

Keskpika COPSOQ III skaalad (faktorid), hinnangupiirid ja sõnaline tagasiside

	Kuuluvus keskpikka küsimus- tikku	Psühhosotsiaalsed faktorid (skaalad)	HEA, KESKMINE, HALB	Mõõdab ... Mõõdab...	Hinnangupunktide tõlgendamine
1	Keskpikk	Töökoormus (kvantitatiivsed nõudmised) – faktor mõõdab teie hinnangut oma töömahule, tööde kuhjumisele ja ajaressursi piisavusele ülesannete täitmisel.	0 - 35 36 - 65 66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana töökoormust tajutakse	0 – 35 – teie töökoormus on jõukohane, teil on piisavalt aega oma tööülesannete hästi täitmiseks. Selline töökorraldus toetab tööga rahulolu ja töömotivatsiooni. 36 – 65 – kohati võib töökoormus tunduda suur või aegajalt tuleb teil pingutada, et tööga õigeks ajaks valmis saada, aga see ei ole püsiv seisund. Sellise tajutud töökoormusega võib kaasneda ajutine väsimine või rahulolematuse. 66 – 100 – teie töökoormus on liialt suur ja võib mõjutada nii tööga rahulolu kui töö kvaliteeti. Selline seisund on stressi tekitav.
2	Keskpikk	Töötempo - faktor mõõdab teie hinnangut oma töö intensiivsusele ja kiirusele.	0 - 35 36 - 65 66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana töötempot tajutakse	0 – 35 – teie töö on jõukohase intensiivsusega ja tööülesannete täitmise kiirus on tunnetuslikult sobiv. Selline töökorraldus toetab tööga rahulolu. 36 – 65 – teil võib tööjuures esineda perioode, kui töötempo tõuseb ja tuleb enam pingutada, et tööga õigeks ajaks valmis saada. Sellega võib kaasneda ajutine väsimine või rahulolematuse. 66 – 100 – teie tööintensiivsus ja tempo on liialt suur ja võib mõjutada nii tööga rahulolu kui töö kvaliteeti. Sellise seisundiga kaasneb väsimus ja on stressi tekitav.
3	Keskpikk	Kognitiivsed töö nõudmised – faktor mõõdab mil määral teie töö vajab keskendumist, tähelepanu jaotamist, initsiatiivi võtmist ja kuivõrd see on seotud otsustamisega.	0 - 35 36 - 65 66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana kognitiivset töökoormust tajutakse	0 – 35 – te ei tunnetate oma tööd kognitiivselt koormavana, mis võib tähendada, et tegemist on rutiinse, lihtsa tööga, mis ei tekita küll stressi, kuid võib olla vähe stimuleeriv. 36 – 65 – teie töö on mõõduka kognitiivse keerukusega. Kui see vastab teie ootustele, siis on see väga motiveeriv, kui ei vasta, võib selline töö olla töömotivatsiooni vähendav. 66 – 100 – te hindate oma tööd kognitiivselt koormatuks. See tähendab paljude erinevate asjadega tegelemist, tähelepanu sagedast ümberlülitamist, mitmele asjale korraga tähelepanu pööramist ja oluliste otsuste vastuvõtmist. Teiste stressorite lisandumisel ja vähese iseseisvuse korral võib selline töö endas peita võimalikke stressi tekitajaid.
4	Keskpikk	Emotsionaalsed töö nõudmised - faktor mõõdab teie hinnangut sellele mil määral töö eeldab emotsionaalset	0 - 35 36 - 65 66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda tugevamana emotsionaalseid nõudmisi tajutakse	0 – 35 – teie töö on emotsionaalsest pingest vaba ja ei esita kõrgeid emotsionaalseid nõudmisi. Te satute harva või üldse mitte emotsionaalselt rasketesse olukordadesse. 36 – 65 – teil võib töö juures aeg ajalt esineda emotsionaalselt pingelisi situatsioone, mis vajavad lahendamist.

		kaasatust ning hinnangut teie tööga kaasnevate emotsionaalselt häirivate situatsioonide esinemisele.					66 – 100 - teie töö esitab teile suuri emotsionaalseid nõudmisi, teil tuleb töötada emotsionaalselt pingelises keskkonnas ja peate kontrollima oma emotsioone. Selline töö võib põhjustada stressi, läbipõlemist ja erinevaid tervise häireid.
5	Keskpikk	Emotsioonide varjamise nõue – faktor mõõdab mil määral teil tuleb oma emotsioone kontrollida ja väljendada vaid neid emotsioone, mida tööl olles teilt eeldatakse.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana tajutakse nõudmisi varjata oma emotsioone tööl	0 – 35 – teie töö ei ole seotud emotsionaalse tööga. Te saate pingevabalt väljendada oma emotsioone, sellega oma suhteid ja töötulemusi kahjustamata. 36 – 65 – teil võib töö juures aeg ajalt esineda emotsionaalselt pingelisi situatsioone, kus teil tuleb juhtida teiste emotsioone ja oma emotsioone kontrollida. Kui need situatsioonid lahenevad positiivselt, siis ei tekita need stressi. 66 – 100 - teie töö puhul on ilmselt tegemist emotsionaalse tööga, mis eeldab teatud emotsioonide väljendamist, enda emotsioonide varjamist ja kõikide heatahtlikku kohtlemist. Selline töö võib teid seada suure pinge alla, mis võib põhjustada stressi, läbipõlemist ja erinevaid tervise häireid.
6	Keskpikk	Mõju töökorralduse üle - faktor mõõdab teie hinnangut võimalusele rääkida kaasa teie töö korraldust puudutavates erinevates küsimustes.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, töötajal on võimalus kaasa rääkida oma tööd korraldavates küsimustes	0 – 35 – teil puudub võimalus kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes, mis piirab teie iseseisvust oma tööd korraldada. Vähene võimalus oma tööküsimustes kaasa rääkida on oluliseks stressi teguriks. 36 – 65 – teil on mõõdukas võimalus kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes või võimalus üksikutes teie tööd puudutavates küsimustes kaasa rääkida. Võimalus osaleda oma tööd puudutavate otsuste langetamises loob võimalused iseseisvuseks ja annab kontrolli tunde oma tegevuste üle. 66 – 100 - teil on võimalus kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes. Võimalus osaleda oma tööd puudutavate otsuste langetamises annab kontrollitunde oma töökeskkonna üle ja võib olla seotud pühendumisega töökohale või tööga seotusega.
7	Keskpikk	Arenguvõimalused – faktor mõõdab teie hinnangut võimalustele arendada ja rakendada tööalaseid teadmisi ja oskusi ning õppida uusi asju.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda suuremad on arenguvõimalused töö juures	0 – 35pida. Teie töö võib olla rutiinne ja võib põhjustada stressi. 36 – 65 – teie töö võimaldab teil piiratud mahu oma oskusi ja teadmisi täiendada ning uusi asju õppida. 66 – 100 - teie töö pakub teile võimalusi oma oskusi ja teadmisi täiendada ning eeldab omaalgatuslikkust. Head arenguvõimalused võivad suurendada teie tööga seotust ja on negatiivselt seotud stressiga.
8	Valikuline	Töö mitmekesisus – faktor mõõdab kui mitmekesine ja vaheldusrikas on teie töö.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda mitmekesisemana tajutakse oma tööd	0 – 35 – tunnete, et teie töö on rutiinne ja ei paku vaheldust. Rutiin võib väsitada, on stressoriks ja ei toeta töömotivatsiooni. 36 – 65 – tajute oma tööd mõnevõrra vaheldusrikkana, kuid päris rahul te siiski pole. Mõelge milliste võtetega ja kuidas saaks oma tööd muuta vaheldusrikkamaks. 66 – 100 - tajute oma tööd vaheldusrikkana, mis võimaldab teil tegeleda

						erinevate asjadega, mis hoiavad huvi töö vastu. Töö mitmekesisus on enamasti seotud ka arenguvajaduste rahuldamisega.
9	Keskpikk	Kontroll oma tööaja kasutuse üle – faktor mõõdab mil määral saate ise oma tööaega reguleerida ja erinevaid tegevusi planeerida.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam saab töötaja reguleerida oma tööaja kasutust 0 – 35 – teil on vähe sõnaõigust selles osas, kuidas oma tööaega planeerida ja kasutada. Töötaja kasutuse osas tehakse teile ettekirjutusi ja te ei ole vaba oma tegevusi planeerides. Jäik tööaja planeering ja ettekirjutused ei võimalda töötajal teha pause vajaduse järgi või vajaduse alusel vestelda oma töökaaslastega. 36 – 65 – teie tööaja korralduses on teatud määralt paindlikkust, mis mõningal määral võimaldab teil oma tegevusi ajaliselt planeerida ja kasutada aega vajaduse järgi. Töötaja paindlikku kasutust ilmselt piiratakse teatud reeglite ja normidega. Kui mõista normide tähendust ja otstarvet, siis mõistlikud normid tunduvad alati vähem piiravatena. 66 – 100 - teie tööaja kasutusele ei seata rangeid piiranguid, üsna suurel määral on teil võimalik oma tööaega planeerida ja kasutada vahepause vajaduse järgi. Selline tööaja korraldus tagab kiirema ja sujuvama probleemide lahendamise, vajadusel kiirema abi töökaaslaste poolt ja võimaluse luua positiivseid suhteid, mis rahuldavad töötajate sotsiaalseid vajadusi.
10	Keskpikk	Töö tähenduslikkus – faktor mõõdab seda, kui tähtsaks enda jaoks oma tööd peate.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda tähenduslikum on töö inimese jaoks 0 – 35 – töö ei oma teie jaoks erilist tähendust, mis võib vähendada teie motivatsiooni töötada ja võib olla seotud stressiga. 36 – 65 – töö omab teie jaoks mõõdukat tähendust ja olulisust, mis laseb tööd teha, kuid ei tekita töörõõmu. 66 – 100 - te peate oma tööd tähtsaks ja mõttekaks, see suurendab töömotivatsiooni ja toetab tööle pühendumist.
11	Keskpikk	Informeeritus – faktor mõõdab teie hinnangut tööks vajaliku info kättesaadavusele ning teie informeeritust olulisemate muudatuste ja tulevikuplaanide kohta.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, töötaja õigeaegselt saab tööks vajalikku informatsiooni 0 – 35 – te ei saa õigeaegselt ja piisavas mahus informatsiooni, mis võimaldaks teha oma tööd hästi ja olla ettevalmistatud muudatusteks organisatsioonis. Mittepiisava informatsiooni saamine muudab kohanemise raskeks ja võib olla stressi tekitav. 36 – 65 – informatsiooni saamine võib olla lünklik, viibiv või valikuline, kuid täielikus infosulus te ei ole. Samas osaline informeeritus võib muuta kohanemise muudatustega keerulisemaks ja tööülesanded ei pruugi tunduda väga selgetena. 66 – 100 - te saate õigeaegselt ja piisavas mahus informatsiooni, mis võimaldab teha oma tööd hästi ja olla ettevalmistatud muudatusteks organisatsioonis. Hästi informeeritus toetab kohanemist ja iseseisvust ning loob kontrollitunde oma töö üle.
12	Keskpikk	Tunnustamine – faktor mõõdab teie hinnangut sellele, kuivõrd õiglaselt ja lugupidavalt teid koheldakse ja kas juhtkond tunnustab ja hindab teid piisavalt.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam töötaja tajub, et teda 0 – 35– te tunnete, et teid ei kohelda õiglaselt - ei tunnustata ja väärtustata piisavalt. Vähesed tunnustused korral võite tunda ennast ületöötanuna ja see võib viia läbipõlemiseni. 36 – 65 – te tunnete, et saadav tunnustus ei ole piisav kuigi teid võidakse kohelda õiglaselt. Selline olukord võib tekitada ajutist rahulolematust.

						koheldakse töö juures lugupidavalt	66 – 100 - te tunnete, et teid koheldakse õiglaselt - tunnustatakse ja väärtustatakse piisavalt. Selline olukord on väga motiveeriv ja innustav.
13	Keskpikk	Rolli selgus – faktor mõõdab seda kuiõrd selge on teie arusaam oma tööülesannetest ja vastutusalast.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda selgemad on tema jaoks organisatsiooni poolset ootused ja tema kohustused ja õigused	0 – 35 – teie töö võib tunduda teile ebamäärane ja ebaselge, teil võib puududa arusaam, mida teilt töö juures oodatakse. Kui puudub selge arusaam oma kohustuste ja organisatsiooni poolsete ootuste osas, siis selline olukord tekitab segadust, on motivatsiooni alandav ja stressi tekitab. 36 – 65 – teil on üldine ettekujutus oma tööülesannetest ja vastutusalast. Kui eesmärgid, ülesanded ja organisatsiooni poolset ootused ei ole selgelt sõnastatud, siis see võib tekitada ebakindlust ja on iseseisvust piirav. 66 – 100 - teie töö on selged eesmärgid, te teate oma vastutusalala ja selgelt on sõnastatud ka organisatsiooni poolset ootused. Sellest lähtuvalt on teil teatud kontroll oma tööülesannete täitmise üle ja see on iseseisvust ja töömotivatsiooni toetav.
14	Keskpikk	Rollikonflikt – faktor mõõdab, kas teie töökohustused on mingil moel omavahel vastuolus, kas teile esitatakse vastukäivaid nõudmisi või esineb nõudmistes vastuolusid teie parema arusaamisega, kuidas tööd teha.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana tajutakse rollikonflikti töö	0 – 35 – teie tööülesanded on kooskõlas teile esitatavate nõudmistega ja teie arusaamisega, kuidas neid täita tuleks. Teie arusaam on töörollist on tasakaalus sellega, kuidas te seda täidate. Rollikonflikti puudumine tekitab enesekindlust ja tahet panustada. 36 – 65 – kuigi teie töö vastab enamjaolt teie arusaamisele, kuidas seda tuleks teha, siis peate mõnevõrra tegema asju, mille vajalikkuses te täiesti veendunud ei ole või tuleks neid teie arvates teha mõneti teistmoodi. Selline olukord võib teatud juhtudel tekitada pinget. 66 – 100 - te leiate, et peate tegema ebavajalikke asju või asju, mida peaks tegema teisiti. Teile esitatakse tihti ka vastukäivaid nõudmisi, mis tekitab segadust. Selline olukord tekitab tunde et teid ei võeta tõsiselt ja on tugevaks stressi faktoriks.
15	Valikuline	Juhtimise kvaliteet – faktor mõõdab teie hinnangut oma otsese juhi olulisematele juhtimisoskustele.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda positiivsemana hinnatakse juhi tegevust	0 – 35 – teie hinnangul ei suuda teie vahetu juht korraldada tööd ja luua konstruktiivset töökeskkonda. Selline hinnang juhi tegevusele on seotud ebakindlusega, madalama töökohale pühendumise ja tööga rahuloluga. 36 – 65 – üldjuhul olete oma vahetu juhi juhtimisoskustega rahul, kuigi teil võib olla etteheiteid tema erinevate tegevusvaldkondade suhtes. Selline olukord võib tekitada teatud ebakindlust. 66 – 100 - Olete rahul oma vahetu juhi juhtimisoskusega ja tunnete end kindlalt oma töökohal. Kõrge juhtimiskvaliteet tugevdab töötajate enesetõhususe tunnet ja töökohaga seotust.
16	Keskpikk	Juhipoolne sotsiaalne toetus - faktor mõõdab teie hinnangut juhi valmidusele arutada teiega tööga seotud probleeme, teid aidata ning anda tagasisidet teie töösoorituste kohta.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam saab töötaja juhilt vajaduse korral abi ja	0 – 35 – tunnete, et teie juht ei soovi arutada teiega tööalaseid probleeme ning ta osutab vähe (või üldse mitte) abi ja toetust. Selline juhi käitumine tekitab ebakindlust, vähendab töökohaga seotust ja on tugevaks stressi faktoriks. 36 – 65 – teie juht toetab ja abistab teid, kuid saadav toetus ja abi pole ilmselt püsiv ja ühetaoline. Erinevatele tööalastele probleemidele pöörab

						toetust	teie juht ilmselt tähelepanu valikuliselt. 66 – 100 - teie juht on toetav ja abivalmis, ta on nõus teiega arutama tööalaseid probleeme ja andma kohast tagasisidet. Selline juhi käitumine võib tugevdada teie töökohaga seotust ja on stressi leevendavaks teguriks.
17	Keskpikk	Kolleegide toetus – faktor mõõdab, mil määral saate toetuda oma töökaaslastele ja kuivõrd nad aitavad teid tööalastes küsimustes.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam saab töötaja kolleegidelt vajaduse korral abi ja toetust	0 – 35 – teie töökaaslased ei toeta teid ja tööalastes küsimustes nõu ja abi nendelt te ei saa. Selliselt kujunenud suhted võivad tekitada tõrjutuse tunnet ja vähendada teie enesekindlust ja soovi panustada. 36 – 65 – Töökaaslaste suhtumine teisse võib olla neutraalne ja teatud juhtudel võivad nad teid tööalastes küsimustes aidata. Sellised suhted võivad olla pingevabad kuigi ei ole väga toetavad. 66 – 100 - te saate oma töökaaslastelt igakülgset abi, nad on nõus kuulama ja aitama teid tööalastes probleemides. Sellised suhted loovad kindlustunnet ja tugevdavad kuuluvust.
18	Keskpikk	Töökogukond – faktor mõõdab teie hinnangut töö juures loodud sotsiaalsetele suhetele ja sellele kui tugevat kollektiivi kuuluvust te tunnete.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda positiivsemaks hindab töötaja suhteid oma töökaaslastega.	0 – 35 – te tunnete et teie töökaaslaste vahelised suhted pole tugevad ega toetavad, et töö valitsev õhkkond pole toetav ja koostööd tehakse vähe. Sellised suhted pole toetavad ja on võimalikeks stressoriteks ning võivad vähendada töökohaga seotust. 36 – 65 – teil on kujunenud rahuldavad suhted töökaaslastega, mis võimaldab teha teatud tasemel koostööd ja eeldada mõningast abi ja toetust nende poolt. Kuigi kuuluvustunne pole väga tugev, et siiski tunnete end kuuluvana sellesse kollektiivi. 66 – 100 - te tunnete tugevat kuuluvust tunnet, teil on head suhted töökaaslastega, mis võimaldab vastastikust abistamist ja koostööd. Sellised suhted võimaldavad üksteiselt õppimist, tugevdavad töökohaga seotust ja tahet tööd teha.
19	Keskpikk	Seotus töökohaga (organisatsiooniga seotus) – faktor mõõdab seda, kuivõrd teile meeldib ja kuivõrd oluliseks peate, et töötate antud organisatsioonis.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda tugevamat seotust tunneb töötaja oma töökohaga.	0 – 35 – võib arvata, et teile ei meeldi töötada antud organisatsioonis, olete mõnikord mõelnud ka töökoha vahetuse peale. Enne kui viimast teete, mõelge, mis muudaks organisatsiooni ja töö teile atraktiivsemaks ja kas on võimalik teha mingeid muudatusi oma hoiakutes ja suhetes. Töökohaga mitteseotus on tugev stressor ja ei võimalda teil panustada vajalikul määral. 36 – 65 – olete üldjoontes rahul oma organisatsiooniga, kuid on mõned asjad, millega te rahul ei ole. Püüdke selgusele jõuda mis muudaks organisatsiooni teile atraktiivsemaks, et töötamine seal tunduks teile olulisena. Vähene seotus oma töökohaga võib muutuda takistuseks muudatustega kohanemisel, uue õppimisel, panustamisel/pingutamisel vajalikul määral ja suhete hoidmisel. 66 – 100 - olete rahul organisatsiooniga, teile on oluline töötada selles organisatsioonis. Seotus töökohaga peegeldab usaldust ja lojaalsust organisatsiooni suhtes. Positiivne hoiak organisatsiooni suhtes muudab

							muudatustega kohanemise ja uute asjade õppimise kergemaks ning on tihti seotud tööga rahuloluga ja rahuloluga arenguvõimaluste ja juhtimise kvaliteediga.
20	Keskpikk	Tööst haaratus – faktor mõõdab mil määral olete oma tööga emotsionaalselt seotud ja tööle keskendunud.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressurssi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda tugevamat seotust tunneb töötaja oma tööga (seda innustunumalt teeb ta oma tööd.)	0 – 35 – teil puudub tööga seotus, ilmselt teete tööd huvitult, sellesse panustamata. Seotuse puudumine ei lase tehtust rõõmu tunda, töösse süveneda ja on oluliseks teguriks läbipõlemisele. 36 – 65 – teie tööga seotus on mõõdukas, täidate oma tööülesandeid mõõduka süvenemise ja panustamisega, kuid töörõõmu tegevus ilmselt ei paku. 66 – 100 - teie tööga seotus on tugev, tunnete naudingut oma tegevuse protsessist, olete avatud uuele ja uhke oma töö üle. Tugev tööga seotus on aluseks iseseisvusele ja kõrgetele tulemustele.
21	Keskpikk	Ebakindlus töö suhtes – faktor mõõdab mil määral te muretsete töökoha võimaliku kaotamise või suuremate muutuste pärast.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana tajutakse ebakindlust töö suhtes.	0 – 35 – te ei muretse oma töökoha kaotamise pärast, muretsema ei pane teid ka võimalikud tehnoloogilised muudatused. Te tunnete ennast kindlalt praegusel töökohal. 36 – 65 – muretsete vähe või ebaolulisel määral oma tööalase positsiooni muutumise pärast. Olete üsna veendunud, et tuleksite muudatustega oma (töö)elus toime, samas pole teil selles suhtes ka täielikku kindlust. Analüüsige, mis teid siiski muretsema paneb ja kuidas saaks seda vähendada. 66 – 100 - te muretsete oma töökoha võimaliku kaotamise pärast ja üks põhjusi võib olla, et teil on raske leida samaväärset töökohta. Viimane on oluline muretsemise põhjus, see on ka tugev stressor. Selle vältimiseks on mõistlik hinnata, milliseid muudatusi peaks tegema oma oskuste ja teadmiste osas, et aja ja vajadustega sammu käia.
22	Keskpikk	Ebakindlus töökorralduse suhtes – faktor mõõdab teie muret võimalike ümberkorralduste suhtes teie töökohas, mis võivad mõjutada teie positsiooni ja tööülesandeid.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana tajutakse ebakindlust töökorralduse suhtes.	0 – 35 – teil on kindlus oma töö korraldusliku poole suhtes. Te usaldate organisatsiooni ja tema juhtkonda ning olete veendunud, et teile tagatakse tööalane stabiilsus. Selline uskumus võimaldab teil pingevabalt tööd teha. 36 – 65 – te küll ei muretse võimalike töökorralduslike muudatuste pärast, kuid täielikku kindlust teil selles osas ei ole. Mõistlik on hoida oma teadmised ja oskused organisatsioonile vajalikul tasemel, siis on kergem võimalike muudatustega kohaneda. 66 – 100 - teil puudub kindlus oma töö korraldusliku poole suhtes. Te ei usalda organisatsiooni ja tema juhtkonda ning olete veendunud, et teile ei tagata tööalane stabiilsus. Selline ärevus ei võimalda teil pingevabalt tööd teha. Mõistlik on hoida oma teadmised ja oskused organisatsioonile vajalikul tasemel, siis on kergem võimalike muudatustega kohaneda.
23	Keskpikk	Tajutud töö kvaliteet – faktor mõõdab kuivõrd rahul olete oma töö kvaliteediga.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressurssi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on	0 – 35 – te ei ole üldse rahul oma töö kvaliteediga. Selline rahulolematuse on seotud ka tööga rahulolu ja stressiga. Mõelge, mida vajate või mida saate ise teha, et töötada selliselt, mis tagaks rahulolu oma töö

						töötaja jaoks, seda enam on töötaja rahul oma töö kvaliteediga.	kvaliteediga. 36 – 65 – olete mõõdukalt rahul oma töö kvaliteediga. Kuid alati saaks midagi paremini teha, et suurendada rahulolu oma töötulemuste ja kvaliteediga. Mõelge, mida vajate või mida saate ise teha, et töötada selliselt, mis tagaks rahulolu oma töö kvaliteediga. 66 – 100 - te olete väga rahul oma töö kvaliteediga, mis võib tähendada, et teil on vajalikud teadmised, informatsioon ja vahendid, et teha oma tööd hästi. Oma töö nautimine kaitseb meid läbipõlemise eest.
24	Keskpikk	Tööga rahulolu – faktor mõõdab teie hinnangut tööga rahulolule, mis peegeldab teie motiveeritust ja lojaalsust.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda suurem on töötaja üldine rahulolu oma tööga.	0 – 35 – teil puudub tööga rahulolu. Olete rahulolematu ilmselt paljude tööaspektide suhtes. Seda võivad põhjustada vähene töö tähenduslikkus, vähesed arengu- ja oma võimete rakendamise võimalused, aga ka vähene tunnustus ja tagasiside. Oluline on jõuda arusaamisele, mille suhtes te antud töö juures rahulolematu olete. Kui see selge, siis peaks hindama, kes ja kas saaks olukorda muuta. 36 – 65 – olete teatud määral rahul oma praeguse tööga. Oluline on endale selgeks teha, mis on need asjad ja tööaspektid, mis täit rahuldust ei paku ja püüda neid muuta või leida alternatiivsed lahendused, 66 – 100 - olete rahul oma tööga, st. rahulolu töökeskkonnaga, oma võimete rakendamise ning tööalaste väljavaadetega. Tööga rahulolu võimaldab õppida uusi asju, võtta vastu väljakutseid ja kohaneda muutustega, aga toetab ka töömotiveerimist ja on aluseks lojaalsusele.
25	Keskpikk	Töö ja eraelu konflikt – faktor mõõdab seda, kui tõsiselt hindate töötamisest tingitud pingete mõju oma isiklikule elule.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suuremana tajutakse töö ja eraelu konflikti.	0 – 35 – teie töökohustused ei häiri teie eraelu, mis tähendab, et teil on piisavalt aega oma isikliku elu tegemisteks ja ka töökohustuste täitmiseks. Oskate tööd ja eraelu hoida lahus või tasakaalus. 36 – 65 – teil esineb aeg-ajalt olukordi, kus tuleb töötada isikliku elu arvelt, aga see ei ole püsiv elukorraldus. Sellele vaatamata on oluline hinnata oma ajakasutust, vaadata üle töökorraldus ja püüda planeerida oma aega ja kohustusi selliselt, et mõlema olulise valdkonna jaoks oleks teil piisavalt aega. 66 – 100 – teie töö ja isikliku elu tasakaal on paigast ära, töö võtab liigselt aega ja teie tähelepanu. Teie lähedased võivad tunda, et peate oma tööd neist olulisemaks. Sellise elukorralduse juures ei jää teil piisavalt aega taastumiseks, meeldivate kogemuste kogumiseks ja muude kohustuste täitmiseks. Kindlasti on vaja analüüsida oma ajakasutust, vaadata üle töökorraldus ja püüda planeerida tegevusi selliselt, et mõlema olulise valdkonna jaoks oleks teil piisavalt aega.
26	Keskpikk	Kolleegide vaheline usaldus – faktor mõõda seda, mil määral teie töökohas töötajad üksteist üldiselt usaldavad ja jagavad üksteisega informatsiooni.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam usaldatakse oma	0 – 35 – tunnete, et töökaaslaste vahel puudub usaldus, mis ei võimalda informatsiooni saada ja jagada. Sellised suhted pärsivad töö tegemist, viitavad halbadele suhetele ja on võimalikuks stressoriks. 36 – 65 – tunnete, et teatud määral ja teatud küsimustes saate töökaaslasti usaldada ja nende omavahelised suhted võimaldavad teatud määral

						töökaaslasid.	informatsiooni liikumist. Te küll ei umbusalda oma töökaaslasid, kuid veendunud usaldust ka ei ole. 66 – 100 - tunnete, et töökaaslaste vahel valitseb usaldus, informatsiooni saadakse ja jagatakse. Te usaldate oma töökaaslasid, sellised suhted toetavad töö tegemist, koostööd ja kiiret kohanemist.
27	Keskpikk	Juhi ja töötajate vaheline usaldus – faktor mõõdab seda milliseks hindate töötajate ja juhtkonna vastastikust usalduse ja kuivõrd usaldusväärses peate informatsiooni, mis liigub mõlemas suunas.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda avatumad ja usalduslikumad saavad olla juhi ja töötajate vahelised suhted.	0 – 35 – tunnete, et juhtkonna ja töötajate vahel puudub usaldus. Teie meelest juhtkond ei jaga töötajatega kogu informatsiooni ja et informatsiooni, mis vastastikku jagatakse ei saa täiel määral usaldada. Sellised suhted pärssivad töö tegemist, viitavad halbadele suhetele ja on võimalikuks stressoriks. 36 – 65 – tunnete, et teatud määral ja teatud küsimustes on töötajate ja juhtkonna vahel vahetatav informatsioon usaldusväärne, et loodud suhted võimaldavad teatud määral arvamuste avaldamist ja informatsiooni vahetamist. 66 – 100 - tunnete, et töötajate ja juhtkonna vahel valitseb usaldus, informatsiooni saadakse ja jagatakse. Tunnete et juhtkond usaldab oma töötajaid ja töötajad usaldavad juhtkonnaga jagada oma arvamusi ja mõtteid. Sellised suhted toetavad töö tegemist, koostööd ja töökohaga seotust.
28	Keskpikk	Organisatsiooniline õiglus – faktor mõõdab teie hinnangut sellele, mil määral organisatsioonis töötajaid väärtustatakse ja tunnustatakse, kuivõrd tõsiselt suhtutakse töötajate ettepanekutesse ning kui õiglaselt lahendatakse organisatsioonis konflikte ja jagatakse ülesandeid.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda enam tajutakse, et töötajaid koheldakse organisatsioonis õiglaselt	0 – 35 – tunnete, et töötajaid teie organisatsioonis ei kohelda õiglaselt, et töötajad ei saa piisaval määral tunnustust ja probleeme on nii tööülesannete jaotamise kui esilekerkivate probleemide lahendamiseks. Sellised suhted võivad viia väärtuskonfliktini, mis halvendab suhteid, alandab töömotivatsiooni ja töökohaga seotust ning soodustab läbipõlemist. 36 – 65 – tunnete, et organisatsioonis koheldakse inimesi üldjuhul õiglaselt. Võib esineda olukordi, kus tunnete, et kedagi ei ole piisavalt tunnustatud või kõiki arvamusi ei ole arvesse võetud. 66 – 100 - tunnete, et töötajaid koheldakse organisatsiooni õiglaselt, et töötajaid väärtustatakse, neid tunnustatakse piisavalt, ülesannete jaotus on õiglane ja probleemidega tegeletakse adekvaatselt. Sellised suhted toetavad töö tegemist, töömotivatsiooni, usaldust ja töökohaga seotust.
29	Keskpikk	Töökiasamine (vaenulik käitumine) - faktor hindab kui sagedasti olete kokku puutunud käitumisega, mis on häiriv ja tugevaid negatiivseid emotsioone esile kutsuv.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda enam on töötaja puutunud kokku teistepoolse tema suhtes negatiivse (vaenuliku) käitumisega	0 – 35 – teil kas ei ole üldse või on esinenud mõni üksik negatiivse kohtlemise juhtum. Nendel juhtumitel ei ole tõsisemaid tagajärgi, kui need juhtumid ei olnud väga tõsised ja lahenesid positiivselt. 36 – 100 – teil on olnud negatiivse kohtlemise juhtumeid, mis on teid häirinud, riivanud enesehinnangut ja kutsunud esile kas solvumise või haavumise tundeid. Kõik sellised juhtumid on tugevad stressorid, mis pärssivad töö tegemist, halvendavad suhteid ja põhjustavad eemaletõmbumist.
30	Keskpikk	Hinnang oma tervisele* -	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk	0 – 35 – hindate oma tervise halvaks. Teil on ilmselt mure oma tervise

		faktor mõõdab teie hinnangut enda tervislikule seisundile. *Küsimuse vastused, mille hinnanguskaala oli 0 – 10, tuleb ümber kodeerida vastavalt 0=0, 1=10, 2=20, 9=90, 10=100.	35	65	100	mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda paremaks hinnatakse oma tervislikku seisundit	pärast. Teil esinevad sümptomid või vaevused, mis halvendavad elukvaliteeti. Nendega peab kindlasti tegelema ja kohast abi otsima. Tervisele antud hinnangul on tugev seos nii tajutud stressi kui läbipõlemisega. 36 – 65 – hindate oma tervise heaks, mis võib tähendada, et teil on teatud vaevusi, mis aga erilist muret ei tee ja teid veel ei vaeva. Siiski tulek neile tähelepanu pöörata, et need ei süveneks. 66 – 100 - hindate oma tervise väga heaks.
31	Valikuline	Uneprobleemid – faktor mõõdab kui sagedasti teil võivad esineda unehäired.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda enam esineb uneprobleeme	0 – 35 – teil ei esine unehäireid ja võib eeldada, et uinute, magate ja ärkate hästi. Hea uni on teie tervise, energia ja heaolu aluseks. 36– 65 – teil võib aegajalt esineda uneprobleeme, need ei ole püsivad kuid on ohtlikud ja häirivad sellegi poolest. Oluline on et teeksite endale selgeks, millest need tingitud on ja püüate põhjused kõrvaldada. 66 – 100 – teil esinevad sagedasti või juba pikema perioodi vältel unehäired, mis on organismi taastumise ja tervisliku seisundi kohalt ääretult halb. Unehäirete põhjuseks võib olla ülekoormus (nii füüsiline, vaimne kui emotsionaalne), liigne pinge ja muretsemine. Oluline on et teeksite endale selgeks, millest on unehäired tingitud ja püüate põhjused kõrvaldada või otsida abi arsti juurest.
32	Keskpikk	Läbipõlemine – faktor mõõdab füüsilise, emotsionaalse ja vaimse kurnatuse sümptomite esinemise tugevust.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suurem on läbipõlemise oht	0 – 35 – teil ei esine läbipõlemise sümptomeid, kuigi võib olla päevi, mil olete väsinud ja tüdinud. Läbipõlemissümptomite puudumine viitab sellele, et teete tööd, mis teile meeldib ja on nii jõukohane kui arendav, saate piisavat tuge ja tagasisidet oma töökaaslastelt ja juhtidelt. 36 – 65 – teil esinevad mõningal määral läbipõlemise sümptomid. Need ei ole veel väga tugevad, kuid kui neile tähelepanu ei pööra, siis on neil kalduvus tugevneda ja viia läbipõlemiseni. 66 – 100 - viimase viie nädala jooksul on teil läbipõlemissümptomid olnud püsivad. Läbipõlemine on valdavalt seotud kõrgete emotsionaalsete nõudmistega, suure töökoormuse ja rollikonfliktidega ning sotsiaalsete ja arenguvõimaluste puudumisega. Neile faktoritele tuleks tähelepanu pöörata, et leevendada läbipõlemissümptomeid.
33	Keskpikk	Stress – faktor mõõdab, mil määral olete viimasel ajal olnud kõrgeenenud erutusseisundis, pinges ja kogenud ebameeldivaid tundeid.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda suurem on tõenäosus stressi kujunemiseks	0 – 35 – teil ei esine stressnähtusi, kuigi võib esineda päevi, mil olete enam pinges või ärritute enam kui tavapäraselt. 36 – 65 – teil esinevad stressinähud, kuid need ei ole tugevad ja tegevust pärssivad. Neile sümptomitele tuleb pöörata tähelepanu ja teha vajalikud muudatused oma päevplaanis. 66 – 100 – teil esinevad tugevad stressnähud. Kõrgeenenud erutusseisund, pinget ja väsimus on ilmselt teie igapäevased kaaslased. Teil tuleks analüüsida enda ajakasutust ja tegevuste planeerimist, et jõuda selgusele, mis tekitab ülekoormust. Tuleb leida võimalused stressorite mõju vähendamiseks.

34	Valikuline	Somaatiline stress - faktor mõõdab kui sagedasti teil esineb stressiga seostatavaid somaatilisi vaevusi.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda sagedasem on somaatilise stressi tunnuste esinemine, mis viitab stressi olemasolule	0 – 35 – teil ei esine somaatilise stressi sümptomeid, kuigi võib esineda päevi, kus teie enesetunne pole kõige parem, aga neid vaevusi ei saa alati püsiva stressiga seostada. 36 – 65 – teil esinevad mõned somaatilised sümptomid, kuid enamasti pole need pikaajalised ja mööduvad peale puhkust või nendega tegelemist. 66 – 100 - teil esineb mitmeid somaatilisi vaevusi, mis on püsivad ja elukvaliteeti tõsiselt häirivad. Need alandavad teie töövõimet, mille tulemuseks on rahulolematuse oma töötulemustega ja tööga seotuse vähenemine. Somaatiliste vaevuste põhjuseks võib olla ülekoormus (nii füüsiline, vaimne kui emotsionaalne), liigne pingeline ja muresemine, aga ka unehäired. Oluline on et teeksite endale selgeks, mis on somaatiliste vaevuste põhjuseks ja püüate põhjused kõrvaldada või otsida abi arsti juurest.
35	Valikuline	Kognitiivne stress – faktor mõõdab mil määral teil esineb kognitiivse stressi sümptomeid.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda sagedasem on kognitiivse stressi tunnuste esinemine, mis viitab stressi olemasolule	0 – 35 – teil ei esine kognitiivse stressi sümptomeid, kuigi võib esineda päevi, kus teie tähelepanu ja keskendumisvõime pole kõige paremad, aga neid nähtusi ei saa alati püsiva stressiga seostada. 36 – 65 – teil esinevad mõned kognitiivse stressi sümptomid, kuid enamasti pole need pikaajalised ja mööduvad peale puhkust või töökoormuse vähendamist ja tööülesannete ümberkorraldamist. 66 – 100 - teil esineb mitmeid kognitiivse stressi tunnuseid, mis on püsivad ja elukvaliteeti tõsiselt häirivad. Need alandavad teie töövõimet, mille tulemuseks on rahulolematuse oma töötulemustega ja tööga seotuse vähenemine. Kognitiivse stressi tunnuste põhjuseks võib olla ülekoormus (nii füüsiline, vaimne kui emotsionaalne), liiga suured kognitiivsed töökoormused, liigne pingeline ja muresemine, aga ka unehäired. Oluline on et teeksite endale selgeks, mis on kognitiivse stressi tunnuste põhjuseks ja püüate põhjused kõrvaldada või otsida abi arsti juurest.
36	Valikuline	Meeleoluhäired – faktor mõõdab mil määral teil esineb depressiivseid sümptomeid.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	ohutegurit ehk mida kõrgem punkt seda sagedamini esinevad depressiivsele meelolule viitavad tunnused	0 – 35 – teil ei esine depressiivseid tundeid või meeleolusid, kuigi võib olla päevi, mil olete tujust ära või tunnete süüd. Depressiivsete sümptomite puudumine viitab sellele, et teil on positiivseid suhteid ja kaaslasi, kellega elu ja tegevusi jagada. Te teete tööd, mis teile meeldib, mis on nii jõukohane kui arendav ning te saate piisavat tuge ja tagasisidet oma töökaaslastelt ja juhtidelt. 36 – 65 – aeg-ajalt esinevad teil depressiivsed sümptomid, mis veel ei ole väga tugevad ega pikaajalised. Valdavalt võivad need olla seotud kindlate sündmustega ja on mööduvad. Nendele sümptomitele tuleb siiski tähelepanu pöörata, sest kui seda ei tehta, siis on neil kalduvus tugevneda. 66 – 100 - viimase viie nädala jooksul on depressiivsed sümptomid teil olnud püsivad. Depressiivsed tunded ja meeleolud on valdavalt seotud

						madala enesehinnanguga, mis võib olla kujunenud, kui te ei ole saanud piisavalt positiivset tagasisidet ja toetust, kui te pole rahul oma saavutustega ja kui puutute kokku sagedaste ebamääraste muutustega, millega kohanemine on raske. Depressiivsete sümptomite kujunemist soodustavad kõrged emotsionaalsed nõudmised, suur töökoormus ja rollikonfliktid ning sotsiaalsete ja arenguvõimaluste puudumisega. Neile faktoritele tuleks tähelepanu pöörata, et leevendada või vältida depressiivsete sümptomite kujunemist.
37	Valikuline	Enesetõhusus (enese-efektiivsus uskumus) – faktor mõõdab teie usku oma suutlikkusse tulla toime võetud ülesannetega ja saavutada konkreetseid eesmärke.	0 - 35	36 - 65	66 - 100	töötaja ressursi ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda paremaks hindab töötaja oma võimekust tulla toime ülesannete ja esilekerkivate probleemidega. 0 – 35 – teil puudub usk oma võimekusse tulla toime ülesannete ja väljakutsetega. Olete ettevaatlik seadma eesmärke ja katsetama uusi asju. Eelistate tuttavaid ja läbiproovitud tegevusi. Selline hoiak ei toeta motivatsiooni, loovust ja uute asjade õppimist. Enesetõhususe puudumine toimib isikutasandi pidurina ja on läbipõlemist soodustav tegur. 36 – 65 – teil on teatud usk oma oskustesse ja võimetesse, kuid see on seotud vaid teatud situatsioonide ja ülesannetega. See uskumus pole kõikehõlmav ja ei toeta teie tegevusi ja püüdlusi kõigis situatsioonides. Hea oleks analüüsida oma tegelikke saavutusi, teadmisi-oskusi ja võimeid, et tugevdada enesetõhususe tunnet. 66 – 100 - teil on tugev usk oma võimekusse tulla toime erinevate ülesannete ja väljakutsetega. Enese-efektiivsus uskumus toetab enesehinnangut ja valmidust seada kõrgeid eesmärke ja katsetada uusi asju. On seotud madalama stressi ja läbipõlemise tasemega.