

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Pamela Raestu

**TÖÖSTRESSI MÕJU TÖÖGA SEOTUSELE JA  
ORGANISATSIOONILE PÜHENDUMISELE EESTI  
IDUETTEVÕTETE NÄITEL**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peaeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11109 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Pamela Raestu .....

(allkirjastatud digitaalselt) 11.05.2021

Üliõpilase kood: 191778HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: pamelaraestu@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TÖÖ TEOREETILINE TAUST .....	7
1.1. Iduettevõtte mõiste.....	7
1.2. Tööstress .....	8
1.3. Organisatsioonile pühendumine.....	12
1.4. Tööga seotus .....	15
1.5. Tööstressi, organisatsioonile pühendumise ja tööga seotuse vahelised seosed .....	17
2. EMPIIRILINE UURING.....	20
2.1. Meetod ja protseduur .....	20
2.2. Valimi kirjeldus .....	22
2.3. Tulemused.....	23
2.3.1. Kirjeldav statistika.....	23
2.3.2. Võrdlev statistika.....	27
2.3.3. Tööstressi seosed tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega .....	28
ARUTELU, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	32
KOKKUVÕTE .....	37
SUMMARY.....	39
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	41
LISAD .....	46
Lisa 1. Küsimustik eesti keeles.....	46
Lisa 2. Küsimustik inglise keeles .....	51
Lisa 3. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise küsimustike keskmised ning miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed .....	55
Lisa 4. Küsimustiku vastuste protsentuaalne jaotus .....	59
Lisa 5. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise komponentide seosed .....	63
Lisa 6. Lihtlitsents .....	65

## LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on Eesti iduettevõtete töötajate näitel välja selgitada, millised on tööstressi seosed tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega ning millisel määral erineb tööstressi mõju mõlemale muutujale erinevates sotsiaal-demograafilistes gruppides (sugu, vanus ja tööstaaž). Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetilised lähtekohad, empiiriline uuring ning järeldused ja ettepanekud.

Magistritöö esimeses osas kirjeldatakse teoreetilisi lähtekohti - antakse ülevaade iduettevõtte olemusest ning tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise mõistetest. Töö teises ehk empiirilise uuringu osas kirjeldatakse Eesti iduettevõtete töötajate seas läbiviidud uuringu meetodikat ja tulemusi. Uuringu raames viidi läbi internetiküsitlus ja selles paluti vastajatel hinnata erinevaid väiteid seoses tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega. Andmete analüüsimiseks kasutati SPSS programmi.

Magistritöö tulemustest selgus, et Eesti iduettevõtete töötajate seas on tööstressi tase keskmine, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise tasemed veidi üle keskmise. Samas selgus, et mehed olid organisatsioonile rohkem pühendunud kui naised ning tööstressi ja tööga seotuse osas meeste ning naiste vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud. Tööstaaži grupe võrreldes selgus, et 4 kuni 10 aastat organisatsioonis töötanud vastajate tööstressi ja organisatsioonile pühendumise tase oli kõrgem kui neil, kes olid organisatsioonis vähem töötanud. Tööga seotuse puhul erinevate tööstaaži gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud. Vanusegruppide vahel ei esinenud tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise keskmistes hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahel esines küll statistiliselt oluline seos, kuid see oli nõrk.

Võtmesõnad: iduettevõtte, startup, tööstress, tööga seotus, organisatsioonile pühendumine

## SISSEJUHATUS

Eestis on 2021. aasta II kvartali seisuga 1144 iduettevõtet, mille asutamisaastad jäävad vahemikku 2010 kuni 2021, ning nendes on 1 kuni 982 töötajat (Estonian Startup Database - Startup Estonia). Kuigi iduettevõtet defineeritakse kui ajutist organisatsiooni, mille eesmärk on leida ärimudel, mis oleks skaleeritav ja korratav, peetakse iduettevõteteks ka neid ettevõtteid, mis on eksisteerinud ka juba näiteks kauem kui 10 aastat. Kui iduettevõtte enda tegevust alustab, siis on asutajal või asutajatel sageli kõrged kulud ja väike käive, mistõttu on iduettevõtetel vajadus kaasata raha investorite abil, kuid sageli laenatakse raha nii sõpradelt, tuttavatelt, ühisrahastusplatvormidelt kui ka pangast. Iduettevõtte eesmärk on pakkuda potentsiaalsetele klientidele mõnda teenust või toodet, mis eristub seni turul olevatest toodetest või teenustest. Haase ja Eberli (2019) järgi on suurtes ja väljakujunenud organisatsioonides kindlad protsessid (näiteks tarkvara kasutamine, kindlad protseduurimudelid), mille abil tulla toime ootamatute ja tõsiste sündmustega või pideva stressi ning keeruliste tingimustega. Sellised tavad aitavad luua stabiilsust ja korda. Iduettevõtetel ei ole sageli selliseid väljakujunenud kindlaid sisemisi protseduure, mistõttu on kahtluse alla seatud ka nende võimekus tulla toime keeruliste olukordadega viisil, mis garanteerivad selle ettevõtte jätkusuutliku eksisteerimise. Iduettevõtetel on vähe ressursse, mis muudavad näiteks uutele turgudele sisenemise ja uute toodete või teenuste loomise keeruliseks. Seetõttu on iduettevõtete keskkond üsna ebakindel. Selline ebastabiilne keskkond, kus puuduvad kindlalt väljakujunenud rutiinsed tegevused ja tavad, võib tekitada töötajates stressi - tööstressi võivad tekitada ka muud tegurid, nagu töötaja oskuste ja teadmiste mittekasutamine, liiga kiire töötempo, ebasobiv töökeskkond jne. Iduettevõtte teenus või toode võib olla innovatiivne ning ettevõtte töökeskkond kaasav, mistõttu võib eeldada, et iduettevõtete töötajad on enda organisatsioonile pühendunud ja enda tööga seotud, sest nad saavad aidata kaasa millegi uuendusliku loomisele, kuid see ei pruugi nii olla, kui töö tekitab neis stressi.

Tööstressi, tööga seotust ja organisatsioonile pühendumist on uuritud erinevates tegevusvaldkondades ja riikides üle kogu maailma, kuid töö autorile teadaolevalt ei ole neid kolme konstrukti Eesti

iduettevõtete näitel uuritud. Käesoleva magistritöö eesmärk on Eesti iduettevõtete töötajate näitel välja selgitada nende tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise tase ning kirjeldada, millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega. Töö eesmärgist tulenevalt püstitas magistritöö autor järgnevad uurimisküsimused, mis olid uuringu aluseks:

1. Millisel tasemel on tööstress, tööga seotus ja organisatsioonile pühendumine Eesti iduettevõtetes?
2. Millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega?
3. Kuidas erinevad tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumine erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes (sugu, vanus, tööstaaž)?

Magistritöö uuringu valimisse kuuluvad kolmekümne Eesti suurima iduettevõtte töötajad. Andmete kogumiseks kasutati internetis kättesaadavat küsimustikku, kus küsiti vastajatelt nende soo, vanuse ja tööstaaži kohta ning paluti vastata ka küsimustele seoses tööstressi, tööga seotuse ning organisatsioonile pühendumisega. Andmete analüüsimiseks kasutatakse kirjeldavat ja võrdlevat statistikat ning korrelatsioonanalüüsi.

Töö tulemustest saadud informatsiooni saavad Eesti iduettevõtted kasutada erinevatel eesmärkidel - näiteks kaardistada regulaarselt enda töötajate tööstressi taset, suurendada enda töötajate tööga seotust ja organisatsioonile pühendumist, võttes arvesse töötajate tausta - näiteks mis soost nad on, kui kaua on nad ettevõttes töötanud või millises vanuserühmas nad on.

Töö koosneb kolmest osast: esimeses osas kirjeldatakse iduettevõtete olemust, tööstressi, tööga seotust ning organisatsioonile pühendumist. Lisaks sellele toob autor välja, milliseid seoseid on leitud tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahel varasemates uuringutes. Teises osas kirjeldatakse uuringu metoodikat, protseduuri, valimit ning esitatakse tulemused. Töö kolmandas osas vastatakse uurimisküsimustele, tehakse järeldused ning ettepanekud, kuidas iduettevõtetes töötajate tööstressi vähendada.

# 1. TÖÖ TEOREETILINE TAUST

Magistritöö esimeses osas kirjeldatakse iduettevõtet ja selle olemust, tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise olemust. Lisaks sellele antakse ülevaade ka tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise omavahelistest seostest varasemate uuringute põhjal.

## 1.1. Iduettevõtte mõiste

Startup Estonia poolt hallatavas andmebaasis olevat andmete kohaselt on hetkel Eestis 1144 iduettevõtet ehk *startupi*. Eesti iduettevõtete asutamisaastad jäävad vahemikku 2010 kuni 2021. 2021. aasta II kvartalis on iduettevõtete töötajate arv vahemikus 0 kuni 982. Eesti iduettevõtete tegevusvaldkondi on erinevaid - reklaamindus, tootmine, põllumajandus, äri- ja personalitarkvara, nn puhas energia, kommunikatsioon, tarbijatele mõeldud tooted ja teenused, kübervaldkond, kosmosetehnoloogia, haridus, finants, *gaming*, tervis, kinnisvara, transport ja logistika ning reisimine.

Iduettevõtte on sageli ajutine organisatsioon, kus otsitakse kasvupotentsiaaliga, korratavat ja kasumlikku ärimudelit. Lisaks sellele on iduettevõtte loojaks üks või mitu ettevõtjat, kes usuvad, et nende loodaval toote või teenuse järele on nõudmine. Sageli on iduettevõtetel ka kõrged kulud ja piiratud tulu, mistõttu otsivad asutajad kapitali erinevatest allikatest, näiteks riskikapitalistidelt (Blank, Dorf 2012).

Iduettevõtted läbivad ka erinevaid arenguetappe ja sellega seoses on erinevaid käsitlusi, kuid riskikapitalistid lähtuvad enamasti Ruhnka ja Youngi (1987) mudelist, mille järgi läbivad iduettevõtted järgnevad arenguetapid: *seed* ehk idu faas, *start-up* ehk alustamise etapp, *second stage* ehk teine faas, *third stage* ehk kolmas faas ja *exit stage* ehk väljumisetapp

Max Marmeri (2010) loodud mudel on samuti levinud ja selle järgi läbivad iduettevõtted 6 etappi:

- avastamise etapp
- valideerimise etapp
- skaleerimise etapp
- hoidmise etapp

- säilitamise etapp
- languse etapp

Iduettevõtted on sageli vähetuntud organisatsioonid, millel ei ole väljakujunenud mainet ja sageli potentsiaalsed töötajad ei tea mõnda konkreetset iduettevõtet. Samas on tööandja bränd või tuntus oluline selleks, et ettevõtte saaks teistest ettevõtetest eristuda. Uurimuses, kus keskseks teemaks oli tööandja brändi implementeerimine iduettevõttes, leiti, et vastajad pidasid kõige olulisemaks 3 märksõna - atraktiivsus, unikaalsus ja tõelisus. Just need märksõnad võiksid anda igale ettevõttele, kaasa arvatud iduettevõttele, konkurentsieelise. Leiti ka seda, et iduettevõtetel on eelised enda tööandja brändi loomisel võrreldes juba pikemalt turul eksisteerinud ettevõtetega, ja neil on lihtsam enda eesmärki, kultuuri ja neile omaseid tunnuseid defineerida ning seda juba ettevõtte algusaastatest alates (Karlsson, Kaminsky, Svedberg Isaksson 2020, 43). Iduettevõtete sagedaseks probleemiks on finantsressursside vähesus, mis võib tähendada seda, et vähemalt algfaasis ei suuda ettevõtte enda meeskonda meelitada neid töötajaid, kelle peamiseks motivaatoriks on töötasu ja erinevad rahalised või mitterahalised boonused (Karlsson, Kaminsky, Svedberg Isaksson 2020, 44).

Samas on leitud ka seda, et iduettevõtte loojatel on sageli tugev usk enda ideesse, siis võib eeldada, et neil on seetõttu ka lihtsam luua tugev, selge ja usaldusväärne kultuur ja seetõttu luua ka tugev tööandja bränd (Karlsson, Kaminsky, Svedberg Isaksson 2020, 44). Selle info põhjal võib järeldada, et kui iduettevõtte loojad oma ideesse usuvad ja suudavad luua ka vastava kultuuri ettevõttes, siis suudavad nad enda meeskonda värvata ning palgata ka sarnaseid inimesi, kelle jaoks on olulisem meeskond ja meeskonnatunnetus, ettevõtte missioon ja soov midagi toote või teenuse arendamise näol korda saata.

## **1.2. Tööstress**

Teadaolevalt veedab inimene täiskoormusega tööd tehes suurema osa enda päevast just tööl ning töö on kõige olulisem sotsiaalse ja psühholoogilise heaolu allikas, mis annab täiskasvanu elule tähenduse ning struktuuri (Gardell 1987, viidatud Belkiâc, Belkic 2003 järgi). Samas on tänapäeval organisatsioonide töökeskkond pigem nõudlik, piirav ja stressirohke. On leitud, et nõudmised töökeskkonnas töötajale kasvavad, töötaja panustab tööpäeva jooksul rohkem töötunde enda töö tegemisele ja tööturu olukord on ebastabiilne (Belkiâc, Belkic 2003, 1).

Tööstress on WHO (World Health Organization) järgi inimese reaktsioon olukorras, kus talle esitatakse töökontekstis liiga kõrgeid nõudmisi või survet, mis ei vasta ta teadmistele ning võimetele ja mis paneb



inimese toimetuleku proovile. Tööstressi on defineeritud kui olukorda töökeskkonnas, mida tajutakse ähvardava või nõudlikuna või mis tekitab inimesele töökeskkonnas ebamugavustunnet (Stanton, Balzer, Smith, 2001). Tööstressi on defineerinud ka Comish ja Swindle (1994), kelle järgi on tööstress vaimne ja füüsiline seisund, mis avaldab kahjulikku mõju tootlikkusele, efektiivsusele, tervisele ja töö kvaliteedile.

Stanton *et al* (2001) on tööstressi puhul välja toonud ka kaks alaliiki:

- töö surve stress (*job pressure stress*), mille puhul tajutakse töökeskkonnas töö puhul omadusi, mida tajutakse liigselt koormava ja närvesöövana;
- töö ohu stressi (*job threat stress*) puhul tunnetatakse tööd nähtusena, mis on oma olemuselt nõudlik ja ajasurvega.

Kõrge tööga seotud stressi tase võib tekitada organisatsioonis probleeme, nagu madal produktiivsus, suurem töölt puudunud päevade arv ja kõrgem tööjõu voolavus (Jamal 2005). Samuti võib kõrge tööstressi tase tekitada ka töötajatega seotud probleeme - alkoholi ja narkootikumide liigtarbimine ning sagenenud haigestumine (Mostert, Rothmann, Mostert, Nell 2008). Pingelist töökeskkonda on seostatud läbipõlemise, vähenenud tööga rahuloluga ja vähenenud organisatsioonile pühendumisega (Goddard, O'Brien, Goddard 2006, Jamal 2005, Noblet, Teo, McWilliams, Rodwell 2005).

Töö nõudmiste ja ressursside mudel (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli 2001) selgitab seda, kuidas tekib töötajal tööstress ja halvimal juhul läbipõlemine. Mudel koosneb kahest komponendist:

- esimene on seotud ebasoodsate, väga stressirohkete töötingimustega, kus töö nõudmised põhjustavad töötajas väsimust (seda nii vaimsel kui ka füüsilisel tasandil)
- teine on seotud ebapiisavate tööressurssidega, mis põhjustavad haaratuse vähenemist ja motivatsiooni langust

Töö nõudmisteks loetakse kõiki nähtusi, mis nõuavad töötajalt energiat - tööga seotud pinge ja ülekoormus, ajaline surve, ulatuslik füüsiline pingutus, tööülesande keerukus, konfliktid juhtide ja kaastöötajatega, rolli ebaselgus, ebakindlus töökohal ja erinevad stressirohked sündmused (Bakker 2015, Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel 2014, Schaufeli 2017, Schaufeli, Taris 2014). Töö nõudmised on seega erinevad füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed ja organisatsioonilised töö aspektid, mis nõuavad järjepidevat füüsilist või psühholoogilist panust (Bakker, Demerouti 2007).

Töö ressurssideks loetakse neid tegureid, mis suurendavad töötaja puhul tööga seotust ja mis omakorda viivad selleni, et töötaja on organisatsioonile pühendunud (De Braine, Roodt 2011). Need on füüsilised,

psühholoogilised, sotsiaalsed või organisatsioonilised töö aspektid, mis vähendavad töö nõudmiste osakaalu ja mida seostatakse töö nõudmiste puhul esineva järjepideva füüsilise või psühholoogilise panusega. Lisaks sellele aitavad need saavutada tööl seatud eesmärged ja aitavad töötajat isiklikus kasvus, arengus ja õppimises (Schaufeli, Bakker 2004). Töö ressursid on sageli seotud organisatsiooni, interpersonaalse, töökorralduse ja tööülesannete tasandiga (Bakker, Demerouti 2007). Näiteks on organisatsiooni tasandil ressursideks töötasu, karjääri võimalused, kindlus töö osas; inimsuhete tasandil juhi ja kolleegide toetus, meeskonnakliima; töökorralduse tasandil rollisalgus ja võimalus otsustamisprotsessi(de)s osaleda; tööülesannete tasandil autonoomsus, tagasiside sooritusele ja tööülesannete olulisus.

Infotehnoloogia valdkonnas töötavate inimeste töö iseloom eristub sageli teiste valdkondade töötajate tööst. Nende töökeskkonda iseloomustavad pikad töötunnid, mis võivad sageli öhtu või hilisööni ulatuda, pärast tööpäeva lõppu toimuvad kohtumised, valmisolek tööks töövälisel ajal ja pidev pinges olek (Ahuja, 2002). On leitud ka seda, et kui infotehnoloogia valdkonna spetsialist lahkub ettevõttest või puudub töölt haiguse tõttu ja seeläbi kaotab ettevõtte tema intellektuaalse kapitali, siis võib see äärmuslikult mõjutada ettevõtte edasist kasvu, konkurentsieelist ja ka säilimist (LeRouge, Nelson, Blanton 2006).

Tööstressi ilmnemist infotehnoloogia sektori ettevõtete töötajate seas on uuritud üle maailma. Näiteks on Rao ja Chandriah (2011) võrrelnud tööstressi ilmnemist madalama ja kõrgema taseme infotehnoloogia ettevõtte 180 juhi seas. Leiti, et kuigi nende kahe grupi seas ilmnev tööstressi tase on samaväärne, erinevad nende puhul näiteks tööstressi allikad: suurimad erinevused ilmsid töökoormuse, juhtiva rolli ja isikliku vastutuse puhul. Muude tegurite hinnangud olid üsna võrdsed (suhted, tunnustus, organisatsioonikliima, töö ja eraelu tasakaal, igapäevased probleemid). Jung (2013) uuris samuti tööstressi ilmnemist 499 Lõuna-Korea infotehnoloogia sektori spetsialisti seas ja ta keskendus enda uurimistöös läbipõlemise ning tööstressi omavahelistele seostele. Uurimuse tulemustest selgus, et tööstressorid ennustasid emotsionaalse kurnatuse (emotsionaalne väsimus) ja küünilisuse (töötaja negatiivsed tunded ja suhtumine enda töö osas) tekkimist. Antud uurimuses olid stressi tekitavateks faktoriteks rolli ülekoormus (kasvanud töökoormus ja kriitilised tähtajad), rolli ebapiisavus ja rolliga kaasnevad piirangud (konfliktid juhiga seoses, kasvanud nõudmised tööle ja eriarvamused) ning liigne töökoormus. Tööstressi IT spetsialistide seas on uurinud ka Anthony-McMann, Ellinger, Astakhova ja Halbesleben (2013), kelle poolt 472 vastaja seas läbiviidud uurimusest ilmses, et vastajate tööstressi tase oli veidi üle keskmise ( $M = 2,63$ ,  $SD 0,67$ ).

Tamm (2019) viis info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektori ettevõtte IT-spetsialistide seas läbi küsitluse, milles hinnati töös esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid, tervist ja heaolu, tööstressi, läbipõlemist, psühholoogilist elastsust ja liigset pühendumist. 203 vastaja seas läbiviidud uurimuse tulemustest selgus, et IT valdkonna spetsialistide seas on peamine tööstressi tekitav tegur tööga seotud suured nõudmised - neilt eeldatakse seda, et nad teevad palju tööd ja seda kiire töötempo ning võimalikult suure tähelepanuga. Lisaks sellele kaasneb nende tööga ka suur töökoormus ja palju tööülesandeid. Autor leidis, et sellised tööga seotud nõudmised on seotud liigse tööle pühendumisega, mis põhjustab omakorda tööstressi ja lõpuks ka läbipõlemist. Uurimuse tulemustest selgus ka teine tööstressi põhjus ja see on seotud organisatsiooni kultuuri ning kliimaga. Siinkohal tõi autor välja, et selle all mõeldakse töö ebapiisavat tasustamist ja tunnustamist. Kuna tööga seotud nõudmised IT-spetsialistidele on kõrged, siis eeldatakse selle töö eest ka tunnustamist või tasu. Kui tööd ei tunnustata ega tasustata piisavalt, siis tekitab see IT- spetsialistides tööstressi ja vähendab motivatsiooni ning võib põhjustada ka läbipõlemist.

2012. ja 2013. viis Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) erinevate suurustega ettevõtetes vanemate kui 18-aastaste täis- ja osalise ajaga töötavate inimeste seas läbi arvamusküsitluse. Saadud tulemustest ilmnes, et kõige enam tööstressi tekitavaks teguriks peetakse töökoha kaotamise ohtu ja töö ümberkorraldamist. Nimelt pidas Eesti 701 vastajast 71% neid kõige enam tööstressi tekitavateks teguriteks. Arvati, et sellise tulemuse taga oli paar aastat varem aset leidnud majanduskriis, mis tekitas inimestes hirmu ja teadmatust. Teiseks tööstressi tekitavaks põhjuseks eestlaste seas oli tööaeg ja töökoormus - nimelt arvas 57% Eesti vastajatest, et neil ei ole oma töö tegemiseks piisavalt aega. Lisaks ilmnes, et see, kuivõrd inimene tööstressi kogeb, sõltub ka sellest, millises sektoris ta töötab, millisel positsioonil ta ettevõttes on ja kui pühendunud ta oma tööle on. Kõige enam tekitab tööaeg ja töökoormus stressi vanusegrupile 18-34. Kolmanda tööstressi põhjustava tegurina toodi välja ebaselge roll ja sellega kaasnevad kohustused - seda kinnitas ka 49% Eesti vastajatest. Selle põhjuseks arvati olevat pidevad muutused organisatsioonis ja ettevõttes olev töökorraldus. Neljanda põhjusena toodi välja, et 48% Eesti vastajatest tunneb, et kolleegid või juht ei paku neile piisavalt toetust (Tööinspektsiooni infokiri 2013).

Selle põhjal võib järeldada, et olenemata valdkonnast võib töötaja tunda aeg-ajalt töökeskkonnas tööstressi ja seda erinevate tegurite tõttu, mis on seotud nii juhtimise, kolleegide, töökeskkonna, klientidega jne. Põhjuseid, miks tööstress ilmneb, on erinevaid, kuna juba nii sektorid, töökohad kui ka inimesed erinevad omavahel.

### 1.3. Organisatsioonile pühendumine

Organisatsioonile pühendumist (*organizational commitment*) on viimastel aastatel ja aastakümnetel palju uuritud ning seda nii Eestis kui ka muudes riikides. Seda on defineeritud erinevalt, kuid näiteks Allen ja Meyeri (1990) järgi on organisatsioonile pühendumine nähtus, mille puhul töötajad lahkuvad ettevõttest võimalikult väikese tõenäosusega (Allen, Meyer 1990). Buchanan (1974) on kirjeldanud pühendumist kui afektiivset seotust organisatsiooni eesmärkide ja väärtuste ning organisatsiooni endaga. Pühendumine koosneb Buchanani järgi kolmest komponendist: 1) identifitseerimine - organisatsiooni eesmärkide ja väärtuste omaksvõtmine; 2) kaasamine - psühholoogiline neeldumine oma tööülesannetega seotud tegevustesse; 3) lojaalsus - kiindumuse tunne seoses organisatsiooniga.

Organisatsioonile pühendumist on defineerinud ka Sheldon (1971), kes nägi seda kui organisatsiooni positiivsena nägemist ja soovi töötada organisatsiooni eesmärkide nimel. Bateman ja Strasser (1984) on pühendumist vaadelnud kui mitmedimensionaalset konstrukti, mis on seotud töötaja lojaalsusega organisatsioonile, valmisolekuga teha lisapanus organisatsiooni nimel, määruga, milleni on töötaja ja organisatsiooni eesmärgid ning väärtused sarnased ja sooviga olla organisatsiooni liige. Porter, Steers, Mowday, Boulian (1973) on pühendumist kirjeldanud 3 teguri abil: usk organisatsiooni väärtustesse ja eesmärkidesse, valmisolek organisatsiooni nimel pingutada, soov jääda organisatsiooni.

Alleni ja Meyeri (1990) mudeli järgi on organisatsioonile pühendumisel kolm komponenti: afektiivne, alalhoidlik ja normatiivne pühendumine.

**Afektiivse** pühendumise puhul on töötaja pühendunud organisatsioonile nii, et ta identifitseerib end selle organisatsiooniga, on kaasatud organisatsiooni tegevustesse ja naudib selle organisatsiooni liikmeks olemist. Buchanani (1974) järgi on afektiivne pühendumine organisatsiooni eesmärkidele ja väärtustele, pühendumine töötaja enda rollile seoses nende eesmärkide ja väärtustega ja pühendumine organisatsioonile enda pärast. Batistelli *et al* (2013) järgi ei lahku tugevalt afektiivselt pühendunud inimesed ettevõttest just seetõttu, et nad lihtsalt ei soovi seda.

**Alalhoidlik** pühendumine on sageli seotud alternatiivsete võimaluste puudumise ja tasuga kindlas organisatsioonis. Kanteri (1968) järgi on kognitiiv-alalhoidlik pühendumine see, kui töötaja seostab organisatsioonis olemise jätkamist kasumiga ja tunneb, et organisatsioonist lahkumine on nii-öelda kulu. Stebbins (1970) on järjepidevat pühendumist seostanud töötaja teadlikkust sellest, et on võimatu valida teistsugust sotsiaalset identiteeti, sest ta tunneb, et organisatsiooni vahetamisele järgneks karistus. Lisaks on Becker (1960) järjepideva pühendumise puhul välja toonud ka selle, et töötajal on sellisel juhul hirm

lahkuda, kuna ta võib kaotada mõne tööandja poolt antava boonuse (nt pensionilisa). Batistelli et al (2013) järgi on alalhoidlik pühendumine seotud sobivate alternatiivsete töökohtade puudumisega. Alalhoidlikul pühendumisel on 2 komponenti: 1) Kõrge ohverduste hulk (*high sacrifice*), 2) madal alternatiivide hulk (*low alternative*). Kõrge ohverduste hulga puhul on tegemist ohverdustega, mida töötaja peaks tegema, kui ta lahkuks ettevõttest, ja madal alternatiivide hulk tähendab seda, kui töötajal ei ole alternatiivseid tööpakkumisi. Alalhoidlik pühendumine on seotud seega tasuga, staatusega, tööalase vabadusega ja ametikõrgenduse saamise tõenäosusega.

**Normatiivne** pühendumine on seotud kohustusega - seda on vaadeldud kui veendumust vastutusest enda organisatsiooni ees. Wieneri (1982) järgi on pühendumus töötaja sisemine normatiivne surve tegutseda viisil, mis vastab organisatsiooni eesmärkidele ja hüvedele ning selle järgi käitub inimene nii, kuna ta tunneb, et see on moraalne ja õige käitumisviis - justkui oleks tal moraalne kohustus tööandja ees. See võib sageli seotud olla ka mõne töötaja poolt alustatud projektiga, mistõttu ta tunneb kohustust see projekt lõpetada (Saridakis, Lai, Muñoz Torres, Gourlay 2020).

Organisatsioonile pühendumine, eriti just emotsionaalne pühendumine, on organisatsiooni jaoks väga oluline. Kõrge emotsionaalse pühendumisega inimesed ei lahku ettevõttest, sest nad ei soovi seda, tugeva normatiivse pühendumisega inimesed ei lahku, sest nad tunnevad kohustust jääda ning need, kellel on tugev alalhoidlik pühendumine, jäävad ettevõttes, sest nad peavad jääma (Batistelli et al 2013). Erinevates uurimustes on leitud, et organisatsioonile pühendumine on seotud erinevate organisatsioonilise käitumismustriga. Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky (2002) uurisid enda meta-analüüsis pühendumise komponentide mõju niisuguste seotud tööga seotud nähtustega, nagu kohalolek, töösooritus ja organisatsioonis töötavale inimesele kohane käitumine. Leiti, et kõik 3 pühendumise vormi on negatiivselt seotud tööjõu voolavuse ja sooviga organisatsioonist lahkuda, kuid olid erinevalt seotud muude soovitud käitumisviisidega. Näiteks oli afektiivne pühendumine tugevalt positiivselt seotud organisatsiooni liikmelisust väljendava käitumisega (*organizational citizenship behaviour*) ja normatiivne pühendumine oli tugevalt positiivselt seotud tööga rahuloluga.

Töötajate pühendumist on uuritud nii välismaal kui ka Eestis. Aas (2016) viis läbi küsitluse 483 nii Eesti kui ka Poola töötaja seas ja käsitles enda uurimuses just organisatsioonile pühendumise

3 eespool mainitud komponenti (afektiivne, alalhoidlik ja normatiivne). Tulemustest selgus, et nii Eesti kui ka Poola vastajad olid enda organisatsioonile kõige enam pühendunud just normatiivselt. Lisaks sellele ilmnes tulemustest, et afektiivse (Aas 2016 - emotsionaalne) organisatsioonile pühendumise komponendi puhul pidasid Eesti töötajad olulisimaks enda organisatsiooni isiklikku tähendust ja nad tundsid ka tugevat kokkukuuluvustunnet selle organisatsiooniga, kus nad töötavad. Poola töötajad pidasid tähtsaks organisatsiooni probleemide tunnetamist - täpsemalt tundsid nad, et organisatsiooni probleemid on ka nende jaoks olulised probleemid. Samas leiti, et nii Eesti kui ka Poola töötajad ei jääks kogu enda tööelu ajaks sinna organisatsiooni, vaid töötaksid hoopis erinevates ettevõtetes. Alalhoidliku (Aas 2016 - kestev) organisatsioonilise pühendumise komponendi puhul leiti, et Eesti töötajad ei soovi enda ettevõtetest lahkuda - seda just seetõttu, et keeruline oleks leida sobivat uut töökohta ja ka kulud oleksid organisatsioonist lahkudes liiga suured (s.t uus ettevõtte ei suudaks töötajale sobivaid tingimusi pakkuda). Ka Poola töötajad ei oleks soovinud enda ettevõtetest lahkuda, kuid siinkohal ilmnes tulemustest, et nad on otsustanud ettevõttesse jääda seoses vajadusega (töökohtade puudus siinkohal põhjuseks ei olnud). Seega järeltas Aas (2016), et nii Eesti kui ka Poola töötajatel ei olnud võimalust ettevõtetest lahkuda. Normatiivse organisatsioonile pühendumise komponendi puhul ilmnes tulemustest, et Eesti ja Poola töötajad ei tunne kohustust ettevõttesse tööle jääda, kuid nad tunneksid end süüdi, kui nad peaksid sealt lahkuma. Nii Eesti kui ka Poola töötajad tundsid, et nad võlgnevad enda praegusele tööandjale palju ja seega väärivad ettevõtte nende lojaalsust. Samas leidis töö autor, et Poola töötajad tunneksid ettevõtetest lahkudes väiksemat süütunnet kui Eesti töötajad. Lisaks sellele leidis autor ka, et vastaja sugu mõjutas pühendumise puhul sarnaselt nii Eesti kui ka Poola vastajate seas. Suurimad erinevused ilmnemise vanuse, hariduse ja tööstaaži puhul.

Organisatsioonile pühendumist on uurinud ka Peensalu (2014), kuid seda just seoses psühhosotsiaalsete ohutegurite ja kontrollkeskme kontekstis. Küsitlus viidi läbi 86 vastaja seas ja tulemustest ilmnes, et mida suurem on emotsionaalne pühendumus, siis seda vähem tajus vastaja tööstressi tekitavaid ohutegureid (oluline on siinkohal, et vastaja kontrollikese oli internaalne). Need vastajad, kellel oli internaalne kontrollikese, uskusid rohkem sellesse, et nad ise saavad enda tööalast edu mõjutada ja nad on ka rohkem tööga rahulolevad ning rohkem organisatsioonile pühendunud. Vastupidi tunnetasid eksternaalse kontrollikeskme vastajad, et nende tööd mõjutavad teised ja nad tunnetavad ka rohkem stressi töökeskkonnas. Samas ilmnes, et vastajate seas olid esindatud kõik kolm organisatsioonile pühendumise liiki.

Organisatsioonile pühendumise temaatikat on Eesti käsitlenud Kiik (2017), kes keskendus enda töös tööalase kontrollkeskme ja tööorientatsiooni seoseid organisatsioonile pühendumisega Eesti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris. Töö tulemustest ilmnes, et mida tugevam on antud sektori töötaja sisemine kontrollkese ja sisemine tööorientatsioon, seda nõrgem on tema normatiivne ja alalhoidlik pühendumus organisatsioonile. Lisaks sellele leiti, et kõige kõrgem oli kolmest pühendumise komponentide skaaladest emotsionaalse pühendumise näitaja - sellest võib järeldada, et töötaja tunneb enda seotust organisatsiooni väärtuste ja eesmärkidega.

Organisatsioonile pühendumist iduettevõttes on uurinud Fitta, Dewi ja Idulfilastri (2020). Täpsemalt käsitlesid nad töö ebakindluse ja organisatsioonile pühendumise seoseid ettevõttest lahkumise sooviga. Uurimus viidi läbi 60 iduettevõtte töötaja seas, kes olid töötanud vähemalt 6 kuud. Tulemustest selgus, et organisatsioonile pühendumine mõjutas negatiivselt ja märkimisväärselt töötaja kavatsust ettevõttest lahkuda. Sellest võib järeldada, et mida rohkem on töötaja organisatsioonile pühendunud, seda väiksema tõenäosusega ta ettevõttest lahkub.

#### **1.4. Tööga seotus**

Enda tööga seotud (*work engagement*) inimesed on enamasti entusiastlikud, inspireeritud ja nad samastuvad üsna tugevalt enda tööga. Selliseid töötajaid peetakse oma tegevuses kõrgelt haaratuks (De Braine, Roodt 2011). Tööga seotuse teemat käsitles aga akadeemilisest vaatenurgast esimesena Kahn (1990), kes kahe kvalitatiivse uurimuse põhjal uuris töötingimusi, mille puhul töötajad tundsid, et nad on enda tööga seotud ja mille puhul nad ei ole enda tööga seotud. Kahn (1990) järeldas selle põhjal, et tööga seotus on nähtus, mille järgi tunnevad töötajad end oma tööga seotud rollis nii füüsiliselt, kognitiivselt, emotsionaalselt kui ka vaimselt positiivselt. Kahn (1992) lisas enda 1990. aasta käsitlusele hiljem ka selle, et enda tööst haaratud töötajad kogevad psühholoogilist kohalolu seoses enda tööga ja see saab hiljem nende identiteedi osaks.

Tööga seotust on käsitlenud ka Schaufeli *et al* (2002) ja nende järgi on tööga seotus positiivne, rahuldust pakkuv meeleseisund, mida iseloomustavad tarmukus, pühendumine ja süvenemine. Kui töötaja tarmukuse tase on kõrge, siis on töö tegemise ajal kõrge ka tema energiatase ja vaimne vastupidavus ning tal on valmidus panustada enda töösse, isegi siis, kui tekivad raskused. Kõrge pühendumise taseme korral tunneb töötaja töö tegemisel olulisust, entusiasmi, inspiratsiooni, uhkust ja väljakutset. Kui töötaja süvenemise tase on kõrge, siis keskendub ta täielikult ning sügavalt enda töösse ja satub nn *flow*'sse -

see on seisund, mida iseloomustab fokuseeritud tähelepanu, selge mõistus, vaimu ja keha ühtsus, vaevatu keskendumine, täielik kontroll, eneseteadvuse kaotus, aja moondumine ning sisemine nauding.

Leiter ja Bakker (2010) on enda käsitluses lisanud aga selle, et tööga seotus on ka afektiiv-motivatsiooniline tööga seotud rahulolu seisund, mis on läbipõlemise vastand. Tööst haaratud töötajad on kõrge energiatasemega ja on oma töö osas entusiastlikud (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris 2008). Leiter ja Bakker (2010) tõid tööga seotuse puhul välja, et see on seotud energia ja samastumise dimensioonidega - see tähendab seda, et tööga seotust iseloomustavad tarmukuse kõrge tase ja enda identifitseerimine tööga. Tööga seotuse üks komponent on pühendumine - töötaja on tugevalt haaratud enda tööst ja sellega seoses kogeb tundeid, mis on seotud olulisuse, entusiasmi ja väljakutsega (Bakker, Demerouti 2008).

Tööga seotust on samuti uuritud laialdaselt nii Eestis kui ka teistes riikides. Näiteks on Radic, Arjona-Fuentes, Ariza-Montes, Han, Law (2020) käsitlenud töö nõudmiste teooriat seoses tööga seotuse ja heaoluga ning neid just kruiisilaeva töötajate seas. Tulemustest ilmnes, et töö nõudmised mõjutavad negatiivselt vastajate heaolu ja seega vastupidi - tööressursid mõjutavad positiivselt tööga seotust ja töötajate heaolu.

Tööga seotuse temaatikat on uuritud ka Lõuna-Aafrika Vabariigi infotehnoloogia sektori ettevõtetes. Roodt ja Plooy (2010) kaasasid enda uurimuse valimisse 2429 infotehnoloogia ettevõtete töötajat ning nende uurimuse eesmärgiks oli uurida, kuidas on omavahel seotud tööga seotus, läbipõlemine ja organisatsiooni poolt soositud käitumisviisid (*organisational citizenship behaviour*) ning tööst võõrandumine. Tulemustest ilmnes, et tööga seotus oli märkimisväärselt negatiivselt seotud töötaja ettevõttest lahkumise kavatsusega, kuid sellega olid positiivselt seotud läbipõlemine ja tööst võõrandumine - kuna kirjanduse põhjal võib just tööstress viia töötaja läbipõlemiseni, siis võib siinkohal eeldada, et mida enam on tööst haaratud, seda enam ta keskendub enda praegusele töökohale ja ei mõtle ettevõttest lahkumise peale.

Ka De Braine ja Roodt (2011) on käsitlenud tööga seotuse temaatikat. Nad keskendusid enda uurimuses töö nõudmiste ja ressursside mudelile ning selle seostele töö identiteedi ja tööga seotusega. Autorid küsitlesid enda uurimuse raames 2429 vastajat ja tulemustest ilmnes, et kuigi oleks võinud eeldada, et töö nõudmised on negatiivselt seotud tööga seotusega, siis tegelikkuses oli nende kahe vaheline korrelatsioon väga nõrk. Samas aga leiti, et töö ressurssid on positiivselt seotud tööga seotusega - autorid järeldasid, et kui suurendada töö ressursside olemasolu, siis see vähendab töö nõudmiste osakaalu.



Tööga seotust IT spetsialistide seas on uurinud ka Diedericks ja Rothmann (2013). Nad käsitlesid tööga seotust seoses tööga rahuloluga ja nende poolt 205 vastaja seas läbiviidud küsitlusest selgus, et need vastajad, kellel on puudulikud ressursid, kes ei sobi enda töörolli ja kellel ei ole enda juhtidega head suhted, olid enda tööga vähem seotud ja tööga vähem rahul, kui näiteks need, kes said enda juhiga hästi läbi ja kes pidasid enda rolli tööl sobivaks.

Eestis on tööga seotust uuritud erinevates tegevusvaldkondades - klienditeenindus, tootmine, haridus. Näiteks on Roosmaa (2016) uurinud 52 klienditeenindaja tööga seotust, seda mõjutavaid tegureid ja seoseid tööga rahulolu, pühendumise ja lahkumiskavatsusega. Töö tulemustest ilmnes, et klienditeenindajate puhul oli kõige kõrgema hinnanguga kognitiivne tööga seotus ja kõige madalama hinnanguga emotsionaalne tööga seotus. Lisaks sellele leiti, et klienditeenindajate tööga seotus mõjutas tugevalt ka nende tööga rahulolu, organisatsioonile pühendumist ja kavatsust ettevõttest lahkuda.

Kubits (2018) uuris tööga seotust ja lojaalsust tootmisettevõttes. Enda töö raames küsitles ta 82 töötajat antud ettevõttes ja tulemustest selgus, et nende tööga seotuse tase oli hea. Lisaks sellele selgus, et mehed olid naistest rohkem tööga seotud ja mehed olid ka naistest tarmukamad, rohkem pühendunud ja rohkem töösse süvenenud. Ühtlasi leiti, et kõige madalam oli tööga seotus nende töötajate hulgas, kes olid ettevõttes töötanud vähem kui aasta, ja kõige kõrgem nendel, kelle tööstaaž oli 10 kuni 12 aastat.

Õpetajate tööga seotust uuris 2019. aastal Komp, kes käsitles enda uurimistöös õpetajate kogemust ja tööga seotust mõjutavaid tegureid. Töö tulemustest ilmnes, et kõige enam olid enda tööga seotud need õpetajad, kes olid hiljuti enda ametisse asunud. Lisaks sellele selgus, et tööga seotuse tase oli seotud töökoormusega - seda just selles mõttes, et mida kauem oli õpetaja töötanud, seda väiksem oli tema tööga seotus. Kuna antud töös uuriti ka töötajakogemust, siis selgus, et kui õpetajad said teha koostööd, olla oma töös autonoomsed ja tundsid ka juhivoolset toetust, siis olid nad ka energilisemad, pühendunumad ja süvenenud oma töösse.

## **1.5. Tööstressi, organisatsioonile pühendumise ja tööga seotuse vahelised seosed**

Erinevad autorid on käsitlenud ning uurinud ka tööstressi, organisatsioonile pühendumise ja tööga seotuse vahelisi seoseid.

Päästevaldkonna töötajate seas läbiviidud uurimuses leiti, et tööstressi ja töötajate pühendumise vahel on negatiivne korrelatsioon ja et tööstressi ning organisatsioonile pühendumise vahel on negatiivne

korrelatsioon. Leiti, et need päästevaldkonna töötajad, kelle tööstressi tase oli madal, olid rohkem pühendunud ja tööst haaratud, kui need töötajad, kelle tööstressi tase oli kõrgem (Amin, Khattak, Khan 2018). Kuna päästevaldkonna töötajate igapäevatöö on kohati ka eluohtlik, ei saa siinkohal sama järeldust suure tõenäosusega iduettevõtete töötajate näitajatega teha, sest iduettevõtete töötajate töö ei ole eluohtlik, küll aga oma olemuselt kohati üsna pingeline.

Major, Morganson ja Bolen viisid 2013. aastal läbi küsitluse 1229 vastaja seas. Autorid uurisid tööga seotud pühendumise ja organisatsioonile pühendumise väljundeid ennustavaid tegureid IT spetsialistide seas ja ka sugudevahelisi erinevusi ja sarnasusi nende ennustavate tegurite osas. Nende poolt läbiviidud uurimuse tulemustest selgus, et tööstressi ning organisatsioonile pühendumise vahel oli nõrk negatiivne, kuid statistiliselt oluline seos ( $r = -0,33$ ,  $p < 0,01$ ). Sellest võib järeldada, et mida kõrgem oli vastajate organisatsioonile pühendumise tase, seda vähem kogesid nad tööstressi.

2020. aastal uurisid Suryanthini, Landra ja Putu Agung tööstressi ja tööga seotuse mõju organisatsioonile pühendumisele ja töötaja töösooritusele. Küsitlus viidi läbi 106 vastaja seas ning tulemustest ilmnnes, et tööstress mõjutab organisatsioonile pühendumist positiivselt ning et tööga seotusel on samuti positiivne mõju organisatsioonile pühendumisele.

Tööstressi ja tööga seotuse vahelisi seoseid on uurinud ka Anthony-McMann, Ellinger, Astakhova ja Halbesleben, kes viisid läbi sellekohase küsitluse 472 IT spetsialisti seas. Ka nemad leidsid, et tööstressi ja tööga seotuse vahel oli nõrk, kuid statistiliselt oluline seos ( $r = -0,28$ ,  $p < 0,01$ ). Sellest võib järeldada, et mida enam olid vastajad enda tööga seotud, seda vähem kogesid nad tööstressi.

Ühtlasi on tööstressi komponentide (organisatsioonilised faktorid, töödisain, juhtimispraktikad, karjääri arendamine ja sotsiaalsed stressorid) ja organisatsioonile pühendumise vahel positiivse seose leidnud ka Velnampy ja Aravinthan (2013), kelle valimi moodustasid Sri Lanka erapankade töötajad. Autorid arvasid, et antud tulemusele jõuti seetõttu, kuna madal või mõõdukas stress võib töötajatele mõjuda hoopis motiveerivalt ja see võib töötaja töösooritust isegi parandada. Kõrge stressitase seevastu ei ole kindlasti pikas perspektiivis töötajale kasulik, sest töötaja töösooritus võib halveneda. Organisatsioonile pühendumise osas leiti, et normatiivse pühendumise tase on kolmest komponendist kõige kõrgema hinnanguga. Samas ilmnnes, et tööstress oli korrelatsioonis järjepideva organisatsioonile pühendumisega.

Tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise temaatikat on käsitletud ka Eestis. Nimelt uuris Njumainen (2019) nimetatud konstruktide seost töötajate psühholoogilise kapitaliga kindlustussektori ettevõtte näitel. Autor viis enda uurimistöö raames küsitluse läbi 84 vastaja hulgas. Uurimistöö

tulemustest selgus, et nii psühholoogilise kapitali kui ka tööga seotuse tasemed olid kõrgemad kui organisatsioonile pühendumise tase. Sarnaselt paljudele teistele uurimustele leidis autor ka antud valimi põhjal, et kindlustussektori ettevõttes oli kõrgel tasemel emotsionaalne pühendumine (s.t töötaja seostab end ettevõtte eesmärkide ja väärtustega) ja madala tasemega olid tööle pühendumine ja normatiivne pühendumine. Lisaks sellele, et töötajate organisatsioonile pühendumise komponent emotsionaalne pühendumine oli kõrgel tasemel, siis olid töötajad ka tugevalt tööga seotud - autor järeldas, et töötajad olid pühendunud, mistõttu oli neil raske tööle mitte mõelda. Selle info põhjal tundub, et töötajatel võib olla ka stressitase keskmisest kõrgem, kuid tööstressi taseme kindlaks tegemine ei olnud antud uurimistöös fookuses.

## **2. EMPIIRILINE UURING**

Magistritöö teises osas kirjeldatakse uuringu eesmärki ja uurimisküsimusi, uurimismeetodit ja protseduuri, kirjeldatakse valimit ning esitatakse ka uuringu tulemused.

Magistritöö eesmärk on Eesti iduettevõtete töötajate näitel välja selgitada nende tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise tase. Lisaks sellele kirjeldatakse, millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega.

Töö eesmärgist tulenevalt püstitas magistritöö autor järgnevad uurimisküsimused, mis olid uuringu aluseks.

1. Millisel tasemel on tööstress, tööga seotus ja organisatsioonile pühendumine eesti iduettevõtetes?
2. Millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega?
3. Kuidas erinevad tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumine erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes (sugu, vanus, tööstaaž)?

### **2.1. Meetod ja protseduur**

Töö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutatakse kvantitatiivset meetodit. Uuringu läbiviijaks oli töö autor. Andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust, mis oli vastajatele kättesaadav internetis Google Forms keskkonnas. Ankeetküsitlusele oli võimalik vastata eesti (Lisa 1) ja inglise keeles (lisa 2), sest iduettevõtetes töötab peale eesti keelt kõnelevate inimeste ka palju välismaalasi ja neid, kes eesti keelt ei oska. Küsimustik edastati 30 Eesti suurima iduettevõtte esindajatele - personaliosakonna töötajale või selle puudumisel ettevõtte tegevjuhile, kelle kontaktid saadi LinkedIn'ist.

Uuring viidi läbi 2021. aasta veebruaris ja märtsis (küsitlus oli vastamiseks avatud 22.02.2021 kuni 7.03.2021) - vastajatelt koguti andmeid veebruari kolmandast nädalast märtsi esimese nädalani. Uuring on ühekordne ja kordusuuringut ei ole plaanis läbi viia. Küll aga viidi läbi pilootuuring, mille tulemustest

selgus, et valitud 6-palline skaala sobis tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise mõõtmiseks. Lisaks sellele küsis töö autor vastajatelt tagasisidet, kas väited olid üheselt arusaadavad ja tagasisideks saadi, et väited olid arusaadavad ning neil ei tekkinud küsimusi selle osas, mida mõne väitega mõeldud oli. Vastuste anonüümsus tagati sellega, et vastajatelt ei küsitud nimesid, ettevõtet, kus nad töötavad, ega mingit muud infot, mille abil oleks võimalik mõni konkreetne vastaja tuvastada.

Veebiküsimustikus küsiti esmalt vastajate taustaandmeid ja ülejäänud küsimustik oli jaotatud kolmeks plokiks, mis koosnes 77 väitest. Eesti iduettevõtete töötajate tööstressi taseme kohta koguti andmeid töö nõudmiste ja ressursside skaala (*The Job Demands-Resources Scale*) (Jackson, Rothmann 2005) ning lühikese tööstressi küsimustikuga (*Brief Job Stress Questionnaire*, viidatud Tsutsumi, Inoue, Eguchi 2017 järgi). Tööga seotuse mõõtmiseks kasutatakse Utrechti tööle pühendumise skaalat (*Work Engagement Scale*) (Schaufeli, Bakker 2003). Organisatsioonile pühendumise mõõtmiseks kasutatakse organisatsioonile pühendumise küsimustikku (*Organizational Commitment Questionnaire*) (Allen, Meyer 1990). Läbivalt kasutati küsimustiku osades Likerti tüüpi 6-pallist skaalat - hinnang 1 väärtus oli “Üldse ei nõustu” ja 6 väärtus oli “Nõustun täielikult”. Tööstressi küsimustiku ühes osas oli hinnangu 1 väärtus “Mitte kunagi” ja 6 väärtus “Väga sageli”.

Pärast vastuste saamist andmed kodeeriti ja analüüsiti IBM SPSS Statistics andmetöötlusprogrammi abil. Kasutati kirjeldavat statistikat, võrdlevat statistikat ja korrelatsioonanalüüsi. Kõik tabelid on koostatud töö autori poolt.

Küsimustike reliaabluse testimiseks kasutati Cronbachi alfat ( $\alpha$ ). Küsimustike reliaabluse analüüsimisel leidis töö autor järgmised Cronbachi alfa väärtused, mis on välja toodud tabelis 1.

**Tabel 1.** Küsimustike reliaablused

<b>Tunnus</b>	<b>Cronbachi <math>\alpha</math></b>
Tööstress I	0,599
Tööstress II	0,92
Tööga seotus	0,924
Afektiivne pühendumine	0,836
Alalhoidlik pühendumine	0,588
Normatiivne pühendumine	0,712

## 2.2. Valimi kirjeldus

Uuringu üldvalimi moodustasid 30 Eesti suurima iduettevõtte töötajad. Planeeritava valimi suurus oli 300 inimest. Küsimustikule vastas 303 inimest. Saadavaid tulemusi sooviti üldistada kõikidele Eesti iduettevõtetele. 30 suurima iduettevõtte asutamisaastad jäid vahemikku 2010 kuni 2019, mistõttu oli selles valimis uuemaid kui ka veidi vanemaid iduettevõtteid.

Vastajate taustandmeid on kirjeldatud tabelis 2. Sellest selgub, et eesti keeles soovis küsimusele vastata 203 inimest, kes moodustasid kõikidest vastajatest 67%, ning inglise keeles soovis küsimustikule vastata 100 inimest, kes moodustasid kõikidest vastajatest 33%. Küsimustikule vastajate hulgas oli 205 meest (67,7%) ja 98 (32,3%) naist. 18-23-aastaseid vastajaid oli 5% ehk 15, 24-29-aastaseid 37,3% ehk 113, 30-35-aastaseid 38% ehk 115, 36-41-aastaseid 13,5% ehk 41 ja vanemaid kui 42 aasta vanuseid vastajaid oli 6,3% ehk 19. Küsimustikule vastajate hulgas oli neid, kes olid töötanud enda organisatsioonis vähem kui 6 kuud 46 ehk 15,2% kõikidest vastajatest, 6 kuud kuni 2 aastat olid enda organisatsioonis töötanud 133 vastajat ehk 43,9%, 2 kuni 4 aastat 88 vastajat ehk 29%, 4 kuni 10 aastat 36 vastajat ehk 11,9%.

**Tabel 2.** Vastajate taustandmete kirjeldus

	Taustküsimus	Sagedus (n)	Osakaal (%)
<b>Keel</b>	Eesti	203	67%
	Inglise	100	33%
<b>Sugu</b>	Mees	205	67,7%
	Naine	98	32,3%
<b>Vanus</b>	18-23	15	5%
	24-29	113	37,3%
	30-35	115	38%
	36-41	41	13,5%
	42+	19	6,3%
<b>Tööstaaz</b>	Vähem kui 6 kuud	46	15,2%
	6 kuud kuni 2 aastat	133	43,9%
	2 kuni 4 aastat	88	29%
	4 kuni 10 aastat	36	11,9%

Allikas: autori koostatud

## 2.3. Tulemused

### 2.3.1. Kirjeldav statistika

Analüüsid küsimustiku kolme osa, jõuti tulemusteni, mis on välja toodud lisa 3. Nii tööstressi, tööga seotuse kui ka organisatsioonile pühendumise puhul on välja toodud miinimumväärtused, maksimumväärtused, keskmised väärtused ja standardhälbed. Tööstressi küsimustikus on pööratud tulemused väidetel 10-12, 16 ja 18-22. Organisatsioonile pühendumise küsimustikus on pööratud tulemused väidetel 60-62, 64, 65, 68, 74, 75 ja 80.

#### Tööstressi näitajad

Tööstressi küsimustikus (lisa 3) saadi kõrgeimad hinnangud väidetele “Minu töö on väärt tegemist” ( $M = 5,2$ ), “Töökohas on sõbralik õhkkond” ( $M = 5,12$ ), “See töö sobib mulle hästi” ( $M = 5,05$ ) ja “Ma saan väljendada oma arvamust tööpoliitika kohta” ( $M = 4,96$ ). Antud keskmistest hinnangutest võib järeldada, et iduettevõtete töötajad tajuvad enda töö väärtuslikkust ja peavad seda enda jaoks sobivaks, tunnevad, et kollektiiv on sõbralik ja ka seda, et nad saavad tööl enda arvamust avaldada.

Madalaimad hinnangud olid väidetele: “Minu amet nõuab palju füüsilist tööd” ( $M = 1,33$ ), “Minu osakond ei saa teiste osakondadega hästi läbi” ( $M = 1,84$ ) ja “Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon)” ( $M = 1,86$ ). Sellest võib järeldada, et vastajate töö iseloom on pigem vaimne, osakondade vaheline läbisaamine tööl on pigem hea ja töökeskkond on samuti pigem hea - ei ilmne suurel määral probleeme müra, valgustuse, temperatuuri ja ventilatsiooniga.

Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetel: “Ma olen olnud masenduses” ( $SD = 1,43$ ), “Mul on olnud kael ja/või õlad kanged” ( $SD = 1,42$ ) ja “Mul on esinenud liigesevalu” ( $SD = 1,41$ ). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate arvamused liigesevalu, kaelavalu ja õlgade kanguse ning masenduse osas varieerusid - seega oli vastajate seas neid, kes on neid seisundeid kogenud tihedamini ja ka neid, kes on neid seisundeid harvemini kogenud.

Väikseimad standardhälbed olid väidetel “Minu amet nõuab palju füüsilist tööd” ( $SD = 0,69$ ), “Mul on palju energiat” ( $SD = 0,86$ ) ja “Ma olen olnud elav” ( $SD = 0,86$ ). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud olid üsna sarnased ja hinnangud olid keskmisele üsna lähedal.

Tööstressi küsimustikus olid väidete 10-12, 16, 18-22 tulemused pööratud. Tööstressi kohta tehtud faktoranalüüsi (kasutati Varimaxi meetodit) tulemusel moodustusid väidetest uued faktorid, mis kirjeldasid erinevaid nähtusi. Magistritöö autor nimetas need uued nähtused ümber. Esimene uus faktor moodustus küsimustiku väidetest 11, 12, 13, 16, 18 ja 19 ning selle nimeks sai “Töö ressursid”. Teine faktor moodustati väidetest 5, 6, 7 ja 8 ning selle nimetuseks sai “Töökeskkond”. Kolmandaks faktoriks oli “Töö nõudmised” ning see moodustus väidetest 14, 15 ja 17. Neljas uus faktor moodustus küsimustiku väidetest 26, 27, 28, 29, 30 ja 31 ning selle nimetuseks sai “Pinge”. Viies faktor moodustati väidetest 23, 24, 25 ja 32 ning selle nimetuseks sai “Viha ja ärritus”. Kuues faktor nimega “Füüsilised vaevused” moodustati väidetest 36, 37, 38 ja 39. Seitsmes faktoriks oli “Mittetoimetulek”, mis moodustati väidete 33, 34 ja 35 põhjal. Kaheksas faktor moodustati väidetest 20, 21 ja 22 ning selle nimetuseks sai “Energilisus”. Ülejäänud tööstressi küsimustiku väited jäid faktoritest välja, sest need kuulusid mitmesse faktorisse või ei väljendunud selgelt. Uute tööstressi faktorite miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed on välja toodud tabelis 3.

**Tabel 3.** Tööstressi ploki faktorite miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed.

Nr	Koondtunnus	N	Min	Max	M	SD
1	Töö ressursid	303	2,33	4	3,05	0,33
2	Töökeskkond	303	1,75	6	4,46	0,85
3	Töö nõudmised	303	1	5	2,38	0,78
4	Pinge	303	1	6	3,62	1,08
5	Viha ja ärritus	303	1	6	3,12	1,08
6	Füüsilised vaevused	303	1	6	3,03	1,09
7	Mittetoimetulek	303	1	6	3,04	0,99
8	Energilisus	303	1	5,67	2,42	0,74

Allikas: autori koostatud

### Töoga seotuse näitajad

Töoga seotuse küsimustikust (lisa 3) saadi kõrgeimad hinnangud väidetele “Olen uhke töö üle, mida teen” (M = 4,86), “Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk” (M = 4,8) ja “Tööd tehes aeg lausa lendab käes” (M = 4,74). Sellistest keskmistest hinnangutest võib järeldada, et iduettevõtetes töötavad inimesed teevad oma igapäevatööd uhkusega ja nad tunnevad, et see töö on tähendusrikas ning



eesmärgipärane. Lisaks võib järeldada, et kui nad teevad eesmärgiga tähendusrikast tööd, ei tunne nad seda, et aeg möödub aeglaselt, vaid just vastupidi - aeg möödub kiiresti, sest tehtav töö on meeldiv.

Madalaimad hinnangud olid väidetele “Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat” ( $M = 3,77$ ), “Töötades unustan kõik teised asjad ja mured” ( $M = 3,93$ ) ja “Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada”” ( $M = 3,94$ ). Sellistest tulemustest võib järeldada, et iduettevõtete töötajad on pigem nõus sellega, et kui nad enda tööd teevad, siis ei ole neil sealjuures energiapuudust, neil ei ole raskusi keskenduda enda tehtavale tööle ja nad on enda tööga seotud sellisel määral, et nad ei suuda enda tööst mitte mõelda.

Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetest “Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada”” ( $SD = 1,38$ ), “Töötades unustan kõik teised asjad ja mured” ( $SD = 1,26$ ) ja “Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema” ( $SD = 1,21$ ). Taoliste standardhälvete puhul ilmneb, et vastajate arvamused varieeruvad - on nii neid, kes lähevad meelsamini hommikul tööle kui teised, neid, kes tööd tehes unustavad kõik teised asjad ja ka neid, kes tööd tehes võivad mõelda muude teemade ja murede peale. Samas oli väitel “Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada”” üsna madal keskmine väärtus ja siinkohal ka üks kõrgeim standardhälve, mis tähendab seda, et on nii neid, kes suudavad tööst mitte mõelda, aga on ka neid, kes mõtlevad tööst pidevalt. Töö autoril tekkis siinkohal küsimus, kas ehk saidid vastajad sellest küsimusest mitut moodi aru - sellest on võimalik aru saada nii, et vastaja mõtleb siinkohal ehk seda, et ta mõtleb enda tööst ka töövälisel ajal ja ei suuda keskenduda muudele teemadele vabal ajal.

Väikseimad standardhälbed olid väidetest “Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi” ( $SD = 0,97$ ), “Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana” ( $SD = 0,97$ ) ja “Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat” ( $SD = 1$ ). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud olid pigem sarnased ja hinnangud olid keskmisele üsna lähedal.

### **Organisatsioonile pühendumise näitajad**

Organisatsioonile pühendumise küsimustikust (lisa 3) saadi kõrgeimad hinnangud väidetele: “Mulle meeldib oma ettevõttest rääkida sõpradele ja tuttavatele” ( $M = 4,64$ ), “Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise ettevõttesse sama palju kui oma praegusesse ettevõttesse” ( $M = 4,35$ ) ja “Tunnen, et ettevõtte mured on ka minu mured” ( $M = 4,11$ ). Sellistest keskmistest hinnangutest võib järeldada, et iduettevõtetes töötavatele inimestele meeldib enda ettevõttest lähedastele inimestele rääkida ja nad

suhtuvad ettevõtte muredesse nagu enda muredesse, kuid samas suudaksid nad tööd vahetades kiinduda ka mõnesse teise ettevõttesse.

Madalaimad hinnangud olid väidetele “Asjad olid paremad ajal, mil inimesed tegid kogu oma karjääri ühes ettevõttes” ( $M = 1,86$ ), ”Mind on õpetatud uskuma, et ühele ettevõttele lojaalseks jäämine on tähtis” ( $M = 2,33$ ) ja “Tunnen, et ma ei kuulu oma ettevõttesse – ei tunne ennast „omana”” ( $M = 2,42$ ). Sellistest tulemustest võib järeldada, et iduettevõtete töötajad pigem ei usu, et nad võiksid terve enda karjääri jooksul ühes ettevõttes töötada ja nad ei pea ka lojaalsust ühele ettevõttele oluliseks. Samas ei tundnud vastajad, justkui ei kuuluks nad enda ettevõttesse.

Suurimad standardhälbed olid järgnevatel väidetest “Peamine põhjus, miks ma oma ettevõttes töötamist jätkan, seisneb selles, et lahkumise korral võin kaotada mitmed eelised, mis mul praegu on, aga mida uus ettevõtte ei paku” ( $SD = 1,6$ ), “Ma ei tunne muret selle üle, mis võiks juhtuda, kui lahkuksin oma praeguselt töökohalt, ilma et mul oleks uus töökoht valmis vaadatud” ( $SD = 1,55$ ) ja “Alternatiivsete võimaluste nappus oleks üheks tõsiseks tagajärjeks ettevõtetest lahkumisel” ( $SD = 1,54$ ). Taoliste standardhälvete puhul ilmneb, et vastajate hinnangud nendel teemadel erinevad - on neid, kes tunnevad, et ettevõtetest lahkudes oleks neil probleeme uue töö leidmisega, aga on ka neid, kes sellega ei nõustu ja suure tõenäosusega teavad, et neil on alternatiivseid lahendusi ka väljaspool praegust organisatsiooni ja nad ei muretse selle pärast. Samas on ka neid, kes töötavad praeguses organisatsioonis, sest neil on seal mõned eelised, mida mõni muu ettevõtte ei suudaks neile pakkuda.

Väikseimad standardhälbed olid väidetest “Asjad olid paremad ajal, mil inimesed tegid kogu oma karjääri ühes ettevõttes” ( $SD = 1$ ), “Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise ettevõttesse sama palju kui oma praegusesse ettevõttesse” ( $SD = 1,16$ ) ja “Mulle meeldib oma ettevõtetest rääkida sõpradele ja tuttavatele” ( $SD = 1,18$ ). Selliste standardhälvete puhul võib järeldada, et vastajate hinnangud antud väidetega seoses olid pigem sarnased ja hinnangud olid keskmisele üsna lähedal. Organisatsioonile pühendumise küsimustiku alaskaalade miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed on välja toodud tabelis 4.

**Tabel 4.** Organisatsioonile pühendumise alaskaalade miinimum- ja maksimum- ning keskmised väärtused ja standardhälbed

Nr	Koondtunnus	N	Min	Max	M	SD
10	Afektiivne pühendumine	303	1,25	5,75	3,98	0,91
11	Alalhoidlik pühendumine	302	1	6	3,44	0,95
12	Normatiivne pühendumine	302	1	4,88	2,84	0,77

Allikas: autori koostatud

### 2.3.2. Võrdlev statistika

Järgnevalt viiakse läbi dispersioonanalüüs ja antakse ülevaade sellest, kas meeste ja naiste ning erinevate vanuse- ja tööstaažigruppide vahel on statistiliselt olulised erinevused tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise mõistes.

Meeste ja naiste vahelise erinevus väljaselgitamiseks viidi läbi Independent Samples T test. Selgus, et meeste organisatsioonile pühendumise tase on kõrgem kui naiste organisatsioonile pühendumise tase ( $M = 3,37$ ,  $SD = 0,589$ ,  $F = 4,13$ ,  $p < 0,05$ ). Vanusegruppide võrdlemiseks viidi läbi One-Way ANOVA koos Bonferroni post-hoc testiga. Tulemustest selgus, et vanusegruppides ei esinenud tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise keskmistes hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi.

Tööstaažigruppide keskmiste väärtuste võrdlemiseks viidi samuti läbi One-Way ANOVA koos Bonferroni post-hoc testiga. Tulemustest selgus, et statistiliselt olulised erinevused ilmnemid tööstressi puhul nende vahel, kes olid olnud ettevõttes vähem kui 6 kuud ja nende vahel, kes olid ettevõttes olnud 4 kuni 10 aastat. 4 kuni 10 aastat samas ettevõttes töötanud vastajate tööstressi tase oli kõrgem kui lühema tööstaažiga vastajatel ( $M = 3,27$ ,  $SD = 0,63$ ,  $F = 3,205$ ,  $p < 0,05$ ). Tööga seotuse puhul tööstaažigruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud. Organisatsioonile pühendumise puhul ilmnemid statistiliselt olulised erinevused nende vahel, kes olid organisatsioonis töötanud 6 kuud kuni 2 aastat, ja nende vahel, kes olid organisatsioonis töötanud 4 kuni 10 aastat. 4 kuni 10 aastat samas organisatsioonis töötanud inimeste organisatsioonile pühendumise tase oli kõrgem ( $M = 3,67$ ,  $SD = 0,52$ ,  $F = 2,81$ ,  $p < 0,05$ ). Statistiliselt oluline erinevus ilmnemid ka nende vahel, kes olid olnud ettevõttes 2 kuni

4 aastat, ja nende vahel, kes olid ettevõttes olnud 4 kuni 10 aastat. Taaskord oli nende töötajate organisatsioonile pühendumise tase kõrgem kui neil, kes olid ettevõttes olnud 2 kuni 4 aastat ( $M = 3,67$ ,  $SD = 0,52$ ,  $F = 2,81$ ,  $p < 0,05$ ).

Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise koondtunnuste keskmiste väärtuste võrdlemiseks meeste ja naiste vahel viidi läbi One-Way ANOVA koos Bonferroni post-hoc testiga. Tulemustest selgus, et meeste ja naiste vahelised statistiliselt olulised erinevused ilmnisid pinge, füüsiliste vaevuste ja alalhoidliku pühendumise osas. Selgus, et naised tunnevad töökontekstis rohkem pingeid kui mehed ( $M = 3,91$ ,  $SD = 1,13$ ,  $F = 0,618$ ,  $p = 0,001$ ). Lisaks kogevad naised meestest enam tööstressiga seotud füüsilisi vaevusi ( $M = 3,51$ ,  $SD = 1,06$ ,  $F = 0,241$ ,  $p < 0,001$ ) ja nende alalhoidliku organisatsioonile pühendumise keskmine väärtus on kõrgem kui meestel ( $M = 3,7$ ,  $SD = 0,81$ ,  $F = 6,886$ ,  $p < 0,001$ ). Tööga seotuse ja muude tööstressi komponentide osas meeste ja naiste vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Tööstressi ja organisatsioonile pühendumise koondtunnuste ning tööga seotuse keskmiste väärtuste erinevusi uuriti ka erinevates vanusegruppides. Tulemustest ilmnis, et statistiliselt oluline erinevus on tööstressi koondtunnuse "Energilisus" keskmiste väärtuste osas vanusegruppides 24-29 ja 42+. 24-29-aastaste vastajate grupi keskmine väärtus oli kõrgem kui 42+ vastajategrupil ( $M = 2,55$ ,  $SD = 0,754$ ,  $F = 3,34$ ,  $p < 0,05$ ).

Erinevusi uuriti ka erinevates tööstaaži gruppides ja tulemustest selgus, et need töötajad, kes olid ettevõttes töötanud vähem kui 6 kuud, tundsid vähem pingeid, kui need, kes olid enda praeguses organisatsioonis töötanud kauem kui 6 kuud ( $M = 3,08$ ,  $SD = 1,09$ ,  $F = 5,542$ ,  $p = 0,001$ ). Lisaks sellele selgus tulemustest, et vähem kui 6 kuud enda organisatsioonis töötanud vastajad tundsid vähem viha ja ärritust, kui need töötajad, kes olid organisatsioonis töötanud 2 kuni 4 aastat ning 4 kuni 6 aastat ( $M = 2,65$ ,  $SD = 1,02$ ,  $F = 4,05$ ,  $p = 0,008$ ).

### **2.3.3. Tööstressi seosed tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega**

Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise omavaheliste seoste väljaselgitamiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs.

#### **Tööstressi komponentide omavahelised seosed**

Korrelatsioonanalüüsist selgus, et tööstressi koondtunnused on omavahel seotud. Suurem osa korrelatsioonanalüüsi tabelis (lisa 5) olevatest koefitsientidest on omavahel statistiliselt oluliselt seotud. Seosed olid statistiliselt positiivselt väga nõrgad, nõrgad, keskmised või tugevad.

Ilmnes, et töö ressursid on nõrgalt seotud töö nõudmistega ( $r = 0,356$ ,  $p < 0,01$ ), viha ja ärrituse ( $r = 0,329$ ,  $p < 0,01$ ) ja mittetoimetulekuga ( $r = 0,312$ ,  $p < 0,01$ ); väga nõrk, kuid statistiliselt oluline seos ilmnes ka pingega ( $r = 0,252$ ,  $p < 0,01$ ), füüsiliste vaevuste ( $r = 0,124$ ,  $p < 0,05$ ) ja energilisusega ( $r = 0,216$ ,  $p < 0,01$ ). Töökeskkond oli nõrgalt seotud pingega ( $r = 0,453$ ,  $p < 0,01$ ); väga nõrk, kuid statistiliselt oluline seos ilmnes ka viha ja ärrituse ( $r = 0,29$ ,  $p < 0,01$ ), füüsiliste vaevuste ( $r = 0,261$ ,  $p < 0,01$ ), mittetoimetuleku ( $r = 0,219$ ,  $p < 0,01$ ) ja töö nõudmistega ( $r = 0,132$ ,  $p < 0,05$ ). Töö nõudmised olid statistiliselt oluliselt nõrgalt seotud viha ja ärritusega ( $r = 0,324$ ,  $p < 0,01$ ); väga nõrk, kuid statistiliselt oluline seoses oli töö nõudmistel pingega ( $r = 0,255$ ,  $p < 0,01$ ), füüsiliste vaevuste ( $r = 0,161$ ,  $p < 0,01$ ), mittetoimetuleku ( $r = 0,262$ ,  $p < 0,01$ ) ja energilisusega ( $r = 0,168$ ,  $p < 0,01$ ). Pinge oli statistiliselt oluliselt tugevalt seotud viha ja ärritusega ( $r = 0,746$ ,  $p < 0,01$ ), mõõdukalt seotud mittetoimetulekuga ( $r = 0,642$ ,  $p < 0,01$ ) ning nõrgalt, kuid statistiliselt oluliselt, seotud füüsiliste vaevustega ( $r = 0,427$ ,  $p < 0,01$ ). Väga nõrk statistiliselt oluline seos ilmnes pingel energilisusega ( $r = 0,302$ ,  $p < 0,01$ ). Viha ja ärritus olid statistiliselt oluliselt mõõdukalt seotud mittetoimetulekuga ( $r = 0,615$ ,  $p < 0,01$ ), füüsiliste vaevuste ( $r = 0,357$ ,  $p < 0,01$ ) ja energilisusega ( $r = 0,332$ ,  $p < 0,01$ ). Füüsilistel vaevustel ilmnes väga nõrk, kuid statistiliselt oluline, seos mittetoimetuleku ( $r = 0,287$ ,  $p < 0,01$ ) ja energilisusega ( $r = 0,142$ ,  $p < 0,05$ ). Mittetoimetulek oli statistiliselt oluliselt nõrgalt seotud energilisusega ( $r = 0,35$ ,  $p < 0,01$ ).

### **Tööstressi seosed tööga seotusega**

Tööstressi koondtunnuste ja tööga seotuse vahel ilmnemid statistiliselt olulised, kuid enamasti negatiivsed ning peamiselt mõõdukad, nõrgad ja väga nõrgad seosed. Korrelatsioonanalüüsi tabelist (lisa 5) ilmneb, et mõõdukas seos on tööga seotuse ja energilisusega ( $r = -0,585$ ,  $p < 0,01$ ) vahel. Nõrgad seoses ilmnemid tööga seotuse töö ressursside ( $r = -0,377$ ,  $p < 0,01$ ), mittetoimetuleku ( $r = -0,377$ ,  $p < 0,01$ ) ning viha ja ärrituse ( $r = -0,35$ ,  $p < 0,01$ ) vahel. Väga nõrgad, kuid statistiliselt olulised, seoses ilmnemid töökeskkonna ( $r = 0,221$ ,  $p < 0,01$ ), töö nõudmistega ( $r = -0,158$ ,  $p < 0,01$ ) ja pingega ( $r = -0,179$ ,  $p < 0,01$ ).

### **Tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise koondtunnustega**

Tööstressi koondtunnuste ja organisatsioonile pühendumise koondtunnuste vahel ilmnedid enamjaolt statistiliselt olulised seosed, kuid need seosed olid peamiselt nõrgad või väga nõrgad - nii negatiivsed kui ka positiivsed.

Statistiliselt olulised seosed ilmnedid afektiivse pühendumise ja töö nõudmiste ( $r = -0,31, p < 0,01$ ) ning energilisuse ( $r = -0,309, p < 0,01$ ) vahel. Väga nõrgad, kuid statistiliselt olulised, seosed ilmnedid viha ja ärrituse ( $r = -0,274, p < 0,01$ ), töö ressursside ( $r = -0,271, p < 0,01$ ), mittetoimetuleku ( $r = -0,201, p < 0,01$ ) ja pingega ( $r = -0,181, p < 0,01$ ). Statistiliselt olulised seosed ilmnedid ka alalhoidliku pühendumise ja pingega ( $r = 0,316, p < 0,01$ ), mittetoimetuleku ( $r = 0,255, p < 0,01$ ), viha ja ärrituse ( $r = 0,215, p < 0,01$ ), füüsiliste vaevuste ( $r = 0,177, p < 0,01$ ) ja töökeskkonnaga ( $r = 0,154, p < 0,01$ ). Statistiliselt olulised, kuid väga nõrgad, seosed ilmnedid normatiivse pühendumise ja energilisuse ( $r = -0,206, p < 0,01$ ) ning töö nõudmistega ( $r = -0,114, p < 0,01$ ).

### Töoga seotuse seosed organisatsioonile pühendumisega

Töoga seotuse ja organisatsioonile pühendumise koondtunnuste vahel ilmnedid statistiliselt olulised seosed, kuid seoses ei ilmnunud kõikide koondtunnuste vahel. Positiivne mõõdukas seos ilmnedid töoga seotuse ning afektiivse pühendumise vahel ( $r = 0,509, p < 0,01$ ) ja väga nõrk seos normatiivse pühendumisega ( $r = 0,121, p < 0,05$ ).

### Tööstressi, töoga seotuse ja organisatsioonile pühendumise seosed

Uute koondtunnuste põhjal loodi veel omakorda uued koondtunnused - tööstress, töoga seotus ja organisatsioonile pühendumine, mille keskmised, miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed on tabelis 5.

**Tabel 5.** Koondtunnuste keskmised, miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed

Nr	Koondtunnus	N	Min	Max	M	SD
1	Tööstress	303	1,59	4,93	3,14	0,56
2	Töoga seotus	303	1,35	6	4,4	0,74
3	Organisatsioonile pühendumine	302	1,79	5,13	3,42	0,56

Allikas: autori koostatud

Tööstressi seosed tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega on välja toodud tabelis 6. Tabelist ilmneb, et statistiliselt oluline negatiivne nõrk seos on tööstressi ja tööga seotuse vahel ( $r = -0,329$ ,  $p < 0,01$ ), positiivne nõrk seos tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahel ( $r = 0,323$ ,  $p < 0,01$ ). Tööstressi ja organisatsioonile pühendumise vahel statistiliselt olulist seost ei ilmnenud.

**Tabel 6.** Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise seosed

Tunnus		Tööstress	Tööga seotus	Organisatsioonile pühendumine
Tööstress	r	1	-,329**	-,41
	p		0	,475
Tööga seotus	r	-,329**	1	,323**
	p	0		0
Organisatsioonile pühendumine	r	-,41	,323**	1
	p	,475	0	

\*\* korrelatsioon on oluline usaldusnivool  $p < 0,01$

Allikas: autori koostatud

## ARUTELU, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Magistritöö kolmandas osas esitatakse vastused töös püstitatud uurimisküsimustele, tehakse järeldused ja ka ettepanekud selle osas, kuidas tööstressi ennetada. Lisaks sellele tuuakse välja ka edasised uurimisvõimalused.

### Vastused uurimisküsimustele

Esimene uurimisküsimus oli, millisel tasemel on tööstress, tööga seotus ja organisatsioonile pühendumine Eesti iduettevõtetes. Uuringust selgus, et Eesti iduettevõtete töötajate nii tööstressi, tööga seotuse kui ka organisatsioonile pühendumise tase oli keskmisest kõrgem. Uuringus vaadeldi ka kõigi kolme konstrukti erinevate komponentide keskmisi tulemusi ja selgus, et kõige kõrgemad keskmised hinnangud olid töökeskkonna, pinge ning viha ja ärritusega seotud väidetel. Sellest võib järeldada, et Eesti iduettevõtete töötajad kogevad töö kontekstis kõige enam stressi just siis, kui nad tajuvad, et nad peavad töötama nii kõvasti, kui suudavad, olema väga tähelepanelikud, rakendama kõrgetasemel teadmisi ning tehnilisi oskusi ja pidevalt töö peale mõtlema. Lisaks sellele on iduettevõtete töötajad ka äärmiselt väsinud, kurnatud, loiud, pinges, mures ning rahutud. Ühtlasi on nad vihased, häiritud, ärritunud ja masenduses. Tööga seotuse tulemus oli nendest kolmest kõige kõrgem, mistõttu võib järeldada, et Eesti iduettevõtete töötajad on seotud pigem enda tööga kui enda organisatsiooniga. Kõrge tööga seotuse tase tähendab seda, et iduettevõtete töötajad on kõrge energiatasemega, enda töö osas entusiastlikud ja nad samastuvad enda tööga (Schaufeli et al 2002, Leiter, Bakker 2010). Organisatsioonile pühendumise osas vaadeldi ka erinevaid organisatsioonile pühendumise viise ja selgus, et iduettevõtete töötajad on enda organisatsioonile pühendunud just afektiivselt, mis tähendab, et töötaja samastub selle ettevõttega, kus ta töötab ja seda just seetõttu, et tema jaoks on olulised ettevõtte eesmärgid ja väärtused, samuti tema enda roll (Buchanan 1974). Infotehnoloogia valdkonna töötajate seas on ka Tamm (2019) leidnud, et töötajates tekitab stressi see, kui nad peavad olema enda töö osas väga tähelepanelikud. Sarnasele tulemusele tööga seotuse osas infotehnoloogia ettevõtetes on jõudnud ka Bhuvanaiah ja Raya (2016), kes on infotehnoloogia sektori ettevõtete töötajate puhul leidnud, et töötajad olid oma tööga seotud mõõdukalt ( $M = 3,84$ ,  $SD = 1,41$ ). Cho ja Huang leidsid samuti, et infotehnoloogia sektori töötajad olid pühendunud just afektiivselt ja antud tulemus oli veidi üle keskmise ( $M = 4,92$ ,  $SD = 1,18$ ).



Teine uurimisküsimus oli, millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega. Uuringust ilmnnes, et statistiliselt oluline negatiivne seos oli iduettevõtete töötajate seas tööstressil ja tööga seotusel ning positiivne statistiliselt oluline seos organisatsioonile pühendumise ja tööga seotuse vahel. Sellest võib järeldada, et mida rohkem on töötaja enda tööga seotud, seda madalam on tema tööstressi tase, ning mida rohkem on töötaja enda organisatsioonile pühendunud, seda enam on ta ka enda tööga seotud. Täpsemate seoste kirjeldamiseks vaadeldi ka tööstressi ja organisatsioonile pühendumise komponentide ning tööga seotuse omavahelisi seoseid. Tulemustest ilmnnes, et positiivne seos on tööstressi kolme komponendi - pinget, viha ja ärrituse ning mittetoimetuleku vahel. Lisaks sellele ilmnnes, et omavahel on seotud ka energilisus ja tööga seotus ning tööga seotus ja afektiivne pühendumine. Sellest võib järeldada, et mida rohkem kogeb töötaja töökontekstis pinget, seda suurema tõenäosusega kogeb ta ka viha ja ärritust ning mittetoimetulekut (s.t keskendumisraskused, tööga mitte hakkamasaamine, millegi tülikaks pidamine). Samas ilmnnes, et mida rohkem tajub töötaja töökontekstis end energilisena, seda rohkem on ta seotud enda tööga ja mida rohkem on ta enda tööga seotud, seda enam samastub ta enda organisatsiooni eesmärkide ja väärtustega (Buchanan 1974). Major, Morganson ja Bolen (2013) on sarnasele tulemusele jõudnud enda uurimistöös, kus tulemustest ilmnnes, et tööstressi ja organisatsioonile pühendumise vahel on nõrk negatiivne, kuid statistiliselt oluline seos ( $r = -0,33, p < 0,01$ ) - ehk mida vähem kogesid vastajad tööstressi, seda kõrgem oli nende organisatsioonile pühendumine. Tööstressi ja tööga seotuse vahelisi seoseid uurisid ka Anthony-McMann, Ellinger, Astakhova ja Halbesleben ning nad leidsid IT spetsialistide seas läbiviidud uurimuses, et mida madalam oli vastajate tööstress, seda kõrgem oli nende tööga seotuse tase ( $r = -0,28, p < 0,01$ ). Nad leidsid ka seda, et afektiivse pühendumise vahel oli statistiliselt oluline seos ( $r = -0,44, p < 0,01$ ).

Kolmas uurimisküsimus oli, kuidas erinevad tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumine erinevate sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes (sugu, vanus, tööstaaž). Uuringust ilmnnes, et mehed on naistest enam organisatsioonile pühendunud. Vanusegruppide vahel tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud. Samas ilmnnes, et tööstressi tase oli kõrgem töötajatel, kes olid ettevõttes töötanud 4 kuni 10 aastat. Selline tulemus ei olnud ootuspärane, kuna varasemalt on näiteks leitud, et just lühema tööstaažiga töötajad kogevad sagedamini tööstressi, sest neil ei ole veel piisavalt teadmisi ja oskusi muutuva olukorraga toime tulla (Love, Irani 2007). Tööga seotuse puhul tööstaažigruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud, kuid samas ilmnnes, et 4 kuni 10 aastat ettevõttes töötanud vastajad olid enda organisatsioonile rohkem pühendunud kui lühemat aega ettevõttes töötanud vastajad. Tulemustest selgus, et naised tunnevad töökontekstis rohkem pingeid ning tööstressiga seotud füüsilisi vaevusi (näiteks pea- ja

liigesevalu, silmade väsimus, kaela ning õlgade kangus) kui mehed. Lisaks on naised meestest enam enda organisatsioonile alalhoidlikult pühendunud. Tööga seotuse ja muude tööstressi komponentide osas meeste ja naiste vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud. Tööstressi ja organisatsioonile pühendumise koondtunnuste ning tööga seotuse keskmiste väärtuste erinevusi uuriti ka erinevates vanuse -ning tööstaažigruppides. Vanusegruppide võrdlemisel ilmnnes, et 24-29-aastased vastajad olid energilisemad kui 42+ vanuses vastajad. Tööstaažigruppe võrreldes selgus, et ettevõttes vähem kui 6 kuud töötanud vastajad kogesid vähem pingeid ning viha ja ärritust kui need, kes olid ettevõttes töötanud kauem kui 6 kuud. Naiste ja meeste tööstressi taseme erinevusi on uurinud ka Major, Morganson ja Bolen (2013), kes jõudsid vastupidisele tulemusele - mehed kogesid naistest enam tööstressi.

### **Järeldused ja ettepanekud**

Käesoleva uuringu eesmärk oli välja selgitada, millisel tasemel on tööstress, tööga seotus ja organisatsioonile pühendumine Eesti iduettevõtete töötajate seas. Lisaks sellele sooviti kirjeldada tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise omavahelisi seoseid ning seda, millised erinevused on meeste ja naiste, tööstaaži- ja vanusegruppide vahel. Selgus, et nii tööstressi, tööga seotuse kui ka organisatsioonile pühendumise tasemed olid üle keskmise. Selline tulemus oli mõnes mõttes ootuspärane, sest iduettevõtetes on ebakindel keskkond, mis võib töötajates tööstressi tekitada, kuid samas on töötajad pühendunud enda organisatsioonile ja ka enda tööga seotud. Tööstressi komponentide puhul olid kõige kõrgemad keskmised näitajad töökeskkonnal, pingel ning vihal ja ärritusel. Sellest võib järeldada, et iduettevõtete töötajad peavad tööpäeva jooksul olema enda töös väga tähelepanelikud, töötama nii kõvasti, kui nad suudavad, palju töö peale mõtlema ja nende töö nõuab ka kõrgel tasemel teadmisi ja oskusi ja see muudab nende töö raskeks. Töö autorile teadaolevalt on avalikkuses paaril viimasel aastal palju arutatud sellel teemal, kas töötaja suudab olla kogu tööpäeva jooksul produktiivne, ja tundub, et see ei ole võimalik. Seetõttu peaksid ettevõtted enda töötajaid senisest rohkem julgustama tööpäeva jooksul pause võtma - näiteks töölaua juurest eemale minema, kolleegidega suhtlema või jalutuskäike tegema. Paljudes iduettevõtetes on ilmselt ka puhkenurgad, kus on võimalik veidi puhata ja töö peale mitte mõelda. Kasu oleks sellisel juhul kindlasti ka mõnest koolitusest, mis on seotud *mindfulness*'i või ajaplaneerimisega - võimalik, et tööstress kasvab ka siis, kui töötaja ei ole võimeline enda tööpäeva planeerima. Tulemustest ilmnnes ka see, et lisaks tööstressi tekitavatele töökeskkonnaga seotud teguritele on töötajad olnud ka äärmiselt väsinud, kurnatud, loitud, pinges, mures või ebakindlad ja rahutud. Ka siinkohal saaks tööandja töötajatele pakkuda näiteks mõnda vaimse tervise loengut, sellealast koolitust või pakkuma töötajatele anonüümset psühholoogi külastamise toetust - sellist teenust pakuvad töö autorile teadaolevalt paljud kindlustusfirmad tervisekindlustuse osana. Sellised teenused

on vajalikud selleks, et töötajad oskaksid enda vaimsele tervisele rohkem rõhku panna. Kuna tööl kogetud pinge võib viidata ka liiga suurele töökoormusele, siis oleks vajalik üle vaadata ka töötajate tööülesanded - sellisel juhul võiks kasulik olla töö hindamise protsess, mille käigus saaks kaardistada töötaja ülesanded ja seda, kui palju nendele ülesannetele aega kulub. Kui selgub näiteks, et töötajal ongi liiga palju tööülesandeid, siis on võimalik neid võimalusel teiste töötajatega jagada või värvata juurde uus töötaja. Lisaks pingele tundsid vastajad ka viha ja ärritust ning ka masendust. Siinkohal saaks rakendada eespool mainitud meetodeid, kuid lisaks sellele võiksid juhid töötajatega regulaarselt ka vestelda (arenguestlus, koostöövestlus jne), et tuvastada, kas põhjus, miks töötaja end nii tunneb, peitub töös või isiklikus elus. Nii saab juht vajadusel sekkuda, kaasata näiteks ettevõtte personalitöötajat, et töötajat sellises olukorras toetada.

Tulemustest selgus, et tööga seotuse keskmine oli kõige kõrgem, mis näitab seda, et töötajad tunnevad rohkem seotust enda tööga kui enda organisatsiooniga. Kuna tööga seotuse keskmine oli iduettevõtete töötajate seas kõige kõrgema keskmise tulemusega, siis peaksid iduettevõtted regulaarselt monitoorima töötajate rahulolu erinevate teguritega. Kuna on leitud, et tööga seotus on tihedalt seotud tööressurssidega, siis võiks jälgida töötajate rahulolu seoses töötasuga, karjäärivõimalustega, tööalase kindlustundega, juhi ja kolleegidega, meeskonnakliimaga, töökorraldusega (võimalus ettevõtte otsustes kaasa rääkida ja rolliselgus), autonoomsusega tööülesannete täitmisel, tagasisidega soorituse kohta ja tööülesannete olulisusega. Siinkohal võiks kasutada ettevõtteülest rahulolu-uuringut, kuid anonüümsed vastused ei anna kahjuks ülevaadet, kuidas mõni konkreetne töötaja nende teguritega seoses tunneb. Seetõttu oleks sarnaselt tööstressi taseme monitoorimisele mõistlik töötajatega vesteldes juhtidel puudutada ka tööga seotuse temaatikat. Sellest lähtudes oleks võimalik juhte koolitada ettevõtte personalitöötajal või kaasata selleks mõni väline koolitaja, kes selgitaks juhtidele koostöövestluse/arenguestluse vajalikkust ja selle läbiviimist.

Organisatsioonile pühendumise tase ei olnud väga madal ega ka väga kõrge. Kuna organisatsioonile pühendumisel oli kolm alakomponenti, siis vaadeldi eraldi ka neid. Ilmnes, et vastajate seas kõige kõrgema keskmisega oli afektiivne pühendumine, mille järgi töötajad samastuvad enda tööandjaga ja ka selle väärtuste ning eesmärkidega. Veidi madalam tulemus oli alalhoidlikul pühendumisel - see on seotud pigem materiaalsete hüvedega (näiteks ametikõrgenduse saamine või töötasu). Kõige madalam keskmine tulemus oli normatiivsel pühendumisel, mis on seotud töötaja poolt tunnetatud kohustustega organisatsiooni ees. Kuna organisatsioonile pühendumise tase oli madalam kui tööga seotusel, võiks antud temaatikat samuti käsitleda rahulolu-uuringu või koostöövestluste raames, et iga töötaja puhul

tuvastada tema jaoks olulised tegurid ettevõttes töötamisel. Läbi selle oleks võimalik töötajale individuaalselt läheneda ja suurendada tema pühendumist.

Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahelisi seoseid uurides selgus, et mida rohkem olid vastajad enda tööga seotud, seda madalam oli nende tööstressi tase, ning mida kõrgem oli organisatsioonile pühendumise tase, seda rohkem olid vastajad enda tööga seotud. Sarnasele tulemustele on jõutud ka varasemates uurimustes (näiteks Amin, Khattak, Khan 2018), mis näitab, et iduettevõttes ei ole väga erinevad nn tavaettevõtetest. Tööstressi komponentide pinged, viha ja ärrituse ning mittetoimetuleku vahel oli positiivne seos ja omavahel olid seotud ka energilisus ja tööga seotus ning tööga seotus ja afektiivne pühendumine. Selline tulemus oli samuti üsna ootuspärane, sest afektiivselt pühendunud töötajad samastuvad enda organisatsiooniga näiteks selle väärtuste ja eesmärkide tõttu ning on seeläbi ka enda tööga seotud.

Erinevate gruppide vahelisi erinevusi uurides ilmnemist tulemustes mõned erinevused. Tööstressi kaardistamisel ettevõttes peaks käesoleva uuringu tulemuste põhjal arvesse võtma ka töötaja tööstaaži pikkust ja pöörama tähelepanu nendele töötajatele, kes on ettevõttes töötanud kauem kui 4 aastat, sest nende tööstressi tase oli kõrgem kui neil, kes olid ettevõttes vähem töötanud. Lisaks kogesid ettevõttes vähem kui 6 kuud olnud töötajad vähem pingeid ja viha ning ärritust. Samuti võiks arvestada siinkohal ka töötaja sooga - käesolevas töös leiti, et naised tunnevad töökontekstis rohkem pingeid ning tööstressiga seotud füüsilisi vaevusi (näiteks pea- ja liigesevalu, silmade väsimus, kaela ning õlgade kangus) kui mehed. Ühtlasi on oluline arvestada ka töötaja vanusega, sest tulemustest ilmnemist, et 24-29-aastased vastajad olid energilisemad kui 42+ vanuses vastajad. Organisatsioonile pühendumist kaardistades võiks samuti arvesse võtta töötaja sugu, sest käesoleva uuringu tulemustest ilmnemist, et mehed on naistest enam organisatsioonile pühendunud ja naised on meestest enam alalhoidlikult pühendunud. Ühtlasi peaks siinkohal arvestama ka tööstaažiga, sest kauem kui 4 aastat ettevõttes töötanud vastajad olid rohkem organisatsioonile pühendunud kui ettevõttes vähem aega töötanud vastajad.

## KOKKUVÕTE

Eesti iduettevõtete panus majandusse on aasta-aastalt kasvanud ja neid on ka viimastel aastatel väga palju juurde tekkinud. Pakutavad tooted ja teenused on innovaatilised ning iduettevõtete olemus on seetõttu atraktiivne paljude töötajate jaoks. Võib eeldada, et iduettevõtetes töötavad inimesed on pühendunud enda tööle ja ka ettevõttele, kuid ebakindla ja kiiresti areneva keskkonna tõttu kogevad nad ka palju tööstressi.

Käesolevas magistritöös uuriti Eesti iduettevõtetes töötavate inimeste tööstressi ja selle seoseid tööga seotuse ning organisatsioonile pühendumisega. Töös uuriti ka tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise erinevusi naiste ja meeste vahel, erinevates vanuse- ja tööstaažigruppides. Lisaks sellele oli käesoleva magistritöö eesmärk leida tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahelised seosed Eesti iduettevõtete töötajate näitel.

Magistritöö teoreetilises osas kirjeldati iduettevõtte mõistet ja selle olemust, tööstressi mõistet, tööga seotuse mõistet ja selle erinevaid käsitlusi ning organisatsioonile pühendumise mõistet ning selle erinevaid komponente. Uuringu raames saadud andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat, võrdlevat statistikat ja korrelatsioonanalüüsi.

Magistritöö raames läbiviidud uuringu raames prooviti leida vastuseid küsimustele, millised on tööstressi seosed organisatsioonile pühendumise ja tööga seotusega ning millisel määral erineb tööstressi mõju mõlemale muutujale erinevates sotsiaal-demograafilistes gruppides (sugu, vanus ja tööstaaž). Uuringu raames kasutati internetis kättesaadavat küsimustikku ja vastajatel paluti lisaks tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega seotud väidetele vastata ka enda soo, vanusegrupi ja tööstaaži kohta.

Kõik uurimisküsimused said uuringu raames vastuse. Magistritöö tulemustest selgus, et Eesti iduettevõtete töötajate seas on tööstressi tase keskmine ning tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise tasemed veidi üle keskmise. Samas selgus, et mehed olid organisatsioonile rohkem

pühendunud kui naised ning tööstressi ja tööga seotuse osas meeste ning naiste vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnud. Tööstaažigruppe võrreldes selgus, et 4 kuni 10 aastat organisatsioonis töötanud vastajate tööstressi ja organisatsioonile pühendumise tase oli kõrgem kui neil, kes olid organisatsioonis vähem töötanud. Tööga seotuse puhul erinevate tööstaaži gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnud. Vanusegruppide vahel ei esinenud tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise keskmistes hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise vahel esines küll statistiliselt oluline seos, kuid see oli nõrk.

Antud uuringu tulemustest võib järeldada, et tööstressi kogevad just ettevõttes kauem töötanud vastajad ning naised kogevad tööstressi meestest enam. Autori arvates on see töö kindlasti kasulik kõikidele Eesti iduettevõtetele ja tulevikus võiks antud teemat kindlasti veel laiemalt uurida. Näiteks viia iduettevõtetes läbi kvalitatiivne uuring selleks, et saada paremini aru, miks tööstressi kogetakse ja mis vastajate arvates mõjutab nende pühendumist organisatsioonile ja tööga seotust. Sellise info põhjal saaks koostada ka põhjalikumad ettepanekud iduettevõtetele, kuidas nad nende nähtustega efektiivsemalt tegeleda võiksid.

## **SUMMARY**

### **THE EFFECT OF WORK STRESS ON WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ESTONIAN STARTUP COMPANIES**

Pamela Raestu

This master's thesis investigated the work stress of people working in Estonian start-ups and its connections with work engagement and organizational commitment. The study also examined the differences between the level of work stress, work engagement, and organizational commitment of men and women, different age groups, and in different seniority groups. Another purpose of this study was to find out how work stress, work engagement, and organizational commitment are related to each other among the employees of Estonian startups.

The theoretical part of the master's thesis described the concept of a start-up company and its nature, the concept of work stress and work engagement and its different approaches, as well as the concept of organizational commitment and its various components. Descriptive statistics, comparative statistics, and correlation analysis were used to analyze the data obtained in the study.

The master's thesis sought to answer the questions about the relationship between work stress, work engagement, and organizational commitment, and the extent to which the effects of work stress differ on both variables in different socio-demographic groups (gender, age, and seniority). The survey used an online questionnaire and respondents were asked to give answers about their gender, age group, and seniority in addition to statements about work stress, work engagement, and organizational commitment.

All the questions of the master's thesis were answered. The results of the master's thesis revealed that the level of work stress is average among the employees of Estonian start-ups, the levels of work engagement and organizational commitment were slightly above average. At the same time, it turned out that men were more committed to the organization than women, and there were no statistically significant differences between men and women in terms of work stress and work engagement. A

comparison of seniority groups showed that respondents who had worked in the organization for 4 to 10 years had a higher level of work stress and organizational commitment than those who had worked less in the organization. There were no statistically significant differences between the seniority groups in terms of work engagement. There were no statistically significant differences between the age groups in work stress, work involvement, and commitment to the organization. There was a statistically significant correlation between work-related stress, work-related involvement, and commitment to the organization, but it was weak.

From the results of this study, it can be concluded that respondents who have worked in the company for a longer period experience work stress more than those who have worked in the organization for a shorter period, and women experience work stress more than men. In the author's opinion, this work is useful for all Estonian start-ups, and in the future, this topic could be studied even more widely. For example, a qualitative survey should be conducted in start-ups to better understand why work-related stress is experienced and what respondents think affects their commitment to the organization and their engagement in their work. Based on such information, more thorough proposals could be prepared for start-ups on how they could deal with these phenomena more effectively.



## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aas, A. (2016). Töötajate organisatsiooniline pühendumus Eestis ja Poolas. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Ahuja, M. K. (2002). Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems*, 11(1), pp 20-34.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), pp 1-38.
- Amin, M., Khattak, A. Z. & Khan, M. Z. (2018). Effects of Job Stress on Employee Engagement and Organizational Commitment: a Study on Employees of Emergency Rescue Service Rescue 1122 District Peshawar. *City University Research Journal*, 8 (2), pp 200-208.
- Anthony-McMann, P. E., Ellinger, A. D., Astakhova, M., Halbesleben, J. B. R. (2017). Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout. *Human Resource Development Quarterly*, 28 (2), pp 163-195.
- Bakker, A. B. (2015). A Job Demands-Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 75 (5), pp 723-732.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), pp 209-223
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I., (2014). Burnout and Work Engagement: the JD- R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22, pp 187-200.
- Bateman, T. S., Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 27(1), pp 95-112.
- Batistelli, A., Galletta, M., Pothogese, I., & Vandenberghe, C. (2013). Mindsets of Commitment and Motivation: Interrelationships and Contribution to Work Outcomes. *The Journal of Psychology*, 147(1), pp 17-48.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, pp 40-53.

Brief Job Stress Questionnaire. Kättesaadav:

<https://ibarakis.johas.go.jp/outline/magazine/attach/150803-2.pdf>, 10.05.2021

Belkiâc, K. & Belkic, K. (2003). *Occupational Stress Index*. Cambridge International Science Publishing.

Bhuvanaiah, T., R. P. Raya, R. P. (2016). Predicting Employee Work Engagement Levels, Determinants and Performance Outcome: Empirical Validation in the Context of an Information Technology Organization. *Global Business Review*, 17(4), pp 934-951

Blank, S., & Dorf, B. (2012). *The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*. K & S Ranch.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp 533-546.

Comish, R., Swindle, B. (1994). Managing Stress in the Workplace. *The National Public Accountant*, 39, pp 24-27.

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A.B. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands– Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), pp 499-512.

De Braine, R., Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*

Diedericks, E., Rothmann, S. (2013). Flourishing of Information Technology Professionals: The Role of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), pp 225-234.

Dijev, A. (2017). Töötajate tööga seotus ja seda mõjutavad tegurid jäätmekäitluse valdkonnas Ekovir OÜ näitel. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool

Du Plooy, J., Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*

Estonian Startup Database - Startup Estonia. Kättesaadav: <https://startupestonia.ee/startup-database>, 23.04.2021

Fitta, R., Dewi, F. I. R., Idulfilastri, R. M. (2020). The Role of Job Insecurity and Organizational Commitment to Turnover Intention on Startup Employee. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478.

Gardell B. (1987). *Work Organization and Human Nature*. Stockholm: The Swedish Work Environment Fund.

Haase, A., Eberl, P. (2019). The Challenges of Routinizing for Building Resilient Startups. *Journal of Small Business Management 2019*, 57 (S2), pp 579-597.

Jackson, L. T. B., Rothmann, S. (2005). Work-related well-being of educators in a district of the North West Province. *Perspectives in Education*, 23, pp 107-122.

Jung, E. (2013). Work Stress and Burnout: The Mediating Role of Mood Regulation Among Information Technology Professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(2), pp 94- 106.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), pp 692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), pp 321-349
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, pp 499-517.
- Kiik, R. (2017). Töölase kontrollkeskme ja tööorientatsiooni seosed organisatsioonile pühendumusega Eesti IKT sektoris. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Karlsson, L., Kaminsky, M., Svedberg Isaksson, F. (2020). 'Living the Brand': A Qualitative Study on how Swedish Startups should Implement Employer Branding to the Core of their Business to Attract and Retain Top Talent.
- Kubits, M. (2018). Tööga seotus ja lojaalsus tootmisettevõttes Ouman Estonia OÜ. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis Group, pp 1-2.
- LeRouge, C., Nelson, A., J. E. Blanton, J. E. (2006). The impact of role stress fit and self-esteem on the job attitudes of IT professionals. *Information & Management*, 43, pp 928-938.
- Love, P. E. D., Irani, Z. (2007). Coping and psychological adjustment among information technology personnel. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (6), pp 824-844.
- Major, D. A., Morganson, V. J., Bolen, H. M. (2013). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities. *Journal of Business Psychology*, 28, pp 301-314
- Marmer, M. (2015). *An Evolutionary Developmental Lifecycle Model for Startup Ecosystems*. Kättesaadav: <https://www.maxmarmer.com/blog/an-evolutionary-developmental-lifecycle-model-for-startup-ecosystems>, 30.11.2020.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp 20-52.
- Njumainen, J. (2019). Töötajate psühholoogiline kapital, tööga seotus ja organisatsioonile pühendumine Eesti kindlustussektori ettevõtte näitel. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Oja, E. (2015). Organisatsioonile pühendumine, tööga rahulolu ja organisatsiooni kliima ning nende omavahelised seosed AS Maru Metall näitel. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Peensalu, K. (2014). Organisatsiooniline pühendumus, psühhosotsiaalsed ohutegurid töös ja kontrollkese ning nende seosed. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Pilme, P. (2016). Tööstressi põhjuste kaardistamine Kaubamaja AS klienditeeninduses. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Plangi, K. (2013). Tööinspektsiooni infokiri 2013 (nr 25). *Tööstressi põhjustavad ümberkorraldused ja ebakindlus*. Kättesaadav:

[https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumentid/Meedia\\_ja\\_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2013/infokiri\\_nr\\_25/juuni2013\\_euroopa\\_uudised.pdf](https://www.ti.ee/sites/default/files/dokumentid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2013/infokiri_nr_25/juuni2013_euroopa_uudised.pdf), 20.01.2021.+

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), pp 603–609.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., Law, R. (2020). Job demands-job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88
- Rao, J. V., Chandraiah, K. (2011). Occupational stress, mental health and coping among information technology professionals. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 15(2), pp 22-26.
- Roosmaa, L. (2016) Klienditeenindajate tööga seotus, seda mõjutavad tegurid ja seosed töörahulolu, pühendumise ja lahkumiskavatsusega Footlong OÜ näitel. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Ruhnka, J. C., & Young, J. E. (1987). A Venture Capital Model of the Development Process for New Ventures. *Journal of Business Venturing*, 2(2), pp 167-184.
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *International journal of human resource management*, 31(13), pp 1739-1769.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘How to’ Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout. *Organizational Dynamics*, 46 (2), pp 120-132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organisational Behavior*, 25, pp 293- 315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A. B., (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two-sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), pp 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, pp 43-68.
- Sell, C. (2017). Akadeemiliste töötajate teadustöö motivatsioon ja rahulolu tulemustasustamisega. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16 (2), pp 143-150.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), pp 866-888.
- Stebbins, R. A. (1970). On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification. *Social Forces*, 48, pp 526-529.

- Suryanthini, P. M., Landra, N. & Putu Agung, A. A. (2020). The Influence of Job Stress and Employee Engagement to Organizational Commitment and Employee Performance (Study on PT. Biseka Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11 (8).
- Tamm, H. (2019). Tööstress IT valdkonnas: allikad, liigne pühendumine ja psühholoogiline elastsus. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool
- Tsutsumi, A., Inoue, A., Eguchi, H. (2017). How accurately does the Brief Job Stress Questionnaire identify workers with or without potential psychological distress? *Journal of Occupational Health*, 59, pp 356-360.
- Velnamby, T., Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), pp 254-267.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, pp 418-428.
- World Health Organization. *Occupational Health: Stress at the workplace*. Kättesaadav: [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en), 30.11.2020.

# LISAD

## Lisa 1. Küsimustik eesti keeles

### Küsimustik tööstressi mõjudest

Tere!

Olen Pamela Raestu, Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise 2. aasta magistrant. Kirjutan hetkel oma magistritööd teemal tööstressi mõju tööga seotusele ja organisatsioonile pühendumisele Eesti iduettevõtete näitel ja oleksin väga tänulik, kui leiaksid veidi aega, et vastata järgnevale küsimustikule.

Küsimustik koosneb 4 osast ja kokku on küsimusi 80. Esmalt palun Sul vastata soo, vanuse ja tööstaaži kohta praeguses organisatsioonis, seejärel palun Sul hinnata erinevaid väiteid seoses tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumisega. Küsimustele vastamine võtab aega kuni 10 minutit.

Olen Sulle vastuste eest väga tänulik ja aitäh, et aitad kaasa minu magistritöö valmimisele! Küsimustikule vastamise tähtaeg on pühapäev, 7. märts.

Sinu poolt antud vastused on anonüümsed.

Pamela Raestu

pamelaraestu@gmail.com | +372 53 234 238

### Küsimustik:

Soovin küsimustikule vastata eesti keeles

I wish to answer to the questionnaire in English

**1. Olen:**

Mees

Naine

**2. Vanus**

18-23

24-29

30-35

36-41

42-47

48-53

54+

**3. Olen enda praeguses organisatsioonis töötanud:**

Vähem kui 6 kuud 6 kuud kuni 2 aastat

2 kuni 4 aastat

kuni 6 aastat

6 kuni 8 aastat

8 kuni 10 aastat

**Tööstress**

Järgnevalt palun Sul vastata 36 küsimusele seoses tööstressiga. Palun hinda, kuivõrd Sa oled nõus järgnevate väidetega:

*1 – Üldse ei nõustu 2 – Ei nõustu 3 – Pigem ei nõustu 4 – Pigem nõustun 5 – Nõustun 6 – Nõustun täielikult*

4. Ma ei suuda oma tööd lõpule viia ettenähtud aja jooksul
5. Ma pean töötama nii kõvasti, kui suudan
6. Ma pean olema väga tähelepanelik
7. Mu töö on raske, kuna see nõuab kõrgtasemel teadmisi ning tehnilisi oskusi
8. Ma pean tööpäeva jooksul pidevalt töö peale mõtlema
9. Minu amet nõuab palju füüsilist tööd
10. Ma saan töötada oma töötempo

11. Mul on võimalus valida, kuidas ning mis järjekorras ma oma tööd teen
12. Ma saan väljendada oma arvamust tööpoliitika kohta
13. Minu teadmisi ja oskusi kasutatakse tööl harva
14. Minu osakonnas esineb eriarvamusi
15. Minu osakond ei saa teiste osakondadega hästi läbi
16. Töökohas on sõbralik õhkkond
17. Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon)
18. See töö sobib mulle hästi
19. Minu töö on väärt tegemist

Palun hinda, kui sageli oled viimase 3 kuu jooksul täheldanud oma tööd tehes järgmisi seisundeid:

*1 – Mitte kunagi 2 – Peaaegu mitte kunagi 3 – Väga harva 4 – Mõnikord 5 – Sageli 6 – Väga sageli*

20. Ma olen olnud väga aktiivne
21. Mul on palju energiat
22. Ma olen olnud elav
23. Ma olen olnud vihane
24. Ma olen olnud seesmiselt häiritud
25. Ma olen olnud ärritunud
26. Ma olen olnud äärmiselt väsinud
27. Ma olen kurnatud
28. Ma olen olnud väsinud või loid
29. Ma olen olnud pinges
30. Ma olen olnud mures või ebakindel
31. Ma olen olnud rahutu
32. Ma olen olnud masenduses
33. Ma olen mõelnud, et millegi tegemine on tülikas
34. Ma ei ole suutnud keskenduda
35. Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada
36. Mul on esinenud liigesevalu
37. Mul on esinenud peavalu
38. Mul on olnud kael ja/või õlad kanged
39. Mul on esinenud silmade väsimust



### **Tööga seotus:**

Järgnevalt palun Sul vastata 17 küsimusele seoses tööga seotusega. Palun hinda, kuivõrd Sa oled nõus järgnevate väidetega:

*1 – Üldse ei nõustu 2 – Ei nõustu 3 – Pigem ei nõustu 4 – Pigem nõustun 5 – Nõustun 6 – Nõustun täielikult*

40. Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat
41. Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk
42. Tööd tehes aeg lausa lendab käes
43. Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana
44. Olen innustunud oma tööd tehes
45. Töötades unustan kõik teised asjad ja mured
46. Minu töö inspireerib mind
47. Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema
48. Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada
49. Olen uhke töö üle, mida teen
50. Tavaliselt „sukeldun“ oma töösse
51. Olen suuteline pikalt järjest töötama
52. Minu jaoks on töö meeldiv väljakutse
53. Töötades satun tihti hoogu
54. Tunnen, et tööd tehes olen vaimselt väga vastupidav
55. Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada“
56. Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi

### **Organisatsioonile pühendumine**

Järgnevalt palun Sul vastata 24 küsimusele seoses organisatsioonile pühendumisega. Palun hinnake, kuivõrd Sa oled nõus järgnevate väidetega:

*1 – Üldse ei nõustu 2 – Ei nõustu 3 – Pigem ei nõustu 4 – Pigem nõustun 5 – Nõustun 6 – Nõustun täielikult*

57. Oleksin väga õnnelik, kui saaksin kogu oma karjääri teostada selles ettevõttes
58. Mulle meeldib oma ettevõttest rääkida sõpradele ja tuttavatele

59. Tunnen, et ettevõtte mured on ka minu mured
60. Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise ettevõttesse sama palju kui oma praegusesse ettevõttesse
61. Tunnen, et ma ei kuulu oma ettevõttesse – ei tunne ennast „omana”
62. Ma ei tunne, et olen oma ettevõttesse emotsionaalselt kiindunud
63. See ettevõtte omab minu jaoks olulist isiklikku tähendust
64. Ma ei tunne tugevat ühtekuuluvustunnet oma ettevõttega
65. Ma ei tunne muret selle üle, mis võiks juhtuda, kui lahkuksin oma praeguselt töökohalt, ilma et mul oleks uus töökoht valmis vaadatud
66. Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel firmast lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil
67. Ettevõttest lahkumine teeks minu elus praegusel hetkel palju asju keerulisemaks
68. Ettevõttest lahkumine ei oleks mulle praegusel hetkel liiga kulukas
69. Hetkel on ettevõttes töötamine minu jaoks sama palju nauditav kui vajalik
70. Ettevõttest lahkumine ei ole minu jaoks praegusel hetkel soodne kuna mul puuduvad olulised alternatiivsed võimalused
71. Alternatiivsete võimaluste nappus oleks üheks tõsiseks tagajärjeks ettevõttest lahkumisel
72. Peamine põhjus, miks ma oma ettevõttes töötamist jätkan, seisneb selles, et lahkumise korral võin kaotada mitmed eelised, mis mul praegu on, aga mida uus ettevõtte ei paku
73. Arvan, et tänapäeval inimesed vahetavad liiga tihti töökohti
74. Arvan, et inimene ei pea alati olema lojaalne oma ettevõttele
75. Minu arvates ei ole ettevõtete tihe vahetamine ebaetiline
76. Üks peamistest põhjustest, miks ma jätkan töötamist oma ettevõttes, seisneb lojaalsuses ja moraalses kohustuses
77. Kui saaksin mõnest teisest ettevõttest parema tööpakkumise, peaksin õigeks mitte oma ettevõttest lahkuda
78. Mind on õpetatud uskuma, et ühele ettevõttele lojaalseks jäämine on tähtis
79. Asjad olid paremad ajal, mil inimesed tegid kogu oma karjääri ühes ettevõttes
80. Arvan, et oma ettevõttele lojaalseks jäämine ei ole tänapäeval kasulik ega arukas

## **Lisa 2. Küsimustik inglise keeles**

Hello!

I'm Pamela Raestu, 2nd year master's student in human resource management at Tallinn University of Technology. I'm currently writing my Master's thesis on the impact of work stress on work engagement and organizational commitment on the example of Estonian start-ups, and I would be very grateful if you could take a moment to answer the following questionnaire.

The questionnaire consists of 4 parts and there are a total of 80 questions. First, please answer about gender, age and seniority in the current organization, then I will ask you to evaluate the different statements regarding work-related stress, work engagement and organizational commitment. It takes up to 10 minutes to answer the questions.

I am very grateful for your answers and thank you for contributing to the completion of my master's thesis!

The deadline for answering the questionnaire is Sunday, March 7. Your answers will be anonymous.

Pamela Raestu

pamelaraestu@gmail.com | +372 53 234 238

### **Questionnaire:**

#### **1. I am**

Male

Female

#### **2. Age**

18-23

24-29

30-35

36-41

42-47

48-53

54+

**3. I have worked in my current organization for:**

Less than 6 months 6 months to 2 years

2 to 4 years

4 to 6 years

6 to 8 years

8 to 10 years

**Work-related stress**

Please answer 36 questions related to work-related stress.

*1 – Strongly disagree 2 – Disagree 3 – Slightly disagree 4 – Slightly agree 5 – Agree 6 – Strongly agree*

4. I cannot complete my work within the allotted time
5. I have to work as hard as I can
6. I have to be very careful
7. My job is difficult because it requires a high level of knowledge and technical skills
8. I have to think about work all the time during the working day
9. My job requires a lot of physical work
10. I can work at my own pace
11. I have the opportunity to choose how and in what order I do my work
12. I can express my opinion on employment policy
13. My knowledge and skills are rarely used at work
14. There are differences of opinion in my department
15. My department does not get along well with other departments
16. The workplace has a friendly atmosphere
17. My working environment is bad (e.g. noise, lighting, temperature, ventilation)
18. This job suits me well
19. My work is worth doing

Please rate how often you have observed the following conditions during your work in the last 3 months:

*1 – Never 2 – Almost never 3 – Very rarely 4 – Sometimes 5 – Often 6 – Very often*

20. I have been very active
21. I have a lot of energy
22. I have been lively
23. I have been angry
24. I have been internally disturbed or out of my mind
25. I have been upset
26. I have been extremely tired
27. I'm exhausted
28. I have been tired or sluggish
29. I have been tense
30. I have been worried or insecure
31. I have been restless
32. I've been depressed
33. I have thought that doing something is troublesome
34. I have not been able to concentrate
35. I have not been able to do my job
36. I have had joint pain
37. I have had a headache
38. I have had stiff neck and/or shoulders
39. I have experienced eye fatigue

### **Work engagement**

Please rate the extent to which you agree with the following statements:

*1 – Strongly disagree 2 – Disagree 3 – Slightly disagree 4 – Slightly agree 5 – Agree 6 – Strongly agree*

40. At my work, I feel bursting with energy
41. I find the work that I do full of meaning and purpose
42. Time flies when I'm working
43. At my job, I feel strong and vigorous
44. I am enthusiastic about my job
45. When I am working, I forget everything else around me
46. My job inspires me
47. When I get up in the morning, I feel like going to work
48. I feel happy when I am working intensely

- 49. I am proud of the work that I do
- 50. I am immersed in my work
- 51. I can continue working for very long periods at a time
- 52. To me, my job is challenging
- 53. I get carried away when I'm working
- 54. At my job, I am very resilient, mentally
- 55. It is difficult to detach myself from my job
- 56. At my work I always persevere, even when things do not go well

### **Organizational commitment**

Please rate the extent to which you agree with the following statements:

*1 – Strongly disagree 2 – Disagree 3 – Slightly disagree 4 – Slightly agree 5 – Agree 6 – Strongly agree*

- 57. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization
- 58. I enjoy discussing about my organization with people outside it
- 59. I really feel as if this organization's problems are my own
- 60. I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one
- 61. I do not feel like 'part of the family' at my organization
- 62. I do not feel 'emotionally attached' to this organization
- 63. This organization has a great deal of personal meaning for me
- 64. I do not feel a 'strong' sense of belonging to my organization
- 65. I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up
- 66. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to
- 67. Too much in my life would be disrupted if I decided to leave my organization now
- 68. It wouldn't be too costly for me to leave my organization now
- 69. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire
- 70. I feel that I have very few options to consider leaving this organization
- 71. One of the few serious consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives
- 72. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice - another organization may not match the overall benefits I have here
- 73. I think that people these days move from company to company too often
- 74. I do not believe that a person must always be loyal to his or her organization

- 75.** Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me
- 76.** One of the major reasons I continue to work in this organization is that I believe loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain
- 77.** If I got another offer for a better job elsewhere, I would not feel it was right to leave my organization
- 78.** I was taught to believe in the value of remaining loyal to one organization
- 79.** Things were better in the days when people stayed in one organization for most of their careers
- 80.** I do not think that to be a 'company man' or 'company woman' is sensible anymore

**Lisa 3. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise küsimustike keskmised ning miinimum- ja maksimumväärtused ning standardhälbed**

<b>Nr</b>	<b>Väide küsimustikus</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
4	Ma ei suuda oma tööd lõpule viia ettenähtud aja jooksul	1	6	2,7	1,25
5	Ma pean töötama nii kõvasti, kui suudan	1	6	3,88	1,38
6	Ma pean olema väga tähelepanelik	1	6	4,69	1,11
7	Mu töö on raske, kuna see nõuab kõrgtasemel teadmisi ning tehnilisi oskusi	1	6	4,48	1,12
8	Ma pean tööpäeva jooksul pidevalt tööpeale mõtlema	1	6	4,77	1,25
9	Minu amet nõuab palju füüsilist tööd	1	6	1,33	0,69
10	Ma saan töötada oma töötempo	1	6	4,37	1,2
11	Mul on võimalus valida, kuidas ning mis järjekorras ma oma tööd teen	1	6	4,67	1,03
12	Ma saan väljendada oma arvamust tööpoliitika kohta	1	6	4,96	1,02
13	Minu teadmisi ja oskusi kasutatakse tööl harva	1	6	1,95	1,04
14	Minu osakonnas esineb eriarvamusi	1	6	3,44	1,28
15	Minu osakond ei saa teiste osakondadega hästi läbi	1	5	1,84	0,91
16	Töökohas on sõbralik õhkkond	1	6	5,12	0,97
17	Minu töökeskkond on halb (näiteks müra, valgustus, temperatuur, ventilatsioon)	1	6	1,86	1,03
18	See töö sobib mulle hästi	1	6	5,05	0,97
19	Minu töö on väärt tegemist	1	6	5,2	0,95
20	Ma olen olnud väga aktiivne	1	6	4,8	0,9
21	Mul on palju energiat	1	6	4,41	0,86
22	Ma olen olnud elav	1	6	4,53	0,86
23	Ma olen olnud vihane	1	6	3,15	1,23
24	Ma olen olnud seesmiselt häiritud	1	6	3,35	1,24
25	Ma olen olnud ärritunud	1	6	3,45	1,22
26	Ma olen olnud äärmiselt väsinud	1	6	3,65	1,25
27	Ma olen kurnatud	1	6	3,38	1,35
28	Ma olen olnud väsinud või loid	1	6	3,68	1,24



29	Ma olen olnud pinges	1	6	3,92	1,18
30	Ma olen olnud mures või ebakindel	1	6	3,66	1,28
31	Ma olen olnud rahutu	1	6	3,44	1,37
32	Ma olen olnud masenduses	1	6	2,52	1,43
33	Ma olen mõelnud, et millegi tegemine on tülikas	1	6	3,3	1,32
34	Ma ei ole suutnud keskenduda	1	6	3,52	1,18
35	Ma ei ole suutnud oma tööga hakkama saada	1	6	2,30	1,11
36	Mul on esinenud liigesevalu	1	6	2,30	1,41
37	Mul on esinenud peavalu	1	6	2,98	1,37
38	Mul on olnud kael ja/või õlad kanged	1	6	3,24	1,42
39	Mul on esinenud silmade väsimust	1	6	3,61	1,38
40	Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat	1	6	3,77	1
41	Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk	1	6	4,8	1,04
42	Tööd tehes aeg lausa lendab käes	1	6	4,74	1,09
43	Tunnen end töö juures energilise ja jõudsana	1	6	4,19	,97
44	Olen innustunud oma tööd tehes	1	6	4,53	1,09
45	Töötades unustan kõik teised asjad ja mured	1	6	3,93	1,26
46	Minu töö inspireerib mind	1	6	4,49	1,15
47	Hommikul tõustes olen meelsasti nõus tööle minema	1	6	4,17	1,21
48	Tunnen end hästi kui saan intensiivselt töötada	1	6	4,6	1,02
49	Olen uhke töö üle, mida teen	1	6	4,86	1,03
50	Tavaliselt „sukeldun“ oma töösse	1	6	4,54	1,07
51	Olen suuteline pikalt järjest töötama	1	6	4,43	1,15
52	Minu jaoks on töö meeldiv väljakutse	1	6	4,62	1,08
53	Töötades satun tihti hoogu	1	6	4,48	1,09
54	Tunnen, et tööd tehes olen vaimselt väga vastupidav	1	6	4,36	1,09
55	Mul on tihti raske end tööst „lahti raputada“	1	6	3,94	1,38
56	Olen tööd tehes väga järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi	1	6	4,37	0,97
57	Oleksin väga õnnelik, kui saaksin kogu oma karjääri teostada selles ettevõttes	1	6	3,54	1,37

58	Mulle meeldib oma ettevõttest rääkida sõpradele ja tuttavatele	1	6	4,64	1,18
59	Tunnen, et ettevõtte mured on ka minu mured	1	6	4,11	1,31
60	Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise ettevõttesse sama palju kui oma praegusesse ettevõttesse	1	6	4,35	1,16
61	Tunnen, et ma ei kuulu oma ettevõttesse – ei tunne ennast „omana”	1	6	2,42	1,37
62	Ma ei tunne, et olen oma ettevõttesse emotsionaalselt kiindunud	1	6	2,89	1,5
63	See ettevõtte omab minu jaoks olulist isiklikku tähendust	1	6	3,88	1,32
64	Ma ei tunne tugevat ühtekuuluvustunnet oma ettevõttega	1	6	2,69	1,37
65	Ma ei tunne muret selle üle, mis võiks juhtuda kui lahkaksin oma praeguselt töökohalt, ilma et mul oleks uus töökoht valmis vaadatud	1	6	3,35	1,55
66	Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel firmast lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil	1	6	3,56	1,49
67	Ettevõttest lahkumine teeks minu elus praegusel hetkel palju asju keerulisemaks	1	6	3,69	1,4
68	Ettevõttest lahkumine ei oleks mulle praegusel hetkel liiga kulukas	1	6	3,19	1,39
69	Hetkel on ettevõttes töötamine minu jaoks sama palju nauditav kui vajalik	1	6	3,95	1,34
70	Ettevõttest lahkumine ei ole minu jaoks praegusel hetkel soodne kuna mul puuduvad olulised alternatiivsed võimalused	1	6	3	1,47
71	Alternatiivsete võimaluste nappus oleks üheks tõsiseks tagajärjeks ettevõttest lahkumisel	1	6	2,98	1,54

<b>72</b>	Peamine põhjus, miks ma oma ettevõttes töötamist jätkan, seisneb selles, et lahkumise korral võin kaotada mitmed eelised, mis mul praegu on, aga mida uus ettevõtte ei paku	1	6	3,09	1,6
<b>73</b>	Arvan, et tänapäeval inimesed vahetavad liiga tihti töökohti	1	6	3,32	1,46
<b>74</b>	Arvan, et inimene ei pea alati olema lojaalne oma ettevõttele	1	6	3,79	1,5
<b>75</b>	Minu arvates ei ole ettevõtete tihe vahetamine ebaeetiline	1	6	4,08	1,34
<b>76</b>	Üks peamistest põhjustest, miks ma jätkan töötamist oma ettevõttes, seisneb lojaalsuses ja moraalses kohustuses	1	6	2,99	1,32
<b>77</b>	Kui saaksin mõnest teisest ettevõttest parema tööpakkumise, peaksin õigeks mitte oma ettevõttest lahkuda	1	6	2,97	1,29
<b>78</b>	Mind on õpetatud uskuma, et ühele ettevõttele lojaalseks jäämine on tähtis	1	6	2,33	1,28
<b>79</b>	Asjad olid paremad ajal, mil inimesed tegid kogu oma karjääri ühes ettevõttes	1	5	1,86	1
<b>80</b>	Arvan, et oma ettevõttele lojaalseks jäämine ei ole tänapäeval kasulik ega arukas	1	6	3,89	1,42

#### Lisa 4. Küsimustiku vastuste protsentuaalne jaotus

Väide	1	2	3	4	5	6
Keel	67%	33%				
Sugu	68%	32%				
Vanus	5%	37%	38%	14%	6%	0%
Tööstaaž	15%	44%	29%	12%	0%	0%
Küsimus 4	14%	39%	21%	15%	7%	3%
Küsimus 5	7%	10%	18%	29%	24%	12%
Küsimus 6	2%	4%	6%	25%	40%	24%
Küsimus 7	1%	3%	13%	31%	33%	19%
Küsimus 8	1%	7%	7%	18%	32%	35%
Küsimus 9	75%	19%	4%	0%	1%	0%
Küsimus 10	1%	8%	12%	29%	32%	18%
Küsimus 11	0%	4%	6%	29%	38%	22%
Küsimus 12	1%	3%	5%	16%	43%	33%
Küsimus 13	41%	35%	16%	5%	2%	1%
Küsimus 14	6%	21%	22%	28%	18%	4%
Küsimus 15	42%	38%	14%	4%	1%	0%
Küsimus 16	1%	1%	5%	14%	39%	41%
Küsimus 17	44%	37%	12%	3%	3%	1%
Küsimus 18	0%	2%	4%	16%	42%	36%
Küsimus 19	1%	2%	2%	14%	36%	46%
Küsimus 20	1%	2%	2%	24%	52%	18%
Küsimus 21	0%	2%	9%	40%	42%	7%
Küsimus 22	1%	1%	7%	35%	46%	10%
Küsimus 23	10%	22%	25%	29%	12%	2%
Küsimus 24	6%	20%	29%	26%	15%	4%
Küsimus 25	5%	19%	25%	34%	12%	5%

Küsimus 26	4%	16%	25%	31%	17%	8%
Küsimus 27	9%	19%	26%	25%	15%	7%
Küsimus 28	6%	11%	22%	37%	17%	6%
Küsimus 29	3%	10%	19%	37%	23%	8%
Küsimus 30	6%	15%	18%	36%	19%	6%
Küsimus 31	10%	18%	20%	28%	18%	5%
Küsimus 32	31%	26%	18%	14%	8%	4%
Küsimus 33	10%	19%	22%	30%	14%	4%
Küsimus 34	4%	17%	25%	36%	14%	5%
Küsimus 35	26%	36%	23%	11%	2%	1%
Küsimus 36	42%	21%	12%	16%	7%	2%
Küsimus 37	19%	18%	22%	27%	10%	3%
Küsimus 38	14%	19%	20%	27%	15%	5%
Küsimus 39	8%	17%	19%	27%	23%	7%
Küsimus 40	2%	8%	23%	47%	17%	3%
Küsimus 41	1%	2%	6%	24%	41%	26%
Küsimus 42	1%	3%	6%	27%	35%	27%
Küsimus 43	1%	2%	18%	39%	33%	7%
Küsimus 44	2%	4%	9%	28%	41%	17%
Küsimus 45	2%	12%	23%	27%	26%	10%
Küsimus 46	3%	3%	11%	28%	38%	18%
Küsimus 47	4%	5%	18%	25%	39%	9%
Küsimus 48	0%	2%	13%	29%	37%	20%
Küsimus 49	1%	3%	4%	19%	45%	27%

Küsimus 50	0%	4%	12%	26%	40%	18%
Küsimus 51	1%	4%	16%	28%	33%	19%
Küsimus 52	2%	3%	6%	29%	40%	20%
Küsimus 53	1%	3%	13%	30%	36%	17%
Küsimus 54	2%	3%	12%	32%	38%	12%
Küsimus 55	4%	14%	21%	24%	23%	15%
Küsimus 56	1%	4%	9%	42%	33%	12%
Küsimus 57	9%	13%	26%	25%	20%	7%
Küsimus 58	2%	4%	8%	27%	32%	27%
Küsimus 59	6%	6%	17%	27%	32%	13%
Küsimus 60	1%	6%	14%	32%	31%	17%
Küsimus 61	31%	31%	17%	12%	6%	3%
Küsimus 62	20%	27%	19%	17%	9%	7%
Küsimus 63	4%	15%	17%	27%	28%	9%
Küsimus 64	20%	33%	20%	15%	7%	4%
Küsimus 65	13%	22%	19%	16%	21%	9%
Küsimus 66	9%	19%	19%	21%	20%	11%
Küsimus 67	7%	15%	20%	28%	18%	11%
Küsimus 68	13%	20%	25%	23%	12%	6%
Küsimus 69	6%	10%	17%	28%	29%	10%
Küsimus 70	17%	27%	20%	18%	13%	6%
Küsimus 71	20%	26%	18%	16%	13%	7%
Küsimus 72	20%	23%	15%	21%	12%	9%
Küsimus 73	13%	18%	23%	21%	18%	7%

Küsimus 74	7%	16%	18%	23%	19%	16%
Küsimus 75	3%	12%	15%	31%	22%	17%
Küsimus 76	16%	22%	23%	26%	11%	2%
Küsimus 77	13%	26%	28%	19%	11%	3%
Küsimus 78	34%	26%	19%	14%	5%	1%
Küsimus 79	48%	26%	20%	5%	2%	0%
Küsimus 80	5%	12%	23%	26%	17%	17%

## Lisa 5. Tööstressi, tööga seotuse ja organisatsioonile pühendumise komponentide seosed

Koondtunnus		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Töö ressursid	r	1	,77	,356*	,252*	,329*	,124*	,312*	,216*	-	-	,5	,27
	p		0,18	0	0	0	0,03	0	0	0	0	,929	,645
2.Töökeskkond	r	,77	1	,132*	,453*	,290*	,261*	,219*	-,77	,221*	-,14	,154*	,14
	p	0,18		,22	0	0	0	0	,181	0	,802	7	,814
3.Töö nõudmised	r	,356*	,132*	1	,255*	,324*	,161*	,262*	,168*	-	-	-,27	-,114*
	p	0	,22		0	0	,5	0	,3	,6	0	,645	,48
4.Pinge	r	,252*	,453*	,255*	1	,746*	,427*	,642*	,302*	-	-	,316*	-,52
	p	0	0	0		0	0	0	0	,2	,2	0	,365
5.Viha ja ärrituvus	r	,329*	,290*	,324*	,746*	1	,357*	,615*	,332*	-	-	,215*	,27
	p	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	,644
6.Füüsilised vaevused	r	,124*	,261*	,161*	,427*	,357*	1	,287*	,142*	-,41	-,83	,177*	,93
	p	,03	0	,5	0	0		0	,13	,477	,15	,2	,107
7.Mittetoimetulek	r	,312*	,219*	,262*	,642*	,615*	,287*	1	,350*	-	-	,255*	-,113
	p	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	,05
8.Energilisus	r	,216*	-,77	,168*	,302*	,332*	,142*	,350*	1	-,585*	-,309*	,84	,206*
	p	0	,181	,3	0	0	,13	0		0	0	,143	0
9.Tööga seotus	r	-	,221*	-	-	-	-	-	-	1	,509*	-,14	,121*
	p	0	0	,6	,2	0	,477	0	0		0	,814	,36
10.Afektiiivne pühendumine	r	-	-,271*	-	-	-	-	-	-	-,509*	1	,62	,225*
	p	0	,802	0	,2	0	,15	0	0	0		,284	0



11.Alalhoidlik pühendumine	r	,5	,154*	-,27	,316*	,215*	,177*	,255*	,84	-,14	,62	1	,97
	p	,929	,7	,645	0	0	,2	0	,143	,814	,284		,92
12.Normatiivne pühendumine	r	,27	,14	-,114*	-,52	,27	,93	-,113	-,206*	,121*	,225*	,97	1
	p	,645	,814	,48	,365	,644	,107	,05	0	,36	0	,92	

\* korrelatsioon on oluline usaldusnivool  $p < 0,05$

\*\*korrelatsioon on oluline usaldusnivool  $p < 0,01$

## Lisa 6. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>

Mina Pamela Raestu

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tööstressi mõju tööga seotusele ja organisatsioonile pühendumisele Eesti iduettevõtete näitel,

mille juhendaja on  
Tiiu Kamdron,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

---

<sup>1</sup>*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*