

Eesti kõrgkoolitöötajate poolt tajutud välishindamise mõju süsteemi/organisatsiooni ja personaalsel tasandil

Riin Seema, Maiki Udam, Heli Mattisen, Liia Lauri

Eesti Kõrghariduse Kvaliteediagentuur (EKKA) viis läbi uuringu, mis käsitleb kõrgkoolitöötajate hoiakuid välishindamise suhtes. Kvantitatiivset ja kvalitatiivset meetodit kombineerides võeti uurimise alla kõrgkoolide töötajate poolt tajutud välishindamise positiivne ja negatiivne mõju, samuti uuriti mõju nii süsteemi kui ka indiviidi tasandil.

Igasugune hindamine ning selle aluseks olevad nõuded avaldavad hinnatavale alati suuremal või vähemal määral mõju. Samas on välishindamise mõju kõrgkoolile keerukas või isegi võimatu erinevate sise- ja välistegurite koostoime tõttu objektiivselt mõõta. Seevastu on võimalik uurida kõrgkoolide töötajate hoiakuid välishindamise suhtes - see tähendab subjektiivselt tajutud välishindamise mõju.

EKKA eesmärk on toetada kõrgkoolide autonoomiat ning anda nende arengut toetavat tagasisidet. Uuringu kaudu püüti välja selgitada, kuidas kõrgkoolide töötajad tegelikult välist hindamist tajuvad, ning saada vastused järgmistele küsimustele: Kas kõrgkoolide töötajad tajuvad välist hindamist kui toetavat või hoopis kontrollivat ja survestavat? Kas suhtumine välishindamisse on pigem positiivne või negatiivne ja miks see nii on? Kas ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide töötajate hoiakute vahel on erinevusi? Kas suhtumine sõltub töötajate peamisest rollist kõrgkoolis, vanusest ja soost? Uurisime, mida välishindamine kõrgkoolide töötajatele tähendab, ning mida välishindamine nende arvates mõjutab.

Antud uuringu puhul soovisime teada saada kõrgkoolide töötajate hoiakuid välishindamise suhtes üldiselt, hõlmates nii õppekavade akrediteerimise, institutsionaalse akrediteerimise kui ka õppekavagruppide kvaliteedihindamise. Käsitlesime neid erinevaid tüüpi hindamisi ühise märksõna „välishindamine“ all, kuna protsess on kõigi hindamiste puhul sarnane ja lähtub klassikalisest mudelist – eneseanalüüsiaruanne, kõrgkooli külastus koos juhtkonna ja õppejõudude intervjuudega ning hindamisaruanne. Kuna välishindamised ei toimu väga tihti, ei eeldanud me kõrgkoolide töötajatelt detailset arusaama hindamiste erisustest. Kuigi Eestis on binaarne süsteem - ülikoolid, milles toimub bakalaureuse-, magistri- ja doktoriõpe, ning rakenduskõrgkoolid, mis pakuvad rakenduskõrgharidusõpet ning erandjuhtudel ka magistriõpet, toimub välishindamine neis üldjoontes sama mudeli järgi.

2014. aasta kevadel viidi interneti teel läbi küsitlus kõigis Eesti kõrgkoolides. Küsimustiku täitsid kokku 361 inimest, kellest 100 oli rakenduskõrgkoolide ja 261 ülikoolide töötajat. Neid,

kelle esmane roll kõrgkoolis on olla juht, oli uuritute hulgas 52. Õppejõude oli 143, teadureid 71, administratiivtöötajaid 79 ning muid töötajaid 16. Vanusegruppide kaupa jagunesid vastajad järgmiselt: vanusegrupis < 30 aastat oli 52 töötajat, 31 – 40 a. oli 91 vastajat, 41 – 50 a. oli 80 vastajat, 51 – 60 a. oli 78 ja vanusegrupis 61 < oli 60 vastajat. Vastajate hulgas oli 233 naist ja 128 meest. Seega võib öelda, et käesolev valim on esinduslik ja võimaldab teha üldistusi Eesti kõrgkoolitöötajate kohta.

Uuringu tulemused: välishindamise positiivne ja negatiivne mõju

Uuringu tulemusel võib öelda, et Eesti kõrgkoolide töötajad tajuvad nii välishindamise positiivset kui ka negatiivset mõju suhteliselt võrdsel määral (vt Lisa 1). Ka mujal maailmas (sh. Hollandis, Taanis, Norras, Lähis-Idas) on leitud, et välishindamisega kaasneb nii positiivne kui negatiivne kõrvalmõju. Välishindamise negatiivset mõju tajuvad sarnaselt kõik töötajad sõltumata vanusest, soost, rollist kõrgkoolist või kõrgkooli tüübist (vt Tabel 1). Sõltuvalt vastajate soost ja vanusest ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi ka positiivse mõju tajumisel.

Tabel 1. Välishindamise positiivse ja negatiivse mõju tajumine sõltuvalt vastaja soost, vanusest kõrgkooli tüübist ja peamisest rollist kõrgkoolis (Anova ja t-test)

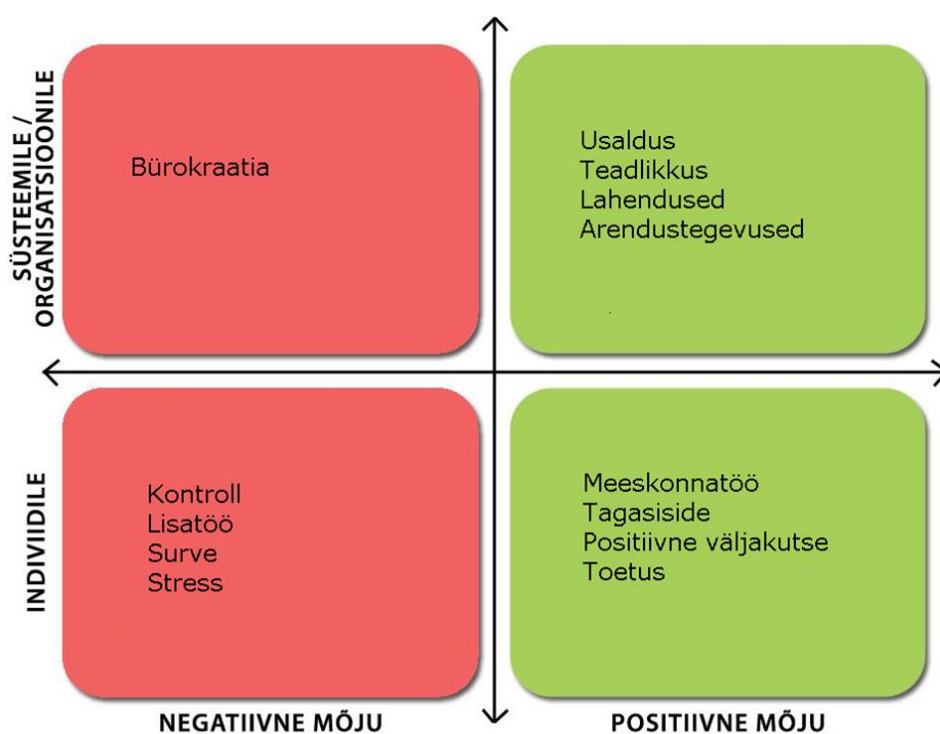
Vastaja tunnus	Positiivne mõju	Negatiivne mõju
Sugu	erinevusi ei ole	erinevusi ei ole
Vanus	erinevusi ei ole	erinevusi ei ole
Kõrgkooli tüüp (rakenduskõrgkool, ülikool)	rakenduskõrgkoolide töötajad tajuvad positiivset mõju rohkem kui ülikoolide töötajad	erinevusi ei ole
Peamine roll kõrgkoolis (juht, õppejõud, teadur, administratiivtöötaja)	juhid tajuvad positiivset mõju rohkem kui ülejäänud töötajad	erinevusi ei ole

Samas tajuvad juhid välishindamise positiivset mõju statistiliselt oluliselt rohkem kui õppejõud, teadurid või administratiivtöötajad. Rakenduskõrgkoolide töötajad leiavad rohkem kui ülikoolide töötajad, et välishindamine avaldab positiivset mõju.

Välishindamise tajutud mõju süsteemi/organisatsiooni ja töötaja personaalsel tasemel

Eestis läbi viidud uuring võimaldas näidata, et subjektiivselt tajutud välishindamise positiivse ja negatiivset mõju kõrval on oluline eristada välishindamise mõju süsteemi, organisatsiooni ja töötaja personaalsel tasemel (Joonis 1). Eesti kõrgkoolitöötajate arvates välishindamine mõjutab kokkuvõttes süsteemi ja organisatsiooni tasandit positiivselt, välja arvatud välishindamisega lisanduv bürokraatia. Välishindamine suunab teadvustama süsteemi nõrkusi ja otsima lahendusi ning muudab Eesti kõrghariduse usaldusväärsemaks. Samuti leitakse, et välishindamine annab tõe organisatsioonisisesteks ümberkorraldusteks ja/või muudeks arendustegevusteks.

Vähemal määral toodi välja positiivset mõju individile – milleks on meeskonnatöö, tagasiside, toetus ja positiivne väljakutse. Personaalsel tasandil tähendab välishindamine sageli suurt tööd, enesehindamist, muudatusi, tagasisidet ja hinnanguid, mis paratamatult toovad kaasa stressi ja tunde, et kontrollitakse.



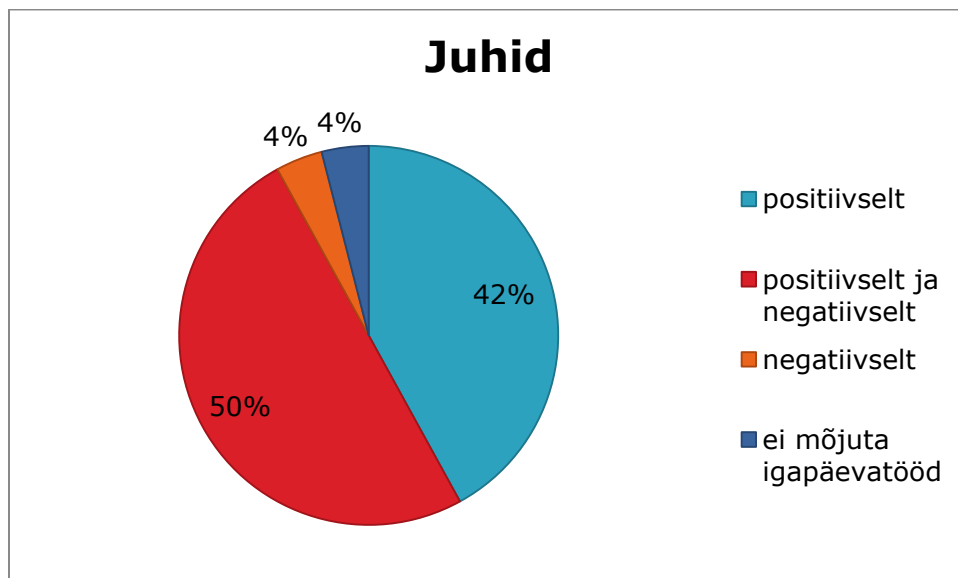
Joonis 1. Välishindamise tajutud mõju süsteemi/organisatsiooni ja töötaja personaalsel tasemel. Joonis on illustratiivne ja lihtsustatud, selle aluseks olevad analüüsid on leitavad Lisas.

Tsiteerides ühte uuringus osalenud õppejõudu: „*Välishindamine mõjutab kõige enam neid, kellel on probleeme selle läbimisega*“. Antud tulemus on kooskõlas organisatsioonipsühholoogiast teada faktiga, et inimese stress on seda suurem, mida suurem on muutus tööl ja mida vähem inimene tajub, et ta suudab seda olukorda kontrollida. Üks juht on öelnud: „*Palju lisatööd ning analüüsi. Palju stressi. Survestab realiteete objektiivselt hindama, mis on hea.*“ On huvitav, et töötajate kvalitatiivsetes vastustes oli isiklikul tasandil sageli välja toodud väiteid, mis oma olemuselt on pigem neutraalsed (sh tagasiside ja eneseanalüüs), mida aga võidakse tajuda nii positiivse kui negatiivse, sõltuvalt olukorrast. Näiteks üks uuringus osalenud õppejõud on öelnud: „*Väga paljude bürokratlike dokumentide koostamist, kohati mõttetute analüüside läbiviimist, tohutu tekstimassiivi produtseerimist. Kohati siiski ka sisulist arutelu ja meeskonnatööd (stiilis "võitleme ühise vaenlasega"). Kerget frustratsiooni, sest tööd tehakse palju, aga selle mõju igapäevatoole on väike ja eraldi seda ei tasustata. Ei tehta piisavat selgitustööd, miks tuleb mingi järjekordne hindamine ja milleks see hea on. Tekitatakse tunnet, et meid permanentselt testitakse, aga testi tulemusest midagi eriti ei olene.*“

Juhid suhtuvad välishindamisse kõige positiivsemalt

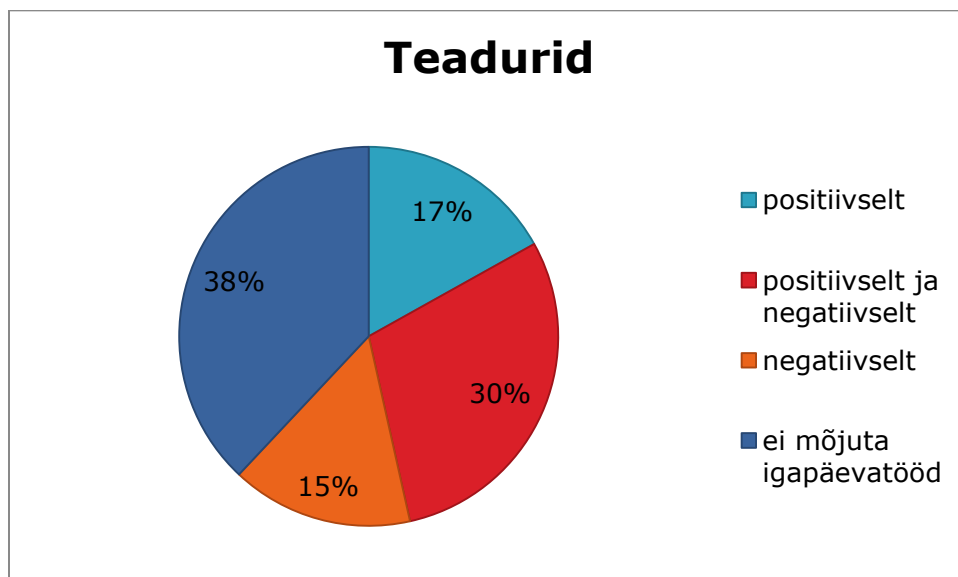
Käesolevast uuringust selgus, et sõltuvalt vastaja positsioonist ülikoolis, on erinevaid arusaamu välishindamise mõju kohta. Juhid suhtuvad välishindamisse positiivsemalt kui ülejäänud kõrgkoolitöötajad. Nagu on öelnud üks käesolevas uuringus osalenud juht: „*Välishindamine on protsess, mis algab enesehindamisega ja lõpeb tagasiside saamise ning arendustegevuste planeerimisega. Välishindamine on juhtimise tööriist*“ Juhid tunnetavad välishindamise positiivset mõju nii süsteemi, organisatsiooni kui ka personaalsel tasandil rohkem kui õppejõud, teadurid või ülejäänud kõrgkoolide töötajad.

Ligi pooled uuringus osalenud juhid on tajunud, et välishindamine mõjutab nende igapäevatööd positiivselt ja pooled juhid on tajunud nii positiivset kui ka negatiivset mõju igapäevatoole (Joonis 2). Väid väga väike osa (4%) ülikoolis juhtivatel kohtadel töötavatest isikutest leidis, et välishindamise mõju igapäevatoole on negatiivne. Ka varasemad uuringud Prantsusmaal, Austraalias ja Uus-Meremaal on näidanud, et välishindamine aitab kaasa juhtide tööle.



Joonis 2. Juhtide arvamus: „Välishindamine mõjutab minu igapäevatööd...“

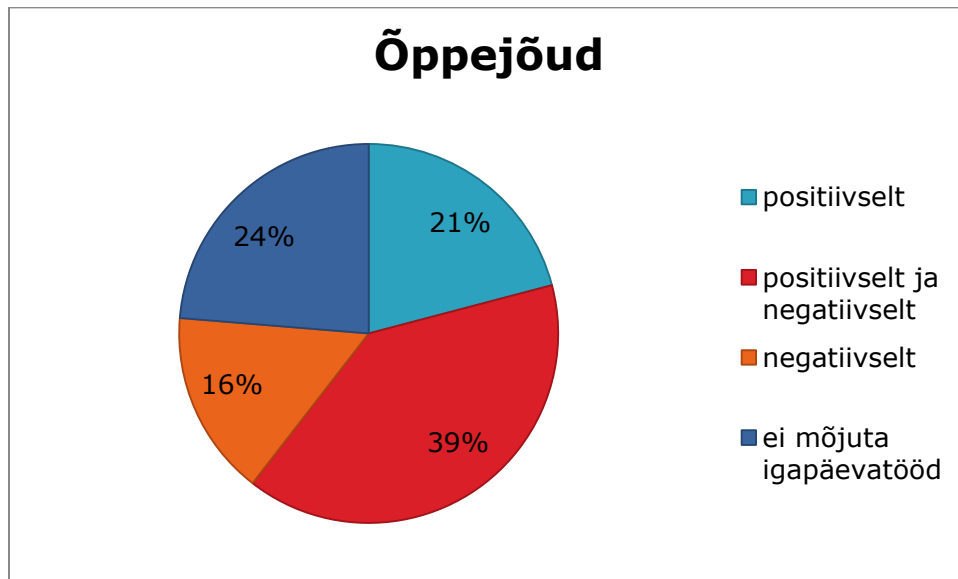
Uuring näitas, et välishindamine mõjutab kõige vähem teadurite igapäevatööd. Rohkem kui üks kolmandik vastanud teaduritest (38%) ei ole üldse tajunud välishindamise mõju igapäevatoole ja peaaegu samapalju teadureid (30%) tajub nii positiivset kui ka negatiivset mõju (Joonis 3). Neid, kes on tajunud, et mõjutab positiivselt on peaaegu samapalju, kui neid, kes arvavad, et mõjutab negatiivselt (vastavalt 17% ja 15%).



Joonis 3. Teadurite arvamus: „Välishindamine mõjutab minu igapäevatööd...“

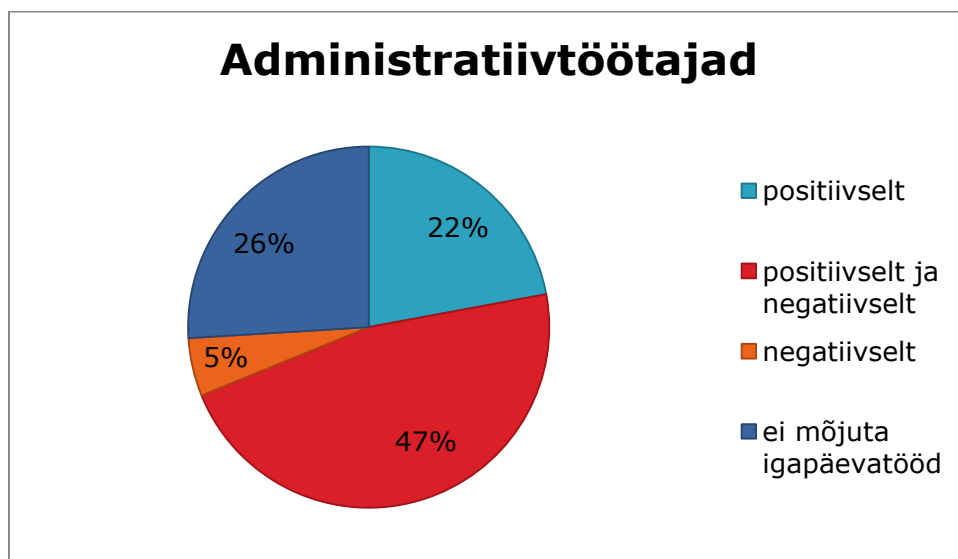
Õppejõudude hulgas oli kõige rohkem neid, kes arvasid, et välishindamine mõjutab nii positiivselt kui negatiivselt (39%) (Joonis 4). Õppejõude, kes arvasid, et mõju igapäevatoole on

positiivne (21%), oli peaaegu samapalju, kui neid, kes leidsid, et välishindamine igapäevatööd ei mõjuta (24%). Kõige vähem oli neid õppejõude, kes arvasid, et välishindamise mõju igapäevatööle on negatiivne (16%).



Joonis 4. Õppejõudude arvamus: „Välishindamine mõjutab minu igapäevatööd...“

Administratiivtöötajate hulgas oli palju neid, kes arvasid, et välishindamine mõjutab igapäevatööd nii positiivselt, kui ka negatiivselt (47%) (Joonis 5). Jällegi oli peaaegu samapalju nii neid, kes tajuvad positiivset mõju (22%) kui neid, kes mõju üldse ei taju. Vaid 5% administratiivtöötajaid on tajunud igapäevatöös välishindamise negatiivset mõju.



Joonis 5. Administratiivtöötajate arvamus: „Välishindamine mõjutab minu igapäevatööd...“

Käesoleva uuringu põhjal on õppejõud, teadurid ja administratiivtöötajad juhtidest oluliselt vähem tajunud välishindamise positiivset mõju igapäevatoole. Võib arvata, et enamus neist otseselt välishindajatega kokku ei puutu, nende tööd otseselt ei hinnata ning välishindamise mõju neile on seega kaudne ja vahendatud organisatsiooni sisemise kvaliteedijuhtimise läbi. Rohkem kui üks kolmandik teaduritest ja ligi veerand õppejõududest ja administratiivtöötajatest ei taju välishindamise mõju oma igapäevatoole. Võib eeldada, et neid töötajaid pole enesehindamisprotsessi kaasatud. Et saaks teha põhjanevamaid järeldusi, võiks edaspidi uurida, kuidas organisatsioonide arengukava koostamise ja strateegiliste eesmärkide seadmisesse on kaasatud kogu töötajaskond.

Ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide töötajate arvamus erineb

Antud uuringu põhjal on huvitav tulemus see, Eesti ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide töötajad on tajunud välishindamise positiivset mõju organisatsioonile, süsteemile ja ka igapäevatoole statistiliselt oluliselt erinevalt. Rakenduskõrgkoolide töötajad on enam tajunud, et välishindamine annab tõuke organisatsioonisisesteks ümberkorraldusteks või muudeks arendustegevusteks, suunab teadvustama süsteemi nõrkusi ja otsima lahendusi. Kuna rakenduskõrgkoolid on Eesti mõistes uued koolid ja mitmed neist on viimase 20 aastaga läbi teinud muutuse kutseõppeasutusest kõrgkooliks, on nad rohkem kui ülikoolid osalenud erinevates hindamistes ja läbinud erinevaid kvaliteediauhinnaprotsesse. Võib arvata, et olles arenemisjärgus, on välishindamised tõesti aidanud kaasa rakenduskõrgkoolide enesekindluse kasvule, enda tõestamisele ja mainekujundamisele.

Kokkuvõte ja järeldused

Uuringu põhjal võib öelda, et välishindamised on aidanud kaasa Eesti kõrgkoolide arengule ja usaldusväärsele ning esmajoones on välishindamisest kasu saanud rakenduskõrgkoolid. Samas tekitavad nõudmised pidevale kvaliteeditäiustamisele kõrgkoolitöötajates negatiivseid emotsioone. Töötajad isiklikult tajuvad välist hindamist pigem kontrolliva ja surveavastava kui toetava ja julgustava. Sellises olukorras on töötajate autonoomiatunde suurendamiseks oluline kõrgkoolitöötajate välishindamisega seotud tunnete tunnistamine ja mõistmine. Kuna antud uuringu põhjal nägid juhid kvaliteedihindamist suhteliselt positiivsemalt kui ülejäänud töötajad ning esineb vastuolu välishindamise mõjus indiviidi, organisatsiooni ja süsteemi perspektiivist vaadatuna, võiksid juhid seda asjaolu tõsiselt võtta. Uuringu põhjal leiti ka suhteliselt vähe, et välishindamine tugevdab meeskonnatööd organisatsioonisiselt, kuigi eneseanalüüsiprotsess peaks pakkuma selleks hea võimaluse. Käesolevas uuringus ilmnenu erinevus ja vastuolu kõrgkoolitöötajate arvamusel välishindamise tajutud positiivse ja negatiivse mõju kohta

sõltuvalt personaalsest või organisatsiooni/ süsteemi vaatepunktist lubab arvata, et töötajad ei samasta ennast piisavalt organisatsiooni ja selle strateegiliste eesmärkidega.

Uuringutulemuste usaldusväärsuse tõstmiseks oleks kasulik, kui sarnase uurimuse viiks läbi ka mõni sõltumatu teadus- ja arendusasutus näiteks magistri- või doktoritöö raames. Edaspidistes uuringutes tuleks enam keskenduda töötajate hinnangutes ilmnenu vastuolule, et välishindamise tajutud positiivne ja negatiivne mõju erineb personaalsest või organisatsiooni vaatepunktist.

LISAD

Lisa 1. Faktoranalüüsi tulemused, keskmised ja standardhälbed

Küsimustiku väited	Faktorlaadungid	Keskmesed ja standardhälbed
Faktor 1 Välis hindamise tajutud positiivne mõju		
7. Välis hindamine annab tõe ke organisatsioonises teks ümberkorralduste ks ja/või muude ks arendustegevuste ks.	.889	4.08 (1.18)
9. Välis hindamine suunab teadvustama süsteemi nõrkusi ja otsima lahendusi.	.887	4.38 (1.10)
8. Välis hindamine tugevdab meeskonnatööd organisatsiooniseselt.		3.86 (1.18)
5. Välis hindamine on hinnatavate jaoks positiivne väljakutse.	.784	3,74 (1.13)
6. Välis hindamine pakub hea võimaluse jagada ekspertidega kogemusi ja saada neilt kasulikku tagasisidet.	.776	3.91 (1.20)
10. Välis hindamine muudab Eesti kõrghariduse usaldusväärsemaks.	.728	4.35 (1.24)
1. Välis hindamine tekitab hinnatavates tunde, et neid toetatakse ja julgustatakse.	.695	3.46 (1.10)
	Eigenvalue = 5.03	Cronbach's alpha = 0.91
<i>Välis hindamise tajutud positiivse mõju alaküsimustiku keskmine koondtulemus</i>		3.96 (0.94)
Faktor 2 Välis hindamise tajutud negatiivne mõju		
3. Välis hindamine tekitab hinnatavates tunde, et neid kontrollitakse ja survestatakse.	.927	4.03 (1.17)
2Välis hindamine tekitab hinnatavates tugevat stressi.	.918	4.04 (1.19)
4. Välis hindamine suurendab kõrgkoolisest bürokraatiat.	.685	4.26 (1.28)
	Eigenvalue = 1.34	Cronbach's alpha = 0.82
<i>Välis hindamise tajutud negatiivse mõju alaküsimustiku keskmine koondtulemus</i>		4.11 (1.04)

Märkus: Teostati Principle Components Analysis ja Oblimin Rotation. N=360

Lisa 2. Välis hindamise tajutud mõju küsimused kahemõõtmelises ruumis. Mudeli sobivuse näitajad: Stress=0.74, RSQ=0.98

Derived Stimulus Configuration

Euclidean distance model

