

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Aleksander Pevzner

Töökeskkonna, stressi ja emotsionaalse enesetunde seosed haridustöötajatel

Uurimistöö

Juhendaja: Kariina Laas, PhD

Jooksev pealkiri: Töökeskkond ja vaimne heaolu haridusasutuses

Tartu 2026

Töökeskkonna, stressi ja emotsionaalse enesetunde seosed haridustöötajatel

Kokkuvõte

Käesoleva uurimistöö eesmärk on uurida, kuidas haridustöötajate tajutud töökeskkond on seotud stressi ja läbipõlemise sümptomitega ning kas keskkond võib toimida kaitsetegurina, nõrgendades stressi ja läbipõlemise vahelist seost Eesti haridusasutustes. Uuring tugineb Tartu Ülikooli täiendkoolituse raames läbi viidud „Haridusasutuse heaolu uuringule“ (2025), milles osales kokku 763 haridusasutuste töötajat. Analüüsis varieerus vastajate arv 715 - 754 olenevalt mõõdikust. Stressi hinnati tajutud stressi skaalaga, läbipõlemist emotsionaalse enesetunde küsimustikuga ning töökeskkonda erinevate küsimustega, mis kajastasid muuhulgas toetavat juhtimist, töötajate kaasatust, väärtustatust ja õiglast kohtlemist. Uuring lähtub töö nõudmiste ja ressursside (JD-R) mudelist ning toob esile toetava ja õiglasena tajutud töökeskkonna rolli õpetajate vaimse heaolu olulise ressursina. Tulemused aitavad paremini mõista, kuidas organisatsioonilised tegurid võivad vähendada tööstressi ning sellega seotud läbipõlemise riski haridusasutustes.

Relationships between Work Environment, Stress, and Emotional Well-being among Educational Staff

Abstract

The aim of this study was to examine how perceived work environment is associated with stress and burnout-related symptoms among educational staff and whether the work environment may function as a protective factor in the relationship between stress and emotional well-being in Estonian educational institutions. The study is based on the “Well-being in Educational Institutions” survey conducted in 2025 at the University of Tartu, involving 763 employees from educational institutions (analytic sample: 715-754). Stress was assessed using the Perceived Stress Scale, emotional well-being was measured with the Emotional Well-being Questionnaire (EEK-2), and the work environment was evaluated through indicators of supportive leadership, employee involvement, perceived appreciation, and organizational justice. The study draws on the Job Demands–Resources (JD-R) model. The results showed that higher stress levels were associated with poorer emotional well-being, while a more positively perceived work environment was related to better emotional well-being. The moderation effect of the work environment on the stress–well-being relationship was statistically significant but small, indicating that a supportive work environment may slightly buffer the negative impact of stress, without fully offsetting it.

Sissejuhatus

Haridustöötajate stress ja läbipõlemine rahvusvahelises vaates

Õpetajatöö kuulub emotsionaalselt ja vaimselt kõige nõudlikumate elukutsete hulka. Varasemad uuringud on näidanud, et õpetajad kogevad kõrgemat stressitaset ja suuremat läbipõlemise riski võrreldes paljude teiste ametirühmadega (Ozturk, Wigelsworth & Squires, 2024). Õpetajatelt oodatakse samaaegselt kõrget professionaalset pädevust, emotsionaalset kaasatust ning vastutust õpilaste õpiedukuse ja heaolu eest, samal ajal kui töökoormus, ajasurve ja administratiivsed nõuded on sageli suured ning taastumisvõimalused piiratud (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Rahvusvahelise Gallupi raporti (2022) kohaselt kogeb ligikaudu 44% töötajatest maailmas tööstressi, kusjuures õpetajad kuuluvad nende ametirühmade hulka, kus stressi esinemissagedus on kõrge. Mitmetes Euroopa riikides, sealhulgas Ühendkuningriigis ja Saksamaal, on õpetajate stress ja läbipõlemine kujunenud haridussüsteemi püsivaks probleemiks, mõjutades nii õpetajate vaimset heaolu kui ka hariduse kvaliteeti laiemalt (OECD, 2019).

Läbipõlemise mõistet hakati teaduskirjanduses süstemaatiliselt käsitlema 1970. aastatel, mil Herbert Freudenberger kirjeldas seda kui tööga seotud kurnatusseisundit, mis kujuneb pikaajalise emotsionaalse ja tööalase ülekoormuse tulemusena. Hilisemad ülevaateartiklid on rõhutanud, et läbipõlemise uurimine on algusest peale paiknenud tööpsühholoogia ja vaimse tervise piirialal ning hõlmanud arutelu selle seostest depressiivsete seisunditega, ilma et seda oleks käsitletud iseseisva kliinilise diagnoosina (Maslach & Leiter, 2016; Bianchi jt., 2019). Oluline on rõhutada, et kuigi igapäevases ja teaduslikus kõnepruugis kasutatakse sageli mõistet läbipõlemine, ei käsitleta seda ICD-10 ega ICD-11 järgi psüühikahäirena, vaid tööga seotud terviseseisundina (burn-out; QD85), mis viitab kroonilisele tööga seotud stressile, mida ei ole edukalt maandatud (WHO, 2019). Seega ei käsitleta läbipõlemist haigusena, vaid nähtusena, mis mõjutab töötaja toimimist töökeskkonnas ning on otseselt seotud töötingimuste ja taastumisvõimalustega. Kuna läbipõlemissündroomiga inimesel on esiplaanil kurnatus ning depressiooni ja ärevuse sümptomid, keskendutakse psühholoogias ja meditsiinis enam nende vaimse tervise häirumise aspektidele. See on põhjendatud, kuna metaanalüüsi kohaselt on depressiooni ja läbipõlemise tuumkomponendi – kurnatuse – kattuvus väga kõrge (Bianchi jt., 2021). Samuti on näidatud olulist kattuvust läbipõlemise ja ärevuse sümptomite vahel (Koutsimani, Montgomery & Georganta, 2019).

Stressi hindamiseks kasutatakse laialdaselt tajutud stressi skaalat (Perceived Stress Scale; Cohen et al., 1983), mis mõõdab inimese üldist pingetunnet ja subjektiivset toimetulekut stressirohketes olukordades. Läbipõlemist hinnatakse varasemates uuringutes sageli Maslach Burnout Inventory abil (Maslach & Jackson, 1981), mille keskmes on emotsionaalne kurnatus, depersonalisatsioon ning tööalase eneseteostuse vähenemine. Seda mõõtevahendit on laialdaselt kasutatud ka haridusuuringutes (Skaalvik & Skaalvik, 2016).

Käesolevas töös ei käsitleta läbipõlemist kitsalt Maslachi mudeli kaudu, vaid keskendutakse õpetajate emotsionaalsele enesetundele, mida käsitletakse kui laiemat ja praktilisemat näitajat tööga seotud vaimse heaolu hindamisel. Selline lähenemine võimaldab analüüsida stressi ja töökeskkonna seoseid viisil, mis on kooskõlas nii tänapäevase tervishoiu kui ka psühhosotsiaalsete riskide ennetamise loogikaga.

Eesti haridustöötajate olukord ja probleemipüstitus

Ka Eesti õpetajate seas on stress ja töökoormus märkimisväärne probleem. OECD TALIS 2018 raporti kohaselt tunnevad paljud Eesti õpetajad, et nende tööga kaasneb suur vastutus ja ajasurve, samas kui ühiskondlik tunnustus ja organisatsiooniline tugi ei ole alati piisavad (OECD, 2019). Varasemad Eesti uuringud (nt Jaakson, 2009; Mugu, 2011; Aia-Utsal & Kõiv, 2025) on näidanud, et õpetajate stressi ja läbipõlemise tase on kõrge ning seotud eelkõige psühhosotsiaalsete töötingimustega, nagu töökoormus, ajapuudus ning juhtimise ja toetuse kvaliteet.

Kuigi Eestis on õpetajate vaimset heaolu ja stressi käsitletud mitmes uuringus, on vähem tähelepanu pööranud õpetajate tajutud töökeskkonna laiemale rollile stressi ja läbipõlemise kujunemisel. Eriti vähesel määral on uuritud, kuidas töökeskkonna erinevad aspektid, sealhulgas juhtimisega seotud praktikad, koostöösuhted, töötajate kaasatus ja väärtustamine, võivad mõjutada stressi ja läbipõlemisele viitavate sümptomite omavahelist seost. Rahvusvahelised uuringud viitavad sellele, et toetav ja hästi toimiv töökeskkond aitab töötajatel stressiga paremini toime tulla ning vähendab läbipõlemise riski (Greenberg, 2010), kuid Eesti haridusasutuste kontekstis on neid seoseid seni vähe süstemaatiliselt analüüsitud.

Teoreetiline raamistik

Käesolev uurimus tugineb töö nõudmiste ja ressursside mudelile (Job Demands-Resources model; JD-R; Demerouti et al., 2001), mille kohaselt kujuneb vaimne kurnatus ja läbipõlemisele

viitavad sümptomid olukorras, kus töö nõudmised ületavad pikaajaliselt töötaja käsutuses olevad ressursid. Töö nõudmisteks võivad olla näiteks suur töökoormus, ajasurve ja emotsionaalne pinge, samas kui tööressursside hulka kuuluvad toetav juhtimine, head koostöösuhted, autonoomia ning positiivne ja õiglasena tajutud töökeskond.

Käesolevas töös käsitletakse haridusasutuse töötajate töökeskonda kui subjektiivset hinnangut psühhosotsiaalsetele töötingimustele, mis kujundavad õpetajate igapäevast tööelu ning on seotud nii stressitaseme kui ka emotsionaalse enesetundega. JD-R mudeli kohaselt võivad tööressursid mõjutada töötaja heaolu nii otseselt kui ka kaudselt, aidates leevendada töö nõudmistest tulenevat stressi ning vähendada vaimse kurnatuse riski. Seetõttu on õpetajate tajutud töökeskonna kvaliteeti käsitletud mitmetes uuringutes olulise psühhosotsiaalse ressursina, mis toetab vaimset heaolu. Käesolev töö lähtub eeldusest, et haridusasutuse töötajate tajutud töökeskond kui terviklik konstruktsioon võib olla seotud stressi ja läbipõlemisele viitavate sümptomite seostega Eesti haridusasutustes.

Käesolevas uuringus käsitletakse läbipõlemisele viitavaid tunnuseid emotsionaalse enesetunde küsimustiku (EEK-2; Aluoja jt., 1999) skooride kaudu, kuna ka läbipõlemissündroomi puhul on esiplaanil depressiivsus, kurnatus ja ärevus ning nendevaheline sümptomaatiline kattuvus on suur (Bianchi jt., 2021; Koutsimani, Montgomery & Georganta, 2019).

Uurimisprobleem, hüpoteesid ja eesmärk

Kuidas on haridustöötajate tajutud töökeskonna kvaliteet seotud stressi ja emotsionaalse enesetundega, millel on varasemate uuringute kohaselt suur sümptomaatiline kattuvus läbipõlemisega, ning kas töökeskond võib toimida kaitsetegurina stressi ja läbipõlemisele viitavate tunnuste vahelises seoses?

H1: Haridustöötajate tajutud töökeskonna kvaliteet on negatiivses seoses nende stressitasemega.

H2: Stress on positiivses seoses läbipõlemisele viitavate tunnustega.

H3: Haridustöötajate tajutud töökeskonna kvaliteet on negatiivses seoses läbipõlemisele viitavate tunnustega.

H4: Haridustöötajate tajutud töökeskonna kvaliteet leevendab stressi mõju läbipõlemisele viitavatele tunnustele.

Uurimistöö eesmärk on analüüsida haridustöötajate tajutud töökeskonna kvaliteedi seoseid stressi ja läbipõlemisele viitavate tunnustega ning hinnata, kas töökeskond toimib psühhosotsiaalse ressursina, mis leevendab stressi mõju töötajate vaimsele heaolule.

Meetod

Valim

Käesoleva uurimuse aluseks on Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi koolijuhtide täienduskoolituse raames läbi viidud „Haridusasutuste heaolu uuring“ (2025). Koolijuhtide täienduskoolituse tellis Haridus- ja Teadusministeerium ning koolituse eesmärk oli toetada koolijuhte oma asutuse töökeskonna ja töötajate heaolu analüüsimisel ning vajadusel parendamisel. Uuringus osales kokku 763 haridusasutuste töötajat. Analüüsis varieerus vastajate arv sõltuvalt küsimustiku osast ja kasutatud mõõdikutest vahemikus 715-763. Valim hõlmas õpetajaid ja teisi haridustöötajaid üle Eesti erinevatest haridustasemetest, sealhulgas koolieelsetest lasteasutustest, põhikoolidest, gümnaasiumidest ja kutseõppeasutustest. Enamik vastajaid olid naised, mis on kooskõlas Eesti õpetajaskonna soolise jaotusega. Vastajate vanuseline jaotus ulatus alla 30-aastastest kuni üle 60-aastasteni.

Uuringus osalemine oli vabatahtlik ja anonüümne. Andmekogumine toimus elektroonilise veebiankeedi kaudu, kasutades Tartu Ülikooli keskkonda LimeSurvey. Uuringu link edastati koolijuhtidele, kes omakorda pöördusid oma asutuse töötajate poole palvega uuringus osaleda. Koolijuhid, Haridus- ja Teadusministeerium ega kolmandad isikud ei saanud ligipääsu toorandmetele. Andmeid analüüsiti anonümiseeritult ning koolijuhtidele edastati üksnes koondraportid, mille põhjal ei olnud võimalik üksikuid töötajaid ega väikseid gruppe tuvastada.

Enne küsimustiku täitmist esitati osalejatele selgitav tekst, milles kirjeldati uuringu eesmärki, osalemise tingimusi ja andmete kasutamist. Osalejatele anti teada, et uuringus osalemine on vabatahtlik ja anonüümne ning kogutud andmeid kasutatakse nii konkreetse haridusasutuse töökeskonna ja heaolu analüüsimiseks kui ka teadustöö eesmärgil. Eraldi eetikakomitee taotlust uuringu läbiviimiseks ei esitatud, kuna tegemist oli anonüümse küsitlusuuringuga, milles ei kogutud isikuandmeid ega käsitletud tundlikke isikuandmeid ning osalemine oli vabatahtlik.

Mõõdikud

Küsimustiku koostamisel arvestati, et haridustöötajatel on vastamisele võimalik pühendada piiratud aeg. Seetõttu lähtuti küsimustiku ülesehitamisel lühiduse ja vastamiskoormuse vähendamise põhimõttest ning kasutati olemasolevate mõõdikute lühendatud versioone või valiti neist sisuliselt kõige olulisemad väited. Selline lähenemine võimaldas käsitleda mitut tööga seotud vaimse heaolu seisukohalt olulist konstrukti, hoides samal ajal vastajate koormuse mõistlikul tasemel.

Uurimistöös kasutati kolme peamist küsimustiku osa: tajutud töökeskkond, stress ning läbipõlemisele viitavad tunnused. Lisaks kasutati analüüsides vastajate vanuserühma tunnust, et hinnata vanusega seotud erinevuste võimalikku mõju uuritavatele seostele.

Tabel 1. Uurimuses kasutatud mõõdikud ja nende sisemine kooskõla

Mõõdik	Väidete arv	Skaala	Kirjeldus	Cronbach α
Töökeskkond	13	1-5	Uuringu jaoks koostatud töökeskkonna ja juhtimise väited	0.94
Stress	5	1-5	Tajutud stressi väited (Cohen jt., 1983; Peitel, 2017), sh pööratud väited	0.84
Läbipõlemise tunnused	21	0-4	Emotsionaalse enesetunde küsimustik (Aluoja jt., 1999)	0.93

Märkus: Kõrgem skoor viitas vastava omaduse tugevamale väljendumisele

Töökeskkond

Töökeskkonda käsitlevad väited koostati spetsiaalselt „Haridusasutuste heaolu uuringu“ (2025) jaoks. Väited kajastasid töötajate hinnanguid töökorraldusele, tööõhkkonnale, juhtimisele, töötajate kaasatusele ning õiglasena kogetavale kohtlemisele. Töökeskkonna plokk hõlmas kokku 13 väidet.

Küsimustiku struktuuri hindamiseks viidi läbi peakomponentanalüüs (PCA). Analüüsi tulemused näitasid, et kõik väited koondusid üheks komponendiks ($KMO = 0.96$; Bartlett'i sferilisuse test $\chi^2(65) = 427.66, p < .001$), mis viitab sellele, et töökeskonna erinevad aspektid ei eristu eraldi alaskaaladeks, vaid kajastavad ühtset terviklikku konstrukti (vt tabel 2). Leitud komponendi omaväärtus oli 7.52 ning see selgitas 57.8% variatsioonist.

Seetõttu kasutati edasistes analüüsides töökeskonna koondskoori, mis arvutati vastavate väidete keskmisena. Näidisväited töökeskonna plokist olid näiteks: „Meil koheldakse inimesi õiglaselt ja lugupidavalt“, „Minu tööd väärtustatakse“ ning „Saan kaasa rääkida töökorraldust puudutavates otsustes“. Vastused anti 5-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas täielikku mittenõustumist ja 5 täielikku nõustumist. Kõrgem skoor viitas positiivsemalt tajutud töökeskonnale.

Tabel 2. Töökeskonna küsimustiku peakomponentanalüüsi (PCA) tulemused

Näitaja	Väärtus
Kaiser-Meyer-Olkini (KMO) näitaja	0.96
Bartletti sfäärilisuse test	$\chi^2(65) = 427.66, p < .001$
Komponentide arv	1
Omaväärtus	7.52
Selgitatud variatsioon	57.8%

Stress

Stressi mõõtmiseks kasutati viit väidet eestikeelsest kohandusest, mis tugineb tajutud stressi kontseptsioonile (Cohen jt., 1983) ning on esitatud Triin Peiteli magistritöös (Peitel, 2017). Küsimustiku mahu piiratuse tõttu ei kasutatud tajutud stressi skaala täisversiooni, vaid lühendatud versiooni. Kasutatud väited ei käsitlenud kitsalt tööstressi, vaid üldist tajutud stressi, hõlmates pinget, vaimset koormust ja toimetulekuraskusi erinevates igapäevastes olukordades.

Vastajad hindasid, kui sageli nad on kirjeldatud olukordi kogenud. Vastused anti 5-pallisel skaalal (1 = väga harva, 5 = väga sageli). Kõrgem koondskoor viitas kõrgemale tajutud stressitasemele.

Emotsionaalne enesetunne (läbipõlemisele viitavad tunnused)

Emotsionaalse enesetunde hindamiseks kasutati emotsionaalse enesetunde küsimustikku (EEK-2; Aluoja jt., 1999), mis hõlmas depressiooni, üldistunud ärevushäire, asteenia ja unehäirete alaskaalasid. Depressiooni alaskaalast jäeti välja suitsiidseid mõtteid käsitlev väide, kuna uuring oli anonüümne ning selliste vastuste korral oleks uuringu läbiviijatel tekkinud eetiline kohustus pakkuda osalejatele täiendavat tuge, mida anonüümsuse tõttu ei olnud võimalik tagada.

Asteenilised sümptomid kajastavad püsivat väsimust ja kurnatust, mis on iseloomulikud ka läbipõlemisele viitavatele seisunditele. Vastused anti 5-pallisel skaalal vahemikus 0 (üldse mitte) kuni 4 (väga sageli). Kõrgem koondskoor viitas suuremale emotsionaalse distressi sümptomite hulgale ja kehvemale emotsionaalsele enesetundele.

Andmeanalüüs

Andmete analüüs viidi läbi statistikaprogrammiga JASP (versioon 0.95.4). Enne põhianalüüsi kontrolliti andmete kvaliteeti ning mõõdikute usaldusväärsust. Puuduvate vastuste osakaal oli väike ning töökeskonna ja stressi koondskooride arvutamisel kasutati väidete keskmist, lubades üksikuid puuduvaid väärtusi (pairwise-käsitlus), et säilitada maksimaalne valimi suurus. Emotsionaalse enesetunde (EEK-2) puhul ei arvatud koondskoori väidete keskmisena, vaid edasistes analüüsides kasutati standardiseeritud koondskoori. Mõõdikute sisemist kooskõla hinnati Cronbachi α abil. Töökeskonna (13 väidet), stressi (5 väidet) ning läbipõlemisele viitavate sümptomite / emotsionaalse enesetunde (EEK-2; 21 väidet) skaalad näitasid head kuni väga head usaldusväärsust (vt tabel 1).

Töökeskonna küsimustiku struktuuri kontrollimiseks viidi läbi peakomponentanalüüs (PCA) korrelatsioonimaatriksil. Analüüsi eeltingimused olid täidetud: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) näitaja viitas väga heale andmete sobivusele ning Bartlett'i sferilisuse test oli statistiliselt oluline (vt tabel 2). Analüüsi tulemused näitasid, et töökeskonna väited moodustavad ühe ühtse komponendi, mistõttu kasutati edasistes analüüsides töökeskonna koondskoori.

Kirjeldava statistika raames arvutati kõigi põhimuutujate aritmeetilised keskmised ja standardhälbed. Muutujatevaheliste seoste hindamiseks kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat. Enne korrelatsiooni- ja regressioonanalüüsi hinnati analüüside eeldusi (sh jaotuste kuju ja äärmuslikud väärtused), mille põhjal peeti parameetriliste meetodite kasutamist sobivaks.

Uurimishüpoteeside testimiseks kasutati lineaarset regressioonanalüüsi. Stressi ja läbipõlemisele viitavate tunnuste seoste analüüsimisel lisati mudelitesse töökeskkonna koondskoor.

Töökeskkonna võimalikku modereerivat mõju stressi ja läbipõlemisele viitavate tunnuste vahelisele seosele hinnati interaktsioonitermini (stress $\times$ töökeskkond) lisamisega regressioonimudelitesse. Regressioonanalüüsides kasutati standardiseeritud skooridega muutujaid, et lihtsustada tulemuste tõlgendamist. Täiendavalt kontrolliti vanuserühma rolli kovariaadina, et hinnata, kas seosed stressi, töökeskkonna ja emotsionaalse enesetunde vahel on mõjutatud vastajate vanusest. Kõigi statistiliste testide puhul kasutati olulisuse taset $p < .05$.

Tulemused

Kirjeldavad näitajad

Tabel 3. Muutujate kirjeldavad näitajad

Muutuja	N	M	SD	Min–Max
Töökeskkond	754	4.01	0.74	1.00–5.00
Stress	715	2.28	0.76	1.00–4.40
Emotsionaalse distressi koondskoor (EEK-2)	763	1.28	0.79	0.00–4.00

Märkus. EEK-2 koondskoor esitab emotsionaalse distressi sümptomite esinemissagedust valimis ning ei ole kasutatav kliiniliste ega diagnostiliste järelduste tegemiseks.

Tabelis 3 on esitatud uuritavate muutujate aritmeetilised keskmised, standardhälbed ning minimaal- ja maksimaalväärtused. Tulemused näitavad, et õpetajate tajutud töökeskkonda hinnati valimis pigem positiivselt, kuna töökeskkonna keskmine skoor oli skaala ülemise poole lähedal. Stressi ning läbipõlemisele viitavate sümptomite puhul ilmnis vastajate seas mõõdukas varieeruvus, mida kajastavad tabelis esitatud hajuvusnäitajad.

Emotsionaalse distressi koondskoori (EEK-2) käsitletakse käesolevas töös kirjeldava näitajana. EEK-2 tulemusi ei võrreldud normatiivsete referentsidega ega kasutatud diagnostiliste järelduste tegemiseks. Kõigi mõõdikute puhul esines vastustes varieeruvust, mis võimaldas edasistes analüüsides hinnata seoseid stressi, töökeskonna ja emotsionaalse enesetunde vahel.

Muutujatevahelised seosed

Tabel 4. Pearsoni korrelatsioonid uuritavate muutujate vahel

Muutuja	1	2	3
1. Töökeskond	—	-.53***	-.56***
2. Stress		—	.74***
3. Emotsionaalne distressi koondskoor (EEK-2)			—

Märkus. ** $p < .001$. Valimi suurus varieerus vahemikus $n = 715$ – 754 sõltuvalt võrdluspaarist.

Tabelis 4 on esitatud Pearsoni korrelatsioonikordajad uuritavate muutujate vahel. Tabelist 4 nähtub, et tajutud töökeskond oli statistiliselt oluliselt negatiivses seoses nii stressiga ($r = -.53$, $p < .001$) kui ka läbipõlemisele viitavate sümptomitega ($r = -.56$, $p < .001$). Stress oli omakorda tugevas ja positiivses seoses läbipõlemisele viitavate sümptomitega ($r = .74$, $p < .001$). Need tulemused toetavad hüpoteese H1, H2 ja H3 ning viitavad sellele, et positiivsemalt tajutud töökeskond on seotud madalama stressitaseme ning parema emotsionaalse enesetundega. Samuti kinnitavad tulemused tugevat seost stressi ja läbipõlemisele viitavate sümptomite vahel.

Regressioonanalüüs

Emotsionaalse distressi (läbipõlemisele viitavate tunnuste) ennustamiseks viidi läbi lineaarne regressioonanalüüs, millesse kaasati samaaegselt stress ja töökeskonna koondskoor. Analüüsis kasutati täielikke vastuseid ($n = 715$). Regressioonimudel osutus statistiliselt oluliseks ning selgitas 58.6% emotsionaalse enesetunde variatiivsusest ($R^2 = .586$, korregeeritud $R^2 = .585$), $F(2, 712) = 503.50$, $p < .001$.

Tulemused näitasid, et stress oli emotsionaalse distressi tugev positiivne ennustaja ($\beta = .641, p < .001$), mis viitab sellele, et kõrgema stressitasemega õpetajad kogesid enam emotsionaalse distressi ja läbipõlemisele viitavaid sümptomeid. Samaaegselt oli tajutud töökeskkond statistiliselt oluliselt negatiivses seoses emotsionaalse distressi tasemega ($\beta = -.254, p < .001$), viidates sellele, et positiivsemalt hinnatud töökeskkond on seotud parema emotsionaalse enesetundega sõltumata stressitasemest.

Need tulemused kinnitavad, et nii stress kui ka töökeskkond annavad iseseisva panuse emotsionaalse enesetunde selgitamisse ning toetavad hüpoteese H2 ja H3. Regressioonimudeli koefitsiendid on esitatud tabelis 5.

Tabel 5. Regressioonimudel emotsionaalse distressi (EEK-2 koondskoor) ennustamisel, $n = 715$

Ennustaja	β (standardiseeritud)	SE	t	p
Stress	.641	.028	23.43	< .001
Töökeskkond	-.254	.032	-8.92	< .001

Moderatsioonanalüüs

Selleks, et hinnata, kas tajutud töökeskkonna kvaliteet muudab stressi mõju emotsionaalsele enesetundele (läbipõlemisele viitavatele tunnustele), viidi läbi modereeritud regressioonanalüüs. Analüüsis kasutati hierarhilise regressiooni loogikat, kus prediktoreid lisati mudelitesse sammhaaval. Kõik pidevad sõltumatud muutujad keskvaärtustati (Stress_c ja TKK_c), et lihtsustada interaktsioonitermini tõlgendamist. Kontrollmuutujana kaasati vanuserühm (VANUSEGR).

Esimeses mudelis kaasati emotsionaalse enesetunde ennustajatena stress ja vanuserühm. See mudel selgitas 54.0% emotsionaalse enesetunde variatiivsusest ($R^2 = .540$). Teises mudelis lisati stressile ja vanuserühmale töökeskkonna koondskoor, mille tulemusel paranes mudeli selgitusvõime oluliselt ($\Delta R^2 = .046$) ning mudel selgitas kokku 58.6% emotsionaalse enesetunde variatiivsusest ($R^2 = .586$). See näitab, et tajutud töökeskkonna kvaliteet annab stressile lisaks olulise iseseisva panuse emotsionaalse enesetunde selgitamisse.

Kolmandas mudelis lisati eelnevatele prediktoritele interaktsioonitermin $\text{Stress_c} \times \text{TKK_c}$, et hinnata töökeskkonna võimalikku modereerivat rolli stressi ja emotsionaalse enesetunde vahelises seoses. Interaktsioonitermini lisamine suurendas mudeli selgitusvõimet küll statistiliselt oluliselt, kuid vaid vähesel määral ($\Delta R^2 = .002$). Interaktsioonitermin osutus statistiliselt oluliseks ($\beta = -.053, p = .037$), mis viitab sellele, et tajutud töökeskkonna kvaliteet nõrgendab stressi mõju emotsionaalsele enesetundele, kuid see efekt on väike.

See tähendab, et kõrgema töökeskkonna kvaliteedi korral on stressi negatiivne mõju emotsionaalsele enesetundele mõnevõrra väiksem, kuid toetav töökeskkond ei nulli stressi mõju täielikult. Samuti ei kõrvalda madal stressitase täielikult kehvema töökeskkonna negatiivset mõju emotsionaalsele enesetundele. Vanuserühma roll ei osutunud üheski mudelis statistiliselt oluliseks. Regressioonimudelite koefitsiendid ja mudelite võrdlus on esitatud tabelis 6.

Tabel 6. Hierarhilised regressioonimudelid stressi ja tajutud töökeskkonna mõju hindamiseks emotsionaalsele enesetundele (EEK-2 koondskoor)

Ennustaja	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3
Stress_c	$\beta = .735^{***}$	$\beta = .601^{***}$	$\beta = .601^{***}$
TKK_c	—	$\beta = -.237^{***}$	$\beta = -.237^{***}$
Stress_c $\times$ TKK_c	—	—	$\beta = -.053^*$
VANUSEGR	$\beta = .002$	$\beta = -.016$	$\beta = -.016$
R ²	.540	.586	.588
ΔR^2	—	.046	.002
F(df)	417.1 (2, 712)***	335.4 (3, 711)***	253.8 (4, 710)***

Märkus: Esitatud on standardiseeritud regressioonikordajad (β). Stress_c ja TKK_c on keskväärtustatud; interaktsioonitermin on arvutatud keskväärtustatud muutujate korrutisena (Stress_c $\times$ TKK_c).

* $p < .05$, *** $p < .001$.

Arutelu ja järeldused

Käesoleva uurimuse eesmärk oli selgitada, kuidas on haridusasutuste töötajate tajutud töökeskkonna kvaliteet seotud stressi ja emotsionaalse enesetundega ning kas töökeskkond toimib kaitsetegurina, nõrgestades stressi mõju emotsionaalsele enesetundele. Uuringu tulemused tõid esile kolm peamist seost:

- (1) stress oli tugevas positiivses seoses emotsionaalse enesetunde halvenemisega,
- (2) positiivsem töökeskkonna üldine kvaliteet oli negatiivselt seotud nii stressi kui ka emotsionaalse enesetunde probleemidega ning
- (3) töökeskkonna modereeriv mõju stressi ja emotsionaalse enesetunde vahelisele seosele oli statistiliselt oluline, kuid väikese efektisuurusega.

Need tulemused pakuvad olulist teoreetilist ja praktilist teavet selle kohta, kuidas kujuneb haridusasutuste töötajate vaimne heaolu ning millist rolli mängivad stress ja töökeskkond Eesti haridusasutuste kontekstis.

Tulemuste tõlgendamine ja võrdlus varasema kirjandusega

Käesoleva uuringu tulemused kinnitasid, et stress ja emotsionaalse enesetunde halvenemine on haridusasutuste töötajate seas tugevalt omavahel seotud. See leid on kooskõlas varasema kirjandusega, mille kohaselt pikaajaline tööga seotud stress on üks keskseid vaimse kurnatuse ja läbipõlemisele sarnaste sümptomite kujunemise riskitegureid (Maslach & Leiter, 2016; Mijakoski et al., 2022). Haridustööl on iseloomulik suur töökoormus, ajasurve ning kõrged emotsionaalsed nõudmised, mis loovad soodsa pinnase vaimse heaolu halvenemiseks.

Oluline on rõhutada, et käesolevas uuringus ei mõõdetud läbipõlemist kitsas diagnostilises tähenduses, vaid kasutati emotsionaalse enesetunde hindamiseks emotsionaalse enesetunde küsimustikku (EEK-2), mis kajastab depressiivseid, ärevus-, asteenilisi ja unehäiretega seotud sümptomeid. Kuigi need sümptomid kattuvad osaliselt läbipõlemise klassikaliste tunnustega, käsitletakse läbipõlemist ICD-10 ja ICD-11 raamistikus eelkõige töökeskkonnaga seotud tervist mõjutava tegurina, mitte iseseisva psüühikahäirena. Selline käsitlus on kooskõlas uurimustega, mis rõhutavad läbipõlemise ja depressiooni ulatuslikku sümptomaatilist kattuvust, säilitades samas nende nähtuste kontseptuaalse eristatavuse, eriti kõrge stressitasemega ametirühmades (Schonfeld & Bianchi, 2016).

Seda seisukohta toetab ka Bianchi jt. (2021) meta-analüüs, mille kohaselt kattub läbipõlemise keskne komponent - kurnatus, depressiivsete sümptomitega väga tugevalt. Seetõttu ei ole käesoleva uuringu põhjal võimalik teha järeldusi selle kohta, mil määral on vastajate emotsionaalse enesetunde probleemid põhjustatud otseselt töökeskonnast ning mil määral muudest elusfääridest, nagu eraelu stressorid või individuaalsed toimetulekuressursid. See rõhutab vajadust käsitleda töötaja vaimset heaolu terviklikult.

Uuringu tulemused näitasid ka, et positiivsemalt tajutud töökeskonna üldine kvaliteet oli seotud madalama stressitaseme ja parema emotsionaalse enesetundega. See tulemus haakub hästi töö nõudmiste ja ressursside mudeliga (Job Demands-Resources model; JD-R), mille kohaselt tööressursid, nagu toetav juhtimine, õiglane kohtlemine, head koostöösuhted ja töötajate kaasatus, toetavad töötaja heaolu ja aitavad leevendada tööga seotud pinget (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Sarnaseid seoseid on täheldatud ka varasemates haridusasutusi käsitlevates uuringutes nii rahvusvahelises kui ka Eesti kontekstis (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Ozturk et al., 2024; Laas, 2025).

Lisaks ilmnes, et töökeskonna modereeriv mõju stressi ja emotsionaalse enesetunde vahelisele seosele oli statistiliselt oluline, kuid väikese efektsuurusega. See viitab sellele, et toetav töökeskond võib stressi negatiivset mõju emotsionaalsele enesetundele mõnevõrra nõrgendada, kuid ei toimi tugeva puhvrina, mis stressi mõju täielikult neutraliseeriks. Selline tulemus on kooskõlas JD-R mudeli hilisemate edasiarendustega, mille kohaselt ei pruugi tööressursid alati toimida tugevate moderaatoritena töö nõudmiste ja heaolu vahelises seoses, vaid võivad avaldada mõju ka otsese ja iseseisva mehhanismi kaudu (Bakker et al., 2014).

Teoreetilised ja praktilised järeldused

Teoreetiline panus

Käesolev uurimus kinnitab töö nõudmiste ja ressursside mudeli (Job Demands–Resources; JD-R) sobivust haridusasutuste töötajate vaimse heaolu selgitamisel ning täpsustab arusaama tööressursside toimemehhanismidest. Uuringu tulemused näitavad, et tajutud töökeskonna üldine kvaliteet on seotud emotsionaalse enesetundega otsese ja iseseisva tegurina, mitte üksnes stressi mõju modereeriva mehhanismina. See tulemus on kooskõlas JD-R mudeli hilisemate edasiarendustega, mille kohaselt tööressursid võivad mõjutada töötaja heaolu paralleelse ja otsese mehhanismi kaudu, sõltumata töö nõudmiste tasemest (Bakker et al., 2014).

Käesolev uurimus täpsustab seega arusaama, et töökeskkond ei pruugi alati toimida stressi mõju „puhvrina“, vaid võib olla stabiilne psühhosotsiaalne ressurss, mis toetab emotsionaalset enesetunnet ka olukordades, kus stressitaseme on kõrge. See on eriti oluline haridustöötajate kontekstis, kus tööga seotud nõudmised on sageli püsivalt kõrged.

Oluline on rõhutada, et kuigi emotsionaalse enesetunde näitajad kattuvad osaliselt läbipõlemise klassikaliste tunnustega, ei käsitleta käesolevas töös läbipõlemist diagnostilise kategooriana. Vastavalt ICD-11 käsitlusele on läbipõlemine eelkõige töökeskkonnaga seotud tervist mõjutav tegur (Z-kood), samas kui emotsionaalse enesetunde ja stressitaseme kujunemist mõjutavad lisaks töötingimustele ka individuaalsed ja laiemad elukontekstiga seotud tegurid. Seetõttu toetab käesolev uurimus käsitlust, mille kohaselt tuleb töötajate vaimset heaolu vaadelda terviklikult, arvestades nii töökeskkonna kui ka muude stressiallikate võimalikku koosmõju.

Praktilised järeldused

Käesoleva uurimuse tulemused võimaldavad teha mitmeid praktilisi järeldusi haridusasutuste töötajate vaimse heaolu toetamiseks. Uuring näitas, et positiivsemalt tajutud töökeskkond on seotud madalama stressitaseme ja parema emotsionaalse enesetundega, mis on kooskõlas varasemate haridustöötajate heaolu käsitlevate uuringutega (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Ozturk et al., 2024; Zhou et al., 2024).

Esiteks viitavad tulemused vajadusele kujundada haridusasutustes süsteemselt toetav ja õiglane töökeskkond. Varasemad uuringud on näidanud, et organisatsiooniline õiglus, õiglane kohtlemine ja töötajate väärtustamine on seotud madalama stressitaseme ning parema psühholoogilise heaoluga (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001; Kamran & Thomas, 2021). Käesoleva töö tulemused kinnitavad, et ka Eesti haridusasutuste kontekstis on töökeskkonna üldine kvaliteet oluline psühhosotsiaalne tööressurss, millel on otsene seos töötajate emotsionaalse enesetundega.

Teiseks rõhutavad leiud juhtimispraktikate keskset rolli stressi ja vaimse kurnatuse ennetamisel. Avatud suhtlus, töötajate kaasamine otsustusprotsessidesse ning toetav ja usaldusel põhinev juhtimistiil on varasemates uuringutes seostatud parema vaimse heaolu ja madalama kurnatuse tasemega (Collie et al., 2016; Shahid & Din, 2021). Käesoleva uurimuse tulemused toetavad seisukohta, et juhtimisega seotud töökeskkonna aspektid ei ole pelgalt organisatsioonilised formaalsused, vaid olulised vaimse heaolu kujundajad igapäevases töökeskkonnas.

Kolmandaks osutavad tulemused vajadusele rakendada haridusasutustes regulaarset töökeskkonna ja vaimse heaolu seiret. Süsteemne heaolu hindamine võimaldab varakult tuvastada psühhosotsiaalseid riskitegureid ning toetab ennetavate sekkumiste kavandamist (OECD, 2019; Laas, 2025). Käesolev uuring näitab, et töötajate subjektiivne hinnang töökeskkonnale on tihedalt seotud stressi ja emotsionaalse enesetundega, mistõttu selle regulaarne mõõtmine on nii põhjendatud kui ka vajalik.

Lisaks viitavad tulemused sellele, et psühhosotsiaalsete töötingimuste hindamine eeldab vastavat pädevust ja teadlikkust. Töökeskkonna kvaliteet ei piirdu üksnes töökorralduse või füüsiliste tingimustega, vaid hõlmab ka juhtimispraktikaid, koostöösuhteid, õiglust ja töötajate kaasatust. Seetõttu võivad koolijuhtide ja töökeskkonna hindamisega tegelevate spetsialistide täiendkoolitused psühhosotsiaalsete töötingimuste valdkonnas oluliselt toetada haridusasutuste töötajate vaimset heaolu.

Kokkuvõttes viitavad tulemused sellele, et haridusasutuste töötajate heaolu toetamine peaks olema organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikate süsteemne osa, mitte piirduma üksnes individuaalsete stressijuhtimise meetmetega. Töökeskkonna kvaliteedi teadlik ja järjepidev arendamine võib toimida olulise ennetava meetmena stressi ja emotsionaalse enesetunde halvenemise vähendamisel haridusasutustes

Uuringu piirangud ja edasised uurimissuunad

Käesoleva uurimuse tulemusi tuleb tõlgendada mitmete piirangute kontekstis. Esiteks oli tegemist ristlõikelise uuringuga, mis ei võimalda teha põhjuslikke järeldusi stressi, töökeskkonna ja emotsionaalse enesetunde vaheliste seoste kohta. Kuigi leitud seosed on kooskõlas varasema teooria ja empiiriliste leidudega, ei ole võimalik kindlaks teha seoste suunda ega välistada vastastikuseid mõjusid.

Teiseks tugines analüüs eneseraporti andmetele, mistõttu võivad tulemused olla mõjutatud vastajate subjektiivsetest hinnangutest, hetkeseisundist või sotsiaalse soovitatavuse kallutatusel. Eriti vaimse heaolu ja stressiga seotud küsimuste puhul võib vastuste andmist mõjutada individuaalne tundlikkus, stressitaluvus ning vastamise hetkeline kontekst.

Kolmandaks kasutati emotsionaalse enesetunde hindamisel koondnäitajat, kuigi kasutatud mõõdik sisaldas eristatavaid alaskaalasid. Selline analüütiline valik ei võimaldanud hinnata

üksikute sümptomite (nt ärevus, depressiivsus, asteenia) spetsiifilisi seoseid töökeskkonna erinevate aspektidega. Koondnäitaja kasutamine oli siiski kooskõlas käesoleva uuringu eesmärgiga keskenduda üldisele emotsionaalsele distressile, mis kattub olulisel määral läbipõlemissündroomi kesksete tunnustega. Selline lähenemine on kooskõlas kaasaegse teaduskirjandusega, mis osutab läbipõlemise ja depressiivsete sümptomite ulatuslikule kattuvusele ning rõhutab ettevaatlikkust diagnostiliste järelduste tegemisel (Bianchi jt., 2021).

Lisaks ei võimaldanud kasutatud mõõdikud teha järeldusi läbipõlemise kohta diagnostilises tähenduses, kuna emotsionaalse enesetunde sümptomid võivad tuleneda nii töö- kui ka eraelulistest stressoritest. Samuti põhines valim Eesti haridusasutuste töötajatel, mistõttu tuleb tulemuste üldistamisel teistesse riikidesse või ametirühmadesse olla ettevaatlik.

Haridussüsteemide, töökorralduse ja kultuurilise konteksti erinevused võivad mõjutada nii töökeskkonna tajumist kui ka stressi ja vaimse heaolu vahelisi seoseid.

Edasised uuringud võiksid kasutada longituudset uurimisdisaini, mis võimaldaks täpsemalt hinnata põhjuslikke seoseid ning muutuste dünaamikat ajas. Samuti oleks otstarbekas rakendada mitmetasandilisi analüüse, arvestades haridustöötajate paiknemist koolide ja organisatsioonide sees. Täiendavalt võiks uurida vahendusmehhanisme, nagu psühholoogiline turvalisus, autonoomia või sotsiaalne toetus, mis aitaksid paremini selgitada, kuidas ja millistel tingimustel töökeskkond mõjutab töötajate emotsionaalset enesetunnet.

Kokkuvõte

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida, kuidas haridusasutuste töötajate tajutud töökeskkonna üldine kvaliteet on seotud stressi ja emotsionaalse enesetundega ning kas töökeskkond toimib kaitsetegurina stressi ja emotsionaalse enesetunde vahelises seoses. Uuring tugines 2025. aastal läbi viidud „Haridusasutuste heaolu uuringu“ andmetele ning analüüs hõlmas enam kui 700 Eesti haridusasutuste töötaja vastuseid erinevatelt haridustasemetelt. Uuringu tulemused näitasid, et stress ja emotsionaalne enesetunne on omavahel tugevalt seotud: kõrgema stressitasemega kaasnes oluliselt suurem emotsionaalse distressi ja vaimse heaolu languse sümptomite esinemissagedus. Samuti ilmnas, et positiivsemalt tajutud töökeskkond oli seotud nii madalama stressitaseme kui ka parema emotsionaalse enesetundega. Need leiud viitavad sellele, et toetav, õiglasena tajutud ja töötajaid kaasav töökeskkond on haridusasutuste töötajate vaimse heaolu seisukohalt oluline psühhosotsiaalne tööressurss.

Regressiooni- ja modereerimisanalüüsid näitasid, et töökeskkond avaldas emotsionaalsele enesetundele iseseisvat ja otsest mõju ka olukordades, kus stressitase oli kõrge. Samas ei ilmnenud töökeskkonna selget modereerivat rolli stressi ja emotsionaalse enesetunde vahelises seoses. See tähendab, et töökeskkond ei nõrgendanud stressi mõju vaimsele heaolule, vaid oli järjepidevalt seotud parema emotsionaalse enesetundega sõltumata stressi intensiivsusest. Tulemused toetavad töö nõudmiste ja ressursside mudelit, mille kohaselt tööressursid võivad toimida mitte ainult stressi mõju puhvrina, vaid ka stabiilse heaoluallikana.

Uurimuse praktiline tähendus seisneb selles, et haridusasutuste töötajate vaimse heaolu toetamine ei saa piirduda üksnes individuaalsete stressijuhtimise meetmetega. Tulemused rõhutavad vajadust kujundada haridusasutustes süsteemselt toetav, läbipaistev ja õiglane töökeskkond, kus väärtustatakse töötajate panust, soodustatakse kaasatust ning rakendatakse usaldusel põhinevaid juhtimispraktikaid. Selline lähenemine võib aidata vähendada stressi ja emotsionaalse kurnatuse riski ning toetada haridusasutuste jätkusuutlikku toimimist.

Kokkuvõttes kinnitab käesolev töö, et haridusasutuste töötajate vaimne heaolu on tihedalt seotud organisatsiooniliste tingimuste ja töökeskkonna kvaliteediga. Töökeskkonna teadlik ja süsteemne arendamine on seega oluline nii töötajate heaolu kui ka haridusasutuste toimivuse ja kvaliteedi seisukohalt.

Tehisintellekti kasutamine

Käesoleva bakalaureusetöö koostamisel kasutati tehisintellektil põhinevat keelemudelit ChatGPT (OpenAI) teksti keeleliseks toimetamiseks, sõnastuse täpsustamiseks ning eesti keele akadeemilise stiili ja grammatika parandamiseks. Kuna autori emakeel on vene keel, kasutati tehisintellekti eelkõige keelelise toe eesmärgil. Tehisintellekti ei kasutatud uurimisandmete kogumiseks, andmeanalüüsi läbiviimiseks ega uurimistulemuste või teaduslike järelduste genereerimiseks. Kõik töö sisulised seisukohad, analüüsid ja järeldused pärinevad autorilt.

Viidatud kirjandus

Aia-Utsal, M., & Kõiv, K. (2025). Õpetajate ja sotsiaalpedagoogide kiusamiskäitumise kogemus ja subjektiivne heaolu. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 13(1), 199–225.

<https://doi.org/10.12697/eha.2025.13.1.09>

- Aluoja, A., Šlik, J., Vasar, V., Luuk, K., & Leinsalu, M. (1999). Development and psychometric properties of the Emotional State Questionnaire, a self-report questionnaire for depression and anxiety. *Nordic Journal of Psychiatry*, 53(6), 443–449.
<https://doi.org/10.1080/080394899427692>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2019). Is burnout the toll of toil, or a masked depression? Future directions in burnout research. *Frontiers in Psychology*, 10, 284.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is burnout a depressive condition? A 14-sample meta-analytic and bifactor analytic study. *Clinical Psychological Science*, 9(4), 579–597. <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
<https://doi.org/10.2307/2136404>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2016). Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108(9), 1181-1204. <https://doi.org/10.1037/edu0000128>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Kamran, M., & Thomas, M. (2021). The effect of teachers' perception of organizational justice on their job stress. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 23–37. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60537>
- Laas, K. (2025). *Haridusasutuse heaolu uuring 2025: Riiklik raport*. Tartu Ülikool, Psühholoogia instituut.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mijakoski, D., Hakanen, J. J., et al. (2022). Determinants of burnout among teachers: A systematic review of longitudinal studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5776. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Squires, G. (2024). A systematic review of primary school teachers' wellbeing: Room for a holistic approach. *Frontiers in Psychology*, 15, 1358424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358424>
- Peitel, T. (2017). *Õpetajate vaimse tervise ennustamine tajutud stressi ja sellega toimetuleku ning supervisioonis osalemise kaudu* (magistritöö). Tartu Ülikool.

- Shahid, S., & Din, M. (2021). Fostering psychological safety in teachers: The role of school leadership, team effectiveness and organizational culture. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2), 122–149.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1310296.pdf>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(6), 1251–1275.
<https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out: An occupational phenomenon in the ICD-11*.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(1), 63–92.
<https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>

Avaldamise nõusolek

Annan loa avaldada käesolev bakalaureusetöö Tartu Ülikooli digitaalses arhiivis DSpace.

Aleksander Pevzner