

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Julia Šarapova

EESTI KOOLIPSÜHHOOGIDE ROLLI SELGUS JA TÖÖGA RAHUOLU

Magistritöö

Juhendaja: Astra Schults

Tartu 2018

Eesti koolipsühholoogide rolli selgus ja tööga rahulolu

Kokkuvõte

Organisatsiooni tööefektiivsus on seotud töötajate rahuloluga. Rolli ebamäärasus ja rollikonflikt tekitavad stressi ja suurendavad töölt lahkumise tõenäosust (Hassan, 2013). Eesti koolidest lahkub iga-aastaselt keskmiselt 20% koolipsühholoogidest. Käesoleva magistritöö eesmärk oli uurida Eesti koolipsühholoogide ülesandeid, rolli selgust, rollikonflikti ja tööga rahulolu. Uuringus vastas 72 koolipsühhooloogi, millised tegevused kuuluvad nende ülesannete hulka ning kui sageli nad neid täidavad. Lisaks koguti 39 koolijuhi vastused koolipsühhooloogi rolli kohta. Leiti, et koolipsühholoogid täidavad ülesandeid, mida peavad oluliseks – nõustavad, hindavad, teevad koostööd kolleegidega, viivad läbi ennetustegevusi ja sekkumisi. Need tegevused on kooskõlas Eesti Koolipsühholoogide Ühingu poolt koostatud ametijuhendiga. Ühingusse kuuluvatel psühholoogidel on madalam rollikonflikt. Juhtide nägemus koolipsühhooloogi rollist sarnaneb psühholoogide nägemusega. Koolipsühholoogide tööga rahulolu on Eesti keskmisest kõrgem, nende rolli selgus on seotud tööga rahuloluga ning viimane omakorda töölt lahkumise kavatsusega.

Märksõnad: koolipsühholoog, rolli selgus, rolli ebamäärasus, rollikonflikt, tööga rahulolu, töölt lahkumise kavatsus

Role clarity and job satisfaction of Estonian school psychologists

Abstract

The efficiency of an organization is related to employees' job satisfaction. Role ambiguity and role conflict make employees stressed and increase the probability of a high turnover rate (Hassan, 2013). On average, 20% of Estonian school psychologists leave their jobs every year. The aim of this master's thesis was to research the tasks, role clarity, role conflict and job satisfaction among school psychologists in Estonia. The survey was completed by 72 school psychologists, who gave answers about their tasks and how often they fulfill them. In addition, 39 school principals gave answers about the role of the school psychologist. It was found that school psychologists fulfill tasks that they deem important – counselling, assessments, cooperation with colleagues, prevention and intervention. These activities are consistent with the job description composed by the Estonian Association of School Psychologists. School psychologists who are members of the association exhibit lower role conflict. The principals' vision of the role of the school psychologist matches the vision of the psychologists. The job satisfaction of school psychologists in Estonia is higher than average, their role clarity is related to job satisfaction, which is related to the intention to leave.

Keywords: school psychologist, role clarity, role ambiguity, role conflict, job satisfaction, intention to leave

Sissejuhatus

Muutused Eesti haridusvaldkonnas on viimasel ajal olnud suured. 1. veebruaril 2018 kehtima hakanud Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse uus redaktsioon on toonud kaasa mitmeid muudatusi nii kohalikele omavalitsustele ja koolidele kui õpilastele ja nende vanematele. Kaasava hariduse põhimõtet rõhutava seaduse valguses on suurenenud koolide tugispetsialistide roll ja vastutus – varasemate nõustamiskomisjonide kadumisega on kasvanud kooli tugispetsialistide roll hariduslike erivajaduste hindamisel, õpilastele vajalike teenuste määramisel ja osutamisel. Haridussüsteemi muudatused seoses kaasava hariduskorraldusega on aga kestnud juba pikemalt – alates 2010. aastal kehtima hakanud Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse vastuvõtmisest. Poliitilised ja organisatsioonilised ümberkorraldused toovad paratamatult kaasa muutusi haridussüsteemi osapoolte rollis ja vastutuses ning süsteemi efektiivse toimimise jaoks on oluline ülesandeid ja nendega seotud ootusi läbi vaadata ja läbi rääkida.

Töötaja selgelt sõnastatud ülesanded ja vastutuse piirid on tähtsad igas organisatsioonis, mitte ainult haridusvaldkonnas. Rolli selgus on töötaja kindel arusaam, mida ja kuidas ta peab töö tegema (Katz & Kahn, 1978). Rolli selgusel on tõestatud seos organisatsiooni tööefektiivsusega. Näiteks on leitud, et tööeesmärkide ja soorituse ootustega seotud madal rolli selgus tekitab töötajatel stressi (Schaubroeck, Ganster, Sime, & Ditman, 1993) ja selle pikaajalise mõjuna läbipõlemist (Borritz *et al.*, 2005; Moss, 2014; Olivares-Faúndez, Gil-Monte, Mena, Jélvez-Wilke, & Figueiredo-Ferraz, 2014), mis on omakorda seotud töötajate töölt lahkumisega (Hassan, 2013). Madalam rolli selgus on negatiivselt seotud töötajate organisatsioonilise ja tööalase pühendumusega (Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985; Moynihan & Pandey, 2007). Tööandjatel on oluline teada, et rollikonflikt meeskonnas on samuti negatiivselt seotud nii individuaalse kui meeskonna töösooritusega (Savelsbergh, Gevers, van der Heijden, & Poell, 2012; Bray & Brawley, 2002).

Palju on uuritud rolli selguse ja tööga rahulolu seoseid. Arvukad uuringud erinevates töövaldkondades ja tööturu sektorites (sh avalikus sektoris) on näidanud positiivset seost rolli selguse ja tööga rahulolu vahel (Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985; Abramis, 1994). Kuigi varasemalt on uuritud (peamiselt USA) koolipsühholoogide tööga rahulolu, ei õnnestunud autoril leida uuringuid, mis seostaks koolipsühholoogide tööga rahulolu rolli selgusega. Haridus- ja Teadusministeeriumist saadud andmete kohaselt (vastus

selgitustaatlusele, 15.02.2018) on viimase kümne aasta jooksul Eesti koolidest lahkunud keskmiselt 20% koolipsühholoogidest aastas (sh lapsehoolduspuhkusele). Keskmiselt 36 vabanenud kohale aastas asus aga tööle vaid 33 koolipsühholoogi. See tähendab, et kümne aastaga on Eesti koolipsühholoogide arv vähenenud, kuigi kaasava hariduse kontekstis peaks nende arv ja funktsiooni olulisus kasvama. Koolidel on raske leida kvalifitseeritud tugispetsialiste (Räis & Sömer, 2016), mistõttu tundub oluline tuvastada viisid, kuidas vähendada spetsialistide töölt lahkumise tõenäosust. Selleks peavad organisatsioonid looma keskkonna, kus töötajad on õnnelikud ja rahulolevad (Wright & Davis, 2013). Rolli selgitamise protsess aitab tõsta töötajate tööga rahulolu ja vähendada personali voolavust (Hassan, 2013).

Rolliteooria: roll, rolli selgus, rollikonflikt

Katz ja Kahn (1978) on andnud rolli mõistele keskse koha organisatsiooniteoorias, defineerinud organisatsiooni avatud rollisüsteemina ning käsitlenud süsteemi efektiivsust selle alusel, kuidas on ülesanded jaotatud rollidesse ja milline on nende rollide kandjate rolliootuste täitmise motivatsioon. Roll on tegevuste ja käitumiste kogum, mida erinevad organisatsiooni üksused ootavad konkreetsel positsioonil olevalt isikult (Graen, 1976; Katz & Kahn, 1978). Tavaliselt jagatakse organisatsioonides keerulisi ülesandeid erialategevusteks, määratakse neid konkreetsetele rollidele ja siis integreeritakse nende tegevuste väljundid lõplikesse teenustesse või toodetesse (Graen, 1976). Organisatsioonipõhine rollikäitumine on töötaja ootuspärased korduvad tegevused, mis on sobival viisil seotud teiste organisatsiooniliikmete korduvate tegevustega prognoositavate väljundite saamiseks (Katz & Kahn, 1978). Formaalsetes organisatsioonides on paljud süsteemi puudutavatest funktsionaalselt spetsiifilistest käitumistest täpsustatud kirjalikult (nt eeskirjades, ametijuhendites, protseduurireeglites). Erinevalt mittetöölalastest rollidest põhinevad rollid, mida inimesed kannavad organisatsioonis, pigem kokkulepitud sotsiaalsetel funktsioonidel kui individuaalsetel omadustel. Kõik organisatsiooni liikmed, kelle töö on ühel või teisel viisil seotud konkreetse töötaja töö tulemustega, on tema rollisaatjateks, esitades erinevaid ootusi. Näiteks koolipsühholoogi rollisaatjateks on koolijuhtkond (kusjuures direktoril ja õppealajuhatajal võivad olla erinevad ootused), õpetajad, lapsevanemad jm. Seega põhinevad rollid suures osas rollisaatjate ootustel, tänu millele teavad rollitäitjad, mida nad peavad ja

mida ei pea tegema. Selleks et rollikäitumine vastaks rolliootustele, on vajalik rollisaatjate ja -täitjate selge omavaheline kommunikatsioon (Katz & Kahn, 1978).

Mida rohkematest tegevustest koosneb roll ja mida rohkem on rollisaatjaid, seda keerulisemaks muutub olukord rollitäitja jaoks ja seda kergemini tekib rolli ebamäärasus ja rollikonflikt. Rizzo, House'i ja Lirtzmani (1970) faktoranalüüs on näidanud, et rolli selgus või ebamäärasus ja rollikonflikt on eraldi nähtused, mida saab mõõta üksteisest sõltumatult. Rolli ebamäärasus (mille vastand on rolli selgus)¹ on ebakindlus rollitäitja ametialaste tegevuste suhtes ning see tekib olukorras, kui tööalased ülesanded pole selgelt sõnastatud valdkonna, meetodite ja täitmise tagajärgede osas (Katz & Kahn, 1978; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Kahn kolleegidega (1964) kirjeldas kolme organisatsioonilist tegurit, mis võivad tekitada rolli ebamäärasust: organisatsiooni keerukus, organisatsiooniline muutus ja juhtkonnapoolne ebapiisav kommunikatsioon.

Rollikonflikt on Katzi ja Kahni (1978) definitsiooni kohaselt kahe või mitme rolliootuse samaaegne esinemine, mis välistavad üksteist või teevad üksteise täitmise keeruliseks. Rollikonflikt ilmneb tüüpiliselt kahe või mitme rollisaatja lahkavumuste, ühe rollisaatja erinevate ootuste või rollisaatja(te) ja rollitäitja erinevate ootuste tõttu rollile. Konflikt võib esineda ka töötaja enda mitme rolli vahel. Näiteks koolipsühholoog võib samal ajal olla ka õpetaja või sotsiaalpedagoog ning nendele rollidele võidakse esitada erinevaid ootusi. Lisaks võib rollikonflikt tekkida inimese organisatsioonisisese ja -välise rolli vahel (nt töötaja ja lapsevanem), kuid viimane jääb organisatsiooni piiridest ja seega organisatsiooniteaduse huviorbiidist välja.

Rolli ebamäärasuse kõrgel tasemel on kahjulik mõju organisatsioonisisesele koostööle ja töötajate suhtumisele: rolli ebamäärasus tõstab stressitaset, tekitab töötajates frustratsiooni, ärevust ja kahtlusi enda pädevuses, vähendab tööga rahulolu ning organisatsioonilist pühendumust (Hassan, 2013). Töötajad, kes kogevad kõrget rolli ebamäärasust ja rollikonflikte, hakkavad vähendama stressi taset tööolukordade vältimise ja töölt lahkumisega (Kahn *et al.*, 1964).

Eesti hea juhtimistava (2014) näeb ette, et organisatsioon tagab, et

- töötaja erinevatest tööülesannetest tulenevad nõuded ei ole omavahel vastuolus;

¹ Nii teoreetilises kui empiirilises kirjanduses on paralleelselt kasutusel kaks terminit (rolli selgus (*role clarity*) ja rolli ebamäärasus (*role ambiguity*)), mis tähistavad ühe nähtuse kahte vastandlikku seisundit.

- töötajatel on oma rolli ja kohustuste mõistmiseks piisavalt infot;
- töötajale esitatavad nõuded oleksid võimalikult selged ning
- töötajatele on loodud võimalused tõstatada ebakindluse või vastukäivate rollide ja vastutustega seotud probleeme.

Koolipsühholoogi roll koosneb mitmekesistest ülesannetest ja rollisaatjaid on mitu – ministerium, erialane organisatsioon, kooli omanik (nt riik või kohalik omavalitsus), kooli juhtkond, töökaaslased (õpetajad ja teised tugispetsialistid), lapsevanemad ja lapsed. See võib tekitada koolipsühholoogide rolli ebamäärasust ja rollikonflikte, eriti muutuste ajal, mil rollipiirid võivad nihkuda ja rollisaatjate ootused kasvada.

Tööga rahulolu definitsioon ja teoreetilised käsitlused

Töö- ja organisatsioonipsühholoogia valdkonnas on tööga rahulolu uuritud väga palju (Spector, 1997), eriti väljaspool Euroopat (Hassard, Teoh, & Cox, 2018). See mõiste sisaldub organisatsiooniteaduste paljudes teooriates ja mudelites, mis käsitlevad individuaalset suhtumist ja käitumist (Judge & Klinger, 2008). Selle kohta on pakutud palju erinevaid definitsioone, kuid üks levinumaid on Edwin A. Locke'i (1976) oma: „tööga rahulolu on meeldiv või positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töö või tööga seotud kogemuste hindamisest“ (lk 1300). Ka Spector (1997) definitsioon on tihti kasutusel: „tööga rahulolu on määr, kuidas inimestele meeldib (rahulolu) või ei meeldi (rahulolematus) nende töö“ (lk 2). Tööga rahulolu sisaldab multidimensionaalseid psühholoogilisi reaktsioone tööle ja need sisaldavad omakorda kognitiivset (hinnangulist), afektiivset ja käitumuslikku aspekti (Hulin & Judge, 2003). Smith, Kendall ja Hulin (1969) jaotasid tööga rahulolu viieks alakomponendiks: rahulolu töötasu, edutamisevõimaluste, töökaaslaste, juhendamise ja töö endaga. Locke (1976) lisas neile rahulolu tunnustuse, töötingimuste, organisatsiooni ja juhtimisega. On leitud, et töö iseloom on see komponent, mis on kõige rohkem seotud tööga rahuloluga (ja töökohale jäämisega) (Judge & Church, 2000).

Tööga rahulolu mõõdetakse kahel viisil – üldise latentse konstruktsiona² või erinevate komponentide summana ning analüüsid on näidanud, et mõlemad lähenemised mõõdavad ühte ja sama nähtust (Judge & Klinger, 2008).

Omajal ajal populaarsed olnud Maslow ja Herzbergi teooriad tööga rahulolu ja töömotivatsiooni teoreetilise alusena on leidnud vähe empiirilist kinnitust (Wright, 2001) ja tänapäeval käsitletakse tööga rahulolu kolmes raamistikus: 1) töö karakteristikute mudeli (*Job Characteristics Model*) (Hackman & Oldham, 1976), 2) isiksuse seadumuste ja 3) väärtuse-taju teooria (*Value-Percept Theory*) (Locke, 1976) kohaselt. Neljas lähenemine – Cornelli mudel (*Cornell Model*) (Hulin, Roznowski, & Hachiya, 1985) – üritab neid käsitlusi integreerida. Tabelis 1 on toodud nende teoreetiliste lähenemiste kokkuvõte.

Tabel 1

Tööga rahulolu teoreetilised käsitlused (Judge & Klinger, 2008; Roost, 2015)

Tööga rahulolu käsitlus	Kirjeldus
Töö karakteristikute mudel	Tööga rahulolu mõjutavad viis karakteristikut: töö mitmekesisus, töö olulisus, töö piiritletus, autonoomsus ja tagasiside. Töö karakteristikud tekitavad kolme psühholoogilist seisundit: töö tähtsuse tunnetamist, tulemuste eest vastutamist ja teadlikkust tulemustest, millel põhineb tööga rahulolu. Hiljem on mudelisse lisatud töötaja kasvuvajaduse tugevus (tugevama kasvuvajadusega inimestele on nimetatud töö karakteristikud olulisemad ja seos tööga rahulolu ja töö karakteristikute vahel seega tugevam). Teised autorid on pakkunud lisaks teisi töö karakteristikuid, millest võib sõltuda

² Üldise tööga rahulolu mõõtmiseks kasutatakse ühe- ja mitmeväitelisi skaalasid ja on leitud, et mitmeväitelised on kõrgema usaldusväärsusega (üheväiteliste paralleeltesti reliaablus jääb vahemikku 0,6-0,7, samal ajal kui mitmeväiteliste oma on tavaliselt üle 0,8) (Judge & Klinger, 2008).

	tööga rahulolu, nt kommunikatsioon, töötingimused, vahetu juhtimine, töötasu (Macdonald & MacIntyre, 1997).
Isiksuse seadumuste põhine lähenemine	Isiksuse seadumuste ja tööga rahulolu seoste otsene ja kaudne uurimine. Kaudsed uuringud on näidatud, et tööga rahulolu on suhteliselt stabiilne näitaja isegi juhul, kui inimene vahetab tööd. Seletusi sellele võib olla aga erinevaid, seetõttu eelistatakse viimasel ajal otseseid uuringuid, kasutades mitmeid lähenemisi isiksusele (positiivne ja negatiivne afektiivsus, isiksuse viiefaktoriline mudel, enesekohased tuumikhinnangud). Uuringud näitavad, et isiksus seletab tööga rahulolu vaid vähesel määral (nt 11-13% variatiivsusest Furhami, Eracleouse ja Chamorro-Premuzicu uuringus (2009)).
Väärtuse-taju mudel	Rahulolu = (tahan-saan) x näitaja tähtsus Mudel väljendab tööga rahulolu läbi töötaja väärtuste ja tööväljundite ning rõhutab nii väärtuste kui tööväljundite puhul individuaalseid erinevusi. Mudeli nõrkus seisneb asjaolus, et töö mingi aspekti ihaldatus ja selle väärtus inimese jaoks ei pruugi olla eraldiseisvad näitajad.
Cornelli mudel	Inimesel on kõrge tööga rahulolu siis, kui tema panus töösse (aeg, energia, püüdlused, kogemus, ettevalmistus) on kooskõlas saadava kasuga (tasu, staatus, töötingimused, töö iseloom). Selle mudeli abil saab seletada, miks sarnasel positsioonil olevatel inimestel võib olla erinev tööga rahulolu, kuid mudeli empiirilisi kinnitusi on veel vähe.

Rolli selguse ja tööga rahulolu seose mehhanismid

Üldiselt tähendavad kaasaegsed teoreetilised lähenemised, et tööga rahulolu on kas inimese enda, töö ja töökeskkonna eripära või nende interaktsiooni tulemus. Kuna isiksuse seadumuste raamistik tundub poolik (kas töökeskkonnal pole üldse mingit panust tööga

rahulolusse?) ja väärtuse-taju mudeli komponendid on üksteisest raskesti eristatavad, tugineb käesolev magistr töö karakteristike laiendatud mudelile. Nimelt käsitlevad Wright kolleegidega (Wright, 2001; Wright & Davis, 2003) töökeskkonda (*work environment*) laiemalt – lisaks töö karakteristikele peavad nad oluliseks ka töökonteksti (*work context*), mille alla kuuluvad nt organisatsiooni tasusüsteem, eesmärgid või formaliseerituse määr. Wright ja Davis (2003) näitasid avaliku sektori valimi põhjal³, et töökonteksti sellised muutujad nagu eesmärgi konflikt, eesmärgi selgus ja protseduuriline jäikus ennustavad töö karakteristikeid ja läbi nende tööga rahulolu. Töökeskkonna erinevad faktorid on just need hoovad, mille kaudu tööandjad saavad avaldada mõju töötajate rahulolule, näiteks luues selget organisatsiooni struktuuri, selgitades töötajatele organisatsiooni eesmärke või sõnastades optimaalseid protseduureegleid.

Erinevate autorite käsitluste kohaselt on tööga rahulolu osa töömotivatsioonist. Kuigi mõned teooriad vaatlevad rahulolu ja motivatsiooni lahus (nt Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1967), käsitlevad Locke ja Latham (2004) töömotivatsiooni väga laia konstruktina, kus rahulolu on üks paljudest komponentidest. Üks kaasaegseid töömotivatsiooni teooriaid, mis on leidnud kinnitust ka avaliku sektori uuringutes, on eesmärgi püstitamise teooria (*Goal Theory*) (Perry & Porter, 1982). Selle kohaselt on töömotivatsiooni allikaks selge, spetsiifiline ja parajalt raske eesmärk. Eesmärk on seotud motivatsiooniga läbi eesmärgi sisu ja pühendumuse eesmärgile. Eesmärgi sisu iseloomustavad eesmärgi raskus, selgus ja konflikt. Pühendumus eesmärgile töötaja suhtumise mõõdikuna näitab, mil määral võtab inimene eesmärgi omaks ning on valmis selle saavutamise nimel pingutama (Wright, 2001). Uuringud on näidanud seost eesmärgi selguse ja rolli selguse vahel (Wright & Davis, 2003; Davis & Stazyk, 2016). Tundub, et see on potentsiaalne mehhanism, kuidas töötaja roll seostub tööga rahulolu ja seeläbi töömotivatsiooniga. Rolli selgus annab töötajale sihi olemasolu tunde ja tõstab indiviidi usku, et eesmärk on saavutatav (Moynihan & Padley, 2007). Ühe vahendava tegurina võib esineda eesmärgi saavutamisest saadav tagasiside ja rahulolu (Locke & Latham, 2004).

³ Käesoleva töö seisukohalt on oluline välja tuua, et töömotivatsiooni ja tööga rahulolu uuringutes tehakse vahet avaliku ja ärisektori vahel. Kahe sektori võrdluste tulemused on vastuolulised, seega tuleb olla ettevaatlik ühe sektori tulemuste üldistamisega teisele (Wright, 2001; Wright & Davis, 2003). Võib oletada, et erinevusi on ka kolmanda sektori tööga rahulolu ja motivatsiooni mehhanismides.

Moynihan ja Pandey (2007) nimetasid „toimivateks hoobadeks“ organisatsioonilisi tegureid, mille kaudu tööandja saab mõjutada töötaja tööga rahulolu. Ka nemad olid arvamusel, et see protsess ei käi väliselt, näiteks töötasu abil, vaid läbi töötaja hoiakute kujundamise, kuidas ta suhestub töökeskkonnaga ja tajub organisatsiooni. Reguleeritud struktuuri ja töötasupoliitika tõttu on avaliku sektori juhtidel piiratud võimalused töötajate motiveerimiseks ja töölo hoidmiseks töötasu, edutamise ning soodustuste kaudu (Klinger & Nalbandian, 2003). Kuna tööga rahulolu ja motivatsioon sõltuvad muuhulgas töötajate isiksuseomadustest, tuleb tööandjatel panustada eelkõige sobivate inimeste leidmisesse. Tööjõupuuduse tingimustes on aga võtmetähtsusega töötajate motiveerimine ja kaasamine (Moynihan & Padley, 2007).

Töömotivatsioonis on olulised nii tööga rahulolu, tööalane pühendumus kui organisatsiooniline pühendumus ning Moynihan ja Pandey (2007) näitasid, et rolli selgus ennustab kõige rohkem just tööga rahulolu (mingil määral organisatsioonilist pühendumust ja üldse mitte tööalast pühendumust).

Leitud korrelatsioonid rolli selguse ja tööga rahulolu vahel varieeruvad mõõdukatest tugevateni (Rowntree, 1991): Jackson ja Schuler (1985) leidsid metaanalüüsi tulemusel rolli ebamäärasuse ja tööga rahulolu keskmiseks korrelatsiooniks $-0,46$ ja rollikonflikti ja tööga rahulolu korrelatsiooniks $-0,48$; Jenkinsi, Chenneville'i ja Salnaitise (2017) uuring näitas tööga rahulolu ja rolli selguse korrelatsiooniks $0,52$. Eesti valimi põhjal teostatud uuring (CentAR, 2015) sai rolli selguse ja tööga rahulolu vaheliseks korrelatsiooniks $0,65$. Hassan (2013) ning Albion, Fogarty, Machin ja Patrick (2008) leidsid tugevama korrelatsiooni rolli selguse ja tööga rahulolu vahel, vastavalt $0,70$ ja $0,73$.

Rolli selgus, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsus

Uuringud on näidanud rolli selguse seost mitme teise töökoha psühhosotsiaalse teguriga. Näiteks Hassani uuring (2013) avaliku sektori (riikliku agentuuri) töötajate seas näitas lisaks positiivsele korrelatsioonile rolli selguse ja tööga rahulolu vahel negatiivset korrelatsiooni tööga rahulolu ja töölt lahkumise määra vahel. Mitmetasandiline lineaarne regressioonanalüüs näitas, et rolli selgus avaldab otsest efekti tööga rahulolule ja seeläbi töölt lahkumise määrale (Hassan, 2013).

Kuigi Hassan (2013) uuris reaalselt töölt lahkumise määra, on tööga rahulolu, pühendumuse ja töömotivatsiooni uurimise kontekstis levinum töölt lahkumise kavatsuse mõõtmine. Töölt lahkumise kavatsus on (subjektiivselt hinnatud) tõenäosus, et töötaja lahkub töölt teatud ajaperioodi jooksul (Sousa-Poza & Hennebergen, 2002). Firth, Mellor, Moore ja Loquet (2004) näitasid, et töölt lahkumise kavatsus on reaalse lahkumise ja seega personali voolavuse tugev indikaator. Personali voolavus on tööandjate jaoks väga kulukas ja organisatsioonide tõhususes kriitilise tähtsusega (Kuusmaa, 2014). Personali voolavuse määr taandub sellistele näitajatele nagu tööga rahulolu, tööstressi määr ja organisatsiooniline pühendumus (Firth *et al.*, 2004).

Albion kolleegidega (2008) uurisid Austraalia tervishoiutöötajate rolli selguse ja personali voolavuse seost ning leidsid, et seda vahendavad tööelu kvaliteet ja tööga rahulolu. Analüüs näitas, et rolli selgus ennustas töölt lahkumise kavatsust teistest organisatsiooni kliima teguritest kõige enam.

Isegi kui töötaja ei lahku madala rolli selguse tõttu töölt, on ta kõrges läbipõlemise ohus. Borritz ja kolleegid (2005) leidsid longituuduuringus Taani tervishoiu- ja sotsiaalteenuste valdkonna töötajatega, et madal rolli selgus on teiste töökoha psühhosotsiaalsete tegurite kõrval üks võimalikke läbipõlemise põhjustajaid, seda eelkõige klienditöös.

Kuigi nimetatud tulemused on piisavalt kõnekad, tuleb nende üldistamisel Eesti populatsioonile olla siiski ettevaatlik, sest on leitud, et tööga rahulolu küsitlused on kultuuri- ja keelespetsiifilised (van Saane, Sluiter, Verbeek, & Frings-Dresen, 2003).

Rolli selguse ja tööga rahulolu uurimine Eestis

Eestis kuulub tööga rahulolu, pühendumuse ja tööstressi uurimine (personali)juhtimise ja töötervishoiu valdkonda ning riik panustab omalt poolt, et tööandjad seda oluliseks peaks. Tööinspektsiooni tellimusel on eestindatud mõõtevahendid, mis aitavad välja selgitada töötajate rahulolu ja psühhosotsiaalseid ohutegureid töökohal, ning tulemuste interpreteerimiseks on loodud üleriigiline võrdlusbaas (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010). Nimetatud mõõtevahendid on Suurbritannias välja töötatud HSE stressikaardistaja (Eestis kasutusel „Tööstressi kaardistaja“ nime all ja kasutajatele tasuta) ning Taanis loodud psühhosotsiaalsete tegurite küsimustik (mõeldud töökeskkonnaspetsialistidele, töötervishoiuarstidele, juhtimiskonsultantidele jm). Viimane

kogub populaarsust kogu maailmas, võimaldades riikidevahelisi võrdlusi. Mõlemad küsimustikud mõeldavad muu hulgas töötajate rolli selgust ning psühhosotsiaalsete tegurite küsimustik lisaks rollikonflikti ja tööga rahulolu.

Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR viis 2009. aastal Tööinspektsiooni tellimusel läbi üle-eestilise uuringu kaardistamaks psühhosotsiaalsete riskide levikut (Seppo *et al.*, 2010). Uuringus osales 1202 palgatöötajat kõigist Eesti maakondadest. Uuringu eesmärgiks oli luua ettevõtetele psühhosotsiaalse keskkonna enesehindamise vahend (e valideerida eestindatud varianti) ja võrdlusmaterjal ning kirjeldada tööalaste psühhosotsiaalsete ohutegurite levikut Eestis. Uuringust selgus, et eestimaalaste tööalane rolli selgus on samal tasemel kui Suurbritannias, kuid kõrgem kui Taanis. Samuti on Eestis tööga rahulolu Taaniga võrreldes oluliselt kõrgem. Autorid tõlgendavad tulemusi järgnevalt: „Eesti tugev tulemus võib olla seotud meie töökultuuri teise omapäraga – madala sõnaõigusega töö!“ (lk 52). Viimane oli rahvusvaheliste tulemustega võrreldes oluliselt madalam. Kuigi sõnaõigus ei korreleerunud stressinäitajatega, oli ta seotud tööalase pühendumusega. Sarnaselt rolli selgusele oli rollikonflikti määr võrreldes Taaniga madalam, kuid „vastuste jaotus vihjab suurema iseotsustamise potentsiaalile Eesti töökultuuris – ligi pooled vastajad leiavad, et peavad vähemalt mõnevõrra tegema ebavajalikke asju või asju, mida tuleks teha teisiti“ (lk 53).

Psühhosotsiaalsete tegurite küsimustiku võrdlusgrupi vastuste kohaselt saab tööga rahulolu ennustada töö mõttekuse, arenguvõimaluste, tööalase kogukonna ja juhtimise kvaliteedi, kuid mitte rolli selguse põhjal. Rollikonflikti taseme põhjal saab aga ennustada stressitaset.

2015. aastal töötasid Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR ja Psience Rahandusministeeriumi tellimusel välja avaliku sektori teenistujate pühendumuse ja rahulolu uurimise meetodika, mis on avaliku sektori organisatsioonidele samuti tasuta kättesaadav (CentAR, 2015). Ka see küsitlus on disainitud psühhosotsiaalse töökeskkonna kaardistajana ning tulemusi tõlgendatakse võrdlusgrupiga kõrvutades (võrdlusgruppi kuulus 3803 avaliku sektori töötajat). Võrdlusgrupi uuring näitas mõõdukat positiivset korrelatsiooni rolli selguse ja tööga rahuloluga vahel. Tähelepanu väärib fakt, et rolli selguse osas puudusid erinevused staažigruppide lõikes, kuid esinesid vanuselised erinevused, kus noorematel teenistujatel (alla 40 eluaasta) oli vanematest (50+ aastat) madalam rolli selgus.

Nimetatud meetodid on Eestis kasutatavad organisatsioonide tasandil ega keskendu konkreetse ameti esindajate tööga rahulolu, rolli selguse ega stressi mõõtmisele. Ametipõhist tööga rahulolu on Eestis uuritud peamiselt bakalaureuse- ja magistritöodes. Nii on uuritud meditsiiniõdede (Lünekund, 2013), sotsiaaltöötajate (Grünberg, 2015), arstide (Sepp, 2012), kriminaalhooldajate (Grünberg, 2008), õpetajate (Übius, Kall, Loogma, & Ümarik, 2014) jt ametiesindajate rahulolu, kuid nendes töodes ei kõrvutatud seda rolli selguse ega -konfliktiga. Koolipsühholoogide tööga rahulolu ja rolli ei ole autorile teadaolevalt Eestis organisatsiooniüleselt uuritud. Ameerika Ühendriikides ja Inglismaal läbiviidud uuringud näitasid koolipsühholoogide kõrget tööga rahulolu (VanVoorhis & Levinson, 2006; Male & Male, 2003), kuid ka neis uuringutes ei seostatud tööga rahulolu rolli selgusega.

Eesti koolipsühholoogide roll ja ülesanded

Koolipsühholoogide ülesanded varieeruvad riigiti, sest nende töö on eri riikides erinevalt reguleeritud ja korraldatud. Üldiselt kuulub koolipsühholoogi tööülesannete hulka hindamine, konsulteerimine, nõustamine ja kriisitöö, kuid kuna tugispetsialistide ülesanded on sõltuvad riigi hariduspoliitikast ja -korraldusest, keskendun käesolevas töös Eesti koolipsühholoogide ülesannetele ja rollile.

Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel töötas Eesti koolides 2017/2018. õppeaastal koolipsühholoogina 184 spetsialisti, neist 175 160 üldhariduskoolis ja 9 üheksas kutsekoolis (Haridusministeerium, 2018; vastus teabenõudele, 13.02.2018). Kõik koolipsühholoogina töötavad inimesed ei tööta koolis täiskoormusega. Üldhariduskoolis oli Eestis 2017/2018. õppeaastal 530 ja kutsekoolis 38, mis tähendab, et koolipsühholoogid on tööl 30% üldhariduskoolidest ja 24% kutsekoolidest. Mõnedes Eesti piirkondades on koolides töötavad psühholoogid koondatud kooli teenindavatesse keskustesse ega kuulu kooli personali koosseisu. Haridusministri määrus „Tugispetsialistide teenuse kirjeldus ja teenuse rakendamise kord“ (2018) sätestab, et „direktor võtab teenuse osutamiseks kooli tööle vajalikud tugispetsialistid või korraldab teenuse kättesaadavuse muul viisil, arvestades seejuures õpilaste vajadustega“. Kuigi mõnedes piirkondades on koolipsühholoogiline teenus tagatud väljaspool kooli, tekib siiski kahtlusi, kas Eestis on piisavalt kooliväliseid ressursse, et kindlustada teenuse kättesaadavust kõigile abi vajavatele õpilastele. Kahtlusi

kinnitab CentARi läbiviidud uuring (Räis & Sõmer, 2016), mis näitas, et juhul, kui koolis puudub oma psühholoog, on psühholoogiline abi tagatud vaid 22% küsitatud õpitajate koolides. Koolipsühholoogide ja teiste tugispetsialistide teenuse vajadus on kasvanud Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse uue redaktsiooni jõustumisega 1. veebruaril 2018, sest nüüd on koolidel suurem vastutus abivajaja märkamisel, hindamisel ja toetamisel.

Eesti koolipsühholoogide ülesandeid reguleerivad ülalmainitud haridusministri määrus, Eesti Koolipsühholoogide Ühingu (EKPÜ) poolt koostatud koolipsühholoogi ametijuhend (2017) ja koolide ametijuhendid. Nendes dokumentides nimetatud ülesannete täitmiseks vajalikke pädevusi kirjeldab koolipsühholoogi kutsestandard (2015), mis sisaldab ka koolipsühholoogi tööosade kirjeldust. Kõigis loetletud dokumentides toodud tööülesandeid koondab ja kirjeldab kõige täpsemalt EKPÜ koolipsühholoogi ametijuhend. Kokkuvõtlikult koolipsühholoog selle kohaselt

- hindab lapse psühholoogilist arengut ja toimetulekut,
- kavandab, juhib ja viib läbi sekkumisi, mis vastavad lapse vajadustele ning hindamistulemustele,
- nõustab lapsevanemaid,
- nõustab ja toetab õpetajaid ja haridusasutuse juhtkonda lapse vajadusi arvestava arengu- ja õpikeskkonna kujundamisel,
- toetab ja nõustab lapsi,
- korraldab psühholoogiaalaseid koolitusi ja osaleb uurimisprojektides,
- osaleb eriala ja organisatsiooni arendustegevuses ning
- teeb kogukonna sees erialast teavitustööd ja korraldab vajadusel ennetustegevusi.

Oluline on välja tuua, et psühholoog pühendab 50% oma tööajast vahetutele töölastele kontaktidele ja 50% tööks dokumentatsiooniga, erialaseks arendustegevuseks ja enesetäiendamiseks.

Osa Eesti koolides töötavatest psühholoogidest kuulub Eesti Koolipsühholoogide Ühingusse. See tähendab, et vähemalt osa koolipsühholoogidest peab olema teadlik üleriigilise ametijuhendi olemasolust, mis tõstab arvatavasti spetsialistide rolli selgust ja arusaama oma tööülesannetest.

Koolipsühholoogide (ja teiste tugispetsialistide) töörolli on uurinud Tallinna Haridusamet (Klaar, Übius, & Raudsepp-Alt, 2007) ja läbiviidud küsitluste eesmärk oli kaardistada

Tallinna üldhariduskoolides rakendatud tugisüsteeme ning uurida, kuidas mõistavad juhid (koolidirektorid ja õppealajuhatajad), õpetajad ja spetsialistid tugisüsteemi spetsialistide rolle. Koolipsühholoogide kolleegide ettekujutus psühholoogi tööst on oluline rolli selguse ja rollikonflikti seisukohalt. Üldiselt olid iga grupi kirjeldatud ülesanded kooskõlas ametijuhendi ülesannetega, pisut liiga üldine ja seega raskesti mõistetav tundus juhtide arusaam, et koolipsühholoog „lahendab koolis tekkinud konflikte“ (lk 17). Nimetatud uurimus ei käsitlenud psühholoogide reaalseid ülesandeid, vaid oli suunatud just ootuste kaardistamisele.

Käesoleva uuringu eesmärgid ja hüpoteesid

Lähtuvalt toodud teoreetilistest alustest ja kirjeldatud koolipsühholoogide rolli ebamäärasuse võimalikest põhjustest taotlen oma magistritööga järgmiste eesmärkide saavutamist:

- uurida Eesti koolipsühholoogide reaalseid tööülesandeid ning analüüsida, kuivõrd on need kooskõlas Eesti Koolipsühholoogide Ühingu välja töötanud ametijuhendiga,
- võrrelda koolipsühholoogide endi ja nende juhtide nägemust koolipsühholoogi rollist ja ülesannetest, et selgitada välja rollikonflikti ja rolli ebamäärasuse olemasolu,
- mõõta koolipsühholoogide rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu määra ning analüüsida nendevahelisi seoseid ja
- kõrvutada tööga rahulolu, rolli selgust ja rollikonflikti psühholoogide töölt lahkumise kavatsusega.

Lisaks soovin analüüsida, kas sellised muutujad nagu rolli selgus, rollikonflikt ja tööga rahulolu erinevad sõltuvalt koolitüübist, õppekeelest, psühholoogi tööstaažist ja kuuluvusest erialasesse organisatsiooni.

Hüpoteesid:

- 1) Eesti koolipsühholoogide rolli selgus on tööga rahuloluga positiivses seoses;
- 2) rollikonflikt on tööga rahuloluga negatiivses seoses;
- 3) mida rohkem kattuvad koolipsühholoogi enda ja tema juhi nägemus koolipsühholoogi rollist, seda kõrgem on psühholoogi tööga rahulolu;
- 4) nii rolli selgus kui tööga rahulolu korreleeruvad negatiivselt töölt lahkumise kavatsusega.

Meetod

Osalejad ja protseduur

Eesti koolipsühholoogide rolli selguse, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsuse mõõtmiseks viisin 2018. a märtsis läbi *online*-küsitluse Eesti koolides töötavate koolipsühholoogide seas. Nende kontaktandmete kaardistamiseks kasutasin Haridus- ja Teadusministeeriumist saadud loetelu üldharidus- ja kutsekoolidest, kus töötavad koolipsühholoogid (vastused teabenõuetele, 13.02.2018 ja 12.03.2018), ja koolide veebilehti. Kui veebilehe vahendusel ei õnnestunud tuvastada psühholoogi nime või meiliaadressi, võtsin kooliga ühendust telefoni teel. Kaardistamise tulemusena sain nimekirja 178 spetsialistist, kellest kaks töötavad korraga kahes ja kaks kolmes koolis. 16-s Eesti koolis oli 2017/2018. õppeaastal tööl rohkem kui üks koolipsühholoog.

Saatsin kõigile psühholoogidele e-kirjaga nimelised kutsed osalemaks koolipsühholoogide uuringus. Kutse sisaldas linki uuringule, mis asus Tartu Ülikooli uuringute keskkonnas Kaemus. Kõikide vastajate vahel lubasin välja loosida ühe Apollo 50-eurose kinkekaardi.

Küsitlus koosnes kuuest osast:

- 1) demograafilised andmed (sh kooli nimi, kus psühholoog töötas),
- 2) koolipsühholoogi ülesanded – ideaal,
- 3) koolipsühholoogi ülesanded – reaalsus,
- 4) rolli selgus ja rollikonflikt,
- 5) tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsus,
- 6) probleemid, millega õpilased pöörduvad koolipsühholoogi poole (küsitluse viimane osa oli lisatud koostöös Jaak Maasaluga, kes kogus andmeid oma magistritöö jaoks).

Koolipsühholoogide küsimustik on leitav lisast 1. Koolipsühholoogide küsitlus kestis kaks nädalat ja ühe nädala möödumisel saatsin meeldetuletuse neile psühholoogidele, kes polnud veel uuringus osalenud. Küsitluse täitis lõpuni 72 koolipsühholoogi (vastamise määr 40%). Üks koolipsühholoog jättis nimetamata kooli nime, osaledes küsitluses anonüümselt. Kuuest koolist osales uuringus rohkem kui üks psühholoog.

Koolipsühholoogide rollikonflikti mõõtmiseks küsisin lisaks juhtide vastuseid koolipsühholoogi ülesannete kohta. Juhtide tuvastamiseks palusin koolipsühholoogidel

küsitluse demograafilises osas märkida, kes juhtkonnast vastutab nende töökorralduse eest. Viies kokku kooli nime ja juhi ametinime, otsisin koolide veebilehtedelt vajalike inimeste kontakte, mõnel korral pöördusin kooli telefoni või meili teel täpsustamaks, kes nimelt vastutab koolipsühholoogi töökorralduse eest. Selle tulemusel sain nimekirja 69 koolijuhi nimega (direktorid, õppealajuhatajad/õppejuhid, tugikeskuste juhid) – kuna mõnest koolist osales mitu psühholoogi, oli juhtide arv psühholoogide arvust pisut väiksem. Koolijuhtide küsitlemise protseduur sarnanes psühholoogide küsitlemise protseduuriga (v.a loosimise lubadus). Koolijuhtide küsitlus koosnes kahest osast:

- 1) üldinfo,
- 2) koolipsühholoogi ülesanded – ideaal (leitavad lisast 1).

Psühholoogide ülesannete loetelu alguses oli lahti seletatud, mille poolest erinevad nõustamine ja konsulteerimine. Küsitluses osales 41 juhti (vastamise määr 59%), kuid kaks neist märkisid, et nad ei vastuta oma kooli psühholoogi töökorralduse eest, mistõttu nende vastused olid analüüsist välistatud.

Mõõtmisvahendid

Koolipsühholoogide tööülesanded

Koolipsühholoogide tööülesannete uurimise meetod tugineb Watkinsi ja Tiptoni (1991) uuringule. Ülesannete kaardistamiseks kasutasin nii EKPÜ ametijuhendit kui ka kümne Tartumaa tegeva koolipsühholoogi tööülesannete kirjeldust. Viimase sain vastuseks oma päringule Tartumaa koolipsühholoogide kirjalisti, milles palusin vastajatel nimetada enda peamisi tööülesandeid. Ametijuhendi ja koolipsühholoogide vastuste analüüsi tulemusel koostas nimekirja 50 tegevusest (vt lisa 1). Psühholoogide ülesannete uuring sisaldas kahte osa: esimeses paluti vastajatel hinnata, kuivõrd on nad nõus, et koolipsühholoog peab tegelema nimetatud ülesannetega. Vastata sai skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 6 (olen täiesti nõus). Ülesannete loetelu esitati juhuslikus järjekorras. Samale osale vastasid ka psühholoogide juhid.

Teises osas (mida täitsid ainult koolipsühholoogid) pidid vastajad iga ülesande puhul märkima, kui sageli nad neid ülesandeid reaalselt täidavad, skaalal 1 (üldse mitte) kuni 6 (väga sageli). Ka selles osas esitati ülesandeid juhuslikus järjekorras.

Rolli selgus

Rolli selguse mõõtmiseks kasutasin Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustiku (COPSOQ) eestikeelse versiooni rolli selguse alaskaalat, milles sisalduvale kolmele küsimusele sai vastata astmestikul 0 (väga vähesel määral) kuni 100 (väga suurel määral), liigutades slaideriit sobivasse kohta. Skaala põhineb Rizzo, House'i ja Lirtzmani (1970) välja töötatud skaalal ja selle inglisekeelse versiooni keskmine sisemine kooskõla on 0,8. Originaalne skaala koosneb kuuest väitest, kuid maailmas kasutatakse laialt selle kolmeväitelist varianti. Eestikeelse skaala sisemine reliaablus on 0,68 (CentAR, 2010) kuni 0,75 (CentAR, 2015).

Rollikonflikt

Ka rollikonflikti mõõtmiseks kasutasin COPSOQ neljast küsimusest koosnevat alaskaalat, kus küsimustele sai vastata astmestikul 0 (väga vähesel määral) kuni 100 (väga suurel määral) slaideri abil. Eestikeelse skaala sisemine reliaablus on 0,73 (CentAR, 2010).

Tööga rahulolu

Lähtuvalt Judge'ist ja Klingerist (2008) (kelle lähenemise kohaselt annab tööga rahulolu mõõtmine ühe latentse konstruktina samad tulemused nagu erinevate töö komponentidega rahulolu summa) ja käesoleva töö fookusest valisin üldise tööga rahulolu mõõtmiseks Michigani organisatsioonilise hindamise küsimustiku tööga rahulolu alaskaala (*Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS)*, Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1983). Originaalküsimustik koosneb kolmest väitest, millega nõusolekut saab hinnata skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 7 (olen täiesti nõus). Üks originaalväidetest on pööratud. Originaalküsimustiku sisemine reliaablus on 0,77. Hilisema metaanalüüsi kohaselt (Bowling & Hammond, 2008) on leitud sisemise reliaabluse näitaja 0,84 ja kordustesti reliaablus 0,5. Sama metaanalüüs näitas küsimustiku head konstruktiivsust.

Kuna küsimustikku ei olnud autorile teadaolevalt varasemalt eestindatud, adapteersin selle (küsisin autoritelt nõusoleku, tõlkisin eesti keelde, korraldasin tagasitõlke ja sain sellele autorite heakskiidu). Suurema variatiivsuse saamiseks otsustasin kasutada vastamiseks slaideriiga skaalat 0 (ei ole üldse nõus) kuni 100 (olen täiesti nõus).

Töölt lahkumise kavatsus

Töölt lahkumise kavatsuse mõõtmiseks ei ole ühtset rahvusvaheliselt valideeritud mõõtmisvahendit. Eesti töödes kasutatakse sageli autorite endi loodud skaalaid, mis raskendab tulemuste võrdlemist. Käesolevas töös kasutasin Benteini, Vandenberghe'i, Vandenbergi ja Stinglhamberi töös (2005) välja töötatud skaalat, mis oli loodud Homi and Griffethi (1991) ning Jarosi (1997) põhjal. Skaala koosneb kahest väitest, mis on väga sarnased samal eesmärgil tihti kasutatava Michigani organisatsioonilise hindamise küsimustiku töölt lahkumise kavatsuse alaskaalaga (Cammann *et al.*, 1983), milles on kokku kolm väidet. Originaalis küsitakse vastajatelt, kas nad on esitatud väidetega nõus, skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 5 (täiesti nõus). Inglisekeelse skaala keskmine sisemine reliaablus on 0,86.

Adapteerisin ka selle skaala. Vastavalt adapteerimise protseduuri reeglitele sain kasutatava skaala autoritelt nõusoleku ja adapteeritud variandi heakskiidu. Ka selles küsitluse osas oli vastamiseks kasutusel slaider skaalal 0 (ei ole üldse nõus) kuni 100 (olen täiesti nõus).

Tulemused

Saadud andmete analüüs on teostatud statistikaprogrammiga RStudio (versioon 1.1.442).

Valimi kirjeldav statistika

Küsitluses osalenud koolipsühholoogide demograafilised andmed on esitatud tabelis 2.

Tabel 2

Uuringu valimi demograafilised näitajad

Näitaja	Kategooria	Arv	Osakaal (%)
Sugu	naine	69	95,8
	mees	3	4,2
Haridus	kõrgharidus (diplomiõpe)	8	11,1
	bakalaureusekraad	12	16,7
	magistrikraad	52	72,2
Kooli asukoht	linnakool	60	83,3
	maakool	12	16,7

Kooli tüüp	põhikool või gümnaasium	68	94,4
	kutseõppeasutus	4	5,6
Kooli õppekeel	eesti (sh keelekümblus)	65	90,3
	vene	7	9,7
Maakond	Harjumaa	34	47,2
	Ida-Virumaa	5	6,9
	Jõgevamaa	1	1,4
	Läänemaa	2	2,8
	Lääne-Virumaa	2	2,8
	Pärnumaa	2	2,8
	Raplamaa	1	1,4
	Saaremaa	2	2,8
	Tartumaa	19	26,3
	Valgamaa	1	1,4
	Viljandimaa	2	2,8
	Võrumaa	1	1,4
EKPÜ liikmelisus	on liige	33	45,8
	ei ole liige	39	54,2
Osalemine kovisioonides, supervisioonides jms	osaleb	57	79,2
	ei osale	15	20,8

$N = 72$

Haridusstatistika andmebaasi (Haridusministeerium, 2018) andmete kohaselt jaotus valim üsna proportsionaalselt populatsiooni jaotusega: Eesti koolipsühholoogidest 96,7% on naised ja 95,1% tööl üldhariduskoolides (4,9% kutseõppeasutustes). Maakondliku jaotuse erinevus seisnes vaid mõningases Ida-Virumaa psühholoogide ala- ja Tartumaa psühholoogide üleesindatuses (Ida-Viru koolipsühholoogid moodustavad 9,2% kõikidest Eesti koolipsühholoogidest ning Tartumaa vastav näitaja on 19%). Erinevus populatsiooniga seisnes ka kolme maakonna – Järva, Hiiu ja Põlva – koolipsühholoogide puudumises valimis (kokku on nende maakondade koolides tööl vastavalt 4 (2,2%), 1 (0,5%) ja 4 (2,2%) psühhooloogi).

Uuringus osalenute keskmine vanus oli 42,8 eluaastat ($SD = 13,1$). Keskmine tööstaaž koolipsühholoogina oli 9,1 aastat ($SD = 9,0$). Kõige kogenum osaleja oli koolipsühholoogina töötanud 43 aastat ja kõige väiksema kogemusega vastaja oli tööl olnud vaid kuu. Praeguses koolis töötamise keskmine pikkus oli 6,8 aastat ($SD = 7,5$), kõige kauem oli samas koolis tööl oldud 27 aastat.

58,3% uuringus osalenud psühholoogidest töötas koolis täiskoormusega. Valimi keskmine koormus oli 0,8 ($SD = 0,26$). Psühholoogid pidid teenindama väga erinevat õpilaste arvu:

kõige väiksem õpilaskond oli 28 ning kõige suurem 7700 inimest. Kõige vähem õpilasi psühholoogi kohta oli erikoolides ja kõige rohkem kutsekoolides. Keskmine õpilaste arv psühholoogi kohta oli 626, ainult üldhariduskoolides aga 492 ($SD = 293$).

Juhtide küsimustiku täitis 41 juhti. Mitmes koolis on tööl rohkem kui üks psühholoog, mis tähendab, et sama inimene võib olla korraga mitme psühholoogi ülemus. Kuna mõnest koolist osales uuringus kaks psühholoogi, olid 44 psühholoogi vastused kokku viidavad juhi vastustega. Kaks juhti olid märkinud, et nad ei vastuta kooli psühholoogi töökorralduse eest, mistõttu olid nende vastused analüüsist eemaldatud. Jäänud 39 vastusest oli 25 koolidirektorite, 8 õppealajuhatajate / õppejuhtide / õppedirektorite, 2 tugikeskuste juhtide, 3 HEV koordinaatorite⁴ ja 1 psühholoogi oma. Üks juht märkis ameti lahtrisse “muu”, täpsustamata oma ametinime.

Koolipsühholoogide ülesanded

Psühholoogide ülesannete analüüsiks planeerisin mõõdetud ülesannete taandamist gruppidesse, milleks kavandasin analüüsi peakomponentide meetodil. Kuna küsitluse tulemusel sain vastused 72 psühholoogilt ja ülesandeid küsimustikus oli 50, ei õnnestunud planeeritud analüüsi tulemuslikult läbi viia – väiteid on valimi kohta liiga palju ja proovitud peakomponentide analüüsi tulemused ei olnud aktsepteeritavad, sest ülesanded ei taandunud komponentideks loogiliselt ning tulemused olid vastuolulised. Seetõttu otsustasin analüüsida ülesandeid ühekaupa. Mitmese testimise riski vähendamiseks kasutasin gruppide keskmisi võrreldes ja korrelatsioonianalüüse teostades Bonferroni korrektsiooni.

Ülesandeid analüüsisin kolmes grupis: 1) psühholoogide arvamused, millised tegevused peavad kuuluma koolipsühholoogi ülesannete hulka (nn ideaal), 2) ülesanded, mida psühholoogid reaalselt täidavad (mõõdetud sageduse järgi, nn reaalsus) ja 3) juhtide arvamused, millised tegevused peavad kuuluma psühholoogi ülesannete hulka.

Tabelis 3 on esitatud tegevused, mida psühholoogid pidasid suurel määral nende ülesannetesse kuuluvaks (äralõikepunktiks 75 protsentiili, ülesanded esitatud kahanemise järjekorras), ja tegevused, mida peeti koolipsühholoogi ülesanneteks kõige vähem (äralõikepunkt 25 protsentiili, kasvavas järjekorras).

⁴ Hariduslike erivajadustega õpilaste õppe koordineerija.

Tabel 3

Ülesanded, mis psühholoogide arvates peavad kuuluma kõige rohkem ja kõige vähem psühholoogide ülesannete hulka (vastavalt 75 ja 25 protsentiili)

Ülesanded (olulised)	<i>M (SD)</i>	Ülesanded (väheolulised)	<i>M (SD)</i>
Õpilaste individuaalne nõustamine	5,94 (0,23)	Söökla korrapidamine	1,19 (0,49)
Lapsevanemate konsulteerimine	5,78 (0,48)	Suitsetajate “patrull” koolimaja ümbruses	1,28 (0,70)
Lapsevanemate nõustamine ⁵	5,72 (0,61)	Klassijuhatamine	1,68 (1,11)
Osalemine erialastel koolitustel ja konverentsidel	5,69 (0,70)	Osalemine eksamil valvajana	1,76 (1,12)
Õpetajate nõustamine	5,65 (0,59)	Õpilaste saatmine õppekäikudel	2,21 (1,24)
Osalemine tugimeeskonna koosolekutel	5,65 (0,95)	Õpetajate asendamine tunnis	2,36 (1,27)
Erinevate sekkumiste korraldamine	5,56 (0,82)	Ürituste korraldamine	2,60 (1,38)
Õpetajate konsulteerimine	5,54 (0,67)	Õpetamine	2,93 (1,77)
Osalemine ümarlaudades ja juhtumikoosolekutel koolisisese	5,54 (0,82)	Individaaltundide läbiviimine käitumisraskustega või koduõppel olevate õpilastega	3,0 (1,66)
Tagasiside andmine hindamise tulemuste põhjal	5,46 (1,14)	Uute töötajate juhendamine	3,03 (1,45)
Ennetustegevus	5,44 (0,75)	Karjääriõppe koordineerimine koolis	3,25 (1,55)
Osalemine supervisioonides	5,43 (0,89)	Uurimus- ja loovtööde juhendamine	3,36 (1,49)

Psühholoogide hinnangute standardhälbed varieerusid kõige rohkem järgmiste ülesannete puhul: õpetamine ($M = 2,93$, $SD = 1,77$), individaaltundide läbiviimine käitumisraskustega või koduõppel olevate õpilastega ($M = 3,0$, $SD = 1,66$) ja aineõpetajate toetamine individuaalsete õppekavade koostamisel ($M = 3,82$, $SD = 1,61$).

⁵ Ülesannete loetelus tehti vahet konsulteerimise ja nõustamise vahel. Konsulteerimine on abistav vestlus abivajajat ümbritsevate inimestega, abistamine teiste kaudu. Olemuselt on tegemist vestlusega võrdsete ekspertide vahel, kus kõik osapooled on oma valdkonna eksperdid, nende hulgas ka lapsevanem. Nõustamine on abistaja ja abi vajaja vaheline toetav vestlus, milles keskendutakse abivajaja probleemile ning abistaja kasutab oma erialaseid teadmisi ja oskusi (Tropp, 2010).

Loetelu ülesannetest, mida psühholoogid teevad sagedamini (äralõikepunkt 75 protsentiili) ja harvemini (äralõikepunkt 25 protsentiili), on toodud tabelis 4.

Tabel 4

Koolipsühholoogide kõige sagedamini ka kõige harvemini tehtavad ülesanded (vastavalt 75 ja 25 protsentiili)

Ülesanded (sagedased)	<i>M (SD)</i>	Ülesanded (harvad)	<i>M (SD)</i>
Õpilaste individuaalne nõustamine	5,82 (0,48)	Suitsetajate “patrull” koolimaja ümbruses	1,15 (0,55)
Osalemine tugimeeskonna koosolekutel	5,31 (1,25)	Söökla korrapidamine	1,28 (0,72)
Lapsevanemate konsulteerimine	5,28 (0,88)	Klassijuhatamine	1,61 (1,46)
Lapsevanemate nõustamine	5,17 (0,92)	Osalemine eksamil valvajana	1,82 (1,36)
Osalemine ümarlaudades ja juhtumikoosolekutel koolisisiselt	5,06 (1,41)	Praktikantide juhendamine	1,93 (1,29)
Õpetajate nõustamine	4,99 (1,05)	Ürituste korraldamine	2,25 (1,30)
Õpetajate konsulteerimine	4,93 (1,04)	Õpilaste saatmine õppekäikudel	2,28 (1,39)
Erinevate sekkumiste korraldamine	4,92 (1,25)	Individaaltundide läbiviimine käitumisraskustega või koduõppel olevate õpilastega	2,29 (1,71)
Osalemine õppenõukogus	4,79 (1,71)	Uute töötajate juhendamine	2,40 (1,43)
Osalemine erialastel koolitustel ja konverentsidel	4,61 (1,81)	Õpetajate asendamine tunnis	2,53 (1,44)
Tagasiside andmine hindamise tulemuste põhjal	4,58 (1,53)	1. klassi õpilaste koolivalmiduse hindamine	2,57 (1,93)
Hindamise läbiviimine	4,54 (1,51)	Karjääriõppe koordineerimine koolis	2,58 (1,92)
Ennetustegevus	4,32 (1,34)	Aineõpetajate toetamine individuaalsete õppekavade koostamisel	2,64 (1,60)

Võrdlesin kõige sagedamini tehtavate ülesannete keskmisi hinnanguid olulisuse hinnangutega (sõltuvate gruppide Wilcoxon'i astakmargitesti Bonferroni korrigeerimisega), mille tulemusel

selgus, et keskmised erinevad kõigi ülesannete puhul peale õpilaste nõustamise ja osalemise õppenõukogus olulisuse näitajate kasuks (kõikide $p < 0,01$).

Juhtide hinnagute analüüsi tulemused on esitatud tabelis 5: vasakul pool on toodud ülesanded, mida juhid pidasid kõige enam kooliüpsühholoogide ülesanneteks (äralõikepunkt 75 protsentiili, kahanevas järjekorras), ja paremal need tegevused, mida peeti koolipsühholoogi ülesanneteks kõige vähem (äralõikepunkt 25 protsentiili, kasvavas järjekorras).

Tabel 5

Ülesanded, mis juhtide arvates peavad kuuluma kõige rohkem ja kõige vähem psühholoogide ülesannete hulka (vastavalt 75 ja 25 protsentiili)

Ülesanded (olulised)	<i>M (SD)</i>	Ülesanded (väheolulised)	<i>M (SD)</i>
Osalemine tugimeeskonna koosolekutel	5,95 (0,22)	Suitsejatate “patrull” koolimaja ümbruses	1,50 (0,89)
Õpilaste individuaalne nõustamine	5,86 (0,35)	Söökla korrapidamine	1,52 (0,92)
Osalemine erialastel koolitustel ja konverentsidel	5,81 (0,40)	Osalemine eksamil valvajana	1,93 (1,30)
Erinevate sekkumiste korraldamine	5,71 (0,64)	Klassijuhatamine	2,14 (1,37)
Osalemine erialases arendustegevuses	5,71 (0,81)	Õpilaste saatmine õppekäikudel	2,48 (1,19)
Grupitöö õpilastega	5,60 (0,80)	Ürituste korraldamine	2,60 (1,17)
Osalemine ümarlaudades ja juhtumikoosolekutel koolisiselt	5,57 (0,77)	Õpetajate asendamine tunnis	2,61 (1,21)
Osalemine supervisioonides	5,57 (0,92)	Uute töötajate juhendamine	2,86 (1,18)
Lapsevanemate konsulteerimine	5,43 (0,91)	Õpetamine	3,05 (1,65)
Lapsevanemate nõustamine	5,40 (0,91)	Individuaaltundide läbiviimine käitumiskustega või koduõppel olevate õpilastega	3,24 (1,54)
Osalemine õppenõukogus	5,38 (1,17)	Uurimus- ja loovtööde juhendamine	3,38 (1,59)
Tagasiside andmine hindamise tulemuste põhjal	5,36 (1,08)	Karjääriõppe koordineerimine koolis	3,43 (1,71)
Ennetustegevus	5,36 (1,25)	Osalemine õpilaste arenguestlustel	3,52 (1,21)

Osalemine juhtkonna
koosolekutel 3,52 (1,88)

Psühholoogide ja juhtide nägemuste erinevuste välja selgitamiseks viisin läbi Mann-Whitney U-testid, milles kasutasin vaid nende psühholoogide vastused, kelle juhid osalesid uuringus. Mitmese testimise riski vähendamiseks rakendasin analüüsis Bonferroni korrektsiooni. Tabelis 6 on toodud need tegevused, mida juhid pidasid võrreldes psühholoogidega vähem olulisteks, ja tabelis 7 tegevused, mida juhid pidasid olulisemaks.

Tabel 6

Ülesanded, mida juhid pidasid psühholoogidega võrreldes vähem oluliseks

Ülesanne	Juhid <i>M (SD)</i>	Psühholoogid <i>M (SD)</i>	<i>p</i> -väärtus	Coheni <i>d</i>
Uute töötajate toetamine kohanemisperioodil	3,67 (1,44)	4,64 (1,19)	0,001	0,73
Õpetajate nõustamine	5,05 (0,88)	5,57 (0,67)	0,001	0,66
Lapsevanemate konsulteerimine	5,40 (0,91)	5,83 (0,38)	0,01	0,62
Hindamise läbiviimine	4,76 (1,38)	5,38 (1,06)	0,01	0,50
Küsitluste läbiviimine ja tulemuste interpreteerimine	4,14 (1,59)	4,86 (1,32)	0,04	0,49
Koolipersonalivaheliste konfliktide lahendamine	3,62 (1,45)	4,31 (1,41)	0,04	0,48
Õpetajate konsulteerimine	5,12 (0,99)	5,52 (0,71)	0,05	0,46
Osalemine kovisioonides	5,21 (0,98)	5,57 (0,77)	0,04	0,41
Õpilaste iseloomustuste kirjutamine	3,98 (1,54)	4,62 (1,55)	0,03	0,41

Tabel 7

Ülesanded, mida juhid pidasid psühholoogidega võrreldes olulisemaks

Ülesanne	Juhid <i>M (SD)</i>	Psühholoogid <i>M (SD)</i>	<i>p</i> -väärtus	Coheni <i>d</i>
Osalemine kooli arendustegevuses	5,24 (1,10)	4,57 (1,34)	0,001	0,70
Osalemine erialases arendustegevuses	5,71 (0,81)	5,31 (1,00)	0,006	0,69
Osalemine õppenõukogus	5,38 (1,15)	4,60 (1,43)	0,003	0,60
Õpilaste individuaalne teraapia	5,33 (1,05)	4,71 (1,44)	0,04	0,49
Sisekoolituste läbiviimine	4,88 (1,06)	4,43 (1,06)	0,04	0,42

Kuna ülesandeid ei õnnestunud taandada komponentideks, oli raske analüüsida psühholoogide ja juhtide vastuste vahesid 50 ülesande puhul, sest ülesanded olid väga erinevad ja vastuste vahed erisuunalised. Vahede summa ei seostunud ei rolli selguse ega rolli konfliktiga. Huvitaval kombel seostus juhtide ja psühholoogide vastuste vahede summa tööga rahuloluga ja seda positiivselt ($r = 0,30$, $p = 0,05$).

Rolli selgus, rolli konflikt, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsus

Rolli selguse, rollikonflikti, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsuse skaalade tulemuste kirjeldav statistika on toodud tabelis 8.

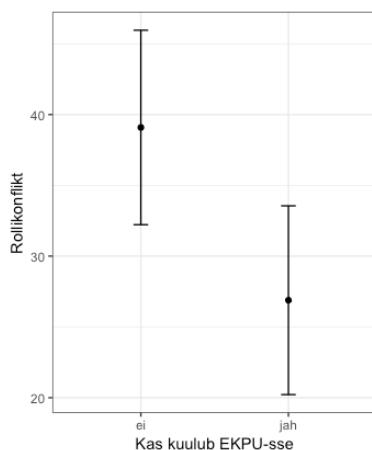
Tabel 8

Rolli selguse, rollikonflikti, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsuse kirjeldav statistika

	Keskmine	<i>SD</i>	Min	Max
Rolli selgus	74,92	19,60	0,00	100,00
Rollikonflikt	33,50	20,91	0,00	70,50
Tööga rahulolu	85,98	12,80	43,33	100,00
Töölt lahkumise kavatsus	17,85	22,28	0,00	79,00

Analüüsisin, kas kooli õppekeel ja tüüp ning psühholoogi tööstaaž, vanus ja kuuluvus erialasesse organisatsiooni vahendavad tema rolli selgust, rollikonflikti ja tööga rahulolu. Kuna kõigi kolme muutuja puhul ei olnud tegemist normaaljaotuslike andmetega, kasutasin gruppidevaheliste erinevuste tuvastamiseks Mann-Whitney U-testi. Analüüs näitas, et rolli selguse, rollikonflikti ega tööga rahulolu määras ei ilmnenud keskmiste erinevust olenemata sellest, kas psühholoog töötab linna- või maakoolis, eesti- või venekeelses koolis, üldharidus- või kutsekoolis, ega sellest, kas ta osaleb kovisioonides või supervisioonides.

Psühholoogide rollikonflikt oli ainus tunnus, mis jaotus normaaljaotuse kohaselt kahe grupis vastavalt sellele, kas inimene kuulub või ei kuulu Eesti Koolipsühholoogide Ühingusse. Kahe grupi keskmiste *t*-test näitas, et EKPÜ liikmetel ($M = 26,89$, $SD = 18,80$) oli võrreldes nendega, kes ühingusse ei kuulu ($M = 39,09$, $SD = 21,19$), statistiliselt oluliselt madalam rollikonflikt, $t(69,82) = -2,59$, $p = 0,01$. Erinevuse efekti suurus (Coheni *d*) oli 0,61 (joonis 1). Rolli selgus ega tööga rahulolu EKPÜ liikmetel ja mitteliikmetel statistiliselt oluliselt ei erinenud.



Joonis 1. EKPÜ liikmete ja mitteliikmete erinevus rollikonflikti määras.

Kuigi töö koolipsühholoogina eeldab magistr kraadi, ei ole kõikidel koolides töötavatel psühholoogidel vastavat kvalifikatsiooni. Rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu erinevuste tuvastamiseks kolmes haridusgrupis (magistrikraad, bakalaureusekraad ja diplomiõpe) viisin läbi Kruskal-Wallise testid ja erinevuste kindlaks tegemiseks *post hoc* Mann-Whitney U-testi Bonferroni korrigeerimisega. Analüüs näitas erinevust magistri- ja bakalaureusekraadiga psühholoogide rollikonflikti määras (keskmised vastavalt 29,48 ja 49,50 (diplomiõppe grupis 35,63), $\chi^2(2) = 8,55$, $p = 0,014$). Efekti suurus (Coheni *d*) oli 1,36.

Korrelatsioonianalüüsid näitasid, et koolipsühholoogide vanus ja tööstaaž ei seostunud rolli selguse, rollikonflikti ega tööga rahuloluga (korrelatsioonid nimetatud muutujate vahel alla 0,1).

Rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu muutujate omavahelised korrelatsioonid koos kasutatud skaalade sisemise reliaabluse näitajatega on esitatud tabelis 9.

Tabel 9

Rolli selguse, rollikonflikti, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsuse korrelatsioonitabel

	1.	2.	3.	4.	Cronbachi alfa
1. Rolli selgus	-				0,93
2. Rollikonflikt	-0,42**	-			0,79
3. Tööga rahulolu	0,58**	-0,45**	-		0,84
4. Töölt lahkumise kavatsus	-0,33*	0,41**	-0,74**	-	0,81

* $p = 0,005$; ** $p < 0,001$

Rolli selguse alusel oli võimalik ennustada rollikonflikti, mida näitas läbiviidud paarisregressioonanalüüs (tabel 10).

Tabel 10

Rollikonflikti ennustamine rolli selguse põhjal

	Rollikonflikt
	b
	(se)
Rolli selgus	0,443*
	(0,116)
<i>Adjusted R²</i>	0,161
<i>F</i> -statistik	14,570* (df = 1; 70)

* $p < 0,001$

Analüüsimaks seost tööga rahulolu ning rolli selguse ja rollikonflikti vahel teostasin mitmese regressioonanalüüsi, mille tulemused on esitatud tabelis 11.

Tabel 11

Tööga rahulolu regressioonanalüüsi tulemused

	Tööga rahulolu	
	<i>b</i> (<i>se</i>)	<i>VIF</i>
Rolli selgus	0,313** (0,067)	1,21
Rollikonflikt	-0,154* (0,063)	1,21
<i>Adjusted R</i> ²	0,376	
<i>F</i> -statistik	22,347** (df = 2; 69)	

p* = 0,01; *p* < 0,001

Mõistmaks rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu seose olemust töölt lahkumise kavatusega teostasin hierarhilise mitmese lineaarse regressioonanalüüsi. Selle tulemused on esitatud tabelis 12.

Tabel 12

Hierarhilise regressioonanalüüsi tulemused

	Töölt lahkumise kavatus		Töölt lahkumise kavatus	
	<i>b</i> (<i>se</i>)	<i>VIF</i>	<i>b</i> (<i>se</i>)	<i>VIF</i>
Rolli selgus	-0,218 (0,135)	1,21	0,209 (0,114)	1,59
Rollikonflikt	0,352* (0,126)	1,21	0,143 (0,097)	1,31
Tööga rahulolu			-1,362** (0,178)	1,65
<i>Adjusted R</i> ²	0,175		0,551	
<i>F</i> -statistik	8,54** (df = 2; 69)		30,02** (df = 3; 68)	

p* = 0,001, *p* < 0,001

Arutelu ja järeldused

Käesoleva magistritöö eesmärk oli kaardistada Eesti koolipsühholoogide tööülesandeid, mõõta nende rolli selgust, tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsust ning analüüsida muutujatevahelisi seoseid. Rollikonflikti tuvastamiseks küsitleti nii psühholooge endid kui nende juhte.

Küsitluses osales 40% populatsioonist, kokku 72 koolipsühholoogi. Valimi valdav enamus oli naised, kes olid tööl eestikeelsetes üldhariduslikes linnakoolides. Umbes pooled olid Eesti Koolipsühholoogide Ühingu liikmed. Ülesanded, mida psühholoogid keskmiselt olulisemaks peavad, on kooskõlas nii EKPÜ koolipsühholoogi ametijuhendi (2017) kui haridus- ja teadusministri määrusega tugispetsialistide teenustest (2018): õpilaste nõustamine, hindamine, sekkumiste läbiviimine, ennetustegevus ja koostöö kolleegidega. Kuigi EKPÜ ametijuhend ei erista nõustamist ja konsulteerimist, peetakse mõlemat oluliseks nii õpetajate kui lapsevanemate puhul. Kooskõlas ametijuhendi eetikanõuetega tähtsustatakse erialast enesetäiendamist ja supervisioone. Koolipsühholoogi ülesannete hulka kõige vähem kuuluvateks peetakse erinevaid korralduslikke või korrapidamisega seotud ülesandeid, mis ei eelda erialast kvalifikatsiooni, ning õpetamise ja juhendamise seotud funktsioone. Kuigi neid ei leia ka üleriigilisest ametijuhendist, on just õpetamisega seotud ülesannete hinnangute varieeruvus kõige suurem – psühholoogide jaoks võib see olla lisateenimise võimalus ja vahel on see möödapääsmatus pedagoogilise tööjõu kriisi tingimustes.

Reaalselt täidavad psühholoogid kõige sagedamini neidsamu ülesandeid, mida kõige olulisemateks peavad, ja kõige harvemini neid, mida ei pea oma ülesannete hulka kuuluvateks. Oluline on rõhutada, et tegemist on keskmiste tulemustega. Koolipsühholoogi ülesanded võivad varieeruda sõltuvalt kooli tüübist (kas tegemist on lasteaed-alkooli, põhikooli, (täiskasvanute) gümnaasiumi, kutsekooli või erikooliga), mõned ülesanded võivad olla hooajalised (näiteks 1. klassi õpilaste koolivalmiduse hindamine, karjäärinõustamine või praktikantide juhendamine) ja mõned tegevused toimuvadki oma loomult harvemini (nt õppenõukogud võrreldes tugimeeskonna koosolekutega). Sellele vaatamata viitab üldine oluliste ja sagedaste ülesannete kooskõla Eesti koolipsühholoogide kõrgele rolli selgusele.

Juhtide nägemus koolipsühholoogi rollist on psühholoogide endi nägemusega sarnane: ka juhid peavad oluliseks nõustamistööd õpilaste, lapsevanemate ja õpetajatega, ennetus- ja sekkumistegevusi, koostööd kolleegidega, enesetäiendamist ja supervisiooni ning vähem oluliseks üldkorralduslikku tegevust, õpetamist ja juhendamist. Küll aga peavad juhid

mõningaid tegevusi vähem oluliseks kui psühholoogid ise, nt õpetajate nõustamist ja konsulteerimist ning hindamise läbiviimist. Psühholoogidega võrreldes peavad juhid aga olulisemaks osalemist nii erialases kui kooli arendustegevuses, osalemist õppenõukogus, sisekoolituste läbiviimist ja õpilaste individuaalset teraapiat. Nii eriala kui organisatsioon arendustegevus on toodud ühe ülesandena ka EKPÜ ametijuhendis, nii et juhtide ja EKPÜ ootus võib julgustada psühholooge sellele rohkem tähelepanu pöörama ja selleks ressursse leidma. Arusaadav on juhtide soov näha psühholooge rohkem sisekoolitusi läbi viimas. Kuigi see on ajakulukas ülesanne, aitab see pikas perspektiivis aega kokku hoida, sest vähendab vajadust ühtesid ja samu küsimusi individuaalsel tasemel lahendada. Kolleegide koolitamine on osa ennetustegevusest, mida psühholoogid omakorda oluliseks peavad. Psühholoogiaalaste koolituste läbiviimine on ülesandena kirjas ka EKPÜ ametijuhendis. Vastuoluline on aga juhtide ootus õpilaste individuaalse teraapia osas. Seda ülesannet ei ole EKPÜ ametijuhendis ning koolipsühholoogide baasväljaõpe ei anna vastavat ettevalmistust. Kuigi juhtide soov on arusaadav – tervishoiusüsteem ei suuda kõigi teraapia vajajate vajadusi rahuldada (Bogdanov & Pertel, 2012) – on teraapia siiski ravi, mistõttu kuulub kliiniliste psühholoogide töövaldkonda ning eeldab vastavat kvalifikatsiooni.

Eesti koolipsühholoogide keskmine rolli selgus (enesekohase hindamise tulemuste kohaselt) on 74,9 punkti 100st (mediaan 75,7). See on madalam Eesti töötajate keskmisest, mis on 86,7 (Seppo *et al.*, 2010). On arusaadav, et mitmekülgse ja paljude rollisaatjatega eriala rolli selgus on riigi keskmisest näitajast madalam, kuid kahjuks ei ole õnnestunud leida vastavaid töid teiste riikide koolipsühholoogide rolli selguse kohta, et saaks ameti järgi rolli selguse keskmisi võrrelda. Eesti koolipsühholoogide rollikonflikti määr (33,5 100st) on sarnane Eesti töötajate keskmisega (33,1) (Seppo *et al.*, 2010). Eesti koolipsühholoogid on aga oma tööga rohkem rahul (86 punkti 100st) kui Eesti töötajad keskmiselt (74,7) (Seppo *et al.*, 2010). Koolipsühholoogide kõrget tööga rahulolu on näidanud ka teiste riikide (peamiselt Ameerika Ühendriikide) vastavad uuringud (VanVoorhis & Levinson, 2006; Male & Male, 2003). Leedu koolipsühholoogidel on leitud keskmine tööga rahulolu (Mackonienė & Norvilė, 2012), kuid nendes uuringutes kasutatud teistsuguste mõõtevahendite ja skaalade tõttu on tulemuste kõrvutamise kaesoleva uuringu tulemustega keeruline.

Eesti koolipsühholoogide rolli selguse, rollikonflikti ega tööga rahulolu määr ei erine sõltuvalt sellest, kas psühholoog töötab linna- või maakoolis, eesti- või venekeelses koolis, üldharidus- või kutsekoolis, või kas ta osaleb kovisioonides või supervisioonides. Mitmed võrreldud grupid on olnud väga väikesed, mistõttu erinevuste võrdlemiseks on vajalikud

lisauuringud. Erinevusi ei olnud ka tööga rahulolu määras sõltuvalt sellest, kas psühholoog kuulub või ei kuulu Eesti Koolipsühholoogide Ühingusse, kuigi Levinson, Fetchkan ja Hohenshil (1988) näitasid, et erialasesse ühingusse kuulumine vahendas Ameerika koolipsühholoogide tööga rahulolu. Küll aga on EKPÜ liikmetel madalam rollikonflikti määr. Erialasesse ühingusse kuulumine ja ühingu üritustel osalemine peaks aitama tõsta teadlikkust ja enesekindlust seismiseks oma rollipiiride eest, kui töö tekivad vastuolulised nõudmised või psühholoogi arvates ebavajalikud tegevused. Ootuspärane oli, et EKPÜ liikmelisus seostuks erinevusega rolli selguses, kuid sellel valimil see ei ilmnenu. Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et EKPÜ levitas aktiivselt koostatud ametijuhendit koolipsühholoogide seas ja Eesti koolipsühholoogide üldine teadlikkus olulistest ülesannetest võib olla kõrge. Samuti võib oletada, et madalama rolli selgusega psühholoogid jätsid uuringus osalemata või küsimustiku täitmise pooleli (viimast tegi 30 psühholoogi).

Ootuspärane on bakalaureusekraadiga koolipsühholoogide kõrgem rollikonflikt võrreldes magistrikraadiga kolleegidega. Sarnast tulemust oleks oodanud ka rolli selguse puhul, kuid viimast ei ilmnenu. Võib järeldada, et ülikoolis saavad tulevased koolipsühholoogid ettekujutuse, mis selle ameti esindajate vastutusalasse kuulub, kuid arvatavasti jääb bakalaureusekraadiga spetsialistil puudu oskustest või teadmistest, mistõttu ta tunneb, et peab tegema asju, mida tegelikult tuleb teha teisiti, või et talle esitatakse vastuolulisi nõudmisi. Ei tohi unustada, et bakalaureusekraadiga psühholooge oli valimis vaid 12.

Rolli selgus, rollikonflikt ega tööga rahulolu ei seostunud koolipsühholoogi vanuse ega tööstaažiga. Kõne all olevate muutujate seose puudumist näitasid ka varasemad uuringud (nt Borritz *et al.*, 2005; Wright & Davis, 2003), kuigi CentARi uuringus (2015) avaliku sektori teenistujate pühendumuse ja tööga rahulolu kohta leiti vanuse seos rolli selgusega (kus üle 50 aasta vanustel töötajatel oli kõrgem rolli selgus kui alla 40 aastastel). Tööstaaži seost rolli selgusega viimati mainitud uuringus samuti ei leitud. Bauer, Erdogan, Bodner, Truxillo ja Tucker (2007) näitasid aga oma metaanalüüsiga, et rolli selgitamise protsess (nt juhendamine) aitab kaasa uute töötajate sotsialiseerumisele ja rolli selguse kasvule. See omakorda tõstab nende tööga rahulolu ning vähendab töölt lahkumise tõenäosust. Seega võib rolli selguse ja tööstaaži seose puudumist seletada tööandjapoolse juhendamisega töö alustamise etapis.

Rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu omavaheliste seoste uurimiseks läbiviidud korrelatsiooni- ja regressioonanalüüsid näitasid, et rolli selguse ja rollikonflikti vahel ning

rollikonflikti ja tööga rahulolu vahel on negatiivne korrelatsioon, rolli selguse ja tööga rahulolu vahel on positiivne korrelatsioon. Need tulemused on kooskõlas varasemate uuringute tulemustega. Võrreldes rollikonfliktiga on rolli selgus seotud tööga rahuloluga tugevamalt (mida näitas ka regressioonanalüüs). Ka Rizzo, House ja Lirtzman (1970) leidsid oma uuringus, et rolli ebamäärasus korreleerub rahuloluga tugevamalt kui rollikonflikt, kuid ei osanud seda selgitada, sest rollikonflikt on võrreldes rolli selgusega düsfunktsionaalsem. Käesolev uuring näitas, et rollikonflikti saab mingil määral ennustada rolli selguse põhjal. Võib oletada, et töötajal on madalama rolli selguse puhul raskem tuvastada konflikti eri rollisaatjate või rollisaatjate ja enda ootuste vahel. See võib olla võimalik seletus, miks rolli selgus ennustab tööga rahulolu paremini kui rollikonflikt.

Töölt lahkumise kavatsus on võrreldes rolli selgusega tugevamalt seotud negatiivse töökeskkonna psühhosotsiaalse teguriga – rollikonfliktiga. Albion kolleegidega (2008) näitasid oma uuringus, et rolli selgus ennustas töölt lahkumise kavatsust teistest organisatsiooni kliima teguritest kõige rohkem, kuid nemad ei mõõtnud töötajate rollikonflikti. Ka Hassan (2013) leidis oma uurimuses, et rolli selguse seost töölt lahkumise määraga vahendab tööga rahulolu, kuid ka tema ei hinnanud osalejate rollikonflikti. Käesoleva uuringu regressioonanalüüs näitas, et töölt lahkumise kavatsust ei saa ennustada rolli selguse (või ebamäärasuse) alusel, kui mudelisse on lisatud rollikonflikt. Kui aga regressioonimudelisse lisada tööga rahulolu, kaotab ka rollikonflikt oma ennustusvõime ja mudeli statistiline võimsus kasvab oluliselt. See on kooskõlas teoreetilise arusaamaga, et roll (kas rolli selgus või rollikonflikt) seostub töölt lahkumise kavatsusega läbi tööga rahulolu. Nimetatud tulemused kinnitavad, et tööandjatel tasub panustada töötajate tööga rahulolusse, kui nad soovivad vähendada tööjõu voolavust, ja üks võimalik mehhanism selleks on töötajate rollikonflikti vähendamine. Viimaseks on aga vajalik aus ja selge omavaheline kommunikatsioon (Katz & Kahn, 1978). Reimer (2008) näitas oma töös, et kommunikatsiooniga rahulolevamad töötajad tajuvad vähem rollikonflikti ja rolli ebamäärasust.

Kasutatud skaalad olid uuringu valimi põhjal hea sisemise reliaablusega. Rolli selguse skaala sisemine reliaablus oli oluliselt kõrgem kui CentARi 2010. ja 2015. a uuringutes. Rollikonflikti skaala sisemine reliaablus oli varasemalt leituga võrreldes üsna sarnane (CentAR, 2010). Adapteeritud skaalad – tööga rahulolu ja töölt lahkumise kavatsuse skaalad – olid kõrge sisemise reliaablusega (vastavalt 0,84 ja 0,81), mis on kooskõlas ingliskeelsete skaalade näitajatega (Bowling & Hammond, 2008; Bentein *et al.*, 2005). Kuigi on leitud, et

tööga rahulolu küsimusikud võivad olla kultuuri- ja keelespetsiifilised (van Saane *et al.*, 2003), võib oletada, et Ameerika ja Eesti erinevused selles osas on minimaalsed, vähemalt koolipsühholoogide valimi põhjal.

Üldiselt võib öelda, et uuringu käigus õnnestus saavutada püstitatud eesmärgid ning leida kinnitus kolmele hüpoteesile neljast: 1) Eesti koolipsühholoogide rolli selgus on tööga rahuloluga positiivses seoses, 2) rollikonflikt on tööga rahuloluga negatiivses seoses, 3) nii rolli selgus kui tööga rahulolu korreleeruvad negatiivselt töölt lahkumise kavatsusega. Neljandat hüpoteesi ei õnnestunud kasutatud metoodikaga kinnitada ega ümber lükata uuringu väikese valimi tõttu.

Piirangud

Lisaks neljanda hüpoteesi puhul nimetatule on käesolevas uuringus veel mitu piirangut, mida tuleb arvestada tulemuste tõlgendamisel. Esiteks, võib uuringu valim olla kallutatud.

Rollikonflikti ja tööga rahulolu teemade emotsionaalsuse tõttu ei pruukinud uuringus osaleda psühholoogid, kelle koolis esineb tõsisemaid rollikonflikte. Paar psühhooloogi ja ka juhti võttis minuga meili teel ühendust, avaldades soovi osaleda uuringus anonüümselt (juhtidel sellist võimalust ei olnud).

Teiseks, kuna uuringu ülesannete osas oli 50 väidet ja uuringus osales 72 koolipsühhooloogi, ei õnnestunud ülesannete kirjeldusi taandada väiksema arvu komponentideks. Selle tõttu analüüsisin ülesandeid ühekaupa, mis võib põhjustada mitmese testimise riski. Selle vähendamiseks kasutasin kõikides vastavates analüüsides Bonferroni korrigeerimist, mis on oma olemuselt väga range (Shaffer, 1995). Lisaks võib väidete suur hulk põhjustada vastamisel väsimust ja tüdimust ning selle tulemusel vastuste ebatäpsust.

Kolmandaks, tuleb suhtuda ettevaatlikult rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu gruppidevaheliste erinevuste tulemustesse järgmiste kategooriate osas: kooli asukoht, kooli õppekeel ja kooli tüüp. Kutsekoolide grupp koosnes vaid neljast ja venekeelsete koolide grupp seitsmest inimesest. Maakoolidest osales uuringus 12 psühhooloogi. Kõikide nende kategooriate puhul statistiliselt olulisi gruppidevahelisi erinevusi ei leitud. Tulemuste kinnitamiseks on vajalikud lisauuringud.

Neljandaks, tuleb olla ettevaatlik psühholoogide ja juhtide vastuste vahede summa ja tööga rahulolu leitud nõrga positiivse korrelatsiooni tõlgendamisel. Juhi ja psühhooloogi vastuse vahe

näitab eriarvamust, mistõttu oleks oodanud negatiivset seost tööga rahuloluga, kuid antud tulemus on taandamata ülesannete puhul ebausaldusväärne, sest vastuste vahed olid erisuunalised ja summa ei iseloomusta arvamuste mittekokkulangevust. Oleks soovinud analüüsida, milliste ülesannete vastuste vahed ennustavad rolli selgust, rollikonflikti ja tööga rahulolu, kuid taandamata ülesannete vastuste variatiivsus oli regressioonianalüüsiks liiga väike.

Viiendaks, ei saa välistada ebatäpsusi erinevate tööga rahulolu ja rolli selguse uuringute tulemuste võrdluses, kui nende mõõtmiseks on kasutatud erinevaid skaalasisid, sest ei saa välistada mõõtmisvahendi mõju uuringute tulemustele. Jackson ja Schuler (1985) on oletanud oma metaanalüüsi aluseks olevate uuringute tulemuste mitmekesisust kommenteerides, et tulemused võivad erineda just sellel põhjusel. Riski vähendamiseks kasutasin võimalusel olemasolevaid eestindatud skaalasisid (v.a tööga rahulolu skaala, mille väited ei tundunud olevat kooskõlas antud magistritöö teoreetilise raamistikuga).

Ja lõpetuseks, käesoleva magistritöö raames analüüsiti vaid ühe rollisaatja ettekujutust koolipsühholoogi rollist. Peale juhtide on koolipsühholoogidel mitmeid rollisaatjaid, kelle erinevad ootused võivad põhjustada psühholoogi rolli ebamäärasust ja rollikonflikti. Edasised uuringud võiksid keskenduda õpetajate, lapsevanemate ja õpilaste ootustele koolipsühholoogide rollile.

Piirangutele vaatamata on käesolev uuring andnud ülevaate Eesti koolipsühholoogide ülesannetest ning aitas mõista, milliseid ülesandeid peavad psühholoogid olulisemateks ning milliseid täidavad sagedamini. Analüüs näitas, et juhtide nägemus koolipsühholoogide funktsioonist on psühholoogide omaga sarnane. Rolli selguse, rollikonflikti ja tööga rahulolu uurimine aitas paremini mõista nende omavahelisi seoseid, mis on olulised organisatsioonide töö efektiivsuse seisukohalt. Avatud kommunikatsioon koolipsühholoogide rolli osas võib tõsta nende tööga rahulolu ning vähendada tööjõu voolavust.

Kasutatud kirjandus

- Abramis, D. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological Reports, 75*, 1411–1433.
doi:10.2466/pr0.1994.75.3f.1411.
- Albion, M. J., Fogarty, G. J., Machin, M. A., & Patrick, J. (2008). Predicting absenteeism and turnover intentions in the health professions. *Australian Health Review, 32*(2), 271–281.
doi:10.1071/AH080271
- Bauer, T. N., Erdogan, T., Bodner, T., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707–721.
doi:10.1037/0021-9010.92.3.707
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R. J., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 468–482. doi:10.1037/0021-9010.90.3.468
- Bogdanov, H., & Pertel, T. (2012). Vaimse tervise teenuste kaardistamine ja vajaduste analüüs. Tallinn: Tervise Arengu Instituut. Vaadatud aadressil
<http://www.epry.ee/assets/Uploads/133180653216Vaimse-tervise-teenuste-kaardistamine-ja-vajaduste-analyys.pdf>
- Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. G. (2005). Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: Findings from 3-year follow up of the PUMA study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(10), 1015–1025. doi:10.1097/01.jom.0000175155.50789.98
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 63–77. doi:10.1016/j.jvb.2008.01.004
- Bray, S. R., & Brawley, L. R. (2002). Role efficacy, role clarity, and role performance effectiveness. *Small Group Research, 33*(2), 233–253.
doi:10.1177/104649640203300204

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In E. S. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- CentAR (2010). Küsimustike peamiste psühhomeetriliste omaduste kirjeldus. Lisa raportile „Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis“. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR. Vaadatud aadressil https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_-_Psyhhosotsiaalsete_riskide_levik_Eestis_-_Lisa.pdf
- CentAR (2015). Teenustujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses. Uuringu raport. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR. Vaadatud aadressil <https://www.centar.ee/personaliuuringud/images/Avaliku%20sektori%20raport%201.1.pdf>
- Davis, R. S., & Stazyk, E. C. (2016). Examining the links between senior managers' engagement in networked environments and goal and role ambiguity. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 26(3), 433–447. doi:10.1093/jopart/muv023
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. doi:10.1108/02683940410526127
- Fisher, C., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320–333. doi:10.1037/0021-9010.68.2.320
- Furham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765–779. doi:10.1108/02683940910996789
- Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1201–1245). Chicago: Rand-McNally.
- Grünberg, M. (2008). Organisatsioonile pühendumise, organisatsioonipoolse toetuse tunnetamise ja tööstressi seosed kriminaalhooldussüsteemis. Publitseerimata magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool. Vaadatud aadressil http://vana.pare.ee/files_www/Maarja_Gr_nberg_magistrit____.pdf

- Grünberg, R. (2015). Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Tartu linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool. Vaadatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/49540/grunberg_reelika.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Haridusministeerium (2018). Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi statistikaportaal. Vaadatud aadressil haridussilm.ee
- Hassan, S. (2013). The importance of role clarification in workgroups: Effects on perceived role clarity, work satisfaction, and turnover rates. *Public Administration Review*, 73(5), 716–725. doi:10.1111/puar.12100
- Hassard, J., Teoh, K., & Cox, T. (2018). Job satisfaction: Theories and definitions. EU-OSHA (European Union information agency for occupational safety and health) WIKI. Vaadatud aadressil https://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions
- Hea juhtimistava. (2014, 22. jaanuar). Vaadatud aadressil <http://www.tooelu.ee/et/Kasulikku/toostressi-kaardistaja/Hea-juhtimistava>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1967). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366. doi:10.1037/0021-9010.76.3.350
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 445–507). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233–250. doi:10.1037/0033-2909.97.2.233

- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *36*(1), 16–78. doi:10.1016/0749-5978(85)90020-2
- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *51*(3), 319–337. doi:10.1006/jvbe.1995.1553
- Jenkins, S., Chenneville, T., & Salnaitis, C. (2017). Are peer specialists happy on the job? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, advanced online publication. doi:10.1037/prj0000259
- Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice. In C. L. Cooper & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 166–198). Oxford, UK: Blackwell.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen, (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). New York: Guilford Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Klaar, M., Übius, Ü., & Raudsepp-Alt, U. (2007). Tugiteenuste võimalused ja spetsialistide töörollid Tallinna üldhariduskoolides. Tallinn: Tallinna Haridusamet. Vaadatud aadressil <https://uuringud.tallinn.ee/uuring/vaata/2007/Tugiteenuste-voimalused-ja-spetsialistide-toorollid-Tallinna-uldhariduskoolides>
- Klinger, D. E., & Nalbandian, J. (2003). *Public personnel management: Contexts and strategies* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Koolipsühholoogi ametijuhend (2017). Eesti Koolipsühholoogide Ühing. Vaadatud aadressil <http://koolipsyhholoogid.ee/olulised-dokumendid/ametijuhend/>

- Kutsestandard (2015). Koolipsühholoog, tase 7. Vaadatud aadressil
<https://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10562892/pdf/koolipsuhholoo-g-tase-7.5.et.pdf>
- Kuusmaa, (2014). Tööstressi mõju personali voolavusele Radisson Blu Sky Hotel näitel. Publitseerimata lõputöö. Pärnu: Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. Vaadatud aadressil
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41902/kuusmaa_kevian.pdf?sequence=1
- Levinson, E. M., Fetchkan, R. & Hohenshil, T. H. (1988). Job satisfaction among practicing school psychologists revisited. *School Psychology Review* 17(1), 101–112.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand-McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403. doi:10.2307/20159050
- Lünekund, K. (2013). Tartu Ülikooli kliinikumi õdedel esinevad luu-lihaskonna valud ja nende seos psühhosotsiaalsete teguritega tööl. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool. Vaadatud aadressil
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31183/lunekund_katlin_mag.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16. doi:10.1300/J022v13n02_01
- Mackonienė, R., & Norvilė, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai*, 3, 1392–3137. Vaadatud aadressil
<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367186958675/datastreams/DS.002.1.01.ARTIC/content>
- Male, D. B., & Male, T. (2003). Workload, job satisfaction and perception of role preparation of principal educational psychologists in England. *School Psychology International*, 24(3), 259–275. doi:10.1177/01430343030243001

- Moss, C. L. (2014). Role conflict and role ambiguity as predictors of burnout in special and general education co-teachers. Doctoral Dissertation. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*. Walden University. Vaadatud aadressil <http://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1043&context=dissertations>
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803–832.
doi:10.1177/0095399707305546
- Olivares-Faúndez, V. E., Gil-Monte, P. R., Mena, L., Jélvez-Wilke, C., Figueiredo-Ferraz, H. (2014). Relationships between burnout and role ambiguity, role conflict and employee absenteeism among health workers. *Terapia Psicológica*, 32(2), 111–120.
doi:10.4067/S0718-48082014000200004
- Perry, J. L., & Porter, L. W. (1982). Factors affecting the context for motivation in public organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89–98.
doi:10.5465/AMR.1982.4285475
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (2018). Vaadatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/122012018003>
- Reimer, R. (2008). Kommunikatsiooniga rahulolu seosed organisatsioonile pühendumise, tööga rahulolu ja rollistressiga. Publitseerimata magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool. Vaadatud aadressil http://vana.pare.ee/files_www/Raili_Reimer_magistrit____.pdf
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 111–128.
doi:10.1016/0030-5073(77)90047-2
- Roost, G. (2015). Üldise töörahulolu, töö karakteristikute ja isiksuseomaduste seos Eesti õpetajate näitel. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool. Vaadatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/47645/roost_gea.pdf
- Rowntree, D. (1991). *Statistics without tears: An introduction for non-mathematicians*. London: Penguin Books.

- Räis, M. L., & Sõmer, M. (2016). Haridusliku erivajadusega õpilaste kaasava hariduskorralduse ja sellega seotud meetmete tõhusus. Teemaatiline raport: kaasamise tähenduslikkus. Tallinn: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR. Vaadatud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/55400/Teemaraport_Tahenduslikkus_final.pdf?sequence=14&isAllowed=y
- Savelsbergh, C., Gevers, J. M. P., van der Heijden, B. I. J. M., & Poell, R. F. (2012). Team role stress: Relationships with team learning and performance in project teams. *Group and Organization Management*, 37(1), 67–100. doi:10.1177/1059601111431977
- Schaubroeck, J., Ganster, D. C., Sime, W. E., & Ditman, D. (1993). A field experiment testing supervisory role clarification. *Personnel Psychology*, 46(1), 1–25. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00865.x
- Sepp, A. (2012). Eesti arstide tööga rahulolu. Tallinn: TTÜ Kirjastus. Vaadatud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/arst_2011.pdf
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., & Voitka, M. (2010). Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Tallinn: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR. Vaadatud aadressil http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf
- Shaffer, J. P. (1995). Multiple hypothesis testing. *Annual Review of Psychology*, 46, 561–584. doi:10.1146/annurev.ps.46.020195.003021
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2002). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113–137. doi:10.1080/00213624.2004.11506667
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Tugispetsialistide teenuse kirjeldus ja teenuse rakendamise kord (2018). Haridus- ja teadusministri määrus. Vaadatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/127022018010>

- Tropp, K. (2010). Nõustamine ja konsulteerimine laste arengu toetamisel. In *Nõustamise alused. Abimaterjal õppenõustamiskeskustele* (pp. 7–11). Tartu. Vaadatud aadressil http://www.eatl.ee/wp/wp-content/uploads/Noustamise_alused.pdf
- van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occupational Medicine*, *53*(3), 191–200. doi:10.1093/occmed/kqg038
- VanVoorhis, R. W., & Levinson, E. M. (2006). Job satisfaction among school psychologists: A meta-analysis. *School Psychology Quarterly*, *21*(1), 77–90. doi:10.1521/scpq.2006.21.1.77
- Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., & Ümarik, M. (2014). Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele: OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused. Tallinn: SA Innove. Vaadatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf
- Watkins, Jr., C. E., & Tipton, R. M. (1991). Role relevance and role engagement in contemporary school psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, *22*(4), 328–332. doi:10.1037/0735-7028.22.4.328
- Wright, B. E. (2001). Public sector work motivation: Review of current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administration and Theory*, *11*(4), 559–586. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a003515
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, *33*(1), 70–90. doi:10.1177/0275074002250254

Lisa 1. Koolipsühholoogide küsimustik

1. Koolipsühholoogi ülesanded⁶

Selles osas on loetletud mitmeid võimalikke tööülesandeid. Palun märkige iga puhul, kui võrd olete nõus, et koolipsühholoog peab sellega tegelema (skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 6 (olen täiesti nõus)).

- Hindamise läbiviimine (testimine, vaatlused jm)
- Tagasiside andmine hindamise (testimine, vaatlused jm) tulemuste põhjal
- 1. klassi õpilaste koolivalmiduse hindamine
- Õpilaste individuaalne nõustamine
- Õpetajate konsulteerimine
- Õpetajate nõustamine
- Juhtkonna konsulteerimine
- Sisekoolituste läbiviimine
- Erinevate sekkumiste korraldamine (reageerimine konfliktide, kiusamise, motivatsiooniprobleemide jmt korral)
- Ennetustegevus (tegutsemine probleemide tekke vältimiseks)
- Koolipersonalivaheliste konfliktide lahendamine
- Õpilaste individuaalne teraapia
- Lapsevanemate nõustamine
- Lapsevanemate konsulteerimine
- Lapsevanemate koolitamine (nt loengute ja seminaride läbiviimine)
- Osalemine lapsevanemate koosolekutel
- Grupitöö õpilastega (töötoad, psühholoogiateemalised klassijuhataja tunnid, kiusamisvastaste ja sotsiaalsete oskuste programmide tunnid jms)
- Õpetajate asendamine tunnis
- Õpetamine (ainete, sh valikainete läbiviimine)
- Klassijuhatamine
- Praktikantide juhendamine
- Uute töötajate juhendamine
- Uute töötajate toetamine kohanemisperioodil
- Ürituste korraldamine
- Osalemine tugimeeskonna koosolekutel
- Osalemine juhtkonna koosolekutel
- Enda pakutavate teenuste tutvustamine õpilastele
- Osalemine ümarlaudades ja juhtumikoosolekutel koolisisest
- Osalemine ümarlaudades ja juhtumikoosolekutel koolivälisest
- Osalemine kovisioonides
- Osalemine supervisioonides
- Osalemine õpilaste arenguestlustel
- Uurimus- ja loovtööde juhendamine

⁶ Koolijuhtide küsitlus sisaldas sama osa.

Osalemine õppenõukogus
Õpilase individuaalse arengu jälgimise kaardi täitmine
Osalemine erialastel koolitustel ja konverentsidel
Õpilaste iseloomustuste kirjutamine
Küsitluste koostamine
Küsitluste läbiviimine ja tulemuste interpreteerimine
Õpilaste karjäärinõustamine
Individaaltundide läbiviimine käitumisraskustega või koduõppel olevate õpilastega
Osalemine riigieksamil valvajana
Osalemine kooli arendustegevuses
Karjääriõppe koordineerimine koolis
Söökla korrapidamine
Suitsejatate „patrull“ koolimaja ümbruses
Psühholoogiaalaste infomaterjalide koostamine (nt õpetajate jaoks)
Osalemine erialases arendustegevuses
Aineõpetajate toetamine individuaalsete õppekavade koostamisel
Õpilaste saatmine õppekäikudel

2. Teie tööülesanded

Järgnevas osas märkige palun iga tööülesande puhul, kui sageli Teie seda täidate (skaalal 1 (üldse mitte) kuni 6 (väga sageli)).

Ülesanded samad

3. Rolli selgus⁷

Selles küsimustiku osas uuritakse Teie rolli selgust.

Vastake palun allpool olevatele küsimustele. Vastamiseks peate liigutama slaidarit etteantud skaalal (0 (väga vähesel määral) kuni 100 (väga suurel määral)).

Kas Teie töö on selged eesmärgid?

Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?

Kas Te teate täpselt, mida Teilt töö oodatakse?

Kas Teile esitatakse töö vastuolulisi nõudmisi?

Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?

Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?

Kas Te peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad teile ebavajalikud?

⁷ Sisaldab ka rollikonflikti küsimusi (neli viimast).

4. Tööga rahulolu⁸

Küsimustiku viimases osas uuritakse Teie tööga rahulolu.

Allpool on toodud mõned väited. Märkige palun, kuivõrd olete nendega nõus, liigutades slaidarit (skaalal 0 (ei ole üldse nõus) kuni 100 (täiesti nõus)).

Laias laastus olen ma oma tööga rahul.

Üldiselt ei meeldi mulle minu töö.⁹

Enamasti meeldib mulle siin töötada.

Ma mõtlen tihti sellest asutusest töölt lahkumise peale.

Ma kavatsen otsida töökohta uue tööandja juures lähima aasta jooksul.

⁸ Sisaldab ka töölt lahkumise kavatsuse küsimusi (kaks viimast).

⁹ Pööratud väide.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Julia Šarapova

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Eesti koolipsühholoogide rolli selgus ja tööga rahulolu”, mille juhendaja on Astra Schults,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 20.05.2018