

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Birgita Volmer

WARWICKI-EDINBURGHI SKAALA VAIMSE HEAOLU KOMPONENTIDE SEOS
TÖÖGA RAHULOLU JA ELUGA RAHULOLUGA
Magistritöö

Juhendaja: Kairi Kreegipuu, PhD

Tartu 2026

Warwicki-Edinburghi skaala vaimse heaolu komponentide seosed tööga rahulolu ja eluga rahuloluga

Lühikokkuvõte

Käesoleva töö eesmärk oli uurida tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost ning hinnata, millist rolli mängivad selles Warwick-Edinburghi vaimse heaolu skaala komponendid (emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ning kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus) (Tennant et al., 2007; Trousselard et al., 2016). Töös kasutatavad andmed pärinevad Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. aasta sügise tööturu- ja palgauuringust. Valimisse kuulus 8140 vastajat, kellest enamik olid naised ($n = 4865$) ning suurim osa vastajatest kuulus vanuserühma 35-44. Uuringu tulemused viitasid, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahel esineb mõõdukas positiivne seos ($r = .35$, $p < .001$). Samas selgus, et see seos ei ole otsene, vaid on olulisel määral vahendatud vaimse heaolu poolt. Eelkõige mängib kesket rolli emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu, mis oli tugevaim eluga rahulolu ennustaja ning vahendas märkimisväärse osa tööga rahulolu seosest eluga rahulolule. Kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe komponent oli samuti seotud nii tööga kui eluga rahuloluga, kuid nõrgemalt ning erineva suunaga. Tööheaolu faktorite analüüs näitas, et tööressursid, nagu kompetentsus tööol, seotus organisatsiooniga ja rahulolu tööajaga, on positiivselt seotud vaimse heaoluga, samas kui tööstress on sellega negatiivselt seotud. Kõige tugevamad seosed ilmsesid kompetentsuse ja vaimse heaolu vahel. Tulemused viitavad sellele, et tööalased kogemused mõjutavad eelkõige inimeste emotsionaalset ja sotsiaalset heaolu, mille kaudu kujuneb ka üldine eluga rahulolu. Demograafiliste tegurite analüüs näitas, et tööheaolu faktorite ja vaimse heaolu vaheliste seoste tugevus ei erine oluliselt vanuse ega soo lõikes, kuid kõrgema haridustasemega vastajatel oli kõrgem enesetõhusus ja kognitiivne toimetulek. Kokkuvõttes näitavad tulemused, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos on kompleksne ning sõltub olulisel määral vaimse heaolu erinevatest komponentidest, eelkõige emotsionaalsest ja sotsiaalsest heaolust.

Märksõnad: tööga rahulolu, eluga rahulolu, vaimne heaolu, *Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale*

The Relationship of the Warwick–Edinburgh Mental Wellbeing Scale Components with Job Satisfaction and Life Satisfaction

Abstract

This study aimed to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction and to assess the role of the components of the Warwick–Edinburgh Mental Wellbeing Scale (emotional and social wellbeing, and cognitive coping and self-efficacy) in this relationship (Tennant et al., 2007; Trousselard et al., 2016). The data used in this study were obtained from the 2023 autumn survey conducted by the Eesti Palgainfo Agentuur and CV Keskus. The sample consisted of 8,140 respondents, the majority of whom were women ($n = 4,865$), with the largest proportion belonging to the middle-aged group (35–44 years old). The results showed a moderate positive relationship between job satisfaction and life satisfaction ($r = .35$, $p < .001$). However, the findings indicated that this relationship was not direct but was substantially mediated by mental wellbeing. In particular, emotional and social wellbeing played a central role, emerging as the strongest predictor of life satisfaction and mediating a significant proportion of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. The cognitive coping and self-efficacy component was also associated with both job and life satisfaction, although more weakly and in a different direction. The analysis of workplace wellbeing factors demonstrated that job resources, such as competence at work, organizational connectedness, and satisfaction with working hours, were positively associated with mental wellbeing, whereas work-related stress was negatively associated with it. The strongest associations emerged between competence and mental wellbeing. The findings suggest that work-related experiences primarily influence individuals' emotional and social wellbeing, which in turn shapes overall life satisfaction. The analysis of demographic factors showed that the strength of the relationships between workplace wellbeing factors and mental wellbeing did not differ significantly across age or gender groups; however, respondents with higher educational attainment reported higher levels of self-efficacy and cognitive coping. Overall, the results indicate that the relationship between job satisfaction and life satisfaction is complex and largely dependent on different components of mental wellbeing, particularly emotional and social wellbeing.

Keywords: job satisfaction, life satisfaction, mental wellbeing, Warwick–Edinburgh Mental Wellbeing Scale

Sissejuhatus

Eluga rahulolu ning tööga rahulolu on ühiskonnas olulised teemad, kuna varasemad uuringud on näidanud, et need mõjutavad nii üksikisikute heaolu kui ka organisatsiooni ja kogu ühiskonna toimimist (Eesti inimarengu aruanne, 2023). Eluga rahulolu on tihedalt seotud töötajate tootlikkuse, heaolu ja tööalase pühendumisega - uuringud on näidanud, et rahulolevamad töötajad on kuni 12% produktiivsemad kui rahulolematud kolleegid (Oswald, Proto & Sgroi, 2015). Samuti talub kõrgema eluga rahuloluga töötaja stressi efektiivsemalt ning tuleb paremini toime tööalaste väljakutsetega (Diener, Pressman, Hunter & Delgado-García, 2017). Seda sama saab kinnitada ka Eesti kontekstis, mis omakorda rõhutab ka seda, et tööjõud on organisatsiooni peamine edutegur, kelle töörahulolu mõjutab töö efektiivsust ning organisatsiooni tõhusust (Rägo, 2022).

Eluga rahulolu

Eluga rahulolu väljendab inimese enda koondhinnangut oma elu eri aspektidele ning on üks olulisemaid individuaalse elukvaliteedi ja subjektiivse heaolu näitajaid (Ainsaar & Konstabel, 2022). Eluga rahulolu mõjutavad väga mitmed tegurid, sealhulgas tervis, vanus, majanduslik toimetulek, sotsiaalsed suhted ja tööga seotud aspektid (Ainsaar & Konstabel, 2022). Eelviimases Eesti inimarengu aruandes on vaimse tervise ja heaolu käsitlemisel rõhuasetus inimese igapäevasel ümbritseval keskkonnal ning inimese enda igapäevastel eluviisivalikutel (Eesti inimarengu aruanne, 2023). Selle põhjal saab järeldada, et tööga rahulolu, stabiilne töökeskkond ning töö- ja eraelu tasakaal olulised komponendid inimese eluga rahulolus (Eesti inimarengu aruanne, 2023).

Rahvusvaheliselt levinud eluga rahulolu konstrukt tugineb tihti Dieneri ja tema kolleegide (1985) subjektiivse heaolu teooriale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Subjektiivse heaolu teooria eristab kolme komponenti: emotsionaalne heaolu, eluga rahulolu ja konkreetsete eluvaldkondade rahulolu (Diener et al., 1985). Emotsionaalne heaolu kätkeb endas positiivsete ja negatiivsete emotsioonide tasakaalu, eluga rahulolu on aga teadlik hinnanguline aspekt, mis kajastab inimese üldist arvamust elu kvaliteedi kohta (Diener et al., 1985). Konkreetsete eluvaldkondade rahulolu on nii töö, suhete, tervise kui ka muude aspektide subjektiivne hindamine (Diener et al., 1985).

Teine populaarne eluga rahulolu konstrukt tugineb Warwicki teooriale. Warwicki lähenemine eluga rahulolule on terviklik positiivse vaimse tervise kontseptsioon, mille peamised

komponendid on: subjektiivne heaolu ehk üldine rahulolu oma eluga ja positiivsete emotsioonide kogemine, psühholoogiline heaolu, ehk tähendusrikkus, eneseteostus ja isiklik areng ning sotsiaalne heaolu, ehk suhted teistega, kuuluvustunne ja sotsiaalne kapital (Tennant et al., 2007). Warwicki konstrukti kaudu saab vaadelda seega eluga rahulolu laiemalt kui ainult hinnanguline rahulolu eluga, samuti rõhutab Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS) positiivseid aspekte, nagu optimism, enesehinnang ja sotsiaalsed suhted (Tennant et al., 2007).

Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS)

WEMWBS töötati välja aastatel 2005-2007 eesmärgiga pakkuda usaldusväärset, populatsiooni tasandil kasutatavat mõõdet vaimse heaolu kohta (Warwick Medical School, 2020). Lisaks oli skaala loojate fookuses mõõdik, mis keskenduks positiivsele vaimsele heolule (mitte ainult psühhopaatoloogiale) ning oleks piisavalt lühike ning mugav vastamiseks (Warwick Medical School, 2020). Skaala koosneb 14 väitest, mis hinnatakse 5-pallisel Likerti skaalal („1 – mitte kunagi“ kuni „5 – kogu aeg“). Väited kajastavad mitmeid psühholoogilise heaolu dimensioone, nagu optimism, rõõmsameelsus, energilisus, lõõgastumine, selge mõtlemine, enesekindlus, autonoomia, kompetentsus, eneseaktsepteerimine, isiklik areng ja sotsiaalne seotus. See muudab skaala sobivaks tööga ja eluga rahulolu seoste uurimiseks, kuna see haarab just neid psühholoogilisi ressursse – nagu enesekindlus ja autonoomia –, mille kaudu tööalane rahulolu võib kanduda üle üldisemasse eluga rahulolusse (Warwick Medical School, 2020).

Skaala populaarsus tuleneb selle laiapõhjalisest, kuid samas kompaktselt ülesehitusest ning heast psühhomeetrisest kvaliteedist. WEMWBS-i on valideeritud ja tõlgitud enam kui kahekümnesse keelde, sealhulgas norra, prantsuse, hispaania, araabia, hiina ja jaapani keelde, mis võimaldab kultuuridevahelisi võrdlusi ning tagab instrumendi laialdase kasutatavuse nii teadusuuringutes kui ka rahvatervise seireprogrammides (Trousselard et al., 2016).

WEMWBS-is mõõdetavad psühholoogilised omadused haakuvad otseselt mitmete klassikaliste healuteooriatega, mis selgitavad töö- ja eluga rahulolu kujunemist. Enesemääratlusteooria (*Self-Determination Theory*; Deci & Ryan, 2000) järgi on inimese sisemise motivatsiooni ja rahulolu aluseks kolm universaalset psühholoogilist baasvajadust: autonoomia, kompetentsus ja seotus teistega. Need dimensioonid on selgelt esindatud ka WEMWBS väidetes, mis hindavad enesekindlust, pädevust, iseseisvust ja positiivseid sotsiaalseid suhteid. Samuti on skaala kooskõlas positiivse psühholoogia raamistikuga,

eelkõige Seligmani (2011) PERMA-mudeliga, mis rõhutab positiivsete emotsioonide, kaasatuse, suhete ja saavutuste tähtsust heaolu kujunemisel (Madeson, 2017). WEMWBS väited peegeldavad mitmeid neist komponentidest - näiteks positiivset emotsionaalsust (“olen tundnud end rõõmsana ja olen olnud tuleviku suhtes optimistlik”).

Kuigi WEMWBS-i on algselt rõhutanud ühte üldist positiivse heaolu faktorit (Tennant et al., 2007), on mitmed hilisemad uuringud viidanud, et skaala võib eristada kahte omavahel seotud aladimensiooni: positiivne emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu (rõõmus meel, optimism, energia ja suhted teistega) ning enesetõhusus ja kognitiivne toimetulekus (probleemide lahendamine, otsustusvõime, selge mõtlemine) (Trousselard et al., 2016; Fung et al., 2019; Ringdal, 2018; Shannon, 2020). Uurimused viitavad, et kuigi skaala toimib hästi ühefaktorilisena, võimaldab kahefaktoriline struktuur täpsemalt eristada, kas heaolu muutused või seosed teiste muutujatega väljenduvad pigem emotsionaalses ja sotsiaalses heaolus või enesetõhususes ja kognitiivses toimetulekus (Trousselard et al., 2016; Fung et al., 2019; Ringdal, 2018; Shannon, 2020). Käesolevas töös on nende kahe mõõtme eristamine oluline, sest tööga rahulolu ja eluga rahulolu seosed võivad avalduda erinevate psühholoogiliste mehhanismide kaudu ning võimaldab uurida, kas ja kuidas tööga rahulolu mõjub eluga rahulolule otseselt või kaudselt psühholoogiliste ressursside vahendusel.

Eluga rahulolu Eestis

On selge, et eluga rahulolu on väga mitmetahuline ning keeruliselt mõõdetav konstrukt. Varasemad uuringutulemused Eesti kontekstis on läbi aegade olnud väga erinevad, erinevad ülemineku perioodid riigitasandil ja majanduslangused on toonud kaasa eluga rahulolu languse, samas kui majanduse ümberstruktureerimine on kaasa toonud eluga rahulolu tõusu (Ainsaar & Konstabel, 2022). Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) andmete põhjal on Eesti elanike eluga rahulolu viimastel aastakümnetel oluliselt kasvanud: 2021. aastal hindas oma elu mõnevõrra rahuldavaks 84% vastajatest, 2004. aastal oli see protsent 56 (European Social Survey, 2022). Sama trendi näitab ka Eesti Inimarengu Aruanne (2023), et Eesti rahvastiku eluga rahulolu on kasvanud. Inimarengu indeksi järgi on Eesti skoor üle maailma keskmise ning annab alust arvata, et ka üle keskmise on meie inimeste üldine heaolu ja elukvaliteet (Eesti inimarengu aruanne, 2023). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu (RVTU) andmed näitavad, et 2019. aasta ja 2021. aasta vahel vastajate eluga rahulolu oli statistiliselt oluliselt langenud, mida saab seletada Covid-19 koroonakriisi ning sellega seotud sotsiaalmajanduslike probleemidega (Ainsaar & Konstabel, 2022). Piirkonniti on 2022. aasta seisuga eluga kõige enam rahul

Läänemaa vastajad (82% vastajatest), kõige vähem on eluga rahul inimesed Ida-Virumaal (59%) ning statistiliselt olulist erinevust Läänemaast saab veel pidada Pärnumaal (73%), Põlvamaal (71%), Tallinnas (71%) ja Võrumaal (70%) (Ainsaar & Konstabel, 2022). Ainsaar ning Konstabel (2022) selgitavad seda osaliselt sotsiaalmajanduslike regionaalsete erinevustega (nt erinev sissetulek ja haridus). Eesti inimarengu aruande (2023) järgi soolisi erinevusi eluga rahulolus ei esine, on väikseid kõikumisi, kuid järjepidevat erinevust ei tuvastata. Vanuse põhjal uuritud tulemused näitavad, et 1990. aastatel ja hiljem sündinud põlvkonnad raporteerivad oluliselt kõrgemat eluga rahulolu kui keskealised ja vanemad inimesed, kelle rahulolu mõjutasid nii Nõukogude perioodi kogemused kui ka taasiseseisvumisjärgsed majanduslikud raskused (Realo & Dobewall, 2011).

Eluga rahulolu mujal maailmas

Elu rahulolu mõõtmine on ka mujal maailmas laialdaselt levinud ning seda tehakse mitmete usaldusväärsete andmeallikate abil. Tuntum ülemaailmne allikas on *World Happiness Report*, mis pannakse kokku *Gallup World Poll* andmete, Oxfordi ülikooli Heaolu-uuringute keskuse ja ÜRO *Sustainable Development Solutions Network* koostöös (World Happiness Report, 2025). *World Happiness Report* (2025) võimaldab võrrelda riike eluga rahulolu, tervise, vabaduse, sotsiaalse toe ja muude heaolu näitajate alusel. OECD aruanne "*Society at a Glance 2024*" andmed põhinevad *Gallup World Poll* küsitlusel, mis hõlmab enam kui 150 riiki ja elanikke alates vanusest 15. aastat (OECD, 2024). OECD aruande järgi on ülemaailmne keskmine eluga rahulolu hinnatud 150 riigi põhjal aastatel 2021-2022 6,7 (skaalal 0-10), riikide osas kõrgemat rahulolu näitavad Soome, Iisrael, Taani ja Island, madalamat Türgi, Kolumbia ja Kreeka (OECD, 2024). *World Happiness Report* tulemustel on kõige õnnelikum riik kaheksandat aastat 2025. aasta seisuga Soome, skooriga 7,736/10 (World Happiness Report, 2025).

Rahvusvahelised erinevused ning globaalsed trendid näitavad, et eluga rahulolu sõltub kontekstist, ühiskonnas kehtivatest normidest ning need sotsiaalsed ja psühholoogilised tegurid võivad kattuda Warwicki testi psühholoogiliste omadustega (nt sotsiaalne seotus, usaldus, optimism) (Hensel et al., 2021). Näiteks World Happiness Report (2025) toob esile, et nooremate põlvkondade hinnang elule on mitmes riigis langenud, põhjuseks vähenenud sotsiaalne toetus, samuti usaldus ning laialdasemad ühiskondlikud stressorid (nt USA). Itaalias läbi viidud uuringu kohaselt mõjutab noorte seas elukvaliteeti stressoritena ka tulevikuärevus ("*future anxiety*") ja üksildustunne mis omakorda võib mõjutada eluga rahulolu negatiivsemalt

(Jannini et al., 2024). Viimastel aastatel on enam räägitud ka digitehnoloogia kasutamisest ning selle nii positiivsest kui negatiivsest mõjust eluga rahulolule. Noorte seas läbi viidud uuring leidis, et tele- ja arvutiekraanide ees vaba aja veetmine üle 2-4 tunni päevas seostub madalama eluga rahuloluga (Khan et al., 2023).

Tööga rahulolu

Täiskasvanud inimese elu juurde kuulub paratamatult ka tööl käimine ning kuna tööl käimine moodustab suure osa meie igapäevaelust, on see tihedalt seotud ka meie eluga rahuloluga. Täistööaeg on 40 tundi nädalas ehk 8 tundi päevas 7-päevase vahemiku kohta (Tööelu, 2024). See tähendab, et igal aastal oleme me ühe neljandiku oma ajast töökeskkonnas. Tööga rahulolu on Edwin A. Locke poolt defineeritud kui “meeldiv või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb oma töö või töökogemuse hindamisest” (Locke, 1976). Herzbergi kahefaktoriteooria (1959) jagab töörahulolu mõjutavad tegurid kahte kategooriasse: motivatsioonitegurid ning hügieenitegurid. (Herzberg, 1959). Motivatsiooni tegurite alla kuuluvad töö sisu, saavutused ja tunnustused tööl, vastutus ning edutamisevõimalused (Herzberg, 1959). Hügieenitegurite alla kuuluvad ettevõtte poliitika, juhtimine, töötingimused, palgatingimused ja suhted kolleegidega (Herzberg, 1959). Lisaks klassikalistele motivatsiooni- ja hügieeniteguritele on kaasaegsed mudelid (nt *Jobs Demands-Resources*) toonud esile tööheaolu faktorite (autonoomia, toetus) tähtsuse töörahulolule ja heaolule (Cavallari et al., 2024). *Job Demands-Resources* (JD-R) mudeli töötasid välja Evangelia Demerouti ja Arnold B. Bakker, kes näitasid, et töö nõudmised (nt töökoormus, ajasurve) on seotud kõrgema stressi ja läbipõlemisega, samas kui tööressursid (nt autonoomia, sotsiaalne tugi) on seotud suurema motivatsiooni ja vaimse heaoluga. Empiirilised uuringud on korduvalt kinnitanud, et tööressursid ennustavad positiivseid heaolu näitajaid, samas kui töö nõudmised on seotud negatiivsete väljunditega (Bakker & Demerouti, 2007; 2017).

Locke teoreetilisele taustale tuginedes tuleneb tööga rahulolu konstrukt sellest, mil määral on inimese töö seotud tema isiklikult oluliste väärtuste ja vajaduste täitmisega (Locke, 1976). See tähendab, et rahulolu tekib siis, kui töö pakub tingimusi ja kogemusi, mis on kooskõlas inimese väärtustega - näiteks autonoomia, stabiilsus, tunnustus või eneseteostus (Locke, 1976). Locke mudeli järgi on töörahulolu inimese kognitiivne hinnang, mille tulemusel kujuneb afektiivne seisund ehk emotsionaalne rahulolu või rahulolematuse (Brief & Weiss, 2002). Kuna töö moodustab suure osa inimese elust ja mõjutab otseselt tema üldist heaolu, siis on tööga rahulolu multidimensionaalne konstrukt, mille alla kuuluvad rahulolu töö sisu, kolleegide, juhtimise, tasu ja töötingimustega (Spector, 1997).

Tööga rahulolu ja töötajate vaimne heaolu on tihedalt seotud tööressursside ja töökorraldusega, mida organisatsioon töötajatele pakub. JD-R mudeli kohaselt toetavad tööressursid (nt autonoomia, paindlik töökorraldus, juhtide ja kolleegide sotsiaalne toetus ning arenguvõimalused) töötajate motivatsiooni, enesetõhusust ja psühholoogilist heaolu, samas kui liigne koormus tööl, stressirohked olukorrad neid vähendavad (Cavallari et al., 2024).

Tööga rahulolu Eestis

Õunapi (2024) magistritöös, mis kasutab samu Palgainfo Agentuuri andmeid nagu käesolev magistritöö, toodi välja, et üldine töörahulolu tase Eestis on pigem mõõdukas. Töötajad tunnevad oma töö üle küllaltki suurt rahulolu, eriti juhul, kui töö pakub autonoomiat ja paindlikku tööaega, kuid stressirohkus ja vähene tugi tööandjalt vähendavad üldist heaolu ja seotust tööga (Õunap, 2024). Mihkelsoni (2024) TalTechi bakalaureusetöö, mis põhineb Euroopa Sotsiaaluuringu 2010. ja 2020. aasta andmetel, kinnitab samuti, et Eesti töötajate tööga rahulolu on kümne aasta jooksul suurenenud. Tulemused näitavad, et eestlased on oma tööga rahul (skaalal 0-10 7,76) võrreldes Euroopa keskmisega (7,4 skaalal 0-10) (Eurostat, 2023) ning olulisemaid töörahulolu mõjutegurid on sugu, sissetulek, töölepingu tüüp, töö- ja eraelu tasakaal ning võimalus tööülesandeid iseseisvalt organiseerida (Mihkelson, 2024). Uuring toob esile, et tööga rahulolu kasv on olnud stabiilne ning seda toetavad eelkõige suurem autonoomia ja paindlikum töökorraldus, samas kui töökoormus ja muud stressorid võivad rahulolu vähendada (Mihkelson, 2024).

Tööga rahulolu Euroopas ja mujal maailmas

Tööga rahulolu on rahvusvahelisel tasandil üks olulisemaid tööelu kvaliteedi ja töötajate heaolu näitajaid ning seda käsitletakse üha enam osana laiemast ühiskondlikust heaolust (OECD, 2024). Nii Euroopas kui ka globaalses kontekstis seostatakse tööga rahulolu nii töötingimuste, töökorralduste kui ka sotsiaal-majanduslike ja kultuuriliste eripäradega, mis kujundavad töötajate kogemusi ja ootusi töökeskkonnas (Eurofound, 2017; OECD, 2024).

EWCS (*European Working Survey*) andmed näitavad, et enamik Euroopa töötajaid hindab oma tööga rahulolu pigem kõrgeks, kuid riikide vahel esinevad märkimisväärsed erinevused (Eurofound, 2017). Näiteks Põhjamaades ja Lääne-Euroopa riikides raporteeritakse kõrgemat tööga rahulolu (paindlikum töökorraldus, töötajatel suurem autonoomia, parem ligipääs sotsiaalsele toetusele, töö- ja eraelu parem tasakaal), madalamat tööga rahulolu esineb

sagedamini Lõuna- ja Ida-Euroopa riikides, kus töötingimused on ebastabiilsemad ning töökoormus ja ebakindlus töö osas suuremad (Eurofound, 2017). EWCS andmed kinnitavad JD-R mudelit, mille kohaselt kõrgemad tööressursid, nagu juhtide ja kolleegide tugi, võimalus oma tööülesandeid mõjutada ning selged rolliootused, on seotud kõrgema tööga rahulolu ja parema vaimse heaoluga (Eurofound, 2017). OECD andmetel on rahvusvahelisel tasandil kõrgem tööga rahulolu seotud stabiilsete töölepingute, piisava sissetulekuga, tööohutuse ning töö- ja eraelu tasakaaluga (OECD, 2024). Võrdlevad uuringud kinnitavad, et tööga rahulolu mõjutavad tegurid on suures osas universaalsed ning tööga rahulolu on mitmemõõtmeline konstruktsioon, mis on tihedalt seotud nii töö sisuliste omaduste, töökorralduse kui ka laiemate ühiskondlike tingimustega (Eurofound, 2017; OECD, 2024).

Tööga rahulolu seotus eluga rahuloluga varasemate uuringute näitel

Rahvusvahelised uuringud on korduvalt kinnitanud, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu on omavahel tugevalt seotud (Bowling, Eschleman & Wang, 2010). Bowlingu, Eschleman ja Wangi (2010) meta-analüüs näitas mõõdukat kuni tugevat positiivset seost tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahel ($p = .44$). Varasemad longituuduuringud (Judge & Watanabe, 1993; Rode, 2004) ning hilisemad meta-analüütilised ülevaated (Bowling, Eschleman & Wang, 2010) näitavad, et töörahulolu on üks olulisemaid üldise eluga rahulolu ennustajaid. Uuringute põhjal on see seos tugev ning püsib erinevates valdkondades, riikides ja elanikkonnagruppides (Erdogan et al., 2012). Lisaks töö iseloomule ja töötingimustele rõhutavad mitmed empiirilised uuringud psühholoogiliste tegurite rolli töörahulolus. Subjektiivse heaolu klassikalised mudelid (nt Diener, 1984) osutavad, et positiivne emotsionaalne seisund, sotsiaalne heaolu, enesetõhusus ja tunnetuslikud ressursid toetavad inimeste võimet oma töö- ja elukogemusi terviklikult hinnata ning aitavad neil keeruliste tööolukordadega tõhusamalt toime tulla.

Just sellised psühholoogilise heaolu aspektid on ühendatud ka WEMWBS-s (Trousselard et al., 2016; Fung et al., 2019; Ringdal, 2018; Shannon, 2020). Skaala kaks peamist faktorit emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ning kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus - võivad töö- ja eluga rahulolu seost selgitada või tugevdada, pakkudes psühholoogilist raamistikku, mille kaudu inimesed oma töö- ja elukogemusi tõlgendavad.

Tööl pakutavad hüved ning negatiivsed kogemused varasemate uuringute näitel

Varasemad uuringud on näidanud, et tööandjate pakutavad paindlikud töökorralduse hüved, nagu kaugtöövõimalus, paindlik tööaeg või suurem iseseisvus töö planeerimisel, suurendavad töötajate tajutud kontrolli oma tööülesannete üle ning suurendavad nende suutlikkust tööalastele väljakutsetele reageerida (Tims, Bakker & Derks, 2013).

Samuti on leitud, et tööga seotud tervise- ja heaoluhüved, nagu tervisekindlustus, sporditoetused, kollektiivsed tegevused ning toetav juhtimiskultuur, on positiivselt seotud töötajate emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga, mis väljendub suuremas optimismis, lõõgastumises ja kuuluvustundes (Cavallari et al., 2024; Tennant et al., 2007).

Vastupidiselt võivad tööalased stressorid ja ressursikaotus – näiteks liigne töökoormus, ebaselge rollijaotus või töökohakonfliktid – viia heaolu languseni, mõjutades eriti emotsionaalse heaolu komponenti (Bakker & Demerouti, 2007). Seetõttu kujundavad nii positiivsed tööhüved kui ka stressirohked kogemused töötajate vaimset seisundit ning võivad kaudselt suunata nende üldist eluga rahulolu (Diener et al., 2003).

Demograafilised erinevused varasemate uurimuste põhjal

Varasemad uurimused on tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahel leidnud positiivseid korrelatsioone, kuid demograafiliste näitajate kaasamine võimaldab hinnata, kas töörahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos varieerub erinevate rühmade (nt vanuse, soo, haridustaseme) lõikes (Unanue et al., 2017).

Besen jt. (2013) uuringu tulemusel selgus, et mitmed töörahulolu komponendid sõltuvad töötaja vanusest. Näiteks selgus, et autonoomia ja töö mitmekesisus olid noorte töötajate töörahulolu puhul olulisemad ning nende mõju nõrgenes vanuse kasvades (Besen et al., 2013). Teised faktorid nagu töö tähenduslikkus, tagasiside, suhete aspektid on aga selles uuringus vanusest sõltumatud (Besen et al., 2013). Yeves et al. (2019) leidsid, et noortel, kes tajusid end töövõimelisena esines vähem tööstressi ning nende skoor töörahulolu osas oli kõrgem. Yeves et al. (2019) tulemused näitasid, et nooremate töötajate puhul vähendas kõrge tajutud töövõimekus tööstressi ning kõrgem oli tööga rahulolu. See viitab, et kognitiivsed ja enesetõhususega seotud ressursid omavad just noorte töötajate jaoks tugevamat kaitsvat rolli (Yeves et al., 2019).

Mitmed uuringud on näidanud, et töökorralduse paindlikkus ning võimalus oma tööülesannete ja ajakasutuse üle otsustada on naiste töörahulolu jaoks olulisemad kui meeste puhul (Chung & van der Lippe, 2020). Näiteks on leitud, et naised väärtustavad paindlikke töövorme märkimisväärselt rohkem ning paindlikkuse puudumine on nende töörahulolu tugevam negatiivne ennustaja (Kossek & Ozeki, 1998). Paindlik töökorraldus toetab naiste puhul tajutud kontrolli ja toimetulekut (Booth & Van Ours, 2013), mis on otseselt seotud kognitiivse kompetentsuse ja enesetõhususe mõõtmatega. Samuti on leitud, et paindlikkus võimaldab naistel paremini reguleerida töö- ja muid eluvaldkondi, tugevdades tunnet, et nad suudavad probleeme tõhusalt lahendada ja teha iseseisvaid otsuseid (Shockley & Allen, 2012; Chung & van der Lippe, 2020). Meeste puhul on töörahulolu ja töökorralduse paindlikkuse seos üldiselt nõrgem; nende rahulolu mõjutavad enam töö sisu, karjäärivõimalused ning prestiiž (Kossek & Ozeki, 1998; Chung & van der Lippe, 2020).

Töö eesmärk, hüpoteesid ning uurimisküsimused

Käesoleva töö eesmärk on uurida tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost ning kas ja millise lisapanuse annavad sellele WEMWBS faktorid. Magistritöö tugineb Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2023. sügise tööjõu- ja palgauuringu andmetel. Magistritöö tugineb ka Ted Õunapi (2024) magistritööle, mis kasutas sama andmestikku. Uurimus eristub varasemast (Õunap, 2024), mis keskendus tööheaolu faktorite ja vaimse tervise diagnooside seostele. Siinne töö uurib töörahulolu ja eluga rahulolu vahelisi seoseid positiivse psühholoogia vaatenurgast, kasutades Warwicki heaolu faktoreid vahendavate teguritena. Varasemad uuringud on käsitlenud töö- ja eluga rahulolu seoseid, kuid vähem on uuritud, milliste konkreetsete vaimse heaolu komponentide kaudu see seos kujuneb. Käesolev töö panustab sellesse, analüüsides WEMWBS kahekomponendilist struktuuri Eesti tööturu kontekstis.

Töös on suurem fookus Warwick-Edinburghi vaimse heaolu skaalal. Kuigi skaala on algselt välja töötatud ühefaktorilise positiivse heaolu mõõdikuna (Tennant et al., 2007), viitavad mitmed hilisemad uuringud, et WEMWBS võib eristada vähemalt kahte omavahel seotud, kuid sisuliselt eristatavat mõõdet: emotsionaalset ja sotsiaalset heaolu ning kognitiivset enesetõhusust ja toimetulekut (Trousselard et al., 2016; Fung et al., 2019; Ringdal, 2018; Shannon, 2020). Nende komponentide eristamine võimaldab vaimset heaolu käsitleda mitmetahulisema konstruktina ning täpsemalt analüüsida, milliste psühholoogiliste mehhanismide kaudu tööga rahulolu seostub eluga rahuloluga. Selle uurimiseks tõstatasin järgmised uurimisküsimused (U) ja hüpoteesid (H):

U1: Mis on tööga rahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos ning mil määral selgitavad seda seost Warwick-Edinburghi testi psühholoogilise heaolu komponendid?

H1. Warwicki-Edinburghi testi psühholoogilise heaolu komponendid selgitavad tööga rahulolu ja eluga rahulolu seose tugevust.

U2. Kuidas on tööheaolu faktorid seotud Warwick-Edinburghi vaimse heaolu erinevate komponentidega (emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ning enesetõhusus ja kognitiivne toimetulek)?

H2. Tööheaolu faktorid on Warwicki-Edinburghi vaimse heaolu komponentidega erinevalt seotud.

U3. Kuidas on tööheaolu faktorid seotud kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ning kas need seosed erinevad demograafiliste rühmade lõikes?

H3. Tööheaolu faktorid on seotud kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ning nende seoste tugevus võib mõnevõrra varieeruda demograafiliste rühmade lõikes.

Meetod

Protseduur ja valim

Magistritöö andmed koguti Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse koostöös valminud tööjõu- ja palgauuringu küsimustiku kaudu 2023. aasta oktoobris ja novembris. Uuringu valimisse kuulus kokku 8140 vastajat, kellest suurem osa olid naised ($n = 4865$) ning mehi oli 2811. Soo kohta ei esitanud teavet 464 vastajat. Vanuselisel oli valim koondunud eelkõige keskealistesse vanuserühmadesse. Kõige suurema osakaalu moodustasid 35–44-aastased (26%) ja 45–54-aastased vastajad (24%), millele järgnesid 55–64-aastased (22%). Nooremad vanuserühmad olid valimis tagasihoidlikumalt esindatud: 25–34-aastaseid oli 17% ning 16–24-aastaseid 3%. Vanemaealistest vastajatest kuulus 7% vanuserühma 65–74 aastat ning 1% olid 75-aastased ja vanemad. Valimi vanuseline jaotus viitab, et uuring hõlmab peamiselt aktiivses tööeas olevaid inimesi. Haridustaseme lõikes oli valimis kõige enam magistrikraadiga vastajaid ($n = 2078$), millele järgnesid üldkeskharidusega ($n = 1214$) ja rakenduskõrgharidusega vastajad ($n = 1024$). Väiksema osakaaluga olid põhihariduse või sellest madalama haridustasemega vastajad.

Andmeanalüüsi viisin läbi mitmes etapis. Enne põhianalüüsi viisin WEMWBS väidetel läbi eksploratiivne peakomponentide analüüsi (PCA), et hinnata skaala komponentstruktuuri ning moodustada emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu ning kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe komponendid. Seejärel arvasin kirjeldavad statistilised näitajad, et saada ülevaade uuritavate muutujate jaotusest ja keskväärtustest. Järgmisena hindasin muutujate vahelisi seoseid Pearsoni korrelatsioonikordaja abil. Samas valimis arvatud ja ühist muutujat jagavate korrelatsioonide erinevusi hindasin sõltuvate korrelatsioonide võrdlustestiga (Williamsi test). Järgmiseks viisin läbi lineaarse regressioonanalüüsi, et uurida tööga rahulolu seost eluga rahuloluga ning hinnata vaimse heaolu komponentide rolli selles seoses. Täiendavalt kasutasin logistilist regressioonanalüüsi, et prognoosida kõrge eluga rahulolu tõenäosust. Lõpuks viisin läbi mediatsioonanalüüsi, et hinnata, kas emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu vahendab tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost. Puuduvate andmete käsitlemisel kasutasin *listwise/pairwise* lähenemist sõltuvalt analüüsist, jättes puuduvad väärtused arvutustest välja. Kõik statistilised analüüsid viisin läbi R programmeerimiskeskkonnas, kasutades *RStudio* arenduskeskkonda. Andmeanalüüsi käigus kasutasin *ChatGPT* (OpenAI, 2026) abi koodi koostamisel ja struktureerimisel. Kõik tulemused kontrolliti ja valideeriti autori poolt.

Tööga rahulolu

Kuna küsimustikus puudus üldine tööga rahulolu üksikküsimus, konstrueerisin käesolevas uuringus tööga rahulolu koondindeksi, tuginedes Õunapi (2024) tööheaolu faktoranalüüsi tulemustele. Koondindeks esindab tööga seotud kogemusi ja rahulolu ning seda kasutatakse edasiseks analüüsiks.

Õunap (2024) tuvastas Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse küsitluse andmetel läbi viidud faktoranalüüsi tulemusel 11 tööheaolu dimensiooni, mis kirjeldavad erinevaid tööga seotud kogemusi (nt tööstress, rahulolu tööajaga, seotus organisatsiooniga). Faktoranalüüs põhines 76 tööga seotud tunnusel ning faktorite sisereliaablus oli hea kuni väga hea. 11 tööheaolu dimensiooni on välja toodud lisade all.

Käesolevas töös arvasin iga tööheaolu faktori skoor vastavatesse faktoritesse kuuluvate väidete keskmisena. Seejärel moodustasin üldise tööga rahulolu koondskoori kõigi 11 tööheaolu faktori keskmisena. Kõik vastused kodeerisin viiepallisel Likerti tüüpi skaalal vahemikus 1–5, kus kõrgem väärtus viitas suuremale tööga rahulolule. Puuduvad väärtused jätsin arvutustes välja.

Tööga rahulolu koondskoori sisereliaablust hindasin Cronbachi alfa abil, mille väärtuseks sain $\alpha = 0.89$, mis viitab väga heale sisemisele kooskõlale. Seega võib järeldada, et kasutatud tööheaolu faktorid mõõdavad usaldusväärselt ühtset tööga rahulolu ning saadud indeks sobib edasiseks statistiliseks analüüsiks. Tööga rahulolu koondskoori keskmine väärtus oli $M = 3.48$ ($SD = 0.70$), mis viitab pigem mõõdukalt kõrgele tööga rahulolule valimis. Kirjeldav statistika on esitatud Tabelis 1.

Eluga rahulolu

Eluga rahulolu mõõdetakse käesolevas uuringus ühe küsimuse alusel Palgainfo Agentuuri küsitlusest, mis käsitles üldist rahulolu oma eluga: „*Kui rahul olete hetkel oma eluga üldiselt?*“. Üksikküsimuse valisin, kuna see peegeldab selgelt indiviidi subjektiivset hinnangut oma elule. Eluga rahulolu jaotus näitas, et enamik vastajaid hindas oma eluga rahulolu pigem kõrgeks, kõige sagedasem vastus oli „4“. Eluga rahulolu keskmine väärtus oli $M = 3.40$ ($SD = 0.95$), mis viitab pigem mõõdukalt kõrgele rahulolule valimis. Vastuste skaala ulatus 1-st (väga rahulolematu) kuni 5-ni (väga rahulolev). Kirjeldav statistika on esitatud Tabelis 1.

Warwick-Edinburghi vaimse heaolu skaala komponendid

WEMWBS kasutamise üks eesmärk oli selles töös varasemale kirjandusele toetudes liikuda edasi kahekomponendilise mudeliga. Selleks kasutasin peakomponentide analüüsi (PCA).

Andmete sobivust peakomponentide analüüsiks hindasin Kaiser-Meyer-Olkini (KMO) mõõdiku ja Bartletti sfäärilisuse testi abil, mis kinnitasid andmete sobivust faktoranalüüsiks. PCA tulemusena eristus kaks komponenti, mis selgitasid kokku ligikaudu 60% koguvariatsioonist. Kuigi ühekomponendi lahendus oli samuti statistiliselt põhjendatud (seletas 53,6% koguvariatsioonist, omaväärtus = 7,5), osutus kahekomponendiline mudel teoreetiliselt paremini interpreteeritavaks. Sarnaselt varasematele uuringutele (Trousselard et al., 2016; Fung et al., 2019; Ringdal et al., 2018) kuulusid esimesse komponenti peamiselt emotsionaalset ja sotsiaalset heaolu kirjeldavad väited (nt rõõmsus, optimism, teistele lähedasena tundmine), samas kui teise komponenti kuulusid kognitiivset toimetulekut ja enesetõhusust kirjeldavad väited (nt probleemide lahendamine, selge mõtlemine ja otsustusvõime). Komponentide laadungid on esitatud tabelis 2. Kõik skoorid arvutasin vastavate väidete aritmeetilise keskmisena, mistõttu olid kõigi tunnuste võimalikud väärtused vahemikus 1–5 sõltumata komponentidesse kuuluvate küsimuste arvust. Kõrgemad skoorid viitavad vastavalt kõrgemale emotsionaalsele ja sotsiaalsele healole ning suuremale

enesetõhususele ja kognitiivsele kompetentsusele. Mõlema skaala sisemine kooskõla oli hea. Emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu reliaablus oli väga kõrge (*Cronbachi* $\alpha = .91$), samas kui kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe reliaablus oli rahuldav ($\alpha = .73$). Kuna uuringu eesmärk ei olnud skaala valideerimine, vaid tunnuste moodustamine edasiseks analüüsiks, piirduti eksploratiivse peakomponentide analüüsiga.

Tabel 1

Muutujate kirjeldav statistika ja reliaablus

Muutuja	M	SD	Min	Max	α	Küsimuste arv
Töoga rahulolu	3.48	0.70	1	5	.89	65
Eluga Rahulolu	3.4	0.95	1	5	-	1
Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu	3.24	0.69	1	5	.91	11
Kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus	3.88	0.64	1	5	.73	3

Tabel 2

WEMWBS väidete faktorlaadungid (PCA, Promax-rotatsioon)

Väide	Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu	Kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus
Olen tundnud end armastatuna	.86	
Olen tundnud end teistele lähedasena	.91	
Olen tundnud end rõõmsana	.87	
Olen tundnud end hästi	.73	
Olen tundnud end lõõgastunult	.61	
Olen olnud optimistlik	.59	
Olen tundnud huvi uute asjade vastu	.52	
Olen olnud energiline	.63	
Olen tundnud end enesekindlalt	.53	

Olen tundnud end kasulikuna	.52	
Olen tundnud huvi teiste vastu	.58	
Olen lahendanud probleeme tõhusalt		1.04
Olen mõelnud selgelt		.98
Olen suutnud otsustada		.50

U1: Mis on tööga rahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos ning mil määral selgitavad seda seost Warwick-Edinburghi psühholoogilise heaolu komponendid?

Uurimisküsimuse eesmärk oli selgitada tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost ning hinnata, kas Warwick-Edinburghi vaimse heaolu komponendid annavad sellele seosele täiendava panuse.

Muutujatevahelisi seoseid hindasin Pearsoni korrelatsioonikordaja abil (vt Tabel 3). Tulemused viitasid, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahel esines mõõdukas positiivne seos ($r = .35$, $p < .001$), mis viitab sellele, et kõrgem tööga rahulolu on seotud kõrgema eluga rahuloluga.

Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu oli tugevalt seotud eluga rahuloluga ($r = .53$, $p < .001$) ning mõõdukalt tööga rahuloluga ($r = .41$, $p < .001$). Enesetõhususe ja kognitiivse toimetuleku dimensioon oli samuti positiivselt seotud nii tööga rahulolu ($r = .31$, $p < .001$) kui ka eluga rahuloluga ($r = .33$, $p < .001$), kuid need seosed olid nõrgemad võrreldes Emotsionaalse ja sotsiaalse heoluga. Kahe heaolu komponendi omavaheline seos oli tugev ($r = .68$, $p < .001$), viidates nende tihedale seotusele.

Tabel 3

Korrelatsioonid uurimismuutujate vahel

Muutuja	1.	2.	3.	4.
Tööga rahulolu	-			
Eluga rahulolu	.35	-		
Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu	.41	.53	-	
Kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus	.31	.33	.68	-

Märkus. N = 6393. Kõik korrelatsioonid on statistiliselt olulised ($p < .001$).

H1. Warwicki psühholoogilise heaolu komponendid selgitavad tööga rahulolu ja eluga rahulolu seose tugevust.

Korrelatsioonianalüüsi tulemuste põhjal viisin läbi mitmese lineaarse regressioonanalüüsi, et hinnata muutujate panust eluga rahulolu selgitamisel (vt Tabel 4). Mudel osutus statistiliselt oluliseks, $F(3, 6389) = 909,90$, $p < .001$, ning selgitas ligikaudu 30% eluga rahulolu variatsioonist ($R^2 = .30$). Enne regressioonanalüüsi läbiviimist kontrollisin mudeli eeldusi. Visuaalne hindamine näitas, et seosed muutujate vahel olid lineaarsed ning jääkide hajuvus oli ligikaudu ühtlane, mis viitab homoskedastilisuse eelduse täidetusele. Jääkide normaaljaotuse kontrollimisel selgus, et suurem osa punktidest paiknes teoreetilise joone lähedal, kuigi jaotuse äärtes esines mõningaid kõrvalekaldeid. Arvestades suurt valimi mahtu, ei pidanud seda probleemiks.

Kõige tugevam ennustaja oli emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ($\beta = .50$, $p < .001$). Tööga rahulolu oli samuti positiivselt seotud eluga rahuloluga, kuid selle mõju oli nõrgem ($\beta = .16$, $p < .001$). Enesetõhususe ja kognitiivse toimetuleku komponent oli statistiliselt oluline, kuid nõrgalt negatiivse seosega ($\beta = -.06$, $p < .001$). Tulemused on esitatud tabelis 4.

Selle täpsemaks uurimiseks viisin läbi mediatsioonianalüüsi, mille eesmärk oli hinnata, kas emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu vahendab tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost. Kuigi regressioonimudelisse kaasasin mõlemad Warwicki komponendid, viisin mediatsioonianalüüsi läbi ainult emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu komponendiga. Selle põhjuseks oli asjaolu, et emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu oli tugevaim positiivne ennustaja ning teoreetiliselt otsesemalt seotud tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelise seosega. Kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe komponendi seos eluga rahuloluga oli küll statistiliselt oluline, kuid väga nõrk ja negatiivne

Tulemused näitasid, et kaudne mõju oli statistiliselt oluline ($b = 0.251$, 95% CI [0.233, 0.271], $p < .001$), samas kui otsene mõju jäi samuti oluliseks ($b = 0.214$, $p < .001$), viidates osalisele mediatsioonile. Mediaatori kaudu vahendatud mõju osakaal oli ligikaudu 54%.

Tulemused viitavad, et oluline osa tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelisest seosest on seotud emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga. Mediatsioonimudel on esitatud joonisel 1.

Multikollineaarsuse analüüs näitas, et kõigi sõltumatute muutujate VIF väärtused jäid vahemikku 1.21–2.03, mis viitab sellele, et multikollineaarsuse probleem puudus.

Tabel 4

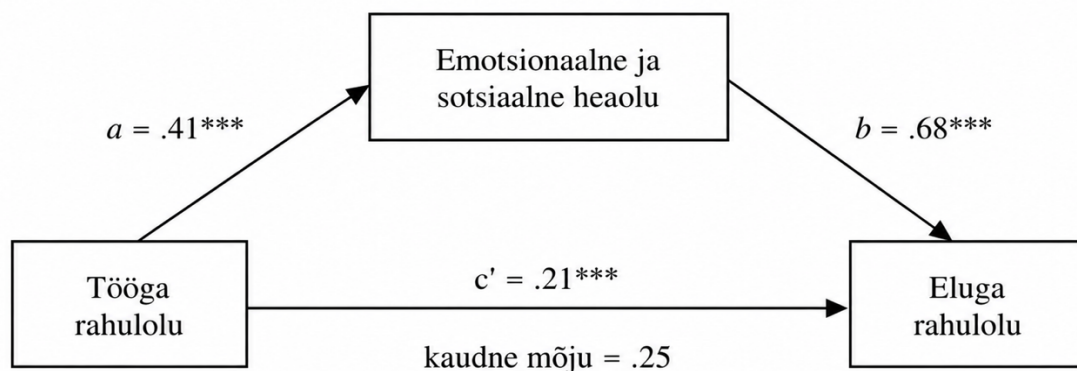
Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused eluga rahulolu ennustamisel

Ennustaja	B	SE	β	t	p
Tööga rahulolu	.22	.02	.16	14.24	< .001
Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu	.68	.02	.50	33.2	< .001
Kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus	-.08	.02	-.06	-3.96	< .001

Märkus. Sõltuv muutuja: eluga rahulolu. $R^2 = .30$.

Joonis 1

Emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu vahendav roll tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelises seoses.



Märkus. Standardiseeritud koefitsendid on esitatud. $***p < .001$.

U2. Kuidas on tööheaolu faktorid seotud Warwick-Edinburghi vaimse heaolu erinevate komponentidega (emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ning enesetõhusus ja kognitiivne toimetulek)?

Analüüsi kaasasin neli tööheaolu faktorit: seotus organisatsiooniga (F2), rahulolu tööajaga (F3), tööstress (F5) ja kompetentsus tööl (F8). Faktorite valik tugines nii teoreetilistele kui ka analüütilistele kaalutlustele. Valitud faktorid esindavad Job Demands–Resources (JD-R) mudeli keskseid dimensioone: tööressursse (F2, F3, F8) ning töö nõudmisi (F5) (Bakker & Demerouti, 2007). Lisaks hõlmavad need faktorid tööheaolu keskseid psühholoogilisi mehhanisme, nagu autonoomia, kompetentsus, sotsiaalne kuuluvus ja tööstress, mis on

varasemate uuringute põhjal seotud vaimse heaoluga (Deci & Ryan, 2000). Õunapi (2024) töö põhjal kirjeldavad need faktorid olulisi tööga seotud kogemusi ja hoiakuid ning võimaldavad hinnata, kuidas positiivsed ja negatiivsed tööaspektid on seotud vaimse heaolu erinevate dimensioonidega. Kõigi 11 faktori kaasamine oleks muutnud mudeli raskesti interpreteeritavaks ning suurendanud multikollineaarsuse riski, mistõttu kasutati edasistes analüüsides teoreetiliselt esinduslikku faktorite alamhulka.

Faktorite skoorid arvutasin samade tunnuste alusel, mis kuulusid vastavatesse faktoritesse Õunapi (2024) uuringus. Kõik analüüsis kasutatud tunnused viisin esmalt ühtsele viiepallisele skaalale. Vajadusel viisin algsed vastused (nt 7- või 10-pallised skaalad) lineaarse teisenduse abil viiepallisele skaalale. Sõnalised vastusevariandid kodeerisin numbrilisteks väärtusteks ning vajadusel pöörasin negatiivse suunaga väited ümber. Seejärel arvutasin iga faktori kohta keskmise skoori, kasutasin vastavate tunnuste keskmist väärtust; puuduvad väärtused jätsin analüüsist välja.

Tööheaolu faktorite ja Warwick-Edinburghi vaimse heaolu komponentide vaheliste seoste uurimiseks viisin läbi Pearsoni korrelatsioonianalüüsi (vt Tabel 6). Tulemused viitasid, et kõik tööheaolu faktorid olid statistiliselt oluliselt seotud nii emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu kui ka kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe dimensioonidega, kuid seoste tugevus varieerus faktorite lõikes.

Seotus organisatsiooniga (F2) oli mõõdukalt positiivselt seotud emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga ($r = .43$) ning nõrgemalt kognitiivse toimetulekuga ($r = .33$). Rahulolu tööajaga (F3) oli nõrgalt positiivselt seotud mõlema heaolu komponendiga (emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu: $r = .30$; kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus: $r = .27$). Tööstress (F5) oli negatiivselt seotud mõlema komponendiga, tugevam seos ilmnes emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga ($r = -.55$) võrreldes kognitiivse toimetulekuga ($r = -.39$). Kõige tugevamad positiivsed seosed ilmnemid kompetentsusel tööl (F8), mis oli seotud nii emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga ($r = .56$), kui ka kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ($r = .51$).

Tulemused viitavad sellele, et tööheaolu faktorid (F2, F3, F8) on positiivselt seotud vaimse heaoluga, samas kui töö nõudmised (F5) on sellega negatiivselt seotud. Lisaks ilmnes, et tööheaolu faktorid on mõnevõrra tugevamalt seotud emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu komponendiga.

Tabel 5

Tööheaolu faktorite kirjeldav statistika ja reliaablusnäitajad

Faktor	N	M	SD	Min	Max	α
Seotus organisatsiooniga (F2)	6186	3.91	.83	1	5	.90
Rahulolu tööajaga (F3)	6483	3.76	.65	1	5	.89
Tööstress (F5)	6135	2.64	.85	1	5	.87
Kompetentsus tööl (F8)	6143	3.95	.67	1	5	.75

H2. Tööheaolu faktorid on Warwicki vaimse heaolu komponentidega erinevalt seotud.

Korrelatsioonianalüüsi tulemused (vt Tabel 6) toetavad hüpoteesi H2, kuna tööheaolu faktorite seoste tugevus erineb vaimse heaolu komponentide lõikes. Tugevaimad seosed ilmsesid kompetentsuse tööl (F8) ning emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu vahel ($r = .56$) ning tööstressi (F5) ja emotsionaalse ning sotsiaalse heaolu vahel ($r = -.55$).

Korrelatsioonide erinevuse hindamiseks viisin läbi Williamsi testi. Analüüs näitas, et tööstressi seos emotsionaalse ja sotsiaalse heoluga oli statistiliselt oluliselt tugevam kui selle seos kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ($z = -18.38$, $p < .001$). See viitab sellele, et tööstress on tugevamalt seotud töötajate emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu langusega kui kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega.

Täiendavalt uurisin mitmese lineaarse regressioonanalüüsi abil, mil määral tööheaolu faktorid ennustavad kognitiivset toimetulekut ja enesetõhusust. Mudel osutus statistiliselt oluliseks, $F(4, 6096) = 640.5$, $p < .001$, selgitades ligikaudu 29.6% sõltuva muutuja variatsioonist ($R^2 = .296$). Tugevaim positiivne ennustaja oli kompetentsus tööl (F8; $\beta = 0.395$, $p < .001$). Samuti olid statistiliselt olulised seotus organisatsiooniga (F2; $\beta = 0.103$, $p < .001$) ning rahulolu tööajaga (F3; $\beta = 0.074$, $p < .001$), kuid nende mõju oli nõrgem. Tööstressi (F5) seos ei osutunud statistiliselt oluliseks ($p = .159$).

Multikollineaarsuse analüüs näitas, et kõigi sõltumatute muutujate VIF väärtused jäid vahemikku 1.27–2.00, mis viitab sellele, et multikollineaarsus mudelis probleemiks ei ole.

Tabel 6

Tööheaolu faktorite ja vaimse heaolu komponentide vahelised korrelatsioonid

Muutuja	1	2	3	4	5
1. Seotus organisatsiooniga (F2)	-				
2. Rahulolu tööajaga (F3)	.43	-			
3. Tööstress (F5)	-.37	-.32	-		
4. Kompetentsus tööl (F8)	.34	.27	-.69	-	
5. Emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu	.43	.30	-.55	.56	-
6. Kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus	.33	.27	-.39	.51	.67

Märkus. Kõik korrelatsioonid olid statistiliselt olulised, $p < .001$.

U3. Kuidas on tööheaolu faktorid seotud kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ning kas need seosed erinevad demograafiliste rühmade lõikes?

Käesolevas analüüsis keskenduti kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe dimensioonile, kuna see peegeldab otsesemalt indiviidi võimet tulla toime tööalaste nõudmistega ning on teoreetiliselt tihedamalt seotud tööheaolu faktoritega (nt kompetentsus ja ressursid).

Mitmese regressioonanalüüsi abil uurisin, kas tööheaolu faktorid (F2 – seotus organisatsiooniga, F3 – rahulolu tööajaga, F5 – tööstress ja F8 – kompetentsus) ennustavad kognitiivset toimetulekut ja enesetõhusust. Mudelisse kaasasin ka demograafilised tunnused (vanusegrupi, soo ja haridustaseme) ning testisin efekte tööheaolu faktorite ja vanusegrupi vahel. Vanuse jaotasin kahte rühma (< 35 ja ≥ 35 aastat). Haridustaseme koondas analüüsi jaoks kolmeks kategooriaks: madal haridustase (põhiharidus või madalam), keskharidus (Üld- ja kutseharidus) ning kõrgharidus (rakenduslik- ja akadeemiline kõrgharidus). Kategoriseerimise eesmärk oli tagada piisav vastuste arv igas rühmas ning lihtsustada tulemuste interpreteerimist.

Mitmene regressioonimudel osutus statistiliselt oluliseks, $F(20, 5958) = 135.7, p < .001$, selgitades ligikaudu 31.3% sõltuva muutuja variatsioonist ($R^2 = .313$). Tugevaim positiivne ennustaja oli kompetentsus tööl (F8; $\beta = .43, p < .001$). Samuti olid statistiliselt olulised seotus organisatsiooniga (F2; $\beta = .13, p < .001$) ning rahulolu tööajaga (F3; $\beta = .08, p < .001$), kuid nende mõju oli nõrgem. Tööstress (F5) oli küll statistiliselt oluline, kuid väga nõrga negatiivse seosega ($\beta = -.03, p = .036$). Tulemused esitatud tabelis 7.

Demograafiliste tunnuste analüüs näitas, et vanusegrupi põhieffekt ei olnud statistiliselt oluline ($p = .943$) ning ka soolised erinevused olid minimaalsed. Samas osutus haridustase statistiliselt oluliseks: kõrgema haridustasemega vastajatel ilmnis kõrgem kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus.

Interaktsiooniefektid tööheaolu faktorite ja vanusegrupi vahel ei olnud statistiliselt olulised ($p > .05$), mis viitab sellele, et tööheaolu faktorite ja kognitiivse toimetuleku vaheliste seoste tugevus ei erine vanuse lõikes. Esines vaid nõrk tendents seotuse organisatsiooniga (F2) ja vanusegrupi vahelises interaktsioonis ($p = .088$).

H3. Tööheaolu faktorid on seotud kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega ning nende seoste tugevus võib mõnevõrra varieeruda demograafiliste rühmade lõikes.

Tulemused ei viidanud selgetele erinevustele tööheaolu faktorite ja kognitiivse toimetuleku ning enesetõhususe vaheliste seoste tugevuses eri demograafilistes rühmades. Kuigi haridustase oli seotud sõltuva muutuja tasemega, ei hinnanud käesolevas töös korrelatsioonide erinevusi rühmade vahel eraldi.

Tabel 7

Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe ennustamisel

Ennustaja	B	SE	β	p
Seotus organisatsiooniga (F2)	.09	.01	.13	< .001
Rahulolu tööajaga (F3)	.07	.01	.08	< .001
Tööstress (F5)	-.02	.01	-.03	.036
Kompetentsus tööil (F8)	.39	.01	.43	< .001
Vanus (≥ 35 aastat)	.00	.02	.00	.943
Sugu: naine	.01	.01	.01	.630
Keskharidus	.14	.03	.23	< .001
Kõrgharidus	.25	.03	.40	< .001

Märkus. Sõltuv muutuja: kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus. $N = 5979$. $R^2 = .31$, kohandatud $R^2 = .31$.

Arutelu

Käesoleva magistr töö eesmärk oli uurida tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahelist seost ning hinnata, millist rolli mängivad selles Warwick-Edinburghi vaimse heaolu komponendid. Lisaks analüüsisin, kuidas tööheaolu faktorid on seotud vaimse heaolu erinevate dimensioonidega ning kas need seosed erinevad demograafiliste rühmade lõikes.

Tulemused kinnitasid, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vahel esineb mõõdukas positiivne seos, mis on kooskõlas varasemate rahvusvaheliste uuringutega (Bowling et al., 2010; Erdogan et al., 2012). Töö tulemused toetavad ka Õunapi (2024) magistr töö tulemusi, milles leiti, et tööheaolu faktorid on tihedalt seotud inimeste vaimse tervise ja üldise heaoluga. Õunap (2024) tõi välja, et kõrgem töörahulolu, suurem kompetentsus tööl ning tugevam seotus organisatsiooniga olid seotud paremate vaimse tervise näitajatega, samas kui tööstress oli seotud suuremate vaimse tervise raskustega. Käesoleva töö tulemused kinnitavad sarnast mustrit positiivse vaimse heaolu vaatenurgast: tööressursid olid seotud kõrgema heaolu ja eluga rahuloluga ning tööstress madalama heaoluga.

Samas annab käesolev töö võrreldes Õunapi (2024) uurimusega olulist lisaväärtust. Kui Õunapi töö keskendus peamiselt tööheaolu faktorite seostele vaimse tervise raskuste ja sümptomitega, siis käesolev töö käsitles tööga rahulolu ja eluga rahulolu seoseid positiivse psühholoogia raamistikus. Lisaks võimaldas Warwick–Edinburghi vaimse heaolu skaala komponentide eristamine täpsemalt hinnata, milliste psühholoogiliste mehhanismide kaudu tööga seotud kogemused võivad mõjutada üldist eluga rahulolu.

Käesoleva töö üks olulisemaid tulemusi oli see, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos ei olnud üksnes otsene, vaid oluline osa sellest seosest kandus edasi emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu kaudu. Mediatsioonianalüüs näitas, et emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu vahendas märkimisväärset osa tööga rahulolu mõjust eluga rahulolule. See viitab sellele, et tööalased kogemused mõjutavad inimeste üldist rahulolu eelkõige nende emotsionaalse enesetunde, optimismi, sotsiaalse seotuse ja positiivsete suhete kaudu. Tulemus on kooskõlas Dieneri subjektiivse heaolu käsitlusega (Diener et al., 1985), mille järgi inimese üldine eluga rahulolu kujuneb nii emotsionaalsete kogemuste kui ka eluvaldkondade hinnangute koosmõjus.

Tulemused toetavad ka varasemaid uuringuid, mille kohaselt võib WEMWBS-i käsitleda vähemalt kahe omavahel seotud, kuid sisuliselt eristatava dimensioonina: emotsionaalne ja sotsiaalne heaolu ning kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus (Trousselard et al., 2016; Fung

et al., 2019; Ringdal, 2018). Käesolevas töös ilmnas, et tööheaolu faktorid olid tugevamalt seotud emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga kui kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega. Eriti selgelt ilmnas see tööstressi puhul, mille seos emotsionaalse ja sotsiaalse heaoluga oli statistiliselt oluliselt tugevam kui selle seos kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususega. See võib viidata sellele, et tööalased stressorid mõjutavad esmalt inimeste emotsionaalset seisundit, kuuluvustunnet ja üldist heaolutunnet ning alles seejärel kognitiivseid toimetulekuressursse.

Samuti toetavad tulemused Job Demands–Resources (JD-R) mudelit (Bakker & Demerouti, 2007), mille kohaselt tööressursid, nagu kompetentsus tööl, autonoomia ja seotus organisatsiooniga, toetavad töötajate motivatsiooni ja psühholoogilist heaolu, samas kui töö nõudmised ja stressorid on seotud heaolu langusega. Käesolevas töös oli tugevaim positiivne seos kompetentsuse tööl ja vaimse heaolu vahel, mis viitab sellele, et võime kogeda end tööl pädeva ja tõhusana võib olla oluline psühholoogilise heaolu allikas.

Demograafiliste tunnuste analüüs ei viidanud selgetele erinevustele tööheaolu faktorite ja kognitiivse toimetuleku ning enesetõhususe vaheliste seoste tugevuses eri rühmades. Samas ilmnas, et kõrgema haridustasemega vastajatel oli kõrgem kognitiivne toimetulek ja enesetõhusus. See võib viidata sellele, et kõrgem haridus pakub inimestele rohkem psühholoogilisi ja sotsiaalseid ressursse tööalaste väljakutsetega toimetulekuks.

Piirangud

Käesoleva uurimuse tulemusi tõlgendades tuleb arvestada mitmete piirangutega. Esiteks tugineb uurimus enesekohastele hinnangutele, mis võivad olla mõjutatud vastaja subjektiivsest tõlgendusest, sotsiaalsest soovist vastamiseks või hetkeseisundist. See võib suurendada mõõtmisviga ning mõjutada seoste tugevust.

Teiseks kasutasin WEMWBS kahefaktorilise struktuurina, kuigi skaala on algselt loodud ühefaktorilisena. Kuigi töö tulemused ja varasem teoreetiline taust toetasid kahe eristatava komponendi olemasolu, vajab selline lähenemine täiendavat valideerimist teistes valimites ja erinevate analüüsimeetodite abil.

Lisaks keskendusin kolmandas uurimisküsimuses tehniliste põhjuste tõttu üksnes kognitiivse toimetuleku ja enesetõhususe komponendile, mis piirab tulemuste üldistatavust kogu vaimse heaolu konstruktsioonile. Tulevastes uuringutes oleks oluline analüüsida demograafiliste tegurite rolli paralleelselt ka emotsionaalse ja sotsiaalse heaolu komponendi puhul.

Edasised uuringud võiksid kasutada longitudinaalseid andmeid, et hinnata tööga rahulolu ja vaimse heaolu vaheliste seoste ajalist dünaamikat ning võimalikke põhjuslikke mehhanisme. Samuti oleks kasulik uurida täiendavaid vahendavaid ja modereerivaid tegureid, näiteks töökoormust, organisatsioonikultuuri või isiksuseomadusi, mis võivad mõjutada töö- ja eluga rahulolu vahelist seost.

Lisaks võiks edasine uurimistöö keskenduda vaimse heaolu erinevate komponentide detailsemale eristamisele, et paremini mõista, millised psühholoogilised mehhanismid on seotud tööalaste kogemuste ja üldise heaolu kujunemisega.

Tänuõnad

Soovin tänada juhendajat Kairi Kreegipuud igakülgse abi ja toetuse eest.

Kasutatud kirjandus

- Ainsaar, M., & Konstabel, K. (2022). Eluga rahulolu Eestis. In *Eesti inimarengu aruanne 2023*. <https://inimareng.ee/trukifailid/EIA-2023-Eluga%20rahulolu%20Eestis.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., & Pitt-Catsoupes, M. (2013). Job characteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: What’s age got to do with it? *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(4), 269–295.
- Booth, A. L., & van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want? *Journal of Population Economics*, 26(1), 263–283. <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0417-9>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
- Cavallari, J. M., Trudel, S. M., Miskovsky, M. N., Laguerre, R. A., & Dugan, A. G. (2024). Life satisfaction and job and personal resources among public workers with non-standard work schedules. *BMC Public Health*, 24, Article 1133. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18575-x>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.

- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- Eesti Koostöö Kogu. (2023). *Eesti inimarengu aruanne 2023: Vaimne tervis ja heaolu*. <https://inimareng.ee/wp-content/uploads/2023/07/EIA-2023-OK.pdf>
- Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu konsortsium. (2022). *Eesti rahvastiku vaimse tervise uuringu lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut. <https://tai.ee/sites/default/files/2022-06/Eesti%20rahvastiku%20vaimse%20tervise%20uuring.pdf>
- Eurofound. (2017). *Sixth European working conditions survey: Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf>
- Eurostat. (2025). Job satisfaction scored 7.4 points in the EU. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pw15/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=e6f30202-f47e-40e5-9f8b-e118b880cccc
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fung, S. (2019). Psychometric evaluation of the Warwick–Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) with Chinese university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18), 3159. <https://doi.org/10.3390/ijerph16183159>
- Hensel, L., Witte, M., Caria, A. S., Fetzer, T., Fiorin, S., Götz, F. M., Gómez, M., Haushofer, J., Ivchenko, A., Kraft-Todd, G., Reutskaja, E., Roth, C., Yoeli, E., & Jachimowicz, J. M. (2022). Global behaviors, perceptions, and the emergence of social norms at the onset of the COVID-19 pandemic. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 193, 473–496. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.11.019>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jannini, T. B., Mordacchini, I., Rossi, R., Soggi, V., & Di Lorenzo, G. (2024). The influence of age on the relationship between future anxiety, loneliness, and quality of life. *Current Psychology*, 43, 30148–30155.
- Järve, J., Räis, M. L., & Tedremaa, K. (2018). *Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses: Uuringu raport*. Rahandusministeerium & Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar. https://www.fin.ee/sites/default/files/documents/2021-07/2016-teenistujate_puhendumus_ja_tooga_rahulolu_avalikus_teenistuses-01-02.pdf

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Madeson, M. (2017, February 24). Seligman’s PERMA model explained: A theory of wellbeing. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/perma-model/>
- OECD. (2024). *Society at a glance 2024*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024_918d8db3-en.html
- OpenAI. (2026). *ChatGPT* (May 3 version) [Large language model]. <https://chat.openai.com>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4). <https://doi.org/10.1086/681096>
- Raadik, H. M. (2021). “Palun ära kirjuta mulle Facebookis!”: Teadmustöötajate praktikad töö ja eraelu piiride seadmisel (Master’s thesis, Tartu Ülikool). <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/f387dba1-32dc-42de-8cc3-c95a571bc863/content>
- Realo, A., & Dobewall, H. (2011). Does life satisfaction change with age? *Journal of Research in Personality*, 45(3), 297–308. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.03.004>
- Rägo, H. M. (2022). *Töötajate töörahulolu mõjutavad tegurid Eesti, Soome ja Läti näitel* (Bachelor’s thesis, Tallinna Tehnikaülikool).
- Ringdal, R., Bradley Eilertsen, M. E., Bjørnsen, H. N., Espnes, G. A., & Moksnes, U. K. (2018). Validation of the Warwick–Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS). *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(7), 721–727. <https://doi.org/10.1177/1403494817735391>
- Shannon, S., Hanna, D., Leavey, G., & Houghton, F. (2020). The Warwick–Edinburgh Mental Wellbeing Scales: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 274, 74–88. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.05.008>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), 217–231. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.609661>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

- Stewart-Brown, S., & Janmohamed, K. (2008). *Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): User guide*. University of Warwick.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS). *Health and Quality of Life Outcomes*, 5, 63. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tööinspektsioon. (2024). Tööaeg. <https://www.tooelu.ee/et/24/tooaeg>
- Trousselard, M., Steiler, D., Duthheil, F., Claverie, D., Canini, F., Fenouillet, F., Naughton, G., Stewart-Brown, S., & Franck, N. (2016). Validation of WEMWBS. *Psychiatry Research*, 245, 282–290. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.08.050>
- Warwick Medical School. (2020, November 4). About WEMWBS. University of Warwick. <https://warwick.ac.uk/fac/sci/med/research/platform/wemwbs/about/>
- World Happiness Report. (2025). *World happiness report 2025*. <https://www.worldhappiness.report/ed/2025/>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability. *Frontiers in Psychology*, 10, 799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
- Õunap, T. E. (2024). *Tööheaolu ja vaimne tervis* (Master's thesis, Tartu Ülikool).

Lisa

Tabel 1. Õunapi (2024) tööheaolu faktorite sisereliaablus

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

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Birgita Volmer,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Warwicki-Edinburghi skaala vaimse heaolu komponentide seosed
töoga rahulolu ja eluga rahuloluga

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on Kairi Kreegipuu,

(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

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

Birgita Volmer

11.05.2026