

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Liina Pakosta

EESTI ÕPETAJATE TÖÖGA RAHULOLU JA SELLE SEOSSED ISIKSUSEGA
Magistritöö

Juhendaja: Kätlin Anni

Tartu 2024

Eesti õpetajate tööga rahulolu ja selle seosed isiksusega

Kokkuvõte

Töökoha ja tööga rahulolevad õpetajad on eduka haridussüsteemi loojad ja hoidjad. Missugune on „hea” õpetaja? Seda on aegade jooksul palju küsitud. Vähem on küsitud, millised on õpetajat iseloomustavad isiksusejooned Suure Viisiku teooria mõistes ja kuidas on need seotud õpetajaks olemise ning õpetaja tööga rahuloluga. Kuna õpetajate isiksuse kohta on väga vähe uuringuid nii meil kui mujal, siis annab käesolev töö materjali selle puudujäägi parandamiseks. Kasutades 198-st üksikväitest koosnevat „The 100 Nuances of Personality” küsimustikku (100NP; Henry & Mõttus, 2021) kaasati uuringusse Eesti Geenivaramu Isiksuseuuringus osalenud eesti keelt kõnelevad õpetajad (N = 3412). Selgitati välja erinevate kooliastmete õpetajate erinevused isiksusedomeenides ja nüanssides. Leiti seosed erinevate kooliastmete õpetajate töökohaga ja tööga rahulolu ning isiksuseomaduste vahel. Tulemused näitasid, et eesti õpetajate gruppide vahel olid kõige suuremad erinevused avatuses. Tööga rahulolul oli kõige tugevam seos neurootilisusel negatiivselt ja avatusel kogemusele ning ekstraversusel positiivselt. Töökohaga oldi üldiselt vähem rahul, kui elukutse valikuga/töoga. Käesolev uurimus aitab õpetaja isiksust terviklikumalt mõista ja nüansside tasandil kaardistada, olla kasuks tööpsühholoogias või coachingul.

Märksõnad: *õpetajad, tööga rahulolu, Suur Viisik, isiksuse jooned, domeenid, nüansid, isiksus*

Estonian Teachers Job Satisfaction And Its Relationship With Personality

Abstract

Teachers who are satisfied with their workplace and work are the creators and maintainers of a successful education system. What is a 'good' teacher? This has been asked a lot over the ages. Less has been asked what are the personality traits that characterize a teacher in terms of the Big Five theory and how they are related to being a teacher and satisfaction with a teacher's work. Since there are very few studies on the personality of teachers, both here and elsewhere, this work provides material to correct this deficiency. Using the 198-item "The 100 Nuances of Personality" questionnaire (100NP; Henry & Mõttus, 2021), Estonian-speaking teachers (N = 3412) who participated in the Personality Survey of the Estonian Genome were included in the study. Differences in personality domains and nuances of teachers of different school levels were found out. Relationships were found between job and job satisfaction and personality traits of teachers of different school levels. The results showed that there were the biggest differences in openness between the groups of Estonian teachers. Job satisfaction had the strongest relationship with neuroticism negatively and openness to experience and extraversion positively. In general, people were less satisfied with the workplace than with the choice of profession/work. This research helps to understand the teacher's personality more comprehensively and to map it at the level of nuances, to be useful in work psychology or coaching.

Keywords: teachers, job satisfaction, Big Five, personality traits, domains, nuances, personality

Sissejuhatus

Õpetajate tööga rahulolu uurimise vajadusest

Õpilased, nende vanemad, kolleegid ja kooli juhtkond loodavad õpetajate isiksuses näha emotsionaalset stabiilsust, stressitaluvust, head suhtlemisoskust, probleemilahendusoskust, head kohanemisoskust jm, mis esitab õpetaja isiksusele suured nõudmised ühiskonna poolt (Aidla & Vadi, 2010). Õpetajad on väljapaistvad haridussüsteemis üle maailma nii arvuliselt kui ka haridustulemuste mõjutajatena (Göncz, 2017; Kim et al., 2019). Motiveeritud, töökoha ja tööga rahulolevad õpetajad on eduka haridussüsteemi oluline eeldus (Teaching and Learning International Survey-TALIS, 2018).

Õpetajate töösse suhtumisel ja tööga rahulolul on mõju hariduse kvaliteedile, õpilaste saavutusele, õpetamise produktiivsusele ja efektiivsusele ja see on ka põhjus, miks õpetajate tööga rahulolule peaks edaspidistes uuringutes rohkem tähelepanu pöörama (Colomeisci et al., 2014). Õpetaja tegevuse mõju õpilastele põhineb suuresti õpetaja isiksuseomadustel, mis tingib vajaduse õpetajate isiksuseuuringute järele ja isiksuseomaduste rolli olulisuse teadvustamist haridustegevuses (Göncz, 2017; Kim et al., 2019). Õpetajate isiksuseomaduste uurimine moodustab eraldiseisva uurimisteema hariduspsühholoogias, millele on seni vähe tähelepanu pööratud (Göncz, 2017). Autorid soovivad kasutada selleks eelkõige Suurt Viisikut (*Big Five*), mis annaks võrreldava teadusliku raamistiku isiksuse taksonoomiate näol (parem süstemaatika, paremad lahendused andmekogumiseks, hindamisvahenditele ja uurimisdisainile) varasemalt kasutatud esseevormide, vaatluste, õpilaste ja teiste õpetajate ning ekspertide hinnangutega võrreldes (Göncz, 2017). Kim et al. (2019) toovad metaanalüüsi põhjal välja, et palju on pööratud tähelepanu efektiivse õpetaja isiksuseprofiilidele, kuid vähe on uuringuid Suure viisiku baasil õpetaja isiksuse seostest tööga rahulolu kohta.

Õpetajate tööga rahulolu

Tööga rahulolu on defineeritud kui meeldivat emotsionaalset seisundit, mis tuleneb oma töö

või töökogemusele hinnangu andmisest (Locke, 1976).

Õpetajate sisemist tööga rahulolu mõjutavad nii positiivne afektiivsus positiivselt kui ka negatiivne afektiivsus negatiivselt (Luque–Reca et al., 2022). Õpetajate tööga rahulolu ja töö soorituse vahel on leitud statistiliselt oluline vastastikune seos (Chandrasekara, 2019). Õpetajate pikaajalisel karjääril on seos kire, tähenduslikkuse ja positiivse töökultuuriga, aga ka kolleegide toetavate suhetega töökohal, rahalise tasuvuse, autonoomia ja sooviga õpetada (Babic et al., 2022).

Õpetamine on emotsionaalset pingutust nõudev elukutse. Admiraal ja Kittelsen Roberg (2023) toovad välja turvalise koolikeskkonna, kaasava ja koostöise koolikultuuri, kui peamise õpetajate tööressursi, samas kui kõrge tööstress ja tajutud barjäärid professionaalses arengus seda ei ole. Lahkutakse rahulolematuse tõttu ametiga ja 50% lahkujatest ei ole rahul kooliga – suured nõudmised tööl on negatiivselt seotud tööga rahuloluga (Admiral & Kittelsen Roberg, 2023). Õpetajate esmaseks mõjutajaks tööga rahulolus on õpetajate heaolutunne ja entusiasm, mis on positiivses seoses töökoormusega, töökeskkonnaga, töötingimustega, turvatundega, kaaslaste toetusega, suhetega õpilaste ja vanematega, heade suhetega kolleegidega ja üldsuse positiivse arvamusega, samal ajal, kui kõige selle puudumine tekitab kurnatust, stressi, läbipõlemist ja neist tingitud vaimseid ning füüsilisi vaevusi (European Commission/EACEA/Eurydice, 2021). Peamiste õpetajate tööga rahulolematuse ja stressi allikatena on toodud välja administratiivtöö suur hulk, vastutus õpilaste õppetulemuste eest ja pidevalt juhtide poolt antavate korralduste muutumisega kursisolemine (Teaching and Learning International Survey-TALIS, 2018).

Demirtas (2010) toob välja algkooliõpetajate rahulolu tööga läbi vanusegruppide. Kõige rohkem olid rahul tööga 36-40aastased, sellele järgnesid vanusegrupid 26-30aastased ja 31-35aastased ning kõige vähem oli tööga rahul üle 41 aastaste vanusegrupp. Üle 41aastaste jaoks, kelle tööstaaž õpetajana on rohkem kui 21 aastat, annavad autorid soovitusi tegeleda *mentorluse*, või *coachinguga* nooremate kolleegide heaks, et säiliks kogemustega töötajate tööga rahulolu (Demirtas, 2010).

Isiksuse ja töökoha sobivus

Isiksuse ja töökoha sobivus on seotud tööalaste huvide ja (Holland, 1997; King et al., 2017) tööalase käitumisega: töökeskkonna valik, kõrgem tööga rahulolu, parem töösooritus, karjääriedu, pikaajalisem samal töökohal töötamine, aga ka väiksem stressitase (Nye et al., 2017). Isiksuse ja organisatsiooni huvide kokku sobimisel on motiveeriv funktsioon, mis annab suuna ja energia (Van Iddekinge et al., 2011; Hoff et al., 2020).

Toetudes Kurt Levini väljateooriale väidavad Cooman & Vleugels (2022), et isiksuse ja

keskkonna vaheline interaktsioon ja vastastikune mõju on inimese käitumise esmane juhtija. Keskkond kui niisugune omab erinevaid vorme, millest organisatsiooniline keskkond on üks olulisemaid, kuhu inimesed võivad sobituda või mitte sobituda: inimesed oma vajaduste, väärtuste, eesmärkide, võimete ja isiksuseomadustega ühelt poolt ja organisatsioon oma nõudmiste, väärtuste, võimaluste ja kultuuriga teiselt poolt. Sobitumine keskkonda on arenev protsess, mis vallandab käitumuslikke, kognitiivseid ja afektiivseid vastuseid (Cooman & Vleugels, 2022).

Isikud valivad töökeskkonda, millega nende väärtused ja isiksusejooned sobivad. Schneideri (1987) ASA mudel (*Attraction - Selection – Attrition*) vaatab isiku ja organisatsiooni kokkusobivust läbi sotsialiseerumise ja isiksusejoonte arenguliste mustrite. ASA mudel sisaldab külgetõmmet, valikut ja hõõrdumist. Inimestele meeldib töötada organisatsioonides koos endasarnaste isikutega omades sarnaseid isiksusejooni ja organisatsioonid valivad juba organisatsiooni kuuluvatele liikmetele sarnaseid isikuid ja need, kes ei ole sarnased, kalduvad lahkuma (Schneider, 1987).

Roberts (2006) arendab edasi ASA mudelit, väites, et seal ei ole piisavalt võimalust isiksuse ja organisatsiooni omavaheliseks sobitumiseks ega isiksuse või organisatsiooni muutumiseks aja jooksul. Ta lisab kaks elementi ASA mudelisse ja loob ASTMA mudeli isiksuse ja organisatsiooni koostoime kohta. ASTMA mudel sisaldab peamisi isiksuse- ja organisatsioonivahelisi kogemusi elu jooksul: külgetõmme (*attraction*) – inimene hindab oma sobivust pakutavale ametikohale ja tunneb huvi vastavalt informatsioonile, mida ta selle töö kohta saab; valik (*selection*) – töötajad valivad nii töökohta kui ka ettevõtjad valivad töötajaid vastavalt sobimisele sellele töökohtale; transformatsioon, muutumine (*transformation*) – inimesed võivad muuta oma organisatsioonilist käitumist aja jooksul; manipuleerimine (*manipulation*) – näitab, et inimesed ei ole abitud organisatsiooni nõudmiste suhtes, püüdes kujundada teadlikult oma isiksust organisatsiooniga sobivuse suunas või muutes organisatsiooni; kulumine/hõõrdumine (*attrition*) – kirjeldab, kes organisatsiooni jäävad ja kes lahkuvad (Roberts, 2006). Roberts kirjeldab, et organisatsiooni jäävad need, kelle omadused sinna sobituvad ja kui ei sobitu, siis nad lahkuvad. Sest inimesed muutuvad aja jooksul organisatsiooniga sarnasemaks ja need, kes on kõige sarnasemad, püsivad kõige kauem. Kuigi mudel on järjestikuse struktuuriga, on selge, et isikud läbivad neid astmeid mitmeid kordi ja erinevalt: jättes astmeid vahele, muutes nende järjekorda või korrates neid tulenevalt suhestumisest organisatsiooniga (Roberts, 2006).

Isiksus ja Suur Viisik

Isiksust on defineeritud aegade jooksul paljude autorite poolt mitmeti (Bergner, 2020), kuid ei ole leitud ühtset tähendust, mis oleks aktsepteeritav kõigile isiksuse teoretikutele (Feist et al., 2013). McCrae & John (1992) leiavad isiksuse defineerimisel, et inimesed erinevad oma püsivate emotsionaalsete, inimestevaheliste, kogemuslike, hoiakuliste ja motiveerivate stiilide poolest. Bergner (2020) defineerib isiksust järgnevalt: isiksus on pidev joonte ja stiilide esitus (*state*), mida ta väljendab ja mille karakteristikud esitavad dispositsioone ehk isiku kalduvusi enda kohta.

Ka isiksusteooriaid on mitmeid. Käesolev töö käsitleb isiksust Suure Viisiku teooria (Allik, 2003; Allik & McCrae, 2002; Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992) kontekstis, mis on domineeriv isiksuse taksonoomia (Anglim & O'Connor, 2019). Suur viisik ehk viiefaktoriline isiksusemudel (*Big Five*) on faktoriaalne mudel, mis on välja töötatud omadussõnade baasil, kasutades leksikaalset lähenemist: kasutades nii loomuliku keele omadussõnu kui ka teoreetilisi isiksuse küsimustikke (McCrae & John, 1992). Mudel toob välja universaalse ülekultuurilise isiksuseomaduste hierarhilise korralduse viie põhidimensiooni järgi: Neurootilisus (*Neuroticism*), Ekstravertsus (*Extraversion*), Sotsiaalsus (*Agreeableness*), Avatus kogemusele (*Openness to Experience*) ja Meelekindlus (*Conscientiousness*) (McCrae & Costa, 1997). Põhidimensioonid (*domeenid, isiksusejooned, jooned*) jagunevad omakorda alaskaaladeks ehk tahkudeks (*facets*) (Allik, 2003; McCrae & Costa, 1997), mis on kokkuvõtvalt esitatud alljärgnevas ülevaatlikus tabelis 1.

Tabel 1

Suure viisiku isiksusejooned ja alaskaalad (Allik, 2003)

Neurootilisus	Ekstravertsus	Avatus	Sotsiaalsus	Meelekindlus
ärevus	soojus	fantaasiale	usaldus	asjatundlikkus
vaenulikkus	seltsivus	kunstile	siirus	korralikkus
masendus	kehtestavus	tunnetele	omakasupüüdmatust	kohusetunne
enese kontroll	aktiivsus	tegudele	järeleandlikkus	eesmärgipärasus
impulsiivsus	seiklusjanu	ideedele	tagasihoidlikkus	enesedistsipliin
haavatavus	positiivsed emotsioonid	väärtustele	osavõtlikkus	kaalutlemine

Tahud jagunevad nüanssideks, mis on sisuliselt üksikküsimused või nende üksikküsimuste väikesed grupid, mis asuvad madalaimal identifitseeritaval tasemel isiksusejoonte hierarhias ja on kõikide ülemiste astmete moodustajad, omades sarnaseid joonte omadusi ülemiste astmetega (näiteks püsivus ajas, ülekultuurilisus) (Condon, 2020).

Isiksusejooni nimetatakse „laiadeks” (*broader*) kui nad on seotud üldisemate tendentsidega ja abstraktsema kogemuse või käitumisega ja „kitsasteks” (*narrow*) kui nad on seotud konkreetsemate käitumistega. Laiemad isiksusejooned asuvad hierarhiliselt kõrgematel astmetel omades suuremat üldistusvõimet ja kitsamad madalamatel omades spetsiifilisemat seletusvõimet (Anglim & O`Connor, 2019; Mõttus & Rozgonjuk, 2019, Anni et al., 2023).

Viimasel ajal on tekkinud Suure Viisiku kõrval huvi isiksuse peenemate nüansside (*nuances*) vastu. Sest uuringud on näidanud, et nüansid kirjeldavad isiksust mõnede teemade või nähtuste uurimise jaoks täpsemalt, kui Suure Viisiku viis faktorit, mis on liiga laiad ehk üldised, jättes välja individuaalseid omadusi ja ei näita milline nüanss ehk üksikküsimus vaadeldavasse seosesse kui palju panustab (Mõttus, 2016; Mõttus et al., 2020; Anni et al., 2023).

Õpetajate isiksusejooned

Uurides isiksust ja ameteid eesti valimil võrdlesid Anni et al. (2023) isiksusejooni ametialaselt. Joonte suuremad keskmised näitasid paremat töösooritust ja kaldusid olema rohkem homogeensemad nende joontega, mis nõudsid kõrgemal tasemel töösooritust. Joonistusid välja erinevad isiksuseprofiilid. 263 ameti hulgas analüüsiti ka üheksa erineva kooliastme õpetajate erinevusi isiksusedomeenides. Neurootilisuse skoor oli kõrgeim keeleõpetajatel ja madalaim kutseõpetajatel. Ekstravertsus oli kõrgeim keeleõpetajatel ja madalaim kõrgkooli õppejõududel. Avatus kogemusele oli kõrgeim samuti keeleõpetajatel, kuid ka kõrgkooli õppejõududel, aga madalaim õpetajate abidel. Kõrgeim sotsiaalsus leiti keeleõpetajatel, kuid ka erivajadustega laste õpetajatel ja madalaim kutseõpetajatel. Algkooliõpetajad ja õpetajate abid olid sotsiaalsuselt kõige sarnasemad. Meelekindlus leiti kõige kõrgem kutseõpetajatel ja madalaim algkooliõpetajatel (Anni et al., 2023).

Aidla & Vadi (2010) uurisid õpetajate kui omaette ametigrupi isiksusejooni ja võrdlesid neid eesti kogupopulatsiooniga. Nad leidsid, et eesti õpetajad on üldiselt vähem neurootilisemad ja rohkem sotsiaalsemad ning meelekindlamad kui kogupopulatsioon ja nende omaduste tõttu sobivadki õpetajaametisse.

Lauer (2014) toob magistritöös välja eesti lasteaiaõpetajate isiksusejooned võrdluses keskmise eesti naisega. Lasteaiaõpetajad olid ekstravertsemad, meelekindlamad, sotsiaalsemad ja

vähem neurootilisemad kui keskmine eesti naine. Avatus leiti natukene väiksem kui keskmisel eesti naisel.

Vorkapic (2012) võrdleb lasteaiaõpetajate isiksuseomadusi Ameerika normidega Suure Viisiku mudeli järgi ja leiab, et kõik Suure Viisiku alaskaalad nagu ekstravertsus, sotsiaalsus, avatus kogemusele, meelekindlus ja neurootilisus olid keskmiselt kõrgema skooriga kui norm. Neurootilisus oli kõige madalam ja avatus kogemusele oli kõige kõrgem (Vorkapic, 2012).

Vorkapic et al. (2016) uurivad erinevusi lasteaiaõpetajateks ja algkooliõpetajateks õppivate tudengite isiksusejoonte vahel ja leiavad, et erinevused kahe grupi vahel neurootilisuse, ekstravertsuse, avatus kogemusele ja sotsiaalsuse osas ei ole statistiliselt olulised, kuid meelekindlus osutub statistiliselt oluliselt kõrgemaks algkooliõpetajatel võrreldes lasteaiaõpetajatega. Siinjuures toovad aga autorid välja, et mõju võivad avaldada õpitud aastad, mis on vastavalt 3 aastat lasteaia õpetajatel ja 5 aastat algkooliõpetajatel (Vorkapic et al., 2016).

Tööga rahulolu ja isiksuse seostest

Varasemalt on palju uuritud üldise tööga rahulolu seoseid isiksusega ja on leitud, et isiksus on tööga rahulolu dispositsiooniline allikas (Judge et al., 2002). Isiksusejooned ja nende kombinatsioonid on määrava tähtsusega nii tööga rahulolus kui ka eluga rahulolus. (Judge et al., 2002). Isiksuseomadused on kaasasündinud ja püsivad suhteliselt muutumatutena elu jooksul. Isiksus mõjutab meie mõtteid ja käitumist ka tööalaselt. Kui inimestel on töö, mis sobitub isiksusega, on inimesed oma eluga rohkem rahul, sest väga suure osa oma elust veedavad inimesed tööl. Töökoht määrab elukvaliteeti seoses isiksusega (Judge et al., 2002; Möttus et al., 2023).

Judge et al. (2002) leiavad metaanalüüsis, et üldine tööga rahulolu seostub kõige tugevamalt ja negatiivselt neurootilisusega ning seejärel meelekindluse ja ekstravertsusega positiivselt, kuid samas ei ole meelekindlusel ja sotsiaalsusel leitud seost tööga rahuloluga kõikides uurimustes või on leitud ka negatiivne seos. Avatus kogemusele oli nõrgas seoses tööga rahuloluga. Suure Viisiku domeenidest on just neurootilisuse seoseid tööga rahuloluga kõige sagedamini uuritud ja leitud negatiivseid tugevaid seoseid (Judge et al., 2002).

Törnroos et al. (2019) uurisid tööga rahulolu seoseid isiksusega 25-s erinevas ametigruppis. Nad leidsid ametigruppide vahel erinevusi: samadesse ametitesse koondusid sarnasemate isiksusejoontega inimesed. Leiti et isiksuseomadused, mis on sarnased nende isiksuseomadustega, mida konkreetse ameti jaoks vajatakse, on positiivselt seotud inimese tööga rahuloluga. Lisaks leiti, et kui indiviidi isiksuseomadus ja tema ametigrupi keskmine vastav omadus kokku sobivad, siis on

tööga rahulolu suurem. Näiteks, kui ametigrupi keskmine neurootilisuse tase oli madal, siis olid kõrge neurootilisusega inimesed oma tööga vähem rahul, võrreldes sellega, kui keskmine ametigrupi neurootilisuse tase oli kõrge. Ja ka vastupidi – madalama neurootilisusega inimesed olid rohkem rahul tööga madala keskmise neurootilisusega gruppides, aga mitte kõrge neurootilisusega ametites (Törnroos et al., 2019). Sarnane muster leiti ka avatusega ehk madala avatuse keskmisega ametigruppides, kus kõrge avatusega inimesed olid vähem rahul kui madala skooriga inimesed. Ilmselt ei vasta see töö nende vajadustele uudsuse, kognitiivsete väljakutsete ja enesearengu võimaluste osas. Isiksusejooned, mis sobivad vastava ametiga võivad tõsta isik-keskkond sobivust ja seeläbi ka tööga rahulolu (Törnroos et al., 2019). Autorid rõhutavad, et isiksusejooned on olulised nii ametite valikul isikute poolt kui ka isikutel saadud mingisse amatisse valitud (Törnroos et al., 2019).

Õpetajate isiksuse seos tööga rahuloluga

Kuna õpetajate isiksust on vähe uuritud, siis ei ole leida ka väga palju õpetajate isiksuse seoseid tööga rahuloluga käsitlevaid teadusartikleid. Võib leida siiski Eesti põhikooliõpetajate uuringu, kus leiti tööga rahuloluga statistiliselt olulised seosed neurootilisusel negatiivselt ja ekstravertsusel positiivselt (Proover, 2014).

Ranashinge & Kottawata (2016) kasutades Big Five Inventory (McCrae & John, 1992) uurisid isiksusejoonte ja õpetajate tööga rahulolu seoseid: leiud näitavad, et ekstravertsus, meelekindlus, ja avatus kogemusele panustavad õpetajate tööga rahulolusse tugeva positiivse seosena, sotsiaalsus keskmise positiivse ja neurootilisus nõrga kuni tugeva negatiivse seosena.

Käesoleva töö vajalikkus, eesmärgid ja uurimisküsimused

Kirjandusest ilmneb, et Suurt Viisikut on isiksuseuuringutes kasutatud peamiselt domeenide ja tahkude tasandil. Peenemate nüansside ehk üksikküsimuste kaudu on isiksust üldse väga vähe uuritud (Stewart et al., 2022; Anni et al., 2023). Ka ilmneb kirjandusest, et õpetajate tööga rahulolu on Suure Viisiku kaudu suhteliselt vähe uuritud ja nüansside tasandil peaaegu üldse mitte. Seepärast on õpetajate tööga rahulolu seoste uurimine just nüanssidega käesoleva töö oluline panus, pakkudes empiirilist alust õpetajate isiksusejoonte kaardistamisel.

Käesoleva töö eesmärgiks ongi selgitada välja erinevate kooliastmete õpetajate erinevusi tööga rahuloluga ning teha seda isiksuseomaduste lõikes, nii domeenide kui ka nüansside tasemel. Samuti on eesmärgiks leida, kui suured seosed ilmnevad õpetajate isiksuse ja tööga rahulolu vahel.

Uurimisküsimused:

- a) Kui suured erinevused isiksusedomeenides- ja nüanssides ilmnevad erinevate kooliastmete õpetajate gruppides?
- b) Kui suured erinevused on erinevate kooliastmete õpetajatel tööga rahulolus?
- c) Millised seosed on isiksuseomaduste ja tööga rahulolu vahel domeenide lõikes?
- d) Mil viisil ennustavad suure viisiku domeenid rahulolu tööga?
- e) Missugused nüansid on kõige tugevamalt seotud tööga rahuloluga?

Meetod

Valim

Käesoleva töö valim on moodustatud Eesti Geenivaramu Isiksuseuuringus osalenud geenidoonoritest, kes uuringus vastasid, et nende peamine elukutse on õpetaja või õppejõud ja kes valisid küsimustikule vastamiseks eestikeelse versiooni. Valim on piiratud geenidoonorite ja võimalusega kasutada internetti. Siiski võib eeldada, et õpetajatel kui haritumatel ja informeeritumatel ühiskonna liikmetel olid need võimalused olemas. Geenuuringusse kutsuti osalema erinevate meediakanalite vahendusel ja see oli üleüldiselt teada. Valimis on eesti keelt kõnelevad õpetajad. Valim on esinduslik eestikeelsele Eesti õpetajate populatsioonile.

Käesolevas uurimuses osales 3412 õpetajat/õppejõudu. Tabelis 2 on toodud osalejate arv kooliastmeti ja õpetajate vanus. Sealhulgas noorim vastaja oli 20 aastane ja vanim 93 aastane. Näeme, et naisõpetajate arvuline osakaal (85,8%) on kordades suurem, kui meesõpetajatel (14%). Meeste osakaal on suurem kõrgkoolide arvelt. Kuna naisõpetajaid töötab Eesti koolides tunduvalt rohkem, kui meesõpetajaid (Rootalu, 2022) siis naisõpetajate suur osakaal avaldub ka käesolevas valimis. Ka näeme suhteliselt kõrget keskmist vanust, mis kinnitab varasemaid andmeid õpetajaskonna vananemisest (Rootalu, 2022; TALIS, 2018).

Mõõtevahendid

Isiksus.

Isiksuseuuringus kasutati uut mõõtevahendit The 100 Nuances of Personality (100NP, <https://osf.io/etp3q>) (Henry & Mõttus, 2021). See on Isiksuseüsimustik, mis koosneb 198-st

üksikväitest ja töötati välja Tartu Ülikooli ja Edinburghi Ülikooli teadlaste kaheaastase töö tulemusena. 100NP väited selekteeriti üksikväidete kaupa suurematest väidete kogumikest International Personality Item Pool (Goldberg, 1999) ja Synthetic Apertue Personality Assessment (Condon & Ravelle, 2016) ja kirjutati ka mõned lisaväited autorite poolt. Suurem variatiivsus tagati väidete selguse, lühiduse ja kõrge entroopiaga. Küsimustik võimaldab keskenduda uurimisele üksikväidete tasemel.

Osalejad vastasid 6-pallisel Likerti tüüpi skaalal 1-6 „täiesti vale“ kuni „täiesti õige“.

Tabel 2

Osalenud õpetajate arv ja vanus erinevates kooliastmetes

	<i>N</i>	Osakaal (%)	Keskmine vanus	<i>SD</i>
Õpetajaid kokku	3412		49.22	15.18
Naised	2929	85.84	48.57	14.73
Mehed	483	14.16	53.18	17.18
Kooliaste				
Lastehoiu õpetajad	186	5.45	45.77	13.70
Lasteaiaõpetajad	820	24.03	49.07	13.75
Algkooli- ja põhikooliõpetajad	258	7.56	48.97	13.23
Kutsekooli- ja gümnaasiumi õp.	150	4.40	56.86	15.83
Eripedagoogid	186	5.45	44.23	15.58
Õpetaja abid	450	13.19	48.71	13.27
Keele-, muusika-, ja kunstiõp.	204	5.98	50.36	17.62
Kõrgkooli õppejõud	1158	33.94	49.75	16.40

Amet.

Osalejad vastasid avatud vastusega küsimusele: „Palun kirjutage oma peamise ameti nimetus praegu või enne töötamise lõpetamist“.

Saadud vastused ühtlustati, et avatud vastuste kodeerimine vastavalt ISCO-08 (International

Labour Office, 2012) ametite klassifikatsioonisüsteemile oleks korratav. Kui osaleja nimetas mitu peamist ametit, siis võeti kodeerimiseks enamasti esimene nimetatud amet (üksikutel kordadel tehti erand, kui esimene nimetatud amet oli liiga üldsõnaline ja teine oli täpsem). Kui vastuste kirjalpilt oli ühtlustatud, siis kodeeriti need vastavalt ISCO-08 klassifikatsioonile kuni 4-numbrilise koodiga. Osad vastused olid üldsõnalisemad, mistõttu kasutati vajadusel ka 2- või 3-kohalisi koode. Kodeerimist on põhjalikumalt kirjeldatud Anni et al. (2023) töös.

Käesolevasse töösse on kaasatud osalejad, kes nimetasid oma peamiseks ametiks ISCO-08 klassifikaatori järgi pedagoogika tippspetsialistide (kahekohalise koodiga 23) alla kuuluvad ametinimetused. Lisaks kaasati töösse lapsehoidjad, lastehoiu õpetajad ja õpetajate abid, kes kuuluvad isikuhooldustöötajate (kahekohaline kood 53) alla. Kuna eesmärgiks oli võrrelda erinevate kooliastmete õpetajaid, siis jäeti selle töö valimist välja need õpetajad, kelle vastuses ei olnud viidet kooliastmele (nt vastati vaid „õpetaja“). Kuna end gümnaasiumiõpetajana (ISCO-koodiga 2330) määratlenud osalejaid oli teiste gruppidega võrreldes vähem, siis ühendati need kutseõpetajatega (ISCO-koodiga 2320) eraldiseisvasse gruppi tähistusega 2320x. Samuti ühendati huvikoolide ja eratundide keeleõpetajad, muusikaõpetajad ja kunstiõpetajad (ISCO-koodid 2353, 2354 ja 2355) ühte gruppi tähistusega 2350x.

Seega kaasati analüüsi järgmised õpetajate grupid järgmiste ISCO-koodidega: 2310 – ülikoolide ja kõrgkoolide õppejõud, 2320x – kutse-, ja gümnaasiumi õpetajad, 2341 - alg-, ja põhikooli õpetajad, 2342 - lasteaia õpetajad, 2350x - keele-, muusika- ja kunstiõpetajad, 2352- eripedagoogid, 5311 - lapsehoidjad-lastehoiu õpetajad, 5312 - õpetajate abid. Nimetatud koodides „x“ on tähis, mis viitab uurijapoolselt kokkupandud gruppidele, eristades neid standardsetest ISCO põhimest koodidest. Osaliselt sama valimit on analüüsitud ka Anni et al. (2023) töös, kuid seal ei ühendatud eelkirjeldatud gruppe ja analüüsiti koguvalimit 263 ametigrupi lõikes.

Tööga rahulolu.

Tööga rahulolu uuriti kahe väitega: (1) olen rahul oma töökohaga ja (2) olen rahul oma elukutse valikuga. Osalejad hindasid väiteid skaalal 1-6 „täiesti vale“ kuni „täiesti õige“.

Protseduur

Andmed koguti vahemikus november, 2021 kuni aprill, 2022. Kõik geenidoonorid said kutse isiksuseuuringusse ja neil oli võimalus vastata veebiküsimustikule. Osalejad andsid informeeritud nõusoleku ja allkirjastasid selle elektrooniliselt pärast uuringuinfo lugemist. Testi täitmine võttis aega umbes 25–40 minutit. Pärast testi täitmist said osalejad personaalselt tagasisidet oma põhiliste

isiksuseomaduste kohta, mis kuvati pärast küsimustele vastamist ekraanile ja osaleja soovi korral saadeti see ka osaleja meilile. Samas anti osalejale võimalus tagasisidest loobuda. Osaleja võis loobuda testi täitmisest enne või testi täitmise ajal. Uuring oli saanud loa Eesti bioetika ja inimuuringute nõukogult.

Autori panus

Käesoleva töö jaoks panustas autor alljärgnevalt: teaduskirjandusega töötamine, andmete töötlemine ja analüüsimine tarkvarapaketi JASP, käesoleva töö kirjutamine. Lisaks panustas käesoleva töö autor 150 akadeemilist tundi Geenivaramu Isiksuseuuringus osalejate vastuste kodeerimisse vastavalt ISCO-08 ametite klassifikatsioonisüsteemile.

Statistiline analüüs

Andmete analüüsimiseks kasutati programmi JASP (versioon 0.18.1) ja R versioon 4.3.1 (R Core Team, 2023). Isiksuseomaduste tunnused (domeenid, üksikväited) jäagistati vanuse ja soo suhtes ning konverteeriti T-skoorideks, mille keskmine on 50 ja standardhälve on 10. Mõõdiku 100NP Suure Viisiku skooride leidmist ja nende valiidsust ning reliaablust on detailsemalt kirjeldatud Anni et al. (2023) töös. Täpsemalt on statistilist analüüsi kirjeldatud tulemuste juures igas alalõigus eraldi.

Tulemused

Erinevate kooliastmete õpetajate isiksuse erinevused domeenides ja nüanssides

Selgitati, kas ja milliseid erinevusi esines erinevates õpetajate gruppides isiksusedomeenides. Leiti õpetajate gruppide keskmised ja standardhälbed domeenide lõikes (Tabel 3). Tabelist näeme, et teistest gruppidest eristus selgelt kõrgkooli õppejõudude grupp domeeniga avatus kogemusele ($M = 56.31$, $SD = 9.43$) olles keskmiselt kõrgem. Madalaim keskmine avatus kogemusele oli õpetajate abidel ($M = 46.20$, $SD = 10.34$). Samal ajal neurootilisuse keskmised näitajad gruppide lõikes olid kõrgeimad lapsehoidjatel ($M = 53.05$, $SD = 10.66$) ja madalamad ($M = 50.07$, $SD = 10.66$) kõrgkooli õppejõududel.

Tabel 3*Õpetajate gruppide keskmised ja standardhälbed domeenide lõikes*

Grupp	N		E		A		S		M	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
2310	50.07	10.26	48.35	10.11	56.31	9.43	51.44	9.80	48.70	10.68
2320x	50.42	9.58	49.76	8.99	53.42	8.90	51.74	9.07	50.10	8.87
2341	50.91	9.35	51.17	9.28	51.85	10.04	52.05	9.20	48.02	10.61
2342	51.07	10.20	51.90	9.13	48.64	9.83	51.59	9.54	49.50	10.12
2350x	51.34	10.77	51.01	9.82	54.68	11.09	51.48	9.82	48.31	10.62
2352	51.14	10.56	51.17	9.46	52.49	10.02	52.29	8.66	49.12	9.97
5311	53.05	10.66	52.06	8.42	48.85	10.62	50.44	10.29	48.57	10.01
5312	51.35	9.86	51.13	9.31	46.20	10.34	52.06	9.64	49.45	9.35
valim	50.85	10.18	50.36	9.63	51.96	10.58	51.57	9.61	48.99	10.22

N – neurootilisus, E – ekstravaertsus, A – avatus kogemusele, S – sotsiaalsus, M - meelekindlus. 2310 - kõrgkooli õppejõud, 2320x – kutse- ja gümnaasiumi õpetajad, 2341 - alg- ja põhikooli õpetajad, 2342 - lasteaia õpetajad, 2350x – keele-, muusika- ja kunstioõpetajad, 2352 - eripedagoogid, 5311 - lapsehoidjad-lastehoiu õpetajad, 5312 - õpetajate abid. Valim - koguvalim.

Et selgitada välja millised on õpetajate gruppidevahelised erinevused isiksusedomeenides, viidi läbi ühesuunalise dispersioonanalüüs ANOVA, mille eeldused olid täidetud. ANOVA analüüsis oli sõltuvaks muutujaks isiksuseomadus ja sõltumatuks muutujaks ametid. Kasutati Holmi korrektsiooni. Isiksuseomaduste ja ametite vaheliste seoste kirjeldamiseks kasutati efekti suuruse näitajat eeta-ruutu (η^2). Ühesuunaline dispersioonanalüüs ANOVA näitas, et neurootilisuse skoor erines statistiliselt oluliselt gruppide vahel ($F(7, 3404) = 2.56, p < .05, \eta^2 = 0.005$), mis seletas ära alla 1% gruppidevahelisest erinevusest. Post hoc test näitas, et õpetajate abide keskmine raporteeritud neurootilisus ($M = 53.05, SD = 10.66$) oli kõrgem kui kõigil teistel gruppidel ja madalaim neurootilisus oli kõrgkooli õppejõududel ($M = 50.07, SD = 10.26$).

Ka ekstravertsuse skoor erines statistiliselt oluliselt gruppide vahel. ($F(7, 806.40) = 11.92, p < .001, \eta^2 = 0.025$), seletades ära 3% gruppidevahelisest erinevusest. Kõrgkooliõppejõudude ekstravertsus oli madalaim, erinedes statistiliselt oluliselt kõigist gruppidest ($M = 48.35, SD =$

10.11). Kõrgeim ekstravertsus oli lapsehoidjatel ($M = 52.06$, $SD = 8.42$).

Statistiliselt oluliselt erines aga avatus kogemusele paljude gruppide vahel $F(7, 3404) = 72.60$, $p < .001$, $\eta^2 = 0.13$), seletades ära 13% gruppidevahelisest erinevusest. Tabel 4 toob ära statistiliselt olulised gruppide keskmised erinevused avatuses kogemusele ja gruppide võrdluse. Vasakus veerus olevatel gruppidel on kõrgemad tulemused ülal real olevate gruppide suhtes. Näeme, et kõrgkoolide õppejõud olid rohkem avatud (vt. rida 2310) kui kõik ülejäänud grupid, välja arvatud keele-, muusika- ja kunstiõpetajad, kellega statistiliselt olulist erinevust avatuses ei leitud. Näeme ka et alg- ja põhikooliõpetajad (2341) olid avatumad kui lasteaiaõpetajad ($M = 3.21$, $SE = 0.70$) ja vähem avatumad kui keele-, muusika- ja kunstiõpetajad ($M = -2.82$, $SE = 0.92$). Gruppidevahelisi erinevusi ei leitud sotsiaalsuses ($p > 0.05$) ega ka meelekindluses ($p > 0.05$).

Tabel 4

Gruppide keskmine erinevus avatus kogemusele

	2320x		2341		2342		2350x		2352		5311		5312	
	M	SE	M	SE	M	SE	M	SE	M	SE	M	SE	M	SE
2310	2.89	0.86	4.46	0.68	7.68	0.45			3.83	0.78	7.47	0.78	10.11	0.55
2320x					4.79	0,88					4.58	1.08	7.22	0.93
2341					3.21	0.70	-2.82	0.92			3.01	1.08	5.65	0.77
2342							-6.04	0.77	-3.85	0.80			2.44	0.58
2350x											5.83	0.95	8.47	0.83
2352											3.64	1.02	6.28	0.86
5311													2.64	0.86

2310 - kõrgkooli õppejõud, 2320x – kutse- ja gümnaasiumi õpetajad, 2341- alg- ja põhikooli õpetajad, 2342- lasteaia õpetajad, 2350x - keele-, muusika- ja kunstiõpetajad, 2352 - eripedagoogid, 5311 - lapsehoidjad-lastehoiu õpetajad, 5312 - õpetajate abid.

Järgmisena leiti, kas erinevates õpetajate gruppides esineb erinevusi isiksuse nüanssides ja millistes nüanssides.

Tabel 5*Üksikväidete efekti suurused (η^2)*

Väide	η^2
Mind huvitab teadus	0.36
Mulle meeldib keerulisi probleeme lahendada	0.12
Väldin inimeste ees sõnavõtmist	0.11
Püüan teistest rohkem saavutada	0.08
Mulle meeldib poliitika üle arutleda	0.08
Väldin filosoofilisi arutelusid	0.07
Usun saatuse jõusse	0.07
Pean ennast tavaliseks inimeseks	0.07
Mul on rikas sõnavara	0.06
Usun, et olen teistest parem	0.06
Usun, et kõike saab teaduslikult seletada	0.06
Hakkan kergesti nutma	0.06
Tahan olla juhi rollis	0.05
Pean traditsioone tähtsaks	0.05
Usun, pere tuleb kõigest muust ettepoole seada	0.05
Pean häid kombeid väga oluliseks	0.05
Toetan liberaalset maailmavaadet	0.05
Mul on liiga palju tegemist	0.05
Soovin, et mind nähakse korraliku ja tavapärase inimesena	0.04
Mind huvitavad paljud asjad	0.04
Pean saama end loominguliselt väljendada	0.04
Oskan teisi lohutada	0.04
Arvan, et peame kurjategijaid karmilt karistama	0.04
Uued olukorrad tekitavad minus ärevust	0.04

Üksikväidete analüüsi kaasati 188 väidet, mis ei olnud seotud rahuloluga Mõttus et al. (2023) uuringu põhjal. ANOVA tulemuste põhjal eristati üksikväited, mille $\eta^2 \geq .04$, mis vastab potentsiaalse praktilise väärtusega keskmisele efekti suurusele (Funder & Ozer, 2019). Lisaks analüüsiti kõikide väidete omavahelisi korrelatsioone ja kui see oli suurem kui $r = .50$, siis jäeti neist paaridest välja väiksema η^2 suurusega väide. Tabelis 5 on toodud üksikväited, millele saadi efekti suurused $\eta^2 \geq .04$.

Kõige suurem gruppidevaheline varieeruvus oli väitel O13, „mind huvitab teadus.” Grupid kirjeldasid ära 36% väite O13 variatiivsusest.

Tabel 6

Viie kõrgeima efekti suurusega üksikväidete keskmised ja standardhälbed gruppide lõikes

Väide Grupp	O 13		O 20		N12		A06 R		O 10	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
2310	60.08	6.78	53.69	9.48	45.25	10.00	52.36	10.56	52.34	9.96
2320x	53.05	8.38	50.55	8.99	44.88	10.12	51.49	8.34	49.45	9.77
2341	50.71	8.97	48.61	9.58	47.70	9.18	48.18	9.67	48.87	9.76
2342	47.13	9.54	46.98	9.88	50.11	9.90	47.26	9.86	47.83	9.20
2350x	51.12	9.92	49.51	10.47	46.47	10.39	49.34	10.54	50.20	10.57
2352	50.28	9.49	50.30	9.68	48.31	10.75	47.87	10.84	49.71	9.68
5311	46.92	10.98	47.34	11.38	53.32	8.88	47.65	9.96	48.75	9.61
5312	45.39	10.67	45.54	10.47	53.71	8.88	45.39	9.45	47.66	9.96

2310 - kõrgkooli õppejõud, 2320x – kutse- ja gümnaasiumi õpetajad, 2341 – alg- ja põhikooli õpetajad, 2342 - lasteaia õpetajad, 2350x – keele-, muusika- ja kunstõpetajad, 2352 - eripedagoogid, 5311 - lapsehoidjad-lastehoiu õpetajad, 5312 - õpetajate abid. O13 - Mind huvitab teadus; O20 - Mulle meeldib keerulisi probleeme lahendada; N12 - Väldin inimeste ees sõnavõtmist; A06R - Püüan teistest rohkem saavutada; O10 - Mulle meeldib poliitika üle arutleda.

Tabel 6 toob välja viie kõrgeima efekti suurusega üksikväidete keskmised ja standardhälbed gruppide lõikes. Näeme, et väide O13 – „mind huvitab teadus,” oli kõrgeima keskmisega ($M = 60.08$, $SD = 6.78$) kõrgkooli õppejõududel ja madalaima keskmisega õpetajate abidel ($M = 45.39$, $SD = 10.67$), samuti oli kõrgeima keskmisega kõrgkooli õppejõududel O20 – „mulle meeldib

keerulisi probleeme lahendada” ja madalaim õpetajate abidel ($M = 53.69, SD = 9.48$) ja ($M = 45.54, SD = 10.47$) vastavalt. Kõrgeim skoor neurootilisuse väites N12 – „väldin inimeste ees sõnavõtmist,” iseloomustab rohkem õpetaja abisid ($M = 53.71, SD = 8.88$) ja lapsehoidjaid ($M = 53.32, SD = 8.88$), kuid ka lasteaiaõpetajaid ($M = 50.11, SD = 9.90$) võrreldes kutse- ja gümnaasiumi õpetajatega ($M = 44.88, SD = 10.12$). Väide A06R - „püüan teistest rohkem saavutada” kõrgemad tulemused olid samuti kõrgkooli õppejõududel ($M = 52.36, SD = 10.56$) ja madalaimad õpetajate abidel ($M = 45.39, SD = 9.45$). Väide O10 - „mulle meeldib poliitika üle arutleda” sai kõrgeimad keskmised skoorid kõrgkooli õppejõududelt ($M = 52.34, SD = 9.96$) ja keele-, muusika- ja kunstiõpetajatelt ($M = 50.20, SD = 10.56$) ning madalaimad õpetajate abidelt ($M = 47.66, SD = 9.96$) ja lasteaiaõpetajatelt ($M = 47.83, SD = 9.20$).

Erinevate kooliastmete õpetajate tööga rahulolu erinevused

Tabel 7 toob välja töökohaga ja tööga rahulolu keskmised gruppide lõikes

Tabel 7

Töökohaga ja tööga rahulolu keskmised gruppide lõikes

Grupp	Töökohaga rahulolu		Tööga rahulolu	
	M	SD	M	SD
2310	4.88	1.00	5.21	0.90
2320x	4.72	1.00	5.11	0.85
2341	4.80	1.03	5.00	0.97
2342	4.80	1.05	5.05	1.01
2350x	4.75	1.18	5.11	1.04
2352	4.91	0.94	5.16	0.90
5311	4.57	1.17	4.74	1.08
5312	4.70	1.06	4.58	1.09

Viidi läbi dispersioonanalüüsi (ANOVA) mitteparameetiline variant ehk Kruskal-Wallis H

test, kus sõltuvaks muutujaks oli rahulolu ning sõltumatuks gruppikuuluvus, et saada teada, kas ja milliste erinevate kooliastmete õpetajate rahulolu töökohaga ja tööga erineb. Eelduste testimine näitas, et sõltuv muutuja ei ole normaaljaotusega ja Levene'i test näitas jaotuste kujude olulist erinevust (*skewness* ja *kurtosis* olid suuremad kui -1 ja +1). Kasutati Bonferroni korrektsiooni. Töökohaga rahulolus leiti statistiliselt olulised erinevused õpetajate gruppide vahel $H(7) = 21.39$; $p < .05$; $\eta^2 = .007$. Viidi läbi Dunn'i post hoc test, et leida milliste gruppide vahel erinevused on. Töökohaga rahulolus erinesid statistiliselt oluliselt lapsehoidjad kõrgkooli õppejõududest, olles töökohaga vähem rahul ($z = 3.51$, $p < .05$).

Tööga rahulolus leiti statistiliselt oluline erinevus õpetajate gruppide vahel. $H(7) = 147.50$; $p < .001$; $\eta^2 = .044$. Õpetajate abid erinesid statistiliselt oluliselt enamuse gruppidega olles kõigi gruppidega võrreldes oma tööga vähem rahul: kõrgkooli õppejõududega ($z = 6.00$, $p < .001$), kutse- ja gümnaasiumi õpetajatega ($z = 5.01$, $p < .001$), alg- ja põhikooli õpetajatega ($z = 5.08$, $p < .001$), lasteaia õpetajatega ($z = 7.94$, $p < .001$), keele-, muusika- ja kunstiõpetajatega ($z = 6.59$, $p < .001$), eripedagoogidega ($z = 6.40$, $p < .001$). Õpetajate abid ei erinenud lapsehoidjatest tööga rahulolus. Lapsehoidjad erinesid statistiliselt oluliselt järgmiste gruppidega, olles samuti tööga vähem rahul, kui nimetatud grupid: kõrgkooli õppejõududega ($z = 6.00$, $p < .001$), kutse- ja gümnaasiumi õpetajatega ($z = 2.96$, $p < .005$), lasteaiaõpetajatega ($z = 3.91$, $p < .001$), keele-, muusika- ja kunstiõpetajatega ($z = 4.02$, $p < .001$), eripedagoogidega ($z = 3.95$, $p < .001$). Lapsehoidjad ei erinenud alg- ja põhikooliõpetajatest ja õpetajate abidest tööga rahulolus. Kõrgkooli õppejõududest erinesid lasteaia õpetajad ($z = 3.40$, $p < .001$) ja algkooli- ja põhikooli õpetajad ($z = 3.27$, $p < .001$), olles tööga vähem rahul kui kõrgkooliõpetajad.

Seosed isiksuseomaduste ja tööga rahulolu vahel domeenide lõikes

Viidi läbi korrelatsioonanalüüs, et leida statistiliselt olulised seosed kõigi Suure Viisiku domeenide ning töökoha ja tööga rahulolu vahel kogu valimil (Tabel 7). Kasutati asümmeetriakordaja (*skewness*) ja järsakusastme (*kurtosis*) vahemikku -1 kuni +1, mille järgi on muutujate tasemed ligilähedaselt normaaljaotuslikud. Andmed domeenide osas kogu valimil jaotusid ligilähedaselt normaaljaotuslikult ja hajuvusdiagrammide järgi olid seosed lineaarsed, kuid mitte töökoha ja tööga rahulolu osas. Kasutati korrelatsioonikordajat *Spearmani rho*.

Leiti domeenide seosed tööga rahuloluga, mis kõik olid statistiliselt olulised. Neurootilisus oli negatiivses seoses töökohaga rahuloluga ($\rho = -.19$, $p < .001$) ja tööga rahuloluga ($\rho = -.18$, $p < .001$). Kõik ülejäänud muutujad olid positiivses seoses domeenide ning töökoha ja tööga rahulolu

vahel jäädes vahemikku ($\rho = .09$ kuni $.23$, $p < .001$). Tugevamad korrelatsioonid leiti ekstravertsusel rahuloluga töökohaga ($\rho = .20$, $p < .001$) ja avatusel kogemusega rahuloluga tööga ($\rho = .23$, $p < .001$). Tööga rahulolu ja töökohaga rahulolu vahel leiti statistiliselt oluline seos ($\rho = .62$, $p < .001$).

Tabel 8

Korrelatsioonid Suure Viisiku domeenide ja töökoha ja tööga rahulolu kohta

	Töökohaga rahulolu	Tööga rahulolu	N	E	A	S	M
1. Töökohaga rahulolu	-						
2. Tööga rahulolu	.65***	-					
3. N	-.19***	-.18***	-				
4. E	.20***	.18***	-.03***	-			
5. A	.12***	.23***	-.02**	-.05***	-		
6. S	.14***	.12***	-.01	-.04	-.12***	-	
7. M	.09***	.11***	.06***	-.09***	.02	-.01	-

Märkused. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. N – neurootilisus, E – ekstravertsus, A – avatus kogemusele, S – sotsiaalsus, M - meelekindlus.

Mil viisil ennustavad suure viisiku domeenid rahulolu tööga

Viidi läbi lineaarne regressioonanalüüs, et prognoosida suure viisiku domeenidest üldist tööga rahulolu. Analüüsi tarvis võeti rahulolu tunnuste keskmine üldiseks tööga rahulolu mõõtvaks tunnuseks, (edaspidi üldine tööga rahulolu). Regressioonanalüüsi läbiviimise eeldused olid täidetud. Andmeid kontrolliti prediktorite omavaheliste korrelatsioonide osas ja multikollineaarsuse suhtes, seosed muutujate vahel olid lineaarsed. Ka ei esinenud mudelis märkimisväärseid erindeid ega teistest selgelt eristuvaid väärtusi, mis võiksid mudelit kallutada. Jäägid jaotusid ligilähedaselt

normaaljaotusele.

Lineaarne regressioon (Tabel 8) näitas, et kõik isiksusejooned: neurootilisus, ekstravertsus, avatus kogemusele, sotsiaalsus ja meelekindlus ennustasid üldist tööga rahulolu statistiliselt olulisel määral. Mudel seletas 15% tööga rahulolust, kohandatud $R^2 = 0.148$, $F = 119.4$, $p < .001$.

Mudeli ennustajate standardiseeritud väärtuste järgi (Tabel 8) oli kõige tugevam seos tööga rahulolule neurootilisusel negatiivselt ja ekstravertsusel positiivselt võrdväärselt. Kõige nõrgemini ennustas tööga rahulolu sotsiaalsus.

Tabel 9

Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused üldise tööga rahulolu ennustamisel

<i>Tunnus</i>	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Vabaliige	2.87		16.93	$p < .001$
N	-0.02	- 0.23	- 13.58	$p < .001$
E	0.02	0.23	14.57	$p < .001$
A	0.01	0.17	10.75	$P < .001$
S	0.01	0.12	7.37	$p < .001$
M	0.01	0.13	8.15	$p < .001$

N – neurootilisus, E – ekstravaertsus, A – avatus kogemusele, S – sotsiaalsus, M - meelekindlus. B- standardiseerimata koefitsient, β - standardiseeritud koefitsient,

Millised nüansid on kõige tugevamalt seotud tööga rahuloluga

Viidi läbi üksikväidete korrelatsioonanalüüs tarkvarapaketi R, et leida millise tugevusega on seosed üksikväidete ja üldise tööga rahulolu vahel. Analüüsi kaasati taaskord 188 väidet, mis ei olnud seotud eluga rahuloluga Mõttus et al. (2023) uuringu põhjal, et täpsemalt kaardistada isiksuse ja tööga rahulolu seoseid.

Tabelis 10 tuuakse ära väited tugevuse järjekorras, mille korrelatsioon üldise tööga rahuloluga on suurem või võrdne $.20$ ($r \geq .20$) ja väiksem või võrdne kui $-.20$ ($r \leq -.20$) (Funder & Ozer, 2019), p väärtused on kõik $p < .001$. p väärtuste puhul rakendati Benjamin – Hochbergi p -väärtuste korrektsiooni.

Korrelatsioonanalüüsist (Tabel 10) selgub, et neurootilisus oli esindatud paljude väidetega. Kõige tugevam negatiivne seos üldise tööga rahuloluga on neurootilisuse alaskaala väitel „olen tihti õnnetu.” ($r = -.32, p < .001$). Kuid ka: „mul on madal enesehinnang” ($r = -.25, p < .001$), „mind häirib kui teised on edukad” ($r = -.25, p < .001$), „mul on heameel kui teistel hästi läheb” ($r = .25, p < .001$).

Tugevaim positiivne seos on ekstravertsuse alaskaala väidetel „mul on tihti lõbus” ($r = .27, p < .001$) ja „naeran tihti.” ($r = .27, p < .001$). Avatus kogemusele väidetest oli üldise tööga rahuloluga kõige tugevamalt seotud „mul on rikas sõnavara” ($r = .21, p < .001$). Sotsiaalsuse väidetest „mulle meeldib olla osa meeskonnast” ($r = .21, p < .001$) ja „tunnen tihti, et teised naeravad mu üle või räägivad minust” ($r = -.22, p < .001$). Meelekindluses võiks nimetada aga väiteid „töötan kõvasti” ($r = .25, p < .001$) ja „väldin kohustusi” ($r = -.21, p < .001$).

Tabel 10*Nüansid, mis on kõige tugevamalt seotud üldise tööga rahuloluga*

Väide	Väide	Korrelatsioon üldise tööga rahuloluga
N09	Olen tihti õnnetu	-.32
E26	Mul on tihti lõbus	.27
E28	Naeran tihti	.27
E25R	Miski ei tekita minus elevust	-.25
C06	Töötan kõvasti	.25
N29	Mul on madal enesehinnang	-.25
N39	Mind häirib, kui teised on edukad	-.25
N40R	Mul on hea meel kui teistel hästi läheb	.25
N25	Tunnen tihti, et olukord on täiesti lootusetu	-.24
E17	Olen tavaliselt aktiivne ja energiline	.24
A56	Mulle meeldib olla osa meeskonnast	.23
N19	Satun kergesti stressi	-.23
N22	Tunnen tihti üksildust	-.23
N35	Tunnen tihti, et teised ei mõista mind	-.22
A05R	Tunnen tihti, et teised naeravad mu üle või räägivad minust	-.22
A55	Mulle meeldib teistega koos tööd teha	.21
C44R	Väldin kohustusi	-.21
N10	Mu meeleolu muutub tihti	-.21
C22R	Mul on raske otsustada	-.21
O19	Mul on rikas sõnavara	.21
N04R	Olen tihti rahutu	.20
N26R	Kohanen kiiresti uute olukordadega	.20
E24R	Mul on tihti igav	.20
A25	Mulle meeldib väga teisi aidata	.20

Arutelu ja järeldused

Eestis on erinevate ametite, sh ka õpetajate isiksust kaardistanud Anni et al. (2023), kuid peale selle süstemaatilisi ja põhjalikke hindamisvahendeid kasutanud uuringuid ametite isiksuseprofiilide kohta on vähe. Samuti on vähe uuritud õpetajate tööga rahulolu ja selle seoseid isiksuse omadustega. Ka ei ole ülevaadet õpetajate tööga rahulolu kohta, mis lähtuks õpetajapoolsest vaatest ja tema isiksuseomadustest seoses tööga rahuloluga samaaegselt. Palju on leida uuringuid teemadel, mis esitavad õpetajatele justnagu nõudmisi: õpetaja efektiivsus, enesetõhusus, õpilaste ja vanemate arusaamad õpetaja pädevusest, õpetajate professionaalsusest, hea õpetaja kuvandist, karjääriedu jne. (Göncz, 2017; Poulou et al., 2019; Aidla & Vadi, 2010). Käesolev magistritöö võrdleb erinevate kooliastmete õpetajate isiksust domeenide ja nüansside tasemel, pakkudes empiirilist alust õpetajate isiksuse erinevuste kohta. Samuti uuritakse isiksuse ja tööga rahulolu seoseid.

Erinevate kooliastmete õpetajate isiksuse erinevused domeenides ja nüanssides

Eesmärgiks oli teada saada, millised on erinevatel töökohtadel/ametites/kooliastmetel olevate õpetajate isiksuse erinevused, selgitada kas ja kuidas erinevad erinevate kooliastmete õpetajate isiksuseomadused.

Varasemaid uuringuid, kus vaadeldaks õpetajate gruppide isiksuse erinevusi, on keeruline leida. Kui võrrelda käesoleva töö valimi keskmisi ja Aidla & Vadi (2010) keskmisi, siis selgub, et õpetajad on deklareerinud käesolevas uurimuses üldiselt kõrgemat neurootilisust ($M = 50.85$ vs. $M = 45.32$) ja ekstravertsust ($M = 50.36$ vs. $M = 48.35$) ning madalamat sotsiaalsust ($M = 51.57$ vs. $M = 54.81$) ning meelekindlust ($M = 48.99$ vs. $M = 54.33$) võrreldes Aidla & Vadi (2010) tööga. Aidla & Vadi (2010) toovad oma uuringus välja õpetajate väiksema neurootilisuse ja kõrgema sotsiaalsuse ning meelekindluse õpetajatele võrdluses kontrollgrupiga.

Gruppidevahelistes erinevustes näeme sarnaseid mustreid kõigis domeenides Anni et al.(2023) uurimusega võrreldes. Käesolevas töös seletab neurootilisus ära ($\eta^2 = 0.005$) vähem kui 1% gruppidevahelisest erinevusest, ekstravertsus ($\eta^2 = 0.025$) 3% gruppidevahelisest erinevusest. Anni et al. (2023) töös on vastavad näitajad neurootilisuses ($\eta^2 = 0.03$) seletades ära 3% ja ekstravertsuses ($\eta^2 = 0.04$), seletades ära 4% olles samal ajal kõrgemad näitajad kui sotsiaalsuses ja meelekindluses ja madalamad avatusest kogemusele. Ootuspäraselt leiti käesolevas töös suurim variatiivsus avatusel kogemusele ($\eta^2 = 0.13$) seletades ära 13% gruppidevahelisest erinevusest. Ka

Anni et al. (2023) leidsid suurima variatiivsuse avatusel kogemusele ($\eta^2 = 0.07$), mis seletas ära 7% gruppidevahelisest erinevusest. Kõige väiksem avatus kogemusele leiti õpetajate abide grupil, mis oli ka Anni et al. (2023) uuringus kõige väiksem õpetajate abidel. Kuna õpetajate valimid suures osas kattusid, siis oligi ootuspärane, et profiilid on ka sarnased. Anni et al. (2023) töös leiti sotsiaalsusel ($\eta^2 = 0.02$) ja meelekindlusel ($\eta^2 = 0.02$) ühetaoline väike variatiivsus nagu ka käesolevas töös: sotsiaalsus ($\eta^2 = 0.002$), meelekindlus ($\eta^2 = 0.003$).

Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad, et erinevatel õppeastmetel õpetavatel õpetajatel on mõnevõrra erinevad isiksuseprofiilid ja see peegeldab omakorda erinevaid töökeskkondi ning tööülesandeid. Näiteks õpetajatel on juhtiv ja vastutav roll õpetamises, õpetajate abidel aga abistav roll. Kõrgkooli õppejõud tegelevad täiskasvanute õpetamisega, lastehoiu õpetajad aga lastega. Erinevate ametite keskkond ja töö sisu tõmbavad erinevate isiksustega inimesi.

Kuid avatus kogemusele ei erinenud statistiliselt oluliselt mõnede õpetajate gruppide vahel ja on seega teoreetiliselt omavahel sarnased avatuse poolest. Kuid kas saavad olla sarnased näiteks ülikooli õppejõud ja keele-, kunsti- ja muusikaõpetajad, kes on tööalaselt erinevate keskkondade ja töö sisuga? Järelikult pidid sarnaseid skooore andma erinevad spetsiifilised nüansid. Ülikooli õppejõududel näiteks "mind huvitab teadus." Keele-, kunsti- ja muusikaõpetajatel võis olla oluliseks väiteks hoopis „pean kunsti oluliseks” või „muusika haarab mind endasse.”

Avatuse kolm väidet/nüanssi kuulusid viie suurema efektisuurusega väidete hulka (Tabel 5 ja 6). Need on: „mind huvitab teadus,” „mulle meeldib keerulisi probleeme lahendada” ja „mulle meeldib poliitika üle arutleda,” mis võib samuti rohkem kõnetada kõrgkoolide õppejõudele ($M = 60.08$) ja vähem lapsehoidjaid, ($M = 53.32$) kelle töö sisu on erinev. Järgnevad uuringud võiks kaardistada erinevate õpetajate gruppide isiksuseprofiile põhjalikumalt.

Erinevate kooliastmete õpetajate tööga rahulolu erinevused

Erinevate kooliastmete õpetajate tööga rahulolu kohta on vähe uuringuid. TALIS (2018) toob välja üldise õpetajate rahulolu tööga ja töökohaga: õpetajate tööga rahulolusse panustavad hea vaimne tervis, vähe stressi, suutlikkus oma tööga hakkama saada, läbitud õpingud, sisemine motivatsioon ja rahulolu töötasuga. 80% õpetajatest leiavad, et nende ametite eelised kaaluvad üles puudused. Kuid on vähe andmeid erinevate kooliastmete õpetajate erinevuse kohta aga ka nende töökoha ja tööga rahulolu kohta. Paljud uuringud käsitlevad üldist tööga rahulolu ja ei too välja õpetajate gruppe või ameteid eraldi (Judge et al., 2002; Barrick & Mount, 1991).

Käesolev uurimus toob välja erinevate kooliastmete õpetajate gruppide erinevused kahe väitega eraldi: töökohaga ja tööga rahulolus. Töökohaga rahulolus leiti statistiliselt olulisi erinevusi vähe ($\eta^2 = .007$). Ainult lapsehoidjad erinesid töökohaga rahulolus kõrgkooli õppejõududest, olles vähem töökohaga rahul kui kõrgkooli õppejõud.

Tööga rahulolus aga leiti erinevusi gruppide vahel rohkem ($\eta^2 = .044$). Kõige rohkemate gruppidega olid erinevad õpetajate abid, olles tööga vähem rahul ja erinedes kõigist gruppidest peale lapsehoidjate. Lapsehoidjad erinesid samuti paljude gruppidega, kuid olid võrdväärsed tööga rahulolus alg- ja põhikooli õpetajatega ja õpetajate abidega. Kõrgkooli õppejõududest erinesid lasteaija õpetajad ja algkooli- ja põhikooli õpetajad olles kõrgkooli õpetajatest vähem tööga rahul.

Uurimusest selgub, et elukutsevalikuga/tööga ollakse rohkem rahul ja vähem rahul ollakse töökohaga. Vähem rahul on lapsehoidjad ja õpetajate abid, mis näitab üldist mustrit. Käesolevad tulemused võiksid anda ainet edasisteks uuringuteks madalama rahulolu põhjuste selgitamiseks just õpetajate abide seisukohast, mis on see, mis võiks põhjustada nende rahulolematust.

Seosed isiksuseomaduste ja tööga rahulolu vahel domeenide lõikes

Käesoleva uurimuse üheks eesmärgiks oli leida seosed Suure Viisiku domeenide ning töökoha ja tööga rahulolu vahel. Kõikide domeenide seoste leidmine nii töökoha kui ka tööga rahulolu kohta võimaldab saada ülevaadet, kuidas on seotud õpetajate tööga rahulolu Suure Viisiku kõikide domeenide tasandil, erinevalt nendest uuringutest, kus on uuritud tööga rahulolu ja suure viisiku seoseid vaid üksikute domeenidega (Machin & Burns, 2012). Käesolevas töös leiti, et kõik isiksusedomeenid on statistiliselt oluliselt seotud nii töökoha kui ka tööga rahuloluga. Kõige tugevam seos oli avatusel kogemusele tööga rahulolus, ($\rho = .23, p < .001$) seejärel ekstravertsusel töökohaga ($\rho = .20, p < .001$) ja neurootilisusel töökohaga rahulolus ($\rho = -.19, p < .001$). Colomeischi et al. (2014) leidsid statistiliselt olulised seosed emotsionaalsel stabiilsusel (neurootilisusel) ($r = .35, p < .001$) ja ekstravertsusel ($r = .32, p < .001$). Käesoleva töö kõrge avatus kogemusele võis tulla ka kõrgkooliõpetajate arvelt, keda Colomeischi et al. (2014) valimis ei olnud. Proover (2014) leidis tööga rahulolu statistiliselt olulised seosed neurootilisusel negatiivselt ($r = -.41, p < .01$), ekstravertsusel positiivselt ($r = .36, p < .01$) ja meelekindlusel positiivselt ($r = .28, p < .01$). Erinevad uuringud leiavad sarnaselt, et oluline seos tööga rahulolul on neurootilisusel negatiivselt ja ekstravertsusel positiivselt.

Ka käesolevas töös leiti negatiivne statistiliselt oluline seos neurootilisuse ja töökohaga rahulolu vahel kui ka neurootilisuse ja tööga rahulolu vahel. Me võime mõelda ja uurida siit edasi,

kuidas ja kas on neurootilisus seotud õpetajate töölt lahkumisega. Neurootilisuse negatiivset seost tööga rahuloluga kinnitavad arvukad varasemad uuringud, tõsi küll, üldise tööga rahuloluga erinevates ametites (Judge et al., 2002; Thoresen et al., 2003).

Käesolev töö kinnitab Thoresen et al. (2003) leidsid ekstravertsuse ja avatuse kogemusega seosest rahuloluga tööga. Ekstravertsuse ja neurootilisuse olulisust tööga rahuloluga on näidanud Törnroos et al. (2019) uurimusega, mis leidis, et isiksusejooned, mis sobivad vastava ametiga, (käesolevas uurimuses õpetaja ametiga) võivad tõsta isik keskkond sobivust ja seeläbi ka tööga rahulolu. Õpetajad, kes on ekstravertsemad ja avatumad sobivad paremini õpetaja ametisse ja on ka rahulolevamad oma tööga ning töökeskkonnaga. Töökeskkond aga teiselt poolt soosib ja nõuab ekstravertsemaid ja avatumaid õpetajaid, sest nad on selle keskkonnaga sarnasemad ja seetõttu rahulolevamad nagu kinnitab käesolevat mõttekäiku Shneideri (1987) ASA mudel.

Mil viisil ennustavad suure viisiku domeenid rahulolu tööga

Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused üldise tööga rahulolu ennustamisel näitasid, et 15% õpetajate tööga rahulolust võib olla määratletud isiksusejoontega suure viisiku domeenide mõistes. Kõige tugevam seos tööga rahuloluga oli neurootilisusel negatiivselt ja ekstravertsusel positiivselt võrdselt. Kõige nõrgemini mõjutas tööga rahulolu sotsiaalsus. Leitud seostest võib järeldada, et õpetajad, kes on neurootilisemad kalduvad olema tööga vähem rahul kui need kelle neurootilisus on madalam. Kellel on aga kõrgem ekstravertsus, need kalduvad olema tööga rohkem rahul kui madala ekstravertsusega õpetajad. Sotsiaalsus ja meelekindlus ei mõjuta aga õpetajate tööga rahulolu niipalju kui eelnevad näitajad. Avatusel kogemusele oli suurem mõju kui sotsiaalsusel ja meelekindlusel ning väiksem kui neurootilisusel ja ekstravertsusel. Seega võib ka avatus kogemusele mõjutada üldist õpetajate tööga rahulolu rohkem kui sotsiaalsus ja meelekindlus.

Missugused nüansid on kõige tugevamalt seotud tööga rahuloluga

Järgmisena selgitati välja missugused nüansid on kõige tugevamalt seotud tööga rahuloluga eesti õpetajate valimil (Tabel 9). Kõige tugevamalt on esindatud neurootilisuse väited. Neurootilisus on esimese kahekümne nelja väite hulgas esindatud 11 väitega, mis näitab neurootilisuse ehk teisipidi võttes emotsionaalse stabiilsuse osatähtsust õpetajate tööga rahulolus. Kuna aga neurootilisus on tööga rahuloluga negatiivselt seotud, siis on rohkem tööga rahul need isikud, kes saavad mõelda enda iseloomustamisel vastupidiselt antud väidete sisule.

Isiksuseomadused ei eksisteeri aga isiksustes eraldi vaid omavahelistes väga erinevates

kombinatsioonides (Merz, 2011; Anni, 2023), siis on võimalik nüansside tasandil leida erinevaid kombinatsioone ehk profiile isiksuseomaduste terviklikumaks mõistmiseks. Domeenid kirjeldavad isiksust liiga laialt (Köntz, 2017), nüanssidega seoseid leides, saame täpsemini vaadelda, mis oma panuse annab.

Käesolevas töös leiti nüansside ja töökohaga ning tööga rahulolu vahel kõrgemaid korrelatsioone kui domeenide ja töökohaga ning tööga rahulolu vahel. Neurootilisuse korrelatsioonid olid domeenide tasandil madalamad ($\rho = -.19$ ja $\rho = -.18, p < .001$) vastavalt töökohaga ja tööga rahulolus. (Edaspidi on sulgudes eespool töökohaga rahulolu näitaja ja tagapool tööga/ametiga rahulolu näitaja). Nüansside tasandil olid näiteks neurootilisuse väited „olen tihti õnnetu” ($r = -.30$ ja $r = -.27, p < .001$), „mul on madal enesehinnang” ($r = -.22$ ja $r = -.23, p < .001$), „mind häirib, kui teised on edukad” ($r = -.32$ ja $r = -.22, p < .001$), „mul on hea meel, kui teistel hästi läheb” ($r = .22$ ja $r = .23, p < .001$) või „tunnen tihti, et olukord on lootusetu” ($r = -.23; r = -.22, p < .001$) jt. kõrgemalt korreleeritud kui neurootilisuse domeenid.

Ekstravertsuse väited „mul on tihti lõbus” ($r = .25$ ja $r = .23, p < .001$), „naeran tihti” ($r = .25$ ja $r = .23, p < .001$) ja „miski ei tekita minus elevust” ($r = -.23$ ja $r = -.25, p < .001$) on samuti kõrgemad korrelatsioonid kui domeenidel ($\rho = .20$ ja $\rho = .18, p < .001$).

Avatus kogemusele oli siiski domeenide tasemel madalam töökohaga rahulolus kuid kõrgem tööga rahulolus ($\rho = .12$ ja $\rho = .23, p < .001$), „mul on rikas sõnavara” ($r = .20$ ja $r = .22, p < .001$).

Kuna nüansid kirjeldavad seoseid täpsemini, on vaja leida seoseid spetsiifiliste nüansside kaudu ja rakendada just nüansse isik-keskkond sobivuse ja sealt tuleneva töörahulolu uurimisse. Isiksuseprofiilide kaardistamine võib omada praktilist väärtust ja olla abiks tööle värbamisel, karjäärinõustamisel tööpühholoogias või coachingul (Anni, 2023).

Käesoleva töö piirangud ja soovitused edasisteks uuringuteks

Valim on piiratud geenidoonoritega. Õpetajad, kes ei läinud geenidoonoriks, ei saanud sattuda valimisse. Edasisteks uuringuteks võiks kaaluda õpetajate kaasamist otse läbi töökohtade ja internetivõimaluste konkreetse isiksuseuuringu jaoks.

Valim on kaldu naiste suunas. Meesõpetajate osakaal oli ainult 14,16% ja sellest suurema osa moodustasid kõrgkooli õppejõud. Lasteaia, lastehoiu ja algklasside meesõpetajate arv oli väga väike. Kuna meesõpetajaid oli väga vähe, siis ei olnud võimalik sugudevahelisi erinevusi uurida. Uuringutes on leitud erinevusi õpetajate rahulolus tööga erinevates vanusegruppides (Demirtas,

2010), mida käesolev töö ei käsitle. Vanusegruppide erinevusi võiks käsitleda mõnes järgnevas töös.

Kokkuvõte

Käesolevas töös selgitati välja Eesti erinevate kooliastmete õpetajate isiksuse erinevusi tööga ning töökohaga rahulolus. Erinevusi leiti nii domeenide kui ka nüansside tasandil. Töökohaga olid kõige rohkem rahul kõrgkooli õppejõud ja kõige vähem lapsehoidjad. Elukutse valikuga/töoga olid rohkem rahul kõrgkoolide õppejõud ja vähem õpetajate abid. Domeenidest olid tugevamini seotud tööga rahuloluga neurootilisus negatiivselt. Kõrgema neurootilisusega grupid olid tööga vähem rahul. Avatus kogemusele ning ekstravertsus olid seotud tugevamalt ja positiivselt. Töökohaga ja tööga rahulolus leiti üksikvaidete tasandil tugevamaid seoseid isiksusega kui domeenide tasandil.

Tänuõnad

Täna oma juhendajat Kätlin Annit õpetuste ja heade, asjalike nõuannete eest minu magistr töö juhendamisel.

Viited

- Aidla, A. & Vadi, M. (2010). Personality traits attributed to Estonian school teachers. *Review of International Comparative Management*, 11(4), 591-602.
<https://core.ac.uk/download/pdf/6223573.pdf>
- Admiraal, W. & Kittelsen Rooberg, K.I. (2023). Teachers job demands, resources and their jobsatisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Teaching and Teacher Education*, 125, 104063.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2023.104063>
- Allik, J. (2003). Isiksus ja seadumused. J. Allik, A. Realo, K. Konstabel (toim), *Isiksusepsühholoogia* (lk.25-65). Tartu Ülikooli Kirjastus.
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Allik+Realo+Konstabel+2003&btnG
- Allik, J., McCrae, R.R. (2002). A Five-Factor Theory Perspective. In: McCrae, R.R., Allik, J. (eds) *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures*. International and Cultural Psychology Series. Springer, Boston, MA. <https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5>
- Anni, K., Vainik, U., & Mõttus, R. (2023). Personality Profiles of 263 Occupations.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/ajvg2>
- Anglim, J., O'Connor, P. (2019). Measurement and research using the Big Five, HEXACO, and narrow traits: A primer for researchers and practitioners, *Austreilian Journal of Psychology*, 71:1, 16-25. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12202>
- Babic, S. Mairitsch, A., Mercer, S., Sulis, G., Jin, J., King, J., Lanvers, U., Shin, S. (2022). Late-career language teachers in Austria and the UK: Pathways to retirement, *Teaching and Teacher Education*, 113, 2022. 103686. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103686>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bergner, R. M. (2020). What is Personality? Two Myths and a definition. *New Ideas in Psychology* 57 – 100759. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.100759>
- Chandrasekara, W. (2019). Relationship among big five Personality traits, job performance & job satisfaction: A case of school teachers in Sri Lanka. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 219-232. <https://www.researchgate.net/publication>
- Colomeischi, A. A., Colomeischi, T., Clipa, O. (2014). Teachers' work mentality and work

- satisfaction in relation with their personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 345-349. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.385>
- Condon, D.M. & Revelle, W. (2016). Selected ICAR Data from the SAPA-Prject: Development and Initial Validation of a Public-Domain Measure. *Journal of Open Psychology Data*, 4(el). <http://dx.doi.org/10.5334/jopd.25>
- Condon, D. M., Wood, D., Möttus, R., Booth, T., Costantini, G., Greiff, S., Johnson, W., Lukaszewski, A., Murray, A., Revelle, W., Wright, A. G. C., Ziegler, M., & Zimmermann, J. (2020). Bottom up construction of a personality taxonomy. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(6), 923–934. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000626>
- Cooman, R. D. & Vleugels, W. (2022). Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, and Outcomes. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377>
- Demirtas, Z. (2010). Teacher's job satisfaction levels *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>
- Feist, J., Feist, G., & Roberts, T. (2013). *Theories of personality*. New York: McGraw- Hill.
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156-168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Ghetta, A., Hirschi, A., Wang, M., Rossier, J., & Herrmann, A. (2020). Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103412. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103412>
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative „description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, L. R. (1999). A Broad-Bandwidth, Public Domain Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Hang, Y., Soto, C. J., Speyer, L. G., Haring, L., Lee, B., Ostendorf, F., & Möttus, R. (2021). Age

- differences in the Big Five personality domains, facets and nuances: A replication across the life span. <https://doi.org/10.31234/osf.io/bzkwk>
- Henry, S. ja Möttus, R. (2021). The 100 Nuances of Personality: Development of a Comprehensive, Non-Redundant Personality Item Pool. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TCFGZ>
- Hoff, K., Song, Q. C., Wee, C., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest Fit and Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior* 123, (12) 2020, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3rd ed* (pp. xiv, 303). Psychological Assessment Resources.
- International Labour Office.(2012). *International Standard Classification of Occupations 2008(ISCO-08):Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kim, L.E., Jörg, V. & Klassen, R.M. A. (2019). Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educ Psychol Rev* 31, 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- King, D. D., Ott-Holland, C. J., Ryan, A. M., Huang, J. L., Wadlington, P. L., & Elizondo, F. (2017). Personality Homogeneity in Organizations and Occupations: Considering Similarity Sources. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 641–653. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9459-4>
- Kurt, L. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology. *American Journal of Sociology*. 44 (6): 868–896. <https://doi.org/10.1086/218177>
- Lauer,E. (2014). *Eesti lasteaiaõpetaja isiksusejooned*. Magistritöö. Tartu Ülikool, Psühholoogia Instituut. <http://dspace.ut.ee/browse?>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette , *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Luque – Reca, O., Garcia – Martinez, J., Pulido – Martos, M., Burguera, J. L., Augusto – Landa,J. M. (2022). Teachers’ life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect . *Teaching and Teacher Education*

- 113, (5) 2022,103668. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103668>
- Machin, A. M., & Burns, R. (2012). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organisational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. <http://dx.doi.org/10.1080/00313831.2012.656281>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-21 <https://doi.org/10.1111/j.1467-5.6494.1992.tb00970.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Merz, E. L., & Roesch, S. C. (2011). A latent profile analysis of the Five Factor Model of personality: Modeling trait interactions. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 915–919. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2011.07.022>
- Mõttus R, Rozgonjuk D. (2019). Development is in the details: Age differences in the Big Five domains, facets, and nuances. *J Pers Soc Psychol*. 2021 Apr; 120(4):1035-1048. DOI: <https://doi.org/10.1037/pspp0000276>
- Mõttus, R. (2016). Towards More Rigorous Personality Trait–Outcome Research. *European Journal of Personality*, 30(4), 292–303. <https://doi.org/10.1002/per.2041>
- Mõttus, R., Realo, A., Allik, J., Ausmees, L., Henry, S., McCrae, R., & Vainik, U. (2023). *Most peoples life satisfaction matches their personality traits: True correlations in multi-trait, multi-rater, multi-sample data*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/cd5kt>
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138–151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek, C. M. (2019). Relation of teacher self-efficacy and classroom practices: A preliminary investigation. *School Psychology International*, 40(1), 25-48. <https://doi.org/10.1177/0143034318798045>
- Proover, M. (2014). *Ekstravertsuse ja neurootilisuse seos tööga rahuloluga Eesti põhikooli õpetajatel*. Seminaritöö. Tartu Ülikool, Psühholoogia Instituut. <http://dspace.ut.ee/browse?>
- Ranasinghe, V., Kottawatta, H. (2016). Big Five Personality on Job Satisfaction: Perspective of Sri Lankan Male and Female School Teachers. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)* 2, (12), 2016. <http://dr.lib.sjp.ac.lk/handle/123456789/5526>
- Roberts, B. W. (2006). Personality Development and Organizational Behavior. *Research in*

- Organizational Behavior*, 27, 1–40. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27001-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27001-1)
- Rootalu, K. (2022). Suur ülevaade: õpetajad meie koolides ja lasteaedades. Statistikaamet. Kasutatud 07.12.2023.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Soto, C. J. (2016). The little six personality dimensions from early childhood to early adulthood: Mean-level age and gender differences in parents' reports. *Journal of Personality*, 84(4), 409-422. <https://doi.org/10.1111/jopy.12168>
- Stewart, R. D., Möttus, R., Seeboth, A., Soto, C. J., & Johnson, W. (2022). The finer details? The predictability of life outcomes from Big Five domains, facets, and nuances. *Journal of Personality*, 90(2), 167–182. <https://doi.org/10.1111/jopy.12660>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Törnroos, M., Jokela, M., Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences* 145, 82-88. DOI:10.1016/j.paid.2019.03.027
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167–1194. <https://doi.org/10.1037/a0024343>
- Vorkapic, S. (2012). The Significance of Preschool Teacher's Personality in Early Childhood Education: Analysis of Eysenck's and Big Five Dimensions of Personality. *International journal of psychology and behavioral sciences*, 2(2), 28-37. DOI:10.5923/J.IJPBS.20120202.05
- Vorkapić, S. V., Čepić, R., & Šekulja, I. (2016). Are There Any Differences in Personality Traits and Life Satisfaction Between Future Preschool and Primary School Teachers?, *Journal of Research in Childhood Education*, 30:3, 361-373, <https://doi.org/10.1080/02568543.2016.1179236>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liina Pakosta,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Eesti õpetajate tööga rahulolu ja selle seosed isiksusega” mille juhendaja on Kätlin Anni, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Liina Pakosta
13.05.2024