

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Elo Viljus

**TALLINNA TEHNIKAKÕRGKOOLI AKADEEMILISE PERSONALI  
TÖÖSTRESSORID, TÖÖSTRESSI TAGAJÄRJED JA TÖÖSTRESSI ENNETAMISE  
NING LEEVENDAMISE MEETMED**

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2017

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 Elo Viljus

„.....“ ..... 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Tiiu Kamdron

„.....“ ..... 2017

Kaitmisele lubatud „.....“ ..... 2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees lektor Liina Randmann

# LÜHIKOKKUVÕTE

## TALLINNA TEHNIKAKÕRGGKOOI AKADEEMILISE PERSONALI TÖÖSTRESSORID, TÖÖSTRESSI TAGAJÄRJED JA TÖÖSTRESSI ENNETAMISE NING LEEVENDAMISE MEETMED

ELO VILJUS

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada Tallinna Tehnikakõrgkooli (edaspidi TTK) akadeemiliste töötajate tööstressi põhjused ja tagajärjed ning seejärel leida sobivad meetmed stressi ennetamiseks ja leevendamiseks.

Töö esimene peatükk annab ülevaate tööstressi valdkonna teoreetilisest taustast, sh akadeemiliste töötajate peamised tööstressi allikad, stressi tagajärjed ning võimalikud ennetus- ja leevendusmeetmed.

Teises, empiirilises osas on ära toodud TTK õppejõudude seas läbiviidud uuringu tulemused ning viimane, kolmas osa koondab uuringust tulenevad olulisemad järeldused ning toob välja ettepanekud, mida saab arvestada kõrgkooli tegevuste planeerimisel.

Nimetatud uuringu tulemusena võib öelda, et õppejõudude pingesallikate esikümnest pooled on seotud kõrgkooliväliste faktoritega: ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas, vastutuse tajumine kõrgkooli tulemuseesmärkide tagamisel ning kolm üliõpilastega seotud stressorit: ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased, ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased ja rahulolematuse üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös.

Varasemalt akadeemilise personali seas läbi viidud uuringutes üliõpilastega seonduvaid stressoreid nii suure pingesallikana pole tajutud. Küll aga on sarnaselt varasemate uuringutega õppejõudude suurimad pingesallikad seotud mitte töö sisuga vaid õppejõu töö spetsiifikaga, nt sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus, kiire töötempo, ajapuudus töö planeerimiseks ja organiseerimiseks ning ebaefektiivne kommunikatsioon.

Uuringu tulemustele tuginedes peab TTK senisest enam panustama organisatsioonilise sekkumise ning sotsiaalsele ja heaolule suunatud tegevustele, sh kommunikatsioonisüsteemi ja asjaajamise korralduse ümbervaatamine ja tõhustamine, töökoormuste ühtlustamine ning paindlikkuse suurendamine. Üliõpilastega seonduvate pingete leevendamiseks tuleb parendada üliõpilaste vastuvõtusüsteemi ja mainekujundust, arendada õppekavasid ning korraldada üliõpilastele enese- ja ajajuhtimiskoolitusi.

Võtmesõnad: tööstress, akadeemiliste töötajate tööstressorid, töörahulolu, OSI-2

## ***ABSTRACT***

### ACADEMIC STAFF'S OCCUPATIONAL STRESSORS, CONSEQUENCES AND PREVENTIVE AND RELIEVING MEASURES IN TTK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

ELO VILJUS

The purpose of this thesis is to identify the main occupational stressors among Tallinna Tehnikakõrgkool University of Applied Science's (TTK UAS) academic staff members, the consequences of the occupational stress and to propose suitable measures for preventing and relieving occupational stress.

The first chapter gives an overview of the theoretical background in the field of occupational stress, including the main sources of stress among academic staff, consequences of the stress and stress prevention and relieving measures.

The second, empirical part presents the results of the survey conducted among the academic staff of TTK UAS, and the third chapter brings together the most important conclusions emerging from the study and outlines the proposals that could be taken into account in planning TTK UAS's further activities.

Based on the conducted survey's findings one can say that TTK UAS's academic staff is generally satisfied with their job, while the dissatisfaction appears in the fields that are connected to the planned structural changes in september 2017. Five out of ten most stressful occupational stressors are closely connected to the external factors, such as competition in the field of higher education, that causes competition over the funding and student-candidates. Noteworthy and not common in previous studies is that three occupational stressors are related to students. Other results are similar to previous studies, where the most common sources of stress do not arise from the work itself but from organizing work, such as frequent interruptions, fast pace of work, lack of time for planning and organizing work, and inefficient communication.

Based on the results of the survey university needs to contribute to organizational, social and welfare-oriented activities. First, it would be necessary to investigate the bottlenecks in depth by further surveys, audits, focus group interviews, etc.

*Keywords: occupational stress, academics' occupational stressors, job satisfaction, OSI-2*

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	3
ABSTRACT .....	4
SISUKORD .....	5
SISSEJUHATUS.....	7
1. TEOREETILINE TAUST: STRESS, TÖÖSTRESS NING TÖÖSTRESSORID .....	9
1.1. Stress.....	9
1.2. Tööstress .....	11
1.3. Tööstressi seos töö tulemuslikkusega ja tööga rahuloluga .....	13
1.4. Tööstressorid .....	15
1.5. Akadeemiliste töötajate tööstressi allikad .....	16
1.5.1. Õppejõu ametispetsiifikast tulenevad pingesallikad.....	16
1.5.2. Ülevaade akadeemilise personali tööstressialastest uuringutest .....	18
1.5.3. Soolised erinevused akadeemilise personali stressitajus.....	22
1.5.4. Akadeemilise personali vanuse ja staaži mõju stressitajule .....	23
1.5.5. Eesti kõrgharidusruum akadeemilise personali tööstressi mõjutajana .....	24
1.6. Tööstressi tagajärjed .....	25
1.7. Tööstressi ennetamine ja leevendamine .....	27
1.7.1. Tööstressi ennetamise ja leevendamise meetmed .....	27
1.7.2. Tööandja roll tööstressi ennetamisel ja leevendamisel .....	30
1.7.3. Tööstressi ennetamine ja leevendamine kõrgkoolis.....	30
2. EMPIIRILINE UURING .....	33
2.1. Tallinna Tehnikakõrgkooli lühitutvustus.....	33
2.2. Uuringu eesmärk ja hüpoteesid .....	33
2.3. Uurimismeetodid .....	34
2.3.1. Ankeetküsitlus .....	34
2.3.2. Poolstruktureeritud intervjuud.....	36
2.4. Valim .....	36
2.5. Protseduur.....	38
2.6. Andmete analüüs .....	38
2.7. Uuringu tulemused .....	38
2.7.1. Ankeetküsitluse tulemused.....	38
2.7.2. Intervjuude tulemused .....	48

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	49
3.1. Järeldused .....	49
3.2. Ettepanekud tööstressi ennetamiseks ja leevendamiseks .....	52
KOKKUVÕTE.....	54
<i>RESUME</i> .....	57
KASUTATUD KIRJANDUS .....	60
LISA 1 Ankeetküsitlus .....	65
LISA 2 Poolstruktureeritud intervjuu küsimused.....	71
LISA 3 Poolstruktureeritud intervjuude vastuste kokkuvõte .....	72
LISA 4 Ankeetküsitluse vastuste koond SPSSi baasil .....	75
LISA 5 Staaži-, vanuse- ja soopõhine vastuste koond, kirjeldavad andmed SPSSi baasil .....	79
LISA 6 Faktortunnuste korrelatsioonid .....	88

## SISSEJUHATUS

Käesoleva töö uurimisfookuses on Tallinna Tehnikakõrgkooli (edaspidi TTK) akadeemiliste töötajate tööstress ja tööstressorid, kuna mitmetele uuringutele tuginedes võib öelda, et õppejõu ametikoht kuulub stressirohkeimate hulka (Johnson, Cooper, Cartwright, & Donald, 2005; Health and Safety Executive, 2007). Tööstress mõjutab töötajat negatiivselt nii kognitiivsel, füüsilisel, psühholoogilisel kui ka käitumuslikul tasandil ning seetõttu on oluline tööstressi põhjuseid süvitsi uurida, et seeläbi leida kõrgkooli jaoks sobivad ennetus- ja leevendusmeetmed. Töös uuritakse TTK akadeemiliste töötajate tööstressi töö rahulolu, tööst tulenevate pingevaldkate ning vaimse ja füüsilise tervise hindamise kaudu. Kõrgkooli jaoks on tunduvalt odavam stressi ennetada ja leevendada kui tegeleda tagajärgedega ning parimate õppejõudude ligimeelitamiseks ja hoidmiseks on vaja meeldiva, pingevaba töökeskkonna loomine ja õppejõu töö positiivsete külgede rõhutamine ning töö negatiivsete tahkude vähendamine.

Tööstressi kohta on alates 1960ndatest aastatest ilmunud väga palju teoreetilisi käsitlusi, lisaks on pea kõikjal maailmas läbi viidud uuringuid, mis keskenduvad akadeemiliste töötajate tööstressile. Üheks huvi põhjuseks on kindlasti eespool toodud tõsiasi, et õppejõu amet on stressirikas, mis on muu hulgas tingitud nii töö emotsionaalsest iseloomust kui ka info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendite kiire arenguga seotud tehnostressist, kus töötaja on pidevalt kättesaadav ja piir töö ja elu vahel kipub kaduma.

Töös käsitletud varaseim akadeemiliste töötajate tööstressi uuring pärineb 1984. aastast (Gmelch, 1984) ning sealt alates on täheldatud, et akadeemilised töötajad on üldiselt rahul oma töö sisuga seotud tahkudega, kuid rahulolematud väliste faktoritega. 1984-2016. aastal maailmas läbi viidud akadeemiliste töötajate tööstressialastele uuringutele tuginedes võib suurimate pingevaldkatena välja tuua kiire töötempo ja suure koormuse, sagedase töö katkestamise vajaduse, ebakindluse, tagasiside ja sotsiaalse toe puudumise, bürokraatia ning madala töötasu. Muu hulgas on antud uuringutes keskendunud sooliste, vanuseliste ja tööstaažist sõltuvatele erinevustele tööstressi tajumises. Vastavate uuringute tulemused on kohati vastuolulised, kuid üldistatult võib öelda, et rohkem kui sugu mõjutab stressi tajumist vanus ja tööstaaž: nooremad ja lühema staažiga töötajad tajuvad töös enam pinget kui vanemad ja pikema kogemusega töötajad (Doyle & Hind, 1998; Lease, 1999; Kinman, 2001; Hogan, Carlson & Dua 2002).

Käesoleva töö eesmärgiks on Tallinna Tehnikakõrgkooli akadeemilise personali tööstressi põhjuste ja tagajärgede väljaselgitamine ning seejärel küsitluse tulemustele ning õppejõudude intervjuudele tuginedes välja pakkuda stressi ennetamise ja leevendamise meetmed, mida arvestatakse kõrgkooli tegevuste planeerimisel.

Varasematele uuringutele tuginedes on magistritöö raames läbiviidava uuringu hüpoteesid alljärgnevad:

1. Akadeemiliste töötajate tööstressi tajumine sõltub enam töötaja vanusest ja tööstaažist kui soost.
2. Mõningate tööstressorite osas (nt töökoormus, õppejõu rolli täitmine, suhted üliõpilastega) on tööstress suurem lühema tööstaažiga ja/või noorematel õppejõududel.
3. Seoses haridusmaastikul toimuvate pidevate muutustega on oluliseks tööstressi allikaks töö sisuga mitte seotud ja organisatsioonivälised faktorid (ühiskonna hoiakud, ebakindlus tuleviku osas).

Antud hüpoteesidele saadakse kinnitus või need lükatakse ümber ankeetküsitluse tulemusi ja intervjuude vastuseid analüüsides.

Uuringu läbiviimiseks kasutatakse ankeetküsitlust ning poolstruktureeritud intervjuusid. Ankeetküsitlus tugineb osaliselt tööstressi indikaatori OSI-2 küsimustikul stressi tagajärgede ja tööga rahulolu kaardistamisel ning kuna OSI-2 tööriistas loetletud pingeallikad ei ole ametikohaspetsiifilised, siis on tööstressorite loetelus tuginetud G. Kinmani uuringutulemustele (Kinman & Jones, 2003). Ankeetküsitluse läbiviimisel rakendatakse kõikset valimit, kuhu kaasatakse kõik 105 TTK korralist õppejõudu, 95-protsendilist usaldusnivood, +/-5 kõikuvat valimivea piiri ning poolstruktureeritud intervjuud peetakse 10 õppejõuga.

Ankeetküsitluse tulemuste analüüsi eesmärgiks on hinnata korraliste õppejõudude tööga rahulolu, vaimse ja füüsilise tervise taset ning järjestada 40 hinnatavat pingeallikat vastavalt nende mõjule ning analüüsida, kas pingeallikate tajumises, tööga rahulolus ja vaimse ning füüsilise tervise näitajates on olulisi erinevusi, mis tulenevad soost, staažist või vanusest. Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks rakendatakse ühefaktorilist dispersioonanalüüsi ning lisaks teostatakse faktoranalüüs.

Antud töö esimene peatükk annab ülevaate tööstressi valdkonna teoreetilisest taustast, sh akadeemiliste töötajate tööstressi allikatest, tööstressi tagajärgedest ning ennetus- ja leevendusmeetmetest. Teises peatükis keskendutakse empiirikale ning viimases, kolmandas osas on ära toodud läbiviidud uuringul tuginevad järeldused ja ettepanekud.



# 1. TEOREETILINE TAUST: STRESS, TÖÖSTRESS NING TÖÖSTRESSORID

## 1.1. Stress

Sõna stress on eesti keelde võetud inglise keelest ja pärineb algselt ladina keelest, sõnast *strictus*, algse tähendusega pingule tõmmatud (Oxford Dictionaries, 2016).

Võõrsõnade leksikonis on stressi seletus järgnev: „pingeseisund, organismi eriline füsioloogiline reaktsioon vastuseks välis- või sisekeskkonna negatiivsetele mõjuritele, nt külmale, näljale, vaimsetele ja kehalistele traumadele jm“ (Võõrsõnade leksikon, 2016).

Stressi teadusliku käsitlemise alguseks võib lugeda aastat 1944, kui seda käsitleti väljaandes *Psychological Abstracts*, kus Hans Selye lähenes stressile meditsiini vaatepunktist ja leidis, et paljudele haigustele on omased teatud ühised sümptomid ja et erinevates pingeolukordades reageerib keha sarnaselt. Seda reaktsiooni nimetab ta bioloogiliseks stressiks ja kirjeldab keha kaitsereaktsiooni, mis koosneb kolmest faasist: häire, vastupanu ja kurnatus. Selye defineeris stressi kui organismi reaktsiooni stressoritele ehk stressi esilekutsuvatele teguritele. (Cooper & Dewe, 2004)

Selye oli üks esimestest, kes selgitas, et stressi puhul on määravad nii spetsiifilised faktorid kui ka üldised mitte-spetsiifilised faktorid, mille ühiseks jooneks on see, et nad nõuavad kohanemist. Selye toob välja neli stressi peamist variatsiooni: *eustress* (hea stress), *distress*, *hyperstress* ja *hypostress* (*Ibid.*).

1950ndatel jätkati stressi uurimist meditsiini vaatepunktist, mille käigus Friedman ja Rosenman tõid välja seose südamehaiguste kõrgema riski ja teatud inimtüübi vahel, mille nad nimetasid A-tüüpi käitumiseks ja selle käitumismustri puudumine kui B-tüüpi käitumine (*Ibid.*).

A-tüüpi käitumisele on omane kiire tegutsemine, kannatamatus, võistlushimu, tööga seotus (*job involvement*), kiire töötempo ning agressiivsus. A-tüüpi käitumisega isikud reageerivad erinevatele väljakutsuvatele olukordadele (nt konkureerimine, kontrolli puudumine) tugevamalt füsioloogiliste stressi ilmingutega, näiteks kõrgeenenud vererõhk ja stressi-hormooni taseme tõus. (Lundberg & Cooper, 2011)

Lisaks A-tüüpi käitumisele mõjutab isiku pingete tajumist tema meelelaad. Inimesed, kellele on omane negatiivne meelelaad (*negative affectivity*) tunnetavad maailma pigem negatiivses võtmes situatsioonist sõltumata ja nad on oma töökeskkonna suhtes üldiselt negatiivselt meelestatud, neil on kõrgem psühholoogilise stressi tase ning nad kannatavad enam ärevuse ja depressiooni all. (McClenahan, Giles, & Mallet, 2007)

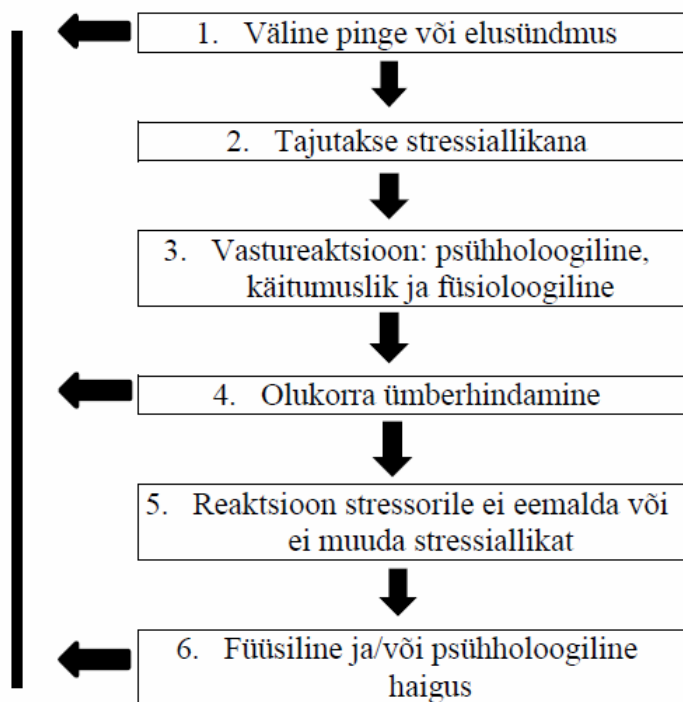
Stressi uurimine viis järelduseni, et inimeste reaktsioon erinevatele olukordadele on erinev, seega täiendas Lazarus 1960-70ndatel esialgset stiimul-reaktsioon-mudelit ja pakkus välja stiimul-organism-reaktsioon-mudeli, kus ta rõhutab inimeste individuaalset eripära, millest tulenevalt reageerivad erinevad inimesed samadele stiimulitele erinevalt. Lazarus keskendus kahele tahule: hinnangu andmine teatud olukorrale ja sellega toimetulek, mille baasilt töötas ta 1980ndatel välja *Hassles and Uplifts* skaala ja inimese pingetega toimetulekut kaardistava küsimustiku. Lazarusele tuginedes saab öelda, et teatud stiimuli puhul toimub esmane hindamine ja kui olukord leitakse olevat stressi tekitav, siis inimene hindab seda kaotuse, ähvarduse või väljakutsena. Hiljem, kui Lazarus tegeles enam emotsioonidega, lisas ta hindamise ossa ka kasu. Esmasele hindamisele järgneb sekundaarne hindamine, mille käigus leitakse toimetuleku viis. (Cooper & Dewe, 2004)

Inimeste erinevat reaktsiooni sarnastes olukordades on uurinud Lazaruse kõrval veel paljud ja näiteks Payne on 1988. aastal välja toonud individuaalsete erinevuste klassifikatsiooni, kus ta jagab erisused kolme rühma: geneetilised (sugu, intelligentsus, reageerimisvõime), omandatud (sotsiaalne staatus, haridus, vanus) ja loomuomased (ärevus, neurootilisus, A-tüübi käitumine, kontrollkese, enesehinnang, ekstravertsus-introvertsus). (*Ibid.*)

1984. a töid Lazarus ja Folkman välja kaks stressiga toimetuleku strateegiat: emotsionaalne ja probleemikeskne lähenemine. Hiljem leitud, et see protsess on palju keerulisem ja tegelikkuses rakendatakse stressiga toimetulekuks mõlemat strateegiat kombineerituna. (*Ibid.*)

Mostert jt on stressi jaganud kolme kategooriasse: stiimulile tuginev, reaktsioonile tuginev ja stressori-pinge interaktsioonil tuginev. Esimene neist selgitab, kuidas väline keskkond ja erinevad olukorrad indiviidile mõjuvad. Teine lähenemine defineerib stressi kui indiviidi psühholoogilist ja füsioloogilist reaktsiooni keskkonnale ja erinevatele olukordadele ning kolmas lähenemine hõlmab nii reaktsiooni- kui ka stiimulipõhist lähenemist. (Mostert, Rothmann, Mostert, & Nell, 2008)

Palmer ja Cooper on välja töötanud varasematele uuringutele tugineva detailsema stressimudeli (vt joonis 1).



**Joonis 1** S. Palmeri stressimudel

Allikas: Palmer & Cooper, 2010

Nimetatud mudel on kuetasandiline ning kirjeldab detailselt erinevaid stressiga toimetuleku mooduseid, mida inimesed igapäevaselt rakendavad.

## 1.2. Tööstress

Tööstressi uurimise alguseks võib pidada Kahni ja tema kolleegide töid 1960ndatel aastatel. Esimesed tööstressi uuringud keskendusid rollikonfliktile ja rollide mitmekesisusele. (Cooper & Dewe, 2004)

Inimese reaktsioon ohuolukorrale ja stressile on jäänud tuhandete aastate jooksul samaks. Vastuolulised nõudmised, ebaselged juhised, ebakindlus, ärritavad inimesed ja olukorrad, lühikesed töö tähtajad, liiga keeruline töö jmt tekitavad inimeses füüsilise reaktsiooni, mis tekitab valmisoleku võidelda või põgeneda. Tänapäeval ei ole taoline reaktsioon enam võimalik ning seetõttu on selline seisund pikas perspektiivis tervist kahjustav. (Lundberg & Cooper, 2011)

(Töö)stress ilmneb juhtudel, kus inimese keha enam pingega toime ei tule. Uuringutele tuginedes võib öelda, et pinge ja stressi vahel on füsioloogilised erinevused. Stressi all kannatava inimese veres on kõrgem stressihormoonide tase. Paraja pinge all töötab inimene kõige tulemuslikumalt, kuid piirid pinge ja stressi vahel varieeruvad isikuti ja see, mis mõne inimese jaoks on pinge, see on teise jaoks stress. Liiga suur pinge võib viia ärevuse ja läbipõlemiseni, liiga väike aga igavlemise ja apaatsuseni. Seega on inimesel vajalik efektiivseks toimimiseks oma piire tunda. Stressi ärahoidmiseks ja pingega toimetulekuks on oluline osata oma töökoormust jagada ja töötada enda jaoks optimaalses tsoonis. (Palmer & Cooper, 2010)

Lisastressi võib töötajale tekitada isikust tulenevad jooned, nt liigne tööle pühendumine, sest see ärgitab töötajat töökoormuse osas sageli oma piire kompama (Lundberg & Cooper, 2011).

Stress ilmneb enamasti siis, kui isikule esitatavad nõudmised ületavad isiku tajutavaid ressursse, kuid võib ilmned ka juhul, kui nõuded on tugevalt alla isiku võimekust. Oluline on seega mõistlik tasakaal nõuete ja ressursside vahel, et saavutada edukas toimetulek, optimaalne sooritus, heaolu ning tervis. (*Ibid.*)

Health and Safety Executive (HSE) on mitmete aastate vältel välja toonud, et kõige laiaulatuslikumaks riskiks töökohal on saanud stress (Health and Safety Executive, 2007; Health and Safety Executive, 2014) ning tööstressist tulenevad terviseprobleemid on erinevate uuringute andmetel tööga seotud terviseriketest leviku poolest teisel kohal luu- ja lihaskonnaprobleemide järel (Levi, 1999).

Seega on tööstressi põhjuste uurimine ja selle leevendamine oluline, kuna tööstress tekitab kahju ja lisakulutusi isikutele, ühiskonnale, organisatsioonidele ning majandusele tervikuna. Inimestel mõjutab stress tervist, heaolu, elukvaliteeti ja tööelukvaliteeti ning töö ja elu tasakaalu. Ettevõtetele ja seeläbi ühiskonnale ja majandusele laiemalt avaldab stress mõju tootmiskadude, töötajate töövõimetuste, enneaegsete surmade, varajaste penisoneerumiste ja kasvavate tervishoiukulude näol. (Cooper & Dewe, 2004)

Isiku tasandil võib stress sageli viia ennast kahjustava käitumiseni alkoholi liigtarvitamise ning suitsetamise (Richmond, Kehoe, Hailstone, Wodak, & Uebel-Yan, 1999) näol ja sotsiaalsete probleemideni, sh suhteprobleemid (Thoits, 1995).

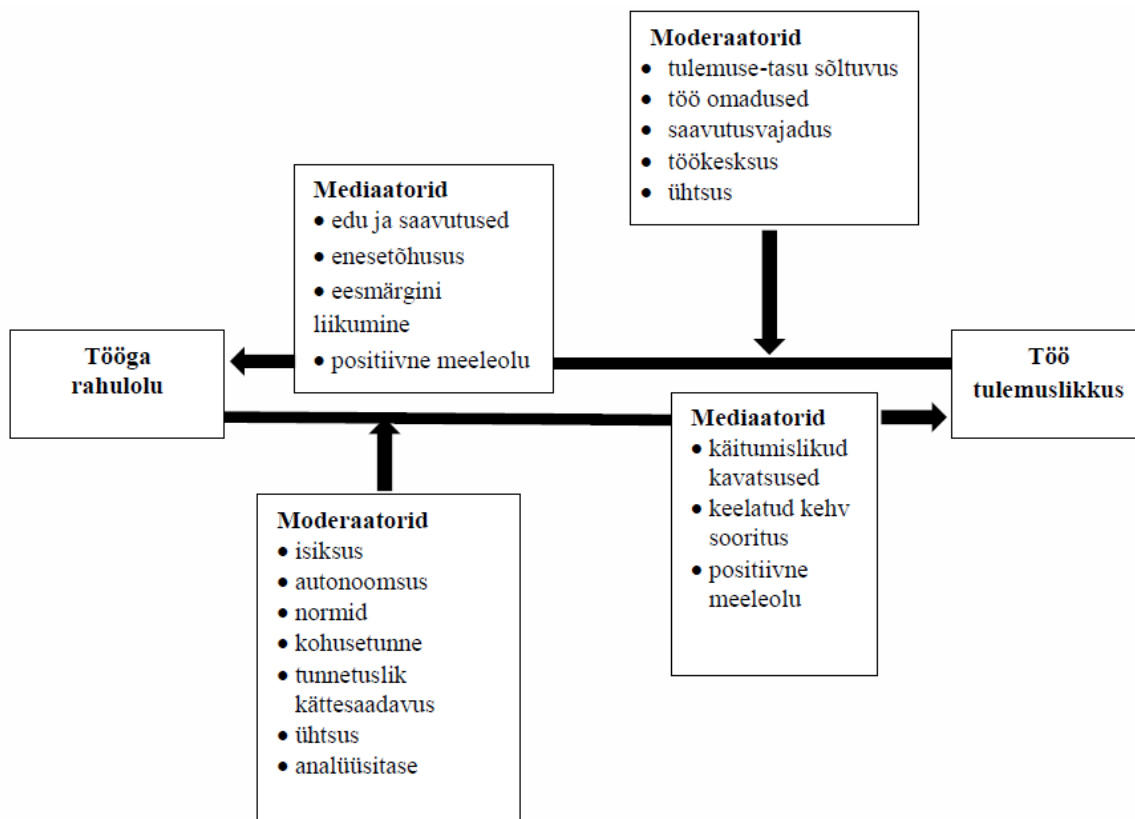
Ühendkuningriigis (Tytherleigh, Webb, Cooper, & Ricketts, 2005) ja Austraalias (Winefield, Gillespie, Stough, & Dua, 2003) läbi viidud uuringud on stressi tagajärgedena välja toonud lisaks halvenenud tervise, tööga rahulolematuse ning vähenenud moraali.

2009. aastal viis Tööinspeksioon koostöös rakendusuuringu keskusega CentAR ja Turu-uuringute ASiga läbi kogu Eestit hõlmava tööstressi uuringu, kus tuuakse välja, et Eestis tajutakse tööstressi rohkem kui enamikus teistes Euroopa riikides. (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010)

Euroopa Liidu riikides 2005. aastal läbi viidud võrdlevas uuringus märkis 32% küsitletud Eesti töötajatest, et neil on tööstress (vrd 25% 2001. aastal), samas kui see näitaja oli Euroopas keskmiselt 22,3% (European Foundation, 2006).

### **1.3. Tööstressi seos töö tulemuslikkusega ja tööga rahuloluga**

Tööga rahulolu seost töö tulemuslikkusega on tööpsühholoogid peaaegu sajandi vältel uurinud alates Hawthorne'i esmastest uuringutest 1920ndatel ning Roethlisbergeri ja Dicksoni uuringutest 1939. aastast tänase päevani. Judge jt on varem avaldatud seitsme mudeli baasil välja töötanud uue integreeritud mudeli (vt joonis 2), kus on välja toodud seosed tööga rahulolu ja tulemuslikkuse vahel. (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001)



**Joonis 2** Tööga rahulolu ja töö tulemuslikkuse suhte integreeritud mudel

Allikas: Judge et al., 2001

Judge'i jt mudelist nähtub, et tööga rahulolu ja töö tulemuslikkus ei ole otseses seoses, kuid neid mõjutab kokku 17 mediaatorit ja moderaatorit.

Ühendkuningriigis 2000ndate alguses läbi viidud uuring näitas, et töörahuloluga oli kõige enam seotud professionaalse arengu piiratus. Töötajad, kes tundsid, et nende professionaalne areng on tõkestatud, nende töörahulolu oli madalam. (Kinman & Jones, 2003)

Töö tulemuslikkuse ja stressi ning tööga rahulolu ja stressi vahel ei ole põhjuse-tagajärje seost. Näiteks akadeemilised töötajad tunnistavad enamasti, et nende töö on pingeline, kuid sellest hoolimata on nad oma tööga enamasti siiski rahul. (Kinman, 2001)

Töö suurem tulemuslikkus on seotud töötaja psühholoogilise heaoluga, pühendumisega ning hea juurdepääsuga erinevatele tööks vajalikele ressursidele ja informatsioonile. Seega on töötajate heaolu parandamisele suurendatud tegevused ettevõtte jaoks tulusad. Lisaks on paranenud tervis ning tulemuslikkus tugevalt seotud tööga seotusega. (Lundberg & Cooper, 2011)

USAs akadeemiliste töötajate seas läbi viidud uuringus osalenutest suisa 84% tõid välja, et tööga seotud stress on nende efektiivsust ja tulemuslikkust negatiivselt mõjutanud (Blix, Cruise, Mitchell, & Blix, 1994).

Karaseki nõudmise-kontrolli mudelile (1979) ning Johnsoni ja Halli nõudmise-kontrolli-toe mudelile (1988) tuginedes võib öelda, et ametikohad, kus on kõrgemad nõudmised ja madalam kontroll ning toetus, on stressirohkemad. Kõrgete nõudmiste mõju tervisele ja heaolule sõltuvad kontrolli määrast, mis töötajal on oma tööülesannete täitmisel. Eeldatakse, et töömotivatsioon kasvab ja õppimis- ning arenemisvõimalused ilmnevad, kui nõudmised ja kontroll on kõrgel tasemel, aga madalad nõudmised ja kontroll viivad passiivsusele. (McClenahan, Giles, & Mallet, 2007)

#### **1.4. Tööstressorid**

Cooper jt (Cooper & Dewe, 2004) on liigitanud tööstressorid kuude peamisse kategooriasse:

- tööle omased stressorid;
- rolliga seotud stressorid organisatsioonis;
- karjäärivõimalustega seotud stressorid;
- organisatsiooni struktuuri ja õhkkonnaga seotud stressorid;
- suhetega seotud stressorid;
- organisatsiooni-välised stressiallikad.

Kõige sagedamini mõõdetud tööstressorid on suur töökoormus, rollikonflikt ja rollide paljusus (Dewe, O'Driscoll, & Cooper, 2010). Seda seetõttu, et inimeste töökoormus on kasvanud seoses efektiivsusele ja kvaliteedile rõhumisega ning töötajad peavad end kursis hoidma pidevate muutustega majanduskeskkonnas, tehnoloogias ja seadusandluses. Rollide paljusus tuleneb sellest, et inimesed täidavad tööl mitmeid rolle, nii võib üks töötaja olla samaaegselt nii alluva kui juhi rollis ja lisaks mõjutavad tööd erinevad töövälised rollid.

Levi (Levi, 1999) on välja toonud Euroopa kontekstis töökohal enim levinud stressitekitajad alljärgnevalt:

- liiga suur või liiga väike töökoormus;
- vähene tunnustamine;
- ebaselged tööülesanded ja juhtimine;
- ebareaalsed tähtajad;
- suur vastutus ja vähe kontrolli;

- vähene toetus juhtidelt, alluvatelt, kaastöötajatelt;
- ebakindlus töö suhtes;
- ebameeldiv ja/või ohtlik töökeskkond;
- arenguvõimaluste puudumine;
- kiusamine ja vägivald;
- diskrimineerimine usutunnistuse, ea, rassi või soo alusel.

Eestis 2009. aastal läbi viidud laiaulatuslik uuring tõi välja, et siinsed töötajad teavad, mida neilt oodatakse ning neil tuleb harvem ette erinevaid rollikonflikte, kusjuures nad hindavad suhteid tööl ja juhtimiskvaliteeti paremaks, kuid samas oma otsustamisõigust väiksemaks kui näiteks Taani või Ühendkuningriigi töötajad. Samast uuringust selgus, et Eesti töötajate hinnangud erinevatele stressoritele on keskmiselt madalamad kui võrdlusalustes riikides, kuid üldine stressitaseme on kõrgem. (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010)

## **1.5. Akadeemiliste töötajate tööstressi allikad**

### **1.5.1. Õppejõu ametispetsiifikast tulenevad pingesallikad**

Mitmed uuringud näitavad, et ülikoolid ei paku enam madala stressitasemega töökeskkonda ning Health and Safety Executive (HSE) paigutab õpetajad ja teadustöötajad kõige stressirohkemate ametite sekka, kus on enim stressiga seotud haigusi. (Health and Safety Executive, 2007).

Stressi võib tunda erinevates eluvaldkondades, kuid uuringud näitavad, et indiviidi töö on sageli kõige olulisem stressiallikas ning et ametikohad, mis eeldavad palju inimestega suhtlemist on eriliselt stressirohked (Moeller & Chung-Yan, 2013; Reis, Hino, & Rodriguez-Anez, 2010; Darabi, Macaskill, & Reidy, 2016).

Keskmisest madalamat füüsilist ja psühholoogilist heaolu ning tööga rahulolu on täheldatud kiirabitöötajate, sotsiaaltöötajate, kõnekeskuse töötajate ja vangla- ning politseiametnike kõrval õpetajatel (Johnson, Cooper, Cartwright, & Donald, 2005). Kõik need ametikohad eeldavad palju emotsionaalset tööd, sh suurel hulgal otsest ja intensiivset suhtlemist, enda kehtestamist ning seejuures kindlate reeglite järgmist ja emotsioonide vaashoidmist.

Emotsionaalse töö kahjulikku mõju töötajatele on täheldatud mitmete uuringute tulemusel (Sutton, 1991; Erickson & Wharton, 1997; Pugliesi, 1999).

Emotsionaalse töö puhul inimesed kujundavad oma emotsioone vastavalt olukorrale, samaaegselt oma tegelikke emotsioone alla surudes. Emotsionaalset tööd on kaht tüüpi: enesele suunatud ja teistele suunatud ning selle mõju on seotud töötingimuste (kontroll, nõuded,



keerukus), töörahulolu, tunnetatud tööstressi ja distressiga. Enesele suunatud emotsionaalsel töö on töötajale negatiivsemad tagajärjed kui teistele suunatud emotsionaalsel töö. Töötajad, kel suurem kontroll oma töö üle, neid ei mõjuta emotsionaalne töö nii suurel määral kui teisi. (Pugliesi, 1999)

Kuna akadeemiline keskkond eeldab palju suhtlemist, on seal töötavad inimesed alati emotsionaalsele kurnatusele ja seetõttu keskenduvad mitmed uuringud sellele tahule uurimisele. Hollandis 2000ndate alguses läbi viidud uuring keskendus emotsionaalsest kurnatusest tulenevale läbipõlemisele. Uuring tõi välja, et sotsioemotsionaalne tugi otseselt juhilt ja kaastöötajatelt vähendab töötajate rahulolematust ja emotsionaalset kurnatust. Lisaks vähendab rahulolematust, kuid ei vähenda emotsionaalset kurnatust, toetav õhkkond osakonnas ja osakonna praktiline tugi, seda eriti naistöötajate osas. (Emmerik, 2002)

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate areng ja üha intensiivsem tehniliste vahendite kasutamine on paljudel juhtudel kaasa toonud töötajate stressitaseme tõusu (nn tehnostress). Tehnostress on seotud stressoritega nagu suur töökoormus, rollide paljusus, privaatsuse häirimine, töö ja elu konflikt ning ebakindlus töö suhtes (Grover & Purvis, 2011).

Tehnostressi mõiste võttis 1984. aastal kasutusele kliiniline psühholoog Craig Brod, kes kirjeldas seda kui moodsat haigust, mis on põhjustatud inimese võimetusest toime tulla info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaga tervislikul moel (*Ibid.*).

Töötajad, kes kannatavad tehnostressi all on madalama produktiivsusega, töörahuloluga ja väiksema pühendumisega organisatsioonile (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan, 2007).

Tänapäeval on õppejõud tehnoloogiliste vahendite abil pidevalt kättesaadavad näiteks e- kirjade, erinevate infosüsteemide (nt Moodle, õppeinfosüsteem) jmt kaudu, seega tehnoloogia üha intensiivsem kasutamine toob kaasa pideva töötamise ning piiride kadumise töö ja elu vahel.

Kanadas akadeemiliste töötajate seas 2000ndate aastate alguses läbi viidud uuring keskendus üksikisiku asemel akadeemilisele kogukonnale ning tööks kasutatavatele *online*- tehnoloogiatele, millega akadeemilised töötajad igapäevaselt töötavad. Erinevate info- ja kommunikatsioonivahendite kasutuselevõtt on akadeemilist maailma palju muutnud ja see on küsitletud töötajate endi hinnangul muu hulgas kaasa toonud küll suurema tulemuslikkuse (sellega nõustus naistest 55% ja meestest 42%) ja laiendanud erialaseid koostöövõrgustikke,

kuid samas on see kaasa toonud töötajate hinnangul ka neile kõrgemad nõudmised ja neilt oodatakse enam (sellega nõustus naistest 71% ja meestest 50%). (Menzies & Newson, 2008)

2014. aastal viidi läbi 19 kõrgharidussüsteemi võrdlev uuring tööga rahulolu ja tööstressi osas, kus võrreldavad kõrgharidussüsteemid jagati nelja gruppi ja toodi välja, et nendes riikides, kus tööga rahulolu on keskmisest kõrgem, on keskmisest kõrgem ka tööstressi tase (Jaapan, Kanada, Soome, Holland). Kõrgharidussüsteemid, kus on tööga rahulolu kõrgem, tõusevad esile tööle omaste faktorite poolest, nt akadeemiline vabadus, kaasav juhtimine; samas kui tööstressi põhjused peituvad rohkem välistes faktorites. Tööstressi kõrgem tase on täheldatav ka riikides, kus kõrgkoolides rakendatakse tulemusjuhtimist (nt Lõuna-Korea, Ühendkuningriik). (Shin & Jung, 2014)

### **1.5.2. Ülevaade akadeemilise personali tööstressialastest uuringutest**

Kui varasemad uuringud toovad akadeemiliste töötajate peamiste pingelähtena välja endale esitatavad väga kõrged ootused, surve teadustööks raha leida, ebapiisava aja end valdkonna uuendustega kursis hoidmiseks, madala töötasu, sagedase töötamise katkestamise ning aeglase karjääriredelil liikumise (Gmelch, Lovrich, & Wilke, 1984), siis hilisemad uuringud lisavad loetellu edutamise võimaluste puudumise, viletsa kommunikatsiooni, võimaluste vähesuse teadustööks ning suure administratiivse koormuse (Kinman, 2001).

Ühendkuningriigis 1998. ja 2004. aastal akadeemiliste töötajate seas läbi viidud kahes võrdlevas uuringus täheldatakse vastutuse ja töökoormuse kasvu ning nende töötajate arvu suurenemist, kes on mõelnud kõrgharidusvaldkonnast lahkuda. Pea pooled vastanutest (48%) on seda kaalunud. Sama uuring toob välja pingelähtena kasvu seoses teadustöö ja ettevõtluse aktiivistamise survega. Kui HSE soovib, et vähemalt 85% töötajatest peaks nõustuma väitega, et nad tulevad toime nende tööle esitatavate nõuetega, siis Kinmani jt uuring toob välja, et 2004. aastal oli uuritavatest neid vaid 38%. (Kinman, Jones, & Kinman, 2006)

Mitmed uuringud on pingelähtena välja toonud töö tempo ja koormuse kasvu akadeemilistel töötajatel, näiteks Ühendkuningriigis 2000ndate alguses läbi viidud uuringus nentis 72% küsitletud akadeemilistest töötajatest, et nende tööaeg on pikenenud ning 52% tunnistas, et 20% tööst peavad nad tegema õhtuti ja nädalavahetusel. Samas uuringus tuuakse peamiste tööstressoritenähtena välja sagedase töö katkestuse, kiire töötempo, kompromissi leidmise vajaduse isiklike eesmärkidega, liiga suure hulga paberitööd, ajapuudusest tuleneva töö kvaliteedis järeleandmise, töö ja elu konflikti ja võimaluste vähesuse teadustööks. (Kinman & Jones, 2003)

Adriaenssens on uurinud 2006. aastal akadeemiliste töötajate heaolu Belgias, Antverpeni ülikoolis. Tema poolt läbi viidud uuringu tulemuste kohaselt põhjustavad tööstressi enamasti suur töökoormus, ajaline surve, ebakindlus, tagasiside ja sotsiaalse toe puudumine. Lisaks selgus, et personalijuhtimisega seotud tahud, nagu näiteks hindamine, tasustamine, toetamine ja kaasamine mõjutavad tööga rahulolu, kuid ei mõjuta tööstressi. Kaasamisega ollakse rahul oma osakonna tasemel, kuid mitte ülikooli tasemel (Adriaenssens, Prins, & Vloeberghs, 2006).

Mitmed uuringud on viidanud akadeemilise personali administratiivse koormuse kasvule, nii märkis Ühendkuningriigis läbi viidud uuringus 76% küsitletud akadeemilisest personalist, et nende administratiivse töö koormus on viimastel aastatel kasvanud (Doyle & Hind, 1998).

Rumeenia õppejõudude seas läbi viidud uuringu kohaselt hindavad õppejõud kõige koormavamaks faktoriks suure töökoormuse ja ülesannete suure varieeruvuse (Necsoi & Porumbu, 2011; Necsoi, 2011).

Samad tööstressi allikad ilmnevad ka Ühendkuningriigis ja Austraalias läbi viidud uuringutes, kus peamiste akadeemiliste töötajate tööstressoritena on kaardistatud suur töökoormus ja raskused ajakasutamise ning rollikonfliktid, kus osakonna tasandi otsused on vastuolus ülikooli tasandi otsustega (Kinman, 2001; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua, & Stough, 2001).

Eesti akadeemiliste töötajate tööstressi allikaid on võrreldud Prantsusmaa, Bordeaux ülikooli töötajate omadega, kusjuures kõige märkimisväärsema erinevusena võib välja tuua selle, et üliõpilased on Eestis õppejõududele (Tallinna Tehnikaülikooli näitel) suuremaks stressiallikaks kui Prantsusmaa õppejõududele (Teichmann & Ilvest, 2013).

Sama uuring tõi Eesti õppejõudude suurimate pingevaldkatena välja tunnustamise ühiskonnas (55,5% küsitletutest), suure töökoormuse (47,1%) ja bürokraatia (42,1%), samas kui Prantsusmaal oli nendeks suur töökoormus (61,5%), bürokraatia (60,7%), isiklik areng (48,5%) (Teichmann, Ilvest, & Soone, 2013).

Võrreldud on ka ülikoolide akadeemiliste ja tugistruktuuri töötajate stressitaset ja reaktsioone stressile. 1998. aastal Havai ülikoolides läbi viidud uuring tõi välja, et tugistruktuuri töötajate mitte-töölalane stressitase oli kõrgem ja tööalase stressi tase madalam kui akadeemiliste töötajate seas. Sama uuringu tulemusel leiti, et nooremate töötajate tööalane ja mittetöölalane stressitase oli kõrgem ning naiste mittetöölalane stressitase oli kõrgem sõltumata töö kategooriast. (Hogan, Carlson, & Dua, 2002)

Mitmed varem viidatud uuringud on välja toonud ühe pingeallikana ebakindluse, mille põhjuseid võib otsida töötajaid ümbritseva keskkonna pidevas muutumises. Muutused on tänapäeva töömaailmas tavapärased ja vajalikud, kuid neil võib olla töötajatele negatiivne mõju, kuna muudatustega kaasneb sageli töökoormuse kasv, muutused tööülesannetes ja vähenenud kontrolli oma tegevuste üle. Need kõik võivad kaasa tuua rahulolematuse, pühendumise vähenemise ja stressi.

Strasbourggi ülikoolis viidi pärast suurt reorganiseerimist läbi uuring, mis keskendus psühholoogilisele stressile ja mille tulemusel selgus, et organisatsiooniliste muudatuste käigus tekitavad psühholoogilist stressi psühholoogilised nõudmised, organisatsioonilised raskused, mis on seotud rolli mitmesuse ja kommunikatsiooniprobleemidega ning juhi sotsiaalse toetuse puudumine (Chauvin, et al., 2014).

Suurimaks stressiallikaks pidasid ülikooli töötajad ebakindlust Ühendkuningriigis läbi viidud uuringus, kus 14 ülikooli võrdluses selgus lisaks, et ülikooli töötajate stressitase oli normatiivsete andmetega võrreldes kõrgem ja stressiallikeks olid suhted tööol, kontrolli puudumine ja kehv kommunikatsioon (Tytherleigh, Webb, Cooper, & Ricketts, 2005).

2016. aastal Ühendkuningriigis läbi viidud uuringus tõid akadeemilised töötajad oma töö negatiivsete aspektidena välja üliõpilaste arvu kasvu ja sellega seoses väiksema aja nendega tegeleda, suure töökoormuse, üha suureneva administratiivse koormuse, kehva juhtimise, vähenenud rahastamise ja ebakindluse (Darabi, Macaskill, & Reidy, 2016).

Vaatamata sellele, et akadeemiliste töötajate stressitase on kõrge, on nad üldiselt oma tööga rahul, sest neid paelub oma töö juures paindlikkus ja autonoomsus (Kinman, 2001). Küll on välja toodud akadeemiliste töötajate madal rahulolu tase töö ja elu tasakaaluga (Edwards, Van Laar, Easton, & Kinman, 2009). Samas on tööle omased aspektid, nagu näiteks uurimistöö läbiviimine, noortega töötamine, rahvusvahelisus, akadeemiline vabadus ja paindlikkus töökeskkonna positiivsed elemendid, mille tõttu töö ise akadeemilistele töötajatele meeldib (Adriaenssens, Prins, & Vloeberghs, 2006).

Uus-Meremaa kaheksas ülikoolis läbi viidud uuringule tuginedes on akadeemiliste töötajate peamised motivaatorid ülikoolis töötamiseks töö sisuga seotud küljed, mitte välised faktorid töötasu ja keskkond. Motiveerijaks on lisaks ka paindlikkus ja autonoomsus ning oluliseks peavad akadeemilised töötajad üliõpilaste ja kaastöötajate tunnustust. (Houston, Meyer, & Paewai, 2006)

Erinevate akadeemilise personali tööstressi kaardistavate uuringute andmed on koondatud tabelisse 1, kust nähtub, et levinuimad tööstressi allikad ei tulene töö sisust vaid pigem töö kehvast korraldamisest ja kommunikatsiooniraskustest.

**Tabel 1**

Akadeemilise personali peamised tööstressorid varasematele uuringutele tuginedes

Autor, aasta	Riik	Peamised tööstressi allikad
Gmelch et al., 1984	Austraalia	endale esitatavad kõrged ootused, surve teadustööks rahastust leida, ebapiisav aeg end valdkonna uuendustega kursis hoidmiseks, madal töötasu, sage töötamise katkestamine, aeglane karjääriredelil liikumine
Doyle et al., 1998	Ühendkuningriik	suur töökoormus, ebapiisav aeg end valdkonna uuendustega kursis hoidmiseks, vähene ettevalmistusaeg, rollikonfliktid
Gillespie et al., 2001	Austraalia	suur töökoormus, ajaline surve, rollikonfliktid
Kinman et al., 2001 Kinman et al., 2003	Ühendkuningriik	suur töötempo ja -koormus, sage töö katkestamise vajadus, kompromissi leidmine isiklike eesmärkidega, edutamisevõimaluste puudumine, vilets kommunikatsioon, suur administratiivtöö koormus, ajapuudusest tulenev töökvaliteedi langus, töö ja elu konflikt, vähened võimalused teadustööks
Tytherleigh et al., 2005	Ühendkuningriik	töoga seotud ebakindlus tuleviku ees, suhted tööl, kontrolli puudumine (ei kaasata enesega seotud otsuste tegemisel), kehv kommunikatsioon
Adriaenssens et al., 2006	Belgia	suur töökoormus, ajaline surve, ebakindlus, tagasiside ja sotsiaalse toe puudumine
Houston et al., 2006	Uus-Meremaa	suur töökoormus, vähene tunnustus, arenguvõimaluste puudumine, madal töötasu
Necsoi et al., 2011	Rumeenia	suur töökoormus, ülesannete suur varieeruvus

Autor, aasta	Riik	Peamised tööstressi allikad
Teichmann et al., 2013	Prantsusmaa, Eesti	Prantsusmaal: suur töökoormus, bürokraatia hulk, isikliku arengu võimaluste vähesus, suhted ülikoolis Eestis: vähene tunnustamine ühiskonnas, suur töökoormus, bürokraatia hulk, suhted ülikoolis
Darabi et al., 2016	Ühendkuningriik	üliõpilaste arvu kasv, suur töökoormus, üha suurenev administratiivne töökoormus, kehv juhtimine, vähene rahastus, ebakindlus

Akadeemilised töötajad on niisiis rahul töö sisuga seotud tahkudega, näiteks vabadus valida töömeetodeid, oma võimete rakendamise võimalus, kuid rahulolematud väliste faktoritega nagu tasu, töökoormus ja suhted tööol.

Kuna kõrgharidusasutused ei paku enam madala stressitasemega töökeskkonda ja akadeemiliste töötajate stressitase näitab tõusutendentsi, siis on kõrgkoolide jaoks oluline tööstressorite leevendamise ja ennetamisega tegeleda. Akadeemilise personali jaoks on peamised stressi tekitavad tegurid need, mis ei tulene otseselt töö sisust, seega on kõrgkooli töökorralduse muutmisega ja erinevate tugimeetmete rakendamisega õppejõudude stressi võimalik leevendada.

### **1.5.3. Soolised erinevused akadeemilise personali stressitajus**

Naissoost ja meessoost akadeemiliste töötajate võrdluses on stressi käsitlevate uuringute tulemused vastuolulised. On läbi viidud uuringuid, mille tulemusena võib öelda, et naiste ja meeste vahel ei ole stressi tajumises ja tasemes suuri erinevusi (Lease, 1999; Kinman, 2001). Samas on teatud uurimistööde tulemused näidanud, et naissoost akadeemiliste töötajate üldine stressitase on küll kõrgem, kuid nad tulevad samas neile esitatud nõudmistega paremini toime kui mehed (Doyle & Hind, 1998).

Naiste puhul on täheldatud kõrgemat mitte-töölase stressi taset ning nende puhul tuuakse lisastressiallikana välja töö ja isikliku elu ühildamise keerukuse ning suurema koduste tööde koorma võrrelduna meestega (Hogan, Carlson, & Dua, 2002).

Kanadas läbi viidud uuring akadeemiliste töötajate seas tõi välja erinevuse meeste ja naiste stressi tajumises. Naised hindasid kõrgemaks stressi ilmingud nagu näiteks: unepuudus (naistest

53%; meestest 42%), allergia ja toidutundlikkus (naistest 26%; meestest 6%), lühiajaline mälukaotus (naistest 45%, meestest 25%), keskendumisraskused (naistest 37%; meestest 19%). Lisaks märkisid naised kõrgemat stressitaset isiklikest suhetest tulenevalt (naistest 26%; meestest 11%) ja seoses tööalaste suhetega (naistest 34%; meestest 19%), kusjuures isoleerituna tundis end naistest 40% (vrd meestest 22%). (Menzies & Newson, 2008)

Ka Rumeenia ülikooli õppejõudude seas läbi viidud uuringule tuginedes võib öelda, et naissoost akadeemilised töötajad hindasid oma ärevus- ja stressitaset kõrgemaks kui mehed ja tööga rahulolu madalamalt. (Necsoi, 2011)

Üheks põhjuseks, miks naissoost akadeemilised töötajad hindavad tööst tulenevaid pingeid suuremaks kui mehed, võib olla see, et nad täidavad sagedamini ülesandeid, mis eeldavad emotsionaalset tööd, nt üliõpilaste nõustamine ja juhendamine (Bellas, 1999).

Erinevusi on leitud ka stressiga toimetuleku strateegiate kasutamises meeste ja naiste võrdluses. On välja toodud, et naised kasutavad enam emotsioonidele suunatud toimetulekustrateegiat, samas kui mehed rakendavad enam probleemile suunatud lähenemist. (Folkman & Lazarus, 1980)

#### **1.5.4. Akadeemilise personali vanuse ja staaži mõju stressitajule**

Ühendkuningriigis ja Austraalias akadeemilise personali seas läbi viidud uuringud on välja toonud, et lühema staažiga ja nooremad akadeemilised töötajad on tööga rahulolematumad ja tunnevad tööga seoses enam pinget kui vanemad töötajad (Doyle & Hind, 1998; Hogan, Carlson, & Dua, 2002). Kinmani jt uuringu tulemused toovad välja, et madalamatel ametipositsioonidel ja nooremad akadeemilised töötajad tajuvad töös suuremat pinget, nende tööga rahulolu tase on madalam ning nad tajuvad enam rollist tulenevaid stressoreid (Kinman, 2001). Sama tulemuseni jõuti ka Rumeenias läbi viidud uuringus, kus seos tööga rahulolu ja vanuse ning tööstaaži vahel on lineaarne, seega tööga rahulolu kasvab vanuse ja staaži suurenedes. (Necsoi, 2011)

Samas on Ühendkuningriigis saadud ka vastupidine tulemus, kus pikema staažiga töötajate stressitase oli kõrgem (Kinman & Jones, 2003). Antud uuringus eristusid professorid, kelle stressitase ei olnud pikema staaži puhul kõrgem.

Austraalia akadeemiliste töötajate seas läbi viidud uuring tõi esile, et kõige altimad tööstressile on keskmistel positsioonidel töötavad ja keskmise staažiga akadeemilised töötajad (McInnis 1999, Kinman 2001 kaudu).

Kusjuures on ka uuringuid, mille tulemused suuri erinevusi akadeemiliste töötajate staažist tulenevalt ei tähelda (Lease, 1999).

#### **1.5.5. Eesti kõrgharidusruum akadeemilise personali tööstressi mõjutajana**

Lisaks intensiivsest suhtlemisest tulenevale stressile võib akadeemilise personali tööstressi põhjuseid otsida sotsiaalsetest, poliitilistest ja majanduslikest muutustest nii Eestis kui ka maailmas üldiselt. Kõrgharidus lähtub üha tiheneva konkurentsi tingimustes järjest enam turumajanduslikest põhimõtetest ning Eestis võib märgata ka üha suuremat riigi sekkumist kõrgkoolide tegevustesse.

Eestis mõjutavad kõrgkoolide toimimist, sh akadeemilist personali pidevad muudatused riigi hariduspoliitikas. Viimase kümne aasta jooksul on korduvalt muutunud kõrghariduse rahastamise ja kvaliteedihindamise alused. 2009-2012. aastatel võeti kasutusele uus kõrghariduse kvaliteedi hindamise ja õppe läbiviimise õiguse andmise süsteem, kus õppe läbiviimise õigust omav kõrgkool on kohustatud iga seitsme aasta järel läbima institutsionaalse akrediteerimise ja õppekavagrupi kvaliteedi hindamise. Nimetatud protsess on väga töö- ja ajamahukas ning sinna on muu hulgas kaasatud vähemal või rohkemal määral kõik kõrgkooli korralised õppejõud. 2013/2014. õppeaastal jõustunud kõrgharidusreformi käigus loobuti senisest pearahapõhisest rahastamismudelist ja kõrgkoolidele makstav tegevustoetus seoti kokkulepitud eesmärkide täitmisega. 2017. aastal muutus rahastamine veel kord – kõrgkoolidele makstakse tegevustoetust, millest 80% moodustab baasrahastus ja 17% tulemusrahastamine (lisaks 3% läbiräägitav osa), mis arvestab muu hulgas õpetamise kvaliteeti ja tööturu tagasisidet. Konkreetsed eesmärgid lepitakse kokku kõrgkooli ja haridus- ja teadusministeeriumi vahel sõlmitavas halduslepingus. Taoline rahastusmudel toob kaasa muudatusi kõrgkooli eelarve juhtimisel ja jaotamisel struktuuriüksuste tasemel, mis omakorda mõjutab õppejõududele seatud eesmäärke ja ülesandeid ning töötulemuste hindamist.

Seoses madala sündivusega ja rahvastiku vähenemisega on üliõpilaste arv langenud 2006/2007. õppeaasta 68 767-lt 2015/2016. õppeaastaks 51 092-ni. See omakorda on kaasa toonud kõrgkoolide arvu languse 39-lt 2005/2006. õppeaastal 22-ni 2015/2016. õppeaastal (Haridus- ja teadusministeerium, 2016; Eesti Statistikaamet, 2016). Olemasolevate kõrgkoolide ja



teadusasutuste tugevdamisest ühendamiste kaudu ja dubleerivate tegevuste lõpetamisest on Teadus- ja Arendusnõukogu 2015. aastal ilmunud analüüsiva raporti valguses viimasel paaril aastal väga palju räägitud (Teadus- ja Arendusnõukogu, 2015), see omakorda tekitab raportis mainitud asutustes ja seal töötavates inimestes ebakindlust tuleviku ees.

Ebakindlust tööga seoses võib jagada objektiivseks ebakindluseks, mis kaasneb tähtajaliste või ajutiste lepingutega ning subjektiivseks ebakindluseks, mis tuleneb töötajate hirmust töö kaotamise ees (De Witte, 1999).

Kvaliteetse hariduse andmine eeldab pädevate töötajate olemasolu ja seetõttu on akadeemilise personali atesteerimine seadusest tulenevalt kohustuslik. Iga viie aasta järel toimuv atesteerimine võib tekitada küll töötajates ebakindlust tuleviku osas, kuid on siiski vajalik kvaliteetse õppe tagamisel. 2015. aastal alanud üleminek akadeemilise personali tähtajatutele töölepingutele aitab loodetavasti objektiivset ebakindlust tuleviku osas vähendada.

### **1.6. Tööstressi tagajärjed**

Tööstress toob kaasa tööelu kvaliteedi languse, suurendab tööjõu voolavust, kasvatab töövõimetuslehtede arvu, põhjustab varajast pensionile jäämist, kahandab produktiivsust ja tulemuslikkust ning vähendab töötajate pühendumist (Edwards, Van Laar, Easton, & Kinman, 2009).

Tööstressil on organisatsioonile negatiivne mõju alljärgnevates lõikudes:

- töötajate pühendumine;
- töö tulemuslikkus ja produktiivsus;
- tööjõu voolavus ja lahkumiskavatsus;
- töötajate värbamine ja hoidmine;
- kliendirahulolu;
- organisatsiooni maine;
- võimalikud töövaidlused. (Palmer & Cooper, 2010)

Tööstressil on lisaks negatiivne mõju töötajale. Tööst tuleneva pinge mõju võib indiviidi puhul vaadelda erinevatel tasanditel: kognitiivne tasand (nt otsustamise viletsam kvaliteet, väiksem loovus, halvenenud mälu), füüsiline tasand (nt peavalud, südamehaigused, söömishäired), psühholoogiline tasand (nt madal enesehinnang, depressioon, ärevus) ja käitumuslik tasand (nt kehv ajajuhtimine, ärrituvus, töölt puudumine). (Kinman, 2001)

Inimese keha reageerib akuutsele stressile stressihormooni taseme kasvu, kõrgeenenud vererõhu ja pulsi, häiritud seedimisprotsessi, glükoosi ja rasvhapete vabanemise, suurenenud immuunsuse, vähenenud valutundlikkuse, tunnelnägemise, halvenenud mälu ja suurenenud sooritusvõimega. Samas kui kroonilisele stressile reageerib keha hüpertensiooni, arteriskleroosi, nõrgenenud immuunsuse, valutundlikkuse kasvu, halvenenud mälu ja vähenenud sooritusvõimega. Kroonilise stressiga koos tajuvad inimesed lisaks järgnevaid sümptomeid: motivatsioonipuudus, keskendumisraskused, mäluprobleemid, laialivalguv valu, probleemid unega, nakkustele vastuvõtlikkus, valud rindkeres, ülitundlikkus ja uimasus. (Lundberg & Cooper, 2011)

Oluline on leida tasakaal puhkamise-taastumise ning aktiivse tegevuse vahel, sest inimesed on lühiajaliselt küll võimelised stressirikkaid olukordi taluma, kuid pikemaajaliselt hakkab see tervist kahjustama.

Kinman jt viisid Ühendkuningriigis läbi uuringu, kus uuriti seoseid tööstressorite, psühholoogiliste ja füüsiliste haiguste ning koherentsuse vahel. Stressorid, mis olid seotud ajalise survega, toetusega ja töö-kodu suhtest tulenevate nõuetega olid terviseprobleemidega kõige tugevamalt seotud. Töötajad, kelle koherentsus oli nõrgem, olid nõrgema füüsilise ja psühholoogilise tervisega. Sama uuringu tulemused näitasid, et akadeemilised töötajad, kes tajusid oma töös väiksemat toetust juhtidelt ja kaastöötajatelt, suuremat ajalist pinget, kõrgemaid nõudeid üliõpilastelt, kodu-töö vahelist ebakõla ja konflikti erinevate rollide vahel, pidasid oma tervislikku olukorda kehvemaks. Kõrgema koherentsusega töötajad pidasid oma tervislikku olukorda paremaks ning nende hinnangud erinevate tööstressorite taseme mõõtmisel olid madalamad. Lisaks näevad need inimesed maailma mõistetava, tähendusliku ning juhitavana ja see omakorda aitab neil edukamalt stressirohketes olukordades toime tulla ning nad on psühholoogiliselt ja füüsiliselt tervemad kui need, kelle vastav näitaja on madalam. Uuringud on näidanud, et kõrgemat koherentsust on täheldatud neil, kelle haridustase on kõrgem ja kes täidavad kõrgemaid ametikohti. (Kinman, 2008)

Tööstress mõjutab ka organisatsiooni toimimist - on täheldatud, et (akadeemilised) töötajad, kes kannatavad tööstressi all, on üliõpilastele vähem kättesaadavad, nad osalevad vähemal määral oma osakonna otsustusprotsessides (Kinman, 2001).

On leitud seoseid töökeskkonna riskide, tervise ja teatud käitumise vahel, nt kõrged nõudmised tööle võivad kaasa tuua viletsa vaimse ja füüsilise tervise, suur tööpanus ja vähene sellega kaasnev tasu võivad kaasa tuua alkoholisõltuvuse, kehva vaimse ja füüsilise tervise ning ajutise

töövõimetuse ja vähene sotsiaalne toetus tööil võib kaasa tuua suurenenud haiguspäevade arvu ja kehva vaimse ning füüsilise tervise. (Palmer & Cooper, 2010)

Saksamaal ülikooli töötajate seas läbi viidud uuring tõi välja seosed tööstressi ja organisatsioonilise pühendumise vahel, kus viis tööstressi allikat: töö ja elu tasakaal, ülekoormus, kontroll ja töötasu ennustasid madalat organisatsioonilise pühendumise taset. (Wiegel, Sattler, Göritz, & Diewald, 2016)

Tööstressi tajumine sõltub sellest, millisel tasemel on sotsiaalne toetus töökohal. Sotsiaalselt tuge saab jagada vastavalt toetuse allikale (nt toetus kaastöötajatelt, toetus juhilt) ja toetuse tüübile (nt instrumentaalne – konkreetne abi, emotsionaalne – kuulamine, usalduse näitamine, informatsiooniline – nõu andmine, probleemile lahenduse pakkumine ja hinnanguline – tagasiside andmine või konkreetse situatsiooni hindamine). (Moeller & Chung-Yan, 2013)

## **1.7. Tööstressi ennetamine ja leevendamine**

### **1.7.1. Tööstressi ennetamise ja leevendamise meetmed**

1960ndatel hakati tegelema stressi ennetamise ja leevendamise temaatikaga, pärast seda kui Kahn pakkus välja neli moodust rollikonflikti ja rollide mitmekesisusega toimetulekuks. Need on organisatsiooni restruktureerimine, uute valikukriteeriumide loomine, indiviidide toimetuleku võimekuse suurendamine ja sidususe suurendamine organisatsiooni liikmete vahel (Cooper & Dewe, 2004).

Tööstressi ennetamisel võib eristada töötajale või tööle keskendunud sekkumismeetodeid, kus töötajale orienteeritud ennetus- ja leevendusmeetmed on keskendunud töötajale või töötajagrupile, kus õpetatakse stressiga efektiivsemalt toime tulema ning õpetatakse muutma oma suhtumist stressitekitavasse olukorda ja tööle orienteeritud sekkumismeetmed keskenduvad töökeskkonna parendamisele (Kompier & Cooper, 2003).

Stressi ennetamise ja leevendamise meetmeid vaatlevad Cooper jt kolmel tasandil:

- 1) Esmane tasand: ennetav, kus vähendatakse stressorite arvu ja/või intensiivsust; keskendutakse töökeskkonnale, tehnoloogiatele, organisatsiooni struktuurile ja funktsioonidele; kõige efektiivsem on stressorite eemaldamine. Sobivad meetodid on töö (ümber)kujundamine, rolli ümberkujundamine ning juhtimise, sh kommunikatsioonijuhtimise parandamine.

- 2) Teine tasand: ennetav ja/või reaktiivne, mis keskendub üksikisikule ja kus muudetakse indiviidi reaktsiooni stressorile. See ei eemalda ega vähenda stressorit, vaid keskendutakse indiviidi reaktsioonile stressori suhtes. Sobivad meetodid on stressiohjamise koolitus ja erinevad heaolu-programmid.
- 3) Kolmas tasand: reaktiivne, kus vähendatakse stressi kahjulikke tagajärgi üksikisikute aitamisega stressi tagajärgedega toimetulekul ja keskendutakse üksikisikule. Sobivad meetodid on nõustamine ja erinevad töötajaid toetavad programmid. (Cooper & Dewe, 2004)

Kompier jt jagavad stressi leevendus- ja ennetustegevused viide alarühma tegevuste lõikes:

- 1) Tervisekontrollialane tegevus (nt regulaarne tervisekontroll kõikidele töötajatele või riskirühma töötajatele);
- 2) Tervisliku käitumise toetamine (nt alkoholitarbimise ja suitsetamise piiramine, liikumisharrastuste toetamine);
- 3) Organisatsiooniline sekkumine (nt paindliku tööaja rakendamine, töö ümberkujundamine);
- 4) Tööohutusala tegevus (nt kaitseriietuse kasutamine, töökeskkonnast tulenevate riskide kaardistamine ja vähendamine);
- 5) Sotsiaalne ja heaolule suunatud tegevus (nt nõustamine, erinevate ühistevõtte pakkumine). (Kompier & Cooper, 2003)

Tegevused, mida stressi vähendamiseks rakendatakse, sõltuvad organisatsiooni tööstressi allikatest ning on sageli kultuuriliste muutuste käivitajaks. Seega vajab igasugune sekkumine esmalt stressi auditi või riskide hindamise läbiviimist. Seejärel tuleb tegeleda konkreetsete stressorite kaardistamise ja tunnetatava stressi juhtimisega ning stressi käes kannatavate töötajate stressi leevendamise nõustamise jmt abil. (Lundberg & Cooper, 2011)

Primaarsete tööstressi allikatega peaks tööl tegelema kuues lõikes:

- 1) Nõuded – töökoormus, töökeskkond;
- 2) Kontroll – kui palju on töötajal ise võimalik oma tööd kujundada, kaasa rääkida;
- 3) Toetus – julgustamine, innustamine, ressursside jagamine;
- 4) Suhted tööl – positiivse õhkkonna loomine, konfliktide ja ilustamise ärahoidmine;
- 5) Rollid – töötaja teadlikkus oma rollist organisatsioonis, rollikonfliktide ärahoidmine;

6) Muudatused – muudatuste juhtimine ja kommunikeerimine. (Health and Safety Executive, 2016)

Olulisem on organisatsioonidel keskenduda tööstressi põhjustele ja neid vähendada või need eemaldada, mitte vaid tegeleda vaid tagajärgedega.

Stressijuhtimise programmid keskenduvad ühele või mitmele faktorile alljärgnevaist: stressialane teadlikkus ja -koolitus, lõdvestustehnikad, kognitiivsed toimetulekustrateegiad, meditatsioon, treening, elustiili nõuanne, suhtlustreening. (Lundberg & Cooper, 2011)

Organisatsioonilised stressijuhtimis- ja ennetamisprogrammid peavad parandama töötajate vaimset ja füüsilist tervist, kasvatama produktiivsust, parandama kvaliteeti, vähendama töövõimetusel tulenevaid puudumisi ning tööjõuoolavust. Neid sekkumismeetmeid peab jälgima nii kvalitatiivsest kui kvantitatiivsest vaatepunktist. Kvalitatiivseks hindamiseks võib kasutada fookusgrupe, intervjuusid, töösoorituse hindamist, informaalset arutelusid ja intervjuusid. Kvantitatiivse hindamise vahendiks on muu hulgas töö tulemuslikkus, soorituste hindamine, töölt puudumiste statistika, tööjõuoolavus ning subjektiivne ja füsioloogiline stress. (Lundberg & Cooper, 2011)

Lundberg ja Cooper on toonud esile mõned üldised soovitusel stressiga võitlemisel kolmel tasandil:

Individuaalne tasand

- 1) prioriteetide seadmine,
- 2) lähedaste suhete hoidmine sõprade ja pereliikmetega,
- 3) töökoormuse ühtlustamine,
- 4) elustiili parandamine,
- 5) lõõgastusharjutused.

Organisatsiooni tasand

- 6) võimalus töö tempot ja sisu varieerida, paindlikkus,
- 7) arenguvõimaluste loomine,
- 8) toetuse ja abi tagamine vajaduse korral,
- 9) tunnustamine ja pingutuse hindamine.

Sotsiaalne tasand

- 10) sotsiaalse ja majandusliku võrdsuse tagamine.
- 11) töö ja elu mõistlik tasakaal. (Lundberg & Cooper, 2011)

### **1.7.2. Tööandja roll tööstressi ennetamisel ja leevendamisel**

Üks olulisi motiive stressi ennetamise ja leevendamise tegeleda on ettevõtete jaoks seadustest tulenev kohustus, samas peetakse oluliseks ka selle tegevuse toel töötajate tervise hoidmist, töötajate moraali ning tulemuslikkuse tagamist (Kompier & Cooper, 2003).

Eestis reguleerib tööandja tervishoiu- ja tööohutusalast tegevust Euroopa nõukogu raamdirektiiv (Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv, 1989) tööohutuse ja tervishoiu kohta ning tervishoiu ja tööohutuse seadus (Tervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999). Tööstressi ja sellega tegelemist eraldi kummaski dokumendis kirjeldatud pole, kuid mõlemad kohustavad tööandjat tagama töötaja ohutuse ja tervise tööl, seejuures rakendama tööohutumaks ja tervislikumaks muutmiseks ennetavaid meetmeid. Ennetamise eelduseks on riskihindamise läbiviimine, kus tuvastatakse ohud töökohal ja võimalused nende ennetamiseks või leevendamiseks. Tööstress on üks töötajale töökohal mõjuv ohutegur, millega tuleb sarnaselt teiste ohuteguritega tegeleda, mis eeldab esmalt konkreetsete ohtude, sh stressorite kaardistamist, kasutusel olevate ennetus- ja leevendusmeetmete toimivuse analüüsi, lisameetmete rakendamine stressi leevendamiseks ja ennetamiseks ning kordushindamise läbiviimine teatud aja möödudes.

Kui vaadelda akadeemiliste töötajate tööstressi uuringute abil välja selgitatud peamisi tööstressoreid, on paljude nende leevendamine ja ennetamine tööandja võimuses mitmete juhtimistegevuste abil.

### **1.7.3. Tööstressi ennetamine ja leevendamine kõrgkoolis**

Tytherleigh jt poolt läbi viidud uuringus pakkusid akadeemilised töötajad ise välja stressi leevendamise võimalusi. Suure töökoormuse ja ajalise surve korral pakuti lahendusena välja õppetöö koormuse õiglane jaotus, administratiivsete ülesannete vähendamine ja tsentraliseerimine, prioriteetide seadmine; toetuse puhul regulaarne tagasiside ja individuaalne hindamine ning tööga seotud ebakindluse puhul strateegiline planeerimine, sh tööjõu strateegiline planeerimine. (Tytherleigh, Webb, Cooper, & Ricketts, 2005)

Paljud nimetatud uuringus välja pakutud meetmed on personalijuhtimisega otseselt seotud ja selle abil lahendatavad.

Kui tavaliselt keskendutakse stressiuuringutes tööga seotud negatiivsetele aspektidele, siis Ühendkuningriigis 2016. aastal akadeemiliste töötajate seas läbi viidud uuringus kaardistati ka õppejõu töö positiivseid tahke, need olid: üliõpilaste juhendamisest ja õpetamisest saadav

rahulolu, toetus töökaaslastelt, suhteline autonoomsus töös ja õpetamisest ning uurimistööst saadav rahulolu. Samas uuringus pakkusid intervjueritud töötajad välja tööelu parandamiseks välja kaheksa võimalust: vähendada administratiivset töökoormust, keskenduda enam õpetamisele, võimaldada stipendiume uurimistöö läbiviimiseks, luua turvaline õhkkond ebakindluse vähendamise eesmärgil, parandada töö planeerimise süsteemi, hoogustada teaduskondadevahelist suhtlust, parandada keskastmejuhtimist ning maksta rohkem tasu ja anda vähem tööd. (Darabi, Macaskill, & Reidy, 2016)

Ülikooli tasandil on Teichmann jt pakkunud stressiga tegelemiseks välja alljärgnevad tegevused:

- 1) Esmane tasand – konkreetsete stressoritega tegelemine, nt töövoo parem planeerimine, töö ja elu tasakaalu leidmine, bürokraatia vajalikkuse hindamine, suhted üliõpilaste-, kaastöötajate- ja juhtidega, infrastruktuuri parendamine, pidev personaalse arengu toetamine;
- 2) Teine tasand – aidata töötajal stressiga toime tulla, nt stressi ohjamise koolitus; iga-aastane hindamine, isiklikud arenguplaanid, heaoluprogrammid;
- 3) Kolmas tasand – töötajate toetusprogrammid, nõustamine. (Teichmann, Ilvest, & Soone, 2013)

Odavam on kõrgkooli jaoks stressi ennetada ja leevendada kui tegeleda tagajärgedega. Parimate õppejõudude ligimeelitamiseks ja hoidmiseks on vaja parandada kõrghariduse ja õppejõu töö mainet. Lisaks on oluline meeldiva, pingevaba töökeskkonna loomine ja õppejõu töö positiivsete külgede rõhutamine ning töö negatiivsete tahkude vähendamine, nt ebavajaliku bürokraatia vähendamine, võimalusel töökoormuse ühtlustamine õppeaasta lõikes ning õppejõudude võrdluses.

Samas on oluline ka teadmine pakutavatest stressileevendamise meetmetest töötajateni viia, sest mõningad uuringud näitavad, et kuigi akadeemilised töötajad seisavad stressiga silmitsi, ei kasuta nad oma organisatsiooni poolt kasutatavaid stressi ennetus- ja leevendusmeetmeid. Ühendkuningriigi vastavas uuringus osalenutest vastas üle poole (53%), et nende ülikool pakub töötajatele nõustamisteenust, kuid selle teenuse kasutajaid oli vaid 7% ning stressiga toimetuleku koolitust pakuti 45% kõrgkoolidest ja koolitusel osalejaid oli vaid 11%. (Kinman & Jones, 2003)

Strateegiad, mille abil stressi töökohal vähendada on: töö ümberkujundamine, töökeskkonna ümberkujundamine, paindlike tööaegade rakendamine, kaasava juhtimise edendamine, töötaja kaasamine karjääri planeerimisel, töörollide analüüsimine ning eesmärkide seadmine, sotsiaalse toe pakkumine, sidusrühmade loomine, õiglase poliitika kujundamine ning tunnustuse jagamine. (Lundberg & Cooper, 2011)



## **2. EMPIIRILINE UURING**

### **2.1. Tallinna Tehnikakõrgkooli lühitutvustus**

Antud töö uurimisfookuses on Tallinna Tehnikakõrgkooli akadeemiliste töötajate tööstress ja tööstressorid, kuna mitmetele uuringutele tuginedes võib öelda, et õppejõu ametikoht kuulub stressirohkemate hulka (Johnson, Cooper, Cartwright, & Donald, 2005; Health and Safety Executive, 2007). Tööstress mõjutab töötajat negatiivselt nii kognitiivsel, füüsilisel, psühholoogilisel ja käitumuslikul tasandil ning seetõttu on oluline tööstressi põhjuseid süvitsi uurida, et seeläbi leida sobivad ennetus- ja leevendusmeetmed. Käesolevas töös uuritakse TTK akadeemiliste töötajate tööstressi töö rahulolu, tööst tulenevate pingeaallikate ning vaimse ja füüsilise tervise hindamise kaudu.

Tallinna Tehnikakõrgkool (TTK) on haridus- ja teadusministeeriumi hallatav rakenduskõrgkool, kus 31.12.2016. a seisuga õpib 2183 üliõpilast ja töötab 195 inimest. Lisaks panustab kõrgkooli õppetegevusse külalisõppejõuna 69 erialaspetsialisti. Kõrgkooli akadeemilise personali moodustavad korralised ja külalisõppejõud, kes täidavad professori, dotsendi, lektori ja assistendi ametikohti. Rakenduskõrgkoolile omaselt on TTKs korraliste õppejõudude seas enim lektoreid - 83, lisaks on assistente 8, dotsente 10 ja professoreid 4. Mehi on korraliste õppejõudude seas 53%, naisi 47%, keskmine vanus on 47,5 aastat.

Rakenduskõrgkooli algusaegadest, 1992. aastast alates on töötajate seas järjepidevalt läbi viidud tagasisideküsitlusi, mille kaudu on uuritud töötajate üldist rahulolu, kuid varem ei ole välja selgitatud konkreetseid rahulolematuse põhjuseid ja kaardistatud töötajate pingeaallikaid, et seeläbi leida võimalusi tööst tuleneva stressi ennetamiseks ja leevendamiseks.

### **2.2. Uuringu eesmärk ja hüpoteesid**

Antud töö eesmärgiks on Tallinna Tehnikakõrgkooli akadeemilise personali tööstressi põhjuste ja tagajärgede väljaselgitamine ning seejärel küsitluse tulemustele ning õppejõudude intervjuudele tuginedes välja pakkuda stressi ennetamise ja leevendamise meetmed, mis arvestaksid töötaja eripära ja vajadusi. Tööstressi põhjuste ja tagajärgede väljaselgitamine ja saadud andmete analüüsi tulemused võimaldavad arvestada neid kõrgkooli tegevuste planeerimisel, nt alustava õppejõu toetusmeetmete rakendamine, koolituste planeerimine, töö ümberkujundamine, juhtimise timmimine jms.

Varasematele uuringutele tuginedes on uuringu hüpoteesid alljärgnevad:

1. Akadeemiliste töötajate tööstressi tajumine sõltub enam töötaja vanusest ja tööstaažist kui soost.
2. Mõningate tööstressorite osas (nt töökoormus, õppejõu rolli täitmine, suhted üliõpilastega) on tööstress suurem lühema tööstaažiga ja/või noorematel õppejõududel.
3. Seoses haridusmaastikul toimuvate pidevate muutustega on oluliseks tööstressi allikaks töö sisuga mitte seotud ja organisatsioonivälised faktorid (ühiskonna hoiakud, ebakindlus tuleviku osas).

## **2.3. Uurimismeetodid**

### **2.3.1. Ankeetküsitlus**

Ankeetküsitlusel tuginetakse osaliselt tööstressi indikaatori OSI-2 (*Occupational Stress Indicator*) küsimustikule stressi tagajärgede ja tööga rahulolu kaardistamisel. OSI-2 tööriistas loetletud pingevalikad ei ole ametikohaspetsiifilised ja seetõttu on tööstressorite loetelus tuginetud G. Kinmani poolt läbi viidud uuringute tulemustele. (Kinman & Jones, 2003)

OSI esimese versiooni töötasid 1980ndatel välja C. Cooper jt, et võimaldada organisatsioonidel selle abil üldist stressitaset kaardistada ja jälgida ning seeläbi stressi ennetada ja vähendada. (Robertson, Cooper, & Williams, 1990).

Algne OSI keskendus kolme stressiga seotud võtmelemendi tuvastamisele: pingevalikad, tagajärjed ning individuaalsed erinevused isikute vahel seitsme küsimustebloki (pingevalikad töös, A-tüüpi käitumine, kontrollkese, toimetulekustrateegiad, stressi tagajärjed, vaimne tervis, füüsiline tervis, tööga rahulolu). (Lyne, Barrett, Williams, & Coaley, 2000)

OSI küsimustikku on laialdaselt kasutatud tööstressi tuvastamiseks ja juhtimiseks, kusjuures 1990ndatel läbi viidud mitmetes uuringutes leiti, et kontrollkeskme, A-tüüpi käitumise skaala ja toimetulekustrateegiate osas reliaablus ja valiidsus ei ole vajalikul tasemel, kuid pingevalikate, tööga rahulolu ja füüsilise tervise skaalad töötavad paremini. (Lyne, Barrett, Williams, & Coaley, 2000)

Vaatamata oma mõningatele vajakajäämistele on OSI üks enim kasutatud tööriist tööstressi mõõtmisel. (Steiler & Paty, 2009)

1996. aastal töötasid Cooper ja Williams välja küsimustiku lühendatud versiooni, 90 küsimusega OSI-2, mille töökindlust on kontrollitud CISMS (Collaborative International Study of Managerial Stress) poolt 24 riiki, sh Eestit kaasates. (Spector, et al., 2001)

Eestis kasutatakse OSI küsimustikku alates 1990ndate esimesest poolest, mil see tõlgiti esmakordselt eesti keelde ja avaldati Tallinna Tehnikaülikooli trükisena (Teichmann, 1993). 2006. aastast on Eestis kasutusel antud küsimustiku versioon OSI-2, mis on internetis veebileheküljel pekonsult.ee täitmiseks kättesaadav (Teichmann, 2006). OSI-2 keskendub järgmistele tahkudele: töörahulolu, füüsiline tervis, psühholoogiline heaolu, kontrollkese, A-tüüpi isiksus, tööstressorid, stressiga toimetulek ja tööalane kontrollkese.

Töö sisu on õppejõudude erinevatel ametikohtadel rakenduskõrgkooli spetsiifikast tulenevalt sarnane. Ametijuhendis on määratud kolm peamist töövaldkonda: õppetöö, teadus-, arendus- ja loometegevus (edaspidi TAL-tegevus) ning administratiivne töö. Rakenduskõrgkooli eripära arvestades on õppejõu peamine tööülesanne õppetöö läbiviimine, samas kui TAL-tegevuse peamine eesmärk on õppetöö toetamine. Ametikohtade lõikes (professor, dotsent, lektor ja assistent) on peamine erinevus kolme nimetatud valdkonna osakaaludes. Professori ja dotsendi tööst moodustab TAL-tegevus suurema osa kui lektoritel ja assistentidel. Tööülesannete sarnasuse ja erinevate ametikohtade arvu suure varieeruvuse tõttu ei kasutata küsimustikus ametikohta eristava tunnusena.

Taustatunnused on ankeetküsitluses hüpoteesidest tulenevalt sugu, vanus (täisaastates), staaž (kuni 2 aastat; 2-4 aastat; 5-10 aastat ja rohkem kui 10 aastat) ja töölepingu tüüp (tähtajaline, tähtajatu). Andmete töötlemise faasis jagati töötajad vanuse alusel nelja gruppi: kuni 35-aastased, 36-45-aastased, 46-55-aastased ja alates 56-aastased.

Ankeetküsitluse (vt lisa 1) esimene (tööga rahulolu, väited nr 1-12) ja kolmas osa (hinnang vaimsele ja füüsilisele tervisele, väited nr 56-67) tuginevad Cooperi jt poolt välja töötatud ja M. Teichmanni poolt Eesti tarbeks kohandatud OSI-2 küsimustikul. Tööga rahulolu hindava osa lõpus on lisaks kolm kinnist küsimust (nr 13-15), mis eeldavad „jah“ või „ei“ vastust ja mis hindavad töötaja rahulolu töökoha ja õppejõu ametiga.

Teises, erinevate pingesallikate mõju hindavas osas, on tuginetud G. Kinmani poolt aastatel 1998-2006. aastal Ühendkuningriigi akadeemiliste töötajate seas läbi viidud uuringute tulemustele juhuslikus järjekorras välja toodud akadeemilise personali tööstressoritel (nr 16-

50) ning neile on lisatud TTK ja Eesti kontekstist tulenevad viis võimalikku pingeallikat (nr 51-55).

Küsimustiku viimases, neljandas osas on üks avatud küsimus (nr 74), kus vastajad saavad soovi korral omalt poolt välja pakkuda stressi ennetamise ja leevendamise võimalusi.

Küsimustiku sisereliaabluse mõõt, Cronbachi alfa on erinevate osade lõikes rahuldaval tasemel: tööga rahulolu blokis  $\alpha=0,871$ , töös esinevate pingeallikate osas  $\alpha=0,961$ , vaimse tervise osas  $\alpha=0,785$  ja füüsilise tervise osas  $\alpha=0,762$ .

### 2.3.2. Poolstruktureeritud intervjuud

Ankeetküsitlusest saadud esmaste andmete põhjal viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud (vt lisa 2), et uurida täpsemalt suurimate pingeallikate põhjusi, koguda infot pinge leevendamise ja toimetulekuviiside kohta ning lahendusi tööstressi ennetamiseks ja/või leevendamiseks. Intervjuud viidi läbi vahetult pärast esmaste tulemuste analüüsimist.

### 2.4. Valim

Ankeetküsitluse läbiviimisel rakendati kõikset valimit, kuhu kaasati kõik 105 TTK korralist õppejõudu. Tavapärane osalusprotsent on õppejõudude tagasisideküsitlustel 60-70% korduvate uuringute puhul ja esmakordsete uuringute puhul tavaliselt kõrgem, ulatudes 75%ni. Samas tuli arvesse võtta, et antud küsimustik on pikem ja põhjalikum kui varasemalt läbi viidud küsitlused ja see viidi läbi harjumatus Google Docs'i keskkonnas (tavapärast toimuvad tagasisideküsitlused õppeinfosüsteemi kaudu), mis oleks võinud kaasa tuua madalama osalusprotsendi.

Ankeetküsitluses taotleti 95-protsendilist usaldusnivood, +/-5 kõikuvat valimivea piiri, seega oli eesmärgiks osalusprotsent 79% (s.o 83 vastajat). (Sample Size Calculator)

Küsitlusele vastas 83 korralist õppejõudu, kelle jaotumine soo, vanuse, TTK tööstaaži pikkuse ja töölepingu tähtajalisuse alusel on ära toodud tabelis 2 ja koondtulemused lisa 4.

**Tabel 2**

Valimi jaotumine

Tunnus	Arv (n=83)	Protsent
Sooline jaotus		
mehi	40	48,2%
naisi	43	51,8%
Vanuseline jaotus		
kuni 35 aastat	28	33,7%

Tunnus	Arv (n=83)	Protsent
36-45 aastat	16	19,3%
46-55 aastat	20	24,1%
alates 56 aastat	19	22,9%
Jaotus staaži alusel		
kuni 2 aastat	10	12%
2-4 aastat	12	14,5%
5-10 aastat	29	34,9%
rohkem kui 10 aastat	32	38,6%
Jaotus töölepingu tüübi järgi		
tähtajatu tööleping	52	62,7%
tähtajaline tööleping	31	37,3%

Poolstruktureeritud intervjuude valimi moodustas 10 õppejõudu, s.o 10% valimist. Intervjuudes osalejad valiti selliselt, et valimis oleks esindatud võrdselt nii mehed kui naised, kõik vanusegrupid (4 jaotust: kuni 35 a, 36-45 a, 46-55 a, alates 56 a), erineva staažiga töötajad (4 jaotust: kuni 2 a, 2-4 a, 5-10 a, alates 10 a) ja töötajad erinevatest akadeemilistest struktuuriüksustest.

Poolstruktureeritud intervjuud viidi läbi 10 õppejõuga, kelle sooline, vanuseline, staaži ja töölepingu tüübi alusel jaotumine on toodud tabelis 3.

**Tabel 3**

Intervjueeritud õppejõudude andmed

Tunnus	Arv (n=10)
Sooline jaotus	
mehi	5
naisi	5
Vanuseline jaotus	
kuni 35 aastat	2
36-45 aastat	3
46-55 aastat	3
alates 56 aastat	2
Jaotus staaži alusel	
kuni 2 aastat	2
2-4 aastat	2
5-10 aastat	3
rohkem kui 10 aastat	3
Jaotus töölepingu tüübi järgi	
tähtajatu tööleping	6
tähtajaline tööleping	4

## **2.5. Protseduur**

Ankeetküsitluse koostamiseks ja küsitluse läbiviimiseks kasutati GoogleDocs'i programmi, kuna kõrgkoolis tavapäraselt kasutatav õppeinfosüsteemi tagasisidemoodul on antud küsitluse läbiviimiseks liiga jäik. Enne küsitluse väljasaatmist informeeriti selle toimumisest ja eesmärgist keskastmejuhte, et nad aitaksid kaasa vajaliku vastamisaktiivsuse saavutamisele.

Ankeetküsitluses osalemise kutse saadeti 30.01.2017 kõigile korralistele õppejõududele, mida korralitati nädala möödudes 06.02.2017. Küsimustiku täitmise perioodiks oli esialgu määratud ajavahemik 30.01-09.02.2017, kuid vastamise aega pikendati ühe päeva võrra kuni 10.02, et kindlustada vajalik osalusprotsent (s.o 79%).

Ankeetküsitlus oli anonüümne ja selle kõik küsimused peale viimase olid vastamiseks kohustuslikud.

Intervjuud 10 õppejõuga viidi läbi Tallinna Tehnikakõrgkoolis 10.02.2017 ja 13.02.2017 ning nende ajaline kestvus oli vahemikus 15-40 minutit. Vestluse käigus fikseeriti kirjalikult iga vastaja puhul iga küsimuse juures antud töö uurimistemaatika seisukohalt olulisemad mõtteavaldused ja seisukohad.

## **2.6. Andmete analüüs**

Ankeetküsitluse tulemusi analüüsiti IBM SPSS Statistics 24.0 programmi (edaspidi SPSS) abil, kusjuures eesmärgiks oli hinnata korraliste õppejõudude tööga rahulolu, vaimse ja füüsilise tervise taset ning järjestada 40 hinnatavat pingesallikat vastavalt nende mõjule ning analüüsida, kas pingesallikate tajumises, tööga rahulolus ja vaimse ning füüsilise tervise näitajates on olulisi erinevusi, mis tulenevad soost, staažist või vanusest. Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks rakendati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA - *Analysis of Variance*) ning andmete üldistamiseks teostati faktoranalüüs, mille käigus leiti ühisosa omavad tunnused, millest omakorda tuletati summamuutujad ehk faktorid. Seejärel rakendati taas ühefaktorilist dispersioonanalüüsi, et leida statistiliselt olulised erinevused erinevate gruppide lõikes saadud faktorite osas.

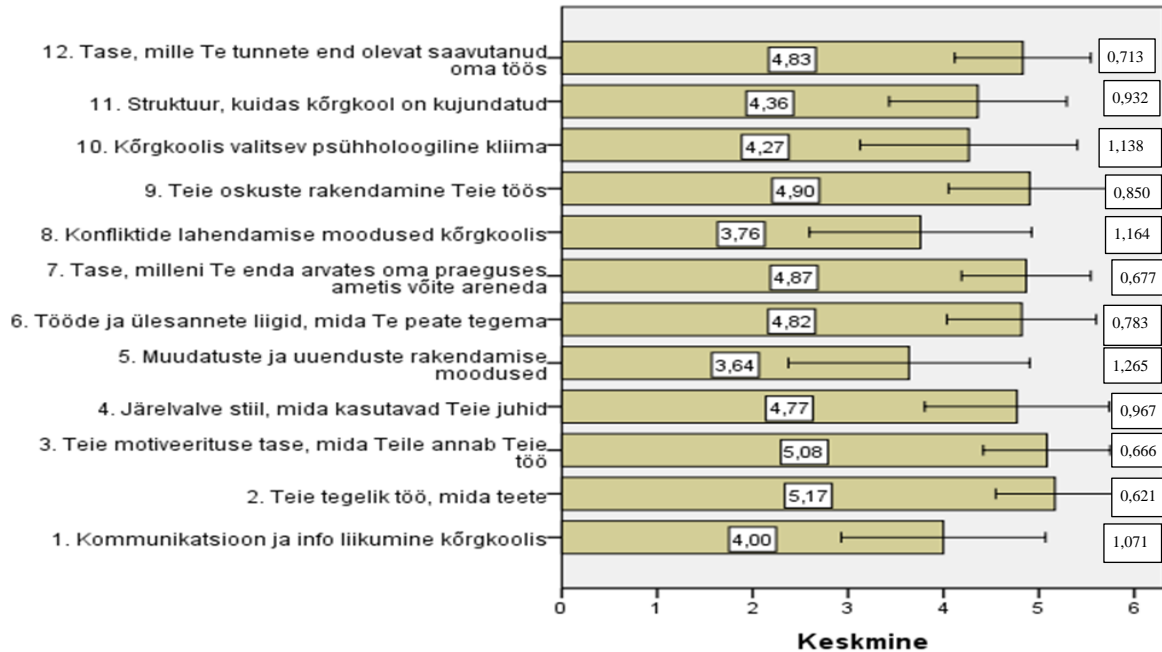
## **2.7. Uuringu tulemused**

### **2.7.1. Ankeetküsitluse tulemused**

Küsitluse vastuste koondandmed (aritmeetilised keskmised, standardhälbed, miinimum- ja maksimumtulemus) on ära toodud lisas 4.

### 2.7.1.1. Tööga rahulolu

Üldist tööga rahuolu kaardistas ankeetküsitluse esimene osa, mis koosnes 12 väitest, mida hinnati 6-pallisel skaalal, kus „1 = väga rahulolematu“ ja „6 = väga rahulolev“. Antud osa tulemused (aritmeetilised keskmised ja standardhälbed) on esitatud joonisel 3.



**Joonis 3** Tööga rahulolu, aritmeetilised keskmised ja standardhälbed

Kõige kõrgemalt hindasid vastajad oma rahulolu tehtava tööga ( $M=5,17$ ), töö poolt antava motiveerituse tasemega ( $M=5,08$ ) ja oma oskuste rakendamisega oma töös ( $M=4,90$ ). Kõige madalamalt hindasid õppejõud oma rahulolu kommunikatsiooni ja info liikumisega ( $M=4,00$ ), konfliktide lahendamise moodustega ( $M=3,76$ ) ning muudatuste ja uuenduste rakendamise moodustega ( $M=3,64$ ). Meeste ja naiste üldine rahulolu (küsimuste 1-12 keskmiste hinnangute summa) on võrreldav, meestel vastavalt 54,30 ja naistel 54,66 (võimalik maksimaalne tulemus 72).

Standardhälbed jäävad antud küsimuste blokkis vahemikku 0,621 (2. väide „teie tegelik töö mida teete“) kuni 1,265 (5. väide „muudatuste ja uuenduste rakendamise moodused“). Suuremad standardhälbed on hinnangutes veel väidetel „kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis“ (1,071), „kõrgkoolis valitsev psühholoogiline kliima“ (1,138) ja „konfliktide lahendamise moodused kõrgkoolis“ (1,164).

Ühefaktorilisele dispersioonanalüüsile (ANOVA) tuginedes võib välja tuua mõned statistiliselt olulised erinevused, kus meeste ja naiste vastuste erinevus on täheldatav 3. väites „Teie

motiveerituse tase, mida Teile annab Teie töö“ (mehed  $M=4,88$ ; naised  $M=5,08$ ;  $p=,005$ ) ja 6. väites „tööde ja ülesannete liigid, mida Te peate tegema“ (mehed  $M=4,63$ , naised  $M=5,00$ ;  $p=,028$ ). Mõlema väite osas andsid mehed rahulolu skaalal madalama hinde.

Staažist tulenevalt on erinevus 12. väites „tase, mille Te tunnete end olevat saavutanud oma töös“ (kuni 2 a  $M=4,90$ ; 2-4 a  $M=5,00$ ; 5-10 a  $M=4,66$ ; rohkem kui 10 a  $M=5,00$ ;  $p=,005$ ), kus rahulolu oli kõige madalam 5-10-aastase staažiga töötajate seas.

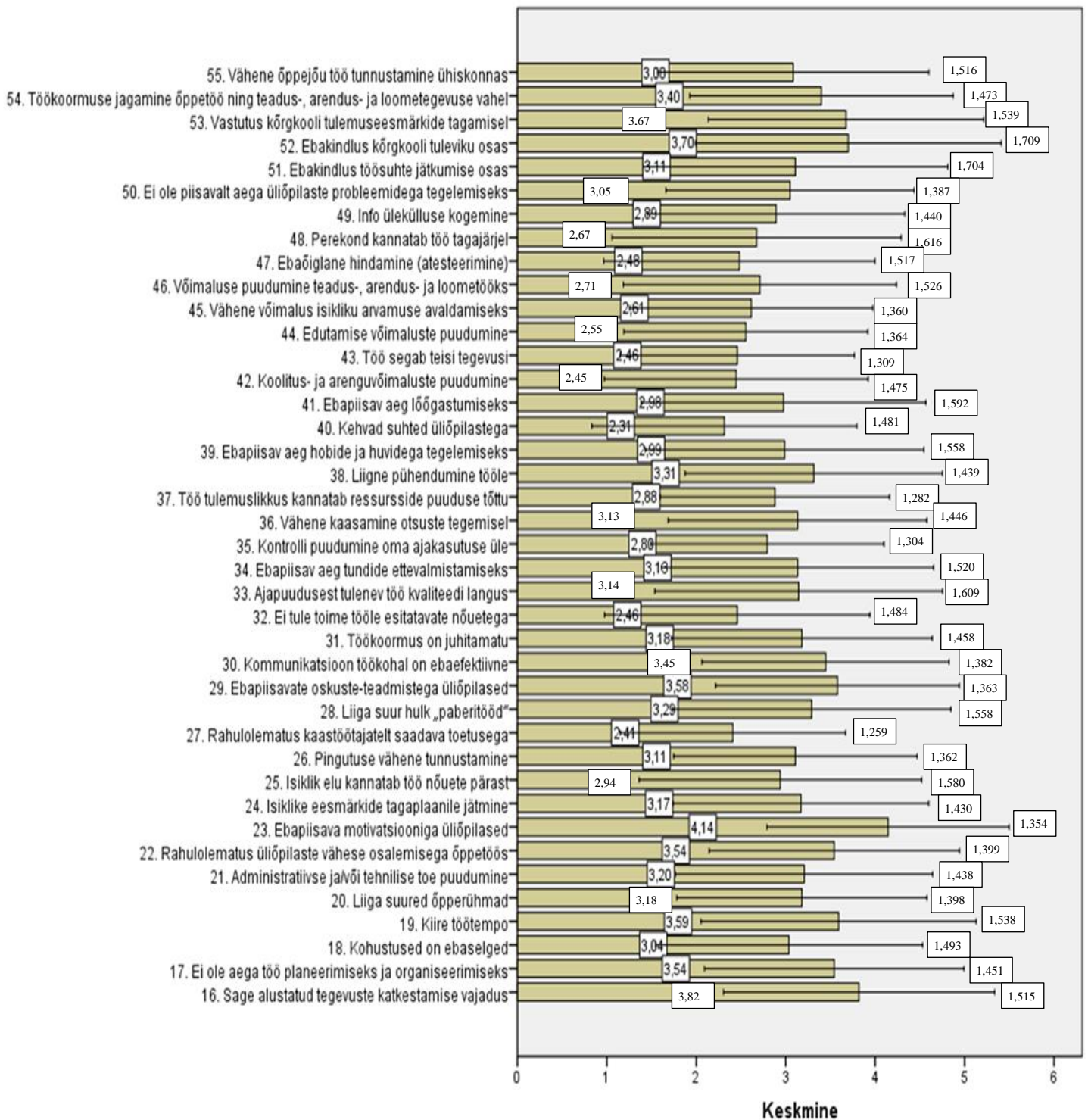
Vanusest tulenevalt on erinevus hinnangutes järgmistele väidetele „kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis“ (kuni 35 a  $M=3,79$ ; 36-45 a  $M=4,31$ ; 46-55 a  $M=3,60$ ; al 56 a  $M=4,47$ ;  $p=,026$ ) ning „kõrgkoolis valitsev psühholoogiline kliima“ (kuni 35 a  $M=3,82$ ; 36-45 a  $M=4,63$ ; 46-55 a  $M=4,20$ ; al 56 a  $M=4,68$ ;  $p=,034$ ), kus info liikumisega on kõige rahulolematumad 46-55-aastased töötajad ja kõrgkoolis valitseva psühholoogilise kliimaga kuni 35-aastased töötajad.

Tööga rahulolu hindava bloki viimases osas tuli vastata kolmele küsimusele binaarskaalal vastusevariantidega „ei“ või „jah“. Märkimist väärib, et 91,6% vastanutest ei ole mitte kunagi kahetsenud oma valikut õppejõuna tööle hakata, samas on 30,1% siiski kaalunud viimase kolme aasta jooksul kõrgharidussektorist ja 31,3% TTKst lahkumist. Dispersioonanalüüsile tuginedes soost, vanusest, staažist või töölepingu tüübist tulenevaid olulisi erinevusi nimetatud küsimuste vastustes ei täheldatud.

### **2.7.1.2. Tööga seotud pingevalikad**

Õppejõu tööga seotud 40 pingevalikat hindasid vastajad 6-pallisel skaalal, kus „1 = täiesti kindlalt ei ole pingevalikas“ ja „6 = on kindlasti pingevalikas“. Joonisel 4 on ära toodud pingevalikate hinnangute aritmeetilised keskmised ja standardhälbed. Kolmeks suuremaks pingevalikaks on kõrgkooli õppejõudude hinnangul ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased ( $M=4,14$ ), sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus ( $M=3,82$ ) ja ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas ( $M=3,70$ ). Kui kõiki pingevalikaid tervikuna vaadelda, siis mehed tajuvad neid pingelisemana (keskmiste hinnangute kogusumma 128,83) kui naised (keskmiste hinnangute kogusumma 118,78), kuid statistiliselt olulisi erinevusi soolises võrdluses ei esinenud.





**Joonis 4** Töoga seotud pingevalikad, aritmeetilised keskmised ja standardhälbed

Suuremad standardhälbed on täheldatavad hinnangutes järgmistele pingevalikatele: ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas (1,709), ebakindlus töösuhte jätkumise osas (1,704), perekond kannatab töö tagajärjel (1,616) ja ajapuudusest tulenev töö kvaliteedi langus (1,609).

Ühefaktorilisele dispersioonanalüüsile tuginedes võib välja tuua töötaja staažist tulenevalt statistiliselt olulise erinevuse kolme väite puhul: „administratiivse ja/või tehnilise toe puudumine“ (kuni 2 a  $M=2,9$ ; 2-4 a  $M=3,42$ ; 5-10 a  $M=3,9$ ; rohkem kui 10 a  $M=2,59$ ;  $p=,003$ ), „rahulolematuse üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös“ (kuni 2 a  $M=3,50$ ; 2-4 a  $M=2,67$ ; 5-10 a  $M=4,14$ ; rohkem kui 10 a  $M=3,34$ ;  $p=,012$ ); „ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased“ (kuni 2 a  $M=4,00$ ; 2-4 a  $M=3,25$ ; 5-10 a  $M=4,69$ ; rohkem kui 10 a  $M=4,03$ ;  $p=,014$ ), kus on neid suurema pingeallikana hinnanud 5-10-aastase staažiga töötajad.

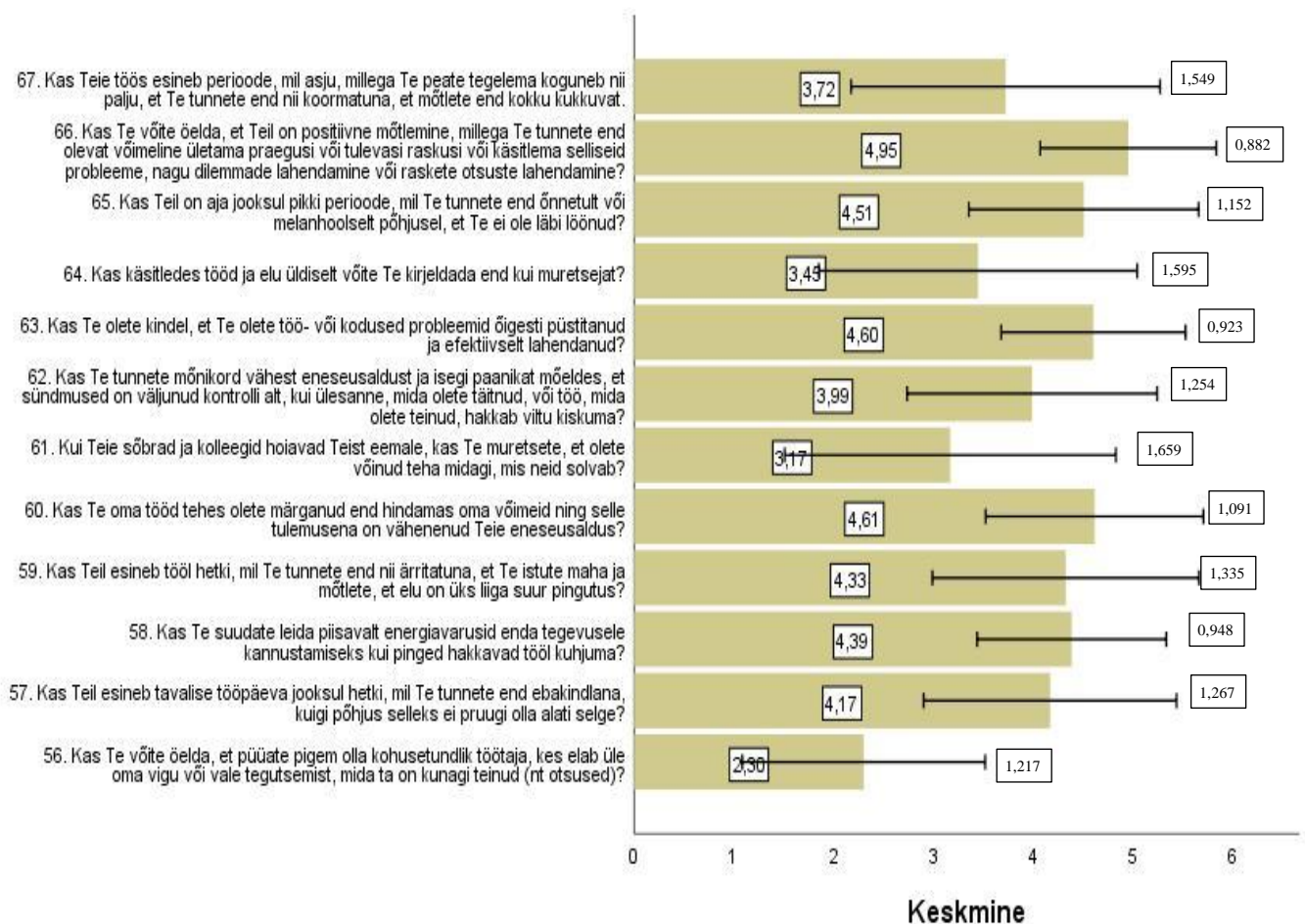
Vanusest tulenevalt on oluline erinevus kahe pingeallika osas „edutamise võimaluse puudumine“ (kuni 35 a  $M=2,68$ ; 36-45 a  $M=3,06$ ; 46-55 a  $M=2,65$ ; al 56 a  $M=1,84$ ;  $p=,049$ ) ja „kommunikatsioon töökohal on ebaefektiivne“ (kuni 35 a  $M=3,64$ ; 36-45 a  $M=3,38$ ; 46-55 a  $M=3,95$ ; al 56 a  $M=2,68$ ;  $p=,026$ ), kus edutamisevõimaluste puudumise osas on rahulolematumad kuni 35-aastased ja 46-55-aastased töötajad ning kommunikatsiooni peavad ebaefektiivseks üle 55-aastased töötajad.

### **2.7.1.3. Vaimne tervis**

Töötajate vaimse tervise hindamiseks tuli vastajatel hinnata 12 väidet 6-pallisel skaalal, kus skaalade tipud on väidete lõikes erinevad. Väidete 58, 60, 63 ja 66 puhul on andmete töödeldavuse eesmärgil skaalad analüüsimisel ümber pööratud, nii et kõikide väidete puhul tähistab suurem number paremat vaimset tervist. Hinnangute keskmised näitajad ja standardhälbed on ära toodud joonisel 5, millest nähtub, et kõige suuremat pinget tajuvad õppejõud järgmiste väidete ja olukordade juures: „kas Te võite öelda, et püüate pigem olla kohusetundlik töötaja, kes elab üle oma vigu või vale tegutsemist, mida ta on kunagi teinud (nt otsused)?“ ( $M=2,30$ ), „kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab?“ ( $M=3,17$ ) ja „kas käsitledes tööd ja elu üldiselt võite Te kirjeldada end kui muretsejat?“ ( $M=3,45$ ).

Suuremad standardhälbed on järgmiste väidete hinnangutes: „kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab?“ (1,659), „kas käsitledes tööd ja elu üldiselt võite Te kirjeldada end kui muretsejat?“ (1,595) ja „kas Teie töös esineb perioode, mil asju, millega Te peate tegelema koguneb nii palju, et Te tunnete end nii koormatuna, et mõtlete end kokku kukkuvat?“ (1,549).

Ühefaktorilisele dispersioonanalüüsile tuginedes võib välja tuua kaks statistiliselt olulist erinevust, kus väite „kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab“ hinnang erines meeste ja naiste võrdluses (mehed  $M=3,73$ ; naised  $M=2,65$ ;  $p=,003$ ) ja väite „kas Teil esineb tavalise tööpäeva jooksul hetki, mil Te tunnete end ebakindlana, kuigi põhjus selleks ei pruugi alati olla selge?“ hinnangu erinevus tulenes töötaja staažist (kuni 2 a  $M=3,20$ ; 2-4 a  $M=4,83$ ; 5-10 a  $M=4,14$ ; rohkem kui 10 a  $M=4,38$ ;  $p=,033$ ). Seega võib üldistavalt öelda, et naissoost töötajad muretsevad enam, kui sõbrad ja kolleegid neist eemale hoiavad ning lühema staažiga töötajad tunnevad end sagedamini ilma kindla põhjuseta ebakindlana.



**Joonis 5** Hinnang vaimsele tervisele, aritmeetilised keskmised ja standardhälbed

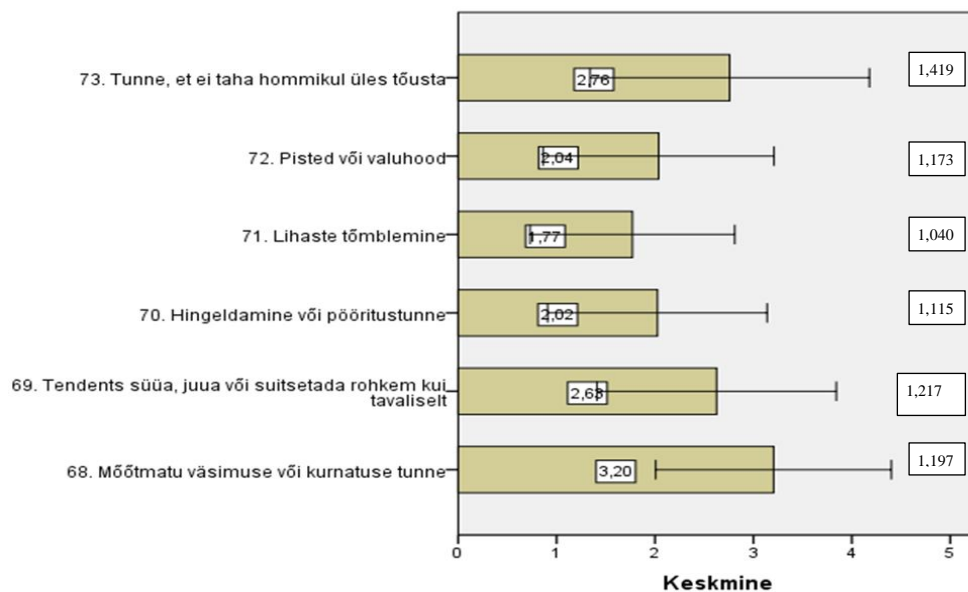
### 2.7.1.4. Füüsiline tervis

Töötajate füüsilist tervist hinnati väidete 68.-73. abil (joonis 6), kus vastajad märkisid oma hinnangu erinevate tervisprobleemide esinemise kohta viimasel kolmel kuul 6-pallisel skaalal,

kus „1 = mitte iialgi“ ja „6 = väga sageli“. Kõige suuremaks probleemiks on kõrgkooli õppejõudude jaoks „mõõtmatu väsimuse või kurnatuse tunne“ (M=3,20).

Suurim standardhälve on hinnangus väidetele „tunne, et ei taha hommikul üles tõusta“ (1,419) ja „tendents süüa, juua või suitsetada rohkem kui tavaliselt“ (1,217).

ANOVA-analüüsile tuginedes oli väidete hindamisel üks statistiliselt oluline erinevus, kus väite „tunne, et ei taha hommikul üles tõusta“ puhul olid erinevused staažist tulenevalt (kuni 2 a M=3,70; 2-4 a M=2,45; 5-10 a M=2,53 ja rohkem kui 10 a M=2,76; p=,032), kus see oli kõige suuremaks probleemiks kuni 2-aastase staažiga töötajate seas.



**Joonis 6** Hinnang füüsilisele tervisele, aritmeetilised keskmised ja standardhälbed

Viimases, 74. küsimuses oli õppejõududel võimalik soovi korral esitada omapoolseid ettepanekuid tööst tulenevate pingete ennetamiseks ja leevendamiseks. Seda võimalust kasutas 26 töötajat, kelle vastavad ettepanekud on jagatud tabelis 3 nelja kategooriasse M. Kompierile jt tuginedes. (Kompier & Cooper, 2003)

Kompieri jaotusest jäi siinkohal välja tervisekontrollialane tegevus, kuna vastajad selles osas ettepanekuid ei teinud.

**Tabel 3**

Õppejõudude ettepanekud tööpingete leevendamiseks ja ennetamiseks

Tegevusvaldkond	Ennetus- ja leevendustegevused
Tööohutusala tegevus	müra vähendamine (seadmete töö, ventilatsioon jmt); ventilatsioonisüsteemi parendamine; akustilise kliima parandamine (auditooriumid, söökla).
Organisatsiooniline sekkumine	informatsiooni jagamine kõikidel tasanditel; kavandatava struktuurimuudatusega seoses info jagamine eesmärgiga vähendada ebakindlust; töötajate kaasamine otsuste tegemisel; hõlbustada töötamise ja õppimise ühildamist; töökoormuse ühtlustamine; muudatuste põhjuste kommuniqueerimine ja selgitamine; bürokraatia vähendamine; paindlikkuse ja vastutulelikkuse suurendamine; töötajate õigeaegne, asjakohane ja avatud informeerimine erinevatest muudatustest kuulujuttude vähendamise eesmärgil; mittetootliku abipersonali ülesannete ümbervaatamine; koostöö tihendamine erinevate struktuuriüksuste vahel; üliõpilastele nende kohustuste teadvustamine; suurem koostöö tunniplaanide koostamisel; töökoormuse konkreetsemaks muutmise; korduvate aruannete vähendamine; töökoormuse ühtlustamine kaugõppe osas; koostööle suunatud tegevused; läbirääkimiste pidamine enne muudatuste ellu viimist; töökoormuse vähendamine läbipõlemise vältimiseks.
Tervisliku käitumise toetamine	erinevate sporditegevuste läbiviimine kõrgkoolis; sporditegevuse jätkuv toetamine kõrgkooli poolt (SportID kasutamise võimaldamine).
Sotsiaalne ja heaolule suunatud tegevus	omavahelise suhtlemise hoogustamine; ausa ja sõbraliku õhkkonna loomine; töötajate ühistevuste planeerimine vabas õhus; struktuuriüksuste vahelise suhtlemise soodustamine; motivatsiooniürituste korraldamine; massaažikulude hüvitamine; pereürituste korraldamine; ühisürituste korraldamine; kogemuste vahetamise võimaluste loomine; puhkeruumide loomine; lõõgastava massaaži võimaldamine töökohal; koolituste ja nõustamistegevuste pakkumine eesmärgiga oma piire tajuda; töötajate väärtustamine.

### 2.7.1.5. Faktoranalüüsi tulemused ja seosed

Faktoranalüüsi käigus leiti küsimustikust ühisosa omavad tunnused, millest omakorda tuletati SPSS programmi abil peakomponentide analüüsi (*Principal Component Analysis*) teel Varimax-pööramisega 15 faktorit, mille keskmised hinnangud ja standardhälbed on ära toodud tabelis 4.

**Tabel 4**  
Faktortunnused

Küsimustiku osa	Faktortunnus	Tunnuse nr	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Standard-hälve
Tööga rahulolu	1. Kõrgkooli juhtimine	1, 4, 5, 8, 10, 11	2,17	5,83	4,13	0,85
	2. Töö ise	2, 3, 6, 7, 9, 12,	3,50	6,00	4,95	0,51
Pingeallikad	3. Töö- ja aja-planeerimine	16, 17, 18, 19, 33, 35	1,00	5,67	3,32	1,18
	4. Mõju isiklikule elule	25, 39, 41, 43, 48	1,00	6,00	2,81	1,34
	5. Töö nõuded, suhted	27, 32, 34, 40, 42, 47,	1,00	5,17	2,54	1,13
	6. TAL, pühendumine ja arenguvõimalused	24, 26, 38, 44, 46, 54	1,00	5,17	3,04	1,07
	7. Juhtimine ja töökorraldus	21, 30, 36, 37, 45,	1,00	5,20	3,06	1,08
	8. Üliõpilased	22, 23, 29	1,00	6,00	3,76	1,22
	9. Bürokratia ja töökoormus	28, 49, 50, 31	1,25	5,75	3,10	1,24
	10. Ebakindlus	51, 52, 53,	1,00	6,00	3,49	1,35
Vaimne tervis	11. Negatiivne mõtlemine	57, 59, 67	2,25	6,00	4,22	0,93
	12. Negatiivsed emotsioonid	61, 62, 64, 65, 66	2,00	6,00	4,01	0,91
	13. Vähenenud efektiivsus	56, 58, 63,	2,33	5,33	3,76	0,59
Füüsiline tervis	14. Füüsilised vaevused	70, 71, 72	1,00	5,00	1,94	0,96
	15. Väsimus	68, 73	1,50	6,00	2,98	1,10

Faktoranalüüsi tulemusena jäid välja küsimused/väited nr 20 (liiga suured õpperühmad), nr 55 (vähenenud õppejõu töö tunnustamine ühiskonnas), nr 60 (võimete hindamise tulemusena vähenenud enesekindlus) ja nr 69 (tendents süüa, juua või suitsetada rohkem kui tavaliselt), kus ei ilmnenud selget seost mitte ühegi faktoriga.

Korrelatsioonid erinevate faktorite vahel on ära toodud lisas 6, kust nähtub, et tugev seos on faktorite töö- ja ajaplaneerimine ning bürokratia ja töökoormus vahel ( $r=0,748^{**}$ ) ning faktori

mõju isiklikule elule puhul faktoritega töö nõuded, suhted ( $r=0,737^{**}$ ) ning TAL, pühendumine ja arenguvõimalused ( $r=0,713^{**}$ ).

Keskmise tugevusega seosed on faktorite kõrgkooli juhtimine ja töö ise ( $r=0,505^{**}$ ) vahel ning faktoril töö- ja ajaplaneerimine on seos faktoritega mõju isiklikule elule ( $r=0,614^{**}$ ), töö nõuded, suhted ( $r=0,616^{**}$ ), TAL, pühendumine ja arenguvõimalused ( $r=0,621^{**}$ ), juhtimine ja töökorraldus ( $r=0,615^{**}$ ), üliõpilased ( $r=0,331^{**}$ ) ja ebakindlus ( $r=0,448^{**}$ ).

Faktoril mõju isiklikule elule on keskmise tugevusega seos faktoritega juhtimine ja töökorraldus ( $r=0,491^{**}$ ), bürokraatia ja töökoormus ( $r=0,675^{**}$ ), ebakindlus ( $r=0,417^{**}$ ) ja väsimus ( $r=0,374^{**}$ ).

Faktoril töö nõuded, suhted on keskmise tugevusega seos faktoritega TAL, pühendumine ja arenguvõimalused ( $r=0,673^{**}$ ), juhtimine ja töökorraldus ( $r=0,667^{**}$ ), üliõpilased ( $r=0,318^{**}$ ), bürokraatia ja töökoormus ( $r=0,622^{**}$ ) ning ebakindlus ( $r=0,617^{**}$ ).

Faktoril TAL, pühendumine ja arenguvõimalused on keskmise tugevusega seos faktoritega juhtimine ja töökorraldus ( $r=0,600^{**}$ ), üliõpilased ( $r=0,342^{**}$ ), bürokraatia ja töökoormus ( $r=0,652^{**}$ ) ja ebakindlus ( $r=0,497^{**}$ ).

Faktoril juhtimine ja töökorraldus on keskmise tugevusega seos faktoritega üliõpilased ( $r=0,457^{**}$ ), bürokraatia ja töökoormus ( $r=0,597^{**}$ ) ja ebakindlus ( $r=0,568^{**}$ ).

Faktori üliõpilased ning faktori bürokraatia ja töökoormus vahel on keskmise tugevusega seos ( $r=0,374^{**}$ ) ning faktoril bürokraatia ja töökoormus on keskmise tugevusega seos faktoritega ebakindlus ( $r=0,469^{**}$ ) ja väsimus ( $r=0,368^{**}$ ).

Faktoril negatiivne mõtlemine on keskmise tugevusega seos faktoritega negatiivsed emotsioonid ( $r=0,450^{**}$ ) ja vähene efektiivsus ( $r=0,498^{**}$ ) ning faktoril negatiivsed emotsioonid on seos faktoriga vähene efektiivsus ( $r=0,389^{**}$ ) ja faktoril füüsilised vaevused on keskmise tugevusega seos faktoriga väsimus ( $r=0,349^{**}$ ).

Viie faktori: kõrgkooli juhtimine, töö ise, negatiivne mõtlemine, negatiivsed emotsioonid ja vähene efektiivsus tunnuste skaalad olid ülejäänutega võrreldes vastupidised (mida kõrgem, seda positiivsem tulemus), see selgitab alltoodud negatiivseid korrelatsioone, kus keskmise tugevusega negatiivsed seosed on täheldatavad faktorite kõrgkooli juhtimine ning juhtimine ja töökorraldus vahel ( $r=-0,501^{**}$ ), faktorite negatiivne mõtlemine ja väsimus vahel ( $r=-0,521^{**}$ ), faktorite bürokraatia ja töökoormus ning negatiivne mõtlemine vahel ( $r=-0,406^{**}$ ), faktorite töö ise ning juhtimine ja töökorraldus vahel ( $r=-0,332^{**}$ ), faktorite töö- ja ajaplaneerimine ning negatiivne mõtlemine vahel ( $r=-0,333^{**}$ ), faktorite mõju isiklikule elule ja negatiivne

mõtlemine vahel ( $r=-0,319^{**}$ ), faktorite mõju isiklikule elule ja vähene efektiivsus vahel ( $r=-0,360^{**}$ ), faktorite juhtimine ja töökorraldus ning negatiivsed emotsioonid vahel ( $r=-0,306^{**}$ ), faktorite vähene efektiivsus ja füüsilised vaevused vahel ( $r=-0,318^{**}$ ) ning faktorite väsimus ja vähene efektiivsus vahel ( $r=-0,401^{**}$ ).

Seejärel analüüsiti ühefaktorilise dispersioonanalüüsi (ANOVA) abil erinevate gruppide hoiakuid 15 faktori osas, mille tulemusena leiti mõned statistiliselt olulised erinevused ( $p<0,05$ ). 2. faktori (töö ise) osas ilmses statistiliselt oluline erinevus soolises võrdluses ( $p=0,021$ ) ja staažide lõikes ( $p=0,048$ ). Vanusegruppide vahelises võrdluses eristus 6. faktor (TAL, pühendumine ja arenguvõimalused), kus  $p=0,043$ . Ebakindluse osas (faktor 10) oli statistiliselt oluline erinevus töölepingu tüübist tulenevalt ( $p=0,037$ ).

### **2.7.2. Intervjuude tulemused**

Poolstruktureeritud intervjuus oli kokku viis ette määratud küsimust (vt lisa 2), millele järgnes vestlus kõrgkooli töökorralduse, kavandatavate muudatuste mõju jmt teemadel. Intervjuude vastuste koond on ära toodud lisa 3. Kokkuvõtvalt võib öelda, et kõik vastajad leidsid, et neile õppejõu töö väga meeldib, kuid tunnistasid samas, et selle töö juures on teatud tahke, mis tekitavad lisapingeid. Häirivateks faktoriteks on töö spetsiifikast tulenevalt sage tegevuste katkestamise vajadus, mis tuleneb paljuski sellest, et õppejõudude tööruumid on jagatud ning häirib ka kohati väga kiire töötempo. Kõige suurema probleemina võib intervjuu vastustele tuginedes välja tuua üliõpilaste ebapiisava motivatsiooni, mille põhjusteks on vastajate arvates üha tihenev konkurents kõrgharidusmaastikul, mis on kaasa toonud madala lävendi kõrgkooli astumisel. Lisaks toodi üliõpilaste motivatsiooni vähenemise põhjusena välja üldainete vähest sidustatust erialaga, mis ei aita kaasa huvi tekkimisele õppimise vastu. Pinget tekitavad lisaks kõrgkoolis alates 01.09.2017 käivituvad struktuurimuudatused ning uus, 2017. aastast rakendunud tulemusrahastamise süsteem, millega kaasneb ebakindlus tuleviku ees.

Töoga seonduvate pingesallikate leevendamiseks tegelevad õppejõud enamasti erinevate liikumisharrastusega, lähedaste ja sõpradega suhtlemisega ning muude lõõgastavate tegevustega.

Tööandjale antud soovitustest töötajate pingete leevendamiseks ja ennetamiseks on enim esile toodud alljärgnev: kaasava juhtimise rakendamine, muudatuste läbimõeldum elluviimine ning töökorralduse, vastuvõtusüsteemi, kommunikatsioonisüsteemi ja töötingimuste parandamine (nt puhkeruumide loomine, akustilise kliima parandamine).



### 3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

#### 3.1. Järeldused

Enne empiirilise osa juurde asumist püstitati varasematele uurimistulemustele tuginedes kolm hüpoteesi:

1. Akadeemiliste töötajate tööstressori tajumine sõltub enam töötaja vanusest ja tööstaažist kui soost.
2. Mõningate tööstressorite osas (nt töökoormus, õppejõu rolli täitmine, suhted üliõpilastega) on tööstress suurem lühema tööstaažiga ja/või noorematel õppejõududel.
3. Seoses haridusmaastikul toimuvate pidevate muutustega on oluliseks tööstressi allikaks töö sisuga mitte seotud ja organisatsiooni välised faktorid (ühiskonna hoiakud, ebakindlus tuleviku osas).

Ühefaktorilisele dispersioonanalüüsi tulemustele tuginedes, mille käigus võrreldi keskmisi väärtusi soo, vanuserühma ja staaži lõikes, võib esimese hüpoteesi puhul pingelise osas välja tuua vaid ühe statistiliselt olulise erinevuse, kus „administratiivse ja/või tehnilise toe puudumise“ hinnang erines töötajate erinevate staaži korral (kuni 2 a  $M=2,9$ ; 2-4 a  $M=3,42$ ; 5-10 a  $M=3,9$ ; rohkem kui 10 a  $M=2,59$ ;  $p=,003$ ). Kuid siit nähtub, et antud pingelise taju pingelisemana pigem keskmise staažiga töötajad. Sarnase tulemuseni on jõutud Austraalia akadeemiliste töötajate seas läbi viidud uuringus, kus toodi esile, et kõige enam on tööstressist ja -stressoritest mõjutatud keskmise staažiga töötajad (McInnis 1999, Kinman 2001 kaudu).

Esimene hüpotees leidis kinnitust üldist töörahulolu ja pingelise taju taset võrreldes. Kui vaadelda kõiki pingelise taju tervikuna, siis staaži osas oli stressorite summa (ankeetküsitluse küsimuste nr 16-55 aritmeetilised keskmised) kuni kaheaastase staažiga töötajatel 121,7 ja üle kümneaastase staažiga töötajatel 113,4; kuni 35-aastaste töötajate osas oli vastav number 129,09 ja üle 56-aastastel 104,67 ning üldise töörahulolu osas oli alustavate õppejõudude üldise töörahulolu (küsimused nr 1-12) keskmiste summa oli 52,4 võrrelduna üle 10-aastase staažiga töötajate 56,9 punktiga. Nooremate ja lühema staažiga töötajate madalamat tööga rahulolu ja kõrgemat pingetaset on täheldanud ka mitmed varasemad uuringud (Doyle & Hind, 1998; Hogan, Carlson, & Dua, 2002; Kinman, 2001; Necsoi, 2011).

Ühe erinevuse võib siiski välja tuua ka soolises võrdluses, kus meeste ja naiste puhul oli stressoritele (ankeetküsitluse küsimused nr 16-55) antud keskmiste hinnangute kogusumma

vastavalt 128,82 ja 118,78. Tööra hulolu, vaimse ja füüsilise tervise hinnangutes soopõhised olulised erinevused puudusid, mida toetavad ka mitmed varasemalt läbi viidud uuringutulemused (Lease, 1999; Kinman, 2001).

Teise hüpoteesi puhul ei tulnud ANOVA-analüüsile tuginedes välja statistiliselt olulisi erinevusi töötajate staažist või vanusest tulenevalt nimetatud pingeallikate osas. Samas on märkimist vääriv, et enamiku õppejõu rolliga seotud stressorite hinnangud on kuni 2-aastase staažiga töötajatel kõrgemad kui üle 10-aastase staažiga töötajatel, nt „ei ole aega töö planeerimiseks ja organiseerimiseks“ vastavalt  $M=3,90$  ja  $M=3,25$ ; „kohustused on ebaselged“ vastavalt  $M=3,50$  ja  $M=2,78$ ; „kiire töötempo“ vastavalt  $M=3,90$  ja  $M=3,25$ ; „ebapiisav aeg tundide ettevalmistamiseks“ vastavalt  $M=4,00$  ja  $M=2,66$ ; „võimaluse puudumine TAL-tööks“ vastavalt  $M=3,10$  ja  $M=2,47$ ; „ei ole piisavalt aega üliõpilaste probleemidega tegelemiseks“ vastavalt  $M=3,10$  ja  $M=2,72$ ; „töökoormuse jagamine õppetöö ja TALtegevuse vahel“ vastavalt  $M=3,20$  ja  $M=2,94$ . Sama tendents on nähtav ka kuni 35-aastaste ja üle 55-aastaste töötajate võrdluses, kus eelnevalt nimetatud stressorite osas on nooremad töötajad tajunud neid enam pinget tekitavatena. See on kooskõlas Ühendkuningriigis, Austraalias ja Rumeenias läbi viidud uuringute tulemustega, kus lühema staažiga ja nooremad akadeemilised töötajad on tööga rahulolematumad ja tunnevad tööga seoses enam pinget kui vanemad töötajad (Doyle & Hind, 1998; Kinman, 2001; Hogan, Carlson, & Dua, 2002; Necsoi, 2011).

Kolmas hüpotees leidis kinnitust nii ankeetküsitluse kui ka intervjuude kaudu. Läbiviidud küsitluse tulemusena võib öelda, et kümnest kõige suuremast pingeallikast pooled on seotud kõrgkooliväliste faktoritega. Ebakindlus tuleviku osas ( $M=3,70$ ), vastutuse tajumine kõrgkooli tulemuseesmärkide tagamisel ( $M=3,67$ ) ning kolm üliõpilastega seotud stressorit: ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased ( $M=4,14$ ), ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased ( $M=3,58$ ) ja rahulolematuse üliõpilaste vähesuse osalemisega õppetöös ( $M=3,54$ ) on kõik seotud üha tiheneva konkurentsiga kõrgharidusvaldkonnas, kus tuleb konkureerida nii rahastuse kui ka üliõpilaskandidaatide pärast.

Varasemalt maailmas läbi viidud uuringutega võrreldes on üliõpilastega seotud stressorite sedavõrd oluline mõju märkimisväärne. Akadeemilise personali pingeallikate loetelus aluseks võetud G. Kinmani uuringu tulemusel olid kõik üliõpilastega seonduvad faktorid kõige madalama pingetasemega stressorite seas (Kinman, Jones, & Kinman, 2006). Mõnevõrra suurema pingeallikana on üliõpilastega seonduva esile toonud Tallinna Tehnikaülikooli akadeemilise personali seas läbi viidud tööstressorite uuring (Teichmann & Ilvest, 2013).

Samas oli Tallinna Tehnikaülikooli uuringus õppejõudude kõige suuremaks tööstressoriks tunnustamine ühiskonnas, mis käesolevas uuringus oli neljakümne pingeallika seas alles 22. kohal (*Ibid.*).

Muus osas on antud uuringu tulemused sarnased varasematele, kus olulisemad pingeallikad tulenevad mitte töö sisust vaid töökorraldusest, nt sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus, kiire töötempo, ajapuudus töö planeerimiseks ja organiseerimiseks ning ebaefektiivne kommunikatsioon. (Kinman & Jones, 2003; Tytherleigh, Webb, Cooper, & Ricketts, 2005; Adriaenssens, Prins, & Vloeberghs, 2006).

Võrreldes antud uurimistöö andmeid varasemalt ülemaailmses uuringus saadud tulemustega, siis üldise töörahulolu tase (küsimuste nr 1-12 keskmiste summa) on TTKs 54,5 (72 maksimaalsest punktist), P. Spector'i jt poolt 24 riigis läbi viidud uuringus keskmiselt 47,6; vaimse tervise tase (küsimuste nr 56-67 keskmiste summa) TTK korraliste õppejõudude seas keskmiselt 48,2 (72 maksimaalsest punktist), P. Spector'i jt uuringus keskmiselt 48,3 ning füüsiline tervis (küsimuste nr 68-73 keskmiste summa) ümberpööratud skaalal 27,6 (36 maksimaalsest punktist), P. Spector'i jt uuringus 26,1. Vastavad andmed Eesti juhtide puhul olid tööga rahulolu osas 50,3; vaimse tervise osas 46,4 ja füüsilise tervise osas 26,4. (Spector, et al., 2001)

Nimetatud uuringu tulemustega võrreldes on TTK õppejõudude tööga rahulolu keskmisest oluliselt kõrgem, muus osas on vahed väiksemad, kuid antud võrdluse puhul peab silmas pidama, et viidatud uuringus olid uurimisobjektiks juhid, mistõttu ei saa selle põhjal kaugeleulatuvaid järeldusi teha.

Kui vaadata üldist töörahulolu, siis kolm rahulolu osas kõige madalama hinnangu saanud tahku: muudatuste ja uuenduste rakendamise meetodid ( $M=3,64$ ), konfliktide lahendamise moodused kõrgkoolis ( $M=3,76$ ) ning kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis ( $M=4,00$ ), kajastavad käesoleval hetkel kõrgkoolis kavandamisel olevaid struktuurimuudatusi, mis rakenduvad 1. septembril 2017.

Faktoranalüüsi tulemusel ilmnes tugev seos faktorite töö- ja ajaplaneerimise ning bürokraatia ja töökoormuse vahel ( $r=,748^{**}$ ) ning faktor mõju isiklikule elule on tugevalt seotud faktoritega töö nõuded, suhted ( $r=,737^{**}$ ) ning TAL, pühendumine ja arenguvõimalused ( $r=,713^{**}$ ).

Esimene seos kinnitab loogilist eeldust, et töö- ja ajaplaneerimisega toimetulek mõjutab seda, kuidas töötaja tajub oma töökoormust ning õppejõu tööga paratamatult kaasnevat „paberitööd“.

Lisaks mõjutab tööl toimuv töötaja isiklikku elu, mida tõendab faktoranalüüsi käigus leitud tugev seos faktoritega töö nõuded ja suhted ning TAL, pühendumine ja arenguvõimalused. See kuidas töötaja tuleb toime töö nõuetega, on rahul oma tööalaste suhetega ning võimalustega end teostada (nt TAL-tegevuste kaudu) ja arendada on tugev mõju töötaja isiklikule elule.

### **3.2. Ettepanekud tööstressi ennetamiseks ja leevendamiseks**

Tööstressi leevendamise ja ennetamise meetmed võib jagada Kompierile jt tuginedes viide tegevusvaldkonda: tervisekontrollialane tegevus, tööohutuslane tegevus, organisatsiooniline sekkumine, tervisliku käitumise toetamine ning sotsiaalne ja heaolule suunatud tegevus. (Kompier & Cooper, 2003)

Üldistatult võib öelda, et TTKs toimivad hästi nimetatud tegevusvaldkondadest kolm: tervisekontrolli- ja tööohutuslane tegevus ning tervisliku käitumise toetamine, mille üheks põhjuseks võib pidada seadusest tulenevat kohustust. Nimetatud valdkondade osas on töötajate intervjuudele ja ankeetküsitluse vabadele vastustele tuginedes vaja TTKs parendada ventilatsioonisüsteemi ja ruumide akustikat ning vähendada erinevatest seadmetest tuleneva müra mõju.

Läbiviidud uuringu tulemustele tuginedes vajavad enam täiustamist organisatsioonilise sekkumise ning sotsiaalsed ja heaolule suunatud tegevused. Organisatsiooniline sekkumise osas vajab parendamist kommunikatsioonisüsteem, sh muudatuste läbimõeldud, süsteemne kommunikeerimine. Töötajad tunnevad lisaks puudust kaasamisest neid puudevate otsuste tegemisel ning ootavad asjaajamise korralduse ümbervaatomist, mille käigus vähendatakse ebavajalikke või dubleerivaid tegevusi. Õppejõudude töökoormuste osas on vajadus töökoormuste ühtlustamise järele nii töötaja koormuse osas kui erinevate töötajate võrdluses ning paindlikkuse suurendamise järele töö sisu ja -aja valikul.

Töökeskkonna ning töökorralduse parendamise kõrval vajavad töötajad juhendamist ja/või koolitust, mille käigus õpetatakse neid stressiga efektiivsemalt toime tulema ning stressirohkeid olukordi aja- ja enesejuhtimise tõhustamise kaudu ennetama.

TTK õppejõudude suurimate pingesallikate seas on kolm üliõpilastega seotud stressorit: ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased, ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased ning rahulolematuse üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös. Antud pingesallikate leevendamiseks pakkusid õppejõud ankeetküsitluse vabade vastustena ning intervjuudes välja mitmeid meetmeid: üliõpilaste vastuvõtusüsteemi parendamine eesmärgiga saada kõrgkooli

motiveeritud üliõpilased ja vähendada seeläbi üliõpilaste väljalangevust; kõrgkooli mainekujunduse tõhustamine; õppekavade arendus, sh erialaainete osakaalu suurendamine esimesel õppeaastal ning enese- ja ajajuhtimise koolituste läbiviimine üliõpilastele.

Sotsiaalsete ja heaolule suunatud tegevuste osas soovivad töötajad kõrgkooli initsiatiivi struktuuriüksuste töötajate vahelise koostöö tõhustamisel ning senisest enam ühisürituste, sh peredele suunatud tegevuste korraldamist. Mitmed õppejõud tõid välja vajaduse eraldi puhkeruumide järele, kus oleks võimalik end tööasjadest välja lülitada ja töökaaslastega suhelda.

Lisaks eelnevale nähtub uuringu tulemustest, et õppejõu rolliga seotud tahkudes vajavad alustavad õppejõud enam toetust, seetõttu tuleks neile mõeldes luua eraldi sisseelamisprogramm, mis hõlmab vajalikke erialaseid ja kõrgkoolididaktika koolitusi, mentorlustegevust, pidevat tagasisidestamist, kogemuste vahetamist jne. Õppejõudude sisseelamisprogrammi sisu loomisel on vaja anud uuringu tulemustele lisaks sisendit alustavatelt ja juba kogenud akadeemilistelt töötajatelt.

Eespool nimetatud tegevused tuleb siduda kõrgkooli ja struktuuriüksuste tegevuskavadesse, ning nende kavandamisel ja elluviimisel on oluline hilisem tulemuste hindamine kordusuuringute ning erinevate statistiliste andmete analüüsi (tööjõu voolavuse näitajad, puudumiste statistika, üliõpilaste tagasiside, konkursid ametikohtadele, konkursid sisseastumisel) toel. Kavandatu elluviimisel on oluline kaasata juhte erinevatelt juhtimistasandidelt, et selgitada antud tegevuste olulisust ning mõju kõrgkooli eesmärkide saavutamisele.

Samas on oluline ka vastavate stressileevendamise meetmete info kõikide töötajateni viia, sest kuigi õppejõud tajuvad oma töös stressi, ei kasuta nad sageli oma organisatsiooni poolt kasutatavaid stressi ennetus- ja leevendusmeetmeid. Selle ilmeks näiteks on Kinmani jt poolt Ühendkuningriigis läbi viidud uuring, kus osalenutest vastas üle poole (53%), et nende ülikool pakub töötajatele nõustamisteenust, kuid seda kasutajate hulk oli 7% ning stressiga toimetuleku koolitust pakuti 45% kõrgkoolidest ja seal osalejaid oli 11%. (Kinman & Jones, 2003)

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistr töö uurimisfookus on Tallinna Tehnikakõrgkooli akadeemiliste töötajate tööstress ja tööstressorid, kuna mitmed varasemad uuringud viitavad sellele, et õppejõu ametikoht kuulub stressirohkeimate hulka. Stressiga võib inimene kokku puutuda erinevates eluvaldkondades, kuid indiviidi töö on enamasti üks olulisim stressiallikas. Õppejõudude kõrgema stressitaseme põhjustajaks on muu hulgas töö emotsionaalne laad, mis sisaldab suurel määral otsest ja intensiivset suhtlemist, enesekehtestamist ning kõige selle juures kindlate reeglite järgmist ning emotsioonide vaos hoidmist. Õppejõud on sageli mõjutatud ka tehnostressist, mis toob kaasa koormuse kasvu, töö- ja elu konflikti jne. Lisaks sellele, et stress mõjutab negatiivselt töötajat kognitiivsel, füüsilisel, psühholoogilisel kui ka käitumuslikul tasandil, on tööstressil oluline mõju organisatsioonide tulemuslikule toimimisele.

Varasematele akadeemiliste töötajate tööstressialastele uuringutele toetudes võib üldistada, et levinuimad tööstressi allikad ei tulene mitte töö sisust vaid pigem töö kehvast korraldamisest ja kommunikatsiooniraskustest. Seega on kõrgkoolidel oma töökorralduse ümbervaatamise ja erinevate tugimeetmete rakendamisega võimalik õppejõudude stressi ennetada ja/või leevendada.

Mitmed varasemad akadeemilise personali tööstressialased uuringud on muu hulgas püüdnud leida töötajate soost, vanusest või staažist tulenevaid erinevusi stressi tajumises, kuid tulemused on vasturääkivad ja selgeid seoseid pole leitud.

Õppejõudude stressi põhjuseks on kõrgkooli-siseste faktorite kõrval kõrgkoolivälised mõjurid, sh pidevalt toimuvad sotsiaalsed, poliitilised ja majanduslikud muudatused nii Eestis kui maailmas üldiselt. Viimase kümne aastaga on Eestis seoses rahvastiku kahanemisega vähenenud üliõpilaste koguarv ligikaudu 25%, lisaks on samas ajavahemikus korduvalt muudetud kõrghariduse rahastamise ja kvaliteedihindamise aluseid.

Kuna tööstress toob töötaja kahjustamise kõrval kaasa üldise tööelu kvaliteedi languse, suurendab tööjõu volavust, kahandab tulemuslikkust, vähendab töötajate pühendumist ning mõjutab üldisemalt organisatsiooni mainet on kõrgkoolil oluline tööstressi peamisi põhjuseid teada, et seeläbi leida sobivad ennetus- ja leevendusmeetmed, mis arvestavad tegelikku olukorda kõrgkoolis ja töötajate vajadusi.

Stressi ennetus- ja leevendusmeetmeid võib jagada kahes võtmes: töötajale ja töökeskkonnale keskendunud sekkumismeetmed ning stressi ennetamise ja leevendamise meetmed kolmel tasandil: esmane, ennetav tasand; teine, ennetav ja/või reaktiivne tasand ning kolmas, reaktiivne tasand. Tegevusvaldkondade lõikes võib nimetatud tegevused jagada viide alarühma: tervisekontrollialane tegevus, tervisliku käitumise toetamine, organisatsiooniline sekkumine, tööohutusalane tegevus ning sotsiaalne ja heolule suunatud tegevus. Stressi ennetavaid ja leevendavaid meetmeid saab jagada ka selle alusel, kas need on töötajale või töökeskkonna parendamisele suunatud. Vastavate meetmete rakendamisel on oluline see info ka töötajateni viia ning hiljem kasu hinnata.

TTK õppejõudude tööstressi uuriti tööga rahulolu, töös esinevate pingelike, vaimse ja füüsilise tervise mõõtmise kaudu. Olukorra kaardistamiseks tugineti osaliselt OSI-2 küsimustikule ning poolstruktureeritud intervjudele.

Läbi viidud uuringu järeldusena võib öelda, et TTK akadeemilised töötajad on üldiselt oma tööga rahul, kusjuures madalama hinnangu said valdkonnad, mis on seotud 2017. aasta sügisel rakenduvate struktuurimuudatustega, nt muudatuste ja uuenduste rakendamise meetodid, kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis ning konfliktide lahendamise moodused.

Üldise töörahulolu ja pingelike taju taset võrreldes on käesolevas uuringus väiksema staažiga ja nooremate töötajate hinnangud stressoritele kõrgemad kui pikema staažiga ja vanemaealisematel töötajatel. Kui lisaks vaadelda õppejõu rolliga seonduvaid stressoreid, siis enamiku osas on hinnangud kuni 2-aastase staažiga töötajatel kõrgemad kui üle 10-aastase staažiga töötajatel. Sama tendents on nähtav ka kuni 35-aastaste ja üle 55-aastaste töötajate võrdluses, kus eelnevalt nimetatud stressorite osas on nooremad töötajad tajunud neid enam pinget tekitavana.

Kümnest suurimast pingelikest pooled on tihedalt seotud kõrgkooliväliste faktoritega, mis on paljuski seotud üha tiheneva konkurentsi ja kõrgharidusvaldkonnas, kus tuleb konkureerida nii rahastuse kui ka üliõpilaskandidaatide pärast. Üliõpilastega seonduvate pingelike: ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased, üliõpilaste ebapiisavad teadmised-oskused ning üliõpilaste vähene osalemine õppetöös sedavõrd kõrget pingetaset ei ole varasemates uuringutes täheldatud. Muus osas on anud uuringu tulemused sarnased varasematele, kus olulisemad pingeliked tulenevad mitte töö sisust vaid töökorraldusest, nt sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus, kiire töötempo, ajapuudus töö planeerimiseks ja organiseerimiseks ning ebaefektiivne kommunikatsioon.

Uuringu tulemusi arvestades on kõrgkoolil vaja enim panustada organisatsioonilistesse ja sotsiaalsetele ja heaolule suunatud tegevustele. Esmalt oleks vajalik neid kitsaskohti süvitsi edasiste uuringute, auditite või fookusgruppide intervjuude kaudu analüüsida.

Uuringus tulemustest selgus muu hulgas vajadus rakendada süsteemne alustavate õppejõudude sisseelamisprogramm, mis aitaks õppejõul toime tulla aja ja töö planeerimisega.

Kui lisainfo on kogutud, on võimalik kavandada parendustegevusi struktuuriüksuste ning kõrgkooli tasandil ning parendustegevuste rakendumise järgselt on oluline tulemuste hindamine, nt kordusuuringu läbiviimise või arvuliste näitajate võrdlemise teel (üliõpilaste tagasiside, tööjõu volavus, töövõimetuse statistika, konkursid ametikohtadele, konkursid sisseastumisel jne).



## ***RESUME***

### ACADEMIC STAFF'S OCCUPATIONAL STRESSORS, CONSEQUENCES AND PREVENTIVE AND RELIEVING MEASURES IN TTK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

ELO VILJUS

The present thesis is focused on occupational stress and occupational stressors of the TTK UAS' academic staff, because several former studies refer to the fact that academics' positions belong to the most stressful professions.

A person could perceive stress in different areas, but one's work is usually most important source of stress. The reasons of academic staff's higher stress-level are among other things emotional labour mode, that assumes a great deal of direct and intensive communication, self-assertion, following certain rules and keeping one's emotions under control. Academics are also affected by technostress that increases workload and causes conflicts between work and life.

In addition to the fact that stress influences workers at cognitive, physical, psychological and behavioural level it also has severe effect on organisational performance.

Based on the previous studies on academic staff's occupational stress, one can generalize, that the most common sources of stress at work do not stem from work but rather from poor work organization and communication difficulties. Thus, universities can prevent and/or relieve stress by reviewing various operations and applying different support systems.

Several earlier studies in this field have tried, among other things, to find differences in perception of stress that depend on gender, age or length of service, but the results are contradictory and there is no clear correlation.

Academics' stress is alongside with university's internal factors, also caused by external factors, including the ongoing social, political and economic changes in Estonia. Over the past ten years the total number of students has decreased about 25%, and the financing and quality assurance system has changed repeatedly.

Occupational stress damages workers and affects organisations in several areas, e.g. causes poor life quality, increases labour turnover, diminishes performance, reduces employee commitment

and affects organisation's reputation, so it is important for university to find out the main reasons of occupational stress and work out appropriate prevention and relieving measures that take into account the present situation and the needs of the academic staff.

Stress prevention and relieving measures can be focused on workers or on the work environment. The measures can also be divided into three levels: primary, preventive level; second proactive and/or reactive level and finally the last, the third, reactive level. Areas of certain activities can be divided into five groups: medical activities, activities supporting healthy lifestyle, organizational intervention, occupational safety, and social and welfare-oriented activities. While implementing measures it is important to inform workers about them and to assess the benefits later.

The occupational stress of the TTK UAS's academic staff members was analysed by measuring job satisfaction, occupational stressors, physical and psychological health. The survey was partially based on OSI-2 tool and interviews.

Three hypotheses were set on the basis of earlier research findings:

1. Academic staff's occupational stress perception depends on the employee's age and length of service rather than gender.
2. Some occupational stressors (e.g. workload, role of the teacher, the relations with the students) are perceived as more stressful among the younger academic staff and/or among those, whose length of service is shorter.
3. In connection with continuous changes in higher education area a major source of occupational stress is caused by external factors (societal attitudes, uncertainty) rather than work-related factors.

Based on the conducted survey's findings one can say that TTK UAS's academic staff is generally satisfied with their job, while the dissatisfaction appears in the fields that are connected to the planned structural changes in September 2017, e.g. implementation of methods of changes and innovation, communication and information flow in university and conflict resolving methods.

Comparing the overall job satisfaction and the perceived stress levels, younger academics and the ones with the shorter length of service feel more pressure than older academics with the longer length of service. The employees with the service length up to two years perceive higher

pressure on occupational stressors that are connected to teacher's role than those with over 10 years of teaching experience. The same trend concerns the employees under 35 years of age and over 55 years of age, where the aforementioned stressors are causing more tension among the academics with shorter length of service.

Five out of ten most stressful occupational stressors are closely connected to the external factors, such as competition in the field of higher education, that causes competition over the funding and student-candidates. Noteworthy and not common in previous studies is the fact that three occupational stressors related to students: poorly motivated students, students' insufficient knowledge and skills, and students' insufficient participation in classes are perceived so highly stressful. Otherwise, the results are similar to previous studies, where the most common sources of stress do not arise from the work itself but from organizing work, such as frequent interruptions, fast pace of work, lack of time for planning and organizing work, and inefficient communication.

Based on the results of the survey university needs to contribute to organizational, social and welfare-oriented activities. First, it would be necessary to investigate the bottlenecks in depth by further surveys, audits, focus group interviews, etc.

The results revealed, inter alia, the need to implement an induction program for new academics that would help them to cope with the role and manage time and work.

After the additional information is collected, it is possible to plan improvement activities in strategical documents and different action plans. After implementation it is important to evaluate the results by re-conducting the surveys, compare the statistics (feedback from students and workers, labour turnover, absenteeism, competitions on for academic positions and student places, etc).

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Adriaenssens, L., Prins, d. L., & Vloeberghs, D. (2006). Work experience, work stress and HRM at the university. *Management Revue*, 17(3), 344-363.
- Bellas, M. L. (1999). Emotional labor in academia. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 96-110.
- Blix, A. G., Cruise, R. J., Mitchell, B. M., & Blix, G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36(2), 157-169.
- Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstetter, F., Raffin, D., Schimchowitsch, S., & Louvet, E. (2014). Assessment of job stress factors in a context of organizational change. *Revue europeenne de psychologie appliquee*, 64, 299-306.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History. Blackwell Brief Histories of Psychology*. Blackwell Publishing.
- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2016). A qualitative study of the UK academic role: positive features, negative aspects and associated stressors in a mainly teaching-focused university. *Journal of Further and Higher Education*, 1-15.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of the unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Dewe, P., O'Driscoll, M., & Cooper, C. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. Wiley-Blackwell. John Wiley & Sons Ltd.
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Work and Organization*, 5(2), 67-81.
- Edwards, J. A., Van Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). The work-related quality of life scale for higher education employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207-219.
- Eesti Statistikaamet. (2016). Kasutamise kuupäev: 01.11.2016. a., allikas: pub.stat.ee
- Emmerik, H. (2002). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff. *Work & Stress*, 16(3), 251-263.
- Erickson, R. J., & Wharton, A. S. (1997). Inauthenticity and depression: Assessing the consequences of interactive service work. *Work and Occupations*, 24, 188-213.
- European Foundation. (2006). *Fourth European Working Conditions Survey (2005)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behaviour*, 21, 219-39.

- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perception of the causes, consequences and moderators of stress. *Work and Stress, 15*(1), 53-72.
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education, 20*(4), 477-490.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: technological antecedents and implications. *MIS Quarterly, 35*(4), 831-858.
- Haridus- ja teadusministeerium. (2016). Kasutamise kuupäev: 06.11.2016. a., allikas haridussilm.ee
- Health and Safety Executive. (2007). *Self-Reported Work - Related Illness and Workplace Injuries in 2005/06: Results from the Labour Force Survey*. HSE Information Services.
- Health and Safety Executive. (2014). *Stress-Related and Psychological Disorder in Great Britain 2014*. Kasutamise kuupäev: 04.11.2016. a., allikas [www.hse.gov.uk/statistics](http://www.hse.gov.uk/statistics)
- Health and Safety Executive. (28.12.2016. a.). Kasutamise kuupäev: 28.12.2016. a., allikas <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>
- Hogan, J. M., Carlson, J. G., & Dua, J. (2002). Stressors and stress reactions among university personnel. *International Journal of Stress Management, 9*(4), 289-310.
- Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management, 28*(1), 17-30.
- Jannoo, Z., Yap, B., & Haron, H. (2015). Evaluation of the job stress survey and factor structure. *Qual Quant, 49*, 711-726.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Donald, I. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), 178-187.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, E. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.
- Kinman, G. (2001). Pressure points: a review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology, 21*(4), 473-492.
- Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology, 28*(7), 823-835.

- Kinman, G., & Jones, F. (2003). Running up the down escalator: stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.
- Kinman, G., Jones, F., & Kinman, R. (2006). The well-being of the UK academy 1998-2004. *Quality in Higher Education*, 12(1), 15-27.
- Kompier, M., & Cooper, C. (2003). *Preventing stress, improving productivity - European case studies in the workplace*. Taylor & Francis e-Library. Allikas: Taylor & Francis e-Library.
- Lease, S. (1999). Occupational role stressors, coping, support and hardiness as predictors of strain in academic faculty. *Research in Higher Education*, 40(3), 285-307.
- Levi, L. (1999). Guidance on work-related stress "Spice of life - or kiss of death". European Commission. Kasutamise kuupäev: 27.12.2016. a., allikas [http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance\\_english.pdf](http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance_english.pdf)
- Lundberg, U., & Cooper, C. L. (2011). *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology and the New World of Work*. Blackwell Publishing.
- Lyne, K. D., Barrett, P. T., Williams, C., & Coaley, K. (2000). A psychometric evaluation of the Occupational Stress Indicator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 195-220.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallet, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress*, 21(1), 85-95.
- Menzies, H., & Newson, J. (2008). Time, stress and intellectual engagement in academic work: exploring gender difference. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 504-522.
- Moeller, C., & Chung-Yan, G. A. (2013). Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*, 27(3), 188-202.
- Mostert, F. F., Rothmann, S., Mostert, K., & Nell, K. (2008). Outcomes of occupational stress in a higher education institution. *Southern African Business Review*, 12(3), 102-127.
- Necsoi, D. V. (2011). Stress and job satisfaction among university teachers. *International Conference of Scientific Paper*. Brasov: AFASES, 319-325.
- Necsoi, D. V., & Porumbu, D. (2011). Occupational stress in university: Perceived causes and coping strategies. *International Conference of Scientific Paper*. Brasov: AFASES, 326-331.
- Oxford Dictionaries*. Kasutamise kuupäev: 10.11.2016. a., allikas <https://en.oxforddictionaries.com/definition/stress>
- Palmer, S., & Cooper, C. (2010). *How do deal with stress*. Kogan Page.

- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labour: Effects on work stress, job satisfaction and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154.
- Reis, P. S., Hino, A. A., & Rodriguez-Anez, C. R. (2010). Perceived stress scale: Reliability and validity study in Brazil. *Journal of Health Psychology*, 15(1), 107-114.
- Richmond, R. L., Kehoe, L., Hailstone, S., Wodak, A., & Uebel-Yan, M. (1999). Quantitative and qualitative evaluations of brief interventions to change excessive drinking, smoking and stress in the police force. *Addiction*, 94(10), 1509-1521.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Williams, J. (1990). The validity of the occupational stress indicator. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organization*, 4(1), 29-39.
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., & Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. CENTAR.
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *High Educ*, 67, 603-620.
- Steiler, D., & Paty, B. (2009). Developing a French version of the Occupational Stress Indicator (OSI). *Revue européenne de psychologie appliquée*, 59, 113-122.
- Sutton, R. I. (1991). Maintaining norms about expressed emotion: The case of bill collectors. *Administrative Science Quarterly*, 36, 245-268.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Teadus- ja Arendusnõukogu. (2015). *Teadus- ja arendusnõukogu Eesti ülikoolide, teadusasutuste ja rakenduskõrgkoolide võrgu ja tegevussuundade raport*.
- Teichmann, M. (1993). *Tööstressi indikaator*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.
- Teichmann, M., & Ilvest, J. J. (2013). Would university academic staff be happier without students? *Recent Advances in Educational Methods: 10th WSEAS International Conference on Engineering Education*. Cambridge: WSEAS, 11-17.
- Teichmann, M., Ilvest, J. J., & Soone, I. (2013). Online occupational stress intervention system for academics. *International Conference on Education and Educational Technologies*. Greece: EET, 87, 87-92.
- Thoits, P. (1995). Stress, coping and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior, Extra Issue: Forty Years of Medical Sociology: The State of the Art and Directions for the Future*, 53-79.
- Tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiiv, 89/391/EEC (Euroopa Nõukogu).

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (RT I 1999, 60, 616).

Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research and Development*, 24(1), 41-61.

Wiegel, C., Sattler, S., Göritz, A. S., & Diewald, M. (2016). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, Stress and Coping*, 29(1), 100-117.

Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C. K., & Dua, J. (2003). Occupational stress in Australian university staff: results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51-63.

Võõrsõnade leksikon. Kasutamise kuupäev: 10.11.2016. a., allikas:  
<http://www.eki.ee/dict/vsl/vsl.html>



## **AKADEEMILISE PERSONALI TÖÖSTRESSI KÜSIMUSTIK**

Hea töötaja!

Palun Teie abi käesoleva küsimustiku täitmisel eesmärgiga välja selgitada kõrgkooli akadeemilise personali tööga rahulolu tase, peamised tööstressi allikad ning -stressi tagajärjed, et seeläbi leida lahendusi stressi leevendamiseks ja ennetamiseks. Kogutud andmeid on kavas kasutada Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja -arenduse õppekava magistritöös ja need on hiljem olema kõikidele kõrgkooli töötajatele kättesaadavad dokumendihaldussüsteemis.

Küsitlus on anonüümne ning see viiakse läbi kõikide kõrgkooli korraliste õppejõudude seas. Vastuseid kasutatakse uuringu tulemustes üldistatuna ega seostata konkreetsete isikutega.

Küsimustik\* koosneb neljast osast, mis omakorda jagunevad 74 küsimuseks ja hinnatavaks väiteks ning selle täitmine võtab aega kuni 15 minutit. Väiteid hinnates ja küsimustele vastates valige palun üks Teie arvamust kõige paremini väljendav variant. Küsimustiku viimases osas on võimalik Teil välja pakkuda omapoolsed lahendused tööga seotud pingeolukordade vähendamiseks.

Palun küsimustik täita hiljemalt 09.02.2017.

Ette tänades

Elo Viljus

Küsimustikuga seotud küsimustele saab vastused e-posti teel [elo@tktk.ee](mailto:elo@tktk.ee) või telefonil 666 4506.

*\* I ja III osa tuginevad tööriistal OSI-2 (Occupational Stress Indicator, C. Cooper jt; Eesti versiooni autor M. Teichmann), II osas loetletud pingeallikad (punktid 16-50) pärinevad G. Kinmani poolt 2000ndatel aastatel Ühendkuningriigis läbi viidud uuringutest.*

### **TAUSTAANDMED**

Märgi sobiv variant:

Sugu

1. mees
2. naine

Vanus täisaastates .....

Tööstaaž kõrgkoolis

1. kuni 2 aastat
2. 2-4 aastat
3. 5-10 aastat
4. rohkem kui 10 aastat

Töölepingu tüüp

1. Tähtajaline
2. Tähtajatu

### I Tööga rahulolu

Alljärgnevate väidete hindamisega kaardistatakse Teie rahulolu või rahulolematust oma töö suhtes. Palun hinnake neid etteantud skaala kohaselt, märkides ära vastuse, mis iseloomustab Teie arvamust kõige paremini.

- 1 – väga rahulolematu
- 2 – rahulolematu
- 3 – pigem rahulolematu
- 4 – pigem rahulolev
- 5 – rahulolev
- 6 – väga rahulolev

1. Kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis	1 2 3 4 5 6
2. Teie tegelik töö, mida teete	1 2 3 4 5 6
3. Teie motiveerituse tase, mida Teile annab Teie töö	1 2 3 4 5 6
4. Järelvalve stiil, mida kasutavad Teie juhid	1 2 3 4 5 6
5. Muudatuste ja uuenduste rakendamise moodused	1 2 3 4 5 6
6. Tööde ja ülesannete liigid, mida Te peate tegema	1 2 3 4 5 6
7. Tase, milleni Te enda arvates oma praeguses ametis võite areneda	1 2 3 4 5 6
8. Konfliktide lahendamise moodused kõrgkoolis	1 2 3 4 5 6
9. Teie oskuste rakendamine Teie töös	1 2 3 4 5 6
10. Kõrgkoolis valitsev psühholoogiline kliima	1 2 3 4 5 6
11. Struktuur, kuidas kõrgkool on kujundatud	1 2 3 4 5 6
12. Tase, mille Te tunnete end olevat saavutanud oma töös	1 2 3 4 5 6

Palun märkige sobiv vastusevariant

13. Kas Te olete kaalunud viimase kolme aasta jooksul TTKst lahkumist?

jah  ei

14. Kas Te olete kaalunud viimase kolme aasta jooksul kõrgharidussektorist lahkumist?

jah  ei

15. Kas te olete kunagi kahetsenud oma valikut õppejõuna tööle asuda?

jah  ei

## II Tööga seotud pingevalikad

Allpool loetletud tegurid on võimalikud pingevalikad õppejõu töös. Palun hinnake neid pingetaseme järgi, mida enda puhul tajute, märkides ette antud skaalal vastus, mis on Teie tajutud pingetasemele kõige lähemal.

- 1 – täiesti kindlalt ei ole pingevalikas
- 2 – kindlasti ei ole pingevalikas
- 3 – ei ole pingevalikas
- 4 – üldiselt ei ole pingevalikas
- 5 – üldiselt on pingevalikas
- 6 – on kindlasti pingevalikas

16. Sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus	1 2 3 4 5 6
17. Ei ole aega töö planeerimiseks ja organiseerimiseks	1 2 3 4 5 6
18. Kohustused on ebaselged	1 2 3 4 5 6
19. Kiire töötempo	1 2 3 4 5 6
20. Liiga suured õpperühmad	1 2 3 4 5 6
21. Administratiivse ja/või tehnilise toe puudumine	1 2 3 4 5 6
22. Rahulolematus üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös	1 2 3 4 5 6
23. Ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased	1 2 3 4 5 6
24. Isiklike eesmärkide tagaplaanile jätmine	1 2 3 4 5 6
25. Isiklik elu kannatab töö nõuete pärast	1 2 3 4 5 6
26. Pingutuse vähene tunnustamine	1 2 3 4 5 6
27. Rahulolematus kaastöötajatelt saadava toetusega	1 2 3 4 5 6
28. Liiga suur hulk „paberitööd“	1 2 3 4 5 6
29. Ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased	1 2 3 4 5 6
30. Kommunikatsioon töökohal on ebaefektiivne	1 2 3 4 5 6
31. Töökoormus on juhitamatu	1 2 3 4 5 6
32. Ei tule toime tööle esitatavate nõuetega	1 2 3 4 5 6
33. Ajapuudusest tulenev töö kvaliteedi langus	1 2 3 4 5 6
34. Ebapiisav aeg tundide ettevalmistamiseks	1 2 3 4 5 6
35. Kontrolli puudumine oma ajakasutuse üle	1 2 3 4 5 6
36. Vähene kaasamine otsuste tegemisel	1 2 3 4 5 6
37. Töö tulemuslikkus kannatab ressursside puuduse tõttu	1 2 3 4 5 6
38. Liigne pühendumine tööle	1 2 3 4 5 6
39. Ebapiisav aeg hobide ja huvidega tegelemiseks	1 2 3 4 5 6
40. Kehvad suhted üliõpilastega	1 2 3 4 5 6
41. Ebapiisav aeg lõõgastumiseks	1 2 3 4 5 6
42. Koolitus- ja arenguvõimaluste puudumine	1 2 3 4 5 6
43. Töö segab teisi tegevusi	1 2 3 4 5 6
44. Edutamise võimaluste puudumine	1 2 3 4 5 6
45. Vähene võimalus isikliku arvamuse avaldamiseks	1 2 3 4 5 6
46. Võimaluse puudumine teadus-, arendus- ja loometöök	1 2 3 4 5 6
47. Ebaõiglane hindamine (atesteerimine)	1 2 3 4 5 6
48. Perekont kannatab töö tagajärjel	1 2 3 4 5 6
49. Info ülekülluse kogemine	1 2 3 4 5 6
50. Ei ole piisavalt aega üliõpilaste probleemidega tegelemiseks	1 2 3 4 5 6

51. Ebakindlus töösuhte jätkumise osas	1 2 3 4 5 6
52. Ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas	1 2 3 4 5 6
53. Vastutus kõrgkooli tulemuseesmärkide tagamisel	1 2 3 4 5 6
54. Töökoormuse jagamine teadus-, arendus- ja loometegevuse vahel	1 2 3 4 5 6
55. Vähene õppejõu töö tunnustamine ühiskonnas	1 2 3 4 5 6

### III Hinnang tervislikule seisundile

Alljärgnev osa keskendub tööst tuleneva pingele ja selle mõjule viimase kolme kuu jooksul.

#### III a Vaimne tervis

Palun hinnake seda, millised on Teie tunded ja käitumine etteantud skaalat järgides, märkides ära vastuse, mis iseloomustab Teie arvamust kõige paremini.

56. Kas Te võite öelda, et püüate pigem olla kohusetundlik töötaja, kes elab üle oma vigu või vale tegutsemist, mida ta on kunagi teinud (nt otsused)?

täiesti tõsi	1	2	3	4	5	6	täiesti vale
--------------	---	---	---	---	---	---	--------------

57. Kas Teil esineb tavalise tööpäeva jooksul hetki, mil Te tunnete end ebakindlana, kuigi põhjus selleks ei pruugi olla alati selge?

sageli	1	2	3	4	5	6	mitte kunagi
--------	---	---	---	---	---	---	--------------

58. Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid enda tegevusele kannustamiseks kui pinged hakkavad tööl kuhjuma?

palju energiavaru	1	2	3	4	5	6	pole palju energiat
-------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

59. Kas Teil esineb tööl hetki, mil Te tunnete end nii ärritatuna, et Te istute maha ja mõtlete, et elu on üks liiga suur pingutus?

sageli	1	2	3	4	5	6	mitte kunagi
--------	---	---	---	---	---	---	--------------

60. Kas Te oma tööd tehes olete märganud end hindamas oma võimeid ning selle tulemusena on vähenenud Teie eneseusaldus?

pole märkimisväärselt langenud	1	2	3	4	5	6	on märkimisväärselt langenud
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	------------------------------

61. Kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab?

kindlasti muretsen	1	2	3	4	5	6	kindlasti ei muretse
--------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

62. Kas Te tunnete mõnikord vähest eneseusaldust ja isegi paanikat mõeldes, et sündmused on väljunud kontrolli alt, kui ülesanne, mida olete täitnud, või töö, mida olete teinud, hakkab viltu kiskuma?

sageli	1	2	3	4	5	6	mitte kunagi
--------	---	---	---	---	---	---	--------------

63. Kas Te olete kindel, et Te olete töö- või kodused probleemid õieti püstitanud ja efektiivselt lahendanud?

olen käsitlenud õigesti	1	2	3	4	5	6	pole käsitlenud õigesti
-------------------------	---	---	---	---	---	---	-------------------------

64. Kas käsitledes tööd ja elu üldiselt võite Te kirjeldada end kui muretsejat?

kindlasti jah	1	2	3	4	5	6	kindlasti ei
---------------	---	---	---	---	---	---	--------------

65. Kas Teil on aja jooksul pikki perioode, mil Te tunnete end õnnetult või melanhoolselt põhjusel, et Te ei ole läbi löönud?

sageli	1	2	3	4	5	6	mitte kunagi
--------	---	---	---	---	---	---	--------------

66. Kas Te võite öelda, et Teil on positiivne mõtlemine, millega Te tunnete end olevat võimeline ületama praegusi või tulevasi raskusi või käsitlema selliseid probleeme, nagu dilemmade lahendamine või raskete otsuste lahendamine?

kindlasti jah	1	2	3	4	5	6	kindlasti ei
---------------	---	---	---	---	---	---	--------------

67. Kas Teie töös esineb perioode, mil asju, millega Te peate tegelema koguneb nii palju, et Te tunnete end nii koormatuna, et mõtlete end kokku kukkuvat.

kindlasti jah	1	2	3	4	5	6	kindlasti ei
---------------	---	---	---	---	---	---	--------------

### III b Füüsiline tervis

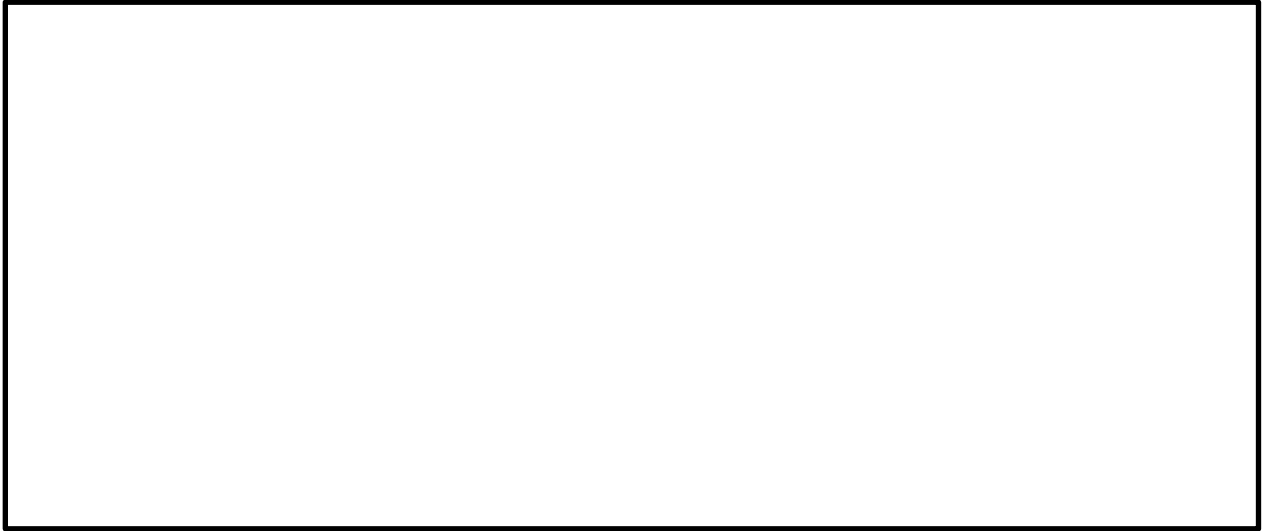
Märkige skaalal, kui sageli olete Te viimase kolme kuu jooksul kokku puutunud alloetletud terviseprobleemidega.

- 1 – mitte iialgi
- 2 – väga harva
- 3 – harva
- 4 – mõnikord
- 5 – sageli
- 6 – väga sageli

68. Mõõtmatu väsimuse või kurnatuse tunne	1	2	3	4	5	6
69. Tendents süüa, juua või suitsetada rohkem kui tavaliselt	1	2	3	4	5	6
70. Hingeldamine või pööratustunne	1	2	3	4	5	6
71. Lihaste tõmblemine	1	2	3	4	5	6
72. Pisted või valuhood	1	2	3	4	5	6
73. Tunne, et ei taha hommikul üles tõusta	1	2	3	4	5	6

#### **IV Ettepanekud tööpingete ennetamiseks või leevendamiseks**

74. Palun esitage soovi korral omapoolsed ettepanekud, kuidas oleks võimalik tööst tulenevaid pingeid ennetada ja/või leevendada.

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the respondent to write their suggestions for preventing or alleviating work-related stressors.

**Poolstruktureeritud intervjuu küsimused**

aeg (kp, kellaeg):

intervjueeritav (sugu, vanus, staaž):

*Sissejuhatus:*

*Intervjuu eesmärgi tutvustamine ja ankeetküsitluse eemaste tulemuste lühiülevaade, sh küsitletud korraliste õppejõudude pingeallikate loendi tutvustamine pingelisuse järjekorras.*

1. Õppejõu töö on erinevatele uuringutele tuginedes küllaltki stressirohke. Kuidas Te tööalaste pingetega toime tulete? Millised tegevused aitavad Teil tööpingetest üle saada?
2. Mis on toimetuleku juures kõige keerulisem?
3. Millest tuleneb see, et suurimate pingeallikate esikümnes on üliõpilastega seonduv?
4. Mis tekitab ebakindlust kõrgkooli tuleviku osas?
5. Kui Te vaatate õppejõudude suurimaid pingeallikaid, siis mida on nende mõju vähendamiseks võimalik teha Teil isiklikult ja mida saaks teha tööandja?

### LISA 3

#### Poolstruktureeritud intervjuude vastuste kokkuvõte

Küsimus	Vastuste koond
1. Kuidas Te tööalaste pingetega toime tulete?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- töö ise ei ole stressirohke;</li> <li>- tööle tullakse pea alati hea tundega;</li> <li>- ei ole väga keerulisi olukordi ette tulnud;</li> <li>- kui vahel tekitab pingeid olukord, kus loengut andes jääb teadmistest puudu (nt kaugõppe rühmadele), siis aitab enesetäiendamine ja töökaaslastega nõupidamine;</li> <li>- teadlik pingete põhjuste analüüs;</li> <li>- enesega töö tegemine, et kõiki probleeme mitte endast läbi lasta;</li> <li>- teatud perioodil aja maha võtmine.</li> </ul>
1.1. Millised tegevused aitavad Teil tööpingetest üle saada?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sportimine (ujumine, jalutamine, jooksmine, meeskondlikud spordialad);</li> <li>- meeldivad tegevused;</li> <li>- meeldivate inimestega koos olemine;</li> <li>- magamine;</li> <li>- puhkamine;</li> <li>- kaastöötajatega suhtlemine;</li> <li>- ühine sporditegevus töökaaslastega;</li> <li>- spaas lõõgastumine;</li> <li>- mõõdukas alkoholi tarvitamine;</li> <li>- koos perega aja veetmine;</li> <li>- füüsilise töö tegemine.</li> </ul>
2. Mis on toimetuleku juures kõige keerulisem?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ei tunneta suuri pingeid;</li> <li>- keeruline on keskenduda, kuna tööruumid on jagatud ja see segab keskendumist;</li> <li>- ühelt tegevuselt sage teisele tegevusele üleminek kulutab aega;</li> <li>- vahel on keeruline töömõtetest vabaks saada vabal ajal;</li> <li>- keeruline on end tööst välja lülitada, kuna töö tuleb nutiseadmete abil koju kaasa;</li> <li>- raske on end õhtuti tööasjadest välja lülitada;</li> <li>- vahel on keeruline oma ajaressurssi juhtida;</li> <li>- kuna kaugõppe tunniplaan täiendatakse jooksvalt, siis on keeruline oma aega planeerida;</li> <li>- keeruline on töiseid probleeme (nt üliõpilastega seonduv) mitte südamesse võtta;</li> <li>- vastutustunne eesmärkide saavutamise ees tekitab lisapinget;</li> <li>- pidev valmisolek töökohal ei anna võimalust puhkamiseks, sest ei ole eraldi puhkeruume ja õppejõud on seetõttu pidevalt kättesaadavad üliõpilaste jaoks;</li> <li>- keeruline on tasakaalu leidmine töö ja eraelu vahel.</li> </ul>



Küsimus	Vastuste koond
<p>3. Millest tuleneb see, et suurimate pingeallikate esikümnes on üliõpilastega seonduv?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kuna vastuvõtu lävend on väga madal, ei väärtusta üliõpilased TTKsse sissesaamist ja ei pinguta õpingutes vajalikul määral;</li> <li>- õppejõul vajalik pidev valmisolek üliõpilastega tegelemiseks (otsesuhtlus, e-kirjad, Moodle jne), sageli vaja oma tegevused pooleli jätta seetõttu;</li> <li>- paljud üliõpilased puuduvad loengutest, kuid on lisaks suur hulk üliõpilasi, kes on küll kohal, aga tegelevad muude asjadega või on lihtsalt ülimalt passiivsed;</li> <li>- osale üliõpilastest käib tehnilise hariduse omandamine üle jõu (puudulikud eelteadmised, vähene tehniline taiplikkus);</li> <li>- ei nõustu, et üliõpilased on pingeallikaks, nende vähene motiveeritus ja spetsiifiliste teadmisteoskuste puudumine on loomulik;</li> <li>- ajapuudus ei võimalda üliõpilastega piisavalt tegeleda, nt nõrgemaid järele aidata;</li> <li>- probleemiks on üliõpilaste vähene kohalkäimine loengutes-praktikumides, mille põhjused on inseneride puudus tööjõuturul, mistõttu meelitatakse üliõpilased õpingute keskel tööle ja olukorrad, kus üliõpilane peab töö käima, sest vanemate toetus puudub.</li> </ul>
<p>4. Mis tekitab ebakindlust kõrgkooli tuleviku osas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ei tunnetata seda nii suure pingeallikana, kuid tõenäoliselt on põhjuseks kõrgharidusmaastikul toimuv, kuid seda hirmu saaks kommunikatsiooni abil vähendada;</li> <li>- muretsema ajendavad kuuldused, et TTK liidetakse Tallinna Tehnikaülikooliga (TTÜ);</li> <li>- ebakindlusele kõrgkooli tuleviku osas pani alguse Teadus- ja Arendusnõukogu raport, kus oli kavandatud kõrgkoolide liitmine;</li> <li>- rahvastiku vähenemisest tulenev konkurents kõrgharidussektoris;</li> <li>- juhtimise ebaühtlane tase;</li> <li>- sügisest rakenduv struktuurimuudatus matkib suures osas TTÜs läbi viidud muudatusi, seetõttu tekitab see kuuldusi, et see on ettevalmistav tegevus tulevaseks liitumiseks.</li> </ul>
<p>5. Kui Te vaatate õppejõudude suurimaid pingeallikaid, siis mida on nende mõju vähendamiseks võimalik teha Teil isiklikult ja mida saaks teha tööandja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analüüsida pingete põhjusi ja tegeleda vaid nendega, mis on enda võimuses muuta;</li> <li>- leppida asjadega, mida ei ole võimalik muuta;</li> <li>- parendada vastuvõtussüsteemi;</li> <li>- TAL-tegevuste puhul koormuste ümbervaatamine, sest erinevate lepingute jmt ettevalmistustöödeks kulub enam aega kui koormuses eelnevalt arvestatud;</li> </ul>

Küsimus	Vastuste koond
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vastuvõtmisel peaks kontrollima kandideerijate motivatsiooni konkreetsel erialal õppimiseks (nt vestlus, testid);</li> <li>- õppejõule nädalas ette nähtud 1,5 tundi konsultatsiooni on liiga väike maht, tegelikkuses on konsultatsioonidele kuluv aeg tunduvalt suurem;</li> <li>- koormuslehtedel tuleks arvestada vaid õppetöö koormust, kuna muus osas on tegevuste planeerimine juhuslik ja tehtud nõ vajaliku tundide arvu täis saamiseks;</li> <li>- tegeleda 1. kursuse üliõpilaste motivatsiooni kasvatamisega, erialaga sidumisega;</li> <li>- avatud ja õigeaegse info edastamine töötajatele;</li> <li>- muudatuste sisseviimisel õigeaegne teavitamine, konsulteerimine töötajatega;</li> <li>- parandada juhtimiskultuuri ja -kvaliteeti;</li> <li>- et üliõpilased saaks erialast aimu, tuleks neid kõrgkooliga siduda juba enne õpingute alustamist (nt põhikooli või gümnaasiumi ajal), see tagab motiveeritumad ja teadlikumad üliõpilased;</li> <li>- vahel on liigne infoküllus probleemiks, tuleks anda vajalik info õigel ajal ja õiges koguses;</li> <li>- kuna üliõpilased ei järgi tähtaegu, venivad mõned asjad väga pikale ajaperioodile, seega tuleks järelvastamiste süsteemi ümber vaadata ja rangemalt piiritleda;</li> <li>- töötajate informeerimiseks peaks korraldama infotunde sagedamini kui paar korda aastas;</li> <li>- rektoraadi liikmed peaks senisest enam struktuuriüksustes kohal käima, et infot saada ja jagada;</li> <li>- töötajaid tuleks senisest enam neid puudutavate otsuste tegemisse kaasata;</li> <li>- TAL-tegevuste puhul on bürokraatlik asjaajamine antud tegevusi pärssivaks asjaoluks;</li> <li>- eraldi puhkeruumide loomine, kus saaks lõõgastuda ja tööst aja maha võtta;</li> <li>- teatud andmeid küsitakse õppejõududelt doubleerivalt, mis tekitab lisatööd;</li> <li>- luua õppejõududele võimalused omavaheliseks suhtlemiseks väljaspool töö raame (nt ühisüritused);</li> <li>- muuta õppekava selliselt, et erialaained oleksid suuremas mahus juba esimesel õppeaastal eesmärgiga huvi tekitada eriala vastu ja üliõpilasi kinni hoida (nt siduda üldained erialaainetega).</li> </ul>

## LISA 4

### Ankeetküsitluse vastuste koond SPSSi baasil

Küsimus/väide	Miinumum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
1. Kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis	1	6	4,00	1,071
2. Teie tegelik töö, mida teete	3	6	5,17	0,621
3. Teie motiveerituse tase, mida Teile annab Teie töö	4	6	5,08	0,666
4. Järelvalve stiil, mida kasutavad Teie juhid	2	6	4,77	0,967
5. Muudatuste ja uuenduste rakendamise moodused	1	6	3,64	1,265
6. Tööde ja ülesannete liigid, mida Te peate tegema	2	6	4,82	0,783
7. Tase, milleni Te enda arvates oma praeguses ametis võite areneda	3	6	4,87	0,677
8. Konfliktide lahendamise moodused kõrgkoolis	1	6	3,76	1,164
9. Teie oskuste rakendamine Teie töös	2	6	4,90	0,850
10. Kõrgkoolis valitsev psühholoogiline kliima	1	6	4,27	1,138
11. Struktuur, kuidas kõrgkool on kujundatud	2	6	4,36	0,932
12. Tase, mille Te tunnete end olevat saavutanud oma töös	3	6	4,83	0,713
16. Sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus	1	6	3,82	1,515
17. Ei ole aega töö planeerimiseks ja organiseerimiseks	1	6	3,54	1,451
18. Kohustused on ebaselged	1	6	3,04	1,493
19. Kiire töötempo	1	6	3,59	1,538
20. Liiga suured õpperühmad	1	6	3,18	1,398
21. Administratiivse ja/või tehnilise toe puudumine	1	6	3,20	1,438
22. Rahulolematus üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös	1	6	3,54	1,399
23. Ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased	1	6	4,14	1,354
24. Isiklike eesmärkide tagaplaanile jätmine	1	6	3,17	1,430
25. Isiklik elu kannatab töö nõuete pärast	1	6	2,94	1,580
26. Pingutuse vähene tunnustamine	1	6	3,11	1,362
27. Rahulolematus kaastöötajatelt saadava toetusega	1	5	2,41	1,259

Küsimus/väide	Miinumum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
28. Liiga suur hulk „paberitööd“	1	6	3,29	1,558
29. Ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased	1	6	3,58	1,363
30. Kommunikatsioon töökohal on ebaefektiivne	1	6	3,45	1,382
31. Töökoormus on juhitamatu	1	6	3,18	1,458
32. Ei tule toime tööle esitatavate nõuetega	1	6	2,46	1,484
33. Ajapuudusest tulenev töö kvaliteedi langus	1	6	3,14	1,609
34. Ebapiisav aeg tundide ettevalmistamiseks	1	6	3,13	1,520
35. Kontrolli puudumine oma ajakasutuse üle	1	5	2,80	1,304
36. Vähene kaasamine otsuste tegemisel	1	6	3,13	1,446
37. Töö tulemuslikkus kannatab ressursside puuduse tõttu	1	6	2,88	1,282
38. Liigne pühendumine tööle	1	6	3,31	1,439
39. Ebapiisav aeg hobide ja huvidega tegelemiseks	1	6	2,99	1,558
40. Kehvad suhted üliõpilastega	1	6	2,31	1,481
41. Ebapiisav aeg lõõgastumiseks	1	6	2,98	1,592
42. Koolitus- ja arenguvõimaluste puudumine	1	6	2,45	1,475
43. Töö segab teisi tegevusi	1	6	2,46	1,309
44. Edutamise võimaluste puudumine	1	6	2,55	1,364
45. Vähene võimalus isikliku arvamuse avaldamiseks	1	6	2,61	1,360
46. Võimaluse puudumine teadus-, arendus- ja loometööks	1	5	2,71	1,526
47. Ebaõiglane hindamine (atesteerimine)	1	6	2,48	1,517
48. Perekond kannatab töö tagajärjel	1	6	2,67	1,616
49. Info ülekülluse kogemine	1	6	2,89	1,440
50. Ei ole piisavalt aega üliõpilaste probleemidega tegelemiseks	1	6	3,05	1,387
51. Ebakindlus töösuhte jätkumise osas	1	6	3,11	1,704
52. Ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas	1	6	3,70	1,709
53. Vastutus kõrgkooli tulemuseesmärkide tagamisel	1	6	3,67	1,539
54. Töökoormuse jagamine õppetöö ning teadus-, arendus- ja loometegevuse vahel	1	6	3,40	1,473

Küsimus/väide	Miinumum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
55. Vähene õppejõu töö tunnustamine ühiskonnas	1	6	3,08	1,516
56. Kas Te võite öelda, et püüate pigem olla kohusetundlik töötaja, kes elab üle oma vigu või vale tegutsemist, mida ta on kunagi teinud (nt otsused)?	1	5	2,30	1,217
57. Kas Teil esineb tavalise tööpäeva jooksul hetki, mil Te tunnete end ebakindlana, kuigi põhjus selleks ei pruugi olla alati selge?	1	6	4,17	1,267
58. Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid enda tegevusele kannustamiseks kui pinged hakkavad tööle kuhjuma?	2	6	4,39	0,948
59. Kas Teil esineb tööle hetki, mil Te tunnete end nii ärritatuna, et Te istute maha ja mõtlete, et elu on üks liiga suur pingutus?	1	6	4,33	1,335
60. Kas Te oma tööd tehes olete märganud end hindamas oma võimeid ning selle tulemusena on vähenenud Teie eneseusaldus?	2	6	4,61	1,091
61. Kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab?	1	6	3,17	1,659
62. Kas Te tunnete mõnikord vähest eneseusaldust ja isegi paanikat mõeldes, et sündmused on väljunud kontrolli alt, kui ülesanne, mida olete täitnud, või töö, mida olete teinud, hakkab viltu kiskuma?	1	6	3,99	1,254
63. Kas Te olete kindel, et Te olete töö- või kodused probleemid õigesti püstitanud ja efektiivselt lahendanud?	2	6	4,60	0,923
64. Kas käsitledes tööd ja elu üldiselt võite Te kirjeldada end kui muretsejat?	1	6	3,45	1,595
65. Kas Teil on aja jooksul pikki perioode, mil Te tunnete end õnnetult või melanhooliselt põhjusel, et Te ei ole läbi löönud?	2	6	4,51	1,152
66. Kas Te võite öelda, et Teil on positiivne mõtlemine, millega Te tunnete end olevat võimeline ületama praegusi või tulevasi raskusi või käsitlema selliseid probleeme, nagu dilemmade lahendamine või raskete otsuste lahendamine?	2	6	4,95	0,882

Küsimus/väide	Miimum	Maksimum	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve
67. Kas Teie töös esineb perioode, mil asju, millega Te peate tegelema koguneb nii palju, et Te tunnete end nii koormatuna, et mõtlete end kokku kukkuvat.	1	6	3,72	1,549
68. Mõõtmatu väsimuse või kurnatuse tunne	1	6	3,20	1,197
69. Tendents süüa, juua või suitsetada rohkem kui tavaliselt	1	6	2,63	1,217
70. Hingeldamine või pööritustunne	1	5	2,02	1,115
71. Lihaste tõmblemine	1	5	1,77	1,040
72. Pisted või valuhood	1	6	2,04	1,173
73. Tunne, et ei taha hommikul üles tõusta	1	6	2,76	1,419

N=83

## LISA 5

Staaži-, vanuse- ja soopõhine vastuste koond, kirjeldavad andmed SPSSi baasil

Küsimus/väide									
	Staaž	Aritm. keskmine	Standardhälve	Vanus	Aritm. keskmine	Standardhälve	Sugu	Aritm. keskmine	Standardhälve
1. Kommunikatsioon ja info liikumine kõrgkoolis	kuni 2 aastat	3,80	,789	kuni 35	3,79	,787	mees	4,13	,911
	2-4 aastat	4,17	,937	36-45	4,31	,793	naine	3,88	1,199
	5-10 aastat	3,62	1,115	46-55	3,60	1,273			
	rohkem kui 10 aastat	4,34	1,066	alates 56	4,47	1,219			
2.Teie tegelik töö, mida teete	kuni 2 aastat	5,00	,816	kuni 35	5,11	,567	mees	5,05	,597
	2-4 aastat	5,33	,651	36-45	5,31	,479	naine	5,28	,630
	5-10 aastat	5,00	,598	46-55	5,05	,826			
	rohkem kui 10 aastat	5,31	,535	alates 56	5,26	,562			
3.Teie motiveerituse tase, mida Teie annab Teie töö	kuni 2 aastat	4,90	,738	kuni 35	5,21	,568	mees	4,88	,648
	2-4 aastat	5,17	,718	36-45	5,06	,772	naine	5,28	,630
	5-10 aastat	5,03	,626	46-55	5,10	,641			
	rohkem kui 10 aastat	5,16	,677	alates 56	4,89	,737			
4.Järelvalve stiil, mida kasutavad Teie juhid	kuni 2 aastat	4,90	,876	kuni 35	4,75	1,175	mees	4,63	,897
	2-4 aastat	4,67	1,155	36-45	4,81	,981	naine	4,91	1,019
	5-10 aastat	4,72	1,131	46-55	4,65	,875			
	rohkem kui 10 aastat	4,81	,780	alates 56	4,89	,737			
5.Muudatuste ja uuenduste rakendamise moodsused	kuni 2 aastat	3,50	1,354	kuni 35	3,61	1,286	mees	3,60	1,128
	2-4 aastat	4,00	,953	36-45	3,81	1,223	naine	3,67	1,393
	5-10 aastat	3,31	1,514	46-55	3,10	1,410			
	rohkem kui 10 aastat	3,84	1,051	alates 56	4,11	,937			
6.Tööde ja ülesannete liigid, mida Te peate tegema	kuni 2 aastat	4,90	,738	kuni 35	4,57	,634	mees	4,63	,740
	2-4 aastat	4,83	,835	36-45	4,94	,680	naine	5,00	,787
	5-10 aastat	4,59	,733	46-55	4,80	1,056			
	rohkem kui 10 aastat	5,00	,803	alates 56	5,11	,658			
7.Tase, milleni Te enda arvates oma praeguses ametis võite areneda	kuni 2 aastat	4,90	,738	kuni 35	4,75	,799	mees	4,73	,716
	2-4 aastat	5,00	,739	36-45	4,88	,619	naine	5,00	,617
	5-10 aastat	4,66	,614	46-55	5,00	,649			
	rohkem kui 10 aastat	5,00	,672	alates 56	4,89	,567			
8.Konfliktide lahendamise moodsused kõrgkoolis	kuni 2 aastat	3,60	1,075	kuni 35	3,57	1,168	mees	3,70	1,224
	2-4 aastat	3,83	1,337	36-45	3,56	1,031	naine	3,81	1,118
	5-10 aastat	3,34	1,233	46-55	3,70	1,081			

	rohkem kui 10 aastat	4,16	,954	alates 56	4,26	1,284			
9.Teie oskuste rakendamine Teie töös	kuni 2 aastat	4,60	,966	kuni 35	4,86	,803	mees	4,85	,834
	2-4 aastat	5,00	,739	36-45	4,88	,806	naine	4,95	,872
	5-10 aastat	4,76	,912	46-55	4,80	1,056			
	rohkem kui 10 aastat	5,09	,777	alates 56	5,11	,737			
10.Kõrgkoolis valitsev psühholoogiline kliima	kuni 2 aastat	4,10	,994	kuni 35	3,82	1,020	mees	4,13	1,067
	2-4 aastat	4,42	1,165	36-45	4,63	,885	naine	4,40	1,198
	5-10 aastat	3,93	1,307	46-55	4,20	1,361			
	rohkem kui 10 aastat	4,56	,948	alates 56	4,68	1,057			
11.Struktuur, kuidas kõrgkool on kujundatud	kuni 2 aastat	3,90	,568	kuni 35	4,32	1,090	mees	4,30	,911
	2-4 aastat	4,50	1,087	36-45	4,38	,806	naine	4,42	,957
	5-10 aastat	4,31	1,004	46-55	4,10	,912			
	rohkem kui 10 aastat	4,50	,880	alates 56	4,68	,749			
12.Tase, mille Te tunnete end olevat saavutanud oma töös	kuni 2 aastat	4,30	,949	kuni 35	4,68	,723	mees	4,75	,670
	2-4 aastat	4,83	,577	36-45	4,88	,806	naine	4,91	,750
	5-10 aastat	4,69	,660	46-55	4,75	,716			
	rohkem kui 10 aastat	5,13	,609	alates 56	5,11	,567			
16.Sage alustatud tegevuste katkestamise vajadus	kuni 2 aastat	3,20	1,229	kuni 35	4,18	1,442	mees	3,90	1,598
	2-4 aastat	3,83	1,850	36-45	3,81	1,759	naine	3,74	1,449
	5-10 aastat	4,21	1,373	46-55	4,00	1,376			
	rohkem kui 10 aastat	3,66	1,558	alates 56	3,11	1,410			
17.Ei ole aega töö planeerimiseks ja organiseerimiseks	kuni 2 aastat	3,90	1,287	kuni 35	3,82	1,588	mees	3,70	1,620
	2-4 aastat	3,50	1,624	36-45	3,56	1,459	naine	3,40	1,275
	5-10 aastat	3,76	1,480	46-55	3,65	1,089			
	rohkem kui 10 aastat	3,25	1,414	alates 56	3,00	1,528			
18.Kohustused on ebaselged	kuni 2 aastat	3,50	1,269	kuni 35	3,36	1,420	mees	3,15	1,494
	2-4 aastat	2,75	1,765	36-45	2,44	1,459	naine	2,93	1,502
	5-10 aastat	3,28	1,533	46-55	3,40	1,429			
	rohkem kui 10 aastat	2,78	1,408	alates 56	2,68	1,565			
19.Kiire töötempo	kuni 2 aastat	3,90	1,197	kuni 35	3,86	1,557	mees	3,50	1,664
	2-4 aastat	3,75	1,545	36-45	3,50	1,549	naine	3,67	1,426
	5-10 aastat	3,79	1,544	46-55	3,95	1,234			
	rohkem kui 10 aastat	3,25	1,626	alates 56	2,89	1,663			
20.Liiga suured õpperühmad	kuni 2 aastat	2,70	1,494	kuni 35	3,11	1,449	mees	3,08	1,309
	2-4 aastat	3,50	1,168	36-45	2,88	1,204	naine	3,28	1,485



	5-10 aastat	3,41	1,376	46-55	3,65	1,531			
	rohkem kui 10 aastat	3,00	1,459	alates 56	3,05	1,311			
21.Administratiivse ja/või tehnilise toe puudumine	kuni 2 aastat	2,90	1,197	kuni 35	3,29	1,384	mees	3,03	1,423
	2-4 aastat	3,42	1,379	36-45	3,25	1,238	naine	3,37	1,448
	5-10 aastat	3,90	1,235	46-55	3,65	1,424			
	rohkem kui 10 aastat	2,59	1,456	alates 56	2,58	1,575			
22.Rahulolematus üliõpilaste vähese osalemisega õppetöös	kuni 2 aastat	3,50	1,269	kuni 35	3,61	1,571	mees	3,35	1,406
	2-4 aastat	2,67	1,073	36-45	3,56	964	naine	3,72	1,386
	5-10 aastat	4,14	1,356	46-55	3,75	1,552			
	rohkem kui 10 aastat	3,34	1,405	alates 56	3,21	1,316			
23.Ebapiisava motivatsiooniga üliõpilased	kuni 2 aastat	4,00	1,155	kuni 35	4,43	1,399	mees	4,05	1,377
	2-4 aastat	3,25	1,215	36-45	4,19	1,047	naine	4,23	1,342
	5-10 aastat	4,69	1,257	46-55	3,80	1,436			
	rohkem kui 10 aastat	4,03	1,379	alates 56	4,05	1,433			
							Kokku	4,14	1,354
24.Isiklike eesmärkide tagaplaanile jätmine	kuni 2 aastat	3,10	1,197	kuni 35	3,50	1,347	mees	3,43	1,551
	2-4 aastat	3,25	1,422	36-45	3,31	1,352	naine	2,93	1,280
	5-10 aastat	3,45	1,549	46-55	3,10	1,410			
	rohkem kui 10 aastat	2,91	1,400	alates 56	2,63	1,571			
25.Isiklik elu kannatab töö nõuete pärast	kuni 2 aastat	2,70	,823	kuni 35	3,32	1,765	mees	2,80	1,588
	2-4 aastat	3,00	1,651	36-45	2,81	1,223	naine	3,07	1,580
	5-10 aastat	3,41	1,680	46-55	2,95	1,468			
	rohkem kui 10 aastat	2,56	1,585	alates 56	2,47	1,645			
26.Pingutuse vähene tunnustamine	kuni 2 aastat	2,70	,949	kuni 35	3,11	1,343	mees	3,00	1,281
	2-4 aastat	3,08	1,505	36-45	3,50	1,211	naine	3,21	1,440
	5-10 aastat	3,48	1,353	46-55	3,40	1,353			
	rohkem kui 10 aastat	2,91	1,400	alates 56	2,47	1,389			
27.Rahulolematus kaastöötajatelt saadava toetusega	kuni 2 aastat	2,20	1,229	kuni 35	2,46	1,319	mees	2,53	1,240
	2-4 aastat	2,58	1,311	36-45	2,50	1,414	naine	2,30	1,282
	5-10 aastat	2,45	1,270	46-55	2,35	1,089			
	rohkem kui 10 aastat	2,38	1,289	alates 56	2,32	1,293			
28.Liiga suur hulk „paberitööd“	kuni 2 aastat	2,90	1,101	kuni 35	3,29	1,607	mees	3,08	1,559
	2-4 aastat	3,08	1,881	36-45	3,50	1,461	naine	3,49	1,549
	5-10 aastat	3,52	1,405	46-55	3,80	1,436			
	rohkem kui 10 aastat	3,28	1,708	alates 56	2,58	1,539			

29.Ebapiisavate oskuste-teadmistega üliõpilased	kuni 2 aastat	3,60	1,075	kuni 35	3,57	1,451	mees	3,58	1,466
	2-4 aastat	3,50	1,446	36-45	3,69	1,195	naine	3,58	1,277
	5-10 aastat	3,69	1,391	46-55	3,75	1,482			
	rohkem kui 10 aastat	3,50	1,437	alates 56	3,32	1,293			
30.Kommunikatsioon töökohal on ebaefektiivne	kuni 2 aastat	3,70	1,337	kuni 35	3,64	1,339	mees	3,28	1,301
	2-4 aastat	3,33	1,155	36-45	3,38	1,455	naine	3,60	1,450
	5-10 aastat	3,86	1,329	46-55	3,95	1,146			
	rohkem kui 10 aastat	3,03	1,448	alates 56	2,68	1,376			
31.Töökoormus on juhitamatu	kuni 2 aastat	3,00	1,054	kuni 35	3,36	1,682	mees	3,00	1,569
	2-4 aastat	2,75	1,288	36-45	3,38	1,025	naine	3,35	1,343
	5-10 aastat	3,69	1,538	46-55	3,25	1,293			
	rohkem kui 10 aastat	2,94	1,480	alates 56	2,68	1,565			
32.Ei tule toime tööle esitatavate nõuetega	kuni 2 aastat	2,30	1,059	kuni 35	2,29	1,462	mees	2,70	1,572
	2-4 aastat	2,33	1,303	36-45	2,63	1,544	naine	2,23	1,377
	5-10 aastat	2,69	1,692	46-55	2,35	1,496			
	rohkem kui 10 aastat	2,34	1,494	alates 56	2,68	1,529			
33.Ajapuudusest tulenev töö kvaliteedi langus	kuni 2 aastat	3,90	,994	kuni 35	3,54	1,732	mees	3,10	1,582
	2-4 aastat	2,83	1,697	36-45	3,50	1,317	naine	3,19	1,651
	5-10 aastat	3,48	1,682	46-55	3,00	1,654			
	rohkem kui 10 aastat	2,72	1,571	alates 56	2,42	1,427			
34.Ebapiisav aeg tundide ettevalmistamiseks	kuni 2 aastat	4,00	,816	kuni 35	3,46	1,598	mees	2,88	1,471
	2-4 aastat	3,42	1,676	36-45	3,38	1,310	naine	3,37	1,543
	5-10 aastat	3,24	1,596	46-55	3,25	1,482			
	rohkem kui 10 aastat	2,66	1,450	alates 56	2,32	1,416			
35.Kontrolli puudumine oma ajakasutuse üle	kuni 2 aastat	3,20	,789	kuni 35	3,21	1,424	mees	2,85	1,252
	2-4 aastat	3,17	1,403	36-45	2,56	1,094	naine	2,74	1,364
	5-10 aastat	2,97	1,426	46-55	2,75	1,209			
	rohkem kui 10 aastat	2,38	1,212	alates 56	2,42	1,305			
36.Vähene kaasamine otsuste tegemisel	kuni 2 aastat	3,40	1,350	kuni 35	3,46	1,598	mees	3,23	1,459
	2-4 aastat	3,42	1,311	36-45	2,88	1,360	naine	3,05	1,447
	5-10 aastat	3,14	1,552	46-55	3,45	1,317			
	rohkem kui 10 aastat	2,94	1,458	alates 56	2,53	1,264			
37.Töö tulemuslikkus kannatab ressursside puuduse tõttu	kuni 2 aastat	2,90	,994	kuni 35	2,93	1,245	mees	3,03	1,368
	2-4 aastat	3,08	1,311	36-45	2,94	1,289	naine	2,74	1,197
	5-10 aastat	3,03	1,401	46-55	3,10	1,334			

	rohkem kui 10 aastat	2,66	1,260	alates 56	2,53	1,307			
38.Liigne pühendumine tööle	kuni 2 aastat	3,20	1,229	kuni 35	3,68	1,634	mees	3,48	1,502
	2-4 aastat	3,25	1,865	36-45	3,25	1,438	naine	3,16	1,379
	5-10 aastat	3,76	1,380	46-55	3,25	1,118			
	rohkem kui 10 aastat	2,97	1,332	alates 56	2,89	1,410			
39.Ebapiisav aeg hobide ja huvidega tegelemiseks	kuni 2 aastat	3,40	1,075	kuni 35	3,39	1,641	mees	3,03	1,577
	2-4 aastat	2,75	1,712	36-45	2,94	1,436	naine	2,95	1,558
	5-10 aastat	3,28	1,533	46-55	2,90	1,447			
	rohkem kui 10 aastat	2,69	1,635	alates 56	2,53	1,611			
40.Kehvad suhted üliõpilastega	kuni 2 aastat	2,40	1,430	kuni 35	2,18	1,389	mees	2,35	1,528
	2-4 aastat	2,17	1,030	36-45	2,38	1,408	naine	2,28	1,453
	5-10 aastat	2,45	1,682	46-55	2,10	1,447			
	rohkem kui 10 aastat	2,22	1,497	alates 56	2,68	1,734			
41.Ebapiisav aeg lõõgastumiseks	kuni 2 aastat	3,80	1,229	kuni 35	3,43	1,550	mees	3,18	1,723
	2-4 aastat	3,08	1,782	36-45	3,13	1,821	naine	2,79	1,457
	5-10 aastat	3,07	1,602	46-55	2,40	1,188			
	rohkem kui 10 aastat	2,59	1,563	alates 56	2,79	1,718			
42.Koolitus- ja arenguvõimaluste puudumine	kuni 2 aastat	2,40	1,350	kuni 35	2,18	1,335	mees	2,58	1,517
	2-4 aastat	2,75	1,712	36-45	2,50	1,592	naine	2,33	1,443
	5-10 aastat	2,62	1,425	46-55	2,80	1,436			
	rohkem kui 10 aastat	2,19	1,491	alates 56	2,42	1,644			
43.Töö segab teisi tegevusi	kuni 2 aastat	3,00	,943	kuni 35	2,75	1,323	mees	2,58	1,412
	2-4 aastat	2,58	1,676	36-45	2,25	1,342	naine	2,35	1,213
	5-10 aastat	2,62	1,237	46-55	2,55	1,146			
	rohkem kui 10 aastat	2,09	1,279	alates 56	2,11	1,410			
44.Edutamise võimaluste puudumine	kuni 2 aastat	2,30	,949	kuni 35	2,68	1,565	mees	2,55	1,449
	2-4 aastat	2,92	1,730	36-45	3,06	1,389	naine	2,56	1,297
	5-10 aastat	2,76	1,405	46-55	2,65	1,089			
	rohkem kui 10 aastat	2,31	1,281	alates 56	1,84	1,068			
45.Vähene võimalus isikliku arvamuse avaldamiseks	kuni 2 aastat	2,80	1,398	kuni 35	2,54	1,427	mees	2,73	1,281
	2-4 aastat	2,17	1,193	36-45	2,56	1,459	naine	2,51	1,437
	5-10 aastat	2,83	1,513	46-55	3,00	1,298			
	rohkem kui 10 aastat	2,53	1,270	alates 56	2,37	1,257			
46.Võimaluse puudumine teadus-, arendus- ja loometöök	kuni 2 aastat	3,10	1,370	kuni 35	2,57	1,574	mees	2,63	1,547
	2-4 aastat	3,00	1,706	36-45	3,25	1,612	naine	2,79	1,521

	5-10 aastat	2,72	1,623	46-55	2,95	1,504			
	rohkem kui 10 aastat	2,47	1,436	alates 56	2,21	1,316			
47.Ebaõiglane hindamine (atesteerimine)	kuni 2 aastat	2,40	,843	kuni 35	2,54	1,644	mees	2,50	1,585
	2-4 aastat	2,33	1,775	36-45	2,50	1,461	naine	2,47	1,470
	5-10 aastat	2,79	1,760	46-55	2,75	1,410			
	rohkem kui 10 aastat	2,28	1,350	alates 56	2,11	1,524			
48.Perekond kannatab töö tagajärjel	kuni 2 aastat	3,00	1,333	kuni 35	3,11	1,833	mees	2,53	1,617
	2-4 aastat	2,25	1,485	36-45	2,69	1,302	naine	2,81	1,622
	5-10 aastat	3,21	1,820	46-55	2,50	1,433			
	rohkem kui 10 aastat	2,25	1,437	alates 56	2,21	1,653			
49.Info ülekülluse kogemine	kuni 2 aastat	2,40	1,430	kuni 35	2,82	1,657	mees	2,85	1,594
	2-4 aastat	2,58	1,676	36-45	2,81	1,167	naine	2,93	1,298
	5-10 aastat	3,24	1,596	46-55	3,15	1,663			
	rohkem kui 10 aastat	2,84	1,167	alates 56	2,79	1,084			
50.Ei ole piisavalt aega üliõpilaste probleemidega tegelemiseks	kuni 2 aastat	3,10	1,524	kuni 35	3,14	1,433	mees	3,03	1,368
	2-4 aastat	3,25	1,422	36-45	3,25	,931	naine	3,07	1,421
	5-10 aastat	3,31	1,417	46-55	3,30	1,525			
	rohkem kui 10 aastat	2,72	1,301	alates 56	2,47	1,429			
51.Ebakindlus töösuhte jätkumise osas	kuni 2 aastat	2,70	2,111	kuni 35	2,93	1,904	mees	3,05	1,709
	2-4 aastat	3,75	1,765	36-45	2,75	1,653	naine	3,16	1,717
	5-10 aastat	2,93	1,771	46-55	3,60	1,465			
	rohkem kui 10 aastat	3,16	1,483	alates 56	3,16	1,675			
52.Ebakindlus kõrgkooli tuleviku osas	kuni 2 aastat	3,50	1,716	kuni 35	3,89	1,931	mees	3,78	1,776
	2-4 aastat	4,33	1,670	36-45	3,44	1,315	naine	3,63	1,662
	5-10 aastat	3,86	1,807	46-55	4,10	1,483			
	rohkem kui 10 aastat	3,38	1,621	alates 56	3,21	1,843			
53.Vastutus kõrgkooli tulemuseesmärkide tagamisel	kuni 2 aastat	3,80	1,317	kuni 35	3,50	1,774	mees	3,58	1,599
	2-4 aastat	4,25	1,603	36-45	3,56	1,504	naine	3,77	1,493
	5-10 aastat	3,41	1,615	46-55	4,20	1,196			
	rohkem kui 10 aastat	3,66	1,516	alates 56	3,47	1,504			
54.Töökoormuse jagamine õppetöö ning teadus-, arendus- ja loometegevuse vahel	kuni 2 aastat	3,20	1,229	kuni 35	3,71	1,584	mees	3,28	1,432
	2-4 aastat	3,83	1,403	36-45	3,75	1,238	naine	3,51	1,518
	5-10 aastat	3,79	1,544	46-55	3,40	1,536			
	rohkem kui 10 aastat	2,94	1,413	alates 56	2,63	1,212			
55.Vähene õppejõu töö tunnustamine ühiskonnas	kuni 2 aastat	3,20	1,476	kuni 35	2,79	1,663	mees	2,85	1,718

	2-4 aastat	2,50	1,567	36-45	3,19	1,559	naine	3,30	1,282
	5-10 aastat	3,38	1,678	46-55	3,55	1,317			
	rohkem kui 10 aastat	3,00	1,344	alates 56	2,95	1,433			
56.Kas Te võite öelda, et püüate pigem olla kohusetundlik töötaja, kes elab üle oma vigu või vale tegusemist, mida ta on kunagi teinud (nt otsused)?	kuni 2 aastat	1,80	,789	kuni 35	2,04	,999	mees	2,20	,992
	2-4 aastat	1,75	,866	36-45	2,00	1,155	naine	2,40	1,400
	5-10 aastat	2,38	1,147	46-55	2,65	1,182			
	rohkem kui 10 aastat	2,59	1,411	alates 56	2,58	1,502			
57.Kas Teil esineb tavalise tööpäeva jooksul hetki, mil Te tunnete end ebakindlana, kuigi põhjus selleks ei pruugi olla alati selge?	kuni 2 aastat	3,20	1,317	kuni 35	4,07	1,184	mees	4,28	1,240
	2-4 aastat	4,17	1,467	36-45	4,13	1,408	naine	4,07	1,298
	5-10 aastat	4,55	1,055	46-55	4,45	1,191			
	rohkem kui 10 aastat	4,13	1,238	alates 56	4,05	1,393			
58.Kas Te suudate leida piisavalt energiavarusid enda tegevusele kannustamiseks kui pinged hakkavad tööle kuhjuma?	kuni 2 aastat	4,60	,699	kuni 35	4,32	,983	mees	4,38	,952
	2-4 aastat	4,83	1,115	36-45	4,50	1,155	naine	4,40	,955
	5-10 aastat	4,14	,990	46-55	4,35	1,040			
	rohkem kui 10 aastat	4,38	,871	alates 56	4,42	,607			
59.Kas Teil esineb tööle hetki, mil Te tunnete end nii ärritatuna, et Te istute maha ja mõtlete, et elu on üks liiga suur pingutus?	kuni 2 aastat	4,20	1,229	kuni 35	3,96	1,527	mees	4,45	1,358
	2-4 aastat	4,75	1,055	36-45	4,75	1,291	naine	4,21	1,319
	5-10 aastat	4,14	1,597	46-55	4,60	1,188			
	rohkem kui 10 aastat	4,38	1,212	alates 56	4,21	1,134			
60.Kas Te oma tööd tehes olete märganud end hindamas oma võimeid ning selle tulemusena on vähenenud Teie eneseusaldus?	kuni 2 aastat	4,10	1,370	kuni 35	4,68	1,188	mees	4,68	1,185
	2-4 aastat	4,67	1,231	36-45	4,69	,946	naine	4,56	1,007
	5-10 aastat	4,55	,948	46-55	4,60	1,142			
	rohkem kui 10 aastat	4,81	1,061	alates 56	4,47	1,073			
61.Kui Teie sõbrad ja kolleegid hoiavad Teist eemale, kas Te muretsete, et olete võinud teha midagi, mis neid solvab?	kuni 2 aastat	3,90	1,449	kuni 35	3,79	1,833	mees	3,73	1,783
	2-4 aastat	3,58	1,832	36-45	2,81	1,682	naine	2,65	1,361
	5-10 aastat	2,86	1,663	46-55	3,15	1,461			
	rohkem kui 10 aastat	3,06	1,625	alates 56	2,58	1,346			
62.Kas Te tunnete mõnikord vähest eneseusaldust ja isegi paanikat mõeldes, et sündmused on väljunud kontrolli alt, kui ülesanne, mida olete täitnud, või töö, mida olete teinud, hakkab viltu kiskuma?	kuni 2 aastat	3,60	1,430	kuni 35	3,96	1,347	mees	4,20	1,159
	2-4 aastat	4,25	1,138	36-45	4,00	1,366	naine	3,79	1,319
	5-10 aastat	4,10	1,175	46-55	4,00	1,124			
	rohkem kui 10 aastat	3,91	1,329	alates 56	4,00	1,247			
63.Kas Te olete kindel, et Te olete töö- või kodused probleemid õigesti püstitanud ja efektiivselt lahendanud?	kuni 2 aastat	4,60	,843	kuni 35	4,43	,959	mees	4,68	,888
	2-4 aastat	5,08	,669	36-45	5,13	,806	naine	4,53	,960
	5-10 aastat	4,52	,829	46-55	4,60	,681			
	rohkem kui 10 aastat	4,50	1,078	alates 56	4,42	1,071			

64.Kas käsitledes tööd ja elu üldiselt võite Te kirjeldada end kui muretsejat?	kuni 2 aastat	3,60	1,776	kuni 35	3,46	1,527	mees	3,45	1,663
	2-4 aastat	3,67	1,614	36-45	3,50	1,897	naine	3,44	1,548
	5-10 aastat	3,48	1,639	46-55	3,60	1,353			
	rohkem kui 10 aastat	3,28	1,550	alates 56	3,21	1,751			
65.Kas Teil on aja jooksul pikki perioode, mil Te tunnete end õnnetult või melanhoolselt põhjusel, et Te ei ole läbi löönud?	kuni 2 aastat	4,30	1,160	kuni 35	4,29	1,182	mees	4,55	1,280
	2-4 aastat	4,67	1,155	36-45	4,63	1,204	naine	4,47	1,032
	5-10 aastat	4,45	1,183	46-55	4,70	1,081			
	rohkem kui 10 aastat	4,56	1,162	alates 56	4,53	1,172			
66.Kas Te võite öelda, et Teil on positiivne mõtlemine, millega Te tunnete end olevat võimeline ületama praegusi või tulevase raskusi või käsitlema selliseid probleeme, nagu dilemmade lahendamine või raskete otsuste lahendamine?	kuni 2 aastat	5,20	,789	kuni 35	5,00	,770	mees	4,88	1,017
	2-4 aastat	5,00	1,279	36-45	5,00	1,095	naine	5,02	,740
	5-10 aastat	4,93	,799	46-55	5,20	,616			
	rohkem kui 10 aastat	4,88	,833	alates 56	4,58	1,017			
67.Kas Teie töös esineb perioode, mil asju, millega Te peate tegelema koguneb nii palju, et Te tunnete end nii koormatuna, et mõtlete end kokku kukkuvat.	kuni 2 aastat	3,60	1,776	kuni 35	3,29	1,536	mees	3,70	1,588
	2-4 aastat	3,75	1,545	36-45	3,50	1,751	naine	3,74	1,529
	5-10 aastat	3,45	1,526	46-55	4,05	1,276			
	rohkem kui 10 aastat	4,00	1,524	alates 56	4,21	1,548			
68.Moõtmatu väsimuse või kurnatuse tunne	kuni 2 aastat	3,00	1,155	kuni 35	3,32	1,467	mees	3,35	1,350
	2-4 aastat	3,75	1,357	36-45	3,38	,957	naine	3,07	1,033
	5-10 aastat	3,41	1,323	46-55	3,05	1,099			
	rohkem kui 10 aastat	2,88	,942	alates 56	3,05	1,079			
69.Tendents süüa, juua või suitsetada rohkem kui tavaliselt	kuni 2 aastat	2,50	,972	kuni 35	2,68	1,307	mees	2,63	1,444
	2-4 aastat	2,50	1,382	36-45	2,75	1,183	naine	2,63	,976
	5-10 aastat	2,66	1,111	46-55	2,90	1,119			
	rohkem kui 10 aastat	2,69	1,355	alates 56	2,16	1,167			
70.Hingeldamine või põõritustunne	kuni 2 aastat	2,20	1,317	kuni 35	2,11	1,286	mees	2,00	1,155
	2-4 aastat	2,08	1,311	36-45	1,63	,806	naine	2,05	1,090
	5-10 aastat	1,93	,998	46-55	2,20	1,056			
	rohkem kui 10 aastat	2,03	1,121	alates 56	2,05	1,129			
71.Lihaste tõblemine	kuni 2 aastat	1,90	1,197	kuni 35	2,04	1,232	mees	1,70	1,091
	2-4 aastat	2,00	1,206	36-45	1,50	,632	naine	1,84	,998
	5-10 aastat	1,86	1,125	46-55	1,95	1,099			
	rohkem kui 10 aastat	1,56	,840	alates 56	1,42	,838			
72.Pisted või valuhood	kuni 2 aastat	1,70	,675	kuni 35	2,11	1,197	mees	2,13	1,244
	2-4 aastat	2,67	1,670	36-45	1,81	,911	naine	1,95	1,112

	5-10 aastat	1,97	1,210	46-55	2,10	1,410			
	rohkem kui 10 aastat	1,97	,999	alates 56	2,05	1,129			
73. Tunne, et ei taha hommikul üles tõusta	kuni 2 aastat	3,70	,675	kuni 35	2,89	1,343	mees	2,78	1,510
	2-4 aastat	3,33	1,775	36-45	3,25	1,528	naine	2,74	1,347
	5-10 aastat	2,45	1,242	46-55	2,60	1,353			
	rohkem kui 10 aastat	2,53	1,459	alates 56	2,32	1,455			

## LISA 6

### Faktortunnuste korrelatsioonid

		Kõrgkooli juhtimine	Töö ise	Töö- ja ajaplaneerimine	Mõju isiklikule elule	Töö nõuded, suhted	TAL, pühendumine ja arenguvõimalused	Juhtimine ja töökorraldus	Üliõpilased	Bürokratia ja töökoormus	Ebakindlus	Negatiivne mõtlemine	Negatiivsed emotsioonid	Vähene efektiivsus	Füüsilised vaevused	Väsimus
Kõrgkooli juhtimine	Pearsoni korrelatsioon	1	,505**	-,220*	-0,071	-0,067	-0,186	-,501**	-0,191	-0,171	-0,186	0,107	-0,143	0,132	-0,202	-0,203
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,046	0,523	0,549	0,093	0,000	0,083	0,122	0,093	0,335	0,198	0,236	0,067	0,066
Töö ise	Pearsoni korrelatsioon	,505**	1	-,259*	-0,191	-0,172	-,277*	-,332**	-0,167	-0,132	-0,095	0,179	0,131	,269*	-0,053	-0,137
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,018	0,083	0,120	0,011	0,002	0,131	0,235	0,393	0,106	0,236	0,014	0,635	0,216
Töö- ja ajaplaneerimine	Pearsoni korrelatsioon	-,259*	1	1	,614**	,616**	,621**	,615**	,331**	,748**	,448**	-,333**	-0,016	-0,193	0,138	,294**
	Sig. (2-tailed)	0,046	0,018		0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,887	0,080	0,213	0,007
Mõju isiklikule elule	Pearsoni korrelatsioon	-0,071	-0,191	,614**	1	,737**	,713**	,491**	,277*	,675**	,417**	-,319**	-0,094	-,360**	,271*	,374**
	Sig. (2-tailed)	0,523	0,083	0,000		0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,003	0,400	0,001	0,013	0,000
Töö nõuded, suhted	Pearsoni korrelatsioon	-0,067	-0,172	,616**	,737**	1	,673**	,667**	,318**	,622**	,617**	-0,215	-0,121	-0,197	0,183	0,088
	Sig. (2-tailed)	0,549	0,120	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,051	0,275	0,074	0,097	0,428
TAL, pühendumine ja arenguvõimalused	Pearsoni korrelatsioon	-0,186	-,277*	,621**	,713**	,673**	1	,600**	,342**	,652**	,497**	-,291**	-,217*	-,235*	,281*	,288**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,011	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,000	0,000	0,008	0,048	0,033	0,010	0,008
Juhtimine ja töökorraldus	Pearsoni korrelatsioon	-,501**	-,332**	,615**	,491**	,667**	,600**	1	,457**	,597**	,568**	-,306**	-0,041	-0,206	,254*	,249*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,005	0,716	0,062	0,021	0,023
Üliõpilased	Pearsoni korrelatsioon	-0,191	-0,167	,331**	,277*	,318**	,342**	,457**	1	,374**	0,185	-0,172	-0,026	-0,023	-0,070	0,131
	Sig. (2-tailed)	0,083	0,131	0,002	0,011	0,003	0,002	0,000		0,000	0,094	0,120	0,816	0,834	0,531	0,239



		Kõrgkooli juhtimine	Töö ise	Töö- ja ajaplaneerimine	Mõju isiklikele elule	Töö nõuded, suhted	TAL, pühendumine ja arenguvõimalused	Juhtimine ja töökorraldus	Üliõpilased	Bürokratia ja töökoormus	Ebakindlus	Negatiivne mõtlemine	Negatiivsed emotsioonid	Vähene efektiivsus	Füüsilised vaevused	Väsimus
Bürokratia ja töökoormus	Pearsoni korrelatsioon	-0,171	-0,132	,748**	,675**	,622**	,652**	,597**	,374**	1	,469**	-,406**	-0,103	-,241*	0,170	,368**
	Sig. (2-tailed)	0,122	0,235	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,354	0,028	0,124	0,001
Ebakindlus	Pearsoni korrelatsioon	-0,186	-0,095	,448**	,417**	,617**	,497**	,568**	0,185	,469**	1	-,263*	-0,156	-0,105	,252*	0,200
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,393	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,094	0,000		0,016	0,159	0,344	0,021	0,070
Negatiivne mõtlemine	Pearsoni korrelatsioon	0,107	0,179	-,333**	-,319**	-0,215	-,291**	-,306**	-0,172	-,406**	-,263*	1	,450**	,498**	-,288**	-,521**
	Sig. (2-tailed)	0,335	0,106	0,002	0,003	0,051	0,008	0,005	0,120	0,000	0,016		0,000	0,000	0,008	0,000
Negatiivsed emotsioonid	Pearsoni korrelatsioon	-0,143	0,131	-0,016	-0,094	-0,121	-,217*	-0,041	-0,026	-0,103	-0,156	,450**	1	,389**	-0,189	-0,147
	Sig. (2-tailed)	0,198	0,236	0,887	0,400	0,275	0,048	0,716	0,816	0,354	0,159	0,000		0,000	0,087	0,186
Vähene efektiivsus	Pearsoni korrelatsioon	0,132	,269*	-0,193	-,360**	-0,197	-,235*	-0,206	-0,023	-,241*	-0,105	,498**	,389**	1	-,318**	-,401**
	Sig. (2-tailed)	0,236	0,014	0,080	0,001	0,074	0,033	0,062	0,834	0,028	0,344	0,000	0,000		0,003	0,000
Füüsilised vaevused	Pearsoni korrelatsioon	-0,202	-0,053	0,138	,271*	0,183	,281*	,254*	-0,070	0,170	,252*	-,288**	-0,189	-,318**	1	,349**
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,635	0,213	0,013	0,097	0,010	0,021	0,531	0,124	0,021	0,008	0,087	0,003		0,001
Väsimus	Pearsoni korrelatsioon	-0,203	-0,137	,294**	,374**	0,088	,288**	,249*	0,131	,368**	0,200	-,521**	-0,147	-,401**	,349**	1
	Sig. (2-tailed)	0,066	0,216	0,007	0,000	0,428	0,008	0,023	0,239	0,001	0,070	0,000	0,186	0,000	0,001	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).