

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Psühholoogia instituut

Jekaterina Muravjova  
TÖÖ HOOPOTENTSIAALI KÜSIMUSTIKU PSÜHHOMEETRILISED OMADUSED  
Magistritöö

Juhendaja:  
Silver Sternfeldt, MA  
Andero Uusberg, PhD

Tartu 2022

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli Töö hoopotentsiaali küsimustiku psühhomeetriliste omaduste uurimine. Valim oli kogutud suuremahulise rahvastikupõhise uuringu raames. Küsimustiku täitsid 693 vastajat, kellest 31.75% olid mehed ja 67.96% naised. Töö hoopotentsiaali psühhomeetriliste omaduste kontrollimiseks viidi läbi kinnitav faktoranalüüs, korrelatsioonanalüüsid ning dispersioonanalüüs. Korrelatsioonanalüüside tulemused näitasid statistiliselt olulist positiivset seost Töö hoopotentsiaali alaskaalade ja COPSOQ3 pühendumise ja kaasamise alaskaalade vahel. Töö hoopotentsiaali alaskaalade ja COPSOQ3 stressi ja läbipõlemise alaskaalade vahel oli statistiliselt oluline negatiivne seos. Dispersioonanalüüsi tulemused näitasid statistilist olulist erinevust hooseisundi skoorides lihtööliste/abiteenustajate ja kõrgemate tööpositsioonide vahel. Kinnitav faktoranalüüs toetas seitsmefaktorilist stuktuuri, kuid tulemuste põhjal on märgata vajadust suurendada naudingufaktori sisu eristumist teistest faktoritest.

**Märksõnad:** Hooseisund, Töö hoopotentsiaali küsimustik, Isereguleeruv hooseisundi mudel, psühhomeetrilised omadused

## ABSTRACT

The goal of this study was to evaluate the psychometric features of The Flow Likelihood Survey. The data used in this study was collected for a large-scale population-based survey. Sample consisted of 693 respondents, of whom 31.75% were men and 67.96% were women. Confirmatory factor analysis, correlation analysis and analysis of variance were conducted to evaluate psychometric properties of The Flow Likelihood Survey. Confirmatory factor analysis supported seven factor structure of the flow survey, but results showed the need to change enjoyment factor's content in order to increase the difference between other factors. The results of correlation analysis showed statistically significant positive correlation between the subscales of The Flow Likelihood Survey and COPSOQ3 subscales such as Work engagement and Commitment to the Workplace. Statistically significant negative correlation was shown between COPSOQ3 subscales such as Stress and Burnout and the subscales of The Flow Likelihood Survey. Analysis of variance showed statistically significant difference in flow survey scores between the shop floor and higher working positions.

**Keywords:** Flow state, The Flow Likelihood Survey, A self-regulatory model of flow, Psychometric properties

## SISSEJUHATUS

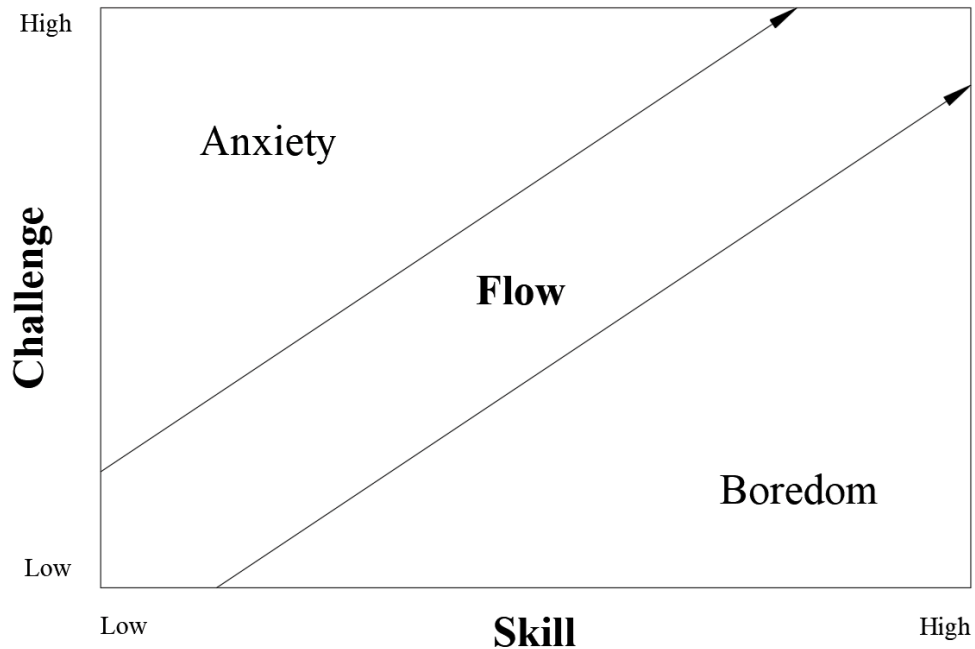
See, kuidas inimesed kogevad ja naudivad väljakutset pakkuvaid tegevusi on osutud uuringute teemaks nii spordi, töö kui vaba aja veetmise raames juba aastaid ning on hiljuti vaadatud ka videomängude kontekstis (Cai et al., 2022; Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Swann et al., 2012; Uusberg & Kruup, 2015). Hooseisundi kontseptualiseerimine on siiaaani erinev (Uusberg & Kruup, 2015), mis toob kaasa ka erinevusi mõõtevahendites (Moneta, 2012), seega vajadus kontseptuaalsema *flow* fenomeni seletusele ja usaldusväärse hindamisvahendi loomisele on ka tänapäeval aktuaalne.

### **Csikszentmihalyi hooseisundi teooria**

Flow ehk hooseisundi mõiste oli esmaselt esitatud Mihaly Csikszentmihalyi poolt (1975). Csikszentmihalyi on defineerinud hooseisundi kui täielikku süvenemist käesolevasse hetkesse, mis ilmub selgete eesmärkide ja vahetu tagasiside olemasolul ning mis nõuab tasakaalu oskuste ja nõudmiste vahel. Hooseisund on mitmetest komponentidest koosnev kogemus, ning teiseid hooseisundi omadused hõlmavad tajutud kontrolli, tegevuse ja teadvuse ühinemise tunnet, eneseteadlikkuse vähenemist ja autoteelset ehk seesmist motiveeritust (Csikszentmihalyi, 1975). Auteelne kogemuse all on Csikszentmihalyi (1975) viidatud seesmiselt motiveeritud käitumisele, kus puuduvad välised eesmärgid, tasud või karistused. Tegevuse ajendiks on tegevus ise.

Hiljem oli teooria saanud vaid mõned täiendused (Engeser & Peifer, 2021). Olulise muutusena võib pidada kriteeriumite hulka “ajataju moonutamise tunde” lisandumist, mis on tüüpiliselt seotud tundeaga, et aeg läheb kiiremini kui tavaliselt (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009).

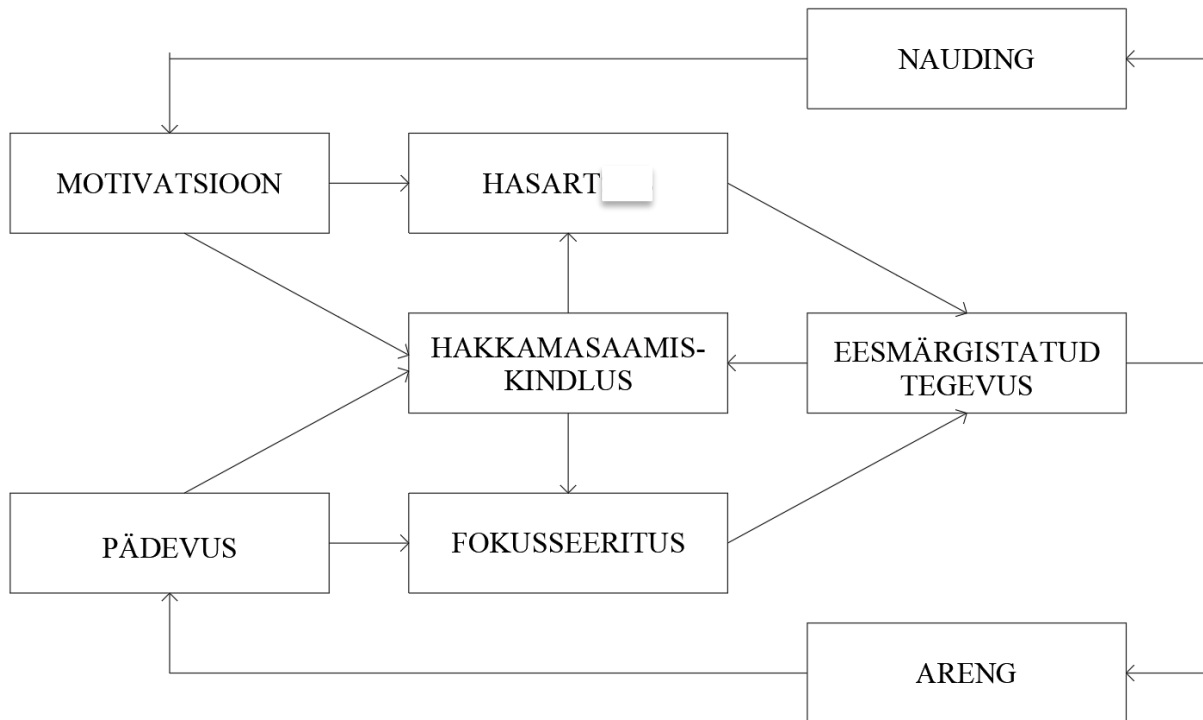
Hooseisund võib tekkida ennekõike juhul, kui tegevusest tulenev väljakutse ja tegevuse teostamiseks vajalikud oskused on tajutud võrdväärsetl kõrgena (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2000; Engeser & Peifer, 2021). Juhul kui tajutud väljakutse ületab oskuste taset, mis on vajalik tegevuse teostamiseks, tekib ärevusseisund; samas kui oskused ületavad tajutud väljakutset tekib igavus (vt. joonis 1; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2000).



Joonis 1. Originaalne hooseisundi mudel (Csikszentmihalyi, 1975/2000)

### Isereguleeruv hooseisundi mudel

Pakutud mudel (vt joonis 2) Andero Uusbergi ja Kaspar Kruupi poolt (2015) defineerib hoogu kui eesmärgistatud tegevuse käigus tekkivat seisundit, mille põhiomaduseks on fookuseeritus ja hasartsus. Hooseisundi eelduseks on hakkamasaamiskindlus, mis tekib motivatsiooni, pädevuse ja tegutsemiskogemuse koostoimes. Süsteemi tagajärjedena on protsessi käigus saadud areng ja nauding. Iga komponent on vaadeldud detailselt järgnevalt.



Joonis 2; Isereguleeruv hooseisundi mudel (Uusberg & Kruup, 2015).

### Hooseisundi põhiomadused

Csikszentmihalyi (2009) on määratlenud selgete eesmärkide olemust kui üht tähtsamat hooseisundit soodustavat kriteeriumit. Käesolev mudel (Uusberg & Kruup, 2015) hõlmab Csikszentmihalyi esitatud tähelepanekut defineerides hooseisundit kui eesmärgistatud tegevuse käigus tekkivat seisundit. Eesmärki võib defineerida kui soovitud lõppseisundi vaimset esitust (mentaalset representatsiooni) – see, mida inimene soovib või vajab (Austin & Vancouver, 1996). Tegutsemise episoodid omavad tavaliselt ühte sihteesmärki, kuigi selle saavutamiseks võib vaja minna mitut järjestikust tegutsemise episoodi (Beal et al., 2005). Seega võib inimese igapäevaelu olla laias laastus jagatud domineeriva eesmärgi poole püüdluse episoodideks, isegi kui nad on hajutatud takistuste ja ülesande ümberlülitamise vahel (Uusberg & Kruup, 2015).

Seda, kas eesmärgistatud tegevuse episoodi võib kirjeldada kui hooseisundi episoodi, defineerivad kaks peamist omadust: kognitiivne komponent ehk fookusseeritus ning afektiivne komponent ehk hasart (Uusberg & Kruup, 2015).

### *Fokuseeritus*

Hoosisund tekib siis, kui inimene keskendub ülesandele sügavalt, et kõik muu kaob, sealhulgas ajataju või hirm ebaõnnestumise eest (Dietrich, 2004). Fokuseeritus on käesoleva mudeli raames defineeritud kui töömälu täieliku ressursi pühendumine eesmärgi saavutamiseks käimasoleva sooritusepisoodi käigus (Cowan, 2001). Töömälu on kognitiivne süsteem, mis reguleerib aktiivselt kasutatud informatsiooni voolu ning suunab tähelepanu asjakohasele informatsioonile vastavalt praegusele eesmärgile, takistades tähelepanu haaramist ülesande jaoks ebaoluliste keskkonnast tulenevate stiimulite või mõtete poolt (Harrison et al., 2013; Shipstead et al., 2012). Töömälu hõlbustab kõrgemaid kognitiivseid funktsioone nagu planeerimine, mõistmine, arutlemine ja probleemide lahendamine (Cowan, 2013).

Tähtis töömälu omadus on see, et selle mahutavus on piiratud: inimesed suudavad meelde jätta  $7\pm 2$  sümbolit (Miller, 1956), kuid samaaegselt töödeldud operatsioonide kogus on piiratud  $4\pm 1$  ühikuga (Cowan, 2010). Kognitiivsete ülesannete täitmine on tõhusam, kui võime hoida informatsiooni meeles selle töötlemise ajal on piisav (Cowan, 2010). Ühe töömälu ühiku suurus on aga sobivate teadmiste olemasolul praktiliselt piiramatult - pikaajalises mälus olemasolevad struktuurid aitavad integreerida töötlemist vajava informatsiooni üksikuks kängiks ("*chunks*") (Ericsson & Kintsch, 1995).

Fokuseerituse määratlemine kui töömälu ressursside pühendumine läheb kokku Csikszentmihalyi (1990) poolt pakutud väljakutse ja oskuste vahelise tasakaalu nõudmisega hoosisundi ilmnemiseks. Ülesande teostamisel töömälule langevat koormust võib vaadelda kui väljakutset ülesande teostajale. Kui oskused on määratletud kui teadmiste struktuurid pikaajalises mälus, siis töömälu maht, mis on mõjutatud antud ülesande poolt, on samuti sõltuv oskustest. Pakutud mudeli peamiseks eelduseks on see, et hoosisund ilmneb kui käimasolev tegevus ei ületa töömälu ressursse ega jäta neid ka olulisel määral vabaks. (Uusberg & Kruup, 2015)

Nagu oli mainitud eelnevalt, töömälu takistab eesmärkide saavutamiseks väheolulise informatsiooni vahelesekumist. Kui kõik töömäluressursid on suunatud ülesande lahendamisele, siis representatsioonid enese, aja ja keskkonna aspektide kohta võivad olla alla surutud (Shah et al., 2002). See võib selgitada mitut hoosisundi omadust - tegevuse ja teadlikkuse ühinemise ja ajataju moonutamise tunnet ning eneseteadlikkuse vähenemist (Csikszentmihalyi, 1990; Uusberg & Kruup, 2015).

Käesolev järeldus on sarnane kahedimensioonilise hooseisundi mudeliga (Lavoie et al., 2021), kus üheks dimensiooniks on absorbeerimine, mis seletab eespool kirjeldatud hooseisundi komponente (nagu eneseteadvuse kaotus, tegevuse ja teadlikkuse kokku sulamine, ajataju moonutamine) piiratud tähelepanu ressursside ja keskendumise abil (Dietrich, 2004; 2003).

### *Hasart*

Üheks *flow* põhiomaduseks on hasart - tugev tunnetatud tahe tegevusega jätkata, mis on käesolevas töös hooseisundi afektiivne komponent. Mudeli autorid on pakkunud, et emotsionaalsed nähtused, mis kaasnevad hooseisundi erinevatel aegadel, on pidevalt seotud motivatsiooni tugevusega, kuid võivad erineda omaduste poolest. Hasart võib avalduda kui uudishimu ning takistamatu eesmärgi poole liikumisel üle minna entusiasmi või põnevuse tundeks. Juhul kui edasipääs on tõkestatud võib hasartsus muutuda vihaks ja frustratsiooniks. (Uusberg & Kruup, 2015)

### **Hooseisundi eeldused**

#### *Hakkamasaamiskindlus*

Hooseisundi vahetuks eelduseks on tegutsemise käigus järkjärguliselt korduv ja uuenev väljakutsuvas tegevuses õnnestumise ootus ehk hakkamasaamiskindlus (Uusberg & Kruup, 2015).

Hakkamasaamiskindlus on sarnane Csikszentmihalyi (2009) poolt pakutud kontrolli tundega, mis on üks hooseisundi ilmnemise eeldus. Kontrolli taju on hinnang sellele, mil määral tegija usub, et ta suudab mõjutada eesmärgi saavutamist - seda nimetatakse ka tõhususe tundeks, meisterlikkuse kogemuseks (Skinner, 1996). Kontrolli tundmiseks peab tegija uskuma, et ta suudab sooritada toiminguid (*agent-means*), mis on vajalikud eesmärkide saavutamiseks (*means-ends*) ning tajutud kontrolli tase sõltub nende tegurite spetsiifilisusest, stabiilsusest jms (Bandura, 1977; Skinner, 1996). Hakkamasaamiskindlust käsitlevad mudeli autorid kui väljakutsuvas olukorras kogetavat kõrget kontrollitunnet (Uusberg & Kruup, 2015).

Kõrget hakkamasaamiskindlust produtseeriva tagasisideringi käivitamiseks on vajalik tegevuse ja/või selle tulemuste piisav väärtus tegutseja jaoks (motivatsioon) ning vahe- ja lõppeesmärkide saavutamiseks vajalikud oskused (pädevus) (Uusberg & Kruup, 2015).

### *Motivatsioon*

Hooseisundi intensiivsus sõltub muuhulgas subjektiivsest väärtusest, mida inimene tegevusele annab (Barthelmäs & Keller, 2021). Subjektiivne väärtust, mida inimene tegevusele määratleb, on vaadeldud kui kogetud motivatsioonijõu tugevus (Higgins, 2006; Barthelmäs & Keller, 2021). Käesoleva hooseisundi mudeli (Uusberg & Kruup, 2015) raames võib motivatsiooni komponenti defineerida kui eesmärgistatud tegevust ergutavat väärtust (Schiep-Tiska & Engeser, 2021).

Hooseisundi kogemine võib olla mõjutatud erinevatest motivatsiooni mehhanismidest (Uusberg & Kruup, 2015) nagu näiteks autonoomia, kompetentsus, saavutusvajadus (Abuhamdeh, 2021; Kowal & Fortier, 1999; Eisenberger et al., 2005; Engeser & Rheinberg, 2008).

### *Pädevus*

Pädevus on vahe- ning lõppeesmärkide saavutamiseks vajalikke oskuste olemasolu (Uusberg & Kruup, 2015). Andero Uusbergi ja Kaspar Kruupi mudeli järgi, kus hooseisundit vaadeldakse töömälu ressursse pühendumise raames, on oskused defineeritud kui erinevad faktoreid, mis vähendavad ülesande poolt kaasa toodud töömälu koormust. Eesmärgistatud tegevuse episoodi raames on ressursid jaotatud üldistele ja ülesanne spetsiifilistele ning omal korral ka sisemistele ja välistele.

Ülesandespetsiifilised sisemised ressursid ehk oskused sisaldavad pikaajalises mälus säilitatud implitsiitseid ja ekspliitsiitseid teadmisstruktuure ja toiminguid, mis on kasulikud ülesande sooritamiseks (Ericsson & Kintsch, 1995). Nagu oli mainitud varem, need pikaajalises mälus olevad struktuurid aitavad moodustada känki (Ericsson & Kintsch, 1995), mis vähendab käimasolevate ülesande täitmiseks vajalike töömälu ühikute arvu. Lisaks kuuluvad oskuste alla ka näiteks kognitiivsed protsessid, mis ignoreerivad mõnda osa informatsioonist ning vähendavad seeläbi samuti töömälu koormust (*heuristics*; Gigerenzer & Gaissmaier, 2011).

Üldiste sisemiste ressursside hulka kuuluvad töömälu mahutavusvõime ning esenereguleerulatsiooni võime (Unsworth & Engle, 2007; Latham & Locke, 1991). Üldised välisressursid on tegurid, mis enamasti aitavad vähendada keskendumist segavaid faktoreid, nagu sobilik füüsiline keskkond. Spetsiifiliste välised ressursid on kindla ülesande jaoks loodud abistavaid võtteid (nt tarkvara), mis aitavad vähendada tööülesandele pühendunud töömälu koormust. (Uusberg & Kruup, 2015)

## **Hoosisundi tagajärjed**

### *Nauding ja areng*

Hoosisundi kogemine võib suurendada motivatsiooni tegeleda sama tegevusega uuesti (Csikszentmihalyi, 2009). Isereguleeruv mudel pakub selle seletuseks tagasisideringi, mis ilmneb episoodide vahel ja hõlmab oskusi ning motivatsiooni suurendavaid protsesse. (Uusberg & Kruup, 2015)

Hoosisundis tegutsemine lisab pikaajalisse mällu teadmisi ja oskusi erinevate mehhanismide kaudu (Uusberg & Kruup, 2015). Eesmärgistatud tegevuse episoodid võivad pikeneda tänu hasarti kogemisele hoosisundi ajal, mis omakorda viib võimaluseni õppida pikemalt. Õppimise efektiivsus on kõrgem optimaalse töömälu koormuse korral (Sweller et al., 2011), mis viitab sellele, et hoosisundiga seotud fookuseerimine on kasulik kognitiivsele õppimisele. Hoosisundi ilmnemise soodustamiseks peab inimene järk-järgult osalema töömälu täielikult kaasa haaravates aina keerukamateks muutuvates tegevustes (Uusberg & Kruup, 2015 ; Engeser & Peifer, 2021). Kõrgemate oskuste kuid ebapiisava tegevusest tuleneva väljakutse juhul võib tekida igavuse seisund (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2000). Väljakutse vastuvõtmine mingi tegevuse või ülesande raames toetab oskuste arendamist, mis viib kasvu tsükli (Engeser & Peifer, 2021): keerukad nõudmised toetavad oskuste arendamist ning oskuste arendamine annab võimaluse otsida uusi väljakutseid.

Hoosisundis olemine loob assotsiatsioone tegevuse ja positiivse afekti vahel ehk nauding (Uusberg & Kruup, 2015). Tasustamise õppimismehhanismid on olulised sisemise motivatsiooni suurendamiseks hoosisundi abil (Csikszentmihalyi, 2009). *Flow* seisund suurendab ka positiivse afekti kogemist pärastpoole (Rogatko, 2007).

Hoosisundit võib vaadelda kui tähelepanu ümbersuunamise võimalust. Töömälu ressursside hõivatus antud tegevuses võib alla suruda representatsioone enese, aja ja keskkonna aspektide kohta ning vähendada negatiivsete emotsioonide töötlemist, mis on ebaolulised praeguse eesmärgi saavutamise jaoks (Uusberg & Kruup, 2015).

## **Töö eesmärk**

Toetudes eespool kirjeldatud hooseisundi mudelile, on A. Uusberg, K.Kruup ning S.-L. Männik loonud Töö hoopotentsiaali küsimustiku, mis mõõdab seitset eesmärgistatud tegevuse tajutud omadust töö kontekstis (Uusberg & Kruup, 2015; Männik & Uusberg, 2022). Käesoleva töö eesmärgiks on loodud hoopotentsiaali küsimustiku psühhomeetriliste omaduste uurimine.

Töö raames püstitati järgnevad hüpoteesid:

H1: Kinnitav faktoranalüüs toetab pakutud hooseisundi seitsmefaktoriaalset struktuuri.

H2: Toetudes eespool kirjeldatud teoreetilisele taustale ning eelnevalt läbiviidud uuringutele (Aust et al., 2022; McQueen et al., 2021), kus oli kirjeldatud negatiivne seos stressi ja läbipõlemise nähtudega, on püstitatud hüpotees, et Töö hoopotentsiaali küsimustiku alaskaalad on positiivses seoses COPSOQ3 pühendumise ja kaasamise alaskaaladel ning negatiivses seoses COPSOQ3 stressi ja läbipõlemise alaskaaladega.

H3: Kõrgematel tööpositsioonidel olevatel inimestel on hooseisundi skoorid kõrgemad kui liht- ja oskustöölistel. Hooseisundi ilmnemiseks on isereguleeruva mudeli raames (Uusberg & Kruup, 2015) kirjeldatud eeldused, mis töö kontekstis võivad mingil määral sõltuda ka töökeskkonnast ja töökohal olevatest võimalustest nagu enese juhtimise võimalused, individuaalsete tugevuste kasutamine jms (Bakker ja van Woerkom, 2017).

## MEETOD

### **Valim**

Valim oli kogutud suuremahulise rahvastikupõhise uuringu raames. Projekti eesmärk oli kasutades andmepõhiseid meetodeid täpsustada ja valideerida uusi küsimustikke ning nende aluseks olevaid mudeleid (Männik & Uusberg, 2022).

Osalejad värvati kahes etapis. Kõigepealt juhuslikule valimile (7, 500 inim.) vanuses 18-74 saadeti kutsed uuringus osalemiseks e-mailile. E-mailid olid taotletud Eesti Rahvastikuregistrist. Meeldetuletusmeil saadeti 1 nädal pärast algset meili. Andmete kogumisperiod kestis maist juulini 2021. Hiljem loodi Facebooki reklaam, mis oli suunatud esialgsete vastajate seas alaesindatud demograafilistele rühmadele: mehed, keskharidusega inimesed, tootmissektoris töötavad inimesed. Andmete kogumise teine period kestis augustist septembrini 2021.

E-kirja kutses ning Facebooki reklaamis olev link viis osalejat nõusolekuvormi lehele, mille täitmisele järgnes küsitlus. Nõusoleku saamiseks ja küsitluse läbiviimiseks kasutati formr.org platvorm. Pärast küsitluse täitmist said osalejad tagasisidet oma stressitaseme, läbipõlemise ning muude töist heaolu puudutavate tegurite suhtes. Kõikide vastajate hulgas, kes täitsid küsimustiku lõpuni ning jätsid oma e-posti aadressi, loositi 5 FitBit Versa 2 nutikella.

Valim koosnes 693 vastajast, kelles seast 220 (31.75%) olid mehed, 471 (67.96%) naised ning 2 (0.29%) ei soovinud oma sugu avaldada. Vastajate vanus jäi vahemikku 18 kuni 73 aastat ( $M=42.76$ ,  $SD=13.11$ ). Vastajate haridustase jaotus järgmiselt: suurem osa vastajatest (42.92%) on omandanud keskhariduse (sh kutseharidus), 23.47% on omandanud magistrikraadi ja 21.67% bakalaureusekraadi või rakenduskõrghariduse; kõige vähem oli põhi- ning algharidusega (6.53% ja 0.92% vastavalt) ja doktorikraadiga (0.69%) vastajaid; 3.75% ei vastanud küsimusele. Oma töö positsiooni kohta vastanutest 24.73% keskastmetspetsialistid, 24.58% olid oskustöölised või klienditeenidajad, 21.67% olid tippspetsialistid, 5.97% olid lihttöölised või abiteenustajad, 5.83% omavad juhtpositsiooni.

Uuring on heaks kiidetud Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee poolt nii eetiliste kui andmekaitseliste aspektide puhul.

## **Mõõtevahend**

Läbiviidud uuring koosnes sotsiodemograafilisest küsimustest (sugu, vanus, rahvus, haridustase, sissetulek, amet, majandusharu, organisatsioonisuurus, töökogemuse pikkus, COVID-19 poolt toodud töö muudatuste ulatus) ning 6 küsimustikust, millest on käesoleva töö raames kasutatud vaid 2: Töö hoopotentsiaali küsimustik (The Flow Likelihood Survey; Uusberg & Kruup, 2015) ja COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire; Burr et al., 2019, tõlkinud Liina Randmann).

### **Töö hoopotentsiaali küsimustik**

Küsimustik koosnes 21 enesekohasest väitest (Lisa 1), mis mõõtsid seitset eesmärgistatud tegevuse tajutud omadust, mis seostuvad hooseisundiga ühel viisil järgnevatest (Uusberg & Kruup, 2015):

- Hooseisundi põhiomadused, nende hulka kuuluvad fokusseeritus ja hasartsus
- Hooseisundi eeldused, nende hulgas motiveeritus, pädevus ja hakkamasaamiskindlus
- Hooseisundi tagajärjed, nende hulka kuuluvad nauding ja areng

Iga hooseisundi omadust mõõtsid kolm küsimust.

Vastata sai viiepallisel Likerti skaalal, kus:

- 1 - ei nõustu üldse
- 2 - pigem ei nõustu
- 3 - nii ja naa (või ei oska öelda)
- 4 - pigem nõustun
- 5 - nõustun täielikult

### **COPSOQ**

Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik (COPSOQ) on rahvusvaheline instrument, mis on loodud psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamise ja teadusuuringute läbiviimise eesmärgil (Llorens et al., 2019). COPSOQ-i võib kasutada erinevate töö tüüpide, tööstusharude ja erinevate suurusega töökohtadel. Mõõdik hõlmab laia valdkondade valikut, sealhulgas töökohased nõudmised, töökorraldus, inimestevahelised suhted ja juhtimine, tervis ja heaolu jms. Kõigi riikide lõikes oli enamike skaalade reliaablus piisavalt hea (Cronbach  $\alpha$  oli rohkem kui 0,7) (Burr et al., 2019).

Uuringus kasutati 75 küsimust COPSOQ 3. versioonist, mis hindavad erinevaid töökohaga seotud tegureid nagu kognitiivsed ja emotsionaalsed nõudmised, areng, juhi ja kolleegi toetus jms (Männik & Uusberg, 2022). Käesoleva töö raames on vaadeldud vaid kaasatuse, pühendumise, stressi ja läbipõlemise faktoreid.

### **Andmeanalüüs**

Saadud andmeid analüüsiti programmiga JASP (versioon 0.16.2; JASP Team, 2022). Programm on kasutatud andmete kirjeldamiseks, kinnitava faktoranalüüsi, dispersioonanalüüsi ANOVA ning korrelatsioonanalüüsi läbiviimiseks. Statistiliselt oluliseks loeti tulemused usaldusnivool  $p < .05$ .

TULEMUSED

**Kinnitav faktoranalüüs**

Kinnitav faktoranalüüs viidi läbi jaotades 21 enesekohast väidet 7-ks faktoriks vastavalt kirjeldatud hooseisundi mudelile. Peaaegu kõik laadungid olid vähemalt 0.7, välja arvatud seos hasardi ja väite “otsekui unustasin end” vahel, mille faktorlaadung oli 0.59. Hooseisundi mudel seletas väidete kovariatsiooni struktuuri üldiselt hästi: *Tucker-Lewis index*’i väärtus .98 (ületab soovitusliku piiri .90) ja Comparative Fit Index’i väärtus oli .99 (ületab soovitusliku piiri .90); RMSEA (*Root mean square error of approximation*) väärtus oli .086 (on lähedal soovituslikule < .08) ja SRMR (*Standardized root mean square residual*) väärtus .06 oli (sobib soovitusliku piiriga < .08) (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 1

*Töö hoopotentsiaali küsimustiku väited ja faktorlaadungid*

<b>Faktor</b>	<b>Väide</b>	<b>Faktorlaadung (standrart.)</b>
motivatsioon	Pidasin oma tööd oluliseks	0.79
	Olin motiveeritud	0.90
	<i>Mu töö tundus mulle mõttetu</i>	0.80
oskused	<i>Ma ei saanud aru, kuidas mul läheb</i>	0.75
	<i>Tundsin end ebapädevana</i>	0.70
	Teadsin pidevalt mida järgmiseks teha	0.74
kontroll	Tundsin et tulen ootamatustega toime	0.86
	Suutsin teha kiireid otsuseid	0.83
	Seisin silmitsi jõukohase väljakutsega	0.79
fokusseerimine	Unustasin muud mured	0.75
	Sain segamatult keskenduda	0.88
	Olin täielikult keskendunud	0.93
hasart	Otsekui unustasin end	0.59
	Aeg otsekui lendas	0.86
	Olin hoos	0.93
nauding	Ma ei tahtnud töötamist lõpetada	0.71
	Nautisin töö tegemist	0.92
	<i>Tööd oli tüütu teha</i>	0.79
areng	Õppisin töö käigus midagi uut	0.87
	Sain millegi uuega hakkama	0.75
	<i>Töö tegemine ei arendanud mind</i>	0.72

*Märkused: Kaldkirjas väited on pööratud*

Küsimustiku divergentse valiidsuse hindamiseks vaatlesime küsimustiku alaskaalade omavahelisi korrelatsioone (vt Tabel 2). Kõik alaskaalad on võrdlemisi tugevalt korreleeritud, mis on ootuspärane kui võrd need peegeldavad ühe nähtuse eelduseid, omadusi ja tagajärgi. Sealhulgas faktorite korrelatsioonanalüüsi puhul nauding ja motivatsiooni (0.91) ja hasardi (0.84) omavaheline korrelatsioon viitab sellele, et see skaala ei pruugi nendest kahest faktorist sisuliselt eristuda.

Tabel 2

*Flow küsimustiku faktorite omavahelised korrelatsioonid*

<b>Faktorid</b>			<b>Korrelatsiooni koef. (stand.)</b>
motivatsioon	↔	oskused	0.703
motivatsioon	↔	kontroll	0.593
motivatsioon	↔	fokuseerimine	0.661
motivatsioon	↔	hasart	0.706
motivatsioon	↔	nauding	0.911
motivatsioon	↔	areng	0.705
oskused	↔	kontroll	0.726
oskused	↔	fokuseerimine	0.607
oskused	↔	hasart	0.374
oskused	↔	nauding	0.562
oskused	↔	areng	0.238
kontroll	↔	fokuseerimine	0.669
kontroll	↔	hasart	0.498
kontroll	↔	nauding	0.529
kontroll	↔	areng	0.339
fokuseerimine	↔	hasart	0.675
fokuseerimine	↔	nauding	0.675
fokuseerimine	↔	areng	0.368
hasart	↔	nauding	0.835
hasart	↔	areng	0.513
nauding	↔	areng	0.692

### **Korrelatsioonanalüüs**

Konvergentse ning divergentse valiidsuse uurimiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs. Kõik töö hooseisundi küsimustiku alaskaalad olid statistiliselt olulises positiivses korrelatsioonis COPSOQ3 pühendumuse ja kaasatuse alaskaaladega. Korrelatsioonid on jäänud vahemikku  $r = .31$  kuni  $r = .75$ .

COPSOQ3 stressi ja läbipõlemise alaskaalad olid statistiliselt oluliselt negatiivselt korreleeritud kõikide Töö hoopotentsiaali küsimustiku alaskaaladega. Korrelatsioonid on jäänud vahemikku  $r = -.19$  kuni  $r = -.49$ . Kõik korrelatsioonikordajad on toodud välja allpool (Tabel 3).

Tabel 3

Flow ja COPSOQ3 olekute vahelised korrelatsioonanalüüsid (Pearsoni  $r$ )

Variaabel	COPSOQ3 kaasatus	COPSOQ3 pühendumus	COPSOQ3 stress	COPSOQ3 läbipõlemine	FLOW motivatsioon	FLOW pädevus	FLOW hakkamasaam.	FLOW fokus.	FLOW hasart	FLOW nauding	FLOW areng
COPSOQ3 kaasatus	—										
COPSOQ3 pühendumus	0.682	—									
COPSOQ3 stress	-0.460	-0.357	—								
COPSOQ3 läbipõlemine	-0.483	-0.351	0.771	—							
FLOW motivatsioon	0.665	0.681	-0.426	-0.386	—						
FLOW pädevus	0.369	0.327	-0.385	-0.345	0.496	—					
FLOW hakkamasaam.	0.378	0.310	-0.287	-0.242	0.453	0.525	—				
FLOW fokus.	0.532	0.410	-0.487	-0.424	0.545	0.471	0.551	—			
FLOW hasart	0.555	0.450	-0.227	-0.185	0.546	0.267	0.374	0.561	—		
FLOW nauding	0.754	0.657	-0.427	-0.439	0.728	0.392	0.414	0.567	0.667	—	
FLOW areng	0.483	0.504	-0.260	-0.275	0.558	0.158	0.246	0.286	0.383	0.537	—

Märkus: Hoopotsiaali küsimustiku omavaheliste ja COPSOQ skaalade seoste jaoks  $n=528$ ; COPSOQ stress ja teiste COPSOQ skaalade seoste jaoks  $n=532$ ; COPSOQ kaasatuse ja pühendumuse skaalade seoste jaoks  $n=535$ )

## ANOVA

Gruppidevaheliste erinevuste võrdlemiseks oli läbiviidud dispersioonanalüüs ANOVA. Grupid olid jaotatud tööpositsioonide järgi järgnevalt (vt Tabel 4):

- Lihttöoline või abiteenistuja (nt puhastustöötaja, erinevad abitööd)
- Oskustöoline või klienditeenindaja (nt mootorsõidukijuht, ehitustöoline, juuksur)
- Keskastmespetsialist (nt töödejuhataja, hooldusõde, sekretär, fotograaf)
- Tippspetsialist (nt arst, õpetaja, tarkvaraarendaja, insener)
- Juht (nt direktor, personalijuht, seadusandja, kõrgem ametnik)

Hooseisundi skoorides olid statistiliselt olulised erinevused kõrgemal positsioonidel töötavate inimeste ning liht- ja oskustööliste vahel,  $F(4, 473) = 4.73$ ,  $p < 0.001$ ,  $\eta^2 = 0.04$ . Post hoc testimisel (vt Tabel 5) leiti statistiliselt oluline erinevus lihttööliste/abiteenistujate ( $M=3.2$ ,  $SD=0.72$ ) ja teistel positsioonidel töötavate inimeste vahel (oskustöoline/klienditeenindaja  $M=3.5$ ,  $SD=0.62$ ; keskastmespetsialist  $M= 3.51$ ,  $SD= 0.54$ ; tippspetsialist  $M= 6.34$ ,  $SD= 0.6$ ; juht  $M=3.67$ ,  $SD= 0.54$ ).

Tabel 4

*Kirjaldavad arvnäitajad*

Tööpositsioon	M	SD	N
Juht	3.67	0.54	33
Keskastmespetsialist	3.51	0.54	136
Lihttöoline või abiteenustaja	3.20	0.72	39
Oskustöoline või klienditeenindaja	3.50	0.62	137
Tippspetsialist	3.64	0.60	133

Tabel 5

Post Hoc võrdlused - Tööpositsioon

		Keskvaartuste erinevus	95% keskmiste erinevuse usaldusintervall		SE	t	P <sub>Tukey</sub>
			Alumine	Ülemine			
Lihttööline või abiteenustaja	Oskustööline või klienditeenindaja	-0.31	-0.60	-0.01	0.11	-2.82	0.04
	Keskastmespetsialist	-0.31	-0.61	-0.02	0.11	-2.88	0.03
	Tippspetsialist	-0.44	-0.74	-0.15	0.11	-4.08	< .001
	Juht	-0.47	-0.86	-0.08	0.14	-3.34	0.01
Oskustööline või klienditeenindaja	Keskastmespetsialist	-0.01	-0.20	-0.19	0.07	-0.09	1.00
	Tippspetsialist	-0.14	-0.34	-0.06	0.07	-1.90	0.32
	Juht	-0.17	-0.48	-0.15	0.12	-1.43	0.61
Keskastme spetsialist	Tippspetsialist	-0.13	-0.33	-0.07	0.07	-1.81	0.37
	Juht	-0.16	-0.48	-0.16	0.12	-1.38	0.64
Tippspetsialist	Juht	-0.03	-0.35	-0.29	0.12	-0.24	1.00

## ARUTELU

A.Uusberg ja K.Kruup (2015) on pakkunud isereguleeruva hooseisundi mudeli, kus hoogu on vaadeldud kui eesmärgistatud tegevuse käigus tekkivat seisundit, mille põhiomaduseks on fokusseeritus ja hasartsus. Hooseisundi eelduseks on motivatsioon ja pädevus, mis osalevad kõrge hakkamasaamiskindluse produtseerimises. Süsteemi tagajärgedena on protsessi käigus saadud areng ja nauding. Toetudes loodud hooseisundi mudelile ning selle mõõtmiseks loodud küsimustikule, oli käesoleva töö eesmärgiks hinnata Töö hoopotentsiaali küsimustiku psühhomeetrilist struktuuri. Selleks oli läbi viidud kinnitav faktoranalüüs, korrelatsioonanalüüsid ja dispersioonanalüüs ANOVA.

Käesolevas töös testiti kolme hüpoteesi. Esimese hüpoteesina pakuti, et kinnitav faktoranalüüs toetab hooseisundi seitsmefaktoriaalset struktuuri, mis leidis kinnitust. Mudeli headuse näitajad olid üldiselt soovituslike piiride raames. Faktorlaadungid olid piisavalt kõrged, mis viitab tugevale seosele küsimuste ja nende abil mõõdetavate latentsete faktorite vahel. Küsimuse “Otseselt unustan end” puhul oli faktorlaadung teiste küsimustega võrreldes madalam. Selle põhjuseks võib kaaluda seda, et kuna väide viitab eneseteadlikkuse vähenemisele, võib see peegeldada pigem fokuseeritust: hooseisundi teooria raames oli eneseteadlikkuse vähenemine vaadeldud kui võimalik eneserepresentatsioonide alla surumine, kui töömälu ressursid on suunatud ülesande lahendamisele. Faktorite vahel viidi läbi ka korrelatsioonanalüüs, mille tulemus näitas, et faktorid eristuvad teineteisest piisavalt, välja arvatud naudingu faktor. Naudingu faktor oli kõrgelt korreleeritud teiste latentsete faktoritega (motivatsioon ja hasart), mis viitab vajadusele käesoleva faktori välja jätmisele ja uute küsimuste loomisele.

Teine hüpotees väitis, et Töö hoopotentsiaali alaskaalad on positiivses seoses COPSOQ3 pühendumise ja kaasamise alaskaaladel ning negatiivses seoses COPSOQ3 stressi ja läbipõlemise alaskaaladega. Hüpoteesi testimiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs COPSOQ3 alaskaaladega, et kontrollida mõõdiku konvergentset ning divergentset valiidsust. Pühendumise, kaasamise ja kõikide hooseisundi alaskaalade vahel on leitud statistiliselt oluline positiivne korrelatsioon. Kõige tugevamad olid kaasamise ja pühendumisega korreleeritud naudingu ja motivatsiooni alaskaalad. COPSOQ3 stressi ja läbipõlemise ning kõikide hooseisundi alaskaalade vahel on leitud statistiliselt oluline negatiivne korrelatsioon, mis sobib kokku varasemate uuringutega, kus jõudi järelduseni, et hooseisundit võib vaadelda kui läbipõlemis- ja stressi nähtude eest kaitsvat tegurit (Aust et al., 2022; McQueen et al., 2021).

Kõige tugevam negatiivne seos stressi ja läbipõlemisega oli leitud fookuseerituse ja naudingu vahel. Kirjeldatud seosed olid ootuspärased, mis viitab hüpoteesi kinnitusele.

Kolmas hüpotees, et kõrgematel tööpositsioonidel olevatel inimestel on hooseisundi skoorid kõrgemad kui liht- ja oskustöölistel leidis kinnitust vaid osaliselt. Dispersioonanalüüsi leiud näitavad, et lihtöölise/abiteenistujate positsioonidel töötavatel inimestel hooseisundi skoorid on madalamad kui sellest kõrgematel positsioonidel töötavatel inimestel nagu oskustöölise/klienditeenindaja, keskastmespetsialist, tippspetsialist; kuid oskustöölisel/klienditeeninduses töötavate inimeste ja muude kõrgemate positsioonide vahel statistiliselt oluline erinevus puudub. Saadud tulemused võivad olla seletatud sellest poolest, et liht- või abiteenistöö kipub olema rutiinsem ja individuaalsete tugevuste või oskuste kasutamine võiks olla piiratud, hooseisundit võivad soodustada just sellised kogemused nagu enesejuhtimine, mänguline disain ja individuaalsete tugevuste kasutamine (Bakker ja van Woerkom, 2017).

### **Piirangud ja arenguvõimalused**

Käesolev töö omab mitmeid piiranguid. Esimeseks piiranguks on see, et vaatamata sellele, et alaesindatud demograafilisi rühmi püüti küsitluses osalemiseks kaasata läbi suunatud Facebook reklaami, oli uuringus osalejate hulgas naisi märgatavalt rohkem (67.96%), kui mehi (31.75%). Muude käesolevas töös vaadeldud demograafiliste andmete puhul on osad üldkogumi struktuurist on kajastatud. Näiteks haridustaseme osas on olemas ka alghariduse ja doktorikraadiga inimesed ning töö positsiooni puhul on esindatud inimesed lihttöölisest kuni juhtideni.

Uuringu teiseks piiranguks võib olla küsimustiku pikkus. Valim oli kogutud suuremahulise rahvastikupõhise uuringu raames, mille eesmärk oli täpsustada ja valideerida uusi küsimustikke. Terve küsimustik hõlmas ligi 200 väidet ja küsimust (koos demograafiliste andmete ja täpsustavate küsimustega). Selline küsimuste arv võiks olla aeganõudev ja kurnav vastajate jaoks, mis võis mõjutada küsimustikku süvenemise taset.

Kolmandaks piiranguks võib pidada naudingu faktori kõrget korreleeritust teiste (motivatsioon ja hasart) latentsete faktoritega. Edasiseks mudeli arendamiseks on soovitatav täiendavate uuringute läbiviimine, nt analüüsi kordamine naudingu faktori elimineerimisel, et kontrollida, kas see võib parandada mudeli headust. Lisaks võiks kaaluda uute küsimuste kirjutamist, mis võimaldaksid naudingu faktorit mõõta motivatsioonist ja hasardist eristuvamalt.

## *Töö hoopotentsiaali küsimustiku omadused*

Lisaks võib piiranguks nimetada seda, et küsimustiku aluseks olev teoreetiline taust on kaetud osaliselt. Isereguleeruva hooseisundi mudeli järgi (Uusberg & Kruup, 2015) peetakse üheks hooseisundi omaduseks pädevust ehk vajalike oskuste olemasolu. Pädevuse faktorit mõõtvad küsimused puudutavad vaid sisemisi ressursse ning ei kata väliseid ressursse. Tulevased uuringud võiksid Töö hoopotentsiaali küsimustikku täiendada, lisades küsimusi töö füüsilise keskkonna sobivuse ja abistavate võtete olemasolu hindamiseks

## KASUTATUD KIRJANDUS

Abuhamdeh, S. (2021). Flow Theory and Cognitive Evaluation Theory: Two Sides of the Same Coin? In *Advances in Flow Research*. Springer Nature.

Aust, F., Beneke, T., Peifer, C., & Wekenborg, M. (2022). The relationship between flow experience and burnout symptoms: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(7), 3865.

Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, *120*(3), 338–375.

Bäckman, L., & Nyberg, L. (2013). Dopamine and training-related working-memory improvement. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, *37*(9), 2209–2219.

Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, *1*(1–2), 47–65.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215.

Barthelmäs, M., & Keller, J. (2021). Antecedents, Boundary Conditions and Consequences of Flow. In *Advances in Flow Research* (pp. 71–108). Springer Nature.

Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1054–1068.

Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and Health at Work*, *10*(4), 482–503.

Cai, X., Cebollada, J., & Cortiñas, M. (2022). Self-report measure of dispositional flow experience in the video game context: Conceptualisation and scale development. *International Journal of Human-Computer Studies*, *159*, 102746.

Cowan, N. (2001). The magical number 4 in short-term memory: A reconsideration of mental storage capacity. *Behavioral and Brain Sciences*, *24*(1), 87–114.

Cowan, N. (2010). The Magical Mystery Four. *Current Directions in Psychological Science*, *19*(1), 51–57.

Cowan, N. (2013). Working memory underpins cognitive development, learning, and education. *Educational Psychology Review*, *26*(2), 197–223.

- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Collins.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (2000). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M., Larson, R., & Prescott, S. (1977). The ecology of adolescent activity and experience. *Journal of Youth and Adolescence*, 6(3), 281–294.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822.
- Dietrich, A. (2003). Functional neuroanatomy of altered states of consciousness: The transient hypofrontality hypothesis. *Consciousness and Cognition*, 12(2), 231–256.
- Dietrich, A. (2004). Neurocognitive mechanisms underlying the experience of flow. *Consciousness and Cognition*, 13(4), 746–761.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 755–775.
- Engeser, S., & Peifer, C. (2021). *Advances in Flow Research*. Springer.
- Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion*, 32(3), 158–172.
- Ericsson, K. A., & Kintsch, W. (1995). Long-term working memory. *Psychological Review*, 102(2), 211–245.
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, 62(1), 451–482.
- Harrison, T. L., Shipstead, Z., Hicks, K. L., Hambrick, D. Z., Redick, T. S., & Engle, R. W. (2013). Working memory training may increase working memory capacity but not fluid intelligence. *Psychological Science*, 24(12), 2409–2419.
- Higgins, E. T. (2006). Value from hedonic experience and engagement. *Psychological Review*, 113(3), 439–460.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- JASP Team. (2022). *JASP (Version 0.16.2)[Computer software]*.

Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology, 139*(3), 355–368.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 212–247.

Lavoie, R., Main, K., & Stuart-Edwards, A. (2021). Flow theory: Advancing the two-dimensional conceptualization. *Motivation and Emotion, 46*(1), 38–58.

Llorens, C. J., Pérez-Franco, J., Oudyk, H., Berthelsen, E., Dupret, M., Nübling, H., Burr, H., & Moncada, S. (2019). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. [https://www.copsoqnetwork.org/guidelines and questionnaire/](https://www.copsoqnetwork.org/guidelines%20and%20questionnaire/)

Männik, S.-L., & Uusberg, A. (2022). *Work engagement assessment system [Project LSVPH20455 report]*. University of Tartu.

McQueen, S., Jiang, S., McParland, A., Hammond Mobilio, M., & Moulton, C. (2021). Cognitive flow in health care settings: A systematic review. *Medical Education, 55*(7), 782–794.

Miller, G. A. (1956). The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review, 63*(2), 81–97.

Moneta, G. B. (2012). On the measurement and conceptualization of flow. In *Advances in Flow Research* (pp. 23–50). Springer New York.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow Theory and Research. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 195–206). Oxford University Press.

Rogatko, T. P. (2007). The influence of flow on positive affect in college students. *Journal of Happiness Studies, 10*(2), 133–148.

Schiepe-Tiska, A., & Engeser, S. (2021). Flow in Nonachievement Situations. In *Advances in Flow Research* (pp. 109–136). Springer Nature.

Shah, J. Y., Friedman, R., & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: On the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1261–1280.

Shipstead, Z., Redick, T. S., & Engle, R. W. (2012). Is working memory training effective? *Psychological Bulletin, 138*(4), 628–654.

Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(3), 549–570.

Swann, C., Keegan, R. J., Piggott, D., & Crust, L. (2012). A systematic review of the experience, occurrence, and controllability of flow states in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise, 13*(6), 807–819.

Sweller, J., Ayres, P., & Kalyuga, S. (2011). *Cognitive load theory*. Springer New York.

Unsworth, N., & Engle, R. W. (2007). The nature of individual differences in working memory capacity: Active maintenance in primary memory and controlled search from secondary memory. *Psychological Review, 114*(1), 104–132.

Uusberg, A., & Kruup, K. (2015). *Hookogemuse mõõdikutepaketi arendamine. EAS innovatsiooniosaku projekti lõppraport*

## TÄNUSÕNAD

Soovin tänada enda juhendajaid Silver Sternfeldti ja Andero Uusbergi väga toetava juhendamise eest. Aitäh, et aitasid nii sisuliste kui andmaanalüüsi küsimuste lahendamisega. Samuti olen tänulik uuringurühma kuulunud inimesi.

## LISAD

### Lisa 1. Töö hoopotsiaali küsimustik

Küsimustikuga saab korraga mõõta ühe tegevuse omadusi hoo mudeli seisukohalt. Juhendit muutes on võimalik küsimustikku kohandada vähemalt kaht tüüpi analüüsideks.

- Uuritava tegevuse tavapärase hoopotsiaali mõõtmiseks (paludes kirjeldada “keskmist” või “prototüüpset” tegevuse sooritamise episoodi).
- Uuritava tegevuse konkreetse soorituseepisoodi hoopotsiaali mõõtmiseks (paludes kirjeldada konkreetset soorituseepisoodi, sh vahetult pärast selle lõppemist).

Võimalik juhend vastajale: Vali välja üks tegevus, mille hoopotsiaali soovid analüüsida. Vasta järgnevale küsimustele mõeldes selle tegevuse sooritamise konkreetse / prototüüpse episoodi peale.

Hinda, kui hästi järgnevad väited seda tegevust kirjeldavad. Kasuta selleks järgnevat skaalat:  
1: ei nõustu üldse - 2: pigem ei nõustu - 3: nii ja naa (või ei oska öelda) - 4: pigem nõustun - 5: nõustun täielikult

<b>Motiveeritus</b> 1. Pidasin oma tööd oluliseks 2. Olin motiveeritud 3. – Mu töö tundus mulle mõttetu	<b>Fokuseeritus</b> 10. Unustasin muud mured 11. Sain segamatult keskenduda 12. Olin täielikult keskendunud
<b>Pädevus</b> 4. - Ma ei saanud aru, kuidas mul läheb 5. - Tundsin end ebapädevana 6. Teadsin pidevalt mida järgmiseks teha	<b>Hasarts</b> 13. Otsekui unustasin end 14. Aeg otsekui lendas 15. Olin hoos
<b>Hakkamasaamiskindlus</b> 7. Tundsin et tulen ootamatustega toime 8. Suutsin teha kiireid otsuseid 9. Seisin silmitsi jõukohase väljakutsega	<b>Nauding</b> 16. Ma ei tahtnud töötamist lõpetada 17. Nautisin töö tegemist 18. – Tööd oli tüütu teha

*Töö hoopotentsiaali küsimustiku omadused*

	<p><b>Areng</b></p> <p>19. Õppisin töö käigus midagi uut</p> <p>20. Sain millegi uuega hakkama</p> <p>21. – Töö tegemine ei arendanud mind</p>
--	--

*Märkus: “-” tähistab pööratud küsimust.*

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Jekaterina Muravjova,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Töö hoopotentsiaali küsimustiku psühhomeetriselised omadused”, mille juhendajad on Andero Uusberg ja Silver Sternfeldt, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, 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.

Jekaterina Muravjova

16.05.2022