

Tartu Ülikool  
Majandusteaduskond  
Ettevõtetmajanduse instituut

Elis Ruus

# **ÕPETAJATE TÖÖSTRESSI PÕHJUSED JA VÄHENDAMINE TARTU KOOLIDE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Anne Aidla

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele .....

teadur Anne Aidla

Kaitsmisele lubatud “ “ ..... 2014. a.

Juhtimise õppetooli juhataja .....

prof. Maaja Vadi

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....  
Elis Ruus

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	5
1. Õpetajate tööstressi käsitlemise teoreetilised alused.....	9
1.1. Õpetajate tööstressi mõiste ja põhjused .....	9
1.2. Õpetajate tööstressi tagajärjed, ennetamine ja vähendamine .....	20
2. Õpetajate tööstressi avaldumine, põhjused ja vähendamine Tartu koolides.....	35
2.1. Tartu koolide, valimi ja uurimismetoodika ülevaade.....	35
2.2. Õpetajate tööstressi taseme ja stressorite hinnangud sõltuvalt sotsiaal- demograafilistest andmetest .....	42
2.3. Seosed stressitaseme ja stressorite vahel, võrdlus Eesti keskmisega ja ettepanekud .....	50
Kokkuvõte .....	60
Viidatud allikad.....	64
Lisad.....	75
Lisa 1. Erinevate autorite käsitlemised tööstressoritest ja nende liigitamisest .....	75
Lisa 2. Tööstressorite grupeerimise võimalused .....	76
Lisa 3. Traversi ja Cooperi uuringust ilmnenuid põhilised õpetajate tööstressorid .....	77
Lisa 4. Howardi ja Johnsoni uuringust ilmnenuid põhilised õpetajate tööstressorid .....	78
Lisa 5. Näited tööstressi ja stressorite tajumisest sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest andmetest.....	79
Lisa 6. Tööstressi tagajärjed Tööstressi portaali käsitlemise järgi.....	80
Lisa 7. Tööstressi tagajärjed Cambridge'i Ülikooli käsitlemise järgi.....	81
Lisa 8. Tööstressi ennetamise ja vähendamise võimalused HSE käsitlemise järgi .....	82
Lisa 9. Tartu põhiharidust, põhi- ja üldkeskharidust ning üldkeskharidust andvad koolid .....	83
Lisa 10. Tartu koolide juhtidele saadetud e-mail .....	83
Lisa 11. Uuringus osalenud koolide õpetajatele saadetud kaaskiri.....	84

Lisa 12. Ülevaade Tartu koolide õpetajate sotsiaal-demograafilistest tunnustest.....	85
Lisa 13. Ankeetküsitlus.....	86
Lisa 14. Tajatud stressi skaala väited faktoritesse jaotatuna.....	90
Lisa 15. HSE tööstressi kaardistaja väited stressorite gruppidesse jaotatuna .....	91
Lisa 16. Erinevused tööstressi taseme hindamisel sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....	92
Lisa 17. Erinevused faktori „Viitab stressile“ puhul sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....	93
Lisa 18. Erinevused faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....	94
Lisa 19. Tööstressi tase sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....	94
Lisa 20. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt soost.....	95
Lisa 21. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt vanusest .....	96
Lisa 22. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt haridusest.....	96
Lisa 23. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt ametijärgust .....	97
Lisa 24. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt tööstaažist õpetajana .....	97
Lisa 25. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt tööstaažist vastavas koolis.....	98
Lisa 26. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt klassijuhatajaks olemisest.....	98
Lisa 27. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt õpetajate hinnatud tööstressi tasemest.....	99
Lisa 28. Stressorite tajumine sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....	99
Lisa 29. Põhilised stressorid tööil Tartu koolide õpetajate hinnangul .....	100
Lisa 30. Stressorite vahelised seosed .....	101
Lisa 31. Kruskal-Wallise test faktorite suhtes ja koolide lõikes .....	101
Summary .....	102

## SISSEJUHATUS

Kaasaegses ühiskonnas pööratakse järjest rohkem tähelepanu töötajate heaolule ning uuritakse neid mõjutavaid tegureid. Organisatsiooni juhi ülesandeks on tagada töö võimalikult hea tulemus, mis sõltub suurel määral töötajatest. Töötajaid mõjutavad mitmed erinevad tegurid organisatsioonis, mis võivad nende töövõimet tõsta või langetada, näiteks töökeskkond, -tingimused, ülesannete keerukus ning suhted kolleegide ja juhtidega. Lisaks avaldavad mõju ka töötajate individuaalsed omadused, nagu sugu, vanus ja haridustase. Juhul, kui organisatsioonis on häirivaid või ohtlikke tegureid, võivad need töötajate stressitaset tõsta. Selle tagajärjel väheneb nende heaolu ja organisatsiooni töövõime, mistõttu on tööstressi uurimine väga oluline nii juhtide kui alluvate jaoks.

Õpetajate tööstressi teema esimesed käsitlejad olid Kyricou ja Sutcliffe, kes avaldasid 1977. aastal mahuka uuringu õpetajate stressi kohta (Kyricou 2001: 29). Vaadeldav amet on huvitav ja väljakutsete rohke, kuid samas ka keeruline ning väsitav. Õpetajad peavad päevast päeva suhtlema erinevate osapooltega: direktsiooni liikmete, kolleegide, õpilaste ja nende vanematega. Kooli juhtkond esitab õpetajatele suuri nõudmisi ja ka ühiskonnapoolsed ootused neile on väga kõrged. Õpetajatel on palju lisakohustusi, näiteks on nad tihti sunnitud tegelema õpilaste probleemide ja lapsevanemate vähese koostöövalmidusega. Seega iseloomustab õpetajaametit suur töökoormus ja vajadus vastavalt olukorrale pidevalt ümber lülituda.

Viimastel aastatel on Haridus- ja Teadusministeerium läbi viinud olulisi muutusi, näiteks on suletud või põhikoolist eraldatud mitmeid gümnaasiume, muudetud riigieksamite läbiviimise korraldust ning õpetajate hindamis- ja töötasustamissüsteemi. Palju muutusi seisab veel ees, mis lisab pingeid, kuna tulevik on ebaselge. Võimalikke stressoreid õpetajatöö puhul on lisaks eelnimetatutele veel ning nende erinevaid

käsitlusi uuritakse bakalaureusetöös põhjalikumalt. Vajalik on uurida ka õpetajate tööstressi tagajärgi ning ennetamise ja vähendamise võimalusi.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja töötada ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi vähendamiseks. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgnevad uurimisülesanded:

- defineerida tööstressi mõiste ja selgitada õpetajate tööstressi põhjuseid ehk stressoreid;
- tuua välja võimalikud tööstressi tagajärjed õpetajate näitel;
- analüüsida tööstressi ennetamise ja vähendamise võimalusi;
- viia läbi ankeetküsitlus Tartu koolide õpetajate seas, uurimaks, milline on nende tööstressi tase ning millised on potentsiaalsed stressorid;
- analüüsida, kui kõrge on õpetajate tööstressi tase ning millised on põhilised stressorid erineva sotsiaal-demograafilise taustaga gruppides;
- uurida seoseid stressitaseme ja stressorite ning stressorite endi vahel;
- võrrelda Tartu koolide õpetajate hinnanguid stressoritele Eesti keskmiste näitajatega;
- teha ettepanekuid Tartu koolidele, kuidas õpetajate tööstressi vähendada.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimene ehk teoreetiline peatükk jaguneb kaheks osaks, milles autor esitab esmalt tööstressi mõiste kirjelduse ning toob välja võimalikud tööstressi põhjused ehk stressorid ja nende liigitamise käsitlused. Tähelepanu pööratakse õpetajaametiga seotud võimalikele stressoritele, kuna tööstressi põhjused olenevad konkreetsest professionist. Teoreetilise osa teises alapeatükis esitatakse tööstressi tagajärjed ning ennetamise ja vähendamise võimalused. Teoreetilise peatüki koostamisel tugineb autor põhiliselt välisautorite käsitlustele. Väga põhjalikult on tööstressi teemat käsitlenud Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse amet (HSE), J. C. ja J. D. Quick, S. L. McShane ning C. L. Cooper. Õpetajate tööstressi on pühendunult uurinud näiteks C. Kyriacou. Eelnevalt nimetatud autorite seisukohti käsitletakse vaadeldavas bakalaureusetöös ja võrreldakse neid teiste autorite väidetega.

Empiiriline osa koosneb kolmest alapeatükist, esimeses tutvustatakse valimit ja antakse ülevaade meetodikast. Valimiks on Tartu koolide õpetajad ning uurimismeetodiks on ankeetküsitlus, mis koosneb tööstressi taset, võimalikke stressoreid ja vastajate sotsiaal-demograafilisi tunnuseid uurivatest osadest. Tööstressi taset hinnatakse autori koostatud ja tajutud stressi skaala (*Perceived Stress Scale*) küsimuste abil ning põhjuste väljaselgitamiseks kasutatakse autori koostatud avatud küsimust ning HSE tööstressi kaardistaja (*HSE Management Standards Indicator Tool*) väiteid.

Andmete analüüsimiseks kasutab autor programme SPSS ja MS Excel. Esmalt uuritakse arvkarakteristikuid nii tajutud stressi skaala kui ka HSE tööstressi kaardistaja kohta. Tajutud stressi skaala arvkarakteristikud näitavad, kui suurel määral õpetajad stressi negatiivsena tajuvad. HSE tööstressi kaardistaja arvkarakteristikud võimaldavad välja selgitada, millised tööstressorid on probleemsemad. Seejärel teostatakse mitteparameetiline dispersioonanalüüs (Kruskal-Wallise ja Mann-Whitney U testid) eesmärgiga uurida erinevusi õpetajate sotsiaal-demograafiliste tunnuste gruppide vahel stressitaseme ja stressorite avaldumise suhtes. Autori koostatud küsimuste analüüsi toetavad programmis MS Excel koostatud joonised.

Empiirilise peatüki kolmandas osas viiakse läbi korrelatsioonanalüüs, et uurida seoseid õpetajate tööstressi taseme ja stressorite ning stressorite endi vahel. Seejärel võrreldakse õpetajate hinnanguid HSE stressoritele Eesti paremikuga, mida võimaldab Tööstressi portaal. Eesti paremik on saadud üleriigilise uuringu tulemusena, kus töötajad üle Eesti pidid hindama oma töökeskkonda ning nende vastustest on leitud 20% kõige paremad hinnangud andnud vastanute keskmine (Tööstressi...2013a). Töö lõpeb ülevaatliku tabeliga, kus esitatakse ettepanekud Tartu koolidele tööstressi vähendamiseks. Tabeli koostamisel on aluseks võetud nii teoreetilise kui ka empiirilise osa tulemusi. Bakalaureusetöös esitatavad ettepanekud on praktilise tähtsusega nii uuringus osalenud kui ka teistele koolidele soovituslike ümberkorralduste elluviimiseks.

Autor tänab juhendajat Anne Aidlat ja bakalaureuseseminari komisjoni liikmeid, kelle ettepanekud ja toetus olid bakalaureusetöö valmimisel suureks abiks! Suur tänu järgmiste koolide juhtkonnale vastutulelikkuse eest ja õpetajatele, kes leidsid aega, et uuringus osaleda: Hugo Treffneri Gümnaasium, Tartu Descartes'i Lütseum, Tartu

Herbert Masingu Kool, Tartu Kivilinna Gümnaasium, Tartu Kommertsgümnaasium, Tartu Kunstigümnaasium, Tartu Mart Reiniku Kool, Tartu Tamme Gümnaasium ja Tartu Veeriku Kool.

# 1. ÕPETAJATE TÖÖSTRESSI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

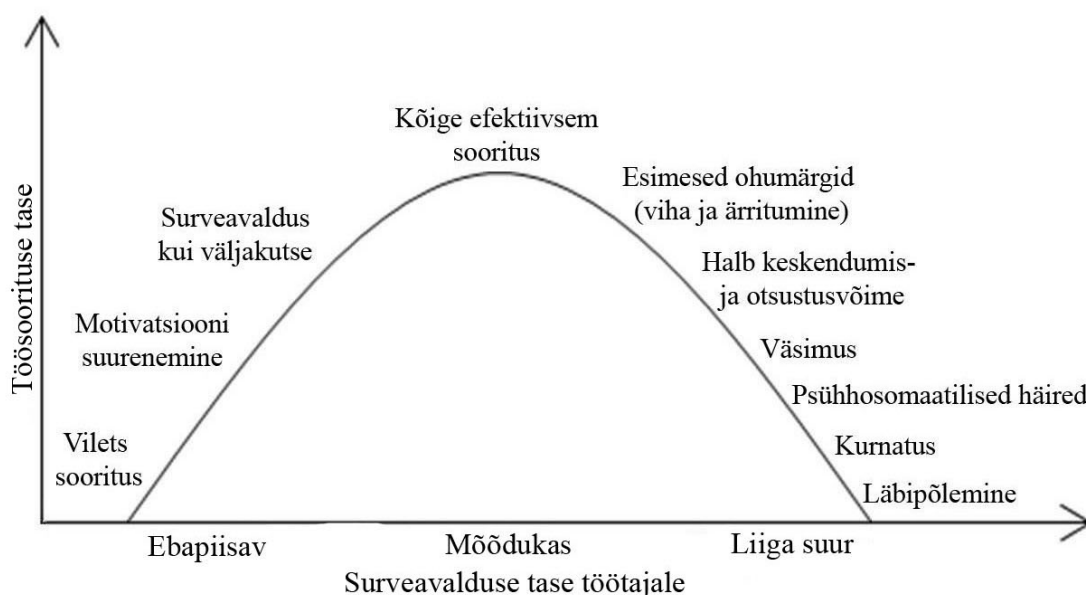
## 1.1. Õpetajate tööstressi mõiste ja põhjused

Bakalaureusetöö teoreetilise osa esimeses alapeatükis selgitatakse tööstressi mõistet ja esitatakse stressorite liigitamise erinevad käsitlused. Lisaks uuritakse põhjalikumalt tööstressoreid, mis on seotud õpetajaametiga. Mitme autori käsitluste põhjal defineerib bakalaureusetöö autor stressi kui liigse surveavalduse tulemust, kui inivid ei ole võimeline toime tulema talle esitatud nõudmistega (Folkman, Lazarus 1984: 19; Babatunde 2013: 73; *Definition...*2013; Abbey, Cranwell-Ward 2005: 28).

Tööstress on tänapäeval oluline ja kasvav teema, mis põhjustab terviseprobleeme ja majanduslikku langust (Tabassum 2013: 80). Selle mõiste selgitamiseks on autorid välja pakkunud erinevaid võimalusi, mis seostuvad eelnevalt välja toodud stressi definitsiooniga. Vähene ja kontrollitavuse piiridesse jääv surveavaldus on töötaja jaoks stimuleeriv kogemus, mis annab energiat ja suurendab produktiivsust. Seda nimetatakse positiivseks tööstressiks. Olukordi, kus surve väljub kontrollitavuse piiridest ehk töötajale esitatud nõudmised on liiga suured, käsitletakse negatiivse stressina. See pärsib töövõimet ja põhjustab mitmeid probleeme. (Kavitha 2009: 2; Folkman, Moskowitz 2004: 764; Molle, Durham 2003: 80; Halan 2005: 45-46; Hebb 1972: 95; Tomayko 2007: 17-18)

Hebb (1972: 95) on koostanud joonise, et anda parem ülevaade surveavalduse ja töösoorituse vahelisest suhtest (vt joonis 1). Selle järgi põhjustab ebapiisav surveavaldus viletsa soorituse, kuna töö on igav ega paku rahuldust. Surveavalduse suurenedes töösooritus paraneb kuni teatud tasemeni, kus töövõime on kõige kõrgem. Seejärel hakkab see langema, kuna töötaja ei suuda üha suureneva survega toime tulla.

Esmalt avalduvad ohumärgid, nagu viha ja ärritumine, seejärel halvneb võime keskenduda ja otsuseid vastu võtta. Järgmisena tekivad füüsiline väsimus ning emotsionaalsetest probleemidest põhjustatud füüsilised (psühhosomaatilised) häired. Pinge suurenedes veelgi tekib emotsionaalne kurnatus ehk seisund, millega kaasneb alanenud hinnang oma võimete suhtes. Kõige raskemaks tulemuseks on läbipõlemine ehk füüsiline ja vaimne väsimus ning negatiivne hoiak enda võimete suhtes. (Tomayko 2007: 17; Roby 2008: 8) Käesolev bakalaureusetöö keskendub negatiivse tööstressi mõiste, põhjuste ning ennetamise ja vähendamise võimaluste uurimisele ehk joonise 1 osale, mis jääb kõige efektiivsemast sooritusest paremale poole.



**Joonis 1.** Surveavalduse ja töösoorituse vaheline suhe. Allikas: (autori koostatud Hebb 1972: 95 põhjal).

Baba, Jamali (2000: 454) ja Caplani (1975: 3) definitsioonide järgi põhjustavad tööstressi ohtlikud või häirivad töökeskkonnas omadused. Euroopa Komisjoni (*Guidance...2000: 3*) poolt välja pakutud definitsioon lisab, et tööstressi võivad tekitada ka töö või organisatsiooni iseloomulikud omadused. Tööstressi portaali (Mis...2013), Babatunde (2013: 73) ning Suurbritannia tervishoiu ja tööohutuse ameti ehk HSE (*Definition...2013*) definitsioonid viitavad sellele, et tööstress tekib, kui töötaja tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetuleku võimaluste vahel. Bakalaureusetöö autor kombineerib omavahel eelnevalt esitatud definitsioonid. Neist

tulenevalt võib öelda, et tööstress on töötaja pingeseisund, mis tekib olukordades, kus töötaja tajub töökeskkonna, töö või organisatsiooni omadusi probleemsetena ning tema võimed ei ole piisavad talle esitatud nõuete täitmiseks (Jamal, Baba 2000: 454; Caplan 1975: 3; *Guidance...*2000: 3; *Mis...*2013; Babatunde 2013: 73; *Definition...*2013).

Kyriacou (2001: 28) defineerib õpetajate tööstressi kui ebameeldivaid ja negatiivseid emotsioone, nagu viha, murelikkus, pinged või depressioon, mis on tekkinud õpetajatöö tulemusena. Eelnevat definitsiooni on kasutanud oma töödes mitmed autorid (Gates 2007: 132; Cooper, Langan-Fox 2011: 161; Mikk *et al.* 2010: 176; Tomayko 2007: 19; Tolbert 2007: 4; Ferguson *et al.* 2012: 27; Hung 2011: 1161), seetõttu võtab selle aluseks ka käesoleva bakalaureusetöö autor. Kyriacou (2001: 28) poolt esitatud õpetajate tööstressi definitsioon on kitsendatud variant tööstressi üldisest definitsioonist.

Mitmed autorid on esitanud tööstressorite liigitamiseks erinevaid võimalusi. Lähtudes tööstressi definitsioonist, pole eraeluga seotud tegurid selle otsesed põhjustajad, mõned autorid on neid oma tööstressi põhjuste mudelis siiski käsitleanud (Quick, J. C., J. D.; 1984: 152; Cooper, Marshall 1976: 12). Bakalaureusetöö autor pöörab järgnevalt tähelepanu vaid otseselt töö-, -keskkonna ja organisatsiooniga seotud stressoritele ning nende liigitamisele. Antud alapeatükis tuginetakse neljale põhjuste mudelile, mille bakalaureusetöö autor valis seetõttu, et nende loojad on käsitleanud põhjalikult tööstressi teemat ja neile on viidanud ka mitmed teised autorid (vt lisa 1).

J. C. ja J. D. Quick (1984: 152) on liigitanud tööstressorid nelja kategooriasse: ülesannetega seotud nõudmised, füüsilised nõudmised, roll ja suhetega seotud nõudmised. Cooperi ja Marshalli (1976: 12) käsitluse järgi jaotuvad tööstressorid töö olemuse, rolli, karjääri edendamise, tööalaste suhete ning organisatsioonikultuuri ja -kliimaga seotud gruppidesse. McShane (1995: 120-121) on liigitanud tööstressorid nelja gruppi: füüsiline keskkond, roll, suhted töö ja organisatsioon. Tööstressi on põhjalikult uurinud Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse amet (*Health and Safety Executive*), edasipidi HSE, mis esitas 2004. aastal tööga seotud stressi juhtimise standardid (*Management...*2013). HSE käsitluse kohaselt jaotuvad stressorid kuude gruppi, kuid võimalik on jaotada grupp toetus omakorda juhtide ja töökaaslaste poolseks toetuseks, seega on kokku seitse stressorite gruppi: tööga seotud nõuded, kontroll, juhi- ja

töökaaslaste poolne toetus, roll, suhted töö ning muutuste juhtimine (*Management...2013*). Stressorite grupid ja neile vastavate mudelite autorid koondati tabelisse 1, et anda parem ülevaade erinevate käsitluste sarnasustest ja erinevustest.

**Tabel 1.** Tööga seotud stressorite grupid erinevate autorite käsitluses

Autor(id) \ Tööstressorite grupid	Ülesannetega seotud nõuded, sh töö olemus	Füüsilised nõudmised	Roll	Suhted töö	Juhtide ja töökaaslaste toetus	Organisatsioon	Karjääri-võimalused	Kontroll	Muutused
J. D. ja J. D. Quick (1984: 152)	x	x	x	x					
Cooper ja Marshall (1976: 12)	x		x	x		x	x		
McShane (1995: 120-121)		x	x	x		x			
HSE (2004)	x		x	x	x			x	x

Allikas: (autori koostatud Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper ja Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...2013* põhjal).

Lisa 2 on koostatud eemärgiga anda terviklik ülevaade võimalike stressorite jaotusest gruppide vahel, mida autor rakendab edaspidises analüüsis. Selgub, et rolli jaoks on teinud eraldi kategooria nii J. C. ja J. D. Quick, Cooper ja Marshall, McShane kui ka HSE. Kõigis neis mudelites on rolliga seotud stressorite gruppi liigitatud rolli mitmemõttelisus ja -konflikt, kuid erinevalt teistest on Cooper ja Marshall sellesse kategooriasse lisanud ka vähese vastutuse ja otsuste langetamisest osavõtmatus probleemid. McShane on rolliga seotud stressorite gruppi liigitanud ka töö üle- ja alakoormuse ning ülesannetega seotud häirivad omadused. J. C. ja J. D. Quick, Cooper ning Marshall ja HSE on erinevalt McShane'ist teinud tööga seotud nõudmiste jaoks eraldi kategooria. (Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper ja Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...2013*). Bakalaureusetöö autori hinnangul on McShane'i mudeli puuduseks tööga seotud nõuete käsitlemine rolli kategooria alaliigina, sest rolli ja nõudmiste eraldi käsitlemine annaks võimaluse põhjalikuma analüüsi teostamiseks.

Karjääri arendamisega seotud probleemi käsitlevad põhjalikult Cooper ja Marshall, selle all mõeldakse näiteks üle- ja alaeditamist ning vähest turvalisust. J. C. ja J. D. Quick liigitavad ebapiisava turvalisuse ülesannetega seotud nõudmiste gruppi. McShane'i ja

HSE mudelites pööratakse turvalisusele vähem tähelepanu, mida võib pidada nende puuduseks. J. C. ja J. D. Quick ja McShane on teinud eraldi kategooria füüsiliste nõudmiste jaoks, mille all käsitletakse näiteks liigset müra ja ebapiisavat valgustust. Cooperi ja Marshalli ning HSE mudelites pööratakse töökoha füüsilistele omadustele vähem tähelepanu. (Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper ja Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...*2013) Bakalaureusetöö autori arvates on nende ametite puhul oluline käsitleda füüsilist keskkonda eraldi, kus esineb palju häirivaid ja tervist kahjustavaid keskkonnategureid.

Töölaseid suhteid käsitletakse omaette kategooriana kõigis eelnevalt välja toodud mudelites, järelkult on tegemist olulise stressorite rühmaga. J. C. ja J. D. Quick, Cooper ja Marshall ning McShane pole pidanud vajalikuks suhteid erinevate osapooltega teineteisest lahus vaadelda. HSE mudelis seevastu on lisaks tööalaste suhete kategooriale eraldi välja toodud juhi ja töökaaslaste toetuse grupid. (*Ibid*) Käesoleva töö autori arvates sobib HSE mudel hästi nende töötajate tööstressi põhjuste hindamiseks, kelle töö eeldab palju suhtlemist, näiteks õpetajate.

Muutustega seotud probleeme käsitletakse eraldi kategooriana HSE mudelis. Cooperi ja Marshalli ning McShane'i mudelites on seda probleemi vaadeldud üldise organisatsiooniga seotud tegurite grupi all. J. C. ja J. D. Quicki liigituse järgi võib autori arvates muutusi ja nende tagajärgi käsitleda tööalaste suhete (juhtimisstiili) ja ülesannetega seotud nõudmiste (turvalisuse) all. (*Ibid*) Muutustega kohanemine on bakalaureusetöö autori hinnangul tänapäeval väga aktuaalne probleem, millele tuleks tähelepanu pöörata, see on HSE liigituse eelis teistega võrreldes. Järgnevalt antakse ülevaade õpetajate võimalikest tööstressoritest ja nende liigitamisvõimalustest. Seejärel hindab autor, milline eelnevalt välja toodud tööstressorite mudelitest iseloomustab õpetajatööd kõige paremini.

Mitmed autorid on uurinud õpetajate tööstressi ja püüdnud välja selgitada peamisi stressiallikaid. Pithers ja Soden (1999: 57) viisid õpetajate seas läbi stressiteemalise uuringu. Nende uuringu tulemustest selgub, et õpetajad tajuvad probleemsetena liiga suurt töökoormust, tähtaegadest kinnipidamist, töö koju kaasa võtmist ning probleemsete õpilastega töötamist. Barrissi ja tema kolleegide uuringu (2007: 11) tulemused õpetajate

läbipõlemise kohta näitavad, et õpetajate peamiseks stressiallikaks on ebapiisav toetus, isiklikud probleemid ja töö ülekoormus (*Ibid*). Õpetajate seas läbi viidud mahukast uuringust, milles osales 447 õpetajat, selgub, et nad tajuvad oma töö juures probleemsetena töökoormust, õpilaste käitumisprobleeme, oma töö hindamist õpilaste ja kolleegide poolt, ajalist survet ja lisakohustusi (Kokkinos 2007: 237). Erinevate uuringute tulemustest ilmneb, et õpetajatöö suureks probleemiks on liigne töökoormus, kuid ka ebapiisav toetus ja õpilaste halb käitumine.

Travers ja Cooper (1996: 37-38) uurisid õpetajate stressi avatud küsimuse abil, uuringus osalenute poolt välja toodud tööstressorid rühmitasid nad kümnesse gruppi: õpilaste mõju, kooli juhtimine või struktuur, suured klassid, muutused haridussüsteemis, õpetajate hindamissüsteem, oma töö juhtimine, karjääri edendamine, kolleegide asendamine, turvalisus tööl ja rolli mitmemõttelisus. Stressorite jaotumine kategooriate vahel on näidatud lisa 3. Howard ja Johnson (2004: 415-416) viisid läbi uuringu õpetajate seas, uurimaks nende tööstressi avaldumist. Tulemusena saadud stressorid jaotasid nad kaheksaks kategooriaks: õpilaste mõju, ajasurve, roll, viletsad töötingimused, otsustamine, suhted kolleegidega, endapoolne kohanemine ja lisastressorid, täpsema ülevaate annab lisa 4.

Nüüd võrreldakse õpetajate peamisi stressoreid eelnevalt esitatud üldiste tööstressi põhjuste mudelitega, selgitamaks välja, milline neist sobiks kõige paremini õpetajate tööstressi analüüsimiseks. HSE (*Management...2013*) mudeli eeliseks teiste ees on muutustele suure tähelepanu pööramine. Kyriacou ja Chieni (2012: 95) uuringu tulemustest selgub, et õpetajate jaoks on peamiseks tööstressi allikaks muutused haridussüsteemis. Cooper ja Marshall (1976: 12), McShane (1995: 120-121) ning J. C. ja J. D. Quick (1984: 152) ei ole pidanud vajalikuks muutuste jaoks eraldi kategooria moodustamist. Bakalaureusetöö autori arvates oleks see aga vajalik, kuna muutused mõjutavad õpetajaid väga suurel määral.

Bakalaureusetöös eelnevalt läbi viidud analüüsist selgus, et HSE (*Management...2013*) mudeli positiivseks küljeks on ka suhete, juhtide toetuse ja töökaaslaste toetuse gruppide eraldi väljatoomine. Autori arvates on see oluline eelis teiste mudelitega võrreldes, kuna õpetajad peavad päevast päeva suhtlema nii juhtkonna, kolleegide kui

ka õpilastega. HSE tööstressorite gruppide puuduseks teistega võrreldes on vähene tähelepanu turvalisusele, töötasule ja töö füüsilisele keskkonnale. (Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper, Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...*2013). Autori hinnangul sobib siiski HSE tööstressorite liigitus kõige paremini õpetajate tööstressi põhjuste uurimiseks, kuna muutuste ning toetuse gruppide eraldi vaatlemine on oluline. Tabelisse 2 on koondatud eelnevalt välja toodud õpetajate võimalikud tööstressorid, mille autor liigitas HSE stressorite gruppidesse. HSE (*Management...*2013) stressorite kategooriatesse ei sobinud järgnevad stressiallikad: isiklikud probleemid, negatiivne ühiskonnapoolne suhtumine, vähene valitsuse toetus, madal töötasu, viletsad töövahendid, suur lärm, geograafiliselt isoleeritud kooli asukoht, vähe võimalusi ametikõrgenduseks ja hindamine teiste poolt.

**Tabel 2.** Õpetajate tööstressi põhjused HSE stressorite mudelis

HSE stressorite grupp	Näited õpetajate tööstressi põhjustest
Töoga seotud nõuded	Töö üle- ja alakoormus, ajaline surve ja tähtaegadest kinnipidamine, liiga suured klassid, lapsevanemate kõrged nõudmised ja koolipoolne akadeemiline surve, lisakohustused, kolleegide asendamine ja teemade õpetamine, mida ei vallata.
Kontroll	Vähene kaasatus otsuste langetamise, ebapiisavad võimalused oma töö ise korraldada, vähe vastutust, jäik kooli struktuur ja võimu koondumine juhtkonna kätte.
Juhtide toetus	Ebapiisav toetus, juhivoolne mõistmatu suhtumine, vähe innustamist.
Töökaaslaste toetus	Vähe usaldust ja koostööd töökaaslaste vahel, vähe kolleegide poolset julgustamist.
Roll	Segaselt defineeritud töökorralduspõhimõtted (rolli mitmemõttelisus), teadmatus vastutuse ulatusest, vastanduvad nõudmised (rollikonflikt).
Suhted tööl	Suhtlusprobleemid kolleegidega ja nendevaheline rivaalitsemine, käitumisprobleemidega, vähe motiveeritud, erineva taustaga ja (vaimselt ning füüsiliselt) ründavad õpilased, hoolimatud lapsevanemad.
Muutuste juhtimine	Õpetajaametiga seotud muutused, vähe infot muutuste tagajärgede kohta, vajadus kohaneda kiiresti erinevate olukordadega, oht kaotada muutuste tagajärjel töö, uued ülesanded muutuste tulemusena ilma vastava väljaõppeta.

Allikas: (autori koostatud *Management...*2013, Pithers, Soden 1999: 57; Travers, Cooper 1996: 37-38; Barris *et al.* 2007: 11; Kokkinos 2007: 237; Howard, Johnson 2004: 415-416 põhjal).

Järgnevalt tuuakse välja võimalikud stressorid, mis võivad õpetajatele mõju avaldada. Ülesannete või tööga seotud nõudmiste alla saab liigitada töö iseloomu ehk mõned ametid tekitavad rohkem stressi kui teised (Griffin, Moorhead 2011: 182). Mitmed uuringud on kinnitanud, et neil töötajatel on kõrgem stressitase, kelle töö nõuab palju suhtlemist, näiteks õpetajatel (Tabassum 2013: 80). Õpetajaametit peetakse väga stressirohkeks, selle tõestuseks on erinevate uuringute tulemused (Abbey, Cranwell-Ward 2005: 64; Smith *et al.* 2000: 57; Kyriacou, Chien 2012: 95). Seega on suur tõenäosus, et õpetajatöö võib tekitada tööstressi, enne selle ameti vastuvõtmist tuleks hoolikalt läbi mõelda, kas suudetakse suurte pingetega toime tulla.

Koormus on oluline tööga seotud nõudmiste liik, see võib olla kas parajalt suur, liiga suur või liiga väike (Gryna 2004: 1-2). Cooper ja Kahn (1993: 39) väidavad, et töö ülekoormus koosneb nii kvantitatiivsetest kui ka kvalitatiivsetest komponentidest. Kvantitatiivne tööülekoormus hõlmab liiga suurt nõudmiste taset ja liiga vähest aega, et nõudmistega toime tulla. Kvalitatiivne tööülekoormus viitab liiga keerulisele tööle või töötaja tajule, et antud töö ei rahulda ta vajadusi. (Cooper, Kahn 1993: 39) Võttes aluseks lisades 3 ja 4 esitatud õpetajate tööstressorite mudeleid, on bakalaureusetöö autori arvates õpetajate töö ülekoormus pigem kvantitatiivne.

Ferguson ja tema kolleegid (2012: 39) viisid õpetajate seas läbi depressiooni põhjuste ja tööga rahulolu uuringu. Tulemustest selgub, et ühe kõige suurema stressorina näevad õpetajad suurt töökoormust. Sama tulemus ilmnes ka Saint Mary Ülikooli teadlaste ja Kokkinose uuringutest (Francis *et al.* 2010: 2; Kokkinos 2007: 237). Autori hinnangul on vajalik järgnevalt rohkem tähelepanu pöörata õpetajate suure töökoormuse allikatele. Huberman ja Vandenberghe (1999: 23) toovad põhjustena välja viis järgmist tegurit:

- ülemäärane paberitöö,
- liiga suured klassid,
- erinevate tasemetega õpilased,
- ajalised piirangud,
- vajadus õpetada teemasid, mida ei vallata piisavalt hästi.

Liiga suur paberitöö kui õpetajate töö ülekoormuse põhjus ilmnes ka näiteks Barrissi ja tema kolleegide (2007: 11), Howardi, Johnsoni (2004: 415-16) ning Traversi ja Cooperi

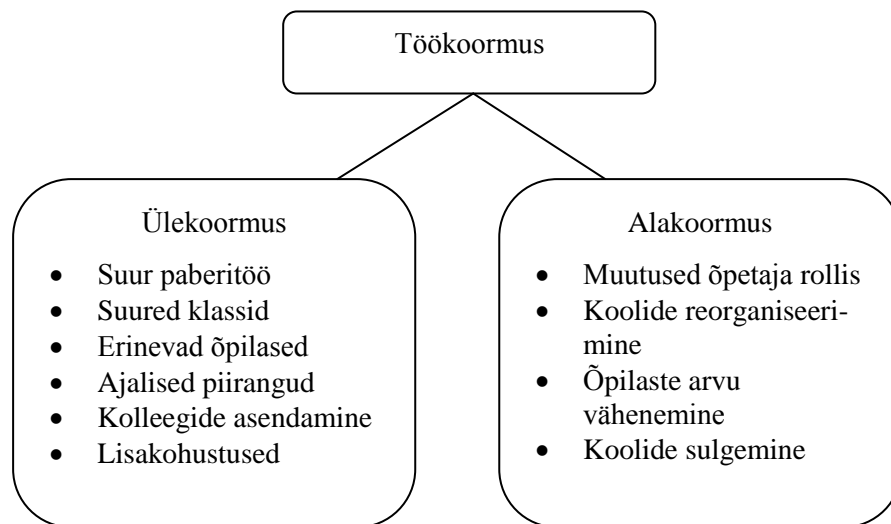
(1996: 37-38) uuringutest. Clyne (1983: 199) viitab sellele, et õpetajate tööstressi tase on seotud klasside suurusega, ta väidab, et klassis peaks olema kuni 30 õpilast. Erinevate tasemetega õpilastega töötamise stressorit täiendavad Travers ja Cooper (1996: 37-38), lisades suhtlemise probleemi õpilastega, kes pärinevad erinevatest kultuuridest ja sotsiaalsetest gruppidest.

Stauffer ja Mason (2013: 818) toovad välja, et ajaline surve ja võimetus jõuda töid tähtaegadeks valmis tekitab õpetajates pingeid. Mitmed teised autorid on samuti oma uuringute tulemusena tuvastanud ajapuuduse probleemi õpetajatöös (Pithers, Soden 1999: 57; Kokkinos 2007: 237; Kyriacou, Chien 2012: 95; Howard, Johnson 2004: 415-416). Kolleegide asendamine ja vajadus õpetada teemasid, mille kohta pole piisavalt häid teadmisi, suurendab töökoormust veelgi, seda peavad probleemiks mitmed autorid (Hyberman, Vandenberghe 1999: 23; Travers, Cooper 1996: 37-38). Lisaks õpetajatööga otseselt seotud kohustustele on neil palju lisaülesandeid, selle probleemi toovad välja näiteks Howard ja Johnson (2004: 415-416) ning Kokkinos (2007: 239). Õpetajate seas läbi viidud uuringu tulemustest selgub, et pool töötatud ajast kulub neil õpetajatööga otseselt mitteseotud ülesannete täitmise peale, näiteks koosolekutel osalemisele (Francis *et al* 2010: 3). Bakalaureusetöö autori hinnangul on töö ülekoormus oluline stressiallikas, mille põhjustest teadlik olemine on vajalik.

Kaila (2005: 638) on viidanud sellele, et töö alakoormus ehk liiga vähene kogus tööd on niisamuti oluliseks stressoriks nagu ülekoormus. Üsna vähesed autorid on viidanud töö alakoormusele kui õpetajate tööstressorile, selle stressiallika toob välja näiteks Russell (2000: 23). 2007. aastal avaldatud uuring õpetajate vaimset heaolu mõjutavatest teguritest käsitleb õpetajate töö alakoormuse probleemi. Uuringu tulemused näitavad, et paljud õpetajad tajuvad hirmu koondamise või alakoormusega töötamise ees suure probleemina. Sellel võivad olla järgmised põhjused (Illingworth 2007: 13; Saar 2014; Linkgreim 2012):

- muutused õpetaja rollis,
- koolide reorganiseerimine,
- koolide või klasside sulgemine,
- õpilaste arvu vähenemine.

Eestis on näiteks viimastel aastatel läbi viidud palju haridusreforme, mille tulemusena on suletud mitmeid koole või nende gümnaasiumiosa (Saar 2014). Suureks probleemiks on Eesti üldhariduskoolide õpilaste arvu vähenemine, näiteks langes 2012. aastal õpilaste arv 161 961-lt 142 983-le eelmise aastaga võrreldes, mida võib pidada märkimisväärseks (Linkgreim 2012). Õpilaste arvu vähenemise ja koolide sulgemise tulemusena võivad mõned õpetajad kaotada töö või osa senisest koormusest, mis lisab pingeid veelgi. Järelikult on töö alakoormuse põhjused seotud läbiviidavate muutuste ja nende tagajärgedega. Travers ja Cooper (1996: 94-95) käsitlevad ohtu koondamise ees stressorite grupi all ebapiisav turvalisus tööl. Nii üle- kui alakoormus on väga olulised stressiallikad õpetajatöö puhul, joonis 2 annab ülevaate neid põhjustavatest teguritest.



**Joonis 2.** Õpetajate töö üle- ja alakoormuse põhjused. Allikas: (autori koostatud Huberman, Vandenberghe 1999: 23; Howard, Johnson 2004: 415-416; Travers, Cooper 1996: 37-38; Clyne 1983: 199; Stauffer, Mason 2013: 818; Pithers, Soden 1999: 57; Kokkinos 2007: 237; Francis *et al.* 2010: 3; Kyriacou, Chien 2012: 95; Russell 2000: 23; Saar 2014 põhjal).

Lisaks koondamishirmule on Travers ja Cooper (1996: 94-95) turvalisuse kategooriasse liigitanud erinevad ohud õpetaja füüsilisele või vaimsele tervisele. Griffin ja Moorhead (2011: 182) selgitavad ebapiisavat turvalisust tööl kui tegureid, mis võivad kahjustada töötaja tervist. Õpilaste poolset füüsilist vägivalda õpetaja suhtes peetakse mõnes uuringus oluliseks probleemiks (Francis *et al.* 2010: 2; Traver, Cooper 1996: 94-95),

järelikult on turvalisuse uurimine õpetajate puhul vajalik. J. C. ja J. D. Quick (1984: 152) peavad samuti turvalisust oluliseks tööstressoriks, liigitades selle ülesannetega seotud nõudmiste alla. HSE (*Management...2013*) tööstressorid turvalisust ei käsitle, seda peab autor nende mudeli puuduseks õpetajate tööstressi uurimisel.

Füüsilisi nõudmisi käsitlevad mitmed autorid tööstressoritena, näiteks McShane (1995: 120-121) ning J. C. ja J. D. Quick (1984: 152). HSE (*Management...2013*) vaatleb füüsilisi nõudmisi tööga seotud nõuete alaliigina. Füüsiliste nõudmiste stressoritena võib käsitleda järgmisi tegureid (Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Griffin, Moorhead 2011: 183; Lambert 2006: 33; Cooper, Sutherland 2002: 85):

- liiga madal või kõrge temperatuur,
- halb või häiriv ruumi paigutus,
- halb valgustus,
- vibratsioon,
- liigne müra.

Õpetajate töö puhul on liiga suur lärm sageli oluliseks probleemiks, selle põhjustajateks on enamasti käitumisprobleemidega tundi segavad õpilased (Kyriacou 2000: 26; Howard, Johnson 2004: 416). Õpilaste halb käitumine ja distsipliini häirimine on õpetajate üheks peamiseks tööstressoriks (Samad *et al.* 2010: 165; Azizi *et al.* 2007: 170). Paljud õpilased kannatavad pingete all ja nende motivatsioon on seetõttu madal. Õpetajatel pole võimalik niigi suure koormuse kõrvalt tegeleda kõigi õpilaste probleemide lahendamisega. Tulemuseks on pingelised suhted õpilaste ja õpetajate vahel. (Francis *et al.* 2013: 10). Autori hinnangul saab HSE (*Management...2013*) tööstressi mudelit kasutades õpilaste ning nende vanematega seotud suhtlusprobleemid liigitada tööalaste suhete kategooria alla.

Rolli käsitlevad mitmed autorid, näiteks J. C. ja J. D. Quick (1984: 152), Marshall (1976: 12), McShane (1995: 120-121) ja HSE (*Management...2013*). Selle alla kuuluvad enamasti rollikonfliktid ja mitmemõttelisus. Rollikonflikte põhjustavad olukorrad, kus informatsioon ülesannete kohta edastatakse küll selgelt ja piisavas koguses, kuid erinevad ülesanded ühe eesmärgi täitmiseks on vasturääkivad või teineteist välistavad (Griffin, Moorhead 2011: 185). Rolli mitmemõttelisus on üheks oluliseks õpetajate

töölase stressi allikaks. Selle all kannatavad õpetajad, kellele on juhtkonna poolt antud ebapiisavas koguses informatsiooni, mis selgitaks nende vastutust, õigusi, kohustusi ja eesmärke (Gold, Roth 1993: 39).

HSE tööstressorite mudel käsitleb eraldi kategooriana kontrolli (*Management...*2013). Õpetajatöö puhul võib olla probleemiks nii kontrolli puudumine õpilaste kui ka oma töö planeerimise üle (Illingworth 2007: 12; Comerchero 2008: 20). Bakalaureusetöö autori arvates on õpetajatöö puhul oluline pöörata tähelepanu juhtide ja kolleegide toetusele, HSE mudel võimaldab neid eraldi uurida. Kyriacou (2001: 33) toob õpetajate tööstressi põhjuseks välja näiteks direktsoonipoolse ebapiisava tagasiside ja julgustamise ning kolleegide poolse vähese abi saamise. Käesoleva töö autori hinnangul on oluline pöörata rohkem tähelepanu kaastöötajatele ja alluvatele.

Tööstressi olemuse kirjeldusest selgus, et tegemist on töötaja pingeseisundiga olukordades, kus tajutakse töö olemuse, -keskkonna või organisatsiooni omadusi häirivana ega suudeta nendega toime tulla. Tööstressi põhjuseid on palju ja need erinevad sõltuvalt ametist. Mitmed autorid on välja pakkunud võimalusi tööstressorite grupeerimiseks, käesoleva töö autor hindas erinevate mudelite sobivust õpetajaametiga seotud stressoritele. Tulemusena valis autor HSE poolt välja töötatud mudeli, mille peamiseks puuduseks on vähese tähelepanu pööramine füüsilisele keskkonnale. Mudeli eeliseks on aga muutuste käsitlemine eraldi kategooriana ning suurema tähelepanu pööramine toetusele. Järgmises alapeatükis vaadeldakse tööstressi võimalikke tagajärgi ning selle ennetamise ja vähendamise võimalusi.

## **1.2. Õpetajate tööstressi tagajärjed, ennetamine ja vähendamine**

Bakalaureusetöö autor esitab teises alapeatükis esmalt tööstressi tagajärjed ning seejärel uuritakse stressi ennetamise ja vähendamise võimalusi. Iga inimene tajub tööstressi erinevalt ning see võib sõltuda päritolust, kultuurist, oskustest ja kogemustest, soost, vanusest ning tervislikust seisundist (*Factors...*2013). Sellest tulenevalt on autori hinnangul oluline uurida stressi sõltuvalt töötajate sotsiaal-demograafilistest tunnustest, selgitamaks välja rohkem ohustatud grupid. Autor vaatleb varasemate uuringute

tulemusi ning toob lisas 5 välja mõned stressitaseme ja stressorite avaldumise erinevused sotsiaal-demograafilistes gruppides. Teadlikkus erinevuste kohta võimaldab välja töötada paremaid stressi ennetamise ja vähendamise võimalusi. Bakalaureusetöö autor pöörab ka töö empiirilises osas tähelepanu erinevate gruppide stressi tajumisele.

Tööstressi olemuse kirjelduse osast selgus, et tagajärjed võivad olla nii positiivsed kui negatiivsed, positiivsed motiveerivad ja annavad energiat ning negatiivsed pärsivad töövõimet (Kavitha 2009: 2). Järgnevalt pööratakse tähelepanu negatiivsete tööstressi tagajärgede uurimisele ja käsitletakse neid õpetajaameti kontekstis. Esmalt annab autor ülevaate tööstressi tagajärgede erinevatest käsitlustest. Põhjalikult pööratakse tähelepanu autorite tagajärgede mudelitele, kelle põhjuseid käsitleti eelmises alapeatükis, kuna nende terviklikku tööstressi mudelit on aluseks võtnud ka mitmed teised autorid (vt lisa 1). McShane (1995: 126-127) on toonud tööstressi tagajärgedena välja kolm peamist gruppi:

- füsioloogilised tagajärjed (südamehaigused, haavandid, kõrge vererõhk, peavalu, unehäired, mitmesugused haigused);
- psühholoogilised tagajärjed (rahulolematus tööga, depressioon, väsimus, tujukus, läbipõlemine);
- käitumuslikud tagajärjed (madalam tootlikkus, rohkem tööõnnetusi, valede otsuste tegemine, suurem töölt puudumise tõenäosus, vägivald).

Töötervishoiu ja tööohutuse amet ehk HSE käsitleb põhjalikult tööstressi tagajärgi ja toob välja järgmise liigituse (*Signs...*2013):

- individuaalsed tagajärjed:
  - emotsionaalsed (depressioon, pettumine iseendas, negatiivsete emotsioonide võimendumine, üksinduse tunne, motivatsiooni vähenemine);
  - vaimsed (otsustus- ja keskendumisvõime vähenemine, mälu halvenemine);
  - käitumuslikud (toitumisharjumuste muutused, alkoholi ja uimastite tarvitamine, suitsetamine, unehäired, närviline käitumine, hilinemine).
- grupi/ organisatsiooniga seotud tagajärjed (grupisisesed konfliktid, suurem töötajate voolavus, kaebuste suurenemine, töötajate tootlikkuse vähenemine, klientide rahulolematus ja kaebused).

J. C. ja J. D. Quick (1984: 76) jaotavad tööstressi tagajärjed järgnevalt:

- individuaalsed tagajärjed:
  - käitumuslikud (alkoholi ja narkootikumide tarbimine, vägivald),
  - psühholoogilised (unehäired, depressioon),
  - meditsiinilised (peavalu, südame- ja veresoonkonnahaigused).
- organisatsiooniga seotud tagajärjed (töötajate töövõime vähenemine, töölt puudumine, vähenenud motivatsioon ja tööga rahulolu).
- läbipõlemine.

Tööstressi portaalis (Tööstressi...2013b) on toodud välja stressi tagajärjed indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna jaoks (vt lisa 6). Individuaalsed ja organisatsiooniga seotud tagajärjed sarnanevad eelnevalt välja toodud teguritega. Ühiskondlike tagajärgedena tuuakse välja näiteks ravikindlustussüsteemi kulude suurenemine ja halvenenud olukord pensionisüsteemis. Cambridge'i Ülikooli tööstressi põhjuste käsitus on esitatud lisa 7. Selle järgi on tagajärjed individuaalsed ja organisatsiooniga seotud. Individuaalsed tagajärjed jagunevad omakorda nelja rühma: füüsilised, emotsionaalsed, intellektuaalsed ja käitumuslikud. (*Effects...*2009)

Eelnevalt vaadeldud mudelitest selgub, et tööstressi tagajärgede liigitustel on nii sarnasusi kui erinevusi. HSE, J. C. ja J. D. Quicki ning Cambridge'i Ülikooli mudelites käsitletakse individuaalseid tagajärgi lahus organisatsiooniga seotud tagajärgedest. McShane on need aga ühendanud ehk tema käsitluse järgi on näiteks madalam tootlikkus käitumuslik ning tööga rahulolematuse psühholoogiline tagajärg. Tööstressi portaali mudelis on esitatud omakorda grupeerimata kujul individuaalsed, organisatsiooni ja ühiskonnaga seotud tagajärjed, mida võib pidada selle käsitluse puuduseks. Cambridge'i Ülikooli mudel käsitleb individuaalseid tööstressi tagajärgi kõige põhjalikumalt, liigitades need nelja gruppi. (McShane 1995: 126-127; *Signs...*2013; Quick, J. C., J. D. 1984: 76; Tööstressi...2013b; *Effects...*2009) Bakalaureusetöö autori hinnangul on kõige selgema individuaalsete tagajärgede liigituse esitanud J. C. ja J. D. Quick. HSE käsitluse puhul on keeruline eristada vaimseid ja emotsionaalseid tegureid ning Cambridge'i Ülikooli jaotuses tekitab segadust emotsionaalsete ja intellektuaalsete tagajärgede eristamine.

Organisatsiooniga seotud tööstressi tagajärgedena on Cambridge'i Ülikooli ja J. C. ja J. D. Quick mudelites välja toodud näiteks palju töölt puudujaid ja suurem töötajate voolavus, madalam produktiivsus ning motivatsioon. HSE mudelis on mainitud organisatsiooni tagajärjena konfliktide teket töötajate vahel, mida Tööstressi portaali mudelis käsitletakse ühiskondliku probleemina. Teised mudelid konflikte organisatsiooniga seotud tagajärjena ei käsitle, mis on nende puuduseks. J. C. ja J. D. Quick on eraldi kategooriana välja toonud läbipõlemise, mida Cambridge'i Ülikooli, Tööstressi portaali ega HSE mudelid ei käsitle. McShane'i käsitluse järgi on läbipõlemine liigitatud psühholoogiliste tagajärgede alla. (McShane 1995: 126-127; *Signs...*2013; Quick, J. C., J. D. 1984: 76; *Tööstressi...*2013b; *Effects...*2009) Läbipõlemise uurimine tööstressi tagajärjena on bakalaureusetöö autori hinnangul antud töö puhul oluline, kuna see on tihedalt seotud õpetajaametiga (Cherniss 1995: 215-218; Partin 2009: 333; Smith, Bar-Eli 2007: 317).

Järgnevalt esitab autor õpetajate tööstressi tagajärjed ning loob seoseid eelnevalt esitatud tööstressi mudelitega. Akhlaqi ja tema kolleegide (2010: 51) uuringu tulemustest selgub, et õpetajate peamised tööstressi tagajärjed on järgmised:

- haavatavus ja lootusetuse tunne,
- depressioon ning murelikkus,
- füüsiline väsimus ja nõrkus,
- mao happelisuse probleemid,
- käsimüügiravimite liigne tarbimine.

Clyne'i (1983: 195, 198) uuringu tulemustest ilmneb, et õpetajatel, kes on pidanud kolleegidest rohkem taluma konflikte õpilastega, avaldub rohkem füsioloogilisi, kognitiivseid ja käitumuslikke stressi tagajärgi. Nagu ka tööstressi põhjuste osast selgus, nähakse õpilasi väga olulise tööstressi allikana (Travers, Cooper 1996: 37-38; Howard, Johnson 2004: 415-416). Lisaks selgub, et stressi ja haiguste vahel on tugev seos ehk mida rohkem tajub õpetaja stressi, seda rohkem on tal probleeme tervisega. (Clyne 1983: 196) Herberti ja Coheni (1994: 332) stressi ja haiguste teemaline uuring kinnitab samuti, et need on vastastikusel seoses. Stress võib avaldada negatiivset mõju närvi- ja immuunsussüsteemile, mille tulemusena tekivad indiviidil terviseprobleemid (*Ibid*).

Eelnevalt esitatud tööstressi mudelitest selgub, et mõned neist käsitlevad meditsiinilisi probleeme, näiteks kõrge vererõhk, südame- ja veresoonehaiged, seedimisprobleemid ja peavalu (J. C., J. D. Quick 1984: 76; *Effects...*2009; *Tööstressi...*2013b). Bakalaureusetöö autori hinnangul on terviseprobleemid tööstressi kõige raskemad individuaalsed tagajärjed.

Mrozek (2005: 5) jaotas oma uuringu tulemusena saadud õpetajate tööstressi tagajärjed kahe grupi vahel:

- Füsioloogilised tagajärjed (juuste kaotus, söömishäired, lihaspinged ja –valu, kiire südametöö, minestamine, lämbumine, seedehäired ja iiveldus, värisemine, õhupuudus ning peavalu);
- Kognitiivsed, emotsionaalsed ja käitumuslikud tagajärjed (halvenenud keskendumisvõime, vähenenud mälu, vigade tegemise tõenäosuse suurenemine, planeerimisvõime halvenemine, pinged ja muutused isikuomadustes, ärritatud ning agressiivne olek, depressioon, isoleeritus, madal enesehinnang, kõnehäired, unetus, töölt puudumine, vähenenud energiatase ja läbipõlemine).

Eelnevalt välja toodud õpetajate stressi tagajärjed on sarnased alapeatüki alguses esitatud üldiste tööstressi mudelite tagajärgedega. Tööstressi põhjused on tugevalt seotud konkreetse ametiga, nagu selgus bakalaureusetöö eelmisest osast. Individuaalsed tööstressi tagajärjed on aga erinevate ametite puhul sarnased. Mrozeki (2005: 5) uuringust selgub, et läbipõlemine on õpetajatöö puhul probleemiks. J. C. ja J. D. Quicki (1984: 76) mudelis on läbipõlemise jaoks eraldi kategooria, kuna seda peetakse väga oluliseks.

Läbipõlemise all käsitletakse olukorda, mis toob kaasa enesehinnangu alanemise, kuna kurnatusest tingitud seisund ei võimalda eesmärke saavutada (Smith, Bar-Eli 2007: 317). Ohustatumad on ametid, kus töötaja põhikohus on teiste inimestega suhtlemine, nende ametite esindajatel täheldatakse tõsisemat ja kiiremat läbipõlemist (Smith, Bar-Eli 2007: 317). Õpetajaamet eeldab palju suhtlemist nii õpilaste, kaastöötajate, juhtkonna kui ka lapsevanematega, seega ohustab läbipõlemine õpetajaid. Õpetajate puhul on välja toodud kolm läbipõlemise tasandit (Partin 2009: 333):

- emotsionaalne kurnatus, vähenenud entusiasmi ja energia tase;
- tundedus, kalkus, usaldamatus;
- meeleheide ja lootuse kaotamine.

2013. aastal viidi Suurbritannias läbi mahukas uuring õpetajate tööstressi tagajärgede väljaselgitamiseks. Uuringu meetodiks oli küsitlus ja sellele vastas 700 õpetajat. Bakalaureusetöö autor toob välja mõned olulisemad tulemused. 83% vastanutest tunnevad tihti väsimust, kuna tööga seotud muresid on palju, 66% õpetajatest tunnistas, et stress põhjustab nende suhete halvenemist. 42% vastas, et nad ei suuda tööstressi tõttu teha oma tööd korralikult, 24% jääb tööalastest probleemidest tingituna sagedamini haigeks. 43% õpetajatest muretsseb oma finantsseisu pärast tulevikus, kuna mitmed muutused haridussüsteemis mõjutavad nende palka. Bakalaureusetöö autori arvates on oluline välja tuua ka see, et 56% õpetajatest usub, et suudaksid teha oma tööd paremini, kui nende stressitase alaneks. (*Teachers Assurance...2013*: 2-12) Tööstressi vähendamise ja ennetamise viise käsitletakse samuti selles alapeatükis.

Eelnevalt vaadeldud Akhalaqi ja tema kolleegide (2010: 51), Clyne'i (1983: 195, 198) ning Mrozeki (2005: 5) tulemused ja Suurbritannias läbi viidud uuring (*Teachers Assurance...2013*) käsitlesid põhjalikult õpetajate individuaalseid tööstressi tagajärgi. Divedi (1995: 61) rõhutab individuaalse negatiivse tööstressi olulist mõju grupitöös ehk üks stressi all kannatav töötaja võib avaldada märkimisväärset mõju ka teistele grupi liikmetele. Sellest tulenevalt langeb kogu grupi tootlikkus ning see avaldab negatiivset mõju organisatsiooni edukale toimimisele.

Bakalaureusetöö autori hinnangul on õpetajate tööstressi individuaalsed tagajärjed tihedalt seotud tagajärgedega organisatsiooni ehk kooli jaoks. Näiteks, kui õpetajatel tekivad stressi tulemusena terviseprobleemid (Clyne 1983: 195, 198; Herbert, Cohen 1994: 332; Morzek 2005: 5), suureneb nende töölt puudumise tõenäosus. Töötajate puudumise tulemusena annab organisatsiooni juht tihti rohkem ülesandeid puudujate kolleegidele. (Cooper *et al.* 2003b: 74) Sel juhul süveneb bakalaureusetöö autori arvates probleem veelgi, kuna üleväsimus tekitab tervisehädasid, mille tulemusena suureneb töölt koju jäävate õpetajate arv (Troman 2001: 51). Töötajate töölt puudumise

probleemi kui tööstressi organisatsiooniga seotud tagajärge käsitlevad mitmed uuringud (*Effects...*2009; J. C., J. D. Quick 1984: 76).

HSE (*Signs...*2013) tööstressi mudelis käsitletakse organisatsiooniga seotud stressi tagajärjena konflikte töötajate vahel. Suurbritannia uuringust (*Teachers Assurance...*2013: 9) selgus, et paljud õpetajad tajuvad stressi tulemusena suhete halvenemist. Mrozek (2005: 5) viitab ka ärritunud ja agressiivsele olekule, mida põhjustavad pinged. Järelikult tingib tööstress halbu tööalaseid suhteid, mis süvendavad kooliga seotud tööstressi tagajärge veelgi. Tööstressi portaali (Tööstressi...2013b) mudelile tuginedes võib öelda, et negatiivne suhtumine kaaslasteresse on oluline ühiskondlik probleem, kuna tulemusena suureneb ühiskondlik agressiivne suhtumine. Tulenevalt sellest, et õpetajad puutuvad oma töös tihedalt kokku paljude osapooltega (direktsiooni, kolleegide, õpilaste, lapsevanematega), võib käsitleda nende tööstressi tagajärge ühiskondlikult olulise probleemina.

Õpetajate puhul on depressioon üsna levinud tööstressi tagajärg, sellest tingitud madalam energiatase ning meeleolu alanemine pidurdavad võimekust ülesannetega toimetulekul (Troman, Woods 2001: 51). Stressi tulemusena väheneb õpetajate keskendumisvõime ja suureneb vigade tegemise tõenäosus (Mrozek 2005: 5). Nagu ka eelnevalt käsitletud Suurbritannia uuringust selgus, tajuvad paljud õpetajad, et ei suuda tööstressist tingituna teha oma tööd piisavalt korralikult (*Teachers Assurance...*2013: 8). Õpetajate töövõime vähenemine põhjustab kooli õpetamiskvaliteedi langust, mis on bakalaureusetöö autori hinnangul oluline probleem.

Käesoleva töö autor võrdles õpetajate tööstressi tagajärge üldiste tööstressi tagajärgede mudelitega, mida käsitleti alapeatüki alguses. Autori hinnangul sobiks õpetajate tagajärgedega kõige paremini J. C. ja J. D. Quicki (1984: 76) mudel. Nende käsitlus pöörab erilist tähelepanu meditsiinilistele tagajärgedele, mis on tugevalt seotud õpetajate stressiga, nagu eelnevalt selgus. Lisaks sellele on mudeli eeliseks teistega võrreldes läbipõlemise käsitlemine eraldi kategooriana. Autor liigitab eelnevalt käsitletud õpetajate tööstressi tagajärjed J. C. ja J. D. Quicki mudeli gruppidesse (vt tabel 3).

**Tabel 3.** Õpetajate tööstressi tagajärjed J. C. ja J. D. Quicki mudelis

Individaalsed tagajärjed	Käitumuslikud	Käsimüügiravimite liigne tarbimine, suurem kalduvus vigade tegemisele, ärritatud ja agressiivne käitumine.
	Psühholoogilised	Haavatavus, lootusetuse tunne, halvenenud keskendumisvõime, vähenenud mäluhaht, muutused isikuomadustes, depressioon, madal enesehinnang, unehäired, kõnehäired.
	Meditiinilised	Füüsiline väsimus ja nõrkus, mao happelisuse probleemid, juuste kaotus, söömishäired, lihaspinged ning -valu, minestamine, lämbumine, seedehäired, iiveldus, värisemine, õhupuudus, peavalu.
Organisatsiooniga seotud tagajärjed		Töölt puudumine ja selle tulemusena lisatöö andmine teistele õpetajatele, töö ülekoormuse suurenemine, töövõime alanemine.
Läbipõlemine		Emotsionaalne kurnatus, vähenenud entusiasmi ja energia tase, tundetuse, kalkus, usaldamatus, meeleheide ja lootuse kaotamine.

Allikas: (autori koostatud Quick, J. C., J. D. 1984: 76; Akhlaqi *et al.* 2010: 51; Partin 2009: 333; *Teachers Assurance...*2013: 2-12; Mrozek 2005: 5 põhjal).

Järgnevalt käsitletakse tööstressi ennetamist ja vähendamist. Cooper ja tema kolleegid (2003: 1) on väitnud, et tööstressi ennetamine ja vähendamine on oluline töötajate heaolu ja töövõime säilitamiseks ja toetamiseks ning seeläbi ka organisatsiooni efektiivsuse ja edu tagamiseks. Seega on vaadeldav informatsioon oluline nii organisatsiooni töötajate kui ka juhtkonna jaoks. Tööstressi ennetamise ja vähendamise kohta on palju erinevaid strateegiaid, bakalaureusetöö autor uurib lisaks üldistele võimalustele ka konkreetselt õpetajatööga seotud viise.

Iga organisatsioon, mille eesmärgiks on säilitada ja toetada töötajate füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu, peaks rakendama erinevaid stressijuhtimise võimalusi. Murphy (1988: 25) on välja töötanud kolm stressijuhtimise tasandit, mida on mõned teised autorid edasi arendanud, neid on võimalik näha tabelis 4 (Desmond *et al.* 2001: 235; Stellman 1998: 34.65). Esimese tasandi eesmärgiks on tööstressi põhjustavate tegurite väljaselgitamine ja nende elimineerimine, seega tööstressi ennetamine. Teine tasand käsitleb stressiga toimetulekuviise stressorite eemaldamiseta ning kolmanda tasandi eesmärgiks on tööstressi all kannatava töötaja individuaalne abistamine. (Cooper *et al.* 2003a: 6) Bakalaureusetöö autor pöörab tabelis 4 esitatud stressijuhtimise mudelis rohkem tähelepanu organisatsiooniga seotud stressi ennetamise ja vähendamise võimalustele. Põhjalikumalt vaadeldakse neid õpetajate elukutse kontekstis.

**Tabel 4.** Stressijuhtimise mudel Murphy (1988) käsitlese järgi

Esimene tasand	Teine tasand	Kolmas tasand
Organisatsiooni strateegiad	Organisatsiooni strateegiad	Individaalsed strateegiad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töö ja ülesannete ümberkujundamine</li> <li>• Kaasav juhtimisstiil</li> <li>• Väljaõpe ja koolitused</li> <li>• Õiglane tunnustamise süsteem</li> <li>• Töövahendite disain</li> <li>• Rolli selgus</li> <li>• Personali väljaõpe</li> <li>• Kommunikatsioon ja informatsioon</li> <li>• Sotsiaalne toetus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meeskonnatöö</li> <li>• Sobivus töökeskkonnaga</li> <li>• Autonoomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psühholoogiline nõustamine</li> <li>• Traumajärgne nõustamine</li> <li>• Kognitiivne-käitumuslik teraapia</li> <li>• Meditsiiniline abi</li> </ul>
	Individaalsed strateegiad	
Individaalsed strateegiad		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressi tajumine</li> <li>• Toimetulek töökeskkonnaga</li> <li>• Toimetulek eluviisiga</li> </ul>		

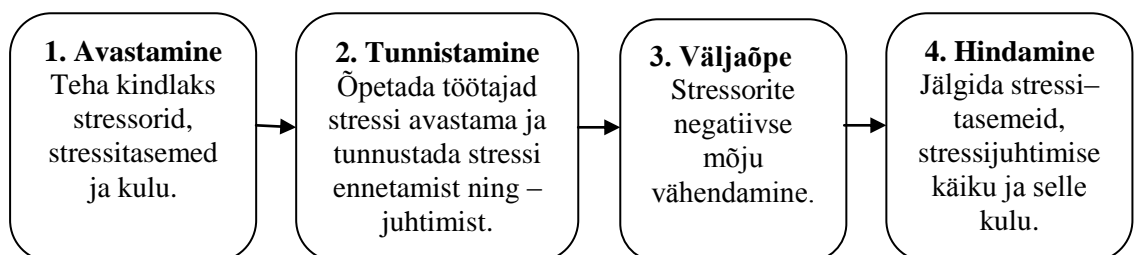
Allikas: (autori koostatud Murphy 1988: 25 põhjal).

Stellman (1998: 34.65) käsitleb samuti Murphy poolt välja arendatud mudelit. Ta peab esimest tasandit stressi ennetamise protsessis kõige efektiivsemaks, kuna stressi põhjuste elimineerimine organisatsioonis pidurdab stressi tekkimise juba algusfaasis. Esimese tasandi puhul on oluline välja selgitada, millised tegurid organisatsioonis töötajate stressitaset tõstavad ning selleks kasutatakse erinevaid meetodeid (näiteks küsimustikke). Tihti ei pruugi töötajad ise aru saada, millised tegurid tööl neile stressi tekitavad. Õpetajaameti puhul on väga levinud tööstressi eitamine, kuna seda võidakse pidada nõrkuse märgiks (Troman, Woods 2001: 3).

HSE on välja pakkunud oma versiooni tööstressi ennetamise ja vähendamise võimaluste kohta, parema ülevaate sellest annab lisa 8. HSE mudel on seotud nende tööstressi põhjuste mudeliga ehk tööstressi ennetamis- ja vähendamisevõimalused on jaotatud kuue grupi vahel: tööalased nõudmised, kontroll, juhtide ja töökaaslaste toetus, suhted tööl, roll ja muutuste juhtimine. Gruppide all on ettepanekud, mida peaks juht rakendama, vältimaks alluvate tööstressi. (*Management...2013*) HSE poolt välja töötatud

ettepanekud võiks bakalaureusetöö autori hinnangul Murphy mudelis (1988: 25) liigitada esimese tasandi organisatsiooni strateegiate alla ehk need ettepanekud on mõeldud stressorite elimineerimiseks.

Põhjalikult on stressijuhtimise teemat käsitlenud McHugh ja Brennan (1992: 30). Nende mudel on esitatud joonisel 3. See koosneb neljast etapist: avastamine, tunnistamine, väljaõpe ja hindamine ning seda peaksid järgima eelkõige organisatsiooni juhid. Esimeseks ülesandeks on probleemi avastamine, seda saab uurida näiteks puuduvate töötajate arvu, tööjõu volavuse ja produktiivsuse hindamise kaudu. Teise etapina tuleks suurendada töötajate teadlikkust stressi kui olulise probleemi kohta ning innustada neid stressi ennetama. Järgmine samm näeb ette töötajate aitamist esimeses etapis tuvastatud tööstressorite negatiivse mõju vähendamisel. (McHugh, Brennan 1992: 30-31) Näiteks organisatsioonis planeeritavatest muutustest töötajate varajane informeerimine ning määramatuse elimineerimine tänu planeerimisele aitavad tööstressi vähendada. (Cooper *et al.* 2003a: 8) Viimases etapis saab hinnata, kui edukalt suudetakse organisatsioonis tegelda stressijuhtimisega. Tulemusi võiks vastandada organisatsiooni poolt tehtud kuludega. (McHugh, Brennan 1992: 30-31)



**Joonis 3.** Stressijuhtimine. Allikas: (autori koostatud McHugh, Brennan 1992: 30 põhjal).

Bakalaureusetöö autori hinnangul on eelnevalt vaadeldud mudel stressijuhtimiseks väga hea, kuna erinevalt HSE mudelist (*Signs...*2013) kaasatakse sellesse lisaks juhtidele rohkem ka töötajad. Seega on McHugh' ja Brennani (1992: 30-31) käsitus sarnane Murphy (1988: 25) mudeliga. Mõlemad väidavad, et tööstressi ennetamine ja vähendamine on nii organisatsiooni juhtide kui töötajate ülesanne. Autori arvates

sobiksid kõik eelnevalt käsitletud stressijuhtimise võimalused õpetajate tööstressi vähendamiseks. Järgmisena uuritakse põhjalikumalt konkreetselt õpetajaametiga seotud stressijuhtimise viise.

Kyriacou (2001: 29) toob välja kaks individuaalset stressiga toimetulekuviisi: otsese tegevuse tehnikad ja leevendavad tehnikad. Otsesed viitavad sellele, mida õpetajad saavad teha, elimineerimaks stressiallika negatiivset mõju. Esmalt on vaja välja selgitada tööstressi põhjused ja seejärel üritada nendega seotud probleeme vähendada. Otsesed tegutsemismeetodid võivad hõlmata õpetaja efektiivsuse suurendamist, näiteks teadmiste ja võimete täiendamist. Leevendavad stressiga toimetuleku meetmed ei tegele stressiallikaga, vaid stressitaseme alandamisega. Need võivad olla nii vaimsed kui füüsilised. Vaimsed strateegiad aitavad õpetajatel vähendada negatiivseid hinnanguid millegi suhtes. Füüsilised strateegiad aitavad tagasi saada pingevaba kehalise seisundi. (*Ibid*) Käesoleva töö autor liigitab otsesed viisid Murphy (1988: 25) mudeli esimese tasandi alla ning leevendavad strateegiad teise tasandi alla.

Akhlaq ja tema kolleegid (2010: 51-52) on põhjalikult õpetajate tööstressi teemat käsitletud. Nende uuringu tulemusena saab välja tuua järgmised nõuanded kooli juhtidele, mis peaksid aitama õpetajate stressi ennetada ja vähendada (Akhlaq *et al.* 2010: 51-52):

- tuleks välja töötada selged võimalused õpetajate töötamise ja töötulemuse hindamiseks, seda peaks tegema regulaarselt, lisaks on vajalik mõõta õpetajate stressitaset;
- hästi toimiv karjääri arendamise ja edutamise süsteem suurendaks õpetajate tööga rahulolu ja pühendumist;
- enne õpetajate kinnitamist tööle tuleks neile võimaldada vastavaid koolitusi, kuna paljudel pole varasemaid kogemusi klassi ees esinemise ja hindamise valdkonnas;
- õpetajate jaoks tuleks välja töötada programm, mis aitaks avastada stressoreid, ning koolitada neid stressi ennetama ja vähendama;
- tuleks tähelepanu pöörata õpetajate tööstressi käsitlevatele uuringutele ja otsida neist stressiga toimetuleku nõuandeid.

Kyriacou (2001: 29-31) on oma uuringu tulemuste põhjal välja töötanud meetmed õpetajate tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks nii indiviidi kui kooli tasandil. Õpetajate individuaalsed tööstressi juhtimise võimalused on näiteks suurem teadlikkus probleeme põhjustavate tegurite kohta ja nendega tegelemine, lõõgastumine pärast tööd, konfliktide vältimine, eraelu hoidmine heas korras ja paremate suhete loomine kolleegidega. Kooli juhtkond saab omalt poolt õhutada ühtekuuluvustunnet ning luua õpetajatega head suhted. Lisaks saavad juhid võimaldada õpetajatele heal tasemel töövahendeid, tunnustada neid hea töö eest, anda tagasisidet ja selgeid korraldusi ning võimaldada mugavat töökeskkonda. Tabelis 5 on esitatud kokkuvõtlikult individuaalsed ja kooliga seotud võimalused, kuidas õpetajate tööstressi ennetada ja vähendada.

**Tabel 5.** Õpetajate tööstressi juhtimise individuaalsed ja kooliga seotud võimalused

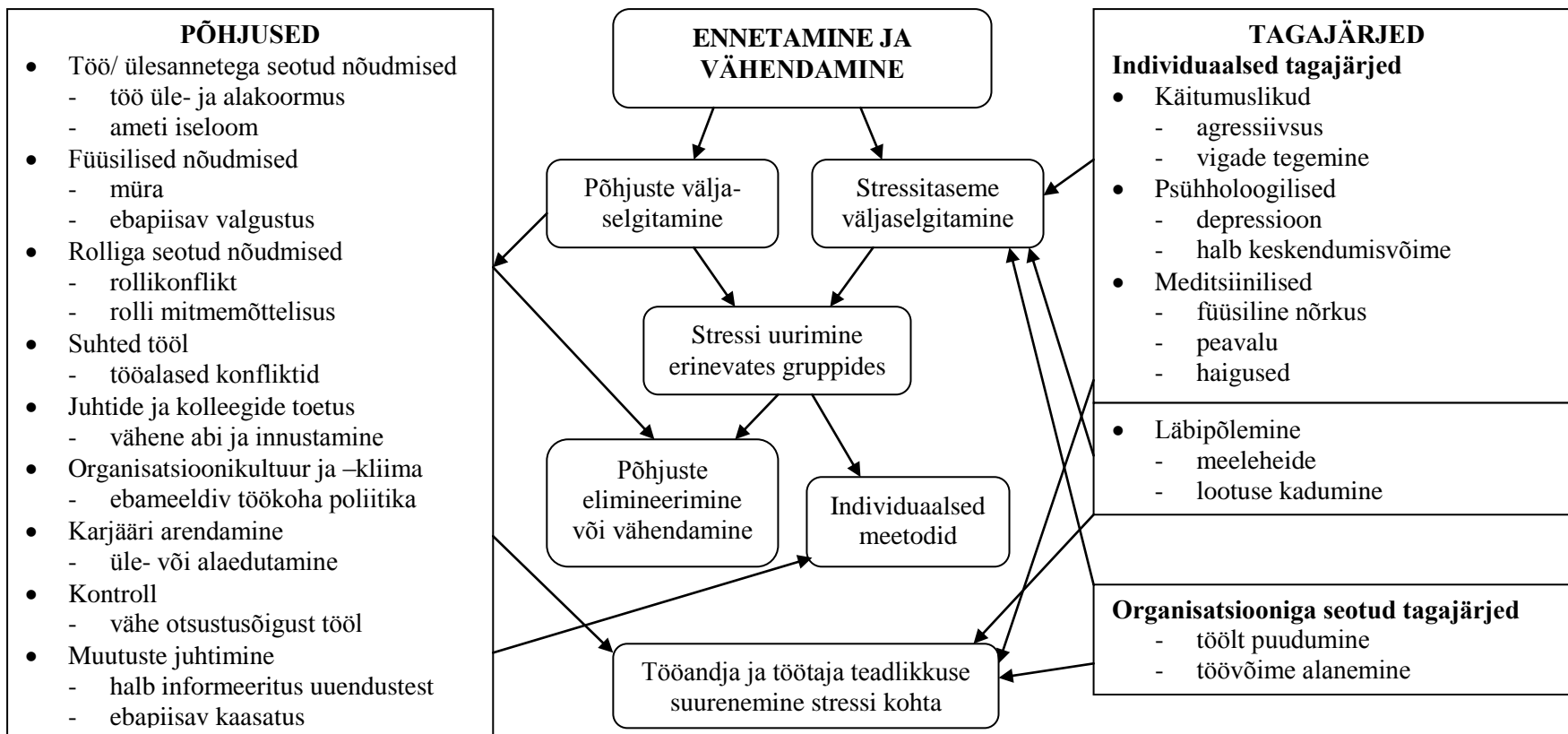
Individuaalsed võimalused	Koolipoolsed võimalused
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadlikkuse suurendamine probleemide kohta</li> <li>• Vastasseisude vältimine</li> <li>• Lõõgastumine pärast tööd</li> <li>• Probleemidega tegelemine</li> <li>• Tunnete hoidmine kontrolli all</li> <li>• Ülesannetele rohkema aja pühendamine</li> <li>• Probleemide arutamine kolleegidega</li> <li>• Eraelu heas korras hoidmine</li> <li>• Tegevuste etteplaneerimine</li> <li>• Enda nõrkade külgede väljaselgitamine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Head tööalased suhted juhtkonna ja õpetajate vahel</li> <li>• Ühtekuuluvustunde õhutamine</li> <li>• Kollektiivi kaasamine oluliste otsuste langetamise protsessi</li> <li>• Õpetajarolli ja neile esitatud ootuste selge defineerimine</li> <li>• Positiivne tagasiside ja tunnustus õpetajatele</li> <li>• Heal tasemel töövahendite võimaldamine</li> <li>• Õpetajatele abi pakkumine ja nende toetamine</li> <li>• Bürokratia ja paberitöö minimaalseks muutmise</li> <li>• Lisäülesanded on kohandatud õpetajate võimetele</li> <li>• Mugava töökeskkonna võimaldamine</li> <li>• Selged õpetajate töötulemuse hindamismeetmed</li> <li>• Edutamise süsteemi väljatöötamine</li> <li>• Koolituste võimaldamine enne töö algust</li> <li>• Stressorite avastamist õpetav programm</li> <li>• Tähelepanu pööramine stressiteemalistele uuringutele</li> </ul>

Allikas: autori koostatud Kyriacou 2001: 29-31; Akhlaq *et al.* 2010: 51-52 põhjal.

Bakalaureusetöö autori hinnangul on Kyriacou (2001: 29-31) ja Akhlaqi ning tema kolleegide (2010: 51-52) uuringute tulemusena välja töötatud ettepanekud õpetajate tööstressi juhtimiseks väga vajalikud. Enamiku Kyriacou mudeli koolipoolsetest võimalustest võiks liigitada Murphy (1988: 25) üldises tööstressi mudelis esimese tasandi alla, kuna need käsitlevad stressorite mõju vähendamist. Ühtekuuluvustunde

õhutamise ja head suhted saab liigitada sama mudeli organisatsiooniga seotud strateegiate alla. Tabeli 5 individuaalsed stressiga tegelemise võimalused jaotuvad samuti Murphy mudeli esimese ja teise tasandi vahel. Murphy mudeli kolmas tasand käsitleb professionaalse abi saamist juhul, kui töötaja stressitase on juba nii kõrge, et sellega pole võimalik iseseisvalt toime tulla. (Cooper 2000: 261; Murphy 1988: 25)

Alapeatükist selgus, et tööstress mõjutab nii indiviidi kui ka organisatsiooni. Tööstressi tagajärgede analüüsimiseks on koostatud mitmeid mudeleid ning autori hinnangul sobib õpetajate stressi uurimiseks kõige paremini J. C. ja J. D. Quicki (1984: 76) käsitlus. Nende mudel keskendub õpetajate ametiga seotud olulistele teguritele, nagu läbipõlemine ja käitumuslikud, psühholoogilised meditsiinilised ning organisatsiooniga seotud tagajärjed. Tööstressi ennetamise ja vähendamise võimaluste rakendamine on väga oluline nii juhtide kui alluvate jaoks. Organisatsiooni juhid saavad võimaldada töötajale meeldiva töökeskkonna, -vahendid ja anda selged juhised töö korraldamise kohta. Töötajate ülesandeks on kanda hoolt oma vaimse ja füüsilise tervise eest, tugevdamaks vastupanuvõimet. Joonisel 4 on esitatud bakalaureusetöö autori koostatud tööstressi põhjuste, tagajärgede ning ennetamise ja vähendamise võimaluste mudel, mis võtab kokku peatükis käsitletud olulised teemad.



**Joonis 4.** Tööstressi põhjused, tagajärjed ning ennetamise ja vähendamise võimalused. Allikas: (autori koostatud Quick, J. C., J. D., 1984: 152; Cooper, Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...*2013; Murphy 1988: 25; McHugh, Brennan 1992: 30 põhjal).

Bakalaureusetöö autor selgitab joonise 4 sisu. Organisatsiooni liikmete eesmärgiks on tööstressi ennetamine ja vähendamine. Selleks tuleb juhtidel esmalt välja selgitada tööstressi põhjused ning üritada neid võimalusel elimineerida või nende negatiivset mõju vähendada. Lisaks tuleks välja selgitada töötajate stressitase, mida on võimalik uurida tööstressi tagajärgede avaldumise kaudu. Tagajärgi on mitmesuguseid ja neid saab mõõta nii individuaalsel kui organisatsiooniga seotud tasemel. Põhilisi tööstressoreid ja tööstressi taset saab uurida näiteks töötajate seas läbiviidavate uuringute kaudu. Nii stressi põhjuseid kui -taset tuleks mõõta erinevates gruppides, sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest andmetest, selgitamaks välja rohkem ohustatud rühmad. Organisatsiooni võimuses on küll stressorite mõju vähendamine, kuid töötajate jaoks on väga olulised individuaalsed meetmed, näiteks tervislik toitumine ja mediteerimine, mis aitaksid neil suurendada võimet probleemidega paremini toime tulla. Bakalaureusetöö autor peab väga oluliseks nii tööandja kui töötajate teadlikkuse suurendamist tööstressi põhjuste ja tagajärgede kohta, tänu sellele teevad organisatsiooni liikmed autori hinnangul tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks koostööd. Järgmises peatükis ehk empiirilises osas uuritakse tööstressi põhjalikumalt Tartu koolide õpetajate näitel.

## **2. ÕPETAJATE TÖÖSTRESSI AVALDUMINE, PÕHJUSED JA VÄHENDAMINE TARTU KOOLIDES**

### **2.1. Tartu koolide, valimi ja uurimismetoodika ülevaade**

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis antakse ülevaade Tartu koolidest, selgitatakse valimi kitsendamist ning viise, kuidas koole uuringusse kaasati. Lisaks tutvustatakse uurimismetoodikat ning esitatakse põhjused, miks vaadeldav meetod sobib antud probleemi lahendamiseks.

Õpetajate tööstressi teema uurimine on oluline seetõttu, et selle ametiga seotud potentsiaalseid stressoreid väga palju. Antud teemat on käsitlenud põhjalikult mitmed autorid (Carlyle, Woods 2002: 4; Akhlaq *et al.* 2010; Azizi *et al.* 2007; Clyne 1983; Cooper, Travers 2012; Hartney 2008; Kyriacou 2001; Mrozek 2013). Eestis on õpetajate tööstressi teemalisi uuringuid üsna vähe. 2010. aastal käsitles seda teemat oma magistrیتöös Käesel, kes viis läbi uuringu ühe Tallinna kooli 47 õpetajate seas. Mõned Käeseli töö tulemused on võrreldavad ka käesoleva tööga. 2009. aastal kirjutas Jaakson magistrیتöö teemal „Üldhariduskoolide õpetajate töökoormus ning tervisekäitumine“, ka mõned selle töö tulemused on osaliselt võrreldavad antud töö väljundiga.

Nüüd antakse ülevaade valimist. Tartu linnas on kokku 28 üldhariduskooli, millest seitse (sh kaks hariduslike erivajadustega õpilastele) on põhiharidust andvad, 11 põhi- ja üldkeskharidust ja kaks üldkeskharidust andvad koolid. Lisaks on kuus erakooli ja kaks riigikooli. (Koolid...2013) Täpsema ülevaate koolide jaotuse kohta annab lisas 9 esitatud tabel. Bakalaureusetöö autor soovis uurida õpetajate tööstressi taset peaaegu kõigis lisas 9 loetletud koolides, välja soovis autor jätta hariduslike erivajadustega laste koolid ning vene õppekeelega koolid. Seega tahtis autor küsitleda 24 kooli õpetajaid.

Bakalaureusetöö autor otsustas kontakteeruda eelnimetatud koolide direktorite või õppealajuhatajatega telefoni teel. Nende koolide juhtidele, keda telefoni teel kätte ei saadud, saadeti e-mail, mille tekst on esitatud lisa 10. Nõusoleku saamise korral saatis autor koolide juhtidele õpetajatele edastamiseks mõeldud e-maili, kus oli kirjas uuringu link koos tööstressi uurimise vajalikkust põhjendava kaaskirjaga (vt lisa 11). 2012. aasta detsembris viis autor läbi sama uuringu Hugo Treffneri Gümnaasiumi õpetajate seas. Lisaks Hugo Treffneri Gümnaasiumile nõustus uuringus osalema kaheksa Tartu kooli: Tartu Descartes'i Lütseum, Tartu Herbert Masingu Kool, Tartu Kivilinna Gümnaasium, Tartu Kommertsgümnaasium, Tartu Kunstigümnaasium, Tartu Mart Reiniku Kool, Tartu Tamme Gümnaasium ja Tartu Veeriku Kool. Nende koolide õpetajate seas viidi uuring läbi 2013. aasta oktoobrist kuni novembrini.

Uuringu valimisse kuulub 131 Tartu kooli õpetajat, mida bakalaureusetöö autor peab üsna heaks tulemuseks, sest küsimustiku täitmine oli vabatahtlik ning nõudis omajagu aega ja pühendumist. Ülevaate tööstressi uuringus osalenud koolide õpetajate arvust ja valimisse kuulunud õpetajate arvust ning osakaalust annab tabel 6. Tabelist selgub, et kõige kõrgem vastanute osakaal oli Hugo Treffneri Gümnaasiumis (82,9%) ja kõige madalam Tartu Kommertsgümnaasiumis (16,1%). Uuringus osalemisest keeldunud koolide juhid põhjendasid oma valikut enamasti sellega, et õpetajatel on niigi suur töökoormus ja sarnaseid uuringuid on juba koolisisest läbi viidud.

**Tabel 6.** Uuringus osalenud koolide õpetajate arv, vastajate arv ja vastajate osakaal

Kool	Hugo Treffneri Gümnaasium	Tartu Descartes'i Lütseum	Tartu Herbert Masingu Kool	Tartu Kivilinna Gümnaasium	Tartu Kommerts-gümnaasium	Tartu Kunsti-gümnaasium	Tartu Mart Reiniku Kool	Tartu Tamme Gümnaasium	Tartu Veeriku Kool	Kokku
Õpetajate arv koolis kokku	35	48	49	83	56	32	48	66	31	448
Vastanud õpetajate arv	29	11	16	17	9	10	14	12	13	131
Vastajate osakaal (%)	82,9	22,9	32,7	20,5	16,1	31,3	29,2	18,2	41,9	29,2

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi ja Koolide...2013 põhjal).

Järgnevalt esitatakse kokkuvõtte õpetajate sotsiaal-demograafilistest andmetest, mis on parema ülevaate saamiseks esitatud lisas 12. Naisi osales uuringus 86,3% ning mehi 13,7%, seega on enamik uuritavatest Tartu koolide naissoost õpetajad, mis on põhjendatav asjaoluga, et naisõpetajaid on Eestis rohkem (Papp, Kütt 2012: 7; Kõigi valdkondade...2013). Valimisse kuulunud õpetajatest oli enim vanuses 46-60 aastat, sellesse vanusegruppi kuulus 43,5%. Vanuses 31-45 aastat oli 41,2%, kuni 30-aastaseid 11,5% ning 3,8% õpetajatest olid vanuses 61 ja enam aastat. OECD 2013. aasta uuringu järgi on Eestis rohkem kui 70% üle 40-aastaseid õpetajaid, millega saab põhjendada nende suurt osakaalu ka antud uuringu valimis (OECD...2013). Ankeetküsitlusele vastanutest olid 80,9% magistrikraadiga ning 19,1% bakalaureusekraadiga, mis näitab, et Tartu koolides on kõrgelt kvalifitseeritud õpetajad.

61,8% vastanutest olid ametijärgu poolest õpetajad, 21,4% vanemõpetajad, 10,7% õpetaja-metoodikud ja 6,1% nooremõpetajad, ka Haridus- ja Teadusministeeriumi statistikaandmete kohaselt on kolleegidest oluliselt rohkem õpetaja ametijärguga pedagooge (Kõigi valdkondade...2013). Tööstaaži uurimise tulemusena selgus, et 40,5% õpetajatel oli tööstaažiks 21 ja enam aastat, 31,3% õpetajatel 6-15 aastat, 14,5% 16-20 aastat ning 13,7% kuni 5 aastat. Oma praeguses töökohas ehk koolis töötamise tööstaažid jagunesid järgnevalt: 41,2% puhul oli selleks 6-15 aastat, 26,7% puhul 21 ja enam aastat, 19,8% õpetajatel kuni 5 aastat ning 12,2% oli oma praeguses töökohas töötanud 16-20 aastat. Seega on vaadeldavates Tartu koolides palju kogunud õpetajaid, kes on kaua sellel alal töötanud.

52,7% vastanutest on klassijuhatajad ning 47,3% pole. Klassijuhatajaks olemise uurimist pidas autor oluliseks, sest see lisab ülesandeid ja pingeid ning on autori arvates potentsiaalselt stressi tekitav. Uuringus osalenute sotsiaal-demograafiliste taustandmete kogumine on oluline töö järgnevas osas teostatava analüüsi tarbeks, kus uuritakse gruppidevahelisi erinevusi tööstressi taseme ning stressorite tajumise suhtes.

Bakalaureusetöö uurimismeetod on ankeetküsitlus, mis koostati veebipõhises keskkonnas Google Docs. Küsimustik on üks enim kasutatav meetod õpetajate stressi hindamiseks (Kyriacou 2001: 28). Tegemist on delikaatse teemaga ning anonüümses küsitluses annavad uurigus osalejad eeldatavasti meelsamini ausaid vastuseid. Lisaks

võimaldab ankeetküsitlus saada rohkelt vastuseid, mis tagab tulemuste usaldusväärsuse. Küsitlus koosneb kolmest osast (vt lisa 13): esmalt kasutati Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) poolt 2004. aastal välja töötatud tööstressi kaardistajat (*HSE Management Standards Indicator Tool*), teisena tajutud stressi skaalat (*Perceived Stress Scale*) ning kolmanda osa eesmärgiks oli vastajate sotsiaal-demograafiliste andmete teadasaamine. Lisaks on ankeedis kaks autori koostatud küsimust, mis täiendavad esimest ja teist osa. Need uurivad, kui kõrgeks vastajad ise oma tööstressi taset hindavad ning mida nad tööstressi peamisteks põhjusteks peavad. Ankeetküsitluse esimene ja teine osa põhinevad 5-pallisel *Likerti* skaalal, ülejäänud osad on valikvastustega ning põhjuste küsimus on avatud.

Tööstressi taseme kindlaksmääramiseks kasutati kahte võimalust: küsiti otse, kui kõrgeks õpetajad oma tööstressi taset 5-palli skaalal (väga kõrgeks, üsna kõrgeks, keskmiseks, üsna madalaks ja väga madalaks) hindavad, ning kasutati tajutud stressi skaala väiteid. Esimesel juhul olid valikvastused ning teisel küsimused, mis peaksid määrama üldise stressitaseme. Tajutud stressi skaala koosneb 18 küsimusest, mis on seotud töötaja tunnetega viimase kuu aja jooksul. Ülevaate selle kohta, millised küsimused millise grupi alla kuuluvad, annab lisa 14. Iga küsimuse järel on viis vastusevarianti: väga sageli, üsna sageli, üsna harva, väga harva ja üldse mitte. Pooled küsimused on negatiivsed ehk viitavad stressile ning pooled on positiivsed ehk viitavad stressi puudumisele. Positiivse alatooniga küsimus on näiteks järgnev: „Kui tihti olete Te viimase kuu jooksul suutnud üle olla igapäevastest pisitülidest ja nääklustest?“. Negatiivne küsimus on näiteks selline: „Kui tihti olete Te viimase kuu jooksul endast välja läinud mõne ootamatu sündmuse tõttu?“. (Cohen *et al.* 1983: 9-13) Analüüsimisel jaotab autor 18 küsimust kahte gruppi ehk faktorisse: stressile viitavad ja stressi puudumisele viitavad tegurid.

Selleks, et välja selgitada, mis stressi põhjustab, kasutatakse Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse ameti (*HSE Management...2013*) koostatud tööstressi kaardistajat ning avatud küsimust, kus palutakse nimetada kolm tööstressi põhjust. „HSE tööstressi kaardistaja on loodud organisatsioonidele enesehinnangu vahendina töökeskkonna psühhosotsiaalsete riskitegurite määramiseks. Vahend on üles ehitatud mõõtmaks,

kuidas töötaja talub töösituatsiooni ja peegeldab seega hetke stressisituatsiooni organisatsioonis.“ (Seppo *et al.* 2010: 19) Alapunktist 1.1 selgus, et HSE stressorite mudel sobib hästi õpetajate tööstressi uurimiseks, kuna see käsitleb õpetajatöö olulisi tegureid. Tööstressi portaali (Tööstressi...2013a) stressi põhjuste hindamise mudel tugineb HSE tööstressi kaardistaja küsimustele, mida on rakendatud mitmetes Eesti organisatsioonides. Tänu sellele on võimalik võrrelda antud töö tulemusi Eesti keskmiste näitajatega.

HSE tööstressi kaardistaja koosneb 35 väitest, mis jaotuvad HSE tööstressi kaardistaja juhendi järgi kuue stressorite grupi vahel (HSE *Management...*2013). Vaadeldava bakalaureusetöö autor jaotab stressori „Toetus“ veel omakorda kaheks: juhtide poolseks ja töökaaslaste poolseks toetuseks. Seega on väited jagatud seitsmesse stressorite gruppi: tööga seotud nõuded, kontroll, töökaaslaste poolne toetus, juhivoolne toetus, roll, suhted töökohal ja muutuste juhtimine. Tööga seotud nõuete faktor hõlmab töökoormust, -tempot ja -keskkonda. Kontrollifaktoriga saab uurida, kui palju on töötajal otsustusõigust oma töö suhtes, toetuse väited mõõdavad juhtide ja kolleegide innustamist, abi ja tagasisidet. Tööalaste suhete faktoriga saab kindlaks teha konflikte ja kiusamist ning rollifaktor mõõdab rolli selgust ning seotust organisatsiooni eesmärkidega. Muutuste juhtimise väited hõlmavad informeerituse ja kaasatusega seotud tegureid. (Mkumbo 2014: 8) Vastamiseks on iga väite järel viis varianti: alati, sageli, mõnikord, harva ja mitte kunagi. Täpsema ülevaate sellest, millised väited millisesse gruppi kuuluvad, annab lisa 15. Iga stressorite grupp ehk faktor on seotud kindla eesmärgiga, mida faktori tulemus mõõtma peab. Lõpuks võrreldakse tööstressi kaardistaja tulemusi avatud küsimuse vastustega.

Järgnevalt kontrollitakse andmebaasi alusel nii tajutud stressi skaala kui ka HSE tööstressi kaardistaja faktorite reliaablust. Tulemused on esitatud vastavalt tabelites 7 ja 8. Sisemist reliaablust väljendava Cronbachi alfa tulemust peetakse rahuldavaks, kui  $\alpha$  on suurem kui 0,7, ja heaks, kui  $\alpha$  on suurem kui 0,8 (Osula 2010: 23). Tabelist 7 selgub, et nii faktori „Viitab stressile“ (0,85) kui ka faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul (0,80) on reliaablused head. Seega on nendesse faktoritesse koonduvad väited usaldusväärsed.

**Tabel 7.** Tajutud stressi skaala faktorite reliaablusnäitajad

Faktorid / Reliaablusnäitaja	Viitab stressile	Viitab stressi puudumisele
Cronbachi $\alpha$	0,85	0,80

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Tabelist 8 on näha, et kontrolli (0,83) ja juhtide toetuse (0,85) puhul on reliaablusnäitajad head, seega sobivad nendesse faktoritesse koondatud väited sinna. Rahuldavaks võib pidada tööga seotud nõuete (0,73), töökaaslaste toetuse (0,78), rolli (0,73), tööalaste suhete (0,70) ja muutuste juhtimise (0,74) reliaablusnäitajaid. Tulenevalt sellest, et ükski reliaablusnäitaja ei olnud madalam näitajast 0,7, võib öelda, et uuringu usaldusväärsus on tagatud. Nii tajutud stressi skaala kui ka HSE tööstressi kaardistaja on maailmas palju testitud meetodid (vt lisa 14 ja lisa 15), seetõttu on nende kasutamine antud bakalaureusetöös õigustatud.

**Tabel 8.** HSE Tööstressi kaardistaja stressorite reliaablusnäitajad

Faktorid / Reliaablusnäitaja	Tööga seotud nõuded	Kontroll	Juhtide toetus	Töökaaslaste toetus	Roll	Suhted tööl	Muutuste juhtimine
Cronbachi $\alpha$	0,73	0,83	0,85	0,78	0,73	0,70	0,74

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Küsitluse tulemuste analüüsimiseks kasutab autor mitmeid erinevaid meetodeid. Küsimuse, kui kõrgeks õpetajad ise oma tööstressi taset 5-palli skaalal hindasid, vastuste põhjal koostab autor tarkvaraprogrammis MS Excel sektordiagrammi, et näha tulemusi protsentuaalselt ning teha nende põhjal järeldusi. Lisaks kasutatakse mittepameetrilist dispersioonanalüüsi (Kruskal-Wallis ja Mann-Whitney U teste), mille eesmärgiks on uurida, kas tööstressi taseme ja stressorite tajumise kohta on hinnangutes erinevusi grupeeritavate tunnuste lõikes. Oluline erinevus esineb, kui olulisuse tõenäosus on väiksem olulisuse nivoost, milleks antud töös on võetud 0,05. Sel juhul on märgitud vastava olulisuse tõenäosuse järgi tärn (\*). Dispersioonanalüüsiks kasutatakse programmi SPSS.

Järgnevalt uuritakse tajutud stressi skaala tulemusi, saamaks infot tegeliku stressitaseme kohta. Seejärel analüüsitakse HSE tööstressi kaardistaja andmeid, et välja selgitada, mis tööstressi põhjustab. Tajutud stressi skaala ja HSE tööstressi kaardistaja andmete analüüs viiakse läbi programmi SPSS abil. Esiteks leitakse arvkarakteristikud (miinimum-, maksimumväärtus, keskmine, mediaan ja standardhälve) ning järgmisena viiakse läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs (Kruskal-Wallise ja Mann-Whitney U testid). Seeläbi saadakse teada tajutud stressi skaala faktorite ja HSE tööstressi kaardistaja stressorite seos sotsiaal-demograafiliste andmete ning õpetajate poolt hinnatud tööstressi taseme gruppidega. Autor määrab hinnangud olulisuse nivool 0,05. Lisaks kasutatakse kirjeldavat statistikat, et näha, milliste gruppide vahel olulised erinevused esinevad. Järgnevalt analüüsitakse küsimust, kus paluti nimetada kolm enim stressi põhjustavat tegurit tööl. Selleks kasutatakse stressorite grupeerimist ning tulemused esitatakse MS Exceli abil loodava tulpdiaagrammina.

Enne uuringu läbiviimist kodeerib bakalaureusetöö autor ümber HSE tööstressi kaardistaja negatiivse suunitlusega stressorid (töoga seotud nõuded ja suhted tööl). Ümberkodeerimine tähendab, et 1=5; 2=4; 3=3; 4=2 ja 5=1. See osutub vajalikuks, kuna negatiivsete suunitlustega stressorite puhul näitaks vastus „1“, et olukord tööl on väga hea, kuid teiste stressoritega on vastupidine seos. Dispersioonanalüüsis, mille grupeeritavaks tunnuseks on haridus, jäetakse välja keskharidus ja doktorikraad, kuna uuringus osalejatest ei oma vaadeldavaid haridustasemeid mitte keegi. Lisaks sellele liidab autor tööstressi taseme grupid „väga kõrge“ ja „üsna kõrge“ ning grupid „väga madal“ ja „üsna madal“.

Bakalaureusetöö empiirilise osa kolmandas alapeatükis viiakse läbi korrelatsioonanalüüs, et välja selgitada, kuivõrd on omavahel seotud õpetajate poolt hinnatud stressitase ja HSE stressorid ning kuivõrd on seotud tajutud stressi skaala tulemused ja stressorid. Sel viisil saab kooli juhtkond teada, millised tegurid võivad enim õpetajate stressitaset tõsta. Lisaks uuritakse ka stressorite omavahelisi seoseid. Autori arvates on võimalik, et ühe stressori osas tulemuste parandamine mõjutab soodsalt ka teisi valdkondi.

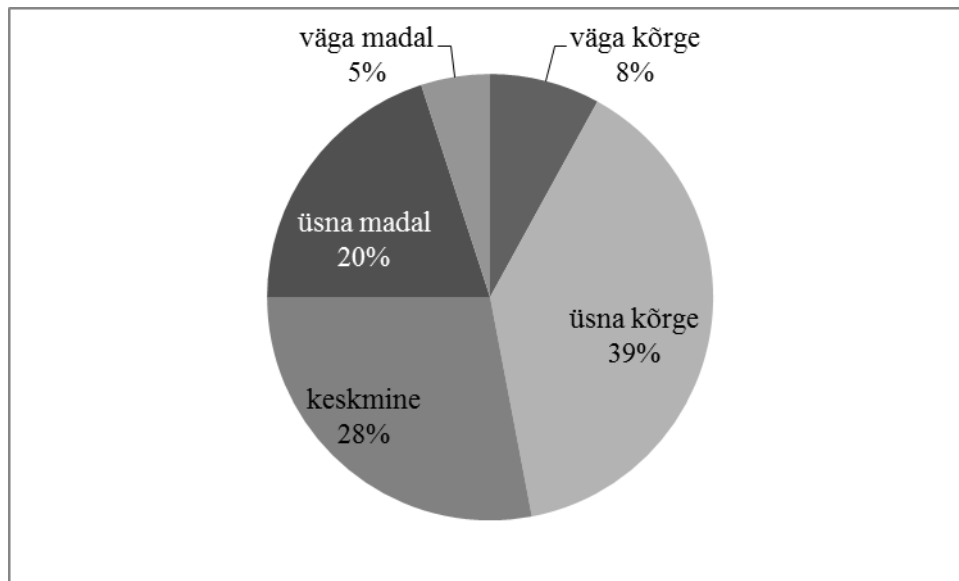
Korrelatsioonanalüüsiks kasutatakse mitteparameetrilist Spearmani korrelatsioonikordajat, mis kirjeldab väidete vahelisi seoseid ning mida lähemal on korrelatsioonikordaja ühele, seda tugevam on seos. Korrelatsioonikordaja märk näitab, kas seos on positiivne või negatiivne ning absoluutväärtus mõõdab seose tugevust. Kui absoluutväärtus on suurem kui 0,7, on tegemist tugeva seosega. Kui väärtus on vahemikus 0,3...0,7, on tegemist keskmise tugevusega seosega ning kui väärtus on väiksem arvust 0,3, on tegemist nõrga seosega. (Bethlehem, De Gooijer 1999: 66) Statistiliselt olulised seosed on määratletud olulisuse nivool 0,05. Kõik positiivselt ja negatiivselt tugevad seosed on vastastikused ehk kui üks väide mõjutab teist positiivselt, kehtib ka vastupidine olukord.

Autor uurib kirjeldava statistika tabelite abil koolide sarnasusi ja erinevusi ning rühmitab koolid gruppidesse, lähtuvalt hinnangutest üle või alla üldkeskmise. Rühmadesse jagamine on konfidentsiaalne ehk koolide nimed on varjatud. Gruppide loomise mõte seisneb selles, et näha, millised probleemid avalduvad koos teatud koolides. Lisaks võrreldakse Tartu koolide õpetajate tulemusi HSE stressorite avaldumise osas Eesti keskmiste näitajatega, mida võimaldab Tööstressi portaal (Tööstressi...2013a). Töö lõpus esitatakse ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi vähendamiseks. Järgmises alapeatükis analüüsitakse õpetajate tööstressi taset ning erinevate stressorite avaldumist.

## **2.2. Õpetajate tööstressi taseme ja stressorite hinnangud sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest andmetest**

Empiirilise osa teises alapeatükis esitatakse esmalt analüüs autori koostatud küsimuse kohta, kui kõrgeks õpetajad ise oma tööalase stressi taset hindavad. Mitmete uuringute tulemused näitavad, et vähemalt neljandik õpetajatest hindab oma stressitaseme väga kõrgeks (Kyriacou 2001: 29; *Teachers Assurance...*2013: 2-12). Joonis 5 annab ülevaate õpetajate tööstressi taseme hinnangutest. Selgub, et Tartu koolide õpetajatest hindab oma tööstressi taseme 8% väga kõrgeks, 39% üsna kõrgeks, 28% keskmiseks, 20% üsna madalaks ja 5% väga madalaks. Seega on 47% õpetajatest tööstressi tase üle keskmise ning 24% õpetajatest on see alla keskmise. Vastajad jagunevad kolme gruppi: kõrge, keskmise ja madala stressitasemega õpetajad. Keskmise ja madala

stressitasemega vastajate grupid on enam-vähem võrdsed, kuid kõrge stressitasemega õpetajate grupp on oluliselt suurem. Neid tulemusi saab võrrelda Käeseli (2010: 43) uuringuga, mille valimiks olid ühe Tallinna kooli õpetajad. Tema uuringus osalenud õpetajatest hindas 2% stressitaseme kõrgeks, 30% üle keskmiseks, 25% alla keskmiseks ning 25% madalaks. Käeseli (2010: 43) uuringu tulemuste järgi on olukord parem, kuid mõlema uuringu tulemused näitavad, et tööstress on Eesti õpetajate seas probleemiks.



**Joonis 5.** Tartu koolide õpetajate hinnangud oma tööalase stressi taseme kohta (n=131).  
Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Bakalaureusetöös viiakse järgnevalt läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs nii, et uuritavaks tunnusteks on tööstressi tase ning grupeeritavateks teguriteks sotsiaal-demograafilised tunnused (vanus, sugu, haridus, ametijärk, tööstaaž, tööstaaž vastavas koolis ja klassijuhatamine). Analüüsi tulemused on esitatud lisan 16. Esmalt uuriti tööstressi taseme erinevusi mees- ja naissoost õpetajatel ning ilmneb, et meestel on keskmine näitaja (2,22) oluliselt kõrgem kui naistel (1,70). Järelikult on meesõpetajate tööstressi tase nende enda hinnangute järgi madalam kui naisõpetajatel. Tulemust, et naised tajuvad rohkem stressi, kinnitavad ka järgmiste autorite uuringud: Klaasen, Chiu (2010: 747), Chaplain (2008: 206), Antoniou ja tema kolleegid (2006: 685). Siiski on ka teistsuguseid tulemusi, näiteks Eresi, Atanasoska (2011: 62), Aftabi ja Khatooni (2012: 169) uuringute järgi on meestel kõrgem stressitase ning Yahaya ja tema kolleegide

(2006: 8) uuringu tulemuste kohaselt pole olulist erinevust meeste ja naiste stressi tajumise vahel. Autori hinnangul oleneb meeste ja naiste hinnang tööstressi tasemele konkreetsest valimist, kuna erinevad uuringud on andnud erinevad tulemused.

Tööstressi taseme hindamisel sõltuvalt õpetajate vanusest esineb statistiliselt oluline erinevus (vt lisa 16) 31-45-aastaste ja 46-60-aastaste õpetajate vahel. 46-60-aastased õpetajad hindasid oma tööstressi taseme madalamaks kui nende 31-45-aastased kolleegid. Standardhälvete vaatlemisest on näha, et suur vastuste varieeruvus on vanusegrupis 61 ja enam aastat. Darmody ja Smythi (2011: 33) uuringust selgub, et 40-ndates aastates õpetajatel on kolleegidest kõrgem stressitase ning Mahmoodi ja kolleegide (2013: 538) uuringust ilmneb, et stressi all kannatavad enim 30-40-aastased õpetajad. Eelnevad tulemused on osaliselt seotud antud uuringu väljundiga. Autor järeldab, et keskealised õpetajad on kõrgema stressitasemega, kuna selles eas inimestel võib esineda n-ö keskeakriis.

Lisaks esinesid tööstressi taseme hindamisel statistiliselt olulised erinevused tööstaažist õpetajana gruppides (vt lisa 16). Selgub, et 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga õpetajate stressitase on oluliselt madalam kui nende 6-15-aastase tööstaažiga kolleegidel. Ülejäänud sotsiaal-demograafiliste tunnuste (haridustase, ametijärk, tööstaaži koolis ja klassijuhatajaks olemine) gruppide lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud (vt lisa 16).

Nüüd analüüsitakse tajutud stressi skaala andmeid, esmalt on vaatluse all arvarakteristikute tabelit (vt tabel 9). Madal keskmine faktori „Viitab stressile“ puhul on hea ja näitab, et üldine stressitase on madalam. „Viitab stressi puudumisele“ faktori puhul näitab paremat olukorda kõrge keskmine. Keskmiste võrdlusest selgub, et faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul on see kõrgem kui faktoril „Viitab stressile“. See tähendab, et olukord on hea. Miinimum- ja maksimumpunkt on madalamad faktoril „Viitab stressi puudumisele“, mis näitab aga, et olukord on pigem halb. Mediaan on madalam faktoril „Viitab stressile“, mis näitab madalamat stressitaset. Suurem vastuste hajuvus on faktori „Viitab stressile“ puhul. Tulemustest võib järeldada, et õpetajate üldine stressitase on keskmisest kõrgem, mis on kooskõlas eespool toodud õpetajate enda hinnanguga.

**Tabel 9.** Stressi tajumist kirjeldavad arvkarakteristikud

Faktorid	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Mediaan	Standardhälve
Viitab stressile ↓	1,33	4,89	2,71	2,67	0,65
Viitab stressi puudumisele ↑	1,11	4,78	3,64	3,67	0,47

↓- mida madalam hinnang, seda parem, ↑- mida kõrgem hinnang, seda parem. Skaalal 1-5: 5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Järgnevalt viiakse läbi mitteparameetriline dispersioonanalüüs vastanute tunnuste lõikes (vt lisad 17-18). Statistiliselt olulised erinevused ilmnevad vanuse, haridustaseme ja tööstaaži õpetajana gruppide vahel. Selgub, et vanusegruppide vahel on oluline erinevus nii faktori „Viitab stressile“ kui ka faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul (vt lisad 17-18). Keskmiste näitajate võrdluse põhjal võib öelda, et 61-aastased ja vanemad Tartu koolide õpetajad tajuvad stressi oluliselt vähem kui 31-45-aastased õpetajad. Sarnane tulemus ilmnes ka osast, kus paluti õpetajatel ise oma stressitaset hinnata, järelikult on 31-45-aastased Tartu koolide õpetajad tööstressile vastuvõtlikumad.

Stressi tajumise uurimisel sõltuvalt haridustasemest selgub, et faktori „Viitab stressi puudumisele“ tulemuste põhjal tajuvad bakalaureusekraadiga õpetajad stressi magistrikraadiga kolleegidest rohkem. Siiski ei ilmnenu sarnane tulemus faktori „Viitab stressile“ puhul ega õpetajate enda hinnangust. Autori hinnangul võib tulemust põhjendada sellega, et magistrikraadiga õpetajad tunnevad end kolleegidega võrreldes võimekamatena ja nende vastupanuvõime on seega parem.

Statistiliselt olulised erinevused tööstaaži gruppide vahel ilmnevad mõlema faktori puhul (vt lisad 17-18). Faktorite „Viitab stressile“ ja „Viitab stressi puudumisele“ keskmiste näitajate võrdlusest selgub, et 16-20-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad stressi 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga kolleegidest rohkem. Tööstressi enda hinnangu osast selgus aga, et 6-15-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad rohkem stressi. Autori hinnangul võivad järelikult stressi rohkem tajuda õpetajad, kelle tööstaažiks on 6-20 aastat. Vaadeldav tulemus on loogiline, sest eelnevalt ilmnnes, et 31-45-aastaste õpetajate tööstressi tase on kõrgem, nende tööstaaž peakski autori hinnangul jääma

vahemikku 6-20 aastat. Stressitaseme hindamise ja tajutud stressi skaala tulemuste võrdluseks koostas autor ülevaatliku tabeli (vt lisa 19).

Nüüd teostatakse analüüs HSE tööstressi kaardistaja põhjal kogutud andmete kohta ning esmalt selgitatakse välja seitsme stressori arvarakteristikuid. Tabelist 10 selgub, et kõige madalam keskmine on kahel faktoril: „Töoga seotud nõuded“ ja „Kontroll“, kontrollifaktori puhul on ka kõige madalam miinimum ning nõuete faktori puhul madalaim mediaan. Seega tunnevad Tartu koolide õpetajad, et neil on liiga suur koormus ning vähe sõnaõigust, kuidas oma tööd korraldada. Kõige kõrgem keskmine hinnang ja mediaan on faktoril „Roll“, millest võib järeldada, et uuringus osalenud Tartu koolide õpetajate jaoks ei esine olulist rolli mitmemõttelisust ega –konflikte. Kõige suurem varieeruvus vastajate arvamustes on juhtide toetuse faktori puhul, mis tuleneb sellest, et uuringus osalesid erinevate koolide õpetajad. Kõige väiksem varieeruvus on rollifaktori puhul, järelkult vastasid õpetajad rolli puudutavatele väidetele üsna sarnaselt.

**Tabel 10.** Tööstressorite kirjeldavad arvarakteristikud

Stressorid	Miinimum	Maksimum	Keskmine	Mediaan	Standardhälve
Töoga seotud nõuded	1,75	4,38	3,14	3,13	0,54
Kontroll	1,33	5,00	3,14	3,17	0,75
Juhtide toetus	1,60	5,00	3,61	3,60	0,76
Töökaaslaste toetus	2,00	5,00	3,90	4,00	0,62
Roll	3,40	5,00	4,45	4,40	0,38
Suhted tööl	2,50	5,00	3,97	4,00	0,56
Muutuste juhtimine	2,00	5,00	3,70	3,67	0,72

Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Järgmisena viiakse läbi mitteparameetiline dispersioonanalüüs nii, et uuritavateks tunnusteks on HSE seitse stressorit ning grupeeritavateks tunnusteks sotsiaal-demograafilised omadused. Uurides stressoreid meeste ja naiste lõikes (vt lisa 20), selgub, et meessoost õpetajad tajuvad oluliselt rohkem nii juhtide kui töökaaslaste toetust, mida näitavad kõrgemad keskmised hinnangud. Ipeki (2010: 374), Kinmani ja Wray (2013: 33) uuringutest selgus aga, et hoopis naissoost õpetajad tajuvad meestest

rohkem toetust. Autori hinnangul oleneb tulemus konkreetsest valimist. Eelnevalt selgus, et naisõpetajate tööstressi tase on meeste omast kõrgem, mille põhjuseks võib olla naiste madalam toetuse tajumine.

Lisa 21 põhjal uuritakse stressorite tajumist sõltuvalt vanusest. Selgub, et 31-45-aastased õpetajad tajuvad 61-aastaste ja vanemate kolleegidega võrreldes oluliselt suurema probleemina vähest kontrolli, viletsat juhupoolset toetust ning ebapiisavat informatsiooni muutuste kohta. Lisaks hindasid 31-45-aastased õpetajad kuni 30-aastastest töökaaslastest stressirohkemaks tööga seotud nõudmised ning suhted. Eelnevalt selgus, et selles vanuses olevad õpetajad tajuvad tööstressi rohkem, seega olid tulemused üsna ootuspärased ning nendega saab põhjendada 31-45-aastaste õpetajate kõrgemat tööstressi taset.

Kuni 30-aastaste ja nooremõpetajate jaoks on vanemate töökaaslastega võrreldes suuremaks probleemiks rolli ebaselgus (vt lisad 21, 23). Spindleri (2010: 6-7), Kinmani, Wray (2013: 33) ning Chandraihi ja tema kolleegide (2003: 8) uuringute tulemused kinnitavad samuti, et nooremad õpetajad tajuvad kolleegidest rohkem ebaselget rolli. Haridustaseme gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi stressorite tajumisel ei esine (vt lisa 22), küll aga on neid ametijärgu gruppide vahel (vt lisa 23). Need, kelle ametijärguks on õpetaja, tajuvad nooremõpetajatest kolleegidest probleemsemana suuri nõudmisi ja tööalaseid ebameeldivaid suhteid. Võrreldes õpetaja-metoodikutega, tunnevad õpetajad, et juhid ei toeta neid piisavalt ega kaasa neid muutuste korral.

Lisast 24 selgub, et 6-15-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga kolleegidest probleemsemana vähest sõnaõigust, halbu tööalaseid suhteid ja vähest kaasatust muutuste korral. 16-20-aastase tööstaažiga kolleegidega võrreldes tunnevad 6-15-aastase tööstaažiga õpetajad vähem juhupoolset toetust ning kuni 5-aastase tööstaažiga kaastöötajatega võrreldes vähem töökaaslaste toetust. 16-20-aastase tööstaažiga õpetajad peavad oluliselt suuremaks probleemiks suuri nõudmisi kui nende kuni 5-aastase staažiga kolleegid. Tulemused on üsna ootuspärased, sest tööstressi taseme hindamise osast selgus, et 6-15-aastase tööstaažiga õpetajate stressitase on kõrgem, ning tajutud stressi skaala tulemusest ilmnes, et 16-20-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad rohkem stressi.

Statistiliselt olulisi erinevusi sõltuvalt tööstaažist vastavas koolis ei esinenud (vt lisa 25). Lisast 26 selgub, et klassijuhatajad tajuvad rohkem, et neile esitatud nõudmistest on raske kinni pidada. Tulemust saab põhjendada autori hinnangul sellega, et klassijuhatajatel on mitmeid lisakohustusi: paljudes koolides arenguveestluste läbiviimine, ekskursioonide planeerimine ja õpilaste puudumiste üle arvestuse pidamine. Jaakson (2009: 55) rõhutab samuti, et klassijuhatamisega kaasneb palju lisatööd.

Stressorite tajumise erinevuste uurimisel sõltuvalt õpetajate enda hinnatud tööstressi tasemest ilmneb, et statistiliselt olulised erinevused on kõigi stressorite puhul. Keskmiste hinnangute võrdlusest selgub, et kõrge stressitasemega õpetajad on andnud kõigile stressoritele oluliselt madalamad hinnangud kui madala tööstressi tasemega õpetajad. Vastavaid keskmisi näitajaid on võimalik vaadata lisast 27. Tulemused on loogilised ja näitavad seda, et õpetajad, kes ise hindasid oma tööstressi taseme kõrgeks, tajuvad ka kõiki HSE stressoreid kolleegidega võrreldes probleemsemana. Kokkuvõtte HSE stressorite tajumise erinevustest on esitatud lisa 28.

Järgnevalt analüüsitakse avatud küsimust, kus Tartu koolide õpetajatel paluti nimetada kolm peamist tööalase stressi põhjustajat. Vastuseid oli mitmesuguseid ning bakalaureusetöö autor on koondanud need joonisele 6. Koondtulemustes eristab autor seitset peamist stressorite gruppi. Esimene grupp on suur töökoormus, seda mainis 48% vastanutest. Sellesse rühma kuuluvad näiteks järgmised märksõnad: ülesannete rohkus, lisatööd, suured klassid ning neist tulenev suur töö kontrolltööde parandamiseks ning surve saada riigieksamitel ja olümpiaadidel väga häid tulemusi. Ka mitmete teiste uuringute tulemustest selgus, et suur töökoormus on õpetajatöö puhul oluline stressiallikas (Jaakson 2010: 36; Kyriacou, Chien 2004: 95; Saleendran, Latha 2012: 102; Akhlaq *et al.* 2010: 61; Kinman, Court 2010: 422).

47% õpetajatest mainis õpilasi kui tööstressi põhjuseid. Õpilaste kategooria alla kuuluvad õpilaste isiklikud probleemid, nende madal motiveerituse tase, vajadus neid pidevalt korrale kutsuda, lahkkelid ja ülbe suhtumine õpetajasse ning õppetöösse. Ka näiteks Jaaksoni (2009: 36) ning Akhlaqi ja tema kolleegide (2010: 51) uuringutest ilmnes, et õpilased on õpetajate tööstressi põhjustajateks. Ajapuudust mainis 40%

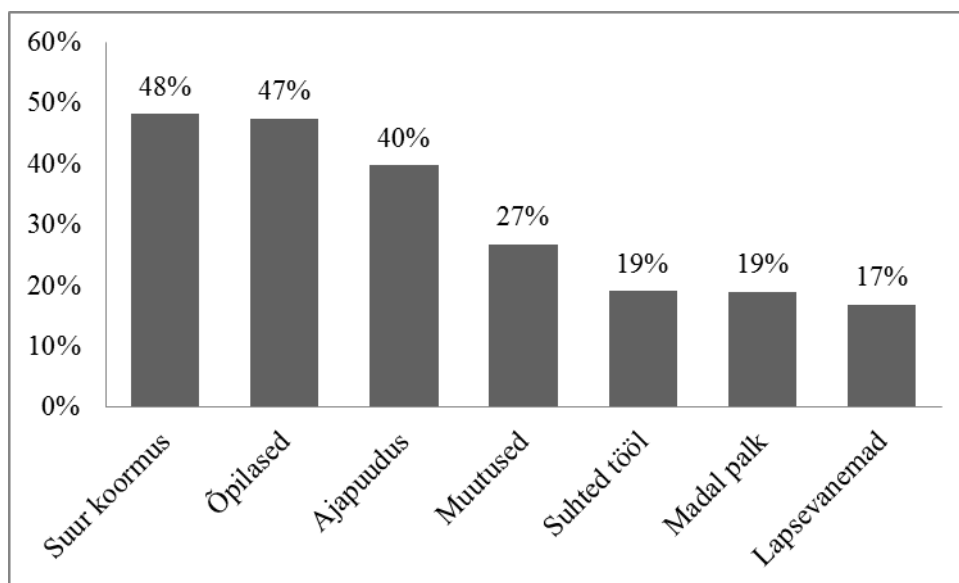
õpetajatest, selle alla liigitas autor liiga kiire töötempo, raskused tähtaegadest kinnipidamisega ning töötamise vabal ajal, kuna tööajal ei ole võimalik kõiki nõudmisi täita. Sisuliselt võiks ajapuuduse liigitada suure koormuse alla, kuid kuna paljud uuringus osalenud olid märkinud mõlemad, otsustas autor teha eraldi grupid.

27% õpetajatest tõi tööstressorina välja muutusi, eelkõige peeti silmas Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt läbiviidavaid ümberkorraldusi. Mainiti, et kardetakse muutuste tagajärjel töö kaotamist või töötamist alakoormusega, lisaks toodi välja, et informatsioon muutuste kohta pole piisavalt selge. Muutused kui olulised stressiallikad õpetajatöö puhul on ilmnenud ka teistest uuringutest (Kyriacou, Chien 2004: 95; Kinman, Court 2010: 422). 19% õpetajatest vastas, et tööstressi tekitavad suhted. Selle alla liigitas bakalaureusetöö autor konfliktset suhted kolleegide ja juhtkonnaga. Toodi välja liiga võimukaid ja teistega mitteametavaid kolleege, soovimatust kogu aeg kaasõpetajatega suhelda ja hirmu direksiooniga suhtlemise ees. Okeke ja Dlamini (2013: 10) uuringu järgi tekitavad tööalased suhted stressi vaid vähesel määral.

Probleeme seoses madala töötasuga mainis 19% õpetajatest. Palgaprobleem ilmnes ka näiteks Akhlaqi ja tema kolleegide (2010: 61) ning Okeke ja Dlamini (2013: 10) uuringutest. Tegemist on aktuaalse probleemiga, mida tajutud stressi skaala ega HSE seitse stressorit ei käsitletud. Töökoormusele mittevastava palga alla luges autor veel ka lisatundide mittetasustamise probleemi. 17% Tartu koolide õpetajatest mainis lapsevanemaid kui stressiallikat. Selle all peeti silmas nende mõistmatut suhtumist, puuduvat koostöövalmidust, ükskõikset ja isegi negatiivset hoiakut kooli ja õpetajate suhtes. Lisaks toodi välja lapsevanemate põhjuseta sekkumine ja lapse õigustamine selle asemel, et probleeme lahendada.

Nimetati ka teisi stressi põhjuseid, mida autor joonisele 6 ei pannud, kuna neid nimetas alla 10% õpetajatest. 6% tõi välja isiklikud probleemid, kuid neid tööstressi põhjusteks ei loeta, nagu teooriast selgus, põhjustavad tööstressi tööga seotud tegurid. 3% õpetajatest tõi välja ruumipuuduse probleemi. Selle all mõeldi seda, et paljudel õpetajatel pole oma klassi ja nad on sunnitud pidevalt ruume vahetama. 2% õpetajatele tekitab stressi hirm ebaõnnestumise ees. Lisaks eelnevalt välja toodud stressi

põhjustajatele mainiti üksikutel juhtudel veel ka rutiinset tööd, vähest paindlikkust, meedia negatiivset suhtumist õpetajatesse ja suurt lärmi vahetunnis.



**Joonis 6.** Põhilised stressorid tööl Tartu koolide õpetajate hinnangul (n=131). Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Parema ülevaate õpetajate endi poolt välja toodud stressi põhjustest annab autori koostatud mudel lisas 29. HSE tööstressi kaardistaja põhjal tehtud analüüsist selgus, et ühe probleemsema stressorina näevad Tartu koolide õpetajad tööga seotud nõudeid. Selle alla võib avatud stressorite küsimuse kategooriate alt liigitada nii ajapuuduse kui ka suure koormuse. Seega on kahe erineva osa vahel selged sarnasused ehk mõlemad näitavad, et nõuded tööl on õpetajate jaoks suurimaks stressiallikaks. Lisaks ilmselt avatud küsimuse osast muutuste ja suhetega seotud probleemid, mida käsitleb samuti HSE tööstressi kaardistaja.

### **2.3. Seosed stressitaseme ja stressorite vahel, võrdlus Eesti keskmisega ja ettepanekud**

Vaadeldavas alapeatükis uuritakse esmalt seoseid HSE stressorite ja hinnatud stressitaseme vahel. Seejärel vaadeldakse korrelatsioone tajutud stressi skaala ja HSE faktorite vahel ning siis HSE stressorite endi vahel. Lisaks luuakse seoseid HSE ja tajutud stressi skaala faktorite tajumise suhtes erinevates koolides ja võrreldakse Tartu

koolide õpetajate tulemusi HSE stressorite suhtes Eesti keskmiste näitajatega. Järgmisena töötatakse välja ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks.

Esmalt kirjeldatakse korrelatsioonanalüüsi tulemusi HSE tööstressi kaardistaja stressorite ja hinnatud tööstressi taseme kohta. Nende kaudu on võimalik uurida, millised stressorid ja kuidas on tööstressi tasemega seotud. Antud korrelatsioonanalüüsi tulemusi on võimalik näha tabelis 11. Selgub, et tööalase stressi taseme ning kõigi HSE stressorite vahel on positiivne seos ehk mida madalamaks hinnati tööstressi taset, seda paremaid hinnanguid anti stressoritele. Seoste tugevuse hindamisel selgub, et tööstressi tasemel ( $0,21 < 0,3$ ) on rolliga nõrk seos ning teiste stressoritega (tööga seotud nõuded, kontroll, juhtide toetus, töökaaslaste toetus, suhted tööl, muutuste juhtimine) keskmise tugevusega seos. Järelikult mõjutavad rolliga seotud muutused õpetajate tööstressi taset vähem kui teiste HSE stressoritega seotud muutused.

**Tabel 11.** Seosed HSE stressorite ja tööstressi taseme vahel

Stressorid	Tööga seotud nõuded	Kontroll	Juhtide toetus	Töökaaslaste toetus	Roll	Suhted tööl	Muutuste juhtimine
Tööstressi tase	0,47*	0,44*	0,32*	0,42*	0,21*	0,43*	0,32*

\*- tulemus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Korrelatsioonanalüüsi tulemuste põhjal võib järeldada, et tööstressi tase on õpetajatel seda kõrgem, mida suuremad on nõudmised, mida vähem on kontrolli oma töö üle, mida väiksem on juhtide ja töökaaslaste toetus, mida ebaselgem on roll, mida halvemad on suhted tööl ning mida vähem informeeritust ja kaasatust tajutakse muutuste korral. Tööga seotud nõudmiste ja tööstressi taseme vaheline korrelatsioon on kõige tugevam ehk nõudmised mõjutavad tööstressi taset kõige suuremal määral. Tulemus on kooskõlas eelnevast alapeatükist ilmnenu väitega, et õpetajad peavad suuri nõudmisi kõige olulisemaks probleemiks.

Tabelis 12 on esitatud korrelatsioonanalüüsi tulemused HSE stressorite ja tajutud stressi skaala faktorite kohta. Faktoril „Viitab stressile“ on statistiliselt oluline negatiivne seos

kõigi HSE stressoritega ning faktoril „Viitab stressi puudumisele“ on positiivne seos samuti kõigi HSE stressoritega. Tulemustest võib järeldada, et mida suuremad on nõudmised, mida vähem on kontrolli oma töö üle, mida väiksem on juhtide ja töökaaslaste toetus, mida ebaselgem on roll, mida halvemad on suhted tööl ja mida vähem informeeritakse ümberkorraldustest, seda suurema stressi all õpetajad kannatavad. Tabelite 11 ja 12 tulemused on seega üsna sarnased. Tabeli 12 puhul seoste tugevuste hindamisest selgub, et valdavalt on need keskmise tugevusega. Nõrgad seosed on rollil faktori „Viitab stressile“ ( $0,29 < 0,3$ ) puhul ning töökaaslaste toetusel ( $0,26 < 0,3$ ) faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul.

**Tabel 12.** Seosed HSE stressorite ja Tajutud stressi skaala faktorite vahel

Stressorid	Tööga seotud nõuded	Kontroll	Juhtide toetus	Töökaaslaste toetus	Roll	Suhted tööl	Muutuste juhtimine
Viitab stressile ↓	-0,56*	-0,48*	-0,41*	-0,43*	-0,29*	-0,44*	-0,41*
Viitab stressi puudumisele ↑	0,35*	0,38*	0,33*	0,26*	0,43*	0,38*	0,36*

↓- mida madalam hinnang, seda parem, ↑- mida kõrgem hinnang, seda parem. Skaalal 1-5: 5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse. \*- tulemus on statistiliselt oluline nivool 0,05. Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Järgmisena uuritakse HSE stressorite vahelisi seoseid. Korrelatsioonanalüüsist (vt lisa 30) selgub, et kõik stressorid on teineteisega positiivselt seotud. See tähendab, et kui mõne stressori tajumine probleemina alaneb, väheneb ka teiste stressorite tajumine negatiivsena. See on autori hinnangul väga oluline tulemus, sest koolidel on üsna keeruline anda õpetajatele rohkem kontrolli oma töö üle või vähendada töökoormust, kuid näiteks juhtide innustamine ja kolleegide toetus aitavad eelnimetatud kahe stressori negatiivset mõju vähendada. Lisaks aitab suurest töökoormusest tingitud stressi vähendada selged töökorraldused, piisav informatsioon eelseisvate muutuste tagajärgede kohta ja paremad tööalased suhted.

Seoste tugevuste hindamisel (vt lisa 30) selgub, et juhtide toetuse ning muutuste juhtimise vahel on tugev seos ( $0,77 > 0,7$ ). Autori hinnangul võib seda põhjendada sellega, et kui juhid on toetavad ja abivalmid, siis nad ka kaasavad õpetajaid rohkem

muutuste läbiviimisesse või vähemalt informeerivad neid muutuste võimalikest tagajärgedest. Seega, suurem juhivoolne toetus leevendab muutustest tingitud negatiivset mõju. Valdavalt on seosed keskmise tugevusega, kuid nõrk seos on rolli ja tööga seotud nõuete ( $0,23 < 0,3$ ) vahel. Sellest tulenevalt võib järeldada, et rolli selgemaks muutmine mõjutab tööga seotud nõudmiste negatiivset tajumist vaid vähesel määral ja ka nõudmiste vähendamine ei avalda olulist mõju rolli mitmemõttelisusest tingitud probleemidele.

Autor võrdleb järgnevalt erinevate Tartu koolide õpetajate hinnanguid HSE ja tajutud stressi skaala faktorite ning hinnatud stressitaseme suhtes eesmärgiga välja selgitada, kas esineb seoseid koolide lõikes. Selleks leiti esmalt Kruskal-Wallise testi abil, milliste faktorite puhul on statistiliselt olulised erinevused koolide vahel (vt lisa 31). Seejärel kandis autor oluliste erinevustega faktorid tabelisse 13 ning võrdles erinevate koolide keskmisi hinnanguid. Autor ei soovi avalikustada konkreetseid koole, kus anti keskmisest paremaid ja halvemaid hinnanguid, seetõttu kodeeriti koolid suvaliste tähtedega. Tabelisse 13 kanti koolide tähed, kus oli üldkeskmisest parem tulemus ning selgub, et näiteks kooli K puhul on hinnangud kõigi faktorite osas keskmisest kõrgemad ning ka koolidel M, U, W ja T on üsna head tulemused. Seega on näha, et koolid, kus anti keskmisest paremaid hinnanguid ühe faktori suhtes, hinnati paremaks ka teisi. Sarnane tulemus ilmnis ka korrelatsioonanalüüsi osast, kus esinesid seosed kõigi faktorite vahel. Järelikult on võimalik mõne stressori negatiivse mõju elimineerimisel vähendada teiste tajumist probleemsetena.

**Tabel 13.** Faktoritele üldkeskmisest paremaid hinnanguid andnud koolid

Faktor	Töö nõuded	Kontroll	Kolleegide toetus	Juhtide toetus	Suhted tööl	Muutuste juhtimine	Tajub stressi
Koolid, mille puhul oli hinnang keskmisest parem	K, M, U	K, M, T, U, W	K, M, T, U, W	K, M, U, W	K, S, T	K, M, U, W	K, M, T, U, E, W

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Tööstressi portaal võimaldab Tartu koolide õpetajate HSE stressorite tajumise tulemusi võrrelda Eesti keskmiste näitajatega, lisaks on iga faktori kohta esitatud soovituslik

pikaajaline eesmärk (vt tabel 14) (Tööstressi...2013a). Nagu ka eelnevast alapeatükist selgus, on Tartu koolide õpetajate jaoks suurimateks stressoriteks tööga seotud nõuded ja kontroll. Kumbki näitaja ei kuulu küll 20% halvemate hulka, kuid on keskmisest madalam ning olukorda on vaja parandada. Tööga seotud nõudeid pidasid õpetajad kõige probleemsemaks ka ankeetküsitluse avatud küsimusele vastates, järelkult on tegemist väga olulise probleemiga. Kolleegide ja juhtide toetuse, tööalaste suhete ning muutuste puhul on samuti selge vajadus olukorra parandamiseks, kuna sarnaselt kontrollile ja nõuetele on näitaja keskmisest madalam. Rolli puhul on tulemus hea, kuid vajab ka parandamist, kuna näitaja ei kuulu 20% paremate hulka. Tabeli 14 tulemuste põhjal võib öelda, et õpetajatööga seotud ümberkorraldused on Tartu koolides väga soovitatavad.

**Tabel 14.** Õpetajate keskmised hinnangud stressoritele Eesti paremikuga võrreldes

HSE stressorid	Tartu koolide õpetajate tulemused	Pakutav pikaajaline eesmärk
Töö nõuded	3,14	4,42
Kontroll	3,14	4,33
Kolleegide toetus	3,61	4,60
Juhtide toetus	3,90	4,52
Roll	4,45	4,77
Suhted töö	3,97	4,73
Muutuste juhtimine	3,70	4,52

Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi

- Läheb hästi - tuleks kõrget taset hoida.  
Näitaja kuulub 20% paremate hulka, on sellest kõrgem või ligilähedane
- Olukord on hea, kuid vajab parandamist.  
Näitaja on parem kui keskmine, kuid ei kuulu 20% paremate hulka
- Selge vajadus olukorda parandada.  
Näitaja on keskmisest madalam, kuid kes ei kuulu veel 20% halvemate hulka
- Olukord vajab kiiret tegutsemist.  
Esindab neid, kelle näitaja kuulub 20% halvemate hulka

Allikas: (autori koostatud Tööstressi...2013a abil).

Järgnevalt töötatakse välja ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks. Tabelis 15 on esitatud kokkuvõtlikud tulemustest ja neile vastavad ettepanekud. Need on mõeldud rakendamiseks eelkõige Tartu koolidele,

kuid ettepanekuid võivad aluseks võtta ka teiste koolide juhid. Siiski soovitab bakalaureusetöö autor organisatsiooni juhtidel ise regulaarseid uuringuid läbi viia, kuna tulemused olenevad konkreetsest valimist.

**Tabel 15.** Ettepanekud Tartu koolidele tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks

Tulemused	Ettepanekud
47% õpetajate tööstressi tase on kõrge (vt joonis 5). Kõrge stressitasemega õpetajad tajuvad kolleegidest probleemsemana kõiki HSE stressoreid (vt lisa 27).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oluline on teadlikkuse suurendamine tööstressi põhjuste ja tagajärgede kohta (teha regulaarseid uuringuid).</li> <li>• Võimalusel tuleks stressorid elimineerida või nende negatiivset mõju vähendada.</li> </ul>
Kõige probleemsemate stressi põhjustena nähakse tööga seotud nõudeid ja vähest kontrolli (vt tabel 10, joonis 6). Lisaks on õpetajate jaoks olulisteks stressiallikeks õpilased ja lapsevanemad, ajapuudus, muutused, suhted tööl, madal palk, ruumipuudus, rutiinne töö, meediapoolne negatiivne suhtumine õpetajatesse ning lärm vahetunnis (vt joonis 6).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teha nii, et õpetajate oskused, võimed ja ajalised võimalused oleksid tasakaalus töökoormusega.</li> <li>• Anda õpetajatele rohkem sõnaõigust töökorralduse planeerimise osas, kaasates neid otsustusprotsessi.</li> <li>• Töötada välja hästi toimiv süsteem õpilaste probleemidega tegelemiseks.</li> <li>• Kaasata õpetajaid muutuste korral.</li> <li>• Vältida tööalaseid konflikte.</li> <li>• Planeerida põhjalikult ruumijaotusi.</li> <li>• Võimaldada erinevaid üritusi ja koolitusi, muutmaks töö vaheldusrikkamaks.</li> </ul>
Naisõpetajate stressitase on kõrgem kui meesõpetajatel (vt lisa 16). Naised tajuvad vähem juhtide ja töökaaslaste toetust (vt lisa 20).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuleks informeerida õpetajaid, eelkõige naisõpetajaid, millised toetussüsteemid on olemas ja kuidas neid kasutada.</li> <li>• Juhid ja kolleegid peaksid naisõpetajaid rohkem abistama ja innustama.</li> </ul>
31-45-aastased õpetajad tajuvad stressi kolleegidest rohkem (vt lisasid 16-18). Nende jaoks on probleemsemad tööga seotud nõuded, vähene kontroll, ebapiisav juhtide toetus, tööalased suhted ning muutustega kohanemine (vt lisa 21).	Vähendamaks 31-45-aastaste õpetajate tööstressi, tuleks juhinduda järgmistest punktidest: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kontrollida, et nende töökoormus vastaks nende võimetele,</li> <li>• anda neile võimalusel rohkem sõnaõigust töö planeerimisel (näiteks tunniplaani koostamisel),</li> <li>• pakkuda neile suuremat juhtide toetust,</li> <li>• informeerida neid muutustega kaasnevate tagajärgede kohta.</li> </ul>
Kuni 30-aastased õpetajad, nooremõpetajad ja kuni 5-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad rolli mitmemõttelisust suurema probleemina (vt lisasid 21, 23, 24).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noorematele ja madalama tööstaaži ning ametijärguga õpetajatele tuleks esitada nõuded võimalikult selgelt.</li> <li>• Julgustada neid segaste juhiste korral abi küsima.</li> </ul>
Bakalaureusekraadiga õpetajad tajuvad stressi rohkem kui magistrikraadiga kolleegid (vt lisa 18).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuleks pöörata rohkem tähelepanu bakalaureusekraadiga õpetajate olukorrale.</li> <li>• Võimalusel ja nende soovi korral soodustama nende edasisi õpinguid.</li> </ul>

Tulemused	Ettepanekud
6-20-aastase tööstaažiga õpetajatel on kõrgem stressitase (vt lisasid 16-18). Nad näevad probleemsemana suuri nõudmisi, vähest kontrolli oma töö üle, ebapiisavat juhtide toetust ja töökaaslaste toetust, halbu töösuhteid ja muutuste juhtimist. (vt lisa 24).	6-20-aastase tööstaažiga õpetajate puhul võiks rakendada järgmisi abijuhiseid: <ul style="list-style-type: none"> <li>vähendada võimalusel nende töökoormust,</li> <li>arutada töökorraldus nendega läbi,</li> <li> julgustada ja toetada neid ning anda tagasisidet,</li> <li>täiustada süsteemi konfliktide ja kiusamise vältimiseks,</li> <li>informeerida ja võimalusel kaasata neid muutuste protsessi.</li> </ul>
Klassijuhatajad tajuvad probleemsemana tööga seotud nõudeid (vt lisa 26).	Klassijuhatajate abiks rakendada järgmist: <ul style="list-style-type: none"> <li>prioriseerida tööülesanded, välja jätta ebavajalik,</li> <li>teatada ette kiire ja tähtsa töö puhul.</li> </ul>
Õpetaja ametijärguga töötajad tajuvad tööga seotud nõudeid, juhtide ebapiisavat toetust, tööalaseid suhteid ja muutusi probleemsematena (vt lisa 23).	Õpetaja ametijärguga töötajate stressi vähendamiseks, tuleks lähtuda järgnevast: <ul style="list-style-type: none"> <li>neile esitatud nõudmised peaksid olema planeeritud nii, et neid oleks võimalik täita,</li> <li>juhid peaksid neile rohkem abi pakkuma,</li> <li>tuleks sisse seada süsteem konfliktide ja kiusamise vältimiseks,</li> <li>neile antakse võimalus muutuste planeerimist mõjutada.</li> </ul>
Tööstressi tase ja stressi tajumine on seotud kõigi HSE stressoritega (vt tabeleid 11-12).	Õpetajate tööstressi tase alaneb, <ul style="list-style-type: none"> <li>vähendades tööga seotud nõudmisi,</li> <li>andes neile rohkem sõnaõigust töö korraldamisel,</li> <li>võimaldades neile rohkem juhtide ja töökaaslaste abi,</li> <li>muutes tööalased suhted pingevabamaks,</li> <li>selgitades paremini rolli,</li> <li>informeerides ja kaasates muutuste korral.</li> </ul>
Kõik HSE tööstressorid on üksteisega positiivselt seotud (vt lisa 30).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuleks muuta paremaks kergemini teostatavaid tegureid, näiteks suurendades juhtide ja töökaaslaste toetust, vähendades tööalaseid konflikte ja muutes rolli selgemaks, väheneb tööga seotud nõudmistele, kontrolli ja muutustega seotud omaduste negatiivne tajumine.</li> </ul>
Eesti paremikuga võrreldes selgus, et HSE stressoritest on tööga seotud nõuete, kontrolli, juhtide ja töökaaslaste toetuse, suhete ja muutuste juhtimise näitajad keskmisest halvemad, rolli puhul on olukord hea, kuid ei kuulu 20% paremate hulka (vt tabel 14).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koolid peaksid kõigi HSE stressorite parandamiseks kasutusele võtma vajalikke meetmeid, eriti oluline on tööga seotud nõudmistega seotud abimeetod.</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud empiirilise osa uuringu tulemuste; HSE *Management...*2013; Kyriacou 2001: 29-31; Akhlaq *et al.* 2010: 51-52; McHugh, Brennan 1992: 30 põhjal).

Tööstressi probleem on Tartu koolide õpetajate seas väga oluline, sest sisuliselt iga teine õpetaja hindas oma tööalase stressi taseme keskmisest kõrgemaks. Bakalaureusetöö autori poolt läbi viidud uuringust selgus ka, et kõrge stressitasemega õpetajad tajuvad kolleegidest probleemsemana kõiki HSE stressoreid: tööga seotud nõudeid, kontrolli, juhtide ja töökaaslaste toetust, rolli, suhteid tööl ning muutuste juhtimist. Autor soovib bakalaureusetöö tulemustest ning Murphy (1988: 25), McHugh' ja Brennani (1992: 30) mudelitest lähtuvalt suurendada teadlikkust tööstressi põhjuste ja tagajärgede kohta, näiteks tehes ise oma organisatsioonis regulaarseid uuringuid või pöörates tähelepanu varasemate uuringute tulemustele (Akhlaq *et al.* 2010: 51-52). Tööstressi põhjuste ilmnemisel tuleks võtta kasutusele abinõusid nende elimineerimiseks või negatiivse mõju vähendamiseks.

HSE stressoritest näevad õpetajad kõige probleemsemana tööga seotud nõudeid ja kontrolli. Tööga seotud nõuded on väga oluline stressiallikas, kuna see ilmnes põhiprobleemina ka avatud küsimuse vastuste analüüsist. Võttes aluseks HSE poolt välja töötatud stressi vähendamise mudelit (vt lisa 8), võib öelda, et õpetajate võimete ja oskuste tasakaalustamine töökoormusega vähendaks oluliselt nende stressitaset. Faktori „Kontroll“ hinnangu tõstmiseks võiks õpetajatele anda rohkem sõnaõigust oma töö planeerimisel, näiteks arvestada nende soove tunniplaani koostamisel. Õpetajad tajuvad probleemidena veel ka õpilaste ja lapsevanematega seotud muresid, ajapuudust, muutusi, suhteid juhtide ja kolleegidega, koormusele mittevastavat palka, rutiinset tööd, meedia negatiivset hoiakut ning müra. Kooli juhtkonna võimuses oleks näiteks välja töötada hästi toimiv süsteem õpilaste probleemidega tegelemiseks ning tööalaste konfliktide lahendamiseks, informeerida õpetajaid muudatuste tagajärgedest, planeerida paremini klassiruumide jaotust ning pakkuda õpetajatele võimalust erinevatest koolitustest ja üritustest osavõtuks, muutes nende tööd seeläbi mitmekesisemaks.

Naissoost Tartu koolide õpetajate tööstressi tase on meeskolleegidega võrreldes oluliselt kõrgem ning selle põhjuseks võib olla ebapiisava juhtide ja töökaaslaste toetuse tajumine naisõpetajate poolt. Tuginedes lisale 8, tuleks eelkõige naisõpetajaid informeerida kooli toetussüsteemide kohta ning julgustada nende kasutamist. Kooli juhtkond ja kolleegid võiksid naissoost õpetajatele rohkem toetust ja abi pakkuda,

seeläbi alaneks nende stressitase. 31-45-aastased õpetajad hindasid oma tööstressi taseme kõrgemaks kui kaastöötajad. Nende olukorra parandamiseks võiks võimalusel vähendada neile seatud nõudeid ning veenduda, et neil on ülesannete täitmiseks vajalikud oskused, seda rõhutas oma uuringu ettepanekute osas ka Kyriacou (2001: 29-31). Lisaks saab 31-45-aastaste õpetajate tööstressi leevendada, andes neile rohkem otsustusõigust töö korraldamisel, pakkudes neile rohkem abi ja toetust ning kaasates neid muutuste planeerimisprotsessi.

Nooremad ja madalama tööstaži ning ametijärguga õpetajad vajaksid suuremat selgust rolli osas. Seega tuleks rohkem tähelepanu pöörata, et neile esitatud nõuded oleksid võimalikult selged ja omavahel kooskõlas. Lisaks tuleks neid rohkem julgustada ebakindlusega seotud küsimuste tõstatamiseks (vt lisa 8). Koolides tuleks rohkem tähelepanu pöörata bakalaureusekraadiga õpetajate olukorrale, kes tajuvad kolleegidest rohkem stressi. Nende soovi korral võiks võimaldada neile soodsaid tingimusi õpingute jätkamiseks, näiteks paindlikku töögraafikut.

6-20-aastase tööstažiga õpetajate jaoks on tööstress väga probleemne, nad hindasid madalamalt tööga seotud nõudmiste, kontrolli, juhtide ja töökaaslaste toetuse, tööalaste suhete ning muutuste juhtimisega seotud HSE faktoreid. Nende stressi leevendamiseks võiks võtta kasutusele näiteks järgmisi abinõusid: vähendada nende töökoormust lisatööde arvelt ning teatada suuremahulistest töödest pikemalt ette, kaasata 6-20-aastase tööstažiga õpetajaid töökorralduse planeerimise ja muutuste läbiviimise protsessi, julgustada neid ning anda regulaarset tagasisidet, täiustada konfliktide ja kiusamise vastast süsteemi.

Klassijuhatajad tajuvad kolleegidest probleemsemana tööga seotud nõudmisi. Nende tööstressi alandamiseks võiks prioriseerida tööülesanded ning välja jätta ebavajalik. Õpetaja ametijärguga töötajate stressitaseme langetamiseks saab võtta kasutusele järgmisi abinõusid: kohandades nende koormus vastavaks nende võimetele, pakkudes neile suuremat direktsioonipoolset tuge, vältides nendega konflikte ning informeerides neid muutuste võimalikest tagajärgedest.

Seoste uurimisel selgus, et tööstressi tase on seotud kõigi seitsme HSE stressoriga, mille põhjal võib järeldada, et antud meetod sobis õpetajate tööstressi põhjuste uurimiseks, kuna kõik stressorid mõjutavad nende tööstressi taset. Lisaks ilmnis, et kõik HSE stressorid on üksteisega seotud. See tähendab, et mõne stressori negatiivse mõju vähendamisel on võimalik vähendada ka teiste probleemsetena tajumist. Õpetajate stressi uurimise puhul on see tulemus autori hinnangul väga oluline, sest näiteks õpetajatele esitatud nõudmisi on enamasti keeruline vähendada, kuid toetuse suurendamise tulemusega ei tajuta suurt koormust enam nii terava probleemina. Tartu koolide õpetajate HSE stressorite tajumise tulemuste võrdlusest Eesti keskmiste näitajatega selgus, et ühegi faktori puhul pole tulemus väga hea ega väga halb. Rolli puhul on näitaja hea, kuid vajab parandamist. Kõigi teiste näitajate puhul on olukord pigem halb ning on selge vajadus sekkumiseks.

Õpetajate tööstressi taseme ja põhjuste uuring andis põhjaliku informatsiooni selle kohta, kui suur on juba välja kujunenud tööstressi probleem Tartu koolides ja milliseid stressoreid tajutakse negatiivsena. Samuti on ülevaade sellest, millised grupid teatud stressoreid probleemsetemana tajuvad. Tajatud stressi skaala ning autori koostatud küsimus stressitaseme kohta andsid üldjoontes sarnased tulemused, mis näitab uuringu usaldusväärsust. HSE käsitus on õpetajate tööstressi uurimiseks küll hea, kuid kriitikana võib välja tuua selle, et see ei hõlma kõiki õpetajatööga seotud võimalikke probleeme, näiteks töötasu ja müra. Seega on hea, et põhjuste osas kasutati ka avatud küsimust, mille tulemused küll osaliselt kattusid HSE tulemustega. Käesoleva bakalaureusetöö autori tehtud ettepanekuid järgides on võimalik Tartu koolide õpetajate tööstressi taset vähendada. Ettepanekuid on võimalik üldistada ka teistele koolidele, et õpetajate tööstressi vähendada.

## KOKKUVÕTE

Tööstress on väga aktuaalne teema, mille uurimisele on viimastel aastakümnetel palju tähelepanu pööratud. Oluline on nii organisatsiooni juhtide kui töötajate teadlikkus selle olemusest, põhjustest, tagajärgedest ning ennetamise ja vähendamise võimalustest. Tööstress on töötaja pingeseisund, mis tekib olukordades, kus ta tajub töökeskkonna, töö või organisatsiooni omadusi probleemsetena ning tema võimed ei ole piisavad talle esitatud nõuete täitmiseks. Seega ei käsitleta tööstressi all seisundit, mis on tekkinud eraeluga seotud probleemide tulemusena.

Mitmed autorid on tööstressi põhjuste uurimiseks välja töötanud erinevaid võimalusi. Näiteks on põhjuste mudelid koostanud J. C. ja J. D. Quick, Cooper ja Marshall, McShane ja HSE, nende käsitlustele on viidanud ka teised autorid. Õpetajate tööstressi uurimiseks sobib HSE tööstressi mudel, mille järgi jagunevad põhjused seitsme stressorite grupi vahel: tööga seotud nõuded, kontroll, juhtide toetus, töökaaslaste toetus, suhted töö, roll ja muutuste juhtimine. Mudeli eelisteks teiste ees on suure tähelepanu pööramine toetusele ja muutustele ning puudusteks töötasu ja füüsilise töökeskkonna käsitlemata jätmise. Õpetajate tööstressi uuringute tulemuste järgi tekitavad õpetajatele stressi näiteks töö üle- ja alakoormus, probleemid õpilastega, ebaselged korraldused ning konfliktid kolleegidega.

Tööstressi tagajärjed jagunevad paljude autorite mudelites individuaalseteks ja organisatsiooniga seotud tagajärgedeks. Individuaalsed on töötajatel üldiselt sarnased, olenemata konkreetsest ametist, need võivad olla psühholoogilised, meditsiinilised või käitumuslikud. Organisatsiooniga seotud tagajärgedeks on näiteks töötajate puudumine, nende töövõime alanemine ja suurem tõenäosus teha vigu. J. C. ja J. D. Quick on käsitlenud läbipõlemist eraldi tööstressi tagajärgede kategooriana ning seetõttu sobib antud mudel bakalaureusetöö autori hinnangul kõige paremini õpetajate tööstressi

tagajärgede uurimiseks. Läbipõlemisega seotud tööstressi tagajärjed on näiteks emotsionaalne kurnatus, meeleheide ja lootusetuse tunne.

Murphy on välja töötanud 3-tasandilise tööstressi ennetamise ja vähendamise mudeli, mis käsitleb nii individuaalseid kui organisatsioonipoolseid abinõusid. Esimene tasand on tööstressi ennetamisel kõige olulisem, sest see käsitleb põhjuste ehk stressorite avastamist ning nende elimineerimist või mõju vähendamist. Teine ja kolmas tasand on mõeldud stressiga toimetulekuks, kui stressoreid ei ole võimalik elimineerida, seega keskenduvad need töötaja vastupanuvõime suurendamisele. McHugh' ja Brennani stressijuhtimise mudel koosneb neljast etapist: stressorite ja neist tingitud kulu avastamine, probleemi tunnistamine, väljaõpe sellega tegelemiseks ning hindamine. HSE on samuti välja töötanud tööstressi ennetamise ja vähendamise mudeli, mis on seotud tööstressi põhjuste ehk stressorite mudeliga. Kõige parem viis õpetajate tööstressi vähendamiseks on kombineerida erinevaid võimalusi.

Bakalaureusetöö empiirilises osas uuriti ankeetküsitluse abil Tartu koolide õpetajate tööstressi taset ning põhjuseid. Küsitlus koosnes tööstressi taseme, põhjuste ja sotsiaal-demograafiliste tunnuste osadest ning valimisse kuulus 131 õpetajat üheksast Tartu koolist. Lisaks autori koostatud küsimustele kasutati tajutud stressi skaala küsimusi ja HSE tööstressi kaardistaja väiteid. Uuringu tulemustest ja töö teoreetilisest osast lähtuvalt töötati välja ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi vähendamiseks.

47% Tartu koolide õpetajatest hindas oma tööstressi taseme keskmisest kõrgemaks, mis näitab, et tegemist on olulise probleemiga. Teadlikkuse suurendamine tööstressi põhjuste ja tagajärgede kohta on vajalik ning võimalusel tuleks tööstressorite negatiivne mõju elimineerida. Kõige olulisema probleemina nähti suurt töökoormust, mistõttu tuleks enne ülesannete andmist veenduda, et õpetajate võimed ja oskused oleksid tasakaalus töö keerukuse ja mahuga. Lisaks alaneks õpetajate tööstressi tase, kui rakendada järgmisi ettepanekuid: anda õpetajatele rohkem sõnaõigust oma töö korraldamise üle, kaasata neid muutuste korral, töötada välja selged juhised õpilaste probleemidega tegelemiseks, pöörata rohkem tähelepanu tööalaste konfliktide vältimisele ja võimaldada õpetajatele rohkem vaheldusrikkaid koolitusi ja üritusi.

Naisõpetajad, kelle tööstressi tase on meeskolleegidega võrreldes kõrgem, vajavad rohkem juhtide innustamist ja töökaaslaste toetust. 31-45-aastaste õpetajate tööstress väheneks, kui nende töökoormus alaneks, neil oleks tööl rohkem sõnaõigust, juhid toetaksid neid rohkem ning nad saaksid selgemat informatsiooni ümberkorralduste kohta. Nooremad, madalama tööstaaži ja ametijärguga õpetajad ootavad selgeid ning kooskõlastatud tööjuhiseid. Juhtkond võiks nooremaid õpetajaid rohkem julgustada segaste ülesannete korral abi küsima. Bakalaureusekraadiga õpetajad tajuvad magistriskraadiga kolleegidest rohkem stressi ja selle vähendamiseks võiks kool võimaldada neile näiteks paindlikku töögraafikut.

6-20-aastase tööstaažiga õpetajate tööstressi tase on kolleegidega võrreldes oluliselt kõrgem. Nende olukorra parandamiseks võiks neid kaasata tööülesannete korraldamisesse ja toetada neid rohkem kolleegide poolt. 6-20-aastase tööstaažiga ja õpetaja ametijärguga pedagoogide stress väheneks, kui nende jaoks prioriseeritakse tööülesanded, jättes välja ebavajalikud lisaülesanded, neile antakse regulaarset tagasisidet, neid kaasatakse rohkem muutuste läbiviimise protsessi ning töötatakse välja süsteem konfliktide ja kiusamise vältimiseks.

Korrelatsioonanalüüsi tulemustest selgus, et nii tööstressi tase kui ka tajutud stressi skaala faktorid on seotud HSE tööstressoritega. Seega alaneks õpetajate tööstressi tase, kui väheneks ükskõik millise HSE stressori tajumine negatiivsena. Uuringust ilmnes ka, et kõik HSE stressorid on teineteisega positiivselt seotud. Järelikult aitaks näiteks juhtide ja töökaaslaste toetuse suurendamine vähendada suure töökoormuse tajumist negatiivsena. Tulemusena langeks õpetajate tööstressi tase ning nende töövõime suureneks. Õpetajate tulemuste võrdlusest Eesti paremikuga selgus, et rollile anti keskmisest paremaid hinnanguid, kuid teisi HSE stressoreid hinnati keskmisest madalamalt, mis näitab, et ümberkorraldused on soovituslikud.

Bakalaureusetöös esitatud ettepanekud Tartu koolidele õpetajate tööstressi vähendamiseks sobivad rakendamiseks ka teistele koolidele. Autor soovib aga ise läbi viia regulaarseid tööstressi teemalisi uuringuid, kuna seeläbi on võimalik saada adekvaatsemat infot. Bakalaureusetöö autori hinnangul on õpetajate tööstressi probleemi uurimine väga oluline ning kindlasti oleks vaja seda veelgi põhjalikumalt

käsitleda. Autori arvates võiks edaspidi lisaks küsitlusele kasutada ka teisi meetodeid, näiteks fookusgrupi intervjuud. Uuringusse võiks kaasata ka koolide juhtkonna liikmeid ning uurida nende seisukohti antud teema osas.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Abbey, A., Cranwell-Ward, J.** Organizational Stress. Ebbw Vale: Palgrave Macmillan, 2005, 256 p.
2. **Adjei, S.** Work-stress and its Management Among Senior Staff of the University of Cape Coast. Faculty of Education, University of Cape Coast, Master of Philosophy Degree in Administration, 2009, 151 p.
3. **Agyemang, C. B., Arkorful, H. K.** Influence of Demographic Factors on Job Stress and Job Satisfaction among Custom Officials in Ghana. – Research on Humanities and Social Sciences, Vol. 3, No. 16, 2013, pp. 37-45.
4. **Akhlaq, M., Muhammad, A. B., Khalid, M., Hassan, S., Samina, M.** An Evaluation of the Effects of Stress on the Job Performance of Secondary School Teachers. – Journal of Law & Psychology, Vol. 1, No. 1, 2010, pp. 43-54.
5. **Al-Dubai, S., Barua, A., Ganasegeran, K., Jadoo, S. A., Rampal, K. G.** Concurrent Validity of the Malay Version of Perceived Stress Scale. – ASEAN Journal of Psychiatry, Vol. 15 No. 1, 2014, pp. 8-13.
6. **Andreou, E., Alexopoulo, E. C., Lionis, C., Varvogli, L., Gnardellis, C., Chrousos, G. P., Darviri, C.** Perceived Stress Scale: Reliability and Validity Study in Greece. – International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 8, pp. 3287-3298.
7. **Antoniou, A.-S., Polychroni, F., Vlachakis, A. N.** Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. – Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 No. 7, 2006, pp. 682-690.
8. **Azizi, Y., Shahrin, H., & Tee, S. K.** Occupational Stress among Technical Teachers in Technical School in Johore, Malacca and Negeri Sembilan. Final Report, Universiti Teknologi Malaysia, 2007, pp. 163-171.

9. **Baba, V. V. Jamal, M.** Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. – Canadian Journal of Public Health, 2000, Vol. 91 No. 6, pp. 454-458.
10. **Babatunde, A.** Economic Insights - Trends & Challenges. – Database: Business Source Complete. 2013, Vol. 65, No. 3, pp. 73-80.
11. **Balay, R., Ipec, C.** Teachers' perception of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools. – Zeitschrift für die Welt der Türken, Vol. 2, No. 1, 2010, pp. 363-384.
12. **Barris, D., Polonio, R., Tkatch, S.** Teacher Burnout. – California State University, 2009, 14 p.
13. **Beheshtifar, M., Nazarian, R.** Role of Occupational Stress in organizations. – Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 4, No. 9, 2013, pp. 648-657.
14. **Bethlehem, J., Gooijer, J.** Syllabus Data-Analyse. Versie 2. Afdeling Kwantitative Economie. Universitet van Amsterdam, 1999, 75 p.
15. **Caplan, R. D.** Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences. Washington: U.S. Govt. Print. Off., 1975, 342 p.
16. **Carlyle, D., Woods, P.** The Emotions of Teacher Stress. Wiltshire: Trentham Books, 2002, 189 p.
17. **Chandraiah, K., Agrawal, S. C., Marimuthu, P., Manoharan, N.** Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers. – Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 7, No. 2, 2003, pp. 6-11.
18. **Chaplain, R. P.** Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology. -- Educational Psychology, Vol. 28, No. 2, 2008, pp. 195-209.
19. **Cherniss, H. C.** Beyond Burnout: Helping Teachers, Nurses, Therapists & Lawyers Recover from Stress & Disillusionment. New York: Routledge, 1995, 234 p.
20. **Clyne, D. B. F.** The sources and intensity of teacher stress in Chilliwack teachers. Unpublished Master's thesis, Faculty of Education, Simon Fraser University, 1983, 290 p.
21. **Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R.** A global measure of perceived stress. – Journal of Health and Social Behavior, Vol. 24, No. 4, 1983, pp. 385-396.

22. **Comerchero, V.** Gender, Tenure Status, Teacher Efficacy, Perfectionism and Teacher Burnout. Essex: ProQuest, 2002, 151 p.
23. **Cooper, C. L., Kahn, H.** Stress in the Dealing Room: High Performers Under Pressure. New York: Routledge, 1993, 276 p.
24. **Cooper, C. L.** Theories of Organizational Stress. New York: Oxford University Press Inc, 2000, 275 p.
25. **Cooper, C. L., Faragher, B., Jordan, J., Giga, S., Gurr, E., Tinline, G.** Beacons of excellence in stress prevention. Manchester: Robertson Cooper Ltd & UMIST for the Health and Safety Executive, 2003a, 194 p.
26. **Cooper, C. L., Langan-Fox, J.** Handbook of Stress in the Occupations. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, 515 p.
27. **Cooper, C. L., Marshall, J.** Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. – Journal of Occupational Psychology, Vol. 49 No. 1, 1976, pp. 11-28.
28. **Cooper, C. L., Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M.** The Handbook of Work and Health Psychology. Milton: John Wiley & Sons, 2003b, 636 p.
29. **Cooper, C. L., Travers, C. J.** Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession. Abingdon. Routledge, 2012, 248 p.
30. **Cooper, J. P., Sutherland, L.** Strategic Stress Management. Ebbw Vale: Palgrave Macmillan: 2002, 288 p.
31. **Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., McCaig, R. H.** Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical development. – Work & Stress, Vol. 18 No. 2, 2004, pp. 113-136.
32. **Darmody, M., Smyth, E.** Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland. A Report Compiled by the ESRI on Behalf of The Teaching Council, 2011, 46 p.
33. Definition of Stress. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/whatisstress.htm>]. 01.10.2013.
34. **Desmond, P. A., Hancock, P. A.** Stress, Workload, and Fatigue. London: Routledge, 2001, 682 p.
35. **Divedi, R. K.** Organizational Culture And Performance. New Delhi: M.D. Publications Pvt. Ltd., 1995, 330 p.

36. **Dr-Ing, G. M.** Wayfinding for People With Dementia: A Review of the Role of Architectural Design. – Health Environments Research & Design Journal, Vol. 4, No. 2, 2011, pp. 75-90.
37. Effects of Work-Related Stress. Human Resources Division, University of Cambridge. 2009. [<http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/policy/stress/effects.html>]. 01.10.2013.
38. **Eres, F., Atanasoska, T.** Occupational Stress of Teachers: A Comparative Study Between Turkey and Macedonia. – International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1, No. 7, 2011, pp. 59-65.
39. Factors of Stress. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/whatisstress.htm>]. 01.10.2013.
40. **Ferguson, K., Frost, L., Hall, D.** Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. – Journal on Teaching and Learning, Vol. 8, No. 1, 2012, pp. 27-42.
41. **Fisher, M. H.** Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention of Secondary Teachers. – Current Issues in Education, Vol. 14, No. 1, 2011, pp. 1-37.
42. **Folkman, S., Lazarus, R. S.** New York: Springer Publishing Company, 1984, 456 p.
43. **Folkman, S., Moskowitz, J. T.** Coping: Pitfalls and Promise. – Annual Review of Psychology, Vol. 55, No. 1, 2004, pp. 745-774.
44. **Francis, L., Scott, N., Kelloway, E. K.** Stress and Strain in the Nova Scotia Teachers' Union Membership: Teachers' Report. CN Centre for Occupational Health and Safety, Saint Mary's University, 2010, 44 p.
45. **Gail, K., Stephen, C.** Psychosocial Hazards in UK Universities: Adopting a Risk Assessment Approach. – Higher Education Quarterly, Vol. 64 No. 4, 2010. pp. 413-428.
46. **Gates, G. S.** Emerging Thought and Research on Student, Teacher, and Administrator Stress and Coping. Charlotte: Information Age Publishing, 2007, 246 p.
47. **Griffin, R. W., Moorhead, G. C.** Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Ohio: Cengage Learning: 2011, 586 p.
48. **Gryna, F. M.** Work Overload! Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout. Milwaukee: ASQ Quality Press: 2004, 216 p.

49. Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, 100 p. [[http://www.av.se/dokument/inenglish/European\\_Work/Slic\\_2012/Guidance\\_workrelated\\_stress.pdf](http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Guidance_workrelated_stress.pdf)]. 01.10.2013.
50. **Halan, Y. C.** Managing Stress. Berkshire: New Dawn Press Group, 2005, 95 p.
51. **Hartney, E.** Stress Management for Teachers. London: Continuum International Publishing, 2008, 186 p.
52. **Hebb, D. O.** Text of Psychology. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc, 1972, 490 p.
53. **Herbert, T. B., Cohen, S.** Stress and Illness. – Academic Press, Vol 4, 1994, pp. 325-332.
54. **Herrero, J., Meneses, J.** Short Web-based versions of the perceived stress (PSS) and Center for Epidemiological Studies-Depression (CESD) Scales: a comparison to pencil and paper responses among Internet users. University of Oviedo, Facultad de Psicología, 2004, 18 p.
55. **Houdmont, J., Kerr, R., Randall, R.** Organisational psychosocial hazard exposures in UK policing: Management standards indicator tool reference values. – An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 35, No. 1, 2012, pp. 182-197.
56. **Howard S., Johnson B.** Resilient teachers: resisting stress and burnout. – Social Psychology of Education, Vol. 7 No. 4, 2004, pp. 399-420.
57. HSE Management Standards Indicator Tool. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/indicatortool.pdf>]. 01.10.2013.
58. **Huberman, A. M. Vandenberghe, R.** Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice. Cambridge: Cambridge University Press: 1999, 380 p.
59. **Hung, C.-L.** Coping strategies of primary school teachers in Taiwan experiencing stress because of teacher surplus. – Social Behavior & Personality: An International Journal, Vol. 39, No. 9, 2011, pp. 1161-1173.
60. **Illingworth, J.** An investigation and commentary on work-related factors influencing teacher mental health. Nottingham City Association of the National Union of Teachers, 2007, 24 p.

61. **Jaakson, K.** Üldhariduskoolide õpetajate töökoormus ning tervisekäitumine. Magistritöö. Tallinna Ülikool. Terviseteaduste ja Spordi Instituut. Terviseteaduste osakond, 2009, 62 lk.
62. **Kaila, H. L.** Human resource management, Volume 2. Delhi: Gyan Publishing House, 2005, 773 p.
63. **Kavitha, G.** Occupational Stress and Coping Strategies. New Delhi: Discovery Publishing House Pvt. Ltd., 2009, 165 p.
64. **Kinman, G., Court, S.** Psychosocial Hazards in UK Universities: Adopting a Risk Assessment Approach. – Higher Education Quarterly, Vol. 64, No. 4, 2010, pp. 413-428.
65. **Kinman, G., Wray, S.** A Survey of Stress and Well-Being Among Staff in Higher Education. University and College Union, 2013, 46p.
66. **Kokkinos, C, M.** Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. – British Journal of Educational Psychology, Vol. 77, No. 1, 2007, pp. 229-243.
67. Koolid. Tartu linn, 17. jaanuar 2014. [[http://www.tartu.ee/?lang\\_id=1&menu\\_id=8&page\\_id=63](http://www.tartu.ee/?lang_id=1&menu_id=8&page_id=63)]. 24.01.2014.
68. Koolide koosseisud. Tartu linn, 9. aprill 2013. [[https://www.tartu.ee/?lang\\_id=1&menu\\_id=8&page\\_id=4505](https://www.tartu.ee/?lang_id=1&menu_id=8&page_id=4505)]. 24.01.2014.
69. Kõigi valdkondade statistilised andmed. Haridus- ja Teadusministeerium. [[http://www.eestipank.info/pub/et/yldine/press/kommentaari/Arhiiv/\\_2006/\\_157.html?objId=922326](http://www.eestipank.info/pub/et/yldine/press/kommentaari/Arhiiv/_2006/_157.html?objId=922326)]. 17.10.2013.
70. **Käesel, K.** Õpetaja stress ja läbipõlemine. Õpetaja sisemised toimetulekuressursid läbipõlemise ennetajana. Magistritöö, Tallinna Ülikool, Kasvatusteaduste Instituut, Õpetajahariduse osakond, 2010, 66 lk.
71. **Kyriacou, C.** Stress-Busting for Teachers. Bolton: Nelson Thornes, 2000, 126 p.
72. **Kyriacou, C.** Teacher Stress: directions for future research. – Educational Review, Vol. 53, No. 1, 2001, pp. 27-35.
73. **Kyriacou, C., Chien, P-Y.** Teacher stress in Taiwanese primary schools. -- Journal of Educational Enquiry, Vol 5, No. 2, 2004, pp. 86-104.
74. **Lee, E.-H.** Review of the Psychometric Evidence of the Perceived Stress Scale. – Asian Nursing Research Vol. 6, 2012, pp. 121-127.

75. **Levinson, M. H.** Managing organizational stress through general semantics. – Et Cetera, Vol. 61, No. 2, 2004, pp. 245-254.
76. **Linkgreim, I.-G.** Õpilaste arv üldhariduskoolis väheneb. – Eesti Rahvusringhääling, 4. mai 2012, [<http://uudised.err.ee/v/eesti/fb4342da-7b0f-4637-b568-1674dbc5f3c9>]. 15.01.2014.
77. **Long, C. S., Jusoh, A., Ajagbe, M. A., Ghee, L. C.** A Review on Job Stressor in the Perspective of Health Care Industry. – Research Journal of Recent Sciences, Vol. 2, No. 3, 2013, pp. 81-86.
78. **Mahmood, A., Zamir, S., Qurat-ul-Ain, Nudrat, S., Zahoor, F.** Impact of Age and Level of Experience on Occupational Stress of Academic Managers at Higher Educational Level. – Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 4, No. 1, 2013, pp. 535-541.
79. Management Standards. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>]. 01.10.2013.
80. **McHugh, M., Brennan, S.** Organization Development and Total Stress Management. – Leadership & Organization Development Journal, Vol. 13, No. 1, 1992, pp. 27-32.
81. **McShane, S. L.** Organizational Behaviour. Third Edition. Toronto: McGraw-Hill Ryerson Limited, 1995, 618 p.
82. **Mikk, J., Veisson, M., Luik, P., Lang, P.** Teacher's Personality and Professionalism. Frankfurt: Peter Lang Publishing Group, 2010, 191 p.
83. Mis on tööstress? Tööstressi tagajärjed. Tööinspektsioon. [<http://www.stressivastu.ee/index.php?id=66/>]. 03.12.2013.
84. **Mkumbo, K.** Prevalence of and Factors Associated with Work Stress in Academia in Tanzania. – International Journal of Higher Education, Vol. 3, No. 1, 2014, pp. 1-11.
85. **Molle, E. A., Durham, L. S.** Lippincott Williams and Wilkins' Administrative Medical Assisting, Volume 1. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2003, 375 p.
86. **Montes, A., Clay, A., Carlson, A., Moore, H. C.** Effectiveness of Meditation on Perceived Stress and Mindfulness. – Regents of the University of Minnesota, Vol. 8, pp. 12-16.

87. **Mrozek, K.** Teacher Stress Presentation. 2005, [<http://www.cedu.niu.edu/~shumow/itt/teacher%20stress.pdf>]. 03.12.2013.
88. **Munz, D. C., Kohler, J. M., Greenberg, C. I.** Effectiveness of a Comprehensive Worksite Stress Management Program: Combining Organizational and Individual Interventions. – *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, No. 1, 2001, pp. 49-62.
89. **Murphy, L. R.** Workplace interventions for stress reduction and prevention. New York: Wiley, 1988, 39 p.
90. OECD uuringu järgi on Eesti õpetajad vanad. – *Eesti Päevaleht*, 15. juuli 2013. [<http://epl.delfi.ee/news/eesti/oecd-uuringu-jargi-on-eesti-opetajad-vanad.d?id=66441646>]. 25.03.2014
91. **Okeke, C. I. O., Dlamini, C. C.** An empirical study of stressors that impinge on teachers in secondary schools in Swaziland. – *South African Journal of Education*. Vol. 33, No. 1, 2013, pp. 1-12.
92. **Osula, K.** Andmeanalüüs: statistiline andmestik ja kirjeldav statistika. Konspekt. Tallinna Ülikool, 2010, 24 lk.
93. **Papp, Ü. M., Kütt, R.** Soolist ebavõrdsust märgatakse, probleemiks aga ei peeta ja lahendusi ei teata. 2012. [[http://www.enu.ee/lisa/465\\_Eesti%20opetajate%20hoiakud%20ja%20arvamused%20seoses%20soolise%20vordoiguslikkusega.pdf](http://www.enu.ee/lisa/465_Eesti%20opetajate%20hoiakud%20ja%20arvamused%20seoses%20soolise%20vordoiguslikkusega.pdf)]. 24.01.2014.
94. **Parker, D. F., DeCotiis, T. A.** Organizational Determinants of Job Stress. – *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol. 32, 1983, pp. 160-177.
95. **Partin, R. L.** The Classroom Teacher's Survival Guide: Practical Strategies, Management Techniques and Reproducibles for New and Experienced Teachers. San Francisco: John Wiley & Sons, 2009, 384 p.
96. **Pithers, R. T., Soden, R.** Person-environment fit and teacher stress. – Routledge. 1999, Vol. 41 No. 1, pp. 51-61.
97. **Quick, J. C., Quick, J. D.** Organizational stress and preventive management. Washington: McGraw-Hill, 1984, 346 p.
98. **Rahman, R. A., Darus, N. B. M., Husain, K. B., Adnan, H. B., Zainudin, M. Z. B., Rahman, N. W. B., Sa'ari, J. B.** Occupational Stress Influence Factors on

- Developing Training Needs and Performance Enhancement of SMEs in Melaka. – eCanadian Journal of Business and Economics, Vol. 1, No. 1, 2012, pp. 23-42.
99. **Rajarajeswari, S.** Work Stress Among Arts College Faculty in Madurai – An Empirical Study. – Indian Journal of Research, Vol. 3, No. 4, 2013, pp. 245-247.
  100. **Redfern, D. C., Rees, C. J., Rowlands, K. E.** Occupational stress: consensus or divergence? A challenge for training and development specialists. – Industrial and Commercial Training, Vol. 40, No. 6, 2008, pp. 287-294.
  101. **Rehman, M., Mahmood, A. K. B., Salleh, R., Amin, A.** Review of Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior. – International Proceedings of Economics Development and Research, Vol. 3, 2011, pp. 223-227.
  102. **Roby, E. K.** The Efficacy of a Burnout Intervention Group Within a Population of Clinical Psychology Students. Ann Arbor: ProQuest, 2008, 107 p.
  103. **Ross, G. F.** Career Stress Responses Among Hospitality Employees. – Annals of Tourism Research, Vol. 24, No. 1, 1997, pp. 41-51.
  104. **Russell, J.** Stress Free Teaching: A Practical Guide to Tackling Stress in Teaching, Lecturing and Tutoring. London: Routledge, 2000, 155 p.
  105. **Saar, J.** Gümnaasiume jääb Tartus vähemaks. – Postimees, 4. juuli 2011, [<http://tartu.postimees.ee/487798/gumnaasiume-jaab-tartus-vahemaks>]. 15.01.2014.
  106. **Saleendran, P. T., Latha, D. S.** A Study on Stress Level and its Influencing Factors Among Female Teachers in self Financing Schools. – Indian Journal of Research, Vol. 1, No 11, 2012, pp. 100-103.
  107. **Samad, N. I. A., Hashim, Z., Moin, S., Abdullah, H.** Assessment of Stress and Its Risk Factors among Primary School Teachers in the Klang Valley, Malaysia. – Global Journal of Health Science, Vol. 2, No. 2, 2010, pp. 163-171.
  108. **Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringu Keskus, 2010, 80 lk.
  109. Signs and Symptoms. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/signsandsymptoms.htm>]. 01.10.2013.
  110. **Smith, A., Brice, C., Collins, A., Matthews, V., McNamara, R.** The scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job. Cardiff: Health and Safety Executive, 2000, 61 p.

111. **Smith, D., Bar-Eli, M.** Essential Readings in Sport and Exercise Psychology. Leeds: Human Kinetics, 2007, 522 p.
112. **Spindler, M.** A Description of the Role Stress Experienced by Career and Technical Educators. State University of New York at Oswego, 2010, 13 p.
113. **Stafyla, A., Kaltsidou, G., Spyridis, N.** Gender differences in work stress, related to organizational conflicts and organizational constrains: An empirical research. – International Journal of Economic Sciences and Applied Research, Vol. 6., No. 1, 2013, pp. 91-101.
114. **Stauffer, S. D., Mason, E. C. M.** Addressing Elementary School Teachers' Professional Stressors: Practical Suggestions for Schools and Administrators. -- Educational Administration Quarterly, Vol. 49, No. 809, 2013, pp. 809-837.
115. **Stellman, J. M.** Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Geneva: International Labour Organization, 1998, 4230 p.
116. **Stranks, J.** Stress at Work. Burlington: Routledge, 2005, 256 p.
117. **Tabassum, S.** Occupational Stress among Employees of Public and Private Insurance Sector: A Comparative Study. – Amity Global Business Review, Vol. 8, No. 3, 2013, pp 80-91.
118. Teachers Assurance stress and wellbeing research. Teacher Assurance. 2013. [<https://www.teachersassurance.co.uk/documents/2013/09/stress-and-wellbeing-research.pdf>]. 24.01.2014.
119. **Tolbert, M. D.** No Teacher Left Behind: A Predictive Model of Teacher Stress and Coping. Ann Arbor: ProQuest LLC, 2007, 164.
120. **Tomayko, M. C.** An Examination of the Working Conditions, Challenges, and Tensions Experienced by Mathematics Teachers. Ann Arbor: ProQuest LLC, 2007, 223 p.
121. **Travers, C. J., Cooper, C. L.** Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession. London: Routledge, 1996, 232 p.
122. **Trayambak, S., Kumar, P., Jha, A. N.** A Conceptual Study on Role Stressors, their impact and Strategies to manage Role Stressors. – Journal of Business and Management, Vol. 4, No. 1, 2012, pp. 44-48.
123. **Troman, G., Woods, P.** Primary Teachers' Stress. London: Routledge, 2001, 176 p.

124. **Turner, K., Reynolds-May, M. F., Zitek, E. M., Tisdale, R. L., Carlisle, A. B., Westphal, L. M.** Stress and Anxiety Scores in First and Repeat IVF Cycles: A Pilot Study. – PLoS ONE, Vol. 8, No. 5, 2013 pp 1-6.
125. Tööstressi kaardistamine. Tööinspeksioon. [<https://www.stressivastu.ee/hse/Juht/>]. 03.12.2013a.
126. Tööstressi tagajärjed. Tööinspeksioon. [<http://www.stressivastu.ee/index.-php?id=69/>]. 03.12.2013b.
127. **Yahaya, A., Hashim, S., Tee, S. K.** Occupational stress among technical teachers in technical school in Johore, Malacca and Negeri Sembilan. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository, 2006, 9 p.
128. **Yahaya, N., Yahaya, A., Ma'alip, H., Hashim, S., Alwee, S. N. A.** The Predictor of external environment, occupational stress, job satisfaction and intent to leave towards organizational commitment. – Archives Des Sciences, Vol. 65, No. 3, 2012, pp. 113-135.
129. **Yusoff, R. B. M., Khan, A., Azam, K.** Job Stress, Performance and Emotional Intelligence in Academia. – Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 3., No. 6, 2013, pp. 1-8.

# LISAD

**Lisa 1.** Erinevate autorite käsitlused tööstressoritest ja nende liigitamisest

Autorid	Tööstressorite kategooriad (võimalike stressoritega)	Autorid, kes on viidanud sellele käsitlusele
Quick, J. C., J. D. (1984: 152)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ülesannetega seotud nõudmised (amet, turvalisus, töökoormus);</li> <li>füüsilised nõudmised (temperatuur, töökoha disain);</li> <li>roll (rolli mitmemõttelisus ja –konflikt);</li> <li>suhetega seotud nõudmised (grupi surve, juhtimisstiil, isikupära).</li> </ul>	Griffin, Moorhead (2011: 181), Chandraiah <i>et al.</i> (2003: 6), Levinson (2004: 248), Agyemang, Arkorful (2013: 38), Ross (1997: 42).
Cooper, Marshall 1976: 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>töö olemus (töö ala- või ülekoormus, viletsad töötingimused, ajaline surve);</li> <li>roll (rollikonflikt ja –mitmemõttelisus, vastutus, osavõtmatus otsuste tegemisel);</li> <li>karjääri arendamine (üle- või alaedutamine, vähene turvatunne);</li> <li>tööalased suhted (viletsad suhted ülemuse ja kolleegidega, raskused vastutuse delegeerimisega);</li> <li>organisatsioonikultuur ja –kliima (vähene konsultatsioon, töökoha poliitika).</li> </ul>	Stranks (2005: 22), Babatunde (2013: 76), Parker, DeCotiis (1983: 166), Trayambak <i>et al.</i> (2012: 44), Yusoff <i>et al.</i> (2013: 2), Beheshtifar, Nazarian (2013: 649), Rajarajeswari (2013: 245), Rahman <i>et al.</i> (2012: 25-26).
McShane (1995: 120-121)	<ul style="list-style-type: none"> <li>füüsiline keskkond (müra, ebapiisav valgus ja ohutus);</li> <li>roll (rollikonflikt ja –mitmemõttelisus, töö üle- ja alakoormus, ülesannetega seotud häirivad omadused);</li> <li>suhted tööol (konfliktid juhi ja töökaaslastega);</li> <li>organisatsioon (muutused).</li> </ul>	Rehman <i>et al.</i> (2011: 225), Yahaya <i>et al.</i> (2012: 115), Adjei (2009: 24), Long <i>et al.</i> (2013: 84), Dr-Ing (2011: 76).
HSE (2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>töoga seotud nõuded (töö üle- või alakoormus, sobimatu töötempo ning –aeg, töökeskkond);</li> <li>kontroll (vähe otsustusõigust oma töö korraldamisel);</li> <li>juhipoolne toetus (ebapiisav juhipoolne abi tööga seotud probleemide korral);</li> <li>töökaaslaste poolne toetus (ebapiisav abi kolleegide poolt);</li> <li>roll (rolli mitmemõttelisus ja –konfliktid);</li> <li>suhted tööol (pingelised suhted, kiusamine ja vägivald tööol);</li> <li>muutuste juhtimine (vähene kaasatus ja informeeritus tööol esinevate muutuste kohta).</li> </ul>	Cooper, Langan-Fox (2011: 347-349), Stranks (2005: 119), Seppo <i>et al.</i> (2010: 19-22), Cousins <i>et al.</i> (2004: 116-134), Gail, Stephen (2010: 415-424), Kinman, Wray (2013: 5-39), Mkumbo (2014: 2-8), Redfern <i>et al.</i> (2008: 288-292), Houdmont <i>et al.</i> (2012: 184-185).

Allikas: (autori koostatud Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper, Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...2013* põhjal).

## Lisa 2. Tööstressorite grupeerimise võimalused

J. D. ja J. D. Quick (1984)	Cooper ja Marshall (1976)	McShane (1995)	HSE (2004)
<b>Roll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rolli mitmemõttelisus,</li> <li>• rollikonflikt.</li> </ul>	<b>Roll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rolli mitmemõttelisus,</li> <li>• rollikonflikt,</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vähe vastutust,</li> <li>• osavõtmatus otsuste langetamisel.</li> </ul>	<b>Roll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rolli mitmemõttelisus,</li> <li>• rollikonflikt,</li> </ul>	<b>Roll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rolli mitmemõttelisus,</li> <li>• rollikonflikt.</li> </ul>
<b>Ülesannetega seotud nõuded:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö üle- ja alakoormus,</li> <li>• ameti iseärasused,</li> <li>• vähene turvalisus.</li> </ul>	<b>Karjääri arendamine:</b> üle- või alaedeutamine, vähene turvatunne. <b>Töö olemus:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö ala- või ülekoormus,</li> <li>• ajaline surve,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• töö üle- ja alakoormus,</li> <li>• ülesannetega seotud häirivad omadused.</li> </ul>	<b>Kontroll:</b> vähe otsustusõigust oma töö üle. <b>Töoga seotud nõudmised:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö üle- või alakoormus,</li> <li>• sobimatu töötempo ning –aeg,</li> </ul>
<b>Füüsilised nõudmised:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• temperatuur,</li> <li>• töökoha disain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• viletsad töötingimused.</li> </ul>	<b>Füüsiline keskkond:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• müra,</li> <li>• ebapiisav valgus,</li> <li>• ohutus pole tagatud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• töökeskkond.</li> </ul>
<b>Suhetega seotud nõudmised:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• grupi surve,</li> <li>• juhtimisstiil,</li> <li>• isikupära.</li> </ul>	<b>Töölased suhted:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• viletsad suhted ülemuse ja kolleegidega,</li> <li>• raskused vastutuse delegeerimisega.</li> </ul>	<b>Suhted tööl:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• konfliktid juhi ja töökaaslastega</li> </ul>	<b>Suhted tööl:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pingelised suhted, kiusamine ja vägivald.</li> </ul> <b>Juhipoolne vähene toetus ja abi.</b> <b>Töökaaslaste poolne ebapiisav toetus.</b>
	<b>Organisatsioonikultuur ja –kliima:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vähene konsultatsioon,</li> <li>• töökoha poliitika.</li> </ul>	<b>Organisatsioon:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erinevate muutuste läbiviimine</li> </ul>	<b>Muutuste juhtimine:</b> vähene kaasatus ja informeeritus tööl esinevate muutuste kohta.

Allikas: (autori koostatud Quick, J. C., J. D. 1984: 152; Cooper, Marshall 1976: 12; McShane 1995: 120-121; *Management...*2013 põhjal).

**Lisa 3.** Traversi ja Cooperi uuringust ilmnunud põhilised õpetajate tööstressorid

Stressorite grupp	Võimalikud stressorid
Õpilaste mõju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Õpilaste poolne sõnadega ründamine</li> <li>• Distipliini hoidmine</li> <li>• Käitumisprobleemide lahendamine</li> <li>• Õpilaste poolne õpetaja võimekuse testimine</li> <li>• Vähe motiveeritud õpilased</li> <li>• Õpilaste vahelise vägivalda tunnistajaks olemine</li> <li>• Lapsevanemate hoolimatu suhtumine</li> <li>• Füüsiline rünnak õpilase poolt</li> </ul>
Kooli juhtimine/ struktuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähene kaasatus otsuste langetamisse</li> <li>• Ebapiisav juhupoolne toetus</li> <li>• Töötajate vahelised suhtlusprobleemid</li> <li>• Vähe vastutust koolis</li> <li>• Koolisisene rivaalitsemine töötajate vahel</li> <li>• Ebapiisavad võimalused oma tööd ise korraldada</li> </ul>
Liiga palju õpilasi klassis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raske luua sidet kõigi õpilastega</li> </ul>
Muutused haridussüsteemis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ametiga seotud muutused</li> <li>• Vähe infot muutuste tagajärgede kohta</li> </ul>
Õpetajate hindamine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lapsevanemate kõrged nõudmised õpetajatele</li> <li>• Koolipoolne akadeemiline surve</li> </ul>
Probleemid seoses oma töö juhtimisega	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei mõisteta, kui suure pinge all õpetajad töötavad</li> <li>• Erinevate olukordadega kohanemine</li> </ul>
Ebapiisavad karjääri edendamise võimalused	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähe võimalusi saada ametikõrgendust</li> <li>• Madal töötasu suure töökoormuse kohta</li> <li>• Ebapiisav valitsuse toetus</li> </ul>
Kolleegide asendamine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuleb õpetada teemasid, millest pole endal piisavalt hea ülevaade</li> <li>• Asendamise tulemusena veelgi suuremad klassid</li> </ul>
Ebapiisav turvalisus tööl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oht kaotada töö</li> <li>• Ametiga seotud ohud (nt füüsiline ja vaimne vägivald õpilaste poolt)</li> </ul>
Õpetajarolli mitmemõttelisus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmatuse, kui suur on vastutuse ulatus</li> <li>• Segaselt defineeritud töökorralduspõhimõtted</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud Travers, Cooper 1996: 37-38 põhjal).

**Lisa 4.** Howardi ja Johnsoni uuringust ilmnenuid põhilised õpetajate tööstressorid

Stressorite grupid	Võimalikud stressorid
Õpilaste mõju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Õpilaste madal motiveeritus</li> <li>• Käitumisprobleemidega õpilased</li> <li>• Erinevatest kultuuridest ja sotsiaalsetest gruppidest õpilased</li> </ul>
Ajasurve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebapiisav aeg ettevalmistuseks</li> <li>• Liiga palju nõudmisi</li> </ul>
Roll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollikonfliktid</li> <li>• Rolli mitmemõttelisus</li> <li>• Muutused haridussüsteemis ja õpetaja rollis</li> <li>• Üha uued nõudmised vastava väljaõppeta</li> <li>• Palju lisatööd</li> </ul>
Viletsad töötingimused	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viletsad töövahendid</li> <li>• Liiga palju õpilasi klassis</li> <li>• Liiga suur lärm</li> <li>• Geograafiliselt isoleeritud kooli asukoht</li> </ul>
Otsustamise protsess	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jäik struktuur</li> <li>• Võimu koondumine juhtkonna kätte</li> </ul>
Halvad suhted kolleegidega	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähe usaldust töökaaslaste vahel</li> <li>• Vähe koostööd</li> <li>• Võistlus õpetajate vahel</li> </ul>
Vilets endapoolne kohanemine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähe julgustamist teiste kooli töötajate poolt</li> </ul>
Lisastressorid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negatiivne ühiskonna poolne suhtumine õpetajate tööse ja koolidesse</li> <li>• Isiklikud probleemid, näiteks halvad elamistingimused ja suhted väljaspool kooli</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud Howard, Johnson 2004: 415-416 põhjal).

**Lisa 5.** Näited tööstressi ja stressorite tajumisest sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest andmetest

Tunnus	Väide	Autorid, kes sellise tulemuseni jõudsid
Sugu	Naised tajuvad rohkem stressi.	Klaasen, Chiu (2010: 747); Chaplain (2008: 206); <i>Antoniou et al.</i> (2006: 685).
	Mehed tajuvad rohkem stressi.	Eresi, Atanasoska (2011: 62); Aftab, Khatoon (2012: 169); Stafyla <i>et al.</i> (2013: 97).
	Meeste ja naiste stressi tajumise vahel pole erinevusi.	Yahaya <i>et al.</i> (2006: 8), Darmody, Smyth (2011: 27).
	Mehed tajuvad vähem juhtide ja töökaaslaste toetust.	Balay, Ipek (2010: 374); Kinman, Wray (2013: 33).
	Meestel on rohkem probleeme konfliktidega toimetulekuga ja rolli selgusega.	Stafyla <i>et al.</i> (2013: 97).
Vanus	40ndates aastates õpetajatel on kõrgem stressitase.	Darmody, Smyth (2011: 33).
	30-40-aastastel töötajatel on oluliselt kõrgem stressitase.	Mahmood <i>et al.</i> (2013: 538).
	Vanus ei mõjuta stressitaset.	Yahaya <i>et al.</i> (2012: 7); Käesel (2010: 44-45).
	Kuni 30 aastaste õpetajate jaoks on probleemsem ebaselge roll.	Spindler (2010: 6-7); Kinman, Wray (2013: 33); Chandraiah <i>et al.</i> (2003: 8).
Tööstaaž	Kuni 5 aastase tööstaažiga õpetajatel on madalam tööstressi tase.	Darmody, Smyth (2011: 40).
	Kõrgema tööstaažiga õpetajatel on madalam stressitase.	Fisher (2011: 25).
	11-15-aastase tööstaažiga õpetajate tööstressi tase on kõrgem.	Antoniou <i>et al.</i> (2006: 354).

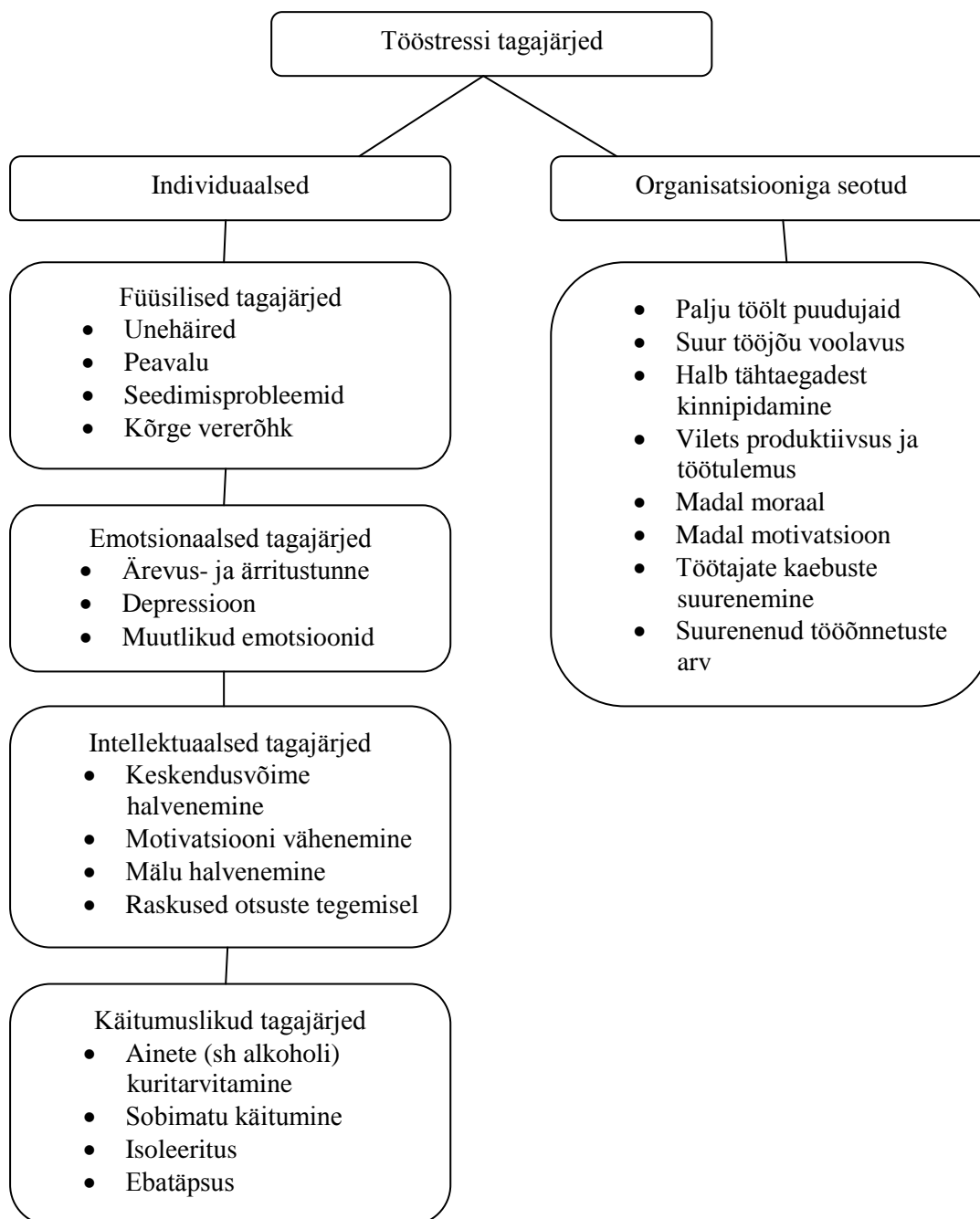
Allikas: (autori koostatud).

**Lisa 6.** Tööstressi tagajärjed Tööstressi portaali käsitlemise järgi

Tagajärjed indiviidi jaoks	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Südame-veresoonkonnahaigused</li> <li>• Ärevushäired, depressioon ja posttraumaatiline stressisündroom</li> <li>• Maohaavandid</li> <li>• Ainevahetushäired</li> <li>• Luu- ja lihaskonnavaevused</li> <li>• Suitsetamine</li> <li>• Liigne alkoholitarbimine</li> <li>• Narkootikumide tarbimine</li> <li>• Vähene liikumine ja istuv eluviis</li> <li>• Ebatervislik toitumine</li> </ul>
Tagajärjed organisatsiooni jaoks	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajate vähene loovus, madal töövõime ja vähene pühendumine</li> <li>• Kõrge töövõimetuse tase</li> <li>• Suur personalivoolavus</li> <li>• Suurenenud tööõnnetusrisk</li> <li>• Kvaliteediprobleemid, mis viivad omakorda klientide rahulolematusest tulenevate kuludeni</li> </ul>
Tagajärjed ühiskonna jaoks	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressis töötaja võib valada pinget välja oma lähedaste ja kaaskodanike peale, suurendades agressiivsust ühiskonnas laiemalt</li> <li>• Kannatab ühiskonna tootlikkus</li> <li>• Tööstressiga seotud kulud kannab suure osas üldine ravikindlustussüsteem</li> <li>• Kui töötaja ei ole stressi tõttu võimeline enam tööle naasma, kannab kulutusi pensionisüsteem</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud Tööstressi...2013b põhjal).

**Lisa 7.** Tööstressi tagajärjed Cambridge'i Ülikooli käsitlese järgi



Allikas: (autori koostatud *Effects...*2009 põhjal).

**Lisa 8.** Tööstressi ennetamise ja vähendamise võimalused HSE käsitlemise järgi

Töölased nõudmised	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriseerida tööülesanded, välja jätta ebavajalik, etteteatamine kiire ja tähtsa töö puhul.</li> <li>• Töötajate oskused ja võimed vastavad nende tööülesannetele, vajadusel pakkuda koolitusi.</li> <li>• Töö planeeritakse nii, et töötajad oleksid suutelised ülesandeid täitma.</li> <li>• Töötajate arvamusi ja hinnanguid nende töökeskkonna suhtes võetakse arvesse.</li> </ul>
Kontroll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töökorraldus arutatakse töötajatega läbi.</li> <li>• Võimaluse korral saavad töötajad ise oma töötempo valida.</li> <li>• Töötajatel on võimalik kaasa rääkida puhkepauside tegemise osas.</li> <li>• Töötajaid julgustada kasutama oma oskusi ja võimeid ning näitama üles initsiatiivi.</li> <li>• Võimaluse korral toetatakse töötajate arengut ja uute oskuste omandamist, mis võimaldaks neil organisatsioonis pidevalt tööalaselt edasi areneda.</li> </ul>
Juhtide ja töökaaslaste toetus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajaid toetatakse ja julgustatakse ka siis, kui midagi valesti läheb.</li> <li>• Soodustatakse töö ja eraelu tasakaalu.</li> <li>• Organisatsioonis on poliitika ja protseduurid töötajatele piisava toetuse pakkumiseks.</li> <li>• Töötajaid teavad, millised on pakutavad toetussüsteemidest ning kuidas ja millal on võimalik neid kasutada.</li> <li>• Töötajatele antakse regulaarselt konstruktiivset tagasisidet.</li> </ul>
Suhted töö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pakkuda töötajatele suhtlemisoskuste koolitust.</li> <li>• Sisse seada tõhus süsteem kiusamise ja ahistamise vältimiseks.</li> <li>• Töötajatel on võimalik lubamatu käitumisega seotud intsidentidest teavitada ning seda julgustatakse.</li> <li>• Juhtidel on oskused, ressursid ja toetus lubamatu käitumisega toimimiseks.</li> </ul>
Roll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajatele esitatavad nõuded on omavahel kooskõlas.</li> <li>• Informatsiooni piisavus, mis võimaldab töötajatel oma rolli ja vastutust mõista.</li> <li>• Töötajatele esitatavad nõuded on võimalikult selged.</li> <li>• Töötajatele peab olema loodud võimalus tõstatada ebakindluse või vastukäivate rollide ja vastutusega seotud probleeme.</li> </ul>
Muutuste juhtimine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajatel on õigeaegne infot, mis võimaldab neil mõista, millised muutused hakkavad toimuma.</li> <li>• Töötajatelt küsitakse muutuste kohta nõu ja pakutakse neile võimalust muutuste planeerimist mõjutada.</li> <li>• Töötajad on teadlikud nende tööd puudutavate muutuste võimalikust mõjust, vajadusel neid koolitatakse.</li> <li>• Töötajad on teadlikud muutuste ajakavast ning nad saavad muutuste mõistmiseks vajaminevat abi.</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud *Management...*2013 põhjal).

**Lisa 9.** Tartu põhiharidust, põhi- ja üldkeskharidust ning üldkeskharidust andvad koolid

Põhiharidust andvad koolid	Tartu Forseliuse Kool, Tartu Kesklinna Kool, Tartu Mart Reiniku Kool, Tartu Raatuse Kool, Tartu Veeriku Kool; hariduslike erivajadustega lastele: Tartu Maarja Kool, Tartu Kroonuaia Kool
Põhi- ja üldkeskharidust andvad koolid	Miina Härma Gümnaasium, Tartu Descartes'i Lütseum, Tartu Herbert Masingu Kool, Tartu Karlova Gümnaasium, Tartu Kivilinna Gümnaasium, Tartu Kommertsgümnaasium, Tartu Kunstigümnaasium, Tartu Tamme Gümnaasium, Tartu Täiskasvanute Gümnaasium; vene õppkeelega: Tartu Annelinna Gümnaasium, Tartu Vene Lütseum
Üldkeskharidust andvad koolid	Hugo Treffneri Gümnaasium, Tartu Jaan Poska Gümnaasium

Allikas: (autori koostatud Tartu koolid...2013 põhjal).

**Lisa 10.** Tartu koolide juhtidele saadetud e-mail

Lugupeetud x kooli direktor/ õppealajuhataja!

Olen Tartu Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilane ja uurin Tartu koolide õpetajate tööstressi taset ja põhjuseid. Selle raames viin läbi veebipõhise tööstressi teemalise küsitluse Tartu koolide õpetajate seas, andmeid kasutan oma lõputöös. Seoses sellega on mul Teile küsimus: kas annate nõusoleku ja oleksite nõus edastama küsimustiku x kooli õpetajatele?

Juhul, kui annate nõusoleku, palun edastage e-maili all servas olev kiri õpetajatele. Vastamiseks on aega kuni novembri lõpuni ja loodan saada võimalikult palju vastuseid, tagamaks uuringu usaldusväärsus. Uuringus osalenud koolidel on võimalik tulemustega tutvuda 2014. aasta juunikuus.

Palun teavitage mind oma nõusolekust või keeldumisest e-maili teel.

Täna Teid!

Lugupidamisega

Elis Ruus

**Lisa 11.** Uuringus osalenud koolide õpetajatele saadetud kaaskiri

Lugupeetud x kooli õpetaja!

Olen Tartu Ülikooli majandusteaduskonna 3. kursuse tudeng Elis Ruus ja viin läbi tööstressi teemalist uuringut Tartu koolide õpetajate seas. Seoses sellega palun Teil täita küsimustiku, mille leiata selle lingi alt: <http://goo.gl/.....> . Vastata on võimalik kuni 30. novembrini 2013.

Küsimustik koosneb kahest sisulisest osast ja taustaandmete osast. Suurem osa küsimusi on valikvastusega ning vastamiseks kulub umbes 15 minutit. Tulemused üldistatakse Tartu koolidele, kuid soovi korral on uuringus osalenud koolil võimalik tutvuda ka oma kooli andmetega ja võrrelda neid Tartu koolide koondandmetega.

Teie vastused on väga olulised, kuna neile tuginedes on võimalik välja selgitada peamised probleemid. Probleemidest lähtudes töötatakse välja ettepanekud, mille rakendamine aitaks õpetajate tööstressi taset alandada. Ettepanekud edastatakse uuringus osalenud koolidele ja loodetavasti annab nende rakendamine positiivseid tulemusi.

Täna Teid panuse eest!

**Lisa 12.** Ülevaade Tartu koolide õpetajate sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp	Vastanute arv	Vastanute osakaal (%)
Sugu	Mees	18	13,7
	Naine	113	86,3
Vanus	Kuni 30 aastat	15	11,5
	31-45 aastat	54	41,2
	46-60 aastat	57	43,5
	61 ja enam aastat	5	3,8
Haridus	Bakalaureusekraad	25	19,1
	Magistrikraad	106	80,9
Ametijärk	Nooremõpetaja	8	6,1
	Õpetaja	81	61,8
	Vanemõpetaja	28	21,4
	Õpetaja-metoodik	14	10,7
Tööstaaž õpetajana	Kuni 5 aastat	18	13,7
	6-15 aastat	41	31,3
	16-20 aastat	19	14,5
	21 ja enam aastat	53	40,5
Tööstaaž koolis	Kuni 5 aastat	26	19,8
	6-15 aastat	54	41,2
	16-20 aastat	16	12,2
	21 ja enam aastat	35	26,7
Klassijuhatamine	Jah	69	52,7
	Ei	62	47,3

Allikas: (autori koostatud küsitlusankeedi vastuste põhjal).

### Lisa 13. Ankeetküsitlus

Lugupeetud õpetaja!

Olen Tartu Ülikooli majandusteaduskonna 3. kursuse üliõpilane Elis Ruus ja kirjutan lõputöö teemal „Tööstressi põhjused ja vähendamine Tartu koolide õpetajate näitel“. Oleksin väga tänulik, kui leiaksite 15-20 minutit, et vastata tööstressi teemalisele küsimustikule. Küsitlus koosneb kahest sisulisest osast ja taustaandmete osast.

Teie vastused on väga olulised, kuna need aitavad välja selgitada Tartu koolide õpetajate tööstressi taset ja stressoreid ehk stressi põhjuseid. Tuginedes Teie vastustele, on võimalik välja töötada ettepanekud õpetajate tööstressi vähendamiseks. Minu lõputöö tulemustega on võimalus tutvuda kõigil uuringus osalenud koolidel.

Täna Teid vastuste eest!

#### 1. osa

**Palun vastake järgnevatele väidetele, lähtudes oma praegustest töökohast.**

**5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi**

Ma tean, mida minult tööl oodatakse.	5	4	3	2	1
Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi.	5	4	3	2	1
Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist.	5	4	3	2	1
Ma tean, mida teha, et oma tööülesanded täita.	5	4	3	2	1
Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega.	5	4	3	2	1
Mulle esitatud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada.	5	4	3	2	1
Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind.	5	4	3	2	1
Saan oma tööle toetavat tagasisidet.	5	4	3	2	1
Ma pean töötama väga intensiivselt.	5	4	3	2	1
Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida.	5	4	3	2	1
Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused.	5	4	3	2	1
Pea jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd.	5	4	3	2	1
Ma tean, mis on minu töökoha eesmärgid ja ülesanded.	5	4	3	2	1
Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu.	5	4	3	2	1
Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan.	5	4	3	2	1
Ma ei saa teha piisavalt puhkepause.	5	4	3	2	1
Ma mõistan, kuidas minu töö seostub kooli üldiste eesmärkidega.	5	4	3	2	1

## Lisa 13 järg

### 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi

Tunnen survet ületundide tegemiseks.	5	4	3	2	1
Ma saan ise otsustada, mida ma tööil teen.	5	4	3	2	1
Ma pean töötama väga kiiresti.	5	4	3	2	1
Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist.	5	4	3	2	1
Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud.	5	4	3	2	1
Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada.	5	4	3	2	1
Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan.	5	4	3	2	1
Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas ma töötan.	5	4	3	2	1
Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööil tehtavate ümberkorralduste kohta.	5	4	3	2	1
Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida ma väärin.	5	4	3	2	1
Tööil tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi.	5	4	3	2	1
Kui miski mind tööil häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida.	5	4	3	2	1
Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada.	5	4	3	2	1
Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme.	5	4	3	2	1
Ma tean, mida tööil tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad.	5	4	3	2	1
Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse.	5	4	3	2	1
Suhted töökohal on pingelised.	5	4	3	2	1
Minu otsene juht innustab mind tööalasel.	5	4	3	2	1

## 2. osa

Alljärgnevale küsimustele vastake palun nii, et vastus iseloomustaks kõige täpsemini Teie tundeid ja mõtteid viimase kuu aja jooksul.

5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse

### Kui tihti olete Te viimase kuu jooksul ...

... endast välja läinud mõne ootamatu sündmuse tõttu?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te ei ole enam ise oma saatuse peremees?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te olete närviline ja pinges?	5	4	3	2	1
... suutnud üle olla igapäevastest pisitülidest ja -näaklustest?	5	4	3	2	1
... tundnud, et tulete edukalt toime igasuguste ebaseadmisega, mis võivad Teie elus tekkida?	5	4	3	2	1
... olnud kindel, et suudate oma isiklike probleemidega toime tulla?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Teie elu läheb nii, nagu Te tahate?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te ei saa enam hakkama kõigi nende ülesannetega, mida Te olete ette võtnud?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te suudate üle olla Teid ärritavatest teguritest?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te saate oma ülesannetega hästi hakkama?	5	4	3	2	1

### Lisa 13 järg

#### 5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse

... läinud endast välja millegi pärast, mis Teist ei sõltunud?	5	4	3	2	1
... leidnud end mõtlemast ülesannetele, mida Te peate tegema?	5	4	3	2	1
... tundnud, et olete oma aja peremees?	5	4	3	2	1
... tundnud, et Te ei suuda enam üle pea kasvavate raskustega toime tulla?	5	4	3	2	1
... tundnud, et raskemad ajad on Teie jaoks juba möödas?	5	4	3	2	1
... tundnud, et võitluses oma probleemidega olete täiesti üksi?	5	4	3	2	1
... tundnud, et olete jõuetu oma probleeme lahendama?	5	4	3	2	1
... tundnud, et see, milliseks kujuneb Teie elu, sõltub ainult Teist endast?	5	4	3	2	1

#### Kui kõrgeks hindate Te oma tööalase stressi taset?

- väga kõrgeks  üsna kõrgeks  keskmiseks  üsna madalaks  väga madalaks

#### Palun nimetage kolm peamist stressi tekitajat, lähtudes oma tööst.

- 1).....  
2).....  
3).....

### 3. osa

#### Taustaandmed

##### Millises Tartu koolis õpetajana töötate?

- Hugo Treffneri Gümnaasium  
 Tartu Descartes'i Lütseum  
 Tartu Herbert Masingu Kool  
 Tartu Kivilinna Gümnaasium  
 Tartu Kommertsgümnaasium  
 Tartu Kunstigümnaasium  
 Tartu Mart Reiniku Kool  
 Tartu Tamme Gümnaasium  
 Tartu Veeriku Kool

##### Sugu:

- mees  naine

##### Vanus:

- kuni 30 aastat  31-45 aastat  46-60 aastat  61 ja enam aastat

**Lisa 13 järg**

**Haridus:**

- keskharidus    bakalaureusekraad    magistrikraad    doktorikraad  
 muu.....

**Ametijärk:**

- nooremõpetaja    õpetaja    vanemõpetaja    õpetaja-metoodik

**Tööstaaž õpetajana:**

- kuni 5 aastat    6-15 aastat    16-20 aastat    21 ja enam aastat

**Tööstaaž Hugo Treffneri Gümnaasiumis:**

- kuni 5 aastat    6-15 aastat    16-20 aastat    21 ja enam aastat

**Kas olete klassijuhataja?**

- Jah    Ei

**Täna Teid vastuste eest!**

**Lisa 14.** Tajutud stressi skaala väited faktoritesse jaotatuna

Küsimuse algus: kui tihti olete Te viimase kuu jooksul	
Viitab stressile	... endast välja läinud mõne ootamatu sündmuse tõttu?
	... tundnud, et Te ei ole enam ise oma saatuse peremees?
	... tundnud, et Te olete närviline ja pinges?
	... tundnud, et Te ei saa enam hakkama kõigi nende ülesannetega, mida Te olete ette võtnud?
	... läinud endast välja millegi pärast, mis Teist ei sõltunud?
	... leidnud end mõtlemast ülesannetele, mida Te peate tegema?
	... tundnud, et Te ei suuda enam üle pea kasvavate raskustega toime tulla?
	... tundnud, et võitluses oma probleemidega olete täiesti üksi?
	... tundnud, et olete jõuetu oma probleeme lahendama?
Viitab stressi puudumisele	... suutnud üle olla igapäevastest pisitülidest ja -näaklustest?
	... tundnud, et tulete edukalt toime igasuguste ebameeldivustega, mis võivad Teie elus tekkida?
	... olnud kindel, et suudate oma isiklike probleemidega toime tulla?
	... tundnud, et Teie elu läheb nii, nagu Te tahate?
	... tundnud, et Te suudate üle olla Teid ärritavatest teguritest?
	... tundnud, et Te saate oma ülesannetega hästi hakkama?
	... tundnud, et olete oma aja peremees?
	... tundnud, et raskemad ajad on Teie jaoks juba möödas?
	... tundnud, et see, milliseks kujuneb Teie elu, sõltub ainult Teist endast?
Autorid, kes on seda uurimismeetodit rakendanud: Montes <i>et al.</i> (2013: 14-16), Lee, E.-H. (2012: 121-127), Andreou <i>et al.</i> (2011: 3289-3295), Herrero, Meneses (2004: 6-16), Al-Dubai <i>et al.</i> (2014: 8-12), Turner <i>et al.</i> (2013: 2-5), Munz <i>et al.</i> (2001: 51-61).	

Allikas: (autori koostatud Cohen *et al.* 1983: 9-13 põhjal).

**Lisa 15.** HSE tööstressi kaardistaja väited stressorite gruppidesse jaotatuna

Stressorid	Väited
Tööga seotud nõuded	Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist.
	Mulle esitatud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada.
	Ma pean töötama väga intensiivselt.
	Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd.
	Ma ei saa teha piisavalt puhkepause.
	Tunnen survet ületundide tegemiseks.
	Ma pean töötama väga kiiresti.
	Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud.
Kontroll oma töö üle	Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi.
	Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida.
	Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan.
	Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen.
	Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas ma töötan.
	Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada.
Juhtide poolne toetus	Saan oma tööle toetavat tagasisidet.
	Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada.
	Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida.
	Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse.
	Minu otsene juht innustab mind tööalaselt.
Töökaaslaste poolne toetus	Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind.
	Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan.
	Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida ma väärin.
	Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme.
Rolli selgus	Ma tean, mida minult tööl oodatakse.
	Ma tean, mida teha, et oma tööülesanded täita.
	Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused.
	Ma tean, mis on minu töökoha eesmärgid ja ülesanded.
Suhted töökohal	Ma mõistan, kuidas minu töö seostub kooli üldiste eesmärkidega.
	Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega.
	Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu.
	Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist.
Suhted töökohal on pingelised.	

### Lisa 15 järg

Stressorid	Väited
Muutuste juhtimine	Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta.
	Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi.
	Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad.
Autorid, kes on seda uurimismeetodit rakendanud: Cousins <i>et al.</i> (2004: 127-134), Gail, Stephen (2010: 415-424), Kinman, Wray (2013: 12-35), Mkumbo (2014: 9-10), Redfern <i>et al.</i> (2008: 288-292), Houdmont <i>et al.</i> (2012: 184-185), Tööstressi portaal (Tööstressi...2013a).	

Allikas: (autori koostatud HSE *Management*...2013 põhjal).

**Lisa 16.** Erinevused tööstressi taseme hindamisel sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp (n=vastanud)	K	SH	Mann-Whitney U/ Kruskal-Wallis test (p)
Sugu	Mehed (n=18)	2,22	0,81	0,01*
	Naised (n=113)	1,70	0,80	
Vanus	Kuni 30 aastat (n=15)	1,80	0,94	0,00*
	31-45 aastat (n=54)	1,41	0,57	
	46-60 aastat (n=57)	2,09	0,85	
	61 ja enam aastat (n=5)	2,00	1,00	
Haridustase	Bakalaureusekraad (n=25)	1,72	0,84	0,70
	Magistrikraad (n=106)	1,78	0,82	
Ametijärk	Nooremõpetaja (n=8)	1,63	0,92	0,83
	Õpetaja (n=81)	1,74	0,80	
	Vanemõpetaja (n=28)	1,86	0,85	
	Õpetaja-metoodik (n=14)	1,86	0,86	
Tööstaaž õpetajana	Kuni 5 aastat (n=18)	1,61	0,85	0,00*
	6-15 aastat (n=41)	1,51	0,64	
	16-20 aastat (n=19)	1,58	0,84	
	21 ja enam aastat (n=53)	2,09	0,84	
Tööstaaž koolis	Kuni 5 aastat (n=26)	1,65	0,85	0,15
	6-15 aastat (n=54)	1,72	0,76	
	16-20 aastat (n=16)	1,56	0,81	
	21 ja enam aastat (n=35)	2,03	0,86	

### Lisa 16 järg

Tunnus	Grupp (n=vastanud)	K	SH	Mann-Whitney U/ Kruskal-Wallise test (p)
Klassijuhatajaks olemine	On klassijuhataja (n=69)	1,77	0,83	0,95
	Pole klassijuhataja (n=62)	1,77	0,82	

K- keskmine, SH- standardhälve, p- olulisuse tõenäosus. Skaala 1-3: 1- kõrge/ 2- keskmine/ 3- madal.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 17.** Erinevused faktori „Viitab stressile“ puhul sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp (n=vastanud)	K	SH	Mann-Whitney U/ Kruskal-Wallise test (p)
Sugu	Mehed (n=18)	2,57	0,96	0,08
	Naised (n=113)	2,73	0,59	
Vanus	Kuni 30 aastat (n=15)	2,65	0,50	0,02*
	31-45 aastat (n=54)	2,89	0,61	
	46-60 aastat (n=57)	2,62	0,69	
	61 ja enam aastat (n=5)	2,00	0,48	
Haridus	Bakalaureusekraad (n=25)	2,78	0,56	0,54
	Magistrikraad (n=106)	2,69	0,67	
Ametijärk	Nooremõpetaja (n=8)	2,71	0,55	0,51
	Õpetaja (n=81)	2,76	0,65	
	Vanemõpetaja (n=28)	2,64	0,75	
	Õpetaja-metoodik (n=14)	2,55	0,51	
Tööstaaž õpetajana	Kuni 5 aastat (n=18)	2,62	0,44	0,01*
	6-15 aastat (n=41)	2,87	0,62	
	16-20 aastat (n=19)	3,04	0,68	
	21 ja enam aastat (n=53)	2,50	0,66	
Tööstaaž koolis	Kuni 5 aastat (n=26)	2,63	0,48	0,15
	6-15 aastat (n=54)	2,80	0,64	
	16-20 aastat (n=16)	2,93	0,73	
	21 ja enam aastat (n=35)	2,52	0,72	
Klassijuhatajaks olemine	On klassijuhataja (n=69)	2,81	0,67	0,09
	Pole klassijuhataja (n=62)	2,60	0,62	

Mida madalam keskmine hinnang, seda parem. Skaalal 1-5: 5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse. \*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 18.** Erinevused faktori „Viitab stressi puudumisele“ puhul sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Grupp (n=vastanud)	K	SH	Mann-Whitney U/ Kruskal-Wallise test (p)
Sugu	Mehed (n=18)	3,51	0,89	0,90
	Naised (n=113)	3,66	0,37	
Vanus	Kuni 30 aastat (n=15)	3,65	0,38	0,05*
	31-45 aastat (n=54)	3,51	0,52	
	46-60 aastat (n=57)	3,73	0,42	
	61 ja enam aastat (n=5)	4,02	0,46	
Haridus	Bakalaureusekraad (n=25)	3,54	0,29	0,04*
	Magistrikraad (n=106)	3,67	0,51	
Ametijärk	Nooremõpetaja (n=8)	3,50	0,37	0,38
	Õpetaja (n=81)	3,66	0,44	
	Vanemõpetaja (n=28)	3,58	0,65	
	Õpetaja-metoodik (n=14)	3,76	0,31	
Tööstaaž õpetajana	Kuni 5 aastat (n=18)	3,56	0,34	0,02*
	6-15 aastat (n=41)	3,62	0,50	
	16-20 aastat (n=19)	3,41	0,55	
	21 ja enam aastat (n=53)	3,77	0,44	
Tööstaaž koolis	Kuni 5 aastat (n=26)	3,64	0,35	0,76
	6-15 aastat (n=54)	3,66	0,51	
	16-20 aastat (n=16)	3,50	0,62	
	21 ja enam aastat (n=35)	3,69	0,44	
Klassijuhatajaks olemine	On klassijuhataja (n=69)	3,63	0,49	0,97
	Pole klassijuhataja (n=62)	3,66	0,46	

Mida kõrgem keskmine hinnang, seda parem. Skaalal 1-5: 5 - väga sageli/ 4 - üsna sageli/ 3 – üsna harva/ 2 – väga harva/ 1 – mitte üldse. \*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 19.** Tööstressi tase sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

Tunnus	Enda hinnatud tööstressi taseme tulemus	Tajutud stressi skaala tulemused
Sugu	Naiste tööstressi tase on kõrgem kui meestel.	Statistiliselt olulisi erinevusi meeste ja naiste vahel ei esinenud.
Vanus	31-45-aastastel õpetajatel on kõrgem tööstressi tase kui 46-60- aastastel.	31-45-aastased õpetajad tajuvad rohkem tööstressi kui 61-aastased ja vanemad kolleegid.

### Lisa 19 järg

Tunnus	Enda hinnatud tööstressi taseme tulemus	Tajutud stressi skaala tulemused
Haridustase	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.	Faktori "Viitab stressile" olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud, aga faktori "Viitab stressi puudumisele" tuvastas, et bakalaureusekraadiga õpetajad tajuvad rohkem stressi kui magistrikaadiga õpetajad.
Ametijärk	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.
Tööstaaž õpetajana	6-15-aastase tööstaažiga õpetajate tööstressi tase on oluliselt kõrgem kui 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga kolleegidel.	16-20-aastase tööstaažiga õpetajad tajuvad stressi rohkem kui 21 ja kõrgema staažiga õpetajad.
Tööstaaž koolis	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.	Kummagi faktori puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud.
Klassijuhatajaks olemine	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.	Olulisi erinevusi gruppide vahel ei esinenud.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

### Lisa 20. Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt soost

Stressorid	Mehed (n=18)		Naised (n=113)		Mann-Whitney U test (p)
	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,22	0,70	3,13	0,51	0,41
Kontroll	3,38	0,94	3,10	0,71	0,12
Juhtide toetus	3,97	0,74	3,55	0,75	0,05*
Töökaaslaste toetus	4,14	0,94	3,86	0,55	0,03*
Roll	4,40	0,43	4,45	0,37	0,65
Suhted tööl	4,04	0,73	3,95	0,53	0,30
Muutuste juhtimine	3,87	0,95	3,68	0,68	0,21

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 21.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt vanusest

Stressorid	Kuni 30 aastat (n=15)		31-45 aastat (n=54)		46-60 aastat (n=57)		61 ja enam aastat (n=5)		Kruskal- Wallise test (p)
	K	SH	K	SH	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,49	0,51	2,94	0,50	3,21	0,54	3,35	0,26	0,00*
Kontroll	3,28	0,77	2,81	0,74	3,39	0,66	3,43	0,40	0,00*
Juhtide toetus	3,56	1,04	3,46	0,64	3,69	0,76	4,36	0,36	0,02*
Töökaaslaste toetus	4,02	0,56	3,73	0,66	3,99	0,58	4,20	0,57	0,13
Roll	4,29	0,47	4,38	0,31	4,52	0,39	4,84	0,22	0,01*
Suhted tööl	4,17	0,58	3,71	0,55	4,14	0,50	4,15	0,22	0,00*
Muutuste juhtimine	3,69	0,81	3,48	0,72	3,87	0,64	4,33	0,58	0,01*

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 22.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt haridusest

Stressorid	Bakalaureusekraad (n=25)		Magistrikraad (n=106)		Mann-Whitney U test (p)
	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,20	0,57	3,12	0,53	0,47
Kontroll	3,05	0,62	3,16	0,78	0,42
Juhtide toetus	3,50	0,78	3,63	0,75	0,64
Töökaaslaste toetus	3,96	0,64	3,88	0,62	0,77
Roll	4,38	0,42	4,46	0,37	0,32
Suhted tööl	3,98	0,57	3,96	0,56	0,93
Muutuste juhtimine	3,60	0,64	3,73	0,74	0,36

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

**Lisa 23.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt ametijärgust

Stressorid	Noorem- õpetaja (n=8)		Õpetaja (n=81)		Vanem- õpetaja (n=28)		Õpetaja- metoodik (n=14)		Kruskal- Wallise test (p)
	K	SH	K	SH	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,59	0,52	3,09	0,52	3,13	0,51	3,17	0,65	0,05*
Kontroll	3,35	0,61	3,06	0,79	3,21	0,68	3,36	0,64	0,40
Juhtide toetus	3,88	0,81	3,46	0,77	3,78	0,64	3,99	0,68	0,01*
Töökaaslaste toetus	4,22	0,51	3,87	0,65	3,83	0,59	3,96	0,55	0,44
Roll	4,20	0,43	4,41	0,38	4,50	0,35	4,70	0,26	0,01*
Suhted tööl	4,41	0,35	3,84	0,59	4,07	0,49	4,21	0,35	0,00*
Muutuste juhtimine	3,96	0,72	3,56	0,73	3,77	0,67	4,24	0,44	0,01*

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 24.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt tööstaažist õpetajana

Stressorid	Kuni 5 aastat (n=18)		6-15 aastat (n=41)		16-20 aastat (n=19)		21 ja enam aastat (n=53)		Kruskal- Wallise test (p)
	K	SH	K	SH	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,43	0,49	3,00	0,51	2,83	0,59	3,25	0,48	0,00*
Kontroll	3,31	0,63	2,75	0,77	3,15	0,70	3,38	0,67	0,00*
Juhtide toetus	3,63	0,97	3,32	0,66	3,97	0,57	3,69	0,75	0,01*
Töökaaslaste toetus	4,10	0,45	3,64	0,59	4,05	0,73	3,97	0,60	0,02*
Roll	4,29	0,41	4,40	0,30	4,39	0,36	4,55	0,40	0,03*
Suhted tööl	4,04	0,64	3,73	0,55	3,88	0,58	4,15	0,46	0,01*
Muutuste juhtimine	3,83	0,77	3,32	0,67	3,86	0,78	3,91	0,62	0,00*

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 25.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt tööstaažist vastavas koolis

Stressorid	Kuni 5 aastat (n=26)		6-15 aastat (n=54)		16-20 aastat (n=16)		21 ja enam aastat (n=35)		Kruskal- Wallise test (p)
	K	SH	K	SH	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,34	0,56	3,06	0,57	2,96	0,58	3,19	0,41	0,14
Kontroll	3,21	0,77	2,97	0,77	3,33	0,75	3,28	0,67	0,19
Juhtide toetus	3,61	0,84	3,48	0,78	4,03	0,58	3,62	0,69	0,09
Töökaaslaste toetus	3,93	0,54	3,85	0,64	3,95	0,71	3,91	0,63	0,88
Roll	4,32	0,40	4,45	0,34	4,53	0,39	4,50	0,40	0,17
Suhted tööl	4,09	0,60	3,84	0,58	3,86	0,58	4,11	0,44	0,09
Muutuste juhtimine	3,71	0,74	3,55	0,77	3,90	0,77	3,86	0,57	0,15

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 26.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt klassijuhatajaks olemisest

Stressorid	On klassijuhataja (n=69)		Pole klassijuhataja (n=62)		Mann-Whitney U test (p)
	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	3,03	0,55	3,26	0,51	0,02*
Kontroll	3,06	0,75	3,23	0,74	0,29
Juhtide toetus	3,60	0,73	3,61	0,79	0,98
Töökaaslaste toetus	3,87	0,63	3,92	0,62	0,79
Roll	4,48	0,38	4,41	0,37	0,25
Suhted tööl	3,94	0,59	4,00	0,53	0,69
Muutuste juhtimine	3,71	0,67	3,70	0,78	0,94

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 27.** Erinevused stressorite tajumisel sõltuvalt õpetajate hinnatud tööstressi tasemest

Stressorid	Kõrge tase (n=62)		Keskmine tase (n=37)		Madal tase (n=32)		Kruskal-Wallise test (p)
	K	SH	K	SH	K	SH	
Tööga seotud nõuded	2,92	0,54	3,11	0,40	3,59	0,38	0,00*
Kontroll	2,85	0,71	3,18	0,72	3,67	0,55	0,00*
Juhtide toetus	3,41	0,75	3,51	0,74	4,10	0,57	0,00*
Töökaaslaste toetus	3,65	0,58	3,96	0,55	4,30	0,56	0,00*
Roll	4,37	0,36	4,45	0,37	4,58	0,38	0,05*
Suhted tööil	3,75	0,54	3,97	0,52	4,38	0,39	0,00*
Muutuste juhtimine	3,51	0,73	3,67	0,68	4,14	0,59	0,00*

K- keskmine, SH- standardhälve. Skaalal 1-5: 5- alati/ 4- sageli/ 3- mõnikord/ 2- harva/ 1- mitte kunagi.

\*- erinevus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 28.** Stressorite tajumine sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest

HSE stressor	Tulemused
Tööga seotud nõuded	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuni 30-aastased &gt; 31-45-aastased</li> <li>• Nooremõpetajad &gt; Õpetajad</li> <li>• Kuni 5-aastase tööstaažiga &gt; 16-20-aastase tööstaažiga</li> <li>• Pole klassijuhatajad &gt; On klassijuhatajad</li> <li>• Stressitaseme madalaks hinnanud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnanud</li> </ul>
Kontroll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61- aastased ja vanemad &gt; 31-45-aastased</li> <li>• 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga &gt; 6-15-aastase tööstaažiga</li> <li>• Stressitaseme madalaks hinnanud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnanud</li> </ul>
Juhtide toetus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehed &gt; Naised</li> <li>• 61-aastased ja vanemad &gt; 31-45-aastased</li> <li>• Õpetaja-metoodikud &gt; Õpetajad</li> <li>• 16-20-aastase tööstaažiga &gt; 6-15-aastase tööstaažiga</li> <li>• Stressitaseme madalaks hinnanud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnanud</li> </ul>
Töökaaslaste toetus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehed &gt; Naised</li> <li>• Kuni 5-aastase tööstaažiga &gt; 6-15-aastase tööstaažiga</li> <li>• Stressitaseme madalaks hinnanud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnanud</li> </ul>
Roll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61-aastased ja vanemad &gt; kuni 30-aastased</li> <li>• Õpetaja-metoodikud &gt; Nooremõpetajad</li> <li>• 21- aastase ja kõrgema tööstaažiga &gt; Kuni 5-aastase tööstaažiga</li> <li>• Stressitaseme madalaks hinnanud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnanud</li> </ul>

## Lisa 28 järg

HSE stressor	Tulemused
Suhted tööl	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kuni 30-aastased &gt; 31-45-aastased</li><li>• Noorem-õpetajad &gt; Õpetajad</li><li>• 21-aastase ja kõrgema tööstaažiga &gt; 6-15-aastase tööstaažiga</li><li>• Stressitaseme madalaks hinnatud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnatud</li></ul>
Muutuste juhtimine	<ul style="list-style-type: none"><li>• 61-aastased ja vanemad &gt; 31-45-aastased</li><li>• Õpetaja-metoodikud &gt; Õpetajad</li><li>• 21- aastase ja kõrgema tööstaažiga &gt; 6-15-aastase tööstaažiga</li><li>• Stressitaseme madalaks hinnatud &gt; Stressitaseme kõrgeks hinnatud</li></ul>

Oluliselt kõrgem keskmine hinnang > oluliselt madalam keskmine hinnang HSE stressorile.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

## Lisa 29. Põhilised stressorid tööl Tartu koolide õpetajate hinnangul

Stressorite grupp	Võimalikud stressorid
Töökoormus	<ul style="list-style-type: none"><li>• Palju ülesandeid</li><li>• Lisatöö</li><li>• Suured klassid</li><li>• Surve saada häid tulemusi</li></ul>
Õpilased	<ul style="list-style-type: none"><li>• Õpilaste isiklikud probleemid</li><li>• Madal motiveeritus</li><li>• Halb distsipliin</li><li>• Konfliktid</li><li>• Ülbus</li></ul>
Aeg	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kiire töötempo</li><li>• Raskused tähtaegadest kinnipidamisega</li><li>• Töötamine vabal ajal</li></ul>
Muutused	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hirm kaotada muutuste tagajärjel töö või täiskoormus</li><li>• Ebaselge informatsioon muutuste kohta</li></ul>
Suhted tööl	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konfliktid kolleegide ja juhtidega</li><li>• Teistega mitte arvestamine</li><li>• Soovimatus kogu aeg kolleegidega suhelda</li><li>• Hirm direksiooniga suhtlemise ees</li></ul>
Töötasu	<ul style="list-style-type: none"><li>• Madal palk</li><li>• Ületundide mittetasustamine</li></ul>
Lapsevanemad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mõistmatu suhtumine</li><li>• Puuduv koostöövalmidus</li><li>• Ükskõiksus</li><li>• Negatiivne hoiak kooli suhtes</li></ul>

### Lisa 29 järg

Stressorite grupp	Võimalikud stressorid
Muud stressorid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isiklikud probleemid</li> <li>• Ruumipuudus</li> <li>• Hirm ebaõnnestumise ees</li> <li>• Rutiinne töö</li> <li>• Vähe paindlikkust</li> <li>• Meedia negatiivne hoiak kooli suhtes</li> <li>• Lärm</li> </ul>

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

### Lisa 30. Stressorite vahelised seosed

Stressorid	Tööga seotud nõuded	Kontroll	Juhtide toetus	Töökaaslaste toetus	Roll	Suhted tööl	Muudatuste juhtimine
Tööga seotud nõuded	1	0,56*	0,50*	0,41*	0,23*	0,57*	0,46*
Kontroll		1	0,61*	0,64*	0,32*	0,58*	0,65*
Juhtide toetus			1	0,61*	0,38*	0,52*	0,77*
Töökaaslaste toetus				1	0,35*	0,45*	0,59*
Roll					1	0,36*	0,36*
Suhted tööl						1	0,57*
Muutuste juhtimine							1

\*- tulemus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

### Lisa 31. Kruskal-Wallise test faktorite suhtes ja koolide lõikes

Faktor	Töö nõuded	Kontroll	Juhtide toetus	Kolleegide toetus	Roll	Suhted tööl	Muutuste juhtimine	Viitab stressile	Ei viita stressile	Hinnang tööstressile
p	0,00*	0,00*	0,00*	0,01*	0,81	0,00*	0,00*	0,00*	0,07	0,49

p- olulisuse tõenäosus; \*- tulemus on statistiliselt oluline nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

## **SUMMARY**

### THE CAUSES AND REDUCTION OF TEACHERS' OCCUPATIONAL STRESS ON EXAMPLE OF TARTU SCHOOLS

Elis Ruus

In a modern society, more and more attention is paid to employees' welfare and even more research is conducted to learn about the factors that affect them. It is the organization head's mission to grant the best outcome of the work which greatly depends on the employees. Employees are affected by various factors within the organization which may elevate or decrease their ability to work, such as work environment, conditions, complexity of the tasks and relationship with colleagues and the superiors. In addition to that, the employees' personal characteristics like gender, age and education also make a difference. Provided that there are disturbing or dangerous factors at the organization the stress level is increased. Due to increased stress levels the employees' well-being and the organization's efficiency are reduced which makes it very important to study occupational stress both for the superiors and the subordinates.

Being a teacher is interesting and challenging and at the same time a difficult and tiresome occupation. It is characterized by a heavy workload and the ability to quickly adapt with new circumstances. Estonian Ministry of Education and Research has recently made significant changes, for example, many high schools have been closed or separated from elementary schools, the regulation of conducting national exams have been changed along with the teachers' evaluation and pay system. Many changes lay ahead which adds tension because the future is still unsure. There are more possible stressors to being a teacher than mentioned above and they will be further discussed in

the paper. It is also necessary to study the consequences of occupational stress for teachers, also the options to prevent and reduce it.

The aim of the bachelor paper is to develop suggestions for reducing occupational stress among teachers in Tartu schools. In order to reach the aim of the paper, the author set up the following tasks for research:

- to define the term occupational stress and explain the causes for teachers' occupational stress a.k.a stressors;
- to point out possible consequences of occupational stress among teachers;
- to analyze the ways to prevent and reduce occupational stress;
- to conduct a survey among the teachers in Tartu schools in order to study their levels of occupational stress and potential stressors;
- to analyze how high the stress levels are among teachers and what are the main stressors within groups with different socio-demographic background;
- to study connections between stress levels and stressors, and within stressors;
- to compare teachers' evaluations to stressors with Estonian average;
- to make suggestions to Tartu schools about how to reduce occupational stress.

The bachelor paper consists of theoretical and empirical chapter. The theoretical part of the paper defines the term occupational stress, brings out the causes and consequences of stress and shows the ways to prevent and reduce occupational stress. Occupational stress is an employee's state of tension which occurs when he/she perceives the work environment and the characteristics of the work or organization as problematic or his abilities are not enough to meet the requirements set for him. The causes for occupational stress have been studied by J. C. and J. D. Quick, Cooper and Marshall, McShane and Health and Safety Executive (HSE), their discussions have been noted by other authors as well. HSE occupational stress model is suitable for studying the stress among teachers, it divides stressors between seven groups: work related demands, control, support from the superiors, support from the colleagues, relationships at work, role and change management. The advantages of the model are paying great attention to support and change, disadvantages are dismissing salary and physical work environment. According to occupational stress studies, over and under load, problems

with students, uncertain organization and conflicts with colleagues are the main factors that cause stress among teachers.

The consequences of occupational stress are divided by several authors in their models into individual and organization related consequences. Individual consequences are usually similar among employees and not dependant on a specific occupation; these can be psychological, medical or behavioral. Organization related consequences are, for example, high absenteeism, labour turnover, efficiency reduction and bigger probability for mistakes. J. C. and J. D. Quick have discussed burnout separately as a category for occupational stress consequence and according to the author of this thesis, it thus fits best to study the teachers' work related stress. Burnout related consequences of occupational stress are, for example, emotional exhaustion, desperation and the feeling of hopelessness.

Murphy has developed a 3-level occupational stress prevention and reduction model, which deals with both individual and organizational means. The first level is the most important one for preventing occupational stress because it deals with discovering the stressors, eliminating them or reducing their influence. The second and the third level are meant for dealing with stress when it is impossible to remove the stressors, thus they focus on increasing the employee's resilience. McHugh and Brennan's stress management model consists of four stages: discovering the stressors and the cost caused, admitting the problem, training to deal with it and evaluating. HSE has also developed an occupational stress prevention and reduction model, which is related to occupational stressor model. The best way to reduce teachers' work related stress is to combine different options.

The empirical part of the thesis studies the occupational stress among teachers from schools in Tartu by conducting a survey. The questionnaire consists of questions regarding the levels of occupational stress, its causes and socio-demographical characteristics, which were asked from 131 teachers from 9 schools in Tartu. The levels of occupational stress are evaluated according to the questions comprised by the author and Perceived Stress Scale questions. The causes are discovered by the open question

comprised by the author and HSE management standards indicator tool. The data is analyzed in SPSS and MS Excel.

47% of Tartu school teachers consider their occupational stress level higher than the average, which shows that this is an important issue. Raising awareness of the causes and consequences of occupational stress is necessary and the negative impact of work related stressors should be eliminated if possible. Heavy workload was considered to be the most important issue, which is why it is important to make sure that the abilities and skills of the teachers and the complexity and capacity of the work are balanced. In addition to that, teachers stress levels would be lower if the following suggestions would be applied: give them more freedom to discuss their work organization, involve them in changes, develop clear instructions for dealing with children's problems, pay more attention to avoiding work related conflicts and provide teachers with more varied trainings and events.

Female teachers, whose occupational stress levels are higher comparing to their male colleagues, need more encouragement and support. 31-45 year old teachers' occupational stress would decrease if their workload was smaller, they would have more say, superiors supported them more and they had more information about reorganization. Younger teachers and teachers with less experience and a lower position expect clear and compliant instructions. Administration could encourage them to ask more questions about unclear tasks. Teachers with Bachelor's degree perceive stress more than their colleagues with a Master's degree and the school could allow them a more flexible work schedule in order to reduce stress.

Teachers with 6-20 years of work experience have significantly higher occupational stress levels comparing to their colleagues. In order to improve their situation, the school could include them in reorganizing work assignments and colleagues could support them more. The occupational stress levels among teachers with 6-20 years of work experience and educationists in a teacher position would be reduced if work assignments were prioritized excluding all unnecessary extra tasks, they would get regular feedback, they were more included in the modification process and a system was developed in order to avoid conflicts and bullying.

Correlation analysis showed that the occupational stress levels and perceived stress scale factors are related to HSE stressors. Thus, teachers' work related stress would be reduced if one of the HSE stressors was not perceived as negative. The study also revealed that all the HSE stressors are positively linked to each other. Thus, increasing the support from superiors and colleagues would make the perception of heavy workload less negative. As a result, the occupational stress levels would be reduced and teacher's ability to work would improve. Comparing the teachers' results to Estonian elite showed that role was the evaluated above average but other HSE stressors below average which indicates that further changes are recommended.

The suggestions in the bachelor thesis are made to prevent and reduce occupational stress in Tartu schools but are suitable to implement in other schools as well. The author wishes to conduct regular occupational stress related studies because this is a good way to receive more adequate information. The author of the thesis thinks that it is extremely important to study occupational stress and feels that it should definitely be further discussed. The author believes that different methods, like focus-group interviews should be applied in addition to surveys. The school administration and their standpoints regarding to the current topic could be included in the studies.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Elis Ruus (isikukood: 49112012737)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööstressi põhjused ja vähendamine Tartu koolide õpetajate näitel“, mille juhendaja on teadur Anne Aidla,
  - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 21.05.2014

---

(allkiri)