

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia Instituut

Anneliis Hindreus

**LASTEAIAPETAJATE EMOTSIONAALSE TÖÖ SEOS EMOTSIONAALSE  
MÕJUTATAVUSE, PSÜHHOLOOGILISE KAPITALI JA EMOTSIONAALSE  
KURNATUSEGA**

Magistritöö

Juhendaja: PhD Liina Randmann

Tallinn 2016

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Anneliis Hindreus

“ ..... ” ..... 2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Liina Randmann, PhD

“ ..... ” ..... 2016

Kaitsmisele lubatud “ ..... ” ..... 2016

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö kogemine seotud lapsevanemate poolse emotsionaalse mõjutatavuse, õpetaja psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatusega ning kuidas on omavahel seotud psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus.

Magistritöö koosneb 4 peatükist. Magistritöö esimese osa moodustab teoreetiline taust, milles antakse ülevaade emotsionaalse töö olemusest, õpetajate emotsionaalsest tööst ning emotsionaalsest mõjutatavusest, psühholoogilisest kapitalist, emotsionaalsest kurnatusest ning nende omavahelistest seostest. Töö teises osas kirjeldatakse läbiviidud uuringu meetodeid, mõõtmisvahendeid ning valimit. Magistritöö eesmärkide täitmiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille raames viidi läbi valikvastustega ankeetküsitlus 168 Harjumaa lasteaiaõpetaja seas. Töö kolmandas osas tuuakse välja ankeetküsitluse andmetest saadud tulemused ning töö neljandas osas on välja toodud uuringutulemustest tehtud järeldused ja ettepanekud probleemi edasiseks käsitlemiseks.

Uurimistulemuste analüüs näitab, et kõrgema psühholoogilise kapitaliga õpetajad on emotsionaalse tööga rohkem hõivatud ning vähem emotsionaalselt kurnatud ning emotsionaalselt mõjutatavad. Tulemustest selgub, et need õpetajad, kes on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt rohkem mõjutatavad, on emotsionaalse tööga vähem hõivatud ehk nad ei näe vaeva enda emotsioonide kontrollimise ja reguleerimisega. Emotsionaalselt kurnatud õpetajad kasutavad emotsionaalset tööd tehes rohkem emotsioonide varjamist ning vähem ehtsat tunnete väljendamist. Uurimistulemustest ning töös käsitletud teooriast selgub, et õpetaja psühholoogiline kapital on oluline tegur nii emotsionaalse töö, emotsionaalse mõjutatavuse kui ka emotsionaalse kurnatuse puhul ja seega on oluline seda õpetajatel arendada.

Uurimistöö võtmesõnad: emotsionaalne töö, emotsionaalne mõjutatavus, psühholoogiline kapital, emotsionaalne kurnatus.

## ABSTRACT

### LASTEAIÄÕPETAJATE EMOTSIONAALSE TÖÖ SEOS EMOTSIONAALSE MÕJUTATAVUSE, PSÜHHOLOOGILISE KAPITALI JA EMOTSIONAALSE KURNATUSEGA

Anneliis Hindreus

“The connection of emotional contagion, psychological capital and emotional exhaustion to the emotional labour of kindergarten teachers”

The purpose of this Master’s thesis is to find out how teachers’ perception of emotional labour correlates with their psychological capital and emotional exhaustion and how they are influenced by parents via emotional contagion; and how psychological capital and emotional exhaustion are linked.

The first chapter of this Master’s thesis provides theoretical background, giving an overview of the nature of emotional labour, teachers' emotional labour and emotional contagion, psychological capital and emotional exhaustion, and the connections between them. The second chapter describes the methods, methods of measurement and sample used to carry out the study. To fulfil the aims of the thesis the quantitative study method was used, during which a written questionnaire with multiple options was carried out among 168 kindergarten teachers in Harju County. In the third chapter the results of the study obtained from the questionnaire are published, while the fourth chapter sets out the conclusions of the study and suggestions for future approaches to the problem.

Analysis of the results shows that teachers with higher psychological capital are more engaged in emotional labour and less emotionally exhausted and emotionally impressionable (contagious). The results also show that teachers who are more emotionally impressionable when communicating with parents are less engaged in emotional labour – they do not bother to control or regulate their emotions. Teachers who are more emotionally exhausted hide their emotions more and express real emotions less when involved in emotional labour. The results of the thesis and the theory examined therein show that a teacher's psychological capital is an important factor in emotional labour, in being emotionally impressionable and in emotional exhaustion, and therefore it is important to foster the psychological capital of teachers.

Keywords: emotional labour, emotional contagion, psychological capital, emotional exhaustion.

## **SISUKORD**

|  |    |
|--|----|
| ABSTRACT .....   | 4  |
| SISUKORD .....   | 5  |
| SISSEJUHATUS .....   | 7  |
| 1 TEOREETILINE TAUST .....   | 9  |
| 1.1 Emotsionaalne töö .....  | 9  |
| 1.1.1 Õpetajate emotsionaalne töö .....  | 12 |
| 1.1.2 Õpetajate emotsionaalne mõjutatavus .....  | 13 |
| 1.2 Psühholoogiline kapital .....  | 15 |
| 1.2.1 Psühholoogilise kapitali seos emotsionaalse tööga .....                            | 20 |
| 1.3 Emotsionaalne kurnatus .....   | 21 |
| 1.3.1 Emotsionaalse kurnatuse seos emotsionaalse töö ja psühholoogilise kapitaliga ..... | 23 |
| 2 EMPIIRILINE UURING .....   | 25 |
| 2.1 Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid .....   | 25 |
| 2.2 Meetod .....   | 26 |
| 2.2.1 Mõõtmisvahendid .....  | 27 |
| 2.2.2 Protseduur .....   | 30 |
| 2.2.3 Andmete analüüs .....  | 30 |
| 2.2.4 Valimi kirjeldus ja statistika .....   | 31 |
| 3 TULEMUSED .....  | 34 |
| 3.1 Lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö kogemine .....                                   | 34 |
| 3.2 Lasteaiaõpetajate emotsionaalne mõjutatavus .....                                    | 35 |
| 3.3 Lasteaiaõpetajate emotsionaalne kurnatus .....                                       | 36 |
| 3.4 Lasteaiaõpetajate psühholoogiline kapital .....                                      | 37 |
| 3.6 Uuritavate tunnuste omavahelised seosed .....  | 38 |
| 4 JÄRELDUSED JA ARUTELU .....  | 43 |
| 4.1 Piirangud .....  | 51 |
| KOKKUVÕTE .....  | 52 |
| RESUME .....   | 55 |
| KASUTATUD KIRJANDUS .....  | 58 |

|              |    |
|--------------|----|
| LISAD .....  | 63 |
| LISA 1 ..... | 63 |
| LISA 2 ..... | 67 |
| LISA 3 ..... | 68 |
| LISA 4 ..... | 69 |
| LISA 5 ..... | 70 |
| LISA 6 ..... | 71 |
| LISA 7 ..... | 72 |

## SISSEJUHATUS

Käesolevas magistritöös uuritakse lasteaiaõpetajaid, kuna nende töö stressitaset ning töö emotsionaalseid nõudeid hinnatakse kõrgeks. Õpetajalt oodatakse mitmete rollide täitmist – eelkõige peavad nad olema positiivseks eeskujuks lastele, juhendades ja õpetades neid ning andes edasi demokraatlikke väärtusi ja käitumisjuhiseid. Lisaks peavad õpetajad olema head partnerid nii kolleegidele kui ka juhtkonnale, suheldes ja tehes nendega igapäevaselt koostööd. Väga tähtsa osa lasteaiaõpetaja tööst moodustab ka lapsevanematega suhtlemine, mida võib samastada töötaja ja kliendi vahelise suhtega ning millel võib olla mõju õpetaja tunnetele. Kõiki neid rolle täites peavad õpetajad käituma õpetaja rollile kohaselt ja kontrollima pidevalt oma emotsioone ning käitumist. Hochschild (1983) järgi võib aga pidev emotsioonide kontrollimine mõjuda negatiivselt ning viia emotsionaalse kurnatuseni.

Emotsionaalse töö ja tööalaste pingeliste olukordadega toimetulek sõltub inimese isiksuseomadustest ja toimetulekuressurssidest. Käesolevas töös on inimese toimetulekuressursina käsitletud psühholoogilist kapitali, mis on inimese positiivne psühholoogiline seisund. Psühholoogiline kapital mõjutab töötaja suhtumist, käitumist aga ka suutlikkust (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011) ning koosneb neljast võimest (tunnetatud võimekus, lootus, optimism, elastsus), mida saab suutlikkuse tõstmiseks mõõta, arendada ning juhtida (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Eelnevad uuringud on kinnitanud, et kõrge psühholoogilise kapitali tasemega inimesed kogevad vähem läbipõlemist ja on seega ka vähem emotsionaalselt kurnatud (Wang & Lian, 2015). Kuidas on õpetajate emotsionaalse töö kogemine seotud lapsevanemate poolse emotsionaalse mõjutatavuse, õpetaja psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatusega ning kuidas on omavahel seotud psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus, on ka antud magistritöö peamine uurimisküsimus. Lisaks otsitakse antud töös vastuseid järgmistele küsimustele: a) Kuidas on uuritavad tunnused (õpetajate emotsionaalse töö kogemine, lapsevanemate poolne emotsionaalne mõjutatavus, õpetaja psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus) seotud õpetaja vanuse, haridustaseme ja tööstaažiga?, b) Millist emotsionaalse töö vormi lasteaiaõpetajad kõige enam kasutavad?, ja c) Milline on lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse tase?

Käesoleva magistritöö teema on aktuaalne, kuna autorile teadaolevalt puuduvad Eestis varasemad uuringud lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali, emotsionaalse töö ja emotsionaalse mõjutatavuse valdkonnas. Samuti on vähe uuritud lasteaiaõpetajate emotsionaalset kurnatust. Antud uurimistöö raames annavad Harjumaa lasteaiaõpetajate seas läbiviidud ankeetküsitluse tulemused ülevaate lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali tasemest, emotsionaalsest kurnatusest, emotsionaalse töö kogemisest ja sellest, kuidas on õpetajad lapsevanemate tujudest ja tunnetest emotsionaalselt mõjutatavad ning kuidas on see seotud õpetaja emotsionaalse töö kogemisega.

Magistritöö koosneb 4 peatükist. Töö esimeses osas antakse ülevaade teema teoreetilisest taustast, töö teises osas kirjeldatakse läbiviidud uuringu meetodeid, mõõtmisvahendeid ning valimit. Uuringu tulemused on välja toodud töö kolmandas osas ning töö neljandas osas on kirjas tulemustest tehtud järeldused ning ettepanekud probleemi edasiseks käsitlemiseks.

Magistritöö teooria osas on kasutatud järgmisi lühendeid: ET – emotsionaalne töö; PK – psühholoogiline kapital.



## 1 TEOREETILINE TAUST

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade emotsionaalse töö, emotsionaalse mõjutatavuse, psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse peamistest teoreetilistest käsitlustest ning tuuakse välja nende omavahelised seosed.

### 1.1 Emotsionaalne töö

Paljud ametid nõuavad töötajalt kindlate emotsioonide väljendamist. Näiteks oodatakse, et restorani klienditeenindaja teenindab kliente naeratades, haiglaõed on lahked ja hoolitsevad ning kohtunikud teevad oma tööd isiklikke tundeid ja emotsioone allasurudes. Kõikidel eelnevalt kirjeldatud juhtudel on kindlate emotsioonide väljendamine või nende varjamine töötajalt eeldatud ja oodatud tegevus, et saavutada efektiivne tööalane suhtlus kliendiga ning parim tööalane tulemus (Gopalan, Culbertson, & Leiva, 2013). Hochschildi (1983) sõnul on selline tunnete juhtimine tööalaste eesmärkide saavutamise nimel töötajale emotsionaalselt kurnav.

Ameerika Ühendriikide sotsioloog Arlie Hochschild oli esimene, kes defineeris emotsionaalse töö (*emotional labour*) mõiste, kui emotsioonide reguleerimise vormi, mille kaudu inimesed väljendavad tööpäeva jooksul oma emotsioone läbi nähtava näoilme ja kehakeele. Emotsionaalne töö (ET) on tööõue, kus töötaja peab klientidega suheldes väljendama nõutud emotsioone, varjates seejuures oma tegelikke tundeid või väljendades emotsioone, mida ta tegelikult ei tunne (Hochschild, 1983). Toetudes Hochschildi (1983) ET mõistele ja töötajate märgatavale käitumisele, leidsid Ashforth & Humphrey (1993), et ET on “töötajate tegutsemine vastavalt organisatsiooni poolt nõutud emotsionaalsetele käitumisjuhiste”. Teisisõnu, töötajate üheks tööülesandeks on tunda ja väljendada nõutud emotsioone. Morris & Feldmani (1996) sõnul sisaldab ET inimesepoolset jõupingutust ja emotsioonide väljendamise kontrollimist isikutevahelise suhtlemise ajal. ET on mitmemõõtmeline struktuur, kus emotsionaalset tööd tegev inimene ja tema vastane ehk klient on ET lahutamatud osad ning seda mõjutavad vastastikused situatsioonid, sotsiaalne kultuur, töö iseloom ja teised faktorid (Ye & Chen, 2015).

Hochschildi (1983) sõnul on töökohad, mis sisaldavad ET-d need, mis nõuavad vahetut suhtlemist klientide ja avalikkusega, nõuavad töötajalt kliendi emotsionaalse seisundi esilekutsumist või tekitamist (nt tänutunne) ning lubavad tööandjal kontrollida töötaja emotsionaalseid tegevusi läbi treeningu ja supervisiooni. Mitmete uuringute kaudu on kindlaks tehtud ametid, mis nõuavad ET tegemist ehk vastavad eelolevale loendile. Nendeks on näiteks administraatorid, lennusaatjad, lapsehoidjad ja lasteaiaõpetajad, koduõed, õed, arstid, poemüüjad, kõnekeskuse töötajad, õpetajad, sotsiaaltöötajad, paljud töötajad hotelli, motelli, baaride ja restoranide personali hulgast ning meedia töötajad nagu saatejuhid raadios ja teles. Hochschild märgib, et see nimekiri pole lõplik ja täieneb pidevalt (Hochschild, 2012).

Hochschild'i (1983) teooria järgi on ET tegemisel 2 meetodit: **pindmine käitumine** (*surface acting*) ja **süvakäitumine** (*deep acting*). Pindmise käitumise puhul ei püüa töötaja tunda neid emotsioone, mida nad peavad klientidele kujutama. Selle asemel nad teesklevad naeratust ja muid emotsioone, mis ei kajasta nende tegelikke tundeid. Süvakäitumise puhul püüavad töötajad esile kutsuda need emotsioonid, mida nad peaksid kliendile esitama. Töötaja püüab tunda ja kogeda tegelikke emotsioone ja nad seovad tahtlikult end nende mõtete ja tegevustega, mis aitavad neil vajalikke emotsioone esile tuua. Ashforth & Humphrey (1993) leiavad, et lisaks pindmisele ja süvakäitumisele on ka kolmas emotsionaalse töö vorm, milleks on **spontaanne ja ehtne tunnete väljendamine** (*spontaneous and genuine emotions*). Nende sõnul ühtivad paljudel juhtudel teenindustöötajate loomulikud ja spontaansed emotsioonid sotsiaalsete ootuste ja organisatsiooni poolsete emotsionaalsete käitumisjuhistega ning seega ei peagi töötajad oma tundeid tahtlikult tekitama ega esitama.

Töö emotsionaalsust saab hinnata nelja kriteeriumi alusel (Morris & Feldman, 1996; EV Sotsiaalministeerium 2009):

- 1) Suhtlemisaktide sagedus (*frequency*) – mida rohkem nõuab töö emotsioonide väljendamist, seda suuremad on organisatsiooni poolsed emotsionaalsed nõudmised;
- 2) Vajaliku tähelepanu hulk (*attentiveness*) – a) emotsioonide esitamise kestvus- mida pikem on töötaja ja kliendi vaheline suhtlus, seda suuremat pingutust see töötajalt nõuab ning seda suurem on emotsionaalne töö; b) emotsioonide esitamise intensiivsus – kui tugevalt või mis ulatuses töötaja emotsiooni esitab;

- 3) Esitamist vajavate emotsioonide variatiivsus (*variety*) – mida suurem on erinevate esitamist vajavate emotsioonide hulk, seda suuremad on töötaja pingutus ja emotsionaalne töö;
- 4) Emotsionaalne dissonants (*dissonance*) – mida rohkem erinevad üksteisest väljendatavad ja tegelikult tuntavad emotsioonid, seda suurem on emotsionaalne töö.

Eelolevast loendist on töötaja jaoks kõige stressitekitavam emotsionaalne dissonants, kuid samas võib nõue näidata positiivseid emotsioone olla töötaja jaoks ka positiivse mõjuga, kuna töötaja peab sundima ennast mõtlema positiivselt (EV Sotsiaalministeerium, 2009). Hochschild (1983) on defineerinud emotsionaalset dissonantsi kui tuntavate emotsioonide eraldamist väljendatavatest emotsioonidest, et saavutada väliseid ootuseid ja ta tõdeb, et see on kahjulik töötaja füüsilisele ja psühholoogilisele heaolule.

Lisaks eelpool nimetatud ET meetoditele on mitmetes uuringutes mõõdetud ka emotsioonide varjamist (*emotional suppression*) (nt Brotheridge & Lee, 2003, Brotheridge & Grandey, 2002, Näring, Briet, & Brouwers, 2006). Emotsioonide varjamise puhul on töötaja mõnes olukorras sunnitud varjama oma emotsioone (nt viha, hirm), et olla efektiivne tööülesannete täitmisel (Näring, Briet, & Brouwers, 2007). Brotheridge & Lee (2003) sõnul, võib emotsioonide varjamist seostada pindmise käitumisega, kuna mõlemad väljendavad inimese tõeliste tunnete varjamist.

On tõestatud, et ET võib aja jooksul viia töötaja emotsionaalse kurnatuse ja läbipõlemiseni ning vähendada töötaja töörahulolu. Seega, mida kõrgem on töötaja emotsioonide reguleerimise tase oma töös, seda kõrgem on ka töötaja emotsionaalne kurnatus (Grandey, 2000) ning madalam töörahulolu (Brotheridge & Grandey, 2002). Kui töötajalt on nõutud väljendada organisatsiooni poolt soovitud emotsioone, mis on vastuolus tema sisimas tuntavate emotsioonidega, kogeb töötaja emotsionaalset dissonantsi, mida on Zapf (2002) nimetanud üheks isiku rollikonflikti vormiks.

Enamasti arvatakse, et ET-l on kahjulik mõju inimesele, mis aga tihti võib olla tekkinud hoopis halvasti kohanenud emotsioonide reguleerimise taktikast, madalast inimene-organisatsioon sobivusest (*person-job fit*), rollikonfliktist või juhtkonna poolt loodud halbade töötingimustest. Inimene-organisatsioon mittesobivuse puhul ei ole töötaja ET strateegia valik optimaalne – ta kasutab rohkem pindmist käitumist ja vähem süvakäitumist. Kui töötaja tunneb ennast oma rollis hästi ja ta sobib organisatsiooniga, siis

süvakäitumise ja isegi pindmise käitumise kasutamine võib kinnitada ja tugevdada nende ehtsust ja rolli identiteeti (Humphrey, Ashforth, & Dieffendroff, 2015).

Judge ja kolleegid (2009) leidsid oma uurimuses, et ekstravertsed inimesed tulevad töö emotsionaalsete nõuetega paremini toime ning sobivad seetõttu hästi sotsiaalsetele töökohtadele, millele ET omane on. Sarnaselt väidavad ka Humphrey jt (2015), et töötajad, kelle emotsionaalne intelligentsus ning ekstravertsus on kõrged ning negatiivne mõju ja neurootilisus on madalad, sobivad hästi ametikohtadele, millega kaasneb ET.

Organisatsioonid peavad efektiivse ET edendamisel tegema oma osa, keskendudes positiivsete emotsioonide väljendamise reeglitele ja pakkudes töötajatele piisavalt iseseisvust. Juhi ülesanne on kasutada emotsionaalse töö taktikaid, et motiveerida oma alluvaid, olles neile eeskujuks emotsioonide väljendamisel ja luues positiivne õhkkond, mis teeb emotsionaalse töö tegemise töötajale lihtsamaks. Kui emotsionaalne töö on hästi juhitud ja sooritatud, suurendab see töötaja heaolu, kliendi rahulolu ja organisatsiooni üldist efektiivsust (Humphrey, Ashforth, & Dieffendroff, 2015).

### **1.1.1 Õpetajate emotsionaalne töö**

Õpetaja peab oma õpilastele andma positiivset tähelepanu nii tunnis kui ka väljaspool tunde, suhtlema lapsevanematega, saama hästi läbi kolleegidega ning austama juhtkonda. Isegi isiklikus elus peab õpetaja olema positiivne eeskuju kõigile. Seega õpetaja ei vaja mitte ainult professionaalseid teadmisi vaid ka oskusi, kuidas oma emotsioone hästi juhtida. Õpetaja on lisaks füüsilisele ja vaimsele töötajale ka ET-d tegev töötaja (Ye & Chen, 2015). Ka Morris ja Feldman (1996) leiavad, et õpetajaamet sisaldab arvestaval hulgal ET-d. Lähtudes Hochschildi (1983) ET teooriast leiab Fu (2015), et hariduse kontekstis on õpilased kui kliendid ja töötamine koolis on sarnane tegutsemisele ettevõttes, mis müüb tooteid ja teenindab kliente. Õpetajad suhtlevad palju inimestega ja võivad oma töös kogeda mitmeid emotsionaalseid probleeme.

Wrobel (2013) leiab, et haridusasutuste emotsioonide väljendamise reeglid ei ole nii ranged ja täpsed kui teistes, eriti kaubandusettevõtetes. Seega õpetajad teevad ET-d pigem õpetajaetika alusel kui organisatsiooni reeglite ja regulatsioonide järgi. Sarnaselt leidsid ka Brown jt (2014), et Ameerika õpetajatel on selged teadmised ja tajutud kohustus järgida

positiivseid ja negatiivseid emotsioonide väljendamise reegleid oma elukutse kontekstis, kuid samas kirjeldavad nad neid reegleid varjatuna mitte konkreetsetena. Nad võrdustavad emotsioonide väljendamise reegleid professionaalse käitumisega ilma spetsiifiliste käitumisjuhiste ja reegliteta.

Türgis läbiviidud uurimus tõestas, et õpetajad on emotsionaalse kurnatuse riskigrupis ning õpetaja Suure viisiku isiksuseomadused (avatus kogemusele, meelekindlus, neurootilisus, ekstravertsus ja sotsiaalsus) mängivad olulist rolli nii emotsionaalse kurnatuse kui ka ET puhul. Isiksuseomadustel on oluline mõju ET mõõdetavatele osadele. Nt pindmine käitumine on soetud neurootilisusega ning süvakäitumine on seotud isiksuse kogemustele avatusega. Teisest küljest toetavad kogemustele avatus ja meelekindlus oluliselt loomulikult tunnetatud ja väljendatud emotsioone (Basim, Begenirbas, & Can Yalcin, 2013).

Fu (2014) uurimuses selgus, et Taiwani lasteaiaõpetajate ET tase on kõrge kõigis mõõdetud valdkondades (emotsioonide erinevus, emotsioonide väljendamise nõuded, pindmine käitumine ning süvakäitumine). Märkimisväärselt kõrge oli see emotsioonide väljendamise valdkonnas. Fu (2015) sõnul tuleb õpetaja ameti juures arvesse võtta ka seda, et õpetajatel on õpilastega pikaajaline suhe, võrreldes nt ettekandja ja kliendi vahelise suhtega ning õpetaja siiralt hoolib oma õpilaste tulemustest. Seetõttu võib õpetaja olla oma vabast tahtest emotsionaalsem, kui ta peaks olema. Teisisõnu, õpetaja võib kogeda ET-d kõrgemana, kui ta peaks seda kogema.

Brown jt (2013) uurimuses selgus, et Ameerika õpetajad kasutavad oma töös süvakäitumist ( $m=3,65$ ,  $sd=0,71$ ) veidi rohkem kui pindmist käitumist ( $m=3,21$ ,  $sd=0,64$ ) ja et õpetaja tööstaaž on positiivselt seotud süvakäitumisega. Seega mida suurem on õpetaja töökogemus, seda rohkem kasutab ta süvakäitumist.

### **1.1.2 Õpetajate emotsionaalne mõjutatavus**

Lapsevanematega suhtlemine on üheks väga tähtsaks töövaldkonnaks õpetajate töös, mille kõige olulisema osa moodustab nendega igapäevane suhtlemine ja tagaside andmine lapse arengust ja päevasündmustest. Koostöö lapsevanemaga on välja toodud ka hetkel kehtivas “Koolieelse lasteasutuse riiklikus õppekavas” (2008) §10, kus on esimese punktina kirjas,

et lasteasutuse pedagoogid teevad lapsevanemaga lapse arengu toetamiseks koostööd, mis põhineb dialoogil, vastastikusel usaldusel ja lugupidamisel. Lapsevanema ja õpetaja vahelist suhet võib samastada töötaja ja kliendi vahelise suhtega. Sellest lähtuvalt on käesoleva töö üheks eesmärgiks uurida, kuidas on õpetajad mõjutatud lapsevanemate emotsioonidest ning kuidas on õpetaja emotsionaalse mõjutatavuse tase seotud emotsionaalse töö kogemisega.

Emotsionaalse töö üheks oluliseks eelkäijaks on empaatia (Chu, 2002). Eesti keele seletava sõnaraamatu järgi on empaatiat defineeritud kui osadustunnet teise inimesega, tema omaduste, seisundite ja käitumisega (EKSS, 2009). Empaatiat on mõistetud kui mitmemõõtmelist ilmingut. Kaks kõige enam viidatud empaatia dimensiooni on emotsionaalne nakatumine ehk mõjutatavus (*emotional contagion*)<sup>1</sup> ja empaatiline hoolimine (*empathic concern*), mis mõjutavad seda, kuidas inimene tuleb toime emotsionaalse tööga (Chu, 2002).

Emotsionaalne mõjutatavus viitab teise inimese emotsioonide jagamisele või ülevõtmisele. Esmane emotsionaalne mõjutamine toimub alateadvuslikul tasemel ja see on defineeritud kui “kalduvus automaatselt matkida ja samastuda teise inimese väljendusviisi, hääletooni, hoiakute ja liigutustega ning järelikult ka ühilduda teise inimesega emotsionaalselt” (Fischer, Shaver, & Carnochan, 1992; tsit. Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1993 järgi). Seega läbi matkimise ja tagasiside kalduvad inimesed teiste emotsioone omaks võtma (Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1993). Verbeke (1997) leidis, et kõrgema emotsionaalse mõjutatavuse tasemega inimesed – need kes on võimelised enda emotsioone teistele jagama või teiste omasid omaks võtma – on paremad müügiinimesed. Samas märkis ta, et emotsionaalsel mõjutatavusel on kaks poolt, kuna teisest küljest võib see suurendada inimese riski läbipõleda.

Kruml & Geddes (2000) leidsid oma uurimuses, et mida rohkem kogevad töötajad emotsionaalset mõjutatavust, seda vähem kogevad nad emotsionaalset dissonantsi. Nad seletavad seda sellega, et inimesed, kes suudavad samastuda teiste tunnetega või on teiste emotsioonide suhtes tundlikumad, väljendavad rohkem enda tõelisi emotsioone ja sellest tulenevalt on emotsionaalne mõjutatavus negatiivselt seotud emotsionaalse dissonantsiga.

---

<sup>1</sup> *Contagion* – inglise keeles “nakkus”, “nakatumine”, kuid käesolevas töös kasutatakse mõistet “mõjutatavus”, kuna töö empiirilise osa eesmärgiks on mõõta, kuidas lapsevanemate emotsioonid nakkavad lasteaiaõpetajatele ja kuidas need mõjutavad lasteaiaõpetajat ehk kui mõjutatavad lasteaiaõpetajad emotsionaalselt on.

Lisaks leidsid Kruml & Geddes (2000), et need inimesed, kes suudavad samastuda teiste tunnetega, näevad rohkem vaeva kohaste emotsioonide esitamise ja nendele vastamisega. Ehk teisisõnu, mida kõrgemalt tunnetab töötaja emotsionaalset mõjutatavust, seda rohkem kasutab ta süvakäitumist (*deep acting*).

Sarnaselt Kruml & Geddes'ele jõudis ka Chu (2002) tulemusele, et mida kõrgemalt tunnetab töötaja emotsionaalset mõjutatavust, seda rohkem kasutab ta süvakäitumist. Ta seletab seda sellega, et inimene, kes on emotsionaalselt mõjutatav ehk kaldub teistega samu tundeid tundma, pingutab rohkem positiivse meeleolu loomiseks, et vastata kliendi ootustele. Hüpotees, et kõrgema emotsionaalse mõjutatavuse tasemega inimesed kogevad vähem emotsionaalset dissonantsi, ei leidnud tema uurimistöös kinnitust.

## **1.2 Psühholoogiline kapital**

Emotsionaalse töö kogemine ja sellega toimetulek sõltub inimese sisemistest toimetulekuressurssidest. Käesolevas töös käsitletakse inimese toimetulekuressursina psühholoogilist kapitali.

Psühholoogilise kapitali (PK) mõiste toetub positiivsele psühholoogiale, mille rajajaks võib pidada Martin Seligmani, kes hakkas tähelepanu pöörama inimeste tugevustele, tervisele ja elujõule vastupidiselt nõrkuste, haiguste ja patoloogia ravile (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Luthans, 2002; Luthans, Youssef 2004). Positiivne psühholoogia tegeleb kahe lähedase valdkonnaga, milleks on positiivsus ja tugevusele suunatud juhtimine töökeskkonnas (Luthans & Youssef, 2004). Positiivsest psühholoogiast tulenevalt defineeris Luthans positiivse organisatsioonikäitumise (*POB*) kui “positiivsusele orienteeritud inimkapitali tugevus ja psühholoogiline võime, mida saab mõõta, arendada ja efektiivselt juhtida, et kasvatada organisatsiooni konkurentsivõimelisust” (Luthans, 2002, p 59). Positiivne organisatsioonikäitumine keskendub muutuvatele seisunditele, mida on töötajatel võimalik arendada läbi tööalase sekkumise ja ennetava juhtimisega ning hõlmab seejuures vaid neid psühholoogilisi seisundeid, mida saab mõõta ja mis annavad tulemusi tööalastes saavutustes (Luthans & Youssef, 2004). Tänapäevane töökeskkond nõuab paindlikkust, innovaativsust, turuga kaasas käimist, töötajate efektiivset arengut ning teadmiste juhtimist. Seepärast ongi hakatud majandusliku kapitali (firma vara), inimkapitali (töötajate teadmised) ja sotsiaalse kapitali (suhted ja suhtevõrgustikud) kõrval

tähtsamaks pidama psühholoogilist kapitali (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004).

PK koosneb neljast võimest, mida saab arendada, mõõta ja juhtida (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004) ning see on defineeritud kui inimese arengu positiivne psühholoogiline seisund, mida iseloomustab:

- 1) tunnetatud võimekus (*self-efficacy*) – raskete ülesannete puhul vajaliku pingutuse kasutusele võtmine, et saavutada edu;
- 2) optimism (*optimism*) – positiivne omistamine edule nüüd ja tulevikus;
- 3) lootus (*hope*) – eesmärkidele kindlaks jäämine ja vajadusel eesmärgi saavutamise tee muutmine;
- 4) elastsus (*resiliency*) – probleemide ja vastuolude puhul usu säilitamine, taastumine ja edasiminekuks, et saavutada edu (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: tsit Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011 järgi).

**Tunnetatud võimekus** (*self-efficacy*) on positiivses organisatsioonikäitumises nimetatud inimressursi tugevuseks, mida on võimalik arendada ja efektiivselt juhtida (Luthans, 2002). See on inimese veendumus oma oskuses koondada motivatsiooni, kognitiivseid teadmisi ja tegutsemisviise, et edukalt toime tulla konkreetse ülesandega kindlas olukorras (Luthans & Stajkovic, 1998). Samas tuleb arvestada, et tunnetatud võimekus ei anna oodatud tulemusi ülesande lahendamisel, kui inimesel puuduvad selleks vajalikud spetsiifilised oskused (Landry, 2003; Bandura, 1997).

Luthans'i (2002) teooria kohaselt mõjutab tunnetatud võimekus otseselt inimese:

1. käitumisviisi – otsused langetatakse selle põhjal, kui mõjusad on tema hinnangul erinevad valikuvõimalused nt karjäärivalikul või tööülesannete täitmisel;
2. motivatsiooni pingutada – inimesed pingutavad rohkem nende ülesannete puhul, kus nad tunnevad suuremat tunnetatud võimekust;
3. püsivust – kõrge tunnetatud võimekusega inimesed on probleemide ja läbikukkumiste korral vastupanuvõimelisemad ja paindlikumad;
4. positiivset mõttelaadi – kõrge tunnetatud võimekusega inimesed sisendavad endale, et saavad raskete ülesannetega hakkama;
5. vastupanu stressile – kõrge tunnetatud võimekusega inimesed astuvad stressile vastu enesekindlusega ja suudavad stressiga toime tulla.



Bandura (1997) järgi tähendab tunnetatud võimekus inimese uskumust oma suutlikkuse organiseerida ja teoks teha erinevaid tegevusi, mis on vajalikud, et saavutada määratud eesmärgid. Seejuures märgib ta, et tunnetatud võimekus ei ole stabiilne ja selle tugevus võib aja jooksul muutuda, kuna inimene saab ja hindab pidevalt uut informatsiooni (Bandura, 1997, tsit. Landry, 2003 järgi). Tunnetatud võimekuse tase ja tugevus määrab, kas inimene on või ei ole asjasse pühendunud, kui palju ta tulemuse saavutamisesse panustab ja kui kaua ta suudab takistuste eettulemisel püsivat pingutust hoida (Landry, 2003).

**Lootus** (*hope*) on Snyder jt (1991) sõnul “positiivne motiveeritud seisund, mis tugineb edu tundele, millel on tahtejõu faktor (*agency*) ehk eesmärgisuunaline energia ja lähenemistee (*pathway*) ehk eesmärgi saavutamise kavandamine” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991; tsit Luthans, Luthans & Luthans, 2004 järgi). Kõrge lootuse tasemega inimesed on võimelised edukalt looma efektiivseid plaane eesmärkide saavutamiseks (*pathway thinking*) ning neil on motivatsioonitunnetus algatada ja pühenduda plaanide elluviimisesse (*agency thinking*) (Snyder & Michael, 2005). Sarnaselt leiavad Luthans ja Youssef (2007), et üheks lootuse mehhanismiks on tahtejõud, mis loob inimeses otsustavust ja motivatsiooni eesmärkide täitmiseks ning teiseks inimese loodud ja kohandatud varuplaan, et saavutada eesmärgid ja toime tulla eettulevate raskustega. Eesmärgi saavutamise kavandamine (*pathway*) ja tahtejõud (*willpower*) moodustavad sümbiootilise grupi, kus tahtejõud õhutab avastama lisavõimalusi püstitatud eesmärkide täitmiseks (Bissessar, 2014). Sarnaselt tunnetatud võimekusele, mõjutab lootus inimese enesealgatust, eesmärgile suunatust, motivatsiooni ja käitumist. Lootus keskendub erinevatele mehhanismidele vastavalt sellele, millised eesmärgid on püstitatud ja varasemalt saavutatud (Luthans & Youssef, 2007).

Lootusel on eriline roll traumaatiliste ja valusate elusündmuste puhul – see aitab inimesel leida halvast sündmusest enda jaoks toetust ja kasu. Inimesed, kellel on kõrge lootuse tase, keskenduvad peale suurt kaotust eesmärkidele, mis on vajalikud, et naaseda ja jätkata oma endise eluga. Lootus aitab inimesel püsida eesmärgipärastel mõtetel, mis hoiab ära inimese negatiivsed mõtted raske kaotuse (nt leina) ajal. (Snyder & Michael, 2005).

**Optimism** (*optimism*) on Seligman'i (1998) järgi defineeritud kui positiivne omistav seletusstiil, mis tõlgendab positiivseid sündmusi isikuga seotutena, püsivatena ja valdavatenä ning negatiivseid sündmusi välistest tingimustest tulenevate, ajutiste ning

situatsioonispetsiifilise (Selgiman 1998, tsit Youssef & Luthans, 2007 järgi). Optimism võimaldab inimestel uhkust tunda hästi läinud sündmuste üle, tõstes nende enesehinnangut ja moraali ning distantseeruda ebasoodsate iseeneslikult toimunud elusündmustest, kaitstes neid depressiooni, süütunde, enesesüüdistuse ja meeleheite eest (Luthans & Youssef, 2004). Sarnaselt tunnetatud võimekusele ja lootusele on optimism loodud, motiveeritud ja arendatud seoses inimese püüdlusega saavutada endale püstitatud eesmärgid (Luthans & Youssef, 2007).

**Elastsus** (*resiliency*) on “võime taastuda või tagasilööki anda ebaõnne, konflikti, ebaõnnestumise või isegi positiivsete ürituste, arengu ja suurenenud vastutuse korral,” (Luthans, 2002; 2011) mis on asjakohane tänapäevases muutlikus ärikeskkonnas (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). Inimesed, kelle elastsustase on kõrge, suudavad kasvada ja areneda läbi raskuste ja tagasilöövide. Nad mitte ei taastu oma endisesse olekusse, vaid saavutavad palju kõrgema tasemega tulemused ja leiavad endas selle protsessi käigus elumõtte ja –väärtuse. Sellise elastsuse tunneb ära kolme komponendi järgi: reaalsuse aktsepteerimine; uskumine elu tähendusrikkusesse; ning ebaharilik võime improviseerida ja kohaneda oluliste muutustega. (Luthans & Youssef, 2004). Elastsed inimesed saavad stressoritega kiiresti muutuvast töökeskkonnas paremini hakkama, kuna nad on paindlikumad muutuste suhtes ja emotsionaalselt stabiilsemad ebaõnnestumiste korral (Tugade & Fredrickson, 2004).

Töötajate PK arendamine ja juhtimine tuleb organisatsioonile kasuks, kuna erinevad uuringud on tõestanud, et kõrgema PK tasemega töötajatel on rohkem ressursi pürgida saavutatud eesmärkideni ja seetõttu on ka nende töötulemused paremad kui neil, kelle PK tase on madal (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

Luthans & Youssef (2004) toovad välja erinevad praktilised juhised ja tehnikad, mille kaudu saab arendada:

- tunnetatud võimekust - oskuslikud kogemused, sotsiaalne veenmine, positiivne tagasiside, füsioloogiline ja psühholoogiline virgutus;
- lootust - eesmärgistamine, osalusdemokraatia algatamine, enesekindluse näitamine, valmisolek, situatsiooniplaanimine, vaimsed harjutused, eesmärkide ülevaatamine ja uuesti seadmine;

- optimismi - leppimine minevikuga, oleviku aktsepteerimine, võimaluste otsimine tulevikuks, realistlikud ja paindlikud väljavaated;
- elastsust - hindamisele, riskile ja protsessile keskenduvad strateegiad;

Eelnev loetelu näitab, et PK saab organisatsiooni liikmetel arendada läbi tööalaste sekkumiste ja ennetavaid meetmeid käsitleva juhtimisega. Et olla konkurentsivõimeline, peaks iga organisatsioon kohandama neid PK arendamise ja juhtimise võimalusi enda asutuse olukorrast ja tegelikkusest lähtuvalt, muutes seeläbi arenguprotsess unikaalseks ja organisatsioonispetsiifiliseks (Luthans & Youssef, 2004).

Avey jt (2011) poolt läbiviidud meta-analüüsi tulemustest selgus, et PK on tugevalt seotud töötaja **soovitavate ja mittesoovitavate hoiakutega**. Mittesoovitavad hoiakud nagu tööstress, küünilisus, lahkumiskavatsus ja rahutus on negatiivselt seotud PK-ga, kuid soovitatavad hoiakud nagu töö rahulolu, organisatsiooniline pühendumine ja psühholoogiline heaolu on positiivselt seotud PK-ga (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Seda kinnitavad ka järgnevad Eestis läbiviidud PK teemalised uurimused. Klimson (2015) uurimistulemustest selgus, et mida kõrgem on PK tase, seda vähem tajuvad piloodid stressi ja läbipõlemist ning lisaks mõjub kõrge PK tase hästi ka töölasele ohutussuhtumisele ja –käitumisele ning aktiivsele osalemisele ohutusalasest tegevuses (ohutusjuhtimises). Aulik (2014) leidis, et kõrge PK-ga töötajatel on töökoha säilimise ebakindlus, lahkumiskvatsus ja tööalane pingeline olukord ning usaldus juhtkonna ja töökaaslaste vastu ning tajutud sobivus organisatsiooniga kõrge. Heinrand (2009) jõudis oma uurimuses tulemuseni, et kõrgema PK-ga töötajat iseloomustab stressiga toimetulekul läheneva toimetulekustiili (intensiivne stressiallikaga tegelemine), sagedasem kasutamine, madalam tööalane ja üldine stressitase ning kõrgem tööalane ja üldine rahulolu tase. Nagu eelnevad autorid, leidsid ka Avey, Luthans & Jensen (2009), et PK ja tööstress on omavahel negatiivselt seotud ning soovitatavad personalijuhtimises tähelepanu pöörata töötajate PK taseme tõstmisele, et vähendada töötajate stressi ja seeläbi ka lahkumiskavatsust.

### 1.2.1 Psühholoogilise kapitali seos emotsionaalse tööga

Psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse töö seoseid on uuritud mitmetes erinevates valdkondades – nii õpetajate, haiglaõdede, teenindussektori kui ka avaliku sektori töötajate seas. Alljärgnevalt toob töö autor välja mõned nendest.

Wang ja Lian (2015) leidsid, et haiglaõdedel, kellel on madal PK tase, on raske oma emotsioone lühikese aja jooksul kohandada ning seega väljendavad nad tihti oma tundeid valesti. Seega mõjutab PK tase töötajat emotsionaalse töö meetodi valikul. Töötajad, kellel on kõrge PK, kasutavad rohkem süvakäitumist (*deep acting*) vastupidiselt nendele töötajatele, kellel on madal PK – nemad kasutavad rohkem pindmist käitumist (*surface acting*). Samal ajal püüavad need töötajad, kes kasutavad pindmist käitumist, väljendada positiivseid emotsioone ja suruda maha negatiivseid emotsioone.

Fu (2014) uurimuses selgus, et kõik PK liigid, välja arvatud tunnetatud võimekus (*self-efficacy*), on otseselt seotud ET taseme ennustamisega. Seega kui lasteaiaõpetaja lootuse, optimismi ja elastuse tase on kõrge, on ka nende ET tase kõrge. Teisisõnu, kui õpetajal on optimistlik iseloom, ta on täis lootust hakkama saada oma tööga ja näeb asju pettumuse korral positiivse nurga alt, siis nende hõivatus ET-ga on kõrge. Seejuures leiab ta, et kui tõsta õpetajate tunnetatud võimekuse taset, aitab see vähendada nende ET kogemist. Lisaks leidis antud uurimuses kinnitust, et ka ET muutujad, välja arvatud pindmine käitumine, ennustavad otseselt psühholoogilist kapitali. Teisisõnu, kui lasteaiaõpetaja emotsioonide väljendamise variatiivsus, emotsioonide väljendamise reeglid ja süvakäitumise kasutamise tase on kõrge, on kõrge ka PK tase. Sarnasele tulemuseni jõudis Fu (2015) ka oma järgmise uurimusega, kus ta leidis, et kuigi lasteaiaõpetajad peavad oma töös taluma palju ET nõudeid, on nende PK tase siiski üsna kõrge. Kui õpetaja siiralt juhib oma sisemisi emotsioonide kontrollimise protsesse ja väljendab oma teeseldud emotsioone kogu südamest, siis nende PK tase kasvab. See on üks põhjus, miks õpetajad püsivad entusiastlikud.

### 1.3 Emotsionaalne kurnatus

Emotsionaalset kurnatust peetakse kõige olulisemaks läbipõlemise võtmeteguriks, mis tekib stressi väljundina, kui inimese energia on otsa lõppemas (Maslach & Jackson, 1981). Kui inimesed kirjeldavad enda või kellegi teise läbipõlemist, viitavad nad kõige enam emotsionaalse kurnatuse sümptomite kogemisele. Võrreldes läbipõlemise kolme põhikomponenti, on emotsionaalne kurnatus kõige laialdasemalt uuritud ja analüüsitud valdkond erinevates uurimustes (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Jackson'i ja kolleegide (1987) sõnul on emotsionaalse kurnatuse tekkimise aluseks liigsed psühholoogilised ja emotsionaalsed nõudmised, mis on iseloomulikud neile, kelle tööks on teisi inimesi aidata ja olla pidevas suhtluses teistega. Lähtudes eelnevast ja toetudes erinevatele uurimustele (Yilmaz, Altinkurt, & Güner, 2015; Rentzou, 2012) võib öelda, et emotsionaalne kurnatus on iseloomulik ka õpetajaametile ja nad kogevad seda kõrgemalt kui teisi läbipõlemise dimensioone.

Läbipõlemine viitab inimese olemuse ja tegevuse vahelisele nihetusele, hõlmates inimese väärtuste, väärikuse, vaimu ja tahte raugemist (Maslach & Leiter, 2007). Maslach jt (1997) leiavad, et läbipõlemine ohustab eelkõige neid inimesi, kes oma töös peavad olema pidevas suhtluses teiste inimestega. See on töötajale emotsionaalselt kurnav ning võib viia kroonilise stressi ning läbipõlemiseni (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997).

Läbipõlemise piiril võib inimene töötada aastaid, ilma et midagi juhtuks. Sellisel juhul on inimene justkui hallis tsoonis. Inimene ületab selle piiri mingi väga pingelise sündmuse, pettumuse või läbikukkumisega ja ta põleb läbi. Läbipõlemist võivad kiirendada konfliktid töökohal ning vähene sotsiaalne toetus (Jürisoo, 2004). Samuti rõhutavad Maslach ja Leiter (2007), et läbipõlemine pole mitte inimese vaid töökeskkonna probleem. Kui töökeskkond ei ole inimest toetav ja tunnustav, tõuseb töötajate läbipõlemise risk. Läbipõlemine on tõenäolisem siis, kui inimese väärtuste ja töö nõudmiste vahel on suur ebakõla. Ebakõladena nimetavad nad ülekoormust, kontrolli puudumist, ebapiisavat tunnustust nii rahaliselt kui sõnaliselt, kogukonnatunde kadumist, ebaõiglast kohtlemist ja väärtuste vastuolulisust.

Töötaja läbipõlemisel on tagajärjed ka organisatsioonile. Läbipõlemine halvendab töötaja töö kvaliteeti ning sellel on suur mõju tööjõuoolavusele, töölt puudumisele ning moraaltunnetamisele. Samuti on see seotud füüsilise kurnatuse, unetuse, kasvava alkoholi

ja narkootikumide tarbimisega ning abielu ja perekonna probleemidega (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997; Maslach & Jackson, 1981).

Läbipõlemist saab iseloomustada kolme põhikomponendi järgi, milleks on:

- Emotsionaalne kurnatus (*emotional exhaustion*) – enese täielik lõpuni kasutamine ja emotsionaalsete ressursside tühendamise. Inimene tunneb ennast tühjaks pigistatuna ja võimetuna taastuma. Emotsionaalset kurnatust nimetatakse põhiliseks läbipõlemise dimensiooniks.
- Küünilisus (*depersonalization*) – töösse ja kolleegidesse suhtumine on külm, ükskõikne ja distantseerunud. Inimesed väldivad tööga seotust ja loobuvad eesmärkidest. Nad kaitsevad ennast pettumuse ja kurnatuse eest küünilise suhtumisega, mis esialgu võib toimida, kuid järk-järgult hakkab see inimest laastama.
- Vähenenud isiklik suutlikkus (*personal accomplishment*) – inimene tunneb, et tema tööalane kompetentsus ja produktiivsus on vähenud ja et ta on ebeefektiivne. Ta ei suuda tööalaste nõudmiste ja ülesannetega toime tulla. Kõik tundub võimatu ülesandena. See võimendub, kui puudub sotsiaalne toetus (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2007).

Eelolevast loendist mõjutab läbipõlemist kõige rohkem emotsionaalne kurnatus. Maslach jt (2001) väidavad, et läbipõlemise kõige põhilisemaks tundemärgiks on emotsionaalne kurnatus, mis omakorda põhjustab küünilisuse ehk depersonalisatsiooni tekke ning mille tulemusel langeb hiljem ka isikliku suutlikkuse tajumine. Kuigi kurnatus peegeldab läbipõlemisest tulenevat stressi, ei peegelda see kriitilisi aspekte inimese suhetest oma tööga. Kurnatus ei ole midagi, mida töötaja kogeb kergelt – pigem tekitab see emotsionaalse ja vaimse vahemaa töötaja ja töö vahel, et hakkama saada näiteks ülekoormusega.

Läbipõlemine on seotud inimese demograafiliste tunnustega nagu vanus, haridustase, sugu tööstaaz, perekonnaseis jm. Kõige otsesemalt on läbipõlemisega seotud vanus. Uuringud on tõestanud, et noorematel töötajatel on kõrgem läbipõlemise tase kui 30-40 aastastel. Kuna vanus on seotud töökogemusega, esineb läbipõlemist rohkem nendel töötajatel, kes alles alustavad karjääri. Siinkohal tuleb märgata ohtu, kuna inimesed, kes põlevad varakult läbi, kalduvad töölt lahkuma. Sugu ei ole nii tugevalt läbipõlemisega seotud ja uuringutes

on jõutud erinevatele tulemustele. On leitud, et meeste küünilisuse tase on kõrgem kui naistel ning naistel on kurnatuse tase kõrgem kui meestel. Perekonnaseisu võrreldes on leitud, et vallalised mehed kalduvad olema rohkem läbipõlenud kui abielus mehed. Lisaks on vallaliste läbipõlemise tase kõrgem ka lahutatud inimestest. Mõned uuringud on leidnud, et kõrgemalt haritud inimesed on rohkem läbipõlenud kui vähem haritud. See võib seletatav olla sellega, et kõrgemalt haritud inimesed töötavad vastutusrikkamatel ametikohtadel või neil on suuremad ootused oma tööle. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

### **1.3.1 Emotsionaalse kurnatuse seos emotsionaalse töö ja psühholoogilise kapitaliga**

Aastate jooksul on emotsionaalse töö teemalisi uuringuid tehtud väga palju ning suures osas neist on uuritud ka selle mõju läbipõlemisele ja emotsionaalsele kurnatusele. Seda, et tunnete juhtimine mõjub inimesele emotsionaalselt kurnavalt hoiatas juba Hochschild (1983), keda võib pidada emotsionaalse töö teooria rajajaks. Brotheridge ja Grandey (2002) sõnul on ET negatiivseks tulemiks töötaja läbipõlemine. Ka Wilding ja kolleegid (2014) leidsid, et ET osad - nii emotsionaalne dissonants, tähelepanu vajavate emotsioonide hulk kui ka väljendamist vajavate emotsioonide variatiivsus tekitavad tööstressi ning suurendavad kaudselt ka töötajate läbipõlemist. Brotheridge & Lee (2003) leidsid, et emotsioonide varjamine on positiivses seoses emotsionaalse kurnatusega, mis tähendab, et töötajad, kes peavad efektiivsete töötulemuste saavutamiseks varjama oma emotsioone, on emotsionaalselt rohkem kurnatud.

Mitmete uuringutega on tõestatud, et pindmine käitumine (*surface acting*) ehk mingi kindla emotsiooni teesklemine läbi kehakeele ja sõnade, põhjustab läbipõlemist, omades seejuures kõige suuremat mõju emotsionaalsele kurnatusele (Gopalan et al., 2013; Yilmaz et al., 2015, Näring, Briet, & Brouwers, 2006). Lisaks on eelnevad uuringud (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2003; Kruml & Geddes, 2000) tõestanud, et ET on seotud kõrgema emotsionaalse kurnatuse tasemega, eriti sel juhul, kui töötaja tunded ei ühti asutuse poolt nõutud emotsioonide väljendamise reeglitega. See tähendab, et töötaja peab kasutama palju pindmist käitumist (*surface acting*), et väljendada oodatud emotsioone ning tunneb emotsionaalset dissonantsi. Kruml ja Geddes (2000) leidsid, et töötajad, kes kasutasid oma töös palju pindmist käitumist, kaldusid olema rohkem

emotsionaalselt kurnatud kui need töötajad, kes väljendasid neile ette kirjutatud tundeid süvakäitumise (*deep acting*) kaudu ehk püüdsid väljanäidatud tundeid ka tegelikult tunda. Wrobel (2013) aga leidis, et emotsionaalne kurnatus on positiivselt seotud nii pindmise kui ka süvakäitumisega, viimasega küll nõrgemalt. Ta seletab seda sellega, et nii pindmine kui ka süvakäitumine nõuavad õpetajalt püsivat tunnete väljendamise jälgimist ja juhtimist, mis pika aja jooksul võib olla emotsionaalselt kurnav.

Kinman jt (2011) leidsid, et ET on positiivses seoses emotsionaalse kurnatuse ja küünilisusega ning negatiivses seoses töö rahuloluga. Nad leidsid, et õpetajad, kes kogesid suuremat sotsiaalset toetust töökohal, kogesid vähem ET-d, emotsionaalset kurnatust ja küünilisust ning suuremat isiklikku suutlikkust ning töörahulolu. Wrobel (2013) leidis, et empaatilised õpetajad tegelevad oma emotsioonide juhtimisega rohkem kui nende mitteempaatilised kolleegid ja kogevad seetõttu suuremat emotsionaalset kurnatust.

Psühholoogilise kapitali ja läbipõlemise seoseid käsitlevates uurimustes on väga laialdaselt uuritud haiglaõdesid ja arste, kuna nemad on üheks suurimaks läbipõlemise riskigrupiks. Mitmete uuringutega on kindlaks tehtud, et psühholoogilisel kapitalil on paljutähendav negatiivne mõju haiglaõdede läbipõlemisele (Ali & Ali, 2014; Bitmis & Ergeneli, 2015). Ali & Ali (2014) sõnul saab töötajate läbipõlemist vähendada, kui pöörata tähelepanu töötajate PK suurendamisele. Kõrgema PK tasemega haiglaõdesid iseloomustab kõrgem töörahulolu tase ning madalam läbipõlemise tase, mis aitab kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. Wang jt (2012) leidsid, et haiglaõdede PK on negatiivselt seotud emotsionaalse kurnatuse ja küünilisusega ning positiivselt seotud professionaalse tõhususega.

Hansen jt (2015) uuringust selgus, et kõrge PK tasemega haridustöötajatel on madal emotsionaalse kurnatuse tase ning kõrge tööga seotuse tase. Hiina pangatöötajate seas läbiviidud uuringust selgus, et PK on märkimisväärselt ja negatiivselt seotud emotsionaalse kurnatuse ja küünilisusega ning positiivselt seotud isikliku suutlikkusega (Li, et al., 2015). Seega kõrgema PK tasemega töötajad kogevad vähem emotsionaalset kurnatust ja küünilisust ning tunnevad ennast suutlikumana kui madala PK tasemega töötajad. Samas uurimuses leiti, et kõrgema PK tasemega töötajad tunnevad vähem väsimust ja nende läbipõlemise sümptomid on madalamad. Sellest tulenevalt leidsid autorid, et PK võib olla positiivne ressurs võitlemaks töötajate läbipõlemisega (Li, et al., 2015).



## 2 EMPIIRILINE UURING

### 2.1 Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö kogemine seotud lapsevanemate poolse emotsionaalse mõjutatavuse, õpetaja psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatusega ning kuidas on omavahel seotud psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus.

Empiirilise uuringu eesmärgiks on kontrollida uurimistöö teooriast ja eesmärgist tulenevalt püstitatud järgmiste hüpoteeside kehtivust:

**H1:** Kui õpetaja on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatav kasutab ta oma töös rohkem süvakäitumist ja vähem pindmist käitumist, emotsioonide varjamist ning ehtsat tunnete väljendamist.

Varasemates emotsionaalset tööd (ET) käsitlevates uuringutes on leitud seoseid ET ja emotsionaalse mõjutatavuse vahel. Kruml & Geddes (2000) ning Chu (2002) leidsid oma uurimustes, et mida kõrgemalt tunnetab töötaja emotsionaalset mõjutatavust, seda rohkem kasutab ta oma töös süvakäitumist (*deep acting*).

**H2:** Kui õpetaja hõivatus emotsionaalse tööga on kõrge, on kõrge ka tema psühholoogilise kapitali tase.

Töös käsitletud teorias on leitud, et ET ja psühholoogiline kapital (PK) on positiivses seoses. Fu (2015) leidis, et kuigi õpetajad peavad oma töös taluma palju ET nõudeid, on nende PK tase siiski üsna kõrge. Kui õpetaja siiralt juhib oma sisemisi emotsioonide kontrollimise protsesse ja väljendab oma teeseldud emotsioone kogu südamest, siis nende PK tase kasvab.

**H3:** Õpetajad, kes kasutavad oma töös rohkem süvakäitumist ja ehtsat tunnete väljendamist on vähem emotsionaalselt kurnatud, kui need õpetajad, kes kasutavad oma töös rohkem pindmist käitumist ja emotsioonide varjamist.

Varasemates emotsionaalset tööd ja emotsionaalset kurnatust käsitlevates uuringutes on jõutud tulemuseni, et pindmine käitumine ning emotsioonide varjamine on töötajatele emotsionaalselt kurnav. Kruml ja Geddes (2000) leidsid, et töötajad, kes kasutasid oma

töös palju pindmist käitumist, kaldusid olema rohkem emotsionaalselt kurnatud, kui need töötajad, kes väljendasid neile ettekirjutatud tundeid süvakäitumise (*deep acting*) kaudu, ehk nad püüdsid väljanäidatud tundeid ka tegelikult tunda. Brotheridge & Lee (2003) leidsid, et töötajad, kes peavad efektiivsete töötulemuste saavutamiseks varjama oma emotsioone, on emotsionaalselt rohkem kurnatud.

**H4:** Kõrge psühholoogilise kapitali tasemega õpetaja kogeb vähem emotsionaalset kurnatust.

Mitmed varasemad uuringud on kinnitanud, et PK ja emotsionaalne kurnatus on omavahel negatiivses seoses. Nt Buitendach & Kanengoni (2015) uuringust selgus, et kõrge PK tasemega haridustöötajatel on madalam emotsionaalse kurnatuse tase.

Lisaks tahetakse empiirilise uuringu raames saada vastus järgmistele uurimisküsimustele:

a) Kuidas on uuritavad tunnused (õpetajate emotsionaalse töö kogemine, lapsevanemate poolne emotsionaalne mõjutatavus, psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus) seotud õpetaja vanuse, haridustaseme ja tööstaažiga?, b) Millist emotsionaalse töö vormi Harjumaa lasteaiaõpetajad kõige enam kasutavad? ja c) Milline on Harjumaa lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse tase?

## 2.2 Meetod

Eesmärkide saavutamiseks valis autor kvantitatiivse lähenemise (ankeetküsitlus), mis võimaldab kaasata suure hulga vastajaid ning kasutades arvandmete analüüsi, hinnata populatsiooni parameetreid (üldistada valimi uurimisel saadud tulemusi üldkogumile - nii skaalade keskmiste kui seoste osas). Tegu on korrelatiivse uurimusega, kuna töö eesmärgiks on uurida seoseid lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali, emotsionaalse töö, emotsionaalse mõjutatavuse ning emotsionaalse kurnatuse vahel. Järgnevalt selgitab autor täpsemalt töös kasutatud mõõtmisvahendeid, uurimisprotseduuri, valimi moodustamist ja annab ülevaate andmeanalüüsi meetoditest.

### 2.2.1 Mõõtmisvahendid

Mõõtmisvahendina kasutati küsimustikku, mis koosneb neljast sisulisest osast ning demograafilistest andmetest. Küsimustiku esimene osa selgitab välja lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö kogemise, teine osa mõõdab õpetajate emotsionaalset mõjutatavust, kolmas emotsionaalset kurnatust ning neljas lasteaiaõpetajate psühholoogilist kapitali.

Küsimustiku sobivuse kontrollimiseks viidi läbi pilootuuring, milles osales 3 õpetajat. Pilootuuringus osalenud õpetajad pidasid küsimustikus kasutatud väiteid arusaadavateks, vaid ühe küsimuse sõnastus tekitas ühes õpetajas segadust. See küsimus sai paremini ümbersõnastatud.

Uuringus kasutatud küsimustik on toodud **LISAS 1**. Lisas 1 on esitatud kõik uuringu küsimustikus kasutatud testid, kuid Psühholoogilise Kapitali Küsimustik (Psychological Capital Questionnaire) on esitatud lühendatud kujul, kuna seda ei lubata reprodutseerida vastavalt testi autoriõiguste omaniku *Mind Garden, Inc*<sup>2</sup> seatud tingimuste tõttu.

**Demograafilised andmed.** Vastajaid iseloomustava infona uuriti küsitletute vanust, haridustaset, tööstaaži lasteaiaõpetajana ning seda, kus nad töötavad (eralasteaias või munitsipaallasteaias).

**Emotsionaalse töö skaala.** Kuna eestikeelne küsimustik emotsionaalse töö mõõtmiseks puudus, kasutas töö autor mitmete ingliskeelsete küsimustike väiteid selle loomiseks. Küsimustiku kolme osa aluseks, mis mõõdavad õpetaja käitumist (pindmine käitumine, süvakäitumine, ehtne tunnete väljendamine) on Liu & Zhang (2015) loodud küsimustik ja see koosneb 15 väitest. Töö autor tõlkis küsimustiku inglise keelsed väited koostöös inglise keele filoloogiga eesti keelde. Kuna originaalküsimustik on loodud kooliõpetajatele, kohandas töö autor küsimused lasteaiaõpetajatele sobivaks. Autor toob näitena välja väite, mis mõõdab pindmist käitumist (*Lastega koos olles ma teadlikult väljendan sobivaid emotsioone*), süvakäitumist (*Ma püüan alati tunda neid emotsioone, mida minult lasteaia poolt nõutakse*) ning ehtsat tunnete väljendamist (*Emotsioonid, mida ma laste ees välja näitan, on tõelised*). Küsimustiku neljanda osa moodustavad väited, mis mõõdavad õpetaja emotsioonide varjamist ja mahasurumist. Emotsioonide varjamise alaskaala koostamisel on aluseks võetud mitmete autorite küsimustikud (Kruml & Geddes, 2000; Wilding, Chae, &

---

<sup>2</sup> <http://www.mindgarden.com/136-psychological-capital-questionnaire#horizontalTab1>

Jang, 2014; Näring, Briët, Brouwers, 2006; Gross & John, 2003). Erinevatest küsimustikest võetud inglise keelsed väited tõlgiti inglise keele filoloogi abil eesti keelde ning kohandati lasteaiaõpetajatele sobivaks (nt *Tööl olles ma varjan enda tegelikke tundeid*). Emotsionaalse töö hindamiseks kasutatakse 6-pallilist Likerti skaalat (1- ei ole üldse nõus; 6 täiesti nõus), kus kõrgem skoor tähendab kõrgemat emotsionaalse töö meetodi kasutamise taset.

**Emotsionaalse mõjutatavuse skaala.** Õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse mõõtmiseks lapsevanematega suhtlemisel kasutati väiteid, mis on pärit Chu (2002) doktoritööst, kes omakorda kasutas väiteid Mehrabian & Epstein (1972) Emotsionaalse Empaatia Skaalast (EES) ja kohandas need enda valimile sobivaks. Kuna eestikeelne küsimustik emotsionaalse mõjutatavuse (*emotional contagion*) mõõtmiseks puudus, pidi töö autor ingliskeelsed väited tõlkima eesti keelde. Selleks kasutas autor inglise filoloogi abi ning kohandas eestikeelsed väited lasteaiaõpetaja ja lapsevanema vahelisele suhtele sobivaks. Küsimustik koosneb 7 väitest (nt *Suudan rahulikuks jääda ka siis, kui lapsevanem on minuga suheldes murelik*). Emotsionaalse mõjutatavuse hindamiseks kasutatakse 6-pallilist Likerti skaalat (1- ei ole üldse nõus; 6 täiesti nõus), kus kõrgem skoor tähendab kõrgemat mõjutatavuse taset.

**Emotsionaalse kurnatuse skaala.** Emotsionaalse kurnatuse mõõtmiseks kasutati läbipõlemist mõõtva küsimustiku MBI (*Maslach Burnout Inventory*) väiteid, mis mõõdavad emotsionaalset kurnatust (Maslach & Jackson, 1981). Töö autor otsustas mõõta vaid emotsionaalse kurnatuse taset, kuna just emotsionaalset kurnatust peetakse läbipõlemise kõige olulisemaks näitajaks (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Küsimustik on ingliskeelse skaala eestikeelne versioon, mis koosneb 9 väitest (näiteks *Tunnen end tööpäeva lõpus "tühjaks pigistatuna"*) (Loona, 2015). Emotsionaalse kurnatuse hindamiseks kasutatakse 5-pallilist Likerti skaalat (1-mitte kunagi; 5-alati), kus kõrgem skoor tähendab kõrgemat kurnatuse taset.

**Psühholoogilise kapitali küsimustik.** Psühholoogilise kapitali mõõtmiseks kasutati Psühholoogilise Kapitali Küsimustikku (*Psychological Capital Questionnaire*) (Luthans & Youssef, 2004). Käesolevas töös kasutatakse ingliskeelse küsimustiku eestikeelset versiooni, mis sisaldab 24 väidet ja 4 täiteväidet, millest arvesse võetakse 24 väidet (Heinrand, 2009). Hindamiseks kasutatakse 6-pallilist Likerti skaalat (1-ei ole üldse nõus; 6- täiesti nõus). Küsimustik sisaldab nelja kuueväitelist alaskaalat: optimism (nt *Kui ma*

oma töös ei tea veel täpselt, kas saavutan eesmärgi, siis enamasti loodan positiivset tulemust), elastsus (nt Saan rasketest aegadest töö juures üle, sest olen raskusi ennegi kogunud), lootus (nt Mul ei ole praegu raskusi oma tööalaste probleemide lahendamisega) ning tunnetatud võimekus (nt Tunnen end enesekindlana organisatsiooni ees olevatele probleemidele lahendusi pakkudes). Psühholoogilise kapitali tase saadakse skooride summeerimisel – mida kõrgem skoor, seda kõrgem on psühholoogilise kapitali tase.

Töös kasutatud skaalade usaldusväärsuse mõõtmiseks kasutati reliaabluskoeffitsenti Cronbachi  $\alpha$ , mis annab hinnangu küsimustiku sisemisest kooskõlast ehk näitab kuivõrd mõõdab iga küsitud küsimus uuritavat nähtust. Cronbachi  $\alpha$  väärtus jääb vahemikku 0-1, kus 0 – tähendab, et reliaablus puudub ja 1 – tähendab kõige tugevamat reliaablust. (Gliem & Gliem, 2003). George ja Mallery (2003) järgi näitab skaalade sisemist tugevust järgmine alfade jaotus:  $\alpha > 0,9$  suurepärane;  $\alpha > 0,8$  hea;  $\alpha > 0,7$  aktsepteeritav;  $\alpha > 0,6$  küsitav;  $\alpha > 0,5$  nõrk;  $\alpha < 0,5$  – mitteaktsepteeritav (tsit Glem & Glem, 2003 järgi).

Järgnevalt annab autor ülevaate käesolevas töös kasutatud skaalade ja alaskaalade reliaablusnäitajatest (Croncachi  $\alpha$ ), mis on välja toodud Tabelis 1.

**Tabel 1** Uuringus kasutatud testide reliaabluskoeffitsendid

| Test                                    | Väidete arv | Reliaabluskoeffitsent ( $\alpha$ ) |
|---|-------------|------------------------------------|
| <b>Psühholoogiline kapital (PSYCAP)</b> | 24          | 0,912                              |
| • Tunnetatud võimekus (TV)              | 6           | 0,880                              |
| • Lootus                                | 6           | 0,874                              |
| • Elastsus                              | 6           | 0,835                              |
| • Optimism                              | 6           | 0,790                              |
| <b>Emotsionaalse töö komponendid:</b>   |             |                                    |
| • Pindmine käitumine                    | 4           | 0,653                              |
| • Süvakäitumine                         | 4           | 0,558                              |
| • Ehtne tunnete väljendamine (ETV)      | 5           | 0,767                              |
| • Emotsioonide varjamine                | 5           | 0,727                              |
| <b>Emotsionaalne (EM) mõjutatavus</b>   | 7           | 0,749                              |
| <b>Emotsionaalne (EM) kurnatus</b>      | 9           | 0,888                              |

Allikas: Autori koostatud

Küsitavust tekitab emotsionaalse töö mõõtmiseks kasutatud skaala. Kuna pindmise käitumise ja süvakäitumise alaskaalade sisemine kooskõla ei ole aktsepteeritav, ei saa neid

pidada usaldusväärseteks. Pindmise käitumise testi koefitsent 0,653 saadi, kui eemaldati küsimuste blokist väide nr 17 (*Emotsioonid, mida ma lastega koos olles välja näitan pole tihti need, mida ma tgelikult tunnen*), süvakäitumise testi koefitsent 0,558 saadi, kui eemaldadi väide nr 16 (*Püüan tööl olles võimalikult palju kontrollida oma emotsioone ja olla siiras positiivsete emotsioonide väljendamisel*). Autori hinnangul võib pindmise käitumise ja süvakäitumise testide realiaabluskoefitsendid olla madalad, kuna tegemist on esmakordselt eestikeelsena kasutuses olnud inglise keelest tõlgitud väidetega. Kuigi nende testide reliaablus on küsitav, otsustas töö autor antud testi tulemusi siiski analüüsida ja statistilised olulisused välja tuua. Kõikide teiste töös kasutatud skaalade sisemine kooskõla on aktsepteeritav või hea.

### **2.2.2 Protseduur**

Küsitlus viidi läbi 2016 aasta veebruaris ja märtsis kolme nädala jooksul. Esialgu plaaniti küsitlus läbi viia 2 nädala jooksul, kuid kuna esimesel nädalal ei laekunud piisavalt vastuseid, suurendati valimisse kuuluvate lasteaedade arvu ning saadeti välja lisaküsimustikud. Vastamiseks anti õpetajatele aega 7-14 päeva, olenevalt sellest, millal küsimustik lasteaeda saadeti. Küsimustik lisati Google Forms veebikeskkonda ning saadeti kõigile vastajatele läbi e-posti kontaktide, mis olid leitavad lasteaedade kodulehtedelt. Suurem osa küsimustikke saadeti õpetajateni läbi lasteaia direktorite ja õppealajuhatajate, kuna paljudelt kodulehtedelt polnud võimalik kätte saada õpetajate isiklikke või rühmade e-posti aadresse. Lasteaedadesse saadetud e-kirjas pakuti võimalust vastata küsimustikule soovi korral ka paber kandjal. Valimisse kuuluvatest lasteaedadest palus 1 lasteaed võimalust vastata küsimustikule kirjalikult, kuna soovisid võimaluse korral saada oma asutuse kohta eraldi tagasisidet. Paber kandjal vastas küsimustikule 15 õpetajat.

### **2.2.3 Andmete analüüs**

Uurimistulemuste andmete analüüsiks kasutas töö autor statistilise tarkvara paketti SPSS versiooni 24.0. Illustreerivad tabelid koostati tabelarvutusprogrammiga MS Word ja MS Excel. Andmete töötlemiseks ja hüpoteeside kontrollimiseks kasutati kirjeldava statistika

meetodeid, mille raames arvutati keskvärtused (m) ja standardhälbed (sd). Tunnuste vaheliste seoste leidmiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs, milles kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat ( $\rho$ ). Korrelatsioonikordaja tugevuse tõlgendamisel lähtutakse järgmisest liigitusest:  $\rho < 0,3$  väga nõrk seos;  $\rho < 0,7$  keskmise tugevusega seos;  $\rho > 0,7$  tugev seos.<sup>3</sup>

Gruppidevaheliste erinevuste väljaselgitamiseks kasutati Kruskal Wallise testi (kuna alakogumid on väikesed ja erineva suurusega) ning sõltumatut t-testi gruppide võrdlemiseks ja erinevuste väljatoomiseks. Statistilised järeldused on käesolevas töös tehtud olulisusnivool  $p < 0,05$ .

Andmete analüüsimisel ja tulemuste esitamisel kasutatakse järgmisi lühendeid: ET – emotsionaalne töö; PK – psühholoogiline kapital; ETV – ehtne tunnete väljendamine; TV – tunnetatud võimekus; EM – emotsionaalne; m – keskvärtus; n – valimi suurus; sd – standardhälve;  $\rho$  – korrelatsioonikordaja; p – olulisustõenäosus.

#### 2.2.4 Valimi kirjeldus ja statistika

Käesoleva uuringu valimi moodustasid Harjumaa munitsipaal- ja eralasteaedade õpetajad. Valimi moodustamiseks kasutati Tallinna Haridusameti ning Harjumaa valdade kodulehekülgedelt leitud lasteaedade nimekirju, kust valiti lihtsa juhusliku valikuga proportsionaalselt sobiv hulk lasteaedu igast vallast ja linnast. Valimi suuruseks sooviti saada vähemalt 150 lasteaiaõpetajat. Valimisse valiti 105 eesti õppekeelega munitsipaallasteaeda ning 14 eralasteaeda üle Harjumaa. Kokku saadeti ankeedid 129 lasteaeda, mis moodustab 68% kogu Harjumaa lasteaedadest (Harjumaal on kokku 189 munitsipaal- ja eralasteaeda).

Küsimustikule vastas kokku 168 õpetajat, mis moodustab 4,7 % Harjumaa lasteaiaõpetajate üldarvust (3587st)<sup>4</sup>. 91,7 % (n=154) vastajatest töötas munitsipaallasteaias ning 8,3 % (n=14) eralasteaias. Kuna küsimustikule vastanud

---

<sup>3</sup> Niglas (1997). Statistika loengumaterjale

[http://www.cs.tlu.ee/~katrin/wp/wp-content/uploads/2013/11/stat\\_loeng.pdf](http://www.cs.tlu.ee/~katrin/wp/wp-content/uploads/2013/11/stat_loeng.pdf)

<sup>4</sup> Haridus- ja teadusministeeriumi statistikaprogrammi HaridusSilm andmetel <http://www.haridussilm.ee>

eralasteaias töötavate õpetajate hulk oli väga väike, otsustas töö autor grupid liita ning gruppide vahelisi erinevusi selles osas välja ei tooda.

Vastanutest enim oli 26-35 aastaseid lasteaiaõpetajaid (30,4 %, n=51). Üsna võrdselt oli 36-45 (18,5%) ja üle 55 aastaseid (16,7 %) õpetajaid. Valimi kirjeldus lähtuvalt küsimustikule vastanud lasteaiaõpetajate vanusest on välja toodud Tabelis 2.

**Tabel 2** Vastajate jaotus lähtuvalt vanusest

| Vanus                 | Vastajate arv (n) | Protsent (%) |
|-----------------------|-------------------|--------------|
| <b>Kuni 25 aastat</b> | 19                | 11,3         |
| <b>26-35 aastat</b>   | 51                | 30,4         |
| <b>36-45 aastat</b>   | 31                | 18,5         |
| <b>46-55 aastat</b>   | 39                | 23,2         |
| <b>Üle 55 aasta</b>   | 28                | 16,7         |
| <b>Kokku</b>          | 168               | 100          |

Allikas: Autori koostatud

Valdav osa (66,9 %) küsimustikule vastanud lasteaiaõpetajatest omasid erialast kõrgharidust. Küllalt palju oli ka keskeriharidusega õpetajaid (18,1 %). Suur osa keskeriharidusega õpetajatest võivad omada pedagoogilist keskeriharidust, mida võib samastada erialase haridusega. Küsimuse hariduse kohta jättis vastamata 2 õpetajat. Valimi kirjeldus lähtuvalt lasteaiaõpetajate haridustasemest on esitatud Tabelis 3.

**Tabel 3** Vastajate jaotus lähtuvalt haridusest

| Haridus                     | Vastajate arv (n) | Protsent (%) |
|-----------------------------|-------------------|--------------|
| <b>Keskharidus</b>          | 8                 | 4,8          |
| <b>Keskeriharidus</b>       | 30                | 18,1         |
| <b>Erialane kõrgharidus</b> | 111               | 66,9         |
| <b>Muu kõrgharidus</b>      | 17                | 10,2         |
| <b>Kokku</b>                | 166               | 100          |
| <b>Ei vastanud</b>          | 2                 |              |

Allikas: Autori koostatud

Kõige suurem osa vastajatest on lasteaias töötanud 1-5 aastat (30,4 %, n=51). Kuna alla 1 aastase tööstaažiga õpetajaid vastas küsimustele kõige vähem - kõigest 8 (4,8 %), siis andmete statistilise analüüsi osas liideti see grupp 1-5 aastase tööstaaži grupiga. Vastajaid, kes on lasteaiaõpetajana töötanud üle 25 aasta oli 30 (17,9 %). Võrdselt (9,5 %, n=16) oli õpetajaid, kelle tööstaaž on 16-20 ja 21-25 aastat. Valimi kirjeldus lähtuvalt tööstaažist lasteaiaõpetajana on toodud Tabelis 4.



**Tabel 4** Vastajate jaotus lähtuvalt tööstaažist

| Haridus             | Vastajate arv (n) | Protsent (%) |
|---------------------|-------------------|--------------|
| <b>Kuni 1 aasta</b> | 8                 | 4,8          |
| <b>1-5 aastat</b>   | 51                | 30,4         |
| <b>6-10 aastat</b>  | 28                | 16,7         |
| <b>11-15 aastat</b> | 19                | 11,3         |
| <b>16-20 aastat</b> | 16                | 9,5          |
| <b>21-25 aastat</b> | 16                | 9,5          |
| <b>Üle 25 aasta</b> | 30                | 17,9         |
| <b>Kokku</b>        | 168               | 100          |

Allikas: Autori koostatud

### 3 TULEMUSED

#### 3.1 Lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö kogemine

Küsimustiku esimeses osas paluti vastajatel 6-pallisel Likerti skaalal hinnata emotsionaalse töö kohta käivaid väiteid. Alljärgnevas Tabelis 5 on välja toodud õpetajate keskmised hinnangud ja nende standardhälbed emotsionaalse töö (ET) alaskaaladele. Küsitluse tulemustest selgub, et kõige rohkem kasutavad õpetajad ET-d tehes ehtsat tunnete väljendamist ( $m=4,7$ ,  $sd=0,74$ ) ning kõige vähem emotsioonide varjamist ( $m=3,8$ ,  $sd=0,85$ ).

**Tabel 5** Emotsionaalsele töö alaskaalade statistilised andmed

|                           | min  | max | m   | sd   |
|---------------------------|------|-----|-----|------|
| <b>Pindmine käitumine</b> | 1,75 | 6,0 | 4,3 | 0,90 |
| <b>Süvakäitumine</b>      | 1,0  | 5,8 | 3,9 | 0,90 |
| <b>ETV</b>                | 2,0  | 6,0 | 4,7 | 0,74 |
| <b>EM varjamine</b>       | 1,8  | 5,8 | 3,8 | 0,85 |

Allikas: Autori koostatud

Uurides ET komponente vanuse lõikes selgub Kruskal-Wallise testist (LISA 7), et statistiliselt olulisi erinevusi esineb ehtsa tunnete väljendamise (ETV) osas erinevates vanusegruppides ( $p=0,013$ ). Samas selgus ET meetodite ja demograafiliste tunnuste korrelatsioonanalüüsist (LISA6), et statistiliselt oluline, kuid nõrk seos esineb ETV-l lisaks vanusele ( $\rho=0,192$ ,  $p=0,013$ ) ka tööstaažiga ( $\rho=0,221$ ,  $p=0,004$ ).

Selleks, et täpsemat teada saada, milliste vanusegruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus, kasutati sõltumatute valimite t-testi (LISA 2). Selgus, et statistiliselt oluline erinevus esineb 26-35 aastaste ja üle 55 aastaste õpetajate ETV vahel (vastavalt  $m=4,4$ ,  $m=4,8$ ,  $t=-2,832$ ,  $p=0,006$ ). 26-35 aastaste õpetajate ETV erineb ka 36-45 aastaste õpetajate omast (vastavalt  $m=4,4$ ,  $m=4,8$ ,  $t=-2,151$ ,  $p=0,034$ ) ning 46-55 aastaste õpetajate omast (vastavalt  $m=4,4$ ,  $m=4,9$ ,  $t=-3,108$ ,  $p=0,003$ ).

Erinevalt Kruskal Wallise testist selgus sõltumatust t-testist, et statistiliselt oluline erinevus esineb ka 26-35 ja 46-55 aastaste õpetajate pindmise käitumise kasutamise osas (vastavalt  $m=4,1$ ,  $m=4,6$ ,  $t=-2,754$ ,  $p=0,007$ ).

Analüüsidest õpetajate hinnanguid ET meetodite kasutamise kohta tööstaaži lõikes selgub Kruskal Wallise testist, et statistiliselt olulisi gruppidevahelisi erinevusi esineb ETV osas ( $p=0,023$ ). Sõltumatute valimite t-testiga tehti kindlaks, et statistiliselt oluline erinevus esineb kuni 5 aastase tööstaaži ja üle 25 aastase tööstaažiga õpetajate ETV kasutamise vahel (vastavalt  $m=4,6$ ,  $m=5,0$ ,  $t=-3,112$ ,  $p=0,003$ ). Oluline erinevus leiti ka 11-15 aastase tööstaaži ja üle 25 aastase tööstaažiga õpetajate ETV kasutamise vahel (vastavalt  $m=4,3$ ,  $m=5,0$ ,  $t=-3,187$ ,  $p=0,003$ ).

Hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud.

Vaatamata statistiliselt oluliste erinevuste olemasolule vanuse ja staaži osas, tuleb tõdeda, et sisulist erinevust võrreldavate gruppide vahel ei ole, kuna keskmised hinnangupunktid on üsna sarnased ja peegeldavad positiivset suhtumist. Hinnangutes on küll mõnetine arvuline erinevus, kuid käitumises ei pruugi see väljenduda. Lisaks rõhutab autor, et käesoleva analüüsi juures tuleb arvesse võtta seda, et ET küsimustiku süvakäitumise osa sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav. Seega ei saa antud uurimistulemusi pindmise ja süvakäitumise osas pidada usaldusväärseteks.

### **3.2 Lasteaiaõpetajate emotsionaalne mõjutatavus**

Küsimustiku teises osas hinnati õpetajate emotsionaalset mõjutatavust lapsevanematega suhtlemisel. 6-pallisel Likerti skaalal tuli õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse keskväärtuseks 2,6 ( $sd=0,62$ ), mis näitab, et uuringus osalenud õpetajad pigem ei lase ennast lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutada. Antud tulemust võib pidada positiivseks, kuna emotsionaalne mõjutatavus on töötajale negatiivse mõjuga. Madalaim hinnang, mis emotsionaalsele mõjutatavusele anti oli 1 ning kõrgeim 4.

Vaadeldes õpetajate emotsionaalset mõjutatavust lähtuvalt vanusest, haridusest ja tööstaažist selgub, et õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse tase on üsna võrdne ning antud testi analüüsimisel Kruskal Wallise testiga (LISA 7) ei ilmnenud ühtegi statistiliselt olulist gruppidevahelist erinevust.

Analüüsidest demograafilisi näitajaid sõltumatu t-testiga (LISA 3) ilmnes siiski üks statistiliselt oluline gruppidevaheline erinevus emotsionaalse mõjutatavuse ja tööstaaži

vahel. Selgus, et 11-15 aastase tööstaažiga töötajad on emotsionaalselt rohkem mõjutatavad kui üle 25 aastase staažiga õpetajad (vastavalt  $m=2,9$ ,  $m=2,5$ ,  $t=-2,240$ ,  $p=0,030$ ). Samas on mõlema grupi keskvärtus negatiivsele poolele kalduv ning erinevus üsna väike ja sellest tulenevalt ei saa eeldada, et erinevus ka käitumises väljenduks.

Korrelatsioonanalüüsist (LISA 6) ilmnas, et kõrgem emotsionaalse mõjutatavuse tase on seotud kõrgema emotsionaalse kurnatuse tasemega ( $\rho = 0.357$ ,  $p=0,000$ ), mis ühtib Verbeke (1997) teooriaga, kelle sõnul on emotsionaalselt mõjutatavad töötajad rohkem emotsionaalselt kurnatud. Lisaks selgub antud analüüsist, et emotsionaalne mõjutatavus on negatiivselt seotud psühholoogilise kapitali ( $\rho = -0.529$ ,  $p=0,000$ ) ja kõikide selle komponentidega. Seega õpetajatel, kellel on madal psühholoogilise kapitali tase, on lapsevanematega suheldes rohkem emotsionaalselt mõjutatavad.

### **3.3 Lasteaiaõpetajate emotsionaalne kurnatus**

Uuringus osalenud lasteaiaõpetajate emotsionaalse kurnatuse keskmine tase on 5-pallisel Likerti skaalal hinnates 2,1 ( $sd=0,61$ ), mida võib pidada üsna madalaks ja seega positiivseks tulemuseks, kuna emotsionaalne kurnatus on seotud töötaja läbipõlemise, tööstressi ja langenud tööefektiivsusega. Madalaim hinnang, mis emotsionaalsele kurnatusele anti oli 1 ning kõrgeim 3,8.

Analüüsides emotsionaalset kurnatust Kruskal Wallise testiga (LISA 7) selgus, et statistiliselt oluline erinevus esineb erinevate vanusegruppide emotsionaalse kurnatuse tasemetes ( $p=0,048$ ). Gruppidevahelise erinevuse leidmiseks viidi läbi sõltumatute valimite t-testid (LISA 4), millest selgus, et statistiliselt oluline erinevus esineb 26-25 ja 36-45 aastaste õpetajate emotsionaalse kurnatuse tasemetes (vastavalt  $m=2,2$ ,  $m=1,8$ ,  $t=-2,793$ ,  $p=0,007$ ). Lisaks leiti oluline erinevus ka 36-45 ja 46-55 aastaste õpetajate emotsionaalse kurnatuse tasemetes (vastavalt  $m=1,8$ ,  $m=2,2$ ,  $t=-2,373$ ,  $p=0,021$ ). Seega 36-45 aastased õpetajad tunnetavad emotsionaalset kurnatust madalamalt kui 26-35 aastased ja 46-55 aastased õpetajad. Tööstaaži ja hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud.

Leitud erinevused on küll statistiliselt olulised, kuid sisuline erinevus siiski puudub, kuna kõikide gruppide keskmised hinnangud kalduvad negatiivsele poolele ja erinevused on üsna väikesed (0,5 palli).

### 3.4 Lasteaiaõpetajate psühholoogiline kapital

Uuringus osalenud lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali (PK) keskmine tase on 4,7 (sd=0,63), mis on üsna kõrge ja seega positiivne tulemus, kuna hinnanguid anti 6-pallisel Likerti skaalal. Kõige kõrgemalt on õpetajad hinnanud optimismi (m=4,9, sd=0,64) ning kõige madalamalt tunnetatud võimekust (m=4,4, sd=0,85), kuid alljärgnevast Tabelist 6 on näha, et hinnangud kõikidele PK komponentidele on üsna sarnased.

**Tabel 6** Psühholoogilise kapitali statistilised andmed

|                 | <b>min</b> | <b>max</b> | <b>m</b> | <b>sd</b> |
|-----------------|------------|------------|----------|-----------|
| <b>PSYCAP</b>   | 3,0        | 6,0        | 4,7      | 0,63      |
| <b>TV</b>       | 2,2        | 6,0        | 4,4      | 0,85      |
| <b>Lootus</b>   | 3,0        | 6,0        | 4,8      | 0,65      |
| <b>Elastsus</b> | 2,8        | 6,0        | 4,7      | 0,68      |
| <b>Optimism</b> | 2,8        | 6,0        | 4,9      | 0,64      |

Allikas: Autori koostatud

Vaadeldes PK aspekte vanuse, hariduse ja tööstaaži lõikes ei ilmnenud Kruskal Wallise testist (LISA 7) ühtegi gruppidevahelist statistiliselt olulist erinevust, kuid analüüsid demograafilisi andmeid sõltumatu t-testiga (LISA 5) selgusid siiski mõned erinevused vanuse ja tööstaaži lõikes. Ka PK ja selle komponentide korrelatsioonanalüüsist demograafiliste tunnustega (LISA 6) ilmnas, et tööstaaž on statistiliselt olulises, kuid nõrgas seoses lootuse ( $\rho=0,184$ ,  $p=0,017$ ), elastsuse ( $\rho=0,189$ ,  $p=0,014$ ) ja PK üldise tasemega ( $\rho=0,181$ ,  $p=0,019$ ).

Gruppidevaheliste erinevuste leidmiseks viidi läbi sõltumatud t-testid (LISA 5), millest ilmnas, et kõige enam statistiliselt olulisi gruppidevahelisi erinevusi esineb tööstaaži lõikes. Selgus, et üle 25 aastase tööstaažiga õpetajate lootuse tase on kõrgem kui kuni 5 aastase staažiga õpetajatel (vastavalt  $m=5,0$ ,  $m=4,6$ ,  $t=2,406$ ,  $p=0,018$ ). Samade tööstaažigruppide vahel esineb ka PK üldise taseme erinevus (vastavalt  $m=4,9$ ,  $m=4,6$ ,  $t=2,129$ ,  $p=0,036$ ). 16-20 aastase tööstaažiga õpetajate elastsuse tase erineb statistiliselt olulisel määral kuni 5 aastase tööstaažiga (vastavalt  $m=5,0$ ,  $m=4,6$ ,  $t=2,377$ ,  $p=0,005$ ) ja 11-15 aastase tööstaažiga õpetajate elastsuse tasemest (vastavalt  $m=5,0$ ,  $m=4,5$ ,  $t=-2,227$ ,  $p=0,028$ ). Üle 25 aastase tööstaažiga õpetajate tunnetatud võimekuse tase on statistiliselt oluliselt kõrgem kui 11-15 aastase staažiga õpetajatel (vastavalt  $m=4,6$ ,

m=4,1, t=2,175, p=0,035). Samade staažigruppide vahel esineb erinevus ka PK tasemetes (vastavalt m=4,9, m=4,5, t=2,094, p=0,042).

Gruppidevaheline erinevus lähtuvalt vanusest esineb 26-35 ja 36-45 aastaste õpetajate elastsuse tasemetes (vastavalt m=4,6, m=4,9, t=-2,186, p=0,032). Hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi t-testi käigus ei leitud.

Kõik t-testi käigus leitud erinevused on küll statistiliselt olulised, kuid kuna keskväärtused on arvuliselt üsna sarnased ja positiivsed, siis sisuline erinevus siiski puudub ja õpetajate käitumises ei pruugi see väljenduda.

### 3.6 Uuritavate tunnuste omavahelised seosed

#### Emotsionaalse töö seos emotsionaalse mõjutatavusega

Emotsionaalse töö komponentide ja emotsionaalse mõjutatavuse skaalade korrelatsioonanaüüsisist selgus, et tegurite vahel esineb negatiivne seos (vt Tabel 7), mis tähendab, et emotsionaalselt mõjutatavad õpetajad kasutavad oma töös vähem kõiki emotsionaalse töö meetodeid. Emotsionaalne mõjutatavus on statistiliselt olulises, kuid nõrgas negatiivses seoses ehtsa tunnete väljendamise (ETV) ( $\rho=-0,278$ ), süvakäitumise ( $\rho=-0,192$ ) ja pindmise käitumisega ( $\rho=-0,217$ ).

**Tabel 7** Emotsionaalse töö seos emotsionaalse mõjutatavusega

| TEGURID       |        | Pindmine<br>käitumine | Süva-<br>käitumine | ETV     | EM<br>varjamine |
|---------------|--------|-----------------------|--------------------|---------|-----------------|
| Emotsionaalne | $\rho$ | -.217**               | -.192*             | -.278** | -.080           |
| mõjutatavus   | p      | .005                  | .013               | .000    | .301            |

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,01$ \*\*

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,05$ \*

Allikas: Autori koostatud

Negatiivne kuid statistiliselt mitteoluline ja väga nõrk seos esineb emotsionaalsel mõjutatavusel ka emotsioonide varjamisega. Kuigi seos on negatiivne, kuid väga nõrk ja positiivsele poolele kõige lähemal, võib oletada, et emotsionaalselt mõjutatavad õpetajad kasutavad oma töös kõige rohkem emotsioonide varjamist.

**Töös püstitatud esimene hüpotees**, mis väitis, et õpetaja, kes on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatav, kasutab oma töös rohkem süvakäitumist ja vähem pindmist käitumist, emotsioonide varjamist ja ETV-d, leidis osaliselt kinnitust. Kinnitust ei leidnud väide, et emotsionaalselt mõjutatavad õpetajad kasutavad oma töös rohkem süvakäitumist. Tulemused kinnitasid ka emotsioonide varjamise ja emotsionaalne mõjutatavuse negatiivset seost, kuid seos oli väga nõrk ning statistiliselt mitteoluline. Eelnevat kokku võttes selgub, et need õpetajad, kes on lapsevanematega suheldes rohkem emotsionaalselt mõjutatavad kogevad ET-d madalamalt ehk on ET-ga vähem hõivatud. Seega õpetajad, kes on emotsionaalselt mõjutatavad, kasutavad oma töös statistiliselt olulisel määral vähem pindmist ja süvakäitumist ning ETV-d, kui need õpetajad, kes pole emotsionaalselt nii mõjutatavad.

Käesoleva analüüsi juures tuleb arvesse võtta, et ET küsimustiku süvakäitumise osa sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav.

### **Emotsionaalse töö seos psühholoogilise kapitaliga**

Psühholoogilise kapitali (PK) ja emotsionaalse töö (ET) komponentide vaheline korrelatsioonanalüüs andis mitmeid statistiliselt olulisi seoseid (vt Tabel 8). Statistiliselt oluline positiivne, kuid keskmise tugevusega seos esineb PK-l ehtsa tunnete väljendamisega (ETV-ga) ( $\rho=0,449$ ) ning nõrk seos süvakäitumise ( $\rho=0,201$ ) ja pindmise käitumisega ( $\rho=0,212$ ). Kõige tugevam statistiliselt oluline, kuid siiski keskmise tugevusega positiivne seos esineb ETV ja kõikide PK komponentide vahel (optimism  $\rho=0,452$ , elastsus  $\rho=0,413$ , lootus  $\rho=0,448$ ) ning nõrgem seos tunnetatud võimekusega ( $\rho=0,318$ ). Tunnetatud võimekusel esineb statistiliselt oluline seos vaid emotsionaalse kooskõlaga. Kõikide ET meetoditega on statistiliselt olulises seoses lootus ja elastsus (vt täpsemaid andmeid Tabel 7). Optimism on statistiliselt olulises positiivses, kuid nõrgas seoses pindmise käitumise ( $\rho=0,231$ ) ja süvakäitumisega ( $\rho=0,160$ ) ning keskmise tugevusega seoses ETV-ga ( $\rho=0,452$ ). Ainuke negatiivne, kuid statistiliselt mitteoluline ja väga nõrk seos esineb tunnetatud võimekuse ja emotsioonide varjamise vahel ( $\rho=-0,048$ ). Korrelatsioonanalüüsist selgub, et kõige nõrgem seos esineb tunnetatud võimekuse ja ET meetodite vahel.

**Tabel 8** Emotsionaalse töö seos psühholoogilise kapitaliga

| TEGURID                   |        | TV     | Elastsus | Lootus | Optimism | PSYCAP |
|---------------------------|--------|--------|----------|--------|----------|--------|
| <b>Pindmine käitumine</b> | $\rho$ | .052   | .270**   | .203** | .231**   | .212** |
|                           | p      | .503   | .000     | .008   | .003     | .006   |
| <b>Süvakäitumine</b>      | $\rho$ | .085   | .283**   | .214** | .160*    | .201** |
|                           | p      | .275   | .000     | .005   | .003     | .009   |
| <b>ETV</b>                | $\rho$ | .318** | .413**   | .448** | .452**   | .449** |
|                           | p      | .000   | .000     | .000   | .000     | .000   |
| <b>EM varjamine</b>       | $\rho$ | -.048  | .272**   | .205** | .094     | .148   |
|                           | p      | .540   | .000     | .008   | .226     | .056   |

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,01$ \*\*

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,05$ \*

Allikas: Autori koostatud

**Töös püstitatud teine hüpotees** väitis, et kui õpetaja hõivatus ET-ga on kõrge, on kõrge ka tema PK tase ehk PK on positiivses seoses ET meetoditega. Käesoleva töö uurimistulemused kinnitavad püstitatud hüpoteesi – statistiliselt oluline, kuid pigem nõrk positiivne seos esineb PK-l pindmise käitumise ja süvakäitumisega ning keskmise tugevusega seos ETV-ga. Positiivne, kuid statistiliselt mitteoluline seos esineb PK-l ka emotsioonide varjamisega. Seega kõrge PK tasemega õpetajad on emotsionaalse tööga rohkem hõivatud kui madala PK tasemega õpetajad.

Käesoleva analüüsi juures tuleb arvesse võtta, et ET küsimustiku süvakäitumise osa sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav.

### Emotsionaalse töö seos emotsionaalse kurnatusega

Emotsionaalse töö komponentide ja emotsionaalse kurnatuse korrelatsioonanalüüsist selgus, et statistiliselt oluline, kuid nõrk negatiivne seos esineb emotsionaalsel kurnatusel ehtsa tunnete väljendamisega (ETV) ( $\rho = -0,266$ ) ning positiivne seos emotsioonide varjamisega ( $\rho = 0,193$ ) (vt Tabel 9). Seega emotsionaalselt kurnatud õpetajad kasutavad ET-d tehes rohkem emotsioonide varjamist ning vähem ETV-d. Nii pindmine kui ka süvakäitumine on emotsionaalse kurnatusega negatiivses kuid statistiliselt mitteolulises ja väga nõrgas seoses.



**Tabel 9** Emotsionaalse töö seos emotsionaalse kurnatusega

| TEGURID       |        | Pindmine<br>käitumine | Süva-<br>käitumine | ETV     | EM<br>varjamine |
|---------------|--------|-----------------------|--------------------|---------|-----------------|
| Emotsionaalne | $\rho$ | -.033                 | -.069              | -.266** | .193*           |
| kurnatus      | p      | .667                  | .375               | .000    | .012            |

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,01^{**}$

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,05^*$

Allikas: Autori koostatud

**Töös püstitatud kolmas hüpotees** väitis, et õpetajad, kes kasutavad oma töös rohkem süvakäitumist ja ETV-d, on vähem emotsionaalselt kurnatud, kui need õpetajad, kes kasutavad oma töös rohkem pindmist käitumist ja emotsioonide varjamist. Seega emotsionaalne kurnatus on positiivses seoses pindmise käitumise ja emotsioonide varjamisega ning negatiivses seoses süvakäitumise ja ETV-ga. Käesolevad uurimistulemused kinnitavad osaliselt püstitatud hüpoteesi. Kuigi mitmed eelnevad uuringud on tõestanud, et pindmine käitumine on seotud kõrgema emotsionaalse kurnatuse tasemega (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2003; Kruml & Geddes, 2000; Gopalan et al., 2013; Yilmaz et al., 2015), ei leidnud antud hüpotees käesolevas töös kinnitust.

Töö autor pöörab tähelepanu sellele, et töös kasutatud süvakäitumise küsimustiku sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav ja sellest tulenevalt võis ka püstitatud hüpotees kinnitamata jääda.

### **Psühholoogilise kapitali seos emotsionaalse kurnatusega**

Psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse vahel esineb statistiliselt oluline keskmise tugevusega negatiivne seos ( $\rho = -0,388$ ). Emotsionaalne kurnatus on statistiliselt olulises, kuid nõrgas negatiivses seoses tunnetatud võimekusega ( $\rho = -0,272$ ) ning keskmise tugevusega seoses lootuse ( $\rho = -0,386$ ), elastsuse ( $\rho = -0,331$ ) ning optimismiga ( $\rho = -0,426$ ). Analüüsist selgub, et mida kõrgem on õpetajate PK tase, seda madalam on nende emotsionaalne kurnatus. Korrelatsioonanalüüsi täpsed andmed leiab alljärgnevast Tabelist 10.

**Tabel 10** Psühholoogilise kapitali seos emotsionaalse kurnatusega

| TEGURID         |        | PSYCAP  | Tunnetatud<br>võimekus | Lootus  | Elastus | Optimism |
|-----------------|--------|---------|------------------------|---------|---------|----------|
| <b>Kurnatus</b> | $\rho$ | -.388** | -.272**                | -.386** | -.331** | -.426**  |
|                 | p      | .000    | .000                   | .000    | .000    | .000     |

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,01$ \*\*

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,05$ \*

Allikas: Autori koostatud

**Uurimistöös püstitatud neljas hüpotees**, mis väitis, et kõrge PK tasemega õpetaja kogeb vähem emotsionaalset kurnatust, leidis eelneva analüüsi põhjal kinnitust. PK ja selle komponentide ning emotsionaalse kurnatuse vahel esineb statistiliselt oluline, kuid pigem nõrk negatiivne seos. Seega mida kõrgem on õpetaja psühholoogilise kapitali tase, seda vähem kogeb ta emotsionaalset kurnatust.

#### 4 JÄRELDUSED JA ARUTELU

Käesoleva magistritööga selgitati välja, kuidas on emotsionaalne töö seotud emotsionaalse mõjutatavuse, psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatusega ning kuidas on omavahel seotud psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus. Lisaks uuriti millised erinevused esinevad demograafiliste tunnuste (vanus, tööstaaž, haridus) lõikes, millist emotsionaalse töö vormi lasteaiaõpetajad kõige enam kasutavad ja milline on Harjumaa lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse tase. Käesolevas peatükis tehakse järeldused ja arutletakse saadud tulemuste üle. Autor pakub välja võimalusi, kuidas toetada õpetajate emotsionaalse töö tegemist ning tõsta nende psühholoogilist kapitali. Peatüki lõpus tuuakse välja edasised uuringuvajadused ning piirangud töö tulemuste kasutamisel ja üldistamisel.

##### **Emotsionaalse töö seos emotsionaalse mõjutatavusega**

Uurimuse käigus jõuti tulemuseni, et uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad, kes on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatavad, kasutavad emotsionaalset tööd (ET-d) tehes vähem nii pindmist kui ka süvakäitumist ning ehsat tunnete väljendamist (ETV-d). Ka emotsioonide varjamine on emotsionaalse mõjutatavusega negatiivses, kuid statistiliselt mitteolulises seoses. Käesoleva töö uurimistulemused aga ei ühti Kruml & Geddes (2000) uurimistulemustega, kus leiti, et mida kõrgemalt kogevad töötajad emotsionaalset mõjutatavust, seda vähem kogevad nad emotsionaalset dissonantsi ning seda rohkem kasutavad nad süvakäitumist. Samas tuleb arvestada, et käesolevas töös oli emotsionaalse mõjutatavuse küsimustik kohandatud lapsevanema ja lasteaiaõpetaja omavahelisele suhtlemisele ning erinesid ka emotsionaalse töö alaskaalade väited. Uurimistulemustest järeldub, et lasteaiaõpetajad, kes on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatavad, on ET tegemisega vähem hõivatud, kuid seejuures tuleb arvesse võtta, et töös kasutatud süvakäitumise alaskaala sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav ja seetõttu võivad uurimistulemused olla mitteusaldusväärsed.

Emotsionaalne mõjutatavus võib töötajale mõjuda nii positiivselt kui ka negatiivselt, kuna ta kaldub oma vestluspartnerilt üle võtma mõlemaid - nii häid kui halbu emotsioone. Käesolevas töös kasutatud emotsionaalse mõjutatavuse küsimustik koosnes negatiivsetest väidetest, mis näitab, et õpetajad on mõjutatavad lapsevanemate negatiivsetest

emotsioonidest. Õpetajate vähene panus ET tegemisel võib mõjuda halvasti laste arengule, kuna see näitab, et õpetaja ei kontrolli oma emotsioone piisavalt ja ta võib seega käituda ebaprofessionaalselt. Töös lastega on õpetajal oluline roll olla neile eeskujuks ja anda neile edasi positiivseid väärtushinnanguid. Kui õpetaja on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatav ja ei panusta seetõttu ET tegemisse piisavalt, tuleks lasteaedades tegeleda õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse vähendamisega. Käesoleva töö korrelatsioonanalüüsist (LISA 6) selgub, et emotsionaalselt mõjutatavate õpetajate PK ja selle komponentide tase on madal. Seega õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse vähendamise eesmärgil, peaks lasteaedades tegelema õpetajate PK arendamisega, mille tulemusel paraneks ka õpetajate panus emotsionaalse töö tegemisse.

### **Emotsionaalse töö seos psühholoogilise kapitaliga**

Uurimistulemustest selgus, et Harjumaa lasteaiaõpetajad, kelle PK tase on kõrge, kasutavad oma töös kõiki ET meetodeid ning kasutavad seejuures kõige vähem emotsioonide varjamist ning kõige rohkem ETV-d. Samale tulemusele jõudis ka Fu (2015), kes leidis, et kuigi õpetajad peavad oma töös taluma palju ET nõudeid, on nende PK tase siiski üsna kõrge. Ta väidab, et kui õpetaja siiralt juhib oma sisemisi emotsioonide kontrollimise protsesse ja väljendab oma teeseldud emotsioone kogu südamest, siis nende PK tase kasvab. Eelnevad tulemused aga ei ühti Wang ja Lian (2015) tulemustega, kes leidsid haiglaõdede uuringus, et töötajad, kellel on kõrge PK, kasutavad rohkem süvakäitumist (*deep acting*) vastupidiselt nendele töötajatele, kellel on madal PK – nemad kasutavad rohkem pindmist käitumist (*surface acting*). Samas ei saa antud uurimusi üksühele võrrelda, kuna nii töös kasutatud küsimustikud kui ka valimi suurus ja koosseis on erinevad. Lisaks pöörab töö autor tähelepanu sellele, et töös kasutatud süvakäitumise küsimustiku sisemine reliaablus on nõrk ning pindmise käitumise sisemine reliaablus on küsitav ja sellest tulenevalt võivad uurimistulemused olla mitteusaldusväärsed.

Töös käsitletud teooriast ja uurimistulemustest selgub, et PK on oluline tegur õpetaja ET puhul. Seega lasteaedade juhtkonnad peaksid läbi õpetajakoolituse, toetava ja enneteva juhtimise ning tööalase sekkumisega tegelema õpetajate PK arendamisega, et toetada seeläbi õpetajate ET tegemist. Lisaks PK arendamisele saab juhtkond toetada õpetajate ET tegemist läbi töötajasõbraliku õhkkonna loomise, kus on töötajatel parem tööst tulenevaid nõudeid täita. Juhtkond peaks olema toetav, mõistev, iseseisvust võimaldav ning ET nõudeid ja selle võimalikke tagajärgi teadvustav ning eelkõige peaks juht olema

positiivseks eeskujuks emotsioonide väljendamisel. Kuna ET-d ei sobi tegema igäuks, tuleks juba töövestlustel teha kindlaks, kas inimene sobib organisatsiooniga ning sellest tulenevate tööülesannetega ja kas ta suudab oma emotsioone juhtida, et hiljem ei tekiks töötajal rollikonflikti, mis võib viia läbipõlemiseni.

### **Emotsionaalse töö seos emotsionaalse kurnatusega**

Käesoleva uuringu tulemustest selgub, et lasteaiaõpetajad, kes tunnevad ennast emotsionaalselt kurnatuna, kasutavad oma tööd tehes rohkem emotsioonide varjamist ning vähem ETV-d, mis ühtib Brotheridge & Lee-ga (2003), kes leidsid, et töötajad, kes peavad efektiivsete töötulemuste saavutamiseks varjama oma emotsioone, on emotsionaalselt rohkem kurnatud. Nii pindmine kui ka süvakäitumine on emotsionaalse kurnatusega negatiivses, kuid statistiliselt mitteolulises ja väga nõrgas seoses. Antud tulemus on osaliselt vastuolus Kruml ja Geddes (2000) tulemustega, kes leidsid, et töötajad, kes kasutasid oma töös palju pindmist käitumist, kaldusid olema rohkem emotsionaalselt kurnatud kui need töötajad, kes väljendasid neile ettekirjutatud tundeid süvakäitumise (*deep acting*) kaudu ehk püüdsid väljanäidatud tundeid ka tegelikult tunda. Samas peab arvesse võtma, et võrreldavates uuringutes kasutatud alaskaalade väited on erinevad ning käesoleva töö süvakäitumise ning pindmise käitumise küsimustikud ei ole piisavalt usaldusväärsed.

Emotsionaalset kurnatust võivad õpetajates tekitada mitmed tööalased probleemid, suhted, muutused ning vähene sotsiaalne toetus. Emotsionaalselt kurnatud töötajat saab juhtkond toetada teda tunnustades ning julgustades stressitekitavatele olukordadele vastu astuma. Samuti tuleks üle vaadata töötaja töökoormus, sobivus meeskonnaliikmetega ning asutuse väärtustega. Töötaja emotsionaalne kurnatus ja läbipõlemine on sõltuv ka tema isikuomadustest ja sobivusest ametikohaga. Kuna õpetaja ametile on iseloomulik olla pidevas suhtluses teiste inimestega ning töö on emotsionaalne, ei sobi seda tööd tegema väga kinnise ja negatiivse loomuga inimesed. Seega juhtkond saab töötaja läbipõlemist ja emotsionaalset kurnatust ennetada juba värbamisprotsessis, pöörates tähelepanu inimene-organisatsioon sobivusele.

### **Emotsionaalse kurnatuse seos psühholoogilise kapitaliga**

Uurimistulemused kinnitavad, et kõrge PK tasemega lasteaiaõpetaja kogeb vähem emotsionaalset kurnatust. See ühtib ka varasemate uurimistulemustega, kus on leitud, et

emotsionaalne kurnatus ja PK on negatiivses seoses (Ali & Ali, 2014; Hansen et al., 2015; Bitmis & Ergeneli, 2015; Li, et al., 2015).

Kuna käesoleva töö uurimistulemustest ja töös käsitletud teooriast selgub, et inimese PK on oluline tegur nii emotsionaalse töö, mõjutatavuse kui ka kurnatuse puhul, on oluline seda töötajates arendada. PK saab töötajates tõsta läbi selle komponentide – tunnetatud võimekuse, lootuse, elastsuse ja optimismi kasvu.

Tunnetatud võimekus on seotud töötaja uksumusega enda võimesse hakkama saada erinevate ülesannete ja eesmärkide täitmisega. Kui töötaja usub, et ta saab ülesandega hakkama on tal rohkem motivatsiooni pingutada. Seega tuleks asutuse siseselt pakkuda töötajatele ülesandeid, milles nad tugevad ja võimekad on – see on seotud positiivse psühholoogia alustalaga, mis keskendub töötajate tugevustele. Tunnetatud võimekus on seotud ka töötaja oskuste ja kogemustega, mille juures saab juhtkond abiks olla kogemuste jagamise ning koolitusvõimaluste pakkumisega. Lisaks saab juhtkond toetada tunnetatud võimekuse arendamist toetava ja julgustava suhtumisega, pakkudes töötajatele väljakutseid ning stiimuleid.

Lootus on seotud töötaja tahtejõu ja motivatsiooniga saavutada püstitatud eesmärke ehk saavutusvajadusega. Lootuse taseme tõstmiseks tuleks töötaja kaasata organisatsiooni eesmärkide ja otsuste vastuvõtmisesse, neile tuleb anda võimalus kontrollida ise oma tööd ning pakkuda stiimuleid pingutamiseks. Inimese lootusrikkust saab toetada ka isiklike eesmärkide ülevaatamise ja uuesti seadmisega. Juhtkond peaks tõstma töötajate enesekindlust ning pakkuma positiivset töökeskkonda, kus töötajal oleks hea olla. Oluline roll on siin ka töötaja sobivusel organisatsiooni ja sellest tulenevate ülesannetega, millele saab juhtkond tähelepanu pöörata juba värbamisprotsessis.

Optimism on otseselt seotud inimese positiivse ellusuhtumisega, mis võimaldab neil uhkust tunda õnnestumiste üle, mis omakorda tõstab nende enesehinnangut. Töötaja optimismi saab organisatsioonis arendada läbi realistlike eesmärkide püstitamise ja kärjääri- ning arenguvõimaluste pakkumisega. Optimismi võib seostada ka õnnetundega – et töötajad oleksid tööjuures õnnelikud, peaks juhtkond looma töötajatele stressivaba töökeskkonna, vajadusel vaatama üle meeskondade koosseisu (kas inimesed sobivad koos töötama või tekitab see nendes liigseid pingeid?), võimaldama töötajatele puhkepause, korraldama tervistedendavaid üritusi jms.

Elastsus on seotud töötaja võimega kohaneda muutustega ning tulla toime ning taastuda stressisituatsioonides. Kuna töötaja elastsus areneb läbi raskuste ja tagasilöökide, saab juhtkond elastuse kasvamist toetada töötajatele väljakutseid pakkudes. Samas tuleb arvestada, et väljakutsed peavad olema töötajale sobiva raskusastmega, et ta oleks motiveeritud neid vastu võtma ja sooritama (lootus ja tunnetatud võimekus), kuid ka pingutust nõudvad. Juhtkond saab elastsuse arendamist toetada ka läbi julgustamise, toetamise, õpetamise, paindlikkuse ning vastutuse andmisega töötajatele.

Uurimistöös püstitatud **esimese uurimisküsimusega** taheti saada vastus küsimusele, kuidas on uuritavad tunnused (õpetajate emotsionaalse töö kogemine, lapsevanemate poolne emotsionaalne mõjutatavus, õpetaja psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus) seotud õpetaja vanuse, haridustaseme ja tööstaažiga.

Uurimistulemustest selgus, et 26-35 aastased uuringus osalenud Harjumaa lasteaiadõpetajad kasutavad ET-d tehes vähem ETV-d kui neist vanemad õpetajad. See võib seletatav olla sellega, et noortel õpetajatel on veel vähe töökogemust ning sellest tulenevalt ka vähem enesekindlust oma tõelisi tundeid väljendada. Lisaks selgus, et 46-55 aastased õpetajad kasutavad oma töös oluliselt rohkem pindmist käitumist kui 26-35 aastased õpetajad. Analüüsidest õpetajate hinnanguid ET meetodite kasutamise kohta tööstaaži lõikes selgus, et üle 25 aastase tööstaažiga õpetajad kasutavad ET-d tehes statistiliselt oluliselt rohkem ETV-d kui kuni 5 ja 11-15 aastase tööstaažiga õpetajad. Kuna emotsionaalset dissonantsi ja ETV-d võib võtta kui vastandeid, siis eelnev tulemus sarnaneb Kruml & Geddes (2000) uurimistulemustega, kes leidsid, et mida kogenum on töötaja, seda väiksema tõenäosusega kogeb ta emotsionaalset dissonantsi. Hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud.

Õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse tase lähtuvalt vanusest ja haridusest on üsna võrdne. Lähtuvalt tööstaažist on 11-15 aastase töökogemusega õpetajad emotsionaalselt rohkem mõjutatavad kui üle 25 aastase staažiga õpetajad. Antud erinevus võib tingitud olla sellest, et üle 25 aastase staažiga õpetajad on kogenumad ja enesekindlamad ning ei lase seetõttu ennast lapsevanematega suheldes nii väga mõjutada, kui neist nooremad õpetajad. Seega suurema tööstaažiga õpetajad suudavad lapsevanematega suheldes jääda rahulikuks ega kaota enda üle kontrolli kui peavad halbu uudiseid teatama. Nad ei lähe endast välja ega muutu närviliseks, kui lapsevanem on endast väljas, nad suudavad säilitada hea enesetunde ning ei lase lapsevanemate emotsioonidel mõjutada enda tuju.

Õpetajate emotsionaalse kurnatuse tase lähtuvalt tööstaažist ja haridusest on sarnane, kuid lähtuvalt vanusest on 36-45 aastased õpetajad vähem emotsionaalset kurnatud kui neist nooremad (26-35 aastased) ja vanemad (46-55 aastased) õpetajad. Uuringu tulemused sarnanevad osaliselt Maslach jt (2001) teooriaga, kelle sõnul on noorematel töötajatel kõrgem läbipõlemise tase kui 30-40 aastastel. Käesoleva töö tulemused võivad seletatavad olla sellega, et 36-45 aastased õpetajad on piisavalt kogunud, enesekindlad, teotahtelised ning nad tunnevad end seetõttu oma tööd tehes hästi. Enesekindlusega kaasnevad õnnestumised ja läbilöömised, mille kaudu inimese rahulolu, motivatsioon ja tahtejõud kasvab veelgi. Nende jaoks ei ole inimestega töötamine kurnav ja nad leiavad energiat igaks uueks tööpäevaks. Kuna emotsionaalset kurnatust seostatakse pindmise käitumisega (Kruml & Geddes, 2000, Brotheridge & Grandey, 2002), võib 46-55 aastaste emotsionaalne kurnatus olla seletatav sellega, et nad kasutavad oma töös statistiliselt oluliselt rohkem pindmist käitumist, kui teised vanusegrupid.

Vaadeldes psühholoogilise kapitali aspekte vanuse, hariduse ja tööstaaži lõikes ilmnes, et kõige enam statistiliselt olulisi gruppidevahelisi erinevusi esineb tööstaaži osas. Selgus, et üle 25 aastase tööstaažiga õpetajate lootuse ja PK üldine tase on statistiliselt olulisel määral kõrgem kui kuni 5 aastase staažiga õpetajatel. Sellest võib järeldada, et vähese kogemusega õpetajad ei tunne ennast lootusrikkana ning neil ei ole piisavalt tahtejõudu ja motivatsiooni saavutada püstitatud eesmärgid. Vähese kogemusega töötaja ei ole veel oma võimetes kindel ja ei julge seetõttu ka väljekutseid vastu võtta. Töötaja alles kohaneb ja õpib ennast uues ametis tundma. Läbi töökogemuse kasvavad enesekindlus, oskused, teadmised ning seeläbi tekivad ka inimese arenemissoovid ja tahtejõud nende täideviimiseks. Eelnevast järeldub, et juhtkond peaks eriti suurt tähelepanu pöörama kuni 5 aastase tööstaažiga õpetajate PK arendamisele.

Tunnetatud võimekuse ja PK üldine tase on üle 25 aastase tööstaažiga õpetajatel statistiliselt oluliselt kõrgem kui 11-15 aastase staažiga õpetajatel. See võib tuleneda sellest, et suurema tööstaažiga õpetajatel on rohkem kogemusi ja teadmisi ja nad tunnevad end seetõttu tugeva ja enesekindlana konkreetsete ülesannete lahendamisel.

Elastsuse tase on 16-20 aastase tööstaažiga õpetajatel kõrgem kui kuni 5 ja 11-15 aastase tööstaažiga õpetajatel. Statistiliselt oluline positiivne seos elastsuse ja tööstaaži vahel ilmnes ka korrelatsioonanalüüsist (LISA 6), millest järeldub, et mida kogenum on töötaja, seda elastsem ta on. Lisaks selgus uurimistulemustest, et elastsus on seotud ka vanusega -



elastsuse tase on 26-35 aastastel õpetajatel madalam kui 36-45 aastastel. Nii kõrgema tööstaaži kui ka vanuse seos kõrgema elastsuse tasemega on seletatav sellega, et inimene õpib ja areneb läbi kogemuste, tagasilöökide ja väljakutsete ning mida suurem on töötaja töökogemus, seda rohkem on saanud ta läbi selle arendada enda elastsust.

Vaatamata eelnevatele statistiliselt oluliste erinevuste olemasolule ET, emotsionaalse mõjutatavuse, PK ja emotsionaalse kurnatuse osas, tuleb tõdeda, et sisulist erinevust võrreldavate gruppide vahel siiski ei ole, kuna keskmised hinnangupunktid erinevad üksteisest maksimaalselt vaid 0,8 palli võrra ning keskmiselt 0,5 palli võrra. Hinnangutes on küll mõnetine arvuline erinevus, kuid õpetajate käitumises ei pruugi see väljenduda.

**Teise uurimisküsimusena** taheti teada saada, millist emotsionaalse töö vormi Harjumaa lasteaiaõpetajad kõige enam kasutavad. Käesoleva töö uurimistulemustest selgub, et uuringus osalenud õpetajad on ET-ga üsna tugevalt hõivatud, kuna kõik mõõdetud valkonnad on keskmisest kõrgemad. Sarnasele tulemusele jõudis ka Fu (2014) Taiwani lasteaiaõpetajate uuringus, kus mõõdetavateks ET osadeks olid emotsioonide erinevus, emotsioonide väljendamise nõuded, pindmine käitumine ning süvakäitumine. Kõige rohkem kasutavad Harjumaa lasteaiaõpetajad ET-d tehes ETV-d, mida võib pidada positiivseks tulemuseks, kuna ETV puhul ühtivad õpetaja väljanäidatud emotsioonid tema sisemiste emotsioonidega. Uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad kasutavad pindmist käitumist rohkem kui süvakäitumist, ehk õpetajad pigem ei püüa tunda neid emotsioone, mida nad peavad lastele kujutama. Antud tulemused on vastuolus Brown jt (2013) tulemustega, kes leidsid, et Ameerika õpetajad kasutavad oma töös süvakäitumist veidi rohkem kui pindmist käitumist. Kuna pindmist käitumist seostatakse emotsionaalse kurnatusega (Kruml & Geddes, 2000, Brotheridge & Grandey, 2002) on käesoleva uuringu tulemused huvitavad, sest emotsionaalse kurnatuse tase on uuringus osalenud õpetajatel üsna madal aga emotsionaalse kurnatuse ja pindmise käitumise vahel ei leitud statistiliselt olulist seost. Humphrey jt (2015) sõnul võib pindmise käitumise suurem kasutamine olla seotud ka inimene-organisatsioon mitesobivusega, kuid käesolevas töös ei saa seda järeldada, kuna pindmise ja süvakäitumise kasutamise erinevus ei ole väga suur (0,5 palli) ning käesolevate tulemuste puhul tuleb arvesse võtta ka seda, et töös kasutatud pindmise ja süvakäitumise skaalad ei olnud piisavalt usaldusväärsed.

Positiivne tulemus on, et kõige vähem kasutavad uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad oma töös emotsioonide varjamist, kuna eelnevad uuringud on kinnitanud,

et emotsioonide varjamine tekitab töötajates emotsionaalset kurnatust (Brotheridge & Lee, 2003).

**Kolmanda uurimisküsimusena** taheti teada saada, milline on Harjumaa lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse tase. Uurimistulemusi võib pidada väga positiivseteks, kuna õpetajate PK keskmine tase on 4,7, mida võib pidada üsna kõrgeks tulemuseks 6-punktilisel skaalal. Emotsionaalse kurnatuse tase on Harjumaa lasteaiaõpetajatel 2,1, mida võib pidada pigem madalaks ja seega positiivseks tulemuseks, kuna hinnanguid anti 5-punktilisel skaalal. Sarnasele tulemusele jõudis ka Loona (2015), kelle uurimistulemustest selgus, et Tartu lasteaiaõpetajate emotsionaalse kurnatuse tase on 2,2. Uuringu tulemused on ootuspärased, kuna mitmed varasemad uuringud on kinnitanud, et PK aitab toime tulla töötaja mittesoovitavate hoiakutega nagu emotsionaalne kurnatus, tööstress lahkumiskavatsus, tööalane pingeline jms (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Heinrand, 2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Aulik 2014, Klimson, 2015) ja seega võis eeldada, et kui uuringus osalenud õpetajate psühholoogilise kapitali keskmine tase on üsna kõrge, on emotsionaalse kurnatuse tase pigem madal.

Käesoleva magistritöö uurimistulemusi saab Harjumaa lasteaedades kasutada mitmeti. Õpetaja ET tegemise toetamise eesmärgil teeb autor ettepaneku tõsta nii lasteaedade juhtkonna kui ka õpetajate teadlikkust ET olemusest ja selle võimalikust mõjust töötajale. Nähtavasti tunnetavad ET olemasolu õpetajad igapäevaselt, aga seda peaks neile ametlikult tutvustama. Lasteaedades peaks arutluse alla võtma, millised emotsioonide väljendamise reeglid või head tavad õpetaja ametiga kaasnevad. Head tavade kirja panek asutusesiselt annab õpetajatele selge aimduse, millist emotsionaalset käitumist neilt oodatakse. Kuna õpetajate ET toetamisel on oluline roll juhtkonnal, peaks juhtkond olema eeskujuks ja andma nõu kuidas emotsioone väljendada, esile kutsuda või varjata nii, et see poleks töötajale kahjulik (nt emotsionaalselt kurnav). Samuti tuleks õpetajatele anda võimalus iseseisvusele. Oluline on juhtkonnal pöörata värbamisprotsessis tähelepanu inimese sobivusele organisatsiooni ja selle väärtustega ning ET-st tulenevate nõutega, et ennetada seeläbi õpetajate emotsionaalset kurnatust.

Kuna psühholoogiline kapital on oluline tegur kõikide töös uuritud tunnuste puhul, on oluline tegeleda lasteaedades selle arendamisega, et seeläbi toetada õpetajate ET tegemist ning vähendada emotsionaalset kurnatust ja mõjutatavust. Selleks peaks tõstma juhtide teadlikkust PK-st ja selle olulisusest õpetajate ja organisatsiooni arengule. PK saab

arendada läbi selle komponentide taseme tõstmise, millest kirjutati eelpool. PK arengu jälgimise ja selle mõõtmise üheks võimaluseks on lisada selle komponendid õpetaja arenguplaani ning hinnata neid regulaarselt arenguvestluste käigus. Teiseks võimaluseks on õpetajate PK hinnata juba värbamisprotsessis, et leida ametisse inimene, kes oleks ebaõnnestumiste korral elastne, positiivse ellusuhtumisega, eesmärkide täitmise poole pürgiv ja enda võimetusse uskuv. See aitaks ennetada ka probleeme emotsionaalselt mõjutatavate ja kurnatud töötajatega.

#### 4.1 Piirangud

Käesoleva magistritöö tulemuste edasisel kasutamisel tuleb arvestada mitmete piirangutega. Esiteks ei saa töö tulemusi üldistada üldkogumile ehk kõigile Harjumaa lasteaiaõpetajatele, kuna valimi suuruse usaldusnivoo on 80%. Seega uurimustöö andmed on illustratiivsed ja väljendavad vaid uuringus osalenud õpetajate arvamusi. Samas on andmed homogeensed ja sarnanevad ning standardhälbed väikesed, mis näitab, et vastuste varieeruvus valimi piirides oli väike ja võib eeldada, et sarnase tulemuse võib saada ka suurema, representatiivse valimi korra. Lisaks on tegemist juhuvalimiga.

Uurimistulemuste kasutamisel ja analüüsimisel tuleb arvesse võtta seda, et töös kasutatud ET skaala pindmise käitumise reliaablus oli küsitav ja süvakäitumise alaskaala reliaablus oli nõrk, seega ei saa nende tunnustega seotud uurimistulemusi pidada usaldusväärseteks. Edasiste ET uuringute läbiviimisel tuleks kasutusele võtta uus skaala või täiendada olemasolevat ning viia eelnevalt läbi pilootuuring.

Käesolevas töös ei küsitud õpetajalt millise vanuserühmaga nad töötavad. Autori arvates võivad uurimistulemused selles osas olla huvitavad, kuna lasteaiaealiste laste areng ja nendega suhtlemine on igas vanusegrupis väga erinev. Seega edasiste uuringute käigus võiks taustatunnustena küsida ka laste vanust, kellega õpetajad töötavad. Lisaks peaks edasiste uuringute käigus välja selgitama: a) kas Eesti koolides ja lasteaedades on emotsioonide väljendamise reeglid (*emotion display rules*) reguleeritud või tunnetavad õpetajad neid õpetajakutsest ja ametist tingituna?, b) millised emotsioonide väljendamise reeglid kaasnevad õpetaja tööga?, ja c) kas õpetajate teadmine emotsionaalsest tööst mõjutab nende strateegiat emotsionaalse töö tegemisel?

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas mõjutab õpetajate emotsionaalse töö kogemist lapsevanemate poolne emotsionaalne mõjutatavus, õpetaja psühholoogiline kapital ja emotsionaalne kurnatus ning kuidas on psühholoogiline kapital seotud emotsionaalse kurnatusega. Lisaks otsiti vastuseid järgmistele küsimustele: a) Kuidas on uuritavad tunnused seotud õpetaja vanuse, haridustaseme ja tööstaažiga?, b) Millist emotsionaalse töö vormi lasteaiaõpetajad kõige enam kasutavad?, ja c) Milline on lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse tase?

Tulemused näitavad, et uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad, kes on lapsevanematega suheldes emotsionaalselt mõjutatavad, on emotsionaalse töö tegemisega vähem hõivatud. Seega nad ei panusta ET tegemisse ja emotsioonide kontrollimisse ning reguleerimisse nii palju kui need õpetajad, kes on emotsionaalselt vähem mõjutatavad. Uurimistulemustest selgub, et lasteaiaõpetajad, kelle psühholoogilise kapitali tase on kõrge, kasutavad oma töös kõiki ET meetodeid ning kasutavad seejuures kõige vähem emotsioonide varjamist ning rohkem ehtsat tunnete väljendamist. Seega kõrge PK tasemega õpetajad on ET tegemisega rohkem hõivatud ja panustavad sellega hea emotsionaalse keskkonna loomisesse. Tulemustest selgub, et lasteaiaõpetajad, kes tunnevad ennast emotsionaalselt kurnatuna, kasutavad oma tööd tehes rohkem emotsioonide varjamist ning vähem ehtsat tunnete väljendamist. Lisaks kinnitavad uurimistulemused, et kõrge PK tasemega lasteaiaõpetaja kogeb vähem emotsionaalset kurnatust.

Vaadeldes emotsionaalse töö meetodite kasutamist vanuse, tööstaaži ja hariduse lõikes selgus, et vanemad õpetajad (üle 35 a) kasutavad oma töös rohkem ehtsat tunnete väljendamist ja pindmist käitumist, kui neist nooremad õpetajad. Tööstaaži lõikes selgus, et üle 25 aastase tööstaažiga õpetajad kasutavad emotsionaalset tööd tehes rohkem ehtsat tunnete väljendamist kui kuni 15 aastase tööstaažiga õpetajad. Hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud. Õpetajate emotsionaalse mõjutatavuse tase lähtuvalt vanusest ja haridusest on üsna võrdne. Lähtuvalt tööstaažist on üle 25 aastase tööstaažiga õpetajad emotsionaalselt vähem mõjutatavad kui 11-15 aastase staažiga õpetajad. Õpetajate emotsionaalse kurnatuse tase lähtuvalt tööstaažist ja haridusest on sarnane, kuid lähtuvalt vanusest on 36-45 aastased õpetajad vähem emotsionaalset kurnatud kui neist nooremad ja

vanemad õpetajad. Vaadeldes psühholoogilise kapitali aspekte vanuse, hariduse ja tööstaaži lõikes selgus, et kõrgema tööstaažiga õpetajate lootuse, tunnetatud võimekuse, elastuse ja PK üldine tase on kõrgem kui neist madala staažiga õpetajatel. Lisaks selgus, et elastsus on seotud ka vanusega - elastsuse tase on 36-45 aastastel õpetajatel kõrgem kui 26-35 aastastel. Seega psühholoogiline kapital areneb läbi kogemuste. Hariduse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei leitud.

Eelnevad tulemused näitavad, et töökogemuse ja vanuse kaudu kasvab õpetajate psühholoogilise kapitali tase ja enesekindlus lapsevanematega suhtlemisel. Õpetajate professionaalse arengu seisukohalt näitavad eelnevad uurimistöö tulemused, et kogemustel on oluline roll õpetaja töös. Seega on õpetaja professionaalse arengu puhul lisaks kutsealaste teadmiste arendamisele oluline ka õpetajate isiklik areng, mis käesoleva töö raames oleks psühholoogilise kapitali arendamine, et paremini toime tulla emotsionaalse töö, mõjutatavuse ja kurnatusega.

Emotsionaalset tööd tehes kasutavad Harjumaa lasteaiaõpetajad kõige rohkem ehtsat tunnete väljendamist, mida võib pidada positiivseks tulemuseks, kuna ehtsa tunnete väljendamise puhul ühtivad õpetaja väljanäidatud emotsioonid tema sisemiste emotsioonidega. Uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad kasutavad pindmist käitumist rohkem kui süvakäitumist ehk õpetajad pigem ei püüa tunda neid emotsioone, mida nad peavad lastele kujutama. Positiivne tulemus on, et kõige vähem kasutavad uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajad oma töös emotsioonide varjamist, kuna just seda peetakse emotsionaalselt kõige kurnavamaks emotsionaalse töö meetodiks.

Vaadeldes uuringus osalenud Harjumaa lasteaiaõpetajate psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse keskväärtuseid, võib uurimistulemusi pidada väga positiivseteks kuna õpetajate psühholoogiline kapital on 4,7, mida võib pidada üsna kõrgeks tulemuseks 6-punktilisel skaalal. Emotsionaalse kurnatuse tase on Harjumaa lasteaiaõpetajatel 2,1, mida võib pidada pigem madalaks tulemuseks, kuna hinnanguid anti 5-punktilisel skaalal.

Käesolevast tööst ja töös käsitletud teooriast selgub peamine uurimistulemus on, et inimese psühholoogiline kapital on oluline tegur nii emotsionaalse töö, emotsionaalse mõjutatavuse kui ka emotsionaalse kurnatuse puhul ja seega on oluline seda õpetajatel arendada. Selleks peaks tõstma juhtide teadlikkust psühholoogilisest kapitalist ja selle olulisusest õpetajate ja

organisatsiooni arengule. Õpetajate psühholoogilise kapitali ja selle komponentide arengut saaks hinnata iga aastaste arengusvestluste käigus.

Õpetajate emotsionaalse töö tegemise toetamisel on oluline roll juhtkonnal, kes saab oma toetava ja mõistva suhtumisega luua positiivse töökeskkonna, kus õpetajatel on hea emotsionaalsest tööst tulenevaid nõudeid täita. Juhtkond peaks olema eeskujuks emotsioonide väljendamisel ning teadvustama nii endale kui ka õpetajatele emotsionaalse töö olemust ja selle võimalikku mõju töötajale. Juhtkonnal on oluline roll teha õiged valikud juba värbamisprotsessis, kus ta saab jälgida inimese sobivust organisatsiooniga ja emotsionaalsest tööst tulenevate nõuetega.

Magistritöö tulemusi ja töös tehtud ettepanekuid saavad lasteaiajuhid kasutada edasisel töötajate värbamisel, õpetajate koolitamisel, juhendamisel ning õpetajate professionaalse arengu hindamisel arengusvestluste kaudu. Lisaks saab juhtkond töös tehtud ettepanekuid rakendades parandada organisatsioonikultuuri ning parandada organisatsiooni ja õpetajate efektiivsust emotsionaalse töö tegemisel.

Õpetaja on haridussüsteemi kõige olulisem osa ja õpetaja emotsioonid on hariduse tööriist, mis otseselt mõjutab laste füüsilist ja vaimset arengut ning õppimist. Emotsionaalne töö mõjutab otseselt õpetajate tööefektiivsust ja -kvaliteeti ja seega on ka edasiste uuringute kaudu oluline uurida emotsionaalse tööga seotud aspekte Eesti haridusasutustes.

## RESUME

This Master's thesis looks at kindergarten teachers, as their work is considered to be stressful and emotionally demanding. Teachers have to behave in a way that is expected of their position and keep their emotions (and expressing them) under constant control. This, however, can have a negative impact and lead to emotional exhaustion. The ability to deal with emotional labour and stressful situations at work depends on a person's personality and their coping resources. In this thesis, psychological capital – which is an individual's positive psychological state – is seen as a coping resource. The main research problem of this thesis relates to how teachers' perception of emotional labour correlates with their psychological capital and emotional exhaustion and how they are influenced by parents via emotional contagion; and how psychological capital and emotional exhaustion are linked.

Additionally, through the empirical part of the research, the author seeks to address the following questions: a) How are the attributes under study (teachers' perception of emotional labour and experience of emotional contagion by parents, teachers' psychological capital and emotional exhaustion) related to the teachers' age, education level and work experience?; b) What form of emotional labour is used most often among kindergarten teachers in Harju County?; c) What are the psychological capital and emotional exhaustion levels of kindergarten teachers in Harju County?

The theoretical part of the thesis provides an overview of the principal theoretical theories about emotional labour, emotional contagion, psychological capital and emotional exhaustion and highlights links between them.

The empirical part of the study consists of quantitative research, including a survey among kindergarten teachers in Harju County. The survey included four parts (emotional labour, emotional contagion, emotional exhaustion and psychological capital) and a general data section regarding the respondent's age, work experience, education and work place (private or municipal institution). Altogether, 68 questions were asked of the respondents. The statistics package SPSS version 24.0 was used to analyse the data from the research results. Descriptive statistics methods were used to process the data and check hypotheses; a correlation analysis (Spearman) was conducted to find links between the attributes; the Kruskal-Wallis test was used to determine differences between groups; and differences were highlighted with the help of an independent t-test.

The results of the correlation analysis confirmed that the participating kindergarten teachers from Harju County who experience more emotional contagion when dealing with parents are less engaged in emotional labour. Therefore, they invest less in emotional labour and controlling their emotions than teachers who experience less emotional contagion. It was also revealed that teachers who experience emotional contagion have lower levels of psychological capital and its components. Kindergarten teachers who have high levels of psychological capital use all emotional labour techniques in their work and also hide their emotions the least, preferring to show how they really feel. Teachers with higher levels of psychological capital are therefore more involved in emotional labour and contribute to building a sound emotional environment. Kindergarten teachers who feel emotionally exhausted hide their emotions more and are less likely to express their true emotions. The research results also confirm that teachers with higher levels of psychological capital experience less emotional exhaustion.

The main research result that can be drawn from this thesis and the theories covered in the thesis is that psychological capital is an important factor influencing emotional labour, emotional contagion and emotional exhaustion, making it an important attribute for teachers to develop. To do this, it is necessary to increase directors' awareness of psychological capital and its importance to the development of teachers and the organisation. Psychological capital can be increased through its components. One way to monitor and measure the development of psychological capital is to add components of psychological capital to the teachers' development plans and assess them during regular appraisals.

Looking at the use of emotional labour techniques from the perspective of age and work experience, it was revealed that experience plays an important part in the professional development of teachers – older and more experienced teachers express their true emotions more when engaged in emotional labour, are less prone to emotional contagion, are less emotionally exhausted and have higher levels of psychological capital. There were no significant differences in the education levels of the respondents.

When engaged in emotional labour, it is most common for kindergarten teachers in Harju County to show their true emotions and least common for them to hide their emotions. This can be seen as a positive result, since it means that the teachers' internal and external emotions match.



Based on the psychological capital and emotional exhaustion levels of the kindergarten teachers who participated in the survey, it can be said that the results are positive, since the teachers' psychological capital level is quite high (4.7) and their emotional exhaustion level is rather low (2.1).

The management of the kindergarten plays an important role in assisting teachers to engage in emotional labour. Their support and understanding attitude help create a positive work environment where teachers feel comfortable fulfilling the demands of emotional labour. It is important that the management makes the right choices during the recruitment process, when they have the opportunity to observe whether the candidates are suited to the organisation and the demands of emotional labour.

Kindergarten directors can use the results and proposals presented in this Master's thesis for future recruitment and teacher training and instruction, as well as for teachers' professional development evaluation during appraisals. In addition, management can improve the organisational culture of the kindergarten and improve the emotional labour-related efficiency of their organisation and teachers.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Ali, N., & Ali, A. (2014). The Mediating effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* , 8 (2), 399-412.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: the influence of identity. *Academy of Management Review* , 18 (1), 88-115.
- Aulik, K. (2014). Psühholoogilise kapitali seoses isikutevahelise usalduse, organisatsiooniga tajutud sobivusega, ebakindlusega töökoha säilimise ees, lahkumiskavatsusega ning töölase pingega. *Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management* , 48 (5), 677-693.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly* , 22, 127-152.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Basim, H. N., Begenirbas, M., & Can Yalcin, R. (2013). Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational Sciences: Theory & Practice* , 12 (3), 1488-1496.
- Bissessar, C. S. (2014). An Exploration of the Relationship between Teacher's Psychological Capital and their Collective Self-Esteem. *Australian Journal of Teacher Education* , 39 (9), 34-52.
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2015). how psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Social and Behavioral Sciences* , 363-368.
- Brotheridge, & Lee. (2003). Development and Validation of The Emotional Labor Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 76, 365-379.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behavior* , 60, 17-39.
- Brown, E. L., Horner, C. G., Kerr, M. M., & Scanlon, L. C. (2014). United States teachers emotional labor and professional identities. *Kedi Journal of Educational Policy* , 205-225.

- Chu, H-L. K. (2002). The Effects of Emotional Labor on Employee Work Outcomes. *Phd dissertation*. Virginia Polytechnic Institute and State University, VA.
- EV Sotsiaalministeerium. (2009). *Töökeskkonna käsiraamat*. Tallinn: EV Tööinspektsioon.
- Ficher, K. W., Shaver, P. R., & Carnochan, P. (1992). How emotions develop and how they organize development. *Cognition and Emotion* , 4, 81-127.
- Fu, C.-S. (2014). An Exploration of the Relationship between Psychological Capital and the Emotional Labor. *Journal on Studies in Social Sciences* , 7 (2), 226-246.
- Fu, C.-S. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involment in Preschool Teachers. *The Turkish Online Journal of Educational Technology* , 14 (3), 145-156.
- Gopalan, N., Culbertson, S. S., & Leiva, P. I. (2013). Explaining Emotional Labor's Relationships with Emotional Exhaustion and Life Satisfaction: Moderating Role of Perceived Autonomy. *Universitas Psychologica* , 12 (2), 347-356.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology* , 5 (1), 95-110.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* , 85, 348-362.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional Contagion. *Current Directions in Psychological Sciences* , 2, 96-99.
- Heinrand, M. (2009). Toimetulekustiilide ja psühholoogilise kapitali seosed stressi, läbipõlemise ja rahuloluga. *Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Hochschild, A. R. (2012). Preface to the 2012 edition. rmt: R. A. Hochschild, *The Managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of Calofornia Press.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. London: University of California Press.
- Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., & Dieffendroff, J. M. (2015). The bright side on emotional labor. *Journal of Organizational Behavior* , 36, 746-769.
- Jürisoo, M. (2004). *Burnout- läbipõlemine*. Tartu: Fontese Kirjastus.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurts, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multilevel experience-sampling study. *Personnel Psychology* , 62, 57-88.

- Karimi, L., Legat, S. G., Donohue, L., Farrell, G., & Couper, G. E. (2013). Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses . *Journal of Advanced Nursing* , 70 (1), 176-186.
- Klimson, K. (2015). Pilootide stressi ja läbipõlemise seosed psühholoogilise kapitali ja suhtumisega tööalasesse ohutusse. *Magistritöö*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Kruml, & Geddes. (2000). Exploring the Dimensions of Emotional Labor. The Heart of Hochschild's Work. *Management Communication Quarterly* , 14 (1), 8-49.
- Landry, C. C. (2003). *Self-Efficacy, Motivation, and Outcome Expectation correlates of College Students' Intention Certainty*. Louisiana: A Dissertion, Louisiana State University.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress: Appraisal and coping*. . New York: Springer.
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., et al. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. *International journal of Environmental Research and Public Health* , 12, 2984-3001.
- Liu, Y., & Zhang, D. (2015). Development of Questionnaire on Emotional Labor among Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 3 (1), 46-55.
- Loona, N. (2015). Lasteaiaõpetajate enesetõhususe uskumuste seosed lastevanematepoolse toetuse tajumise ja hinnangutega läbipõlemisilmingute esinemisele. *Magistritöö*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* , 16, 57-72.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organisational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour* , 23, 695-706.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics* , 62-74.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics* , 33, 134-160.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management* , 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* , 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans , K. W., & Luthans , B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons* , 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Maslach, & Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour* , 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Läbipõlemine. Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks*. Tartu: Väike Vanker.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. Third Edition. rmt: C. P. Zalaquett, & R. J. Wood, *Evaluating Stress. A Book of Reources* (lk 191-218). London: The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* , 52, 397-422.
- Mehrebian, A., & Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, 40 (4), 525-543.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents and Consequenses of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, 21 (4), 986-1010.
- Näring, G., Briet, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand - control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress* , 20 (4), 303-315.
- Näring, G., Briet, M., & Brouwers, A. (2007). Validation of the Cutch Questionnaire on Emotional Labor (D-QEL) in Nurses and Teachers. rmt: P. Richter, J. M. Peiro, & W. B. Shaufeli, *Psychosocial resources in human services work* (lk 135-145). München: Hampp Publishers.
- Rentzou, K. (2012). Examination of Work Environment Factors Relating to Burnout Syndrome of Early Childhood Educators in Greece. *Child Care in Practice* , 18 (2), 165-181.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

- Snyder, C. R., & Michael, C. T. (2005). Getting unstuck: The roles of hope, finding meaning and rumination in the adjustment to bereavement among college students. *Death studies* , 29 (5), 435-458.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and Health: Measuring the will and the ways. rmt: C. R. Snyder, & D. R. Forsyth, *Handbook of Social and clinical psychology: The health perspective* (lk 285-305). San Diego: Academic Press.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology* , 86 (2), 320-333.
- Verbeke. (1997). Individual Differences in Emotional Contagion of Salespersons: Its Effect on Performance and Burnout. *Psychology & Marketing* , 14 (6), 617-636.
- Wang, Chang, Fu, & Wang. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health* .
- Wang, X. D., & Lian, X. T. (2015). Psychological Capital, Emotional Labor and Counterproductive Work Behavior of Service Employees: The Moderating Role of Leaders' Emotional Intelligence. *American Journal of Industrial and Business Management* , 5, 388-395.
- Wilding, M., Chae, K., & Jang, J. (2014). Emotional Labor in Korean Local Government. Testing the Consequences of Situational Factors and Emotional Dissonance. *Public Performance and Managemnt Review* , 38, 316-336.
- Wrobel, M. (2013). Can Emphaty Lead to Emotional Exhaustion in teachers? The Mediating Role of Emotional Labor. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* , 26 (4), 581-592.
- Ye, M., & Chen, Y. (2015). A Literature Review on Teachers' Emotional Labor. *Creative Education* (6), 2232-2240.
- Yilmaz, K., Altinkurt, Y., & Güner, M. (2015). The Relationships between Teacher's Emotional Labor Burnout Level. *Eurasian Journal of Educational Research* , 59, 75-90.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Managemnt Review* , 12, 237-268.

Hea vastaja!

Käesolev küsimustik on koostatud Tallinna Tehnikaülikooli Tööstuspsühholoogia Instituudi personalitöö- ja arenduse magistrandi poolt eesmärgiga uurida lasteaiaõpetajate emotsionaalse töö, emotsionaalse mõjutatavuse, psühholoogilise kapitali ja emotsionaalse kurnatuse seoseid.

Palun Teil leida 10-15 minutit ning vastata kõigile küsimustele, et tagada uurimustulemuse kvaliteet. Küsimustik koosneb neljast sisulisest osast ning üldandmetest. Kõigile küsimustele tuleb vastata lähtuvalt oma praegusest töökohast ja tööülesannetest. Kogutud andmed on anonüümsed, neid kasutatakse vaid üldistatud kujul.

Ette tänades

Anneliis

**Alustuseks palun Teil vastata mõnele Teid iseloomustavale küsimusele:**

*Tee sobivale vastusevariandile ring ümber!*

**Teie vanus:**

- a) kuni 25 a
- b) 26 - 35 a
- c) 36 - 45 a
- d) 46 - 55 a
- e) üle 55 a

**Teie haridus:**

- a) keskharidus
- b) keskeriharidus
- c) erialane kõrgharidus
- d) muu kõrgharidus

**Teie tööstaaz lasteaiaõpetajana:**

- a) kuni 1 aasta
- b) 1-5 aastat
- c) 6-10 aastat
- d) 11-15 aastat
- e) 16-20 aastat
- f) 21-25 aastat
- g) üle 25 aasta

**Te töötate:**

- a) munitsipaallasteaias
- b) eralasteaias

## 1. Lasteaiaõpetaja töö lastega

Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd Te nõustute alljärgnevate väidetega

1- Ei ole üldse nõus      2- Ei ole nõus      3- Pigem ei ole nõus

4- Pigem nõus              5- Nõus              6- Täiesti nõus

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Lastega koos olles ma teadlikult väljendan sobivaid emotsioone.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Ma püüan alati tunda neid emotsioone, mida minult lasteaia poolt nõutakse.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Emotsioonid, mida ma laste ees välja näitan, on tõelised.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Kui ma tunnen negatiivseid emotsioone, teen kõik, et neid lastele mitte välja näidata.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Alati kavatsen olla heas tujus, kui olen koos lastega.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Kui pean laste ees rõõmsaid emotsioone väljendama, kujutan endale ette asju, mis mind elus õnnelikuks teevad.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Emotsioonid, mida ma tööl olles tunnen, vastavad sellele, mida ma välja näitan.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Tööl olles ma varjan enda tegelikke tundeid.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Oma õpetaja rolli täitmiseks näitan töö juures välja vaid kohaseid emotsioone ja hoiakuid.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Kui pean laste ees teatud emotsioone väljendama (nagu kirm, optimism, lahkus jne), kohandan oma emotsioone, et jätta mulje, | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Mul on lastega suheldes väga kerge tunnetada nende emotsioone.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Tööl olles ma surun enda emotsioonid alla, et käituda õpetajata rollile kohaselt.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Kui vaja, võin tööl välja näidata minult oodatud emotsioone (nagu kirm, optimism, armastus, usaldus, lahkus jne) neid       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Mu tegelike ja lastele väljanäidatud emotsioonide vahel on suur erinevus.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Minu jaoks on loomulik ja lihtne laste tunnetele vastata.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. Püüan tööl võimalikult palju kontrollida oma emotsioone ja olla siiras positiivsete emotsioonide väljendamisel.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Emotsioonid, mida ma lastega koos olles välja näitan, pole tihti need, mida ma tegelikult tunnen.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Minu jaoks on lihtne väljendada lastele emotsioone, mis mu tööle ootuspärased on.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Ma ka aktiivselt püüan tunda õpetaja rollile kohaseid emotsioone, mitte ainult ei väljenda neid.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Tööl olles kontrollin oma emotsioone neid mitte välja näidates.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |



## 2. Lasteaiaõpetaja emotsioonid lapsevanematega suheldes

Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd te nõustute alljärgnevate väidetega

- 1- Ei ole üldse nõus      2- Ei ole nõus      3- Pigem ei ole nõus  
4- Pigem olen nõus      5- Nõus      6- Täiesti nõus

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Tunnen tihti, et suudan pingelistes olukordades jääda rahulikuks.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Suudan rahulikuks jääda ka siis, kui lapsevanem on minuga suheldes murelik.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Kaldun kaotama kontrolli, kui pean lapsevanematele halbu uudiseid teatama.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Ma ei suuda säilitada head enesetunnet, kui lapsevanem on minuga suheldes masendunud.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Ma ei lähe endast välja vaid seetõttu, et lapsevanem on minuga suheldes endast väljas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Muutun närviliseks, kui lapsevanem tundub minuga suheldes närvis olevat.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Mind ümbritsevate lapsevanemate emotsioonid mõjutavad tugevalt mu tuju.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## 3. Lasteaiaõpetaja emotsionaalne kurnatus

Palun hinnake 5-punkti skaalal, kuivõrd Te nõustute alljärgnevate väidetega

- 1- mitte kunagi      2- harva      3- mõnikord  
4- tihti      5- alati

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Tunnen end töö tõttu emotsionaalselt kurnatuna.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Tunnen end tööpäeva lõpus "tühjaks pigistatuna".           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Tunnen, et mõte järjekordsest tööpäevast väsitab mind.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Terve päev inimestega töötamine on mulle tõeline pingutus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Tunnen end töö tõttu läbipõlenuna.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Minu töö frustrerib mind.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Tunnen, et teen liiga kõvasti tööd.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Inimestega vahetult töötamine on mulle liiga stressirohke. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Tunnen, et mu jaks on otsas.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### 4. Lasteaiaõpetaja psühholoogiline kapital

*Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd Te nõustute alljärgnevate väidetega*

- 1- Ei ole üldse nõus      2- Ei ole nõus      3- Pigem ei ole nõus  
4- Pigem olen nõus      5- Nõus      6- Täiesti nõus

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. Kui ma oma töös ei tea veel täpselt, kas saavutan eesmärgi, siis enamasti loodan positiivset tulemust. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Saan rasketest aegadest töö juures üle, sest olen raskusi ennegi kogenud.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. Tunnen end enesekindlana organisatsiooni ees olevatele probleemidele lahendusi pakkudes.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. Mul ei ole praegu raskusi oma tööalaste probleemide lahendamise                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Aitäh vastamast!

Tabel 11 Emotsionaalse töö kasutamise demograafiliste andmete lõikes ja t-testi tulemused

| Vanus           | n   | Pindmine käitumine |             |              |               | Siivakäitumine |      |   |   | Ehne tunnete väljendamine |             |              |               | EM varjamine |      |
|-----------------|-----|--------------------|-------------|--------------|---------------|----------------|------|---|---|---------------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|------|
|                 |     | m                  | sd          | p            | t             | m              | sd   | p | t | m                         | sd          | p            | t             | m            | sd   |
| Kuni 25 a       | 19  | 4,5                | 0,86        |              |               | 4,0            | 1,00 |   |   | 4,7                       | 0,75        |              |               | 3,8          | 0,85 |
| 26-35 a         | 51  | <b>4,1</b>         | <b>0,78</b> | <b>0,007</b> | <b>-2,754</b> | 4,0            | 0,84 |   |   | <b>4,4</b>                | <b>0,67</b> | *            |               | 3,7          | 0,92 |
| 36-45 a         | 31  | 4,3                | 1,02        |              |               | 4,0            | 1,00 |   |   | <b>4,8</b>                | <b>0,76</b> | <b>0,034</b> | <b>-2,151</b> | 3,7          | 0,83 |
| 46-55 a         | 39  | <b>4,6</b>         | <b>0,90</b> | *            |               | 3,9            | 0,84 |   |   | <b>4,9</b>                | <b>0,79</b> | <b>0,003</b> | <b>-3,108</b> | 4,0          | 0,75 |
| Üle 55 a        | 28  | 4,2                | 0,94        |              |               | 3,7            | 0,94 |   |   | <b>4,8</b>                | <b>0,64</b> | <b>0,006</b> | <b>-2,832</b> | 3,9          | 0,87 |
| Kokku           | 168 | 4,3                | 0,90        |              |               | 3,9            | 0,90 |   |   | 4,7                       | 0,74        |              |               | 3,8          | 0,85 |
| <b>Tööstaaž</b> |     |                    |             |              |               |                |      |   |   |                           |             |              |               |              |      |
| Kuni 5 aastat   | 59  | 4,3                | 0,88        |              |               | 4,0            | 0,86 |   |   | <b>4,6</b>                | <b>0,71</b> | <b>0,003</b> | <b>-3,112</b> | 3,8          | 0,92 |
| 6-10 aastat     | 28  | 4,5                | 0,83        |              |               | 4,1            | 0,93 |   |   | 4,7                       | 0,54        |              |               | 3,8          | 0,87 |
| 11-15 aastat    | 19  | 4,1                | 0,94        |              |               | 3,9            | 0,77 |   |   | <b>4,3</b>                | <b>0,88</b> | <b>0,003</b> | <b>-3,187</b> | 3,8          | 0,77 |
| 16-20 aastat    | 16  | 4,3                | 1,00        |              |               | 3,6            | 0,90 |   |   | 4,7                       | 0,89        |              |               | 3,8          | 0,69 |
| 21-25 aastat    | 16  | 4,4                | 0,90        |              |               | 3,6            | 0,76 |   |   | <b>4,9</b>                | <b>0,62</b> |              |               | 3,8          | 0,86 |
| Üle 25 aasta    | 30  | 4,5                | 0,95        |              |               | 4,0            | 1,10 |   |   | <b>5,0</b>                | <b>0,68</b> | *            |               | 4,0          | 0,84 |
| Kokku           | 168 | 4,3                | 0,90        |              |               | 3,9            | 0,90 |   |   | 4,7                       | 0,74        |              |               | 3,8          | 0,85 |
| <b>Haridus</b>  |     |                    |             |              |               |                |      |   |   |                           |             |              |               |              |      |
| Keskharidus     | 8   | 4,7                | 0,65        |              |               | 4,2            | 0,94 |   |   | 5,0                       | 0,55        |              |               | 3,7          | 0,86 |
| Keskterharidus  | 30  | 4,5                | 0,89        |              |               | 3,8            | 0,95 |   |   | 4,8                       | 0,70        |              |               | 4,0          | 0,81 |
| Erialane kõrgh  | 111 | 4,3                | 0,91        |              |               | 3,9            | 0,90 |   |   | 4,7                       | 0,77        |              |               | 3,8          | 0,85 |
| Muu kõrgharidus | 17  | 4,3                | 1,01        |              |               | 4,3            | 0,85 |   |   | 4,7                       | 0,57        |              |               | 3,9          | 0,93 |
| Kokku           | 166 | 4,3                | 0,91        |              |               | 3,9            | 0,91 |   |   | 4,7                       | 0,73        |              |               | 3,8          | 0,85 |

Statistilised erinevused on leitud olulisusnivool **p=<0,05**

\* on tähistatud grupp, millel esineb erinevus teise/teiste **boldis** märgitud gruppi/gruppidega

Allikas: Autori koostatud

Tabel 12 Emotsionaalne mõjutatavus demograafiliste andmete lõikes ja t-testi tulemused

|                        |     | EM mõjutatavus |             |              |               |
|------------------------|-----|----------------|-------------|--------------|---------------|
| <u>Vanus</u>           | n   | m              | sd          | p            | t             |
| Kuni 25 a              | 19  | 2,5            | 0,70        |              |               |
| 26-35 a                | 51  | 2,6            | 0,56        |              |               |
| 36-45 a                | 31  | 2,6            | 0,61        |              |               |
| 46-55 a                | 39  | 2,6            | 0,77        |              |               |
| Üle 55 a               | 28  | 2,7            | 0,44        |              |               |
| Kokku                  | 168 | 2,6            | 0,62        |              |               |
| <b><u>Tööstaaž</u></b> |     |                |             |              |               |
| Kuni 5 aastat          | 59  | 2,6            | 0,62        |              |               |
| 6-10 aastat            | 28  | 2,7            | 0,60        |              |               |
| 11-15 aastat           | 19  | <b>2,9</b>     | <b>0,53</b> | <b>0,030</b> | <b>-2,240</b> |
| 16-20 aastat           | 16  | 2,5            | 0,64        |              |               |
| 21-25 aastat           | 16  | 2,6            | 0,71        |              |               |
| Üle 25 aasta           | 30  | <b>2,5</b>     | <b>0,62</b> | *            |               |
| Kokku                  | 168 | 2,6            | 0,62        |              |               |
| <b><u>Haridus</u></b>  |     |                |             |              |               |
| Keskharidus            | 8   | 2,6            | 0,40        |              |               |
| Keskeriharidus         | 30  | 2,6            | 0,66        |              |               |
| Erialane               | 111 | 2,6            | 0,61        |              |               |
| Muu kõrgharidus        | 17  | 2,7            | 0,72        |              |               |
| Kokku                  | 166 | 2,6            | 0,62        |              |               |

Statistilised erinevused on leitud olulisusnivool  $p = <0,05$

\* on tähistatud grupp, millel esineb erinevus teise/teiste **boldis** märgitud grupi/gruppidega

Allikas: Autori koostatud

Tabel 13 Emotsionaalne kurnatus demograafiliste andmete lõikes ja t-testi tulemused

|                        |          | EM kurnatus |             |              |               |
|------------------------|----------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| <u>Vanus</u>           | <b>n</b> | <b>m</b>    | <b>sd</b>   | <b>p</b>     | <b>t</b>      |
| Kuni 25 a              | 19       | 2,0         | 0,44        |              |               |
| 26-35 a                | 51       | <b>2,2</b>  | <b>0,61</b> | <b>0,007</b> | <b>-2,793</b> |
| 36-45 a                | 31       | <b>1,8</b>  | <b>0,62</b> | *            |               |
| 46-55 a                | 39       | <b>2,2</b>  | <b>0,71</b> | <b>0,021</b> | <b>-2,373</b> |
| Üle 55 a               | 28       | 1,9         | 0,44        |              |               |
| Kokku                  | 168      | 2,1         | 0,61        |              |               |
| <b><u>Tööstaaž</u></b> |          |             |             |              |               |
| Kuni 5 aastat          | 59       | 2,0         | 0,59        |              |               |
| 6-10 aastat            | 28       | 2,2         | 0,64        |              |               |
| 11-15 aastat           | 19       | 2,3         | 0,71        |              |               |
| 16-20 aastat           | 16       | 1,9         | 0,59        |              |               |
| 21-25 aastat           | 16       | 2,1         | 0,67        |              |               |
| Üle 25 aasta           | 30       | 2,0         | 0,51        |              |               |
| Kokku                  | 168      | 2,1         | 0,61        |              |               |
| <b><u>Haridus</u></b>  |          |             |             |              |               |
| Keskharidus            | 8        | 1,9         | 0,52        |              |               |
| Keskeriharidus         | 30       | 2,0         | 0,58        |              |               |
| Erialane kõrgharidus   | 111      | 2,1         | 0,63        |              |               |
| Muu kõrgharidus        | 17       | 2,0         | 0,55        |              |               |
| Kokku                  | 166      | 2,0         | 0,61        |              |               |

Statistilised erinevused on leitud olulisusnivool  $p < 0,05$

\* on tähistatud grupp, millel esineb erinevus teise/teiste **boldis** märgitud grupi/gruppidega

Allikas: Autori koostatud

Tabel 14 Psühholoogiline kapital demograafiliste andmete lõikes ja t-testi tulemused

|                 | n   | PSY CAP |      |       |       | TV  |      |       |       | Lootus |      |       |       | Elastsus |      |       |        | Optimism |      |  |
|-----------------|-----|---------|------|-------|-------|-----|------|-------|-------|--------|------|-------|-------|----------|------|-------|--------|----------|------|--|
|                 |     | m       | sd   | p     | t     | m   | sd   | p     | t     | m      | sd   | p     | t     | m        | sd   | p     | t      | m        | sd   |  |
| <b>Vannus</b>   |     |         |      |       |       |     |      |       |       |        |      |       |       |          |      |       |        |          |      |  |
| Kuni 25 a       | 19  | 4,6     | 0,75 |       |       | 4,3 | 0,90 |       |       | 4,7    | 0,73 |       |       | 4,7      | 0,88 |       |        | 4,7      | 0,78 |  |
| 26-35 a         | 51  | 4,6     | 0,60 |       |       | 4,4 | 0,80 |       |       | 4,7    | 0,64 |       |       | 4,6      | 0,64 | 0,032 | -2,186 | 4,9      | 0,61 |  |
| 36-45 a         | 31  | 4,8     | 0,62 |       |       | 4,5 | 0,83 |       |       | 4,9    | 0,62 |       |       | 4,9      | 0,59 |       |        | 5,0      | 0,75 |  |
| 46-55 a         | 39  | 4,7     | 0,66 |       |       | 4,4 | 0,93 |       |       | 4,8    | 0,69 |       |       | 4,8      | 0,68 |       |        | 5,0      | 0,60 |  |
| Üle 55 a        | 28  | 4,7     | 0,54 |       |       | 4,3 | 0,87 |       |       | 4,9    | 0,58 |       |       | 4,7      | 0,65 |       |        | 4,9      | 0,50 |  |
| Kokku           | 168 | 4,7     | 0,63 |       |       | 4,4 | 0,85 |       |       | 4,8    | 0,65 |       |       | 4,7      | 0,68 |       |        | 4,9      | 0,64 |  |
| <b>Tööstaaž</b> |     |         |      |       |       |     |      |       |       |        |      |       |       |          |      |       |        |          |      |  |
| Kuni 5 aastat   | 59  | 4,6     | 0,67 | 0,036 | 2,129 | 4,3 | 0,89 |       |       | 4,6    | 0,69 | *     |       | 4,6      | 0,71 | *     |        | 4,8      | 0,74 |  |
| 6-10 aastat     | 28  | 4,7     | 0,6  |       |       | 4,5 | 0,81 |       |       | 4,8    | 0,63 |       |       | 4,6      | 0,63 |       |        | 5,0      | 0,60 |  |
| 11-15 aastat    | 19  | 4,5     | 0,56 | 0,042 | 2,094 | 4,1 | 0,73 | *     |       | 4,6    | 0,64 |       |       | 4,5      | 0,74 | 0,028 | -2,227 | 4,8      | 0,60 |  |
| 16-20 aastat    | 16  | 4,8     | 0,54 |       |       | 4,5 | 0,85 |       |       | 4,8    | 0,56 |       |       | 5,0      | 0,47 | 0,005 | 2,377  | 5,0      | 0,60 |  |
| 21-25 aastat    | 16  | 4,9     | 0,66 |       |       | 4,5 | 0,90 |       |       | 4,9    | 0,66 |       |       | 4,9      | 0,73 |       |        | 5,1      | 0,60 |  |
| Üle 25 aasta    | 30  | 4,9     | 0,56 | *     |       | 4,6 | 0,82 | 0,035 | 2,175 | 5,0    | 0,60 | 0,018 | 2,406 | 4,8      | 0,60 |       |        | 5,0      | 0,49 |  |
| Kokku           | 168 | 4,7     | 0,63 |       |       | 4,4 | 0,85 |       |       | 4,8    | 0,65 |       |       | 4,7      | 0,68 |       |        | 4,9      | 0,64 |  |
| <b>Haridus</b>  |     |         |      |       |       |     |      |       |       |        |      |       |       |          |      |       |        |          |      |  |
| Keskharidus     | 8   | 4,6     | 0,67 |       |       | 4,3 | 0,58 |       |       | 4,6    | 0,83 |       |       | 4,5      | 0,61 |       |        | 4,9      | 0,79 |  |
| Keskeriharidus  | 30  | 4,6     | 0,66 |       |       | 4,1 | 0,88 |       |       | 4,8    | 0,68 |       |       | 4,8      | 0,73 |       |        | 4,9      | 0,71 |  |
| Erialane kõrgh  | 111 | 4,7     | 0,60 |       |       | 4,5 | 0,83 |       |       | 4,8    | 0,62 |       |       | 4,7      | 0,66 |       |        | 4,9      | 0,59 |  |
| Muu kõrgh       | 17  | 4,8     | 0,76 |       |       | 4,6 | 1,00 |       |       | 4,9    | 0,72 |       |       | 4,7      | 0,75 |       |        | 4,9      | 0,81 |  |
| Kokku           | 166 | 4,7     | 0,63 |       |       | 4,4 | 0,85 |       |       | 4,8    | 0,65 |       |       | 4,7      | 0,68 |       |        | 4,9      | 0,64 |  |

Statistilised erinevused on leitud olulisusnivool  $p \leq 0,05$

\* on tähistatud grupp, millel esineb erinevus teise/teiste *boldis* märgitud gruppi/gruppidega

Allikas: Autori koostatud

Tabel 15 Töös kasutatud skaalade ja demograafiliste andmete omavahelised korrelatsioonid (Spearman)

|                        | 1 | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8      | 9      | 10     | 11     | 12     | 13      | 14     |
|------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| <b>1 EM kurnatus</b>   | r | x        |          |          |          |          |          |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>2 TV</b>            | r | -0,272** | x        |          |          |          |          |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>3 LLOOTUS</b>       | p | .000     |          | x        |          |          |          |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>4 ELASTSUS</b>      | r | -0,386** | .720**   |          | x        |          |          |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>5 OPTIMISM</b>      | p | .000     | .000     |          | .807**   |          |          |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>6 PSYCAP</b>        | r | -0,331** | .630**   | .632**   | .790**   | .726**   | x        |        |        |        |        |        |         |        |
| <b>7 EM mõjutav</b>    | p | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | x      |        |        |        |        |         |        |
| <b>8 Pindmine käit</b> | r | -0,388** | .853**   | .930**   | .885**   | .866**   | .866**   | .866** | x      |        |        |        |         |        |
| <b>9 Sivakäitumine</b> | p | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .000   | .000   | x      |        |        |         |        |
| <b>10 ETV</b>          | r | .357**   | -0,378** | -0,471** | -0,553** | -0,502** | -0,529** | x      |        |        |        |        |         |        |
| <b>11 EM varjamine</b> | p | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .000   | x      |        |        |        |         |        |
| <b>12 VANUS</b>        | r | .193*    | -0,048   | .205**   | .272**   | .094     | .148     | -0,080 | .370** | .578** | .046   | x      |         |        |
| <b>13 STAAZ</b>        | p | .012     | .540     | .008     | .000     | .226     | .056     | .301   | .000   | .000   | .550   | .080   | x       |        |
| <b>14 HARIDUS</b>      | r | -0,049   | .012     | .100     | .054     | .064     | .066     | .049   | .063   | -0,098 | .201** | .201** | .201**  | x      |
|                        | p | .530     | .874     | .198     | .485     | .407     | .399     | .527   | .416   | .205   | .009   | .302   | .302    | .302   |
|                        | r | .022     | .132     | .184*    | .189*    | .138     | .181*    | -0,024 | .101   | -0,051 | .218** | .064   | .064    | .064   |
|                        | p | .775     | .087     | .017     | .014     | .074     | .019     | .757   | .193   | .516   | .004   | .407   | .407    | .407   |
|                        | r | .069     | .156*    | .040     | .011     | .016     | .059     | .041   | -0,113 | .052   | -0,087 | -0,016 | -0,167* | -0,078 |
|                        | p | .378     | .045     | .609     | .891     | .833     | .447     | .597   | .146   | .506   | .263   | .834   | .032    | .317   |

Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,01$ \*\*Korrelatsiooni olulisusnivoo  $p < 0,05$ \*

Allikas: Autori koostatud

**Tabel 16** Skaalade gruppidevahelised erinevused tööstaaži, vanuse ja hariduse alusel (Kruskal Wallis test)

| Skaala             | Tööstaaž (p) | Vanus (p) | Haridus (p) |
|--------------------|--------------|-----------|-------------|
| TV                 | 0,162        | 0,873     | 0,199       |
| Lootus             | 0,200        | 0,544     | 0,797       |
| Elastsus           | 0,071        | 0,301     | 0,702       |
| Optimism           | 0,269        | 0,345     | 0,973       |
| PSY CAP            | 0,103        | 0,596     | 0,873       |
| Pindmine käitumine | 0,557        | 0,064     | 0,512       |
| Süvakäitumine      | 0,172        | 0,759     | 0,460       |
| ETV                | 0,023*       | 0,013*    | 0,499       |
| EM varjamine       | 0,905        | 0,594     | 0,862       |
| EM mõjutatavus     | 0,484        | 0,859     | 0,906       |
| EM kurnatus        | 0,418        | 0,048*    | 0,768       |

Statistilised erinevused on leitud olulisusnivool  $p < 0,05^*$

Allikas: Autori koostatud