

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**  
Sotsiaalteaduskond  
Tööstuspsühholoogia instituut

Eve Tobias  
**ÕPETAJATE TÖÖGA SEOTUST MÕJUTAVAD TÖÖ TAJUTUD  
TÄHENDUSLIKKUSE TEGURID.**

Magistritöö

Juhendaja: PhD Liina Randmann

Tallinn 2015

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 Eve Tobias  
“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja PhD Liina Randmann

“ ..... “ ..... 2015

Kaitsmisele lubatud “ ..... “ ..... 2015

Personalitöö- ja arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

# LÜHIKOKKUVÕTE

## ÕPETAJATE TÖÖGA SEOTUST MÕJUTAVAD TÖÖ TAJUTUD TÄHENDUSLIKKUSE TEGURID.

Eve Tobias

Õpetajate töö esitab selle tegijatele väga kõrgeid nõudmisi ja õpetajad peavad olema pühendunud ja seotud oma tööga, et nad suudaksid ka õpilasi innustada õppima ja paremaid tulemusi saavutama. Seetõttu on oluline välja selgitada just need tegurid, mis mõjutavad pühendumist ja tööga seotust ning tänu pühendunud õpetajatele aitavad parandada ka õpilaste sooritusi.

Antud töö kaardistab pilootprojektina läbiviidud uuringu alusel õpetajate hinnangu oma töö tähendusele ja püüab leida seoseid töö tähenduse erinevate elementide ja tööga seotuse vahel.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada spetsiifilised tegurid, mis suurendavad õpetajate tööga seotust ja võimaldavad neil oma tööd hästi teha.

Andmete kogumiseks kasutati küsimustikku, mis koosnes kolmest osast: vastajate enda hinnangust oma tööle, töö omaduste mudelil põhinevast töökorralduse uuringust ja tööga seotuse uuringust. Küsimustikule vastas 173 erineva astme õpetajat. Uuringus kasutati õpetajate tajutud töö tähenduse väljaselgitamiseks Töö tähenduse uuringu (*The Meaning of Working Survey C*) 1995 aasta uuringus kasutatud küsimusi ja Oldham'i ja Hackman'i poolt välja töötatud täismetoodikat Töö hindamise uuring JDS (*Job Diagnostic Survey*). Tööga kaasatuse ja töö tsentraalsuse hindamiseks kasutati küsimusi 1995 aasta Töö tähenduse uuringust (*The Meaning of Working Survey C*). Tööga seotuse hindamiseks kasutati Utrechti Tööga Seotuse Skaalat (*Utrecht Work Engagement Scale*).

Uurimuse tulemustest selgus, et õpetajate tööga seotust mõjutavad kõige enam oma töö tähenduse tunnetamine ja arusaamine oma tööülesannete olulisusest, arengusoov ja rahulolu arenguvõimalustega, tunnetatud vastutus oma töö eest, sisemine motivatsioon, üldine rahulolu ning rahulolu töötasu ning töökaaslastega.

Uurimustöö võtmesõnad: tööga seotus, töö tähendus, kutsumus, pühendumine, õpetajad.

## ABSTRACT

### ÕPETAJATE TÖÖGA SEOTUST MÕJUTAVAD TÖÖ TAJUTUD TÄHENDUSLIKKUSE TEGURID

Eve Tobias

„Factors of perceived meaningfulness of work that affect teachers' work engagement“

Teachers' work sets very high demands to the ones doing this work, and teachers must be dedicated to the work and engaged with it for to be able to inspire their students to learn and achieve better results. Therefore it is important to identify exactly these factors that affect dedication and work engagement, and also help to improve student performance thanks to dedicated teachers.

Current thesis charts teachers' evaluation of meaning of the work on the basis of a study conducted as a pilot project, and tries to find correlations between different elements of meaning of work and work engagement.

The purpose of this Master's thesis is to identify specific factors that increase teachers' work engagement and enable them to do the work well.

A questionnaire was used for data collection that consisted of three parts: respondents' own evaluation of the work, workflow survey based on job characteristics model, and work engagement survey. The questionnaire was answered by 173 teachers of different degrees. Questions used in The Meaning of Working Survey C conducted in year 1995 and full survey methodology JDS (Job Diagnostic Survey) composed by Oldham and Hackman were used in this survey to identify teachers' perceived meaning of work. Questions from The Meaning of Working Survey C of year 1995 were used to evaluate work involvement and centrality. Utrecht Work Engagement Scale was used to evaluate work engagement.

The results of the study showed that teachers' work engagement is most influenced by experiencing meaning of the work and understanding the significance of the tasks, desire for growth and growth satisfaction, experienced responsibility for the work, internal motivation, general satisfaction, and satisfaction with co-workers.

Keywords of the research: work engagement, meaning of work, calling, dedication, teachers.

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	3
ABSTRACT .....	4
SISUKORD .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. TÖÖALAST KÄITUMIST MÕJUTAVAD TEGURID .....	8
1.1. Kutsumus.....	8
1.2. Tööga seotus .....	10
1.3. Töö tähendus.....	17
2. EMPIIRILINE UURING.....	24
2.1. Uuringu meetod ja valimi kirjeldus .....	24
2.2. Valimi kirjaldav statistika .....	27
2.2.1. Vastajate statistiline jaotus.....	27
3. TULEMUSED .....	31
3.1. Töö tähendus vastajate enda hinnangul. ....	31
3.1.1. Hinnang praegusele tööle, töö tähendus ja olulisus.....	33
3.2. Töö tähendus .....	38
3.3. Tööga seotus.....	41
3.4. Töö tähendus ja tööga seotus kutsumuse alusel .....	45
3.5. Seosed töö tähenduse ja tööga seotuse vahel .....	46
3.6. Arutelu ja järeldused .....	50
KOKKUVÕTE .....	60
RESUME.....	63
VIIDATUD ALLIKAD .....	66
Lisa 1 Töös kasutatud küsimustik.....	72
Lisa 2 Keskmised hinnagud praeguse töö kohta.....	86
Lisa 3 Töö tähenduse elemendid ametialade lõikes.....	87
Lisa 4 Töö tähenduse elemendid tööstaaži lõikes.....	88
Lisa 5 Töö tähenduse elemendid vanuse lõikes.....	89
Lisa 6 Tööga seotus.....	90
Lisa 7 Korrelatsioonid töö tähenduse elementide ja tööga seotuse vahel .....	91
Lisa 8. Regressioonanalüüsi tulemused .....	92

## SISSEJUHATUS

Tänapäevastes kiirelt muutuvates tingimustes on muutnud ka õpetaja amet ja nõudmised sellele ametile. Põhiolemuselt on õpetaja roll siiski jäänud samaks, kui see oli juba antiikses Kreekas, peamine õpetaja ameti väljakutse on õpilastes huvi äratamine nii õpitava aine kui ka kõige neid ümbritseva vastu. Selle saavutamiseks ei piisa ainult õpetaja teadmistest, ta peab olema ise pühendunud oma tööle, ainult nii suudab ta innustada oma õpilasi pühenduma õppimisele. Paljud noored alustavad õpetajaametis entusiastlikult ja suurte ootustega, aga mitte kõik ei jää valitud ameti juurde püsima. Kindlasti on sellel palju erinevaid põhjuseid, üheks oluliseks on oma töö tulemuste ja nende mõju teadvustamine, õpetaja staatus ühiskonnas ning õpetaja töö väärtustamine. Õpetajate arusaam oma töö väärtusest sõltub mitmest tegurist, sealhulgas töötasu suurusest, töö tunnetatud olulisusest, õpetaja positsioonist laste ja lapsevanemate silmis, töökoormusest ja ka õpetaja meediakuvandist.

Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni OECD 2013 aastal läbiviidud TALIS-e uuringu tulemused näitavad, et Eesti koolides valitseb nii õpetajate kui koolijuhtide seas arusaam, et õpetajatöö ei ole ühiskonnas väärtustatud. Samas on valdav osa õpetajaist rahul nii oma kooliga kui ka oma tööga selles koolis. Seega võib oletada, et õpetajate rahulolematus on pigem seotud õpetajate poolt tajutud õpetajaameti madala staatusega ühiskonnas (Übius, Kall, Loogma, Ümarik, 2014). Vabariigi President T. H. Ilves ütles oma Eesti Vabariigi 97. aastapäeval peetud kõnes: „Õpetajate töö väärtustamine, nii palga kui prestiižiga, on endiselt Eesti tuleviku võtmeküsimus. Kui me seda ei tee, võime peagi avastada, et meie PISA testide edu on haihtunud. Kui me ei too uusi andekaid inimesi õpetama, mida saame teha vaid väärikat palka makstes, seisame lõhkise kõvaketta ees“.<sup>1</sup>

Töötasu ja õpetajaameti staatus on kindlasti olulised tegurid kõigi õpetajate jaoks, aga need ei ole kindlasti ainukesed faktorid, mis mõjutavad õpetajate pühendumist oma tööle. Lisaks mõjutab õpetajate pühendumist võimalus ennast oma töös arendada, saada nii juhtidelt kui

---

<sup>1</sup> Vabariigi Presidendi T.H.Ilvese kõne on täismahus leitav <http://www.president.ee/et/ametitegevus/koned/11118-hargnevatest-teekest-valida-tarkust/index.html>

ka kaastöötajatelt toetust ja tunnustust, näha oma töö otseseid tagajärgi ehk siis õpilaste arengut ja huvi õpitava aine vastu ning olla kasulik ühiskonnale.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada spetsiifilised tegurid, mida on vaja, et õpetajad oleksid motiveeritud ja mis suurendavad nende tööga seotust ning võimaldavad neil oma tööd hästi teha.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgnevad ülesanded:

- Määratleda õpetajad, kes tajuvad oma tööd kutsumusena ja leida erinevusi kutsumust tajuvate ning ilma kutsumuseta õpetajate tööga seotuses ja töö tähenduse tajumises
- Tuua välja erinevate astmete õpetajate töö tähenduse tajumises ja tööga seotuses esinevad erinevused
- Tuua välja tööstaažist ja vanusest tulenevad erinevused töö tähenduse tajumises ja tööga seotuses
- Leida seoseid töö tähenduse elementide ja tööga seotuse dimensioonide vahel
- Määratleda töö tähenduse elemendid, mis mõjutavad õpetajate tööga seotust

Lähtuvalt töö eesmärgist kasutas autor kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit. Püstitatud ülesannetele lahenduste leidmiseks on koostatud küsimustik, mis koosneb kolmest osast – vastajate enda hinnangust oma tööle, töö omaduste mudelil põhinevast töökorralduse uuringust ja tööga seotuse uuringust ning vastuseid on analüüsitud kirjeldava statistika meetodite, korrelatsioonanalüüsi ja regressioonanalüüsi abil.

Käesoleva magistritöö teemakäsitluse uudsus seisneb järgmises. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis viimase 20 aasta jooksul rakendatud õpetajate tajutud töö tähenduse mõistmiseks Oldham & Hackman'i poolt koostatud uuringu täismetoodikat. Antud töö kaardistab pilootprojektina läbiviidud uuringu alusel õpetajate hinnangu oma töö tähendusele ja püüab leida seoseid töö tähenduse erinevate elementide ja tööga seotuse vahel.

Töö esimeses osas on välja toodud teema teoreetiline raamistik, töö teises osas on kirjeldatud läbiviidud uuringu meetodeid ja valimi kirjeldav statistika ning kolmandas osas on toodud välja uuringu tulemused ja nende analüüs.

# 1. TÖÖALAST KÄITUMIST MÕJUTAVAD TEGURID

## 1.1. Kutsumus

Õpetaja amet on reeglina madalalt tasustatud ja õpetaja postitsioon ühiskonnas ei ole kõrgelt hinnatud, sellest hoolimata on õpetajate seas palju neid, kes teevad oma tööd südamega ja töö on nende jaoks kutsumus. Kutsumuse olemasolu mõjutab inimese karjäärivalikuid, motiveerib teda saavutama paremaid tulemusi ja mõjutab rahulolu oma tööga (Duffy, 2006). Need, kes tunnevad kutsumust teatud erialal töötamiseks on sisemiselt motiveeritud ja töö on nende jaoks tähendus. Sparks (1988) väidab, et head õpetajat ei saa inimesest, kes väärtustab väliseid motivaatoreid, seega on heaks õpetajaks olemise eeldused sisemine ja altruistlik motivatsioon (Bigham, Smith 2008).

Inimesed tunnetavad oma tööd kas ametina (*job*), mille fookus on vajadusel ja sellest saadaval rahalisel kasul, karjäärina (*career*), mille fookus on arengul ja edasiliikumisel või kutsumusena (*calling*), mille fookus on töö tegemise nautimisel ja ühiskondlikul kasul (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, Schwartz 1997). See, kuidas keegi oma tööd näeb, ei sõltu otseselt ametikohast ja igal ametikohal võib leida inimesi erineva tööga seotusega. Õpetajaameti puhul eeldatakse, et sellel alal töötavad inimesed teevad oma tööd kutsumusest, armastavad oma tööd ja lapsi ning aitavad oma tööga muuta maailma paremaks kohaks.

Sõna „kutsumus“ pärineb ladinakeelsest sõnast „vocare“, mis tähendab kutsuma. Kutsumus kirjeldab tööd, mida tehakse teiste heaks ja mis samal ajal omab inimese enda jaoks tähendust (Hansen, 1995). Tegevus kui kutsumus peaks pakkuma inimesele rahulolu, aga sellel peaks olema laiaulatuslikum tähendus ja see peaks looma ka ühiskondlikku väärtust. Töötamine kui kutsumus, on praeguses ühiskonnas üha enam teadvustatud, aga kutsumusele puudub täpne kokkulepitud definitsioon (Bunderson, Thompson 2009). Termin „kutsumus“ on sagedasti kasutusel kristlaste poolt tegude kohta, mida tehakse jumala teenimiseks ja sellele viidatakse juhul, kui inimene teeb midagi sisemisest soovist teenida teisi või üldist heaolu (Bigham, Smith, 2008). Juba XVI sajandil sõnastas Martin Luther idee, et töötamine võib olla Jumala kutse, kolm sajandit hiljem esitles sama ideed Max Weber (Dobrow, Tosti-Kharas, 2011).



Hansen (1995) kirjeldab kutsumuse olemasolu kui lootusrikast, väljapoole suunatud tunnet ja soovi muuta maailma ning väidab, et õpetajate kutsumuse ja pühendumuse vahel on tihedad seosed. Täpselt ei ole teada, kui palju on kutsumusega õpetajaid, aga erinevate uuringute põhjal on leitud, et õpetajad väärtustavad oma töö juures pigem sisemisi motivaatoreid, näiteks noortega töötamine ja nende eest hoolitsemine, mis viitab sellele, et kutsumuse tunnetamine on õpetajate seas tavapärane (Bullough, Hall-Kenyon, 2012).

Kutsumus on väga mitmetahuline kontseptsioon. On pakutud, et kutsumus on midagi, mida inimene teeb iseenda pärast, see omab tema enda jaoks tähendust ja väärtust, samas Wrzniewski (2003) väidab, et kutsumusel peab olema ühiskondlik, mitte isiklik tähendus, kutsumus on seotud uskumusega, et oma tööga annab inimene panuse maailma paremaks kohaks muutmisele. Kui töö on inimese jaoks kutsumus, siis on ta nõus panustama sellesse rohkem oma aega olenemata sellest, kas ta saab selle eest tasu (Wrzniewski, 2003).

Cammock (2009) on arvamisel, et kutsumusel on kaks erinevat koostisosa, üks on inimese enda ande teadvustamine ja teine osa on mõistmine, kuidas seda annet kasutada teiste hüvanguks (Kung, 2013). Samas on kutsumust defineeritud ka kui tööd, mida inimene teeb oma sisemisest kirest tulenevalt või tööd, mida inimene näeb oma elueesmärgina (Bunderson, Thompson 2009). Erinevate kontseptsioonide autorid on ühel meelel selles, et kutsumus on midagi sügavalt isiklikku, samas peamiste kutsumuse tunnetamise detailide osas on neil erimeelsusi. Kutsumuse olemasolu mõjutab suure tõenäosusega inimese karjäärivalikut, motivatsiooni saavutada valitud alal edu ja rahulolu oma tööga (Duffy, Dik, Reid, 2010). Kutsumusest arusaamine nõuab inimeselt võimet mõista oma tugevusi, mis põhinevad arusaamisel, kes ta on, mida ta väärtustab ja milline on tema koht maailmas (Kung, 2013).

Paljud õpetajad on oma ameti valinud tulenevalt sisemisest soovist armastada, hoolida, toetada ja olla laste ning ühiskonna vahendajaks (Kung, 2011). Kutsumusega õpetajad teevad oma tööd sisemise motivatsiooni ajel ja välised tegurid, nagu näiteks olulised sündmused elus, perekond ja sõbrad aitavad seda sisemist soovi muuta selgemaks, kujundada ja suunata. Õpetajate seas on palju neid, kes on valinud õpetajaameti oma õpetajate eeskujul, tulenevalt õppeainetest, mida nad on õppinud ja nautinud või noortest, kellega nad on kokku puutunud ja töötanud, seega tuleneb kutsumus ka sellest, millega inimene on kokku puutunud ja mida ta on kogenud, mitte ainult inimese sisemusest (Hansen, 1995)

## 1.2. Tööga seotus

Õpetaja töö on seotud õpilastega töötamisega, see kuulub niinimetatud „inimestega töötamise“ kategooriasse ja sellise töö tegijatel on keskmisest suurem oht läbi põleda. Enamus õpetajaid alustab oma ametis motiveerituna, suurte ootustega ja sisemise lootusega kutsuda oma õpilastes esile positiivseid muutusi (Shukla, Trivedi, 2008). Kui nende ootused ei täitu, siis hakkab esialgne entusiasm sageli kaduma ja tekib oht jõuda läbipõlemise (*burnout*) esimesse staadiumisse, mis süvenedes võib muutuda frustratsiooniks või isegi võõrandumiseks (*alienation*). Võõrandumist võib vaadata kui võimetustunde ja frustratsiooni tunnetamist ning töö tähenduse kadumist (Shukla, Trivedi, 2008). Õpetajate läbipõlemisel on mõju kogu ühiskonnale, läbipõlenud õpetaja ei suuda olla efektiivne ja õpetaja enda suhtumisel oma töösse on tihti suurem mõju õpilaste arengule, kui tema poolt edasiantud teadmistel.

Mitmed uuringud üle maailma on tõestanud, et õpetaja töö on stressirohke ja erinevates riikides on läbipõlenud õpetajaid 5-20 % (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006). Võrreldes teiste ametite esindajatega on õpetajatel kõrgem kurnatuse ja künismi tase, mis on peamised läbipõlemise tundemärgid, sellegipoolest ei ole suurem osa õpetajatest läbipõlenud, stressis ega motiveerimata, enamus on vastupidiselt rahulolevad, entusiastlikud ning rahul oma tööga (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006).

Läbipõlemise vastandiks peetakse seotust tööga (*engagement*). Tööga seotud töötajad on vastupidiselt läbipõlenud töötajatele energilised ja tunnevad, et nad suudavad oma tööülesannetega edukalt hakkama saada. Siiski ei saa väita, et iga töötaja, kes ei tunne end tööga seotuna, on läbi põlenud ja ka vastupidi. Seetõttu on läbipõlemine ja tööga seotus kaks erinevat kontseptsiooni ja neid peab vaatlema eraldi.

Tööga seotuse tähendus ei ole üheselt defineeritud nii teadlaste kui ka praktikute seas. Seda terminit kasutatakse viitamaks psühholoogilistele seisunditele, mingitele kindlatele tunnustele või käitumisviisidele (Macey, Schneider, 2008).

Tööga seotust peetakse paljudes käsitlustes läbipõlemise positiivseks vastandiks. Maslach and Leiter (1997) väidavad, et energilisus (*vigor*), kaasatus (*involvement*) ja tõhusus (*efficacy*) on otsesed kolme läbipõlemise dimensiooni ehk kurnatuse (*exhaustion*), küünilisuse (*cynicism*) ja ebatõhususe (*ineffectiveness*) vastandid (Shaufeli, Bakker,

2004). Samas on paljud uuringud tõestanud, et tööga seotuse ja läbipõlemise vahel ei ole otseseid seoseid, need on teineteisest sõltumatud meeleseisundid.

Õpetajad, kes tunnevad end seotuna oma tööga, on suurema tõenäosusega edukamad ja saavutavad seatud eesmärged tõenäolisemalt kollegidest, kellel esineb läbipõlemise sümptomeid, lisaks suudavad entusiastlikumad õpetajad äratada õpilastes huvi oma õpetatava aine vastu (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006).

Tööga seotusel on mitmed positiivsed tulemused, töötajad tunnetavad kontrolli oma töökeskkonna üle, nad on kindlad oma tuleviku suhtes, on enesekindlad ja valmis muudatusteks ning vajadusel enda arendamiseks ja uute oskuste omandamiseks, valmis pikaajaseks töösuhteks ühes organisatsioonis ja väärtustavad meeskonnatööd (Storey, Ulrich, Welbourne, Wright, 2009).

Tööga seotud inimesed on energilised ja efektiivsed ja mõjutavad sellega ka oma elu olulisi sündmusi, tänu oma positiivsele suhtumisele ja aktiivsusele hinnatakse ja tunnustatakse neid ja nad on reeglina edukad nii oma töös kui ka väljaspool tööelu. Nad ei ole superinimesed, ka nemad väsivad peale pikka tööpäeva, aga tunnetavad pigem rahulolevat väsimust. Tööga seotus ei ole sama, mis sõltuvus tööst, tööga seotud inimesed naudivad ka elu väljaspool tööd ja teevad tööd, kuna töö on nende jaoks meeldiv tegevus, mitte kohustus, mida nad peavad tegema (Bakker, 2009).

Tööga seotud inimestel on tavaliselt suur suhtlusringkond, neil ei ole perekondlikke probleeme pikalt tööl viibimise pärast ja neil ei esine tööst põhjustatud füüsilisi või vaimseid haigusi. Tööga seotuse, heade töötulemuste, motiveerituse, pühendumise ja enesetõhususe (*self-efficacy*) vahel on paljud uuringud leidnud positiivse seose (Del Libano, Llorens, Salanova, Schaufeli, 2012). Enesetõhusad inimesed usuvad, et nad suudavad ise oma tegudega saavutada soovitud tulemusi, nad on motiveeritud tegutsema, astuma vastu raskustele ja jätkama oma tegevust ka ebaõnnestumistest hoolimata.

Tööga seotus ei ole hoiak ega suhtumine, see näitab, mil määral on inimene sulandunud oma rolli töötajana. Tööga seotuse põhitähelepanu on tööalasel ametlikul rollikäitumisel, jättes kõrvale vabatahtliku ja rollivälise käitumise (Saks, 2006).

Ühena esimestest kirjeldas tööga seotust W.A. Kahn (1990), kirjeldades seda kui inimese psüühilist, tunnetuslikku ja emotsionaalset panustamist oma tööd tehes, mis mõjutab tööd ja saadavaid kogemusi ning mida mõjutavad töötamiseks loodud tingimused. Kahn leidis,

et tööga seotust mõjutavad kolm psühholoogilist seisundit – tähenduslikkus (*meaningfulness*), kindlustunne (*safety*) ja kasulikkus (*availability*).

Tööga seotud inimesed tunnevad end seotuna mitmel tasandil, selleks ei piisa ainult mingi kindla aspekti panustamisest vaid panustama peab üheaegselt nii füsioloogiliselt, vaimselt kui ka tunnetuslikult (Christian, Garza, Slaughter, 2011).

Saks (2006) on kirjeldanud tööga seotust kui kombinatsiooni tunnetuslikest, emotsionaalsetest ja käitumuslikest osadest, mis on seotud inimese rollikäitumisega. Kahn (1990) ning Maslach ja Leiteri (1997) mudelid määravad tingimused, mis on vajalikud tööga seotuse tekkimiseks, aga need ei seleta siiski, miks samades tingimustes töötavatel inimestel on tööga seotus erinev. Tööga seotuse seletamiseks võtab Saks (2006) appi sotsiaalse vahetuse teooria (*social exchange theory*), mille kohaselt igas suhtes mõjutavad ühe poole tegevused teise poole tegevusi ja töötajatel on üheks võimaluseks vastata oma tööandja poolt saadud hüvedele oma pühendumisega.

Tööga seotud heaolul on kaks peamist dimensiooni, need on aktiivsus, mis võib ulatuda kurnatusest energilisuseni ja samastumine (*identification*), mis ulatub küünilisusest pühendumiseni. Pühendumine on tugev seotus, mis on samm edasi tavalisest samastumise tasemest (Schauffeli, Salanova, González-Romá, Bakker, 2002).

Samastumine ehk tööalane identiteet on mitmetahuline kontseptsioon ja selle koostisosad on töö tsentraalsus (*centrality*), tööga kaasatus (*involvement*), organisatsiooniga samastumine, inimese ja organisatsiooni sobivus ja karjäärialane identiteet. Samastumisel on kolm dimensiooni – struktuuriline, sotsiaalne ja isiklik psühholoogiline (De Braine, Roodt, 2011).

Schauffeli ja Bakker (2004) defineerivad tööga seotust kui positiivset, kõikehõlmavat tööga seotud meeleseisundit, mida iseloomustavad energilisus (*vigor*), pühendumine (*dedication*) ja süvenemine (*absorbtion*). Tööga seotus viitab kestvale meeleseisundile, mida ei põhjusta otseselt ükski objekt, sündmus, inimene ega käitumine.

- Energilisust iseloomustab energia küllus ja mentaalne vastupidavus töötamise ajal, tahtmine panustada oma töösse ja pingutada seda tehes ning võime ületada ettetulevaid raskusi.

- Pühendumist iseloomustab tähenduse olemasolu, entusiasm, inspiratsioon, uhkus oma töö üle ja väljakutsete vastuvõtmine. Energilisus ja pühendumine on kurnatuse ja küünilisuse otsesed positiivsed vastandid.
- Tööga seotuse kolmas dimensioon on süvenemine, mida iseloomustab täielik kontsentreerumine oma tööle, mille puhul aeg lendab kiiresti ja inimesel on raske ennast tööst lahti kiskuda.

Täielikku süvenemist võib pidada ligilähedaseks vooga (*flow*). Voog on kogemuslik seisund, mida iseloomustab keskendunud tähelepanu, keha ja meele ühtsus, selge mõistus, pingutuseta kontsentreerumine, täielik kontroll, eneseteadvuse kaotamine, ajataju kadumine ja sisemine nauding (Csikszentmihalyi, 2008).

Voog saab tekkida juhul, kui eesmärgid on piisavalt kõrged, aga siiski jõukohased. Voo tunnetamine tekitab inimestes soovi jätkata tegevust ka ettetulevate raskuste korral ja ületada raskused. Õpetajad võivad tunnetada voogu, kui nad püüavad äratada õpilastes huvi õpetatava aine vastu ja motiveerivad õpilasi paremaid tulemusi saavutama (Tardy, Snyder, 2004). Voo tunnetamine on oluline õpilaste puhul, aga õpilaste heade tulemuste saavutamiseks on see sama oluline õpetajate puhul, kuna õpetamise peamine eesmärk on tekitada õpilastes soovi õppida, mitte ainult oma teadmisi edasi anda (Tardy, Snyder, 2004).

Psühholoog Mihalyi Csikszentmihalyi võttis kasutusele voo kontseptsiooni kirjeldamiseks inimeste vaimset seisundit ajal, kui nad unustavad kõik ümbritseva ja on on haaratud oma tegevusest. Csikszentmihalyi sõnul tunnetab inimene voogu, kui tal on selged eesmärgid, mis nõuavad kindlaid tegevusi ja kui ta saab oma eesmärkide täitmise kohta kohest tagasisidet.

Csikszentmihalyi (2008) on kirjeldanud kaheksa voo peamist komponenti, millest inimesed võivad tunnetada mõnda üksikut, aga sageli tunnetatakse kõiki kaheksat. Need komponendid on:

- Jõukohaste ülesannetega tegelemine
- Kontsentreerumine
- Selgelt defineeritud eesmärgid
- Kohene tagasiside
- Puudub sundus

- Kontroll oma tegevuse üle
- Enesekindluse kasvamine
- Ajataju kadumine

Voog paneb inimese tundma end elavana, aga sellel on ka võime panna inimest aru saama oma ainukordsusest ning samal ajal uuendada inimeste arusaamist oma suhetest teistega ja oma kohast maailmas (Csikszentmihalyi 2008). Kaks peamist voogu iseloomustavat tegurit on täielik kontsentreerumine ja nauding, mida inimene tunneb oma tööd tehes (Bakker, 2005).

Quinn (2005) defineerib voogu kui kombinatsiooni olukorrast teadlik olemisest ja automaatselt tegevuseks vajalike oskuste ja teadmiste rakendamisest. Voo seisundis on inimesed edukad, kuna nad mõistavad kujunenud olukorda ja tegutsevad selles olukorras automaatselt ja oskuslikult. Voog võib olla ka hetkeline, aga see võib kesta ka pika aja vältel. Voo seisund ei vii alati heade tulemusteni, aga reeglina on edukamad need inimesed, kes tunnetavad rohkem voo seisundit (Quinn 2005).

Voo seisundi teekimise üheks oluliseks eelduseks on inimese sisemine motivatsioon. Sisemiselt motiveeritud inimene tunneb vajadust täita oma tööülesandeid nii, et ta kogeks töötades naudingut ja rahulolu oma tegevusega. Csikszentmihalyi (1997) sõnul on sisemiselt motiveeritud inimesed oma tööst huvitatud, on sellele pühendunud, nad soovivad seda tööd jätkata ja nad on lummatud tööülesannetest, mida nad täidavad (Bakker, 2005).

Voo kogemist on raske mõõta, kuna see on ajutise iseloomuga ja kestab väga lühikest aega. Erinevate uuringutega on seda siiski läbi aegade proovitud teha ja uuringute tulemusena on leitud, et voogu kogevad üksnes piisavalt kõrgetasemeliste oskustega töötajad juhul, kui töö on nende jaoks piisvalt väljakutset pakkuv (Rodriguez-Sanchez, Salanova, Schaufeli, 2011). Tulenevalt eelnevast saab järeldada, et kõrghetkede kogemiseks oma tööd tehes on vaja töö ümber kujundada nii, et töötajad tajuksid oma tööd väljakutsena ja samal ajal tunneksid, et neil on piisvalt võimeid ja oskusi oma tööülesannetega hakkama saada. Selle eelduseks on töötajate piisav enesetõhusus ja usk oma võimetesse ning pidev enesearendamine. Oluliseks eelduseks on ka see, et töö ressursid (*job resources*) vastaksid töö nõuetele (*job demands*).

Õpetaja amet on tuntud selle poolest, et nende töö esitab kõrgeid nõudeid, millest paljud on seotud läbipõlemisega ja võivad vähendada tööga seotust ja pühendumist oma tööle ning organisatsioonile. Õpetajate tunnetatav vaimne ja emotsionaalne pinge võib viia kroonilise kurnatuseni ja sellest tuleneva läbipõlemiseni, mis omakorda põhjustab õpetajate töövõime vähenemist. Lisaks eelnevale võib õpetajate läbipõlemist põhjustada õpilaste ootuspärase reaktsiooni puudumine. Õpetajad panustavad õpetamisse oma energiat ja entusiasmi ja ootavad sellele vastuseks õpilastepoolset tähelepanu ja osalemist õppetöös. Kui õpilased ei osale õppetöös, on ükskõiksed ja eemalolevad, siis õpetajad panustavad rohkem, kui nad vastu saavad ja see võib viia õpetajate energiaressursside ammendumiseni ning pikemaajaliselt kestes läbipõlemiseni (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007).

Need õpetajad, kellel on võimalus kasutada erinevaid töö ressursse ehk siis õpilaste vastamist oma panusele, kontrolli oma töö üle, juhtide ja kolleegide toetust ning võimalust olla innovatiivne, on suure tõenäosusega energilised ja pühendunud ning tunnevad ennast tööga seotuna ja pühenduvad oma tööle (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006).

Töö ressursid on füsioloogilised, psühholoogilised, sotsiaalsed või organisatsioonilised töö aspektid, mis nõuavad püsivat füüsilist ja vaimset pingutust. Töö ressursid vähendavad töö nõudmisi ja nendega seotud füsioloogilise ning psühholoogilise koormuse tunnetamist, on olulise tähtsusega töö eesmärkide saavutamisel ja stimuleerivad isiklikku kasvu ja arengut (Schaufeli, Bakker, 2004). Töö ressursid ei ole alati negatiivsed, kuid need võivad muutuda stressi ja läbipõlemist tekitavateks, kui nendega toimetulekuks on vaja rakendada suurt pingutust. Töö ressursideks on näiteks töökaaslaste toetus, tagasiside oma tööle, oskuste mitmekesisus töös, kontroll oma töö üle ja juhtkonna toetus ning abi. Nendel ressursidel on motiveeriv mõju, kuna need aitavad inimesel tunda oma tööd olulisena ja tähenduslikuna, aitavad tunnetada vastutust oma töö ja selle tulemuste eest ja annavad neile informatsiooni oma töö tegelikust tulemusest (Salanova, Bakker, Llorens, 2006).

Töö ressursid võivad asetseda erinevatel tasanditel, need võivad olla:

- organisatsiooni poolt pakutavad - töötasu, karjäärivõimalused
- sotsiaalsed ja inimestevahelised – juhtkonna ja töökaaslaste toetus
- töökorraldusest tulenevad – rolliselgus, osalemine otsuste tegemisel
- tööülesannetest tulenevad – oskuste mitmekesisus, tagasiside tööle

Organisatsiooni poolt pakutavad ressursid saavad mõjutada nii õpetajate kui ka õpilaste pühendumist ja voo kogemuse tunnetamist. Bakker (2005) uuris voo kogemuse kõrghetki 178 muusikaõpetaja ja 605 õpilase seas läbiviidud uuringus ja leidis seoseid voogu sattumise ja organisatsiooni poolt pakutavate ressursside vahel. Suurema tõenäosusega tunnetavad voogu õpetajad, kes töötavad koolides, kus neil on võimalik rohkem iseseisvalt otsuseid langetada, kus neil on olemas sotsiaalne toetus organisatsiooni poolt ning toetus ja tagasiside oma juhtidelt ja juhendajatelt (Bakker, 2005).

Fakt, et töö ressursid omavad motiveerivat potentsiaali, näitab, et töö täidab töötajate jaoks peamisi vajadusi nagu seda on iseseisvus, kompetentsus ja seotus (Salanova, Schaufeli, 2008). Toetudes enesemääramise teooriale (*selfdetermination theory*) suurendab iseseisvust, kompetentsust ja seotust võimaldav töö kontekst sisemist motivatsiooni ja inimese heaolu. Deci ja Ryan (1985) töötasid välja enesemääramise teooria, mille kohaselt inimeste motivatsioon on ajendatud sisemise tahte tunnetamisest. Sellest tulenevalt saab öelda, et motiveeritud õpetaja tunnetab kontrolli selle üle, mida ja kuidas ta oma õpilastele klassiruumis õpetab. Paljud uuringud on tõestanud, et sisemiselt motiveeritud õpetajad panustavad rohkem oma töösse, osalevad aktiivselt koolielus ja on huvitatud enda arendamisest, lisaks sellele mõjutavad nad positiivselt oma õpilaste motivatsiooni (Perlman, 2013).

Mitmed uuringud on tõestanud tööga seotuse positiivset mõju nii isiklikele kui ka organisatsiooni töötulemustele. Näiteks Bakker ja Bal (2006) leidsid, et õpetajate tööga seotuse põhjal saab prognoosida õpilaste tulemusi ja Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) tõestasid, et tööga seotus prognoosib õpetajate organisatsioonile pühendumist. Hakanen (2002) leidis positiivseid seoseid õpetajate tööga seotuse ja nende tervise ning töövõime vahel (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007). Oma uuringus, mis viidi läbi neljas erinevas ametialade grupis, leidsid Schaufeli ja Bakker (2004) positiivseid seoseid kolme töö ressursi (tagasiside sooritusele, sotsiaalne toetus ja juhtkonna toetus) ja tööga seotuse (energilisus, pühendumine ja süvenemine) vahel. Nad tõestasid, et mitte töö nõuded vaid just töö ressursid prognoosivad tööga seotust. Sama uuringut Soome õpetajate seas korrates said Hakanen, Bakker ja Schaufeli (2006) tulemuseks, et kontroll oma töö üle, informatsiooni omamine, juhtkonna toetus, innovaatiline kliima ja sotsiaalne kliima on positiivses seoses tööga seotusega (Bakker, Bal, 2010).



### 1.3. Töö tähendus

Üheks kutsumuse ja tööga seotuse tunnetamise eelduseks on õpetaja ametisse sissekirjutatud töö tähenduse roll.

Töö tähendus on üks olulisemaid komponente töö hindamisel, seda võib pidada olulisemaks kui töötasu, karjäär ja töötingimused. Tööl on tähendus, kui see on vaheldusrikas, pakub väljakutseid, pakub võimalust ise teha valikuid, saada tagasisidet ja mõjutada teisi inimesi või ühiskonda. Tööle tekib tähendus, kui inimene tunneb, et tema tegevus aitab teisi ja seda väärtustatakse teiste poolt ning inimene teadvustab endale neid kahte asja (Grant, 2008).

Sõnal „tähendus“ on kaks päritolu. Ladina keelest tuletatuna tähendab see võimet muljeid väljendada ja hinnata, samuti ka mõtet või kujutlust, mille kutsub esile mingi kogemus. Germaani juurtest tulenevalt tähendab see millegi suunda või orientatsiooni (Morin, 2008).

Töö kujundamine (*work design*) sai alguse juba iidsetes Egiptuses, kus inimestel olid kindlad rollid nii ühiskondlikus elus kui ka püramiidide ehitamisel ja sarnaselt sellega on näiteks sõjaväes olnud inimestel läbi aastatuhandete kindlad erinevad töörollid (Morgeson, Humphrey, 2008).

Taylor`i (1911) „Teaduslik juhtimine“ pani aluse tööjaotusele ja töötas välja tehnikad tööülesannete jagamiseks kuni selle põhielementideni. Seda lähenemist on küll palju kritiseeritud, kuid paljud selle teooria elemendid on kasutusel ka nüüdisaegses töö kujundamises (Morgeson, Humphrey, 2008).

Töö kujundamise teooria uurimisele on mõju avaldanud ka 1924-1933 aastatel Hawthorne`i Western Electric Company-s läbiviidud uuring (Homans, 1950; Mayo, 1946; Roethlisberger, Dickson, 1939). Töö kujundamise teooria jaoks võtmetähendusega oli uuringu paljude tulemuste seast avastus, et sotsiaalsed suhted töökohal, nii töökaaslaste vahelised kui ka juhtkonna suhtumine, omavad märkimisväärset tähtsust ja mõjutavad nii töötajate käitumist töökohal kui ka nende töö tulemust (Morgeson, Humphrey, 2008).

Oluline osa töö kujundamise arengul on ka aktivatsiooniteoorial (*activation theory*), mille alustalasid on kasutatud töötajate käitumise mõistmiseks erineva töökoormuse esinedes. Scott (1966) uuris töötajaid, kes olid pidevalt alakoormatud ja jõudis järeldusele, et see

põhjustab töötulemuste langust. Nende tulemuste alusel saab aktiveerimise teooria aluseid kasutada lihtsate ja palju korduvaid tegevusi nõudvate tööülesannete kujundamisel (Oldham, Hackman, 1976).

Üheks oluliseks töö kujundamise teooria alustalaks on Herzbergi, Mausneri ja Snydermani (1959) kahe faktori motivatsiooniteooria. Tulenevalt kahe faktori motivatsiooniteooriast mõjutavad tööga rahulolu motivatsioonifaktorid, mis on töö sisemised aspektid nagu näiteks tunnustus, väljakutse ja vastutus. Samas tööga rahulolematust põhjustavad hügieenifaktorid ehk siis välised aspektid, nagu näiteks töötasu, ja töötingimused. Herzbergi motivatsiooniteoorial on märkimisväärne mõju töö kujundamise teooria kujunemisele, mis olulisel määral keskendub töös sisalduvate sisemiste motivatsioonifaktorite suurendamisele (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012). Selle teooria alusel on keskendutud ainult sisemistele motivatsioonifaktoritele ja jäetud aastakümneteks tähelepanuta ja kasutamata võimalused, mida pakub töö konteksti ja tööalaste suhete muutmine (Oldham, Hackman, 1976).

Sotsio-tehniliste süsteemide teooria (*socio –technical systems theory*) on samuti üheks töö kujundamise teooria aluseks. See teooria vaatleb töö tehniliste aspektide ja töö tegemise laiemas sotsiaalses miljöös vahelisi seoseid. Üheks peamiseks sotsio-tehnilise teooria panuseks töö kujundamise teoriasse on tähelepanu pööramine autonoomsete töögruppide (*autonomous work groups*) uurimisele. Autonoomsetes töögruppides töötavad inimesed jagavad omavahel suure osa otsustamisest, planeerimisest ja töö teostamisest. Samas ei pööra sotsio-tehnoloogiliste süsteemide teooria piisavalt tähelepanu töö ja töötingimuste ning ümbritseva sotsiaalse keskkonna vastastikkusele mõjule (Oldham, Hackman, 1976).

Töö ja individuaalsed erinevused (*job and individual differences*) on interaktiivne lähenemine, mis uurib töö kujundamist ja on keskendunud objektiivsetele töö omadustele. See lähenemine toetub Arthur Turneri ja Paul Laurence'i (1965) läbiviidud uuringule, mis vaatles seoseid teatud tööülesannete tingimuste ja töötajate reaktsioonide vahel. Uuritavad tööülesannete tingimused olid ülesannete mitmekesisus, töötaja võimalus teha iseseisvalt otsuseid, koostöö ja vastastikkused suhted teistega tööülesannete täitmisel, vajalike oskuste ja teadmiste tase ja töötajatele usaldatud vastutuse määr. Turner ja Lawrence jõudsid tulemuseni, et mida kõrgemad on töö nõuded, seda enam on töötajad rahul oma tööga ja soovivad selles osaleda (Oldham, Hackman, 1975).

Peamine nüüdisaegse töö kujundamise teooria alusepanija on Hackman ja Oldham`i (1975, 1976) poolt väljatöötatud töö omaduste teooria (*job characteristics theory*). Töö omaduste teooria keskne idee on see, et töö peaks sisaldama elemente, mis loovad tingimused kõrge motivatsiooni, rahulolu ja hea soorituse tekkimiseks. Inimesed reageerivad erinevalt samades tingimustes sama tööd tehes, sellest tulenevalt väidab teooria, et töö ümberkujundamisel peab arvesse võtma nii tööd kui ka töötajaid. Varasemad uuringud (Turner, Lawrence, 1965; Lawler, 1971) on võtnud arvesse sotsiaalseid suhteid, samas Hackman`i ja Oldham`i mudel võtab arvesse ainult kindlad elemendid ja ignoreerib sotsiaalset keskkonda ning laiemat töö konteksti (Morgeson, Humphrey, 2008).

Oldham ja Hackman`i (1975, 1976, 1980) poolt koostatud raamistik töö omaduste hindamiseks (*Job Characteristics Model JCM*) tõestab, et töö rikastamine ja töö kompleksus on seotud rahulolu, motivatsiooni ja töösooritusega. Oldham ja Hackman väidavad, et 5 peamist töö omadust - tööülesannete mitmekesisus (*skill variety*), töö määratletus (*task identity*) ja tööülesannete olulisus (*task significance*), iseseisvus oma töös (*autonomy*) ja tagasiside tööst (*feedback from job*) - mõjutavad kolme olulist psühholoogilist seisundit - töö tähenduse tajumist, töö tulemuste eest vastutuse tajumist ning arusaamist oma tegevuste kogutulemusest, mis omakorda mõjutab töö tulemust ehk sisemist motivatsiooni, üldist tööga rahulolu, töö efektiivsust ja töölt puudumist (Fried, Ferris 1987).

- Iseseisvus töös mõjutab nii tööga rahulolu kui ka töösoorituse edukust. Iseseisvuse määr sõltub kindlasti ka töötaja vanusest ja kogemustest, vanemad ja kogenumad töötajad soovivad oma töös rohkem iseseisvust ja võimalust oma kogemusi iseseisvalt kasutada, samas noorematel on sageli vaja õigete otsuste tegemiseks juhendamist ja abi nii töökaaslaste kui juhtide poolt (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012).
- Töö määratletus näitab, mil määral tööülesanded võimaldavad oma tööd näha terviklikuna ja teha seda algusest lõpuni ning näha ka töö tulemust. Sellest tulenevalt võib oletada, et tähenduslikumana näeb oma tööd inimene, kes on toote või teenuse valmistamise protsessi juures algusest lõpuni (Hackman, Oldham (1976).
- Oskuste mitmekesisus näitab, kui palju töö nõuab selle tegijalt erinevate oskuste kasutamist. Oskuste mitmekesisus on positiivses seoses rahuloluga ja samuti on leitud seoseid töösoorituse edukusega. Oskuste mitmekesisus on reeglina olulisem

nooremaealistele töötajatele, vanemaelistele võib see olla vastupidise mõjuga, nõudes neilt liiga kõrgeid intellektuaalseid võimeid (Kanfer, Ackerman, 2004). Eakamad töötajad võivad oskuste mitmekesisust näha kui lihtsalt rohkemate tööülesannete täitmist (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012).

- Tööülesannete olulisus näitab, mil määral töö mõjutab teiste inimeste tööd ja elu. Tööülesannete olulisus on seotud töötulemuste edukusega ja rahuloluga. Kuigi töö olulisus on tähtis kõigile töötajatele, on see siiski tähtsam pigem inimestele, kes on oma karjääri keskel või lõpus, kuna vanemaelised töötajad pigem keskenduvad oma töö mõtte otsimisele (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012). Vanemaelised töötajad ei ole enam keskendunud uute oskuste omandamisele või oma karjääri planeerimisele (Kanfer, Ackerman, 2004). Teadlased on arvamusel, et töö tähenduse tunnetamine parandab märkimisväärselt töö tulemusi, aga siamaani ei ole suudetud leida otsest seost tööülesannete olulisuse ja töösoorituse vahel (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012).
- Tagasiside tööst näitab, mil määral töötaja saab oma töötulemuste kohta tagasisidet tööst endast (Hackman, Oldham, 1976). Tagasiside tööst on oluline kõigi töötajate jaoks, aga see võib olla motiveeriv faktor eelkõige nooremate töötajate jaoks, kes vajavad tõestust oma edukusele ja suuremaid tööalaseid teadmisi (Kanfer, Ackerman, 2004).

Lisaks viiele eelpoolmainitule peamisele dimensioonile lisasid Oldham ja Hackman töö omaduste mudelisse kaks eraldi muutujat – arenguvajaduse tugevus (*growth need strength*) ja tööks vajalikud teadmised oskused (*job-relevant knowledge and skill*). Nendest esimese puudumisel ei otsi töötaja väljakutset oma töös ja teise puudumisel tunneb töötaja pigem läbikukkumist kui edu ning ei saa olla motiveeritud (Oldham, Hackman, 2010).

Hackman and Oldham (1976) defineerisid ka neli töö omaduste teooria isiklikku ja tööga seotud tulemit, need on sisemine töömotivatsioon, rahulolu arenguga, üldine rahulolu ja töö efektiivsus. Sisemine töömotivatsioon näitab töötaja headest töötulemustest tulenevat rahulolu ja soovi samamoodi jätkata. Arenguga rahulolu näitab töötaja rahulolu võimalusega ennast tööalaselts arendada ja koolitada. Üldine rahulolu näitab kui rahul inimesed üldiselt oma tööga on ja kui sagedasti nad mõtlevad töölt lahkumisele. Töö efektiivsus näitab töötaja rahulolu oma töö kvaliteedi ja kvantiteediga (Scott, Swartzel, Taylor, 2005).

Töö tähenduse (*meaning of work*) kontseptsioon viitab inimese uskumustele, väärtustele ja suhtumisele oma töö tulemustesse ja töö rollile ning eesmärgile elus. Töö tähenduse kontseptsioone on erinevaid, Roberson (1990) püüdis neid kokku võtta ja sõnastas kolm töö tähenduse kategooriat – töö tsentraalsus (*centrality*), töö väärtused (*work values*) ja töö orientatsioon (*orientation*). Töö tsentraalsus näitab töö osatähtsust võrreldes inimese teiste tegevuste ja huvidega. Töö väärtused on suhteliselt püsivad ideaalid töö tulemuste ja töölase käitumise alal. Töö orientatsioon näitab tähenduse kogemiseks vajalikke tegevusi, mida töö pakub (Shea-Van Fossen, Vredenburg, 2014).

Havener (1999) on öelnud, et kuna andekad töötajad vajavad tähenduslikku tööd, siis töötajate hoidmiseks ja motiveerimiseks peavad organisatsioonid mõistma töötajate sisemisi vajadusi. Tähenduslik töö on seotud positiivsete tulemustega nii indiviidi kui ka organisatsiooni jaoks, võtmetöötajate hoidmisega, eduka muudatuste juhtimisega ja organisatsioonile pühendumise ning tööga seotusega (Cartwright, Holmes, 2006).

Inimesed tajuvad töö tähendust suurema tõenäosusega, kui nad teavad, et nende töö teenib organisatsiooni suurema selge eesmärgi huvisid ja kui see toob sotsiaalset kasu. Töötajad saavad oma tööst aru, teavad, miks nad seda tööd teevad ja tunnevad, et nad saavad kaasa aidata millegi paremaks muutmisel (Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, Rothmann, 2013).

Töö tähendus ei ole ühtemoodi oluline kõigi inimeste jaoks. Quinn, Staines ja McCullough 1974 aastal läbiviidud uuringu kohaselt on viis kõige tähtsamat töö aspekti lihttööliste ehk sinikraede (*blue-collar*) jaoks rahuldav töötasu, piisav abi töö teostamiseks, töö turvalisus, töö tegemiseks vajaliku informatsiooni olemasolu ja huvitav töö. Valgekraede (*white-collar*) järjestus on sellest erinev, nende jaoks on oluline huvitav töö, võimalus oma oskusi arendada, töö tegemiseks vajaliku informatsiooni olemasolu, piisavalt õiguseid, abi ja vajalikud töövahendid oma töö tegemiseks (Hackman, Oldham, 1974). Sellest saab järeldada, et huvitav ja oskusi arendav töö on prioriteet valgekraede jaoks, kes on reeglina ka kõrgemalt haritud. Seevastu madalama haridustasemega sinikraede jaoks on olulised töötasu ja turvalisus. Eelnevast tulenevalt võib öelda, et mitte kõik inimesed ei pea motiveerivaks väljakutsuvat ja mitmekesiste tööülesannetega tööd. Samas inimesed, kellel on vajalikud teadmised ja oskused oma tööülesannete täitmiseks ja kes väärtustavad arenguvõimalusi ja õppimist ning on sisemiselt motiveeritud oma tööd tegema, suudavad

aja jooksul kogeda suuremat tööga rahulolu ja saavutada paremaid töötulemusi (Oldham, Hackman, 2010).

Tuginedes Baumeister'i (1991) väidtele on tähenduse otsimine ajendatud neljast peamisest vajadusest, inimesed vajavad:

- eesmärgi tunnetamist
- väärtuste kogumit, mis annaks elule headuse ja positiivse tunnetuse ning õigustaks nende tegusid
- enesetõhususe tunnetamist
- enda väärtuse tunnetamist

Töö rahuldab reeglina kolme mendest neljast vajadusest, aga sageli ei suuda töö pakkuda inimestele vajalikku väärtuste kogumit (Cartwright, Holmes, 2006).

Chalofsky (2003) töötas välja tähendusliku töö kontseptsiooni, mis koosneb kolmest osast – inimese enesetunnetusest, tööst ja tasakaalu tunnetamisest nende kahe vahel, et saavutada integreeritud tervik. Tähendus kujutab endast inimese suhet oma sisemise maailma ja välise töökoha konteksti vahel. Tähendust otsides peaksid inimesed keskenduma komele põhiküsimusele:

- Kuhu ma kuulun?
- Kuidas ma suhtlen teistega?
- Milline on minu panus teiste heaks?

Tähendusliku töö kontseptsioon on oluline element ka enda identiteedi ja väärtuse tunnetamisel. On oluline vahe, kas inimesel on meeldiv elu, hea elu või tähendusrikas elu (Cartwright, Holmes, 2006).

Töö tähenduse kontseptsiooni võib jagada kahte suuremasse kategooriasse – töö sotsiaalne tähendus ja töö isiklik tähendus. Töötaja tunnetab sotsiaalset töö tähendust, kui tema töö peamine eesmärk on täita sotsiaalseid ootusi, kui aga eesmärgiks on isiklike huvide ja pürgimuste rahuldamine, siis on töö isiklik tähendus (Anuradha, Srinivas, Singhal, Ramnarayan, 2014).

Oma töö tähenduse tunnetamine vähendab läbipõlemise ohtu ja aitab säilitada motivatsiooni ja parandab töötulemusi. A. Grant (2014) uuris kõrgkooli õpetajaid, kellel esines stressi ja läbipõlemist ning jõudis järeldusele, et läbipõlemine ohustab vaid neid

õpetajaid, kelle jaoks nende töö ei olnud tähendust ja kes suhtusid sellesse ükskõikselt. Kestva mõju tunnetamine kaitseb õpetajaid stressi ja kurnatuse eest. Õpetajad ei näe oma töö lõpptulemust, aga mingil ajahetkel näevad nad siiski oma töö lühiajalist mõju. Samas on palju selliseid töökohti, kus töötaja ei ole üldse teadlik sellest, milline on tema töö lõpptulemus (Grant, 2014).

Paljud töötajad, kes teevad ühiskonna jaoks olulist tööd, ei oma ise täpset informatsiooni selle kohta, kui oluline nende töö on teiste jaoks. Seetõttu on paremate töötulemuste saavutamiseks ja oma tööga seotuse tekkimiseks oluline, et töötaja saaks aru, milline on tema panus teiste inimeste ja kogu ühiskonna heaks. Töö tähenduse tunnetamine on seega oluline nii töötajate töötulemuste parandamiseks kui ka kogu ühiskonna heaolu suurendamiseks (Grant, 2008).

## 2. EMPIIRILINE UURING

### 2.1. Uuringu meetod ja valimi kirjeldus

Empiirilise uurimuse andmete kogumiseks kasutati küsimustikku (lisa 1), mis koosnes sissejuhatavast osast ja kolmest peamisest osast: vastajate enda hinnangust oma tööle, tööomaduste mudelil põhinevast töökorralduse uuringust ja tööga seotuse uuringust.

Küsimustiku sissejuhatavas osas paluti vastajatel nimetada viis sõna, mis seostuvad neil tööga. Sissejuhatava osa analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ja induktiivset uurimisstrateegiat. Töö autor analüüsis nimetatud sõnu ja grupeeris need peamiste tunnuste alusel 14-sse gruppi. Nimetatud sõnade alusel moodustusid kaks gruppi, kutsumust tunnetavad õpetajad ja ilma kutsumuseta õpetajad.

Küsimustiku esimeses osas kasutati Töö tähenduse uuringu (*The Meaning of Working Survey C*) 1995 aasta uuringus kasutatud küsimusi, mille alusel hinnatakse töö tähendust (*meaning of work*) ja tsentraalsust (*centrality*) vastajate enda hinnangul. Küsimustes paluti vastajatel hinnata oma tööd ja selleks tehtavat pingutust, töö tähendust, töö olulisust oma elus ja töö osakaalu oma elus võrreldes muude valdkondadega.

Küsimustiku teises osas kasutati õpetajate tajutud töö tähenduse väljaselgitamiseks Oldham'i ja Hackman'i poolt välja töötatud täismetoodikat Töö hindamise uuring JDS (*Job Diagnostic Survey*). See on küsimustik, mis on kujundatud tööomaduste teooria võtmeelementide hindamiseks. Küsimustik võimaldab mõõta erinevaid tööomadusi, psühholoogilisi seisundeid, vastaja rahulolu oma tööga ja töö sisuga ning arenguvajaduste tugevust. Küsimustele peavad vastama inimesed, kes ise seda tööd teevad. JDS-i saab kasutada igas organisatsioonis, nii sinikraede kui ka valgekraede, spetsialistide ja madalama astme juhtide hindamiseks, nii äris, teeninduses kui ka avalikus sektoris. See ei sobi hästi keskastme ja tippjuhtide hindamiseks, kelle töö on enam seotud suhete kui konkreetsete tööülesannetega (Oldham&Hackmann 1980). JDS ei ole autoriõigustega kaitstud ja seda võib kasutada ilma autorilt luba küsimata.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Täismetoodika on leitav Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.



JDS võimaldab hinnata töö elemente (*job characteristics*), kogetud psühholoogilisi seisundeid (*experienced psychological states*), tööga seotud emotsionaalseid seisundeid (*affective outcomes*), rahulolu töö kontekstiga (*context satisfactions*) ja individuaalse arenguvajaduse tugevust (*individual growth need strength*).

Töö võtmeelemendid on:

- tööks vajalike oskuste mitmekesisus (*skill variety*) – mil määral töö nõuab selle tegijalt erinevate tegevuste tegemist, enda teadmiste ja oskuste arendamist ja mitmekesistamist. Töötajad tajuvad tähenduslikumana tööd, mis nõuab neilt erinevate oskuste kasutamist ja enda arendamist.
- töö määratletus (*task identity*) - mil määral töö võimaldab selle tegijal aru saada lõpptulemusest ja olla kaasatud kogu protsessi. Tähenduslikumana tajutakse tööd, kui töötajal on ülevaade kogu tööprotsessi tulemusest.
- töö olulisus (*task significance*) – mil määral töö mõjutab teiste inimeste elu kas organisatsioonis või kogu ühiskonnas. Töötajad tunnetavad tähenduslikumana sellist tööd, mis parandab kellegi teise vaimset või füüsilist heaolu
- iseseisvus töös (*autonomy*) – mil määral töö võimaldab selle tegijal ise planeerida oma tööd ja olla sõltumatu. Töö omab suuremat tähendust, kui selle tulemus sõltub töötaja enda initsiatiivist ja pingutusest.
- tagasiside tööst (*feedback*) – mil määral töötaja saab oma töö kohta selget, detailset ja konstruktiivset tagasisidet. Kui töötaja saab oma töösoorituse kohta tagasisidet, siis saab ta aru oma töö tähendusest ja mõjust teistele.

Lisaks viiele töö võtmeelemendile võimaldab uuring hinnata erinevaid seisundeid.

Tunnetatud psühholoogilisi seisundeid mõõdetakse järgnevate konstruktsioonide abil:

- tunnetatud töö tähenduslikkus (*experienced meaningfulness of the work*)
- tunnetatud vastutus oma töö eest (*experienced responsibility for the work*)
- töö tulemustest arusaamine (*knowledge of results*)

Tööga seotud emotsionaalsete seisundite mõõtmiseks kasutatud otsesed ja kaudsed elemendid on:

- üldine rahulolu (*general satisfaction*)

- sisemine töömotivatsioon (*internal work motivation*)
- rahulolu arenguvõimalustega (*growth satisfaction*)

Rahulolu töö kontekstiga mõõdetakse järgnevatel skaaladel:

- rahulolu töötasuga (*satisfaction with compensation*)
- rahulolu töökaaslastega (*satisfaction with co-workers*)
- rahulolu juhtimisega (*satisfaction with supervision*)

Individuaalse arenguvajaduse tugevust näitavad järgnevad erinevad lähenemised:

- soovitud arenguvõimalused (*would like format*)
- töökoha valik sõltuvalt arenguvõimalustest (*job choice format*)

Töö hindamise uuring koosneb 7 osast, need osad on 7 väitega „Töö omaduste hindamine“, 14 väitega „Töö kirjeldus“, 13 väitega „Suhtumine töösse“, 14 väitega „Tööga rahulolu“, 10 väitega projektsiooniline „Suhtumine töösse – teised“, 11 väitega „Ootused tööle“ ja 12 väitega kahte erinevat töökohta kirjeldav „Olulisimad töötegurid“. Kõiki väiteid hinnatakse 6-pallisel Likert'i skaalal, kus 1 on madalaim ja 6 kõrgeim hinnang ning vastusevariandid sõltuvad väidete ülesehitusest. Gruppidevaheliste erinevuste statistilise olulisuse kontrollimiseks viidi läbi dispersioonanalüüs (*One - Way ANOVA*).

Küsimustiku kolmandas osas kasutati tööga kaasatuse (*involvement*) ja töö tsentraalsuse (*centrality*) hindamiseks küsimusi 1995 aasta Töö tähenduse uuringust (*The Meaning of Working Survey C*). Tööga seotuse (*engagement*) hindamiseks kasutati Utrechti Tööga Seotuse Skaalat (*Utrecht Work Engagement Scale*), mis mõõdab tööga seotuse kolme aspekti: energilisus (*vigor*), pühendumus (*dedication*) ja süvenemine (*absorption*). Hindamiseks kasutati Likert'i 6-punktilist skaalat – 1-„Kindlasti ei ole“, 2 – „Ei ole“, 3- „Pigem ei ole“, 4 - Pigem on“, 5 - „On omased“ ja 6 - „Kindlasti on“. Gruppidevaheliste erinevuste statistilise olulisuse kontrollimiseks viidi läbi dispersioonanalüüs.

Küsitlus viidi läbi 2014 aasta kevad-suvel. Valimisse kuulusid õpetajate täiendõppe kursustel osalenud õpetajad. Küsimustikud jagati vastajatele paberkandjal ja vastajad täitsid küsimustiku kohapeal. Vastajate anonüümsus oli tagatud.

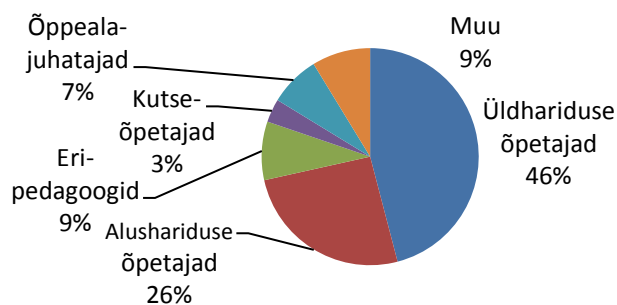
Uurimistulemuste andmete analüüsiks kasutas töö autor tabelarvutusprogrammi MS Excel ning statistilist tarkvara paketti SPSS 13.0. Andmete töötlemiseks kasutati kirjeldava statistika meetodeid, korrelatsioonanalüüsi ning regressioonanalüüsi.

## 2.2. Valimi kirjaldav statistika

### 2.2.1. Vastajate statistiline jaotus

Eestis on 2014/2015 õppeaastal õpetajaid kokku 24 224, neist paljud töötavad osalise koormusega, töökohtade arv on 20 666. Üldhariduskoolide õpetajaid on Eestis 14 226, kutseõppeasutuste õpetajaid 2 129 ja alushariduse õpetajaid 7 869 (allikas: Haridus ja Teadusministeerium).

Käesoleva uuringu valimi moodustavad 173 vastajat, kelle seas on 158 erineva astme õpetajat, see on 6,5 % Eesti õpetajate üldarvust, lisaks on vastajaid muudelt õpetajatööga lähedalt seotud ja tugiteenuseid pakkuvatelt erialadelt. Vastanute seas oli 79 üldhariduskooli õpetajat, 44 alushariduse õpetajat, 6 kutseõpetajat, 15 eripedagoogi, 13 õppealajuhatajat ja 15 erinevat tugiteenuste pakkujat, kes on koondatud gruppi „Muu“ (joonis 1).



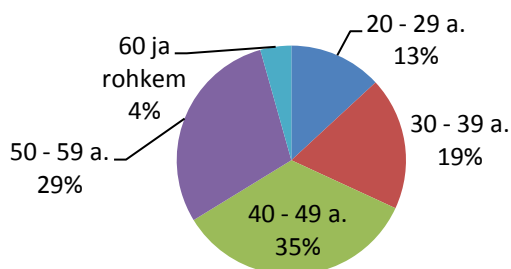
**Joonis 1** Vastajate ametialane jaotus

Eestis on õpetajaametile omane suur naiste ülekaal, õpetajate seas on naisi 84 %. Samas on mõningased erinevused sõltuvalt õpetatavast ainevaldkonnast. Näiteks kirjanduse ja võõrkeelte õpetajate hulgas on naisi üle 90%, kutse- või praktilise õppe, tehnoloogia ja kehalise kasvatus õpetajate hulgas aga vaid umbes 60% (Übius, Kall, Loogma, Ümarik, 2014). Sellest tulenevalt võib öelda, et õpetajaameti sees ilmneb teatav sooline segregatsioon – vähesed mehed, kes õpetajana töötavad, koonduvad kindlatesse valdkondadesse. Antud küsitlusele vastajatest oli naisi 95 %, sealhulgas üldhariduskooli õpetajaid 97,4 %, alghariduse õpetajaid 97,7 %, eripedagooge 100 %, kutseõpetajaid 83,3 %, õppealajuhatajaid 100 % ja muudest valdkondadest 73,3 % (tabel 1).

**Tabel 1** Vastajate sooline jaotus ametipõhiselt

	Naine	Mees	Kokku
Üldhariduskooli õpetaja	77	2	79
Alushariduse õpetaja	43	1	44
Eripedagoog	15	0	15
Kutseõpetaja	5	1	6
Õppealajuhataja	13	0	13
Muu	11	4	15
Kokku	164	8	172

Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni OECD 2013 aastal läbiviidud TALIS-e uuringu andmete kohaselt on Eesti koolide keskmine õpetaja naisterahvas, kes on 48 aastat vana ning kellel on keskmiselt 22 aastat õpetamiskogemust (Übius, Kall, Loogma, Ümarik, 2014). Ka käesoleva uuringu vastajatest olid ülekaalus õpetajad, kelle vanus on üle 40 aasta ja kes on õpetajaametis töötanud üle 15 aasta. TALIS-e uuringu kohaselt on Eesti õpetajaid vanusegruppides vastavalt: alla 30 aastaseid 8 %, 30-49 a. 44 %, 50 – 59 a. 33 % ja üle 60 a. 15 %. Antud uuringus osalejad jagunesid vanusegruppidesse järgnevalt: alla 30 aastaseid 13 %, 30 -39 a. 19 %, 40 – 49 a. 35 %, 50 – 59 a. 29 % ja üle 60 a. 4 % (joonis 2)



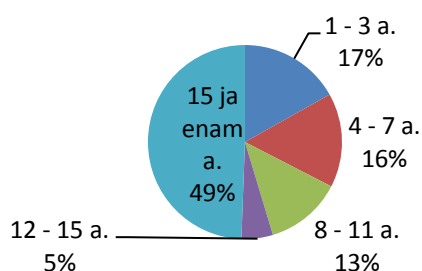
**Joonis 2** Vastajate vanuseline jaotus

Ametiala põhiselt oli vanuseline jaotus üldhariduskooli ja alghariduse õpetajate ning õppealajuhatajate seas sarnane üldise jaotusega, kutseõpetajate seas olid vastajad kõik üle 40 aastased ja eripedagoogide seas oli 13-st vastajast 5 vanuses 20-29 aastat. Viimased erinevused võivad tuleneda sellest, et nendelt ametialadelt oli väike arv vastajaid (tabel 2).

**Tabel 2** Vastajate vanuseline jaotus ametipõhiselt

	20 - 29 a.	30 - 39 a.	40 - 49 a.	50 - 59 a.	60 ja rohkem	Kokku
<b>Üldhariduskooli õpetaja</b>	6	17	22	28	2	75
<b>Alushariduse õpetaja</b>	7	8	15	10	2	42
<b>Eripedagoog</b>	5	1	5	1	1	13
<b>Kutseõpetaja</b>	0	0	3	2	1	6
<b>Õppealajuhataja</b>	1	2	4	5	0	12
<b>Muu</b>	2	2	6	1	1	12
<b>Kokku</b>	21	30	55	47	7	160

Õpetajate suhteliselt kõrge vanusega on seotud ka nende üsna pikk tööstaaž. Pikaajalised õpetajatöö kogemused on kindlasti üks Eesti õpetajate eelis võrreldes paljude teiste riikidega. Küsitlusele vastanutest oli 49 % töötanud samal alal 15 ja enam aastat, 5 % 12-15 aastat, 13 % 8-11 aastat, 16 % 4-7 aastat ja 17 % 1-3 aastat (joonis 3).

**Joonis 3** Vastajate ametialane tööstaaž

Ametiaalde lõikes ilmnes erinevusi eripedagoogide, kutseõpetajate ja õppealajuhatajate tööstaažis, põhjuseks tõenäoliselt taas vähene vastajate arv ja õppealajuhatajate puhul ka võimalik hiljutine edutamine. Üldhariduskoolide ja alghariduse õpetajatest olid üle poole vastanutest töötanud samal ametialal üle 15 aasta (tabel 3)

**Tabel 3** Vastajate ametialane tööstaaž ametipõhiselt

	1 - 3 a.	4 - 7 a.	8 - 11 a.	12 - 15 a.	15 ja enam a.	Kokku
Üldhariduskooli õpetaja	8	6	10	7	48	79
Alushariduse õpetaja	8	6	6	1	23	44
Eripedagoog	5	6	2	0	2	15
Kutseõpetaja	1	3	0	0	2	6
Õppealajuhataja	4	4	1	0	4	13
Muu	3	2	3	1	6	15
<b>Kokku</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>85</b>	<b>172</b>

Õpetajate seas torkab silma ka pikaajaline tööstaaž ühes töökohas, 46,9 % vastanutest on samas ettevõttes töötanud 10 ja enam aastat, 21 % 6-9 aastat, 15,6 % 3-5 aastat ja 16,2 % 1-2 aastat (tabel 4).

**Tabel 4** Vastajate tööstaaž ettevõttes ametipõhiselt

	1 - 2 a.	3 - 5 a.	6 - 9 a.	10 ja enam a.	Kokku
Üldhariduskooli õpetaja	12	9	13	40	74
Alushariduse õpetaja	5	8	9	21	43
Eripedagoog	6	2	4	3	15
Kutseõpetaja	1	2	1	2	6
Õppealajuhataja	1	2	4	6	13
Muu	2	3	4	6	15
Kokku	27	26	35	78	166

Õpetajad on vastavalt oma kutseõuetele kõrgelt haritud. Valdav osa (89%) Eesti õpetajatest on akadeemilise kõrgharidusega (OECD 2013) ning ka antud uuringu osalejatest 86,4 % -l on kõrgeim omandatud haridustase kas bakalaureuse või magistrikraad. Erinevalt teistest õpetajatest on alushariduse õpetajate seas märkimisväärselt suur osa (36,3 %) kutseharidusega töötajaid (tabel 5).

**Tabel 5** Vastajate haridus ametipõhiselt

	keskharidus	kutseharidus	kõrgharidus BA	teaduskraad alates MA	Kokku
Üldhariduskooli õpetaja	0	1	38	38	77
Alushariduse õpetaja	1	16	22	5	44
Eripedagoog	0	0	9	6	15
Kutseõpetaja	0	1	3	2	6
Õppealajuhataja	0	0	8	5	13
Muu	1	3	8	3	15
Kokku	2	21	88	59	170

### 3. TULEMUSED

#### 3.1. Töö tähendus vastajate enda hinnangul.

Küsimustiku sissejuhatavas osas paluti vastajatel mõelda, mida tähendab nende jaoks töö ja panna kirja 5 sõna, mis seostuvad tööga.

Kõige enam seostusid õpetajatel tööga sõnad, mis olid seotud eneseteostuse ja arenguga, teisele kohale jäid sõnad, mis on seotud rõõmu ja pühendumisega. Töötasu ja selle suurusega seotud sõnad olid vastamissageduselt neljandal kohal. Sellest võib järeldada, et kuigi õpetajate jaoks on ka töötasul oluline roll, on siiski peamine õpetajana töötamise põhjus võimalus ennast arendada, sisemine vajadus töötada õpetajana, pühendumus oma tööle ja lastele ning soov olla kasulik ühiskonnale. Valmidus panustada oma töösse olenemata selle eest saadava tasu suurusest, sisemiste motivaatorite väärtustamine ning soov luua ühiskondlikku väärtust arendades ennast ja läbi selle ka õpilasi viitab sellele, et paljudele õpetajate seast on nende töö kutsumus. Tegevus kui kutsumus pakub inimesele isiklikku rahulolu, aga sellel on ka laiaulatuslikum tähendus ja see peaks looma ühiskondlikku väärtust. Kutsumust tunnetavad töötajad peavad oluliseks eelkõige oma tööga loodavat väärtust ja tunnevad rõõmu oma tööst ning nendest, kellele nende töö on suunatud.

Järgnevalt on välja toodud vastused grupeerituna sarnaste tunnuste järgi (tabel 6).

**Tabel 6** Töö tähendust iseloomustavad sõnad õpetajate jaoks

Jrk. nr.	Mida tähendab töö vastaja jaoks	Vastuste arv
1	Eneseteostus, areng	111
2	Rõõm, vajadus, pühendumine	85
3	Loovus	80
4	Töötasu	73
5	Suhtlemine, emotsioonid	71
6	Kolleegid	61
7	Lapsed, õpilased	50
8	Pinge, stress	47
9	Kohustus	35
10	Tulemus, edu	31
11	Vastutus	23
12	Õpetamine, kasvatamine	20
13	Staatus	19
14	Aeg	14

Õpetajate poolt nimetatud sõnade alusel saab eristada kaks gruppi, kutsumust tunnetavad ja ilma kutsumuseta õpetajad. Kutsumust tunnetavad õpetajad nimetasid oma töö tähendusena sõnu, mis on seotud lastega, õpetamisega, oma tööst rõõmu tundmisega, pühendumisega ja oma töö olulisusega. Nii üldhariduse kui ka alushariduse õpetajate seas oli mõnevõrra rohkem kutsumust tunnetavaid õpetajaid, muude erialade esindajate seas oli ilma kutsumuseta töötajate arv märkimisväärselt suurem (tabel 7).

**Tabel 7** Kutsumusega ja ilma kutsumuseta õpetajad ametipõhiselt

Amet	kutsumusega	ilma kutsumuseta
Üldhariduskoolide õpetajad	42	35
Alghariduse õpetajad	25	19
Kutseõpetajad	7	8
Eripedagoogid	3	3
Õppealajuhatajad	7	6
Muu	2	12

Võrreldes kahte gruppi tööstaaži alusel on näha, et kutsumuse olemasolu ei sõltu tööstaažist, pikaajaliselt õpetajatööd teinute seas on kutsumusega ja ilma kutsumuseta õpetajaid võrdselt, samas 1-3 aastat töötanud õpetajate seas on kutsumust tunnetavaid õpetajaid rohkem, kui ilma kutsumuseta (tabel 8).

**Tabel 8** Kutsumusega ja ilma kutsumuseta õpetajad tööstaaži põhiselt

Tööstaaž	kutsumusega	ilma kutsumuseta
1 - 3 a.	17	11
4 - 7 a.	12	15
8 - 11 a.	12	10
12 - 15 a.	3	6
15 ja enam a.	42	41



### 3.1.1. Hinnang praegusele tööle, töö tähendus ja olulisus.

Järgnevalt paluti küsimustiku täitjatel vastata viiele küsimusele nende praeguse töö kohta. Küsimused olid selle kohta, kui palju vastajad pingutavad oma tööd tehes, kui palju nad mõtlevad vabal ajal tööst, kui palju saavad oma seniseid kogemusi kasutada töös, kas nad tahaksid pingutada rohkem või vähem ja kas eelistaksid kulutada rohkem või vähem aega oma töö tegemiseks. Küsimuste 1-3 hindamiseks kasutati Likert'i 5-punktist skaalat, kus 1 oli mittenõustumine ja 5 nõustumine. Küsimuste 4-5 hindamiseks kasutati Likert'i 7-punktist skaalat, kus 1 oli soov pingutada või aega kulutada oluliselt vähem ja 7 oluliselt rohkem. Gruppidevaheliste erinevuste statistilise olulisuse kontrollimiseks viidi läbi dispersioonanalüüs.

Vastustes ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi ametialade lõikes (Lisa 2, tabel 13) ja seetõttu ei ole võimalik teha üldistatud järeldusi erinevate õpetajate gruppide kohta ning järgnevad järeldused kehtivad kogu valimi kohta. Ka tööstaaži alusel ei esinenud enamuses vastustes olulisi statistilisi erinevusi (Lisa 2, tabel 14).

Küsimusele pingutamise kohta oma tööd tehes oli keskmine hinnang suhteliselt kõrge ( $\bar{x} = 3,43$ ), mis näitab, et vastajad pingutavad oma tööd tehes üsna palju või väga palju.

Vabal ajal tööst mõtlemise kohta oli keskmine hinnang samuti suhteliselt kõrge ( $\bar{x} = 3,91$ ), sellest järeldub, et vastajad mõtlevad tööst vabal ajal üsna tihti.

Küsimusele oma seniste kogemuste kasutamise võimaluste kohta oli keskmine hinnang kõrgem eelnevatest ( $\bar{x} = 4,15$ ). Tulenevalt enamuse õpetajate pikast tööstaažist ei ole selline tulemus üllatav, nad on sama tööd teinud palju aastaid ja saavad oma seniseid kogemusi ja oskuseid kasutada igapäevaselt. Antud küsimus oli ainus, kus esinesid statistilised erinevused vastajate hinnangus. Vanuse alusel eristusid oodatult kõige kõrgema hinnanguga ( $\bar{x} = 4,35$ ) õpetajad, kelle tööstaaž on üle 15 aasta, samas kõige madalam ( $\bar{x} = 3,86$ ;  $p = 0,03$ ) oli hinnang õpetajatel, kelle tööstaaž on 8-11 aastat.

Küsimusele soovi kohta pingutada vähem või rohkem oli hinnang vastuste „pisut vähem“ ja „ei muudaks midagi“ vahel ( $\bar{x} = 3,83$ ), sellest võib järeldada, et vastajad tunnevad, et nad pingutavad piisavalt ja on rahul sellise pingutusega.

Küsimusele soovi kohta kulutada vähem või rohkem aega oma töö tegemiseks oli hinnang veidi alla keskmise ( $\bar{x} = 3,25$ ), valdavalt soovivad vastajad kulutada oma töö tegemiseks pisut vähem aega, samas oli vastajate seas ka neid, kes ei muudaks midagi.

Töö tähenduse hindamiseks paluti vastajatel jagada 100 punkti 6 erineva väite vahel, mis nende hinnangul kõige paremini väljendab arusaamist tööst. Keskmiselt kõige kõrgemad hinnangud (26,05 punkti) andsid vastajad väitele „Töö ise on huvitav ja rahuldust pakkuv“, sellele järgnesid „Töö kindlustab mulle vajaliku sissetuleku“ 22,39 punktiga ja „Töö on mõistlik/sobilik/kasulik viis teenida/anda oma panus ühiskonda“ 16,23 punktiga (tabel 9). Sarnaselt eelmiste vastustega toetavad ka need vastused oletust, et õpetajate jaoks on õpetajana töötamine sageli kutsumus ja kõige olulisem on töö puhul loovus, areng ja ühiskonnale kasulik olemine.

**Tabel 9** Keskmised hinnangud töö tähendusele

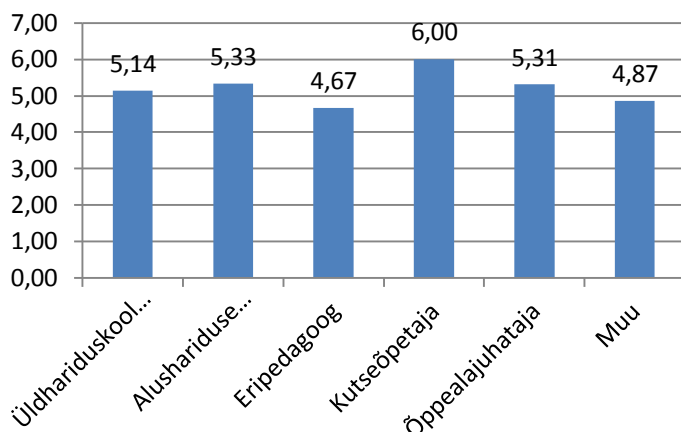
	Keskmine	Std. hälve
Töö ise on huvitav ja rahuldust pakkuv	26,05	14,57
Töö kindlustab mulle vajaliku sissetuleku	22,39	12,65
Töö on mõistlik/sobilik/kasulik viis teenida/anda oma panus ühiskonda	16,23	8,35
Töö annab mulle tegevust/tagab tegevuse	13,71	8,61
Töö võimaldab mul tutvuda/luua kontakte huvitavate inimestega	13,47	6,23
Töö tagab mulle staatuse ja prestiiži	11,33	6,95

Kutsumuse alusel grupeerituna on kutsumust tunnetvate õpetajate keskmine hinnang veidi kõrgem huvitavale ja rahuldust pakkuvale tööle ning võimalusele anda oma panus ühiskonda, samas on ilma kutsumuseta õpetajad andnud veidi kõrgema hinnangu sissetuleku kindlustamisele ja tegevuse tagamisele (tabel 10).

**Tabel 10** Keskmised hinnangud töö tähendusele kutsumuse alusel

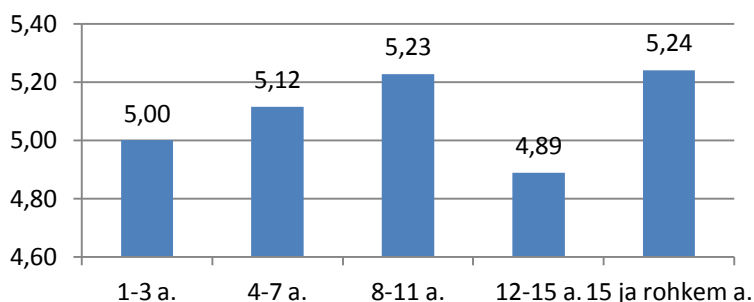
	Keskmine kutsumusega	Std. hälve	Keskmine ilma kutsumuseta	Std. hälve
Töö ise on huvitav ja rahuldust pakkuv	28,23	15,76	24,46	13,01
Töö kindlustab mulle vajaliku sissetuleku	21,27	10,59	23,21	14,56
Töö on mõistlik/sobilik/kasulik viis teenida/anda oma panus ühiskonda	17,44	8,46	15,38	8,09
Töö annab mulle tegevust/tagab tegevuse	12,18	7,88	14,73	8,94
Töö tagab mulle staatuse ja prestiiži	11,71	7,05	11,16	6,95
Töö võimaldab mul tutvuda/luua kontakte huvitavate inimestega	12,38	5,17	14,28	6,87

Vastajatel paluti hinnata skaalal 1-7, kus 1 on ebaoluline ja 7 väga oluline, kui oluline koht on tööl nende elus. Kõik vastajad hindasid töö olulisust oma elus üle keskmise, kõige olulisemaks hindasid oma elus tööd kutseõpetajad ( $\bar{x} = 6, p = 0,04$ ) ja kõige madalam hinnang oli eripedagoogidel ( $\bar{x} = 4,67$ ) (joonis 4). Kutseõpetajate puhul võib kõrge hinnangu töö olulisusele põhjustada see, et sageli on nad eelkõige mingi valdkonna spetsialistid ja õpetavad oma armastatud eriala.



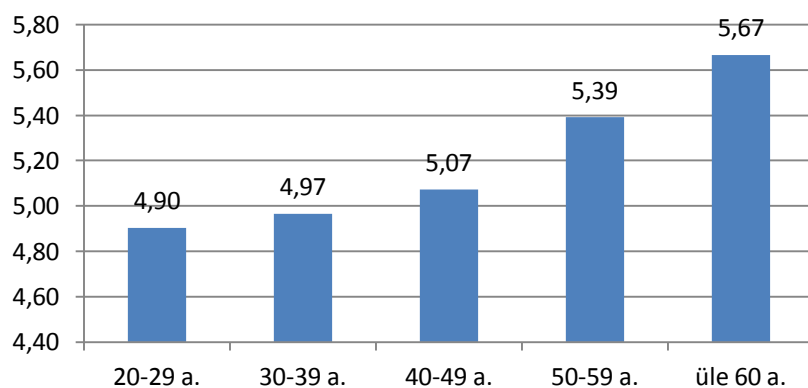
**Joonis 4** Töö tähtsus elus ametipõhiselt

Tööstaaži järgi vastuseid analüüsid selgus, et teistest mõnevõrra olulisem koht on tööl õpetajatel, kes on oma ametis töötanud 15 ja rohkem aastat ( $\bar{x} = 5,24, p > 0,05$ ) ja neil, kes on töötanud 8-11 aastat ( $\bar{x} = 5,23$ ). Madalamalt ( $\bar{x} = 4,89$ ) hindasid töö olulisust oma elus vastajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 12-15 aastat (joonis 5).



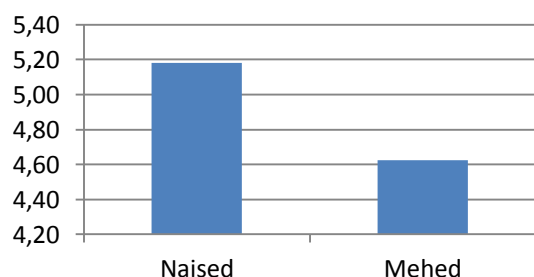
**Joonis 5** Töö tähtsus elus tööstaaži järgi

Vanuse põhjal on kõige olulisem koht tööl õpetaja elus nendel, kellel on vanust üle 60 aasta ( $\bar{x} = 5,67, p > 0,05$ ) ja mida noorem on õpetaja, seda väiksemaks muutub töö olulisus (joonis 6).



**Joonis 6** Töö tähtsus elus vanuse järgi

Meeste osakaal vastajate seas oli küll väike ja vastustes ei esinenud märkimisväärseid statistilisi erinevusi, kuid naisõpetajate jaoks ( $\bar{x} = 5,67$ ,  $p > 0,05$ ) on tööl nende elus veidi suurem tähtsus, kui meessoost õpetajate ( $\bar{x} = 4,63$ ) jaoks (joonis 7).



**Joonis 7** Töö tähtsus elus soo järgi

Järgnevalt paluti vastajatel jagada 100 punkti 5 erineva valdkonna vahel lähtuvalt valdkondade olulisusest nende elus. Valdkonnad olid järgnevad: vaba aeg, kogukond, töö, religioon ja perekond. Kõige olulisemaks valdkonnaks hindasid vastajad perekonda keskmiselt 38 punktiga, sellele järgnes töö 28 punktiga ja kolmandal kohal oli vaba aeg 18 punktiga (tabel 11).

**Tabel 11** Valdkondade olulisus vastajate jaoks

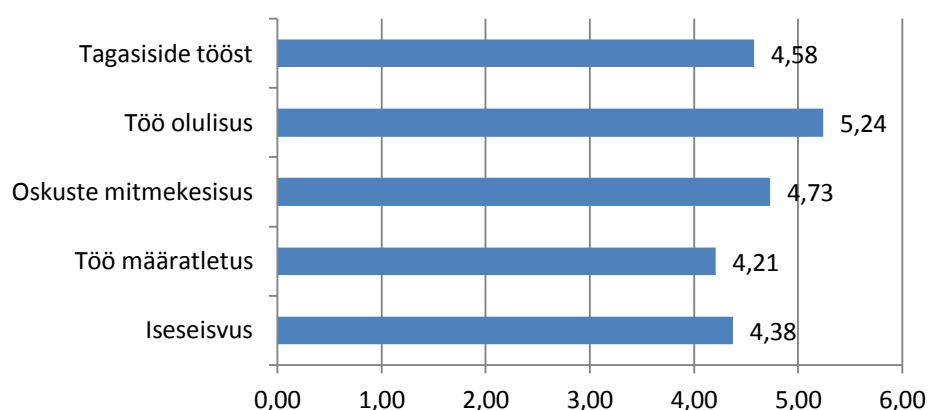
Valdkond	Keskmine	Std.hälve
Perekond	40,18	13,06
Töö	29,3	12,8
Vaba aeg(hobid, sport, puhkus, sõpradega suhtlemine)	18,77	8,54
Kogukond (vabatahtlikud ja poliitilised organisatsioonid, liidud ja ühendused)	9,54	5,01
Religioon	8,24	7,65

Kokkuvõtteks saab vastuste põhjal öelda, et töö tähendab õpetajate jaoks nende enda hinnagul eelkõige võimalust ennast teostada, pühenduda oma tegevusele ja lastele, kasutada loovust ja suhelda erinevate inimestega, samas on oluline ka töö eest saadav tasu. Õpetajad tunnevad, et nad pingutavad oma tööd tehes palju ja nad on sellega üldjuhul rahul. Samas sooviksid nad kulutada oma töö tegemiseks veidi vähem aega ja ka vabal ajal on nende mõtted sageli töö juures.

Hinnates töö olulisust oma elus leidsid õpetajad, et töö on üle keskmise oluline, samas erinevate valdkondade hindamisel seadsid nad esikohale perekonna ja alles seejärel töö.

### 3.2. Töö tähendus

Õpetajad tunnevad, et nende töö on tähendus ja seda kinnitavad töö võtmeelementidele antud hinnangud. Kõik hinnangud on üle keskmise ja kõige kõrgema hinnangu andsid nad oma töö olulisusele ( $\bar{x} = 5,24$ ). Madalaim ( $\bar{x} = 4,21$ ) oli hinnag töö määratletusele ehk siis arusaamisele oma töö lõpptulemusest (joonis 8). Madalamat hinnangut võib põhjustada see, et õpetajad töötavad lastega ainult nende mingites kindlates eluetappides ja nad reeglina ei näe oma töö ehk siis õpetamise lõpptulemust. Kõrge hinnangu ( $\bar{x} = 4,73$ ) andsid õpetajad ka tööks vajalike oskuste mitmekesisusele, nende töö ei ole igav ja rutiinne ja nad peavad ennast pidevalt arendama, et oma tööd hästi teha. Tagasiside tööst sai õpetajatelt samuti suhteliselt kõrge hinnangu ( $\bar{x} = 4,58$ ), reeglina saavad nad õpilastelt ja nende vanematelt tagasidet oma töö kohta ja näevad oma töö koheseid tulemusi. Iseseisvusele töös antud hinnang oli veidi madalam ( $\bar{x} = 4,38$ ), seda võib põhjendada kindlaksmääratud ainekavade ja tööplaanidega, millest õpetajad on kohustatud kinni pidama, samas on neil piisavalt võimalusi ise planeerida oma tegevusi.



**Joonis 8** Töö võtmeelemendid kogu valimi lõikes

Ametialade lõikes (Lisa 3, tabel 15) ei ilmnenud vastustes märkimisväärseid statistilisi erinevusi ja seetõttu ei ole taas võimalik teha üldistatud järeldusi erinevate õpetajate gruppide kohta ning järgnevad järeldused näitavad pigem tendentse. Oma tööd tehes tunnetavad muude erialade esindajad suuremat võimalust ise oma tegevusi planeerida ( $\bar{x} = 4,87$ ), üldhariduskoolide õpetajad tunnetavad seda vähem ( $\bar{x} = 4,32$ ;  $p > 0,05$ ). Töö määratletust hindasid kõige kõrgemalt kutseõpetajad ( $\bar{x} = 4,67$ ) ja kõige vähem omavad ülevaadet oma tööprotsessist tervikuna eripedagoogid ( $\bar{x} = 4,0$ ;  $p > 0,05$ ). Oskuste mitmekesisuse hindamisel ei esinenud ametialade lõikes erinevusi ( $\bar{x} = 4,73$ ,  $p > 0,05$ ). Töö

olulisust hindasid kõigi ametialade esindajad ühtlaselt kõrgelt ( $\bar{x} = 5,24$ ,  $p > 0,05$ ). Õppealajuhatajad hindasid tööst saadavat tagasisidet teistest veidi madalamalt ( $\bar{x} = 4,28$ ), kõige enam tunnetavad tagasidet tööst muude alade esindajad ( $\bar{x} = 4,71$ ;  $p > 0,05$ ). Sisemine töömotivatsioon oli ühtlaselt kõrge kõigi ametialade esindajatel ( $\bar{x} = 5,17$ ,  $p > 0,05$ ). Tunnetatud psühholoogilistele seisunditele andsid teistest kõrgema hinnangu muude ametialade esindajad ( $\bar{x} = 4,59$ ), kõige madalam hinnang ( $\bar{x} = 3,74$ ,  $p > 0,05$ ) oli õppealajuhatajatel. Tunnetatud töö tähenduslikkusele andsid õpetajad veidi madalamad hinnagud ( $\bar{x} = 4,78$ ), kui võtmeelemente hinnates töö olulisusele. Tunnetatud vastutust oma töö eest hindasid kõrgelt kõigi ametialade esindajad ( $\bar{x} = 4,94$ ,  $p > 0,05$ ), kõige kõrgema hinnangu ( $\bar{x} = 5,26$ ) andsid sellele alushariduse õpetajad. Töötades väikeste lastega on neil kindlasti ka väga suur vastutus laste eest, kes ise veel ei oska enda eest seista ja ei saa ilma täiskasvanu toeta hakkama. Üldine rahulolu sai kõigilt õpetajate gruppidele teistest aspektidest madalama hinnangu ( $\bar{x} = 3,62$ ,  $p > 0,05$ ). Üldiselt on oma tööga kõige enam rahul muude erialade esindajad ( $\bar{x} = 3,94$ ), madalamad hinnangud andsid üldhariduse õpetajad ( $\bar{x} = 3,51$ ). Õpetajad on üle keskmise rahul oma arenguvõimalustega ( $\bar{x} = 4,89$ ,  $p > 0,05$ ), ametialade lõikes hindasid kutseõpetajad teistest madalamalt oma arenguvõimalusi ( $\bar{x} = 4,67$ ) ja kõrgeim hinnang oli eripedagoogidel ( $\bar{x} = 5,4$ ). Rahulolu töötasuga oli tööga seotuse elementidest ainus, kus esinesid statistilised erinevused ametialade lõikes. Töötasuga on teistest märkimisväärselt vähem rahul alushariduse õpetajad ( $\bar{x} = 2,33$ ), muude erialade esindajad ja kutseõpetajad hindasid oma rahulolu töötasuga kõrgemalt ( $\bar{x} = 3,67$ ,  $p = 0,00$ ). Alushariduse õpetajate seas oli kindlasti nii õpetajaid kui ka abiõpetajaid, kelle töötasu on õpetajate omast märkimisväärselt väiksem ja sellest tulenevalt on nende rahulolu töötasuga madalam võrreldes ülejäänud õpetajate gruppidega. Rahulolu juhtimisega sai kõigilt õpetajate gruppidele suhteliselt kõrge hinnangu ( $\bar{x} = 4,08$ ,  $p > 0,05$ ), kõrgemalt hindasid juhtimisega rahulolu õppealajuhatajad ( $\bar{x} = 4,51$ ) ja mõnevõrra vähem rahul on juhtimisega alushariduse õpetajad ( $\bar{x} = 3,86$ ). Õpetajad on rahul ka oma kaastöötajatega ( $\bar{x} = 4,78$ ,  $p > 0,05$ ). Rahulolu töökaaslastega hindasid kõrgemalt eripedagoogid ( $\bar{x} = 5,29$ ) ja madalaima hinnangu andsid kutseõpetajad ( $\bar{x} = 4,56$ ). Individuaalse arenguvajaduse tugevust hinnati kahel viisil – soovitud arenguvajadust hinnati küsimustega soovitud töö kohta ja teises osas pidid vastajad tegema valiku kahe erineva töökoha vahel, kus ühes olid olemas või puudusid arenguvõimalused ja teises oli oluline mingi muu tegur. Soovitud arenguvõimalusi hindasid kõik õpetajad märkimisväärselt kõrgemalt otsestele küsimustele vastates ( $\bar{x} = 5,4$ ,  $p > 0,05$ ), töökoha valikul jäid vastused peamiselt kahe erineva töökoha vahele ( $\bar{x} = 3,16$ ,  $p > 0,05$ ).

Tööstaaži alusel ei esinenud ühegi aspekti puhul märkimisväärseid statistilisi erinevusi vastajate hinnangutes töö võtmeelementidele (Lisa 4, tabel 16).

Mõningased erinevused olid iseseisvuse hinnangutes, kõige enam tunnetavad võimalust ise oma tööd korraldada õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 4 - 7 aastat ( $\bar{x} = 4,62$ ), vähem iseseisvust oma töös tunnetavad 12 – 15 aastat töötanud õpetajad ( $\bar{x} = 4,19$ ,  $p > 0,05$ ). Sisemine motivatsioon on veidi kõrgem õpetajatel, kes on oma tööd teinud üle 15 aasta ( $\bar{x} = 5,29$ ) ja kõige madalam on see alles oma õpetajatööd alustanud õpetajatel ( $\bar{x} = 4,9$ ,  $p > 0,05$ ). Oma töötasuga on kõige vähem rahul üle 15 aasta töötanud õpetajad ( $\bar{x} = 2,75$ ) ja kõige enam rahul on töötasuga õpetajad, kelle tööstaaž on 4 – 7 aastat ( $\bar{x} = 3,3$ ,  $p > 0,05$ ). Üle 15 aasta töötanud õpetajatel on arengusoovalt kõige tugevam ( $\bar{x} = 5,6$ ) ja kõige madalam on see 12 – 15 aastat oma tööd teinud õpetajatel ( $\bar{x} = 5,0$ ,  $p > 0,05$ ).

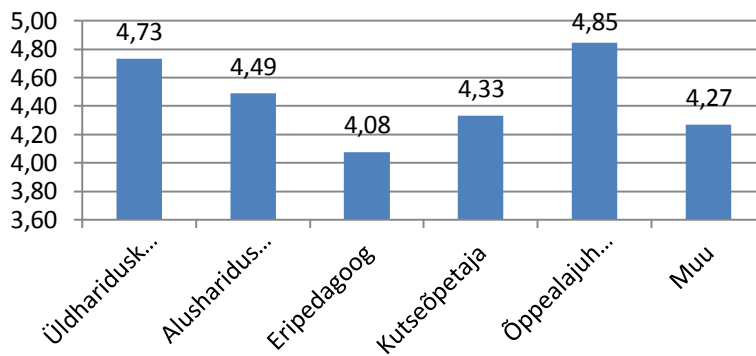
Vanusegruppide vahel ei esinenud samuti märkimisväärseid statistilisi erinevusi vastustes (Lisa 5, tabel 17). Iseseisvust tunnetavad oma töös veidi enam õpetajad vanuses 20 - 39 aastat ( $\bar{x} = 4,59$ ), kõige vähem tunnetavad seda üle 60-aastased töötajad ( $\bar{x} = 3,81$ ,  $p > 0,05$ ). Oma tööprotsessist tervikuna omavad kõige enam ülevaadet 30 – 39 aastased õpetajad ( $\bar{x} = 4,57$ ) ja kõige madalama hinnangu andsid töö määratletusele 20 – 29 aastased töötajad ( $\bar{x} = 4,08$ ,  $p > 0,05$ ). Oskuste mitmekesisust hindasid kõige madalamalt üle 60 aastased õpetajad ( $\bar{x} = 4,14$ ), kõige kõrgemalt hindasid seda töötajad vanusegrupis 50 – 59 aastat ( $\bar{x} = 4,89$ ,  $p = 0,05$ ). Oma töö olulisust tunnetavad kõige enam 30-39 aastased õpetajad ( $\bar{x} = 5,4$ ), kõige madalamalt hindasid seda üle 60 aastased vastajad ( $\bar{x} = 4,76$ ,  $p > 0,05$ ). Üle 60 aastaste õpetajate töökoha valik kaldus kõige enam arenguvõimalusi pakkuva töökoha poole ( $\bar{x} = 3,86$ ), 30 – 39 aastased töötajad pidasid töökoha valikul arenguvõimalusi vähem tähtsaks ( $\bar{x} = 2,8$ ,  $p > 0,05$ ).

Kokkuvõtteks võib öelda, et õpetajad tajuvad oma tööd tähenduslikuna, kõigile töö võtmeelementidele antud hinnangud on keskmisest kõrgemad, eriti kõrge on hinnang oma töö olulisusele. Vastuste põhjal saab järeldada, et õpetajad on sisemiselt motiveeritud, nad tunnetavad, et nende töö on väga vastutusrikas, nad on huvitatud enda arendamisest ja rahul oma arenguvõimalustega. Oodatult madalamalt hindasid õpetajad rahulolu töötasuga, aga ka üldine rahulolu sai suhteliselt madala hinnangu, samas oma juhtide ja töökaaslastega on vastajad rahul.



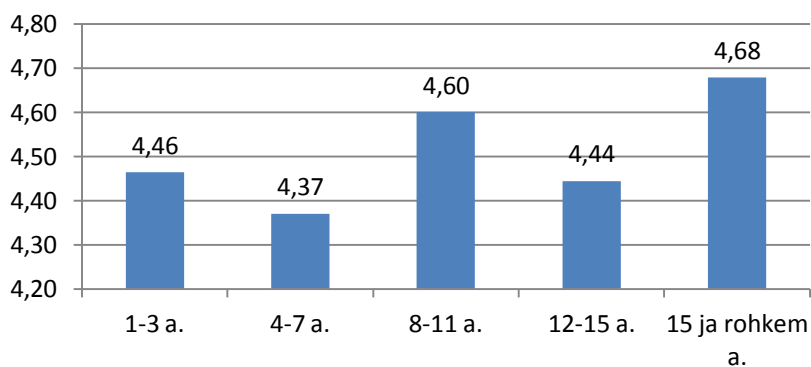
### 3.3. Tööga seotus

Esmalt paluti vastajatel endal anda hinnang sellele kui tugevalt nad on oma tööga seotud skaalal 1-7, kus 1 väljendab seda, et vastaja on tööst lahus ja 7 täielikku tööga seotust. Vastustes ei esinenud taas märkimisväärsed statistilisi erinevusi, kõigi vastajate hinnangud olid üle keskmise, veidi madalama hinnaguga eristusid eripedagoogid ( $\bar{x} = 4,08$ ). Kõige enam tööga seotuna tunnevad ennast õppealajuhatajad ( $\bar{x} = 4,85$ ) ja üldhariduskoolide õpetajad ( $\bar{x} = 4,73$ ) (joonis 9).



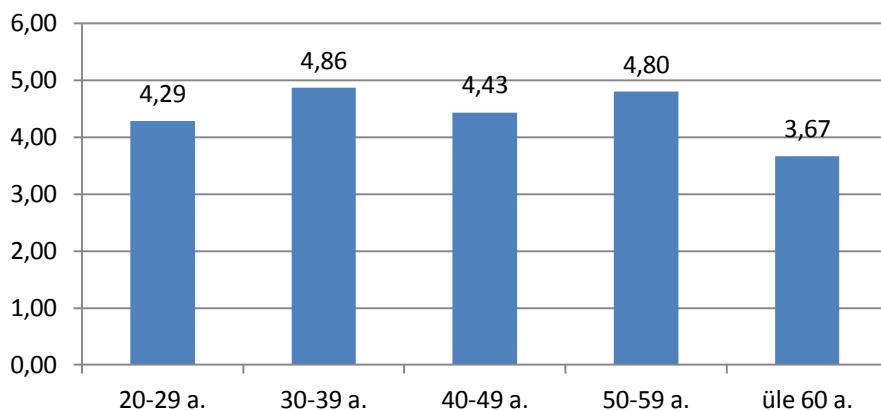
**Joonis 9** Seotus tööga ametipõhiselt

Tööstaaži järgi vastuseid analüüsid tunnevad veidi enam tööga seotuna ennast vastajad, kes on töötanud õpetajana üle 15 aasta ( $\bar{x} = 4,68$ ,  $p > 0,05$ ) ja palju ei jää neist maha ka õpetajad, kellel on tööstaaži 8- 11 aastat ( $\bar{x} = 4,6$ ). Kõige vähem tunnevad end tööga seotuna need õpetajad, kellel on õpetajastaaži 4-7 aastat (joonis 10).



**Joonis 10** Seotus tööga tööstaaži põhisel

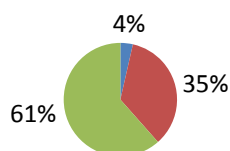
Vanusegruppide põhiselt eristusid üle 60 aastased õpetajad madalama tööga seotusega ( $\bar{x} = 3,67$ ,  $p = 0,02$ ) ja kõige enam tunnevad seotust tööga 30-39 aastased ( $\bar{x} = 4,86$ ) ja 50-59 aastased ( $\bar{x} = 4,8$ ) vastajad (joonis 11).



**Joonis 11** Seotus tööga vanuse järgi

Vastajatel paluti järgnevalt vastata küsimusele, mida nad teeksid, kui võidaksid loteriiga sellise summa raha, et võiksid mugavalt elada elu lõpuni ilma töötamata. Valida sai kolme vastusevariandi vahel – lõpetaksin töötamise, jätkaksin sama töö tegemist ja jätkaksin töötamist, aga muutunud tingimustel. 61 % vastanutest soovib jätkata töötamist muutunud tingimustel, 35 % jätkaks sama töö tegemist ja ainult 4 % lõpetaks töölkäimise (joonis 12). Vastustest võib järeldada, et õpetajate peamiseks töölkäimise eesmärgiks ei ole töötasu, nad teeksid oma tööd ka siis, kui neil ei oleks vajadust töötada.

- Ma lõpetaksin töölkäimise
- Ma jätkaksin sama töö tegemist
- Ma jätkaksin töötamist, kuid muutunud tingimustel



**Joonis 12** Mida võtaksid ette töölkäimise suhtes

Õpetajate tööga seotuse väljaselgitamiseks kasutati Utrechti Tööga Seotuse Skaalat (*Utrecht Work Engagement Scale*), mis mõõdab tööga seotuse kolme aspekti - energilisust, pühendumust ja süvenemist.

Tööga seotuse hinnangutes ei esinenud märkimisväärseid statistilisi erinevusi ametialade lõikes. Keskmised hinnangud olid vastajatel kõigile tööga seotuse aspektidele – energilisusele ( $\bar{x} = 4,4$ ), pühendumisele ( $\bar{x} = 4,77$ ) ja süvenemisele ( $\bar{x} = 4,52$ ) suhteliselt kõrged, seega tunnetavad vastajad selgelt seotust oma tööga (Lisa 6, tabel 18).

Energilisust hindasid mõnevõrra kõrgemalt õppealajuhatajad ( $\bar{x} = 4,69$ ), alushariduse õpetajate hinnang oli teistest veidi madalam ( $\bar{x} = 4,19$ ,  $p > 0,05$ ).

Pühendumuse hinnangud olid kõigi ametialade esindajatel kõrgemad võrreldes teiste tööga seotuse aspektidega, eriti kõrge oli hinnang õppealajuhatajatel ( $\bar{x} = 5,08$ ), madalama hinnangu andsid muude ametialade esindajad ( $\bar{x} = 4,60$ ,  $p > 0,05$ ).

Süvenemise hinnangutes ei esinenud samuti suuri erinevusi, sarnaselt eelnevatele olid kõrgeim õppealajuhatajate hinnang ( $\bar{x} = 4,77$ ), madalama hinnangu andsid sellele aspektile kutsekoolide õpetajad ( $\bar{x} = 4,33$ ,  $p > 0,05$ ).

Tööstaaži lõikes ei esinanud samuti märkimisväärseid statistilisi erinevusi vastajate hinnangutes (Lisa 6, tabel 19). Vaadates hinnanguid erinevatele tööga seotuse aspektidele tööstaaži järgi võib järeldada, et mõnevõrra rohkem tunnevad end oma tööga seotuna õpetajad, kes on pikemalt antud ametialal töötanud.

Energilisust hindavate väidete osas ei olnud erinevus suur, 1-3 aastat töötanud õpetajatel oli see veidi madalam ( $\bar{x} = 4,18$ ) ja kõige kõrgem ( $\bar{x} = 4,53$ ,  $p > 0,05$ ) oli õpetajatel, kes on oma tööd teinud 15 ja rohkem aastat.

Pühendumust hindavate väidete osas andsid kõrgema hinnangu ( $\bar{x} = 4,89$ ) õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 12-15 aastat, kõige madalama hinnangu ( $\bar{x} = 4,55$ ,  $p > 0,05$ ) andsid 1-3 aastat töötanud õpetajad.

Süvenemist hindavate väidete osas oli madalaim hinnang samuti 1-3 aastat töötanud õpetajatel ( $\bar{x} = 4,24$ ) ja kõige kõrgem ( $\bar{x} = 4,89$ ,  $p > 0,05$ ) oli see neil, kellel on õpetajastaaži 12-15 aastat.

Tööga seotuse kõigis kolmes aspektis ei esinenud märkimisväärseid statistilisi erinevusi ka vanusegruppide lõikes (Lisa 6, tabel 20).

Energilisust hindavatele väidetele andsid kõige kõrgema hinnangu üle 60 aastased vastajad ( $\bar{x} = 5,03$ ), madalama hinnangu ( $\bar{x} = 4,31$ ,  $p > 0,05$ ) andsid energilisuse aspekti puudutavatele küsimustele vastajad vanusegrupis 20-29 aastat.

Üle 60 aastased vastajad andsid kõrgema hinnangu ka pühendumise aspektile ( $\bar{x} = 5,29$ ), madalama hinnangu andsid taas vastajad vanusegrupis 20 – 29 aastat ( $\bar{x} = 5,74$ ,  $p > 0,05$ ).

Süvenemise hindamisel olid kõrgemad hinnagud sarnaselt eelnevatega üle 60 aastastel ( $\bar{x} = 4,86$ ) ja madalamad 20-29 aastatel ( $\bar{x} = 4,33$ ,  $p > 0,05$ ).

Kokkuvõtteks saab öelda, et õpetajad tunnevad ennast tugevalt oma tööga seotuna, eriti kõrged hinnagud andsid nad pühendumise aspektile, aga ka energilisuse ja süvenemise aspektile antud hinnagud olid üle keskmise. Selle põhjal võib öelda, et õpetajad on energilised, pühendunud oma tööle ja lastele ning tunnevad, et suudavad oma tööülesannetega edukalt hakkama saada. Kuigi antud tulemuste põhjal ei saa teha üldistavaid järeldusi, võib siiski öelda, et eakamad vastajad eristusid ülejäänutest oma kõrgemate hinnangute poolest tööga seotuse kõigile kolmele aspektile.

### 3.4. Töö tähendus ja tööga seotus kutsumuse alusel

Vaadates töö tähenduse elementidele ja tööga seotuse kolmele dimensioonile antud hinnaguid kutsumuse alusel, ilmneb, et kutsumust tunnetavad õpetajad on andnud kõrgemad hinnangud töö võtmeelementidele ja tööga seotuse kõigile kolmele dimensioonile, samas on nende hinnangud kõigile rahulolu puudutavatele töö tähenduse elementidele madalamad, kui ilma kutsumuseta õpetajatel (tabel 12). Tööga seotuse elementidest on kõige suurem vahe kutsumust tunnetavate ja ilma kutsumuseta õpetajate vahel pühendumisele antud hinnangutes, kõige väiksem vahe on energilisuse aspektile antud hinnangutes. Töö tähenduse elementidest on kutsumusega õpetajate hinnangud kõrgemad töö olulisusele, teistele võtmeelementidele antud hinnangutes on vahe ilma kutsumuseta ja kutsumusega õpetajate hinnangutes väiksem. Kutsumuse olemasolu peaks küll suurendama rahulolu tehtava tööga, aga õpetajate hinnangutest selgub, et kõigile rahulolu puudutavatele aspektidele on ilma kutsumuseta õpetajad andnud kõrgemad hinnangud. Üheks põhjuseks võib olla see, et õpetaja, kes teeb oma tööd kutsumusest, ei hinda töötasu, suhteid töökaaslastega ja töö keskkonda nii oluliseks, kui tööd ennast ja sellest saadavat rahulolu.

**Tabel 12** Töö tähenduse ja tööga seotuse hinnangud kutsumuse alusel

Ametikoht	kutsumusega	Std.hälve	ilma kutsumuseta	Std.hälve
Iseseisvus	4,38	0,92	4,36	0,86
Töö määratletus	4,22	0,96	4,16	0,83
Oskuste mitmekesisus	4,73	0,83	4,72	0,76
Töö olulisus	5,3	0,93	5,19	0,70
Tagasiside tööst	4,57	0,85	4,56	0,61
Sisemine motivatsioon	5,16	0,87	5,08	0,55
Tulemustest arusaamine	4,29	0,89	4,28	0,67
Tunnetatud töö tähendus	4,79	0,86	4,71	0,63
Tunnetatud vastutus	4,93	0,78	4,94	0,52
Üldine rahulolu	3,59	0,73	3,63	0,59
Rahulolu arenguvõimalustega	4,66	1,09	4,74	0,57
Rahulolu töötasuga	2,77	1,13	2,99	1,27
Rahulolu juhtimisega	4,05	1,28	4,1	1,02
Rahulolu töökaaslastega	4,69	1,14	4,85	0,52
Arengusoov	5,4	0,83	5,3	0,53
Töökoha valik	3,34	1,07	2,95	1,20
Energilisus	4,44	0,81	4,34	0,78
Pühendumine	4,9	0,87	4,61	0,77
Süvenemine	4,55	0,86	4,31	0,78

### 3.5. Seosed töö tähenduse ja tööga seotuse vahel

Tööga seotuse ja töö tähenduse elementide vahelisi seoseid analüüsiti esmalt Pearson'i korrelatsioonanalüüsi alusel (Lisa 7, tabel 21).

Valdavalt jäävad tööga seotuse kolme dimensiooni ja töö tähenduse elementide vahelised korrelatsioonid mõõdukale positiivsele seotustasandile, väga tugevaid seoseid tööga seotuse ja töö tähenduse vahel ei esine.

Pühendumisega on tugevamas seoses arengusoo (r = 0,53, p < 0,01), tunnetatud töö tähendus (r = 0,51, p < 0,01), rahulolu arenguvõimalustega (r = 0,47, p < 0,01), töö olulisus (r = 0,45, p < 0,01), tunnetatud vastutus (r = 0,43, p < 0,01), rahulolu töökaaslastega (r = 0,42, p < 0,01) ja üldine rahulolu (r = 0,41, p < 0,01). Mõõdukas seos on pühendumisel ka sisemise motivatsiooniga (r = 0,39, p < 0,01), tagasisidega tööst (r = 0,38, p < 0,01) isesesisvusega töös (r = 0,35, p < 0,01) ja oskuste mitmekesisusega (r = 0,32, p < 0,01).

Süvenemisega on tugevamas seoses arengusoo (r = 0,44, p < 0,01) ja töö olulisus (r = 0,41, p < 0,01). Mõõdukas seos on pühendumisel tunnetatud töö tähendusega (r = 0,39, p < 0,01), sisemise motivatsiooniga (r = 0,39, p < 0,01), rahuloluga töökaaslastega (r = 0,37, p < 0,01), arenguvõimalustega rahuloluga (r = 0,36, p < 0,01), tagasisidega tööst (r = 0,34, p < 0,01) ja tunnetatud vastutusega (r = 0,33, p < 0,01).

Energilisusega on teistest elementidest tugevamas seoses tunnetatud töö tähendus (r = 0,45, p < 0,01), arengusoo (r = 0,45, p < 0,01) ja üldine rahulolu (r = 0,42, p < 0,01). Mõõdukas seos on energilisusel ka arenguvõimalustega rahuloluga (r = 0,39, p < 0,01), töö olulisusega (r = 0,38, p < 0,01), sisemise motivatsiooniga (r = 0,38, p < 0,01), tunnetatud vastutusega (r = 0,37, p < 0,01) ja töökaaslastega rahuloluga (r = 0,37, p < 0,01).

Kõigi kolme tööga seotuse dimensiooni seosed on kõige nõrgemad töötasuga rahuloluga (r = 0,2 – 0,24), juhtimisega rahuloluga (r = 0,21 – 0,27) ja töö määratletusega (r = 0,15 – 0,29).

Tööga seotuse ja töö tähenduse elementide vahelist seost kirjeldava mudeli leidmiseks viidi läbi lineaarne regressioonanalüüs kasutades sammuviisilist (*Stepwise*) meetodit. Regressioonimudeli koostamise eesmärgiks on seletada võimalikult suurt osa sõltuva tunnuse variatiivsusest sõltumatute tunnuste kaudu. Sõltuvateks tunnusteks valiti kolm tööga seotuse dimensiooni – pühendumine, süvenemine ja energilisus. Sõltumatuteks tunnusteks valiti töö tähenduse elemendid, mis olid grupeeritud sisemise motivatsiooniga seotud teguriteks ja rahuloluga seotud teguriteks. Sisemise motivatsiooniga seotud teguriteks olid töö olulisus, töö määratletus, iseseisvus, tagasiside tööst, oskuste mitmekesisus, tunnetatud töö tähendus ja tunnetatud vastutus. Rahuloluga seotud teguriteks valiti rahulolu arenguvõimalustega, rahulolu töötasuga, rahulolu juhtimisega ja rahulolu töökaaslastega.

Esimesena viidi regressioonanalüüs läbi võttes sõltuvaks muutjaks energilisuse (Lisa 8, tabel 22 ). Esimeses mudelis on ainus sõltumatu muutuja töö olulisus, mis kirjeldab 14 % energilisuse varieeruvusest. Teises mudelis lisati sõltumatu tunnuseks töö määratletus, mis vähendas töö olulisuse mõju, kuid mitte märkimisväärselt, mudel kirjeldab 17 % energilisuse varieeruvusest. Kolmandas mudelis lisati sõltumatu tunnuseks tunnetatud töö tähendus, mis vähendas märkimisväärselt töö olulisuse mõju, samas töö määratletuse mõju vähenemine oli väike. Mudel kirjeldab 24 % energilisuse varieeruvusest. Töö olulisus on pigem sotsiaalne mõõde, see näitab, kui oluliseks peetakse antud ametit ühiskonnas. Samas tunnetatud töö tähendus on isiklik mõõde ja näitab, kui oluline on vastaja jaoks tema töö. Loodud regressioonimudelitest neljas mudel, kus energilisust ennustavateks teguriteks on töö olulisus, töö määratletus, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 26 % energilisuse varieeruvusest. Mudel tervikuna on statistiliselt kõrge usaldusväärsusega ( $p < 0,05$ ), kuid see ei tähenda automaatselt, et kõik seletavad tunnused on statistiliselt usaldusväärse mõjuga. Antud mudelis on näha, et töö olulisus ( $p = 0,07$ ) ja töö määratletus ( $p = 0,08$ ) ei ole peale töötasuga rahulolu lisamist mudelisse enam statistiliselt usaldatavad tõenäosusega 95 %. Autor ei soovinud siiski lähtuda ainuüksi kõrgest statistilisest usaldusväärsusest, vaid pidas esmajoonel oluliseks regressioonikordajat, mis annab ettekujutuse sellest, kui tugev on seletava tunnuse toime. Antud uuringu puhul on tegemist suhteliselt väikese valimiga ja suurema valimi korral võivad tulemused olla erinevad. Ehkki kolmas mudel on etteantud tegurite pinnalt kõige optimaalsem, otsustas töö autor jätta töösse sisse ka neljanda mudeli põhjusel, et nii süvenemise kui ka pühendumise alusel loodud regressioonimudelites on rahulolu töötasuga oluline ja ka statistiliselt

usaldusväärne, seega võib seda pidada tööga seotuse üheks oluliseks ennustajaks. Märkimisväärne on ka fakt, et tööga rahulolu lisamine mudelisse suurendas tunnetatud töö tähenduse mõju. Selle põhjal võib teha järelduse, et inimesed tunnetavad oma tööd olulisemana, kui nad tunnetavad ka tööandja poolt töö väärtustamist ja vastavalt tasustamist.

Järgnevalt võeti regressioonanalüüsi sõltuvaks muutujaks süvenemine (Lisa 8, tabel 23). Tulemused olid sarnased energilisuse alusel läbiviidud analüüsile, esimeses mudelis on sõltumatu tegurina töö olulisus ja mudel kirjeldab 16 % süvenemise varieeruvusest. Teises mudelis lisati tagasiside tööst, töö olulisuse mõju vähenes, kuid mitte märkimisväärselt ja mudel kirjeldab 18 % süvenemise varieeruvusest. Kolmandas mudelis lisatud tunnetatud töö tähendus vähendas taas märkimisväärselt töö olulisuse mõju, mudel kirjeldab 21 % süvenemise varieeruvusest. Neljas mudel, kus süvenemist ennustavateks teguriteks on töö olulisus, tagasiside tööst, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 26 % süvenemise varieeruvusest. Taas suurendas töötasuga rahulolu mudelisse lisamine tunnetatud töö tähenduse mõju. Antud mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne ( $p < 0,05$ ) ja ka kõik seletavad tunnused on statistiliselt usaldusväärse mõjuga.

Viimasena viidi regressioonanalüüs läbi võttes sõltuvaks muutujaks pühendumise (Lisa 8, tabel 24). Tulemused olid sarnased eelnevatele analüüsile, esimeses mudelis on sõltumatu tegurina töö olulisus ja mudel kirjeldab 20 % pühendumise varieeruvusest. Teises mudelis lisati tagasiside tööst, töö olulisuse mõju vähenes, kuid mitte märkimisväärselt ja mudel kirjeldab 23 % pühendumise varieeruvusest. Kolmandas mudelis lisatud tunnetatud töö tähendus vähendas taas töö olulisuse mõju, mudel kirjeldab 31 % pühendumise varieeruvusest. Neljas mudel, kus pühendumist ennustavateks teguriteks on töö olulisus, tagasiside tööst, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 34 % pühendumise varieeruvusest. Sarnaselt eelnevate tulemustega suurendas töötasuga rahulolu mudelisse lisamine tunnetatud töö tähenduse mõju. Neljas mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne ( $p < 0,05$ ) ja ka kõik seletavad tunnused on statistiliselt usaldusväärse mõjuga.

Regressioonanalüüs viidi läbi ka eraldi ilma kutsumuseta ja kutsumust tunnetavate õpetajate gruppides. Tulemused olid erinevad nii gruppide vahel kui ka kogu valimi tulemustega võrreldes. Regressioonimudelite kirjeldusvõime oli mõnevõrra väiksem, kui suurema valimi korral.



Ilma kutsumuseta grupis läbiviidud analüüsi tulemusena moodustatud regressioonimudelid olid kõik statistiliselt usaldusväärsed ( $p < 0,05$ ), seletavad tunnused olid peamiselt usaldusväärsed, vaid energilisust seletavatest tunnustest ei ole töö olulisus ( $p = 0,06$ ) statistiliselt usaldusväärne (Lisa 8, tabel 25). Loodud regressioonimudel, kus energilisust ennustavateks teguriteks on töö olulisus, iseseisvus ja tunnetatud töö tähendus kirjeldab 17 % energilisuse varieeruvusest. Süvenemise varieeruvusest 19 % kirjeldab mudel, kus sõltumatud tegurid on töö olulisus ja rahulolu arenguvõimalustega. Pühendumise varieeruvusest 20 % kirjeldab mudel, kus sõltumatud tegurid on töö olulisus ja tunnetatud töö tähendus.

Kutsumusega grupis läbiviidud analüüsi tulemusena loodud regressioonimudelid olid kõik statistiliselt usaldusväärsed ( $p < 0,05$ ) ja kõik seletavad tunnused olid samuti statistiliselt usaldusväärse mõjuga (Lisa 8, tabel 26). Regressioonimudel, kus energilisust ennustavateks teguriteks on töö olulisus ja töö iseloom kirjeldab 19 % energilisuse varieeruvusest. Süvenemise varieeruvusest 16 % kirjeldab mudel, kus ennustavad tegurid on töö olulisus ja tagasiside tööst. Pühendumise varieeruvusest 28 % kirjeldab mudel, kus sõltumatud tunnused on töö olulisus ja töö iseloom.

Töö olulisus oli mõlemas grupis oluline tööga seotust kirjeldav tunnus, samas ilma kutsumuseta grupis oli üheks nii energilisust kui ka pühendumist ennustavaks sõltumatuks teguriks tunnetatud töö tähendus. Kutsumust tunnetavate õpetajate grupis ei kuulunud tunnetatud töö tähendus ühegi sõltuva teguri alusel loodud mudelisse. Sellest võib järeldada, et kutsumust tunnetavate õpetajate jaoks on isiklik mõõde vähem tähtis, pigem tunnevad nad end seotuna tööga, mis ühiskonnale oluline. Antud tulemus kinnitab Wrzniewski (2003) väidet, et kutsumusel peab olema ühiskondlik, mitte isiklik tähendus.

### 3.6. Arutelu ja järeldused

Antud uurimuses vaadeldi õpetajate hinnanguid oma tööle, nende tunnetatud töö tähendust ja tööga seotust. Uurimustöö eesmärgiks oli välja selgitada spetsiifilised tegurid, mis suurendavad õpetajate tööga seotust. Käesolevas peatükis arutletakse ülesannete lahenduste üle ning tuuakse välja uurimustulemused koos järeldustega.

Esimeseks uurimisülesandeks oli õpetajate määratlemine, kes tunnetavad oma tööd kutsumusena ja erinevuste leidmine kutsumusega ja ilma kutsumuseta õpetajate tööga seotuses ning töö tähenduse tajumises. Küsimustiku esimeses osas nimetasid õpetajad viis sõna, mida nende jaoks tähendab töö ja nende sõnade alusel jaotusid õpetajad kahte gruppi, kutsumust tunnetavad ja ilma kutsumuseta õpetajad. Kutsumust tunnetavad õpetajad nimetasid eelkõige sõnu, mis on seotud lastega, õpetamisega, oma tööst rõõmu tundmisega, pühendumisega ja oma töö olulisusega. Ilma kutsumuseta gruppi jäid õpetajad, kelle jaoks esikohal oli töötasu, elatise teenimine, suhted töökaaslastega, erinevad tööülesanded ja kohustused. Õpetajad jagunesid kahte peaaegu võrdsesse gruppi ja ka ametialade järgi ei olnud suuri erinevusi gruppide vahel. Nii üldhariduse kui ka alushariduse õpetajate seas oli mõnevõrra rohkem kutsumust tunnetavaid õpetajaid, muude erialade esindajate seas oli ilma kutsumuseta töötajate arv suurem. Kutsumuse tunnetamine ei sõltu oluliselt ka tööstaažist, pikaajaliselt õpetajatööd teinute seas on kutsumusega ja ilma kutsumuseta õpetajaid võrdselt, kuid alles õpetajatööd alustanud õpetajate seas on kutsumust tunnetavaid õpetajaid rohkem, kui ilma kutsumuseta.

Duffy ja Dik (2013) leidsid viie läbiviidud uuringu tulemusena, et töötajad, kes tunnetavad oma tööd kutsumusena, tunnevad reeglina, et töö sobib nende isiklike eelistustega ja suure tõenäosusega leiavad, et nende töö on tähendus. Sarnaselt võib ka antud uuringu tulemusena öelda, et kutsumust tunnetavad õpetajad tunnetavad oma tööd tähenduslikumana. Seda näitavad kutsumust tunnetavate õpetajate poolt antud kõrgemad hinnangud kõigile töö võtmeelementidele, sealjuures suurim erinevus kahe grupi vahel oli töö olulisuse tunnetamisel.

Kutsumuse definitsiooni kohaselt tunnetavad kutsumusega töötajad, et nende töö on tähenduslik nii nende endi kui kogu ühiskonna jaoks, kutsumus annab nii tööle kui kogu inimese elule tähenduse. Tähenduslik elu omakorda on seotud üldise rahulolu ja heaoluga.

Samas ei ole empiirilised uuringud leidnud tugevaid positiivseid seoseid kutsumuse tunnetamise ja üldise rahulolu vahel, vastupidiselt oodatule on kutsumuse ja rahulolu vahel leitud negatiivseid seoseid, eriti kui töötajatel ei ole võimalik ennast piisavalt tööalaselt arendada (Hirschi, Herrmann, 2012).

Sarnaselt eelnevaga selgus antud uuringu tulemustest, et kõigile rahulolu puudutavatele aspektidele on ilma kutsumuseta õpetajad andnud veidi kõrgemad hinnagud. Kutsumust tunnetavate inimeste jaoks on olulised sisemised motivaatorid, samas välised motivaatorid on olulised pigem neile, kes tunnetavad oma tööd kas ameti või karjäärina. (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, Schwartz, 1997). Sisemiseks motivaatoriks on ka arengusoo ja kutsumusega õpetajad hindavad antud uuringu vastustes madalamalt ka rahulolu arenguvõimalustega. See võib põhjustada ka üldise rahulolu madalamat hinnagut, kuna nad väärtustavad arengut kõrgemalt ja ei näe selleks piisavalt võimalusi. Madalam rahulolu töötasuga võib olla põhjustatud sellest, et pühendunult töötades tunnetavad õpetajad enda panust suuremana, kui selle panuse eest saadav tasu.

Kutsumust tunnetavad inimesed on suure tõenäosusega pühendunud valdkonnale, kus nad töötavad, nad tunnevad, et nad on loodud just sellel erialal töötama ja nad ei kujuta end ette muud tööd tegemas (Bunderson, Thompson, 2009). Kutsumust tunnetavad inimesed on pühendunud oma tööle ja tunnevad, et nende töö on kasulik ühiskonnale (Dobrow, Tosti-Kharas, 2011).

Antud uuringu vastuste alusel võib öelda, et kutsumust tunnetavatel õpetajatel on tendents pühenduda oma tööle rohkem, kui ilma kutsumuseta õpetajatel. Tööga seotuse elementidest on kõige suurem vahe kutsumust tunnetavate ja ilma kutsumuseta õpetajate vahel pühendumisele antud hinnangutes. Energilisuse ja süvenemise aspektidele antud hinnangutes on vahed kahe grupi vahel väiksemad, aga siiski on mõnevõrra kõrgemad kutsumust tunnetavate õpetajate hinnangud.

Kokkuvõtteks saab öelda, et antud uuringu tulemused olid sarnased paljude eelnevalt läbiviidud uuringute tulemustega, kutsumuse olemasolu mõjutab töötaja tööga seotust, eriti pühendumist oma tööle ja kutsumusega töötaja tunnetab oma töö tähenduslikumana. Samal ajal ootab pühendunud töötaja, et tema panust hinnatakse kõrgelt ja tasustatakse vastavalt tema ootustele.

Järgmiseks uurimisülesandeks oli välja tuua erinevate astmete õpetajate töö tähenduse tajumises ja tööga seotuses esinevad erinevused. Töö tähenduse tajumises ei esinenud märkimisväärseid erinevusi ametialade lõikes, kõigile töö võtmeelementidele andsid erineva astme õpetajad keskmisest kõrgemad hinnangud. Sellest tulenevalt ei saa teha erinevate ametigruppide kohta üldistatud järeldusi, järgnevad hinnagud näitavad pigem tendentse.

Kõige kõrgemalt hindasid kõigi astmete õpetajad oma töö olulisust, mis oli ka oodatud tulemus, kuna kõigi õpetajate töö teenib olulist eesmärki, milleks on lastele hariduse andmine ja õpetaja töö on seega suure tähtsusega kogu ühiskonna jaoks. Teistest veidi kõrgema hinnangu andsid oma töö olulisusele alushariduse õpetajad, kelle kõrge hinnangu üheks põhjuseks on kindlasti see, et nad saavad mõjutada laste arengut varajases elueas. Oma põhjus töö olulisena tunnetamisel on tõenäoliselt ka sellel, et varasemalt lasteaiakasvatajateks nimetatud töötajate ametinimetus on muudetud alushariduse õpetajaks ja tulenevalt ametinimetuses sisalduvast sõnast „õpetaja“ tunnetavad töötajad ka oma ametit olulisemana ja tähenduslikumana.

Õpetajad tajuvad oma tööd olulisena, kuna nende töö mõjutab mitte ainult nende enda, aga ka õpilaste elu. Inimesed, kes tunnetavad, et nende töö on tähendus ja see on kasulik kogu ühiskonnale, on reeglina parema kohanemisvõimega, nad väärtustavad oma tööd, tunnevad rahulolu oma tööga ja tunnetavad ühtkuuluvust oma tööga (Steger, Dik, Duffy, 2012).

Iseseisvust oma töös hindasid kõrgemalt muude erialade esindajad, ka eripedagoogide hinnang oli veidi kõrgem, madalama hinnangu andsid nii üldhariduse kui alushariduse õpetajad. Põhjuseks tõenäoliselt see, et nii alghariduse kui üldhariduse õpetajatel on ees kindlad tööplaanid ja õppekavad, millest nad peavad kinni pidama. Viimast mainiti korduvalt ka küsimustiku sissejuhatavas osas, kus õpetajad kirjutasid oma tööd iseloomustavaid sõnu.

Töö määratletusele andsid kõrgema hinnangu kutseõpetajad, tõenäoliselt on neil lihtsam hinnata kogu tööprotsessi tulemust selle järgi, kas õpilane on vajaliku kutse omandanud ja on valmis antud erialal töötama, üldhariduskoolide õpetajate tööprotsess ei ole nii selgepiiriline.

Oskuste mitmekesisusele antud hinnangud olid kõigi õpetajate gruppide seas ühtlased, veidi madalama hinnangu andsid õppealajuhatajad, kelle töö tõenäoliselt nõuab neilt

õpetajatest erinevate oskuste kasutamist, sealhulgas inimeste juhtimist, erinevate õppekavade ja tööplaanide koostamist ja strateegilist planeerimist. Õppealajuhatajad hindasid ka tööst saadavat tagasisidet teistest veidi madalamalt, põhjuseks tõenäoliselt see, et nende tööülesanded ei võimalda neil koheselt aru saada, kas nad on oma tööd teinud tulemuslikult.

Tunnetatud töö tähenduslikkusele andsid õpetajad veidi madalamad hinnagud kui oma töö olulisusele. Eripedagoogide hinnang oli teistest kõrgem, samas töö olulisusele andsid eripedagoogid teistest madalama hinnagu. Töö olulisus on pigem sotsiaalne mõõde, näitab seda, millise väärtusega antud töö on ühiskonna jaoks, tunnetatud töö tähendus näitab aga seda, kui oluliseks töötaja enda jaoks oma tööd peab. Eripedagoogid tunnetavad, et nende töö on oluline, aga samas leiavad, et oma tööga ei mõjuta nad märkimisväärselt teiste inimeste elu.

Head õpetajat ei saa inimesest, kes väärtustab väliseid motivaatoreid, seega on just sisemine ja altruistlik motivatsioon see, mis suunab inimest valima õpetaja elukutset (Biggam, Smith, 2008). Seda väidet kinnitasid ka antud uuringu tulemused, sisemine motivatsioon oli ühtlaselt kõrge kõigis õpetajate gruppides. Ühtlaselt kõrge oli ka tunnetatud vastutus oma töö eest, oodatult andsid kõrgeima hinnangu alushariduse õpetajad, kes vastutavad oma hoolealuste eest suuremal määral, kuna väikesed lapsed vajavad pidevat järelevalvet kogu õpetajate hoolde jäetud aja vältel.

Rahulolus oma töötasuga esinesid suuremad erinevused õpetajate gruppide lõikes. Töötasuga on teistest märkimisväärselt vähem rahul alushariduse õpetajad, mis ei ole üllatav tulemus, kuna alushariduse õpetajate ja eriti abiõpetajate töötasu on Eestis väike, samas vastutus ja nõudmised ametikohale on kõrged.

Sarnaselt töö tähenduse tunnetamisele, ei ilmnunud ka tööga seotuse tunnetamisel märkimisväärselt erinevusi erinevate astmete õpetajate vahel.

Energilisust hindasid kõrgemalt õppealajuhatajad, teistest veidi madalam oli alushariduse õpetajate hinnang. Madalama hinnagu põhjuseks on tõenäoliselt see, et nende töö on väga pingeline ja pidevat keskendumist ning tähelepanu nõudev ning tööpäeva lõpuks on nad emotsionaalselt väsinud.

Õpetajad võivad olla pühendunud õpetamisele, koolile või õpilastele ja sõltuvalt pühendumise liigist võib nende käitumismustrites esineda erinevusi. Erinevad on ka töö

tulemused, õpilastele pühendunud õpetaja suudab luua toetava õhkkonna ja vähendab õpilaste koolist väljalangemist, kuid sellega ei suuda ta aidata kaasa õpilaste akadeemiliste saavutuste parandamisele, samas õpetamisele pühendumisel võib olla vastupidine tulemus (Firestone, Pennell, 1993). Antud küsimustik keskendus oma tööle ehk õpetamisele pühendumisele ja see oli kõigil õpetajate gruppidel kõrge.

Süvenemise hinnangutes ei esinenud samuti märkimisväärseid erinevusi, sarnaselt eelnevatele oli kõrgeim õppealajuhatajate hinnag, madalama hinnangu andsid sellele aspektile kutsekoolide õpetajad.

Kokkuvõtteks saab öelda, et õpetajate gruppide vahel ei esinenud märkimisväärseid erinevusi tööga seotuses ja oma töö tähenduse tunnetamises. Õpetaja amet on tähenduslik juba oma olemuselt, kõigi astmete õpetajad teevad tööd, mis mõjutab paljude teiste inimeste elu ja sellest tulenevalt tajuvad nad oma tööd olulisena.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli välja tuua tööstaažist ja vanusest tulenevad erinevused töö tähenduse tajumises ja tööga seotuses.

Tööstaaži ja vanuse alusel ei esinenud ühegi aspekti puhul märkimisväärseid statistilisi erinevusi vastajate hinnangutes töö tähenduse elementidele, seega ei saa teha üldistatud järeldusi erinevate gruppide kohta, siiski saab välja tuua mõned tendentsid.

Iseseisvust oma töös hindasid teistest kõrgemalt õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 4 - 7 aastat, kõige vähem iseseisvust oma töös tunnetavad 12 – 15 aastat töötanud õpetajad. Oma karjääri keskel olevad õpetajad vajavad iseseisvust oma töös rohkem, kui alles tööd alustanud või pikalt ametialal töötanud õpetajad (Rosenholtz, Simpson, 1990). Vanusegruppide alusel tulemusi analüüsid on hinnangud sarnased tööstaaži alusel antud hinnangutega, kõige enam tunnetasid iseseisvust oma töös õpetajad vanuses 20 - 39 aastat, kõige vähem tunnetavad seda üle 60-aastased töötajad. See tulemus on kooskõlas ka erinevate teoreetiliste lähenemistega, tulenevalt pikemast tööstaažist ja suuremast kogemuste pagasist tekib töötajatel soov ka oma seniseid kogemusi võimalikult palju oma töös kasutada ja nad vajavad vähem juhendamist (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012).

Töö määratletust hindasid samuti kõrgemalt 12-15 aastat töötanud õpetajad, kõige madalamalt aga alles tööd alustanud õpetajad ja sarnane oli muster ka vanuse alusel antud hinnangutes, oma tööprotsessist tervikuna omavad kõige enam ülevaadet 30 – 39 aastased õpetajad ja kõige madalama hinnangu andsid töö määratletusele 20 – 29 aastased töötajad.

Põhjus on tõenäoliselt selles, et pikema tööstaažiga õpetajad on oma töö lõpptulemust, ehk siis õpilaste arengut, kauem näinud ja omavad paremat ülevaadet enda panusest kogu tööprotsessi lõpptulemuses, milleks on lastele hariduse andmine ja nende edasise elu suunamine.

Sarnaselt eelnevate aspektidega hindasid ka oskuste mitmekesisust kõige kõrgemalt 12-15 aastat töötanud õpetajad, kõige madalamalt aga kuni 3 aastat töötanud õpetajad. Vanusegruppide alusel oli kõrgeim hinnang töötajatel, kelle vanus on 50-59 aastat, samas madalaim oli neil, kelle vanus jääb üle 60 aasta. Kuigi oskuste mitmekesisus on reeglina motiveeriv pigem noorematele ja võib vanemaealistele mõjuda vastupidiselt, on siiski ameteid, kus peamine rõhk on väljakujunenud vaimsetel võimetal ja üheks selliseks on õpetaja amet, kus töötaja sooritusvõime ei vähene ajaga, vaid püsib stabiilsena kogu karjääri jooksul (Kanfer, Ackerman, 2004). Õpetajate töö võib küll nõuda erinevate oskuste kasutamist, aga need oskused ei ole vanemaealistele keerulisemad, pigem vastupidi. Uuringu tulemuste tulemuste põhjal võib siiski öelda, et üle 60 aastaste jaoks muutub erinevate oskuste kasutamine oma igapäevatoos keerulisemaks ja see ei ole nende jaoks enam motiveeriv.

Töö olulisust hindasid samuti kõrgemalt 12-15 aastat töötanud õpetajad ja kõige madalama hinnangu andsid alles tööd alustanud õpetajad. Sarnaselt tööstaaži alusel antud hinnangutele olid kõrgemad 30-39 aastased õpetajate hinnangud, aga kõige madalamalt hindasid töö olulisust üle 60 aastased vastajad. Kuigi töö olulisus on tähtis kõigile töötajatele, on see siiski tähtsam pigem inimestele, kes on oma karjääri keskel või lõpus (Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, 2012). Oma karjääri alguses on inimesed keskendunud pigem uute oskuste omandamisele ja oma karjääri kujundamisele, pikema tööstaaži puhul muutub olulisemaks töö sisu ja selle olulisus. Üle 60 aastaste vastajate puhul oleks võinud oodata, et nad töötavad õpetajana just seetõttu, et tunnetavad oma tööd olulisena ja on sellest tulenevalt valmis ka kõrges vanuses panustama.

Tagasisidet tööst hindasid erineva tööstaažiga õpetajad ühtlaselt, veidi kõrgemad hinnangud andsid õpetajad, kes on oma tööd teinud üle 8 aasta, põhjuseks ilmselt taas see, et nad on oma tööst saanud rohkem tagasisidet, alles tööd alustanud õpetajad ei näe koheselt oma töö tulemusi.

Sisemisele motivatsioonile andsid kõrgemad hinnangud õpetajad, kes on oma ametis töötanud üle 15 aasta ja on vanuses üle 60 aasta. Kui vanemaealised töötajad on

motiveeritud töötama, ei ole neil soovi jääda pensionile, kuna töökeskkond või töö ise pakub neile võimalust tunda rahulolu ja see hoiab neid aktiivsena (Rickli, van den Berg, van Dam, 2010). See põhjendab kindlasti pikema staažiga õpetajate kõrgemat sisemist motivatsiooni, nad on töötanud õpetajana kaua, kuna nad on sisemiselt motiveeritud oma tööd tegema. Pühendumine on oma olemuselt seotud sisemise motivatsiooni kontseptsiooniga, kus töö eest saadav tasu tuleb tööst endast, saavutustest ja edukatest tulemustest, mitte teiste poolt kontrollitavatest tingimustest (Firestone, Pennell, 1993).

Samas on pikema staažiga õpetajad vähem rahul oma töötasuga, tõenäoliselt on põhjuseks see, et nad tunnetavad oma panust suuremana, kui selle eest saadav tasu. Nad on ka valmis ennast jätkuvalt arendama ja nende arengusoov on tugevam, kui väiksema tööstaažiga õpetajatel.

Tööga seotuse hinnangutele olid nii tööstaaži kui vanuse alusel vastajate hinnangud sarnased, kõige enam tööga seotuna tunnevad ennast pikema tööstaažiga ja eakamad õpetajad ja madalamad hinnangud andsid nooremad ja alles oma tööd alustanud õpetajad. Alles tööd alustanud õpetajate tööga seotus ja pühendumine on enam mõjutatud organisatsiooni poolt pakutavatest hüvedest ja juhtkonna toetusest, kogunud õpetajate pühendumist mõjutavad pigem organisatsiooni poolt pakutud võimalused, mis mõjutavad peamiste tööülesanne täitmist (Rosenholtz, Simpson, 1990).

Energilisust hindavate väidete osas oli madalaim hinnang 1-3 aastat töötanud ja 20 – 29 aastaste õpetajate hinnang ja kõige kõrgem oli hinnang õpetajatel, kes on oma tööd teinud 15 ja rohkem aastat ning on vanusegrupis üle 60 aasta.

Pühendumust hindavate väidete osas andsid kõrgema hinnangu õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 12-15 aastat, vanusegruppidest oli taas kõrgeim hinnang üle 60 aasta vanustel õpetajatel, kõige madalama hinnangu andsid 1-3 aastat töötanud õpetajad ja vastajad vanusegrupis 20 – 29 aastat.

Süvenemist hindavate väidete osas oli madalaim hinnang samuti 1-3 aastat töötanud õpetajatel, kellel vanust 20 – 29 aastat ja kõige kõrgem oli see neil, kellel on õpetajastaaži 12-15 aastat ning vanust üle 60 aasta.

Eelneva põhjal saab öelda, et enam pühendunud on oma tööle eakamad ja staažikamad õpetajad. Ühelt poolt võiks uuringu tulemustest järeldada, et mida kauem on õpetaja oma ametis töötanud, seda enam tunneb ta end oma tööga seotuna, aga teiselt poolt on



tõenäolisem seletus pigem see, et õpetajaametisse on pikaajaliselt tööle jäänud need inimesed, kes on pühendunud oma tööle, naudivad seda ja tunnevad end oma tööga seotuna. Seetõttu on oluline välja selgitada just need tegurid, mis mõjutavad pühendumist ja tööga seotust ning tänu pühendunud õpetajatele parandavad ka õpilaste sooritusi.

Neljandaks uurimisülesandeks oli töö tähenduse elementide ja tööga seotuse dimensioonide vaheliste seoste tuvastamine. Leitud seosed olid keskmise või mõõduka tugevusega ja positiivsed. Eelnevad uuringud on korduvalt tõestanud, et töö ressursid, nagu kolleegide toetus, tagasiside, oskuste mitmekesisus ja arenguvõimalused on positiivses seoses tööga seotusega (Bakker, 2011). Töötajad, kes tunnetavad oma töös iseseisvust, saavad oma töökaaslastelt ja juhtkonnalt toetust ja konstruktiivset tagasisidet ning kellel on piisavalt arenguvõimalusi, on sisemiselt motiveeritud oma tööd tegema ja seetõttu suurema tõenäosusega energilised, pühendunud ja süvenenud oma töösse ehk siis seotud oma tööga (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2009).

Antud uuringu tulemused on peamistes punktides kooskõlas eelnevaga, pühendumisega on tugevamas seoses arengusoov, tunnetatud töö tähendus, rahulolu arenguvõimalustega, töö olulisus, tunnetatud vastutus, rahulolu töökaaslastega ja üldine rahulolu. Mõõdukas seos on pühendumisel ka sisemise motivatsiooniga, tagasisidega tööst, iseseisvusega töös ja oskuste mitmekesisusega.

Süvenemisega on tugevamas seoses arengusoov ja töö olulisus. Mõõdukas seos on pühendumisel tunnetatud töö tähendusega, sisemise motivatsiooniga, rahuloluga töökaaslastega, arenguvõimalustega rahuloluga, tagasisidega tööst ja tunnetatud vastutusega.

Energilisusega on teistest elementidest tugevamas seoses tunnetatud töö tähendus, arengusoov ja üldine rahulolu. Mõõdukas seos on energilisusel ka arenguvõimalustega rahuloluga, töö olulisusega, sisemise motivatsiooniga, tunnetatud vastutusega ja töökaaslastega rahuloluga.

Varasemad õpetajate seas läbiviidud uuringud on leidnud tugevamaid positiivseid seoseid tööga seotuse ja töö mitmekesisuse ning iseseisvuse vahel, samas on jõutud ka vastupidisele tulemusele, Charters (1984) leidis tööga seotuse ja iseseisvuse ning töö tähenduse vahel negatiivseid seoseid ja Reyes (1989) leidis, et tööga seotuse ja iseseisvuse vahel ei esine seoseid Rosenholtz (1989) leidis, et arenguvõimalused on kõige otsesemad

tööga seotuse eeldused ja Louis (1991) leidis sarnaselt eelnevaga, et võimalus areneda ja erinevaid oskusi oma töös kasutada on kõige tugevamas seoses õpetajate tööga seotusega (Firestone, Pennell, 1993).

Läbiviidud uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et õpetajate tööga seotuse kõigi kolme dimensiooniga on tugevamas seoses arengusoov, tunnetatud töö tähendus, töö olulisus, sisemine motivatsioon, rahulolu arenguvõimalustega, tunnetatud vastutus, üldine rahulolu ja rahulolu töökaaslastega. Kõigi kolme tööga seotuse dimensiooni seosed on kõige nõrgemad töötasuga rahuloluga, juhtimisega rahuloluga ja töö määratletusega.

Viimaseks uurimisülesandeks oli töö tähenduse elementide määratlemine, mis mõjutavad õpetajate tööga seotust.

Töö tähendus mõjutab tööga seotust mitmel põhjusel, mitmed varasemad uuringud on tõestanud, et iga inimese jaoks on oluline oma tegevusele mõtte leidmine ja töötajad on enam seotud tööga, mille mõtte on nende jaoks oluline. Lisaks eelnevale on praegusel ajal üha enam inimesi otsimas tööd, mis oleks huvitav ja mida tehes saaksid nad olla kasulikud ka ühiskonnale. Seega on tähendust omav töö kõige suurem tööga seotuse ennustaja (Fairlie, 2011). Hackman ja Oldham (1980) on öelnud, et õpetaja töö on suhteliselt kõrge töö tähendusega, kuna õpetaja töö on mõju paljude inimeste elule, Charters (1984) leidis, et õpetajad tunnetavad, et nende töö on keskmisest olulisem, samas leidis ta negatiivseid seoseid töö olulisuse ja tööga seotuse vahel (Firestone, Pennell, 1993).

Töökohad, mis võimaldavad valikuvabadust ja iseseisvust, loovad suurema vastutustunde. Õpetajatele suurema otsustusvabaduse andmine muudab neid oma koolis esmasteks mõjutajateks ja tänu sellele tunnetavad nad suuremat kontrolli oma tööd mõjutavate faktorite üle. Lisaks eelnevale on tööga seotuse suurendamiseks vajalik ka õpetajatele erinevate arenguvõimaluste pakkumine, see ei tähenda ainult koolitusi või täiendõpet, palju saavad ära teha ka õpetajate otsesed juhid. Nende võimaluseks on õpetajate töö rikastamine, erinevate positsioonide pakkumine või uute tööülesannete lisamine, mis võimaldab omandada uusi oskusi, nad saavad hoida õpetajaid intellektuaalselt stimuleerituina, viies neid kurssi haridusuuendustega ja julgustada neid kaasa rääkima teemadel, mis puudutavad uusi õppekavasid või õpetamise alaseid ideid.

Tööga seotust mõjutab ka üldine rahulolu ja rahulolu töökaaslastega, seda saavad suurel määral mõjutada õppeasutuste juhid, luues õppeasutustes avatud ja õhkkonna, mis soosib

suhtlemist ja vastastikkust toetamist ning pakkudes võimalikult kvaliteetseid töövahendeid ja sobivaid töötingimusi ning töökorraldust. Oluline osa on kindlasti ka konstruktiivsel tagasisidel ning tunnustamisel.

Antud uuringu raames loodud regressioonimudelite alusel võib teha järelduse, et õpetajate tööga seotust mõjutavad kõige enam töö olulisus, tunnetatud töö tähendus, tagasiside tööst, töö määratletus ja rahulolu töötasuga.

Sellest võib järeldada, et eelkõige on kogu ühiskonna tasandil vaja teadvustada arusaamist, et õpetajate töö teenib tähtsat eesmärki – lastele hariduse andmist ja õpetajad peavad tunnetama, et nende töö avaldab ühiskonnale suurt positiivset mõju ning seda märgatakse, tunnustatakse ja tasustatakse vastavalt. Õppeasutuste juhid peaksid kindlustama selle, et õpetajad tunnevad end tegevat mõttekat tööd ning rõhutama seda olulist mõju, mida õpetajad avaldavad lastele. Samas peab õpetajatel olema võimalus oma tööprotsessist ülevaadet saada ning näha ka oma töö tulemusi.

Tulles tagasi Vabariigi Presidendi T.H. Ilvese sõnade juurde – jätkusuutliku haridussüsteemi toimimiseks on tõepoolest eelkõige vajalik õpetajate töö väärtustamine palga ja prestiižiga.

## KOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö keskendus õpetajate tööga seotust mõjutavate töö tähenduse tegurite uurimisele. Magistritöö teoreetilises osas kirjeldati kutsumuse, tööga seotuse ja töö tähenduse olemust. Ülevaade koosnes erinevatest definitsioonidest ja varasematest käsitlustest. Töö empiirilises osas kirjeldati õpetajate seas läbiviidud uurimust ning selle tulemusi.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada õpetajate tööga seotust mõjutavad töö tähenduse tegurid. Uurimuse eesmärgi täitmiseks kasutas töö autor kvantitatiivset uurimismeetodit. Empiirilise uurimuse andmete kogumiseks kasutati küsimustikku, mis koosnes kolmest osast: vastajate enda hinnangust oma tööle, töö omaduste mudelil põhinevast töökorralduse uuringust ja tööga seotuse uuringust. Tegemist oli kaardistava pilootuuringuga. Valimisse kuulusid 2014 kevadel ja suvel õpetajate täiendõppe kursustel osalenud õpetajad. Uuringu valimi moodustavad 173 vastajat, kelle seas on 158 erineva astme õpetajat, mis on 6,5 % Eesti õpetajate üldarvust. Lisaks oli vastajaid muudelt õpetajatööga lähedalt seotud ja tugiteenuseid pakkuvatelt erialadelt

Uuringu tulemustest selgus, et õpetajad tajuvad oma tööd tähenduslikuna ja tunnevad ennast tugevalt seotuna oma tööga. Õpetajad andsid kõigile töö võtmeelementidele keskmisest kõrgemad hinnagud, eriti kõrge oli hinnang oma töö olulisusele. Lisaks saab vastuste põhjal järeldada, et õpetajad on sisemiselt motiveeritud, nad tunnetavad, et nende töö on väga vastutusrikas, nad on huvitatud enda arendamisest ja rahul oma arenguvõimalustega. Kõige madalamad hinnagud andsid õpetajad rahulolule töötasuga, aga ka üldine rahulolu sai suhteliselt madala hinnagu, samas oma juhtide ja töökaaslastega on vastajad rahul.

Tööga seotusele olid hinnangud samuti keskmisest kõrgemad, eriti kõrged hinnagud andsid õpetajad pühendumise aspektile. Vastuste põhjal võib öelda, et õpetajad on energilised, pühendunud oma tööle ja lastele ning tunnevad, et suudavad oma tööülesannetega edukalt hakkama saada. Kuigi antud tulemuste põhjal ei saa teha üldistavaid järeldusi, võib siiski tendentsina välja tuua eakamate vastajate eristumise kõrgemate hinnangute poolest tööga seotuse kõigile kolmele aspektile.

Töö tähenduse ja tööga seotuse vaheliste seoste leidmiseks ja kirjeldamiseks viidi läbi korrelatsioonianalüüs, mille tulemuste alusel võib järeldada, et tööga seotuse kõigi aspektidega on positiivses seoses töö olulisus, tunnetatud töö tähendus, arengusoo, rahulolu arenguvõimalustega ja üldine rahulolu.

Pühendumisega on keskmise tugevusega positiivses seoses arengusoo, tunnetatud töö tähendus, rahulolu arenguvõimalustega, töö olulisus, tunnetatud vastutus, rahulolu töökaaslastega ja üldine rahulolu. Süvenemisega on keskmise tugevusega positiivses seoses arengusoo ja töö olulisus. Mõõdukas seos on pühendumisel tunnetatud töö tähendusega, sisemise motivatsiooniga ja arenguvõimalustega rahuloluga. Energilisusega on teistest elementidest tugevamas positiivses seoses tunnetatud töö tähendus, arengusoo ja üldine rahulolu. Mõõdukas seos on energilisusel ka rahuloluga arenguvõimalustega, töö olulisusega ja sisemise motivatsiooniga.

Tööga seotuse ja töö tähenduse vaheliste seoste uurimiseks loodi antud uuringu raames regressioonimudelid, kus sõltuvateks tunnusteks olid tööga seotuse kolm aspekti ja sõltumatud tunnused töö tähenduse elemendid, mis olid grupeeritud sisemise motivatsiooniga seotud teguriteks ja rahuloluga seotud teguriteks. Loodud mudelite alusel võib teha järelduse, et õpetajate tööga seotust mõjutavad kõige enam töö olulisus, tunnetatud töö tähendus, tagasiside tööst, töö määratletus ja rahulolu töötasuga.

Regressioonimudel, kus energilisust ennustavateks teguriteks on töö olulisus, töö määratletus, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 26 % energilisuse varieeruvusest. Regressioonimudel, kus süvenemist ennustavateks teguriteks on töö olulisus, tagasiside tööst, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 26 % süvenemise varieeruvusest. Mudel, kus pühendumist ennustavateks teguriteks on töö olulisus, tagasiside tööst, tunnetatud töö tähendus ja rahulolu töötasuga kirjeldab 34 % pühendumise varieeruvusest.

Regressioonanalüüs viidi läbi ka eraldi kutsumust tunnetavate ja ilma kutsumuseta õpetajate gruppides. Mõlemas grupis oli oluline tööga seotust kirjeldav tunnus töö olulisus, samas ilma kutsumuseta grupis oli üheks nii energilisust kui ka pühendumist ennustavaks sõltumatuks teguriks tunnetatud töö tähendus. Kutsumust tunnetavate õpetajate grupis ei kuulunud tunnetatud töö tähendus ühegi sõltuva teguri alusel loodud mudelisse. Sellest võib järeldada, et kutsumust tunnetavate õpetajate jaoks on isiklik mõõde vähem tähtis,

pigem tunnevad nad end seotuna tööga, mida tehes nad saavad olla kasulikud ühiskonnale ja teistele inimestele.

Antud uuringu eesmärgiks oli hetkesesisu kaardistamine ja uuringu valim oli liiga väike, et selle alusel saaks teha üldistavaid järeldusi. Uuring kirjeldab erinevaid tendentse ja annab suuna edaspidisteks laiemaulatuslikeks uuringuteks.

## RESUME

Current Master's thesis „Factors of perceived meaningfulness of work that affect teachers' work engagement“ focused on studying factors of meaning of work that affect teachers' work engagement. Essence of calling, work engagement and meaning of work were described in theoretical part of this Master's thesis. The overview consisted of different definitions and previous approaches. Survey conducted with teachers and the results of this survey were described in empirical part of this thesis.

Purpose of this Master's thesis was to identify factors of meaning of work that affect teachers' work engagement. Author used quantitative research method for achieving the purpose of this survey. For empirical survey data collection the author used a questionnaire that consisted of three parts: respondents' own evaluation of the work, workflow survey based on job characteristics model, and work engagement survey. This was a charting pilot study. The sample included teachers who attended teachers' training courses during spring and summer in year 2014. The sample of this study consists of 173 respondents, including 158 teachers of different degrees which is 6,5 % of the total number of teachers in Estonia. There were also respondents of other specialities closely connected with teacher's work and providing support services.

The results of this study showed that teachers perceive the work as meaningful and feel strongly engaged with the work. Teachers gave higher than average rating to all key job characteristics, and particularly high was task significance rating. On basis of the results it can be further concluded that teachers are internally motivated, they experience great responsibility for the work, they are interested in personal growth, and they are satisfied with their growth possibilities. Teachers gave the lowest ratings to satisfaction with compensation, but also general satisfaction was rated relatively low, while in the same time the respondents are satisfied with their supervisors and co-workers.

Work engagement ratings were also higher than average, and teachers gave particularly high ratings to work dedication aspect. It can be said on basis of answers that teachers are vigorous, dedicated to the work and children, and they feel that they can successfully complete their tasks. Although generalizing conclusions can not be made on basis of these

results, there can still be brought out tendency of differentiation of older respondents by higher ratings to all three aspects of work engagement.

Correlation analysis was conducted for finding and describing correlations between meaning of work and work engagement. On basis of the results of this analysis it can be concluded that task significance, perceived meaning of work, desire for growth, growth satisfaction and general satisfaction are positively correlated with all aspects of work engagement.

Desire for growth, perceived meaning of work, growth satisfaction, task significance, experienced responsibility, satisfaction with co-workers and general satisfaction have medium strength correlation with dedication. Desire for growth and task significance have medium strength correlation with absorption. Dedication has moderate correlation with perceived meaning of work, internal motivation, and growth satisfaction. Perceived meaning of work, desire for growth and general satisfaction have stronger positive correlation with vigor than other characteristics have. Vigor has also moderate correlation with growth satisfaction, task significance and internal motivation.

Regression models were created in this study for examining correlations between work engagement and meaning of work. In these models, dependent features were three aspects of work engagement, and independent features were characteristics of meaning of work that were grouped as factors connected with internal motivation and factors connected with satisfaction. It can be concluded on basis of these models that teachers' work engagement variability is best described by task significance, perceived meaning of work, feedback, task identity, and satisfaction with compensation.

Regression model where factors that predict vigor are task significance, task identity, perceived meaning of work and satisfaction with compensation describes 26 % of vigor variability. Regression model where factors that predict absorption are task significance, feedback, perceived meaning of work and satisfaction with compensation describes 26 % of absorption variability. Model where factors that predict dedication are task significance, feedback, perceived meaning of work and satisfaction with compensation describes 34 % of dedication variability.

Regression analysis was also conducted separately in groups of teachers experiencing calling and teachers without calling. Task significance was in both groups an important



feature that described work engagement, while in the group without calling experienced meaning of work was one independent factor that predicted both vigor and dedication. In the group of teachers experiencing calling, experienced meaning of work did not belong to any model created on basis of any dependent factor. Thus it can be concluded that for teachers experiencing calling a personal dimension is less important, rather they feel engaged with work that enables them to be beneficial for society and other people.

Purpose of this study was charting current situation and the study sample was too small for drawing general conclusions on its basis. The study describes different tendencies and gives direction for further broader studies.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Anuradha, M.V., Srinivas, E.S., Singhal, M., Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choices. *Vikalpa* 39(2), 7-19.
- Bakker (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior* 66(1), 26-44.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A.B, Albrecht, S.L., Leiter, M.P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A.B., Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83(1), 189–206.
- Bakker, A.B., Hakanen, J., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.
- Bigham, J.T., Smith, S.J., (2008). Called to Teach: Interpreting the Phenomenon of Calling as a Motivating Factor. *Faculty Publications and Presentations*. Paper 99. [http://digitalcommons.liberty.edu/educ\\_fac\\_pubs/99](http://digitalcommons.liberty.edu/educ_fac_pubs/99).
- Bullough, R.V. Jr., Hall-Kenyon, K.M. (2012). On Teacher Hope, Sense of Calling and Commitment to Teaching. *Teacher Education Quarterly*, 39(2), 7-27.
- Bunderson, J.S., Thompson, J.A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57.

- Cartwright, S., Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct of meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83.
- Chalofsky, N., Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Christian, M.S., Garza, A.S., Slaughter, E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology* 64(1), 89-136.
- Csikszentmihalyi, M.(2008). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York:Basic Books.
- De Braine, R., Roodt, G. (2011). The Job Demands Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2) Art. #889, 11 pages. doi:10.4102/sajip.v37i2.889.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., Schaufeli, W.B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(02), 688-701.
- Dobrow, S.R., Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*. 64(4), 1001–1049.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601.

- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. 13, 508-525 *Advances in Developing Human Resources*, 13(4) 508 –525
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*,63(4), 489-525.
- Fried, Y., Ferris, G.R. (1987). The validity of the job characteristics model: a review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Grant, A. (2014). Give and take. Phoenix, Orion Books Ltd.
- Hackman, J.R., Oldham G.R.(1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*.
- Hackman, R., Oldham, G.R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance* 16(2), 250-279.
- Hackman, J.R., Oldham G.R.(1980). Work redesign. Addison-wesley publishing company, Inc.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hansen, D. T. (1995). The call to teach. New York: Teachers College Press.
- Hirschi, A., Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 309-321.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440–458.
- Kung, S. (2011). The nature and experience of a teacher's calling: A case study of New Zealand Early Childhood Teachers. (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).

- Kung, S. (2013). The teacher's calling: A window to the teacher's motivation to teach. *School of education*.
- Macey, W.H., Schneider, B (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Research in personnel and human resources management*, 27, 39–91.
- Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.
- Oldham, G.R., Hackman, J.R. (2010). Not What It Was and Not What It Will Be: The Future of Job Design Research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Perlman, J. (2013). Effective teaching and motivation: Application of self-determination theory. *Journal of Research, Policy & Practice of Teachers & Teacher Education*, 2, 31-37.
- Quinn, R. W. (2005). Flow in knowledge work: high performance experience in the design of national security technology. *Administrative Science Quarterly*, 50(4), 610-641.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across there Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
- Rickli, S. G., van den Berg, P. T., & van Dam, K. (2010). Relationship Between Organizational Factors and Willingness to Work Longer for Older Employees: Intrinsic and Extrinsic Motivation as Mediators. *Tilburg: Universiteit van Tilburg*.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meaning and work motivation. *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays*, 107-134.
- Rodriguez-Sanchez, A., Salanova, M., Cifre, E., Schaufeli, W.B. (2011). When good is good: A virtuous circle of selfefficacy and flow at work among teachers. *Revista de Psicología Social*, 26(3), 427-441.

- Rosenholtz, S. J., Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teacher commitment. *Sociology of Education*, 63(A), 241-257.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Salanova, M., Bakker, A. Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.
- Schauffeli, W.B., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Scott, M., Swortzel, K.,A., Taylor, W.N. (2005). Extension Agents' Perceptions of Fundamental Job Characteristics and Their Level of Job Satisfaction. *Journal of Southern Agricultural Education Research* 55(1), 88-101.
- Shea-Van Fossen, R.J., Vredenburg, D.J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal Of Behavioral & Applied Management*, 15(2), 101-120.
- Shukla, A., Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review* 9(3), 320-334.
- Sparks, A. (1988). Strands of commitment within the process of teacher initiated innovation. *Educational Review*, 40(3), 301-317.
- Steger, M. F., Dik, B. J., Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 1069072711436160.

Steger, M.F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment* 21, 348-361.

Storey, J., Ulrich, D., Welbourne, T. Wright, P. M. (2009). Employee Engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 126-142.

Tardy, C.M., Snyder, B. (2004). 'That's why I do it': Flow and EFL teachers' practices *ELT Journal Volume*, 58(2), 118-128.

Truxillo, D.M., Cadiz, D.M., Rineer, J.R., Zaniboni, S., Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340-360.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of research in personality* 31(1), 21-33.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 296–308.

Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., Ümarik, M. (2014). *Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused.* Kättesaadav SA Innove koduleheküljelt:

[http://uuringud.ekk.edu.ee/fileadmin/user\\_upload/documents/TALIS/TALIS2013\\_Eesti\\_report.pdf](http://uuringud.ekk.edu.ee/fileadmin/user_upload/documents/TALIS/TALIS2013_Eesti_report.pdf)

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.

## Lisa 1 Töös kasutatud küsimustik

### TÖÖ TÄHENDUS

Teie käes on küsimustik, mille abil me püüame välja selgitada töö tähendust ja olulisust inimese jaoks. Kõik teie vastused jäävad anonüümseteks, kõigi küsimustike andmeid analüüsitakse koos, individuaalanalüüse ei teostata.

**Enne küsimustiku täitmist palun mõtle, mida tähendab sinu jaoks töö.**

Palun pane siia kirja viis sõna, mis seostuvad sul tööga.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

I Esmalt palume Sul vastata mõnele Sind iseloomustavale küsimusele.

**1. Sugu :**

Naine / Mees

**3. Haridustase:**

1. põhiharidus
2. keskharidus
3. kutseharidus
4. kõrgharidus (bakalaureus)
5. teaduskraad (alates magister)

**5. Mitu aastat  
oled seda  
tööd  
teinud?**

.....

**2. Vanus:**

- 1) alla 20
- 2) 20-29
- 3) 30-39
- 4) 40-49
- 5) 50-59
- 6) 60 või rohkem

**4. Ametinimetus:**

.....

**6. Staaž  
ettevõttes**

.....



## II Järgnevalt palume Sul vastata mõnele küsimusele Sinu praeguse töö kohta

**1. A** Kui palju sa tavaliselt pingutad oma töö tegemiseks? (pingutuse all mõeldakse siin füüsilise ja vaimse energia hulka ning energia koondamist tööle)

1. vähe    2. keskmiselt    3. üsna palju    4. väga palju    5. äärmiselt palju

**1. B** Kui tihti Sa vabal ajal mõtled tööst?

1. mitte kunagi    2. harva    3. mõnikord    4. tihti    5. väga tihti

**2.** Kui palju saad Sa oma varasemaid kogemusi, oskusi ja võimeid kasutada oma praeguses töös?

1. väga vähe    2. vähe    3. mõõdukalt    4. üsna palju    5. peaaegu kõiki

**3. A** Kas Sa üldiselt tahaksid pingutada rohkem või vähem oma praegust tööd tehes antud töösituatsioonis?

1. oluliselt vähem    2. mõnevõrra vähem    3. pisut vähem    4. ei muudaks midagi    5. pisut rohkem    6. mõnevõrra rohkem    7. oluliselt rohkem

**3. B** Kas sa eelistaksid kulutada rohkem või vähem aega oma praeguse töö tegemiseks antud töösituatsioonis?

1. oluliselt vähem    2. mõnevõrra vähem    3. pisut vähem    4. ei muudaks midagi    5. pisut rohkem    6. mõnevõrra rohkem    7. oluliselt rohkem

4. Et selgitada, millist tähendust omab töö Sinu jaoks, palun hinda järgmist kuut väidet.

Sul tuleb jagada 100 punkti kuue väite vahel nii, et kõige enam punkte annad väitele, mis kõige paremini väljendab Sinu arusaamist tööst (ja kõige vähem punkte väitele, mis kõige vähem langeb kokku Sinu arusaamisega).

Punktide kogusumma peab olema 100. Palun loe kõik väited enne läbi, kui hakkad punkte jaotama.

\_\_\_\_\_ Töö tagab mulle staatuse ja prestiiži.

\_\_\_\_\_ Töö kindlustab mulle vajaliku sissetuleku.

\_\_\_\_\_ Töö annab mulle tegevust/tagab tegevuse.

\_\_\_\_\_ Töö võimaldab mul tutvuda/luua kontakte huvitavate inimestega.

\_\_\_\_\_ Töö on mõistlik/sobilik/kasulik viis teenida/anda oma panus ühiskonda.

\_\_\_\_\_ Töö ise on huvitav ja rahuldust pakkuv.

(100 punkti kokku)

5. Kui tähtis ja oluline koht on tööl sinu elus?

<b>Üks ebaolulisemaid minu elus</b>												<b>Üks olulisemaid asju minu elus</b>
		1	2	3	4	5	6	7				
<b>Keskmise tähtsusega minu elus</b>												

6. Jaga 100 punkti alljärgnevate väidete vahel lähtuvalt sellest, kui olulised on järgmised valdkonnad praegu Sinu elus.

\_\_\_\_\_ vaba aeg (hobid, sport, aktiivne puhkus ja sõpradega suhtlemine)

\_\_\_\_\_ kogukond (vabatahtlikud ja poliitilised organisatsioonid, liidud ja ühendused)

\_\_\_\_\_ töö

\_\_\_\_\_ religioon (kirikus käimine, koguduse liige, kombetalitused, uskumused ja veendumused)

\_\_\_\_\_ perekond

(100 punkti kokku)

## TÖÖ OMADUSTE HINDAMINE

Selles küsimustiku osas palutakse Sul kirjeldada oma tööd nii objektiivselt kui suudate. Palun ära hinda väiteid selle alusel, kui palju Sulle Sinu töö meeldib või ei meeldi.

Palun tee ring ümber vastusevariandile, mis kirjeldab kõige täpsemalt Sinu tööd.

### 1. Mil määral nõuab Sinu töö suhtlemist teiste inimestega ( kliendid ja töökaaslased )?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, minu töö on selliselt korraldatud, et saan oma tööülesandeid üksi täita		Keskmiselt, mõnikord on vajalik teiste inimestega suhelda		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et pean pidevalt suhtlema	

### 2. Kui palju iseseisvust on Sinu töös? Kui palju on Sul võimalik korraldada oma tööd ja tööaega?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul puudub võimalus määrata millal ja kuidas saab töö tehtud		Keskmiselt, mul on võimalik iseseisvalt võtta vastu mõningaid otsuseid		Väga palju, ma saan täielikult ise vastutada millal ja kuidas saab töö tehtud	

### 3. Mil määral võimaldab Sinu töö tegeleda tervikülesannetega? Kas töö on üks mõistetav tervik, kas sellel on algus ja lõpp?

1	2	3	4	5	6
Minu töö on vaid lõik suuremast tervikust, minu töö ei ole nähtav lõpptulemuses		Minu töö on keskmise suurusega osa tervikust, minu isiklik panus on nähtav lõpptulemuses		Minu töö on tervik, teen selle algusest lõpuni ise, minu jõupingutused määravad lõpptulemuse	

### 4. Kui mitmekesine on Sinu töö? Mil määral nõuab Su töö erinevate tööülesannete täitmist, mille käigus saad kasutada oma oskusi ja andeid?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, minu töö seisneb rutiinsete tegevuste kordamises ja korduvate ülesannete täitmises		Töö on keskmise mitmekesisusega		Väga mitmekesine, töö nõuab väga erinevate asjade tegemist ja erinevate oskuste rakendamist	

### 5. Kui oluline on üldiselt Sinu töö? See tähendab, kas Sinu töö tulemused võivad tõenäoliselt mõjutada teiste inimeste elu või heaolu?

1	2	3	4	5	6
Ei ole väga oluline, minu töötulemused ei mõjuta oluliselt teiste inimeste heaolu		Mõõdukalt oluline		Väga oluline, minu töö tulemused ja kvaliteet võivad väga olulisel määral mõjutada teiste heaolu	

### 6. Mil määral juhivad või kaastöötajad annavad Sinu tööle tagasisidet?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul on väga raske mõista, kui hästi ma oma tööd teen		Keskmiselt, mõnikord saan tegevusest tagasisidet		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et saan pidevat tagasisidet	

### 7. Mis määral annab töö ise sulle tagasisidet Sinu töösoorituse kohta?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul on väga raske mõista, kui hästi ma oma tööd teen		Keskmiselt, mõnikord saan tegevusest tagasisidet		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et saan pidevat tagasisidet	

## TÖÖ KIRJELDUS

Hinda alljärgnevaid väiteid selle põhjal, mil määral nad kirjeldavad Sinu tööd. Palun vasta nii objektiivselt kui suudad.

Kirjuta väidete ette number vastavalt alljärgnevale skaalale:

1	2	3	4	5	6
Ei kirjelda üldse	Enamasti ei kirjelda	Pigem ei kirjelda	Pigem kirjeldab	Enamasti kirjeldab	Kirjeldab väga täpselt

- \_\_\_ 1. Töö nõuab minult paljude keeruliste ja kõrgetasemeliste oskuste kasutamist.
- \_\_\_ 2. Töö nõuab palju koostööd teiste inimestega.
- \_\_\_ 3. Töö on korraldatud nii, et mul ei ole võimalust sooritada tööülesandeid algusest lõpuni.
- \_\_\_ 4. Tööülesannete täitmine ise annab mulle võimaluse hinnata, kui edukalt ma töötan.
- \_\_\_ 5. Töö on üsna lihtne ja selles on palju kordustegevusi.
- \_\_\_ 6. Tööd saab teha üksi – ilma teiste inimestega suhtlemata.
- \_\_\_ 7. Ma ei saa oma otseselt juhilt ega kaastöötajatelt tagasisidet töösoorituse kohta.
- \_\_\_ 8. Paljusid inimesi mõjutab see, kui hästi ma oma tööd teen.
- \_\_\_ 9. Töö ei võimalda mulle oma intsiatiivi näitamist või otsustamist, kuidas oma tööülesandeid täita.
- \_\_\_ 10. Otsene juht annab mulle tihti teada, kui hästi ma oma tööülesandeid täidan.
- \_\_\_ 11. Töö annab mulle võimaluse lõpetada oma tööülesanded iseseisvalt.
- \_\_\_ 12. Minu tööülesanded on sellised, mis ei võimalda hinnata, kui hästi ma oma tööd teen.
- \_\_\_ 13. Saan suurel määral ise otsustada, kuidas ma oma tööd teen.
- \_\_\_ 14. Minu töö ei ole laiemas plaanis eriti oluline.

## SUHTUMINE TÖÖSSE

Palun hinda järgnevaid väiteid selle alusel, kuidas nad kirjeldavad Sinu suhtumist oma töösse.

Kirjuta väidete ette number vastavalt alljärgnevale skaalale:

1	2	3	4	5	6
Kindlasti ei nõustu	Ei nõustu	Pigem ei nõustu	Pigem nõustun	Nõustun	Kindlasti nõustun

- \_\_\_ 1. Mul on üsna ükskõik, kuidas ma oma tööd teen.
- \_\_\_ 2. Minu enesekindlus tõuseb, kui ma seda tööd hästi teen.
- \_\_\_ 3. Üldiselt olen ma tööga väga rahul.
- \_\_\_ 4. Enamus ülesandeid, mida täidan, tunduvad mulle lihtsad ja tavalised.
- \_\_\_ 5. Üldjuhul ma tean, kas ma tulen või ei tule oma tööülesannetega toime.
- \_\_\_ 6. Ma olen endaga väga rahul, kui ma seda tööd hästi teen.
- \_\_\_ 7. Töö, mida teen, on minu jaoks väga tähendusrikas.
- \_\_\_ 8. Ma tunnen suurt vastutust töö ees, mida ma teen.
- \_\_\_ 9. Ma mõtlen tihti töölt lahkumise peale.
- \_\_\_ 10. Ma tunnen ennast halvasti, kui mu töötulemused ei ole head.
- \_\_\_ 11. Mul on tihti raske aru saada, kas ma teen oma tööd hästi või halvasti.
- \_\_\_ 12. Ma tunnen, et olen vastutav oma töö tulemuste eest.
- \_\_\_ 13. Ma olen üldiselt oma tööga rahul.
- \_\_\_ 14. Töö tulemused ei mõjuta minu enesetunnet (emotsioone).
- \_\_\_ 15. See, millised on minu töö tulemused, sõltub minust.

## TÖÖGA RAHULOLU

Palun hinnake alljärgnevaid väiteid selle alusel, kui rahul oled järgnevate tööteguritega.

Kirjuta väidete ette number vastavalt alljärgnevale skaalale:

1	2	3	4	5	6
Üldse mitte rahul	Ei ole rahul	Pigem ei ole rahul	Pigem olen rahul	Olen rahul	Olen väga rahul

- \_\_\_ 1. Tööga kindlustatus (tagatus tööga).
- \_\_\_ 2. Töötasu ja lisasoodustused.
- \_\_\_ 3. Isikliku arengu võimalused.
- \_\_\_ 4. Kolleegid ja inimesed, kellega töös kokku puutun.
- \_\_\_ 5. Austus ja õiglane kohtlemine juhi poolt.
- \_\_\_ 6. Tunne, et minu töö on väärtuslik.
- \_\_\_ 7. Võimalus inimestega tutvuda.
- \_\_\_ 8. Otsese juhi poolt saadav toetus.
- \_\_\_ 9. Õiglane tasustamine (tasu vastab tööpanusele).
- \_\_\_ 10. Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda.
- \_\_\_ 11. Minu võimalused ja väljavaated selles organisatsioonis.
- \_\_\_ 12. Võimalus inimesi aidata.
- \_\_\_ 13. Võimalus end töös proovile panna.
- \_\_\_ 14. Üleüldine toetuse ja juhendamise kvaliteet.

## SUHTUMINE TÖÖSSE - TEISED

Palun hinda alljärgnevaid väiteid selle alusel, kuidas teised Sinuga sama tööd tegevad inimesed suhtuvad töösse.

Kirjuta väidete ette number vastavalt alljärgnevale skaalale:

1	2	3	4	5	6
Kindlasti ei nõustu	Ei nõustu	Pigem ei nõustu	Pigem nõustun	Nõustun	Kindlasti nõustun

- \_\_\_1. Enamik selle ameti esindajaid tunneb tugevat rahulolu, kui nad oma tööd hästi teevad.
- \_\_\_2. Enamik selle ameti esindajaid on oma tööga väga rahul.
- \_\_\_3. Enamik selle ameti esindajaid tunneb, et nende töö on lihtne või tavaline.
- \_\_\_4. Enamik selle ameti esindajaid tunneb suurt vastutust oma töö ees.
- \_\_\_5. Enamikul selle ameti esindajatel on üsna hea ettekujutus sellest, kui hästi nad oma tööd teevad.
- \_\_\_6. Enamik selle ameti esindajaid peab oma tööd tähendusrikkaks.
- \_\_\_7. Enamik selle ameti esindajaid tunnevad, et nendest sõltuvad nende töö tulemused.
- \_\_\_8. Enamik selle ameti esindajaid mõtlevad tihti töölt lahkumisele.
- \_\_\_9. Enamik selle ameti esindajaid tunneks ennast halvasti, kui nad saaksid teada, et on töötanud halvasti.
- \_\_\_10. Enamikul selle ameti esindajatest on raske aru saada, kas teevad oma tööd hästi või halvasti.



## OOTUSED TÖÖLE

Palun hinda järgnevaid väiteid selle alusel, kui tähtsad on alljärgnevad väited Sinu jaoks Sinu töös.

Kirjuta väidete ette number vastavalt alljärgnevale skaalale:

1	2	3	4	5	6
Ma ei sooviks seda		Sooviksin seda keskmiselt		Sooviksin seda väga palju	

- \_\_\_ 1. Austus ja õiglane kohtlemine otsese juhi poolt.
- \_\_\_ 2. Töö, mis innustab ja pakub võimalust end proovile panna.
- \_\_\_ 3. Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda.
- \_\_\_ 4. Töökoha kindlustatus (tagatus tööga).
- \_\_\_ 5. Sõbralikud suhted kaastöötajatega.
- \_\_\_ 6. Võimalus õppida ja omandada uusi oskusi töö käigus.
- \_\_\_ 7. Kõrge töötasu ja lisasoodustused.
- \_\_\_ 8. Võimalus olla loominguline.
- \_\_\_ 9. Edutamisevõimalused.
- \_\_\_ 10. Võimalus enesearenguks.
- \_\_\_ 11. Minu töö on tänuväärne.

## OLULISIMAD TÖÖTEGURID

Palun hinda alljärgnevaid väiteid selle alusel, mis töö juures on Sinu jaoks kõige olulisem.

*Igas küsimuses on kaks erinevat töökohta pealiskaudselt kirjeldatud. Palun vali, millist tööd Sina eelistaksid, kui Sa peaksid nende vahel valima.*

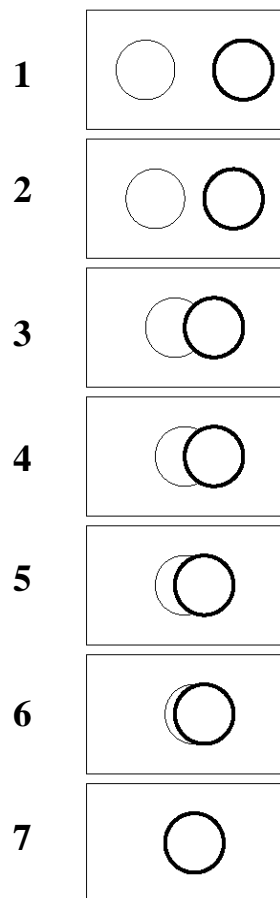
Vastates oletatakse, et kõik muu tööga seotu on sama. Pööra tähelepanu ainult loetud omadustele.

	1	2	3	4	5	6	
<b>A</b>	Tugevalt eelistan <b>A</b>	Eelistan <b>A</b>	Pigem eelistan <b>A</b>	Pigem eelistan <b>B</b>	Eelistan <b>B</b>	Tugevalt eelistan <b>B</b>	<b>B</b>
1. Töö, kus on väga hea töötasu							Töö, kus on võimalus olla loominguine
2. Töö, kus sa pead vastu võtma olulisi otsuseid							Töö, kus saad töötada meeldivate inimestega.
3. Töö, kus suurem vastutus antakse parimatele							Töö, kus suurem vastutus antakse lojaalsetele pikaajalistele töötajatele
4. Töö organisatsioonis, mis on finantsraskustes							Töö, kus sul ei ole mitte mingit võimalust oma töö korralduse kohta kaasa rääkida (sinu eest otsustatakse kõik).
5. Väga rutiinne töö							Töö, kus töökaaslased ei ole sõbralikud
6. Töö otsese juhiga, kes on tihti teiste inimeste ees väga kriitiline sinu töö suhtes							Töö, kus sa ei saa kasutada oskusi ja teadmisi, mille nimel sa oled palju vaeva näinud
7. Töö, kus otsene juht kohtleb sind austusega ja õiglaselt							Töö, mis pakub pidevaid võimalusi õppida midagi uut ja huvitavat

8. Töö, kus on reaalne võimalus, et sind koondatakse							Töö, mis ei paku võimalust end proovile panna
9. Töö, kus sa saad arendada uusi oskusi ja neid organisatsiooni huvides kasutada							Töö, mis pakub palju vaba aega ja suurepärasest soodustustepaketti
10. Töö, kus on vähe vabadust ja iseseisvust, et täita tööülesandeid nii nagu sina õigeks pead							Töö, kus töötingimused on kehvad
11. Töö suurepärasel meeskonnas							Töö, kus saad kasutada oma oskusi täiel määral
12. Töö, mis ei paku väljakutseid							Töö, kus pead töötama üksi (töökaaslastest eraldatuna).

## SEOTUS TÖÖGA

1. Lehe paremas servas on seitse ruutu, mille igaühe sees on kaks ringi. Üks ring tähistab tööd üldiselt ja teine ring tähistab sind ennast. Ringid neis ruutudes kattuvad erineval määral. Ühte äärmust väljendab esimene ruut, kus kaks ringi on lahus, mis väljendab seda, et sa oled lahus tööst, ei ole tööga seotud. Teist äärmust väljendab seitsmes ruut, kus ringid asetsevad üksteise peal, väljendades sellega sinu täielikku seotust tööga. Vali nende seitsme ruudu seast see, mis kõige paremini väljendab sinu seotuse määra tööga ja tõmba ring ümber õigele numbrile:



2. Kujuta endale ette, et oled võitnud loteriil või pärinud nii suure summa raha, et võiksid mugavalt elada elu lõpuni töötamata. Mida võtaksid ette töölkäimise suhtes?

1. Ma lõpetaksin töö käimise
2. Ma jätkaksin sama töö tegemist
3. Ma jätkaksin töötamist, kuid muutunud tingimustel

## TÖÖGA SEOTUS

Alljärgnevad väited kirjeldavad seda, kuidas inimesed võivad end tunda oma tööd tehes. Palun hinda neid väiteid selle alusel kuivõrd on need kirjeldatud tunded sulle omased.

1	2	3	4	5	6
Kindlasti ei ole	Ei ole	Pigem ei ole	Pigem on	On omased	Kindlasti on

- \_\_\_ 1. Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat
- \_\_\_ 2. Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk
- \_\_\_ 3. Tööd tehes aeg lausa lendab käes
- \_\_\_ 4. Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana
- \_\_\_ 5. Olen innustunud oma tööd tehes
- \_\_\_ 6. Töötades unustan kõik teised asjad ja mured
- \_\_\_ 7. Minu töö inspireerib mind
- \_\_\_ 8. Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema
- \_\_\_ 9. Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada
- \_\_\_ 10. Olen uhke töö üle, mida teen
- \_\_\_ 11. Tavaliselt „sukeldun“ oma töösse
- \_\_\_ 12. Olen suuteline pikalt järjest töötama
- \_\_\_ 13. Minu jaoks on töö meeldiv väljakutse
- \_\_\_ 14. Töötades satun tihti hoogu
- \_\_\_ 15. Tunnen, et tööd tehes olen vaimselt väga vastupidav
- \_\_\_ 16. Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada“
- \_\_\_ 17. Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis kui kõik ei laabu hästi

## Lisa 2 Keskmised hinnangud praeguse töö kohta

**Tabel 13** Keskmised hinnangud praeguse töö kohta ametialade lõikes

Ametikoht	Üldhariduse õpetajad		Alushariduse õpetajad		Eri-pedagoogid		Kutse-õpetajad		Õppealajuhatajad		Muu		Kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Kui palju sa tavaliselt pingutad oma töö tegemiseks?	3,51	0,79	3,36	0,72	3,60	0,74	3,33	0,82	3,31	0,75	3,20	0,86	3,43	0,77	0,61
Kui tihti sa vabal ajal mõtled tööst?	4,00	0,65	3,93	0,70	3,80	0,68	3,83	0,75	3,92	0,64	3,53	0,74	3,91	0,68	0,26
Kui palju saad sa oma varasemaid kogemusi, oskusi ja võimeid kasutada oma praeguses töös?	4,19	0,78	4,16	0,86	4,33	0,82	4,33	0,52	4,15	0,80	3,67	1,18	4,15	0,84	0,29
Kas sa tahaksid pingutada rohkem või vähem oma praegust tööd tehes?	3,59	1,63	3,81	1,33	4,27	1,03	4,33	1,03	4,23	0,93	4,13	1,55	3,83	1,45	0,32
Kas sa eelistaksid kulutada rohkem või vähem aega oma praeguse töö tegemiseks?	3,10	1,47	3,18	0,97	3,67	1,18	3,50	1,05	3,46	0,52	3,53	1,36	3,25	1,25	0,52

\* väiteid 1-3 hinnati Likerti 7-punktilisel skaalal ja 4-5 Likerti 7-punktilisel skaalal

**Tabel 14** Keskmised hinnangud praeguse töö kohta tööstaaži lõikes

Tööstaaž	1-3 aastat		4-7 aastat		8-11 aastat		12-15 aastat		15 > aastat		kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Kui palju sa tavaliselt pingutad oma töö tegemiseks?	3,50	0,75	3,48	0,75	3,19	0,81	3,67	0,50	3,42	0,79	3,43	0,77	0,52
Kui tihti sa vabal ajal mõtled tööst?	3,89	0,69	3,81	0,79	3,95	0,65	3,78	0,67	3,95	0,65	3,91	0,68	0,86
Kui palju saad sa oma varasemaid kogemusi, oskusi ja võimeid kasutada oma praeguses töös?	3,89	0,83	4,07	0,78	3,86	1,13	4,00	0,53	4,35	0,77	4,15	0,84	0,03
Kas sa tahaksid pingutada rohkem või vähem oma praegust tööd tehes?	4,21	1,47	4,19	1,42	3,90	1,26	3,22	1,56	3,63	1,46	3,83	1,45	0,15
Kas sa eelistaksid kulutada rohkem või vähem aega oma praeguse töö tegemiseks?	3,54	1,40	3,48	1,40	3,32	1,13	2,89	0,78	3,11	1,21	3,25	1,25	0,37

\* väiteid 1-3 hinnati Likerti 7-punktilisel skaalal ja 4-5 Likerti 7-punktilisel skaalal

### Lisa 3 Töö tähenduse elemendid ametialade lõikes

**Tabel 15** Töö tähenduse elemendid ametialade lõikes

Ametikoht	Üldhariduse õpetajad		Alushariduse õpetajad		Eri-pedagoogid		Kutse-õpetajad		Õppeala-juhatajad		Muu	Std. hälve	Kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*		Keskmine*	Std. hälve	
Iseseisvus	4,32	0,92	4,25	1,00	4,62	0,60	4,33	0,79	4,33	0,73	4,87	0,77	4,38	0,90	0,23
Töö määratletus	4,17	1,02	4,29	0,88	4,00	0,85	4,67	0,52	4,15	0,55	4,27	0,70	4,21	0,90	0,71
Oskuste mitmekesisus	4,76	0,82	4,71	0,77	4,73	0,46	4,78	0,46	4,59	0,87	4,78	0,76	4,73	0,76	0,99
Töö olulisus	5,26	0,86	5,31	0,78	5,13	0,74	5,17	0,35	5,10	0,86	5,20	0,55	5,24	0,78	0,95
Tagasiside tööst	4,58	0,82	4,64	0,63	4,56	0,69	4,50	0,78	4,28	0,64	4,71	0,50	4,58	0,72	0,69
Sisemine motivatsioon	5,16	0,81	5,23	0,74	5,20	0,68	5,17	0,75	5,08	0,86	5,07	0,46	5,17	0,75	0,98
Tunnetatud psühholoogilised seisundid	4,26	0,80	4,34	0,72	4,27	0,75	4,50	0,91	3,74	0,73	4,59	0,40	4,28	0,76	0,08
Tunnetatud töö tähendus	4,75	0,76	4,94	0,62	4,96	0,59	4,44	0,40	4,67	0,78	4,51	0,78	4,78	0,71	0,22
Tunnetatud vastutus	4,82	0,81	5,18	0,62	4,93	0,46	4,67	0,82	4,92	0,49	5,00	0,53	4,94	0,71	0,14
Üldine rahulolu	3,51	0,75	3,58	0,50	3,73	0,67	3,61	0,33	3,82	0,44	3,94	0,49	3,62	0,64	0,16
Rahulolu arenguvõimalustega	4,75	1,02	4,89	0,97	5,40	0,74	4,67	0,52	5,15	0,55	5,00	0,53	4,89	0,92	0,15
Rahulolu töötasuga	2,89	1,15	<b>2,33</b>	1,16	3,00	1,05	<b>3,67</b>	0,88	3,31	1,32	<b>3,67</b>	0,90	2,88	1,19	<b>0,00</b>
Rahulolu juhtimisega	4,03	1,09	3,86	1,17	4,44	1,08	4,06	0,98	4,51	0,91	4,24	1,40	4,08	1,13	0,35
Rahulolu töökaaslastega	4,68	0,93	4,73	0,98	5,29	0,49	4,56	0,40	4,79	0,50	5,04	0,49	4,78	0,86	0,14
Arengusooov	5,34	0,85	5,39	0,62	5,67	0,62	5,33	0,82	5,46	0,52	5,40	0,51	5,40	0,72	0,75
Töökoha valik	3,01	1,28	3,18	0,99	3,60	0,51	3,67	0,82	2,85	1,72	3,53	0,74	3,16	1,16	0,21

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal

### Lisa 4 Töö tähenduse elemendid tööstaaži lõikes

**Tabel 16** Töö tähenduse elemendid tööstaaži lõikes

Tööstaaž	1-3 aastat		4-7 aastat		8-11 aastat		12-15 aastat		15 > aastat		kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Iseseisvus	4,36	1,03	4,62	0,83	4,60	0,82	4,19	0,82	4,27	0,89	4,38	0,90	0,29
Töö määratletus	4,07	1,13	4,44	0,75	4,12	0,78	4,59	0,86	4,16	0,88	4,21	0,90	0,33
Oskuste mitmekesisus	4,52	1,00	4,67	0,83	4,65	0,60	4,89	0,60	4,83	0,70	4,73	0,76	0,33
Töö olulisus	5,07	1,15	5,21	0,89	5,26	0,67	5,59	0,28	5,27	0,65	5,24	0,78	0,50
Tagasiside tööst	4,51	1,08	4,53	0,67	4,70	0,53	4,67	0,55	4,58	0,66	4,58	0,72	0,90
Sisemine motivatsioon	4,90	1,11	5,15	0,82	5,09	0,75	5,11	0,60	5,29	0,55	5,17	0,75	0,16
Tunnetatud psühholoogilised seisundid	4,03	0,97	4,26	0,86	4,27	0,71	4,26	0,57	4,37	0,66	4,28	0,76	0,37
Tunnetatud töö tähendus	4,56	1,04	4,72	0,71	4,80	0,60	4,70	0,48	4,88	0,62	4,78	0,71	0,34
Tunnetatud vastutus	4,79	1,08	4,85	0,66	4,95	0,58	4,89	0,60	5,02	0,60	4,94	0,71	0,58
Üldine rahulolu	3,60	0,98	3,69	0,68	3,58	0,39	3,37	0,39	3,63	0,56	3,62	0,64	0,76
Rahulolu arenguvõimalustega	4,90	1,18	5,19	0,62	5,00	0,76	4,78	0,67	4,78	0,96	4,89	0,92	0,34
Rahulolu töötasuga	2,78	1,07	3,30	1,10	2,91	1,33	3,22	1,25	2,75	1,20	2,88	1,19	0,25
Rahulolu juhtimisega	3,94	1,22	4,31	1,37	4,36	0,95	3,80	1,09	4,01	1,06	4,08	1,13	0,43
Rahulolu töökaaslastega	4,79	1,14	4,95	0,56	5,00	0,56	4,78	0,67	4,67	0,90	4,78	0,86	0,41
Arengusooov	5,24	1,15	5,44	0,70	5,45	0,51	5,00	0,50	5,46	0,59	5,40	0,72	0,29
Töökoha valik	3,10	1,23	3,33	1,14	3,23	1,23	3,56	0,53	3,07	1,17	3,16	1,16	0,68

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal



## Lisa 5 Töö tähenduse elemendid vanuse lõikes

**Tabel 17** Töö tähenduse elemendid vanuse lõikes

Vanus	20-29 a.		30-39 a.		40-49 a.		50-59 a.		üle 60 a.		kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Iseseisvus	4,59	0,57	4,59	0,74	4,35	0,97	4,33	0,83	3,81	0,90	4,40	0,85	0,16
Töö määratletus	4,08	0,71	4,57	0,77	4,13	0,82	4,28	0,88	4,14	0,69	4,25	0,82	0,15
Oskuste mitmekesisus	4,56	0,59	4,72	0,57	4,76	0,70	<b>4,89</b>	0,71	<b>4,14</b>	0,79	4,74	0,68	<b>0,05</b>
Töö olulisus	5,25	0,71	5,40	0,65	5,35	0,68	5,18	0,60	4,76	1,03	5,27	0,68	0,16
Tagasiside tööst	4,71	0,74	4,70	0,55	4,62	0,63	4,48	0,61	4,76	0,81	4,61	0,63	0,45
Sisemine motivatsioon	5,14	0,73	5,17	0,75	5,13	0,58	5,32	0,56	5,43	0,79	5,21	0,64	0,48
Tunnetatud psühholoogilised seisundid	4,13	0,62	4,27	0,67	4,32	0,71	4,31	0,65	4,71	0,99	4,30	0,69	0,41
Tunnetatud töö tähendus	4,84	0,58	4,69	0,56	4,71	0,63	4,90	0,59	5,10	0,81	4,80	0,61	0,27
Tunnetatud vastutus	4,90	0,62	5,00	0,45	5,02	0,65	4,96	0,55	5,00	1,00	4,98	0,60	0,96
Üldine rahulolu	3,63	0,66	3,49	0,41	3,71	0,65	3,64	0,53	4,00	0,43	3,65	0,57	0,22
Rahulolu arenguvõimalustega	5,19	0,75	4,90	0,61	4,95	0,70	4,83	0,94	4,43	1,99	4,91	0,86	0,29
Rahulolu töötasuga	2,90	1,18	2,92	1,18	2,97	1,12	2,79	1,21	2,79	1,58	2,89	1,17	0,95
Rahulolu juhtimisega	4,22	0,97	4,23	0,88	4,03	1,24	4,05	1,00	3,95	1,90	4,10	1,10	0,90
Rahulolu töökaaslastega	4,95	0,74	4,98	0,60	4,82	0,49	4,73	0,94	4,29	1,92	4,82	0,80	0,24
Arengusooov	5,48	0,60	5,30	0,53	5,42	0,57	5,43	0,62	5,43	0,79	5,41	0,59	0,85
Töökoha valik	3,10	1,14	2,80	1,24	3,36	1,13	3,06	1,17	3,86	0,69	3,16	1,16	0,11

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal

## Lisa 6 Tööga seotus

**Tabel 18** Tööga seotus ametikoha põhiselt

Ametikoht	Üldhariduse õpetajad		Alushariduse õpetajad		Eri-pedagoogid		Kutse-õpetajad		Õppealajuhatajad		Muu	Kokku			
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Sig. P<0,05
Energilisuus	4,46	0,76	4,19	1,03	4,43	0,70	4,27	0,35	4,69	0,59	4,49	0,38	4,40	0,79	0,35
Pühendumine	4,73	0,83	4,75	1,04	5,00	0,85	4,67	0,52	5,08	0,64	4,60	0,51	4,77	0,85	0,60
Süvenemine	4,59	0,87	4,34	1,01	4,47	0,52	4,33	0,52	4,77	0,83	4,53	0,64	4,52	0,85	0,56

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal

**Tael 19** Tööga seotus tööstaazi põhiselt

Tööstaaz	1-3 aastat		4-7 aastat		8-11 aastat		12-15 aastat		15 > aastat		kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Energilisuus	4,18	1,00	4,25	1,09	4,38	0,61	4,40	0,62	4,53	0,64	4,40	0,79	0,23
Pühendumine	4,55	1,15	4,70	1,17	4,86	0,56	4,89	0,60	4,84	0,67	4,77	0,85	0,55
Süvenemine	4,24	1,06	4,33	1,11	4,64	0,85	4,89	0,93	4,60	0,64	4,52	0,85	0,12

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal

**Tabel 20** Tööga seotus vanuse põhiselt

Vanus	20-29 a.		30-39 a.		40-49 a.		50-59 a.		üle 60 a.		kokku		Sig. P<0,05
	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	Keskmine*	Std. hälve	
Energilisuus	4,31	0,69	4,33	0,72	4,34	0,82	4,59	0,58	5,03	0,62	4,43	0,72	0,06
Pühendumine	4,71	0,78	4,77	0,73	4,75	0,87	4,85	0,66	5,29	0,76	4,80	0,77	0,47
Süvenemine	4,33	0,73	4,57	0,82	4,40	0,87	4,72	0,71	4,86	0,69	4,54	0,80	0,15

\*Väiteid hinnati Likerti'i 6-pallisel skaalal

## Lisa 7 Korrelatsioonid töö tähenduse elementide ja tööga seotuse vahel

Tabel 21 Korrelatsioonid töö tähenduse elementide ja tööga seotuse vahel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 Iseseisvus	x																		
2 Töö määratletus	.37**	x																	
3 Oskuste mitmekesisus	.27**	.19*	x																
4 Töö olulisus	.37**	.29**	.53**	x															
5 Tagasiside tööst	.29**	.40**	.32**	.47**	x														
6 Sisemine motivatsioon	.22*	.23*	.37**	.50**	.38**	x													
7 Tulemustest arusaamine	.29**	.25**	.21*	.34**	.39**	.43**	x												
8 Tunnetatud töö tähendus	.35**	.24*	.54**	.54**	.38**	.55**	.38**	x											
9 Tunnetatud vastutus	.34**	.31**	.42**	.53**	.40**	.57**	.46**	.57**	x										
10 Üldine rahulolu	.28**	.21*	.07*	.25**	.25**	.20**	.35**	.25**	.35**	x									
11 Rahulolu arenguvõimalustega	.48**	.32**	.30**	.40**	.20**	.35**	.30**	.41**	.45**	.43**	x								
12 Rahulolu töötasuga	.26**	.24**	.07*	.07*	.03	.01**	.07	-.01	.04	.28**	.45**	x							
13 Rahulolu juhtimisega	.38**	.30**	.07	.21**	.12	.13	.24**	.24**	.27**	.30**	.58**	.39**	x						
14 Rahulolu töökaaslastega	.40**	.35**	.28**	.46**	.25**	.36**	.30**	.39**	.45**	.42**	.80**	.39**	.59**	x					
15 Arengusoo	.37**	.34**	.39**	.50**	.41**	.52**	.31**	.58**	.50**	.36**	.44**	.09	.33**	.45**	x				
16 Töökoha valik	.19*	.11	.14	.25**	.14	.23*	.13	.27**	.13	.13	.18*	.01	.02	.08	.20**	x			
17 Energilisus	.29**	.29**	.29**	.38**	.30**	.37**	.32**	.45**	.37**	.42**	.39**	.21**	.27**	.37**	.45**	.14	x		
18 Pühendumine	.35**	.28**	.32**	.45**	.38**	.39**	.30**	.51**	.43**	.41**	.47**	.20**	.27**	.42**	.53**	.21**	.79**	x	
19 Süvenemine	.25**	.15*	.30**	.41**	.34**	.39**	.28**	.39**	.33**	.29**	.36**	.24**	.21**	.37**	.44**	.12**	.73**	.71**	x

\*\* p < 0,01

\*p < 0,05

## Lisa 8. Regressioonanalüüsi tulemused

**Tabel 22** Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: energilisus

		<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t- statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
<b>Mudel 1</b>	Vabaliige		6,35	0,00
	Töö olulisus	0,38	5,29	0,00
<b>Mudel 2</b>	Vabaliige		4,89	0,00
	Töö olulisus	0,32	4,39	0,00
	Töö määratletus	0,20	2,69	0,01
<b>Mudel 3</b>	Vabaliige		2,95	0,00
	Töö olulisus	0,15	1,89	0,06
	Töö määratletus	0,17	2,38	0,02
	Tunnetatud töö tähendus	0,32	4,06	0,00
<b>Mudel 4</b>	Vabaliige		2,44	0,02
	Töö olulisus	0,14	1,82	0,07
	Töö määratletus	0,12	1,74	0,08
	Tunnetatud töö tähendus	0,34	4,31	0,00
	Rahulolu töötasuga	0,17	2,52	0,01
	<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
<b>Mudel 1</b>	0,14	0,14	27,99	0,00
<b>Mudel 2</b>	0,17	0,04	7,25	0,01
<b>Mudel 3</b>	0,24	0,07	16,45	0,00
<b>Mudel 4</b>	0,26	0,03	6,36	0,01

Sõltuv muutuja: energilisus,  $p < 0,05$ ,  $N = 171$

**Tabel 23** Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: süvenemine

		<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t- statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
<b>Mudel 1</b>	Vabaliige		5,43	0,00
	Töö olulisus	0,41	5,84	0,00
<b>Mudel 2</b>	Vabaliige		3,70	0,00
	Töö olulisus	0,32	4,11	0,00
	Tagasiside tööst	0,19	2,43	0,02
<b>Mudel 3</b>	Vabaliige		2,51	0,01
	Töö olulisus	0,22	2,57	0,01
	Tagasiside tööst	0,15	1,96	0,05
	Tunnetatud töö tähendus	0,22	2,66	0,01
<b>Mudel 4</b>	Vabaliige		1,66	0,10
	Töö olulisus	0,20	2,38	0,02
	Tagasiside tööst	0,15	1,99	0,05
	Tunnetatud töö tähendus	0,23	2,91	0,00
	Rahulolu töötasuga	0,22	3,39	0,00
	<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
<b>Mudel 1</b>	0,16	0,17	34,10	0,00
<b>Mudel 2</b>	0,18	0,03	5,88	0,02
<b>Mudel 3</b>	0,21	0,03	7,05	0,01
<b>Mudel 4</b>	0,26	0,05	11,47	0,00

Sõltuv muutuja: süvenemine,  $p < 0,05$ ,  $N = 171$

**Tabel 24** Regressioonimudelid, sõltuv muutuja: pühendumine

		<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t- statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Mudel 1	Vabaliige		5,68	0,00
	Töö olulisus	0,45	6,67	0,00
Mudel 2	Vabaliige		3,75	0,00
	Töö olulisus	0,35	4,70	0,00
	Tagasiside tööst	0,21	2,84	0,01
Mudel 3	Vabaliige		1,99	0,05
	Töö olulisus	0,19	2,43	0,02
	Tagasiside tööst	0,16	2,15	0,03
	Tunnetatud töö tähendus	0,35	4,57	0,00
Mudel 4	Vabaliige		1,24	0,22
	Töö olulisus	0,18	2,25	0,03
	Tagasiside tööst	0,15	2,17	0,03
	Tunnetatud töö tähendus	0,36	4,82	0,00
	Rahulolu töötasuga	0,18	2,92	0,00
	<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
1	0,20	0,21	44,49	0,00
2	0,23	0,04	8,07	0,01
3	0,31	0,08	20,90	0,00
4	0,34	0,03	8,52	0,00

Sõltuv muutuja: pühendumine,  $p < 0,05$ ,  $N = 171$

**Tabel 25** Regressioonimudelid, ilma kutsumuseta õpetajad

	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		1,07	0,29
Töö olulisus	0,21	1,91	0,06
Iseseisvus	0,22	2,20	0,03
Tunnetatud töö tähendus	0,24	2,26	0,03
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,17	0,05	5,09	0,03
Sõltuv muutuja: energilisus, p<0,05, N=80			
	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		0,90	0,37
Töö olulisus	0,38	3,86	0,00
Rahulolu arenguvõimalustega	0,20	2,01	0,05
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,19	0,04	4,03	0,05
Sõltuv muutuja: süvenemine, p<0,05, N=80			
	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		1,85	0,07
töö olulisus	0,31	2,97	0,00
tunnetatud töö tähendus	0,27	2,58	0,01
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,20	0,06	6,65	0,01
Sõltuv muutuja: pühendumine, p<0,05, N=80			

**Tabel 26** Regressioonimudelid, kutsumusega õpetajad

	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		4,36	0,00
töö olulisus	0,29	2,75	0,01
töö iseloom	0,27	2,63	0,01
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,19	0,07	6,90	0,01
Sõltuv muutuja: energilisus, p<0,05, N=84			
	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		3,96	0,00
Töö olulisus	0,25	2,18	0,03
Tagasiside tööst	0,24	2,10	0,04
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,16	0,04	4,43	0,04
Sõltuv muutuja: süvenemine, p<0,05, N=84			
	<b>Standardiseeritud Beeta</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Olulisuse tõenäosus</b>
Vabaliige		3,90	0,00
Töö olulisus	0,37	3,72	0,00
Töö iseloom	0,30	3,01	0,00
<b>Kohandatud R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> muutus</b>	<b>F muutus</b>	<b>F muutuse olulisus</b>
0,28	0,08	9,05	0
Sõltuv muutuja: pühendumine, p<0,05, N=84			