Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Aino Kukk

Õppejõudude tajutud stress ja tugimeetmed Eesti Maaülikooli näitel

Uurimistöö

Juhendaja: Ada Urm

Läbiv pealkiri: Tajutud stress ja tugimeetmed

Tartu 2023

Õppejõudude tajutud stress ja tugimeetmed Eesti Maaülikooli näitel

Kokkuvõte

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli uurida Eesti Maaülikooli õppejõudude poolt tajutud stressi seost teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest. Selleks viidi läbi kvantitatiivne uurimus elektroonse ankeetküsimustiku vormis, kus kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti (HSE) poolt väljatöötatud tööstressi kaardistajat ja selle küsimusi. Valimisse kuulus 60 õppejõudu. Analüüsid näitasid, et tulemused ei olnud statistiliselt olulised, seega ei leidnud käesoleval valimil kinnitust seos õppejõudude tajutud stressi ja töötajate teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest. HSE kaardistaja koondtulemuste järgi selgus, et õppejõudude kõrgeim tajutud stressi tase oli seotud vähese juhtide poolse toetusega. Samuti ei leidnud kinnitust asjaolu, et kõrgem tajutud stressitase oleks seotud tööl tehtavate lisatundide, töö- ja eraelu tasakaalu ning töö tunnustamise vahel.

Märksõnad: tajutud stress, tööstress, HSE, tugimeetmed

Teachers' perceived stress and support measures on the example of the Estonian University of Life Sciences

Abstract

The aim of this research was to examine the relationship between teachers' perceived stress and employees' awareness of the support measures offered at the workplace using the example of the Estonian University of Life Sciences. For this purpose, a quantitative study was conducted in the form of an electronic questionnaire, using the work stress mapper developed by the British Health and Safety Executive (HSE) and its questions. The sample included 60 lecturers. The analyzes showed that the results were not statistically significant, so the relationship between the perceived stress of lecturers and the awareness of employees about the support measures offered at the workplace was not confirmed in this sample. According to the aggregated results of the HSE mapper, it was found that the highest level of perceived stress among teaching staff was related to low support from managers. It was also not confirmed that a higher perceived stress level would be related to extra hours at work, work-life balance, and recognition of work.

Keywords: perceived stress, work stress, HSE, support measures

Sissejuhatus

Maailma Terviseorganisatsiooni põhikiri ütleb, et parima terviseseisundi saavutamiseks on oluline meditsiiniliste, psühholoogiliste ja muude asjakohaste teadmiste levik kõigi rahvaste hulgas (World Helth Organization, 2020). Tänapäeval mõistame töökohal tervise edendamist eelkõige kui tervist väärtustava ja tervislikke eluviise soodustava keskkonna loomist. Oluline on, et sellesse panustavad aktiivselt nii tööandja kui ka töötajad (Tervise Arengu Instituut, 2022).

Üha enam räägitakse töötajate vaimsest tervisest ning akadeemilistes organisatsioonides töötavate õppejõudude stressist. Varasemates uuringutes leiavad Skaalvik ja Skaalvik (2015), et kuigi õpetajad on oma tööga rahul, kogevad nad oma tööga seoses suurt stressi ning paljud nende hulgast tunnevad enda hinnangul nii emotsionaalset kui füüsilist kurnatust. Stressi tekitavate komponentidena toovad õpetajad välja töökoormuse, väärtuste konfliktid õpetajate ja kooli vahel, takistused omavahelises koostöös ning õpetaja ameti madala staatuse ühiskonnas. Peale selle kirjeldab Hamilton (2016), et tööaja struktureerimise piirangud, millele lisandub töökoormus, mida akadeemiliste töötajate arvates mõjutavad sageli suur haldustöö ja bürokraatlikud protsessid, põhjustavad tajutava organisatsioonilise autonoomia puudumise. Võrdluseks töökoormuse kohta leidis Fontinha (2016) seoseid, kus kuni 10 lisatundi töötanud töötajad olid oma töö ja karjääriga rohkem rahul ning omasid tööl suuremat kontrolli kui need, kes ei teinud lisatunde või tegid suurema arvu lisatunde. Vähem turvaline tööstaatus ning töö- ja eraelu tasakaalustamatus ennustavad tugevalt tööga rahulolematust, mis ennustab tugevalt suurenenud psühholoogilist stressi (Catano, 2010). Õpetajad tunnevad, et stress vähendab nende enesetõhusust ja enesehinnangut, mis mõjutab otseselt nii õpetajate tervist kui ka tööga rahulolu (Skaalvik ja Skaalvik, 2015). Käesoleva uurimistöö eesmärk on uurida õppejõudude tajutud stressi seost töötajate teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest.

Õppejõud

“Akadeemilise töötaja ametikoht on ametikoht, millel töötava isiku tööülesanded on seotud kõrgharidustasemel õpetamise või teadus-, arendus- või loometegevuse või mõlemaga“ (Riigikogu, (2019) paragrahv 33, punkt 1). „Õpetaja (sh õppejõud, täiskasvanukoolitaja) ei ole 21. sajandil mitte infoallikas, vaid seoste looja ja väärtushoiakute kujundaja, kelle ülesanne on arendada õppijas kriitilist ja loovat mõtlemist, analüüsioskust, ettevõtlikkust, meeskonnatöö ning kirjaliku ja suulise eneseväljenduse oskust“. (Haridus- ja

teadusministeerium, 2020). Eelnevat kokkuvõtvalt võib öelda, et õppejõudude töö ei ole ainult selgeks teha oma õppeainet, vaid arendada õppijas eluks vajalikke oskuseid ja lisaväärtuseid. Võrrelduna teiste ametitega, kuuluvad õpetamisega seotud elukutsed kõrgemasse riskigruppi, mis tähendab, et õpetajatel on suurem tõenäosus kogeda vaimse tervise probleeme (Stansfeld jt., 2011). Töötingimused, nagu töökontroll, emotsionaalsed nõudmised ja inimestega töötamine, mängivad rolli vaimse tervise probleemide tekkeriskis (Wieclaw jt, 2008).

Stress ja tööstress

Maailma Terviseorganisatsiooni (2021) järgi võib stressi defineerida kui mis tahes tüüpi muutusi, mis põhjustavad füüsilist, emotsionaalset või psühholoogilist pinget. Stress on keha reaktsioon kõigele, mis nõuab tähelepanu või tegevust. Igaüks kogeb mingil määral stressi. See, kuidas stressile reageeritakse mõjutab inimese üldist heaolu. Tööstressi käsitletakse pingeseisundina, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel (Tööinspektsioon, nd, Tööelu, Tööstress ja läbipõlemine). Täpsemalt öeldes on tööstressi allikaks emotsionaalsed, kognitiivsed, käitumuslikud ja psühholoogilised reaktsioonid töö sisu, töökorralduse ja töökeskkonna ebameeldivatele ja vastumeelsetele aspektidele (Euroopa Komisjon, 2017).

Maaülikooli tugimeetmed

„Kõrgkoolid võiksid sekkumisena kasutada eelkõige tööaja kontrolli suurendamist ja teadlaste abistamist töötamisest taastumisel“(Fontinha, 2016). Maaülikool võimaldab oma töötajatele taastusravi vastavalt töötaja tervisekontrolli otsusele. Samuti võimaldab ülikool tasuda avaliku rahvaspordi osavõtutasu (Eesti Maaülikool, 2021, peatükk IX). Lisaks töölepingu seaduses sätestatule võimaldatakse töötajale kolm tervisepäeva aastas töötasu säilitamisega (Eesti Maaülikool, 2023, punkt 3.1.12).

„Kõrgharidusasutused võivad kaaluda mitmeid praktilisi muudatusi, mis aitavad säilitada akadeemilise personali pingutuste ja tasustamise tasakaalu, eelkõige seoses tunnustamise mehhanismide, õpetajate karjääri edenemise, akadeemilise täiendamise ja tulemusjuhtimisega.“ (Hamilton, 2016). Tunnustamise mehhanismidena on maaülikoolis läbi viidud ASTRA projekti „Väärtusahelapõhine biomajandus“ raames osakondade juhtidele soovituslik koolitusprogramm, DiSC® metoodikaga, 7-sammuline meeskonna ja -motiveerimise süsteem „Tunnustav juhtimine“. Peale selle antakse igal aastal välja kolleegipreemia. „1.2. Kolleegipreemia väljaandmise eesmärk on tunnustada töötajaid, kes

aasta jooksul on paistnud silma koostöövalmidusega, on oma töös loov või innovaatiline sünergia looja ning ülikooli väärtuste hoidja ja kandja.“ (Eesti Maaülikool, 2023, punkt 1.2.).

2022. aastal on WHO avaldanud esimesed ülemaailmsed vaimse tervise ja töö suunised, kus on öeldud, et vaimse tervise edendamine ja kaitsmine tööl suurendab inimeste toimetulekuvõimet ja võib hõlmata stressijuhtimise koolitusi ning strateegiaid vabal ajal põhineva kehalise tegevuse edendamiseks. (World Helth Organization, 2022). Vaimse tervise edendamise eesmärgil korraldatakse maaülikoolis kõigile töötajatele vaimse tervise alaseid sisekoolitusi. Veel toimub maaülikoolis igal kevadel ja sügisel kodanikualgatuslik liikumiskonkurss „Iga kilomeeter loeb“ soovituslikult kõigile üliõpilastele ja töötajatele. Lisaks 2021. aastal on maaülikoolis välja koolitatud vaimse tervise saadikud, kes oskavad anda vaimse tervise esmaabi ning 2022. aasta detsembrist on võetud esmakordselt töötajatele mõeldes tööle tööpsühholoog (tudengitel on psühholoog olnud juba 2014. aastast). Kõike eelnevat arvesse võttes leidis autor, et on vajalik teha uuring, mille eesmärgiks on:

- õppejõudude tajutud stressi kaardistamine
- uurida, millised on maaülikoolis töötajate vaimse ja füüsilise abi tugimeetmeid
- uurida, millist tuge ootavad õppejõud tööandjalt
- uurida õppejõudude tajutud stressi seost töötajate teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest.

Uurimistöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit – elektroonset ankeetküsimustikku.

Meetod

Valim

Üldkogumi moodustasid maaülikooli õppejõud. Tegemist oli mugavusvalimiga (autor töötab samas asutuses asjaajajana). Küsimustik saadeti kõigile akadeemilistele töötajatele (N = 491). Kaks vastanut lõpetasid küsimustikule vastamise poole pealt. Kuna küsimustik oli elektroonne ja identifitseerimist mitte võimaldav, ei saa öelda, miks vastamine pooleli jäi. Poolelijäänud küsimuste täitmise tõttu eemaldas autor küsimustikust kõik nende vastused. Valimi moodustas 60 õppejõudu, sh 35% (N = 21) vastanuist olid mehed ja 65% (N = 39) naised. Valimis olevate õppejõudude vanus oli vahemikus 32 kuni 82 eluaastat. Soo lõikes oli meeste keskmine vanus 50,9 (SD = 11,6) ja naiste keskmine vanus 51,8 (SD = 13,2) ning

töötatud aastate arv meestel keskmiselt 20,6 (SD = 10,2) ja naistel 19,8 (SD = 11,9). Küsitletute (N = 60) vanuse aritmeetiline keskmine oli 51,5 aastat (SD = 12,6). Ametinimetuse järgi olid enim esindatud lektorid 28,3% (N = 17) ja õpetajad 21,7% (N = 13) . Vastanute töökoormuste jaotus on näha alljärgnevas tabelis tabelis (Tabel 1).

Tabel 1.

Töökoormuste jaotus.

Töökoormus	Vastanute %
Täiskoormus: 1,0	70 (N = 42)
Osakoormus:	
0,75 – 0,99	6,7 (N = 4)
0,50 – 0,74	10 (N = 6)
0,25 – 0,49	3,3 (N = 2)
0,10 – 0,24	8,3 (N = 5)

Muutujad, materjalid ja protseduur

Uuringus oli sõltuvaks muutujaks maaülikooli õppejõudude tajutud stress, mille mõõdikuks olid Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti (HSE) poolt väljatöötatud tööstressi kaardistaja tulemused. Sõltumatuteks muutujateks olid stressifaktorite väited, mõõdetuna järjestusskaalal, andmed teadlikkuse kohta pakutavatest tugimeetmetest töökohal, mõõdetuna binaarsel skaalal ja demograafilised andmed. Uurimisküsitluse läbiviimiseks valis autor Google Forms küsitluste haldustarkvara. Kuna küsitlus oli elektroonne, siis autori mõju, kui sekkuv muutuja, oli kontrolli all.

Küsimustik koosnes töötajate taustaandmetest, HSE poolt välja töötatud tööstressi kaardistaja *HSE management standards indicator tool* küsimustest (Health and Safety Executive, (nd); Adason, 2020) ning autori lisatud küsimustest töötajate teadlikkuse kohta töökohal pakutavatest tugimeetmetest, vabavastusega küsimus „*Millist abi/tuge ootad oma tööandjalt?“,* ja neli väidet: *„Minu töö- ja eraelu on tasakaalus“, „Minu tööd tunnustatakse“, „Võtan osa vaimse tervise sisekoolitustest“, „Osalen liikumiskonkursil „Iga kilomeeter loeb““*.

HSE kaardistaja andmed olid kogutud Likert tüüpi skaalal. Kaardistaja küsimused hindasid järgmisi faktoreid:

- Töö poolt esitatud nõuded (nt väide *„Ma ei saa teha piisavalt puhkepause“);*

Tajutud stress ja tugimeetmed

- Kontroll ehk töötaja sõnaõigus (nt väide „*Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen“);*
- Kolleegide toetus (nt väide „*Kui tööl läheb raskeks siis töökaaslased aitavad mind“);*
- Juhipoolne toetus (nt väide „*Minu otsene juht innustab mind tööalaselt“);*
- Suhted tööl (nt väide *„Suhted töökohal on pingelised“);*
- Rolli selgus (nt väide „*Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded“);*
- Muutuste juhtimine (nt väide „*Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi*“)

Kaardistaja vastuste tõlgendamise abivahendiks oli HSE indikaatori tööriist (Health and Safety Executive, (nd)). Vastuste valikuteks olid järgnevad nõustumise astmed: 1.- 26. küsimuse puhul - Mitte kunagi, Harva, Mõnikord, Sageli, Alati ja 27. – 39. küsimuse puhul - Ei nõustu üldse, Pigem ei nõustu, Nii ja naa, Pigem nõustun, Nõustun täiesti. Tulemuste võrdlemiseks viidi nõustumise sõnalised astmed üle numbrilisele skaalale (1, 2, 3, 4, 5), 1 näitab kõrgeimat stressitaset ja 5 näitab, et stressi pole. Faktoritel, „Töö poolt esitatud nõuded“ ja „Suhted tööl“ kasutati ümberpööratud skaalat. Seda seepärast, et kõigi vastuste puhul, mida suurem skoor, seda positiivsemad tulemused sest siis olid faktorid võrreldavad.

Autor teavitas Eesti Maaülikooli personalijuhti antud tööst, sh uurimisküsimuste laialisaatmisest õppejõududele. Konsulteeriti andmekaitse spetsialistiga uurimistöö küsimustiku eetilisusega seoses. Autor sai mõlemalt nõusoleku ja toetuse seda uurimistööd teha. Uuringus osalemine oli anonüümne ja vabatahtlik ning osalejad võisid igal hetkel loobuda uuringus osalemisest. Küsimustik kooskõlastati selle töö juhendajaga. Küsimustest arusaamist kontrollis autor kahe töökaaslase poolt. Väide „ *Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist*“ jäi mõlemale töökaaslasele arusaamatuks. Põhjenduseks öeldi, et kuna maaülikoolis annab õppejõududele ülesandeid ainult vahetu juht, siis puuduvad erinevad osapooled. Seepärast eemaldas autor selle küsimustikust. Taustaandmetes olid küsimused soo, vanuse, ametinimetuse, töökoormuse, õppejõuna töötamise aastate kohta, palga suuruse ja ületundide kohta. Küsimus ületundide kohta ning lisatud väide „*Minu töö- ja eraelu on tasakaalus*“, sai võrrelda enda küsitluse tulemusi varem tehtud uuringute (Fontinha, 2016; Catano, 2010) tulemustega. Uurimusküsimustiku koos kaaskirjaga (Lisa 1) saatis autor meili teel kõigile instituudi juhiabidele ja keelekeskuse juhatajale, palvega see edastada oma struktuuriüksuse akadeemilistele töötajatele. Küsimustik oli kättesaadav vastajatele alates 6. veebruarist kuni 17. veebruarini 2023. aastal.

Tulemused

Andmetöötlust alustas autor programmiga Excel. Tööstressi kaardistaja vastuste tõlgendamise abivahendiks oli HSE indikaatori tööriist (Health and Safety Executive, (nd) ja statistikaprogramm JASP.

Esimese uurimisküsimuse õppejõudude tajutud stressi kaardistamise tulemuste kohta, vaatas autor üle tööstressi kaardistaja skaala kooskõla. Kuna faktori "suhted tööl" ekstsess ei mahtunud vahemikku [-1;1] (Tabel 3), kasutati Spearmani korrelatsioonikoefitsenti (Tabel 2).

Tabel 2.

Tööstressi faktorite omavahelised korrelatsioonid.

	Nõuded	Kontroll	Juhi toetus	Suhted tööl	Kolleegide toetus	Roll	Muutused
Kontroll	.425*	-					
Juhi toetus	.041**	.428*	-				
Suhted tööl	.363**	.538*	.355**	-			
Kolleegide toetus	.095	.469*	.840*	.308**	-		
Roll	-.083	.388**	.532*	.186	.535*	-	
Muutused	-.119	.296**	.721*	.222	.625*	.671*	-

Märkus. * p<.001, **p<.05

Skaala üldine kooskõla oli hea, kuna Cronbachi alfa oli suurem kui 0,7 (0,854).

Tööstressi seletavad faktorid – HSE tööstressi kaardistaja järgi

HSE tööstressi kaardistaja tulemused ja kirjeldav statistika on näha järgnevas tabelis (Tabel 3).

Tajutud stress ja tugimeetmed

Tabel 3.

Tööstressi kaardistaja tulemused ja kirjeldavad statistikud.

	Eesti Maaülikool			
Tööstressi faktor	Aritm. keskmine	Standard-hälve	Assümmeetria kordaja	Ekstsess
Töö poolt esitatavad nõuded	3.4	0.69	-0.22	0.41
Kontroll	3.9	0.45	0.11	-0.29
Juhtidepoolne toetus	3.2	0.79	-0.16	0.14
Kolleegidepoolne toetus	3.6	0.64	-0.03	-0.10
Suhted tööl	4.2	0.57	-0.95	2.00
Roll	4.2	0.61	-0.81	0.03
Muudatuste juhtimine	3.3	0.79	-0.03	0.40

Tööinspektsiooni tellitud Eesti Rakendusuuringute Keskuse Centar poolt on avaldatud Eesti tööstressiuuring, kust leiab HSE tööstressi kaardistajaga saadud Eesti tööstressi tulemused (Seppo, 2010), mis on äratoodud järgnevas tabelis (Tabel 4).

Tabel 4.

Eesti ja Eesti Maaülikooli tööstressi kaardistaja tulemused.

Tööstressi faktor	Eesti	Eesti Maaülikool
Töö poolt esitatavad nõuded	3.8	3.4
Kontroll	3.4	3.9
Juhtidepoolne toetus	3.9	3.2
Kolleegidepoolne toetus	4.1	3.6
Suhted tööl	4.4	4.2
Roll	4.7	4.2
Muudatuste juhtimine	3.9	3.3

Maaülikooli õppejõudude tööstressi tulemused erinevates gruppides on äratoodud järgnevates tabelites (Tabel 5 ja Tabel 6).

Tabel 5.

Tööstressi kaardistaja tulemused kahe grupi korral

	Töö poolt esitatavad nõuded (SD)	Kontroll (SD)	Juhtipoolne toetus (SD)	Kolleegidepoolne toetus (SD)	Suhted tööl (SD)	Roll (SD)	Muudatuste juhtimine (SD)	Faktorite keskm
Sugu								
Mehed (N = 21)	3.38 (.76)	3.87 (.50)	3.16 (.86)	3.52 (.60)	4.14 (.54)	4.28 (.54)	3.32 (.81)	3.67
naised (N = 39)	3.46 (.65)	3.95 (.43)	3.17 (.76)	3.71 (.67)	4.16 (.60)	4.12 (.65)	3.29 (.79)	3.69
Teadustöö								
Jah (N = 44)	3.48 (.71)	3.92 (.50)	3.12 (.81)	3.61 (.59)	4.16 (.61)	4.14 (.61)	3.25 (.80)	3.67
Ei (N = 15)	3.29 (.63)	3.93 (.29)	3.30 (.73)	3.75 (.78)	4.14 (.47)	4.29 (.61)	3.44 (.78)	3.73

Kahe grupi keskmiste võrdlemiseks (Tabel 5) kasutas autor t-testi. Kuna t-testi üks eeldus, vähemalt intervallskaala olemasolu, ei ole täidetud, kasutati t-testi tegemiseks mitteparameetrilist analoogi (Mann-Withney). Skaalaks oli järjestikskaala. Mann-Withney U test näitas, et meeste (mediaan = 3.69) ja naiste (mediaan = 3.69) keskmine stressitase ei erinenud statistiliselt olulisel määral, U = 438, p = .66 ja teadustöö tegemine (mediaan = 3.68) või mittetegemine (mediaan = 3.73), ei muutnud stressitaset statstiliselt olulisel määral, U = 383.5, p = .60.

Tajutud stress ja tugimeetmed

Tabel 6.

Tööstressi kaardistaja tulemused enam kui kahe grupi korral.

	Töö poolt esitatavad nõuded (SD)	Kontroll (SD)	Juhtipoolne toetus (SD)	Kolleegidepoolne toetus (SD)	Suhted tööl (SD)	Roll (SD)	Muudatuste juhtimine (SD)	Faktorite keskm
Vanus								
32-40 a (N = 13)	3.40 (.92)	3.94 (.54)	3.18 (.80)	3.56 (.61)	4.12 (.56)	4.14 (.56)	3.23 (.80)	3.67
41-50 a (N = 19)	3.38 (.61)	3.79 (.47)	3.04 (.87)	3.49 (.71)	3.96 (.72)	3.87 (.67)	3.12 (.82)	3.52
51-60 a (N = 12)	3.18 (.59)	3.86 (.32)	3.13 (.64)	3.60 (.55)	4.31 (.39)	4.30 (.62)	3.36 (.63)	3.68
61-82 a (N = 16)	3.71 (.59)	4.13 (.40)	3.33 (.83)	3.94 (.62)	4.30 (.47)	4.48 (.40)	3.52 (.87)	3.92
Életunnid								
Puuduvad (N = 21)	3.56 (.56)	3.98 (.46)	3.25 (.71)	3.72 (.62)	4.25 (.49)	4.26 (.60)	3.25 (.74)	3.75
vähem kui 10h (N = 16)	3.29 (.76)	3.82 (.47)	3.06 (.88)	3.64 (.57)	3.98 (.51)	4.11 (.62)	3.40 (.75)	3.61
rohkum kui 10h (N = 13)	3.30 (.85)	3.92 (.43)	3.09 (.90)	3.48 (.79)	4.13 (.79)	4.05 (.64)	3.31 (.99)	3.61
Töötasu								
1000-1499€ (N = 15)	3.26 (.58)	3.96 (.39)	3.16 (1.04)	3.84 (.72)	4.03 (.77)	4.40 (.62)	3.46 (.93)	3.73
1500-1999€ (N = 17)	3.45 (.76)	3.85 (.42)	3.18 (.68)	3.60 (.55)	4.24 (.45)	4.21 (.37)	3.10 (.64)	3.66
rohkem kui 2000€ (N = 17)	3.38 (.73)	3.94 .48)	3.17 (.70)	3.58 (.62)	4.08 (.51)	4.10 (.58)	3.31 (.67)	3.65
Minu töö ja eraelu on tasakaalus								
mitte kunagi/harva (N = 12)	3.48 (.95)	3.96 (.49)	3.35 (.78)	3.63 (.42)	4.06 (.52)	4.20 (.57)	3.36 (.88)	3.72
mõnikord (N = 17)	3.18 (.55)	3.74 (.52)	2.91 (.86)	3.31 (.80)	3.99 (.74)	3.82 (.73)	3.18 (.96)	3.44
Sageli (N = 19)	3.35 (.57)	4.00 (.40)	3.40 (.67)	3.91 (.48)	4.32 (.45)	4.41 (.40)	3.56 (.60)	3.85
alati (N = 12)	3.86 (.61)	4.04 (.33)	2.98 (.81)	3.73 (.65)	4.23 (.52)	4.28 (.57)	3.38 (.65)	3.78
Minu tööd tunnustatakse								
mitte kunagi (N = 11)	3.70 (.73)	3.85 (.46)	2.56 (.78)	3.25 (.63)	3.77 (.78)	4.02 (.74)	2.82 (.86)	3.42
harva (N = 16)	3.46 (.84)	4.02 (.43)	3.28 (.81)	3.50 (.66)	4.30 (.49)	4.13 (.70)	3.38 (.89)	3.72
mõnikord (N = 25)	3.35 (.58)	3.91 (.49)	3.30 (.77)	3.83 (.59)	4.20 (.48)	4.22 (.53)	3.37 (.70)	3.74

Enam kui kahe grupi keskmiste võrdlemiseks (Tabel 6) kasutas autor dispersioonanalüüsi ühefaktorilist ANOVA-t. Sõltuvad muutujad olid normaaljaotuslikud (Tabel 3). Ühesuunaline dispersioonanalüüs näitas, et õppejõudude vanuse gruppide stressitase ei erinenud oluliselt ($F(3,30) = 2,4$; $p = .09$, $\eta 2 = 0,11$), ületunnid näitasid, et gruppide vahel stressitase ei erinenud oluliselt ($F(2,57) = 0,7$; $p = .51$, $\eta 2 = 0,02$), töötasu

erinevus näitas, et gruppide stressitase ei erinenud oluliselt ($F(4,55) = 0,1$; $p = .99$, $\eta 2 = 0,01$),väite „*Minu tööd tunnustatakse"* hinnangute puhul stressitase ei erinenud oluliselt erinevate nõustumisastmete vahel ($F(3,55) = 1,5$; $p = .22$, $\eta 2 = 0,08$) ning õppejõudude töö ja eraelu tasakaalu nõustumisastmete puhul stressitase ei erinenud oluliselt ($F(4,55) = 2,1$; $p = .10$, $\eta^2 = 0,13$).

Sissejuhatuses oli ära märgitud stressi seos töö ja eraelu tasakaalu ning tunnustamise kohta. Seetõttu lisas autor küsimustkku ka sellekohased väited. Autor tegi nende kohta korrelatsioonianalüüsi, vaadates kuidas need väited korreleeruvad õppejõu vanuse, töötatud aastatega ning tööstressi faktoritega. Väited olid normaaljaotuslikud, kuna assümmetrijakordaja ning ekstsess jäid vahemikku [-1; 1]. Kuna väited olid järjestusskalal, siis kasutati Spearmani korrelatsioonikoefitsenti. Korrelatsioonianalüüs näitas, et väide „*Minu tööd tunnustatakse*" korreleerus positiivselt faktoritega „Kolleegide toetus"($r = 0.37$; $p = 0.004$) ja „Juhi toetus" ($r = 0.28$; $p = 0.03$). Väide „*Minu töö ja eraelu on tasakaalus*" korreleerus positiivselt nii vanuse ($r = 0.39$; $p = 0.002$) kui töötatud aastatega ($r = 0.285$; $p = 0,028$) kuid ei leitud seost ühegi tööstressi faktoriga.

Õppejõudude teadlikkus pakutavatest tugimeetmetest töökohal ja millist abi/toetust ootavad õppejõud tööandjalt

Õppejõudude teadlikkust tugimeetmetest töökohal uuris autor binaarsel skaalal, likerti skaalal ja ühe avatud vastusega küsimusega. Binaarse skaala vastused on välja toodud järgnevas tabelis (Tabel 7).

Tabel 7.

Õppejõudude teadlikkus pakutavatest tugiteenustest töökohal.

Väide	Õppejõudude vastused (%-des) „Jah"	„Ei"
„Tean, et saan pöörduda oma asutuse tööpsühholoogi poole."	88.3 (N=53)	11.7 (N=7)
„Tean, et saan pöörduda oma asutuse vaimse tervise saadiku poole."	40.0 (N= 24)	60.0 (N=36)
„Tean, et töökoht võimaldab taastusravi tervisekontrollist lähtuvalt."	45.0 (N=27)	55.0 (N=33)
„Tean, et töökoht võimaldab tasuda avaliku rahvaspordiürituse osavõtutasu."	20.0 (N=12)	80.0 (N=48)
„Tean, et töökoht võimaldab kasutada 3 tervisepäeva aastas."	31.7 (N=19)	68.3 (N=41)

Tajutud stress ja tugimeetmed

Maaülikooli õppejõudude tajutud stressi seos pakutavate tugimeetmetega töökohal, on ära toodud järgnevas tabelis (Tabel 8). Psühholoogi olemasolu teadlikkust ei saanud tööstressi kaardistajaga võrrelda, kuna „ei tea“ vastanuid oli vähem kui 10.

Tabel 8.

Õppejõudude tajutud stressi tulemused tugimeetmete järgi.

Tugi-teenus	Töö poolt esitatavad nõuded (SD)	Kontroll (SD)	Juhtidepoolne toetus (SD)	Kolleegidepoolne toetus (SD)	Suhted tööl (SD)	Roll (SD)	Muudatuste juhtimine (SD)	Faktorite keskmine
Vaimse tervise saadikute olemasolu								
tean (N = 24)	3.33 (.69)	3.90 (.38)	3.08 (.80)	3.58 (.73)	4.14 (.64)	4.17 (.74)	3.32 (.94)	3.65
ei tea (N = 36)	3.50 (.69)	3.94 (.50)	3.23 (.79)	3.69 (.58)	4.17 (.53)	4.18 (.52)	3.29 (.69)	3.71
Taastusravi võimalus								
tean (N = 27)	3.30 (.56)	3.85 (.41)	3.27 (.68)	3.69 (.65)	4.15 (.51)	4.21 (.59)	3.52 (.70)	3.71
ei tea (N = 33)	3.54 (.77)	3.99 (.49)	3.08 (.87)	3.61 (.65)	4.16 (.63)	4.15 (.64)	3.12 (.82)	3.66
Spordiüritustest osavõtu tasustamine								
tean (N = 12)	3.14 (.52)	3.79 (.49)	3.18 (.61)	3.60 (.66)	4.10 (.52)	4.05 (.73)	3.36 (.69)	3.60
ei tea (N = 48)	3.50 (.71)	3.96 (.44)	3.16 (.84)	3.66 (.65)	4.17 (.59)	4.21 (.58)	3.28 (.82)	3.70
Kolme tervisepäeva olemasolu								
tean (N = 19)	3.31 (.69)	3.94 (.43)	3.43 (.71)	3.84 (.63)	4.30 (.51)	4.34 (.59)	3.65 (.67)	3.83
ei tea (N = 41)	3.49 (.69)	3.92 (.47)	3.04 (.80)	3.55 (.64)	4.09 (.59)	4.10 (.61)	3.14 (.80)	3.61

Kahe grupi keskmiste võrdlemiseks (Tabel 8) kasutas autor t-testi . Õppejõudude tajutud stressi seost teadlikkusega töökohal pakutavatest tugiteenustest, võrreldi teadjate ja mitteteadjate gruppe t-testiga. Kuna t-testi üks eeldus, vähemalt intervallskaala olemasolu, ei ole täidetud, kasutati t-testi tegemiseks mitteparameetrilist analoogi (Mann-Withney). Mann-Withney U test näitas, et vaimse tervise saadikute olemasolust teadlikute (mediaan = 3.68) ja mittetadlikute õppejõude (mediaan = 3.70) keskmine stressitase ei erinenud statistiliselt olulisel määral, U = 442, p = .89. Taastusravi võimalustest teadlikute (mediaan = 3.77) ja mitteteadlike õppejõudude (mediaan = 3.69) keskmine stressitase ei erinenud statistiliselt

olulisel määral, U = 416, p = .67. Spordiüritustest osavõtu tasustamisest teadlikud (mediaan = 3.68) ja mitteteadlike õppejõudude (mediaan = 3.70) keskmine stressitase ei erinenud statistiliselt olulisel määral, U = 309, p = .71.

Kolme tervisepäeva olemasolust teadlike (mediaan = 3.89) ja mitteteadlike õppejõudude (mediaan = 3.68) keskmine stressitase ei erinenud statistiliselt olulisel määral , U = 270.5, p = 0.06 kuid faktori „Muutuste juhtimine“ puhul oli tervisepäevadest teadlike õppejõudude stressitase statistiliselt madalam (mediaan = 3.67) kui mitteteadlikel õppejõududel (mediaan = 3.00), U = 233, p = .01.

Likerti skaala väited näitavad, mil määral õppejõud kasutavad võimalust osaleda liikumiskonkursil ja vaimse tervise sisekoolitustel (Tabel 9).

Tabel 9.

Liikumiskonkursist ja vaimse tervise sisekoolitustest osavõtu protsent väidete nõustumisastmete kaupa.

	Vastanute %				
Väide	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati
„Osalen liikumiskonkursil „Iga kilomeeter loeb““	73.3 (N = 44)	13.3 (N = 8)	10.0 (N = 6)	1.7 (N = 1)	1.7 (N = 1)
„Võtan osa vaimse tervise sisekoolitustest“	53.3 (N = 32)	28.3 (N = 17)	13.3 (N = 8)	5.0 (N = 3)	

Arutelu ja järeldused

Antud uurimistöö eesmärk oli uurida Eesti Maaülikooli õppejõudude tajutud stressi seost töötajate teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest. HSE küsimuste tööstressi kaardistaja skaala kooskõla (Tabel 2) näitas, et antud küsimused sobivad maaülikooli õppejõudude tööstressi mõõtmiseks.

Käesolevas uurimistöös kasutatud valimi ja uurimismeetodiga leidis autor, et seos õppejõudude tajutud stressi ja töötajate teadlikkusega töökohal pakutavatest tugimeetmetest ei leidnud kinnitust. Antud asutuse õppejõudude HSE tööstressi kaardistaja tulemused olid vähese variatiivsusega ning andmete analüüsid t-testide ja ANOVA-ga näitasid, et maaülikooli töötajate stressitase erinevate gruppide vahel ei olnud statistiliselt oluline. Oli üks erand. Kolme tervisepäeva olemasolust teadlike ja mitteteadlike õppejõudude stressitase

erines statistiliselt olulisel määral faktori „Muutuste juhtimine“ puhul, tervisepäevadest teadlike õppejõudude stressitase oli statistiliselt madalam kui mitteteadlikel õppejõududel. Õppejõud, kellega tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse läbi, olid ka teadlikumad tervisepäevadest. Õppejõud, kes olid tervisepäevadest teadlikud, kasutavad ka neid päevi. Terve ja puhanud inimene on stressile vähem vastuvõtlik. Vastupidiselt stress vähendab õpetajate enesetõhusust ja enesehinnangut, mis mõjutab otseselt nii nende tervist kui ka tööga rahulolu (Skaalvik ja Skaalvik, 2015).

Tööstressi kaardistaja koondtulemused (Tabel 3) näitasid, et faktorid „Suhted tööl“ ja „Rolli selgus“ näitasid kõrgemaid tulemusi st omasid kõige madalamat tajutud stressitaset õppejõudude seas ja faktor „Juhtide poolne toetus“ näitas madalaid tulemusi st omas kõige kõrgemat tajutud stressitaset. Avatud küsimuse vastused tööandja poolse toetuse või abi soovi kohta „*Ootan, et öeldakse hea sõna, kui midagi on hästi tehtud*...“ ja „*Tunnustust ja mõistvat suhtumist*...“ kinnitavad juhtide poolse toetuse vajadust. Varasemates uuringutes leidsid ka Skaalvik ja Skaalvik (2015), et üheks stressi tekitavateks komponendiks on väärtuste konfliktid õpetajate ja kooli vahel. Veel üheks tööstressi allikaks on töökorralduse ja töökeskkonna ebameeldivad ja vastumeelsed aspektid (Euroopa Komisjon, 2017) . Uurimistöös näitasid avatud küsimuse vastused tööandja poolse toetuse või abi soovi kohta „*Rohkem koosolekuid ja informeeritust, mis töökohas toimub*“ ja „*Kommunikatsioon seoses plaanitavate muutuste ja töökorraldusega*“, et õppejõudude töökoha siseinfo kättesaamine oli piiratud. Seetõttu oli töötajate teadlikkus tööl pakutavatest tugimeetmetest madal. Uurimistöös selgus veel, et maaülikooli õppejõududel oli huvipuudus vaimse tervise sisekoolituste ja liikumiskonkursist osavõtu vastu. Töökohal peaksid tervise edendamisse panustama aktiivselt nii tööandja kui ka töötajad (Tervise Arengu Instituut, 2022). Avatud küsimusele vastustes leidus mitmeid, kes vastasid, et ei vaja mingit toetust ja saavad ise endaga hakkama.

Käesoleva uurimuse käigus ei ilmnenud õppejõudude tajutud stressi seos tööl tehtavate lisatundidega. Kuigi Fontinha (2016) leidis seoseid, kus kuni 10 lisatundi töötanud töötajad olid oma töö ja karjääriga rohkem rahul, kui need kes tegid üle 10 lisatunni või ei teinud lisatunde, siis käesolevale valimile tuginedes ei saa väita et tööl tehtavad lisatunnid mõjutaksid statistiliselt oluliselt õppejõudude tajutud stressitaset.

Teiseks leidis autor, et tajutud stress ei ole seotud töö- ja eraelu tasakaaluga. See võib olla seotud maaülikooli töötajate üldise suhtumisega – kui on vajadus töölt isiklike vajaduste tõttu eemal olla, siis üldiselt kokkuleppel juhiga on see võimalik. Fontinha (2016) arvates,

peaks kõrgkoolide keskmes olema töö- ja eraelu tasakaal ning selle aktiivne jälgimine ja hõlbustamine ning Catano (2010) arvates töö- ja eraelu tasakaalustamatus ennustab tugevalt tööga rahulolematust, mis ennustab tugevalt suurenenud psühholoogilist stressi. Väide „*Minu töö ja eraelu on tasakaalus*“ korreleerus positiivselt nii vanuse kui töötatud aastatega, kuid ei leitud seost ühegi tööstressi faktoriga.

Kolmandaks lisatulemuseks oli väite „*Minu tööd tunnustatakse*“ positiivne korrelatsioon faktoritega „Kolleegide toetus“ ja „Juhi toetus“. Kuid vastukaaluks ANOVA-ga leitud gruppide võrdluses väite „*Minu tööd tunnustatakse“* hinnangute puhul stressitase ei erinenud oluliselt erinevate nõustumisastmete („Mitte kunagi, „Harva“, „Mõnikord“) vahel. Kuna nõustumisastmetele „Sageli“ ja „Alati“ oli alla kümne vastaja, ei saanud neid gruppe HSE kaardistajaga võrrelda. Kuid saab öelda, et õppejõud vajavad tunnustust, mida on näha avatud küsimuse vastustest: *„Ootan, et öeldakse hea sõna, kui midagi on hästi tehtud.“, „Tunnustust töö eest.“, „Aeg-ajalt mõningast tunnustust.“.* Samuti leiab Hamilton (2016) , et üheks akadeemilise personali pingutuste ja tasustamise tasakaalu säilitamise viisiks on tunnustamise mehhanismid.

Positiivne vastukaja autori küsimustikule oli see, et osad õppejõud andsid teada, et nad said töökohas pakutavatest tugimeetmetest teadlikuks. Maaülikoolis on iga nädal juhtkonna koosolekud, kus valdkondade juhid jagavad omavahel enda valdkonda puudutavat teavet. Tavaliselt jõuab see info ka osakondade juhtideni ja sealt edasi osakonna töötajateni, kuid mõnedes osakondades jääb info osakonna juhi tasemel seisma. Kuna selle info jagamine ei ole kohustuslik, siis iga osakonna juhataja käitub nii nagu peab õigeks. Sellest uurimistööst lähtuvalt, saab autor anda juhtkonnale omapoolse soovituse, et valdkondade juhtidelt osakondade juhatajatele jagatud teave edastataks oma osakonna töötajatele.

Negatiivseks tagasisideks võis pidada seda, et igasuguseid küsitlusi oli liiga palju ja õppejõududel ei ole aega kõigile vastata.

Käesoleva uurimistöö piiranguks oli valimi suurus – 60 isikut. Kõiki maaülikooli töötajaid arvestades, ei saa seda pidada esinduslikuks valimiks ning üldistuste tegemisel tuleb olla ettevaatlik. Kui uurimisküsimust edasi uurida, oleks vajalik oluliselt suurem valim ning võimalusel küsitleda kõigi Eesti kõrgkoolide õppejõude. Lisaks võiks kasutada kvalitatiivset uurimismeetodit.

Kasutatud kirjandus

Adason, M. (2020) *Psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemine ettevõttes Sievert Eesti AS ja tegurite ennetamise ja maandamise võimalused*. [Magistritöö, Eesti Maaülikool]. Dspace.

Catano V. jt. (2010). *Occupational stress in Canadian universities: A national survey.* International Journal of Stress Management, Vol 17(3), Aug, 2010. lk. 232-258.

Eesti Maaülikool. (2023, 16. veebruar). *Kolleegipreemia statuut.* https://wd.emu.ee/?page=pub_view_dynobj&pid=19198475&tid=2070&u=20230502220750&desktop=1018&r_url=%2F%3Fpage%3Dpub_list_dynobj%26pid%3D%26tid%3D2070%26u%3D20230502220750

Eesti Maaülikool. (2023, 03. veebruar*) Eesti Maaülikooli töökorralduse reeglite kinnitamine.* [Avaldamata rektori käskkiri].

Eesti Maaülikool. (2021, 09. november). *Töötervishoiu ja tööohutuse kord*. https://wd.emu.ee/?page=pub_list_dynobj&desktop=1018&tid=3000877&data_only=true&search=Otsi&field_13994126_search_type=ANY&field_13994126_text_search_value=Personalit%C3%B6%C3%B6

Euroopa Komisjon, Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat, Wynne, R., Houtman, I., Leka, S., et al. *Vaimse tervise edendamine töökohal : tervikkäsitluse rakendamise juhend*. Väljaannete talitus, 2017. https://data.europa.eu/doi/10.2767/91458

Fontinha, R. (2016). *Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance.* International Journal of Stress Management, Vol 26(2), May, 2019. Well-Being In Academic Employees. lk. 173-183.

Hamilton, J.E. (2016). *Cash or kudos: Addressing the effort-reward imbalance for academic employees.* International Journal of Stress Management, Vol 26(2), May, 2019. Well-Being In Academic Employees. lk. 193-203.

Haridus- ja teadusministeerium. (2020). *Elukestva õppe strateegia 2020 arengukava.* https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/strateegia2020%20(2).pdf

Health and Safety Executive, (nd). *Management Standards Tools and Downloads*. https://www.hse.gov.uk/stress/standards/

Riigikogu. (2019, 1. september). *Kõrgharidusseadus.* (01.08.2022 redaktsioon). Riigi Teataja. https://www.riigiteataja.ee/akt/115032022005

Seppo, I, Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Eesti Rakendusuuringute Keskus. https://centar.ee/tehtud-tood/psuhhosotsiaalsete-riskide-levik-eestis

Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2015). *Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say?* International Education Studies, 8(3), lk. 181–192. http://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181

Stansfeld, S., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). *Occupation and mental health in a national UK survey*. Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology, 46(2), lk 101-110. https://doi.org/10.1007/s00127-009-0173-7

Tervise Arengu Instituut.(2022). *Tervise edendamine töökohal.* Terviseinfo.ee. https://www.terviseinfo.ee/et/tervise-edendamine/tookohal

Tööinspektsioon. (nd). Tööelu. https://www.tooelu.ee/et/68/toostress-ja-labipolemine#toostress.

Wieclaw, J., Agerbo, E., Bo Mortensen, P. et al.(2008). *Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce*. BMC Public Health 8, 280. https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280

World Helth Organization. (2020). *Constitution of the World Health Organization*. Basic documents: forty-ninth edition, lk 1-19. https://apps.who.int/gb/bd/

World Helth Organization. (2022, 16. June). Newsroom. Feature stories. *Reshaping work environments to promote and protect mental health*. https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/promoting-and-protecting-mental-health-at-work--addressing-toxic-work-environments

Lisad

Lisa 1. Uurimuse läbiviimisel kasutatud ankeetküsimustik koos kaaskirjaga

Hea kolleeg!

Olen Aino Kukk, asjaajamistalituse spetsialist ja samal ajal tudeng Tartu Ülikoolis psühholoogia magistri eeldusainete programmis. Seoses oma õpingutega teen uurimistööd meie ülikoolist teemal „Õppejõudude tajutud stress ja tugimeetmed Eesti Maaülikooli näitel".

Kutsun Sind oma uurimistöösse sisendit andma! Küsimustik on elektroonne ning tulemused tekivad üldistatud kujul. Küsimustik ei sisalda ühtegi identifitseerimist võimaldavat küsimust ja on seega anonüümne. Uuringus osalemine on vabatahtlik ja võid igal hetkel loobuda uuringus osalemisest. Uurimistöö läbiviimine on kooskõlastatud personalijuhiga. Tulemusi kasutan vaid uurimistöö raames ning jagan kokkuvõtet ülikooli personalijuhi ja tööpsühholoogiga, kes saavad hea sisendi olukorra kaardistamiseks.

Kui oled nõus osalema, siis küsimustik on leitav lingilt:...

Küsimustik on avatud 17. veebruarini.

Loodan siiralt sinu abile ning vastan tekkinud küsimustele meiliaadressil aino.kukk@emu.ee.

Lugupidamisega
Aino Kukk

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalaarhiivis Dspace.
/Aino Kukk/