

COPSOQ III töökeskkonna valdkondade põhine töötaja tagasiside	
1 TÖÖNÕUDMISED	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna ohutegur	Töönõudmiste valdkond hindab potentsiaalseid ohutegureid ehk mida kõrgem hinnangupunkt seda suuremana töökoormust tajutakse. See võib tuleneda nii suurest töömahust, liiga kiirest töötempo või ka keerukast tööst, mis eeldab pidevat nii vaimset kui emotsionaalset pingutamist. Töönõudmised võivad mõjuda potentsiaalsete stressoritena
Töönõudmiste kirjeldus	Töönõudmised on kõik töö füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed või organisatoorsed aspektid, mis nõuavad pidevat füüsilist ja / või psühholoogilist (s.o kognitiivset või emotsionaalset) pingutust. Töönõudmised on üks peamisi tööstressi allikaid. Ehkki töötajad võivad oma huvi ja motivatsiooni säilitamiseks ning uute oskuste arendamiseks vajada väljakutseid esitavaid uusi ja keerulisi ülesandeid, on oluline, et nõudmised ei ületaks nende võimet sellega toime tulla. Töönõudmised võivad kaasa tuua ka positiivseid tulemusi, kui inimesel on võimekust nendega toime tulla. Positiivsed vastused võivad olla motivatsioon, stimulatsioon või tööga rahulolu. Stressi, läbipõlemist ja tervisehäireid põhjustavateks teguriteks kujunevad töönõudmised siis, kui need ületavad töötaja võimekust nendega toime tulla ehk kui töötajal puudub võimalus kasutada/rakendada tööressursse või kui tööressursside määr on madal ja ei tasakaalusta töönõudmisi.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Töökoormus, Töötempo, Kognitiivsed töönõudmised, Emotsionaalsed töönõudmised, Emotsioonide varjamise nõue
Hinnangupunktide tõlgendamine	HEA (0 – 35) – Teile esitatavad töönõudmised on jõukohased, teie töökoormus ja töötempo on sellised, mis võimaldavad tööd teha rahuldust pakkuv viisil. Teie töö ei ole emotsionaalselt koormatud ja on teie jaoks sobiva keerukusega. Selline töökorraldus toetab tööga rahulolu ja töömotivatsiooni. KESKPÄRANE (36 – 65) – Kohati võib töökoormus tunduda suur või aegajalt tuleb teil pingutada, et tööga õige ajaks valmis saada, aga see ei ole püsiv seisund. Mõned tööülesanded võivad olla väljakutset esitavad, mis nõuavad ekstra pingutusi või mõneti suuremat enesekontrolli. Selliste tajutud töönõudmistega võib kaasneda ajutine väsimine või rahulolematuse või ebakindluse ja kahtluse oma võimekuse suhtes tulla tööülesannetega toime rahuldustpakkuv tasemel. HALB (66 – 100) – Tajutud töönõudmised on liialt suured. Töökoormus või töötempo võivad olla sellised, mis panevad teid tegema ületunde või pingutama ülemääraselt, et tööga toime tulla. Töö võib olla keerukas või pidevas muutumises ja sellega kohanemine on koormav ja motivatsiooni hävitav. Liiga suured töönõudmised võivad mõjutada nii tööga rahulolu kui töö kvaliteeti. Selline seisund on stressi tekitav ja võib negatiivselt mõjutada tervist.
2. TÖÖRESSURSID - ISESEISVUST TAGAVAD TÖÖRESSURSID	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Iseseisvust tagavate tööressursside valdkond hindab töötaja ressursse ehk mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks. Ressursside olemasolu korral on töötajal positiivne hoiak oma töö suhtes, tal võimalus kaasa rääkida oma tööd korraldavates küsimustes ja tal on töö tegemiseks piisavad teadmised-oskused, see tagab talle kontrolli oma töö üle, mis toetab iseseisvust/sõltumatust.
Valdkonna kirjeldus	Tööressursid on kontseptuaalselt sarnased toimetuleoskustega, neid saab enamasti käsitleda teatava energeetilise reservina, mida saab kasutada siis, kui inimene peab hakkama saama pingelistes ja suuri nõudmisi esitavates situatsioonides. Tööressursid sisaldavad kõiki füüsilisi, psühholoogilisi, sotsiaalseid ja organisatsioonilisi tegureid, mis aitavad töötajal püstitatud eesmärgi saavutada ja tõhusalt tööülesandeid täita ning vähendada või kompenseerida töönõudmiste survet. Tööressursid omavad nii sisemise motivatsiooni kui välise motivatsiooni rolli, need tagavad töötajate heaolu ja loovad soodsa keskkonna tööga seotuse kujunemiseks. Tööressursside kättesaadavus ja kvaliteet määravad nende motiveeriva potentsiaali. Tööressursside olemasolu tagab tugeva tööga seotuse ja kõrge produktiivsuse ning takistab läbipõlemist. Tööressursside olemasolu on eriti oluline kõrgete nõudmiste korral, neil on tasakaalustav ja motiveeriv mõju
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Mõju töökorralduse üle, Arenguvõimalused, Kontroll oma tööaja üle, Töö tähenduslikkus (Töö mitmekesisus)**
** sulgudes olevad skaalad ei kuulu keskpikka küsimustikku, neid võib vajadusel lisada valikuliselt	
Hinnangupunktide tõlgendamine	HALB (0 – 35) – Teil puudub võimalus vajalikul määral kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes, mis piirab teie iseseisvust oma tegevust juhtida ja tööd korraldada. Teie töö võib olla rutiinne ja ei paku piisavat vaheldust ega arenguvõimalusi. Selline töö ei toeta isiklikku arengut ja

	<p>muudab raskeks töö tähenduslikkuse hindamise. Teil võib olla tunne, et teid juhitakse liialt, ka neis küsimustes, mis oleksid teile tegelikult jõukohased.</p> <p>KESKPÄRANE (36 – 65) – Teil on mõõdukas võimalus kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes. Teie töö võib koosneda erinevatest ülesannetest, mis pakuvad mõningast vaheldust, kuid ülesanded korduvad. Töö omab teie jaoks mõõdukat tähendust ja olulisust, mis laseb tööd teha, kuid ei tekita töörõõmu. Vähene iseseisvus püsib loovust ja kohanemist.</p> <p>HEA (66 – 100) - Teil on võimalus kaasa rääkida teie tööd korraldavates küsimustes, mis võimaldab teil kontrollida ja juhtida oma tööalast tegevust. Teie töö on vaheldusrikas ja võimaldab isiklikku arengut. Töö on teie jaoks tähenduslik, mis teeb kergeks vastutuse võtmise. Võimalus osaleda oma tööd puudutavate otsuste langetamisel loob võimalused iseseisvuseks ja annab kontrolli tunde oma tegevuste üle ning tugevdab tööga seotust ja töökohale pühendumist.</p>
3 EESTVEDAMISE KVALITEET - JUHTIMIS-TASANDI TÖÖRESSURSID	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Mida kõrgem hinnangupunkt on eestvedamise kvaliteedile antud, seda selgem on töötaja roll ja seda pingevabamalt saab töötaja oma tööd teha. Töötaja töö kvaliteet ei sõltu ainult töötaja pingutustest vaid ka saadavast juhendamisest ja tagasisidest. Mida selgemalt on töötaja positsioon ja roll organisatsioonis määratletud, seda kergem on töötajal võtta vastutust ja võtta vastu otsuseid.
Valdkonna kirjeldus	See, kuidas juhid (juhtkond) suhtuvad töötajatesse, kuidas neid koheldakse, kuidas ja milliseid ülesandeid neile määratakse, kuidas neid hoitakse kursis tööalasel ja organisatsioonis määrab olulisel määral töötajate motivatsiooni ja töö ja organisatsiooniga seotuse. Selgete töörollide ja hea informeerituse korral on inimestel oluliselt kergem toime tulla tööõudmistega, omandada uusi oskusi, kohaneda muutustega ja võtta vastutus tööeesmärkide saavutamise eest. Rollikonfliktid, rolliebaselgus vähene tunnustamine ja nõrk informeeritus, suurendavad tajutud tööõudmiste määra ja on olulisteks stressi allikateks [62]. Kui tööülesanded on määratud ja töötajaid koheldakse viisil, mis takistavad neid oma tööülesandeid täitmast või saavutamast neile olulisi eesmärke, siis seda võib käsitleda tööalase väärkohtlemisena ja võib põhjustada tugevat stressi.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Informeeritus, Tunnustamine, Rolli selgus, Rollikonflikt* , (Eestvedamise kvaliteet)
Hinnangupunktide tõlgendamine	<p>HALB (0 – 35) – Teie töö tundub teile ebamäärane ja ebaselge, teil võib puududa arusaam, mida teilt töö juures oodatakse, te leiate, et peate tegema ebavajalikke asju või asju, mida peaks tegema teistiti. Teile esitatakse tihti ka vastukäivaid nõudmisi, mis tekitab segadust. Te ei saa õigeaegselt ja piisavas mahus informatsiooni ja tagasisidet, mis võimaldaks teha oma tööd hästi ja olla ettevalmistatud muudatusteks organisatsioonis. Selline olukord ja on tugevaks stressi faktoriks.</p> <p>KESKPÄRANE (36 – 65) – Teil on üldine ettekujutus oma tööülesannetest ja vastutuselast. 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. Informatsiooni ja tagasiside saamine võib olla lünklik, viibiv või valikuline, kuid täielikus infosulus te ei ole. Selline olukord võib teatud juhtudel tekitada pingeid.</p> <p>HEA (66 – 100) - Teie tööl on selged eesmärgid, te teate oma vastutusala ja selgelt on sõnastatud ka organisatsiooni poolset ootust. Teie tööülesanded on kooskõlas teile esitatavate nõudmistega ja teie arusaamisega, kuidas neid täita tuleks. Te saate õigeaegselt ja piisavas mahus informatsiooni, mis võimaldab teha oma tööd hästi ja olla ettevalmistatud muudatusteks organisatsioonis. Sellest lähtuvalt on teil teatud kontroll oma tööülesannete täitmise üle ja see on iseseisvust ja töömotivatsiooni toetav.</p>
<i>* enne valdkonna keskmise arvutamist on vaja rollikonflikti tulemus pöörata.</i>	
4 SOTSIAALSED SUHTED - SUHETE TASANDI TÖÖRESSURSID	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Positiivsed tööalased ja sotsiaalsed suhted tööl on oluliseks sotsiaalseks ressursiks, mida kõrgem on hinnangupunkt, seda positiivsemaks on tööl kujunenud suhteid hinnatud ja seda suuremal määral tagavad need kuulumisvajaduse rahuldatus ja loovad sotsiaalse turvalisuse.
Valdkonna kirjeldus	Positiivne sotsiaalne toetus annab tunnistust sellest, et töötajat väärtustatakse ja austatakse. Head suhted töökaaslastega võimaldavad rahuldada neid sotsiaalseid vajadusi, mis ei kuulu vahetult töösuhete alla. Positiivsete suhete võrgustik aitab inimesel kergemini kohaneda uute olukordadega, toetab organisatsioonilist õppimist, mis tagab vajaliku kompetentsuse taseme ning tugevdab kuulumistunnet. Head suhted ja otsekontaktid juhtidega tagavad parema juurdepääsu tööd ja organisatsiooni puudutavale informatsioonile ja hoiab töömoraali. Positiivsed avatud, toetavad suhted soodustavad organisatsioonis loovust ja aitavad kaasa probleemide kiirele lahendamisele.

	Halvad suhted või nõrk seotus juhtide ja töökaaslastega ning konfliktid on kõik tugevad sotsiaalsed stressorid, mis takistavad tööülesannete täitmist, lõhuvad eneseusku ja enesekindlust ja võivad tekitada vaimse tervise probleeme.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Juhipoolne toetus, Kolleegide toetus, Töökogukond
Hinnangupunktide tõlgendamine	<p>HALB (0 – 35) – Tunnete et teie töökaaslaste vahelised suhted pole tugevad ega toetavad, et tööl valitsev õhkkond pole toetav ja koostööd tehakse vähe. 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. Selliselt kujunenud suhted võivad tekitada tõrjutusetunnet ja vähendada teie enesekindlust ja soovi panustada.</p> <p>KESKPÄRANE (36 – 65) – Teil on kujunenud rahuldavad suhted töökaaslastega, mis võimaldab teha teatud tasemel koostööd ja eeldada mõningast abi ja toetust nende poolt. Sellised suhted võivad olla pingevabad, kuigi ei ole väga toetavad. Kuigi kuuluvustunne pole väga tugev, te siiski tunnete end kuuluvana sellesse kollektiivi. Teie juht toetab ja abistab teid, kuid saadav toetus ja abi pole ilmselt püsiv ja ühetaoline.</p> <p>HEA (66 – 100) - Tunnete tugevat kuuluvustunnet, teil on head suhted töökaaslastega, mis võimaldab teha koostööd, te saate oma töökaaslastelt igakülgset abi, nad on nõus kuulama ja aitama teid tööalastes probleemides. Teie juht on toetav ja abivalmis, ta on nõus teiega arutama tööalaseid probleeme ja andma kohast tagasisidet. Sellised suhted võimaldavad üksteiselt õppimist, tugevdavad töökohaga seotust ja tahet tööd teha.</p>
5. INIMENE-TÖÖ SEOTUS - ISIKUTASANDI TÖÖRESSURSID	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Inimene-töö seotus iseloomustab inimese seotust nii organisatsiooni kui tööga. Mida kõrgem hinnangupunkt, seda tugevamat seotust tunneb töötaja nii oma töö kui töökohaga. Tööga seotud töötajad omavad positiivset hoiakut nii oma töö ja organisatsiooni suhtes, nad on töö tuleviku suhtes optimistlikud ja töö on nende jaoks isiklikult tähenduslik.
Valdkonna kirjeldus	Tunnetatud stressimäär on seotud sellega, mil määral inimese käitumine ja jõudlus vastab isiklikele ootustele ja standarditele. Isiklik tegevus ja pingutused ei tekita stressi kui inimene võib mõelda endast kui võimekast, usaldusväärsest, tulemuslikust ja lugupidamisväärsest inimesest. Töötaja enesehinnangut, tööga rahulolu ja tööstressi taset määravad tööalased õnnestumised ja ebaõnnestumised ning tööga seotud aspektid. Inimene tunnetab tugevamat tööga seotust, kui saab hinnata end kompetentseks, on rahul oma töötulemuste ja töö kvaliteediga. Nõrga töökohaga ja tööga seotuse korral pingutavad inimesed vähem, on vähem huvitatud organisatsiooni käekäigust ja on vähem motiveeritud. Selle tulemusel on nad ka rahulolematud nii oma töö kui töötulemustega. Selline seisund on soodne läbipõlemise kujunemiseks.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Seotus töökohaga, Tööst haaratus, Tajutud töö kvaliteet, Tööga rahulolu
Hinnangupunktide tõlgendamine	<p>HALB (0 – 35) - Teie hinnang näitab, et te ei ole rahul oma tööga ja teil puudub seotusetunne nii oma töö kui töökohaga. Olete rahulolematu paljude tööaspektide suhtes. Seotuse puudumine ei lase tehtust rõõmu tunda, töösse süveneda ja on tugevaks stressoriks ja oluliseks teguriks läbipõlemisele. Vähene seotus või seotuse puudumine viib tihti ka töölt lahkumiseni.</p> <p>KESKPÄRANE (36 – 65) - Olete mõõdukalt rahul oma organisatsiooniga, kuid teie tööga seotus võib olla vähene. Tööülesandeid täidate mõõduka süvenemise ja panustamisega, kuid töö rõõmu tegevus ei paku. Teie rahulolu oma tööga ja töö kvaliteediga ei ole kõrge.</p> <p>HEA (66 – 100) - Olete rahul organisatsiooniga, teile on oluline töötada selles organisatsioonis. Teie tööga seotus on tugev. Olete rahul nii töökeskkonna, oma töö kui ka oma võimete rakendamise võimalustega ning tööalaste väljavaadetega.</p>
6. EBAKINDLUS	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna ohutegur	Mida kõrgem hinnangupunkt seda suuremana tajutakse ebakindlust töö ja töökoha suhtes. Ebakindlus põhineb töötaja kognitiivsel hinnangul võimaliku ohu/kaotuse või talle esitatavate nõudmiste kohta ning sellel, kuidas ta tajub oma oskusi, ressursse ja võimalusi nende nõudmiste või ohu/kaotusega toimetulemiseks.
Valdkonna kirjeldus	Ebakindlus on väga tugev stressor, sest üldjuhul on töötajal väikesed võimalused töökeskkonda/olukorda muuta. Ebakindlus ei võimalda töötajal omada kontrolli oma tegevuskeskkonna üle ja sellega kaasnevad halvasti suunatud pingutused. Ebakindlus suurendab ärevust/muretsemist, millega võivad kaasneda motivatsiooni nõrgenemine, tulemuslikkuse langus ja organisatsiooniga seotuse vähenemine. Ebakindlus on ka üheks oluliseks teguriks nii füüsilise kui

	vaimse tervise halvenemisel. Pikaajaline ebakindlus võib organismi viia kroonilise stressi seisundisse. Ebakindluse vastand on turvalisus.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Ebakindlus töö suhtes, Ebakindlus töökorralduse suhtes, Töö ja eraelu konflikt
Hinnangupunktide tõlgendamine	HEA (0 – 35) - Te ei muretse oma töökoha kaotamise pärast, muretsema ei pane teid ka võimalikud muudatused töökorralduses. Te usaldate oma organisatsiooni ja selle juhtkonda. Teie töö- ja eraelu on tasakaalus. Selline turvalisusetunne võimaldab teil pingevabalt tööd teha ja olla avatud uuele (õppimisele). KESKPÄRANE (36 – 65) - Te muretsete vähe või ebaolulisel määral oma töökoha või töökorralduslike muudatuste pärast. Teie hinnangul esineb teil aeg-ajalt olukordi, kus tuleb töötada isikliku elu arvelt, aga see ei ole püsiv elukorraldus. Täielikku turvalisusetunnet olukord siiski ei paku. HALB (66 – 100) - Te muretsete oma töökoha võimaliku kaotamise pärast, ka puudub teil kindlus oma töö korraldusliku poole suhtes. Te ei usalda organisatsiooni ja selle juhtkonda ning olete veendunud, et teile ei tagata tööalast stabiilsust. Teie hinnangul on teie töö ja isikliku elu tasakaal paigast ära, töö nõuab liigselt aega ja tähelepanu. Suur ebakindlus on tugev stressor ja võib olla ka põhjuseks alustada uue töökoha otsimist.
7. ORGANISATSIOONI SOTSIAALNE KAPITAL - USALDUS	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Usaldus on oluline sotsiaalne tööressurss. Mida kõrgem punkt, seda positiivsem see on töötaja jaoks, seda avatumad ja usalduslikumad on nii töötajate kui juhi ja töötajate vahelised suhted.
Valdkonna kirjeldus	Organisatsiooni sotsiaalne kapital kujuneb töötajate omavahelise ja juhtide ja töötajate vahelise usalduse ning õiglase kohtlemise pinnalt. Usalduse olemasolu võimaldab jagada informatsiooni, õppida ja on oluliseks ressursiks muudatustega kohanemisel. Usaldus vähendab ebakindlustest tekkivaid pingeid. Usalduslikud suhted on pingevabad suhted on abistava käitumise ja koostöö aluseks. Usaldus on aluseks psühholoogiliselt terve töökeskkonna loomiseks. Vähesese sotsiaalse kapitali korral ei liigu informatsioon ettevõttes vajalikul määral, takistatud on õppimine ja loovus ning takerduda võivad probleemide lahendamised, sest puudub usaldus, mis takistab koostööd. Usalduse puudumine on tugevaks stressoriks, takistades nii isiklikku kui organisatsiooni arengut ja edukust.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Kolleegide vaheline usaldus, Juhi ja töötaja vaheline usaldus, Organisatsiooniline õiglus
Hinnangupunktide tõlgendamine	HALB (0 – 35) - Te tunnete, et teid ei kohelda õiglaselt. Teie hinnangul puudub usaldus nii töötajate endi kui töötajate ja juhtide vahel. Teie hinnangul on probleeme nii tööülesannete jaotamise, kui esilekerkivate probleemide lahendamisega. Tugev ebaõigluse tunne võib esile kutsuda vastuseisu ja töölt lahkumise soovi. KESKPÄRANE (36 – 65) - Tunnete, et teid koheldakse üldjuhul õiglaselt. Võib esineda olukordi, kus kõiki arvamusi ei ole arvesse võetud ja mõni konflikt jääb lahendamata või ülesannete jagamine põhjustab konflikte, kuid sellised probleemid ei ole pidevad. Selline olukord võib pikas perspektiivis tekitada võõrandumist, ei soodusta koostööd ja muudatustega kohanemist. HEA (66 – 100) - Tunnete, et neid koheldakse organisatsioonis õiglaselt ja teie panust väärtustatakse. Ülesannete jaotust peate õiglaseks ja teie hinnangul probleemidega tegeletakse adekvaatselt. Hindate töötajate omavahelist ning juhi ja töötajate vahelist usaldust kõrgeks. Sellised suhted tugevdavad töömotivatsiooni, usaldust ja töökohaga seotust.
8 ISIKUTASANDI OHUD - VAIMNE JA FÜÜSILINE TERVIS	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna ohutegur	Isikutasandi ohtudena mõõdetakse töötaja vaimset tervist kahjustavaid tegureid ja mida kõrgem hinnangupunkt, seda enam esineb töötajatel vaimse tervise probleeme.
Valdkonna kirjeldus	Kui töötajad seisavad silmitsi töökoha üle jõu käivate nõudmistega, võivad nad selle tagajärjel kogeda tugevat vaimset ja füüsilist koormust. Negatiivsed tagajärjed ilmnevad siis, kui tööga seatud nõudmised ei kattu töötaja tajutava võime või kvalifikatsiooniga nendega toime tulla. Tööelus avaldub stress keskendumisprobleemidena, kergesti häiritavuse ja väsimusena, mistõttu võib stressiga kaasneda presenteeism. Stressis töötajal puudub töötähe ja energia tööülesannete täitmiseks, nõrgeneda võib emotsionaalne side tööga seotud eesmärkide ja tegevustega, seda ka olukorras, kus inimene jätkuvalt väärtustab oma tööd. Stressis töötajatel on halvem tervis, madalam töövõime ja madalam motiveeritus ning suurenenud tõenäosus otsida uut töökohta. Töötajate halb vaimne tervis mõjutab organisatsiooni mitmel viisil: organisatsioonis võib esineda suur personali voolavus, suurenenud õnnetuste ja töölt puudumiste arv ning halvenevad töötulemused.

COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Läbipõlemine, Stress, (<i>Uneprobleemid,, Somaatiline stress, Kognitiivne stress, Meeleoluhäired</i>)
Hinnangupunktide tõlgendamine	HEA (0 – 35) - Teie hinnangul ei esine teil stressnähtusid, ega stressist põhjustatud füüsilise ja vaimse tervise häireid. Samas võib teil esineda päevi, mil olete enam pinges, ärritute enam või olete rohkem väsinud kui tavapäraselt, kuid need nähud on kiiresti mööduvad ja seotud konkreetsete töö episoodidega.
	KESKPÄRANE (36 – 65) - Teie hinnangul esinevad teil mõned stressinähud, kuid need ei ole tugevad ega tegevust oluliselt takistavad. Aegajalt või harva võib teil esineda üleväsimust või pingelisest tööst tingitud vaevusi. Siiani olete nendega toime tulnud.
	HALB (66 – 100) - Teie hinnangul esinevad teil tugevad stressnähud. Kõrgenenud erutus seisund, pinge ja väsimus on ilmselt igapäevased kaaslased. Püsivad on ka füüsilise ja vaimse tervise probleemid.
9 ISIKU RESSURSID - VAIMNE JA FÜÜSILINE TERVIS	
Psühho-sotsiaalse töökeskkonna tööressurss	Valdkond mõõdab inimese sisemisi, isikutasandi ressursse. Mida kõrgem hinnangupunkt, seda paremaks hindab töötaja oma võimekust tulla toime ülesannete ja esilekerkivate probleemidega.
Valdkonna kirjeldus	Tööressurssideks loetakse ka töötaja hoiakuid ja omadusi (nt enesetõhusus ja optimism). Töötaja hea tervis (nii vaimne kui füüsiline) ja usk enda võimekusse tagavad rahuldust pakkuva tööelu ja organisatsiooni jaoks olulise produktiivsuse. Tarvilikud oskused ja kogemus aitab töötajal tööõudmistega toime tulla ja kontrollida võimalikke stressoreid.
COPSOQ-i skaalad (psühho-sotsiaalsed faktorid)	Tervis, (<i>Enesetõhusus</i>)
Hinnangupunktide tõlgendamine	HALB (0 – 35) - Olete hinnanud enda võimekuse tulla toime ülesannete ja esilekerkivate probleemidega halvaks. Olete ettevaatlik seadma eesmärgi ja katsetama uusi asju. Eelistate tuttavaid ja läbiproovitud tegevusi. Halb tervis ja enesetõhususe puudumine toimib isikutasandi pidurina ja on läbipõlemist soodustav tegur.
	KESKPÄRANE (36 – 65) – Teil on teatud usk oma oskustesse ja võimetesse, kuid see on seotud vaid kindlate situatsioonide ja ülesannetega. Oma tervisliku seisundi olete hinnatud rahuldavaks, mis küll ei takista töötamist, kuid ei julgusta ka uute väljakutsete vastuvõtmist.
	HEA (66 – 100) - Teil on tugev usk oma võimekusse tulla toime erinevate ülesannete ja väljakutsetega. Heaks või väga heaks olete hinnanud enda tervislikku seisundit. Selline hinnang enda võimekusele tulla toime tööõudmistega ja igapäevaste ülesannetega loob enesekindlust ja toetab positiivset enesehinnangut.