, 2 – pigem ei ole rahul, 3 – nii ja naa (osaliselt olen rahul, osaliselt mitte), 4 – pigem olen rahul, 5 – olen väga rahul

	1 – ei ole üldse rahul	2	3	4	5 – olen väga rahul
1. Arenguvõimalustega tööl?					
2. Füüsilise töökeskkonnaga oma töökohas?					
3. Töökoormusega?					
4. Sellega, kuidas Teid tööl tunnustatakse?					
5. Üldise tööühikonnaga oma osakonnas/allüksuses (suhted kolleegidega, töömeeleolu)?					
6. Oma isikliku eluga (suhted lähedaste inimestega) ?					
7. Oma eluga üldiselt?					
8. Oma elu materiaalse poolega (sissetulek, elamistingimused, võimalus välisreisideks jms)?					

Järgnevas loetelus esitatakse küsimusi Teie enesetunde kohta. Märkige vastusevariant, mis kõige paremini kirjeldab seda, kuidas olete end tundnud viimase kuu jooksul.

Vastuse skaala 1 - üldse mitte, 2 - mõningal määral, 3 – pisut, 4 – küllaltki palju, 5– väga palju

	1 - üldse mitte	2	3	4	5– väga palju
1. Ma ei tunne elust eriti rõõmu					
2. Tunnen sageli, et ei puhka end järgmiseks tööpäevaks piisavalt välja.					
3. Mulle tundub, et iga ettevõtmine nõuab pingutust.					
4. Kannatan unetuse all.					

5. Tundsin, et mul pole piisavalt energiat, et kõigi asjadega tööl ja kodus toime tulla.					
6. Tunnen, et mul puudub igasugune tegutsemistahe.					
7. Tunnen, et suudan üsna hästi keskenduda sellele, mida parajasti teen.					
8. Tunnen, et mul ei ole hea olla (füüsiliselt tunnen end kehvasti).					
9. Söön palju, tarbin alkoholi või suitsetasin enam kui tavaliselt.					
10. Tunnen üksindust või lootusetust tuleviku suhtes.					

Teie vanus on ... eluaastat

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Muu:

Sugu

- Mees
- Naine