

**Tallinna Ülikool
Balti filmi, meedia ja kunstide instituut**

Claudia Robin Andros

**TELEAJAKIRJANIKE LÄBIPÕLEMIST SOODUSTAVAD JA ENNETAVAD
TEGURID OTSESAATEJUHTIDE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: *Arko Olesk, MSc*

Tallinn 2021

RESÜMEE

Ülikool Tallinna Ülikool	Instituut Balti filmi, meedia ja kunstide instituut
Autor Claudia Robin Andros	
Pealkiri Teleajakirjanike läbipõlemist soodustavad ja ennetavad tegurid otsesaatejuhtide näitel	
Õppekava Ajakirjandus	Tase Bakalaureusetöö
Kuu ja aasta Mai 2021	Lehekülgede arv 83
Kokkuvõte <p>Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli kirjeldada otse-eetri teleajakirjanike seas esinevat läbipõlemise fenomeni ja selle soodustavaid ning ennetavaid tegureid. Töö eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisküsimust:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Millisena kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni?2. Millised tegurid soodustavad teleajakirjanike läbipõlemist?3. Millised tegurid ennetavad teleajakirjanike läbipõlemist? <p>Uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi kvalitatiivne uuring kuue otse-eetri telesaatejuhiga, kes kuuluvad TV3, Kanal 2 või ETV meeskonda ning on uudistesaaete või <i>infotainment</i> formaadi saatejuhid. Andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuusid ning andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodi abil.</p> <p>Tulemused näitasid, et otse-eetri telesaatejuhid kirjeldasid läbipõlemist sümptomite kaudu ning suhtusid fenomeni kui piinlikusse teemasse, mis vajab laiemat tähelepanu oma aktuaalsuse ja problemaatilisuse tõttu. Teleajakirjanike läbipõlemise soodustavad tegurid olid seotud eriala spetsiifikaga, töötaja enda individuaalsete omadustega ning ka tööandja organisatoorsete aspektidega. Saatejuhtide läbipõlemise ennetavad tegurid jagunesid individuaalseteks ennetustöö võimalusteks ja organisatsioonipoolseks ennetustööks.</p>	
Märksõnad Läbipõlemine, soodustavad tegurid, ennetavad tegurid, otsesaade, telesaatejuht	
Säilitamise koht Tallinna Ülikool, Balti filmi, meedia ja kunstide instituut	
Lisainformatsioon	

ABSTRACT

University Tallinn University	School Baltic Film, Media and Arts School
Author Claudia Robin Andros	
Heading Factors contributing and preventing the burnout of television journalists on the example of live broadcasters	
Curriculum Journalism	Level Bachelor
Month and Year May 2021	Page Count 83
Abstract <p>The aim of this Bachelor's thesis was to describe the phenomenon of burnout among live TV journalists and its contributing and preventive factors. To achieve the aim of the work, three research questions were asked:</p> <ol style="list-style-type: none">1. How do live TV journalists describe the phenomenon of burnout?2. What factors contribute to the burnout of TV journalists?3. What factors prevent TV journalists from burning out? <p>To answer these questions, a qualitative research was carried among six live TV presenters who belong to the TV3, Kanal 2 or ETV channels and are presenters of the news program or infotainment format. Semi-structured interviews were used to collect the data, which were analyzed using the method of qualitative content analysis.</p> <p>The research showed that live TV presenters described burnout through symptoms and viewed burnout as an embarrassing topic that needs wider attention due to its relevance and problematic nature. The factors contributing to the burnout of TV journalists were related to the specifics of the profession, the individual characteristics of the employee, as well as the organizational aspects of the employer. The preventing factors of burnout were divided into individual prevention opportunities and organizational prevention.</p>	
Keywords Burnout, contributing factors, preventing factors, live broadcasting, TV presenter	
Place of Preservation Tallinn University, Baltic Film, Media and Arts School	
Additional Information	

SISUKORD

Resümee	2
Abstract	3
Sisukord	4
Sissejuhatus	6
1. Teoreetilised lähtekohad	9
1.1. Läbipõlemise mõiste käesolevas töös	9
1.2. Läbipõlemist soodustavad tegurid	12
1.2.1. Individuaalsed aspektid	12
1.2.2. Emotsionaalne töö	14
1.2.3. Organisatoorsed aspektid	16
1.3. Läbipõlemist ennetavad tegurid	18
1.3.1. Individuaalne lähenemine	18
1.3.2. Organisatsioonisisene lähenemine	20
1.4. Teleajakirjanike läbipõlemine	22
1.4.1. Ajakirjanike töö spetsiifika	22
1.4.2. Teletöö spetsiifika	25
2. Metodoloogilised lähtekohad	28
2.1. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused	28
2.2. Uurimisviis ja andmete kogumise meetod	29
2.3. Valim	30
2.4. Andmete analüüs	34
2.4.1. Kvalitatiivne sisuanalüüs	34
2.4.2. Transkriptsioon	34
2.4.3. Kodeerimine ning kodeerimisjuhendi loomine	35
3. Uuringu tulemused	37
3.1. Telesaatejuhtide nägemus läbipõlemise fenomenist	37
3.1.1. Sümptomid	37
3.1.2. Suhtumine läbipõlemisesse	39
3.2. Teleajakirjanike läbipõlemist soodustavad tegurid	41
3.2.1. Teleajakirjaniku töö spetsiifika	41
3.2.2. Individuaalsed aspektid	45
3.2.3. Töökoha organisatoorsed aspektid	48
3.3. Teleajakirjanike läbipõlemist ennetavad tegurid	50
3.3.1. Iseseisev ennetustöö	50

3.3.2. Organisatsiooni ennetustöö	53
4. Diskussioon ja järeldused	56
Kokkuvõte	67
Kasutatud allikad	70
Lisa A. Intervjuu kava	78
Lisa B. Kodeerimisjuhend	82

SISSEJUHATUS

Läbipõlemine ei ole meditsiiniliselt klassifitseeritud tervises seisund, küll aga räägitakse fenomenist kui tänapäeva ühest suurimast vaimse tervise probleemist (Heinemann & Heinemann, 2017). Läbipõlemist kogevate inimeste arv kasvab iga aastaga, ometi oli fenomen aastakümneid alahinnatud seetõttu, et sündroomi vaimsed tundemärgid ei ole silmnähtavad ning otseselt ei ohusta ka eluks tähtsaid organeid (Maslach & Leiter, 1997/2007). Seejuures avaldab läbipõlemine märkimisväärset mõju inimese tervisele, üldisele heaolule, väärikusele ja elus hakkamasaamisele (Maslach, 1982). Probleemi aktuaalsust kinnitavad ka uurijad Christina Maslach ja Michael P. Leiter, märkides, et tänapäeval võib läbipõlemise fenomeni kohata eranditeta iga eriala puhul, sest töökultuur ja selle rütm on viimaste aastakümnetega kardinaalselt muutunud (Maslach & Leiter, 1997/2007). “Sellest tulenev läbipõlemine nõuab tõsisist tähelepanu - tundeelamuslik ja finantsiline hind on liiga kõrge, et seda kauem ignoreerida või kõrvale heita” (Maslach & Leiter, 1997/2007, lk. 27).

Fenomeni on aastaid uuritud ning selle teemalisi uurimistöid läbi viidud üle kogu maailma. Enamus uuringuid on valdkonnapõhised, mis tähendab, et valitakse kindel eriala ning mõõdetakse selle läbipõlemise ulatust (Molokojedov, Slobodchikov, & Udovik, 2018). Peamiselt puudutavad uuringud selliste elukutsete esindajaid, kelle töö on seotud suhtlemise ja empaatiaga nagu arstidel, pedagoogidel, politseinikel jm (Molokojedov jt., 2018). Suure ohu all on ka ajakirjanikud, kelle läbipõlemise osakaal on globaalselt kasvutrendis (Reinardy, 2011). 2016. aasta Euroopa Ajakirjanike Föderatsiooni uuring küsitles ajakirjanike üle kogu maailma ning tulemusena selgus, et iga viies ajakirjanik on oma töö spetsiifikast tulenevalt kogunud läbipõlemist (Brédart, 2017). Eestis on ajakirjanduse valdkonnas fenomeni uuritud näiteks uudistetoimetajate (Puuraid, 2014) ja spordiajakirjanike (Siil, 2017) seas. Teleajakirjanike läbipõlemist soodustavaid ja ennetavaid tegureid ei ole varem Eesti teadusmaastikul uuritud. Kompenseerides seda puudujääki, uuriti käesolevas uurimistöös teleasaatejuhtide, spetsiifiliselt otse-eetri saatejuhtide, läbipõlemise kirjeldust, tundemärkide ilmnemise põhjuseid ehk nähtust soodustavaid tegureid ning koguti andmeid, kuidas antud fenomeni ennetada.

Telesaatejuhi töö erineb teistest ajakirjanduse harude töötajate omast, üldiselt tähendab see suuremat koormust, minutitäpsusega ajapiiranguid ja eetri jooksul rõõprähklemist nii helis kui pildis (School of Mass Communication, kuupäev puudub). Teleajakirjanik on seetõttu publikule rohkem äratuntav ehk tema tegevuse ja sõna kaal tõuseb ka väljaspool eetrit (Dautova, 2017). Graafik ei haaku üldlevinud tööruutmiga, olenevalt saate formaadist peab töötaja olema valmis äkilisteks väljasõitudeks sündmuskohale, õhtusteks vahetusteks ja pikkadeks võttepäevadeks (Nikkolo, 2010). Otsesaate juhil puudub ka elementaarne eksimisvõimalus, mis lisab täiendavat pinget niigi vaimset kurnavale erialale (Anishenko, 2016). Eelnimetatud raskusi arvesse võttes võib otsesaatejuhte pidada kõrge läbipõlemise riskiga töötajateks ehk fenomeni faktorite uurimine on põhjendatud ja vajalik.

Uurimistöö eesmärk on välja selgitada, millised tegurid soodustavad ning millised ennetavad teleajakirjanike läbipõlemist TV3, Kanal 2 ja ETV otse-eeetri telesaatejuhtide näitel. Samuti kirjeldada teleajakirjanike seas esinevat läbipõlemise fenomeni. Nähtuse soodustavate tegurite väljaselgitamine aitab teadvustada ja mõista teleajakirjaniku tööga seonduvaid vaimseid riske ning võimaldab seeläbi olla nendeks nii moraalselt kui praktiliselt rohkem valmis. Teleajakirjanikud, kes on ohtude suhtes teadlikumad, saavad individuaalselt minimaliseerida enda läbipõlemise riski ning kaasata oma tööandjat vajalike organisatoorseid muutusi tegema. Läbipõlemist ennetavate tegurite väljaselgitamine on aga organisatsioonidele teejuhiks probleemi ärahoidmisel või lahendamisel. Ohu teadvustamine ja sellega tegelemine hõlbustab teleajakirjanike vaimse tervise ja organisatsioonide tööruutiini omavahelise balansi leidmist ning selle kaudu ka töötajate karjääri- ja pikendamist. Antud uurimistöö tulemusi saab soovi korral rakendada telekanali või telesaate tööruutiini parandamiseks ning töötajate vaimse tervise edendamiseks.

Töö eesmärgist tulenevalt püstitati alljärgnevad uurimisküsimused:

1. Millisena kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni?
2. Millised tegurid soodustavad teleajakirjanike läbipõlemist?
3. Millised tegurid ennetavad teleajakirjanike läbipõlemist?

Bakalaureusetöö uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutati antud kvalitatiivses uurimises andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuud. Uuringu empiirilise ehk mittetöenäosuslik valim on koostatud ettekavatsetud meetodi abil. Sihtrühma otsimisel

sätestati valimile kindlad kriteeriumid. Valimi suuruseks on kuus telesaatejuhti kolmest erinevast kanalist: TV3, Kanal 2 ja ETV. Igast kanalist valiti kaks otsesaadet, millest üks uudistesaaete ning teine *infotainment* formaadis saade.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb viiest osast. Esimene peatükk tutvustab läbipõlemise mõiste ajalugu, annab mõistest teoreetilise ülevaate erinevate autorite definitsioonide kaudu ja mõtestab lahti fenomeni tekkepõhjuseid ning ennetusmeetodeid nii üldiselt kui ka telesaatejuhtide perspektiivist. Teine peatükk tutvustab uurimiseesmärki, uurimisküsimusi, andmete kogumise ja analüüsi meetodit ning valimi valikut. Kolmas peatükk keskendub uuringu tulemustele. Neljas peatükk põhineb uuringu järeldustel ning toob välja diskussiooni. Töö lõpus esitatakse kokkuvõtte, kasutatud allikate loetelu ning kõik töö juurde kuuluvad lisad.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Käesoleva bakalaureusetöö teoreetiliste lähtekohtade peatükis antakse ülevaade töö teoreetilisest raamistikust ning varasematest uuringutest, mis on antud valdkonnas läbi viidud. Peatükk hõlmab endas läbipõlemise mõistet, fenomeni soodustavaid ja ennetavaid tegureid ning käsitleb teleajakirjanike töö spetsiifikast tulenevalt teleajakirjanike läbipõlemist.

1.1. Läbipõlemise mõiste käesolevas töös

Läbipõlemise mõiste pakkus 1974. aastal välja Ameerika psühholoog Herbert Freudenberg, kes märkas oma patsientide seas ühist mustrit, milleks oli üldine motivatsiooni ja pühendumise langus ning emotsionaalselt kurnatud seisund (Schaufeli & Maslach, 1993). Freudenberg koondas sarnaste haigusnähtudega patsiente läbipõlemise nimetuse alla, märkides kõigi puhul sümptomiteks ärevust, apaatiat ja depressiooni (Schaufeli & Maslach, 1993). 1976. aastal võttis Freudenbergi pakutud mõiste kasutusele psühholoogiaprofessor Christina Maslach, olles seejuures üks esimesi, kes antud fenomeni tagamaid uurima hakkas (Molokojedov jt. 2018). Samal aastal ilmus Maslachi esimene läbipõlemise teemaline artikkel ajakirjas Human Behaviour (Molokojedov jt., 2018). 1981. aastal töötas Maslach välja ankeetküsitluse Maslach Burnout Inventory (MBI), mis on tänaseni maailmas kõige sagedamini kasutatav küsimustik läbipõlemise ulatuse mõõtmiseks (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997).

Maslach ja Leiter (1997/2007) nimetavad oma raamatus läbipõlemist sündroomiks, mis on tingitud pikaajalisest ja kroonilisest stressist tööl. Uurijad leiavad, et stressoriteks võivad olla nii inimese iseloomust ja kogemustest tulenevad individuaalsed faktorid kui tööandja puudused organisatoorses aspektides. Maslachi (2006) teooria kohaselt mõistetakse läbipõlemist kolme dimensiooni kaudu, milleks on kurnatus, küünilisus ja ebaefektiivsus. Kurnatud inimene tunneb end tühjakspigistatuna ning peab nii vaimselt kui füüsiliselt rohkem pingutama oma tavapärase töötulemuste saavutamiseks (Maslach, 1982).

Emotsioonitu või külm suhtumine tööülesannetesse ja kolleegidesse viitab küünilisusele ehk inimene püüab end negatiivsete emotsioonide eest kaitsta, olles tööpostil kõige suhtes ükskõikne (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kurnatuse ja küünilisuse sümbioos langetab pikemas perspektiivis inimese enesehinnangut ning omakorda mõjutab töö tõhusust (Maslach jt., 2001). Inimene, kes muutub ebakindlaks enda võimetes ja professionaalsetes oskustes, ei suuda oma tööülesandeid efektiivselt ning produktiivselt sooritada (Maslach, 1982). Efektiivsuse puudumine tööülesannetes viib ebaadekvaatse enesekriitikani ehk inimene tunneb, et ta ei saa üldpildis, nii tööelus kui sealt tulenevalt ka eraelus, mitte ühegi aspektiga vääriliselt ja produktiivselt hakkama (Maslach jt., 2001). Ebakindlus, enesekriitika ja ebausku enda võimetes ja väärikusse muudab tavapärase ülesande töötaja jaoks moraalselt ületamatult raskeks (Maslach, 1982).

Teadusprofessor Wilmar Schaufeli kirjeldab läbipõlemise sündroomi kui emotsionaalselt kulunud ja äärmiselt kurnatud vaimset seisundit, mis on tingitud üleliigsete energiavarude ja vaimsete ressursside rakendamisest (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Sümptomiteks peab Schaufeli ja kaasautor negatiivset meelestatust töö suhtes, hajuvat keskendumisvõimet, töövõimekuse langust, motivatsioonilangust, tööga seonduvat rahulolu langust või soovi töölt lahkuda ning ka üldist ükskõiksust, mis puudutab kõiki eluvaldkondi (Schaufeli & Enzmann, 1998).

William N. Groschi ja David C. Olseni (1994) uurimuses käsitletakse läbipõlemist kui inimestevahelistest teguritest tingitud vaimset seisundit, mis väljendub väsimustundes, soovimatuses tööle minna, ärevuses, depressioonis, pessimismis ja täielikus entusiasmi puudumises tööülesannetesse. Samuti võib inimene sellises faasis mõelda töökoha või eriala vahetamisele, sest amet on töötaja jaoks kaotanud oma atraktiivsuse (Grosch & Olsen, 1994).

Venemaa psühholoogid Natalja Vodopjanova ja Elena Starchenko (2017) väidavad oma raamatus, et läbipõlemine on kroonilise stressi tagajärg, teisisõnu selle lõppfaas. Samad autorid nimetasid seejuures sümptomiteks emotsionaalset kurnatust, kahtlust karjäärivalikus, produktiivsuse ja kompetentsi langust ning üldist negatiivset meelestatust nii klientide, töö, organisatsiooni kui enda suhtes. Seega ei ole läbipõlemist kogev inimene võimeline personaalse suhtumise ja ärrituse tõttu oma töökäiku ja selle tulemusi adekvaatselt analüüsima ja hindama (Vodopjanova & Starchenkova, 2017).

Läbipõlemist on maailmas uuritud üle 40 aasta ning põhilised sümptomid fenomeni tekkimisel on välja kujunenud, küll aga ei ole tänaseni läbipõlemise diagnoosimiseks konsensuslikke kriteeriume kehtestatud (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2017). Läbipõlemine ei ole Maailma Terviseorganisatsiooni poolt väljastatud haiguste klassifikatsiooni (ICD-11) ega Psüühikahäirete diagnostilisesse ja statistilisesse käsiraamatusse (DSM-5) kantud ehk fenomeni ei käsitleta kui ametlikult diagnoositavat haigust (Bianchi jt., 2017). DSM-5 on maailmas laialdaselt kasutatav raamistik ja süsteem psühholoogiliste häirete klassifitseerimiseks (American Psychiatric Association, 2013). ICD-11 kajastab omakorda maailma diagnostilise terviseteadete standardeid (World Health Organization, 2020). Diagnoosi, mida peetakse sümptomite poolest läbipõlemisele kõige sarnasemaks on neurasteenia (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap, & Kladler, 2001). Tervishoius klassifitseeritud neurasteeni häiret kasutataksegi orientiirina ja diagnostilise juhisenähtuse läbipõlemise hindamiseks (Schaufeli jt., 2001). Fenomeni enda klassifitseeritud diagnoosi puudumine õhnestab tervishoiuspetsialistide võimet nähtust ennetada ja selle tagajärgi ravida (Schaufeli jt., 2001).

Läbipõlemise tagajärjed on individuaalsed, peamiselt tekitab fenomen peavalu, seedeelundkonna haiguseid, lihaspingeid, kroonilist väsimust, iiveldust ning tõstab ka vererõhku (Sidorov, kuupäev puudub). Emotsionaalselt väljendub see pidevas ärevustundes, unehäiretes ning depressioonis ehk kahjustada võib saada inimese tavapärane funktsioneerimisvõime (Sidorov, kuupäev puudub). Füüsiline ja vaimne pinget muutub osa inimeste jaoks väljakannatamatuks ning sunnib loobuma karjäärast ja tegutsema niinimetatud ellujäämise režiimis (Maslach, 1982). Pidev küünilisus muudab inimest apaatseks ehk indiviid keskendub eelkõige inimvajaduste hierarhia kõige madalama astme ehk füsioloogiliste vajaduste rahuldamisele (Maslach, 1982). Kõrvale jäävad kõik kõrgema astme vajadused nagu näiteks karjääri puhul eneseteostusvajadus (Maslach, 1982). Destruktiivsete mõtete kõrval suureneb tõenäosus liialdada alkoholi ja tubakatoodetega (Sidorov, kuupäev puudub). Väheneb inimese sotsiaalne vajadus ehk läbipõlemist kogev inimene eelistab veeta aega üksi kui pere ja sõpradega (Sidorov, kuupäev puudub).

1.2. Läbipõlemist soodustavad tegurid

1.2.1. Individuaalsed aspektid

Enim levinud seisukoht läbipõlemise tekkepõhjuste kohta seisneb selles, et läbipõlemise taga on inimese individuaalsed aspektid ehk isiklikud tegurid nagu emotsionaalne vastupidavus, enesehinnang ja erialane motivatsioon (Maslach, 2006). Isikuomadused mõjutavad seda, kuidas keskkonnast pärit teavet enda jaoks lahti mõtestatakse ja hinnatakse ehk käitumisharjumustest, iseloomust ja hirmudest tulenevad füsioloogilised reaktsioonid mõjutavad ümbritseva mõistmist ja suutlikkust sellega toime tulla (Mischel & Shoda, 1995). Seetõttu on inimese isiklike tegurite ja läbipõlemise vahel otsene seos (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009).

Inimesed, kes on oma individualistlike faktorite poolest tööstressoritele rohkem avatud on ka läbipõlemise suhtes rohkem haavatavamad (Mischel & Shoda, 1995). Läbipõlemise oht on eriti aktuaalne nende töötajate seas, kellel on madal enesehinnang, emotsionaalne vastupidavus ja motivatsioon (Maslach, 2006). Samuti, kellel on A-tüüpi käitumisstiil või neurootika (Maslach, 2006). A-tüüpi käitumisstiiliga inimene on äärmiselt enesekriitiline, kergesti ärrituv, ülereageeriv ning ebaharilikult töötulemustes kinni ehk peamiselt resultaadile orienteeritud (Rosenman, Brand, Sholtz & Friedman, 1976). Neurootilist indiviidi kirjeldatakse äreva, ebakindla ja närvilisena ning just need faktorid panevad inimest keskenduma töösituatsioonides vaid negatiivsetele aspektidele (Suls, Green, & Hills, 1998). Neurootika põhjustab emotsionaalset kurnatust ja depersonaliseerumist, mis omakorda viib inimest läbipõlemiseni (Swider & Zimmerman, 2010).

Nõrga iseloomu ja madala motivatsiooniga inimeste kontrastiks põevad läbipõlemist vastupidiselt ka väga ambitsioonikad, töökad ja äärmuslikult motiveeritud inimesed (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016). Äärmuslikult motiveeritud ja tööle ning karjäärile orienteeritud inimesi kutsutakse teisisõnu töönarkomaanideks (Maslach, 1986). Enamasti on töönarkomaanideks A-tüüpi käitumisstiiliga indiviidid, kelle prioriteediks on töökoht, tööülesanded ja nende tulemused (Maslach, 1986). Selline isik püüab lahendada kõik

tööülesanded üksinda ega ole seetõttu osav meeskonnamängija (Maslach, 1986). Võttes vabatahtlikult kõik ülesanded enda kanda, sest ei usalda kedagi teist neid täitma, tuleb töönarkomaanil teha tihti ületunde, millega koormab end veelgi (Clark jt., 2016). Piir töö ja eraelu vahel kaob, sest ametipostil tekkinud probleeme ja muresid viiakse endaga koju kaasa (Clark jt., 2016). Indiviidi prioriteedid, isiklikud otsused ja valikud mõjutavad läbipõlemise tekkimist ning selle taset (Maslach, 1986). Ükskõikne ja demotiveeritud käitumine kui ka vastandlikult liialt motiveeritud käitumine on äärmuslik ning tekitab pikas perspektiivis indiviidile vaimset stressi, mis aja möödudes kujuneb läbipõlemiseks (Maslach, 1986).

Individuaalsete aspektide alla liigitatakse ka sotsiaal-demograafilisi tegureid nagu inimese vanus, töökogemus, sugu ja perekonnaseis (Tarabakina, Zvonova, & Tarasova, 2020). Vanus on oluline muutuja läbipõlemise põhjuste mõistmiseks, tõenäolisemalt esineb läbipõlemise fenomen just noorel alla 34-aastaselt inimesel (Goutas, 2008). Telemaailmas peetakse nooreks inimeseks alla 34-aastast indiviidi (Reinardy, 2011). Nooremate töötajate suuremat läbipõlemise riski põhjendatakse vähese töökogemuse, ebarealistlike ootuste ja liigse ambitsioonikusega, mis on noorele eale omane (Maslach, 2006). Vanusega arenevad inimesel kognitiivsed, psühholoogilised ja erialased oskused, mis aitavad objektiivsemalt hinnata esinevaid situatsioone ning seeläbi kogeda vähem stressi (Carstensen, Fung, & Charles, 2003). Seetõttu on vanemad ja kogenumad töötajad psühholoogiliste aspektide osas üldiselt vastupidavamad ehk ka fenomeni suhtes vähem haavatavamad (Carstensen jt., 2003).

Inimese sugu omab samuti tähtsust, depersonaliseerimist kogevad enamasti mehed ning emotsionaalset kurnatust kogevad rohkem naised (Greenglass, Burke, & Ondrack, 2008). Mehed tunnevad kõige enam stressi töösituatsioonides, kus tuleb väljendada oma maskuliinseid omadusi ehk demonstreerida julgust, emotsionaalset vaoshoitust ja tööalaseid saavutusi (Tang & Lau, 1996). Naiste stressi teguriteks on tööülesanded, mille puhul tuleb pidevalt rakendada empaatiavõimet ja demonstreerida oma teadmisi või haridustaset (Tang & Lau, 1996). Läbipõlemisel on seos ka perekonnaseisuga, nimelt üksikud inimesed kogevad rohkem läbipõlemist kui abielus inimesed (Maslach jt., 1997). Eriti tundlikud on fenomeni suhtes just üksikud mehed (Maslach jt., 1997).

1.2.2. Emotsionaalne töö

Uurijad näevad suurt läbipõlemise riski just suhtlemisele suunatud valdkondades, sest antud sektorite töötajad peavad töökohustuste täitmisel olema aktiivselt kontaktis teiste indiviididega ning rakendama seejuures oma professionaalsete oskuste kõrval ka emotsionaalseid ressursse (Molokojedov jt., 2018). Tänapäeva tööpraktika näeb ette, et emotsionaalne töö on tööeetika üks lahutamatu osa ning professionaalsete oskuste kõrval võrdväärselt tähtis aspekt, seetõttu tuleb läbipõlemise käsitlemisel antud faktorit arvesse võtta (Hochschild, 1983). Kuigi emotsionaalse töö uuringud keskenduvad valdavalt klienditeenindussektorile, kohtab nähtust kaasaegses ühiskonnas iga eriala puhul (Hochschild, 1983).

Emotsionaalse töö mõiste väljatöötaja Arlie R. Hochschild määratles nähtust kui tunnete ja emotsioonide haldamist või nende väljendamist visuaalselt märgatavate näoilmete ja kehahoiakute kaudu (Hochschild, 1983). Sama autor tõi välja, et emotsionaalset tööd tehakse eesmärgiga tõsta enda kui töötaja atraktiivsust klientide ja teiste isikute silmis ning seeläbi saavutada parem sissetulek, maine või muu hinnatud hüvitis (Hochschild, 1983). Töötaja jaoks on emotsionaalne töö üheks viisiks organisatsiooniliste normide või eesmärkide täitmiseks (Hochschild, 1983). Sellest tulenevalt, mida rohkem teeb töötaja emotsionaalset tööd, seda suurem on tõenäosus, et tehingu teine osapool jääb pakutava teenuse, toote või kogemusega rahule (Hochschild, 1983).

Psühholoogid Blake E. Ashforth ja Ronald H. Humphrey defineerisid emotsionaalset tööd kui töötaja emotsioonide väljendamist eesmärgiga avaldada organisatsioonile töötulemustega muljet (Ashforth & Humphrey, 1993). Definitsiooni kohaselt tõid autorid välja nähtuse otsest seost tööülesannete täitmise tõhususega, nimelt avaldab emotsionaalne töö töötulemustele positiivset mõju tingimusel, et teised tajuvad väljendust siirana (Ashforth & Humphrey, 1993). Uurijad J. Andrew Morris ja Daniel C. Feldman täpsustasid definitsiooni, kirjeldades emotsionaalset tööd kui organisatsiooni visioonist ja käitumisnormidest lähtuvat jõupingutust, planeerimist ja kontrolli, mis on vajalik emotsiooni väljendamiseks inimestevaheliste tehingute ajal (Morris & Feldman, 1996). See tähendab, et töötaja reguleerib oma emotsioone, hääletooni, vestluse tempot, miimikat,

žestikuleerimist ja teisi emotsionaalse töö instrumente vastavalt inimesele, kellega parasjagu tööpostil olles tegeleb (Morris & Feldman, 1996).

Emotsionaalse töö definitsiooni tähtsamaks komponendiks ja aluseks on tööalane sagedane kontakt teiste inimestega, mille jooksul nähtavalt väljendatud emotsioonid nagu miimika ja žestikuleerimine, kuid ka sõnavara ja suhtlemisstiil, peavad olema vastavuses organisatsiooni kontseptsiooni ja normidega (Hochschild, 1983). Ametialaselt võib see tihti tähendada liigset või soovimatut suhtlemist, näiteks intervjueeritavate, klientide või kolleegidega (Fedotova & Boreiko, 2015). Tööülesandeid täites peab töötaja ka soovimatute kontaktide puhul olema suuteline väljendama teisele osapoolle empaatiat näoilme ja kehakeele kaudu või vähemalt teeselda kaastunnet, pühendumist, hoolimist ja teise mõistmist (Hochschild, 1983). See tähendab, et emotsionaalse töö puhul väljendab töötaja tihti emotsioone, mida tegelikult siiralt ei tunne (Hochschild, 1983). Pidev emotsioonide sunniviisiline väljendamine või tegelike emotsioonide väljendamise piiramine kurnab töötajat ning on tööstressoriks, mis viib hiljem läbipõlemiseni (Hochschild, 1983).

Dieter Zapf (2002) tõi oma uurimuses esile, et emotsionaalne töö võib avaldada negatiivset mõju töötaja tervisele. Sama autor rõhutas, et nähtus põhjustab pikas perspektiivis kõrget vererõhku, südamehaiguseid, tööstressi ja depersonaliseerimist, millele järgneb läbipõlemine. John Schaubroeck ja James R. Jones leidsid, et nähtus seab ohtu eelkõige selliste eriala esindajate vaimset tervist, kes on oma töö suhtes demotiveeritud või rahulolematud (Schaubroeck & Jones, 2000). Töötajad, kes on madala töörahuloluga peavad sunniviisiliselt empaatiat ja emotsioone esile kutsuma või neid teesklema, samas kui kõrge töörahuloluga töötajad tunnevad emotsioone siiralt ega pea nende väljendamiseks täiendavaid vaimseid pingutusi tegema (Grandey, 2003). Kõrge rahuloluga töötajad on seetõttu emotsionaalsest tööst tingitud läbipõlemisest tõenäolisemalt kaitstud (Grandey, 2003). Nii on töösse panustatav emotsionaalne ressurss otseselt seotud töörahuloluga, mis on omakorda sõltuv tööandja organisatoorsest aspektidest (Grandey, 2003).

1.2.3. Organisatoorsed aspektid

Christina Maslachi teooria kohaselt tuleb läbipõlemist vaadelda tööandja organisatoorsetest aspektidest lähtuvalt, sest just tööandja loob töötingimusi ja õhkkonda, mis mõjutavad töötaja heaolu ja vaimset tervist ning on otseselt läbipõlemise soodustavaks teguriks (Maslach & Leiter, 2005). Maslach leiab, et läbipõlemist põhjustab kuus tööandja organisatoorset faktorit: ülekoormus, kontrolli puudumine, ebapiisav tasu, kogukonna lagunemine, õigluse puudumine ja vastuolulised väärtused (Maslach & Leiter, 2005). Normaliseeritud töökoormus on tähtis nii organisatsiooni kui ka töötaja seisukohalt, sest tööandja jaoks tähendab see tootlikkust ning töötegija jaoks aga isiklikku aega ja energiat (Maslach & Leiter, 1997/2007). Tootlikkuse suurendamise eesmärgil tõstavad organisatsioonid töötajate koormust ehk töö on intensiivsem, nõuab rohkem aega ja on seetõttu keerulisem, mis omakorda põhjustab töötajates ülekoormust (Maslach & Leiter, 1997/2007). Kontrolli puudumise all mõistetakse olukorda, kui organisatsioon seab kahtluse alla oma töötajate otsuseid ning võtab neilt ära ka vähima reguleerimisõiguse (Maslach jt., 2001). Otsustusõiguse puudumisel oma tööülesannetes tunnevad töötajad end kasutuna, ebautoriteetsena ning üldine motivatsioon langeb (Maslach jt., 2001).

Töörõõmu vähendab veelgi ebapiisav tasu, mis võib olla nii rahaline kui moraalne (Maslach & Leiter, 2016). Viimase puhul väärtustatakse meeldivat töökeskkonda, head läbisaamist, kvaliteetaega kolleegidega ning tööpostil üksteise märkamist ja kiitmist (Maslach & Leiter, 2016). Kui kollektiivis esineb tihti konflikte ja ressursside ebaõiglast jaotust, siis langeb organisatsioonisiselt kogukonnatunne ehk osad töötajad leiavad end vähem hinnatuna kui teised ning tiimis tekib ebatervislik konkurents (Maslach jt., 2001). Kollektiivi kogukonnatunne on madal ka nendes organisatsioonides, kus töötatakse lühiajalise koostöö printsiibil - kui töötaja teab, et ta ei peatu valitud firmas kauaks, ei ole ta ka motiveeritud pingutama pikaajalise töösuhte, ühtsustunde või meeskonnaliikmete vaheliste sidemete loomise eesmärgil (Maslach & Leiter, 1997/2007). Lühiajalise koostöö printsiibil tegutsev organisatsioon ei paku töötajatele turvatunnet ning organisatsioonisisene tihe konkurents kärbib oluliselt kollektiivi liikmete võimalusi olla üksteise vastu toetava ja austava mentaliteediga, sest kiindumust personali vahel ei toimu (Maslach & Leiter, 1997/2007). On ka tööandjaid, kes keskenduvad vaid töötulemustele ja käibe (Maslach & Leiter, 2016). Tulemuskeskne tööandja väärtustab üldjuhul vaid neid

töötajaid, kes suudavad tööandjale suurimat kasumit teenida, teised meeskonnaliikmed jäävad aga õiglase tähelepanuta nii vaimses kui palgalises mõttes (Maslach & Leiter, 1997/2007). Organisatsioonis inimlike väärtuste tahaplaanile taandamine ning finantshuvide esiletõstmine põhjustab töötajates motivatsiooni langust, frustratsiooni ja ärevust (Maslach & Leiter, 1997/2007).

Organisatoorsete aspektide tähtsust läbipõlemisel tõi välja ka Poola psühholoog Joanna Moczyłowska, kes kinnitas otsest seost tööandja organisatoorsete küsimuste ja töötaja heaolu vahel (Moczyłowska, 2016). Moczyłowskaja (2016) uuringust selgus, et tööstressi tekitab madal palk, ajasurve, kogu vastutuse langetamine ühe inimese peale ja ebarealistlikud ootused töötajate suhtes. Sama uurija tõi välja, et tihti nõuavad organisatsioonid oma personalilt rohkem, kui vastutasuks ja motiveerimiseks ise pakuvad (Moczyłowska, 2016). Nimelt 60% vastanutest rõhutasid tasakaalu puudumist palga suuruse ja tööülesannete vahel ehk vastajad teenivad liiga vähe võrreldes sellega, kui suur on töö raskusaste ning sellega seonduv vastutus (Moczyłowska, 2016). Üle poole vastanutest osutas seejuures hüvede ja töömahu ebavõrdsusest tingitud konstantsele turvalisuse puudumisele (Moczyłowska, 2016).

Primaarne on just organisatsiooni suhtumine oma töötajatesse, mitte töötajate endi isiklikud omadused nagu vastupidavuse tase, motivatsioon, enesehinnang jm (Maslach, 1982). Isikuomadustel on samuti oluline roll läbipõlemise sündroomi ärahoidmisel, kuid kui tööandja töömaastik ei toeta oma personali piisavalt, on läbipõlemist sellegipoolest oodata (Maslach, 1982). “Töökoha struktuur ja toimimine kujundavad inimeste omavahelise suhtlusviisi ja töötulemuse. Kui töökeskkond ei tunnusta töö inimlikke külgi, tõuseb läbipõlemise risk ning selle kulukus” (Maslach & Leiter, 1997/2007, lk. 25). Seetõttu on oluline läheneda läbipõlemise käsitlemisel nii individualistlikust kui organisatoorsest aspektist.

1.3. Läbipõlemist ennetavad tegurid

1.3.1. Individuaalne lähenemine

Inimese ja töö omavahelist ebakõla saab ennetada lähenedes indiviidi tasandilt, kasutades enda vaimse tervise hoidmiseks, stressi maandamiseks või selle likvideerimiseks taastumise, lõõgastumise ja tähelepanu kõrvalejuhtimise tehnikaid (Demerouti, 2015). Pikemas perspektiivis aitavad need ennetada läbipõlemise fenomeni tekkimist (Demerouti, 2015).

Taastumine on protsess, mille käigus kõik inimese funktsionaalsed süsteemid naasevad oma algele tasemele ehk samale kujule nagu oli enne stressi kogemist (Meijman & Mulder, 1998). Taastumisprotsessi võib vaadelda kui tööstressile vastupidist protsessi, mille käigus taastub inimese emotsionaalne seisund ehk normaliseerub negatiivne mõtteviis ning paraneb tuju (Sonnentag & Fritz, 2007). Samuti vabaneb keha füüsilisest pingest ja kogunenud vaimsest koormusest (Sonnentag & Fritz, 2007). Stressi kogedes kaotab inimene palju ressursse, nii vaimseid kui füüsilisi (Hobfoll, 1998). Tasakaalu taastamiseks on oluline hankida uusi ressursse ning vabaneda olemasolevatest stressiallikatest (Hobfoll, 1998). Vabanemise eelduseks on koormuse vähendamine või koormusest loobumine, mida on võimalik saavutada vahetades töökohta, vähendades töötunde või loobudes valikuliselt teatud tööülesannetest (Meijman & Mulder, 1998).

Koormusest loobutakse ka hetkel, mil naastakse tööpostilt koju ning seadistatakse end puhkerežiimile ehk lastakse vaimselt tööülesannetest ning sellega seonduvatest muredeks vabaks (Meijman & Mulder, 1998). Selliselt luuakse piirid töö ja eraelu vahel ehk töömõtteid ei võeta endaga koju kaasa (Meijman & Mulder, 1998). Kahe valdkonna lahus hoidmine aitab hoiduda konfliktidest, mis tekivad kui ühe valdkonna probleemid tuuakse teise valdkonda üle, samuti võimaldab eraldamine luua keskkonnavahetuse efekti, mis on vajalik ressurside taastamiseks (Demerouti, 2015). Vahetades keskkonda ehk füüsiliselt tööruumidest lahkudes toimub sunniviisiline ja psühholoogiline irdumine tööst ehk nn “vaimne väljalülitamine” (Parkinson & Totterdell, 1999). Tööst eraldumine ja “vaimne

väljalülitamine” eeldab, et väljaspool tööaega loobutakse tööruumides viibimisest, tööga seotud telefonikõnedele vastamisest ning üldiselt ametile mõtlemisest (Sonnentag & Bayer, 2005). Taastumisprotsessi puhul on irdumine oluline aspekt, tänu millele saavad eelnevalt ülekoormust kogunud funktsionaalsed süsteemid tööülesannetest ja töömõtetest puhkust (Sonnentag & Fritz, 2007). Irdumine avaldab positiivset mõju nii stressi maandamisele kui läbipõlemise ennetamisele (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998).

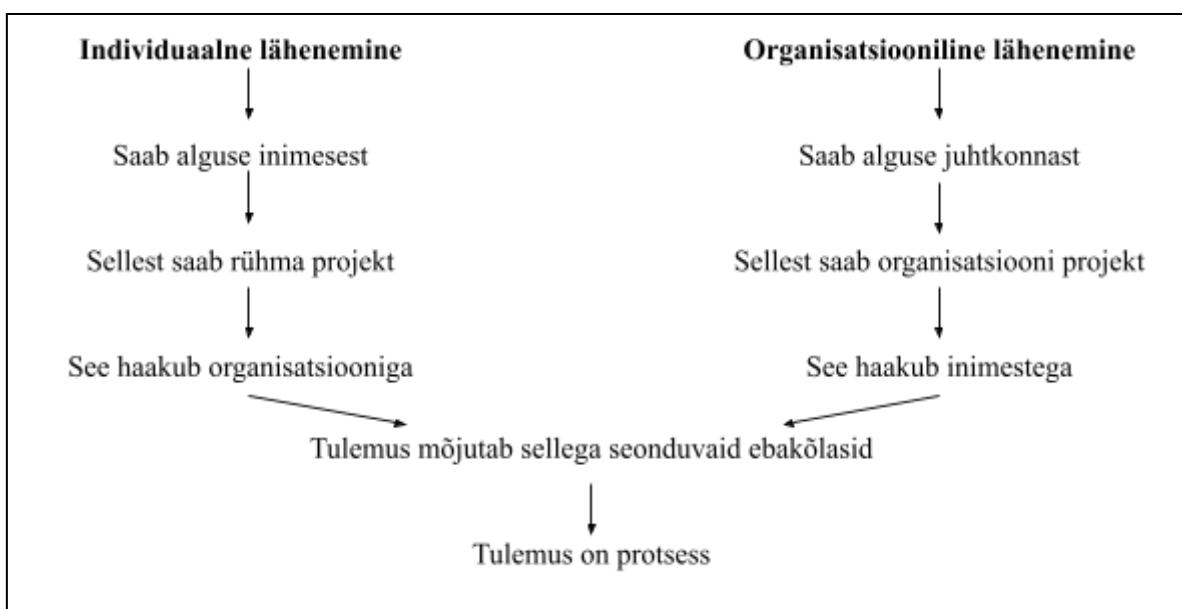
Läbipõlemise ennetamiseks kasutatakse tööväliselt ka lõõgastumise tehnikaid, kus inimene on võimalikult vähe aktiivne (Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995). Vähesse aktiivsuse eesmärgiks vabastada nii keha kui vaim pingetest ning kogeda positiivseid emotsioone (Stone jt., 1995). Seetõttu seostub lõõgastumine inimesel tihtipeale meeldiva vabaaja veetmise võimalusega (Stone jt., 1995). Lõõgastuda saab mehaanilise lihaste lõdvestuse, meditatsiooni, jalutuskäigu, muusika kuulamise jms abil (Sonnentag & Fritz, 2007). Tegevustik võib individuaalselt erineda vastavalt sellele, mis pakub kõige enam pingemaandust, lõõgastust ja meeldivat ajaviidet (Sonnentag & Fritz, 2007). Perspektiivis aitab lõõgastumine hoiduda läbipõlemise kogemisest või vähendab selle tõenäosust, sest protsessi positiivne mõju aitab vähendada tööstressist tulenevaid negatiivseid faktoreid ning inimene on üldpildis rahulolevam, positiivsem ning vaimselt tervem (Sonnentag & Fritz, 2007).

Inimese iseseisva ennetustöö taktikate hulka kuulub ka tähelepanu kõrvale juhtimise strateegia, mis tähendab, et oma energiat, aega ja jõupingutusi suunatakse paralleelselt teistesse eluvaldkondadesse (Sonnentag & Fritz, 2007). Tähelepanu juhitakse kõrvale kogedes uusi emotsioone läbi õppimisvõimaluste ning enesearenduse tööga kardinaalselt teises valdkonnas (Sonnentag & Fritz, 2007). Indiviidi enesetostuse eesmärk on panna end tundma pädevana ja suutelisena midagi saavutada ning selle kaudu täiendada ja taastada tööpostil raisatud emotsionaalseid ressursse (Sonnentag & Fritz, 2007). Selliselt katavad teiste eluvaldkondade saavutused tööelu ebaõnnestumisi (Sonnentag & Fritz, 2007). Vaimse tervise uurijad Charlotte Fritz ja Sabine Sonnentag toovad tähelepanu kõrvalejuhtimise potentsiaalsete võimalustena välja lisakeele õpet, spordi harrastamist ning uue hobiga tegelemist (Fritz & Sonnentag, 2006). Uued kogemused ja ametivälise enesetäiendamise pakuvad indiviidile väljakutset, mis seejuures ei ületa inimese võimete piire (Sonnentag & Fritz, 2007). Uutest oskustest saadud emotsioonidega täiendatakse enda

sisemisi ressursse, mis kokkuvõttes tõstab inimese üldist enesehinnangut ning kaitseb läbipõlemise eest (Sonntag & Fritz, 2007).

1.3.2. Organisatsioonisisene lähenemine

Läbipõlemise ennetamiseks ja maandamiseks saab väga palju ära teha just organisatsioonise (Maslach & Leiter, 1997/2007). Organisatsioonisisest läbipõlemise ennetamise strateegiat jaotatakse kaheks (Maslach & Leiter, 1997/2007). Probleemi ennetamiseks saab läheneda organisatsiooni kui terviküsteemi või üksikindiviidi ehk töötaja tasandilt (Maslach & Leiter, 1997/2007). See tähendab, et organisatsioonisisese läbipõlemise ennetamise protsessi algataja võib olla nii organisatsioon kui selle üks liige (Maslach & Leiter, 2005). Oluline on protsess ise ehk muutuste elluviimine ja läbipõlemise vastu võitlemine, see millise taktikaga parandusi organisatoorses aspektides tehakse on juba teisejärguline (Maslach & Leiter, 2005). Mõlema protsessi potentsiaalset kulgu on näha joonisel 1.



Joonis 1. Läbipõlemise ennetamise kaks suunda (Maslach & Leiter, 1997/2007, lk. 74)

Organisatsioonisiselt saab läbipõlemist ennetada individuaalselt lähenedes, mille puhul protsess algab ühest meeskonnaliikmest, kes julgustab ülejäänud kollektiivi probleemi üle juurdlema (Maslach & Leiter, 2005). Motiveerides teisi tegutsema läbipõlemise ennetamise

suunas, sünnib üksikisiku algatusel uus grupiprojekt, mis peab haakuma organisatsiooni konteksti ja võimalustega probleemseid nüansse parandada (Maslach & Leiter, 2005). Grupp peab jõudma ühise otsuseni, millist konkreetset ebakõla tuleb esmajärjekorras lahendada (Maslach & Leiter, 2005). Valides vaid üht primaarset läbipõlemise probleemiallikat, on tiimil lihtsam selle detailidesse süveneda, olukorda kontrollida ning sihikindlalt tegutseda (Maslach & Leiter, 1997/2007). Mitme probleemiga üheaegselt tegeledes on oht, et orienteeruda läbipõlemise põhjustes ja tagamaades on raskem ning protsess võib jääda lõpptulemusena poolik (Maslach & Leiter, 1997/2007). Kindlaks määratud probleemi puhul tuleb grupil välja töötada potentsiaalsed variandid, mis aitaksid tööelu parandada, võttes arvesse kõnealuse organisatsiooni konteksti (Maslach & Leiter, 1997/2007). Viimane samm individuaalse lähenemise mudeli puhul on pöördumine juhatuse poole (Maslach & Leiter, 1997/2007). Pöördumisel toob kollektiiv ühiselt välja selgunud murekoha ning sellele koheselt ka võimalikud lahendused (Maslach & Leiter, 1997/2007). Tööandja, kes väärtustab oma töötajate heaolu, ei jäta ettepanekut tähelepanuta ning kaalub muudatuste elluviimist (Maslach & Leiter, 1997/2007).

Individuaalse lähenemise kõrval on äärmiselt oluline, et töötajate heaolu oleks prioriteedis ka tööandjatel, sest suurema osa ennetustööst saab ära teha just organisatsioon (Maslach, 1982). Organisatsiooni läbipõlemise ennetamise protsess algab inimesest, kes asub juhtival positsioonil, protsess käivitub tänu juhi initsiatiivile ning püüdlustele välja selgitada töötajate murekohad, mis võivad tulevikus viia neid läbipõlemiseni (Maslach & Leiter, 1997/2007). Probleemide kaardistamiseks on kaks võimalust, kas viia läbi kollektiivne koosolek ja vestelda intervjuu vormis näost näkku või teha töötajate seas MBI ankeetküsitlus, mis aitab hinnata iga töötaja läbipõlemise kogemust antud töökohas, kuid ei selgita kogetu põhjuseid (Maslach, 1982). Koosoleku või küsitluse kaudu saadud infot analüüsitakse ja koostatakse lõpptulemusena aruanne, kus on suurimad ebakõlad selgelt välja toodud (Maslach, 1982). Kaardistatud probleeme saab juht edastada omakorda enda juhatusele ning motiveerida organisatsiooni tegema vajalikud muudatused töö struktuuris, tuues välja läbipõlemisega tegelemise olulisust ning sellest tulenevat firma finantsilist võitu (Maslach & Leiter, 1997/2007). Muutused struktuuris ei ole kunagi lõplikud, sest organisatsioonis leidub alati aspekte, mida korrigeerida ja harmoniseerida (Maslach & Leiter, 1997/2007). Teisisõnu ei saa läbipõlemise ennetamise protsess kunagi läbi, vaid kestab sama kaua kuni kestab organisatsioon (Maslach & Leiter, 1997/2007).

Erinevalt individuaalsest lähenemisest on organisatsioonilise lähenemise puhul mõistlik tegeleda korraga mitme ebakõla lahendamisega (Maslach & Leiter, 1997/2007). “Olenemata soovitud tulemusest avaldab protsess juba iseenesest mõju teatud valdkondadele, eriti kogukonnale, õigluse tunnetamisele ja väärtusteskaalale” (Maslach & Leiter, 1997/2007, lk. 95). Isegi, kui iga tõstatatud probleemi puhul ei jõuta kohe soovitud tulemuseni, avaldab see igal juhul probleemsele valdkonnale positiivset mõju ning pakub organisatsioonile ja selle töötajatele perspektiivis paremat töökliimat (Maslach & Leiter, 2005).

Läbipõlemise ennetamiseks peab organisatsioon pakkuma oma töötajatele jõukohast töökoormust, vabadust enda tegevusi kontrollida, motiveerivat tasu, kogukonnatunnet, austust ja väärikat suhtumist, sest selliselt tekib töötaja ning töö vahel tugev side ja harmoonia (Maslach & Leiter, 1997/2007). Enamus organisatsioone ei suuda oma personalile pakkuda kõiki eelnimetatud aspekte, kuid täites vähemalt mõned neist on töötajad tõenäolisemalt vaimselt tervemad, vastupidavamad ja läbipõlemise eest kaitstud (Maslach & Leiter, 1997/2007). “Inimesed töötavad hea meeleka kauem ja teevad lisatööd, kui tunnevad, et neid tasustatakse ja austatakse selle eest piisavalt või kui töö on neile eriliselt tähtis. Vastasel korral, kui organisatsioonis on palju konflikte ja vähe õiglust, ei kannata nad kuigi meeleldi suurt koormust või madalat tasu” (Maslach & Leiter, 1997/2007, lk. 128). Kui ühes organisatsiooni korralduslikus valdkonnas esineb ebakõla, peab teine valdkond seda kompenseerima, sest siis väheneb ka töötaja läbipõlemise risk.

1.4. Teleajakirjanike läbipõlemine

1.4.1. Ajakirjanike töö spetsiifika

Ajakirjanike läbipõlemise osakaal on iga aastaga suurenemas ning fenomen muutub antud eriala puhul üha süvenevaks probleemiks, nimelt vaevab ajakirjanikke mõõdukas kurnatus ja ebaefektiivsus ning tugev küünilisus (Reinardy, 2011). Aastaid ajakirjanike läbipõlemist uurinud Scott Reinardy (2011) tõi oma uurimistöös välja, et ligi 20% ehk 770 küsitletud

ajakirjanikust 173 tunnistas oma kavatsust ametist lahkuda tööga kaasneva stressi ja läbipõlemise tõttu. Euroopa Ajakirjanike Föderatsioon viis 2016. aastal läbi küsimustiku, kus osales 19 riiki üle maailma (Brédart, 2017). Uuringu tulemused näitasid, et iga viies ajakirjanik (21,4% vastanutest) on kogunud läbipõlemist (Brédart, 2017). Fenomenist enim mõjutatud on noored, alla 34-aastased ajakirjanikud (Reinardy, 2011) ning naissugupoole esindajad (Reinardy, 2013). Eriala spetsiifikast tuleneva stressi tõttu on läbipõlemine kasvutrendis ka Eestis (Jürisoo, Theorell, & Teichmann, 2004). “Stressi indikaatorid nagu näiteks töömahust ja tähtaegadest tulenev stress ning rutiin mõjutavad ajakirjanike vaimset tervist ning heaolu, mis võivad viia läbipõlemiseni. See tähendab seda, et ajakirjanik võib vajada psühholoogilist või isegi meditsiinilist abi” (Külaots, 2015, lk. 66). Eesti ajakirjanike läbipõlemist kinnitas oma uurimistöös ka Piia Puuraid (2014), tuues välja, et 50 küsitletud ajakirjanikust 22 tunnistas erialast läbipõlemist. Samast uurimistööst selgub, et vastajate vanusel ja töökogemusel oli läbipõlemisega seos ehk, mida vanem ja kogenum oli ajakirjanik, seda väiksem oli tema läbipõlemise tõenäosus. Soo roll fenomeni kogemisel oli Eesti ajakirjanike puhul minimaalne (Puuraid, 2014).

Ajakirjandusmaastikul esinevat läbipõlemist põhjustavad antud erialaga kaasnevad raskused, mis mõjutavad negatiivselt ajakirjanike vaimset tervist (Nikkolo, 2010). Peamiseks puuduseks, mis tekitab ajakirjanikes stressi, rahulolematust ja tulemusena ka läbipõlemist, peetakse töökeskkonda, mille puhul tuuakse esile ajasurvet, kohustuste ülekoormust, ületunde ja ebaregulaarset tööaega (Nikkolo, 2010). Töökeskkonna kõrval peetakse stressi allikaks ka emotsionaalseid läbielamisi oma tööülesandeid täites (MacDonald, Saliba, Hodgins, & Ovington, 2016) ning ametiga kaasnevat vastutust oma tarbijaskonna ees (Svitich, 2003).

Põhiline aspekt ajakirjaniku töös on igapäevane suhtlus ja kontakti hoidmine teiste indiviididega (MacDonald jt., 2016). Suhtlemise olulisus läbipõlemise sümptomite tekkimisel seisneb erialaga kaasnevast kohustusest ja nõudest olla intervjueeritavatega suhtlemisel empaatiline ja mõistev, seda eriti traumaatiliste sündmuste kajastamisel (Glück, 2016). Traagiliste uudislugude tegemisel tuleb enamasti suhelda ohvritega või nende lähedastega, mis avaldab pikas perspektiivis negatiivset mõju töötaja vaimsele tervisele (MacDonald jt., 2016). “Pole haruldane, kui kohalikud ajakirjanikud kajastavad sama lugu teatud aja jooksul ühel või teisel viisil rohkem kui üks kord ning seetõttu on nad ohvritega pidevalt kontaktis” (MacDonald jt., 2016, lk. 35). Intervjueeritavatega pidevas

kontaktis olemine ja protsessi käigus konstantselt emotsionaalse töö rakendamine paneb ajakirjanikku emotsionaalselt haavatavasse olukorda (Hopper & Huxford, 2015). Emotsioone lastakse endast läbi ja võetakse hiljem koju kaasa või vastupidiselt surutakse kaastunne ja haletsus maha, eesmärgiga jääda loo kajastamisel võimalikult objektiivseks (Hopper & Huxford, 2015). Tunnete üleküllasus või häirivate emotsioonide kogemise edasilükkamine ning mahasurumine toob endaga kaasa stressi, mis hiljem kujuneb läbipõlemiseks (Hopper & Huxford, 2015).

Eriala spetsiifika eeldab, et infot tuleb edastada võimalikult kiiresti, mis tähendab töötaja jaoks pidevat ajasurvet (Weaver & Willnat, 2012). Halliki Harro-Loiti ja Epp Lauki (2016) ühine uurimus kinnitas, et Eesti ajakirjanikud töötavad igapäevaselt ajasurve all. 54,2% küsitletud Eestimaa ajakirjanikest tunneb, et tööülesande täitmiseks ja loo valmistamiseks ettenähtud aeg on märkimisväärselt vähenenud ehk tähtajad lühenenud (Harro-Loit & Lauk, 2016). “Ajasurevega toimetulekuks peab ajakirjanik suutma kiirendada kas enda tööprotsessi, vähendada puhkeaega või suutma teha mitut asja korraga ehk n-ö rööprähklemist peab suutma” (Olgo, 2017, lk. 14). Rööprähklemine on töötajale koormav ja põhjustab pikaajase stressi tagajärjena läbipõlemist (Reinardy, 2013). Ajasureve raskendab inimorganismi vaimsete ja füüsiliste protsesside taastumist ning tekitab psühholoogilist piirangut järgmise tööpäeva ees, kus on taas vaja aja peale teistele organisatsioonidele konkurentsi pakkuda (Sonntag & Fritz, 2007).

Ajasureve kõrval on sagedaseks probleemiks kujunenud viimase kolme aasta jooksul ka kohustuste ülekoormus, mis viib omakorda läbipõlemiseni (Reinardy, 2013). Kohustuse ülekoormus tekib kui kohustuste määr olemasoleva limiteeritud tööaja sees kasvab ehk tööd on etteantud aja jaoks liiga palju (Beehr, Walsh, & Taber, 1976). 2013. aasta ajakirjanike uuringust selgus, et 81 protsenti kogu küsitlejate arvust peab oma regulaarse tööpäeva sees eraldama aega ka näiteks organisatsiooni sotsiaalmeedia haldamisele (Reinardy, 2013). See tuleneb asjaolust, et tänapäeva ajakirjanik peab olema multifunktsionaalne ning suutma tavapärastele erialastele kohustustele lisaks vastutada ka töö kõrvalharude eest (Reinardy, 2013). Tihe konkurents, tehnoloogia areng ja majandusolukorra pidevad muutused sunnivad meediaorganisatsioone oma kulusid kärpima (MacDonald jt., 2016). See tähendab meeskonna liikmete arvu vähendamist ning sellest tulenevalt ühe töötaja kohustuste määra suurendamist, mis tihti tähendab, et üks

inimene peab tegema kahe inimese tööd ning täitma lisaülesandeid, mistõttu ka tööpäevad pikenevad ning stress suureneb (MacDonald jt., 2016).

Pikenenud tööpäevad ja resultaadis ületunnid oli uurimisteemaks Eesti ajakirjanike töörahulolu kujundavaid tegureid uurinud Merili Nikkolo (2010) magistritöös. Sama autori uuringu tulemustest selgus, et ülekaalukalt 87% vastanud Eesti ajakirjanikest töid läbipõlemise põhjuseks nende töö spetsiifikast tulenevaid aspekte, mille puhul rõhutati piiramatut tööaega ja ületundide tegemist. Ülemaailmseid ajakirjanike ebasobivaid töötingimusi on rõhutanud oma raamatus ka David H. Weaver ja Lars Willnat (2012), kinnitades, et paljudes riikides kannatavad raadio, televisiooni ja toimetuse ajakirjanikud ületundide ja reguleerimata tööaja all. Teadmatus, millal koju pääseb, pikaks veninud õhtused vahetused ja stabiilsed ületunnid, said primaarseks ajakirjanike ameti mahapanemise põhjusteks (Weaver & Willnat, 2012). Koreas selgus ajakirjanike keskmiseks tööpäeva pikkuseks 10 tundi ja 37 minutit, mis moodustab pea kolm ületundi päevas (Weaver & Willnat, 2012). Saksamaal ja Tšiilis tehakse nädalas viis tundi ületööd ning Belgias veel omakorda pool tundi rohkem (Weaver & Willnat, 2012). Austraalia ajakirjanike ametiühing Media Entertainment and Arts Alliance viis 2008. aastal oma liikmete seas läbi veebiuuringu, kus 70% vastanutest teatas samuti suurest töökoormusest ja pidevatest ületundidest (Future of Journalism, 2008). Hispaania ajakirjanikud tunnistasid, et neil on maksimaalselt kolm vaba tundi päevas ning, et nende tööelu muudab pereelu oluliselt keerulisemaks (Weaver & Willnat, 2012). Ajakirjanike isikliku elu ja töö konflikti tõi oma uurimistöös välja ka Nikkolo (2010), rõhutades, et ebaregulaarse tööaja ja ületundide tegemine põhjustab pinget, stressi ja läbipõlemist, mis mõjutab otseselt ajakirjaniku eraelu. „Palju tööd tuleb koju kaasa võtta ja olla valmis oma vastutuselast kirjutama ka puhkepäeval või pärast tööaega“ (Nikkolo, 2010, lk. 52).

1.4.2. Teletöö spetsiifika

Ajakirjandustudengite populaarseim karjäärivalik on Heleri Tamme ajakirjanduse ja kommunikatsiooni erialade õppimise motiive kajastava bakalaureusetöö uurimistulemuste kohaselt just teleajakirjandus (Tamme, 2016). Atraktiivsena leitakse ameti puhul töö vaheldusrikkust, põnevust, uute inimestega tutvumist ja võimalust teha midagi

täendusrikast läbi inimeste valgustamise (Nikkolo, 2010). Kõitva eriala raskusaste seisneb teletöö eripäras, mis seab läbipõlemise suhtes haavatavaid ajakirjanikke veelgi keerulisemasse positsiooni. Teletööd peetakse sedavõrd pingeliseks ja vaimselt keerukaks, et ühte aastat televisioonis töötamist hinnatakse koormuse poolest võrdeliseks kahe aastaga mõnes muus ajakirjanduse valdkonnas (Dautova, 2017). Intensiivse ja stressirohke töö tulemusena on läbipõlemine üks võimalikke tulemusi (Dautova, 2017).

Telesaatejuhtide läbipõlemist uurinud Scott Reinardy (2012) kinnitas oma teleajakirjanike uuringuga, et läbipõlemine käib teleajakirjaniku töökoha spetsiifikaga kaasas. Reinardy tõi välja, et 64% ehk üle poole küsitatud USA läbipõlenud teleajakirjanikest moodustasid just ankrud (Reinardy, 2012). Televisiooni ankrud teavitavad avalikkust kohalikul, riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil toimuvatest uudistest ja sündmustest (Learn.org, kuupäev puudub). Ankrud koordineerivad uudistesasteid ning võtavad ka ise täpselt ja lühidalt uudiseid vaatajaskonna jaoks kokku (Learn.org, kuupäev puudub). Reinardy (2013) uurimistöö tulemused kinnitasid, et telemaastikul esineb nähtus valdavalt just 30-aastastel meessoost ankrutel. Väljakutse seisneb nimelt rööprähklemises, ankrude kohustuste sekka kuulub intervjuu juhtimine, ajalistest piirangutest kinnipidamine ja stuudioga kontakti hoidmine (School of Mass Communication, kuupäev puudub). Üldiselt on multifunktsionaalsus ja erinevate kohustuste haldamine iga teleajakirjaniku töös esinev nähtus, näiteks on saatejuhi põhiaspekt uudiste kajastamine televisioonis, kuid tegelema peab ka lugude uurimisega, faktide kogumisega ja loo kokkukirjutamisega (Fedotova & Boreiko, 2015). Rööprähklemine toimub nii helis kui pildis, televisioon kui audiovisuaalne meedium kohustab teleajakirjanikku pakkuma auditooriumile professionaalset kogemust nii oma vestlusega kui ka visuaalselt (School of Mass Communication, kuupäev puudub). See tähendab, et töötajal tuleb lisaks kõnepruugi ja infoedastamise oskusele jälgida ka oma miimikat, žeste ja muid nähtavaid aspekte (School of Mass Communication, kuupäev puudub). Televisiooni spetsiifikast tulenevalt saab vaataja saatejuhti nii kuulata kui näha, see suurendab elukutse esindaja pinget ja vastutust auditooriumi ees (Dautova, 2017). Ajakirjaniku visuaalne pilt tõstab tema äratuntavust ka väljaspool eetrit, millega kaasneb töötajal üldine moraalse vastutuse suurenemine ehk iga tegevuse ja sõna tähtsus kasvab nii eetris kui tavaelus (Dautova, 2017). Pideva lisapinge tagajärjel kasvab ka läbipõlemise tõenäosus (Dautova, 2017).

Telesaatejuhi töö eripära hulka kuulub ka otse-eeter, mis nõuab eksimisvõimaluse puudumise tõttu ajakirjanikult lisapingutusi suurema keskendumisvõime näol ning tõstab seetõttu oluliselt pingetaset (Anishenko, 2016). Televisiooni otseülekanne on heli ja pildi edastamine reaalsajas ning reaalsest sündmuskohast (Anishenko, 2016). Peamine tehniline erinevus otseülekanne ja ette salvestatud saate vahel seisneb korduskatsete määras (Anishenko, 2016). Otse-eetri puhul pole ümbersalvestamine võimalik, mistõttu puudub saatejuhil ka elementaarne eksimisvõimalus, salvestatud saadet saab aga redigeerida ehk vajadusel ebaõnnestunud, piinlikke või mittevajalikke hetki välja lõigata (Anishenko, 2016). Niisiis saab saatejuht endale lubada mitu duublit või katset, mis kergendab oluliselt tema tööd ning vähendab stressi määra (Anishenko, 2016).

2. METODOLOOGILISED LÄHTEKOHAD

Bakalaureusetöö metodoloogiliste lähtekohtade osas antakse ülevaade töö metodoloogilisest raamistikust, kirjeldatakse püstitatud uurimuse eesmärki ning uurimisküsimusi. Peatükk hõlmab uurimis- ja andmetekogumismeetodi valiku põhjendust, valimi kirjeldust, andmete analüüsi meetodit ja valikute kriitikat.

2.1. Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused

Bakalaureusetöö keskendub otsesaatejuhtide läbipõlemist soodustavatele ja ennetavatele teguritele ning millisena teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni kirjeldavad. Läbipõlemise fenomen on iga aastaga kasvamas üha suuremaks vaimseks probleemiks ning puudutab tänapäeval kõiki töövaldkondi ja erialasid (Heinemann & Heinemann, 2017). Eestis ei ole varasemalt otse-eetri teleajakirjanike läbipõlemise tegureid uuritud, vaatamata sellele, et antud valdkonna töötajad puutuvad igapäevaselt kokku stressirohkete olukordadega ning kogevad otsesaate formaadist tingitult erakordset pinget, mis teeb neid fenomeni suhtes väga haavatavaks. Eelnevast tulenevalt on bakalaureusetöö eesmärk kirjeldada otse-eetri teleajakirjanike seas esinevat läbipõlemise fenomeni ja selle soodustavaid ning ennetavaid tegureid, tuginedes saatejuhtide kirjeldustele. Kirjeldav uuring võimaldab välja tuua nähtuse keskseid tunnuseid (Marshall & Rossman, 1995) ja seeläbi üksikasjalikult kirjeldada teleajakirjanike seas esinevat läbipõlemise fenomeni.

Uurimistöö läbiviimiseks püstitati kolm uurimisküsimust:

1. Millisena kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni?
2. Millised tegurid soodustavad teleajakirjanike läbipõlemist?
3. Millised tegurid ennetavad teleajakirjanike läbipõlemist?

2.2. Uurimisviis ja andmete kogumise meetod

Käesolev bakalaureusetöö on oma uurimisviisilt kvalitatiivne, selline uuring ei ole seotud arvuliste näitajatega, vaid omapäraks on toimuva sisu uurimine ja nähtuse või objekti süvanalüüs (Laherand, 2008). “Kvalitatiivse uurimistöö püüd tegelikkust mõista eeldab uuritava nähtuse olemuseni jõudmist, nähtuse varjatud aspektide avastamist, nähtavaks tegemist, avalikkuse ette toomist, mis sisuliselt tähendab latentse ehk varjatud tegelikkuse ilmutamist nähtavale kujule” (Õunapuu, 2014, lk. 57). Seetõttu võimaldab kvalitatiivne uurimisviis jõuda läbipõlemise fenomeni kui delikaatse teema varjatud aspektideni. Uurimistöö funktsioon täitub indiviidi tasandilt ehk uuritakse inimeste igapäevast või professionaalset kogemust fenomeni suhtes (Õunapuu, 2014).

Andmekogumismeetodiks kasutati uuringus poolstruktureeritud intervjuud, mis võimaldas läbipõlemise fenomeni sügavamate tasanditeni jõudmist ja nähtuse olemuse mõistmist intervjuueeritavate põhjalike vastuste kaudu (Laherand, 2008). Intervjuude puhul on iga intervjuueeritav kui võtmeisik tundlikule teemale ligipääsemiseks (Gillham, 2004). Poolstruktureeritud intervjuude vestluse alateemad ning põhilised küsimused on reeglipäraselt teada, kuid küsimuste esitamise järjekord on paindlik (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2010). Paika pandud vestluse teemad suunavad ja toetavad uurijat intervjuu käigus, seejuures küsimuste täpse järjekorra puudumine võimaldab intervjuul kulgeda loomulikult viisil nii, et mõlemal osapoolel on võimalus teha vajalikke kõrvalpõikeid, lisada kommentaare või esitada täiendavaid küsimusi (Hirsjärvi jt., 2010). Poolstruktureeritud intervjuu eeliseks on selle paindlikkus ehk võimalus reguleerida intervjuu käiku vastavalt intervjuueeritavale, mis tagab personaalse lähenemise igale vastajale, kellega privaatset kohtutakse (Laherand, 2008). Käesolevas bakalaureusetöös on intervjuu andmete kogumise meetodina põhjendatud, sest võimaldab koguda intervjuueeritavalt sügavaid ja põhjalikke vastuseid kõnealusel delikaatsel teemal ning esitada vajadusel täiendavaid lisaküsimusi, mis ankeetküsitluse puhul jääb andmete kogumise protsessist välja (Fontana & Frey, 1994). Samuti pakub intervjuu meetod võimaluse luua privaatset ja vaba keskkonda, mis soodustab vastajat rääkima ka kõige tundlikumal teemal (Hirsjärvi jt., 2010).

Kõik intervjuud viidi läbi interneti vahendusel, täpsemalt Skype platvormi kaudu, mis oli Eesti Vabariigis valitseva pandeemia ajal ainuvõimalik lahendus turvaliseks kohtumiseks. Interneti vahendusel intervjuu läbiviimisel oli lisaks ohutuse ka teisi eeliseid. Nimelt oli see mobiilsem võimalus kohtuda intervjuueeritavatega neile sobival ajal ja sobivas kohas, mis tähendab, et tiheda graafikuga telesaatejuhtide puhul oli intervjuus osalemise nõusolek palju tõenäolisem. Kõik intervjuud toimusid ajavahemikus 21.03.2021-8.04.2021.

Intervjuude läbiviimiseks koostati kava, kus olid vestluse teemad ja orienteerivad küsimused kirjas. Uuringu teostamiseks koostatud poolstruktureeritud intervjuu kava on lisatud töö lisadesse (Lisa A). Enne valimi intervjuueerimist testiti intervjuu küsimuste arusaadavust ühe pilootintervjuuga, mille läbiviimine andis tagasiside ajakulu ja küsimuste relevantsuse kohta. Pilootintervjuu järel tehti kavas vajalikud parandused ning seejärel kasutati testitud küsimusi valimi intervjuueerimiseks. Andmete kogumisel ehk valimi intervjuueerimisel salvestati vestluse heli diktofoniga. Salvestused hoiustatakse väliskettal ning kustutatakse kokkuleppeliselt hiljemalt 1.06.2021.

2.3. Valim

Uuringu empiiriline ehk mittetõenäosuslik valim koostati ettekavatsetud meetodi abil. Ettekavatsetud meetodit kasutatakse kvalitatiivsetes uuringutes huvipakkuva nähtusega seotud infoküllaste allikate tuvastamiseks ning piiratud ressursside efektiivseks ärakasutamiseks (Patton, 2005). See hõlmab selliste isikute või rühmade kindlakstegemist ja kasutamist, kes on fenomeni suhtes eriti teadlikud, kogunud ja pädevad vastuseid andma (Creswell & Clark, 2011). Ettekavatsetud valimi korral valib uurija sihtrühma kõige representatiivsemad populatsiooni esindajad lähtudes oma teadmistest (“Ettekavatsetud valim”, kuupäev puudub). “Eesmärgiks on valida sõltuvalt uurimiseesmärgist välja tüüpilised ja/või ideaalsed küsitletavad” (Rämmer, 2014). Mittetõenäosusliku valimi piiranguks on see, et valim ei esinda suuremat populatsiooni ning tulevasi uuringu tulemusi ei saa üle kanda üldkogumile (Salganik & Heckathorn, 2004). Käesoleva uurimistöö mittetõenäosusliku valimi valikut põhjendab selle võimalus jõuda Eesti otsesaate teleajakirjanike läbipõlemist soodustavate ning ennetavate teguriteni, tuginedes töötajate endi ainulaadsetele kogemustele, seostele ja kirjeldustele.

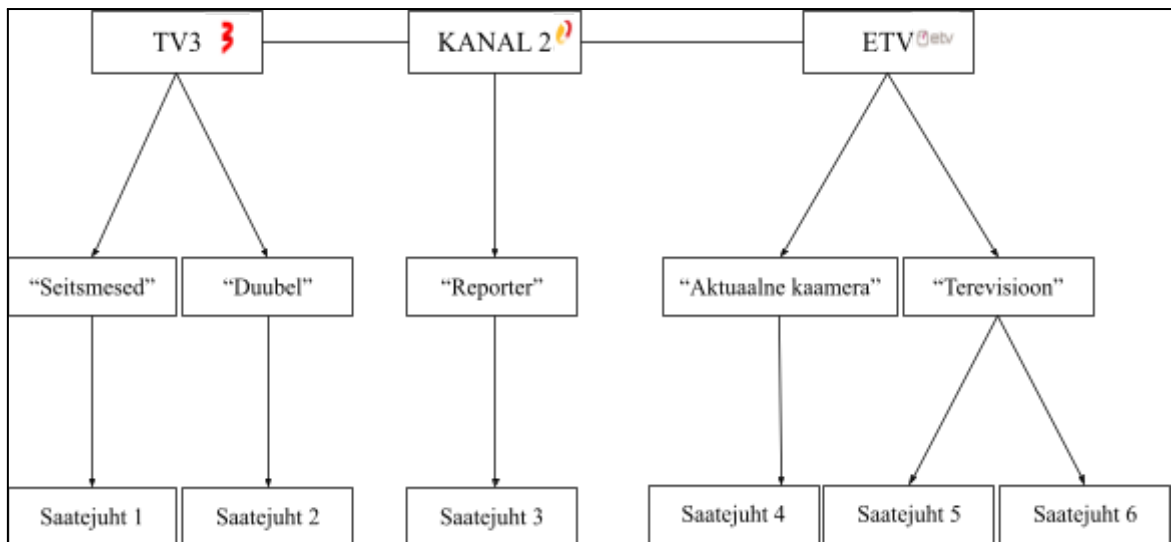
Sihtrühma selekteerimiseks sätestati järgmised kriteeriumid:

- Intervjueeritav on täisealine;
- Intervjueeritav kuulub TV3, Kanal 2 või ETV meeskonda;
- Intervjueeritava juhitud saade kuulub uudistesasaate või *infotainment* saate segmenti;
- Intervjueeritav on tegutsev otse-eetri telesaatejuht.

Sihtrühma kriteeriumite sätestamisel arvestati bakalaureusetöö raames püstitatud uurimisküsimustega, millest lähtuvalt sobisid valimisse nii läbipõlemist kogunud kui ka fenomeniga mitte kokku puutunud otsesaate teleajakirjanikud. Seetõttu ei piiratud kriteeriume ega uurimisvõimalusi tingimusega, et sihtisik peab olema kogunud läbipõlemist. Lähtudes uuringu spetsiifilisest sihtrühmast oli valimi arv piiratud, esmatähtis ei olnud intervjueeritavate hulk, vaid nende kogemus ja seos uuritava nähtusega. Töö käigus selgus, et kuuest inimesest koosnev valim ammendab end ära, mistõttu on valimi suurus põhjendatud.

Taotledes kanalitevahelist mitmekesisust, valiti otsesaate teleajakirjanikke valimisse kolmest tuntud Eesti telekanalist TV3, Kanal 2 ja ETV. Igast kanalist valiti kaks otsesaadet, mille valikul lähtuti põhimõttest, et üks saade esindab uudistesasaate formaati ning teine saade on vastandiks *infotainment* segmentist. Formaat *infotainment* tähendab meelelahutusliku ja uudisväärtusliku sisu kombineerimist saates (Boukes, 2019). Kahe erineva formaadi käsitlemise eesmärk oli kaasata valimisse võimalikult erinevate kogemustega telesaatejuhte.

Uudistesasaadet esindasid TV3 “Seitsmesed”, Kanal 2 “Reporter” ja ETV “Aktuaalne kaamera”. *Infotainment* segmenti esindas TV3 saade “Duubel” ja ETV “Terevisioon”. Igast saatest valiti üks otsesaate telesaatejuht. Algselt oli plaanis kaasata ka Kanal 2 saate “Õhtu” teleajakirjanikke, kuid nad ei vastanud intervjuus osalemise palvele ning jäid seetõttu valimist välja. Arvestades, et Kanal 2 ei ole alternatiiviks teist *infotainment* formaadis saadet, mis oleks ka otseülekanandes, kaasati valimisse saate “Õhtu” asemel ETV “Terevisiooni” saatest veel üks teleajakirjanik. Töö eesmärki silmas pidades oli valik põhjendatud, sest kõik valimi moodustamise kriteeriumid said täidetud. Valimi moodustamise kulgu saab näha joonisel 2.



Joonis 2. Valimi moodustamine

Ettekatsetud meetodiga olid valimi moodustamisel nii kanalid kui otsesaated algselt selekteeritud ja teada. Seejärel vastavalt sätestatud valimi kriteeriumitele valiti igast otseülekande saatest “Seitsmesed”, “Duubel”, “Reporter” ja “Aktuaalne kaamera” üks intervjueeritav. Saatest “Terevisioon” valiti kaks intervjueeritavat, et tasakaalustada iga formaadi esindajate arvu. Valitud isikud olid oma töö olemuselt võrreldavad ning pädevad informandid telesaatejuhtide läbipõlemise fenomenist rääkima, sest on uuritava sihtrühma tüüpilisteks esindajateks. Saadete puhul, kus ametipostil oli mitu saatejuhti, valiti intervjueeritav tuginedes soolise ja kogemusliku mitmekesisuse printsiibile. Eesmärk oli saada delikaatse uurimisteema puhul valimisse (võimalusel võrdselt) nii nais- kui meessoost vastajaid, kes oleksid erinevatest vanuseklassidest ning sellest tulenevalt erineva kogemusliku taustaga. Kokku intervjueeriti kuus otsesaate teleajakirjanikku, kellest neli olid naised ja kaks mehed. Kõige väiksem otse-etri kogemus moodustas kuus aastat ning kõige suurema kogemusega vastaja omas 20 aastat kogemust. Valimi tunnused on välja toodud allpool olevas tabelis (Tabel 1). Konfidentsiaalsuse tagamiseks ja äratuntavuse minimaliseerimiseks ei ole vastajate kogemuslikkus või staaž tabelis välja toodud.

Tabel 1. Valimi tunnused

Intervjueeritava kood	Sugu	Saade	Kanal
I1	Naine	“Seitsmesed”	TV3
I2	Naine	“Duubel”	TV3
I3	Mees	“Reporter”	Kanal 2
I4	Naine	“Aktuaalne kaamera”	ETV
I5	Naine	“Terevisioon”	ETV
I6	Mees	“Terevisioon”	ETV

Valim kaasati uurimistöösse elektroonilise kirja kaudu, kus tutvustati käesoleva bakalaureusetöö eesmärki, eelseisvat protsessi ning tingimusi. Enne intervjuuga alustamist sõlmiti iga vastajaga meili vahendusel kokkulepe, kus intervjueeritav annab selgesõnaliselt enda nõusoleku uuringus osalemiseks ja intervjuu salvestamiseks. Intervjuu alguses korrati vastajale tingimusi, õiguseid ja töö eesmärki, täiendavalt küsiti ka suusõnaline nõusolek. Iga meili teel saadud vastaja kirjalik nõusolek ning ka verbaalne kinnitus on fikseeritud ja hoiustatud koos helifailidega väliskettal kuni 01.06.2021. Kuupäeva möödudes kustutatakse kõik helisalvestused ja kirjavahetused, et tagada kokkuleppeliselt intervjueeritavate konfidentsiaalsus.

2.4. Andmete analüüs

2.4.1. Kvalitatiivne sisuanalüüs

Käesoleva bakalaureusetöö andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodi abil. Kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutatakse sisu ja kontekstiliste tähenduste uurimiseks, selle kaudu on võimalik mõista teksti sügavamaid tähendusi ning analüüsida ka ridade vahele peidetud ehk latentset sisu (Laherand, 2008). Antud andmeanalüüsi meetod võimaldab tõlgendada ka intervjueritavate põhiväidete kõrval tekkinud tundmuslikke tähendusvarjundeid ehk konnotatsioone, mis täiendavad saadud tulemusi ning aitavad jõuda uuritava nähtuse sügavamate tasanditeni (Veronika, Masso, & Linno, 2015). Eesmärk on saada tekstist terviklik ülevaade nii uuritavate mõtteavalduste kui autori enda tähelepanekute toel (Veronika jt., 2015).

Kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodi kriitika seisneb selle usaldusväärsuses, nimelt andmete tõlgendamine ja analüüs võib olla kallutatud uurija isiklikest arvamustest ja uskumustest (Veronika jt., 2015). Meetodi analüüsitulemuste valiidsust aitab tagada selgelt paika pandud uurimisküsimused, algselt läbimõeldud ja põhjendatud valimi valik ning uurija suutelisus oma mõju kogu protsessi vältel teadvustada (Veronika jt., 2015). Kriitika vastukaaluks on kvalitatiivse sisuanalüüsi kaudu võimalik avastada unikaalseid nähtusi ning saavutada asjakohasust ja detailsust, mis on teiste tekstianalüüsimeetodite puhul võimatu (Kracauer, 1952).

2.4.2. Transkriptsioon

Andmeanalüüsi esimese etapina transkribeeriti kõik intervjuu käigus salvestatud helifailid. Transkribeerimine tähendab, et helifailist tekitatakse sõnasõnaline kirjalik protokoll (Laherand, 2008). Konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil eemaldati transkriptsioonist kõik tähenduslikud nimed, mis vestluse käigus ilmsid. Intervjueritavate endi nimed asendati

neile määratud koodidega. Esimene intervjuueeritav kandis nime I1, teine I2 ning sama süsteemi järgi asendati kõik valimi liikmed neile vastava koodiga.

2.4.3. Kodeerimine ning kodeerimisjuhendi loomine

Bakalaureusetöö andmeanalüüsi teise etapina kodeeriti käsitsi kõik eelnevalt transkribeeritud algandmed ehk intervjuud korduva lugemise käigus. Kodeerimine on kvalitatiivse sisuanalüüsi protsessi peamine meetod lähteandmete filtreerimiseks, korrastamiseks ja põhjalikuks uurimiseks (Ezzy, 2002). Protsessi eesmärk on süstemaatiliselt tuvastada toorandmete seas mustreid ning tulemusena mõista peidetud tähendusi (Bogdan & Biklen, 1997).

Kodeerimiseks kombineeriti deduktiivset ja induktiivset lähenemist. Deduktiivne lähenemine võimaldab toetada või laiendada olemasolevat teooriat ning induktiivne lähenemine koguda teooriat ümberlukkavaid või korrigeerivaid materjale (Veronika jt., 2015). Deduktiivne lähenemine eeldab, et kodeerimiseks vajalikke kategooriaid sõnastatakse enne andmeanalüüsi teostamist lähtuvalt töö teoreetilisest taustast (Laherand, 2008). Deduktiivse lähenemise kaudu leiti vastused uurimisküsimustele, millised tegurid soodustavad ja millised ennetavad läbipõlemist.

Teooriast tulenevaid koode täiendati induktiivse lähenemise kaudu saadud koodidega. Induktiivse lähenemise eesmärgiks oli vastata uurimisküsimusele, kuidas kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni ning täiendada antud lähenemisega ka deduktiivselt saadud uurimisküsimuste vastuseid. Induktiivne lähenemine ehk avatud kodeerimine tähendab, et koodid tuletatakse otse andmetest (Veronika jt., 2015). “Avatud kodeerimine on induktiivne teksti lõikamine, mille eesmärk on süvenemine teksti looja/autori mõttemaailma ja selle mõistmine. Selle protsessi käigus toimub teksti üksikasjalik lahtiseletamine ja tähenduste dekodeerimine” (Veronika jt., 2015). Antud lähenemisviisi rakendamine uurimistöö andmete analüüsimisel võimaldab avastada varjatud nähtusi ning kontekstist tulenevaid eripärasusi, mida ainuüksi deduktiivne lähenemisviis ei võimalda (Veronika jt., 2015).

Kodeerimise protsess algas põhjaliku ja mitmekordse tekstide läbilugemisega. Andmete lahtimõtestamiseks, tõlgendamiseks ja tähenduse omandamiseks määrati lugemise etapis tekstiosadele kindlad koodid (Saldaña, 2015). Protsessi käigus märgiti ära kõik tähendusrikkad sõnad, laused või tekstilõigud ning määrati neile vastav kood ehk märksõna. Koodide määramisel tugineti eelnevalt teooria põhjal loodud kodeerimisjuhendile (Lisa B). Samuti lisati koode ka andmetest lähtuvalt ehk kodeerimisjuhendit täiendati protsessi jooksul korduvalt. Kodeerimisjuhend koosneb mõiste kirjelduse, soodustavate tegurite ning ennetavate tegurite teemaplokist, kuhu alla koondati teemadega seonduvaid kategooriaid. Kategooriate alla koondatakse sarnase sisuga koode (Veronika jt., 2015). “Arvulistest tulemustest olulisem on leida ja omavahel otstarbekalt seostada niisugused koodid ja kategooriad, mis võtaks kokku analüüsitava teksti kesksed ja/või uurimisküsimuste seisukohast olulised tähendused” (Veronika jt., 2015). Kodeerimisjuhendis on koodide kõrvale lisatud selgitus ning näite lahter, mis täpsustavad, milliste indikaatorite järgi antud koode määrati ja ühise kategooria alla paigutati, et andmete kodeerimise printsiibid oleksid ühiselt mõistetavad.

3. UURINGU TULEMUSED

Uuringu tulemuste peatükis tuuakse välja intervjuude käigus kogutud tulemused, mis on struktureeritud bakalaureusetöö uurimisküsimuste alusel. Tulemustele ilmestamiseks kasutati intervjuudest kõige representatiivsemaid tsitaate.

3.1. Telesaatejuhtide nägemus läbipõlemise fenomenist

3.1.1. Sümptomid

Telesaatejuhid kirjeldasid läbipõlemise mõistet läbi sümptomite, mis nähtusega kaasnevad. Kirjeldamisel kasutati nii enda kogetud kui ka kaaskolleegide tähelepanekuid. Põhiliseks läbipõlemise sümptomiks nimetati **küünilisust ja apaatiat** (näited 1-2). Saatejuhid tundsid, et rõõmutunde kadumine, huvi langus eriala vastu ja ükskõiksus kõikide muude valdkondade suhtes on tähtsaks aspektiks mõiste kirjeldamisel.

(1) Sa tunned, et midagi, mille nimel sa oled nii palju vaeva näinud ja tööd teinud ja see ei paku sulle enam rõõmu ja siis hakkad mõtlema ka midagi, mis nagu sulle üldse siis nagu rõõmu pakub. (I1)

(2) Mind ei huvitanud, kas läheb hästi või halvasti, sellele järgnes täielik apaatia. Ma tegin asju sellepärast, et saada see linnuke kirja, et on tehtud. Ütleme, et boss andis ülesande, sa täidad selle ära, ta on rahul, okei. Aga lõpuks nagu sind ennast ei huvitanudki, mis ja miks ja millise kvaliteediga sa asju tegid. Üldse väga midagi ei huvitanud enam, tahtsid lihtsalt olla. (I2)

Vastajad nimetasid kogemuse juures tähtsaks ka **kurnatust** (näide 3). Ressursside puudumine viib väsimuseni, mis mõnel juhul kestab aastaid. Inimese pikaajalist kurnatust

nimetati telesaatejuhtide kirjeldamisel korduvalt, mis teeb antud aspekti telesaatejuhtide seas esineva fenomeni kirjelduse lahutamatuks osaks.

(3) Hommikul sa lihtsalt nagu ei jaksa minna mitte kuskile. Üks kolleeg tunnistas, et ta tegelikult oli aastaid väsinud. Ma arvan, et see ongi läbipõlemine, kui sa ei jaksa enam füüsiliselt. (11)

Mõistega seostati **ebaefektiivsust** (näide 4). Saatejuhid kinnitasid, et läbipõlemisel nende töö produktiivsus ja keskendumise võime langeb ning tavapärased tööülesanded nõuavad seetõttu suuremat ajalist ressurssi.

(4) Läbipõlemine on see, kui tööl mõni ülesanne venib nüüd mitmepäevaseks võrreldes sellega, et sa enne olid suuteline tegema seda sama ühe päeva või lausa mõne tunniga võib-olla. Sa ei ole enam sama tulemuslik nagu varem, lihtsalt ei suuda keskenduda. (15)

Telesaatejuhid kirjeldasid enda läbipõlemist **motivatsiooni languse** (näited 5-7) kaudu. Töötajal langeb entusiasm ja kaovad sihid ning eesmärgid. Langeb soov tööle minna ning see mõjutab ka kindlustunnet oma karjäärivalikus. Intervjueeritavate nägemusel kahtleb läbipõlenud telesaatejuht oma soovis antud ametipostil jätkata.

(5) Mõtlesin, et jääks lihtsalt nagu koju, et jätaks tänase päeva üldse vahele, ei soovi minna tööle. (11)

(6) Ma tundsin, et kõik, ma ei tea üldse enam, mida ma elus või karjääris teha tahan. (12)

(7) Kui sa näed, et selles inimeses ei ole enam nagu sellist töördõmu, entusiasmi. Kui sa televisiooni töös teed natukenegi jõuga ja surudes, siis järelikult kuskil juba on mingisugused märgid, mis näitavad, et tegu on läbipõlemisega. Näiteks sa ei paku enam ideid, kui sa lähed nii öelda kergema vastupanu teed, et sa küsid selliseid klassikalisi küsimusi, sa teed selle töö ära justkui nagu hästi, aga mitte rohkem. (16)

Saatejuhid tõid esile, et fenomen seostub **sotsiaalse vajaduse langusega** (näide 8). Telesaatejuhid kirjeldasid, et eemale tõmmatakse nii kolleegidest, sõpradest kui ka perest.

Soovitakse olla üksi ning välditakse tähelepanu.

(8) Ja ühel hetkel ma sain aru, et ma ei taha sõpradega kokku saada, ma kuidagi nagu vältisin seltskondi, sest et ma lihtsalt ei suutnud kellegagi suhelda. Tundus, et kõige parem ongi kodus omaette olla, teki all kõigest sotsiaalsest olla eemal. (I2)

Saatejuhid tõid esile, et läbipõlenud inimene on enamasti väga **ärritunud ja rahulolematu** (näide 9). Fenomen kaasab negatiivset emotsionaalset häälestatust, mida elatakse teiste peal välja. Seetõttu kirjeldati läbipõlemist tihti just selliste sümptomite kaudu nagu ärritus ja rahulolematus.

(9) Selline inimene on närviline, ärritunud ja keeldub ka tiimiga koostööst, sest ta ei ole millegagi rahul. Ta ei ole nõus ühegi ettepanekuga ja ainult norib tüli. Ta kogu aeg midagi ülemustele vastu rääkida, ühegi kolleegi ettepanekuga ta ka nõus ei ole. (I2)

Fenomeni kirjeldamisel kasutasid teleajakirjanikud märksõnana ka **alkoholi tarbimise suurenemise** (näide 10). Alkoholi tarbimist seostati läbipõlemise kirjeldusega põhjusel, et seda nähti kui vahendit stressi maandamiseks.

(10) [...] stress nii suur ja, siis täiesti märkamatu on lugupeetud inimene, muutunud alkohoolikuks. (I4)

3.1.2. Suhtumine läbipõlemisesse

Lisaks sümptomitele kirjeldati läbipõlemist kui **piinlikku teemat** (näide 11) tänapäeva ühiskonnas. Mõiste kirjeldamisel tunnistasid intervjuueeritavad, et läbipõlemine on probleem, millest ei ole kombeks telemaailmas avalikult rääkida. Läbipõlemise kogemuse tunnistamine tundub telesaatejuhtidele häbiväärne, sest näitab emotsionaalset nõrkust ja töötaja sobimatust antud valdkonda. Fenomeni kogemist varjatakse avalikkuse eest, probleemist ei tulda rääkima ka oma juhatusele, sest kardetakse jätta endast halb mulje ning kaasata sellega probleeme tööl.

(11) See on häbi teema üldse ühiskonnas, sest ma arvan, et see on natukene selline üldine mentaliteet inimestel, et kui sa läbi põled, siis olid ilmselt nõrk ja saamatu. Selletõttu ka vaikitakse, kui sul läbipõlemine peaks juhtuma, vaikimise taga on hirm näida tööandjale sellisena eks, hirm kaotada töökoht. (16)

Vaatamata asjaolule, et läbipõlemine oli saatejuhtidele piinlik teema, peeti nähtust seejuures väga oluliseks ühiskondlikuks probleemiks, mis vajab laiemat tähelepanu. Telesaatejuhid rõhutasid, et läbipõlemine on nende eriala puhul väga tihe nähtus ning probleemi **käsitlus on tähtis ja vajab revolutsiooni** (näide 12). Nimelt probleemi teadvustamine ja selle olemuse mõistmine tooks endaga kaasa ühiskonna adekvaatsema hinnangu ehk inimesed, kes fenomeni kogevad julgeksid sellest häbitundeta rääkima tulla oma ülemusele, pereliikmele või vajadusel pöördusid psühholoogi poole. Kiire tegutsemine on kasulik nii inimesele tema tervise perspektiivist, kui tööandjale üldise kollektiivi heaolu vaatenurgast.

(12) Siiani on olnud see häbi väärt teema, aga ma isiklikult arvan, et uus põlvkond peaks hoopis teisiti selle probleemiga tegelema. Inimesed peavad saama julgelt sellest haigusest rääkida, siiani survestas ühiskond liiga palju, survestas probleemist vaikima või ei tunnistanud selle tähtsust. Aga inimesed peavad teadvustama selle tähtsust, selle muret, peavad saama sellest vabalt rääkida, siis tulevad ka lahendused. Näiteks kui olukord nõuab, siis inimene peab eelkõige arsti juurde saama, kui ilma psühholoogita enam toime ei tule. Inimene vajab abi. Aga kuidas ta saab seda abi, kui ühiskond survestab vaikima? On aeg teisiti näha neid asju. (14)

Läbipõlemise kirjeldamisel kasutasid teleajakirjanikud erinevaid sümptomeid (alapeatükk 3.1.1.), milleks olid küünilisus ja apaatia, kurnatus, ebaefektiivsus, motivatsiooni langus, sotsiaalse vajaduse langus, ärritus ja rahulolematust ning alkoholi tarbimise kasv. Samuti kirjeldasid saatejuhid läbipõlemise fenomeni oma suhtumise kaudu (alapeatükk 3.1.2.). Läbipõlemist nähti piinliku teemana, mille käsitlemine vajab revolutsiooni ja ühiskonna mõistvat suhtumist.

3.2. Teleajakirjanike läbipõlemist soodustavad tegurid

3.2.1. Teleajakirjaniku töö spetsiifika

Teletöö peamiseks läbipõlemise põhjuseks ehk fenomeni tekkimise soodustavaks teguriks nimetasid teleajakirjanikud oma töö iseloomu ehk töökorralduse ja kohustustega kaasnevaid raskusi. Tähtsamaks vaimse tervise riskifaktoriks kujunes seejuures **ebaregulaarne ja pikk tööpäev** (näited 13-16). Töötajal puudub normaliseeritud graafik, mistõttu tööpäeva pikkus on väga varieeruv ning ületunde tehakse regulaarselt. Tööpäev kestab üle 10 tunni vahetuse kohta, mõnel juhul ka 16.

(13) See ei ole kindlasti niisugune üheksast kuni viieni töö, et töö lõpeb ära ja pastakas kukub sul käest, sa ei tea päris tihti täpset kellaaega, millal koju saad. (11)

(14) Minu tööpäev üldiselt on üsna pikk, ütleme ligi 12 tundi, väga koormav. (12)

(15) Tööpäevad on väga varieeruvad. [...] Nii, et viimasel ajal tuleb ületundide tõttu tööpäeva pikkuseks 10-16 tundi teinekord. Ja, siis sa pead homme tulema, jälle tegema samamoodi kõike. (13)

(16) See päevarütm on selles mõttes keeruline. [...] No ma arvan, et nagu füüsilisele tervisele see ei ole hea. (16)

Vastajad tõid antud elukutse kohustuste puhul välja, et määramata pikkusega tööpäeva jooksul tuleb tegeleda suures mahus eriilmeliste ülesannetega ehk töötaja peab olema multifunktsionaalne. Tihtipeale tuleb enda peale võtta ka kolleegide töökohustusi või asendada kogunisti teisi ameteid ehk olla nii psühholoogi kui autojuhi rollis. Kohustuste hulk on ühe teleajakirjaniku jaoks niivõrd suur, et pikapeale tuntakse end **töökohustustest ülekoormatud** (näited 17-18).

(17) Meie teeme niisugust ülekoormust või noh, siin toimetuses raame kindlasti ei ole. Sest siin oled autojuht, sa oled metõde, sa oled halastajaõde. Siis sa oled reporter, siis sa oled operaator, siis sa oled ka lilleseadja, siis sa oled ka jooksupoiss, baarmen, ühesõnaga Hunt Kriimsilm ja 198 ametit sekka, kogu selle

asja juures. See on liiga koormav paljude jaoks, et tõmbavad ennast rihmaks. [...] pidev mure, kas me jõuame kõik asjad tehtud üldse. (13)

(18) Ma kirjutan ja toimetan lisaks põhitööle ka teiste tekste täiesti massiliselt ümber. Siis pean veel grimmi jooksuma, istun sinna tooli ja tunnen kui pinges ma olen, sest nii palju asju veel vaja teha. (14)

Kõige rohkem tekitab telesaatejuhtides vaimset pinget just **otse-eeter** (näited 19-23). Saatejuhil puudub otseülekande puhul täielik kontroll olukorra üle, sest külaline võib käituda ettearvamatult või tehnilistest tõrgetest tulenevalt peab olema valmis saate aja täitmiseks ka improviseerima. Vastajad tõid esile, et otse-eeter nõuab suuri vaimseid pingutusi ja energia ressursse. Teadvustades, et eksimisvõimalus puudub, tuleb keskenduda kordades rohkem. Kõik intervjueeritavad tunnistasid, et kogevad eranditeta iga otse-eetri võtte jooksul närvi ning mõnel juhul tekitab see kogunisti paanikahäireid. Eetri närv jääb pikemaks ajaks kehasse ning tekitab ärevust ka peale tööpäeva.

(19) Võtame näiteks pooletunnise otsesaate [...] sa pead ennast poole tunni jooksul väga kokku võtma. [...] annad praegu endast 110 protsenti. (12)

(20) Aga sul otse-eetris olles sees kõik väriseb, sa tuled eestrist ära ja sa tunned seda endiselt. Jõuad koju ja oled ikka veel ärev. Salvestusega on see, et sa lubad endal eksida, et okei, ma ütlesin valesti, teeme uuesti ja uuesti. (13)

(21) [...] ma ei lähe kunagi eetrisse, nii et ma ei ole veidi ärevil, vahel olen päris paanikas ja see paanika tuleb sedasi täiesti kontrollimatult. Ma olen mõelnud, et mu süda peksab ja ma tahan tõusta keset eetrit laua tagant püsti ja mul on ükskõik, mis must saab. (14)

(22) Sulle öeldakse otse-saate ajal kõrva asju, et nüüd järgmine lõik on olemas või järgmist asja ei ole, et ma pean rääkima nüüd veel viis minutit eetrit täis. Et noh, siis tekivad need momendid, kus sa pead välja vedama lihtsalt ja need on rasked. (15)

(23) Kindlasti ta väsitab oluliselt rohkem [...] tegelikult see kaks tundi otse-eetrit on hästi intensiivne, see on umbes samaväärne, kui olla kuus tundi järjest raadios. (16)

Emotsionaalselt kurnavaks faktoriks telesaatejuhi ameti puhul peeti valdavalt ka **emotsionaalset tööd** (näited 24-27) ning sellega kaasnevat vaimset koormust. Teleajakirjaniku kohustuste arsenalil kuulub sage kontakt teiste inimestega- saatejuht peab

olema meeskonnamängija ehk abivalmis kolleeg ja hea kuulaja ning hooliv kaaslane saatekülalise jaoks. Olenevalt külalisest või vestluse teemast elatakse kajastatavale sündmustele siiralt kaasa ehk lastakse emotsioone ja tundeid pidevalt endast läbi. Samas kinnitasid vastajad, et emotsionaalse töö rakendamine väljendub ka vastupidiselt oma emotsioonide allasurumises. Teleajakirjanikud tunnevad, et nende põhiline ülesanne on täita vahendaja roll, mis tähendab, et enda seisukohtade ja tunnete väljendamine ei ole aktsepteeritav. Olenemata eraelus või hinges toimuvale tuleb täita vahendaja roll ning varjata ja alla suruda enda reaalseid emotsioone. Lisaks nimetasid saatejuhid, et tuleb ette ka empaatia ja emotsioonide teesklemist, sest intervjuuerida tuleb ka inimesi, kes on ajakirjanikule isiklikult ebameeldivad. Üldpildis tähendab iga kontakt teise indiviidiga ühel või teisel moel emotsionaalse töö rakendamist, mis väljendub nii empaatias, isiklike emotsioonide allasurumises kui ka kunstlikult emotsioonide esilekutsumises.

(24) Teed mingi väga kurva loo ja siis noh paratamatult see mõjutab sind [...] ma võtsin kõike väga südamesse ja elasin nii kohutavalt läbi kui seal loos kellelegi midagi juhtus. (11)

(25) Suhelda tuleb palju, toon näite ka, et kui sul on saates mõni intervjuu vaja teha külalisega, kes võibolla sulle kõige sümpaatsem ei ole või kajastad ka teemat, mis on sinu jaoks raske [...] see jälle nõuab sinult teatud sellist emotsionaalset ressursi. [...] Sa pead justkui kogu aeg viima ennast sellele energeetilisele tasemele, et kõik on hästi, ka siis kui ma seda ei taha või nii ei tunne. (12)

(26) Pidin minema otseetrisse, kui endal eraelus juhtus traagiline juhtum, see nagu uskumatu, et ma sellega hakkama sain. [...] Kõige olulisem võib-olla ka natukene mingitel hetkedel alla suruda oma vaateid ja suhtumisi. Kuna sa peadki just tunnistama seda vahendaja rolli, et see ei ole see koht, kus sa peaksid oma arvamust teema kohta avaldama. (14)

(27) Me oleme nagu üks pere siin meeskonnas [...] ja sa püüad ikkagi kolleegi naeratama saada, külalisi naeratama saada, ükskõik mis lugu sa teed. Muidugi on lugusi, kus on inimesed nutma hakanud. Ma olen teinud loo inimesest, kes on järgmine päev ära surnud. [...] Ja siis sa lased selle korraks endast läbi. Põled läbi, sest võib-olla lasid liiga palju enda sisse. (15)

Telesaatejuhi tööga kaasneb paratamatult ka vaatajaskonna negatiivne **kriitika** (näited 28-30). Auditoriumi agressiivne hinnang saatejuhi tööle kajastub enamasti

sotsiaalmeedias ning mõnel äärmisel juhul kujuneb massiline kriitika saatejuhi vastaseks rünnakuks, mis tekitab töötajas füüsilist hirmu enda heaolu eest. Publiku halvustavad kommentaarid ja ründav suhtumine ohustab saatejuhi vaimset tervist ja enesehinnangut, mis samuti põhjustab tugevat stressi ja ajakirjaniku läbipõlemist.

(28) Mul selline pakk kirju [...] väga ebaviisakaid ja jõledad, sellised koordineeritud rünnakud sotsiaalmeedias. Vahepeal oli asi nii jube, et mulle kolleegid isegi pakkusid välja, et nad saadavad mind koju. (14)

(29) Õudsalt raske on teletöös see, millega telesaatejuhid kokku puutuvad. See nii-öelda tagasiside, millisena sind nähakse, mis tuleb auditooriumilt. Enamasti, eks see tuleb sotsiaalmeedia ajastul pigem negatiivsena justkui natukene selline torkiv [...] Aga kuidas sellega nagu hakkama saada, vot see on seesmiselt raske. (15)

(30) [...] sõimavad ja ütlevad halvasti, et näed halb välja, et oled rumal ja nii edasi. Sa pead sellest kuidagi läbi tulema. See kindlasti ka seda stressi kordades suurendab. (16)

Intervjuueeritavad pidasid oluliseks stressoriks ametiga kaasnevat **kohustust olla pidevalt infoga kursis** (näited 31-32). Ajakirjaniku erialast tulenev kohustus hallata võimalikult palju infot ja olla globaalselt kõigega kursis kujuneb telesaatejuhi jaoks probleemiks, sest antud aspekti ei suudeta tööväliselt unustada või kohustust “välja lülitada”. Töötaja tunneb alateadlikult kohustust suures mahus infot tarbida, vastasel juhul tekib hirm, et teatud infost jäädakse ilma. Erialane harjumus väsitab töötajat ka puhkuse või tööpõstilt eemal viibides, sest palju infot tarbitakse ka siis, kui seda tegema ei pea ehk puhkeajal.

(31) Et saatejuhi ülesanne on iseennast hoida kursis kogu aeg maailmas toimuvaga. Keegi teine sinu eest seda tööd ära ei tee, et pead olema kogu aeg valvel, ka väljaspool tööaega. Justkui hirm, et äkki magan midagi olulist maha. [...] kursis olemise kohustus või vajadus tekitab sul konstantset stressis olekut, millest välja ei saagi lõpuks, sa ei saa seda välja lülitada tegelikult lõpuni välja, ongi ajakirjaniku töö paratamatuseks, et sa pead kogu aeg olema ikkagi natukene kursis asjadega. (15)

(32) Ma tunnen, et see on näiteks küll asi, mis mind väsitab, see, et sa tegelikult püüad olla (ja sa oled ka) iga hetk kursis infoga, mis toimub. Mul on nädal aega

töölt vaba ja ka siis ma jälgin, mis uudis nüüd tuli, mis viie minuti pärast tuli, kes mida tegi. Et see faktor ma arvan kujundab läbipõlemist palju (16)

Teleajakirjanikud tunnevad oma auditooriumi ees suurt **vastutust** (näited 33-35). Moraalne kohustus vaatajale oodatud infot edastada seisab tihti saatejuhi enda prioriteetidest ja tervisest eespool. Tööle tullakse haigena nii füüsiliselt kui vaimselt, sest enda peale võetud moraalne vastutus ei luba teisiti. Samuti peetakse vastutuse all silmas teletöoga kaasnevat tuntutust, mis suurendab saatejuhi sõna ja tegude osakaalu.

(33) Ühiskonnal on küsimused ja nad tahavad saada vastuseid. Ma pean neile need vastused andma. (12)

(34) Meie töö on selline, et me peame eetrisse minema, ükskõik mis. Me peame olema rivis kogu aeg, me ei tohi haiged olla. Ja kui oleme, siis töö teeme ikka ära. (13)

(35) Ja ühesõnaga mul on rahva eest tohutu vastutus selle eest, mida ma räägin, kuidas ma räägin ja, mis on see lugu, mis läheb eetrisse, sest vaataja kuulab igat minu sõna ja ma pean olema kindel selles, mida ütlen. (14)

3.2.2. Individuaalsed aspektid

Teleajakirjaniku läbipõlemise soodustavaks teguriks nimetati töö spetsiifikast tulenevate raskuste kõrval ka inimese iseloomust tulenevaid nõrkusi ehk individuaalseid aspekte. Suurima probleemina nähti seejuures töötaja **suutmatust öelda “ei”** (näited 36-37) tööpakkumistele või tööülesannetele. Telesaatejuhid kinnitasid, et pakkumistele ei suudeta ära öelda kartes, et keeldumise korral jäädakse ka kõikidest tuleviku võimalustest ilma või, et loobudes veetakse kedagi alt. Samuti kõikvõimalike projektidega nõustumine võimaldab ka rohkem teenida, selle negatiivne pool seisneb asjaolus, et oma võimeid hinnatakse üle ning hiljem seda teadvustades, ei ole suutlikkust pakkumisest tagantjäreli loobuda. Hirm öelda “ei” viib töötaja faasi, kus ta on töökohustustest ülekoormatud ning stressis ja seda enda iseloomust tuleneva nõrkuse tõttu.

(36) Ma kartsin "ei" öelda projektidele sellepärast, et võib-olla neid mulle enam ei pakuta. Ma kartsin "ei" öelda inimestele, sest võib-olla nad solvuvad, aga ma ei taha neile haiget teha ja pettumust valmistada. Siis ma kartsin "ei" öelda sellepärast, et issand, kui tore on ju raha saada, mõelda kuhu ma selle raha investeerin, mis ma selle raha eest osta saan hiljem. Teatud hirm tekib, et ma pean kõik vastu võtma, sest et mine tea, millal mind enam ei vajata. (12)

(37) Et ei oska "ei" öelda ja jõuadki sinnamaani, et sa alustad hommikul tööd ja lõpetada õhtul hilja ja tundub, et ongi normaalne elu, aga tegelikult ei ole. Jah, põhimõtteliselt sa ei oska nagu iseenda piire tunnetada, täpselt ei tea, aga tundub, et äkki ma saan hakkama. Ühel hetkel juba tervis annab märku, et põlesidki läbi. Inimesed võtavad enda peale liiga palju kohustusi, sest ei julge neist keelduda. Pärast kui tahavad keelduda siis ei suuda otsustada, millest siis loobuda, et ma olen ju nõusoleku andnud või inimestele lubanud, et minu peale loodetakse. (15)

Läbipõlemist soodustab ka **oskamatus lahutada tööd ja eraelu** (näited 38-39). Töömõtteid võetakse endaga koju kaasa, mis lõpptulemusena mõjutab negatiivselt töötaja eraelu. Intensiivne tööpäev ja otse-eetri pinged jääb füüsiliselt inimorganismi sisse ning oskamatus sellega toime tulla ning vabaneda tööl kogetust enne koju jõudmist tähendab, et stress ja ärevus kandub saatejuhi eraellu üle. Protsess toimib ka vastupidiselt, kui eraelu muresid võetakse endaga tööpostile kaasa. Selliselt ei suudeta töökohustustele piisavalt keskenduda ning teleajakirjaniku tulemuslikkus langeb.

(38) Kui sa lõpuks koju jõuad, siis istud tund aega, vaatad lakke, mõtled, et ei suuda sellest olekust ja pingest välja tulla nii, et oled mõlemas eluvaldkonnas stressis nii tööl kui kodus. (11)

(39) Üks faktor, mis tegelikult seda läbipõlemist tekitab teletöös, on ka see, et hästi raske on seda tööd mitte koju kaasa võtta. Ja mingil hetkel tõenäoliselt see häirib kasvõi sinu eraelu, kui sa tegelikult võtad selle töö koju kaasa ja tegeled pidevalt enda sees sellega ka peale töötunde. [...] Samamoodi kodu võetakse tööle kaasa ja su produktiivsus langeb. (16)

Vastajad rõhutasid, et iga telesaatejuhi loomuses on suur teotahe ehk **kõrge motivatsioon** (näited 40-41), mis muutub tähendusrikkaks probleemiks, kui töötaja annab äärmusliku pühendumise tõttu ära kõik oma emotsionaalsed ressursid. Töötajat motiveerib enamasti

tahe karjääri jooksul võimalikult palju saavutada ning ka puhas huvi ja kiindumus eriala vastu.

(40) Ma olen veendunud, et põlevad läbi paljuski saatejuhid, kes teevad nagu saajaprotsendiliselt seda, mida täiega armastavad, sest nad on oma töös nii motiveeritud ja pühendunud. Niisugustes olukordades on vaja, kuigi seda on palju raskem endale öelda, on vaja tunnistada, et kuule tegelikult peaksin tuure maha võtma. (I1)

(41) Läbipõlemine tulebki sealt, et inimene on nii motiveeritud pingutama, et annab endast kõik, üks hetk järgi ei jää enam midagi. Ja, see ei ole ainult nii öelda andmine enda tõestamiseks, et näidata kui hea ja tubli ma olen. See on tahe, et sinu ülemusel ja ettevõttel oleks hea, et oleksid tulemused ja reitingud. [...] Sa teed kõike suure kire ja pühendumisega, et nagu enam parem ei saa olla ja, siis üks hetk avastad, et oledki vaimselt kõik ära andnud, mis sul üldse anda oli [...]. (I2)

Saatejuhid põlevad läbi ka **madala enesehinnangu** (näited 42-44) tõttu. Teleajakirjanikud on väga kriitilised enda oskuste ja välimuse suhtes. Analüüsid eedit kõrvalt, leitakse alati, mida parandada või, mis enda juures ei meeldi. Enda võrdlemisel kaaskolleegidega langeb töötaja enesehinnang veel enam, mis omab kaalu läbipõlemise tekkimisel. Vanemad kolleegid põhjustavad töötajale ebakindlust oma suure kogemusliku eeliseiga. Nooremad kolleegid mõjuvad aga stressitekitava konkurendina. Pidev enesekriitika võtab saatejuhtidelt palju emotsionaalset ressursi ja tekitab alateadlikult pingeid ehk on fenomeni puhul potentsiaalseks riskifaktoriks.

(42) Sinu kõrval on keegi, keda kõik teavad ja tunnevad, siis tuled sina pisikene tüdrukutirts, hakkad ka omast arust mingeid uudiseid lugema legendide kõrval [...] väga palju auru läheb sul iseenda emotsioonide ja igasuguste sihukeste asjade toimetulekuks. [...] niikaua kui sinusse nagu süvenetakse ja noh, et kuidas sa kõnnid ja räägid ja, mis sul täpsemalt seljas on ja nii edasi, et siis see on nagu niisugune lisa stressikoht. Sa võid ikka väga karm ja kriitiline enda vastu olla. (I1)

(43) Olles keskeas võid ebakindlaks muuta, sest kunagi ei tea, kes on see värске veri või see värске nägu, keda sinu asemel ekraanile tahetakse panna ja see tekitab pidevat vaimset stressi, et kauaks mind on neile vaja, kas ma olen veel piisav. (I2)

(44) [...] ei ole harjunud iseenda pildiga televisioonis, ma ei ole kohanud inimest, kes läheb eetrisse ja teda üldse ei huvita, kuidas ta kõrvalt välja paistab. Ja kui sa nagu hakkad ennast ise kõrvalt analüüsima, igat detaili märkad, siis mingi hetk võid ausalt öeldes depressiooni langeda. (15)

Individuaalsete aspektide seas rõhutati **sotsiaal-demograafilisi tunnuseid** (näited 45-47), nende alla kuuluvad sugu ning vanus. Naiste läbipõlemine oli põhjendatud suurema enesekriitikaga, mis saadab neid kogu karjääri vältel. Mehi peeti fenomeni suhtes vastuvõtlikuks just keskea saabudes, mil hakatakse enda välimust, oskusi ja tuleviku sihte analüüsima ja kritiseerima. Keskiga tähtsustati ka naiste puhul, nimelt langeb vanusega teletöö perspektiivist saatejuhi visuaalne atraktiivsus, mistõttu töötaja väljavahetamise tõenäosus kasvab. Selle teadvustamine tekitab naistlesaatejuhtides stressi ning teeb läbipõlemise suhtes haavatavaks. Noore töötaja stressoriks nimetati tema kogemematust ja sellest tulenevaid hirme.

(45) [...] eriti naised võivad olla väga kriitilised enda suhtes nagu sihukeste kohtade pealt, mis absoluutselt ei vääri mitte mingit kriitikat, läks midagi sassi või kleit ei istu päris hästi. Meesterahvad ei mõtle mitte kunagi selle peale, tõmbavad oma lipsu ette ja keegi ei kommenteeri ka [...]. (11)

(46) [...] ma olen näinud meeste läbipõlemist rohkem. Vanuses 40-45, kus ei ole enam nii ilus, (televisioonis on välimus tähtis), kus ei ole enam mõistus nii terane, mida eriti raske tunnistada, kus ei ole enam sihte ja asju, just nimelt mehed murduvad väga ära. [...] nagu väga julm, naised tulevad läbi, mehed ei tule. (14)

(47) [...] see vanus ja sugu on tegelikult teles nagu üsna märkimisväärse rolliga. Ühest küljest see läbipõlemine võib tabada tõesti seda noort inimest, kes alles paneb ennast proovile, kuna ta lihtsalt ei oska selle kõigega veel toime tulla. (16)

3.2.3. Töökoha organisatoorsed aspektid

Otse-eetri telesaatejuhte intervjuuerides selgus, et töötaja heaolutunnet või selle puudumist mõjutab ka tööandja, tema printsiibid töö organiseerimisel ning pakutavad väärtused. Telesaatejuhtide negatiivset suhtumist töösse ning erialasse mõjutas **ebapiisav töötasu**

(näited 48-49). Mõnel juhul on madal palk töötajale solvav, üldjuhul sunnib aga võtma enda peale lisakohustusi või mitmeid erinevaid lisaprojekte, mis üle koormab saatejuhti nii füüsiliselt kui moraalselt ning tulemusena kogetakse läbipõlemist.

(48) [...] maksid mulle nii vähe, et nagu mulle tundus, et noh, see on kuidagi nagu mõnitamine. (I4)

(49) [...] telemaastikul on ikkagi hästi palju seda, et tehakse nagu tohutu palju ületööd ja korraga paljudes erinevates projektides kaasa, et teenida mingisugust inimväärset palka. Kui palk ei ole motiveeriv, siis ei välista ta kuidagi seda läbipõlemist. (I6)

Probleemkohaks nähti organisatsiooni **vastuolulisi väärtusi** (näide 50), mis väljendus tööandja finantshuvide esiletõstmises töötaja heaolu arvelt.

(50) [...] kas me tahaksime töötada sellises ebatervislikus keskkonnas, kus tekib küsimus, kui palju sind inimesena ettevõttes üldse väärtustatakse? Et kas sa tahad olla osa ettevõttesest, kus sind ei austata või ei võeta nagu võrdse inimesena. Lihtsalt võetakse mingi tööloomana, kellele saab ülesandeid anda, seejuures jäetakse kõrvale see inimlikkus seal. See on telemaailmas oluline tegur, mis töötajaid mõjutab eks. (I2)

Läbipõlemine on tõenäoline tulema telesaatejuhtide seas, kes töötavad organisatsioonis, mille **kogukond laguneb** (näide 51). Kollektiivi tähtsust rõhutas iga telesaatejuht. Suhtlus kolleegidega on pikkade tööpäevade puhul heaks pingete maandamise vahendiks. Olukorras, kus kollektiiv ei saa omavahel läbi, üksteist ei tunnustata ning õhkkond on pingeline, on läbipõlemine vältimatu.

(51) Aga näiteks kolleegide osas, et kui ma tean, et ma millestki olen hea ja mu ümber on selline natuke toksiline rühm, siis see tohutult mõjutab ka minu tuju ja üldist olemist. Kolleegid on nii tähtsad pingete maandamise vahendina, aga kui sa pidevalt tajud mingit ebatervislikku konkurentsi ja, et me ei ole tegelikult omavahel nagu sõbrad või üks tervik tiim, siis ei ole võimalik väga pikalt nii jätkata, et sa läbi ei põleks. (I6)

Tööandja, kes jaotab tööd personali vahel ebavõrdselt, tekitab töötajates ebaõigluse tunnet ja raevu organisatsiooni vastu. Seetõttu nimetati läbipõlemise tegurina **õigluse puudumist** (näide 52) organisatsioonis.

(52) [...] näiteks lausa vihale võib ajada et, miks mina pean päevas kolm lugu kuidagi kokku saama ja mõni muu inimene teeb siin ühe loo. Kui selline olukord on pidevalt, siis võib täiesti väita, et lõpuks mängib see ka läbipõlemisel rolli. (I1)

Teleajakirjaniku töö spetsiifika (alapeatükk 3.2.1.) ja sellega kaasnevad kohustused tekitavad ajakirjanikes stressi ja pinget. Läbipõlemise soodustavateks teguriteks nimetati ebaregulaarset ja pikka tööpäeva, töökohustuste ülekoormust, otse-eetri faktorit, emotsionaalse töö rakendamist, vaatajaskonna kriitikat, kohustust olla pidevalt infoga kursis ning suurt vastutust oma auditooriumi ees. Töö eripärade kõrval peeti oluliseks telesaatejuhi enda iseloomujooni ja teisi individualistlike faktoreid (alapeatükk 3.2.2.). Nende hulgas toodi välja suutmatust öelda “ei”, oskamatust lahutada tööd ja eraelu, kõrget motivatsiooni, madalat enesehinnangut ning sotsiaal-demograafilisi tunnuseid soo ja vanuse näol. Läbipõlemise tegurite seas rõhutasid telesaatejuhid ka tööandja organisatoorseid aspekte (alapeatükk 3.2.3.) Organisatsiooni puudused, nagu seda on ebapiisav töötasu, vastuolulised väärtused, lagunev kogukond ja õigluse puudumine, tekitavad töötajates läbipõlemist.

3.3. Teleajakirjanike läbipõlemist ennetavad tegurid

3.3.1. Iseseisev ennetustöö

Teleajakirjanike peamiseks fenomeni ennetavaks teguriks nimetati iseseisvat ennetustööd ehk saatejuhid kinnitasid, et inimene saab ise enda vaimse tervise hoidmiseks ja kaitseks palju ära teha. Läbipõlemise tulekut saab ennetada **teadlikult puhates** (näited 53-55) nii füüsiliselt kui vaimselt. Puhkuse juures peeti oluliseks selle vajalikkuse teadvustamist, nimelt teadlikku puhkamist, mis mõnel juhul tähendas iseendale aja pühendamist (näiteks

iga päev pühendada tund aega enda meelepärastele tegevustele), mille jooksul jõutakse end vaimselt maha laadida. Teisel juhul nähti teadliku puhkamise võimalusena pikema tööpausi võtmist (näiteks mõni kuu või enam). Puhkuse tulemusena tunti end energilisema ja emotsionaalselt balansseeritumana. Teadlik puhkus väljendus ka töökoormuse vähendamises, mis andis võimaluse pikemaks taastumiseks ilma töökohast loobumata. Teleajakirjanikud lisasid, et pikemas perspektiivis on see mõistlik, sest keha ja vaim on langetatud koormuse võrra puhanum.

(53) [...] kui võtsin selle töökoormuse palju väiksemaks, siis ma tegin tööasju kohe sellise energiaga ja parema enesetundega, kuidagi kõik nagu jälle loksus paika ja jälle kõik meeldis. See päästis olukorra, et asjad päris käest ei läheks. (11)

(54) Mina soovitan kindlasti võtta aega maha ja võtta seda just iseendale, inimese jaoks võib-olla see väga erinev, kas lähen olen üksi nädal aega metsas või, et ma iga päev vajan endale mingit teadliku tund või kaks iseendaga olemise aega. Siis näiteks ongi see, et ma vahetan keskkonda, lähengi üldse siit Eestist minema ja ma lendan kusagile ja tulen tagasi palju parema inimesena. [...] Ja see koormus on ka üks asi, et ma ju teadvustan endale, et mitte midagi ei juhtu, kui ma teen näiteks ka 15 protsendilise jõuvaruga, see 15 protsenti jätab mulle endale teadlikumalt rohkem sellist kergust alles. (12)

(55) Olin vahepeal üheksa kuud täiesti ametist ja meediast eemal. [...] ma tundsin, et mingid asjad elus muutusid oluliselt rahulikumaks ja inimväärsemaks, tähendab, et seda eemal olemist ja meelega puhkuse võtmist oli vaja. (16)

Vastajad rõhutasid **emotsioonide juhtimise ja väljalülitamise oskust** (näited 56-58), mis aitab teleajakirjaniku töös ennetada läbipõlemist. Saatejuhtidele tähendas väljalülitamine seda, et kajastatavaid lugusid ja sündmusi ei võeta sihipäraselt ja teadlikult südamesse, neist eraldatakse ning seatakse enda ja sündmuse vahele kaitsebarjäär. Samuti peeti väljalülitamise juures oluliseks oskust eraldada tööd ja eraelu. Mida vähem kantakse ühe valdkonna muresid teise üle, seda väiksem on stress ning avaldatav negatiivne mõju teisele valdkonnale. Eraelu ja töö eraldamine tähendab head emotsioonide kontrollimise oskust, suutlikkust situatsioonist lahti lasta või tegeleda probleemidega hiljem. Teleajakirjanikud põhjendasid, et enda emotsioonide mõistmine ja nende juhtimise oskus on vajalik enda tunnete adekvaatsemaks analüüsiks. Oskus muredest eralduda ja enda emotsioone juhtida tagab vaimse kaitse stressi ja sellega kaasneva läbipõlemise eest.

(56) *Ma lähen peaaegu nii külmaks kui vaja, ma selles mõttes eraldan ennast raskest teemast emotsionaalselt väga selgelt. Kui tahad aastaid seda tööd teha, siis sa ei saa kõigele kaasa elada. [...] Mida vähem sa neid asju südamesse võtad, see ei tähenda, et sa oled halb inimene sellepärast, et nuttev ema sind ennast nutma ei aja, aga lihtsalt ei saa kõike niimoodi endasse võtta, kui tahad ennast hoida. (I1)*

(57) *Ja ma olen hästi palju ka enesearenguga tegelema, et ma oskan emotsioone hallata. Oskan endale teadvustada, et kas see, mida ma praegu tunnen, on see väsimus, nõrdumus, on see mingisugune muu emotsioon. Et siis vastavalt sellele ka tegutseda, saada asjades aru ja neid lahendada enne kui läbipõlemine saabub. [...] minu hingel on sellised erinevad aknad ja näiteks siis selle emotsiooni, mida ma ei saa täna tööle kaasa võtta, ma panen korra siia ühte aknasse, ukse panen kinni ja siis pärast tööpäeva, kui vaja, siis ma tegelen selle emotsiooniga edasi. Et ma konkreetselt selliselt eraldan oma tööd ja muid valdkondi. (I2)*

(58) *[...] mul on oma kaitsemehhanismid, intuiivselt väljalülitamise mehhanism, mis aitab mul enda emotsioone ikkagi juhtida. Ma olen enda jaoks välja mõelnud süsteemi, kuidas mitte stressata ennast üle. Mõte seisneb selles, et kui su töö lõpeb ära eks, siis sa pead oskama seda ära lõpetada ka vaimselt enda jaoks. Sa tuled koju, hingad sügavalt ja lülitad end töömõtetest välja. (I4)*

Abistavaks kaitsemehhanismiks nimetasid telesaatejuhid ka **kriitika ignoreerimist** (näide 59). Telesaatejuhid saavad paratamatult eriilmelist kriitikat sotsiaalmeedias ning enda vaimse tervise hoidmiseks toodi kaitsemoodusena välja kriitika ignoreerimist ning kommentaaride lugemisest loobumist.

(59) *Kindlasti on see, et kui sa oled avaliku elu tegelane, siis sa oled kättesaadav anonüümsetele kommenteerijatele. Ainus viis end kaitsta on mitte lugeda neid kommentaare. Pole vaja ennast ärritada ja enda energiat raisata sellele, kuidas keegi anonüümselt ennast välja elab. (I2)*

Saatejuhtide läbipõlemise ennetamise tegurina toodi välja ka **hobi** (näide 60) olemasolu, mis pakub meeldivat vaheldust saatejuhi stressirohkele elukutsele. Harrastades sporti, tehes käsitööd või uue oskuse omandamisel tunnevad saatejuhid vaimset kergendust, mis soodustab ka läbipõlemise ärahoidmist.

(60) Kui oled kogu aeg selle telemaailma sees, siis on oluline, et sul oleks kõrvaline asi ka. Ma ei tea, kui sulle meeldib kududa, klaverit mängida või midagi sellist, mida sa saaksid teha ja ennast maha laadida niisugusel moel, siis see aitab. Hobid on väga olulised kui sa tahad mingit televärki teha. Noh seal on nagu selline stress, mis vajab mahalaadimist. (II)

3.3.2. Organisatsiooni ennetustöö

Vastajad kinnitasid, et läbipõlemist saab ennetada ka organisatsiooni poolt lähenedes. Võimalusi selleks on mitmeid. Üheks peamiseks aspektiks tõid teleajakirjanikud **tugiisiku palkamise** (näide 61). Nimelt tundsid saatejuhid, et kui neil oleks organisatsioonis inimene (näiteks psühholoog), kelle poole saaksid saatejuhid igal vajalikul hetkel pöörduda, siis hoiaks see pikas perspektiivis ära ka läbipõlemist. Võimalus end igal hetkel tühjaks rääkida aitab vältida stressi kogunemist. Samuti on olukordade läbirääkimisel tõenäoline, et situatsioone ei tähtsustata üle ning kogu tööprotsess sujub seetõttu pingevabalt. Saatejuhid tunnistasid, et tihti piisab ühest vestlusest, et läbipõlemise mõtted ja negatiivsed emotsioonid kaoksid.

(61) Paljud ilmselt kardavad seda, et kui me võimaldame nõustaja või selle psühholoogilise abi-punkti avame, siis kõik on järsku läbi põlenud ja tahavad endale mingit puhkust ja lisaaega perega. Aga tegelikult see ei ole üldse niimoodi, tihti piisab ainult sellest, et sa saad ennast lihtsalt tühjaks rääkida ja ongi kõik, sa rohkem ei tahtnudki. Sind kuulatakse ära ja tuleb välja, et võib-olla see ei olegi läbipõlemine, võib-olla olid lihtsalt muud väga konkreetsed asjad, mis hinge vaevasid, aga nüüd on kõik sul korras tänu sellele vestlusele. Nii, et tugiisik oleks väga vajalik osa meie tööruutiniist. (II)

Tähtis aspekt läbipõlemise ennetamisel on fenomenist kui probleemist aru saamine ning selle tähtsuse mõistmine. Selleks, et telesaatejuhid oskaksid õigel ajal läbipõlemise sümptomeid märgata, enda käitumist analüüsida ja fenomeni ennetamiseks vajalike samme ette võtta, peeti vajalikuks **läbipõlemise teemaliste koolituste** (näited 62-63) läbiviimist.

(62) *Organisatsioonid ise võiksid rohkem rääkida sellest ja nagu juhtida tähelepanu, teha mingisuguseid koolitusi, et me üldse mõtleks enda vaimse tervise peale ja teaks, mida selle hoidmiseks vaja on. Inimesed nagu mõtlevad, et ah, mis see läbipõlemine ikka on ja, mida see üldse tähendab [...] aga kui vaid oleks keegi, kes tuleks ja avatult räägiks, et niisugune asi on olemas, siis muudaks see paljud dramaatilised kogemused positiivseks ümber. (I1)*

(63) *Koolitused peaksid olema lausa kohustuslikud. Sest kindlasti paljudel teletöötajatel on see, et ta isegi ei pruugi endale teadvustada või hinnata, et kui suur on konkreetset tal üldse see oht läbi põleda. (I6)*

Tööandja avaldab oma suhtumisega telesaatejuhtide heaolule tugevat mõju, mistõttu fenomeni ennetamiseks peab tööandja olema **mõistva suhtumisega** (näited 64-66). Intervjueeritavad liigitasid mõistva suhtumise alla võimalust võtta puhkus, muuta töökoormust ja pakkuda tasakaalu eraelu ja töö vahel. Viimane aspekt eeldab, et töötajat ei tülitata tööküsimustega väljaspool tema tööaega. Samuti, et töötajale tullakse vastu ja ollakse mõistlik, kui eraelu nõuab töölt puudumist või mingeid lühiajalisi muutusi graafikus.

(64) *[...] mulle tuldi kohe vastu sellega, et hakati otsima viise, kuidas me saaksime nagu koostööd jätkata, lihtsalt väiksemas mahus, kui me seni oleme teinud. See oli minu jaoks pääsetee, selliselt ennetasime palju muudki häda. (I1)*

(65) *Kindlasti oskaks ettevõtte meile pakkuda kõige paremat tasakaalu töö ja eraelu vahel. Seda on väga vaja. Põhiline, et meil ei oleks tunne, et elame ainult töö nimel. Seda saab tagada, kui ülemus või ettevõtte mõistab ning ei eelda, et me peame olema tema jaoks alati 24 tundi kättesaadavad. [...] Kui mingi ülesandega annab oodata ka järgmise päevani, siis ma arvan, et tööandja ei pea mulle täna helistama. Täiesti kindlalt ei peaks ta helistama ka puhkuse jooksul. Tähtis on teatud piirid kokku leppida, et kõigil oleks hea, aga see jälle sõltub kui vastutulelik ja mõistev tööandja on. (I2)*

(66) *Kui ma pean võtma kaks kuud haiguslehte või puhkust ja ma räägin oma mure ülemusele ära, siis pinget, stressi ja läbipõlemist hoiab ära, kui tööandja tuleb mulle vastu, aitab tööd ümber korraldada ja annab mulle selle võimaluse puhata, et ma saaksin vaimselt või füüsiliselt taastuda. (I5)*

Iga otse-eetri telesaatejuht on osa organisatsioonist ning saab samuti mõjutada töötajate ja kaaskolleegide heaolu, näidates üles **initsiatiivi** (näide 67) organisatsioonisisesteks muutusteks. Telesaatejuhid kui süsteemi osa kinnitasid oma valmisolekut ja julgust teavitada tööandjat vajalikest muudatustest töö struktuuris, eesmärgiga parandada üldist kollektiivi heaolu ning ennetada seeläbi ka läbipõlemise fenomeni teket.

(67) Keegi peab ju midagi ette võtma [...] Ja ma olen küll konkreetselt teinud neid asju, et kui mul on mingisugused teemad, mis mind häirivad, siis ma ühel hetkel ikkagi lähen, ütlen. Üsna tihti juhtub nii, et jõutaksegi mingisuguse arusaamiseni ja lahendusteni tööjaotuse struktuuris näiteks. (16)

Teleajakirjaniku läbipõlemise ennetamisel saab läheneda individuaalselt (alapeatükk 3.3.1.). Fenomeni iseseisvaks ärahoidmiseks tõid telesaatejuhid välja teadlikku puhkamist, oskust juhtida enda emotsioone ja vaimselt välja lülitada. Kasu nähti ka kriitika ignoreerimises ning hobide harrastamises. Organisatsiooni poolt lähenedes (alapeatükk 3.3.2.) rõhutati tugiisiku palkamise ja läbipõlemise teemaliste koolituste olulisust. Märkimisväärset kohal oli ka organisatsiooni ja selle juhtide mõistev suhtumine oma meeskonda. Samuti ka meeskonnaliikmete panus, nimelt initsiatiivi ülesnäitamine probleemide lahendamiseks.

4. DISKUSSIOON JA JÄRELDUSED

Bakalaureusetöö diskussiooni ja järelduste peatükis antakse vastused töös püstitatud uurimisküsimustele uuringutulemuste kaudu, asetades need konteksti teoreetiliste lähtekohtadega. Sellest tulenevalt tehakse ka vastavaid järeldusi.

Töö eesmärgiks oli kirjeldada otse-eetri teleajakirjanike seas esinevat läbipõlemise fenomeni ja selle soodustavaid ning ennetavaid tegureid, tuginedes saatejuhtide kirjeldustele. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisküsimust, millele esitati alljärgnevalt vastused lähtuvalt teooriast ja uuringutulemustest.

Uurimisküsimus 1: millisena kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni?

Otse-eetri telesaatejuhtide läbipõlemise kirjeldus on osa antud valdkonna fenomeni mõistmisest, seetõttu uuriti vastajatelt, millisena kirjeldavad nad läbipõlemise nähtust enda elukutse puhul, millised sümptomid teletöötajatel esinesid ning, kuidas fenomeni üldiselt suhtutakse. Kõik intervjueeritavad kirjeldasid läbipõlemist nii sümptomite kui oma isikliku suhtumise kaudu.

Telesaatejuhid kirjeldasid läbipõlemise fenomeni peamiselt **küünilisuse ja apaatia** (*Mind ei huvitanud, kas läheb hästi või halvasti, sellele järgnes täielik apaatia*), **kurnatuse** (*Hommikul sa lihtsalt nagu ei jaks minna mitte kuskile*) ning **ebaefektiivsuse** kaudu (*Sa ei ole enam sama tulemuslik nagu varem*). Saatejuhtide sümptomid kattusid teoreetiliste lähtekohtade peatükis välja toodud Maslachi läbipõlemise teoriaga, mille kohaselt mõistetakse fenomeni kolme dimensiooni kaudu ehk samuti läbi inimese küünilisuse, kurnatuse ja ebaefektiivsuse (Maslach, 2006). Pidev küünilisus muudab inimest apaatseks (Sidorov, kuupäev puudub), mistõttu ei lahutanud ka vastajad neid sümptomeid üksteisest, rõhutades, et küünilisus viib apaatiani. Kogetud sümptomite seas oli ka **motivatsiooni langus** (*Kui sa näed, et selles inimeses ei ole enam nagu sellist tööõõmu, entusiasmi*), mida nimetas ajaloo esimese läbipõlemise kirjelduse hulgas ka fenomeni mõiste looja Freudenberg (Schaufeli & Maslach, 1993). Motivatsiooni ja pühendumise langus on

läbipõlemise kirjeldamisel relevantne ka tänapäeval, sest oli otse-eetri telesaatejuhtide läbipõlemise sümptomiks. Vastajate **sotsiaalse vajaduse langus** (*ma kuidagi nagu vältisin seltskondi*) on seotud teoorias esindatud läbipõlemise kirjeldusega, mille puhul läbipõlenud inimene soovibki viibida eraldatuses ning väldib teiste indiviididega suhtlemist (Sidorov, kuupäev puudub). Telesaatejuhtide fenomeni kirjeldamisel nimetatud **ärritus ja rahulolematuse** (*ärritunud ja keeldub ka tiimiga koostööst, sest ta ei ole millegagi rahul*) leiab samuti teoorias kinnitust. Psühholoogid Vodopjanova ja Starchenko peavad just negatiivset meelestatust ja üldist ärritust läbipõlemise mõiste tähtsaks aspektiks ning potentsiaalseks läbipõlemise sümptomiks (Vodopjanova & Starchenko, 2017). Teooriast tulenevalt on nähtuse võimalikuks tagajärjeks suurenenud vajadus alkoholi tarbimise järele (Sidorov, kuupäev puudub), mida kinnitavad ka uurimistulemused. Nimelt seostasid teleajakirjanikud **suurenenud alkoholi tarbimist** (*täiesti märkamatu on lugupeetud inimene, muutunud alkohoolikuks*) inimesega, kes kogeb läbipõlemist. Eelneva arutelu põhjal saab järeldada, et nimetatud otse-eetri telesaatejuhtide läbipõlemise sümptomid kattuvad üldiste läbipõlemise sümptomite käsitlustega ehk teoorias välja toodud käsitlused on tänaseni aktuaalsed.

Erinevus telesaatejuhtide läbipõlemise kirjeldustel ja teoreetikute määratlustel seisneb selles, et küsitletud saatejuhid ei pidanud enesehinnangu langust läbipõlenud inimese sümptomiks, vaid nimetasid antud aspekti fenomeni soodustavaks teguriks, mis tuleneb inimese individuaalsetest omadustest. Varasemate uuringutulemustega ei kattunud ka depressioon ja ärevustunne (Schaufeli & Maslach, 1993; Sidorov, kuupäev puudub; Grosch & Olsen, 1994), sest neid tegureid ei nimetanud otse-eetri telesaatejuhid oma kirjeldustes kordagi. Küsitletud saatejuhtide seas ei olnud läbipõlemine otseselt depressiooni ja ärevusega seotud, seetõttu ei iseloomustanud antud sümptomid telesaatejuhtide seas esinevat fenomeni kirjeldust. Sellest saab järeldada, et teoorias määratletud üldised läbipõlemise sümptomid on liiga laialdased, et neid konkretiseerida otse-eetri telesaatejuhtidele.

Eesti teadusmaastiku telesaatejuhtide läbipõlemise uue aspektina selgus, et fenomeni peetakse ühiskonnas **piinlikuks** teemaks (*See on häbi teema üldse ühiskonnas*), millest rääkimine, sealhulgas ka abipalve, on nimetatud häbiväärseks. Otse-eetri telesaatejuhid eiravad sümptomeid ega pöördu psühholoogi poole, sest tunnevad fenomeni kogemisel piinlikkust. Võimalikke lahendusi läbipõlemise leevendamiseks ei arutata ka saate või

kanali otsese juhatusega, kartes, et vestlus toob endaga kaasa arusaamatusi ja probleeme tööpostil, sest saatejuhtide kirjeldusel ei võta ühiskond läbipõlemist kuigi tõsiselt ning sellest rääkimine toob kaasa rohkem häbi kui lahendusi. Vastuoluliselt oma isiklikule suhtumisel kinnitavad telesaatejuhid, et läbipõlemise käsitlus ühiskonnas ja organisatsioonide struktuurides on äärmiselt **tähtis ja vajab revolutsiooni** (*Aga inimesed peavad teadvustama selle tähtsust, selle muret, peavad saama sellest vabalt rääkida, siis tulevad ka lahendused*), et iga eriala töötaja, eesotsas otse-eetri telesaatejuht, julgeks tunnistada oma muret ning ei häbeneks selle lahendamist. Läbipõlemise teema olulisust ning fenomeni märkimisväärtset mõju inimese tervisele on rõhutanud ka nähtuse olulisemad uurijaid (Maslach & Leiter, 1997). Järelikult on saatejuhid ühiskonna mõjul määratlenud läbipõlemist piinlikuks teemaks, kuid soovivad, et suhtumine antud probleemi nii telekanalitel kui ühiskonnas laiemalt muutuks, sest peavad teemat tähtsaks ning soovivad minimiseerida fenomeni levikut teleajakirjanduses.

Uurimisküsimus 2: millised tegurid soodustavad teleajakirjanike läbipõlemist?

Teletöötaja läbipõlemise fenomeni tekkepõhjuste leidmiseks tuli mõista antud eriala spetsiifikat, võtta arvesse saatejuhi individuaalseid omadusi ning uurida ka tööandja organisatoorset konteksti.

Scott Reinardy (2012) teleajakirjanike uuring näitas, et läbipõlemine käib teleajakirjaniku töökoha spetsiifikaga kaasas. Ajakirjaniku töö eripäradeks ja ametiga kaasnevateks puudusteks peetakse kohustuste ülekoormust, ületunde ja ebaregulaarset tööaega (Nikkolo, 2010). Teooriat kinnitasid ka intervjuueeritud otse-eetri telesaatejuhid, kes rõhutasid, et tele valdkonnas tekitab stressi, rahulolematust ja tulemusena ka läbipõlemist eelkõige töö spetsiifikast tulenev **töökohustuste ülekoormus** (*sa oled ka jooksupoiss, baarmen, ühesõnaga Hunt Kriimsilm ja 198 ametit sekka, kogu selle asja juures. See on liiga koormav paljude jaoks, et tõmbavad ennast rihmaks*). Teleajakirjanik peab täitma lisäülesandeid või tegema lausa kahe inimese tööd, mistõttu tööpäevad pikenevad ning kogunevad ka ületunnid (MacDonald jt., 2016). **Pikka ja ebaregulaarset tööpäeva** (*Nii, et viimasel ajal tuleb ületundide tõttu tööpäeva pikkuseks 10-16 tundi teinekord*) tõi välja iga saatejuht kui ameti paratamatust ning läbipõlemise soodustavat tegurit. Nikkolo (2010) uurimistöö kinnitab samuti, et Eesti ajakirjanike oluliseks fenomeni esilekutsumise põhjuseks oli piiramatult tööaega ja ületunnid. Lisaks selgus, et töö spetsiifika eeldab, et

ajakirjanik suhtleb aktiivselt teiste inimestega (kolleegid, saatekülalised, intervjueeritavad) ning on seejuures empaatiline ehk rakendab **emotsionaalset tööd** (*Sa pead justkui kogu aeg viima ennast sellele energeetilisele tasemele, et kõik on hästi, ka siis kui ma seda ei taha või nii ei tunne*), mis väljendub, isiklike emotsioonide allasurumises ning kunstlike emotsioonide esilekutsumises. Emotsionaalset tööd peeti suureks läbipõlemise riskiteguriks ka bakalaureusetöö teoreetilises osas, nimelt on tõestatud, et fenomeni kogevad eelkõige inimesed, kes peavad töökohustuste täitmisel olema pidevalt kontaktis teiste indiviididega ning rakendama seejuures professionaalsete oskuste kõrval ka enda emotsionaalseid ressursse (Molokojedov jt., 2018). Järelikult kattuvad intervjueeritud otse-eetri telesaatejuhtide läbipõlemise põhjused teoreetilistes lähtekohtades esindatud ajakirjanike fenomeni soodustavate teguritega ehk üldine ameti spetsiifika nii ajakirjanikul kui teleajakirjanikul siiski kattub.

Telesaatejuhtimise spetsiifika seisneb suuresti just **otse-eetriga** kaasnevas pinges (*ma ei lähe kunagi eetrisse, nii et ma ei ole veidi ärevil, vahel olen päris paanikas ja see paanika tuleb sedasi täiesti kontrollimatult*), ka teooria kinnitab, et otse-eeter tekitab erakordset stressi ja tõstab oluliselt tööülesannete pingelisust (Anishenko, 2016). Vastajad põhjendasid, et otseülekanne nõuab suuremat keskendumist ja energia ressursi, lisaks teadvustab saatejuht enda eksimisvõimaluse ja kontrolli puudumist reaajas toimuva üle (külaline võib käituda ettearvamatult, tehnilised tõrked), mis tähendab, et eranditeta iga otse-eetri võtte puhul tuntakse rohkelt stressi. Otse-eetri pinge võib viia paanikahäireteni ning kuna eetri närv jääb pikemaks ajaks kehasse, siis on pidev stressi allikas kokkuvõttes ka läbipõlemise teguriks. Otse-eetriga edastatav ajakirjaniku visuaalne pilt tõstab tema äratuntavust, millega kaasneb ajakirjaniku suurenenud vastutus oma auditooriumi ees, taolise lisapinge tagajärjel kasvab ka läbipõlemise tõenäosus (Dautova, 2017). Ka uurimistulemused kinnitavad, et **vastutus** oma vaatajaskonna ees on telesaatejuhtide seas reaalseks läbipõlemist soodustavaks teguriks (*vaataja kuulab igat minu sõna ja ma pean olema kindel selles, mida ütlen*), mis väljendub nii tuntuks kaasnevas sõna ja teo osakaalu suurenemises kui ka ajakirjaniku moraalses kohustuses, vaatamata erinevatele asjaoludele nii eraelus kui tööl, edastada oma vaatajani lubatud ja oodatud informatsioon. Ülaltoodust saab järeldada, et kuigi teleajakirjanike ja teiste valdkondade ajakirjanike erialatöoga kaasnevad probleemkohad üldpildis kattuvad, on otse-eetri telesaatejuhtidel siiski täiendavaid raskusi otseülekanne ja sellest tuleneva lisavastutuse näol, mis omakorda soodustab veel enam antud valdkonna töötajate läbipõlemist.

Harro-Loiti ja Lauki (2016) ühine uurimus kinnitab, et Eesti ajakirjanikud töötavad igapäevaselt ajasurve all. Teoorias välja toodud ajasurve aspekt ei leidnud fenomeni soodustava tegurina otse-eetri telesaatejuhtide seas kinnitust. Järelikult ei tunne televisioonis töötavad ajakirjanikud ülesannete täitmisel sellist ajalist survet, mis oleks neile määrava tähtsusega ning tekitaks vaimseid probleeme.

Teoriast erinev uus aspekt, mis tekitab teleajakirjanikes läbipõlemist, oli **publiku kriitika** teletöötaja suhtes (*Õudselt raske on teletöös see, millega telesaatejuhid kokku puutuvad. See nii-öelda tagasiside, millisena sind nähakse, mis tuleb auditooriumilt*), mille riskitegur seisnes saatejuhi vastases rünnakus sotsiaalmeedias, mis ohustab töötaja vaimset tervist ja enesehinnangut. Seejuures enesehinnangu langus on läbipõlemisega seotud põhjusel, et ebakindla inimese efektiivsus tööülesannetes langeb, mis viib ebaadekvaatse eneskriitikani ning sellest tulenevalt ka fenomeni tekkimiseni (Maslach jt., 2001). Teine uus vaatenurk soodustavate tegurite osas oli saatejuhtide **kohustus olla pidevalt infoga kursis** (*pead olema kogu aeg valvel, ka väljaspool tööaega. Justkui hirm, et äkki magan midagi olulist maha*). Erialane kohustus käia info vooluga kaasas, muutub telesaatejuhi jaoks harjumuseks, mis segab teda ka väljaspool tööaega. Saatejuhid tõdesid, et see ei võimalda neil täisväärtuslikku puhkust, kuid just puhkus ja on läbipõlemise ennetamisel väga oluline (Demerouti, 2015). Järelikult on uute aspektide näol tegu eriala spetsiifikast tulenevate läbipõlemise teguritega, mis ei ole otseselt reguleeritavad (näiteks teise inimese soov kirjutada negatiivne kommentaar) või asuvad töötaja alateadvuses ning väljenduvad harjumustes ja käitumismustrites (näiteks hirmust tulenev vajadus ka väljaspool tööaega massiliselt tarbida erialaselt vajalikku infot), mida saatejuhid ise ei suuda kontrollida.

Läbipõlemise tekkepõhjuseid seostatakse inimese individuaalsete aspektidega ehk selliste isiklike teguritega nagu madal enesehinnang ja ametialane motivatsioon (Maslach, 2006). Intervjueeritud otse-eetri telesaatejuhtide vastustest selgus, et teoreetiline määratlus peab paika ka antud eriala puhul. Saatejuhtide **madal enesehinnang** (*Sa võid ikka väga karm ja kriitiline enda vastu olla*) oli korduvalt nimetatud läbipõlemise põhjuseks, sest konstantne eneskriitika võtab saatejuhtidelt palju emotsionaalset ressursi ning tekitab sisemist pinget ehk on läbipõlemise potentsiaalseks riskifaktoriks. Motivatsiooni puhul rõhutasid telesaatejuhid, et nende töös on problemaatiline just liigne või **kõrge motivatsioon** (*Läbipõlemine tulebki sealt, et inimene on nii motiveeritud pingutama, et annab endast kõik, üks hetk järgi ei jää enam midagi*), sest selliselt annavad saatejuhid ära kõik

olemasolevad emotsionaalsed ressursid ning see tekitab vaimset kulumist ehk läbipõlemist. Teooriast tulenevalt peetakse individuaalseks fenomeni põhjuseks adekvaatse piiri puudumist töö ja eraelu vahel, sest töölaseid probleeme viiakse endaga koju kaasa (Maslach, 1986). Seda kinnitasid ka uuringu tulemused, sest otse-eetri telesaatejuhid nimetasid **oskamatus lahutada tööd ja eraelu** (*hästi raske on seda tööd mitte koju kaasa võtta*) oluliseks läbipõlemise soodustavaks teguriks. Järelikult kui inimene on oma iseloomult nõrk, siis on tema läbipõlemine teletöös väga tõenäoline. Samas õppides enda ressursse jagama ning ennast kui indiviidi ja professionaali hindama, on võimalik saavutada kardinaalselt vastupidist.

Saatejuhid rõhutasid, et ka individuaalsed **sotsiaal-demograafilised tunnused** nagu sugu ja vanus mõjutavad läbipõlemist (*see vanus ja sugu on tegelikult teles nagu üsna märkimisväärse rolliga*). Teooria kohaselt põlevad läbi just noored, vähese töökogemusega eriala esindajad (Maslach, 2006). Vanemad ehk suurema kogemustepagasiga töötajad oskavad ametipostil ettetulevaid situatsioone objektiivsemalt hinnata ning kogevad seepärast vähem stressi (Carstensen jt., 2003). Soo mõju väljendub meeste puhul depersonaliseerimises ning naiste puhul pigem emotsionaalses kurnatuses (Greenglass jt., 2008). Siinkohal telesaatejuhtide vastused erinesid, osad pidasid kriitiliseks keskeas olevaid meesterahvaid, kes ei ole enam endas nii kindlad, teised aga nägid fenomeni suhtes rohkem ohustatuna noori naisterahvaid, kes ei oska välise kriitikaga ja töö pingega veel vanuse tõttu toime tulla. Erines ka perekonnaseisu tähtsus, teoorias kinnitatakse, et üksikud inimesed kalduvad rohkem läbi põlema kui suhtes olevad inimesed (Maslach jt., 1997), intervjuueeritud saatejuhid ei pidanud seejuures perekonnastaatust inimese teiste individuaalsete aspektide kõrval kuigi oluliseks. Järelikult ei ole ükski vanusegrupp või soo esindaja teleajakirjanduse valdkonnas esineva läbipõlemise eest kaitstud ning sotsiaal-demograafilised tunnused ei ole antud elukutse puhul ka põhjendatud indikaatoriks või määrajateks.

Erinevus teoorias esindatud individuaalsete läbipõlemist soodustavate tegurite ja antud töö raames intervjuueeritud otse-eetri telesaatejuhtide uuringutulemustes seisneb antud valdkonna esindajate **suutmatuses öelda “ei”** erinevatele tööpakkumistele või tööülesannetele (*Ma kartsin “ei” öelda projektidele sellepärast, et võib-olla neid mulle enam ei pakuta*). Hirm tulevastest võimalustest ilma jääda oma keeldumise tõttu, asetab telesaatejuhti olukorda, kus ta on vastu võtnud palju eriilmelisi kohustusi ning on nendest

kokkuvõttes ülekoormatud. Järelikult on telemaastik saatejuhi jaoks ebatervislik keskkond, mis paneb töötajaid kahtlema enda väärikuses ja vajalikkuses tööandja jaoks. Samuti näitab see sügavamatel tasanditel varjatud konkurentsi kolleegide seas, sest öeldes ise pakkumisele ära läheb antud ettepanek mõnele teisele kanali töötajale, mis võib tuua talle tuntu, rahalist kindlustatust ja teisi hüvesid. Sisemine ebakindlus toidab saatejuhtide hirne ning see väljendub suutmatuses pakkumistele ära öelda, mis on lõpptulemusena tähelepanuväärne teleajakirjanike läbipõlemist soodustav tegur.

Uurimisküsimusele vastamiseks tuleb arvesse võtta ka tööandja organisatoorset konteksti. Maslachi teooria kohaselt on just organisatoorsed aspektid peamisteks läbipõlemise teguriteks, nende sekka nimetas ta ülekoormust, kontrolli puudumist, ebapiisavat tasu, kogukonna lagunemist, õigluse puudumist ja vastuolulisi väärtusi (Maslach & Leiter, 2005). Enda erialast lähtuvalt pidasid intervjuueeritud saatejuhid nende seast relevantseteks **ebapiisavat töötasu** (*maksid mulle nii vähe, et nagu mulle tundus, et noh, see on kuidagi nagu mõnitamine*), **kogukonna lagunemist** (*kui sa pidevalt tajud mingit ebatervislikku konkurentsi ja, et me ei ole tegelikult omavahel nagu sõbrad või üks tervik tiim, siis ei ole võimalik väga pikalt nii jätkata, et sa läbi ei põleks*) **õigluse puudumist** (*näiteks lausa vihale võib ajada et, miks mina pean päevas kolm lugu kuidagi kokku saama ja mõni muu inimene teeb siin ühe loo*) ja **vastuolulisi väärtusi** (*Et kas sa tahad olla osa ettevõttesest, kus sind ei austata või ei võeta nagu võrdse inimesena. Lihtsalt võetakse mingi tööloomana, kellele saab ülesandeid anda, seejuures jäetakse kõrvale see inimlikkus seal*). Järelikult mõjutab tööandja ehk antud juhul telekanali organisatoorne kontekst oma töötajaid ehk telesaatejuhte. Telekanali väärtused, motiveerivad pidepunktid ja üldine organisatsiooni poliitika mõjutab saatejuhtide heaolutunnet ning läbipõlemise tõenäosust.

Uurimisküsimus 3: millised tegurid ennetavad läbipõlemist teleajakirjanike seas?

Antud uurimisküsimusele vastamiseks võeti kokku vastajate nägemuse, kasutatavad praktikad ja ettepanekud läbipõlemise ennetamiseks ning seoti tulemusteks saadud fenomeni ennetavaid tegureid iseseisva või organisatsiooni ennetustöö teooriaga. Kokkuvõtteks sai otse-eetri telesaatejuhtide vastuste põhjal välja tuua tegurid, mis aitavad antud ameti puhul läbipõlemist ennetada ja ära hoida nii individuaalselt kui ka organisatsiooni poolt lähenedes.

Inimese läbipõlemise ennetamisel on suur roll nii inimesel endal kui ka organisatsioonil, kus antud indiviid töötab (Maslach & Leiter, 1997), mõlema aspekti olulisust rõhutasid ka telesaatejuhid. Enda vaimse tervise hoidmiseks saab iseseisvalt vastu võtta otsuseid, mis aitavad indiviidil maandada stressi, lõõgastuda ja juhtida tähelepanu tööstressoritest eemale (Demerouti, 2015). Selliseks teguriks ja stressi maandamise tehnikaks nimetasid telesaatejuhid **teadlikku puhkamist** (*Olin vahepeal üheksa kuud täiesti ametist ja meediast eemal*), milleks võib olla nii töökoormuse vähendamine, töölt puhkepausi võtmine kui ka igapäevaselt teadlik aja pühendamine iseendale või lemmikutele tegevustele. Eelneva efektiivsust, olulisust ja positiivset mõju kinnitab ka teooria (Meijman & Mulder, 1998; Stone jt., 1995). Erinevate **hobide** harrastamist (*Hobid on väga olulised kui sa tahad mingit televärki teha. Noh seal on nagu selline stress, mis vajab mahalaadimist*) nähti samuti võimaliku individuaalse lahendusena probleemi ennetamiseks teleajakirjaniku töös. Ka teoorias kinnitavad uurijad hobide harrastamist toimivaks ja vajalikuks lahenduseks negatiivsete emotsioonide maandamiseks (Fritz & Sonnentag, 2006). Telesaatejuhi läbipõlemise ennetavaks teguriks tõsteti esile **emotsioonide juhtimist ja väljalülitamise oskust** (*Mõte seisneb selles, et kui su töö lõpeb ära üks, siis sa pead oskama seda ära lõpetada ka vaimselt enda jaoks*), mis koosnes sellistest protsessidest nagu tööst irdumine, vaimse barjääri loomine ning töö ja eraelu lahutamine. Siinkohal kattusid telesaatejuhtide individuaalsed kaitsemehhanismid teoorias määratletud üldiste individuaalsete ennetusteguritega, mis kinnitasid, et läbipõlemist saab ära hoida psühholoogilise irdumisega (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998) ning töö ja eraelu lahutamisega (Demerouti, 2015). Järelikult on individuaalsed läbipõlemist ennetavad tegurid relevantsemad ning aktuaalsed ehk otse-eetri telesaatejuhtidel on võimalik ka iseseisvalt antud nähtust ennetada teadlike valikute ja pinge maandamise tehnikate abil.

Sätetatud teoreetilistele lähtekohtadele lisaks on otse-eetri telesaatejuhil võimalik end kaitsta ka **ignoreerides vaatajaskonna kriitikat** (*Ainus viis end kaitsta on mitte lugeda neid kommentaare*). Uus aspekt erineb teoreetilistest ennetustöö teguritest, sest tuleneb just telesaatejuhi töö olemusest. Järelikult on üldine läbipõlemist ennetavate tegurite nimekiri liiga kitsas ega arvesta telesaatejuhi tööst tulenevate eripärasuste ja raskustega. Selgunud uus aspekt täiendab otse-eetri telesaatejuhtide individuaalse ennetustöö tegurite nimekirja.

Organisatsiooni ennetustöö teguriks peeti ennekõike organisatsiooni ja selle juhatuse

mõistvat suhtumist oma töötajatesse (*mulle tuldi kohe vastu sellega, et hakati otsima viise, kuidas me saaksime nagu koostööd jätkata*), mis on saatejuhtide sõnul tervislikuks töökeskkonna aluseks. Mõistmise komponentideks nimetati võimalust võtta puhkus, muuta oma töökoormust ning rakendada tööandjaga kindel piir töö ja eraelu vahel. Tööandja suhtumise olulisust rõhutas ka Maslachi läbipõlemise ennetamise käsitlus, mille kohaselt küll enamus organisatsioone ei suuda kõiki vajalikke aspekte täita (pakkuda jõukohast koormust, valikuvabadust, väarikat suhtumist ja motiveerivat palka), kuid tagades vähemalt mõned neist on töötajad tõenäolisemalt vaimselt tervemad ja läbipõlemise eest kaitstud (Maslach & Leiter, 1997/2007). Kuigi palk oli läbipõlemise soodustavaks teguriks ning seda mainisid telesaatejuhid korduvalt, ei näinud nad palgatõusu seejuures läbipõlemise fenomeni ennetava tegurina. Vastupidiselt teoreetilistele käsitlustele ei kinnitanud ükski telesaatejuht, et palganumbri suurendamine mõjutaks teletöötaja vaimset tervist või ennetaks läbipõlemist. Samas ei väidetud ka palgatõusu tähtsusetust. Järelikult on organisatsiooni töökorraldusel, visioonil ja tööandja suhtumisel äärmiselt suur roll, mille hulgas omab tähtsust nii töökoormus kui töötaja autonoomsus oma valikutes ja otsustes. Palk on seejuures boonuseks, mitte määrava tähtsusega läbipõlemise ennetustöö teguriks.

Ettepaneku ja soovitusena töid otse-etri telesaatejuhid televisioonikanalitele välja kaks olulist aspekti, milleks olid **tugiisiku palkamine** (*tihti piisab ainult sellest, et sa saad ennast lihtsalt tühjaks rääkida ja ongi kõik*) ning organisatsioonisisese **läbipõlemise teemalise koolituse** läbiviimine (*Organisatsioonid ise võiksid rohkem rääkida sellest ja nagu juhtida tähelepanu, teha mingisuguseid koolitusi, et me üldse mõtleks enda vaimse tervise peale ja teaks, mida selle hoidmiseks vaja on*). Mõlemad ettepanekud kaasaksid läbipõlemise nähtuse innovaatilist käsitlust televisiooni valdkonnas. Tugiisikud ja läbipõlemise teemalised koolitused oleksid ühtlasi sümboolse märgina, et antud probleem on tänapäeval ka telesaatejuhtide seas aktuaalne ning sugugi mitte häbiväärne. Teemast avalik rääkimine vähendaks piinlikkust ning seeläbi soosiks telesaatejuhte kandma teadlikult hoolt oma vaimse tervise eest. Järelikult selleks, et töötaja oleks suuteline individuaalselt oma läbipõlemise fenomeni vastu võitlema, peab vastava tõuke andma organisatsioon, palgates vastavaid professionaalne saatejuhtidele toeks.

Vajalike ettepanekute elluviimise initsiaatoriks võib olla nii organisatsioon (juhatuse) kui üks selle liige (töötaja) (Maslach & Leiter, 2005), kõik intervjueritud telesaatejuhid olid

nõus enesealgatuslikult panustama enda ja kaaskolleegide vaimsesse tervisesse ning vaatamata teema delikaatsusele siiski meeskonnaliikmena **üles näitama initsiatiivi** (*Ja ma olen küll konkreetselt teinud neid asju, et kui mul on mingisugused teemad, mis mind häirivad, siis ma ühel hetkel ikkagi lähen, ütlen. Üsna tihti juhtub nii, et jõutaksegi mingisuguse arusaamiseni ja lahendusteni tööjaotuse struktuuris näiteks*) ehk teavitama oma tööandjat vajalikest muudatustest töö struktuuris ning samuti põhjendama ka tugiisikute ja koolituste asjakohasust. Tööandja on seeläbi teadlik, mida tema meeskonnaliikmed vajavad ning saab likvideerida olemasolevad puudujäägid, vähendades personali üldist stressi ning ennetades sellisel viisil ka läbipõlemist (Maslach & Leiter, 1997). Järelikult sõltub telemaailmas läbipõlemise ennetamine suuresti töötajate ja tööandja vahelisest koostööst. Nimelt annab telesaatejuht telekanali juhatusele impulssi tööstruktuuri parandamiseks ning tööandja pakub omakorda nõutavat ressursi vastu ehk mõlemad osapooled saavad fenomeni tekkimist või selle ärahoidmist mõjutada.

Käesoleva bakalaureusetöö uuringu meetod, antud juhul kvalitatiivne uurimus otse-eetri telesaatejuhtide läbipõlemise soodustavate ja ennetavate tegurite väljaselgitamiseks, osutus tulemuslikuks. Uurimistöö käigus vastati kõikidele püstitatud uurimisküsimustele ehk on selgunud, millisena kirjeldavad telesaatejuhid läbipõlemist enda eriala puhul ning, mis tegurid soodustavad ja ennetavad saatejuhtide läbipõlemist.

Uurimistöö piiranguks oli väike valim, mis ei võimaldanud esindada suuremat populatsiooni või kanda saadud uuringu tulemusi üldkogumile (Salganik & Heckathorn, 2004). Vaatamata sellele on Eesti populaarsemate otseülekanadena edastatavate saadete telesaatejuhid representatiivsed ja pädevad isikud, et esindada antud valdkonna peamisi probleemkohti ning pakkuda neile ka lahendusi. Telekanalid ja telesaated saavad kasutada uurimistöö tulemusi tööruutiini parandamiseks ning töötajate vaimse tervise edendamiseks. Käesolev töö esindab eelkõige telesaatejuhtide vaimse tervise huve, kuid seisab ka telemaailma kui produktiivse ja tervisliku töökeskkonna eest.

Kuigi töö eesmärk sai täidetud, on võimalik aktuaalset fenomeni veelgi laiemalt uurida:

- Telesaatejuhtide läbipõlemist kindla vanusegrupi seas, määrates kriteeriumiks kindlat tööstaaži, et selgitada välja kogemuslikust erinevusest tingitud läbipõlemise tegureid ning seekaudu leida ka täpsemaid ja kindlale vanuserühmale suunatud ennetusmeetodeid;

- Millised telekanalid juba omavad tugiisikuid või viivad läbi vaimse tervisega seotud koolitusi ning analüüsida nende mõju ja kasulikkust läbipõlemise ennetamisel;
- Eesti otse-eetri telesaatejuhtide statistilist läbipõlemise määra MBI meetodiga, mis võimaldaks suunata tulemusi üldkogumile ehk esindada kõiki otse-eetri telesaatejuhte.

Tulevaste kvalitatiivsete uuringute käigus on soovitatav rakendada andmete kogumise meetodina ka fookusgrupiintervjuud, mille käigus on tõenäoline jõuda teatud vanusegrupi puhul täiesti uute läbipõlemise põhjusteni või leida tugisüsteemidele alternatiivseid lahendusi.

KOKKUVÕTE

Teleajakirjandus on ajakirjandustudengite populaarseim karjäärivalik, kuid telesaatejuhi tööst tulenevad raskused mõjutavad elukutse esindaja vaimset tervist ning viivad läbipõlemiseni. Teletööd peetakse sedavõrd pingeliseks ja vaimselt keerukaks, et ühte aastat televisioonis töötamist hinnatakse koormuse poolest võrdeliseks kahe aastaga mõnes muus ajakirjanduse valdkonnas, seetõttu on telesaatejuhid fenomeni suhtes väga haavatavad. Eriti keerulises olukorras on otse-eetri telesaatejuhid, kes kogevad põhitööst tulenevatele stressiallikatele lisaks ka otseülekande pinget, mis on täiendavaks läbipõlemise faktoriks. Mitmed välismaa uuringud tõestavad, et läbipõlemine on telesaatejuhtide seas aktuaalne ja sage vaimne probleem, kuid Eesti teadusmaastikul ei leia põhjalikke teadustöid, mis kinnitavad antud eriala fenomeni põhjuseid ega ennetusvõimalusi.

Seetõttu võeti antud uurimistöös vaatluse alla telesaatejuhtide seas kõige tundlikumat sihtrühma (otse-eetri saatejuhid), et uurida, millisena kirjeldavad nad käesolevat fenomeni ning mõista nähtuse tagamaid. Uurimust toetab teoreetiline taust, mis kajastab fenomeni klassikalisi käsitlusi ja üldiseid soodustavaid ning ennetavaid tegureid.

Vastavalt töö eesmärgile püstitati uurimisküsimused:

1. Millisena kirjeldavad otsesaadete teleajakirjanikud läbipõlemise fenomeni?
2. Millised tegurid soodustavad teleajakirjanike läbipõlemist?
3. Millised tegurid ennetavad teleajakirjanike läbipõlemist?

Töö teoreetilise osa annab mõista, et läbipõlemist saab käsitleda nii eriala spetsiifika, töötaja individuaalsete omaduste kui ka tööandja organisatoorsete aspektide kaudu ning iga lähenemine on oma mõjutegurite poolest oluline. Ka ennetamise puhul tuleb arvestada nii iseseisvaid ennetustöö praktikaid kui organisatsiooni kontekstist tulenevaid võimalusi ning initsiatiivi olukorra parandamiseks.

Uurimistöö tulemusena selgus, et otse-eetri telesaatejuhid kirjeldasid läbipõlemist sümptomite kaudu, milleks olid küünilisus, apaatia, kurnatus, ebaefektiivsus, motivatsiooni

langus, sotsiaalse vajaduse langus, ärritus, rahulolematust ning alkoholi tarbimise kasv. Samuti oli tähendusrikas ka saatejuhtide suhtumine antud fenomeni, nimelt nähti probleemi piinliku teemana. Vaatamata sellele, et teema tekitas saatejuhtides piinlikke assotsiatsioone, peeti läbipõlemise käsitlemist ühiskonnas äärmiselt oluliseks. Saatejuhid kinnitasid, et ühiskond peab muutma oma suhtumist antud teemasse, et töötajate üldine teadlikkus tõuseks, inimesed märkkasid sümptomeid ja julgeksid pöörduda psühholoogilise abi järele.

Tulemused näitasid ka, et lähtuvalt töö spetsiifikast olid läbipõlemise soodustavateks teguriteks ebaregulaarne ja pikka tööpäev, töökohustuste ülekoormus, otse-eetri faktor, emotsionaalse töö rakendamine, vaatajaskonna kriitika, kohustus olla pidevalt infoga kursis ning suur vastutus oma auditooriumi ees. Telesaatejuhi enda individualistlike aspektide seas kujunesid fenomeni soodustavateks teguriteks suutmatus öelda “ei”, oskamatus lahutada tööd ja eraelu, kõrge motivatsioon, madal enesehinnang ning sotsiaal-demograafilised tunnused nagu sugu ja vanus. Läbipõlemise tegurite seas rõhutasid telesaatejuhid ka tööandja organisatoorseid aspekte, nende seas ebapiisavat töötasu, vastuolulisi väärtuseid, lagunevat kogukonda ja õigluse puudumist. Seejuures ei ole töötaja heaolule esmavajalik, et organisatsioon suudaks likvideerida tingimata kõik puudused ja täita saatejuhti soovid töönormide osas. Piisab ka sellest, kui vähemalt mõned väärtused on organisatsioonis esindatud.

Teleajakirjaniku läbipõlemise ennetamisel saab läheneda individuaalselt ehk fenomeni iseseisvaks ärahoidmiseks peab saatejuht teadlikult puhkama, oskama juhtida enda emotsioone ning suutma end vaimselt välja lülitada. Kasu nähti ka kriitika ignoreerimises ning hobide harrastamises. Organisatsiooni poolt lähenedes rõhutati mõistva suhtumise olulisust oma meeskonda suhtes. Ettepanekutena tehti tugiisiku palkamise ja läbipõlemise teemaliste koolituste läbiviimist, et tõsta töötajate teadlikkust. Tunnistati ka, et meeskonnaliikmete panus, nimelt initsiatiivi ülesnäitamine probleemide lahendamiseks, on läbipõlemise ennetamisel oluline osa.

Telesaatejuhi soodustavate tegurite väljaselgitamine aitab mõista erialaga seonduvaid vaimseid riske, teadvustada sümptomeid nii kaaskolleegi kui ka enda puhul ning seeläbi kaitsta mõlema vaimset tervist. Ennetavate tegurite kaardistamine on aga kasulik organisatsioonidele, sest on teejuhiks probleemi ärahoidmisel või lahendamisel. Ohu

teadvustamine ja sellega tegelemine hõlbustab töötaja ja tööandja omavahelise balansi leidmist ning selle kaudu ka töötajate karjääri-ea pikendamist, sest läbipõlemise üks põhilisi tulemusi on just ameti mahapanek. Antud uurimistöö tulemusi saab soovi korral rakendada telekanali või telesaate tööritiini parandamiseks ning töötajate vaimse tervise edendamiseks.

KASUTATUD ALLIKAD

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling N. A. (2009) Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition*. Washington: American Psychiatric Association Publishing. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>

Anishenko, K. V. (2016). Журналист в прямом эфире: традиции и тенденции (bakalaureusetöö). Loetud adressil <https://nauchkor.ru/>

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88–115.

Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41–47. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.1.41>

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2017). Burnout Syndrome and Depression. Y.-K. Kim (toim), *Understanding Depression* (lk 187-202). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6577-4_14

Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*. Boston: Allyn & Bacon.

Boukes, M. (2019). Infotainment. T. P. Vos, F. Hanusch, D. Dimitrakopoulou, M. Geertsema-Sligh, & A. Sehl (toim), *The International Encyclopedia of Journalism Studies*. Hoboken: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118841570.iejs0132>

Brédart, H. (2017). Burnout Among Journalists, a Symptom of Discontent in Newsrooms. *Hesamag*, 15, 12-16.

Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103–123. <https://doi.org/10.1023/A:1024569803230>

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). *Design and Conduct of Studies With Mixed Methods, 3rd Edition*. Thousand Oaks: CA.

Dautova, R. V. (2017, 26-28. aprill). *Профессия и культура тележурналиста: "выгорание" и профессиональная деформация. Современное телевидение: между национальным и глобальным*. Kaasan, Tatarstan, Venemaa. Loetud aadressil <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/handle/net/131701>

Demerouti, E. (2015). Strategies Used by Individuals to Prevent Burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106-1112. <https://doi.org/10.1111/eci.12494>

Ettekavatsetud valim. (kuupäev puudub). Tartu Ülikool. Loetud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/ettekavatsetud_valim.html

Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief From Job Stressors and Burnout: Reserve Service As a Respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>

Ezzy, D. (2002). *Qualitative Analysis: Practice and Innovation*. Sydney: Allen & Unwin.

Fedotova, N. A., & Boreiko, A. D. (2015). Стрессогенные факторы журналистской профессии: результаты исследования. *Psiholog*, 3, 89 - 101. <http://dx.doi.org/10.7256/2409-8701.2015.3.15284>

Fontana, A. & Frey, J. H. (1994). Interviewing: The Art of Science. H. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim), *Handbook of Qualitative Research Thousand* (lk 361-376). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, Well-Being, And Performance-Related Outcomes: The Role of Workload And Vacation Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>

Future of Journalism. (2008). *Life in The Clickstream*. Redfern: Media Entertainment and Arts Alliance.

Gillham, B. (2004). *Developing a Questionnaire*. London: Continuum.

Glück, A. (2016). What Makes a Good Journalist? *Journalism Studies*, 17(7), 893-903. <http://dx.doi.org/10.1080/1461670X.2016.1175315>

Goutas, L. J. (2008). Burnout. *The Journal for European Medical Writers*, 17(3), 135-138.

Grandey, A. A. (2003). When „The Show Must Go On“: Surface Acting and Deep Acting as Determinants of Emotional Exhaustion and Peer-Rated Service Delivery. *The Academy of Management Journal*, 46(1), 86-96. <https://doi.org/10.2307/30040678>

Greenglass, E., Burke, R. J., & Ondrack, M. (2008). A Gender-Role Perspective of Coping and Burnout. *Applied Psychology*, 39(1), 5 - 27. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01035.x>

Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (1994). *When Helping Starts to Hurt: A New Look at Burnout Among Psychotherapists*. New York: W W Norton & Co.

Harro-Loit, H., & Lauk, E. (2016). *Country Report: Journalists in Estonia*. *Worlds of Journalism*. <http://dx.doi.org/10.5282/ubm/epub.29706>

Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open* 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Physiology of Stress*. New York: Plenum Press.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

Hopper, K. M., & Huxford, J. E. (2015). Gathering Emotion: Examining Newspaper Journalists' Engagement In Emotional Labor. *Journal of Media Practice*, 16(1), 25-41. <http://dx.doi.org/10.1080/14682753.2015.1015799>

Journal of Occupational Health Psychology, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

Jürisoo, M., Theorell, T., & Teichmann, M. (2004). *Burnout-läbipõlemine*. Tartu: Fontese Kirjastus.

Kracauer, S. (1952). The Challenge of Qualitative Content Analysis. *Public Opinion Quarterly*, 16(4), 631–642. <https://doi.org/10.1086/266427>

Külaots, K. (2015). *Ajakirjanike üleminek kommunikatsioonivaldkonda, peamised põhjused* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

Learn.org. (kuupäev puudub). What is a TV Anchor? Loetud aadressil https://learn.org/articles/What_is_a_TV_Anchor.html

MacDonald, J. B., Saliba A. J., Hodgins, G., & Ovington, L. A. (2016). Burnout in Journalists: A Systematic Literature Review. *Burnout Research*, 3(2), 34-44. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1995). *Designing Qualitative Research*. London: Sage Publications.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Prentice Hall Press.

Maslach, C. (1986). Stress, Burnout, and Workaholism. R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (toim), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes, and Solutions in Psychology* (lk 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>

Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. A. M. Rossi, P. L. Perrewé & S. L. Sauter (toim), *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health* (lk 37-52). North Carolina: Information Age Publishing.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. C. P. Zalaquett, R. J. Wood (toim), *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 3rd Edition (191-218). New York: The Scarecrow Education.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Reversing Burnout: How to Rekindle Your Passion for Your Work. *Stanford Social Innovation Review*, 38(4), 91-96.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Läbipõlemine: mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks* (L. Jõulu, tõlge). Tartu: Väike Vanker. (Originaalteos, 1997).

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. G. Fink (toim), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress Series, Volume 1* (lk 351-357). Cambridge: Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>

Maslach, C., Schaufeli W. B., & Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (lk 5–33). Hove: Psychology Press.

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A Cognitive–Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure. *Psychological Review*, 102(2), 246–268. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.246>

- Moczydłowska, J. (2016). Organisational Reasons of Job Burnout. *Engineering Management in Production and Services*, 8(2), 7-12. <https://doi.org/10.1515/emj-2016-0011>
- Molokojedov, A., Slobodchikov, I., & Udovik, S., (2018). *Эмоциональное выгорание: в профессиональной деятельности*. Moskva: Lev.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010. <https://doi.org/10.2307/259161>
- Nikkolo, M. (2010). *Ajakirjanike töörahulolu kujundavad tegurid* (magistritöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>
- Olgo, O. O. (2017). *Miks on Eesti ajakirjanikud vahetanud ametit?* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>
- Patton, M. Q. (2005). Qualitative Research. B. S. Everitt & D. C. Howell (toim), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science* (lk 881-882). Thousand Oaks: CA. <https://doi.org/10.1002/0470013192.bsa514>
- Puuraid, P. (2014). *Eesti päevalehtede ja nende lisalehtede uudistetoimetuste ajakirjanike läbipõlemise uuring Maslach Burnout Inventory meetodil* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying Affect-Regulation Strategies. *Cognition and Emotion*, 13(3), 277-303. <http://dx.doi.org/10.1080/026999399379285>
- Reinardy, S. (2011). Newspaper Journalism in Crisis: Burnout on the Rise, Eroding Young Journalists' Career Commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50. <https://doi.org/10.1177/1464884910385188>
- Reinardy, S. (2012). TV Sportscasters 1, Burnout 0: Resources Sideline The Job Stressors of Sports Broadcasters. *Journal of Sports Media*, 7(1), 89-107. <https://muse.jhu.edu/article/469387>
- Reinardy, S. (2013). Boom or Bust? U.S. Television News Industry is Booming but Burnout Looms for Some. *Journal of Media Business Studies*, 10(3), 23-40. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/16522354.2013.11073566>
- Rosenman, R. H., Brand, R. J., Sholtz, R. I., & Friedman, M. (1976). Multivariate Prediction of Coronary Heart Disease During 8.5 Year Follow-Up in the Western Collaborative Group Study. *The American Journal of Cardiology*, 37(6), 903-910.
- Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine*. Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/valimid>

Saldaña, J. (2015). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Salganik, M. J., & Heckathorn D. D. (2004). Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. *Sociological Methodology*, 34(1), 193–240. <https://doi.org/10.1111/j.0081-1750.2004.00152.x>

Schaubroeck, J., & Jones, J. R. (2000). Antecedents of Workplace Emotional Labor Dimensions and Moderators of Their Effects on Physical Symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 163–183.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the Clinical Validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health*, 16(5), 565–582. <https://doi.org/10.1080/08870440108405527>

Schaufeli, W. B. & Enzmann D. (1998) *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>

Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. W. B. Schaufeli, T. Marek, & C. Maslach (toim), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (lk 1–16). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979>

School of Mass Communication. (kuupäev puudub). *TV Journalism & Programme Formats*. Õppematerjal. Loetud aadressil <http://www.nraismc.com/wp-content/uploads/2017/03/204-TV-JOURNALISM-backup.pdf>, 7.05.2021

Sidorov, P. I. (kuupäev puudub). *Синдром эмоционального выгорания*. Loetud aadressil <http://www.psi-test.ru/pub/1/Sidorov-Sindrom-vygoraniy.html>

Siil, V. (2017). *Spordiajakirjanike läbipõlemist soosivad või ennetavad ja tõrjuvad tegurid pikemal pingeperioodil* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>

Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work.

Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association Between Daily Coping and End-of-Day Mood. *Health Psychology*, 14(4), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.14.4.341>

Suls, J., Green, P., & Hillis, S. (1998). Emotional Reactivity to Everyday Problems, Affective Inertia, and Neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(2), 127–136. <https://doi.org/10.1177/0146167298242002>

Svitich, L. G. (2003). *Профессия: журналист: Учебное пособие*. Moskva: Aspekt Press.

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <http://dx.doi.org/10.1016/J.JVB.2010.01.003>

Tamme, H. (2016). *Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni erialade õppimise motiivid Tallinna ja Tartu Ülikooli bakalaureuseastme tudengite seas* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/>

Tang, C. S-K., & Lau, B. H.-B. (1996). Gender Role Stress and Burnout in Chinese Human Service Professionals in Hong Kong. *Anxiety, Stress and Coping*, 9(3), 217–227. <http://dx.doi.org/10.1080/10615809608249403>

Tarabakina, L. V., Zvonova, E. V., Tarasova, V. A. (2020). Факторы возникновения синдрома эмоционального выгорания у молодых работников. *Vestnik Universiteta*, 9, 177–184. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-9-177-184>

Veronika, K., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Vodopjanova, N. E., & Starchenkova, E. S. (toim). (2017). *Синдром выгорания: Диагностика и профилактика: практическое пособие*. Moskva: Yurayt.

Weaver, D. H., & Willnat, L. (toim). (2012). *The American Journalist in the 21st Century*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

World Health Organization. (2020). International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, 11th Edition. New York: World Health Organization. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_40

Zapf, D. (2002). Emotion Work and Psychological Well-Being: A Review of the Literature and Some Conceptual Considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool. Loetud aadressil

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LISA A. Intervjuu kava

OSA 1	SISSEJUHATUS	PLANEERITUD KESTUS (MIN)
UURINGUST INFORMEERIV	<p>- Intervjuu läbiviija lühitutvustus Tere! Suur tänu, et nõustusite intervjuust osa võtma. Minu nimi on Claudia R. Andros. Ma olen Tallinna Ülikooli ajakirjanduse kolmanda aasta bakalaureuse tudengid ning antud intervjuu viin läbi bakalaureusetöö “Teleajakirjanike läbipõlemist soodustavad ja ennetavad tegurid otsesaatejuhtide näitel” raames. Intervjuu jooksul kogutud informatsioon analüüsitakse ning kasutatakse vaid antud lõputöös.</p> <p>- Intervjuu eesmärgi tutvustus Käesoleva intervjuu eesmärk on mõista teleajakirjanike läbipõlemise põhjuseid, kuidas antud valdkonnas fenomeni vastu võidelda ning seda ära hoida. Teid valisin intervjuueeritavaks põhjusel, et olete otsesaatejuht ning pädev antud teemal rääkima.</p> <p>- Anonüümsus (lahenduskäik) Teie kui intervjuueeritava nime ega ka kogu intervjuu vältel mainitud isikute nimesid ei avaldata.</p> <p>- Lindistamine (loa küsimine) Palun Teilt luba intervjuu salvestamiseks ja märkmete tegemiseks. Intervjuu salvestused kustutan isiklikult peale bakalaureusetöö edukat kaitsmist ehk hiljemalt 1.06.2021.</p> <p>- Osalejate enesetutvustus Palun tutvustage end. Millises telekanalis töötate? Millist otsesaadet juhite? Kui kaua olete antud ametipostil töötanud?</p>	5 min
	SOOJENDUS	
TUTVUSTUS	<p>- Kaua olete telesaatejuhina tööd teinud? <i>Lisaküsimus: kuidas olete antud ametikohale jõudnud, milline oli karjäärikäik? Milliseid saateid olete veel juhtinud?</i></p>	

	<p>- Palun rääkige oma tööst. <i>Lisaküsimus: milline näeb tööpäev välja, kellega Te tööpõstil kokku puutute, kui pikk on tööpäev?</i></p> <p>- Millised on Teie töö spetsiifikad? <i>Nt: töö eripärad, raskused, kergused, mis valmistab rõõmu või kurbust?</i></p>	7 min
OSA 2	SEOSED	
TEADLIKKUS SEOSED SUHTUMINE	<p>- Kas läbipõlemise mõiste on teile tuttav ehk olete antud mõistet varem kuulnud?</p> <p>- Kas ka Teie tutvusringkonnale võib läbipõlemise mõiste tuttav olla? <i>Nt: olete arutanud mõne vestluse käigus seda teemat?</i></p> <p>- Kui tihti kuulete enda tutvusringkonnas antud mõistet? <i>Lisaküsimus: Mis Te arvate, miks räägitakse sellest nii mitmeid/ nii vähe kordi?</i></p> <p>- Mida tähendab läbipõlemine Teie jaoks? Palun kirjeldage mõistet vastavalt oma teadmistele/kogemustele.</p> <p>- Kui tõsiselt sellesse (mõistesse) suhtute? Miks? <i>Nt: täie tõsidusega/ ükskõikselt/ muu?</i></p> <p>- Kuidas Teie meelest ära tunda inimest, kes on läbi põlenud või läbipõlemise äärel? <i>Lisaküsimus: enda puhul ära tunda?</i></p> <p>- Kuidas antud mõistega suhestute? Kas läbipõlemine puudutab või on puudutanud Teid isiklikult? Mis moel?</p> <p>- Kas läbipõlemine on puudutanud kedagi teie ümbruskonnast? <i>Nt: sõbrad/ kolleegid/ pere?</i></p>	15 min
OSA 3	SOODUSTAVAD TEGURID	
TELETÖÖ RASKUSED SÜMPTOMID PÕHJUSED	<p>- Kas teleajakirjaniku töö on kergem või raskem võrreldes näiteks raadiosaatejuhiga või toimetuses töötava ajakirjanikuga? Miks?</p> <p>- Millised raskused esinevad teleajakirjaniku töös? <i>Lisaküsimus: kas antud raskused on igal teleajakirjanikul?</i></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Kas otsesaade mõjutab töötajat rohkem kui saade, mida lindistatakse ette? - Nimetage, mis võib põhjustada läbipõlemist Teie töös? - Kas ja, kuidas võib emotsionaalne töö mõjutada läbipõlemist? <i>Nt: Kui peate suhtlema kellegagi vastu tahtmist või teesklema oma emotsioone tööpostil. (Teooria baasil, kas ja kuidas üks või teine tegur mõjutab?)</i> - Mis tekitas läbipõlemist konkreetselt Teil/Teie tuttaval? - Millised sümptomid selle juures esinesid? - Mida tundis läbipõlenud isik (kogemused, emotsioonid, mõtted)? - Miks mõned telesaatejuhid ei põle läbi? <i>Nt: neil on rohkem hüvesid kui kaaskolleegidel/ neid koheldakse tiimis teisiti/nad on tugevama iseloomuga/ nad on rohkem motiveeritud või vastupidi ükskõiksemad oma töö suhtes, muu?</i> - Mis Te arvate, kes on läbipõlemises süüdi? <i>Nt: mitte keegi, see lihtsalt juhtub/ Teie isiklikult/ kolleegid/ organisatsioon ja selle süsteem/ muu?</i> - Kas läbipõlenud isik suudab hiljem oma töösse suhtuda endiselt (nagu fenomeni ei oleks kunagi esinenud)? Miks? Millest see oleneb? 	25 min
OSA 4	ENNETAVAD TEGURID	
<p>ENNETAMINE</p> <p>ORGANISAT-SIOONI PANUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Kuidas teleajakirjanikud oma töö spetsiifikast tulenevate raskustega toime tulevad? <i>Lisaküsimus: Mida teevad selleks, et olla vaimselt tervemad?</i> - Kas läbipõlemist on teoreetiliselt ja praktiliselt võimalik ennetada? - Mida peab selle jaoks tegema? - Kes peaks sellega tegelema? <i>Nt: Teie ise, kolleeg või on see juhtkonna roll?</i> 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Milliseid läbipõlemise sümptomeid oleksite Teie/ Teie tuttav võinud ära hoida? Kuidas? - Kas keegi toetab teleajakirjanikke vaimselt? <i>Lisaküsimus: Kui jah, siis kes/ kui ei siis miks?</i> - Kas Teie organisatsioonis räägitakse läbipõlemisest? Miks, millal ja kes? - Kuidas saab tööandja oma töötajate seas läbipõlemist ennetada? - Milliseid muudatusi tuleks organisatsioonisiselt ette võtta, et võidelda läbipõlemisega? - Kelle poole tuleks pöörduda, et antud valdkonnas asjad muutuksid? - Kas ka Teie olete valmis võtma initsiatiiv enda peale ja tõstatama läbipõlemise teemat oma kollektiivis? Miks? - Mida tooks endaga kaasa läbipõlemisega tegelemine? <i>Lisaküsimus: Kas sellega tegelemine on väärtus omaette?</i> 	15 min
OSA 5	LÕPETUS	
TÄNUSÕNAD	<ul style="list-style-type: none"> - Kas on midagi, mida tahaksite omalt poolt veel lisada? <p>Täna Teid intervjuu ja panustatud aja eest! Kui Teil tekivad lisaküsimused, siis palun pöörduge julgelt eelnevalt edastatud kontaktandmete kaudul.</p>	2 min

LISA B. Kodeerimisjuhend

Nr	Kategooria	Kood	Selgitus	Näide
1. Mõiste kirjeldus				
1.1.	Kokkupuuted	1.1.1. Fenomenist teadlik 1.1.2. Teadlikkus puudub 1.1.3. Teistega arutanud 1.1.4. Isiklik kogemus 1.1.5. Tuttava kogemus	Uuritava taust ehk varasemad kokkupuuted ning arutelud läbipõlemise teemal	<i>Olen ise kaks korda läbi põlenud. (12)</i>
1.2.	Suhtumine	1.2.1. Tõsine teema 1.2.2. Tähtsusetu teema 1.2.3. Piinlik teema	Teleajakirjanike suhtumine fenomeni	<i>See on häbi teema üldse ühiskonnas [...] (16)</i>
1.3.	Sümptomid	1.3.1. Kurnatus 1.3.2. Küünilisus 1.3.3. Ebaefektiivsus 1.3.4. Motivatsiooni langus 1.3.5. Enesehinnangu langus, enesekriitika, ebausk 1.3.6. Ärritus ja rahulolematuse 1.3.7. Ärevus 1.3.8. Apatia 1.3.9. Depressioon 1.3.10. Alkoholi tarbimise suurenemine 1.3.11. Sotsiaalse vajaduse langus	Füüsilised ja vaimsed sümptomid, mis esinevad läbi põlenud või läbipõlemist kogeval inimesel	<i>Mind ei huvitanud, kas läheb hästi või halvasti. (12)</i>
2. Soodustavad tegurid				
2.1.	Teleajakirjaniku töö spetsiifika	2.1.1. Ebaregulaarne tööaeg 2.1.2. Pikk tööpäev (ületunnid) 2.1.3. Ülekoormus 2.1.4. Ajasurve 2.1.5. Vastutus 2.1.6. Kohustus olla pidevalt infoga kursis 2.1.7. Otse-eeter 2.1.8. Puudub täielik kontroll olukorra üle 2.1.9. Eksimisvõimaluse puudumine 2.1.10. Kriitika	Teletöö eripäraga kaasnevad kohustused ja raskused	<i>See päeva rütm on selles mõttes keeruline. (16)</i>

2.2.	Emotsionaalne töö	2.3.1. Sage kontakt teiste inimestega 2.3.2. Soovimatute emotsioonide väljendamine 2.3.3. Emotsioonide väljendamise piiramine 2.3.4. Empaatia rakendamine	Emotsionaalse töö koormus teleajakirjaniku töös	<i>Suhelda tuleb palju [...] see jälle nõuab sinult teatud sellist emotsionaalset ressursi. (I2)</i>
2.3.	Individuaalsed aspektid	2.3.1. Suutmatus öelda "ei" 2.3.2. Madal enesehinnang 2.3.3. Pidev enesekriitika 2.3.4. Motivatsioon 2.3.5. Oskamatus lahutada töö ja eraelu 2.3.6. Sugu 2.3.7. Vanus 2.3.8. Perekonnaseis	Individuaalsed aspektid, mis mõjutavad teleasaatejuhi läbipõlemist	<i>Ma kartsin "ei" öelda projektidele sellepärast, et võib-olla neid mulle enam ei pakuta. (I2)</i>
2.4.	Töökoha organisatoorsed aspektid	2.4.1. Kontrolli puudumine 2.4.2. Ülekoormus 2.4.3. Ebapiisav töötasu 2.4.4. Kogukonna lagunemine 2.4.5. Õigluse puudumine 2.4.6. Vastuolulised väärtused	Tööandja organisatoorsed aspektid, mis mõjutavad teleasaatejuhi läbipõlemist	<i>[...] maksid mulle nii vähe, et nagu mulle tundus, et noh, see on kuidagi nagu mõnitamine. (I4)</i>
3. Ennetavad tegurid				
3.1.	Iseseisev ennetustöö	3.1.1. Teadlik puhkamine 3.1.2. Emotsioonide juhtimine 3.1.3. Väljalülitamise oskus 3.1.4. Kriitika ignoreerimine 3.1.5. Hobi	Telesaatejuhi enda poolt rakendatavad meetmed läbipõlemise ennetamiseks ja vaimse tervise toetamiseks	<i>Olin vahepeal üheksa kuud täiesti ametist ja meediast eemal. (I6)</i>
3.2.	Organisatsiooni ennetustöö	3.2.1. Tugiisiku palkamine 3.2.2. Koolituste läbiviimine 3.2.3. Võimalus töökoormuse muutmiseks 3.2.4. Võimalus võtta puhkus 3.2.5. Võimaldada tasakaalu töö ja eraelu vahel 3.2.6. Initsiatiiv 3.2.7. Võimaldada motiveerivat palka	Organisatsiooni poolt rakendatavad meetmed teleasaatejuhtide läbipõlemise ennetamiseks ning nende vaimse tervise toetamiseks.	<i>[...] Organisatsioonid ise võiksid rohkem rääkida sellest ja nagu juhtida tähelepanu, teha mingisuguseid koolitusi. (I1)</i>