

TALLINNA ÜLIKOOL
Haridusteaduste instituut
Haridusjuhtimise- ja innovatsiooni valdkond

Marian Salum

KOOLIKULTUUR JA ÕPETAJATE HEAOLU: INDIVIDUAALSED JA
KOLLEKTIIVSED SEOSSED

Magistritöö

Juhendaja: PhD Anna-Liisa Jõgi

Tallinn 2025

Instituut Haridusteaduste instituut		Valdkond Haridusjuhtimise ja – innovatsiooni valdkond
Töö pealkiri: Koolikultuur ja õpetajate heaolu: individuaalsed ja kollektiivsed seosed		
Töö liik Magistritöö	Kuu ja aasta mai, 2025	Lehekülgede arv: 23 Allikad: 36 Lisad: 0
Magistritöö eesmärk oli uurida, kuidas koolikultuur, eelkõige õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamine, on seotud õpetajate heaoluga õpetaja individuaalsel ja kooli tasandil. Õpetajate heaolu on seotud nii õpetajate professionaalset arenguga, õpilaste õppimisega kui ka koolikultuuriga (Nwoko et al., 2023) - seega sõltub sellest suurelt ka meie haridussüsteemi jätkusuutlikkus. TALIS 2018.aasta uuringu tulemused näitasid, et 56 % Eesti õpetajatest tajuvad enda töös stressi, mis annab kinnitust teema uurimise olulisusele. Kasutasin uurimisküsimustele vastamiseks andmeid “Õpetajauurimusest 2024”, milles osales 136 Eesti kooli ja nende õpetajad (N = 3853). Õpetajate rahulolu on viiendiku ulatuses ja koolikultuur kümnendiku ulatuses tulenev koolidevahelistest erinevustest, samas kui stressile ja läbipõlemisele on koolitasandil palju väiksem mõju. Tulemused kinnitasid, et heaolu ja koolikultuuri vahelised seosed tulenevad nii kooli kui õpetaja individuaalsetest erinevustest. Koolides, kus õpetajal on rohkem võimalusi eestvedaja rolli võtta, on õpetajate keskmine rahulolu suurem. Kokkuvõttes saame järeldada, et õpetajate heaolu tagamiseks on oluline rakendada koolitasandi sekkumisi koos õpetajatele individuaalse toe pakkumisega. Edaspidi tuleks uurida läbi mitmetasandilise analüüsi veel teisi koolikultuuri mõjutavaid tegureid, et saada detailsem ülevaade ning mõista paremini koolikultuuri mõju heaolule.		
Võtmesõnad: heaolu, koolikultuur, läbipõlemine, stress, töörahulolu, õpetaja kui eestvedaja, mitmetasandiline analüüs		
Töö autor: Marian Salum		allkiri: /allkirjastatud digitaalselt/
Kaitsmisele lubatud: Juhendaja: Anna-Liisa Jõgi, PhD		allkiri: /allkirjastatud digitaalselt/

Institute School of Educational Sciences		Field Educational Management
Title: School culture and teachers' well-being - individual and school level associations		
Classification Master Thesis	Month and year may,2025	Number of pages: 23 Sources: 36 Appendix: 0
The aim of this master's thesis was to examine how school culture—particularly the implementation of teacher leadership practices—is related to teacher well-being at both the individual and school level. Teacher well-being is linked to professional development, student learning, and school culture (Nwoko et al., 2023), and thus plays a crucial role in the sustainability of our education system. The TALIS 2018 study revealed that 56% of Estonian teachers experience stress in their work, highlighting the importance of investigating this topic. To address the research questions, data from the “Teacher Study 2024” was used, involving 136 Estonian schools and their teachers (N = 3853). The results showed that 20% of the variation in teacher job satisfaction and 10% in perceived school culture stemmed from differences between schools, while stress and burnout were found to be influenced significantly less by school-level factors. The findings confirmed that the relationship between well-being and school culture arises from both school-level and individual teacher differences. Schools where teachers have more opportunities to take on leadership roles tend to have higher average job satisfaction among staff. In conclusion, ensuring teacher well-being requires the implementation of school-level interventions combined with individual support for teachers. Future studies should further explore additional factors influencing school culture through multilevel analysis to gain a more detailed understanding of how school culture impacts well-being.		
Keywords: teacher well-being, school culture, occupational burnout, work-related stress, job satisfaction, teacher leadership, multilevel analysis		
Author: Marian Salum		Signature: /signed digitally/
Allowed to defend Supervisor: Anna-Liisa Jõgi, PhD		Signature: /signed digitally/

Sissejuhatus

Õpetajate heaolu sõltub nii isiklikest kui ka organisatsioonilistest teguritest ning heaolu edendamiseks ei pruugi õpetajatele sobida ühtsed sekkumismeetodid, vaid alati tuleb arvestada õpetajate isiklikku valmisolekut ning kooli sisekliimat (Pöysä et al., 2025). Haridus- ja Teadusministeeriumi (2021) poolt koostatud haridusvaldkonna arengukava esmatähtsate tegevuste juures on samuti välja toodud vaimselt ja füüsiliselt turvalise koolikultuuri loomise olulisus. Õpetajate heaolu ja koolikultuuri uurimine on tähtis, kuna sellel on otsene seos õpilaste heaoluga (Harding et al., 2019). Koolikultuur, sealhulgas kolleegide toetus ja koostöö, mängib kesket rolli õpetajate heaolu kujundamisel, sest see, kuidas õpetajad koolis õhkkonda tajuvad, avaldab mõju nende tervisele ja heaolule (Burns & Machin, 2013). Sobimatu töökeskkond (nt tunnustuse ja kolleegide toe puudus) võib suurendada ka õpetajate läbipõlemist ja lahkumiskavatsusi (Räsänen et al., 2024).

Kultuur hõlmab hoiakuid, uskumusi, traditsioone ja käitumismustreid viibitavas keskkonnas (Schein, 2010), seega mängib koolikultuur olulist rolli õpetajate töörahulolu ja professionaalse heaolu kujundamisel. Oluline on luua usalduslikud suhted, jagada õpetajatele võimalust eestvedamiseks ning luua koolis kolleegidega koostöövõimalusi (Schulze-Hagenest et al., 2023). Õpetaja valmidus võtta eestvedaja rolli tähendab, et õpetajad osalevad kooli arenduses, algatavad muudatusi ja on aktiivsed vajalike muutuste eestvedajad - siin on oluline roll ka jagatud juhtimise rakendamisel koolitasandil, et õpetajad saaks endale rolle, mis on rohkem kui tavapärane klassi juhtimine ja õpetamine (Oppi et al., 2022). Näiteks, läbipõlenud õpetajad võivad mõjutada ka kogu kooli töökeskkonda ja kultuuri, luues negatiivse meeleolu, mis võib vähendada kolleegide motivatsiooni (Nwoko et al., 2023).

Õpetajatel on ametist tulenevalt kõrge psühholoogilise stressi ja läbipõlemise oht (Fathi et al., 2021; Kovess-Masféty et al., 2007) ning õpetajate heaolu toetava koolikultuuri loomine aitab seda vähendada. Koolides, kus õpetajad teevad rohkem koostööd, on vähem läbipõlemise tajumist (Van Droogenbroeck et al., 2021). Samuti on leitud, et õpetajad, kes tajuvad koolikultuuri kui toetavat keskkonda, mis pakub neile piisavalt vabadust, ei kaalu ka töökoha vahetust või töölt lahkumist (Dreer, 2022). Uuringud näitavad, et õpetajate läbipõlemine ei ole ainult individuaalne probleem, vaid on tihedalt seotud koolikeskkonna ja -kultuuriga (Saloviita & Pakarinen, 2021; Zhang et al., 2023; Winding et al., 2022). Mitmetasandiline lähenemine on

vajalik, et mõista seoseid õpetajate heaolu ja koolikultuuri vahel (Van Droogenbroeck et al., 2021).

Õpetajate heaolu kujuneb vastastikuses suhtes töötingimuste, tööalaste ootuste ja individuaalsete ressurssidega (Hascher & Waber, 2021). Seetõttu uuritakse käesolevas magistritöös õpetajate heaolu komponentide - rahulolu, stressi ja läbipõlemise sümptomite-seoseid koolikultuuri tajumisega nii õpetajate individuaalsel kui ka koolide tasandil, et mõista, kuidas need tegurid õpetajate heaolu mõjutavad.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, kuidas koolikultuur on seotud õpetajate heaoluga individuaalsel ja kooli tasandil. Heaolu osas keskendutakse tööga rahulolu, stressi ja läbipõlemise tajumisele ning koolikultuuri osa analüüsitakse õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse (*teacher leadership*) rakendamise mõju kaudu.

Uurimuse teoreetilised lähtekohad

Õpetajate heaolu

Õpetajate heaolu uurimine on oluline teema haridusvaldkonnas, sest sellel on otsene mõju nii õpetaja professionaalsele arengule, õpilaste õppimisele, koolikultuurile kui ka kogu haridussüsteemi jätkusuutlikkusele (Nwoko et al., 2023).

Tööheaolu ei tähenda ainult probleemide või stressi puudumist, vaid hõlmab endas ka positiivseid kogemusi nagu tööga rahulolu, töö tähenduslikkuse tajumine, eneseteostus ja sotsiaalne kuuluvustunne, kuhu alla lähevad ka suhted kolleegidega ning juhtkonna toetuse tajumine (Beames et al., 2023). Õpetaja heaolu mõistmisel ja uurimisel on oluline arvestada õpetajatöö eripäradega, mille hulka kuuluvad sotsiaalsed suhted koolikeskkonnas, aga ka õpetajaameti mõistmine laiemalt. Käesolevas töös käsitletakse õpetajate heaolu põhiosadena töörahulolu, tajutud stressi ning läbipõlemise sümptomeid.

Õpetaja rahuloluna mõistetakse seda, kuidas õpetaja tunneb, et tema tööga seotud vajadused on rahuldatud - see tähendab nii töötingimustega rahulolu kui tunnet, et õpetaja töö on tähendusrikas ja pakub talle piisavalt eneseteostust (Toropova et al., 2021).

Õpetajate stressi põhjustavaid tegureid on erinevaid, näiteks ebapiisav toetus kolleegidelt ja juhtkonnalt, vähene otsustusvabadus oma töö korraldamisel ja kohustuslik meeskonnatöö ilma selgete juhisteta, mille kõige tulemusena võivad õpetajad kaaluda ka

ametivahetust (Skaalvik & Skaalvik, 2021). TALIS (2018) uuringu andmetel kogevad Eesti õpetajatest 56% oma töös stressi ning eriti on seda tunda nooremate õpetajate seas. Koolitüüpidest on munitsipaal- ja riigikoolide õpetajate stressitase kõrgem kui erakoolide õpetajatel ning suurema stressitasemega õpetajatel on ka töörahulolu väiksem (TALIS, 2018).

Läbipõlemist käsitletakse kui sündroomi, millel on kolm mõõdet: emotsionaalne kurnatus, küünilisus ja vähenenud saavutustunne (Maslach & Jackson, 1981) ning seda iseloomustavad võõrandumistunne, ükskõiksus, madal enesehinnang, tööhuvi kadumine ning suutmatus täita enda igapäevaseid tööülesandeid (Maslach & Leiter, 2016). Samas on leitud, et lahkumiskavatsusi ei põhjusta läbipõlemise puhul ainult väsimus ja küünilisus, vaid olulist osa mängib ka eneseusk, et suudetakse teha head tööd (Skaalvik & Skaalvik, 2020). Võrreldes klassiõpetajate ja tugipersonaliga on aineõpetajate läbipõlemine suurem (Saloviita & Pakarinen, 2021). Suurem õpilaste arv klassis on seotud ka suurema läbipõlemise tajumisega ning samamoodi tunnevad läbipõlemist rohkem õpetajad, kellel on pikad tööpäevad ning täiendavad tööülesanded (Saloviita & Pakarinen, 2021). Läbipõlemine on keeruline ja mitmetahuline nähtus, mida mõjutavad nii individuaalsed kui ka organisatsioonilised tegurid, seega on läbipõlemise ja koolikultuuri omavaheliste seoste selgitamiseks oluline vaadelda nii õpetaja kui ka kooli tasandit (Pöysä et al., 2025; Saloviita & Pakarinen, 2021).

Koolikultuur

Organisatsioonikultuuri all mõeldakse aja jooksul kujunenud norme, mis juhivad organisatsiooni liikmete käitumist (Schein, 2010). Koolikultuuri all mõistetakse üldisi hoiakuid, uskumusi, traditsioone ja käitumisviise, mis on iseloomulikud konkreetsele haridusasutusele (Deal & Peterson, 2016). See kujuneb välja õpilaste, õpetajate ja teiste kooliga seotud isikute vastastikmõjude kaudu ning mõjutab oluliselt õpikeskkonda ja kõigi koolis osalejate heaolu (Schein, 2010). Kuna koolikultuur ise on väga lai ja koosneb väga paljudest erinevatest osadest, keskendutakse antud töös õpetaja valmidusele võtta eestvedaja rolli. Koolikultuur peegeldub selles, kuidas õpetajad omavahel suhtlevad, milliseid pedagoogilisi tavasid väärtustatakse ja kuidas kooli juhtimine on struktureeritud (Deal & Peterson, 2016). Positiivne koolikultuur on seotud väiksema läbipõlemise taseme, suurema rahulolu ning õpetaja valmidusega panustada kooli arengusse (Hascher & Waber, 2021).

Koolikultuur mängib olulist rolli õpetajate heaolu kujunemisel. Koolides, kus on rohkem koostööd, paindlikkust ning õpetajad tajuvad keskkonda toetavana, on ka madalamad läbipõlemise näitajad (Zhang et al., 2023). Kui koolikultuur jääb nõrgaks, võib see põhjustada kõrgema läbipõlemise taseme koolides, mis tähendab, et koolikultuuri arendamine ei ole ainult väärtusküsimus vaid sellel on otsene mõju õpetajate läbipõlemise ja heaolule (Zhang et al., 2023). Samas võib koolikultuuri tajumine õpetajatel väga erinev olla ning töörahulolu sõltub suuresti õpetajast endast, mitte ainult koolikeskkonnast (Schulze-Hagenest et al., 2023).

Kultuur kujuneb jagatud ja lahtimõtestatud väärtustele ja uskumustele, mida mõjutavad kõigi liikmete individuaalsed arusaamad, välised tegurid ja muud mõjutajad (Schein, 2010). Õpetaja ja töökeskkonna sobivus mängivad olulist rolli õpetaja heaolus (Burns & Machin, 2013; Räsänen et al., 2024). Näiteks on õpetajate lahkumiskavatsused tugevalt seotud nende tunnetatud sobivusega koolikeskkonnas (Dreer, 2022). Seega kui koolikultuur on toetav ja õpetajad tunnevad, et nende töö on väärtustatud ning nad saavad piisavalt tuge, tajuvad nad ka vähem läbipõlemist (Dreer, 2022). Samas on ka leitud, et kolleegide ja juhtkonna toetus võib küll olla oluline, kuid ei pruugi olla alati olla piisav põhjus läbipõlemise ennetamiseks (Saloviita & Pakarinen, 2021; Winding et al., 2022). Õpetaja isiksus on tugevalt seotud nende heaoluga ning koolikliima seotud töökoha stressiga (Burns & Machin, 2013). Koolikultuur ja kooli toetus õpetajatele mõjutavad nende pühendumust ja ka kollektiivset tõhusust (Zhang et al., 2023).

Koolikultuurist rääkides saame eristada meeskondlikke tingimusi ja suhteid koolis, kuid peame meele pidama, et õpetajate individuaalne kohanemisvõime ja isikuomadused mõjutavad samuti nende heaolu (Dreer, 2022).

Koolikultuuri ja õpetajate heaolu omavahelised seosed

Õpetaja professionaalse arengu toetamine võib olla tõhus vahend läbipõlemise ennetamiseks, kuid seda vaid juhul kui see toimub koolikultuuris, kus kolleegide toetus on kõrge ja õpetajal on võimalus panustada kooli arengusse (Dreer, 2022). Kolleegide toetus ja omavahelised suhted on üks olulisemaid kaitsefaktoreid, et toime tulla tööga seotud stressoritega (Thapa et al., 2013). Õpetajad, kes tunnevad, et neil on võimalus kooli arengusse panustada, kogevad suuremat töörahulolu ja väiksemat läbipõlemise riski (Cloutier et al., 2019). Sellest tulenevalt

on koolil väga oluline luua keskkond, kus õpetajad tunnevad end väärtustatuna, saavad ennast arendada ning tunnevad kolleegide ja juhtkonna toetust.

Tõhus toimetulek läbipõlemise riskidega aitab stressi ennetada (Beames et al., 2023) ning üksteist toetavad õpetajad mõjutavad positiivselt kogu kooli töökeskkonda ja kultuuri, edendades kolleegide motivatsiooni ja koostööd (Nwoko et al., 2023). Ning vastupidiselt - sobimatu keskkond (nt tunnustuse, julgustuse ja kolleegide toe puudus) võib suurendada ka õpetajate läbipõlemist ja lahkumiskavatsusi (Räsänen et al., 2024). Oluline on teada, et positiivne mõju on tulemuseks juhul, kui õpetajatel on juhtkonnapoolne toetus ja järjepidevus toimivate meetodite rakendamisel (Kivistik et al., 2024).

On leitud, et suurem koostöö kolleegidega põhjustab vähem läbipõlemise tajumist (Van Droogenbroeck et al., 2021). Õpetajate heaolu mõjutab ka sotsiaalsete suhete kvaliteet koolis, sest tugev kolleegidevaheline tugi võib aidata vähendada negatiivseid mõjusid (Schulze-Hagenest et al., 2023).

Võrreldes teiste OECD riikidega, teevad Eesti õpetajad kolleegidega vähem koostööd - vaid 13% arutab sageli kolleegidega enda õpetamispraktikate üle, 11% viib kolleegidega koos läbi ühist õpetamist klassiruumis ning vähem on Eesti õpetajate seas ka kolleegide omavahelist tagasiside andmist (TALIS, 2018). Õpetajad, kes teevad rohkem koostööd, tajuvad vähem stressi ja suuremat tuge (Van Droogenbroeck et al., 2021). Samuti toob TALIS välja, et regulaarne koostöö aitab vähendada koormust ja parandada õpetamise kvaliteeti. Oluliseks koostöö suurendamiseks on koolikultuuri arendamine, kus väärtustatakse ja toetatakse koostööd, antakse üksteisele süsteemselt tagasisidet ning jagatakse üksteisega parimaid praktikaid (Zhang et al., 2023).

Õpetajate läbipõlemisele võivad olulist mõju avaldada nii individuaalsed kui ka kooli organisatsioonilised tegurid: stress ja toimetulek on olulised teemad, mis mõjutavad õpetajate läbipõlemist ning õpetaja isikuomadused määravad, kuidas õpetajad stressiga toime tulevad (Van Droogenbroeck et al., 2021). Kuigi individuaalsel tasandil on õpetajate läbipõlemise varieeruvus suurem, saab väikest mõju siiski avaldada kooli tasandi sekkumistega nagu näiteks koostööle suunatud koolikultuuri edendamine (Van Droogenbroeck et al., 2021).

Õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse järgi on õpetaja üks tähtsamaid ülesandeid enda kolleegide professionaalse arengu toetamine ning omavahelised head suhted (Margolis & Huggins, 2012; Wolgast & Fischer, 2017). Koostöökultuur, mis toetab ja julgustab õpetajaid suhtlema ning koostööd tegema, on oluline, et ennetada läbipõlemise sümptomeid, kuna kaasav

ja toetav koolikeskkond aitab õpetajatel tunda end väärtustatuna ning vähendada stressi ja väsimust (Holmström et al., 2022).

Koostöö on õpetajate heaolu oluline tegur, mõjutades nende töörahulolu, professionaalset arengut ja stressitaset (Vangrieken et al., 2015). Tõhus koostöö võib seega luua positiivse töökeskkonna, mis toetab õpetajate heaolu ja seeläbi ka õpilaste õppimist ja arengut. Wolgasti ja Fischeri (2017) uuringu tulemused näitavad, et mida rohkem tunnevad õpetajad kolleegide toetust, seda vähem tajuvad nad stressi ning on suurem valmisolek koostööle.

Eesmärk ja uurimisküsimused

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, kuidas koolikultuur on seotud õpetajate heaoluga. Käesolevas magistritöös analüüsin õpetajate heaolu komponentide - rahulolu, stressi ja läbipõlemise sümptomite- seoseid koolikultuuri tajumisega nii õpetajate individuaalsel kui ka koolide tasandil, et mõista, kuidas need tegurid õpetajate heaolu mõjutavad. Seega püstitasin järgmised uurimisküsimused ja hüpoteesid.

Uurimisküsimused

1. Milline osa õpetajate heaolust ja tajutud koolikultuurist tuleneb õpetajate vahelistest ja milline osa koolide vahelistest erinevustest?

Hüpotees: Eeldame, et õpetajate vahelised erinevused heaolus ja tajutud koolikultuuris tulenevad nii individuaalsetest kui koolidevahelisest erinevustest (van Droogenbroeck et al., 2021). Samuti on eelduseks, et individuaalsed erinevused on suuremad, kui koolitasandi erinevused (Schulze-Hagenest et al., 2023).

2. Kuidas on omavahel seotud õpetajate heaolu ja tajutud koolikultuur indiviidi tasandil?

Hüpotees: Eeldame, et õpetajad, kes tajuvad positiivset ja toetavat koolikultuuri, kogevad ka suuremat heaolu, samas kui madala tajutud koolikultuuriga õpetajate heaolu on madalam. Töörahulolu ja läbipõlemine võivad olla seotud koolikultuuriga, kuid see sõltub tajutud töökeskkonnast (Wartenberg et al., 2023).

3. Kuidas on seotud õpetajate heaolu ja tajutud koolikultuur koolide tasandil?

Hüpotees: Eeldame, et koolides, kus õpetajad on valmis võtma rohkem vastutust ja osalema juhtimises, on õpetajate keskmine tööheaolu kõrgem, kuid koolikultuuri ja õpetajate heaolu vahelised seosed kooli tasandil ei pruugi olla tugevad, sest määravad on õpetajate erinevused (Schulze-Hagenest et al., 2023).

Metoodika

Valim

Püstitatud küsimustele vastamiseks kasutasin Tallinna Ülikooli Haridusinnovatsiooni keskuse “Õpetajauurimus 2024” andmeid (Oppi ja Eisenschmidt, 2025). Kokku osales 2024. aasta uuringus 136 kooli üle Eesti, nende seas oli nii algkoole, põhikoole, kui gümnaasiumeid. Küsitlusele vastas 3853 õpetajat, kellest naisi olid 3326 (86.3%), mehi 472 (12.3%) ning 55 (1.4%) jätsid enda soo nimetamata. Uurimuses osales nii linna- kui maakoole kõigist Eesti piirkondadest.

Protseduur

Uuringus osalesid koolid vabatahtlikkuse alusel ning osalevate koolide õpetajate jaoks oli samuti vastamine vabatahtlik. Uuringus osalemiseks said kutse kõik Eesti üldhariduskoolid ning osaleda oli võimalus kõigil kes soovisid ja maksid osalustasu. Küsitlusperiood kestis 4. novembrist kuni 6. detsembrini 2024.a. Küsimustiku lingid saadeti iga osaleva kooli kontaktisikule, kes edastas selle kooli õpetajatele. Õpetajad said vastata endale sobival ajal ning kohas ja küsimustiku täitmine võttis õpetajatel keskmiselt aega 25 minutit (Oppi ja Eisenschmidt, 2025).

Andmed koguti Qualtricsi küsitluskeskkonnas. Küsitlusele vastasid õpetajad anonüümselt.

Hindamisvahendid

Õpetajate heaolu

Uuringus käsitleti heaolu tööga rahulolu, stressi ja läbipõlemise sümptomitena.

Õpetajate üldist töö ja kooliga seotud rahulolu hinnati nelja väite abil, et uurida kui rahul on õpetajad enda töö sisu, töökorralduse, suhetega kollektiivis ja juhtimisega (nt “ Kuivõrd te olete täna rahul... enda töö sisuga”). Osalejad hindasid enda kogemusi 7-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas täielikku rahulolematust ning 7 väga suurt rahulolu. Nelja väite sisereleiaablus oli $\alpha = 0.83$.

Õpetajate läbipõlemise sümptomite hindamiseks kasutati nelja väidet Kopenhaageni läbipõlemise küsimustiku tööga seotud läbipõlemise alaskaalat (nt “ Ma tunnen,et olen ülekoormatud”) (Kristensen, et al., 2005). Osalejad hindasid enda kogemusi 7-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas täielikku mittenõustumist ja 7 täielikku nõustumist. Nelja väite sisereleiaablus oli $\alpha = 0.88$.

Stressi hinnati ühe väite abil (“Stress tähendab olukorda, kus inimene tunneb end pinges, rahutu, närvilise või ärevana, või ei suuda öösel magada, sest tema meel on kogu aeg häiritud. Kas olete viimasel ajal sellist stressi kogenud?” (Pöysä et al., 2023). Osalejad hindasid enda kogemust 5-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas “üldse mitte” ning 5 tähistas “pidevalt”.

Koolikultuur

Koolikultuuri hinnati õpetajate valmisolekuna võtta eestvedaja rolli. Andmete kogumiseks kasutati õpetaja eestvedamise valmiduse küsimustikku (Oppi & Eisenschmidt, 2024). Õpetajad hindasid enda eestvedamise valmidust nelja väite abil (nt” Lisaks tööle õpilastega olen valmis ajaliselt panustama oma kooli arengusse.”).Vastuseid koguti 7-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas täielikku mittenõustumist ja 7 täielikku nõustumist. Skaala sisereleiaabluse näitaja oli $\alpha = 0.74$.

Andmeanalüüs

Uurimaks, kui suur osa õpetajate heaolu ning koolikultuuri indikaatorite hajuvusest tuleneb õpetajate vahelistest erinevustest ja kui suur osa koolide vahelistest erinevustest, kasutati rühmasisest korrelatsioonikordajat (ICC). Koolikultuuri ja õpetajate heaolu seoseid nii individuaalsel kui kooli tasandil uuriti kahetasandilise regressioonianalüüsiga. Regressioonmudelisse lisati õpetaja tasandi kontrolltunnusena õpetaja töökoormus koolis, mida hinnati vastavalt õpetajate töölepingu järgsele koormusele 5-palli skaalal (1 = alla 0,5 koormusega ... 5 = suurema kui 1,0 koormusega).

Kirjeldavate statistikute ja Pearsoni korrelatsioonikoefitsientide arvutamiseks kasutati programmi jamovi (The jamovi project, 2024). Rühmasiseste korrelatsioonikordajate (ICC) ja kahetasandiliste regressioonianalüüside läbiviimiseks kasutati programmi Mplus Version 8.11 demoversiooni (Muthén & Muthén, 1998-2018). Kahetasandiliste regressioonianalüüside vabadusastmete arv oli null, mistõttu ei ole tulemustes võimalik näidata mudeli headuse indekseid.

Tulemused

Uuritud tunnuste kirjeldavad statistikud ja omavahelised korrelatsioonid on toodud tabelis 1. Kontrolltunnusena kasutatud õpetajate koormus koolis ei ole seotud õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamisega ($r=0,02$). Suurema koormusega õpetajad on tööga pigem vähem rahul ($r=-0,09$, $p<0,001$). Stressi ($r=0,06$, $p<0,001$) ja läbipõlemise ($r=0,19$, $p<0,001$) ning töökoormuse vahel oli positiivset seos, mis vihjab, et õpetajad, kellel on suurem koormus tajuvad suurema tõenäosusega stressi ja läbipõlemise sümptomeid. Kõrgema rahuloluga õpetajad kogevad vähem stressi ($r=-0,30$, $p<0,001$) ning ka vähem läbipõlemise sümptomeid ($r=-0,31$, $p<0,001$). Stressi ja läbipõlemise vahel oli tugev positiivne seos ($r=0,63$, $p<0,001$), suuremat stressitaset kogevad õpetajad tunnevad oluliselt suurema tõenäosusega läbipõlemise sümptomeid. Mida rohkem rakendatakse õpetaja kui eestvedaja rolli, seda suurem on rahulolu ($r=0,55$, $p<0,001$) ning õpetajad, kellel on rohkem võimalusi eestvedaja rolli täita, kogevad vähem stressi ($r=-0,18$, $p<0,001$) ja läbipõlemist ($r=-0,18$, $p<0,001$).

Tabeli 1. Uuritud tunnuste kirjeldavad statistikud ja omavahelised korrelatsioonid.

Tunnus	M	SD	min	max	1.	2.	3.	4.
1. Stress	2,88	1.04	1	5	-			
2.Kultuur	5,14	0.95	1	7	-0.18***	-		
3.Rahulolu	5.51	1.02	1	7	-0.30***	0.55***	-	
4.Läbipõlemine	4.23	1.46	1	7	0.63***	-0.18***	-0.31***	-
5.Koormus	3.64	1.21	1	5	0.06***	0.02	-0.09***	0.19***

*p <.05, **p <.01, ***p <.001

Õpetajate heaolu ja tajutud koolikultuuri jagunemine õpetajate-ja koolidevaheliste erinevuste vahel.

Esimese uurimisküsimuse eesmärgiks oli välja selgitada, millises ulatuses on õpetajatevahelised erinevused heaolus ja koolikultuuri tajumises õpetajate vahelistest erinevustest ning millises ulatuses erinevustest koolide vahel. Selle leidmiseks arvutati rühmasisese korrelatsioonikordaja (ICC) väärtused iga uuritava tunnuse kohta. ICC näitab, kui suur osa kogu tunnuse varieeruvusest tuleneb kooli tasandist ning kui suur osa õpetajate individuaalsetest erinevustest.

Tulemused näitasid, et 11% õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse variatiivsusest tuleb koolidevahelisest erinevusest ning 89% variatiivsusest tuleb õpetajate vahelisest erinevusest. See viitab, et kooli tasandil on teatud mõju sellele, kuidas õpetajad tajuvad oma võimalusi ja valikuid juhtimises osaleda, kuid suurem osa erinevustest tuleb siiski individuaalsetest teguritest.

Õpetajate stressi variatiivsusest tuleb 3% koolidevahelisest erinevusest ning 97 % õpetajate vahelisest erinevusest. Stressitaseme puhul on näha, et stress on eelkõige individuaalne kogemus ning seda mõjutavad rohkem isiklikud tegurid kui koolikeskkond. 5% läbipõlemise variatiivsusest tuleb koolide vahelisest erinevusest ja 95% tuleb õpetajate vahelisest erinevusest, mis viitab, et sarnaselt stressile tuleneb läbipõlemine valdavalt isiklikest kogemustest, kuid keskkonnal, milles õpetajad töötavad võib olla siiski mõningane mõju. Samal ajal on rahulolu variatiivsusest 19% tulenev koolide vahelistest erinevustest ja 81%

õpetajate vahelistest erinevustest, mis viitab, et koolikultuuril ja keskkonnal, milles õpetajad töötavad, võib olla kõige olulisem roll õpetajate üldises heaolus võrreldes teiste heaolu mõõdikutega.

Õpetaja kui indiviidi tasandi seos rahulolu, stressi, õpetajate tajutud läbipõlemise sümptomite ja tajutud koolikultuuri vahel.

Teise uurimisküsimuse eesmärk on analüüsida, kuidas õpetajate tajutud koolikultuur on seotud nende heaoluga individuaalse tasandil.

Kahetasandilistes regressioonianalüüsides vaadeldi, kuidas on koolikultuuri tajumine ja töökoormus seotud õpetajate rahulolu ja läbipõlemise sümptomitega (vt jooniseid 1 ja 2). Õpetajate tasandi tulemused näitasid, et tööga rahulolu on koormusega negatiivselt seotud ($\beta = -0,10$, $p < 0,001$), mis tähendab, et õpetajad, kellel on töökohal suurem koormus hindavad enda rahulolu madalamaks, kui need kelle koormus on väiksem. Koormus on positiivselt seotud ($\beta = 0,20$, $p < 0,001$) läbipõlemisega, mis näitab, et suurema koormusega õpetajad tajuvad rohkem ka läbipõlemise sümptomeid. Õpetajad, kes töötavad koolides, kus rakendatakse rohkem õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitlust, on keskmiselt tööga rohkem rahul ($\beta = 0,51$, $p < 0,001$). Õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamise korral tajuvad õpetajad keskmisest vähem läbipõlemise sümptomeid ($\beta = -0,21$, $p < 0,001$).

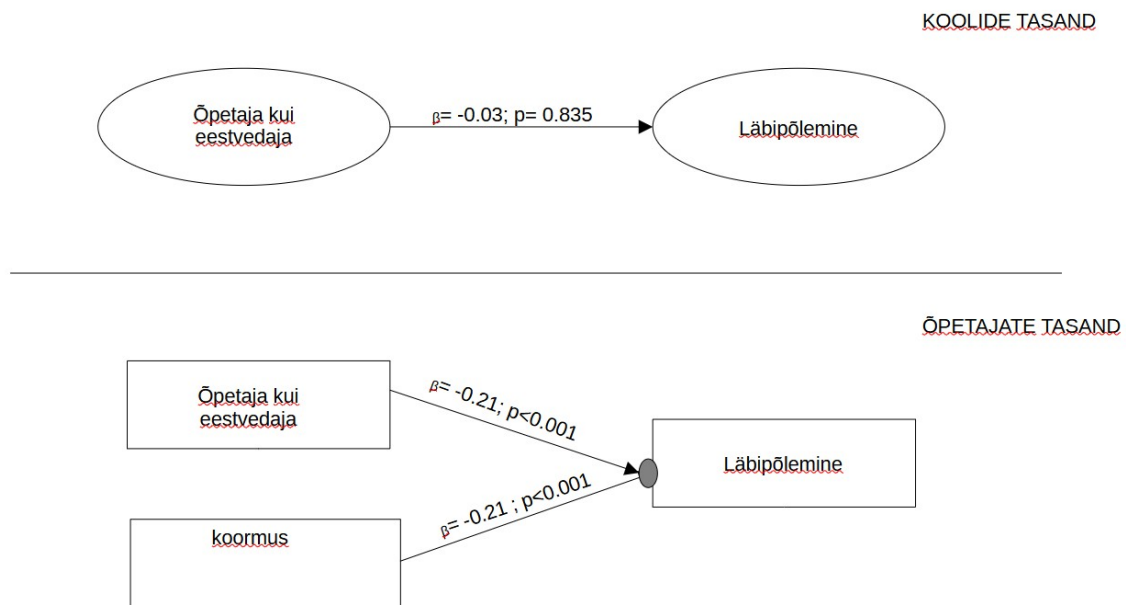
Kokkuvõttes kinnitavad tulemused seatud hüpoteesi, et positiivselt tajutud koolikultuur ja õpetajate kaasatus juhtimises on seotud õpetaja suurema heaoluga.

Koolide tasandi seos õpetajate rahulolu, stressi, läbipõlemise sümptomite ja tajutud koolikultuuri vahel.

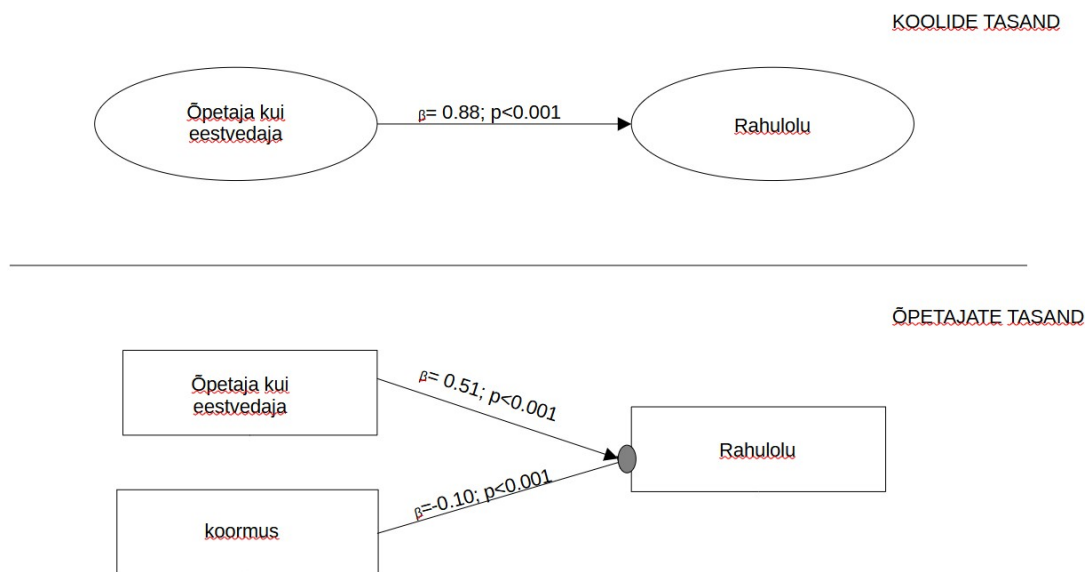
Kolmanda uurimisküsimuse eesmärk oli analüüsida koolikultuuri ja õpetajate heaolu seoseid koolide tasandil. Kuna rühmasisene korrelatsioonikordaja näitas, et koolidevahelised erinevused õpetajate stressi tasemes olid väikesed ($ICC = 3\%$), siis stressi kahetasandilisse analüüsi ei kaasatud.

Õpetaja kui eestvedaja koolikultuuri ja õpetajate keskmise rahulolu vahel leiti tugev seos, mis tähendab, et kui koolides tajutakse kõrgelt õpetaja kui eestvedaja praktikat on ka rahulolu koolis keskmiselt suurem ($\beta = 0,88$, $p < 0,001$). Samas õpetaja kui eestvedaja praktika keskmine tulemus ei ole seotud koolide tasandil hinnatud läbipõlemise keskmisega ($\beta = -0,03$; $p = 0,835$).

Kokkuvõttes toetavad saadud tulemused osaliselt püstitatud hüpoteesi. Kuigi kooli tasandil on näha tugevaid seoseid eelkõige rahulolu ja koolikultuuri vahel, siis mitmete heaolu näitajate juures jäävad koolidevahelised erinevused siiski väikeseks. See kinnitab, et õpetajate heaolu kujunemisel mängivad suuremat rolli eelkõige õpetaja individuaalse tasandi tegurid, mitte nii väga koolitasandi tegurid.



Joonis 1. Koolikultuuri ja õpetaja koormuse seosed läbipõlemise sümptomite tajumisega õpetajate ja kooli tasandil.



Joonis 2. Koolikultuuri ja õpetaja koormuse seosed tööga rahulolu tajumisega õpetajate ja kooli tasandil.

Arutelu

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada, kuidas koolikultuur on seotud õpetajate heaoluga nii individuaalsel kui ka kooli tasandil. Õpetajate heaolu käsitleti kolmest vaatenurgast - töörahulolu, stress ja läbipõlemise sümptomid - ning koolikultuuri hinnati läbi õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse. Töös kasutati mitmetasandilist analüüsi, et eristada õpetajate individuaalseid ja koolide tasandil ilmnevaid mõjusid.

Esimese uurimisküsimuse eesmärk oli välja selgitada, milline osa õpetajate heaolust ja tajutud koolikultuurist tuleneb õpetajate vahelisest ja milline osa koolide vahelisest erinevusest. Koolikultuuri osa tulemused näitasid, et õpetajate heaolu ja tajutud koolikultuuri erinevused tulenevad nii individuaalsetest kui koolidevahelistest teguritest (Van Droogenbroeck et al., 2021). Tulemused näitasid, et suurem osa variatiivsusest tuleb õpetajate vahelisest erinevusest, mis annab kinnitust, et kooli tasandil on mõju sellele, kuidas õpetajad tajuvad enda võimalusi juhtimises osaleda, kuid suurem osa erinevustest tuleb siiski individuaalsetest teguritest. Stressi ja läbipõlemise sümptomite tajumine tuleneb suures osas õpetajate individuaalsetest kogemustest. Rahulolu puhul oli viiendik tunnuse variatiivsusest

seletatav koolide vaheliste erinevustega, mis viitab, et rahulolu on heaolu osa, mida koolikeskkond saab rohkem mõjutada. Seda tulemust toetab ka Schein'i (2010) koolikultuuri teooria, mis rõhutab, et normidel, väärtustel ja uskumustel on oluline roll töörahulolu kujunemisel. Oluline on ka õpetaja ja kooli sobivus - kui õpetaja tajub, et koolikultuur vastab tema väärtustele ja ootustele, kogeb ta suurema tõenäosusega ka rahulolu enda tööga (Burns & Machin, 2013; Dreer, 2022). Kokkuvõttes toetavad saadud tulemused ideed, et õpetajate heaolu toetamine peab toimuma kahesuunaliselt - ühelt poolt tuleb kujundada koolitasandil toetavat koolikultuuri, kuid teiselt poolt tuleb arvestada õpetajate individuaalsete erinevustega ja leida paindlikke lahendusi.

Teise uurimisküsimuse eesmärk oli õpetaja kui indiviidi tasandi seoste analüüsimine õpetajate heaolu ja tajutud koolikultuuri vahel.

Tulemused näitasid, et positiivselt tajutud koolikultuur on seotud kõrgema heaoluga, samas kui madalama koolikultuuri tunnetusega kaasneb suurem stressi- ja läbipõlemise oht. Kui õpetajale antakse võimalusi võtta rohkem eestvedaja rolli, on õpetajate rahulolu suurem ning nad kogevad vähem stressi ja läbipõlemise sümptomeid. Sellest tulenevalt võib koolikultuuri kujundamine, kus õpetajaid julgustatakse võtma rohkem eestvedaja rolli, olla oluline võimalus läbipõlemise ennetamisel - eriti individuaalsel tasandil (Zhang et al., 2023).

Kolmanda uurimisküsimuse eesmärk oli analüüsida koolikultuuri ja õpetajate heaolu seoseid koolide tasandil, et mõista, kuidas koolikultuur on seotud õpetajate kollektiivse heaoluga. Õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamine oli positiivselt seotud kooli õpetajate keskmise töörahuloluga, kuid mitte läbipõlemisega. See on kooskõlas ka varasemate järeldustega, et koolikultuur on oluline töörahulolu kujundaja, kuid läbipõlemine sõltub tugevalt õpetaja isiklikest ressursidest (Schulze-Hagenest et al., 2023; Zhang et al., 2023). Seejuures tuleb lisada, et läbipõlemise vähendamiseks ei piisa siiski ainult individuaalsest stressijuhtimisest - vaja on süsteemseid muudatusi, mis soodustavad koostöökultuuri ja tähenduslikke suhteid kolleegidega (Zhang et al., 2023; Wolgast & Fischer, 2017). Kui õpetajal on võimalus osaleda kooli arendamises ja võtta rohkem eestvedaja rolli, suureneb ka nende kuuluvustunne ja töö tähenduslikkus, toetavad saadud tulemusi, mis näitavad tugevat positiivset seost töörahulolu ja koolikultuuri vahel (Hascher & Waber, 2021; Oppi et al., 2022). Kokkuvõtteks saab öelda, et koolikultuuril on võimalus kujundada õpetajate kollektiivset rahulolu, kuid läbipõlemise ja stressi puhul on individuaalsed erinevused määravad. Seetõttu on oluline, et sekkumisstrateegiad sisaldaks nii koolitasandi muudatusi kultuuris, kui ka

läbimõeldud tuge õpetajatele personaalselt. Seega on tõhusaim viis õpetajate läbipõlemise ennetamiseks kombineerida individuaalseid ja koolitasandi sekkumisi (Schulze-Hagenest et al., 2023).

Uuringu piirangud

Magistritöö tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada ka teatud piirangutega.

Esimene piirang puudutab valimi koole - "Õpetajauurimuses" osalesid koolid vabatahtlikkuse alusel. Koolidel peab olema endal soov saada sisulist tagasisidet enda tulemuste kohta ning see eeldab, et osalevate koolide õpetajad on valmis küsimustikule vastama. Teine piirang on ka see, et uuringus osalemine on tasuline. Kolmanda piiranguna toon välja selle, et magistritöös käsitlen koolikultuuri vaid õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamise kaudu, kuid koolikultuur ise on oluliselt laiem mõiste.

Tulevikus võiks kindlasti uurida ka teisi erinevaid koolikultuuri mõjutavaid tegureid, et saada veel täpsemalt teada, kuidas need mõjutavad õpetajate heaolu nii kooli kui õpetaja tasandil - see annab meile aina rohkem vastuseid, milline peab olema koolikultuur, kus õpetajate heaolu on võimalikult suur.

Põhilised järeldused ja praktilised ettepanekud

Antud tulemuste põhjal on võimalik teha mitmeid järeldusi ja ettepanekuid. Esiteks, kuna tulemused näitasid, et õpetaja kui eestvedaja juhtimiskäsitluse rakendamine on seotud suurema rahuloluga, oleks koolidel vaja luua rohkem võimalusi õpetajatele juhtimisprotsessides osaleda ja vastutada.

Toetav koolikultuur, kus õpetajatel on rohkem võimalusi osaleda ka kooli arengus, on seotud suurema õpetajate rahuloluga. Kollektiivne tajutud koolikultuur võib mõjutada rahulolu kogu koolis, kuid läbipõlemise ennetamine eeldab pigem individuaalseid ja paindlikke sekkumisi. Need tulemused vihjavad, et koolijuhid peaksid teadlikult edendama koolikultuuri, mis on avatud, toetav ja koostööle suunatud. Suuremat rahulolu tunnevad õpetajad koolides, kus neile on loodud võimalused panustada kooli arengusse, õpetajad tunnevad, et juhtkond ja kolleegid toetavad neid ning koolis on koostööine ja üksteist toetav koolikultuur.

Kuna tulemused näitasid, et stressi ja läbipõlemise sümptomite tajumine on suurelt õpetajate individuaalne teema, siis peaks kooli juhtkond kindlasti arvestama õpetajate individuaalsete vajadustega - seda on võimalik teha pakkudes erinevaid eneseregulatsiooni ja stressijuhtimise koolitusi, korraldada regulaarselt sisukaid arenguestluseid, toetada vajadusel personaalsete arenguplaanide koostamist, jälgida ja reguleerida töökoormust ning pakkuda võimalust saada psühholoogilist tuge. Kõrgema stressitaseme ja läbipõlemise sümptomite tajumisega on seotud ka suurem töökoormus.

Kasutatud kirjandus

- Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O'Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention Programs Targeting the Mental Health, Professional Burnout, and/or Wellbeing of School Teachers: Systematic Review and Meta-Analyses. *Educational Psychology Review*, 35(1), 26.
<https://doi.org/10.1007/s10648-023-09720-w>
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.656281>
- Cloutier, S., Ehlenz, M. M., & Afinowich, R. (2019). Cultivating Community Wellbeing: Guiding Principles for Research and Practice. *International Journal of Community Well-Being*, 2(3–4), 277–299. <https://doi.org/10.1007/s42413-019-00033-x>
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9(1), 2044583.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). *Self-efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation*. *Iranian Journal of Language Teaching Research* 9, 13–37.
<https://doi.org/10.30466/IJLTR.2021.121043>
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>
- Haridus- ja Teadusministeerium. Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Holmström, A., Tuominen, H., Tuominen, M., & Veermans, M. (2023). *Teachers' Work*

- Engagement and Burnout Profiles: Associations With a Sense of Efficacy and Interprofessional Collaboration at School*. *Teaching and Teacher Education* 132, 104251.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/67x2k>
- Kivistik, K., Pesti, M., Juuse, L., Jurman, M., & Käger, M. (2024). *Õpetajate sotsiaalsemotsionaalse pädevuse arengut toetavate koolituste hindamise uuring*. Balti Uuringute Instituut.
<https://doi.org/10.23657/V4P3-XN80>
- Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177–1192.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.07.015>
- Margolis, J., & Huggins, K. S. (2012). Distributed but Undefined: New Teacher Leader Roles to Change Schools. *Journal of School Leadership*, 22(5), 953–981.
<https://doi.org/10.1177/105268461202200506>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Muthén, L.K. & Muthén, B.O. (1998-2017). Mplus User's Guide. Eighth Edition. Muthén & Muthén
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Oppi, P., & Eisenschmidt E. (2024). *Õpetajaurimus 2023*. Tagasisideraamat koolidele. Tallinna Ülikooli Haridusinnovatsioonikeskus. [https://www.tlu.ee/sites/default/files/HIK/%C3%95petajaurimus2023_n%C3%A4idis%20\(1\).pdf](https://www.tlu.ee/sites/default/files/HIK/%C3%95petajaurimus2023_n%C3%A4idis%20(1).pdf)
- Oppi, P., Eisenschmidt, E., & Jõgi, A.-L. (2022). Teacher's readiness for leadership – a strategy for school development. *School Leadership & Management*, 42(1), 79–103.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2021.2016685>
- Pöysä, S., Jõgi, A.-L., Tammets, K., Eisenschmidt, E., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M.-K.

- (2023). Teachers' occupational stress and perceived support in Finland and Estonia during the COVID-19 lockdown. *Frontiers in Education*, 8, 1156516.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1156516>
- Pöysä, S., Kiuru, N., Sorkkila, M., Lerkkanen, M.-K., & Pakarinen, E. (2025). Profiles of teachers' resilience and work burnout: The role of individual and contextual factors. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–17.
<https://doi.org/10.1080/00313831.2025.2471355>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Väisänen, P., Pyhältö, K., & Soini, T. (2024). Experienced burnout and teacher–working environment fit: A comparison of teacher cohorts with or without persistent turnover intentions. *Research Papers in Education*, 39(2), 277–300. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2125054>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Kd 2). John Wiley & Sons.
- Schulze-Hagenest, T., Carstensen, B., Weber, K., Jansen, T., Meyer, J., Köller, O., & Klusmann, U. (2023). Teachers' emotional exhaustion and job satisfaction: How much does the school context matter? *Teaching and Teacher Education*, 136, 104360. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104360>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Zhang, Z., Lee, J. C.-K., Yin, H., & Yang, X. (2023). Doubly latent multilevel analysis of the relationship among collective teacher efficacy, school support, and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042798>
- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., Leijen, Ä., & Pedaste, M. (2020). Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused. 2. osa. SA Innove.
https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/TALIS2_kujundatud.pdf
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of School

- Climate Research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385.
<https://doi.org/10.3102/0034654313483907>
- The jamovi project (2024). *jamovi*. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from
<https://www.jamovi.org>.
- Toropova, A., Myrberg ,Eva, & and Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., Quittre, V., & Lafontaine, D. (2021). Does the School Context Really Matter for Teacher Burnout? Review of Existing Multilevel Teacher Burnout Research and Results From the Teaching and Learning International Survey 2018 in the Flemish- and French-Speaking Communities of Belgium. *Educational Researcher*, 50(5), 290–305. <https://doi.org/10.3102/0013189X21992361>
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35(4), 114.
<https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Winding, T. N., Aust, B., & Andersen, L. P. S. (2022). The association between pupils' aggressive behaviour and burnout among Danish school teachers—The role of stress and social support at work. *BMC Public Health*, 22(1), 316.
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-12606-1>
- Wolgast, A., & Fischer, N. (2017). You are not alone: Colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers' stress. *Social Psychology of Education*, 20(1), 97–114. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9366-1>