

Tallinna Ülikool
Loodus- ja terviseteaduste instituut
Organisatsioonikäitumise õppekava

Pille Pesti

SUBJEKTIIVSE HEAOLU JA TÖÖALASE STRESSI
SEOSD TEADVELOLEKUTASEMEGA
VAIKUSEMINUTITE KURSUSEL OSALEJATEL

Magistritöö

Juhendaja: Riin Seema, PhD

Kaitsmisele lubatud

Tallinn 2022

RESÜMEE

Viimastel aastatel on huvi teadveloleku uurimise ja teadvelolekupraktikate kasutamise vastu organisatsioonides üha enam kasvanud. Esialsed uuringute tulemused toetavad teadvelolekupraktikate kasulikkust töökeskkonnas erinevatele tervise ja heaoluga seotud näitajatele.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli leida, millised seosed esinevad teadvelolekukursusel osalejatel teadvelolekutaseme ning subjektiivse heaolu ja tööalase stressi vahel kursuse alguses ja lõpus ning uurida, millised on teadvelolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused teadveloleku praktiseerimise järgselt.

Töös püstitatud hüpoteeside kontrollimiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi veebipõhine kirjalik küsitlus, mis hõlmas lisaks sotsiodemograafilistele andmetele kolme skaalat teadvelolekutaseme, subjektiivse heaolu ja tajutud tööstressi mõõtmiseks. Kursuse alguses läbiviidud küsitlusele vastas kokku 96 erinevate valdkondade töötajat, kes osalesid Vaikuseminutite teadvelolekukursusel ja kursuse lõpus läbiviidud küsitlusele vastas nendest 75 inimest.

Uurimuse tulemused osutavad sellele, et teadvelolekukursusel osalemine on seotud kursusel osalejate teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu suurenemisega ning tööalase stressi vähenemisega. Teadvelolekukursusel osalemise ja harjutuste praktiseerimise järgselt näivad osalejad valdavalt tajuvat positiivseid muutusi.

**The relationships between subjective well-being, occupational stress,
and the level of mindfulness
among participants of a Minutes of Stillness course**

Pille Pesti

ABSTRACT

In recent years, interest in the research of mindfulness and use of mindfulness practices in organizations has been constantly increasing. Preliminary research results support the usefulness of mindfulness practices in the workplace for a various measures related to health and well-being.

The goal of the master thesis was to find out the relationships between the level of mindfulness, subjective well-being, and perceived occupational stress among the participants of the mindfulness course at the beginning and end of the course and to examine the perceived changes in their lives after practicing mindfulness.

To test the hypotheses and answer the research questions a web-based survey was conducted, including socio-demographic data and three scales to measure the level of mindfulness, subjective well-being, and perceived occupational stress. A total of 96 employees from different occupational fields participating in the Minutes of Stillness course responded to the survey at the beginning of the course, and 75 of them responded to the survey at the end of the course. The study results show that participation in the mindfulness course is related to an increase in the level of mindfulness and subjective well-being as well as a decrease in perceived occupational stress. After participating in the mindfulness course and practicing mindfulness exercises, the participants seem to perceive primarily positive changes.

SISUKORD

RESÜMEE	2
ABSTRACT	3
SISSEJUHATUS	5
TEOREETILINE TAUST	6
Teadvelolek	6
Teadveloleku meditatiivne käsitus	7
Vaikuseminutite kursused	8
Teadvelolek töökeskkonnas	9
Subjekttiivne heaolu töökeskkonnas	10
Tajutud tööstress	11
Seosed teadvelolekutaseme, tööstressi ja subjektiiivse heaolu vahel	12
EMPIIRILINE UURIMUS	14
Uurimuse eesmärk, uurimisküsimused ja hüpoteesid	14
Meetod	15
Valim	15
Mõõtmisvahend	16
Protseduur	18
Tulemused	18
ARUTELU	22
KASUTATUD KIRJANDUS	25
LISAD	31
Lisa A Vaikuseminutite teadvelolekukursuse kava	
Lisa B Teadvelolekukursuse küsimustikud	

SISSEJUHATUS

Tänapäevane töökeskkond on sageli väga nõudlik, esitades väljakutseid, mis võivad kahjustada nii töötajate füüsilist kui vaimset tervist ja seetõttu tehakse jõupingutusi algatuste loomiseks, mis saaksid tööalast heaolu parandada. Arvestades nende keerukate nõudmistega, kasvab huvi teadvelolekul (inglise keeles: *mindfulnessil*) põhinevate sekkumiste potentsiaalsete kasulike mõjude vastu töötajatel (Lomas, Medina, Ivtzan, Rupprecht & Eiroa-Orosa, 2017a; Vonderlin, Biermann, Bohus & Lyssenko, 2020).

Viimastel aastatel on teadveloleku uurimine organisatsioonikäitumise alal saanud järjest suuremat tähelepanu, peamiselt on uuringud keskendunud teadvelolekul põhinevate sekkumiste tulemustele töökohal (Shahbaz & Parker, 2021). Sarnaselt akadeemilise maailmaga on ka praktikud hakanud üha enam huvi tundma teadveloleku ja selle rakenduste vastu töökeskkonnas (Hülshager & Alberts, 2021). Mida enam on tehtud uuringuid teadveloleku ja selle kasulikkuse kohta nii füüsilisele kui vaimsele tervisele, seda enam on erinevad organisatsioonid huvitatud teadvelolekuprogrammide kaasamisest oma organisatsioonikultuuri (Hyland, Lee & Mills, 2015, viidanud Kilk, 2019).

Hiljutises *Sotsiaalministeeriumi* algatusel valminud kroonviiruse psühhosotsiaalsete tagajärgedega toimetuleku raportis on välja toodud, et asutuste ja organisatsioonide keskkondades tuleb "pakkuda tõendus põhiseid heaolu suurendavaid ja vaimse tervise probleemide riski vähendavaid sekkumisi" (Vainre, Akkermann, Laido, Veldre & Randväli, 2021, lk. 7). Eestis on viimaste aastate jooksul teadvelolekul ehk *mindfulnessil* põhinevaid sekkumisi töötajate heaolu toetamiseks erinevates organisatsioonides kasutusele võetud. Samas puudutavad Eestis tehtud teadveloleku teemalistest uurimistöödest vähesed teadvelolekupraktikate kasutust erinevates organisatsioonides (näiteks Mägi-Lehtsi, 2018 ja Kilk, 2019). Käesolev uurimistöö püüab aidata vastata küsimusele, kas ja millist kasu võiks teadvelolekupraktikatest olla organisatsioonikäitumise kontekstis.

Uurimuse eesmärgiks on välja selgitada, millised seosed esinevad teadvelolekukursusel osalejatel teadvelolekutaseme ning subjektiivse heaolu ja tööalase stressi vahel kursuse alguses ja lõpus. Lisaks uuritakse, millised on teadvelolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused nende (töö)elus teadveloleku praktiseerimise järgselt.

TEOREETILINE TAUST

Teadvelolek

„Teadvelolek“ on eestikeelne vaste inglisekeelsele terminile „mindfulness“, mis tuleneb pali keelest, budistlikus psühholoogias tähendab „sati“ teadlikkust, tähelepanu ja mäletamist (Seema, 2016). Teadvelolekut defineeritakse sageli kui avatud tähelepanu ja teadlikkust käesolevate sündmuste suhtes (Brown & Ryan, 2003). Teadvelolekut võib kirjeldada kui vastuvõtlikku ja avatud meeleseisundit, mil tähelepanu lihtsalt jälgib praeguses hetkes toimuvat (Weinstein, Brown & Ryan, 2009). Teadvelolek tähendab tahtlikult tähelepanu pööramist käesolevas hetkes toimuvale ilma hinnanguid andmata (Kabat-Zinn, 2005). Teadveloleku seisundis pööravad inimesed tähelepanu ja teadlikkuse oma hetkekogemusele hinnanguvabalt, mittereaktiivselt ja avatult (Van Dam et al., 2018).

Teadvelolek (*mindfulness*) on keerukas nähtus, mis hõlmab erinevaid psüühilisi protsesse, milles tähelepanul on keskne roll (Seema 2014). Teadvelolek kirjeldab, kuidas inimesed suhestuvad oma sisemiste ja väliste kogemustega, see tähendab selget teadlikkust oma sise- ja välismaailmast (Brown, Ryan & Creswell, 2007). Teadveloleku mõiste on alates 1900-ndatest aastatest ja eriti viimaste kümnendite jooksul nii teadlaste, klinitsistide kui avalikkuse poolt üha enam tuntuks kogunud (Lee, Kim, Webster & Henning, 2021).

Viimase kahe kümnendi jooksul on teadveloleku koolitusprogramme käsitlevate uuringute arv hüppeliselt tõusnud, üheks võimalikuks põhjuseks on teadvelolekul põhinevate sekkumiste potentsiaal leevendada mitmesuguseid vaimse ja füüsilise tervise näitajaid (Chin et al., 2019). Samas on koos teadveloleku populaarsuse kasvuga kasvanud ka skeptitsism selle algse budistliku kontseptsiooni võimaliku väärkasutuse suhtes (Hyland, 2017). On ka välja toodud, et kui teadvelolekul põhinevate programmide kasulikke mõjusid on suhteliselt palju uuritud, siis nende potentsiaalsete ohtude väljaselgitamine vajab tulevikus enam tähelepanu (Baer, Craneb, Millerb & Kuyken, 2019).

Teadveloleku mõistet käsitletakse akadeemilises kirjanduses mitmel erineval viisil: psühholoogilise protsessina, praktikana, seisundina, isiksuseomadusena või ajaperspektiivina (Seema, 2014). Eestikeelses kirjanduses kasutatakse mõiste „teadvelolek“ kõrval ka mõisteid „kohalolek“, „meeleteadlikkus“, „ärksus“, „meelerahu“ ja muud (Seema, 2016). Käesolevas

uurimistöös kasutatakse „teadvelolekut“ ja „mindfulnessi“ samatähenduslikena, kuna mõlemad on praeguses Eesti keeleroumis laiemalt levinud.

Isiksuseomadusena tähendab teadvelolek sagedust, kui tihti pöörab inimene tähelepanu ja teadlikkuse käesolevale hetkele olemata mn. automaatpiloodil. Kõrgema teadvelolekutaseme juures on sellised teadlikud hetked sagedasemad või pidevad ja see on positiivselt seotud subjektiivse heaoluga (Seema, 2014).

Bishop ja kolleegid (2004) toovad teadveloleku kui seisundi puhul välja kaks komponenti: 1) eneseregulatsioon: enda tähelepanu suunamine käesoleva hetke vahetule kogemusele, ja 2) orientatsioon: uudishimulik, avatud ja aktsepteeriv hoiak enda käesoleva hetke kogemuste suhtes. Teadvelolekul põhinevate sekkumiste käigus aktsepteeriva hoiaku omandamisel käesoleva hetke kogemuse suhtes on keskne roll stressi vähenemisel ja positiivsete emotsioonide suurenemisel (Lindsay et al., 2018).

Teadvelolekut kui protsessi võib näha ka oskusena, mida saab praktika käigus harjutades arendada (Bishop et al., 2004; Brown & Ryan, 2003). Teadvelolekupraktikate kasulikkus on seotud nende harjutamise sagedusega (Mellor, Ingram, van Huizen, Arnold & Harding, 2016). Samuti on leitud, et teadveloleku tähelepanelikkuse aspekti, mida mõõdetakse MAAS skaalaga, saab arendada ja see vahendab positiivseid tulemusi (Shapiro, Oman, Thoresen, Plante & Flinders, 2008).

Teadveloleku meditatiivne käsitlus

Teadveloleku käsitlemiseks on mitmeid erinevaid lähenemisi, eristada saab meditatiivset ja sotsiokognitiivset käsitlust. Sotsiokognitiivne teadvelolek keskendub teadveloleku kognitiivsetele rakendustele, näiteks kuidas me saame uusi kogemusi efektiivsemalt uutesse mentaalsetesse kategooriatesse jagada (Kolb & Yeganech, 2009). Käesolevas magistristöös on lähtunud teadveloleku meditatiivsest käsitlusest, see lähenemine on ka aluseks MTÜ Vaikuseminutite poolt läbiviidavatele teadvelolekukursustele, mille põhjal on valminud uurimustöö empiiriline osa.

Meditatiivne teadvelolek, mille fookus on praegusele hetkele keskendunud teadlikkusel, kirjeldab vajalikku sisemist protsessi, et säilitada teadlik ja tähelepanelik (*mindful*) seisund. Meditatiivse teadveloleku praktikat võib mõista kui tegevust, kus läbi meditatsiooni ehk meelesharjutuste tegemise jõutakse teadvelolekuni või suurendatakse teadvelolekutaset (Lepik,

2020). Meditatiivne teadvelolek nõuab enamasti distsipliini, et ankurdata meel käesolevasse hetke, sellega kaasneb sageli teadlikkuse ja aktsepteerimise praktiseerimine hingamisele keskendumise abil (Kolb & Yeganech, 2009).

Vaikuseminutite kursused

Meditatiivse teadveloleku praktikaid hakkas Eestis tutvustama Mittetulundusühing (edaspidi MTÜ) Vaikuseminutid 2015. aastal (Lepik, 2020). MTÜ Vaikuseminutid õpetab lisaks lastele ja noortele teadvelolekuharjutusi ka täiskasvanutele nii avatud kui ettevõtete sisestel kursustel.

Vaikuseminutite kursuste kavandamisel on toetunud teadvelolekul põhineva stressi vähendamise (MBSR, *Mindfulness Based Stress Reduction*) ja teadvelolekul põhineva kognitiivteraapia (MBCT, *Mindfulness Based Cognitive Therapy*) programmidele (Vaikuseminutid, koduleht, s.d.). Mõlemad programmid on oma olemuselt sekulaarsed lähenemised; kui MBSR põhineb kõige selgemalt ida filosoofial ja psühholoogial, kus rõhutatakse kogemusliku, meditatiivse praktika olulisust isiklikus arengus, siis MBCT puhul on ühendatud ida ja lääne psühholoogilised (eelkõige kognitiiv-käitumuslikud) lähenemised, eesmärgiga praktiseerijate heaolu suurendada (Brown, Ryan & Creswell, 2007). MTÜ Vaikuseminutite kursus on „toetatud võimalus kogeda ja õppida praktikaid, mis suurendavad sisemisi ressursse töö ja elu väljakutsetele vastamisel“, harjutuste eesmärgiks on õppida oma tähelepanu liikumist tundma ning seda teadlikult suunama (Vaikuseminutid, koduleht, s.d.).

Nii MBSR kui MBCT puhul on kesksel kohal teadvelolekutaseme suurendamine, mõlemad programmid põhinevad kindla kestusega (tavaliselt kaheksa kuni kümme nädalat) grupitööl. Nii MBSR- kui MBCT-põhised sekkumised on disainitud suurendama tähelepanu stabiilsust või järjepidevust, sensoorset teadlikkust, metakognitiivseid oskusi (oma mõtete ja tunnete osalist, mittereaktiivset jälgimist) ja teadlikkust oma käitumisest igapäevaelus (Brown, Ryan & Creswell, 2007).

MTÜ Vaikuseminutite kursuste kestus on kaheksa või üheksa nädalat, igal nädalal toimuvad kahetunnised veebikohtumised, millele lisandub igapäevane praktika audioharjutuste ja nutiäpi toel. Igal kohtumisel praktiseeritakse harjutusi, mis on seotud mõne vaimse heaolu teemaga, omandades järk-järgult uusi oskusi (Vaikuseminutid, koduleht, s.d.).

Vaikuseminutite harjutuste kohta seni kõige põhjalikuma läbiviidud uuringu (Pöder, Konstabel & Talpsep, 2020) lõplikud tulemused on praeguseks veel avaldamata. Stressimarkerite alluuringu esialgsed tulemused viitavad, et kümnenädalasel kursusel praktiseeritud harjutused võisid muuta õpilaste füsioloogilisi reaktsioone stressile. Samuti leiti, et õpetajate kuuepäevase väljaõppe puhul ei olnud olulist vahet osalejate üldises subjektiivses heaolus ja stressitasemes esimese ja teise mõõtmiskorra vahel.

Teadvelolek töökeskkonnas

Viimase vähem kui kümne aasta jooksul on teadvelolekut tööga seotult üha enam uuritud ja esialgsed tulemused toetavad teadvelolekupraktikate kasulikkust töökeskkonnas. Uurimuste keskmes on eelkõige olnud tervise ja heoluga seotud näitajad, kuid ka interpersonaalsed suhted, juhtimine ja tulemuslikkuse näitajad (Hülshager & Alberts, 2021).

Organisatsioonidealases teadustöös on teadvelolekut käsitlevad uurimused tõusuteel, teadveloleku kasulikkus on seotud paljude töökohal toimimise aspektidega nii töösoorituse, suhete kui heaolu valdkonnas (Good et al, 2016). On leitud, et kõrgem teadvelolekutase töökohal võib potentsiaalselt leevendada vaimse tervise probleeme (näiteks stressi), tõsta heaoluga seotud näitajaid (näiteks tööga rahulolu) ja parandada töö tulemuslikkust (Lomas et al., 2017a). Good et al. (2016) on välja töötanud lõimitud raamistiku, näidates kuidas teadvelolek mõjutab tähelepanu ning seeläbi kognitsioone, emotsioone, käitumist ja füsioloogiat, mõjutades lõpuks töö tulemuslikkust, suhteid töökohal ja töötajate heaolu.

Hülshager, Alberts, Feinholdt & Lang (2013) leidsid oma eksperimentaalses uuringus, et nii püsiv (*trait*) kui ajutine (*state*) teadvelolek on negatiivselt seotud emotsionaalse kurnatusega ja positiivselt seotud tööga rahuloluga. Nad toovad välja, et teadvelolek on efektiivne viis tegelemaks tööalaste emotsionaalsete nõudmistega ja rõhutavad emotsioonide reguleerimise olulist rolli teadveloleku kasulikkuses. Vonderlini ja kolleegide (2020) metanalüüs näitas kindlaid tõendeid selle kohta, et teadvelolekul põhinevad sekkumised töökohal avaldavad positiivset toimet tajutud stressile, läbipõlemisele, somaatilistele sümptomitele, tööga rahulolule ja healule erinevates valdkondades ning organisatsioonides töötavatel inimestel.

Roche, Haar & Luthans (2014) on uurinud erineva tasandi juhtide teadvelolekutaseme seost nende vaimse heaoluga ja leidsid, et teadvelolek oli negatiivselt seotud juhtide ärevuse, depressiooni ja negatiivse afektiga. Lisaks toodi uuringus välja, et teadveloleku mõju

vahendajaks neile psühholoogilistele näitajatele oli psühholoogiline kapital. Donaldson-Feilder, Lewis & Yarker (2019) kinnitavad oma süstemaatilises ülevaates, et teadveloleku- ja meditatsioonipraktikad võivad suurendada juhtide heaolu ja säilenõtkust, kuid viitavad ka seniste uurimustulemuste kvaliteedi väga suurele variatiivsusele selles valdkonnas. Ka Lomas ja kolleegid (2017a) järeldavad oma ülevaateuuringu põhjal, et töötajate teadvelolekul on töökeskkonnas kindlasti mängida positiivne roll, kuid erinevate uurimuste tase on ebaühtlane ja tulevikus on vaja enam kvaliteetseid uurimusi.

Eestis tehtud uuringutest käsitles Mägi-Lehtsi (2018) oma lõputöös teadvelolekupraktikatel põhinevate programmide tulemuslikkust töökeskkonnas rakendamisel ning leidis, et teadveloleku treeningut võiks kaasaegsetes töökeskkondades rakendada, kuna sellest on kasu nii meeskonnatöö, töö efektiivsuse kui ka töötajate rahulolu seisukohalt. Kilk (2019) tõi oma magistr töö uurimuse põhjal välja, et teadvelolekul põhinevat programmi võib ettevõtetele soovitada kui üht võimalikku sekkumismeetodit stressijuhtimiseks, kuna teadvelolek suurendas programmis osalejate tööstressiga toimetulekuoskusi.

Subjekttiivne heaolu töökeskkonnas

Diener (2000) järgi on subjektiiivsel heaolul mitmed eristatavad komponendid: eluga rahulolu (üldised hinnangud enda elule), rahulolu oluliste valdkondadega (näiteks töö), positiivne afekt (paljude meeldivate emotsioonide kogemine) ja madal negatiivne afekt (väheste ebameeldivate emotsioonide kogemine). Subjektiiivse heaolu afektiiivne ja kognitiivne komponent ei ole üksteisest täiesti sõltumatud, kuid on mõnevõrra erinevad ja võivad eraldi mõõdetuna anda täiendavat informatsiooni (Pavot ja Diener, 1993). Subjektiiivse heaolu puhul on oluline välja tuua, et tegemist on inimese kognitiivse ja afektiiivse hinnanguga oma elule (Diener, 2000).

Subjektiiivne heaolu on tugevalt seotud paljude oluliste eluvaldkondadega nagu sotsiaalsed suhted, füüsiline ja vaimne tervis, õpingute ja töö tulemuslikkus. Subjektiiivne heaolu võib olla rahuldustpakkuva tegutsemise tulemiks nimetatud valdkondades, samas ei ole subjektiiivne heaolu vaid soovitud tulemuseks, vaid võib ka olla oluliseks tuleviku elusündmuste ennustajaks (Diener, 2012; Kansky & Diener, 2017).

Töoga rahulolu ja eluga rahulolu on positiivselt ja vastastikku seotud: eluga rahulolu mõjutab töoga rahulolu ja töoga rahulolu mõjutab eluga rahulolu (Judge & Watanabe, 1993). Kõrge

subjekttiivne heaolu näib soodustavat edukust töökohal (Diener, 2012). Subjekttiivse heaolu ja töö tulemuslikkuse (*performance*) vahel on leitud olevat mõõdukas seos (Judge et al., 2001).

Töötajate subjekttiivne heaolu korreleerub positiivselt töötajate ja organisatsioonide tulemuslikkusega, leitud seosed on tavaliselt küll väikesed või mõõdukad (Tenney, Poole & Diener, 2016). Suurem tööga rahulolu on seotud paremate objektiivsete ja subjekttiivsete hinnangutega töö tulemuslikkusele (Kansky & Diener, 2017). Vähesel määral on ka tõendeid, et positiivse meeleolu esilekutsumine võib mõjutada töötulemusi, enam on aga tõendeid selle kohta, et positiivne afekt võib mõjutada subjekttiivseid hinnanguid töötulemustele (Kansky & Diener, 2017).

Töötajatel, kellel on kõrge subjekttiivne heaolu, on leitud olevat parem tervis ja suurem loovus, enam positiivseid suhteid ja paremad enesereguleerimisoskused, tugevam motivatsioon ning neil esineb vähem töölt puudumist ja voolavust, mis võivad omakorda ennustada paremat tulemuslikkust (Tenney, Poole & Diener, 2016).

Tajutud tööstress

Käesoleva töö raames käsitletakse stressi Lazaruse ja Folkmani (1984) teooria kontekstis kui pingeseisundit, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu keskkonna poolt esitatud väljakutsete ja enda toimetulekuvõimaluste vahel.

Töölalast pinget või stressi võib vaadelda kui kogumit emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone, mille põhjustajateks on erinevad töö sisu, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud stressorid (Teichmann, 2002). Tööstressi tekkimisele võivad viia psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu liiga suur töökoormus, segased tööülesanded, vähene otsustusõigus oma tööülesannete osas, pingelised suhted kaastöötajate või klientidega, vähene tugi kolleegidelt või juhtidelt (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut & Voitka, 2010).

Töötajate stress on problemaatiline töötajate vaimse tervise ja heaolu jaoks ning mõjutab inimressursse ja majanduslikke tulemusi organisatsioonis (Bartlett et al., 2019). Ligi pooled töötajad nii Eestis kui kogu Euroopa Liidus peavad tööst põhjustatud stressi oma töökohal sagedaseks ja selle mõjuga on seotud ligi pool kaotatud tööpäevadest (European Agency for Safety and Health at Work). Eestis on vaimse tervise häired töövõime vähenemise põhjustest teisel kohal ja nende seas üheks sagedasemaks on töökeskkonnas tekkiv või süvenev stress (Sotsiaalministeerium, 2019).

Tööstress on viimastel aastakümnetel muutunud üha aktuaalsemaks teemaks, kuna see mõjutab töötajate füüsilist ja vaimset tervist, samuti toob tööstress endaga kaasa töötajate puudumise ja tööjõu voolavuse, mis omakorda mõjutab negatiivselt ettevõtete kasumlikkust (Kilk, 2019). Kõrge stressitasemega töötajatel kaasnevad suuremad füüsilise ja vaimse tervise riskid, kulud ja tulemuslikkuse langus kui normaalse stressitasemega töötajatel (Wolever et al., 2012) ning üha enam ettevõtteid pakuvad oma töötajatele tööstressi leevendamiseks erinevaid programme, sealhulgas teadvelolekul põhinevaid sekkumisi (Kilk, 2019).

Teadvelolek on tugevalt seotud erinevate stressi reguleerivate neurobioloogiliste mehhanismidega, sealhulgas vähenenud stressireaktsioon vastusena erinevatele kognitiivsetele ja sotsiaalsetele ohtudele ning kiirem taastumine algtasemele (Good et al., 2016). Teadvelolekul põhinevaid sekkumisi pakutakse töökohtadel kõige sagedamini just nende subjektiivset stressi vähendava toime tõttu. Teadvelolek võib stressi leevendada, kuna võimaldab tähele panna käesolevat hetke uudishimuliku, hinnanguvaba ja aktsepteeriva hoiakuga ja seeläbi oma kogemust muuta (Wolever et al., 2012). Teadvelolek võib stressi vähendada või ennetada ka selle kaudu, et parandab tööl keskendumist ja inimestevahelisi suhteid (Mellor, Ingram, van Huizen, Arnold & Harding, 2016).

Seosed teadvelolekutaseme, tööstressi ja subjektiivse heaolu vahel

Weinstein, Brown & Ryan (2009) uurimuste tulemuste põhjal on kõrgem teadvelolekutase seotud suurema positiivse heaoluga ning vähema stressitaseme ja meeleoluhäiretega. Kõrgem teadvelolekutase on seotud mitmete erinevate psühholoogilise heaolu näitajate nagu eluga rahulolu, õnnetunde ja positiivse afekti kõrgema määraga ning negatiivse afekti madalama määraga (Brown, West, Loverich & Biegel, 2011). Teadvelolekutase, mõõdetuna MAAS skaalaga, on positiivselt seotud subjektiivse heaoluga (Seema, 2014). Kõrgema teadvelolekutasemega inimesed on oma eluga rohkem rahul ning kogevad vähem ärevust ja depressiooni (Brown & Ryan, 2003).

On leitud, et nii püsiv ehk dispositsiooniline (*trait*) kui ajutine ehk seisundiline (*state*) teadvelolek ennustavad ennast reguleerivat käitumist ja positiivseid emotsionaalseid seisundeid (Brown & Ryan, 2003). Kasvav hulk uurimusi on näidanud, et loomulikult esinev teadvelolek on seotud käitumise regulatsiooni ja psühholoogilise tervisega mittekliinilistes

valimites, kellel ei ole kogemusi meditatsiooni- või teadvelolekupraktikatega (Hülshager et al., 2013).

Shapiro ja teised (2008) leidsid, et meditatiivsed praktikad võivad tõsta teadvelolekutaset, mis omakorda võib olla vahendajaks tajutud stressi ja rumineerimise vähenemisele. Gu ja kolleegid (2015) rõhutavad samuti, et on olulisi tõendeid selle kohta, et muutused teadvelolekutasemes vahendavad heaolu ja stressi näitajate paranemist.

Kasvav hulk usaldusväärseid uuringuid on näidanud, et teadvelolekul põhinevad sekkumised on efektiivsed mitmete kliiniliste ja mittekliiniliste psühholoogiliste näitajate, sealhulgas stressi ja heaolu parandamiseks võrreldes kontrolltingimustega (Gu, Strauss, Bond, & Cavanagh, 2015). Good ja kolleegid (2016) väidavad põhjaliku ülevaateuuringu põhjal, et teadvelolek töökohal on seotud tajutud stressi, läbipõlemise, uneprobleemide ja negatiivsete emotsioonide alanemisega. Arvukad uuringud on näidanud, et teadvelolekul põhinevad sekkumised parandavad oluliselt meeolu ja positiivset afekti, samuti vähendavad tajutud stressi, väsimust, depressiooni ja ärevust (Wolever et al., 2012).

Khoury ja kolleegide (2013) põhjalik ülevaateuuring näitas, et teadvelolekupraktikatel põhinevad teraapiad on efektiivsed mitmete psühholoogiliste probleemide puhul ja on eriti efektiivsed stressi, ärevuse ja depressiooni leevendamisel. Nad tõid ka välja, et sekkumise lõpus olid osalejad enam teadlikud ja tähelepanelikud (*mindful*) ning esines tugev positiivne korrelatsioon osalejate teadvelolekutaseme ja kliiniliste tulemuste vahel.

Bartlett'i ja kolleegide (2019) põhjalik ülevaateuuring töökohal kasutatavatest teadvelolekukursustest näitas, et need on märkimisväärse positiivse mõjuga erinevatele psühholoogilistele näitajatele, sealhulgas tajutud stressile, vaimsele tervisele ja healule. Allen ja teised (2015) leidsid põhjalikus ülevaateuuringus töökohal läbiviidud teadvelolekukursuste kohta, et enamus neist uuringutest näitas teadveloleku kasulikkust stressi vähendamisel ja/või heaolu suurendamisel.

EMPIIRILINE UURIMUS

Uurimuse eesmärk

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on: 1) Leida, millised seosed esinevad teadvelolekukursusel osalejatel teadvelolekutaseme ning subjektiivse heaolu ja tööalase stressi vahel kursuse alguses ja lõpus. 2) Lisaks uuritakse, millised on teadvelolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused nende (töö)elus teadveloleku praktiseerimise järgselt.

Uurimisküsimused ja hüpoteesid

Magistritöös on teoreetilisele taustale tuginedes ja lähtuvalt eesmärgist püstitatud kolm hüpoteesi ja kaks uurimisküsimust.

Hüpotees 1. Teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate teadvelolekutase kõrgem kui kursuse alguses.

Mitmed autorid toovad välja, et teadvelolekupraktikatel on positiivne seos teadvelolekutaseme tõusuga (Brown & Ryan, 2003; Seema, 2014; Shapiro et al., 2008).

Hüpotees 2. Teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate subjektiivse heaolu tase kõrgem kui kursuse alguses.

Erinevad autorid on toonud välja teadvelolekul põhinevate sekkumiste positiivse seose osalejate heaolu paranemisega (Allen et al., 2015; Gu et al., 2015; Weinstein et al., 2009) ja positiivse afektiga (Brown et al., 2011; Wolever, 2012).

Hüpotees 3. Teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate tööalase stressi tase madalam kui kursuse alguses.

Mitmed autorid on põhjalikes ülevaateuuringutes leidnud, et teadvelolekupraktikatel on positiivne seos stressi vähenemisega (Allen et al., 2015; Bartlett et al., 2019; Good et al., 2016; Gu et al., 2015; Khoury et al., 2013; Vonderlin, 2020). Teadvelolekul põhinevad

sekkumised on töökohtadel kõige sagedamini kasutusel nende tajutud stressi vähendava toime tõttu (Wolever et al., 2012). Samuti on Eestis eelnevalt tehtud uuringud leidnud, et teadvelolekukursustel osalemisel on positiivne seose stressi vähenemisega töötajate seas (Mägi-Lehtsi, 2018; Kilk, 2019).

Uurimusküsimused:

1. Kas ja milliseid erinevusi esineb mõõdetavate konstruktide vahelistes seostes kursuse alguses ja lõpus?
2. Millised on teadvelolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused nende (töö)elus teadveloleku praktiseerimise järgselt?

Meetod

Valim

Küsitluse valimi moodustas 96 vastajat, kellest 93.8% (N = 90) oli naised ja 6.3% (N = 6) mehed. Teisele küsitlusele vastas nendest 75 inimest (77% esimesele küsitlusele vastanutest). Vanuses kuni 29 aasta oli vastajaid 10.4% (N = 10), 30-39 aastaseid oli 28.1% (N = 27), 40-49 aastaseid oli 31.2% (N = 30), 50-59 aastaseid oli 22.9% (N = 22) ja 60 aastat ning vanemaid vastajaid oli 10.6% (N = 7).

Vastajate perekonnaseisu jaotus kujuneb järgnevalt: vallalisi oli 14.6% (N = 14), (vaba)abielus 74% (N = 71), lahutatud 7.3% (N = 7), lesk 2.1% (N = 2) ja 2.1% (N = 2) oli märkinud muu. 7.3% (N = 7) vastanutest omavad kesk- või keskeriharidust, 37.5% (N = 36) bakalaureusekraadi, 54.2% (N = 52) vastanutest magistrikraadi ja 1% (N = 1) doktorikraadi.

Vastanutest oli 17.7% (N = 17) praegusel töökohal töötanud kuni kaks aastat, 18.8% (N = 18) kolm kuni viis aastat, 17.7% (N = 17) kuus kuni kümme aastat, 11.5% (N = 11) 11-15 aastat, 13.5% (N = 13) 16-20 aastat ja 19.8% (N = 19) 20 või enam aastat. Valdkonnad, kus vastajad töötasid, jagunesid järgmiselt: kõige suurem osa vastajatest (49%, N=47) töötas meditsiinisüsteemis, 16.6% (N=16) vastajat töötas avalikus sektoris, 11.5% (N=11) vastajat töötas kindlustuses ning ülejäänud 22.9% vastajat (N=11) jagunesid mitmete erinevate valdkondade vahel.

Vaid 2.1% (N = 2) vastanutest praktiseeris kursuse alates oma igapäevaelus teadvelolekuharjutusi regulaarselt, 14.6% (N = 14) ebaregulaarselt, 31.3% (N = 30) mõnikord ja 51% (N = 49) vastanutest ei praktiseerinud oma igapäevaelus teadvelolekuharjutusi. Ükski vastanutest ei olnud teadvelolekuharjutusi praktiseerinud kauem kui kümme aastat, 6.3% (N = 6) oli praktiseerinud kuus kuni kümme aastat, 27.1% (N = 26) oli praktiseerinud 2-5 aastat, 14.6% (N = 14) oli praktiseerinud kuni üks aasta. Kokku 19.8% (N = 19) vastanutest oli eelnevalt läbinud teadvelolekukursuseid, 77.1% (N = 74) ei olnud eelnevalt läbinud teadvelolekukursuseid ja 3.1% (N = 3) oli vastanud, et ei oska öelda.

Mõõtmisvahend

Andmete kogumiseks kasutati kirjalikku küsitlust, küsimustiku koostamisel konsulteeriti ka Vaikuseminutitega küsimuste täpsustamiseks. Käesolevas uurimuses on vastuseid analüüsitud kolmel allpool kirjeldatud skaalal. Lisaks koguti küsitluse käigus vastajate sotsiaaldemograafilisi andmeid nagu küsitlute vanus, sugu, perekonnaseis, haridus, praegusel töökohal töötamise kestus ja valdkond. Kursuse esimesel kohtumisel täidetavale küsimustikule lisati küsimused teadvelolekuharjutuste praktiseerimise kestuse ja regulaarsuse ning eelneva osalemise kohta sarnastel kursustel. Kursuse viimasel kohtumisel täidetavale küsimustikule lisati küsimused teadvelolekuharjutuste praktiseerimise regulaarsuse kohta, paluti kirjeldada kursusel osalemisega kaasnenud positiivseid ja negatiivseid muutusi töö- ja eraelus ning uuriti, kas vastajad soovitaksid kursust oma sõbrale või kolleegile ning paluti anda tagasisidet kursuse juhendajale. Uuringus kasutatud küsimustikud on esitatud Lisas B.

Teadveloleku skaala (MAAS, Mindful Attention Awareness Scale)

Teadvelolekutaset mõõdetakse teadveloleku skaalaga (MAAS), mis on 15 küsimusest koosneva teadvelolekuseisundi mõõtmise skaala (Brown & Ryan, 2003) eesti keelde adapteeritud versioon (Seema et al., 2014). MAAS skaala mõõdab üldist kalduvust olla tähelepanelik ja peegeldab seda, kui sageli on inimene avatud, tähelepanelik ja teadlik sellest, mis hetkel toimub (Seema, 2014). Skaala koosneb 15 väitest (näiteks: „Mul on raske keskenduda käesoleval hetkel toimuvale sündmusele“). Vastamiseks kasutatakse 6-pallist Likerti skaalat (1 – peaaegu mitte kunagi ... 6 – peaaegu alati). Teadvelolekutaseme hinnang saadakse vastuste summeerimisel, eestikeelse versiooni puhul pööratakse kõigi väidete vastused eelnevalt ümber, nii et kõrgem skoor näitab kõrgemat teadvelolekutaset. Skaala sisemise reliaabluse näitajaks on saadud Cronbach'i $\alpha = 0.86$ (Seema, 2014).

Antud uuringuvalimil leitud MAAS keskmine, standardhälve, minimaalne ja maksimaalne väärtus ning skaala sisemise homogeensuse näitajad on esitatud Tabelis 1.

Subjektivse heaolu skaala (WHO-5 Well-Being Index)

Subjektivset heaolu mõõdeti WHO-5 heaolu küsimustikuga, mis on saadaval vabavarana (WHO-5) ja on adapteeritud ka eesti keelde (Sisask, Värnik, Kõlves, Konstabel & Wasserman, 2008). Küsimustik koosneb viiest positiivselt sõnastatud väitest, millega vastaja hindab oma viimase kahe nädala enesetunnet. Väited on seotud positiivse meeleolu, elujõu ja üldise huvitatusega. Neid hinnatakse 6-pallisel Likerti skaalal, kus 0 - mitte kunagi ... 5 - kogu aeg. Subjektivse heaolu hinnang saadakse vastuste summeerimisel, võimalik koguskoor varieerub 0-st 25-ni, kusjuures kõrgem skoor näitab kõrgemat heaolu. Skaala sisemise reliaabluse näitajaks on saadud Cronbach'i $\alpha = 0.93$ (Sisask et al., 2008).

Antud uuringuvalimil leitud WHO-5 keskmine, standardhälve, minimaalne ja maksimaalne väärtus ning skaala sisemise homogeensuse näitajad on esitatud Tabelis 1.

WHO-5 heaolu küsimustik on välja töötatud 1990ndatel (Bech'i poolt) inimeste heaolu subjektiivse taseme mõõtmiseks (Sisask et al, 2008). WHO-5 on kasulik mõõtmisvahend nii kliinilises praktikas (näiteks depressiooni skriinimiseks) kui uuringutes heaolu muutumise mõõtmiseks ajas või gruppide vaheliseks võrdluseks (Topp, Østergaard, Søndergaard & Bech, 2015).

Töölase pinge skaala (TPS, Work Tension Scale)

Töölase stressi mõõdeti Töölase pinge skaalaga (TPS), mis on inglisekeelse skaala *Work Tension Scale* (House & Rizzo, 1972) eestikeelne versioon (Hindrichson, 2007, viidanud Heinrand, 2009). Erinevalt originaaltesti *jah/ei* tüüpi vastusskaalast on eestikeelses testis vastamiseks kasutatatud 5-pallist Likerti skaalat (1 – ei ole üldse nõus ... 5 – täiesti nõus). Skaala koosneb seitsmest väitest ning mõõdab tööga seotud pinget (näiteks: „Tunnen, et töötan suure pinget all“). Töölase stressi hinnang saadakse vastuste summeerimisel, kusjuures kõrgem skoor näitab kõrgemat stressi (Heinrand, 2009). Antud skaalat on kasutanud eelnevalt oma magistritöös Hindrichson (2007, viidanud (Heinrand, 2009), kus sisemise homogeensuse näitajaks saadi Cronbach'i $\alpha = 0.81$.

Antud uuringuvalimil leitud TPS keskmine, standardhälve, minimaalne ja maksimaalne väärtus ning skaala sisemise homogeensuse näitajad on esitatud Tabelis 1.

Protseduur

Andmete kogumiseks kasutati internetipõhist ankeetküsitlust *Google Forms* keskkonnas. Küsitlus viidi läbi 2021. aasta oktoobrist kuni 2022. aasta märtsini vastavalt erinevate kursuste toimumise ajale, andmeid koguti Vaikuseminutite teadvelolekukursusel osalenud erinevates organisatsioonides töötavalt inimestelt. Uuringus osalenud seitsmest kursusest kolm ($N = 47$) toimusid Sotsiaalministeeriumi projekti "Teadvelolekukursused meditsiini-spetsialistidele: teaduspõhine vaimse tervise tugi stressirohkel ajal" raames ning nende andmete põhjal valmib ka eraldi raport Sotsiaalministeeriumile. Meditsiinitöötajate projekti raames toimunud kursuste kestuseks oli üheksa nädalat, ülejäänud kursused kestsid kaheksa nädalat. Kõigi kursuste puhul lisandus üks kord nädalas toimuvale kahetunnisele veebikohtumisele soovitus igapäevaseks praktikaks audioharjutuste ja/või nutiäpi toel. Vaikuseminutite poolt läbiviidud koolituste kava on esitatud Lisas A.

Kursusel osalejatel paluti küsimustik täita kursuse läbiviija poolt, kes jagas küsitluse linki kursuse esimesel ja viimasel päeval. Küsimustikule vastamine oli kõigile vabatahtlik ja anonüümne ning vastajaid informeeriti vastuste kasutamisest teaduslikul eesmärgil. Tulemusi analüüsiti andmetöötlusprogrammis SPSS. Andmetöötlusmeetoditest kasutati kirjeldava statistika meetodeid, korrelatsioonanalüüsi ja t- testi. Reliaabluste kontrollimiseks kasutati Cronbach'i alfat.

Tulemused

Skaalade kirjeldavad näitajad

Teadveloleku skaala (MAAS) seesmise reliaabluse näitajaks saadi kursuse alguse mõõtmisel Cronbach'i $\alpha = .86$ ja kursuse lõpu mõõtmisel Cronbach'i $\alpha = .87$. Skaala keskmine näitaja oli kursuse alguse mõõtmise puhul $M = 50.37$; $SD = 11.58$ (min = 21; max = 81) ja kursuse lõpu mõõtmise puhul $M = 64.70$; $SD = 9.56$ (min = 38; max = 82).

Subjekttiivse heaolu skaala (WHO-5) seesmise reliaabluse näitajaks saadi kursuse alguse mõõtmisel Cronbach'i $\alpha = .81$ ja kursuse lõpu testis Cronbach'i $\alpha = .82$. Skaala keskmine näitaja oli kursuse alguse mõõtmise puhul $M = 12.57$; $SD = 3.75$ (min = 3; max = 22) ja kursuse lõpu mõõtmise puhul $M = 16.81$; $SD = 3.39$ (min = 3; max = 24).

Töölase pinge skaala (TPS) seesmise reliaabluse näitajaks saadi kursuse alguse mõõtmisel Cronbach'i $\alpha = .88$ ja kursuse lõpu mõõtmisel Cronbach'i $\alpha = .88$. Skaala keskmine näitaja oli

kursuse alguse mõõtmise puhul $M = 20.78$; $SD = 6.48$ (min = 7; max = 35) ja kursuse lõpu mõõtmise puhul $M = 16.96$; $SD = 5.49$ (min = 6; max = 31).

Tabelis 1 on esitatud töös kasutatud skaalade statistilised näitajad: uurimuses osalenud inimeste arv, keskmised, miinimum- ja maksimumväärtused, standardhälbed ja Cronbach'i α .

Tabel 1

Teadveloleku skaala (MAAS), Subjektiivse heaolu skaala (WHO-5) ja Töölase pingeskaala (TPS) kirjeldavad näitajad

Skaala	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	Cronbach'i α
Teadveloleku skaala						
Esimene mõõtmiskord	96	50.37	11.58	21	81	.86
Teine mõõtmiskord	74	64.70	9.56	38	82	.87
Subjektiivse heaolu skaala						
Esimene mõõtmiskord	96	12.57	3.75	3	22	.82
Teine mõõtmiskord	74	16.81	3.39	3	24	.81
Töölase pingeskaala						
Esimene mõõtmiskord	96	20.78	6.48	7	35	.88
Teine mõõtmiskord	74	16.96	5.49	6	31	.88

Märkus: N - valimi suurus, M - keskmine, SD - standardhälve, Min – miinimumväärtus, Max - maksimumväärtus, Cronbach'i α – skaala seesmise reliaabluse näitaja.

Teadvelolekutase

Esimeses hüpoteesis eeldati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate teadvelolekutase kõrgem kui kursuse alguses. Keskmiste võrdlemine t-testiga näitas, et kursuse lõpus oli teadvelolekutase kõrgem ($M = 64.70$, $SD = 9.56$) kui kursuse alguses ($M = 49.45$, $SD = 11.17$), erinevus oli statistiliselt oluline ($t(73) = -9.93$, $p < .001$).

Subjektiivne heaolu

Teises hüpoteesis eeldati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate subjektiivse heaolu tase kõrgem kui kursuse alguses. Keskmiste võrdlemine t-testiga näitas, et kursuse lõpus oli subjektiivse heaolu tase kõrgem ($M = 16.81$, $SD = 3.79$) kui kursuse alguses ($M = 12.79$, $SD = 3.39$), erinevus oli statistiliselt oluline ($t(72) = -6.24$, $p < .001$).

Tööstress

Kolmandas hüpoteesis eeldati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate tööalase stressi tase madalam kui kursuse alguses. Keskmiste võrdlemine t-testiga näitas, et kursuse

lõpus oli töölase stressi tase madalam ($M = 16.96$, $SD = 5.49$) kui kursuse alguses ($M = 20.69$, $SD = 6.43$), erinevus oli statistiliselt oluline ($t(73) = 3.73$, $p < .001$).

Mõõdetud konstruktide vahelised seosed

Kursuse alguses mõõdetud teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu vahel leiti korrelatsioonanalüüsi tulemusena keskmise tugevusega positiivne korrelatsioon ($r = .32$, $p < .01$), mis viitab sellele, et mida kõrgem on teadvelolekutase, seda kõrgem on subjektiivse heaolu tase. Kursuse lõpus mõõdetud teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu vahel statistiliselt olulist seost ei ilmnenu ($r = .19$, $p > .05$).

Kursuse alguses mõõdetud teadvelolekutaseme ja töölase stressi vahel statistiliselt olulist seost ei ilmnenu ($r = -.18$, $p > .05$). Kursuse lõpus mõõdetud teadvelolekutaseme ja töölase stressi vahel leiti korrelatsioonanalüüsi tulemusena nõrk negatiivne korrelatsioon ($r = -.26$, $p < .05$), mis osutab sellele, et mida kõrgem on teadvelolekutase, seda madalam on tajutud tööalane stress.

Kursuse alguses mõõdetud töölase stressi ja subjektiivse heaolu vahel leiti korrelatsioonanalüüsi tulemusena keskmise tugevusega negatiivne korrelatsioon ($r = -.46$, $p < .01$), mis viitab sellele, et mida madalam on tajutud tööalane stress, seda kõrgem on subjektiivne heaolu. Kursuse lõpus mõõdetud töölase stressi ja subjektiivse heaolu vahel leiti nõrk negatiivne korrelatsioon ($r = -.26$, $p < .05$), mis viitab samuti sellele, et mida madalam on tajutud tööalane stress, seda kõrgem on subjektiivne heaolu.

Tabelis 2 on esitatud korrelatsioonanalüüsi tulemusena leitud seosed teadvelolekutaseme, subjektiivse heaolu ja töölase stressi vahel kursuse alguses ja kursuse lõpus.

Tabel 2

Seosed Teadveloleku skaala (MAAS), Subjektiivse heaolu skaala (WHO-5) ja Töölase pingeskaala (TPS) vahel (Pearson'i korrelatsioonikordaja) kursuse alguses ($N = 96$) ja kursuse lõpus ($N = 74$)

Skaala	MAAS 1	MAAS 2	WHO-5 1	WHO-5 2	TPS 1	TPS 2
MAAS 1	1					
MAAS 2		1				
WHO-5 1	.32**		1			
WHO-5 2		.19		1		
TPS 1	.18		-.46**		1	
TPS 2		-.26*		-.26*		1

Märkus: N - valimi suurus, MAAS - Teadveloleku skaala, WHO-5 - Subjektiivse heaolu skaala, TPS - Töölase pingeskaala, 1- kursuse alguse mõõtmine, 2 - kursuse lõpu mõõtmine, ** $p < .001$, * $p < .05$.

Tajutud muutused teadvelolekukursuse järgselt

Positiivsena tajutud muutustest tõi kõige enam vastanuid (23 inimest, 30.7%) välja, et kursusel osalemise järgselt on nad rahulikumad või kogenud enam rahu/rahulikkust. Sageli toodi vastustes välja ka suurenenud teadlikkust või kohalolu hetkes (18 inimest, 24%), enamat märkamist enda, teiste ja/või keskkonna suhtes (12 inimest, 16%) ning suuremat rõõmu ja/või nautimisvõimet (12 inimest, 16%). Sagedamini on vastustes esile toodud ka paremat toimetulekut oma mõtetega (11 inimest, 14.7%), suuremat heasoovlikkust (9 inimest, 12% vastanutest), paremat toimetulekut emotsioonidega (8 inimest, 10.7%) ning positiivseid muutusi suhetes (8 inimest, 10.7 %).

Esile on veel toodud keskendumise paranemist (7 inimest, 9.3%), aktsepteerimise suurenemist (7 inimest, 9.3%) ning oskust paremini lõõgastuda või pingetunnet leevendada (7 inimest, 9.3%). Kolm inimest (4%) on nimetanud ka keha paremat tunnetamist, ärrituvuse vähenemist, une paranemist või nn autopiloodil olemise vähenemist. Kaks inimest (2.7%) on märkinud muretsemise vähenemist ja üks inimene (1.3%) depressiivsuse vähenemist. Seitse vastajat (9.3% kõigist teisele küsimustikule vastanutest) ei ole positiivsena tajutud muutuste kohta vastust andnud. Kuna ühe inimese vastus võis sisaldada mitut erinevat märksõna, siis ületab protsentide kogusumma sadat protsenti.

Negatiivsena tajutud muutuste kohta on kõige suurem osa vastanutest (36 inimest, 48% vastanutest) välja toonud nende puudumise. 14 inimest (13.3%) on esile toonud, et kursusel osalemiseks või harjutuste praktiseerimiseks oli keeruline aega leida ja/või neid perekohustustega ühendada ning 4 inimest (5.3%) on nimetanud, et harjutuste ajapuudusel praktiseerimata jätmisel kaasnes sellega stress või süütunne. Ühel korral (1.3%) on ära märgitud nii seda, et oma tunnetest oli keeruline rääkida kui enda juures ärevuse märkamist kui arusaamisele jõudmist sellest, et endale on raske aega võtta kui ka seda, et töö juures kursusel osalemist ei soositud. Kõigile teisele küsimustikule vastanutest 17 inimest (22.7%) ei ole negatiivsena tajutud muutuste kohta vastust andnud.

Arutelu

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli leida, millised seosed esinevad teadvelolekukursusel osalejatel teadvelolekutaseme ning subjektiivse heaolu ja tööalase stressi vahel kursuse alguses ja lõpus ning uurida, millised on teadvelolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused nende (töö)elus teadveloleku praktiseerimise järgselt.

Esimese hüpoteesina oletati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate teadvelolekutase kõrgem kui kursuse alguses. T-testist selgus, et kursuse lõpus oli teadvelolekutase kursuse algusega võrreldes kõrgem, seega leidis püstitatud hüpotees kinnitust. Tulemus kinnitab erinevate autorite uuringute järeldusi, et teadvelolekupraktikatel on positiivne seos teadvelolekutaseme tõusuga (Brown & Ryan, 2003; Shapiro et al., 2008).

Teise hüpoteesina oletati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate subjektiivse heaolu tase kõrgem kui kursuse alguses. T-testist selgus, et kursuse lõpus oli subjektiivse heaolu tase kursuse algusega võrreldes kõrgem, seega leidis püstitatud hüpotees kinnitust. Tulemus on kooskõlas mitmete autorite uuringutega, mis on leidnud, et teadvelolekul põhinevatel sekkumistel on positiivne seos osalejate heaolu paranemisega (Allen et al., 2015; Gu et al., 2015; Weinstein et al., 2009) ja positiivse afektiga (Brown et al., 2011; Wolever, 2012).

Kolmanda hüpoteesina oletati, et teadvelolekukursusel osalemise järgselt on osalejate tööalase stressi tase madalam kui kursuse alguses. T-testist selgus, et kursuse lõpus oli tööalase stressi tase kursuse algusega võrreldes madalam, seega leidis püstitatud hüpotees kinnitust. Tulemus on kooskõlas mitmete autorite uuringutega, mis on leidnud, et teadvelolekupraktikatel on positiivne seos stressi vähenemisega (Allen et al., 2015; Bartlett et al., 2019; Good et al., 2016; Gu et al., 2015; Khoury et al., 2013; Vonderlin, 2020).

Lisaks hüpoteesidele püstitati magistritöös kaks uurimisküsimust. Esimesest uurimisküsimusest lähtuvalt uuriti, kas ja milliseid erinevusi esineb mõõdetavate konstruktidest vahelistes seostes kursuse alguses ja lõpus.

Kursuse alguses mõõdetud teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu vahel leiti keskmise tugevusega positiivne korrelatsioon, mis osutab sellele, et mida kõrgem on teadvelolekutase, seda kõrgem on subjektiivse heaolu tase. Kursuse lõpus mõõdetud teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu vahel statistiliselt olulist seost ei ilmnud, kusjuures kursuse lõpus olid

nii osalejate teadvolekutaseme kui subjektiivse heaolu keskmised väärtused kõrgemad. Eelnevate uuringute põhjal on kõrgem teadvolekutase seotud suurema heaolu, õnnetunde ja positiivse afekti kõrgema määraga (Brown et al., 2011; Weinstein et al., 2009).

Kursuse alguses mõõdetud teadvolekutaseme ja tööalase stressi vahel statistiliselt olulist seost ei ilmnenud, kuid kursuse lõpus mõõdetud teadvolekutaseme ja tööalase stressi vahel leiti nõrk negatiivne korrelatsioon, kusjuures kursuse lõpus oli osalejate teadvolekutase kõrgem ja tööalase stressi tase madalam kui kursuse alguses. Varasematest uuringutest on Weinstein ja teised (2009) leidnud, et kõrgem teadvolekutase on seotud väiksema stressitasemega ning Khoury ja kolleegide (2013) ülevaateuuring tõi välja tugeva positiivse korrelatsiooni teadvolekutaseme ja psühholoogilise stressi vähenemise vahel teadvolekul põhinevate sekkumiste tulemusena.

Kursuse alguses mõõdetud tööalase stressi ja subjektiivse heaolu vahel leiti keskmise tugevusega negatiivne korrelatsioon ning kursuse lõpus mõõdetud tööalase stressi ja subjektiivse heaolu vahel leiti nõrk negatiivne korrelatsioon. Varasemalt on leitud, et subjektiivse heaolu ja psühholoogilise stressi vahel esineb negatiivne korrelatsioon (Pavot & Diener, 1993).

Ühe põhjusena erinevustele uuritud konstruktide vahelistes seostes kursuse alguses ja lõpus läbiviidud mõõtmiste vahel võib välja tuua võimaluse, et MAAS küsimustik mõõdab algajatel ja kursuse läbinutel kvalitatiivselt erinevat konstrukti (Seema & Säre, 2019). Lisaks võivad enne ja pärast kursust olla vastanute arusaamad nii teadvolekust kui hinnangud enda teadvolekule erinevad, kuna teadvolekutaseme enesekohase hindamise puhul on olulisel kohal teoreetiliste teadmiste roll teadvoleku kohta ning samuti võivad küsimustikus esitatud väited saada vastajate jaoks enam tähenduslikumaks ja olulisemaks (Grossman, 2011).

Teise uurimusküsimusena uuriti, millised on teadvolekukursusel osalejate hinnangul olulisemad tajutud muutused nende (töö)elus teadvoleku praktiseerimise järgselt. Kõige sagedamini tõid vastajad positiivsena välja suuremat rahulikkust, enamat kohalolu hetkes või teadlikkust, paranenud märkamisvõimet ning suuremat rõõmu- või naudingutunnet. Sageli mainiti vastustes ka mõtetega toimetuleku paranemist, suuremat heasoovlikkust, paremat toimetulekut emotsioonidega ja positiivseid muutusi suhetes. Negatiivsena toodi mõningal määral välja ajapuudusega seotud ebameeldivusi. Tulemused on kooskõlas varem tehtud uuringutega, mille kohaselt on eksperimentaalsed uuringud üle maailma näidanud

meditatsiooniharjutuste praktiseerimise puhul rohkem positiivseid kui negatiivseid mõjusid (Lomas et al., 2017b).

Käesoleva uurimuse piiranguna saab välja tuua, et tegemist oli mittetõenäosusliku valimiga, mistõttu ei saa uuringu tulemusi kogu populatsioonile üldistada. Lisaks oli uuritavas valimis meeste osakaal liiga väike selleks, et järeldusi nendele üldistada. Mõõtmised toimusid vastavalt erinevate kursuste toimumisajale mitme kuu vältel, mistõttu ei saa välistada, et vahepeal kehtinud koroonapiirangud ja sõja algus Ukrainas võisid mõjutada saadud tulemusi.

Organisatsioonidele, kus on motivatsiooni töötajaid toetada stressi maandamisel ja heaolu parandamisel, võiks magistritöö esialgsete tulemuste põhjal soovitada teadvelolekul põhinevate praktikate õppimise ja harjutamise võimaluste pakkumist oma töötajatele. Samas on oluline meeles pidada, et teadvelolekul põhinevaid praktikaid ei peaks kasutama toksilise töökeskkonna varjamiseks, kus töötajatele pannakse vastutus sellega hakkamasaamiseks (Lomas, 2017b). Oluline on teadvelolekukursustel ja/või -praktikatel osalemise vabatahtlikkus, kuna need ei pruugi kõigile töötajatele sobida ega vastuvõetavad olla.

Tulevikus võiksid uuringud Eestis enam tähelepanu pöörata pakutavate teadvelolekukursuste tajutud mõju uurimisele töökeskkonnas. Eelistatult kasutavad uuringud kontrollgruppe, et muid võimalikke faktoreid (erinevatele heaolunäitajatele) minimeerida ning hõlmavad ka longitudinaaluuringuid, et selgitada teadvelolekupraktikate võimalikku pikemaajalist kasu. Edaspidi võiks teha teadvelolekukursuste tajutud mõju uurimiseks ka tegevus- või juhtumiuuringuid. Seema ja Säre (2019) on soovitanud, et MAAS küsimustiku kasutamisest võib olla kasu kursusel osalejatele endile, et reflekteerida oma tegevuse ja kogemuste üle kursuse käigus. Samuti on vajalik põhjalikumalt uurida, kas teadvelolekul põhinevad sekkumised võivad olla teatud osalejatele või teatud olukordade puhul riskantsed või kahjulikud (Baer, Caldera & Nagy, 2017).

Kokkuvõttes võib välja tuua, et magistritöö raames läbiviidud uurimuse tulemused osutavad sellele, et teadvelolekukursusel osalemine on seotud kursusel osalejate teadvelolekutaseme ja subjektiivse heaolu suurenemisega ning tööalase stressi vähenemisega. Teadveloleku kursusel osalemise ja harjutuste praktiseerimise järgselt näivad osalejad valdavalt tajuvat positiivseid muutusi.

KASUTATUD KIRJANDUS

Allen, T. D., Eby, L. T., Conley, K. M., Williamson, R. L., Mancini, V. S., & Mitchell, M. E. (2015). What do we really know about the effects of mindfulness-based training in the workplace? *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 652-661.

Baer, R., Caldera, C. & Nagy, L. M. (2017). Mindfulness. In V. Zeigler-Hill, T. K. Shackelford (eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. doi: 10.1007/978-3-319-28099-8_820-1

Baer, R., Crane, C., Miller, E. & Kuyken, W. (2019). Doing no harm in mindfulness-based programs: Conceptual issues and empirical findings. *Clinical Psychology Review*, 71, 101-114. doi: 10.1016/j.cpr.2019.01.001

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A.L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24, 108–126. doi: 10.1037/ocp0000146

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230-241, doi: 10.1093/clipsy.bph077

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.

Brown, K., Ryan, R. & Creswell, J. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18 (4), 211–237.

Brown, K. W., West, A. M., Loverich, T. M., & Biegel, G. M. (2011). Assessing adolescent mindfulness: Validation of an Adapted Mindful Attention Awareness Scale in adolescent normative and psychiatric populations. *Psychological Assessment*, 23, 1023-1033.

Chin, B., Lindsay, E. K., Smyth, J.M., Brown, K. W., Wright, A., & Creswell, J. D. (2019). *Health Psychology*, 38, 759-768.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.

Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67 (8), 590-59.

Donaldson-Feilder, E., Lewis, R., & Yarker, J. (2019). What outcomes have mindfulness and meditation interventions for managers and leaders achieved? A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 11-29.

European Agency for Safety and Health at Work. *Psychosocial Stress and Risks at Work*. Vaadatud 28.03.2022, Psychosocial risks and stress at work | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Warren, K. ... Lazar, S.W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42 (1), 114–142. doi: 10.1177/0149206315617003

Grossman, P. (2011). Defining mindfulness by how poorly think pay attention during everyday awareness and other intractable problems for psychology's (re)invention of mindfulness: Comment on Brown et al. (2011). *Psychological Assessment*, 23(4), 1034-1040.

Gu, J., Strauss, C., Bond, R. & Cavanagh, K. (2015). How do Mindfulness-Based Cognitive Therapy and Mindfulness-Based Stress Reduction Improve Mental Health and Wellbeing? A Systematic Review and Meta-Analysis of Mediation Studies. *Clinical Psychology Review*, 37, 1–12.

Heinrand, M. (2009). *Toimetulekustilide ja psühholoogilise kapitali seosed stressi, läbipõlemise ja rahuloluga*. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.

* Hindrichson, H. (2007). *Läbipõlemine kui oluline riskitegur töökeskkonnas ja selle ennetamine*. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.

House, R.J. & Rizzo, J.R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56, 388-396.

Hülshager, U. R. & Alberts, H., Feinholdt, A. & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98 (2), 310-25.

Hülshager, U. R. & Alberts, H. (2021). Assessing Facets of Mindfulness in the Context of Work: The Mindfulness@Work Scale as a Work-Specific, Multidimensional Measure of Mindfulness. *Applied Psychology: An International Review*, 70 (4), 1728–1783. doi: 10.1111/apps.12297

* Hyland, P. K., Lee, A. R., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576-602.

Hyland, T. (2017). McDonaldizing Spirituality: Mindfulness, Education and Consumerism. *Journal of Transformative Education*, 15(4), 1-33.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

Kabat-Zinn, J. (2005). *Wherever you go, there you are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Hyperion, New York.

Kansky, J. & Diener, E. (2017). Benefits of Well-Being: Health, Social Relationships, Work, and Resilience. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1(2), 129–169.

Kilk, K. (2020). *Mindfulness-based program as a stress-management intervention method. A case study among managers in Stora Enso Finance Delivery Tallinn*. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond, Ärikorralduse instituut.

Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Hofmann, F. G. (2013). Mindfulness-based therapy: a comprehensive meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 33, 763–771. doi: 10.1016/j.cpr.2013.05.005

Kolb, D. & Yeganeh, B. (2009). Mindfulness and experiential learning. *OD Practitioner*, 41 (3), 13-18.

Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Pub Co.

Lee, J., Kim, K. H., Webster, C. S. & Henning, M. A. (2021). The Evolution of Mindfulness from 1916 to 2019. *Mindfulness*, 12, 1849–1859. doi: 10.1007/s12671-021-01603-x

Lepik, R. (2020). *Teadveloleku kasutamise viisid Eesti täiskasvanukoolitajate seas*. Magistritöö. Tallinna Ülikool, Haridusteaduste instituut.

Lindsay, E. K., Chin, B., Greco, C. M., Young, S., Brown, K. W., Wright, A. G. C., Smyth, J. M., Burkett, D., & Creswell, J. D. (2018). *Journal of Personality and Social Psychology*, 115, 944-973.

Lomas, T., Medina, J.C., Ivtzan, I., Rupprecht, S. & Eiroa-Orosa, F.J. (2017a). Mindfulness-based interventions in the workplace: An inclusive systematic review and meta-analysis of their impact upon wellbeing. *Journal of Positive Psychology, European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (4), 492–513. doi: 10.1080/1359432X.2017.1308924

Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017b). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literature. *Teaching & Teacher Education*, 61, 132–141. doi:10.1016/j.tate.2016.10.008

Mellor, N. J., Ingram, L., van Huizen, M., Arnold, J., & Harding, A.-H. (2016). Mindfulness training and employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 126-145.

Mägi-Lehtsi, K. (2018). *Teadveloleku treeningu kasutamine töökeskkonnas Roche Eesti OÜ näitel* (Lõputöö). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool.

Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.

Pöder, K., Konstabel, K. & Talpsep, K. (2020). *Mindfulness-tüüpi Vaikuseminutite harjutuste mõju põhikooli 8.-9. klasside õpilaste tähelepanu püsivusele ja mahule, emotsioonide regulatsioonile, käitumisele, stressitasemele ja heaolule*. Avaldamata käsikiri.

The Psychiatric Research Unit, Mental Health Centre North Zealand (2015). *The WHO-Five Well-Being Index (WHO-5)*. Vaadatud 28.02.2022, <http://www.who-5.org>

Roche, M., Haar, J. M. & Luthans, F. (2014). The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders. *Journal of Occupational Health Psychology, 19* (4).

Seema, R. (2014). *Mindfulness and time perspective scales and their relations with subjective well-being in Estonia (Mindfulnessi ja ajaperspektiivi küsimustikud ja nende seosed subjektiivse heaoluga Eestis)*. Dissertatsioon. Tallinna Ülikool, Psühholoogia Instituut.

Seema, R. (2016). *Meeleteadlikkus tööl ja puhkehetkedel. Lihtsad harjutused, mis aitavad sul olla kohal siin ja praegu*. Tallinn: AS Ajakirjade Kirjastus.

Seema, R., Quaglia, J. T., Brown, K. W., Sircova, A., Konstabel, K. & Baltin, A. (2014). The Estonian Mindful Attention Awareness Scale: Assessing Mindfulness Without a Distinct Linguistic Present Tense. *Mindfulness, 6*(4), 759-766. doi: 10.1007/s12671-014-0314-2

Seema, R. & Säre, E. (2019). There is no 'mindfulness' without a mindfulness theory – teachers' meditation practices in a secular country. *Cogent Education, 6*(1). doi: 10.1080/2331186X.2019.1616365

Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L. & Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR.

Shahbaz, W. & Parker, J. (2021). Workplace mindfulness: An integrative review of antecedents, mediators, and moderators. *Human Resource Management Review*. doi: 10.1016/j.hrmr.2021.100849

Shapiro, S.L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G. & Flinders, T. (2008). Cultivating Mindfulness: Effects on Well-Being. *Journal of Clinical Psychology, 64* (7).

Sisask, M., Värnik, A., Kõlves, K., Konstabel, K. & Wasserman, D. (2008). Subjective psychological well-being (WHO -5) in assessment of the severity of suicide attempt. *Nordic Journal of Psychiatry, 62*, 431-435.

Sotsiaalministeerium (2019). Töökeskkonna vaimse tervise analüüs. Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika töökeskkonna üksus. Vaadatud 28.03.2022, Töökeskkonna vaimse tervise analüüs_2019 (sm.ee)

Teichmann, M. (2002). Tööstress – kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis. Eesti Töötervishoid, 3, 5-7. Vaadatud 10.04.2022 <https://www.digar.ee/arhiiv/ru/download/143998>

Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46.

Topp C. W., Østergaard S. D., Søndergaard S. & Bech P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176, doi: 10.1159/000376585

Vaikuseminutid (kuupäev puudub). *Vaikuseminutite harjutustest lähemalt*. Vaadatud 28.02.2022, <http://vaikuseminutid.ee/vaikuseminutite-harjutustest-lahemalt/>

Vainre, M., Akkermann, K., Laido, Z., Veldre, V. ja Randväli, A. (2021). *Kroonviiruse epideemia psühhosotsiaalsete tagajärgedega toimetulek. 2. eksperdiarvamus*. Vaadatud 28.02.2022, https://www.sm.ee/sites/default/files/vainre.etal_2021_2eksperdi-arvamus.kroonviiruseepideemiapsuhhosotsiaalsetetagajargedegatoimetulek_2.pdf

Van Dam, N. T., van Vugt, M. K., Vago, D.R., Schmalzl, L., Saron, C. S. ... Meyer, D. E. (2018). Mind The Hype: A Critical Evaluation and Prescriptive Agenda for Research on Mindfulness and Meditation. *Perspectives on Psychological Science*, 13 (1), 36–61. doi: 10.1177/1745691617709589

Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M. & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-Based Programs in the Workplace: a Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Mindfulness*, 11, 1579–1598. doi: 10.1007/s12671-020-01328-3

Weinstein, N., Brown, K.W. & Ryan, R.M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43 (3), 374-385. doi: 10.1016/j.jrp.2008.12.008

Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 246-258.

LISAD

Lisa A

Vaikuseminutite teadvelolekukursuse kava

Kursuse teemad nädalate kaupa:

1. Automaatpiloodist ärkamine
2. Kehasse ankurdumine
3. Igapäevane teadvelolek
4. Mõtetega suhestumine
5. Raskustele lähenemine
6. Suhestumine enda ja teistega
7. Tasakaalu saavutamine elus
8. Teadvelolek ja sinu hindamatu elu
9. (Vaid meditsiinispetsialistide kursusel). Lisakohtumine, kus käiakse ühiselt läbi kogemused ja võimalused, kuidas õpitut paremini patsientide heaks kasutada.

Lisa B

Kursuse alguses (küsimustik 1) ja lõpus (küsimustik 2) kasutatud küsimustikud

Teadvelolekukursuse küsimustik 1

Hea kursusel osaleja!

Palume Sul osaleda Tallinna Ülikooli magistriõppe raames läbi viidavas uuringus. Käesoleva küsitluse eesmärk on uurida teadveloleku (*mindfulness*) kursusel osalejate subjektiivse heaolu, tööalase stressi ning tähelepanu ja teadlikkuse taseme vahelisi seoseid. Küsimustiku täitmine on vabatahtlik ja anonüümne, tulemusi kasutatakse vaid üldistatud kujul. Küsimustiku täitmine võtab aega kuni 15 minutit.

Täname koostöö eest!

Pille Pesti, pille.pesti@tlu.ee
Organisatsioonikäitumise magistrant

Alustuseks märgi palun ära, millisel kursusel osaled.

Selleks, et oleks võimalik võrrelda kursuse alguses ja kursuse lõpus antud vastuseid, vajab iga osaleja unikaalset koodi. Palun lisa oma kood, mille neli esimest numbrit on Su isikliku telefoninumbri neli esimest numbrit ja viimased neli numbrit Su sünnikuupäev. Näiteks: kui Su telefoninumbri esimesed numbrid on 5522 ja sündisid 3. oktoobril, siis unikaalne kood on 55220310 - kokku 8 numbrit.

1. Sinu vanus

- Kuni 29
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- Üle 60

2. Sugu

- Mees
- Naine
- Muu

3. Perekonnaseis

- a. Vallaline
- b. Abielus/vabaabielus
- c. Lesk
- d. Lahutatud
- e. Muu:

4. Millises valdkonnas praegu töötad?

5. Seniomandatud kõrgeim haridus

- f. Kesk- või keskeriharidus
- g. Bakalaureusekraad või sellega võrdsustatud haridus
- h. Magistrikraad või sellega võrdsustatud haridus
- i. Muu:

6. Kui mitu aastat oled praegusel töökohal töötanud?

- j. 0 - 2 aastat
- k. 3 – 5 aastat
- l. 6 – 10 aastat
- m. 11–15 aastat
- n. 16 – 20 aastat
- o. 20 ja enam aastat

Kommentaar:

7. Kas Sa praktiseerid oma igapäevaelus teadveloleku (mindfulnessi, kohaloleku, ärksuse, meelerahu) harjutusi?

- p. Jah, regulaarselt
- q. Jah, ebaregulaarselt
- r. Jah, mõnikord
- s. Ei

8. Kui kaua oled neid harjutusi praktiseerinud?

- t. 0 aastat (ei praktiseeri)
- u. 0 – 1 aastat
- v. 2 – 5 aastat
- w. 6 – 10 aastat
- x. 11 – 15 aastat
- y. 15 ja enam aastat

9. Kas oled läbinud teadveloleku (mindfulnessi, teadveloleku, kohaloleku, ärksuse, meelerahu) kursuseid?

- z. Jah
- aa. Ei
- bb. Ei oska öelda

Kommentaar:

10. Järgmised väited on igapäevaelu kogemuste kohta. Kasutades punktiskaalat 1- 6,

märgi palun väidete järele, kui sageli või harva Sul neid kogemusi esineb. Palun vasta nii, nagu Su isiklikud kogemused tõesti on, mitte nagu arvad, et need peaks olema. Palun käsitle iga väidet eraldiseisvana.

1 - peaaegu mitte kunagi; 2 - väga harva; 3 - harva; 4 - sageli; 5 - väga sageli; 6 - peaaegu alati

Võin kogeda mingit emotsiooni nii, et ma ei teadvusta seda kohe, vaid alles mõne aja pärast.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Lõhun või pillan asju hooletusest, tähelepanematuses või mõeldes millelegi muule.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Mul on raske tähelepanelikult keskenduda käesoleval hetkel toimuvale sündmusele.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kõndides kiiresti sihtkoha poole, ei pööra ma tähelepanu sellele, mida minnes kogen.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma ei märka kehalisi pingeid ja ebamugavustunnet enne, kui need on muutunud tõesti tugevaks.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Unustan inimese nime peaaegu samal hetkel, kui seda mulle esimest korda öeldakse.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Tundub nagu tegutseksin automaatselt, oma tegevusest suurema teadlikkuseta.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma teen asju kiirustades, pööramata tegevustele erilist tähelepanu.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Mõtlen eesmärgi saavutamisesest sedavõrd, et ei keskendu sellele, mida eesmärgile jõudmiseks parasjagu teen.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Teen oma töid ja tegevusi automaatselt, ilma et ma sel hetkel teadvustaksin, mida ma teen.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kuulates kedagi "poole kõrvaga", teen samal ajal ka midagi muud.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma liigun nagu autopiloodiga ja siis imestan, et miks ma olen teatud kohta välja jõudnud.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma vajun nii sügavalt mõttesse tuleviku või mineviku üle, et ei märka enda ümber toimuvat.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Teen asju, neisse tähelepanelikult süvenemata.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Toitu näksides ma ei märka, mida ma süün või mis maitse sel on.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kommentaar:

11. Palun märgi ära iga järgneva väite juures, milline neist on lähim Sinu enesetundele kahe viimase nädala jooksul. Tee ainult üks märgi iga väite kohta. Pane tähele, et suuremad numbrid tähendavad paremat heaolu.

0 - mitte kunagi; 1 - vahete-vahel; 2 - vähem kui pool ajast; 3 - enam kui pool ajast; 4 - enamuse ajast; 5 - kogu aeg

Ma tunnen end rõõmsa ja heatujulisena.

0 1 2 3 4 5

mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end rahulikuna ja pingevabana.

0 1 2 3 4 5

mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end aktiivse ja energilisena.

0 1 2 3 4 5

mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end värskena ja puhanuna.

0 1 2 3 4 5

mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Mu igapäevaelu pakub mulle huvi.

0 1 2 3 4 5

mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Kommentaar:

12. Järgnevalt on esitatud mõned väited, millele vastates lähtu palun oma praegusest töökohast.

1 - ei ole üldse nõus; 2 - ei ole nõus; 3 - raske öelda; 4 - nõus; 5 - täiesti nõus

Tunnen, et töö tõttu kannatab minu tervis.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Tunnen, et töötan suure pinge all.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Olen muutunud oma töö tõttu närviliseks.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Kui mul oleks teine töö, siis kannataks minu tervis vähem.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Ma ei saa tihti magada tööalaste probleemide tõttu.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Tunnen ennast närvilisena, kui pean tööalasele nõupidamisele minema.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Sageli mõtlen tööasjadele ka peale tööd.

1 2 3 4 5

ei ole üldse nõus täiesti nõus

Kommentaar:

Suur tänu, et leidsid aega küsimustiku täitmiseks!

Teadvelolekukursuse küsimustik 2

Hea kursusel osaleja!

Palume Sul osaleda Tallinna Ülikooli magistriõppe raames läbi viidavas uuringus. Käesoleva küsitluse eesmärk on uurida teadveloleku (*mindfulness*) kursusel osalejate subjektiivse heaolu, tööalase stressi ning tähelepanu ja teadlikkuse taseme vahelisi seoseid. Küsimustiku täitmine on vabatahtlik ja anonüümne, tulemusi kasutatakse vaid üldistatud kujul. Küsimustiku täitmine võtab aega kuni 15 minutit.

Täname koostöö eest!

Pille Pesti, pille.pesti@tlu.ee
Organisatsioonikäitumise magistrant

Alustuseks märgi palun ära, millisel kursusel osaled.

Selleks, et oleks võimalik võrrelda kursuse alguses ja kursuse lõpus antud vastuseid, vajab iga osaleja unikaalset koodi. Palun lisa oma kood, mille neli esimest numbrit on Su isikliku telefoninumbri neli esimest numbrit ja viimased neli numbrit Su sünnikuupäev. Näiteks: kui Su telefoninumbri esimesed numbrid on 5522 ja sündisid 3. oktoobril, siis unikaalne kood on 55220310 - kokku 8 numbrit.

1. Kas Sa praktiseerid oma igapäevaelus teadveloleku (mindfulnessi, kohaloleku, ärksuse, meelerahu) harjutusi?

- Jah, regulaarselt
- Jah, ebaregulaarselt
- Jah, mõnikord
- Ei

2. Järgmised väited on igapäevaelu kogemuste kohta. Kasutades punktiskaalat 1- 6, märgi palun väidete järele, kui sageli või harva Sul neid kogemusi esineb. Palun vasta nii, nagu Su isiklikud kogemused tõesti on, mitte nagu arvad, et need peaks olema. Palun käsitle iga väidet eraldiseisvana.

1 - peaaegu mitte kunagi; 2 - väga harva; 3 - harva; 4 - sageli; 5 - väga sageli; 6 - peaaegu alati

Võin kogeda mingit emotsiooni nii, et ma ei teadvusta seda kohe, vaid alles mõne aja pärast.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Lõhun või pillan asju hooletusest, tähelepanematuses või mõeldes millelegi muule.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Mul on raske tähelepanelikult keskenduda käesoleval hetkel toimuvale sündmusele.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kõndides kiiresti sihtkoha poole, ei pööra ma tähelepanu sellele, mida minnes kogen.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma ei märka kehalisi pingeid ja ebamugavustunnet enne, kui need on muutunud tõesti tugevaks.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Unustan inimese nime peaaegu samal hetkel, kui seda mulle esimest korda öeldakse.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Tundub nagu tegutseksin automaatselt, oma tegevusest suurema teadlikkuseteta.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma teen asju kiirustades, pööramata tegevustele erilist tähelepanu.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Mõtlen eesmärgi saavutamisesst sedavõrd, et ei keskendu sellele, mida eesmärgile jõudmiseks parasjagu teen.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Teen oma töid ja tegevusi automaatselt, ilma et ma sel hetkel teadvustaksin, mida ma teen.

1 2 3 4 5 6

peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kuulates kedagi "poole kõrvaga", teen samal ajal ka midagi muud.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma liigun nagu autopiloodiga ja siis imestan, et miks ma olen teatud kohta välja jõudnud.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Ma vajun nii sügavalt mõttesse tuleviku või mineviku üle, et ei märka enda ümber toimuvat.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Teen asju, neisse tähelepanelikult süvenemata.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Toitu näksides ma ei märka, mida ma sünn või mis maitse sel on.

1 2 3 4 5 6
 peaaegu mitte kunagi 1 6 peaaegu alati

Kommentaari:

3. Palun märgi ära iga järgneva väite juures, milline neist on lähim Sinu enesetundele kahe viimase nädala jooksul. Tee ainult üks märgi iga väite kohta. Pane tähele, et suuremad numbrid tähendavad paremat heaolu.

0 - mitte kunagi; 1 - vahete-vahel; 2 - vähem kui pool ajast; 3 - enam kui pool ajast; 4 - enamuse ajast; 5 - kogu aeg

Ma tunnen end rõõmsa ja heatujulisena.

0 1 2 3 4 5
 mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end rahulikuna ja pingevabana.

0 1 2 3 4 5
 mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end aktiivse ja energilisena.

0 1 2 3 4 5
 mitte kunagi 0 5 kogu aeg

Ma tunnen end värskena ja puhanuna.

0 1 2 3 4 5
mitte kunagi 5 kogu aeg

Mu igapäevaelu pakub mulle huvi.

0 1 2 3 4 5
mitte kunagi 5 kogu aeg

Kommentaar:

4. Järgnevalt on esitatud mõned väited, millele vastates lähtu palun oma praegusest töökohast.

1 - ei ole üldse nõus; 2 - ei ole nõus; 3 - raske öelda; 4 - nõus; 5 - täiesti nõus

Tunnen, et töö tõttu kannatab minu tervis.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Tunnen, et töötan suure pinge all.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Olen muutunud oma töö tõttu närviliseks.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Kui mul oleks teine töö, siis kannataks minu tervis vähem.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Ma ei saa tihti magada tööalaste probleemide tõttu.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Tunnen ennast närvilisena, kui pean töölasele nõupidamisele minema.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Sageli mõtlen tööasjadele ka peale tööd.

1 2 3 4 5
ei ole üldse nõus täiesti nõus

Kommentaar:

5. Mõeldes kursusele tagasi, kui tihti jõudsid Sa keskmiselt kursuse harjutusi praktiseerida?

.....

6. Palun kirjelda, milliseid positiivseid muutusi tõi kursusel osalemine Sulle kaasa töö- ja eraelus?

.....

7. Palun kirjelda, milliseid negatiivseid muutusi tõi kursusel osalemine Sulle kaasa töö- ja eraelus?

.....

8. Kas soovitaksid teadvelolekukursust oma sõbrale või kolleegile?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Üldse mitte Soovitaksin väga

9. Palun anna tagasisidet ka kursuse juhendaja tööle.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ei ole üldse rahul

10. Siin võid lahti kirjutada, millistel põhjustel antud kursust ja juhendajat soovitaksid või ei soovitaks.

.....

Suur tänu, et leidsid aega küsimustiku täitmiseks!



Autorideklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, Pille Pesti

1. olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Teiste autorite uurimistööd, olulised seisukohad kirjandusest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.
2. Annan Tallinna Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Subjektivse heaolu ja tööalase stressi seosed teadvelolekutasemega

Vaikuseminutite kursusel osalejatel,

mille juhendaja on Riin Seema,

- 2.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
- 2.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktis 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitset reguleerivatest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Töö autor: Pille Pesti, 10.05.2022

digitaalne allkiri, kuupäev

Töö on kaitsmisele lubatud.

Juhendaja: Riin Seema, PhD, 10.05.2022

digitaalne allkiri, kuupäev

Kaitsmine toimub Tallinna Ülikooli Loodus- ja terviseteaduste instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni avalikul koosolekul mais, 2022. aastal, Tallinnas.