

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Emilie Elisabet Suvi

**HARIDUSTÖÖTAJATE TÖÖSTRESS JA  
LÄBIPÕLEMINE TARTU LINNA NELJA  
ASUTUSE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2025

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Emilie Elisabet Suvi

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Teoreetiline ülevaade tööstressist ja läbipõlemisest.....	6
1.1. Tööstress ja läbipõlemine ning selle mõju töötajale .....	6
1.2. Toimetulekustrateegiad tööstressi leevendamiseks ja läbipõlemise vältimiseks	10
2. Empiiriline osa .....	13
2.1. Uurimismetoodika kirjeldus .....	13
2.2. Uuringu tulemused ja analüüs .....	15
2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud .....	21
Kokkuvõte .....	25
Viidatud allikad.....	27
Lisad.....	33
Lisa 1. Intervjuuküsimused .....	33
Summary .....	35

## SISSEJUHATUS

Tänapäeva kiiresti muutuvas ja nõudlikus töökeskkonnas on läbipõlemine muutunud järjest suuremaks murekohaks, eriti ametites, mis hõlmavad endas tihedat suhtlust ja emotsionaalset seotust teiste inimestega. Tervishoiutöötajate, õpetajate, tugispetsialiste ja koolitajate seas on risk tööstressile ja läbipõlemisele suurem, kuna nende töö nõuab pidevat tähelepanu, empaatiat ja keerulist olukordade lahendamist. Lisaks emotsionaalsele koormusele mõjutavad läbipõlemist ka kõrge kognitiivne nõudlus ja suurenenud töökoormus. Käesolevas tekstis käsitletakse tööstressi ja läbipõlemist ning nende riskitegureid.

Moss (2023, lk 87–88) on oma raamatus kirjutanud, et enim on läbipõlemise oht tervishoiutöötajatel, õpetajatel, koolitajatel ja mittetulundusühingute töötajatel, sest inimestel, kes teevad tööd teiste inimestega, on suurem võimalus teiste kannatuste mõjule (näiteks lähedase surm, vägivald, haigus), mis võib tekitada neis sarnase ohutunde ning vallandada füüsilise stressireaktsiooni (Isdal, 2021, lk 110). Psühhosotsiaalsete riskitegurite hindamise uuring Portugali ja Briti õpetajate seas (Pimenta *et al.*, 2023, lk 6) näitas, et lisaks emotsionaalsele aspektile ja suurele töökoormusele on kõige suurema riskiteguriga kognitiivne nõudlus (ingl *cognitive demand*), mis tähendab, et tihti tuleb tegeleda ootamatute olukordadega (Glaser *et al.*, 2015, lk 41–42).

Eestis on õpetajate arv, kes käivad ülikoolis ning töötavad samal ajal täiskohaga, kasvamas. Põhjuseks on toodud välja õpetajate puudus ning seetõttu on lahendusena hakanud koolid tegema koostööd ülikoolidega, kus alles õppivatele õpetajatele pakutakse töökohti koolides võimaldades neile tööalast väljaõpet. (Eisenschmidt *et al.*, 2023, lk 87) Enamik lasteaedu ja üldhariduskoole kuulub kohalike omavalitsuste haldusalasse. Kõigile munitsipaalkoolidele on määratud oma teeninduspiirkonnad, mis tähendab, et kõigile piirkonnas elavatele kooliealistele lastele tuleb tagada koolikoht. Sealjuures aga vastab hariduse kvaliteedi eest, õpetajate palgataseme ja suhete eest koolikogukonna ja

laiema avalikkusega täielikult kooli direktor (Eisenschmidt *et al.*, 2023, lk 21–24). Arenguseire Keskuse (Kindsiko, 2023, lk 14) raportis on välja toodud, et Tallinna ja Tartu lähiümbruses asub mitmeid koole, kus õpilaste arv ulatub üle tuhande. Taoline suur õpilaste arv viitab õpetajate töökoormuse märkimisväärsele suurenemisele, kuna klassikomplektid on oluliselt kasvanud. Lisaks õpetajatele on kasvav koormus märgatav ka tugispetsialistide seas, kelle ülesandeks on toetada erivajadustega õpilasi ning tagada neile vajalik abi ja ressursside kättesaadavus. Selle põhjuseks on mitmeid tegureid, sealhulgas suurenenud erivajadustega laste arv ning sobitusrühmade avamine. (Mets & Viia, 2018, lk 92–95) Eestis on õpetajate täiskoormus nädalas 35 tundi, millest 18–24 tundi kuulub otsesele õpetamisele (Eisenschmidt *et al.*, 2023, lk 91).

Eelnevale infole tuginedes võib näha, et läbipõlemise risk on eriti kõrge inimestega töötavatel ametigruppidel, kus emotsionaalselt koormavamad olukorrad on sagedasemad, mis omakorda võivad vallandada stressireaktsiooni. Uurimisprobleem: Haridustöötajate suurenenud töökoormus põhjustab suuremat tööstressi ja töötajate läbipõlemist. Sellest tulenevalt on lõputöö eesmärk selgitada välja Tartu linna haridustöötajate läbipõlemist põhjustavad riskitegurid ning teha parendusettepanekud ennetavate tegevuste rakendamiseks neljale Tartu linna haridusasutusele.

Uurimisküsimused:

- Millised on peamised läbipõlemist põhjustavad riskitegurid Tartu linna haridustöötajate seas?
- Millised toimetulekustrateegiad aitavad töökeskkonnas haridustöötajate läbipõlemist ennetada?

Antud töö koosneb kahest peatükist, mille esimeses pooles antakse teoreetiline ülevaade tööstressist ja läbipõlemisest, selgitades nende mõisted, tekkepõhjuseid, tagajärgi ning ennetusvõimalusi nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil. Teine peatükk keskendub uuringule, mille andmekogumismeetodiks on intervjuud Tartu linna haridustöötajatega, et analüüsida tööstressi ja läbipõlemise esinemissagedust. Selles osas kirjeldatakse uuringu meetodikat ja esitletakse nende tulemusi. Peatükk lõpeb kokkuvõttega.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖSTRESSIST JA LÄBIPÕLEMISEST

## 1.1. Tööstress ja läbipõlemine ning selle mõju töötajale

Antud peatükis annab autor ülevaate tööalase stressi ja läbipõlemise kujunemisteguritest ning nende ilmingute tekkemehhanismidest. Samuti käsitletakse nähtuste mõju nii üksikisiku vaimsele tervisele kui ka ühiskonnale tervikuna.

Stress käsitletakse seisundina, mis tekib homöostaasi, ehk sisemise tasakaalu häirumisel. Sellele järgneb stressireaktsioon ning see on suunatud tasakaalu taastamisele, mille tulemusel toimuvad bioloogilised muutused organismi pingutustest stressorigega, mille tagajärjed võivad olla nii tervist toetavad kui ka kahjustavad. (Lu *et al.*, 2021, lk 78) Täiskasvanueaks on inimestel välja kujunenud toimetulekustrateegiad stressirohkete sündmuste puhul, kuigi need ei pruugi igaühe jaoks ühtmoodi toimida või kui ollakse tegelikult kerges või mõõdukas depressioonis. Teiste kannatustest ei suudeta end distantseerida või välja lülitada ja see koormab inimese enesega toimetuleku võimekust. (Billett & Bays, 2018, lk 145–147)

Töötajate stressi on aastate jooksul nimetatud erinevalt ning seda tuntakse üldiselt kui tööalast stressi või töökoha stressi. Tänapäeval mõistetakse seda kui interaktsiooni töötajat ümbritseva olukorra ning tema reaktsiooni vahel. See tähendab, et kui töötaja ei suuda täita keskkonnast tulevaid nõudmisi, mis võivad olla nii vaimsed kui füüsilised, kogeb ta stressi. Paljud stressirohked olukorrad tekivad töökeskkonnas, kus töötaja seisab silmitsi ülemääraste tööalaste nõudmistega või kui tal puuduvad piisavad teadmised ja oskused tööülesannete tulemuslikuks täitmiseks. Tööalase stressi kujunemist võib soodustada ka vähene valikuvabadus tööülesannete osas, eriti juhul kui töötaja on sunnitud täitma neid vastu oma tahtmist. (Harshana, 2018, lk 59–60) Demerouti jt (2001) on töötanud välja töö-nõudmistega ja -ressursside mudeli (ingl *Job Demands-Resources*

*model, JD-R-model*), et hinnata inimese töövõime mõjureid, mille tegurite tasakaal avaldab mõju sellele, milline on inimese tööväljund ja mil määral loob tingimused tööstressi tekkeks. Need jagunevad kaheks: töö nõudmised (ingl *job demands*), mis nõuavad pidevat vaimset pingutust ja võivad põhjustada füüsilist või vaimset väsimust (näiteks kurnatust) ning tööressursid (ingl *job resources*), mis võivad aidata tööeesmärke saavutada ja vähendada töö nõudmistega kaasnevat vaimset ja füüsilist koormust. (Demerouti *et al.*, 2001, lk 501)

Stressis inimesele on sageli omased erinevad riskikäitumised, sealhulgas suitsetamine, alkoholi liigtarbimine, narkootikumid, vähene liikumine ja ebatervislik toitumine. Lisaks võivad stressireaktsioonid mõjutada inimeste suhteid kolleegide ja lähedastega. See tähendab, et stressiolukorras reageeritakse viha, ärrituvuse või tujukusega ning see omakorda tekitab konflikte. (Tööinspeksioon, 2014, lk 5) Tööga seotud stress ei kahjusta aga ainult töötajate tervist, vaid on kulukas ka ühiskonnale. Shaholli jt (2023, lk 457) uuring näitab, et tööstress mõjutab ka majandust. Kontseptuaalsel tasemel jaotuvad kulud kahte gruppi: otsesed ja kaudsed kulud või kulud, mis jäävad tervishoiu süsteemist väljapoole. Need jagunevad omakorda neljaks kategooriaks: otsesed kulud tervishoius; otsesed kulud väljaspool tervishoiusüsteemi; kaudsed kulud tervishoiu süsteemis ja kaudsed kulud väljaspool tervishoiusüsteemi. Sinna alla kuuluvad näiteks arstitasud, ravimid, kindlustus, hoolduskulud ja tootlikkuse vähenemine.

Pikaajalise stressi tagajärjel võib välja kujuneda läbipõlemise sündroom, mis on tõsine psühholoogiline seisund ning mille peamisteks sümptomiteks on väsimus, küünilisus ja kaugenemine tööülesannetest ja kolleegidest (Maslach & Leiter, 2016, lk 103). Esimest korda võeti kasutusele termin „läbipõlemine“ (ingl *burn-out*) 1974. aastal Herbert J. Freudenbergeri poolt, kes tundis huvi selle sümptomite, riskigrupi ja ennetusmeetmete vastu (Freudenberger, 1974, lk 159). Rahvusvaheliste haiguste klassifikatsiooni (ingl *International Classification of Diseases, ICD*) kümnes versiooni on läbipõlemine koodi RHK-10 Z73 alla sõnastusega „Elukorralduse raskustega seotud probleemid“ kantud seisundi, mitte haigusena (World Health Organization, 1992, lk 310), mida mõeldakse 1981. aastal Maslachi poolt loodud läbipõlemise hindamismeetodiga (ingl *Maslach Burnout Inventory, MBI*). Isdal (2021, lk 138) kirjeldab oma raamatus läbipõlemist kui inimeste reaktsiooni suutlikkusele teha tööd olemasolevates raamidetes,

võimaluste ja pädevuste piires. Kehvast taustasüsteemist põhjustatud läbipõlemine võib kaasa tuua järgmiste tasemete traumasid, kuid siinkohal tuleks igapäev endalt küsida milliseid nõudmisi on endale seatud. Läbipõlemise põhjustena on välja toodud liigset töökoormust, tööalase toe puudumist, töö ja kodu tasakaalu puudumist, kontrolli ja autonoomia kaotust kui ka ebaefektiivset tööd (West *et al.*, 2018, lk 522). Teatud tööomadused, nagu suur töökoormus, võivad suurendada läbipõlemise riski, kuid töö tähendusrikkus ja mitmekesisus võivad seda mõju leevendada. Samuti on leitud, et madal tööalane kasvurahulolu, ehk vähesed tööalased arenguvõimalused, on negatiivselt seotud emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerimisega. Läbipõlemine võib avaldada mõju ka pereelule, soodustades vältivat käitumist ja agressiooni ning suurendades ravimite ja alkoholi tarbimist stressiga toimetulekuks. (Maslach & Jackson, 1981, lk 106–109)

Kõige enam psühhosotsiaalsetest riskidest ja mõjust töökohal on välja toodud suhted kolleegidega (Junne *et al.*, 2018, lk 12), töötaja mitte märkamine ja tunnustuse puudumine ning üleüldine rahulolematuse oma tööga (Roussos, 2023, lk 7–8). Lisaks on suurel hulgal toodud välja ka töökiusamist ning selle mõju tööstressile ja läbipõlemisele (Buonomo *et al.*, 2020, lk 8), kus lisaks verbaalsele töökiusamisele lisandub füüsilist kiisamist ka näiteks Aasias, Anglo riikides (Ameerika, Kanada, Ühendkuningriigid ja Austraalia) ja Lähis-Idas (Goh *et al.*, 2022, lk 14).

Süsteemaatiline ülevaade 27 uuringust (2020–2023) tõi välja, et COVID-19 pandeemia, mis süvendas oluliselt õpetajate läbipõlemist ning muutes selle ülemaailmseks probleemiks, et läbipõlemist põhjustavad järgmised tegurid: töökoormus, emotsionaalne kurnatus, digitaalsed väljakutsed, organisatsioonilised probleemid, töö- ja eraelu piiride hägustumine ning sotsiaalse toe puudumine. Läbipõlemise allikad jaotati omakorda kuueks: organisatsioonilised, individuaalsed, transaktsioonilised, emotsionaalsed, kultuurilised ja digitaalsed. (Thomas & Reyes, 2024, lk 12–13) Organisatsioonilisel tasandil on õpetajate läbipõlemisega seotud suurenenud töökoormus, kas kasutatakse ennetatavaid ühiseid toimetulekuviise ja vastastikust toetust ning kooli suurus ja haridustase (Tikkanen *et al.*, 2022, lk 8–9). Individuaalsel tasandil määrab rolli tööstaaz, perekonnaseis ja vanus (Alqassim *et al.*, 2022, lk 5). Transaktsioonilisel tasandil on läbipõlemise põhjusteks toodud välja uskumused, väärtused, enesetõhusus, enesehinnang, motivatsioon ja heaolu, mis peegeldavad õpetaja individuaalset

valmisolekut tulla toime tööalaste nõudmiste ja stressiga (Pellerone, 2020, lk 6–12). Emotsionaalsel tasandil on leitud oluline korrelatsioon emotsionaalse kurnatuse ja järgmiste tegurite vahel: tervisemured, mure õpilaste pärast, töökoormus ning sotsiaalne tugi (Klusmann *et al.*, 2023, lk 6). Kultuurilisel tasandil mõjutab hierarhiline organisatsioonikultuur kõiki kolme läbipõlemise dimensiooni (emotsionaalset kurnatust, depersonaliseerimist, vähenenud saavutust) ning sealjuures ka õpetajate pealiskaudset kui ka sügavat emotsionaalset väljendust (Tsang *et al.*, 2021, lk 9). Digitaalsel tasemel on stressi mõjutavaks teguriks sisemine ja väline motivatsioonifaktor. Sisemine motivatsioon mõjutab tugevalt positiivselt õpetajate kavatsust jätkata veebipõhist õpetamist, kuid sisemise motivatsiooni puudumisel võib õpetaja jätkata õpetamist vaid välise motivatsiooni ajendil, milleks võib olla töökoha kaotuse hirm, vajadus tagada sissetulek ning kartus sotsiaalse häbi ees kui tööülesandeid täita ei suuda. (Panisoara *et al.*, 2020, lk 19–20)

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) § 9<sup>1</sup> toob psühhosotsiaalse ohuteguri mõiste välja järgmiselt:

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Hiina õpetajate seas läbiviidud uuringus (Zhao *et al.*, 2022, lk 6) leiti, et liigne tööstress süvendab töö ja pereelu konflikti ning antud olukorras suunatakse märkimisväärne osa oma psühholoogilistest ressursidest peresuhete tasakaalu säilitamisele. Antud olukorras võib see vähendada õpetajate suutlikkust oma tööle pühenduda ning viia tõsise tööalase läbipõlemiseni kui neid ressursse ei taastata õigeaegselt. Koolides rakendatavad poliitikad on samuti oluliseks teguriks õpetajate stressi ja läbipõlemise kujunemisel, mistõttu on oluline kujundada töökeskkond, mis toetab nende autonoomiat, motivatsiooni ja rahulolu (Karnia, 2023, lk 16).

Antud lõputöös tugineb autor Bronfenbrenneri sotsio-ökoloogilisele teorialle, mis põhineb arusaamal, et inimese arengu mõistmiseks tuleb arvestada kogu ökoloogilist süsteemi, milles kasv toimub. See süsteem koosneb viiest alaosüsteemist, mis ulatuvad

mikrosüsteemist kuni makrosüsteemini. Autor on valinud välja kolm süsteemi, mis käesolevat lõputööd kõige paremini toetavad. Nendeks on mikrosüsteem, mis käsitleb inimestevahelisi suhteid, mida isik kogeb vahetus, näost näkku suhtluskeskkonnas; mesosüsteemi, mis hõlmab protsesse, mis toimuvad kahe või enama areneva isiku osalusel erinevate keskkondade vahel, näiteks kooli ja töökoha vahelised suhted ning eksosüsteem, mis koosneb keskkondadest, kus inimene otseselt ei osale, kuid mis mõjutavad tema arengut kaudselt, avaldades mõju tema vahetule keskkonnale. (Bronfenbrenner, 1993, lk 37–40)

Peatükis tutvustati tööstressi ja läbipõlemise kujunemist ning nendega kaasnevaid mõjusid nii individuaalsel kui ka ühiskondlikul tasandil. Toodi välja stressi tekkepõhjused, tagajärjed ja psühhosotsiaalsed riskitegurid ning tutvustati Bronfenbrenneri sotsio-ökoloogilist teooriat ja selle mudeli kolme süsteemi.

## **1.2. Toimetulekustrateegiad tööstressi leevendamiseks ja läbipõlemise vältimiseks**

Käesolev peatükk käsitleb erinevaid teaduspõhiseid toimetulekustrateegiaid, mis on suunatud tööstressi ja läbipõlemise ennetamisele ning leevendamisele. Eraldi pööratakse tähelepanu nii individuaalsetele kui ka organisatsioonilistele lahendustele. Individuaalsel tasandil keskendutakse strateegiatele, mis võimaldavad töötajatel tõhusamalt toime tulla tööstressi ja sellega kaasnevate emotsionaalsete pingetega. Organisatsioonilisel tasandil on tähelepanu keskmes töökorraldus ja psühhosotsiaalne töökeskkond, mis mõjutavad otseselt töötajate heaolu ja võimet stressiga toime tulla.

Läbipõlemise sündroom on saanud üheks suurimaks psühhosotsiaalseks tööohuks tänapäeva ühiskonnas mille tagajärjel on kasvanud nii individuaalsed kui ka ettevõtte sisesed kulud (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 1). Läbipõlemist on võimalik mõõta 1981. aastal Maslachi poolt loodud läbipõlemise hindamismeetodiga (ingl *Maslach Burnout Inventory*, MBI). Antud hindamisvahend on kolmemõõtmeline ning see võimaldab analüüsida läbipõlemise erinevaid aspekte, milleks on emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerimine ja vähenenud isiklik saavutusvõime, pakkudes seeläbi terviklikumat käsitlust kui ühemõõtmelised mudelid, mis keskenduvad vaid üldisele stressitasemele (Maslach *et al.*, 1997, lk 203). Emotsionaalne kurnatus koosneb üheksast

väitest, mis kirjeldavad emotsionaalse ülekoormatuse ja kurnatuse tunnet töökohustuste täitmisel, depersonaliseerimine koosneb viiest väitest, mis viitavad tundetule ja isikupäratule suhtumisele klientidesse või patsientidesse ja isiklik saavutusvõime sisaldab kaheksat väidet, mis kirjeldavad töölase kompetentsuse ja saavutustunde kogemist (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104). MBI võimaldab hinnata töötajate läbipõlemise taset ja mustreid, pakkudes teaduspõhist alusmaterjali nii organisatsiooniliste otsuste tegemiseks kui ka teadusuuringuteks. Selle abil kogutud andmeid saab võrrelda normväärtustega, analüüsida seoseid tööalaste teguritega ning rakendada sihipärase sekkumismeetmete väljatöötamisel. (Maslach *et al.*, 1997, lk 213–214) Küsimustik koosneb kahekümne viiest läbipõlemisega seotud väitest (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–101) ning hetkel on eri valdkondade jaoks olemas viis erinevat MBI versiooni (Moss, 2023, lk 170).

Töökoha sündmustel on oluline roll töötajate moraali kujunemisel ning stress mõjutab seda negatiivselt. Moraali võivad mõjutada erinevad sündmused nagu koondamised, ebaseaduslik või ebaõiglane kohtlemine, kehv töökeskkond, juhtimisstiil ning töö tähenduse ja staatuse tajumine ühiskonnas. (Harshana, 2018, lk 62) Sealjuures aitavad avatud ja positiivsed suhted kolleegidega (Waqar *et al.*, 2023, lk 10) ning erinevad koolitusprogrammid ja organisatsiooniline tugi ennetada tööstressi ja läbipõlemist (Hossain & Clatty, 2021, lk 30). Lisaks leiti Tai psühhiaatrite seas läbiviidud uuringus (Nimmawitt *et al.*, 2020, lk 6), et olulise tähtsusega on ka töötasu suurus, puhkepäevade arv ning uute projektide ja innovatsiooni toetamine.

Ühe positiivse mõjuna on leitud, et looduses viibimine arendab eneseregulatsiooni võimet, mida toetab looduspõhine teadveloleku (ingl *Nature-Based Mindfulness*) sekkumine (Djernis *et al.*, 2023, lk 11). Selle toetamiseks töökeskkonnas on välja töötatud MINDLIVEN (ingl *Mindfulness-in-Nature Based Training through Virtual Environments*) programm, mis sisaldab harjutusi töötajatele ning juhiseid juhtkonnale, kuidas luua tervislik töökeskkond. Näiteks võib juhtkond luua ruume, kus kasutatakse looduslikke elemente nagu vesi, vaade loodusele, looduslikud helid või ajas muutuv valgus; võimalusel korraldada teadveloleku praktikaid välitingimustes ja lisada siseruumidesse looduslikke elemente. (Menardo *et al.*, 2022, lk 10) Lisaks eneseregulatsioonile aitab tööstressi leevendamisele või reguleerimisele kaasa ka

enesejuhtimine, näiteks päeviku pidamine oma toimetulekuvõtetest ärevates olukordades ning rekreatsioonitehnikate rakendamine, nagu lõõgastustehnikad ja hingamisharjutused ja füüsiline aktiivsus (Elenurm, 2018, lk 45). Ka täiendkoolitused on kooli arendustegevuse lahutamatu osa, mida toetavad koolide arengukavadesse integreeritud koostööpõhised koolitusplaanid õpetajatele (Eisenschmidt *et al.*, 2023, lk 95). Samuti saab tööandja tagada töötajale vajalike töövahendite ja ressursside kättesaadavuse, edendada avatud ja regulaarset suhtlust, julgustada töötajat kasutama puhkeaga ja tasustatud puhkuse kasutamist ning piirata ületunnitööd (Hills, 2019, lk 90–91).

Kuigi töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (1999, § 9<sup>1</sup>) kohaselt on tööandjal kohustus analüüsida töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid riske ning sealjuures välja töötada ning rakendada vajalikke meetmeid, et hoida ära tervisekahjustusi, näitab Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsiooni (2021, lk 2–3) analüüs, et Eestis on inimeste vaimne heaolu vähe toetatud ning üheks kitsaskohaks on ennetusmeetmete puudulikkus ja abi keeruline kättesaadavus. Samuti võib Sotsiaalministeeriumi (2019, lk 13) analüüsist välja lugeda, et Eesti ettevõtetest kasutab ainult 5–11% psühholoogi teenust vaimse heaolu toetamiseks, kuid osad tööandjad kasutavad riskide tuvastamiseks ka regulaarselt täidetavaid küsimustikke töötajate seas. Sellest tulenevalt on Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon (2021, lk 6–10) koostanud põhjaliku huvikaitseplaani, mis hõlmab viit olulist etappi, mille eesmärk on tugevdada vaimse tervise tuge. Vaimne tervis mängib suurt rolli üldisel heaolul ning seetõttu on vaimse tervise edendamine sama oluline kui füüsiline tervis, sest täieliku tervise saavutamiseks ja säilitamiseks peavad olema mõlemad tasakaalus. (Herbert, 2022, lk 2)

Paraku on vaimse tervise tarbeks kättesaadavad teenused, oskused ja rahastus endiselt puudulikud ning jäävad oluliselt alla vajalikule määrale, eriti madala ja keskmise sissetulekuga riikides (World Health Organization, 2022, lk 37), kuid siiski pakutakse läbipõlemissündroomiga patsientidele sotsiaalkindlustuse kaudu hüvitist viies riigis, milleks on Taani, Prantsusmaa, Läti, Portugal ja Rootsi (Lastovkova *et al.*, 2018, lk 163).

Antud peatükis tutvustati strateegiaid tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks ning leevendamiseks, rõhutades nii töötaja individuaalsete toimetulekuoskuste arendamise kui ka organisatsioonilise tasandi – töökorralduse ja psühhosotsiaalse keskkonna – olulisust töötajate vaimse heaolu toetamisel.

## 2. EMPIIRILINE OSA

### 2.1. Uurimismetoodika kirjeldus

Valitud on kvalitatiivne uurimisviis, sest see on mõeldud teadmiste hankimiseks, et mõista paremini inimsüsteeme ja korraldatakse loomulikes tingimustes, keskkonnaga manipuleerimata (Õunapuu, 2014, lk 52). Uuriija eelistab vestlustel uuritavatega saadud informatsiooni ja teadmisi kui et mõõtmisvahenditega (nt kirjalike testidega). Lisaks on uurija jaoks oluline, millega tuuakse esile uuritavate seisukohad ja hää. (Hirsjärvi *et al.*, 2010, lk 155) Siinkohal on tähtis, et uurija peaks kinni eetilistest piiridest ning küsimusi esitatakse selliselt, et need ei mõjutaks uuritavat liigselt emotsionaalselt. Tuleb hoiduda oma isiklikest arvamustest. (Gall *et al.*, 2003, lk 446–448) Kvalitatiivne uurimisviis seostub autori uurimistööga, kuna tööstressi ja läbipõlemise kogemus on isiklik ja mõjutatud mitmetest subjektiivsetest ja kontekstuaalsetest teguritest, mida ei ole võimalik kvantitatiivse meetodi abil täielikult mõista. Intervjuupõhine lähenemine aitab uurida, kuidas haridustöötajad ise oma stressi ja läbipõlemist tajuvad, millised tegurid nende kogemust mõjutavad ning milliseid tähendusi nad sellele omistavad.

Sihtrühmaks on Tartu linna neli haridusasutust, kelle haridustöötajad annavad oma arvamuse ja hinnangu läbipõlemisohule. Kõik uuritavad on naised ning vanuses 30–50 eluaastat. Valimiks on eesmärgipärane valim, sest uurija valib osalejad nende kuuluvuse, iseloomulike tunnuste, kogemuste või muude kriteeriumide alusel sihtrühma. Eesmärgipärane valim põhineb eeldusel, et nende osalejate kaudu on võimalik uurida sotsiaalseid probleeme ning saada sügavamalt arusaama uuritavast küsimusest. (Stratton, 2024, lk 121) Nelja asutuse peale valiti kokku kaheksa respondenti, kellest seitse andsid intervjuuks oma nõusoleku. Antud asutuste juhtkonnale saadeti 12. aprillil 2025 infokiri uuringu läbiviimise kohta asutuste kodulehtedel avaldatud e-posti aadresside kaudu, millele on saadud positiivsed tagasisided.

Uurimistöö andmekogumismeetodiks on valitud intervjuu, kuna uuritav teema on keeruline ja eeldab kahe inimese vahelist sisulist dialoogi selle põhjalikumaks mõistmiseks. Intervjuu võimaldab käsitleda ka tundlikke ja konfidentsiaalseid teemasid ning ei ole tavaline vestlus, vaid eesmärgipärane ja suunatud suhtlusvorm. Uuriija kasutab poolstruktureeritud intervjuud, kuna see annab võimaluse teemat põhjalikumalt avada, esitada täpsustavaid küsimusi ning kasutada suunavaid vihjeid olukorras, kus vastus on lühike, julgustades intervjuueeritavat seeläbi küsimuse üle põhjalikult järele mõtlema. (Sahoo, 2022, lk 129–130) Poolstruktureeritud intervjuu andis võimaluse esitada täiendavaid küsimusi, mille kaudu saadi haridustöötajatelt põhjalikumalt teavet tööstressi ja läbipõlemise kohta. Intervjuude läbiviimiseks koostati intervjuukava, mis tugines töö eesmärgile ning teooria peatükis olevatele allikatele (vt lisa 1). Uuringus osalevate respondentidega võeti ühendust 18.03.2025 asutuste kodulehtedel avaldatud e-posti aadresside kaudu ning kolme respondendi puhul kasutati nende isiklike e-posti aadresse, mis olid autorile varasemalt teada. Intervjuud viidi läbi Microsoft Teamsi veebikoosolekuna või vahetu kohtumisena. Kõigilt respondentidelt küsiti eelnevalt nõusolekut vestluse salvestamiseks. Salvestamine toimus Teamsi veebikoosoleku funktsiooni ja telefoni diktofoni abil; vahetute kohtumiste puhul kasutati üksnes telefoni diktofoni. Intervjuud viidi läbi vahemikus 21.03–12.04.2025. Intervjuueeritavate koodid ja intervjuude toimumisajad on toodud tabelis 1. Uuringus osales kokku seitse haridustöötajat Tartu linna neljast haridusasutusest.

**Tabel 1.** Intervjuude kuupäevad ja kestvused

Intervjuueeritavate kood	Intervjuu tegemise kuupäev	Intervjuu pikkus minutites
NA1	21.03.2025	65 minutit
NA2	24.03.2025	46 minutit
NA3	28.03.2025	28 minutit
NA4	28.03.2025	25 minutit
NA5	10.04.2025	28 minutit
NA6	10.04.2025	45 minutit
NA7	12.04.2025	55 minutit

Salvestised on säilitatud Microsoft Teamsis, telefoniga salvestatud intervjuud on säilitatud autori parooliga kaitstud arvutis. Pärast failide arvutisse laadimist on salvestised telefonist kustutatud. Transkribeerimise eesmärgil on salvestised üles laaditud keskkonda [www.tekstiks.ee](http://www.tekstiks.ee). (Olev & Alumäe, 2022)

Käesolevas töös on analüüsi esmaseks etapiks valitud avatud kodeerimine, sest selle käigus tuvastab uurija eristuvaid kontseptsioone ja teemasid edasiseks kategoriseerimiseks ning pakub võimalusi andmete alakodeerimiseks (Williams & Moser, 2019, lk 48). Näiteks võib intervjuudes korduvalt mainitud sõnade sagedust märkida väliandmetesse ja visualiseerida graafikuna. Analüüsimeetodiks on suunatud kvalitatiivne sisuanalüüs. Kvalitatiivne sisuanalüüs (ingl *Qualitative Content Analysis*) lähtub konteksti ja tähenduse olulisusest ning relativistlikust tõekäsitlusest. Taolised üldised põhimõtted võiksid kajastuda kogu uurimisprotsessis, integreerides kvaliteedikontseptsioone igasse etappi, säilitades sama kontekstitundliku ja loomingulise lähenemise. (Roller, 2019, lk 16) Suunatud sisuanalüüsi eesmärk on teoreetilise raamistiku või teooria valideerimine või kontseptuaalne laiendamine (Hsieh & Shannon, 2005, lk 1281). Uurimistöös rakendatakse induktiivset sisuanalüüsi (ingl *inductive content analysis*), mida kasutatakse sageli tekstipõhiste andmete, näiteks suuliste vestluste transkriptsioonide puhul. Induktiivse sisuanalüüsi eripära seisneb selles, et analüüs kujuneb välja tekstide põhjaliku lugemise kaudu, mitte eelnevalt kindlaks määratud sisuelementide nimekirja otsimise teel. (Vears & Gillam, 2022, lk 112)

Uurimistöös rakendati kvalitatiivset uurimisviisi ja poolstruktureeritud intervjuud, et koguda Tartu linna seitsmelt haridustöötajalt teavet tööstressi ja läbipõlemise kohta.

## **2.2. Uuringu tulemused ja analüüs**

Sihtrühmaks olid haridustöötajad neljast Tartu linna haridusasutusest, mille õpetajate ja tugispetsialistide arv jäi 20–140 vahemikku. Respondendid on oma praegustel ametipositsioonidel olnud tööl seitse kuud kuni 17 aastat. Tegemist on haridusvaldkonna töötajatega, kelle töö keskendub laste ja noorte arengu ning heaolu toetamisele. Kuna töö iseloom on emotsionaalselt nõudlik ning hõlmab sagedast kokkupuudet kõrge vastutuse, keerukate olukordade ja ajasurvega, siis on antud valdkond ka vastuvõtlikum tööalasele stressile ja läbipõlemisele. Seetõttu on uuringus osalenud respondentide kogemuste ja arusaamade uurimine keskne antud töö eesmärkide täitmisel. Intervjuude analüüsi tulemusena ilmnisid mitmed tööstressi ja läbipõlemise kujunemist mõjutavad riskitegurid, mida autor analüüsib avatud kodeerimisega (vt tabel 2).

Autor koostas intervjuude põhjal avatud kodeeringu maatriksi, mis näitab kui sageli iga teema ehk kood igas intervjuus esines. Antud tabel 2 annab visuaalse ülevaate teemadest, mis olid enim läbivad ning avaldasid otsest mõju respondentide tööstressile ja läbipõlemisele.

**Tabel 2.** Avatud kodeeringu maatriks

Intervjueeritavate kood	Töö tähendus ja motivatsioon	Töö ja eraelustasakaal	Tööalane kiusamine	Tööalased arenguvõimad	Töötajate toetamine	Juhtkonnasuhetused	Kolleegidevaheline suhtlus
NA1	14	16	15	19	7	10	14
NA2	6	16	2	12	14	5	15
NA3	6	19	5	9	14	12	11
NA4	12	10	5	11	4	3	11
NA5	5	15	5	20	11	6	14
NA6	11	18	11	20	17	12	18
NA7	16	12	2	17	7	4	10

Analüüsivad (NA1–NA3) töid korduvalt esile oma töö ühiskondlikku ja isiklikku tähendust. Haridustöötajad peavad oma rolli laste arengu toetamisel sisuliselt väärtuslikuks ning näevad end kasvatusprotsessis olulise lülina. Töö muudab tähendusrikkamaks teadmine, et nende panus aitab kaasa õpilase eneseteostusele, toimetulekule ja arenguvajadustele vastavale haridusteeskonnale. Mitmed respondendid (NA1, NA2, NA7) kirjeldasid, et töö sisuline mõju on kõige paremini nähtav väikestes, kuid järjepidevates edusammudes. NA6 tõi välja, et tähendusrikkus ei väljendu ainult tulemuses, vaid ka protsessis. Õpetajana tõi ta välja, kuidas ühe lapse võime istuda rahulikult ja osaleda tunnis pärast eelnevaid tõrkeid oli tema jaoks kinnitav kogemus. Samas toodi välja probleemina haridusvaldkonna töötajate rolli alahindamine ühiskondlikul tasandil (NA4). Uuritavad (NA1, NA4) juhtisid tähelepanu meedias levivatele stereotüüpidele ja avalikule arvamusele, mis võivad õõnestada antud valdkonna ametite väärtust ja mõju. Vaatamata sellele kinnitasid mõlemad vastajad, et nende sisemine motivatsioon ei ole sellest oluliselt kahjustatud, kuid tunnustuse puudumine võib mõjutada töörahulolu ning kuuluvustunnet. NA5 lisas, et just õpilastelt ja lapsevanematelt saadud tunnustus tasakaalustab avalikkuse tunnustuse puudumise.

Intervjuude põhjal selgus, et töö ja eraelu tasakaalu saavutamine ning selle hoidmine on haridusvaldkonna töötajate seas üks keskseid probleeme, kus märkimisväärse koormustegurina toodi välja olukordi, kus tööülesanded ei mahu ettenähtud tööaja sisse ning dokumentatsiooni või juhtumitega tuleb tegeleda ka väljaspool ametlikku tööaega (NA1, NA2, NA4, NA7). Tööalaste kohustuste kandumine kodusesse keskkonda oli mitme intervjuueeritava (NA1, NA2, NA4, NA7) kogemuses tavapärase praktika kas varasemas või praeguses töökohas. Tasakaalu kujunemist mõjutasid suurel määral töö sisu ja selle emotsionaalne koormus ning mõju. Respondent NA5 rõhutas, et intensiivsematel perioodidel, eriti õppeaasta lõpus, suureneb vaimne pingestatus märgatavalt, mis omakorda mõjutab töötaja taastumisvõimalusi. Kui NA2 sõnul oli varasematel aastatel töö ja eraelu piir hägune, siis tänaseks on ta õppinud teadlikult eristama, millal tööpäev lõpeb ja taastumine algab. Antud eneseteadlikkus kujunes läbi läbipõlemise kogemuse. Esile tõusid ka individuaalsed toimetulekuviisid – pikemalt ametis olnud uuritavad (NA3, NA5, NA6) oskasid paremini eristada töö ja eraelu piire ning teha teadlikke valikuid isikliku heaolu säilitamiseks. Mõned uuritavad (NA3, NA5–NA7) tõid esile paindliku töökorralduse ja juhtkonna valmisoleku kohandada töökoormust vastavalt pereeluga seotud vajadustele. See omakorda võib vähendada läbipõlemise riski, rõhutades sellega tööandja rolli toetava töökeskkonna kujundamisel. NA6 sõnul on oluline roll juhtkonna isiklikul suhtlusstiilil – üks varasematest tööandjatest on mees oma huumorisoonega ning suutlikkusega pinget maandada ka kriitilistes olukordades.

Tööalase kiusamise teema ilmnis mitmete osalejate (NA1, NA7) varasemates töökogemustes nii kolleegide vahelises alavääristavas suhtumises kui ka juhtkonna autoritaarses ja mittekaasavas juhtimisstiilis, mis on tänaseks kõik saanud lahendused. Respondendi sõnul oli tema elus keeruline aeg peale töökoha vahetust:

Tegelikult kui ma sealt töölt ära tulín, siis ma käisin psühholoogi juures. Mul oli väga-väga-väga keeruline olla. See oli lihtsalt minu jaoks väga niisugune tume auk, mul ei ole vist kunagi elus nii tumedat auku olnud, kui mul siis oli. Siis ma käisingi psühholoogi juures, sain antidepressandid peale. Ja siis see psühholoog tegi mulle suhteliselt selgeks, et see ei olnud siin nagu mitte kuidagimoodi minuga seotud, mis seal toimus. No lähedastega see mõjutas ikka nii palju, et noh, too aeg mul oli üks laps ja tema seda tormi ei näinud, aga mees kindlasti nägi nagu, et kuidas see nagu

mõjutab vaimselt ja et raske oli ja kodus ikka sai nutetud ja hästi ebakindel oli olla endas. (NA1)

Intervjueeritavad (NA1, NA4) märkisid, et noorematel ja väiksema kogemusega töötajatel esines raskusi kollektiivi integreerumisel – neid hinnati sageli ebapädevatena vähese kogemuse tõttu ning nende ettepanekuid või algatusi ei võetud tõsiselt. Eraldi tähelepanu juhiti juhtkonna passiivsusele või kaudsele heakskiidule kiusavale käitumisele, kus ühe kogemusena (NA7) toodi välja direktori verbaalne agressioon oma töötajate vastu ning millesse sekkus peale kollektiivset pöördumist kohalik omavalitsus. Respondendi sõnul:

Direktoril oli täiesti oma nägemus ja siis ta leidis, et kes tema nägemusega nagu ühte sammu ei astu ka, et siis nende peale on tal õigus karjuda. Tal on õigus neile inetult öelda. See direktor vallandati linna poolt, lapsevanemad ja töötajad andsid linnale märku, kogusid andmeid, esitasid kirja, et jah, et see lahenes sellisel moel. (NA7)

Olukorras saavutati muutus direktori ametist vabastamise näol. Lisaks toodi välja (NA5), et kiusamine ei pruugi olla otsene või sihilik, vaid võib avalduda struktuursetes olukordades, kus näiteks ressursi puudumisel jagatakse liigne vastutus korduvate kohustustena kindlate töötajate vahel, luues seeläbi ebavõrdse koormuse.

Ametialase arenguvõimaluste teema tõstatas märkimisväärseid erinevusi asutuste vahel – mõnes neist võimaldatakse koolitustel osalemist töötaja sees ning toetatakse individuaalseid arengusoove (NA1, NA4, NA7), teistes on koolitustel osalemine töötaja isiklik vastutus ja soov ning toimub peamiselt vabast ajast kui tegemist on töötaja enda poolt valitud täiendkoolitusega (NA3, NA5, NA6). Valdav enamus tõi välja pideva enesetäiendamise vajalikkuse, kuid seda raskendab vähene institutsionaalne tugi ning piiratud finantsilised või ajalised ressursid. Enesetäiendamist seostatakse mitte ainult professionaalse arenguga, vaid ka läbipõlemise ennetamise viisiga – uute teadmiste ja oskuste omandamine aitab hoida töö sisukust ja vähendada rutiini (N2, N6). Lisati, et arenguvõimalused ja pidev enesetäienduste võimalus aitab tõsta motivatsiooni ning tahet tööd teha (N4, N6).

Uuritavate kogemused seoses töötajate toetamisega osutusid mitmetahuliseks. Kolleegide poolset tuge, nii praktilises kui ka emotsionaalses tähenduses, kirjeldati positiivse ja töörahulolu soodustava tegurina (NA1–NA7). Seda toodi välja ühe olulisima töökeskkonna kvaliteeti mõjutatava tegurina. Toetav, avatud ja konstruktiivne suhtlus aitas kaasa probleemide lahendamisele ning suurendas meeskonnatunnet. Mitmed intervjuueeritavad (NA3–NA6) tõid esile, et kolleegide vaheline emotsionaalne ventileerimine, ühised arutelud ja tööga seotud materjalide jagamine aitasid tööga paremini toime tulla. Respondendi sõnul:

Et noh, küsingi tugispetsialistidelt siis abi, et mis ma teen sellisel või sellisel puhul. Ja alati on ikkagi nagu leitud lahendus. Et see ja kolleegide poolt sama asi, et eks me ventileerime ka muidugi hästi palju, kui on mingid mured, on ju, aga eks me aitame ka üksteist, et noh, alates seal juba nendest töö õppematerjalide jagamisest, et seda on üsna palju. (NA6)

Siiski ilmnes, et suuremates kollektiivides esineb eraldatust ja „grupistumist“, kus võivad rolli mängida erinevad keele- ja kultuurilised taustad. Lisaks toodi välja generatsioonide vahelisi pingeid, kus nooremad haridustöötajad tundsid sageli, et pidid oma professionaalsust tõestama (NA1, NA4).

Respondendid (NA3, NA5, NA6), kes kirjeldasid toetavat ja töötajakeskset juhtkonda, tõid esile juhtide paindlikkust, avatust, oskust kuulata ning valmisolekut töötajate vajadustega arvestada. Taoline juhtimisstiil lõi eeldused usalduslikuks koostööks ning aitas ennetada tööga seotud stressi ja läbipõlemist. Teisalt ilmnes mitmes vastuses (NA1, NA2, NA4), et juhtkonna passiivne hoiak või vähene sekkumine probleemide korral varasemalt või eelmises töökohas mõjus töötajatele demotiveerivalt. Respondendi sõnul:

Mulle öeldi, et nad ei ole mitte kunagi kuulnud sellest probleemist varem. Et nad ei tea, kustkohast ma nüüd tulen selle jutuga, et nemad ei ole varem seda kuulnud, et sellest oleks pidanud rääkima, et nemad ei saa ju mind aidata, kui ma ei ole seda varem rääkinud. Ja see oli minu jaoks väga veider, sest ma olin varem seda probleemi adresseerinud mitu korda. (NA1)

Näitena toodi esile juhtumeid, kus juhtkond ei reageerinud tööalasetele konfliktidele või muredele või sekkus alles siis kui töötajad pöördusid kollektiivselt probleemi lahendamiseks. Siiski ilmnes olukord, kus uuritav (NA2) väljendas, et ei ole julgenud

varasemalt oma raskustest rääkida, kartes, et tema muredele ei järgne konstruktiivset reageeringut ning noore spetsialistina peab ta ise toime tulema. Hirm eksimise ees võis viia abivajaduse varjamiseni ja suurendada stressitaset. Mõnel juhul on varasemas asutuses jäänud töösisene probleem juhtkonna poolt lahendama, mistõttu on intervjueeritav (NA1, NA7) otsustanud töökohta vahetada. NA5 ja NA6 rõhutasid, et tunnustus töö eest ei pea olema suur, vaid piisab ka mõnest kiidusõnast või lihtsalt huvist töötaja tegemiste vastu. NA2 hindab oma tööandja puhul ootuste seadmist, kuid ka võimalust küsida nõu, sest see loob töölase tasakaalu. Seetõttu võib järeldada, et juhtkonna poolne tegevus või tegevusetus mõjutas oluliselt töölase turvatunde ning töötajate rahulolu kujunemist.

Mõnel juhul tuli töötajal astuda piiridest välja, mis tõi kaasa väsimust ja rahulolematust töökeskkonnas. NA1 tõi välja, et pidi täitma endises kohas õpetajana tugispetsialisti ülesandeid, kuigi tal puudus selleks pädevus ning polnud tema töölepinguga kooskõlas. See viitab töörollide hajumisele ja ohule, et töötajatel tuleb kompenseerida süsteemseid puudujääke (näiteks spetsialistide puudus). NA7 kirjeldas olukorda, kus pidi parandama varem ebaefektiivselt töötanud süsteeme. Taoline olukord pole mitte ainult oma kohustuste täitmine, vaid ka süsteemide taasloomine, mis küll annab mõjuvõimu, kuid põhjustab ka kiiremat emotsionaalset kurnatust.

Uuringus ilmnis, et uuritavad kasutavad mitmeid erinevaid strateegiaid, et tulla toime nii tööstressi, emotsionaalse töökoormuse kui ka töö ja eraelu vahelise tasakaalu säilitamisega. Mõni osaleja (NA1, NA7) tõi välja, et üheks toimetulekumehhanismiks oli töökeskkonna teadlik vahetamine, sest eelmine töökoht osutus vaimselt kurnavaks. Töölase kohustuste mitteülekanndumist eraellu käsitleti kui üht kesket tegurit vaimse heaolu hoidmisel. Uues töökohas kogesid NA1 ja NA6, et töölased kohustused jäävad töökohta, mis omakorda vähendab stressitaset ja toetab tõhusamat psühholoogilist taastumist.

Kogenumad haridustöötajad (NA2, NA3, NA5, NA6) rõhutasid, et aastate jooksul omandatud oskused on aidanud neid tööülesannete struktureerimisel ja prioriseerimisel. Oluliseks toimetulekustrateegiaks peeti töö ja eraelu teadlikku eristamist. NA3 sõnul on temal paika pandud kindlad piirid töö ja koduelu vahel:

Et ma ikkagi nagu olen seda meelt, et ma nii-öelda tööd koju kaasa ei võta. Et see, mis toimub haridusasutuse süsteemis, jääb sinna. Et kõik muud sellised asjad, mis mind mõjutavad, on ikkagi mina, minu eraeluteemalised asjad, et haridusasutus mind isiklikult ei suuda nii palju mõjutada. Jah, mingis hetkes, mingis situatsioonis, ma võingi viia selle avalduse lauale, aga see jääbki sellesse süsteemi, et see on haridusasutuse süsteemis, mitte ei ole minu kodusüsteemis. (NA3)

Töö, mis hõlmab vahetut emotsionaalset seotust ning teiste indiviidide toetamist, kätkeb endas kõrgendatud riski läbipõlemiseks. Tähtsana töid NA2 ja NA6 esile ka oskust teatud juhtudel distantseeruda liigselt koormavatest olukordadest, mis varasemalt tekitasid tugevat sisemist pinget. NA2, NA4, NA6 ja NA7 tunnetasid, et töö ei ole alati koheselt mõõdetav tulemusega, kuid sihipärane ja väärtust loov tegevus on piisav motivaator. Töö tähenduse sügav mõtestamine ja väikestele edusammudele keskendumine aitab toime tulla suuremate pingetega. Respondendid NA3, NA5 ja NA6 hindasid kõrgelt juhtkonna valmisolekut keerulistes olukordades sekkuda ning pakkuda lahendusi, see omakorda soodustab teadlikumalt juhtkonna poole pöörduma ning oma töölaseid vajadusi selgelt sõnastama. Mitu osalejat (NA2, NA6, NA7) mainisid, et on aja jooksul õppinud end paremini analüüsima, mis võimaldab teadlikumalt märgata stressitaseme tõusu ning rakendada ennetavaid toimetulekumehhanisme, sealhulgas töökoormuse kohandamist ja tõhusamat ajaplaneerimist. Lisaks töid kõik respondendid välja üheks stressi maandamise viisiks välja füüsilise aktiivsuse.

### **2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud**

Käesoleva uurimistöö tulemusi on võimalik tõlgendada Bronfenbrenneri (1993) sotsio-ökoloogilise teooria põhjal, keskendudes selle kolmele tasandile – mikrosüsteemile, mesosüsteemile ja eksosüsteemile. Antud lähenemine võimaldab paremini mõista tööga seotud stressi ja läbipõlemise kujunemist erinevate kontekstuaalsete mõjutegurite koosmõjus.

Mikrosüsteemi tasandil, mis hõlmab otseseid ja igapäevaseid suhtlusvõrgustikke ning tegevusi (Bronfenbrenner, 1993, lk 39) ilmnes, et haridustöötajate töökeskkond, sealjuures suhted kolleegide ja juhtkonnaga, mõjutab olulisel määral uuritavate töörahulolu ja emotsionaalset heaolu. Suhted kolleegidega on ka psühhosotsiaalsetest

riskidest ja mõjust töökohal kõige enam välja toodud (Junne *et al.*, 2018, lk 12) ning kõigi uuritavate jaoks oli see üks olulisim tegur. Kolleegide poolne tööalane toetus ja juhtkonna paindlik ning kaasav juhtimisstiil, mida iseloomustavad avatus ja koostöövalmidus, loovad soodsad eeldused turvalise ja koostööpõhise töökeskkonna kujunemiseks. Samas võib juhtkonna vähene sekkumine ja passiivsus suurendada töötajate stressitaset ning soodustada läbipõlemist. Stressireaktsioonid võivad mõjutada inimeste suhteid nii kolleegide ja lähedastega (Tööinspeksioon, 2014, lk 5), seega antud murekoht viitab mikrosüsteemi tasandi pingetele töö ja eraelu piiril. Olukorrad, kus töötajad peavad kodus tööülesandeid täitma või ei tunne end kolleegide poolt vastuvõetuna, viitavad mikrosüsteemis esinevatele stressoritele. Läbipõlemise põhjustena on välja toodud näiteks liigset töökoormust ja töö ning eraelu tasakaalu puudumist (West *et al.*, 2018, lk 522), millega olid kokku puutunud seitsmest respondendist neli.

Mesosüsteem hõlmab erinevaid mikrosüsteemide vahelisi seoseid, näiteks koostööd kolleegidega (Bronfenbrenner, 1993, lk 40). Käesolevas uurimistöös väljendub mesosüsteem peamiselt töö- ja pereelu vahelises dünaamikas. Intervjuudes selgus, et töö- ja eraelu tasakaalu mõjutavad nii töökorralduslikud aspektid kui ka tööalane emotsionaalne intensiivsus. Liigne tööstress süvendab töö ja pereelu konflikti ning antud olukorras suunatakse psühholoogilised ressursid pigem peresuhete tasakaalu säilitamisele, mis omakorda vähendab õpetaja suutlikkust oma tööle pühenduda ja võib viia tõsise tööalase läbipõlemiseni (Zhao *et al.*, 2022, lk 6). Paindlik töökorraldus ja juhtkonna valmisolek ning võimalused arvestada töötajate isiklike vajadustega võimaldavad vältida stressi akumulatsiooni ja ennetada läbipõlemist. Lisaks on koostöö lapsevanemaga oluline tegur töötajate motivatsiooni kujunemisel.

Eksosüsteem tähistab kaudseid mõjusid arenevale isikule läbi keskkondade vaheliste suhete ja protsesside, mis toimuvad väljaspool indiviidi otsest osalust, kuid mõjutavad tema igapäevast elu (Bronfenbrenner, 1993, lk 40). Intervjuudest ilmnas, et ühiskondlikud hoiakud ja meedias levivad stereotüübid võivad vähendada haridustöötajate ja tugispetsialistide ametite prestiiži ning seeläbi mõjutada nende töö tähenduslikkust. Lisaks avaldab mõju koolitus- ja enesetäiendamisvõimaluste ebavõrdne kättesaadavus ning institutsionaalse toe nappus, mis võib piirata professionaalset arengut ning soodustada töörahulolematust. Madal tööalane kasvurahulolu, ehk vähesed tööalased

arenguvõimalused, on seotud emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerimisega. Siiski võivad teatud töö omadused nagu töö tähendusrikkus ja mitmekesisus läbipõlemise riski leevendada. (Maslach & Jackson, 1981, lk 106–109) Struktuursete ressursside puudulikkus võib samuti kaasa tuua töökoormuse ebaõiglase jaotumise ning soodustada tööalast ebavõrdsust ning töölase kiusamise ilmnemist, mis omakorda suurendab psühhosotsiaalset koormust. Kui töötaja seisab silmitsi ülemääraste tööalaste nõudmistega või kui tal puuduvad piisavad teadmised ja oskused tööülesannete tulemuslikuks täitmiseks, võib kujuneda välja tööalane stress (Harshana, 2018, lk 59–60).

Tööalane läbipõlemine on haridusvaldkonnas üha süvenev probleem. Läbipõlemist on võimalik mõõta 1981. aastal Maslachi poolt loodud läbipõlemise hindamismeetodiga (ingl Maslach Burnout Inventory, MBI), mis võimaldab analüüsida läbipõlemise erinevaid aspekte (Maslach *et al.*, 1997, lk 203). Intervjuude analüüsimisel selgus, et kõige sagedasem on emotsionaalne kurnatus – vaimne väsimus ja jõuetus, mida töötajad tunnevad ülemääraste nõudmistega ja ebaõiglase kohtlemise tõttu. Suure töömahu tõttu tuleb tööülesandeid täita ka väljaspool tööaega. Teisalt selgub, et läbipõlemise vältimine on võimalik kui töötajal on võimalus töö- ja eraelu tasakaal säilitada. Depersonaliseerumine ehk distantseerumine kolleegidest või õpilastest on teine läbipõlemise aspekt, mis ilmnes eelkõige neil, kes olid läbipõlemist kogunud. MBI võimaldab hinnata töötajate läbipõlemise taset ja mustreid ning selle abil kogutud andmetega on võimalik välja töötada sihipäraseid sekkumismeetmeid (Maslach *et al.*, 1997, lk 213–214).

Uuringu tulemused näitavad, et haridustöötajate tööstressi ja läbipõlemise kogemused on tihedalt seotud töökeskkonna kvaliteediga, eriti suhetes kolleegide ja juhtkonnaga. Tööalane toetus, juhtkonna paindlikkus ja koostööpõhine suhtlus kujundavad mikrosüsteemi tasandil vaimset heaolu soodustava keskkonna. Ohuteguriteks on juhtkonna passiivne ja distantseeritud hoiak, ebaühtlane töökoormuse jaotus ja kollegiaalsete suhete pingestatus. Mesosüsteemil mängib võtmerolli läbipõlemise ennetamisel töökorralduslik paindlikkus – juhtkonna valmisolek arvestada töötaja isiklike vajadustega ning aidata luua tasakaal töö- ja pereelu vahel. Uuringus osalenud haridustöötajad, kellel tasakaal juba loodud oli, hindasid oma vaimset heaolu ja töörahulolu kõrgemalt. Intervjuude põhjal selgus, et vähesed koolitusvõimalused või

institutsionaalse toe puudumine mõjutavad õpetajate enesetõhusust ja võivad mõjuda demotiveerivalt. Piiratud võimalused professionaalseks arenguks eksosüsteemi tasandil suurendavad psühhosotsiaalselt survet.

Ettepanekud uuringus osalenud neljale Tartu linna haridusasutusele tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks:

1. Luua haridusasutustes regulaarne sisekoolituste ja supervisioonide süsteem, et toetada töötajate vaimset tervist.
2. Rakendada kaasavat ja toetavat juhtimisstiili, et tõsta töötajate heaolu ja kaasatust.
3. Tugevdada meeskonnatööd ja kollektiivset ühtsustunnet, arvestades töötajate kultuurilist tausta ja vanust.
4. Viia läbi ennetavaid ja sihipäraseid sekkumisi (näiteks stressijuhtimise koolitused ja tööheaolu hindamised) töötajate heaolu toetamiseks tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks.

Töö eesmärk sai täidetud ning püstitatud uurimisküsimustele leiti vastused. Tuginedes uuringu tulemustele selgus, et uuringus osalenud Tartu linna haridustöötajate seas põhjustavad läbipõlemist järgmised riskitegurid: töö ja eraelu tasakaalu puudumine, tööalane kiusamine ja psühholoogiliselt kurnav töökeskkond, juhtkonna toetuse puudumine, tööalaste arenguvõimaluste puudulikkus ja kolleegide vahelised suhted. Läbipõlemist aitavad ennetada: töö ja eraelu teadlik eristamine, töötajakeskne ja toetav juhtkond, paindlik töökorraldus, tugivõrgustik ja toetus kolleegide näol ning isiklik areng töös.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva uurimistöö kokkuvõttes koondatakse teoreetilise raamistiku, empiirilise uuringu, saadud tulemuste, arutelu ning tehtud järelduste ja ettepanekute põhisisu. Teoreetiline osa tõi esile tööalase stressi kujunemise olukorras, kus töötaja sisemised või välised ressursid ei vasta tööle esitatud nõudmistele. Pikaajalise stressi tulemusena võib välja kujuneda läbipõlemise sündroom, mille peamisteks tunnusteks on emotsionaalne kurnatus, depersonalisatsioon ning vähenenud isiklik saavutusvõime. Uurimistöös käsitletud teadusallikad kinnitavad, et tööstress ja läbipõlemine on oluline tööohutuse ja -tervishoiu probleem, millel on suur mõju nii töötaja vaimsele tervisele kui ka organisatsiooni ja ühiskonna toimimisele tervikuna. Uurimistöös on toodud psühhosotsiaalsed ohutegurid välja haridusvaldkonnas, kus töötajad puutuvad igapäevaselt kokku emotsionaalselt intensiivse töö ning suure vastutusega.

Uuring viidi läbi Tartu linna nelja haridusasutuse seitsme haridustöötaja seas vahemikus 21.03–12.04.2025. Empiirilises osas läbi viidud poolstruktureeritud intervjuude analüüsi tulemusel ilmnis, et tööstressi tekitavad ja läbipõlemist soodustavad eelkõige tööülesannete suur maht, töö ja eraelu tasakaalu puudumine, vähene institutsionaalne ja emotsionaalne tugi ning konfliktid suhted kolleegidega. Respondendid, kellel oli kogemus juhtkonna poolse toetuse ning paindliku töökorraldusega, väljendasid vaimset heaolu ning töörahulolu. Seevastu respondentide puhul, kes kogesid või olid kogenud juhtkonna passiivsust või tööalast kiusamist, tundsid, et antud olukorrad süvendavad läbipõlemist.

Bronfenbrenneri teooria rakendamisel käsitles autor kolme tasandit – mikrosüsteem, mesosüsteem ja eksosüsteem. Mikrosüsteemi tasandil mõjutasid töökeskkonna kvaliteeti peamiselt kolleegide vahelised suhted ning juhtkonna juhtimisstiil. Positiivsete suhete ja avatud suhtluse puhul kogesid haridustöötajad suuremat rahulolu ja motivatsiooni. Mesosüsteemi tasandil tõusis esile töö ja eraelu tasakaalu säilitamise olulisus ning

töökoormuse teadlik juhtimine. Eksosüsteemi tasandil töid töötajad esile näiteks koolitusvõimaluste nappust ja vähest institutsionaalset tuge, mis vähendasid motivatsiooni ja suurendasid stressi.

Respondendid töid välja toimetulekupraktikaid, mis aitasid stressiga toime tulla. Eelkõige nimetati töö ja eraelu teadlikku lahus hoidmist ning võimalust kolleegidega muresid jagada. Suurema tööstaažiga haridustöötajad oskasid oma töökoormust paremini hallata ning olid õppinud säilitama professionaalset distantsi. Mitmed intervjuueritavad töid esile vajaduse teadliku ajaplaneerimise ja eneseanalüüsi järele, mis võimaldab neil varakult märgata ohukohti ning rakendada sobivaid toimetulekustrateegiaid.

Kokkuvõttes näitas uuring, et läbipõlemise vältimine ei sõltu üksnes töötaja oskustest, vaid ka organisatsioonilistest ja ühiskondlikest tingimustest, mis kas toetavad või takistavad töötajate vaimset heaolu. Läbipõlemise ennetamiseks on tarvis luua süsteemseid lahendusi, sealhulgas paremat töökorraldust, paindlikku ja toetavat juhtimist ning koolitusvõimaluste kättesaadavust. Uuringu põhjal tehtud järeldused ja ettepanekud toetavad strateegilist lähenemist läbipõlemise ennetamisele ning aitavad tõsta haridustöötajate töörahulolu ja pühendumust.

Tuginedes käesoleva uurimistöö tulemustele, on järgmisteks uuringuteks mitmeid võimalikke suundi, mis aitaksid süvendada arusaama tööstressist ja läbipõlemisest haridusvaldkonnas ning toetada süsteemsemate lahenduste väljatöötamist. Peamiselt mängivad rolli töötajate heaolu kujunemisel juhtimiskultuur ja suhted kolleegidega töökeskkonnas, seetõttu saaks edasistes uuringutes keskenduda sellele, kuidas erinevad juhtimisstiilid ja meeskonnadünaamikad mõjutavad stressitaset ja läbipõlemise riski. Uurimistöö tulemused pakuvad alust uurida, millised institutsionaalsed tugimeetmed on töötajate hinnangul kõige tõhusamad stressi leevendamisel ja läbipõlemise ennetamisel. Lisaks võiks keskenduda individuaalsetele toimetulekuviisidele ja isiklikele kaitseteguritele, mis aitavad säilitada motivatsiooni töökeskkonnas ja psühholoogilist heaolu kõrge stressitasemega keskkonnas. Antud lähenemine võimaldaks kujundada terviklikuma arusaama nii organisatsioonilistest kui individuaalsetest mehhanismidest, mis toetavad haridustöötajate vaimset tervist ja aitavad leevendada tööstressi ning ennetada läbipõlemist.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Alqassim, Y. A., Shami, O. M., Ageeli, A. A., Ageeli, H. M., Doweri, A. A., Melaisi, I. Z., Wafi, M. A., Muaddi, A. M., & El-Setouhy, M. (2022). Burnout Among School Teachers During the COVID-19 Pandemic in Jazan Region, Saudi Arabia. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 849328. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849328>
- Billett, K., & Bays, B. (2018). *Valgus tunneli lõpus*. Pilgrim.
- Bronfenbrenner, U. (1993). Ecological Models of Human Development. In Gauvain M., Cole M. (Eds.), *Readings on the development of children* (2nd ed., pp. 37–43). Freeman.
- Gall, D. M., Gall, P. J., & Borg, R. W. (2003). *Educational Research. An Introduction* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512. <https://doi.org/10.1037/00219010.86.3.499>
- Djernis, D., Lundsgaard, C. M., Rønn-Smidt, H., & Dahlgaard, J. (2023). Nature-Based Mindfulness: A Qualitative Study of the Experience of Support for Self-Regulation. *Healthcare*, *11*(6), Article 905. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060905>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon. (2021). *Huvikaitseplaan: Inimkesksed vaimse tervise teenused*. [https://88474753-62df-4666-a7b7-7f305bd053d4.usrfiles.com/ugd/e25260\\_9dbf58b6b3554cbd89778b83b4fc63ca.pdf](https://88474753-62df-4666-a7b7-7f305bd053d4.usrfiles.com/ugd/e25260_9dbf58b6b3554cbd89778b83b4fc63ca.pdf)
- Eisenschmidt, E., Heidmets, M., Kasesalk, M., & Vanari, K. (2023). *Aim High and Work Hard: Building a World-Class Education System in Estonia*. National Center on

- Education and the Economy. <https://www.educationestonia.org/wp-content/uploads/2023/12/AimHighEstoniaCaseStudy.pdf>
- Elenurm, T. (2018). Tööstressist ja selle reguleerimisest meedikute töös. *Lege Artis*, (5), 44–47. [https://med24.ee/sites/default/files/legeartis\\_pdf/44\\_47.pdf](https://med24.ee/sites/default/files/legeartis_pdf/44_47.pdf)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The Impact of Learning Demands, Work-Related Resources, and Job Stressors on Creative Performance and Health. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 37–48. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000127>
- Goh, H. S., Hosier, S., & Zhang, H. (2022). Prevalence, Antecedents, and Consequences of Workplace Bullying among Nurses – A Summary of Reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), Article 8256. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148256>
- Harshana, P. V. S. (2018). Work Related Stress: A Literature Review. *Annals of Social Sciences & Management Studies*, 2(3), 59–65. <https://doi.org/10.19080/ASM.2018.02.555586>
- Herbert, C. (2022). Enhancing Mental Health, Well-Being and Active Lifestyles of University Students by Means of Physical Activity and Exercise Research Programs. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 849093. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849093>
- Hills, L. (2019). Understanding and Preventing Employee Burnout. *Podiatry Management*, 87–94. <https://podiatrym.com/pdf/2019/3/Hills319web.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Medicina.
- Hossain, F., & Clatty, A. (2021). Self-care strategies in response to nurses' moral injury during COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1) 23–32. <https://doi.org/10.1177/0969733020961825>
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Isdal, P. (2021). *Aitamise hind*. Menu Meedia.

- Junne, F., Michaelis, M., Rothermund, E., Stuber, F., Gündel, H., Zipfel, S., & Rieger, M. A. (2018). The Role of Work-Related Factors in the Development of Psychological Distress and Associated Mental Disorders: Differential Views of Human Resource Managers, Occupational Physicians, Primary Care Physicians and Psychotherapists in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(3), Article 559. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030559>
- Karnia, R. (2023). An Evaluation of Stress and Burnout in Education and Its Impact on Job Performance and Work Life Quality. *International Journal of Psychological Studies* *15*(4), 13–17. <https://doi.org/10.5539/ijps.v15n4p13>
- Kindsiko, E. (2023). *Õpetajate järelkasvu tulevik. Trendid ja stsenaariumid aastani 2040. Raport 2023*. Arenguseire Keskus. [https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2023/11/2023\\_opetajate-jarelkasvu-tulevik\\_raport-2.pdf](https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2023/11/2023_opetajate-jarelkasvu-tulevik_raport-2.pdf)
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff-Bruchmann, J., Carstensen, B., Wartenberg, G., Hansen, J., & Hanewinkel, R. (2023). Teachers' emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic: Levels, changes, and relations to pandemic-specific demands. *Teaching and Teacher Education*, *121*, Article 103908. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103908>
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., de Groene, G. J., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial Health*, *56*(2), 160–165. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>
- Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress*, *5*(6), 76–85. <https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp. 191–218). The Scarecrow Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(10), Article 5948. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
- Mets, U., & Viia, A. (2018). *Tulevikuvaade töøjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringuaruanne. SA Kutsekoda.* <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/09/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>
- Moss, J. (2023). *Läbipõlemisepideemia.* AS Äripäev.
- Nimmawitt, N., Wannarit, K., & Pariwatcharakul, P. (2020). Thai psychiatrists and burnout: A national survey. *PLoS ONE, 15*(4), Article e0230204. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230204>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic Journal of Modern Computing, 10*(3), 409–421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Panisoara, O., I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca., & Ursu, S., A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), Article 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Pellerone, M., Rapisarda, V., Trischitta, A. C. M., Vitale, E., & Ramaci, T. (2020). Burnout and Self-Perceived Instructional Competence: An Exploratory Study of a Group of Italian Female Elementary School Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(4), Article 1356. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041356>
- Pimenta, A., Ramos, D., Santos, G., Rodrigues, M. A., & Doiro, M. (2023). Psychosocial Risks in Teachers from Portugal and England on the Way to Society 5.0. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(14), Article 6347. <https://doi.org/10.3390/ijerph20146347>

- Roller, M. R. (2019). A Quality Approach to Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences Compared to Other Qualitative Methods. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 20(3), Article 31. <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3385>
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), Article 104. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Sahoo, R. K. (2022). Interview as a Tool for Data Collection in Educational Research. In R. Prasad (Ed.), *Tools of Data Collection in Educational Research* (pp. 120–143). Lucky International.
- Stratton, J. S. (2024). Purposeful Sampling: Advantages and Pitfalls. *Prehospital and Disaster Medicine*, 39(2), 121–122. <https://doi.org/10.1017/S1049023X24000281>
- Shaholli, D., Mantione, G., & La Torre, G. (2023). Work-related stress costs assessment: a narrative review. *Clinica Terapeutica*, 174(5), 456–460 <https://doi.org/10.7417/CT.2023.2464>
- Sotsiaalministeerium. (2019). *Töökeskkonna vaimse tervise analüüs*. <https://tooeu.ee/sites/default/files/2021-05/Töökeskkonna%20vaimse%20tervise%20analüüs%20%28Sotsiaalministeeriumi%20analüüs%29.pdf>
- Tikkanen, L., Haverinen, K., Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2022). Differences in Teacher Burnout Between Schools: Exploring the Effect of Proactive Strategies on Burnout Trajectories. *Frontiers in Education*, 7, Article 858896. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.858896>
- Thomas, J., & Reyes, M. S. (2024). Understanding the New Stress Factors Affecting Teachers' Burnout: A Scoping Review. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 28(1), 1–18. <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1181024>
- Tsang, K. K., Teng, Y., Lian, Y., & Wang, L. (2021). School Management Culture, Emotional Labor and Teacher Burnout in Mainland China. *Sustainability*, 13, Article 9141. <https://doi.org/10.3390/su13169141>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 60, 616; *Riigi Teataja I*, 30.01.2025, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS>

- Tööinspektsioon. (2014). *Tööstressist vabaks!*. Puffet Invest OÜ.
- Vears, D., F. & Gillam, L. (2022). Inductive content analysis: A guide for beginning qualitative researchers. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 23(1), 111–127. <https://doi.org/10.11157/fohpe.v23i1.544>
- Waqar, H., Mahmood, A., & Ali, M. (2023). High-Performance Work Systems and Coping Strategies in Regulating Burnout and Safety Workarounds in the Healthcare Sector. *SAGE Open Nursing*, 9, 1–14. <https://doi.org/10.1177/23779608231162058>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Williams, M., & Moser, T. (2019). The Art of Coding and Thematic Exploration in Qualitative Research. *International Management Review*, 15(1), 45–55. <https://www.imrjournal.org/uploads/1/4/2/8/14286482/imr-v15n1art4.pdf>
- World Health Organization. (1992). *The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders. Clinical descriptions and diagnostic guidelines*. <https://www.who.int/publications/i/item/9241544228>
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: transforming mental health for all*. <https://iris.who.int/handle/10665/356119>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 784243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

## **Lisa 1. Intervjuuküsimused**

### **Üldandmed**

1. Kui pikalt Te olete oma praeguses töökohas töötanud?
2. Kui palju õpetajaid ja/või tugispetsialiste Teie asutuses töötab?

### **Uurimisküsimus: millised on peamised läbipõlemist põhjustavad riskitegurid tugispetsialistide ja haridustöötajate seas?**

1. Milline on Teie kogemus tööalase kiusamisega töökeskkonnas? (Buonomo *et al.*, 2020, lk 8)
2. Kuidas hindate oma töökoormust, arvestades tööülesannete mahtu ning töö ja eraelu tasakaalu säilitamise võimalusi? (Zhao *et al.*, 2022, lk 6)
3. Millisel määral tunnete, et saate oma tööülesannete täitmisel vajalikku toetust nii kolleegidelt kui ka tööandjalt? (West *et al.*, 2018, lk 522)
4. Kuidas hindate oma suhteid kolleegidega, arvestades koostöövalmidust, toetavat suhtlust ja üldist õhkkonda? (Junne *et al.*, 2018, lk 12)
5. Kuidas tajute oma töö panust ja tähendust nii isiklikul kui ka professionaalsel tasandil? (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104)
6. Mil viisil on tööga seotud stress mõjutanud Teie empaatiavõimet ja suhtumist õpilastesse? (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104)
7. Kuidas mõjutab tööalaste arenguvõimaluste olemasolu või nende puudumine Teie stressitaset ja suhtumist tööülesannetesse? (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104)
8. Milliseid muutusi olete märganud oma suhetes lähedastega seoses tööst tingitud stressi ja võimaliku läbipõlemisega? (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104)

### **Uurimisküsimus: millised toimetulekustrateegiad aitavad töökeskkonnas tugispetsialistide ja haridustöötajate läbipõlemist ennetada?**

1. Milliseid samme on Teie tööandja teinud selleks, et toetada oma töötajate vaimset tervist? (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 13)
2. Kuidas hindate vaimse tervise abi kättesaadavust tänapäeva Eestis? (Eesti Vaimse Tervise Heaolu ja Koalitsioon, 2021, lk 2–10)

## Lisa 1 järg

3. Milliseid strateegiaid olete seni rakendanud, et tagada oma vaimse ja füüsilise tervise tasakaal? (Herbert, 2022, lk 2)
4. Millisel määral julgustab Teie tööandja Teid kasutama oma puhkeaega ja võtma välja tasustatud puhkust? (Hills, 2019, lk 90–91)
5. Kuidas on Teie töökohas korraldatud töötajate puhkevõimalused lõõgastumiseks ja taastumiseks tööpäeva jooksul? (Menardo *et al.*, 2022, lk 10)
6. Milliseid strateegiaid kasutate emotsionaalse kurnatuse vähendamiseks oma tööelus? (Maslach & Jackson, 1981, lk 100–104)

## **SUMMARY**

### **OCCUPATIONAL STRESS AND BURNOUT AMONG EDUCATIONAL PROFESSIONALS: A CASE STUDY OF FOUR INSTITUTIONS IN TARTU**

Emilie Elisabet Suvi

The conclusion of the present research summarizes the core content of the theoretical framework, empirical investigation, key findings, discussion, and the resulting conclusions and recommendations. The theoretical part highlighted that occupational stress emerges when an employee's internal or external resources do not meet the demands placed upon them. As a result of long-term stress, burnout syndrome may develop, which is primarily characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment. The scientific literature addressed in this study confirms that work-related stress and burnout are critical occupational health and safety concerns, significantly impacting not only the mental well-being of employees but also the functioning of organizations and society as a whole. The study identifies psychosocial risk factors present in the education sector, where employees are routinely exposed to emotionally demanding tasks and high levels of responsibility.

The research was conducted between March 21 and April 12, 2025, among seven educational professionals from four educational institutions in the city of Tartu. The analysis of semi-structured interviews in the empirical section revealed that the main factors contributing to occupational stress and promoting burnout include excessive workload, lack of work-life balance, limited institutional and emotional support, and conflicting relationships with colleagues. Respondents who had experienced supportive leadership and flexible work arrangements reported stronger mental well-being and higher job satisfaction. In contrast, those who encountered passive leadership or workplace bullying felt that these experiences deepened the effects of burnout.

By applying Bronfenbrenner's ecological systems theory, the study addressed three levels of influence: the microsystem, mesosystem, and exosystem. At the microsystem level, the quality of the work environment was primarily influenced by collegial relationships and leadership style. Positive relationships and open communication contributed to higher levels of satisfaction and motivation. The mesosystem level underscored the importance of maintaining work-life balance and consciously managing workload. At the exosystem level, employees pointed out a lack of training opportunities and insufficient institutional support, which reduced motivation and increased stress.

The respondents identified a variety of coping practices that helped them deal with stress. Most notably, they emphasized consciously separating work from personal life and having the opportunity to share concerns with colleagues. More experienced professionals were able to manage their workloads more effectively and had learned to maintain professional distance. Several interviewees also highlighted the need for conscious time management and self-reflection, enabling them to detect early warning signs and apply suitable coping strategies.

In conclusion, the study shows that avoiding burnout depends not only on the skills of individual employees but also on organizational and societal conditions that either support or hinder mental well-being. Preventing burnout requires systemic solutions, including better work organization, flexible and supportive leadership, and access to professional development opportunities. The conclusions and recommendations based on this research support a strategic approach to burnout prevention and aim to enhance job satisfaction and commitment among education professionals.

Based on the results of this study, there are several potential directions for further research that could deepen understanding of occupational stress and burnout in the education sector and support the development of more systemic solutions. Leadership culture and collegial relationships play a particularly significant role in shaping employee well-being, suggesting that future studies could focus on how different leadership styles and team dynamics affect stress levels and burnout risk. The findings also provide a basis for exploring which institutional support measures are considered by employees to be the most effective in reducing stress and preventing burnout. In addition, attention could be directed toward individual coping mechanisms and personal protective factors that help

sustain motivation and psychological well-being in high-stress work environments. This approach would contribute to a more holistic understanding of both organizational and individual mechanisms that support the mental health of education professionals and help reduce occupational stress and prevent burnout.

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

Mina, Emilie Elisabet Suvi,

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

Emilie Elisabet Suvi

**18.05.2025**