

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Ettevõtlusosakond

Kairit Vellet

**JUHTIDE LÄBIPÕLEMINE PÄRNUMAA
MIKROETTEVÕTETE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Liina Käär, MA

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Liina Käär

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Margus Kõomägi

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

(allkirjastatud digitaalselt)

Kairit Vellet

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline ülevaade ettevõtjate ja läbipõlemise seostest	9
1.1. Ettevõtlusega seotud väljakutsed.....	9
1.2. Läbipõlemine, selle põhjused ning tagajärjed	15
1.3. Läbipõlemisest ettevõtte juhtide hulgas	20
2. Empiiriline uurimus läbipõlemisest Pärnumaa mikroettevõtete juhtide seas.....	25
2.1. Ülevaade Pärnumaa ettevõtlusest.....	25
2.2. Uurimuse meetodika ja valim	26
2.3. Uurimuse tulemused.....	33
2.3.1. Ettevõtte juhtide kogemused seoses läbipõlemisega.....	33
2.3.2. Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemine vastavalt <i>Maslach Burnout Inventory</i> mõõdikule	35
2.3.3. Ettevõtte juhtide heaolu mõjutavad tegurid ja teadlikkus läbipõlemisest.....	41
2.4. Arutelu ja järeldused	46
Kokkuvõte	55
Viidatud allikad.....	57
Lisa 1. Ettevõtja läbipõlemist soodustavad tegurid.....	65
Lisa 2. Läbipõlemise hindamise mõõdikud ja nendele iseloomulikud tunnused.....	66
Lisa 3. Ankeetküsitlus	67
Lisa 3 järg.....	68
Lisa 3 järg.....	69
Lisa 3 järg.....	70
Lisa 3 järg.....	71
Lisa 3 järg.....	72
Lisa 3 järg.....	73
Lisa 4. MBI-HSS originaaltekst	74
Lisa 5. MBI-HSS küsimustiku vastused vastajate arvu järgi.....	75

Lisa 6. Heaolu mõjutavad tegurid	76
Lisa 7. Heaolu enim mõjutavad tegurid	77
Lisa 8. Liigset bürokraatiat ja riigi suhtes rahulolematust väljendavad tsitaadid	78
Lisa 9. Teadlikkuse taset ja suhtumist väljendavad tsitaadid.....	79
SUMMARY	80

SISSEJUHATUS

Iga riik vajab ettevõtjaid ja ettevõtlust. Ettevõtlus on majanduse alustala; ettevõtted pakuvad töökohti, toodavad lisandväärtust ning veavad ja rakendavad innovatsiooni. Ettevõtluse eesmärgiks on kasumi teenimine ning ettevõtja peamiseks ülesandeks on oma ettevõtte edukas juhtimine. See eeldab, et ettevõtja tuleb toime erinevate väljakutsetega pingelistes ja vähese infoga olukordades, suudab kiirelt ja paindlikult korraldada ettevõttes tööd ning leida tasakaalu töö- ja pereelu ühildamisel. Ettevõtluses tegutsemine hõlmab laia pädevuste skaalat, kus näiteks mikroettevõtja võib olla samaaegselt nii juht, töötaja, asjaajaja, turundaja kui palju muudki. Kõrged nõudmised panevad ettevõtjad suure pingele alla, mis võivad negatiivselt mõjutada nende vaimset tervist.

Ettevõtlust saab liigitada mitmeti – näiteks vormi või suuruse järgi (Shepherd *et al.*, 2014). Euroopa Komisjoni definitsiooni kohaselt on mikroettevõtte määratletud kui ettevõtte, mis annab tööd vähem kui kümnele inimesele ja kelle aastakäive ja/või aastabilansimaht ei ületa kahte miljonit eurot (Raczynska, 2019). Statistikaameti andmetel tegutses 2021. aastal Eestis vähem kui kümne töötajaga majandusüksusi 138134 (Statistikaamet, 2022); see on 94,8% aktiivsete majandusüksuste koguarvust (majandusüksuste koguarv on 145717) (Statistikaamet, 2023).

Tervise definitsioon on formuleeritud juba 1946. aastal Maailma Tervishoiu Organisatsiooni poolt. Selle definitsiooni kohaselt on tervis füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund, mitte vaid haiguste või puude puudumine (WHO, 2020, lk 6). Terminit „läbipõlemine“ kasutatakse aga selleks, et kirjeldada vaimseid probleeme, mis tulenevad just tööalasest kurnatusest (Maslach & Leiter, 2016, lk 1).

Väga laialt on levinud seos ettevõtluse ja rahaliste hüvede, iseseisvuse ning saavutuste vahel (Shepherd *et al.*, 2010, lk 72). Laialt on levinud ettevõtluse ja kangelaslike ettevõtjate romantiseerimine, mis ei jäta võimalust nõrkustele, kannatustele ja ka terviseprobleemidele (Torrès & Thurik, 2019, lk 313). Sageli jäetakse teadvustamata, et

kõigel sellel on oma hind – ettevõtlusega käib tihedalt kaasas stress (Omrane *et al.*, 2018, lk 2). Kui mõningast stressi võib lugeda isegi jõudlust parandavaks, siis tõdetakse, et lakkamatu stress võib kaasa tuua hulgaliselt nii füüsilisi kui ka psühholoogilisi probleeme (Shepherd *et al.*, 2010, lk 72). Nendena on ära mainitud näiteks kõrgvererõhutõbe, arterioskleroosi ja läbipõlemist ning lõpuks võib see tipneda läbikukkumisega ettevõtluses. Samuti on mitmete allikatele viidates väidetud, et läbipõlemine on ettevõtjate jaoks olulise tähtsusega probleem. (Shepherd *et al.*, 2014)

Kuigi läbipõlemise teematikat on väga laialt uuritud töötaja vaatenurgast, siis ettevõtjate läbipõlemist on uuritud pigem vähe. Ettevõtjate heaolu ei käsitleta Eesti „Heaolu arengukava 2023–2030“ koostamise ettepanekus (Sotsiaalministeerium, 2021). Eestis Tartu Ülikooli lõputööde andmebaasist dspac.ee on näha, et läbipõlemise teemaga seoses on uuritud õpetajaid, sotsiaaltöötajaid, ajakirjanikke, tervishoiutöötajaid, vanglaametnikke; Tallinna Ülikooli lõputööde andmebaasist on leitavad tööd, mis kajastavad mitmes valdkonnas õpetajate, treenerite ja füsioterapeutide läbipõlemist. Eelpool mainitud teemade puhul uuritakse läbipõlemist töötaja seisukohalt. Selliseid läbipõlemise teematikat käsitlevaid uurimistöid, kus rõhuasetus on juhil, autorile teadaolevalt Eestis tehtud ei ole. Mujal maailmas on uuritud ettevõtjate läbipõlemise võimalikke põhjuseid (Schnaitter, 2018) ning on hinnatud seda, kuidas saaks ettevõtjat ja tema kaaskondseid nõustada ja juhendada läbipõlemise ennetamiseks (Busch *et al.*, 2021, lk 78; Omrane *et al.*, 2018).

Juhtide tööalast läbipõlemist on vaadeldud erinevatest vaatenurkadest – on uuritud väikeettevõtjaid, läbipõlemist pika ajalooga pereettevõtetes ja suureettevõtetes ning ka mittetulunduslikes organisatsioonides ja sotsiaalses ettevõtluses. Märgitakse, et tulenevalt oma ettevõtte eripäradest, võib ettevõtja kokku puutuda stressi põhjustajate ja sellest tuleneva läbipõlemisega erineval määral. (Shepherd *et al.*, 2014). On väidetud, et mida väiksem on ettevõtte seda haavatavam on selle juhi tervis. Negatiivseid mõjusid tervisele avaldavad stress, tööga ülekoormatus, ebakindlus, üksildus (eriti, kui ollakse silmitsi oluliste otsustega). (Torrès & Thurik, 2019) Mikroettevõtjaid käsitlevas uurimuses on tööga seotud stressoritena välja toodud suutmatust tööst eemalduda, rahalisi probleeme ja tööalast üksildust. Võrreldes palgaliste töötajatega on välja toodud madalam turvalisuse tunne ja pikemad tööpäevad; mikroettevõtja heaolu ei ole palgatöötajaga

samaväärselt tagatud. Näiteks, vähem kui pooltel Soome ettevõtjatest on sõlmitud leping töötervishoiuteenustega. Rootsisis aga on välja toodud, et tööohutuse ja töötervishoiu regulatsioonid eiravad mikroettevõtete spetsiifilisi vajadusi. (Mäkinieni *et al.*, 2023, lk 5)

Mitmetes teadusartiklites rõhutatakse, et on vajadus teaduspõhiselt läheneda ettevõtjate vajaduste uurimisse, et vähendada ettevõtjate läbipõlemist ja sellest tulenevat ettevõtete arengu pidurdumist (Tahar *et al.*, 2022, lk 11–12;). Ettevõtjate läbipõlemist on ebapiisavalt uuritud (de Mol *et al.*, 2016, lk 2). 2010. aastal hinnati Helsinki Ülikooli, Jyväskylä Ülikooli ja Estonian Business School-i koostööna Soome ja Eesti ettevõtete juhtide läbipõlemist. Uurimistöö rõhuasetus oli *The Bergen Burnout Inventory* BBI läbipõlemise mõõdiku valideerimisel. Selgus, et vaadeldud seosed Soome ja Eesti ettevõtjate seas läbi viidud uuringute tulemustes on sarnased ja sellega tõestati ka BBI mõõdiku usaldusvärsus. Samas uuringus ilmnes, et suur ülekoormus oli tugevalt seotud kurnatuse, suure küünilisuse ning kõrge ebaadekvaatsusega. (Feldt *et al.*, 2013)

Lähtudes eelpooltoodust on uurimisprobleemiks ettevõtete juhtide, sh mikroettevõtete juhtide, läbipõlemine ja sellega seotud negatiivsed tagajärjed nii ettevõttele tervikuna kui individuaalsel tasandil. Käesolevas töös keskendutakse mikroettevõtete juhtidele – ettevõtjatele, kes ise juhivad oma ettevõtet ning nende alluvuses töötab kuni kümme inimest; ettevõtte varasid ettevõtte tüübi määramisel ei vaadelda.

Eesti ettevõtlus ja ühiskond üldisemalt on suurtes muutustes – seda mõjutavad rohe-, digi- ja innovatsioonipööre. Kuid suurte muutuste rakendamiseks on vaja aru saada ettevõtjast, inimesest, kellelt nende muutuste elluviimist eelkõige oodatakse (Palts, 2023). Võrreldes lähiriikidega on leitud, et Eesti elanikud on ettevõtlikud, kuid suur hulk tärkavatest ja potentsiaalsetest ettevõtjatest loobub oma ettevõtlusplaanidest ja väljub äritegevusest üsna varajases järgus – väljakujunenud ettevõtjate osakaal on oodatust madalam (Paes *et al.*, 2016, lk 9). Aktuaalsust käesolevale uurimistööle lisab Pärnumaa arengustrateegia (Pärnumaa Arenduskeskus & Pärnumaa Omavalitsuste Liit, 2019), mille kohaselt tuleb uurida ettevõtjate vajadusi. Arengustrateegia elluviimiseks ollakse SA Pärnumaa Arenduskeskuses programmi „Piirkondlikud algatused tööhõive ja ettevõtlikkuse edendamiseks“ raames läbi viimas ettevõtluskeskkonda toetavaid tegevusi, mille eesmärgiks on ettevõtete areng ja kasv, ettevõtlusaktiivsuse ja tööhõive kasv, noorte

ettevõtlusteadlikkuse suurenemine (Pärnumaa Arenduskeskus, 2023b). Sellest tulenevalt saab käesoleva lõputöö valmimisel esitada uuringu tulemustest lähtuva ettevõtjate läbipõlemisega seotud probleematika.

Käesoleva lõputöö eesmärk on anda ülevaade Pärnumaal tegutsevate mikroettevõtete juhtide läbipõlemisest ning saadud tulemuste põhjal anda soovitusi Pärnumaa kohalikele omavalitsustele, SA Pärnumaa Arenduskeskusele mikroettevõtjate toetamiseks ning TÜ Pärnu kolledžile kui täienduskoolituse pakkujale. Uurimistöö tulemusena soovitakse saada vastused kahele uurimisküsimusele:

1. Milline on mikroettevõtete juhtide teadlikkus ja kogemus seoses läbipõlemisega?
2. Mis on peamised läbipõlemise põhjused?

Sellest lähtuvalt on uurimisülesanneteks:

- Anda teoreetiline ülevaade ettevõtlusest ja sellega seotud väljakutsetest, tööstressist, läbipõlemisest ning selle seostest ettevõtte juhtidega.
- Välja töötada uurimismetoodika ja läbi viia empiiriline uurimus.
- Analüüsida uuringu käigus saadud tulemusi Pärnumaa mikroettevõtete juhtide teadlikkuse ja kogemuste kohta seoses läbipõlemisega ja selle põhjuseid.
- Uurimistulemuste seostamine töö teoreetilises osas saadud infoga ning soovitude väljatöötamine Pärnumaa kohalikele omavalitsustele, SA Pärnumaa Arenduskeskusele mikroettevõtjate tegevuse toetamiseks ja Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile.

Lõputöö esimeses osas antakse ülevaade ettevõtlusest ja sellega seotud väljakutsetest, tööalase stressi kuhjumisel tekkinud läbipõlemise teoreetilisest taustast, avaldumise ilmingutest ning läbipõlemisest ettevõtte juhi rollist lähtuvalt. Lõputöö teises, empiirilises osas, kirjeldatakse uurimuse metoodikat, uuringu läbiviimist ning esitatakse uuringu tulemused. Peatükk lõpeb arutelu ja järeldustega, mille põhjal tehakse soovitused mikroettevõtjate paremaks toetamiseks ja teema edasiseks käsitlemiseks.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE ETTEVÕTJATE JA LÄBIPÕLEMISE SEOSTEST

1.1. Ettevõtlusega seotud väljakutsed

Ettevõtlus on tegutsemise viis, millel on palju erinevaid vorme ning võimalusi. Ettevõtlusega tegelemine on oluline osa ühiskonnast aidates kaasa selle arengule ja kasvamisele. Samas on ettevõtlus seotud erinevate väljakutsetega nii indiviidi kui ühiskonna tasandil. Toimetulek väljakutsetega määrab ettevõtte edukuse ning võime tegutseda pikaajaliselt.

Ettevõtlust on defineeritud kahe peamise tunnuse kaudu: vaja on võimekust ära tunda ettevõtlusvõimalusi ning initsiatiivi nende võimaluste ellu viimiseks (Mickiewicz & Kaasa, 2020, lk 2). Ettevõtlus on ärivõimaluse märkamine ja idee arendamine selle tõestamiseks (Prince *et al.*, 2021). Pisut laiema käsitluse järgi on ettevõtluse tuumaks tegevused ärivõimalustega, ettevõtete loomine ja kasvatamine, riskide haldamine ja ressursside haldamine ja jaotamine (Elenurm, 2018). Väärtushoiakutena tuleb oluliseks pidada loovust ja kindlustunnet, sest läbi loovuse saab märgata võimalusi ning kindlustunne on vajalik selle võimaluse teostamiseks. Turvatunnet ettevõtluses saavad luua riigi- ja majandussüsteemide toimimine ja ühiskondlikult kehtivad ettevõtlust soodustavad väärtushoiakud. (Mickiewicz & Kaasa, 2020, lk 5) Ettevõtlust peetakse üheks olulisemaks majanduse tõuketeguriks seoses selle arengu, kasvu ja innovatsiooniga (Palmer *et al.*, 2021, lk 439).

Euroopa Komisjoni poolt koostatud nn roheline raamat käsitleb ootusi ettevõtlusele ning tulevikunägemust; määratletakse ettevõtja suhe ettevõtlusega. Selle kohaselt on ettevõtlus dünaamiline ja sotsiaalne protsess (Euroopa Komisjon, 2006), mida viivad ellu inimesed, kes läbi oma otsuste ja tegevuste loovad, võtavad üle või juhivad ettevõtet või on seotud ettevõtte strateegiliste otsuste tegemisega. Kuigi ettevõtlust võib esineda erinevates

kontekstides, siis ettevõtlus ärilises kontekstis on ennekõike mõtteviis – see hõlmab üksikisiku motivatsiooni ja suutlikkust kas iseseisvalt või teisi kaasates leida võimalus toota või luua uut väärtust või majanduslikku edu ja seda ellu viia. Selleks, et äriidee kasumlikult ellu viia, on vaja oskust ühendada loovus või innovatsioon asjakohase juhtimisega, et kohandada ettevõtet selliselt, et oleks optimeeritud ettevõtte areng tema kõigis arenguetappides. Ettevõtte igapäevase juhtimise üleselt puudutab see ettevõtte ambitsioone ja strateegiat. (Euroopa Komisjon, 2003a, lk 5–8) Eelnevale toetudes on ettevõtte edu taga selle juht, kelle tegevusest ja võimekusest sõltub otseselt ettevõtte areng.

Edu saavutamise eelduseks on teadmised sotsiaalsetest, majanduslikest ja tehnoloogilistest mõjudest – seda saab luua läbi hariduse (Euroopa Komisjon, 2003a, lk 5–8). Ettevõtlus aitab kaasa töökohtade loomisele ja majanduskasvule (Nguyen & Sawang, 2016, lk 208; Paes *et al.*, 2016, lk 6–7). Ettevõtlus on ülioluline konkurentsi tekitamiseks – uued ettevõtlusalgatused suurendavad konkurentsi survet, sundides teisi ettevõtteid reageerima tõhususe parandamise või uuenduste kasutuselevõtuga. Suurenenud tõhusus ja innovatsioon ettevõtetes, olgu siis organisatsioonis, protsessides, toote- ja teenusearenduses või turgudel, suurendab see majanduse kui terviku konkurentsivõimet (Hill *et al.*, 2023, lk 79–84). Ettevõtjad on turumajanduse käivitajad ja nende saavutused loovad ühiskonnale rikkuse koos töökohtade ja tarbijate valikuvõimaluste mitmekesisusega. Ettevõtjate peale loodetakse töötute või ebasoodsas olukorras olevate inimeste tööellu integreerimisel. Suurenemas on avalikkuse ootused äritegevuse mõju kohta ühiskonnale ja keskkonnale. Kohustus on toota keskkonnasõbralikul viisil või austades tarbijate muresid ja ajades äri tarbijasõbralikul viisil. (Euroopa Komisjon, 2003a, lk 5–8) Selle kõige saavutamisel ja elluviimisel loodetakse ettevõtluse võtmeisikule ehk ettevõtte juhile (Rodrigues *et al.*, 2022, lk 239).

Ettevõtluse personaalset kasulikkust vaadeldakse sageli kahe vaatenurga alt – majandusliku ja psühholoogilise (Drews *et al.*, 2015, lk 70; Obschonka *et al.*, 2022, lk 2). Ettevõtjad ei tegele mitte ainult majandusliku kasu poole püüdlamisega (seda peetakse ebakindlaks saavutusnäitajaks), vaid ka psühholoogilist laadi kasu poole püüdlamisega (mida peetakse suhteliselt kindlaks). Kuna psühholoogiline kasu on sügavalt juurdunud ettevõtluse kasuna, siis on see sageli tõukeks ettevõtlusega alustamisele (nt iseseisvuse ja

elu üle kontrolli saavutamine (Drews *et al.*, 2015 lk 68); enese proovilepanek ja kellegi aitamine (Aljas, 2015, lk 35)), sest psühholoogilise kontrolli poole püüdlemine on inimese põhimotiiv ka olukorras, kus ettevõtja võiks palgatöötajana rohkem teenida kui ettevõtja rollis. Leitakse, et ettevõtja psühholoogiline kasu ja viis, kuidas selle poole püüeldakse, võivad mängida palju olulisemat ja keerukamat rolli ettevõtjate toimimises, otsuste tegemise protsessides ning ka nendega seotud ärilistes tulemustes, kui varasemalt on täheldatud. Sellisest sisemisest kasust ajendatud laiem perspektiiv kollektiivses mõttes ei taga mitte ainult isiklikku kasu ettevõtlussektoris, vaid soodustab laiemalt hästi tasustatud ettevõtjate arengut, kes juhtides oma ettevõtet pakuvad laiemat sotsiaalset (Drews *et al.*, 2015, lk 67) ja majanduslikku kasu. (Obschonka *et al.*, 2022, lk 2) Motivatsiooni ettevõtlusega tegelemisel on vaadeldud ka lähtuvalt vajadusest nt töökaotusega seoses või lähtuvalt võimalusest nt sellest, et inimest kannustab suurepärase idee. Motivaatoreid on jagatud neljaks: autonoomiast ajendatud, tunnustusvajadusest ajendatud, majanduslikust heaolust ajendatud, perekondlikust järjepidevusest ajendatud. (Drews *et al.*, 2015 lk 67, 70)

Ettevõtlust saab seostada nii väikeste kui suurte organisatsioonidega – nende puhul on omanike mõju kas otsene või kellegi kaudu vahendatud. Väikeettevõtetel on võimalused turu laiendamiseks piiratud; kui palgakulud suurenevad, siis tuleb leida võimalusi kulutõhususe hoidmiseks. (Elenurm, 2018. lk 10) Mikroettevõtte arendamiseks sageli ettevõttesisestest vahenditest ei piisa ja vajatakse laenukapitali, kuid selle kaasamine on raskendatud nt tagatise puudumise tõttu (Raudsaar, 2015). Võrreldes väikeste või keskmise suurusega ettevõtetega on mikroettevõtetel inimeste palkamise ja hoidmisega seoses puudusi. Raskuseks võib olla finantskapitali puudumine (Aljas 2015, lk 70) ja käibekiirus on aeglasem, väiksem jõud äritehingute läbirääkimistel, raskused uutele turgudele pääsemisel ja piiratud tegevusvõime. (Rodrigues *et al.*, 2022, lk 239) Mikroettevõtete puhul on määrava tähtsusega ettevõtet ümbritsev väli ja ettevõtja enda kompetentsid, sest nendest sõltub ettevõtte strateegia elluviimine; uue väärtuse loomine on seotud üksikisikuga (Aljas, 2015, lk 13–14; Leyer *et al.*, 2018, lk 75).

Kuigi mitmel pool on kinnitatud, et ettevõtjatel on äärmiselt pingeline töö, ei ole selge, kuidas nad oma heaolu säilitada saaksid ja paremini toime tuleksid. Väljakutsed ja takistused ettevõtte juhtimisel on stressitegurid, mistõttu on oluline välja selgitada, kuidas

konkreetsed stressorid (kognitiivsed ja emotsionaalsed) mõjutavad ettevõtja heaolu ning tööstressist eemaldumise ja taastumise võimet. (Wach *et al.*, 2020, lk 1)

Euroopa Liidu ja Euroopa majanduspiirkonna dokumentides kasutatakse väikeste ettevõtete puhul sageli inglisekeelset lühendit SME (*small and medium-sized enterprise*) ehk väike- ja keskmise suurusega ettevõtted (eestikeelne lühend VKE). Sellesse kategooriasse kuuluvad mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtted. Mikroettevõtteks loetakse ettevõtet, mis annab tööd vähem kui 10 inimesele ja kelle aastakäive ja/või aasta bilansimaht ei ületa 2 miljonit eurot (Euroopa Komisjon, 2003b, lk 2, 4; Euroopa Komisjon, 2020, lk 11).

Mikroettevõtteid on kõige rohkem – kogu maailma ettevõtetest 90,6% on mikroettevõtted ning 92,6% Euroopa Liidu ettevõtetest kvalifitseeruvad mikroettevõtteks (Rodrigues *et al.*, 2022, lk 238).

Mikroettevõtjaid iseloomustavad mitmed spetsiifilised tunnused, milleks on näiteks omanik-juhi suur vastutus ja mõju ettevõtte toimimisele. Omanik-juht on enamasti peamine otsuste tegija; ta tegutseb nii juhtimise kui tegevuste läbiviimise tasandil, ta teeb terviklikke otsuseid, mis toetuvad indiviidi ja sotsiaalsete ning majanduslike olude vastastikusele mõjule. Enamasti järgivad mikroettevõtete omanik-juhid nii ametialases tegevuses kui klientidega suhtlemisel mitteametlikku juhtimisstiili. Mitteametlikult kogutud infot kasutatakse ettevõtlusega seotud erinevate tegevuste läbiviimiseks, nt kulude analüüsiks, personalijuhtimiseks ja muuks. (Rodrigues *et al.*, 2022, lk 237) Väikeste ja noorte ettevõtete puhul on ettevõtte juht peamiseks inimeseks, kes mõjutab selle strateegilist arengut, organisatsioonikultuuri ja -kliimat; kui juht tõmbub tagasi igapäevases äritegevuses ja distantseerub läbipõlemise tõttu, siis see kandub üle ka organisatsiooni kultuurile ja kliimale (Palmer *et al.*, 2021, lk 456). Mikroettevõtete tugevus seisneb selle omanik-juhi teadmistes ja töötajate eriteadmistes. Domineerivad omaniku ja põhitöötajate väärtused ja oskused; need on eriti olulised ettevõtlusstrateegia määramisel, arendamisel ja elluviimisel. Mikroettevõtete tulemuslikkus sõltub paljuski selle juhust, tema ettevõtlikkusest, strateegilisest hoiakust, uuendusmeelsusest, riskidega tegelemise oskusest. (Rodrigues *et al.*, 2022, lk 239–240)

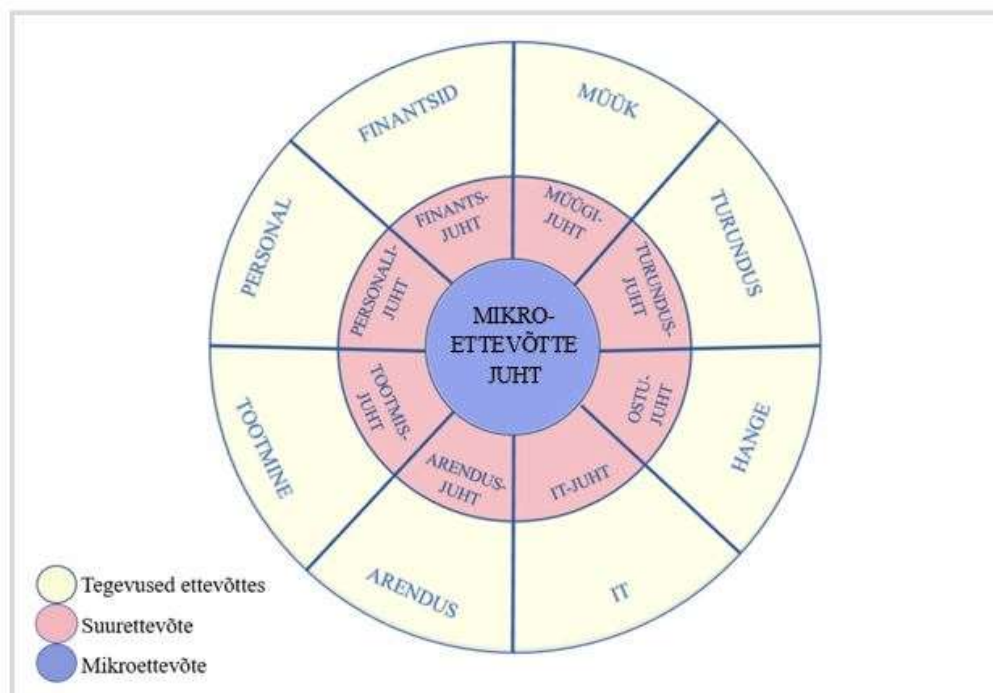
Võrreldes palgaliste töötajatega on ettevõtjate töö väljakutseterohkem ja keerukam ning sellega kaasneb suur ebakindlus, mis muudab selle äärmiselt tähelepanu ja oskusi nõudvaks ning stressi tekitavaks (Wach *et al.*, 2020, lk 2; Manchiraju *et al.*, 2023, lk 10). Tuginedes rolliteooriale, mille kohaselt on kõigil piiratud hulk aega ja tähelepanu, on leitud, et kui üksikisik ettevõtte juhina ei suuda tasakaalustada nõudmisi töö- ja pereelu vahel, võivad tekkida töö- ja perekonfliktid ning üldine rahulolematuse. Kui mitmes rollis osalemist oskuslikult ei juhita, siis võivad kiiresti ammenduda isiku psühholoogilised ressursid ja füüsiline jõud. On leitud, et konfliktid töö- ja pereelu vahel põhjustavad psühholoogilise heaolu halvenemist. (Nguyen & Sawang, 2016, lk 211–212; Manchiraju *et al.*, 2023)

Ettevõtte juht võib sageli olla olukorras, kus ta peab töö- ja pereelus tegema kompromisse; seda võimaldab teatud autonoomsus ja paindlikkus. On leitud, et kuigi juhid naudivad paindlikkust ja autonoomiat, on nad väga vastuvõtlikud psühholoogilistele mõjudele, mis tulenevad ettevõtte tööga pidevast hõivatusest selle ettevõtte nn elus hoidmise nimel. Suure tööga hõivatuse varju võivad jääda lapsevanemaks olemise kohustused ning see võib omakorda põhjustada rollikonflikte.. Uuringud näitavad, et kõrge konfliktitaseme korral, isegi siis kui tajutakse toetust töö- ja pereelus, ei leevenda see konflikti negatiivset mõju perekonnaelu rahulolule, eluga rahulolule ja vaimsele tervisele üldisemalt. See näitab, et töö- ja pereelu rollikonflikti ning heaolu vahel on sellel elualal oluline seos, millele tuleb tähelepanu juhtida. (Nguyen & Sawang, 2016, lk 232) Väikeste ettevõtete puhul kaasatakse ettevõtete tegevustesse abikaasasid ning seetõttu on abikaasade roll ettevõtte heaolu mõjutajaks. On täheldatud, et sellistel puhkudel võib tööst distantseerumine olla veelgi keerulisem, sest jagatud otsustusvastutus hägustab töö ja pereelu piire. (Busch *et al.*, 2021)

Ettevõtjatele on omistatud üldine hoiak, et ettevõtjaks olemine on mõtteviis. Ettevõtliku mõtteviisi edendamine on märksõnaks hariduse kõikidel tasemetel (Euroopa Komisjon, 2006) – seega, distantseerumine tööst, mille vajalikkust on läbipõlemise ennetamiseks mitmete allikate põhjal rõhutatud (Wach *et al.*, 2020, lk 2; Busch *et al.*, 2021), ei saagi olla iseenesest mõistetav ja eeldaks üldtunnustatud suuniste eiramist.

Peamised erinevused mikro- ja suuremate ettevõtete vahel on vähem formaalne struktuur, ressursside puudus ja väike töötajate arv. Samas on mikroettevõtetes töötajate ja juhi

vahel tugevam personaalne side. (Leyer *et al.*, 2018, lk 73) Aga kui selliselt, piiratud ressurssidega, on vaja kõik ettevõtluseks vajalikud tegevused teostada, siis kerkivadki mikroettevõtete juhtide puhul esile sellised väljakutsed, millega suurettevõtte juhid kokku ei puutu. Ettevõtlusega tegelemine, nii suurte, keskmiste kui väikeettevõtjate tasandil, sisaldab erinevaid väljakutseid nii ühiskonna, kogukonna kui indiviidi tasandil. Järgnevalt esitab autor lihtsustatud skeemi, kus on kõrvutatud võimalike tegevuste ja ülesannete jagamine mikroettevõttes ning suurettevõttes. Väga üldistatult saab öelda, et ettevõttes on mitmeid tegevusi, ülesandeid ja kohustusi, mida tuleb lisaks oma ettevõtte tegevusvaldkonda puudutavatele tegevustele ettevõtte toimimiseks kindlasti teha. Suures ettevõttes saab neid ülesandeid täitma panna erinevad oma ala spetsialistid ning juht tegeleb suuresti ülesannete delegeerimisega, protsesside juhtimise ja kontrollimisega, kuid mikroettevõttes on need tegevused valdavalt ettevõtte juhil vaja teostada (vt joonis 1).



Joonis 1. Tegevused mikroettevõttes ja suurettevõttes lihtsustatult

Mikroettevõtja väljakutseks on oma olemasolevaid ressursse (nt aeg, jõud, oskused, ..., raha) võimalikult efektiivselt kasutada. Kui mikroettevõttes on töötajaid, siis väljakutseid juhile võib valmistada ka see, et suhe töötajaga on isiklik ning see võib raskendada otsuste

langetamist. Lähedane kontakt seab juhi dilemma ette, kas rasketes otsustes lähtuda ettevõtte huvidest või töötaja heaolust; käivitub stressiahel.

Ettevõtlus on oluline osa ühiskonnast ning annab aluse selle arenguks. Ettevõtluse üheks vormiks on mikroettevõtlus, kus tegutsemine võimaldab soodsatel perioodidel suurematest ettevõtetest enam rakendada autonoomsust ja tegutsemisvabadust. Siiski on mikroettevõtlusega seotud mitmeid väljakutsed, mis on seotud just selle ettevõtlusvormi väiksusega ning sellest tuleneva haavatavusega erinevate sündmuste korral.

1.2. Läbipõlemine, selle põhjused ning tagajärjed

Eelmises peatükis toodi välja ettevõtluse olemus ja väljakutsed, millega ettevõtjad sageli oma töös kokku puutuvad ning tõdeti, et ettevõtlus on otseselt seotud ettevõtte juhtimisega nii strateegilises kui igapäevase asjaajamise tähenduses. Selleks, et mõista läbipõlemist ettevõtte juhi rollist lähtuvalt, tuleb saada ülevaade selle seisundi üldisest olemusest, põhjustest ja tagajärgedest.

Maailma Tervishoiuorganisatsiooni poolt sõnastati läbipõlemine juba 1974. aastal ning seda aktsepteeritakse käesoleva ajani (Leiter *et al.*, 2015). Läbipõlemine avaldub reaktsioonina stressile (Sheperd *et al.*, 2010). Christina Maslachi 1986. aasta definitsioon on ka tänaseni väga laialt kasutuses (Omrane *et al.*, 2018, lk 2; Cagnazzo *et al.*, 2021, lk 2) ning ta väidab, et läbipõlemine ei ole binaarne (on/ei ole) seisund, vaid pikal skaalal muutuv seisund (Maslach *et al.*, 2016, lk 5). Ta käsitleb läbipõlemist läbi kolme komponendi, milleks on emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine ja isiklike saavutuste vähenemine (Liimatainen, 2000, lk 6; Omrane *et al.*, 2018, lk 2; Mäkinieniemi *et al.*, 2020, lk 4). Emotsionaalset kurnatust peetakse läbipõlemise võtmekomponendiks. See viitab emotsionaalsete ressursside ammendumisele, kus inimene tunneb kurnatust tööl emotsionaalse väsimusena ning tal ei ole enam võimet panustada ning täita oma töökohustusi. Seisundit iseloomustavad ka energiapuudus koos keskendumisraskuste, ärrituvuse, emotsionaalse ebastabiilsuse, pearingluse ja unehäiretega, mis on kestnud vähemalt kaks nädalat ja rohkem. (Maslach & Leiter 2016, lk 6; Omrane *et al.*, 2018, lk 2). Depersonaliseerumine väljendub inimestevahelistes suhetes, kui inimene isoleerub teistest inimestest ning võimust võtab negatiivne suhtumine (Omrane *et al.*, 2018, lk 2). Christina Maslachi 2001. aastal välja antud artiklile viidates on selgitatud, et

depersonaliseerumine viitab kaitsemehhanismile, mis käivitub isiku distantseerumisena, kui emotsionaalne kurnatus on kõrge (Tahar *et al.*, 2022, lk 4). Kolmas aspekt, isiklike saavutuste vähenemine, väljendub kahtluses seoses oma tegelike võimetega; see viitab enesehinnangu langusele, süütundele, töö ja oskuste devalveerumisele ning veendumusele, et inimene ei suuda tõhusalt reageerida oma kaaslaste ootustele. (Omrane *et al.*, 2018, lk 2) Kuigi on palju vaieldud, kas läbipõlemine ja depressioon on üks ja seesama seisund, siis pigem arvatakse, et need on erinevad tugevad konstruktsioonid. Depressiooni ja läbipõlemise puhul täielikku kattumist pole täheldatud, kuigi läbipõlenud sageli näivad kõrvaltvaatajale ja käituvad nagu depressiooni puhul. Sama on täheldatud ka seoses ärevusega– läbipõlemine, depressioon ja ärevus näivad olevat erinevad konstruktsioonid, millel on ühised tunnused; nad tõenäoliselt kujunevad välja koos. (Koutsimani *et al.*, 2019)

Läbipõlemist määratletakse kui kroonilist tööstressi, mida ei ole õnnestunud juhtida; paljudes riikides on see saavutanud epideemia mõõtmed. Sellel seisundil on sügav mõju läbipõlemise all kannatavate inimeste tervisele ja heaolule, samuti nende peredele, töökohale ja majandusele. (Calitz, 2022, lk 320)

Kuigi läbipõlemine ja tööalane pingeseisund tekivad mõlemad vastusena tööstressile, on neil erinevad põhjused, seosed ja tagajärjed. Ka ravi määramisel tehakse nendel seisunditel vahet. Tööalase pinge seisund viitab ajutisele kohanemiskäitumisele, millega kaasnevad vaimsed ja füüsilised sümptomid. (Chirico, 2016, lk 445) Tööstress võib kaasa tuua tervise halvenemise või isegi püsivaid kahjustusi. Pikaajaline tööstressi kuhjumine on seotud luu- ja lihaskonna haiguste tekkega, depressiooniga, läbipõlemisega ning soodustab kurnavate haiguste tekkimist südame- ja veresoonkonna haigustest kuni pahaloomuliste kasvajateni. (Liimatainen, 2000, lk 5) Läbipõlemine on aga pikaajalise tööalase stressi kuhjumisel tekkinud krooniline seisund. Läbipõlemisega kaasnevad düsfunktsionaalsed hoiakud ja käitumine oma kaaslaste suhtes tööl. Kuna läbipõlemine on spetsiifiline reaktsioon pikaajalisele kokkupuutele tööstressiga, siis sageli käsitletakse seda stressiuuringute raames. (Chirico, 2016, lk 445)

Euroopas on kõige levinumaks tööstressi hindamise mudeliks Cox mudel, mis põhineb subjektiivsel tööga seotud psühhosotsiaalsete ohtude tajumisel. Cox mudelil põhinevad meetodid on nt Ühendkuningriikides kasutatav HSE meetod, Itaalias kasutatav

INAIL/ISPESL meetod, Belgias SOBANE, Saksamaal START meetod. Nende meetodite erinevused on välja toodud järgnevas tabelis (vt tabel 1).

Tabel 1. COX mudelil põhinevate töölase stressi riski hindamise meetodite erinevused

Kasutuspiirkond	Euroopa	Ühendkuningriik	Itaalia	Belgia	Saksamaa
Töoga seotud psühhosotsiaalsed ohud	COX	HSE meetod	NAIL/ISPESL	SOBANE	START
Töökeskond ja töövahendid	Jah	Ei käsitleta	Jah	Ei käsitleta	Jah
Ülesande iseloom ja korraldus	Jah	Ei käsitleta	Jah	Jah	Jah
Emotsionaalne nõudlikkus	Ei käsitleta	Ei käsitleta	Ei käsitleta	Jah	Ei käsitleta
Karjääri areng	Jah	Ei käsitleta	Jah	Jah	Jah
Kodu-töö vastastikune suhe	Jah	Ei käsitleta	Jah	Jah	Jah
Muutused organisatsioonis	Jah	Jah	Jah	Jah	Ei käsitleta
Kiusamine, ahistamine	Vägivald tööl	Kiusamine, ahistamine	Kiusamine, ahistamine	Ahistamine	Ei käsitleta

Allikas: Chirico, 2016, lk 446; autori poolt koondatud info

Eelnevas tabelis 1 on välja toodud vaid need töölase stressi riski hindamise tegurid, milles esineb meetodite vahel mõningaid erinevusi. Erinevusi ei ole järgnevates ohutegurites: töökoormus ja tööruum, töögraafik, organisatsioonikultuur ja toimimine, roll organisatsioonis, otsuste mõju ja kontroll, inimestevahelised suhted tööl. (Chirico, 2016, lk 446)

Läbipõlemise peamiste tunnustena on välja toodud vaimne ja füüsiline kurnatus, küünilisus, vähenenud saavutused ja psüühilised häired. Uuringutest on selgunud, et läbipõlemist soodustavad töökultuur ja psühhosotsiaalsed riskitegurid nagu ületöötamine, lühikesed tähtajad ja pikad tööpäevad. (Calitz, 2022, lk 320) Koondatult on läbipõlemist soodustavad tegurid ja viited neid maininud autoritele välja toodud lisas 1. Läbipõlemist ei saa vaadelda isiku personaalse vaimse haigusena – see vajab tähelepanu nii ettevõtluse tasandil, sotsiaalsel kui ka ühiskondlikul tasandil (Palmer *et al.*, 2021, lk 440).

Läbipõlemise hindamiseks on kasutusel erinevaid mõõdikuid. Ühed populaarsematest on *Maslach Burnout Inventory* (MBI) mõõdikud, millel on vastavalt uuritava isiku eripäralt erinevaid versioone kohandatud. MBI mõõdiku puhul on versioon *General* kõige uuem, sest tekkis vajadus hinnata inimese heaolu lihtsalt töö kontekstis, keskendumata suhetele. Autori poolt koostatud võrdlustabel mõningate mõõdikute ja neid iseloomustavate peamiste tunnuste kohta saab vaadelda lisa 2.

Läbipõlemisega kaasnevad nii individuaalsed kui suuremaid gruppe, organisatsioone ja ühiskonda puudutavad tagajärjed. Läbipõlemise individuaalsed tagajärjed on seotud inimese võimega osaleda töö-, pere- ja ühiskondlikus elus. On uuringuid, kus on tuvastatud oluline seos inimeste läbipõlemise ja otsuste tegemise viisi vahel (otsustamise kiirus ja riskantsus) (Marín, 2022, lk 22). Samuti on leitud selge seos kontrolli puudumise ja läbipõlemise vahel. Kui isik tajub suutlikkust mõjutada tööd mõjutavaid otsuseid, tal on teatud tööalane iseseisvus ning juurdepääs tõhusaks tööks vajalikele ressurssidele, on tal suurem tõenäosus positiivsele töökogemusele. Ebapiisav tunnustus ja tasu töö eest (nii rahaline, institutsionaalne kui ka sotsiaalne) suurendab aga inimeste haavatavust läbipõlemise suhtes, sest see kahandab töö väärtust ja on tihedalt seotud ebatõhususe tundega (Maslach & Leiter 2016, lk 4). Läbipõlemise sündroomil kolm olulist komponenti. Esimest komponenti iseloomustavad negatiivsed hoiakud ja küüniline käitumine oma töökaaslaste suhtes, inimestevahelise distantsi suurenemine ning automatismid suhetes. (Liimatainen 2000, lk West *et al.*, 2022) Ühtlasi ilmnevad mälu probleemid, enesetapumõtted, süü- või enesesüüdistamise mõtted, madal enesehinnang (Marín, 2022, lk 20). Teise komponendi puhul on inimese tööalased saavutused puudulikud, hindab end ja oma töövõimet negatiivselt ning on ametialaselt endaga rahulolematu. Kolmas komponent väljendub emotsionaalses kurnatuses, mida iseloomustab kombinatsioon emotsionaalsest, füüsilisest ja vaimsest väsimusest, esineb anhedoonia (nõrgenenud võime kogeda naudingut – depressiivse häire põhitunnus) (West *et al.*, 2022), abituse ja kasutuse tunne. Marín on sellesse loetelusse veel lisanud pettumuse tunde ning raskused emotsioonide kontrollimisel ja väljendamisel. Somaatiliste tunnustena on täheldatud pingepeavalusid, seedetrakti probleeme, väsimust, lihasvalu, unetust, mittespetsiifilist valu ning ülemiste hingamisteede kaebuste sagemist. On täheldatud, et enim haigestuvad need inimesed, kellel on pikad ja pingelised tööpäevad ning ühtlasi puutuvad oma töös kokku inimestega. (Marín, 2022, lk 20) Läbipõlemist

kogev inimene ei ole mitte ainult suure koormuse tõttu väsinud ja kurnatud, vaid ta on kaheitunud ja võõrdunud – kaob psühholoogiline side oma tööga ja see mõjutab motivatsiooni ja eneseteadvust; tekib rahulolematust oma töö suhtes ning ebakõla tõhususe ja ootuste vahel (Leiter & Maslach 2016, lk 3, 11).

Tunnetuslikust vaatenurgast peetakse olulisteks näitajateks isiku toimetulekustrateegiatega valikut- milliseid sihikindlaid käitumuslikke või psühholoogilisi samme tehakse selleks, et stressi tekitavate sündmuste ja kurnatusega toime tulla ning milline on aleksitiüümia määr (see näitab võimetust tundeid tuvastada). Näiteks emotsionaalset kurnatust ja depersonaliseerumist seostatakse tugevalt emotsioonidele keskendunud toimetulekustrateegiatega ning professionaalne ebaefektiivsus on tugevalt seotud isiku probleemikesksete toimetulekustrateegiatega. On leitud, et ülesandele orienteeritud toimetulekustrateegiatega kasutamine ja läbipõlemine on omavahel vähem seotud. (Marín, 2022, lk 21) Neuropsühholoogilised hindamised näitavad, et tööalane läbipõlemine on seotud puudujääkidega kognitiivses kontrollis, mis avaldub raskustena töömälus oleva informatsiooni jälgimisel ja uuendamisel (Mäkinieni *et al.*, 2020, lk 4) ja on osa võimest oma eesmärke ellu viia (Vinter-Nemvalts, 2018).

Organisatsiooni vaatenurgast on üheks läbipõlemise tagajärjeks madalam tootlikkus. Läbipõlemisest tingitud kognitiivsed häired mõjutavad töö kvaliteeti halvemuse suunas. Lisaks on läbipõlemine seotud erinevate negatiivsete suhtumistega töösse: väljendub rahulolematust töökohal, puudulikuks muutub lojaalsus ja isegi loobutakse tööle ilmumast. Teine oluline läbipõlemise tagajärg on seotud negatiivse mõjuga töökaaslastele, klientidele ja organisatsiooni üldisele keskkonnale. Töötajad võivad meeskonnaliikmetest distantseeruda ja muutuda küüniliseks; see toob kaasa konflikte ja suurendab töötajate voolavust. Kuigi teadlastel on erinevad seisukohad läbipõlemise ja depressiooni seose osas, siis selge on see, et läbipõlemise seisund tekitab füüsilisi vaevusi, häirub vaimne tervis ning on täheldatud seost enesetappudega. Läbipõlemise negatiivne mõju, mis avaldub tõhususe vähenemisega, rohkete vigade tekkimisega, vähenenud motivatsiooni ja loovusega, avaldab negatiivset mõju nii üksikisikule kui ka organisatsioonile tervikuna. (Danauske *et al.*, 2022, lk 60)

Läbipõlemist seostatakse erinevate negatiivsete reaktsioonidega, töökohalt lahkumise ja töölt puudumisega, rahulolematuse ilmingutega töökohas- ilmneb vähene

organisatsiooniline pühendumine, mis avaldub ettevõtte käibe langusena. Teisest küljest toob läbipõlemine töökohale jäävate inimeste jaoks kaasa väiksema tootlikkuse ja halvenenud töökvaliteedi, sest läbipõlemine vähendab võimalusi positiivsete kogemuste saamiseks tööl. Taas avaldub rahulolu ja pühendumise vähenemine, mis avaldab negatiivset mõju organisatsioonile tervikuna. (Maslach & Leiter, 2016, lk 3). Läbipõlemisel on sügav mõju selle alla kannatavale inimesele ning tema lähikondsetele; läbipõlemise mõju kandub ka majandusele. (Calitz, 2022, lk 320)

Kokkuvõtlikult saab öelda, et kokkupuude erinevate stressoritega mõjutab inimest. Pikaajase stressi kuhjumisel, kui seda pole maandatud, kutsuvad stressorid esile kroonilise heaolu halvenemise – läbipõlemise seisundi. Läbipõlemine mõjutab inimest eelkõige tööl, kuid selle mõjud võivad kanduda kaugemale.

1.3. Läbipõlemisest ettevõtte juhtide hulgas

Kuigi läbipõlemist on enam uuritud töötaja seisukohalt lähtuvalt, siis üha enam teadvustatakse ka ettevõtete juhtide heaolu tähtsust – ettevõtte juht on isik, kes peab võimaldama heaolu oma töötajatele ja/või saab oma töös seatud eesmärged ellu viia, kui tema enda heaolu seda võimaldab.

Ettevõtjate läbipõlemist tuleb vaadata mitmekülgse professionaalsuse kontekstis, seda on kujundanud nii ettevõtlustegevuse iseloom, töö eripärad kui ka ettevõtja isiklikud eripärad (Palmer *et al.*, 2021, lk 438). Ettevõtlust peetakse keeruliseks ja ettevõtja jaoks stressirohkeks ning nõudlikuks tegevuseks. Ettevõtja rollid on teistest enam seotud psühholoogilise surve, närvipinge, üksinduse, ajapuuduse ja täieliku hõivatusega (eriti just ettevõtlusprotsessi esimestel aastatel). (Omrane *et al.*, 2018, lk 1) Arvatakse, et heaolunäitajaid, mida on vaadeldud töötaja rolli puhul, ei saa üle kanda ettevõtjatele (de Mol *et al.*, 2018, lk 1).

Enamikel juhtudel ei saa ettevõtjad oma heaolu tagamiseks tööl samasugust tuge nagu palgatöötajad (Mäkinieni *et al.*, 2023, lk 4). Ettevõtjatel on raske end vabal ajal distantseerida tööga seotud vastutusest ning seetõttu tuleb nende heaolu säilitamise võimalustele, eemaldumise ja taastumise protsessidele rohkem tähelepanu pöörata (Wach *et al.*, 2020, lk 1). Hiljutine COVID-19 pandeemia on soodustanud arusaama, et

ettevõtjate läbipõlemisega seotud tegureid tuleb täpsemalt uurida ja mõista (Torrès *et al.*, 2022). Ettevõtja heaolu on kriitilise tähtsusega nii üksikisiku tasandil kui ka piirkondlikul ja riiklikul tasandil (Stephan, 2018; Torrès & Thurik, 2019, lk 312); ettevõtjate heaolule pööratakse üha rohkem tähelepanu ning see tagab teadlikuma ettevõtluskonteksti mõistmise. Negatiivsete mõjutajate loetellu saab lisada aga rollikonfliktid, töö ja pereelu tasakaalu temaatika ja rahalised probleemid. (Stephan, 2018)

Ettevõtjate tervist ja heaolu mõjutavad näiteks sellised ettevõtlusega seotud stressorid nagu rahapuudus, sotsiaalse toetuse puudus ja aja puudus ning need omakorda seostuvad raskustega tööst distantseerumisega vabal ajal ja unetusega. Töölase stressi allikatena saab välja tuua: administratiivsed probleemid, äri sisse seadmine ja jätkusuutlikkus, finantsküsimumused, inimestevahelised suhted, avalik kuvand, vastutus, enda tekitatud sisemised probleemid, kontrollimatud tegurid ja ebaselgus (Torrès & Thurik, 2019, lk 315), töökoormusega seotud probleemid, ületöötamine, konkurentsi surve, klientide kaotus, ettevõtte strateegia temaatika, sotsiaalne kliima. On täheldatud, et seda tüüpi stressorid, eriti kuhjunud negatiivsete sündmuste intensiivsus, on seotud läbipõlemisega just väikestes ettevõtetes. Autorid on välja toonud, et olulised tegurid, mille põhjal saab ennustada ettevõtjate tööalast läbipõlemist on: ettevõtte juhtimisega seonduv (probleemid finantside, müügi ja asjaajamisega), ametialase üksilduse tundmine (Torrès & Thurik, 2019, lk 315), sündmõtteline töökirg, individuaalne stressitase, rolli ebaselgus tööol, tööõnõud (nt vajadus kiirustada), võimetus tööst eemalduda, suur töökoormus, äritegevuse võistlev võrdlemine, juhtimisalane vastutus. (Mäkiniemi *et al.*, 2020, lk 4; Canadian Mental Health Association, *n.d.*, lk 26–27) Läbipõlemine halvab ettevõtja keskendumisvõime ja takistab tal oma igapäevatoos mõtlemist ja edenemist ning võib tipneda kvaliteedi langusega ning ebaõnnestumisega ettevõtluses (Omrane *et al.*, 2018, lk 6; Tahar *et al.*, 2022, lk 1).

Autonoomia eristab töötajaid ettevõtjatest ning enamiku ettevõtjate jaoks on see esmane vajadus eneseteostamiseks. Autonoomia ei ole ettevõtjate puhul garanteeritud ning selle saavutamise ja säilitamise nimel tuleb pingutada. Võrreldes teiste töötajatega saavad ettevõtjad kontrollida oma autonoomiat organisatsiooni sees, kuid see on suur väljakutse, sest paljud autonoomiaga seotud pinged tekivad suhetes organisatsiooniväliste sidusrühmadega nagu rahastajad, tarnijad, kliendid ja konkurendid. Ettevõtjad peavad

valima autonoomia ja sidusrühmade nõudmiste vahel. Autonoomia on aga oluline ressurss, mida ettevõtjad saavad kasutada emotsionaalsete nõudmiste mõju vähendamiseks, et end ettevõtluses läbipõlemise eest kaitsta. (Tahar *et al.*, 2022, lk 1, 5, 7) Autonoomia leevendab emotsionaalseid pingeid (Maslach & Leiter 2016, lk 3). Lisaks on ettevõtjale tööalasel oluline oma tööst rahulolu saamine – see tasandab stressi kahjulikke mõjusid. (Tahar *et al.*, 2022, lk 1, 5, 7) Oluline on aga teadvustada, et autonoomia võib takistada ettevõtjatel end tööst distantseerida. Seetõttu on oluline autonoomiat erinevatel tasanditel rohkem uurida, et tekiks täpsem arusaamine autonoomia ja ettevõtja läbipõlemise seostest. (Tahar *et al.*, 2022, lk 10)

Kuna ettevõtjad ise loovad, avastavad ja viivad ellu ärivõimalusi, siis võib see tegevus olla nii emotsionaalselt kui ka teistest aspektidest ressursikulukas, eriti aga väga ebakindlates oludes (Torrès *et al.*, 2022). Bencsik & Chuluunile ning Cubbonile viidates on Tahar (2022) kirjutanud, et ettevõtjad, kes tegelevad ettevõtte ellujäämiseks sisemiste ning väliste arengut takistavate olukordadega, tajuvad, et ettevõtte edu on nende õlgadel; aja jooksul võivad ettevõtjad hakata neid kohustusi pidama isiklikuks koormaks (Tahar *et al.*, 2022, lk 4). Ettevõtjad on kinnitanud läbipõlemise teguritena kõrgeid emotsionaalseid nõudmisi, kuna on kokkupuude stressi ja frustratsiooniga (Sheperd *et al.*, 2010); ebakindluse ja riskidega, mis seostuvad ettevõtte elus hoidmise ja arenguga, hirmu ja ärevusega (Jamal, 2007); kõrge töökoormusega (Lechat & Torrès, 2016) ja piiratud vaba ajaga (Van der Zwan & Hessels, 2019); üksildusega (Morris *et al.*, 2012; Torrès & Thurik, 2019, lk 315). Üldistatult saab öelda, et enam tunnetavad läbipõlemist negatiivseid emotsioone kogevad ettevõtjad (Palmer *et al.*, 2021; Tahar *et al.*, 2022, lk 2). Oma 2018. aastal prantsuse keeles välja antud artiklile viidates on Tahar kinnitanud, et tööga rahulolu võib toimida kahel erineval tasandil: otseselt mõjutades ettevõtjate heaolu ning kaudselt mõjutades, kus tööga rahulolu tasandab teisi isiklikke ja organisatsiooniga seotud negatiivseid tegureid (Tahar *et al.*, 2022, lk 6).

COVID-19 pandeemiaga seoses Prantsusmaa ettevõtjate läbipõlemise uuringust selgus, et sellises kriisis on kolm peamist läbipõlemise allikat: oht haigestuda, sulgemine pandeemia tõttu, põgenemine pankroti eest (majanduslangusega seonduvalt). Uurimistulemustest selgus et läbipõlemise oht suurenes pandeemia ajal ja kõik kolm tegurit mängivad olulist rolli, kuid oht finantsilise seisu halvenemise ees oli domineeriva

tähtsusega. Sellest järel dati, et ettevõtluse tugisüsteeme tuleb laiendada ka finantsidest kaugemale, hõlmates „ettevõtlushoolekande“ aspekti, mis peaks sisaldama tuge telefonitsi, veebiseminare, vaimset abi ja muid toetusmeetmeid. (Torrès *et al.*, 2022)

Eelpool mainitud COVID-19 pandeemia järgselt läbi viidud ettevõtjate heaolu käsitleva uuringu põhjal toodi välja, et hiljutise pandeemia negatiivsetest mõjudest tulenevalt on tekkinud suur vajadus süveneda ettevõtjate heaolu uurimise ja säilitamise temaatikasse – teadlased peaksid uurima, milliseid ressursse vajavad ettevõtjad, et ära hoida nende läbipõlemist, sest ettevõtja heaolu on kriitilise tähtsusega nii üksikisiku seisukohalt kui ka piirkondlikul ja riiklikul tasandil (Tahar *et al.*, 2022, lk 9). Selgus, et ettevõtluses oluliste spetsiifiliste ressursside olemasolu vähendas ettevõtlusega seotud läbipõlemist. (Tahar *et al.*, 2022, lk 3) Mitmete uurimustele tuginedes saab öelda, et stressi, motivatsiooni ja taastumise protsessid on erinevate ettevõtlusviiside puhul erinevad (Stephan, 2018; Wach *et al.*, 2020, lk 1–2; Obschonka *et al.*, 2022, lk 3). Kuna on jõutud veendumusele, et läbipõlemissündroom on interaktsioonis üksikisiku ja organisatsiooniga, siis on loogiline järel data, et ka selle vastu tuleb võidelda komplekselt (Marín, 2022, lk 22).

Vaadeldes erinevaid ettevõtlusviise on leitud, et just psühholoogilise poole pealt need ettevõtjad, kes ei ole palganud endale lisaks töötajaid ja peavad kõiki ettevõtlusega seotud tegevusi üksi sooritama, on psühholoogiliselt paremas seisus kui töötajaid palganud ettevõtjad (van der Zwan & Hessels, 2019, lk 174; Obschonka *et al.*, 2022, lk 9). Palgaliste töötajateta ettevõtetes on äril erakordselt suur psühholoogiline kasulikkus ja see kompenseerib majandusliku kasu aspekti, mis võib kaasneda töötajaid palgates. Kuigi üksi tegutsevate ettevõtjate tööga hõivatuse tase on samaväärne töötajaid palganud ettevõtjatega, siis läbipõlemise ilminguid esineb üksi tegutsevatel ettevõtjatel vähem. (Obschonka *et al.*, 2022, lk 9)

Kanadas on ettevõtjate heaolu uuritud; neil paluti enda seisundit kirjeldada ning selgus, et 36% mikroettevõtjatest kinnitasid enda läbipõlemist. Naistel täheldati enam läbipõlemist kui meestel (41% naistel ja 29% meestel). (Canadian Mental Health Association, *n.d.*, lk 32–33) Prantsusmaal läbi viidud ettevõtjate läbipõlemist käsitlevas uuringus selgus, et läbipõlemine on tugevas seoses emotsionaalsete nõudmistega; meessoost juhtidel esineb enam läbipõlemist (Tahar *et al.*, 2022, lk 7, 9). Soomes pole

juhte eraldi vaadeldud. Kõikidest tööga hõivatud inimestest 7% on tuvastatud kõrge läbipõlemine (Liimatainen, 2000, lk 2).

Eelneva põhjal saab öelda, et ettevõtja heaolu mõjutavaid tegureid on väga palju. Tavatöötaja rolli puhul kehtivaid heaolunäitajaid ei kehti ettevõtjate puhul (de Mol *et al.*, 2018, lk 1). Oma positsiooni tõttu ei saa ettevõtjad töö juurest piisavat tuge ning seetõttu tuleb pöörata tähelepanu nende heaolu säilitamise võimalustele, tööst eemaldumise võimaldamisele ja taastumisele. Pakutavad toetusmehhanismid peaksid olema suunatud nii indiviidi tasandile kui organisatsiooni tasandile, kus ühelt poolt toetatakse indiviidi toimetulekut ning teiselt poolt toetatakse mikroettevõtlust ja sellega seotud nõudmiste täitmist.

2. EMPIIRILINE UURIMUS LÄBIPÕLEMISEST PÄRNUMAA MIKROETTEVÕTETE JUHTIDE SEAS

2.1. Ülevaade Pärnumaa ettevõtlusest

Pärnumaa Omavalitsuste Liidu hinnangul on Pärnumaal ligikaudu 4500 tegutsevat ettevõtet (Pärnumaa Omavalitsuste Liit, 2021). Üldistatult saab öelda, et alla kümne töötajaga ettevõtted moodustavad 90% Eestis tegutsevate ettevõtete koguarvust (Aasmäe & Šutova, 2018). Kui seda üldistust Pärnumaa piirkonnale üle kanda, siis kujuneb Pärnumaa tegutsevate mikroettevõtete hinnanguliseks arvuks 4050.

Pärnumaal on ettevõtluses esindatud väga mitmed sektorid – tegeldakse majutuse ja toitlustusega, põllumajanduse ja metsandusega, ehitusega, meelelahutusega, teenindusega, töötleva tööstusega, kaubandusega jm. Pärnumaa ettevõtjate uuringust (kus vastajateks olid peamiselt mikroettevõtete juhid) selgus, et nad hindavad oma elukeskkonda heaks, kuid ettevõtluskeskkonnas on puudujääke. (Pärnumaa Arenduskeskus SA, 2021, lk 4–5) Ettevõtjate sõnul on probleeme sobiva tööjõu leidmisega, on hooajalisusest tingitud tööjõuprobleemid ja kindla kvalifikatsiooniga töötajate leidmise probleemid, eriti spetsialisti tasemel. Uuringust selgus, et kõige levinum viis töötajate leidmiseks on tutvused. Vähe rõhku pannakse oma ettevõtete teadlikule mainekujundusele. (Pärnumaa Arenduskeskus SA, 2021, lk 6–7) Selgus, et vaid 31% ettevõtjatest tegeleb oma töötajate rahulolu ja vaimse tervise temaatikaga (Pärnumaa Arenduskeskus SA, 2021, lk 8).

Seoses *Rail Balticu* raudtee rajamisega näevad ca 60% ettevõtjatest tulevikuvaates Pärnumaa potentsiaali suurenemist. Ettevõtlusealase info allikana kasutavad ettevõtjad enim EAS-i kodulehte, kuid infot saadakse ka meedia vahendusel ning erialaliitude kaudu; maakondlikult on oluliseks infoallikaks Pärnumaa Arenduskeskuse koduleht (Pärnumaa Arenduskeskus SA, 2021, lk 9).

Ettevõtjad on paljude probleemide seas välja toonud nt poliitilise surve ettevõtluses, ametnike ettevõtlust pärssivad otsused, Pärnumaa äärealade puuduliku infrastruktuuri, omavalitsuse tasandil puuduliku kompetentsi keskkonnakaitse ja tervishoiu alal, puudused hariduses töajõu koolitamisega seoses, bürokratlike organisatsioonide elukauged ja liiga formaalne ettevõtluse edendamine, ettevõtjate vähene kaasamine otsustusprotsessidesse (Pärnumaa Arenduskeskus SA, 2021, lk 11–12).

Ettevõtlikkuse edendamise ja innovatiivsete ettevõtete tunnustamise eesmärgil on Pärnu linnavalitsuse eestvedamisel viidud läbi ettevõtluskonkurssi „Ettevõtlik pärnakas“ (Pärnu linnavalitsus, 2023) ning Pärnu maakonnas on sama eesmärki täitvaks iga-aastaseks tunnustusürituseks „Pärnumaa tegijad“ võitja väljakuulutamise (Pärnumaa Arenduskeskus, 2023).

Pärnumaal on esindatud väga mitmed ettevõtlussektorid. Ettevõtluskeskkonda toetab infrastruktuur meresadama, lennujaama, Pärnu maakonda läbiva *Via Baltika* maantee ning loodava *Rail Baltic* raudteeühenduse näol. Ettevõtluskeskkonnas on välja toodud mitmeid puudujääke, mis tõstatuvad näiteks seoses hooajalisusega, raskustega leida sobivat tööjõudu või ühist keelt ametnikega ning infrastruktuuri puudujääkidega piirkonna äärealadel.

2.2. Uurimuse metoodika ja valim

Uurimisküsimustele vastuste saamiseks valis töö autor kombineeritud uurimisviisi, kus kvalitatiivne lähenemine aitab täiendada kvantitatiivset uurimisviisi; kvalitatiivne uurimisviis võib olla ettevalmistav samm kvantitatiivsele (Õunapuu, 2014, lk 68). Kvantitatiivne uurimisviis lähtub vaatest, et maailm on erapooletu reaalsus, mida on võimalik vaadelda, mõõta ja koguseliselt määratleda. Kvantitatiivset uurimisviisi kasutatakse eelkõige põhjuse ning tagajärje vaheliste seoste väljaselgitamiseks, mida võib laiendada üldkogumile. (Õunapuu, 2014, lk 54–55)

Kvantitatiivse osa läbiviimisele eelnes poolstruktureeritud intervjuu, kus intervjuueerija püüdis silmast-silma kohtumisel vaba vestluse käigus saada vastused eelnevalt kavandatud küsimustele; vastused jäädvustati kirjalikult (Õunapuu, 2014, lk 171).

Kuna läbipõlemist käsitletakse haigusliku seisundina (International Classification of Diseases, 2023), siis viidi läbi ka poolstruktureeritud intervjuu Pärnu haigla psühhiaatriga (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023). Uuriti ettevõtjate läbipõlemise teema aktuaalsuse kohta ning millises staadiumis on ettevõtjad, kui teadvustavad endale, et abivajadus on vältimatu. Intervjueeritav on Pärnu haigla ambulatoorse osakonna juhataja ning on Pärnumaa oludega kursis; oma igapäevases töös puutub ta kokku uuritava sihtgrupi läbipõlemise teemadega. Sama asutuse teiste psühhiaatritega ning tugiteenuste pakkujatega (nt psühholoogid, terapeutid) intervjuude tegemist ei pidanud autor vajalikuks, kuna üldise hinnangu saab anda seda kollektiivi juhtiv liige ja toetavatele teenustele suunajaks on haigla tingimustes antud juhul arst – sellest tulenevalt on arstil kõige enam informatsiooni.

Andmekogumise meetodiks valiti ankeetküsitlus, mille käigus esitatakse uuritavatele kirjalike küsimuste kogum, millel on vastusevariandid (Beilmann, 2020b). Andmeid kogutakse numbrilisele kujule teisendatavalt; nii on võimalik suure hulga inimeste poolt edastatud andmeid statistiliselt analüüsida (Beilmann, 2020c). Ankeetküsitlusele lisati ka poolavatud küsimusi, mis võimaldab vastajal soovi korral ise endale sobiva vastusevariandi sisestada ning ka avatud küsimus, mis võimaldab soovi korral vabas vormis teemaga seonduvalt oma arvamust avaldada (Beilmann, 2020b).

Pärnumaa ettevõtjate läbipõlemise hindamisel soovis lõputöö autor kasutada *Bergen Burnout Inventory* BBI küsimustikku, sest see valideeriti Jyväskylä Ülikooli ja Estonian Business School-i koostööna ning on eestikeelsena olemas. BBI on teaduspõhiselt valideeritud läbipõlemise indikaatorite ja seda soodustavate tegurite olemasolu hindamise mõõdik, mille sobivust on katsetatud ettevõtjate uurimisel. BBI puhul on enda hinnangut tööga toimetulekule sõnastatud MBI-st erinevalt (MBI-s hinnatakse positiivseid väiteid). Peamised erinevused, mis esinevad BBI ja MBI mõõdikute vahel on välja toodud lisa 2. (Salmela-Aro *et al.*, 2010; Feldt *et al.*, 2014, lk 103) Lõputöö autor kontakteerus kolme BBI mõõdiku loojaga e-kirja kaudu, et saada selle eestikeelne versioon ning luba uuringu läbiviimiseks. Lõputöö autor ei saanud oma päringule tagasisidet ja seetõttu tuli valida teine sobiv mõõdik Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemise hindamiseks.

Uuringus kasutati kõige tuntumat teaduspõhiselt valideeritud *Maslach Burnout Inventory* — MBI mõõdikut, mille abil saab läbipõlemist hinnata (de Mol *et al.*, 2016, lk 5; Ogunsuji

et al., 2021, lk 1); lisaks emotsionaalsele kurnatusele hinnatakse MBI abil läbipõlemise seisukohast oluliste komponentidena ka depersonaliseerumist, mis avaldub negatiivsete ja küüniliste tunnete ja käitumisega kaaslaste suhtes ning hinnangut personaalsetele saavutustele, sest läbipõlemise korral hinnatakse oma võimeid ja saavutusi ebaadekvaatselt — tekib läbikukkumise tunne, kus saavutusi hinnatakse ebaadekvaatselt madalateks ja ebaefektiivseteks. Mitmed teised mõõdikud (nt *Copenhagen Burnout Inventory*) küünilisuse ja negatiivsete emotsioonide väljendusena depersonaliseerumisele ja isiklike saavutuste ebaadekvaatsusele tähelepanu ei pööra (Maslach & Leiter, 2016, lk 12).

Küsimustikus esitati 22 väidet Maslachi läbipõlemise küsimustikust MBI-HSS; originaaltekst on leitav MBI autori poolt 2016. aastal välja antud juhendist (Maslach *et al.*, 2016, lk 69), mille eestikeelne käesolevas töös kasutatud versioon pärineb Liis Treieli 2022. aastal koostatud magistritööst (Treiel, 2022, lk 58) (vt lisa 3 küsimus nr 5).

MBI-HSS-i puhul hinnatakse läbipõlemise taset kolme alajaotuse abil: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine, isiklikud professionaalsed saavutused. Emotsionaalse kurnatuse alamskaala hindab töö tõttu tekkinud emotsionaalset ülepingutatust ja kurnatust; depersonaliseerumine mõõdab tundetut ja isikupäratut reaktsiooni isikute suhtes, kellega oma tööga seoses kokku puututakse; personaalsete saavutuste juures vaadeldakse isiku enda hinnangut tööalaste saavutuste ja pädevusega seoses (Maslach *et al.*, 2016, lk 4). Vaimne kurnatus ja depersonaliseerumine on vastastikku omavahel seotud; vähenenud professionaalne saavutus viitab kalduvusele hinnata enda sooritusi negatiivselt, eriti seoses tööga, mille puhul kaasneb kokkupuude klientidega.

Uuritavale esitatud väited viitavad tema isiklikele tunnetele ja suhtumisele ning on esitatud „mina vormis“. MBI-HSS mõõdab inimese seisundit positiivsest tööga haaratusest kuni läbipõlemiseni. Küsimustikus esitatud väidete sageduse esinemist hinnatakse 7-pallilisel skaalal – mitte kunagi, paar korda aastas, paar korda kuus, mitu korda kuus, kord nädalas, mitu korda nädalas, iga päev. Iga alajaotust vaadeldakse ja hinnatakse eraldi ja neid ei kombineerita ühtseks skooriks. (Maslach *et al.*, 1997, lk 192–209) Järgnevas tabelis 2 on välja toodud MBI-HSS-i järgi läbipõlemise ulatuse määramine kolme faktori suhtes: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine ja personaalsed saavutused (Maslach *et al.*, 2016, lk 68, 72–74).

Tabel 2. Läbipõlemise ulatuse määramine Allikas: Maslach *et al.*, 2016, lk 6

Faktor	Madal läbipõlemine	Mõõdukas läbipõlemine	Kõrge läbipõlemine	Küsimused
Emotsionaalne kurnatus (EE)	EE \leq 16	EE 17–26	EE \geq 27	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Depersonaliseerumine (DP)	DP \leq 6	DP 7–12	DP \geq 13	5, 10, 11, 15, 22
Isiklik saavutus (PA)	PA \geq 39	PA 32–38	PA \leq 31	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

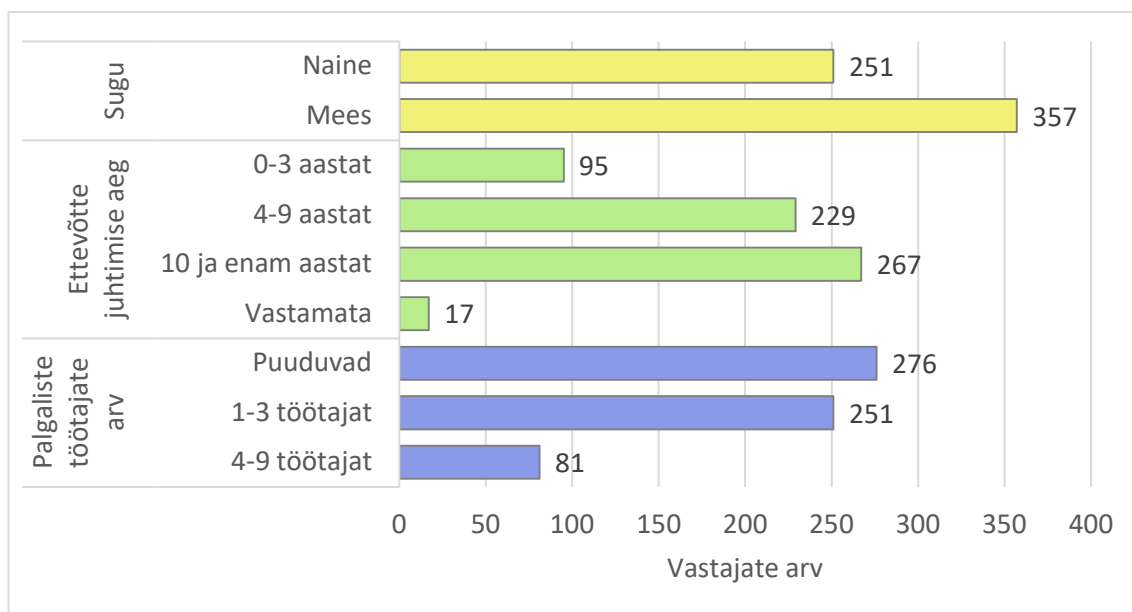
Emotsionaalne kurnatus viitab stressireaktsioonile kõrgete nõudmistega töö kontekstis, mida iseloomustab emotsionaalse kurnatuse tunne. Küünilisus on toimetulekureaktsioon kurnatusele; see seisneb ükskõikses suhtumises ja tööst eemaldumises. Ametialaste personaalsete saavutuste puudulikuks hindamine viitab puudustele ressursides või oskustes, et tööd nõuetekohaselt sooritada. (Maslach, 2003, lk 190) Kõrget läbipõlemist iseloomustab see, kui emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerumise alajaotuse skoorid on kõrged ja isiklike saavutuste skoor on madal. Mõõdukat läbipõlemist näitab see, kui kõikide alajaotuste näitajad on keskmised ning madala läbipõlemise korral on emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerumise alajaotuste skoorid on madalad ja isiklike saavutuste näitaja on kõrge. (Maslach *et al.*, 2016, lk 5) Selle küsimustiku abil saadi teada, kui kõrge on Pärnumaa mikroettevõtjate läbipõlemise tase.

Esmalt tutvustati lühidalt küsitluse eesmärki, esitati küsitluse täitmise juhend ja asjakohased isikuandmetega seotud küsimused, et saada kinnitus uuritava uurimusse sobivuse kohta; sellele järgnesid küsimused vastavalt MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey*) küsimustikule.

Ankeedile lisati ka käesoleva lõputöö autori poolt koostatud küsimused, mis tuginevad teadusallikatest pärineval informatsioonil. Koondatud tabel ettevõtjate heaolu mõjutavate tegurite ja allikate kohta, mida ankeedi koostamisel kasutati, on vaadeldav lisas 1. Nende küsimuste kaudu uuriti, missugusest abist või toetusest mikroettevõtete juhid enim puudust tunnevad. Samuti küsiti, kuidas ettevõtete juhid pingeid maandavad ning milliseid sekkumise viise läbipõlemise ilmnemisel kasutavad või kasutaksid. Vastaja sai soovi korral lõputöö autori poolt ette antud loetelusid täiendada.

Uurimistöö viidi läbi ettekavatsetud valimi põhjal, kus populatsioonist püüti leida kõige tüüpilisemad esindajad. Ettekavatsetud valimi puhul lähtub uurija oma teadmisest ja kogemusest seoses konkreetse grupiga ning sellest teadmisest tulenevalt valib uuringusse uuritavad inimesed (Õunapuu, 2014). Äriseadustikus § 1 ja 2 määratletakse ettevõtjat äriühinguna; äriühingud on täisühing, usaldusühing, osühing, aktsiaselts ja tulundusühistu (Äriseadustik, 1995). Valimi moodustamisel oli oluline, et vastaja on Pärnumaal tegutseva mikroettevõtte juht; tema alluvuses töötab vähem kui kümme inimest. Tegutsevate majandusüksuste hulgast arvati välja need ühingud, mis pole äriühingud. Üldkogumiks olid kõik Pärnumaal vähem kui kümnele inimesele tööd pakkuvate äriühingute juhid ehk käesoleva töö käsitluses mikroettevõtete juhid ehk hinnanguliselt 4050 inimest. Valimikalkulaatori MaCorr (MaCorr Sample Size Calculator, *n.d.*) abil tehtud arvutuse alusel (usaldusnivoo on 95% ning veapiir 5%) plaaniti valimisse kaasata 354 Pärnumaa mikroettevõtjat. Ankeedid edastati uuritavateni e-maili teel 4817 erinevale e-postiaadressile, mis olid avalike andmetena märgitud vähem kui 10 töötajaga Pärnumaa ettevõtete kontaktideks. Üks ettevõtte juht võis saada mitu kutset, kui tema kontaktaadress erines tema teiste ettevõtete e-postiaadressidest. Ankeedi sotsiaaldemograafiliste andmete põhjal eemaldati valimist vastused, mida ei esitanud antud uurimistöö käsitluses mikroettevõtete juhid. Ankeetküsitluse (vt lisa 3) täitsid täielikult 649 uuritavat. 41 vastajat väitsid, et nende ettevõttes on 10 ja enam töötajat – need vastajad arvati valimist välja, kuna nad ei ole antud uurimistöö käsitluse kohaselt mikroettevõtete juhid. Analüüsi 608 Pärnumaa mikroettevõtte juhi vastuseid – 251 naist ja 357 meest. See teeb antud uuringu veapiiriks 3,7%.

Järgneval joonisel 1 on välja toodud küsitlusele vastajate jagunemine soo, ettevõtte juhtimise aja ning palgaliste töötajate arvu järgi (ettevõtte juht ennast töötajate arvu märkimisel ei arvestanud).



Joonis 1. Valimit kirjeldavate näitajate ülevaade

Eelneva joonise põhjal saab öelda, et meessoost vastajate osakaal oli suurem. Kõige enam vastuseid andsid 10 ja enam aastat ettevõtet juhtinud inimesed ning seejärel 4–9 aastat ettevõtte juhi rollis olnud isikud. Kõige enam oli vastajate seas neid juhte, kes töötavad oma ettevõttes üksinda ja töötajaid palganud ei ole ning 1–3 palgalise töötajaga ettevõtet juhte.

Pärnumaa mikroettevõtjad leiti avalikust andmebaasist Teatmik. Andmeid Pärnumaa ettevõtjatelt koguti 17.–27. märtsini 2023. aastal. Ankeedid edastati uuritavateni e-maili teel, kus vastaja sai avada Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonnas koostatud küsimustiku ning selle ära täita. Ankeetküsitluse andmeid koguti anonüümselt. Kuna kutsed saadeti Microsoft Wordi kirjakooste abil ja sellest tulenevalt lõputöö autor ei saanud eraldada neid valimi liikmeid, kes olid juba küsimustiku täitnud, siis saadeti kolme päeva möödudes kogu valimile ka ankeetküsimustiku täitmiseks korduskutse (v.a need adressaadid, kes esimese kutse järgselt kirjutasid lõputöö autorile, et ei soovi vastata).

Andmeanalüüs on uuritavate tunnuste mõõtmise ja olemasolu kinnitamise kaudu saadud andmetes peituvat informatsiooni nn nähtavaks muutmise. Uurimuse kvantitatiivse osa juures kasutati statistilist analüüsi, mille abil püüti teada saada, milline on tunnustele omistatud väärtuste varieeruvuse ulatus ja reeglipärasused. (Õunapuu, 2014) Intervjuu tulemuste andmeanalüüsi meetodiks valiti kvalitatiivne sisuanalüüsi meetod, kus keskendutakse teksti peamisele tähendusele; ühtlasi võimaldab see meetod arvesse võtta

intervjueeritava poolt edastatud vihjeid (Kalmus *et al.*, 2015). Et tulemusi kergemini hoomatavaks muuta, anti andmeanalüüsi tulemusi võimalusel edasi jooniste abil (Beilmann, 2020a).

Uuringu reliaabluse ehk usaldusväärsuse hindamiseks leiti Cronbachi kordaja α . Cronbachi kordaja α näitab sisemist seost testi osade vahel (Tooding, 2020). Kõikide emotsionaalse kurnatuse ploki küsimuste puhul oli Cronbachi α suurem kui 0,8 – seega, küsimuste ja vastuste omavaheline kooskõla antud uuringu MBI ploki oli väga hea. Ka personaalsete saavutuste alajaotuse küsimuste puhul oli Cronbachi α suurem kui 0,8 ning vastused on küsimustega kooskõlalised.

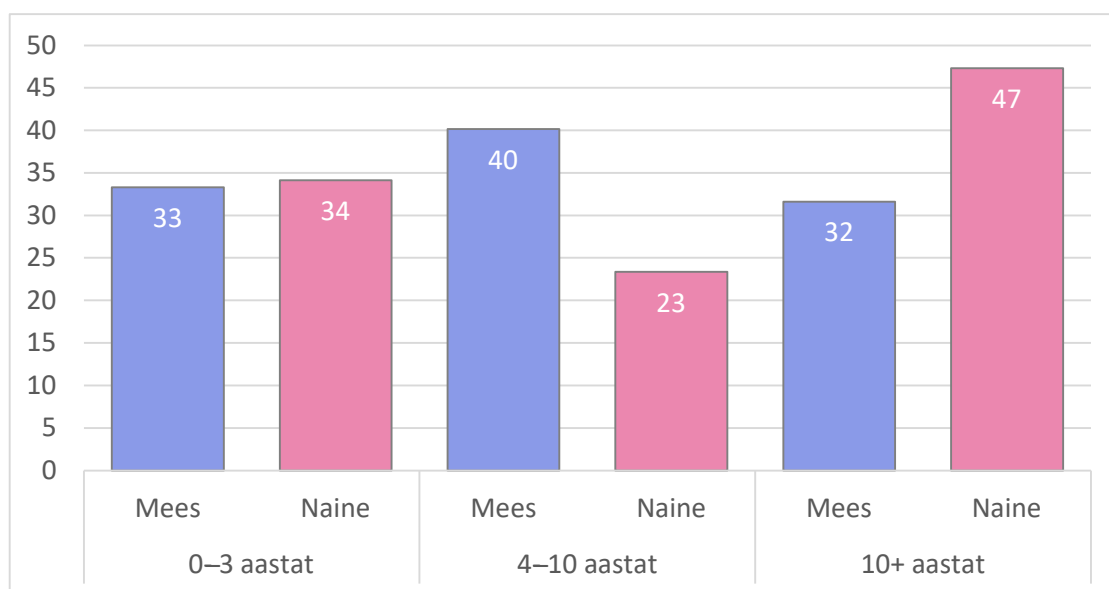
Depersonaliseerumise ploki küsimuste puhul oli Cronbachi α 0,7. Probleemsus seoses selle küsimusteploki sobivusega mikroettevõtjate uurimisel ilmnis juba andmete kogumise perioodil. 23 korral pöördusid vastajad e-maili teel töö autori poole, et saada täpsemaid juhiseid, kuidas täita küsimustikku juhul, kui töökaaslased puuduvad; samuti andsid mõned vastajad teada, et katkestasid küsimustiku täitmise, sest tundsid, et töökaaslastega seotud küsimused ei haaku nende igapäevase töö iseloomuga. Küsijatel ja tagasisidestajatel paluti lähtuda suhetest seoses nende inimestega, kellega tööalaselt oma ettevõttes kokku puututakse. Autorile pole teada, kas täpsema instruksiooni saajad oma ankeedid lõpuni täitsid. Antud juhul saab järeldada, et depersonaliseerumise alajaotuse küsimused tekitavad üksi töötavate vastajate hulgas segadust. Lõpuni täidetud küsimustikke oli 608, kuid väljade täitmata jätmist ning sellest tulenevalt küsimustiku katkestajaid oli kõige enam küsimuste nr 4, 10, 15, 17, 18, 22 juures (küsimused 10, 15 ja 22 – depersonaliseerumise alajaotus ja 4, 17, 18 – personaalsete saavutuste alajaotuse küsimused).

Autor täheldas mikroettevõtete juhtide poolt suurt huvi läbipõlemise uuringuga seoses; ta sai mitmeid e-kirju palvega kokku saada või telefonitsi vestelda, et seda teemat süvitsi käsitleda. Lõputöö empiirilise osa koostamine kestis 2. jaanuarist 17. maini 2023.

2.3. Uurimuse tulemused

2.3.1. Ettevõtte juhtide kogemused seoses läbipõlemisega

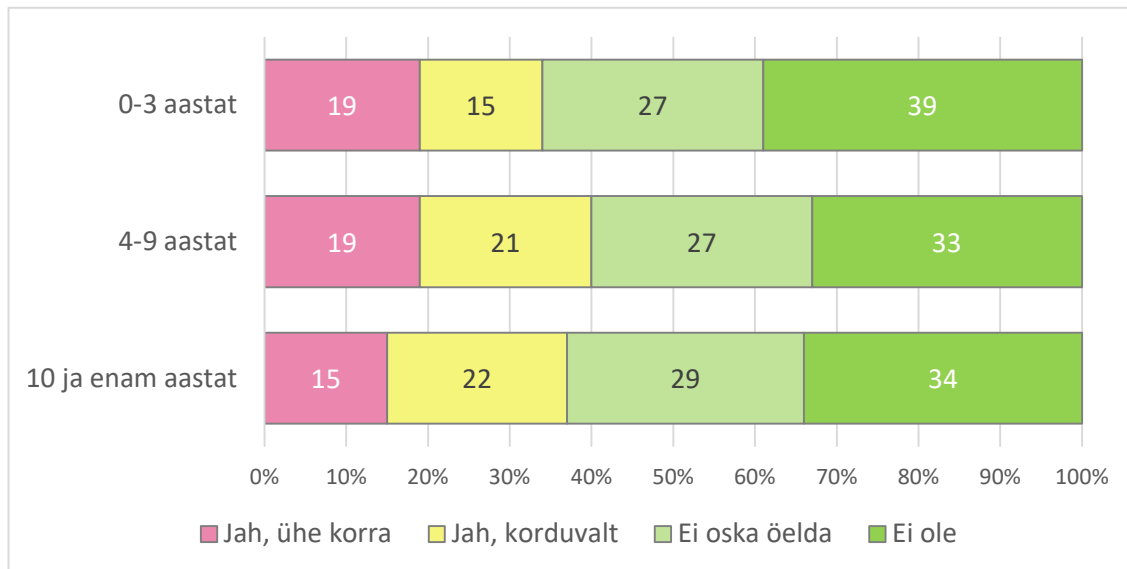
Esmalt uuriti ettevõtete juhtide varasemat kogemust seoses läbipõlemisega. Saadud vastustest ilmnis, et paljud mikroettevõtete juhid omavad varasemaid kogemusi läbipõlemisega. Umbes kolmandik vastanutest väitis, et on varasemalt enda hinnangul läbipõlemist kogenud. Nende hulgas oli läbipõlemise kogemusega 0–3 aastat ettevõtte juhi rollis olnutest 34%, 4–10 aastat ettevõtte juhi rollis olnutest 32% ning enam kui 10 aastat ettevõtte juhi rollis olnutest 37%. Järgneval joonisel (vt joonis 2) on näha eelnevalt läbipõlemist kogenute jaotus vastavalt ettevõtte juhtimise ajale ja ettevõtja soole.



Joonis 2. Hinnang kogetud läbipõlemisele lähtudes vastaja soost ja ettevõtte juhtimise staažist (tulpadele on märgitud protsent vastajatest)

Läbipõlemise varasema kogemisega seoses sugudevahelisi erinevusi ei olnud, aga erinevused ilmnisid pigem staaži lõikes. Meeste hinnang enda varasemale läbipõlemise kogemisele on 17% suurem 4–10 aastat ettevõtet juhtinute seas, kuid 10 ja enam aastat juhi rollis olnute vahel on naised 15% enam kinnitanud varasemat läbipõlemise kogemust.

Selgus, et neid, kes arvavad, et ei ole läbipõlemist kogunud, on kõige rohkem nende vastajate hulgas, kes on lühemat aega ettevõtte juhi rollis olnud. Kõigi vastajate hinnang oma varasemale läbipõlemise kogemisele on järgneval joonisel (vt joonis 3).



Joonis 3. Hinnang enda läbipõlemise kogemisele vastavalt ettevõtte juhi staazile

Üldistatult saab öelda, et läbipõlemist ühe korra või korduvalt kogenuid on sama palju kui mitte kogenuid. Suur osa (27–29%) vastanuist ei osanud varasema läbipõlemiskogemuse kohta hinnangut anda. Selle põhjuse kohta andmeid käesoleva uuringu käigus ei kogutud.

Ka intervjuust Pärnu haigla psühhiaatriga (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023) ilmnes, et läbipõlemine on aktuaalne teema ning läbipõlemisega pöördub nende poole nii juhte kui ka tavatöötajaid. Psühhiaater märkis, et nende poole pöördutakse sageli alles viimases hädas: „Siia satutakse viimases hädas – vahel isegi kellegi kaasabil, suhteliselt viimases staadiumis, kus pöördutakse erakorralisse vastuvõttu ja vajatakse isegi haiglaravi. Mõned on depressiivsed; esineb suitsiidseid mõtteid; probleemideks on ka peretülid ja agressiivsus.“. Psühhiaater selgitas, et kui läbipõlemist on juba varasemalt kogetud, siis ollakse tähelepanelikumad ja abi saama pöördutakse varem.

Eelpool toodud kokku võttes saab öelda, et umbes kolmandik mikroettevõtete juhtidest on enda hinnangul varasemalt läbipõlemist kogunud. Meeste ja naiste puhul erinevusi ei

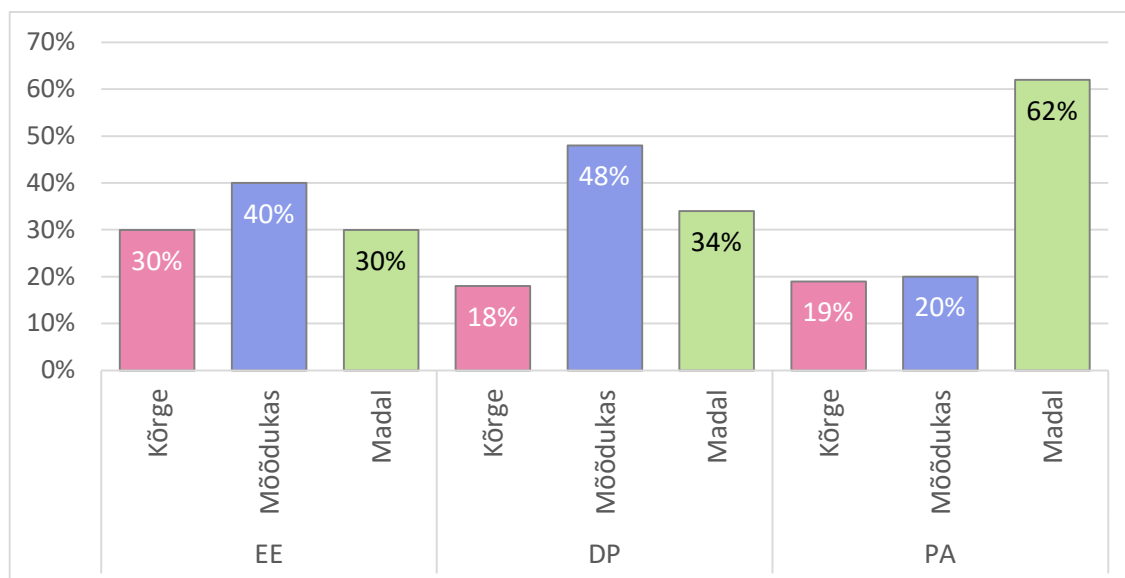
täheldatud. Psühhiaatri juurde pöörduakse sageli alles kõrges läbipõlemise staadiumis. Ligikaudu 30 % vastajatest ei osanud oma kogemust seoses läbipõlemisega hinnata.

2.3.2. Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemine vastavalt *Maslach Burnout Inventory* mõõdikule

Selleks, et hinnata Pärnumaa mikroettevõtete juhtide seisundit uuringu läbiviimise perioodil, esitati vastajatele ühe ankeetküsitluse osana läbipõlemise hindamise küsimustik *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS). Lisas 4 on välja toodud käesoleva Pärnumaa mikroettevõtjate läbipõlemise hindamise MBI-HSS küsimused ning vastused vastajale ette antud 7-palli skaalal arvuliselt. Oluline on tähele panna, et küsimused nr 5, 10, 11, 15, 22 hindavad depersonaliseerumist ja neid hinnatakse ümberpööratult.

Ilmnes, et kõrget läbipõlemist esineb emotsionaalse kurnatuse alajaotuses 30% vastanutest ehk see tähendab, et 30% vastanutest on töö põhjustanud emotsionaalset ülepingutatust ja kurnatust. Kõrget depersonaliseerumist ehk küünilist suhtumist kaaslastesse esines 18% vastajatest; see tähendab, et nende puhul avaldub läbipõlemine tundetute ja küüniliste reaktsioonidena oma kaaslastesse ja toimub enda distantseerimine tööst. Kõrget läbipõlemist personaalsete saavutuste alajaotuses esines 19% vastajatest; nad hindavad oma panust ja võimeid ebapiisavaks ning ei ole selle andmisel adekvaatsed, domineerib alaväärsus. Mõõdukat läbipõlemist esineb emotsionaalse kurnatuse puhul 40% uuringus osalenutest ning depersonaliseerumise alajaotuses ligikaudu 50%. Personaalsete saavutuste alajaotuse läbipõlemise näitaja on 62% vastajate puhul hinnatud madalaks

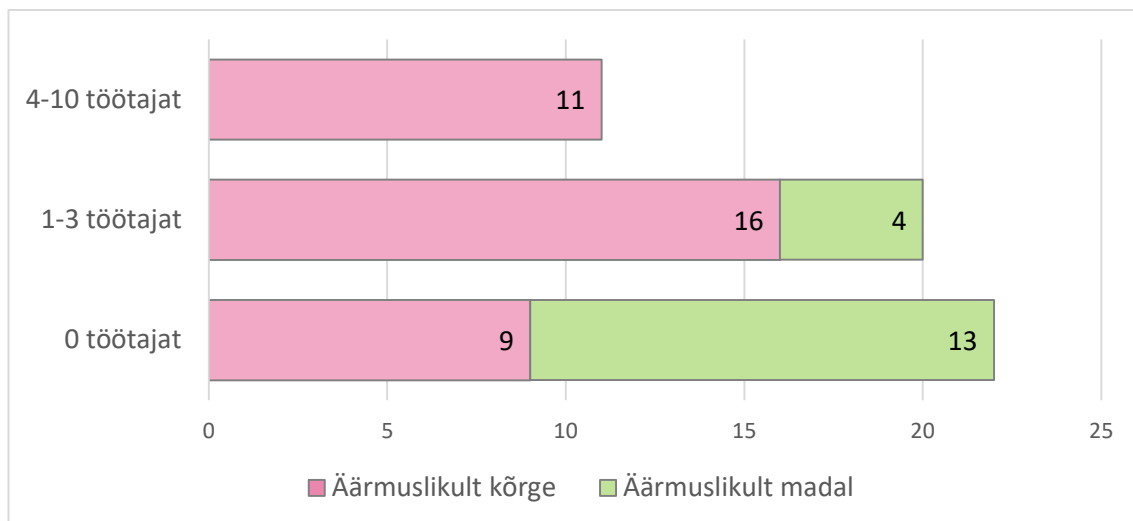
Kui vaadata Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemise näitajate üldist olukorda, siis saab öelda, et madala läbipõlemise näitajaid esineb emotsionaalse kurnatuse alajaotuses 30%, depersonaliseerumise alajaotuses 34% ja isiklike saavutuste puhul lausa 62% vastajatest. Kõrged ja mõõdukad läbipõlemise näitajad, mis kajastavad juhtide kahjustatud heaolu, näitavad, et emotsionaalse kurnatuse alajaotuses on heaolu häiritud 70% vastanutest ning depersonaliseerumise alajaotuses 66% vastanutest. Järgnev joonis 4 näitab Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemise näitajate üldpilti protsentuaalselt skaala jaotuse järgi (vt joonis 4).



Joonis 4. Läbipõlemise näitajate üldpilt

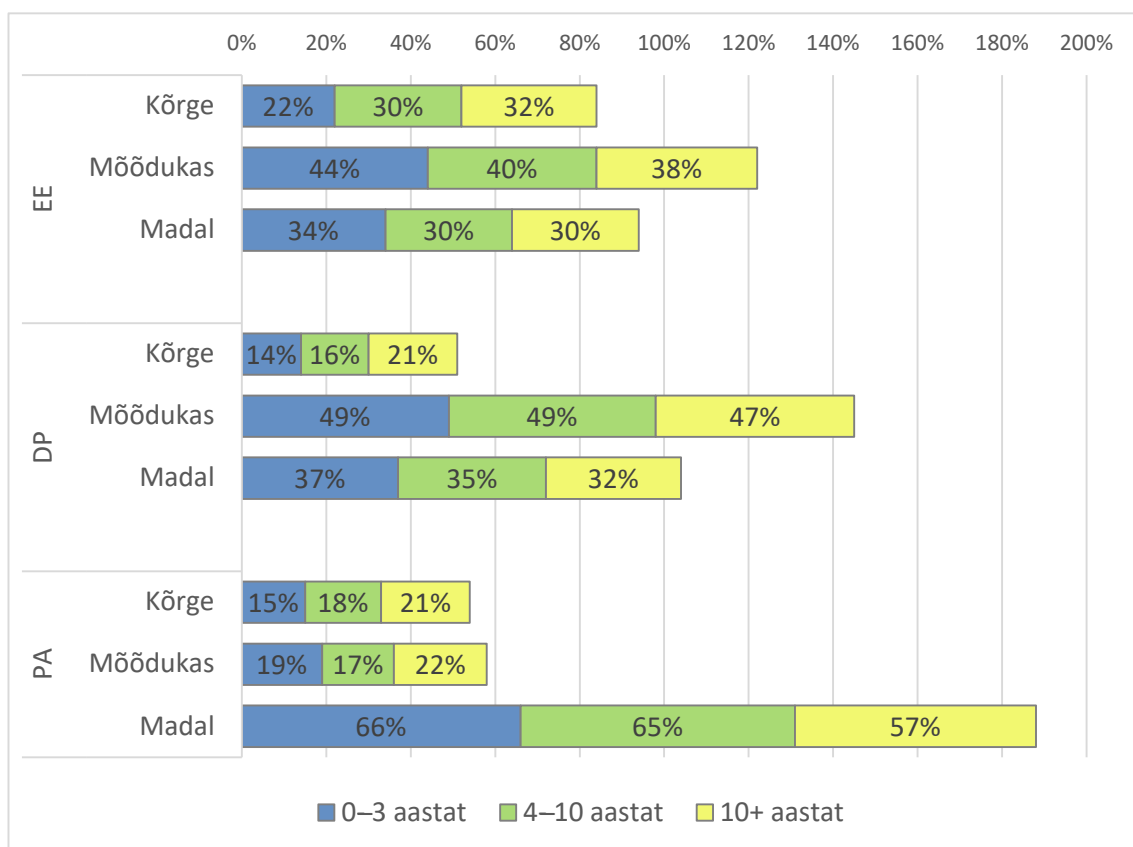
Märkus: EE – emotsionaalne kurnatus, DP – depersonaliseerumine, PA – isiklikud saavutused

Uuringus leiti ka läbipõlemise skaalal äärmuslikke tulemusi saanud vastajate arvud. Äärmuslikult kõrget läbipõlemist, kus kõrgeks on hinnatud emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerumise näitajad ning personaalsete saavutuste näitaja on madal, esines kogu valimist 36 vastajal (6%). 17 vastajal (3%) oli aga tulemus teises äärmuses ehk madalaks hinnatud läbipõlemisnäitajatega (emotsionaalne kurnatus – madal, depersonaliseerumine – madal, personaalsed saavutused – kõrge). Nende äärmuslike läbipõlemise näitajatega vastajate puhul vaadeldi ka palgaliste töötajate olemasolu ettevõttes, et saada teada palgaliste töötajate mõju ettevõtte juhi läbipõlemise raskusastmele. Selgus, et äärmuslikult madala läbipõlemise näitajaga juhtidel 17-st 13-l palgalised töötajad puudusid. 4–10 töötajaga juhtide seas äärmuslikult madalat läbipõlemise näitajat ei esinenud. Ühe kuni kolme palgalise töötajaga juhtide grupis esines äärmuslikult kõrget läbipõlemist 16 juhul ning äärmuslikult madalat neljal juhul (vt joonis 5).



Joonis 5. Äärmuslike läbipõlemise näitajate esinemine vastavalt töötajate arvule

Edasi vaadeldi kuidas mõjutab ettevõtte juhi rollis olemise aeg ehk ettevõtte juhi staaž läbipõlemist. Selgus, et emotsionaalse läbipõlemise puhul, mis on läbipõlemise juures võtmeteguriks, kasvab vastavalt ettevõtte juhtimise ajale ka läbipõlenute hulk. Kõrget emotsionaalse kurnatust näitasid 175 vastaja tulemused; mõõdukat läbipõlemist leiti 236 juhul ja madalat 180 vastajal. Depersonaliseerumise alajaotuses, mis näitab reaktsiooni stressile ning selle avaldumist distantseerumise ja küünilisusena, esines kõrget läbipõlemist 107 vastajal, 284 vastaja näitajad kajastavad mõõdukat läbipõlemist ja 200 vastajal madalat. Personaalsete saavutuste alajaotuses on läbipõlemine pigem madal (362 juhul) ehk vastanute hoiakud enda töö panuse suhtes on pigem positiivsed kui negatiivsed. Oma oskuste ja personaalsete ressurssidega ollakse pigem rahul ja need võimaldavad vastaja hinnangul ootuspäraseid tulemusi saavutada (vt joonis 6).



Joonis 6. Läbipõlemise esinemine alajaotuste EE, DP ja PA kaupa vastavalt ettevõtte juhi staažile

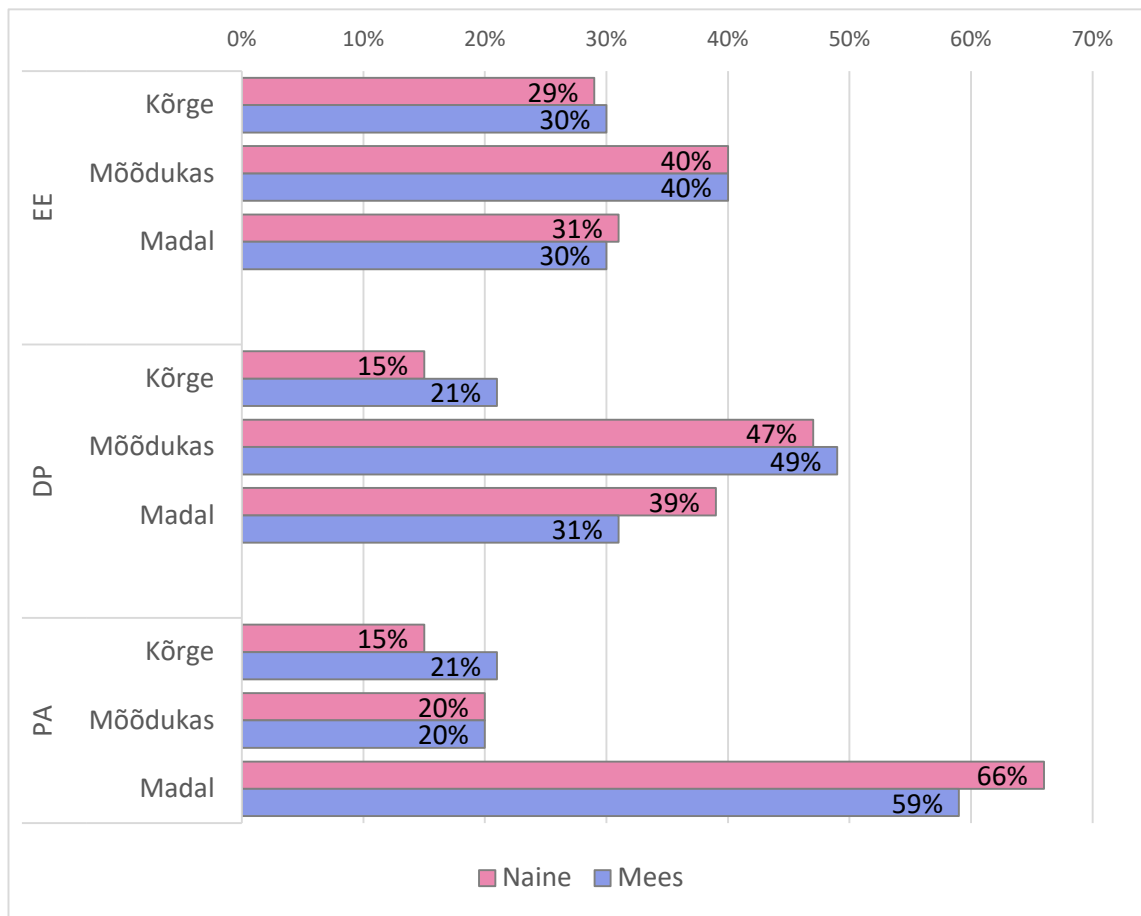
Märkus: EE – emotsionaalne kurnatus, DP – depersonaliseerumine, PA – isiklikud saavutused

Läbipõlemise näitajaid juhi staažist ehk ettevõtte juhi rollis olnud ajast lähtuvalt näitavad, et emotsionaalse kurnatuse alajaotuses kõrge läbipõlemine kasvab ajas – ettevõtte loomisest esimesel kolmel aastal on see 22% vastajatest, 4–10-aastase juhi staaži puhul on kõrge emotsionaalse kurnatuse läbipõlemise näit 30% ning enam kui 10 aastat juhi rollis olnutel 32% vastajatest. Sama alajaotuse mõõdukat läbipõlemist kajastavad näitajad vastupidiselt kõrgetele näitajatele pisut vähenevad ajas (44%, 40%, 38%).

Kõrged depersonaliseerumise näitajad kasvavad ajas (14%, 16%, 21%). See näitab, et kaitsereaktsioonina emotsionaalsele kurnatusele käivitub inimeses distantseerumine tööst ja töökaaslastest ning sageli avaldub see küünilisusena oma töö ja inimeste suhtes, kellega töö kaudu kokku puututakse.

Ka kõrget läbipõlemist personaalsete saavutuste alajaotuses iseloomustab kasvamine vastavalt juhi rollis oldud ajale. Madala läbipõlemise näitajad personaalsete saavutuste alajaotuses aga vähenevad ajas; kui ettevõtte juhtidel, kelle juhi staaž on 0–3 aastat, on madalat läbipõlemist 66% vastanutest, siis 4–10- aastase juhi staaži puhul on see 65% ja enam kui 10 aastat juhi rollis olnutel 57% vastajatest. Aja kulgedes enda tööalaste personaalsete saavutuste üha madalamaks hindamine võib tuleneda raskustest end muudatustega kurssi viia või moodsamaid tehnoloogiaid rakendada; personaalsete saavutuste alajaotus kajastab lisaks saavutustele ka oskusi ning põhineb vastaja enda hinnangul, mis ei pruugi alati olla olukorraga vastavuses. Kuna antud uurimistöös ei küsitud vastajate vanust ning juhi rollis oldud aega ei saa täpselt määratleda, siis selle kohta otseseid järeldusi teha ei saa.

Uuriti ka seda, kas küsimustiku täitmise hetke läbipõlemise tulemuses on sugudevahelisi erinevusi ning seda vaadeldi alajaotuste kaupa. Selgus, et meessoost mikroettevõtete juhtidel esineb kõrget läbipõlemist igas alajaotuses rohkem kui naissoost juhtidel; mõõdukat läbipõlemist esineb meestel ja naistel igas alajaotuses ühtlaselt. Saadi teada, et meessoost mikroettevõtete juhtide puhul esineb depersonaliseerumist rohkem kui naistel – p on 0,012 ja see näitab statistiliselt olulist erinevust. Joonisel 7 saab vaadelda, milline on mikroettevõtete juhtide läbipõlemine alajaotuste kaupa vastavalt ettevõtte juhi soole (vt joonis 7).



Joonis 7. Läbipõlemise esinemine alajaotuste EE, DP ja PA kaupa vastavalt ettevõtte juhi soole

Märkus: EE – emotsionaalne kurnatus, DP – depersonaliseerumine, PA – isiklikud saavutused

Pärnumaa mikroettevõtete juhtide läbipõlemise uuringust selgus, et kõrget läbipõlemist esineb emotsionaalse kurnatuse alajaotuses, mis on läbipõlemise puhul võtmeteguriks, 30% vastanutest ning see kasvab vastavalt ettevõtte juhtimise ajale. Kõrget depersonaliseerumist ehk küünilisust esines 18% vastajatest ning kõrget läbipõlemist personaalsete saavutuste alajaotuses esines 19% vastajatest. Meeste läbipõlemise näitajad on igas alajaotuses kõrgemad ja depersonaliseerumise näitajad erinesid oluliselt naiste näitajatest.

2.3.3. Ettevõtte juhtide heaolu mõjutavad tegurid ja teadlikkus läbipõlemisest

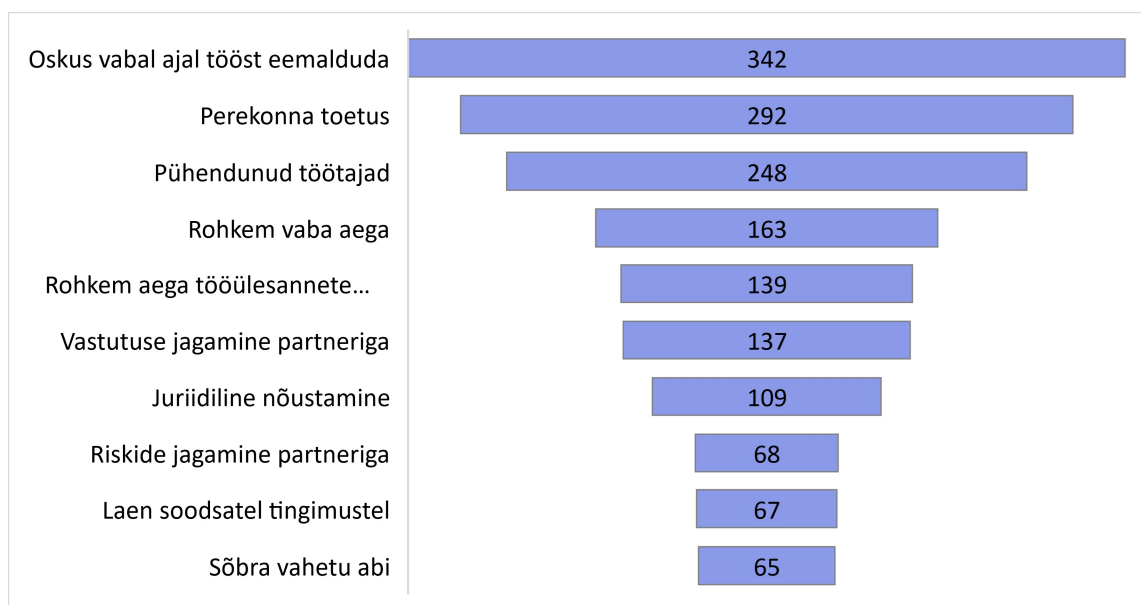
Täienduseks eelnevatele teemadele pööras lõputöö autor ankeetküsitluses tähelepanu ka mikroettevõtjate heaolule ja teadlikkusele läbipõlemisest. Uuriti, millised on tegurid, mis Pärnumaa mikroettevõtjate heaolu enim mõjutavad. Välja toodi väga palju ja erinevaid aspekte. Pideva sagedusega heaolu mõjutajaks, mida mainiti kõige enam, olid: lühikesed tähtajad/kiirustamine (125 vastajat), ametialane üksildus (88 vastajat), tööst eemaldumine ei õnnestu (87 vastajat), finantsküsimused (81 vastajat), närvipinge/stress (72 vastajat), ebaselgus/ennustamatus tulevikuga seoses (66 vastajat). Sagedase heaolu mõjutajana on enim välja toodud: närvipinge/stress (164 vastajat), lühikesed tähtajad/ kiirustamine (161 vastajat), tööga ülekoormatus (155 vastajat), finantsküsimused (151 vastajat), pikad tööpäevad (137 vastajat), ebaselgus/ennustamatus tulevikuga seoses (114 vastajat). Intervjuu käigus avaldas psühhiaater, et hindab juhtide puhul kõige olulisemaks läbipõlemise põhjuseks suurt vastutusekoormat: „... juhtide puhul tekib see nähtavasti suurest vastutuse koormast, mida nad kannavad.“ (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023).

Heaolu mõjutajatena mainiti vähem pingelisi suhteid töötajatega. Nähtavasti on teised loetelus mainitud heaolu mõjutajad suurema tähtsusega. Sagedase heaolu mõjutajana oli pingelisi suhteid töötajatega mainitud 20 korral, puudulikke ettevõtlusalaseid teadmisi ja oskusi 27 korral ning ebakindlust tööülesannete täitmisel 38 korral. Täiendava info saadud vastuste kohta leiab lisast 5, kus on välja toodud juhtide vastused koondatult ning lisas 6 on välja toodud heaolu enim mõjutava tegurid (tulpadele on märgitud vastajate arv).

Järgnevalt said vastajad märkida kolm kõige olulisemat tegurit, millest nad oma heaoluga seoses puudust tunnevad. Kõige olulisema tegurina, millest vastajad puudust tunnevad, on märgitud oskust vabal ajal tööst eemalduda; selle olid ära märkinud 342 vastajat. Samal arvamusel oli ka Pärnu haigla psühhiaater (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023), kui intervjuu käigus uuriti, millest tema hinnangul juhid enim puudust tunnevad. Psühhiaater vastas: „Ma ei tea, kas nad ise nii arvavad, aga jõukohasest töö ja puhkeaja reguleerimisest.“. Autor küsis ka selle kohta, milliseid vigu tema hinnangul ettevõtete juhid enda vaimse tervise hoidmisel teevad ning arst oli seisukohal, et tehakse liiga palju tööd ning läbipõlemise ennetamisele pööratakse vähe tähelepanu. Olulise märkusena tõi

ta välja: „... läbipõlemise ennetamisele pööratakse vähe tähelepanu – vähemalt esimesel korral.“ (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023); kui inimene on raskel kujul seda juba kogenud, siis on ta teadlikum ja ettevaatlikum.

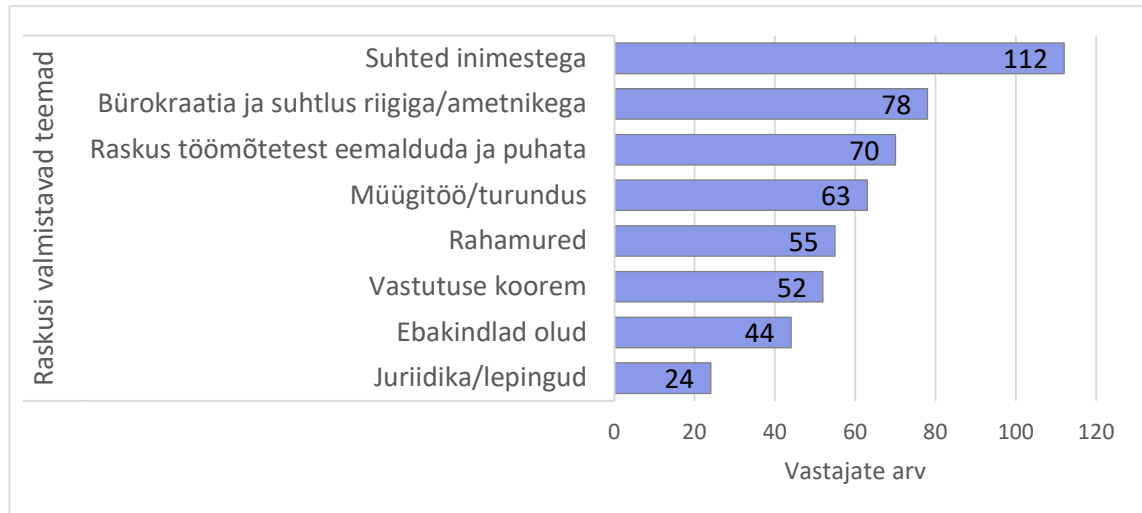
Ankeetküsitluses oli teistest enam mainitud ka puuduse tundmist perekonna toetusest (292 vastajat) ning pühendunud töötajatest (248 vastajat). Olulisuselt järgmised heaolu mõjutajad olid seotud aja ja vastutuse jagamisega. Teenusevajadustest oli välja toodud juriidilist nõustamist (109 vastajat) ning laenu soodsatel tingimustel (67 vastajat). Tulemused on järgneval joonisel 8.



Joonis 8. Heaolu mõjutavad tegurid, millest juhid kõige enam puudust tunnevad

Heaolu mõjutavate teguritele lisaks uuriti ka seda, mis uuringus osalejate jaoks ettevõtlusega tegelemisel kõige enam raskusi valmistab. Ettevõtte juht pidi oma vastuse ise sisestama. Avatud küsimuse vastused sai jagada kahe enam mainitud teema vahel. Kõige enam oli raskustena mainitud suhteid inimestega; 45 vastajat olid eelkõige pidanud silmas suhteteemasid oma töötajatega, kuid mainiti ka suhtlust klientide ja partneritega ning suhtlemist inimestega üldisemalt. Raskust valmistavana oli eraldi mainitud bürokraatiat ja suhtlust riigiga/ametnikega (78 vastajat) ning väljendati riigipoolset mõistmatust, ebapädevust ja kurnamist. Ebakindlaid olusid ning suurt vastutusekoormat mainiti paljudel juhtudel koos. Raskustena oli lisaks joonisel väljatoodule (vt joonis 9)

mainitud ka üksindust ja mentorluse puudust, teadmiste nappust ning konkreetse ettevõtte spetsiifikast tulenevaid raskusi.



Joonis 9. Ettevõtluses kõige enam raskusi valmistavad teemad

Järgnevalt uuriti, milline on ettevõtte juhtide teadlikkus läbipõlemisest. Vastustest selgus, et teadlikkus läbipõlemisest ja suhtumine sellesse on väga ebaühtlane. Järgnevad tsitaadid näitavad vastajate erinevat suhtumist läbipõlemise teemasse:

- "Läbipõlemine algab hiilivalt, esimesi märke ei panda tähele või loodetakse et läheb üle. Ühel hetkel läheb tervis nii halvaks, et enam ei suuda. Siis on juba põhimõtteliselt hilja. Tuleb minna ravimite peale. Ravi võtab aastaid. Mina hetkel ka ravin end." (vastaja 154, naine);
- "Üks sõber ütles kord: Ära ohi. Sa kas kohaned või sured. Nii lihtne see ongi." (vastaja 629, mees).

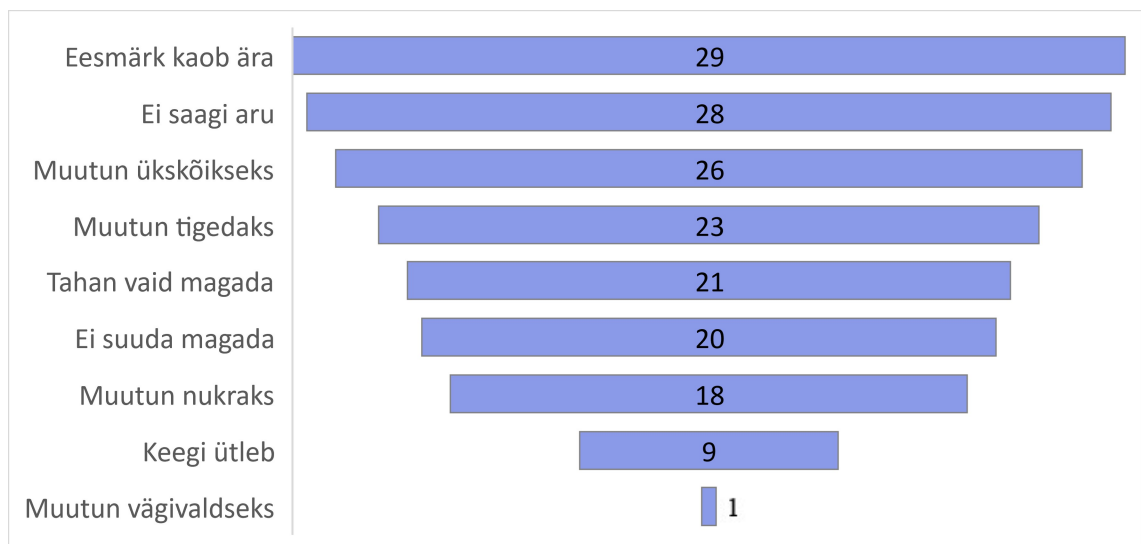
Oli neid vastajaid, kes kinnitasid, et nad ei ole päris kindlad, et seda terminit õigesti kasutavad ning oli ka selliseid vastajaid, kes väitsid, et läbipõlemine on lihtsalt üks populaarne sõnakõlks, mille taga probleemi pole. Ekslikult võib jääda mulje, et läbipõlemine on nõrkadele. Seda seisukohta ilmestavad uuringus osalenute tsitaadid:

Ma saan aru, et see on popp teema, aga see puudutab näpuotsatäit inimesi, kes ongi ebastabiilsed. Meie valdkonnas on paraku paar sellist suutnud meedia abiga

luua avalikkuses pildi, justkui see oleks teema. Võin kinnitada, et see ongi teema, aga ainult nende enda jaoks. (vastaja 346);

„Inimesed kardavad läbipõlemist tunnistada.“ (vastaja 527). Suhtumist ja teadlikkust iseloomustavaid tsitaate, mida vastajad olid täiendamiseks lisanud viimase avatud küsimuse juurde, saab näha lisades (vt lisa 8).

Juhtidelt sooviti teada saada, mille järgi nad aru saavad, et kogevad läbipõlemist. Kõige levinum vastus oli, et eesmärk kaob ära (29% vastajatest). 28% vastajatest arvas, et tema ei tunne läbipõlemist ära, 26% vastajatest täheldavad ükskõikseks muutumist; palju märgatakse ka tingedaks muutumist ja unehäireid ning muutusi meeleolus. Vastuste jagunemine selle kohta, kuidas enda puhul läbipõlemist ära tuntakse, on järgneval joonisel (vt joonis 10); tulpadele on märgitud protsent vastajatest.

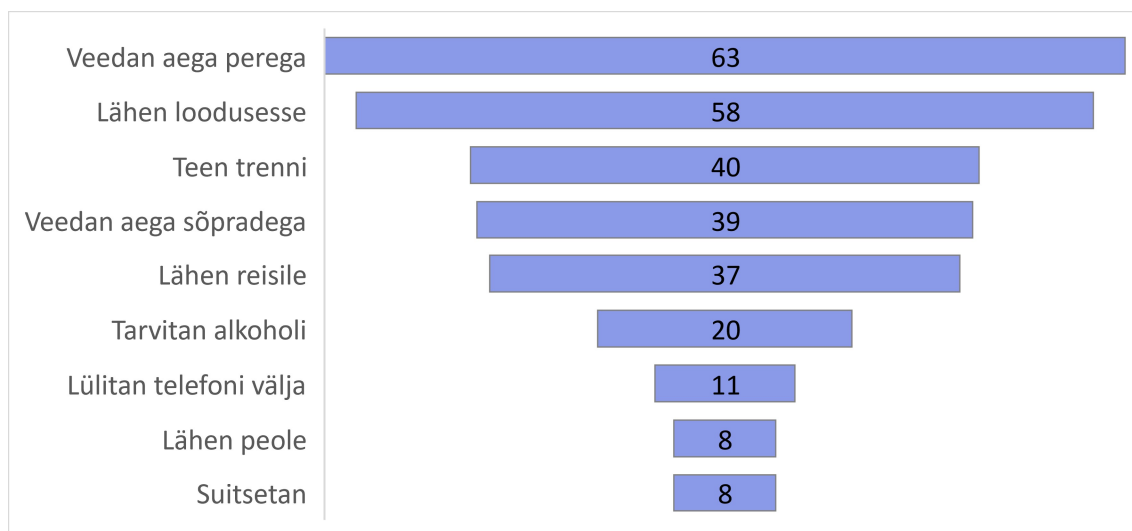


Joonis 10. Lábipõlemise avaldumise tunnused vastajal (tulpadele on märgitud protsent vastajatest)

Sooviti teada saada, milliseid meetmeid juhid läbipõlemise tuvastamise korral ette võtavad. Selle jaoks sai vastaja loetelust valida mitu sobivat vastusevarianti. Sellest tulenevalt on järgnevalt välja toodud vastajate arv. 371 juhul oli ühe variandina valitud puhkuse võtmine; samas 126 vastust näitasid, et nad ei võta midagi ette, 124 vastust olid lisatud väljale „Muud“, kus vastajad olid abistava meetmena 54 korral ise välja pakkunud mediteerimise või muid mõtete korrastamise ja eneseabi võtteid. Lisaks oli mainitud ka

sporti/liikumist jalutamisest ekstreemspordini. Narkootikumide tarvitamist oli väljale „Muu“ lisatud kahel korral.

Selleks, et teada saada, milliseid ennetavaid tegevusi juhid praktiseerivad, küsiti juhtidelt, kuidas nad maandavad oma tööpingeid. Kõige enam kasutatud tööpingete maandajateks oli märgitud aja veetmist perega (63%) ja looduses viibimist (58%). Samuti oli tööpingete maandamise viisidena palju mainitud treeninguid, sõpradega aja veetmist ja reisimist (vt joonis 11).



Joonis 11. Tööpingete maandamise viisid (tulpadele on märgitud protsent vastajatest)

Vastajad said ka ise tööpingete maandamise viiside nimekirja täiendada ning valiku „Muu“ alla oli kõige enam sisestatud viisiks hobidega tegelemine (aia- ja talutööd, käsitöö jms) ehk nii vastas 4% vastajatest).

Avatud küsimuste vastustest ilmnnes ka ettevõtjate haavatud õiglustunne. Üks juhtidest on kirjutanud:

Kõige suuremat stressi tekitab ebaõiglus. Ekspordiga tegelev ettevõtte peab olema turgudel konkurentsivõimeline, aga kui Eestis on energiahinnad konkureerivate riikide energiahindadest kõrgemad ja riiklikud tugimeetmed väiksemad, siis see muudab eksportturgudel tegutsemise keeruliseks ja riivab tugeval õiglustunnet. Seda olukorda ei saa juht ise muuta ja see tekitab stressi. (vastaja nr 480).

Kõige viimasena oli ankeetküsitlusele vastajatel küsitluse lõpus võimalik antud teemaga seoses veel kirjutada teemadest mida küsitluses küsitud ei olnud, kuid mida vastajad antud kontekstis oluliseks peavad. Vastajad pidasid vajalikuks täiendada heaolu mõjutavaid tegureid ning taas toodi välja bürokraatia ja „riigi“ suhtumine ettevõtjasse. Järgnevalt tuuakse välja mõned kirjutatud vastustest: „Üks suuri põhjuseid, mis mõjutab mikroettevõtte juhi tegemisi ja stressitaset on bürokraatia. Järjest suurenev nõuete, keeldude, suuniste hulk ei lase reaalselt töötada ja toota, vaid pead tegelema bürokraatiaga ning veetma meeletult aega aruandlusele“ (vastaja nr 8, mees);

Ettevõtte luuakse kasumi teenimise eesmärgil, töölised lähevad tööle raha teenimise eesmärgil. Kui töölised ja ettevõtjad on rahul, maksud ausalt makstud, siis riigiasutused peaksid aru saama, et kui ettevõtjaid pidevalt pigistada, siis kaob lõpuks igasugune isu ettevõtlusega tegelemise vastu ära ja kui ei ole ettevõtteid, ei ole töökohti ja ei maksta makse riigile (vastaja nr 57, mees).

Lisas 7 on selle heaolu mõjutava teguri ilmestamiseks välja toodud vastajate poolt esitatud tsitaate.

Kokkuvõtvalt mõjutab mikroettevõtjate heaolu see, et ei osata või ei peeta võimalikuks töö tegemisest ja töömõtetest eemaldumist regulaarse puhkamise eesmärgil. Ebakindlad olud majanduses on üheks oluliseks põhjuseks, miks ettevõtja tunneb, et ei tohiks aega maha võtta. Samuti on olulisi raskusi valmistava valdkonnana välja toodud keerulisi suhteid inimestega (töötajatega, ametnikega, klientidega). Saadi teada, millised on ettevõtte juhtide pingete maandamise viisid ning et teadlikkus läbipõlemisest on ebaühtlane.

2.4. Arutelu ja järeldused

Käesolevas peatükis antakse ülevaade Pärnumaa mikroettevõtete juhtide seas läbi viidud uuringust läbipõlemise ning seda mõjutavate tegurite kohta ning esitatakse järeldused ja ettepanekud.

Läbipõlemist määratletakse kui kroonilist tööstressi, mis on maandamata ning paljudes riikides on täheldatud selle massilist esinemist. Sellele on sügav mõju selle alla kannatavale inimesele ning tema lähikondsetele; läbipõlemise mõju kandub ka töökohale

ning majandusele. (Calitz, 2022, lk 320) Tavaliselt ei saa ettevõtete juhid oma töökohal samaväärset tuge nagu palgatöötajad (Mäkinieni *et al.*, 2023, lk 4). Neil on raskusi vabal ajal töömõtetest ja tööalasest vastutusest distantseerumisega, et puhata – seetõttu tuleb nende taastumisprotsessidele rohkem tähelepanu pöörata (Wach *et al.*, 2020, lk 2).

Uuringus osales 608 Pärnumaal tegutseva mikroettevõtte juhti. Neile esitati küsimused ankeetküsitluse abil. Kõigepealt sooviti teada saada, millised on mikroettevõtete juhtide varasemad kogemused läbipõlemisega. Uuringust saadi teada, et läbipõlemist ühe korra või korduvalt kogenuid on ligikaudu sama palju kui mittekogenuid ning see on ligikaudu 30% vastajatest. Hinnang kogetud läbipõlemisele pisut kasvab vastavalt ettevõtte juhi rollis oldud ajale. Sõltuvalt ettevõtte juhi rollis oldud ajast 27–29% vastanuist märkisid, et nad ei oska hinnata, kas nad on läbipõlemist kogunud või mitte. Neid põhjuseid tasub edaspidi uurida. Põhjust, miks oma kogetud läbipõlemisele hinnangut ei osatud anda, võib tuleneda puudulikkusest teadlikkusest ning ka sellest, et ettevõtte juhiks ja omanikuks olemist seostatakse kangelaslikkusega ja see roll väga romantiseeritud ning oma nõrkusi ja raskusi sellest tulenevalt ei peeta kohaseks tunnistada (Torrès & Thurik, 2019, lk 313). Intervjuust psühhiaatriga tuli välja, et nende juurde abi saama pööratakse sageli alles kõrge läbipõlemise staadiumis, kui arstiabi on muutunud vältimatuks.

Läbipõlemise mõõtmiseks on erinevaid mõõdikuid, kuid hetkel üks enim kasutatust leidvaid on *Maslach Burnout Inventory* oma erinevate versioonidega (de Mol *et al.*, 2016, lk 5; Ogunsuji *et al.*, 2021, lk 1). Läbipõlemist hinnatakse erinevate alajaotuste abil; üldjuhul vaadeldakse isiku personaalset kurnatust, hinnanguid oma reaktsioonile seoses teiste inimestega ning hinnangut enda saavutustele ja kaasatusse. Mitmete mõõdikutele iseloomulikud tunnused on tabelina lisades (vt lisa 2).

Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey abil hinnati Pärnumaa mikroettevõtete juhtide seisundit uuringu läbiviimise perioodil. Saadi teada, et kõrget läbipõlemist esineb kõige enam emotsionaalse kurnatuse alajaotuses (uuringu läbiviimise perioodil 30% vastajatest) ning see kasvab ajas. Mõõdukat emotsionaalset kurnatust näitasid lausa 40% juhtide vastused. Kuna emotsionaalne kurnatus on läbipõlemise juures võtmekomponent (Maslach *et al.*, 2016, lk 7), siis on hetkel tegemist olukorraga, kus tuleks rakendada ettevõtete juhte toetavaid meetmeid. Peab silmas pidama, et läbipõlemine ei ole binaarne, vaid skaalal muutuv seisund (Maslach *et al.*, 2016, lk 5).

Oluline on ette võtta mikroettevõtjaid toetavaid meetmeid, et läbipõlemine ei süveneks. Samuti tuleb teadvustada, et ka mõõdukas läbipõlemine näitab, et vastajate heaolu üldisemas plaanis on häiritud ning selle tagajärjed mõjutavad negatiivselt nii ettevõtet tervikuna kui ka juhti individuaalsel tasandil; mõjud kanduvad ka ühiskonda.

Emotsionaalse kurnatuse kõrgete näitajatega kaasneb üldjuhul ka kõrge läbipõlemise näitaja depersonaliseerumise alajaotuses, sest emotsionaalse kurnatuse tõttu käivitub kaitsemehhanism, mis avaldub distantseerumise kaudu (Tahar *et al.*, 2022, lk 4). Uuringust selgus, et emotsionaalne kurnatus ja depersonaliseerumine on keskmises seoses ja personaalsete saavutuste alajaotus nendega korrelatsioonis ei ole. Mõõdukat läbipõlemist esineb emotsionaalse kurnatuse alajaotuses 40% juhtidel ning depersonaliseerumise alajaotuses ligikaudu 50%.

Vaadeldi, milline on mõju ettevõtte juhi rollis oldud ajal ehk juhi staažil läbipõlemise näitajatega seoses. Selgus, et uuringu hetkel oli kogunud juhtide seisund kõrge emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerumise osas halvem kui hiljuti alustanud ja mõlema alajaotuse puhul kõrge läbipõlemise näitajad kasvavad ajas. Selle teadmise põhjal saab väga üldistatult öelda, et ettevõtja töökogemus ei oma selles kontekstis olulist positiivset tähtsust.

Kanadas läbi viidud mikroettevõtjate uuringust selgus, et rohkem läbipõlemist esineb naissoost juhtidel (Canadian Mental Health Association, *n.d.*, lk 32–33); Prantsusmaal läbi viidud ettevõtjate uuring kinnitab meessoost juhtide puhul kõrgemat läbipõlemist (Tahar *et al.*, 2022, lk 9). Antud uuringu puhul sugudevahelisi erinevusi vaadeldes selgus aga, et varasemale läbipõlemise kogemusele hinnangut andes meeste ja naiste vahel erinevusi ei olnud, kuid käesoleva uuringu käigus läbipõlemise hindamise tulemuste kohaselt esineb Pärnumaa mikroettevõtete meessoost juhtidel kõrget läbipõlemist igas alajaotuses enam kui naistel; statistiliselt oluline oli erinevus depersonaliseerumise alajaotuses. Selle põhjal saab öelda, et naissoost juhtidega võrreldes väljendavad meessoost juhid end töösuhetes küünilisemalt ning distantseeruvad tööalaste suhete puhul naistest enam.

Leiti ka läbipõlemise skaala äärmused. Äärmuslikult kõrget läbipõlemist, kus kõrgeks on hinnatud EE ja DP näitajad ning PA on madal, esines kogu valimist 36 vastajal (6%). 17

vastajal (3%) oli aga tulemus teises äärmuses ehk madal (EE madal, DP madal, PA kõrge). Seega, kõrgete läbipõlemise näitajatega äärmuslikku seisundit on Pärnumaa mikroettevõtete juhtide puhul poole rohkem kui äärmuslikult madala läbipõlemise näitajaga.

Selleks, et läbipõlemise põhjuste kohta rohkem informatsiooni saada, uuriti, millest ettevõtete juhid puudust tunnevad. Ka Tahar on oma uuringu tulemustele toetudes rõhutanud, et teadlased peaksid uurima, milliseid ressursse vajavad ettevõtjad, et ära hoida nende läbipõlemist (2022, lk 12). Käesolevast uuringust selgus, et ettevõtjad tunnevad enim puudust oskusest vabal ajal tööst eemalduda ning perekonna toetusest. Ka Jaana-Piia Mäkinieni oma uurimisrühmaga on oma artiklis välja toonud, et suutmatus vabal ajal töömõtetest eemalduda on mikroettevõtjate jaoks probleem (Mäkinieni *et al.*, 2020, lk 10). Pereelu tasakaalu temaatikat on käsitlenud Ute Stephan (Stephan, 2018), kes on perekonna toetuse puudumise välja toonud kui ettevõtte juhi heaolu negatiivselt mõjutava teguri. Töö autori arvamuse kohaselt võib ka antud juhul, kus ettevõtte juht tunneb puudust perekonna toetusest, olla probleemiks eelpool mainitud kuvandi temaatika, kus on tekkinud ebakõla pereliikmetel domineerivast kuvandist tekitatud ootuste ja reaalse elu vahel ning see tekitab vastastikku rahulolematust. Praegu on valdav selline kuvand ettevõtjast, kus ootused ettevõtjale ja tulevikunägemus rajanevad innovatsioonil ja majanduslikul edul (Euroopa Komisjon, 2003), kuid argimurede ja raskustega võitleb iga ettevõtte juht individuaalselt ja nendest palju avalikult ei räägita.

Kuna mitmed allikad viitavad (van der Zwan & Hessels, 2019, lk 174; Mäkinieni *et al.*, 2020, lk 3), et töötajate olemasolu ettevõttes süvendab juhtide läbipõlemist, siis uuriti seda ka käesoleva lõputöö raames. Selleks võrreldi äärmuslike näitajatega juhtidelt saadud andmeid. Kuna äärmuslikult madala läbipõlemise näitajaga juhtidel 17-st 13-l palgalised töötajad puudusid ja 4–10 töötajaga juhtide seas äärmuslikult madalat läbipõlemise näitajat ei esinenudki, siis joonistub selgelt välja, et palgaliste töötajate olemasolu ettevõttes soodustab selle ettevõtte juhi läbipõlemist. Sellest saab järeldada, et töötajate palgal hoidmisega seotud stress on ettevõtjale liiga koormav ja vajalik on sekkumine. Autori soovitusena tuleb vähendada töötajate palgal hoidmisega seotud koormust riiklikult ja luua ettevõtjatele soodsamad tingimused töötajate palgal hoidmiseks.

Ka siis, kui ankeetküsitluses uuriti, millest juhid kõige enam puudust tunnevad, tõstatus taas töötajate problemaatika. Vastustest selgus, et tuntakse puudust pühendunud töötajatest. 112-st keerulisi suhteid välja toonud vastajast 45 rõhutasid just keerulisi suhteid töötajatega. Suhted inimestega oli vastajate endi poolt kõige enam välja pakutud raskusi tekitav valdkond.

Oma heaolu pideva sagedusega mõjutajateks märkisid uuringus osalejad: lühikesi tähtaegsusi ja kiirustamist (125 vastajat) (Mäkiniepi *et al.*, 2020, lk 5), ametialast üksildust (88 vastajat) (Morris *et al.*, 2012; Torrès & Thurik, 2019, lk 315), et tööst eemaldumine ei õnnestu (87 vastajat) (Mäkiniepi *et al.*, 2020, lk 5), finantsküsimusi (81 vastajat) (Mäkiniepi *et al.*, 2020, lk 5), närvipinget ja stressi (72 vastajat) (Wach *et al.*, 2020, lk 4), ebaselgust ja ennustamatust tulevikuga seoses (66 vastajat) (Torrès & Thurik, 2019, lk 315; Wach *et al.*, 2020, lk 2). Ebaselgusele, kui negatiivsele mõjutajatele on viidatud teadusallikates veelgi (Torrès *et al.*, 2022; Tahar *et al.*, 2022); nende kohaselt ettevõtte ellujäämiseks sisemiste ning väliste arengut takistavate olukordadega tegelemist tajuvad juhid isikliku koormana; on selge seos kontrolli puudumise ja läbipõlemise vahel (Maslach & Leiter 2016, lk 4). Seega, ettevõtja vajab teatavat iseseisvust otsuste tegemiseks ja oma töö pikemaks planeerimiseks. Selleks aga, et autonoomia põhjal riske võtta ja ettevõtte strateegiat ellu viia, on vaja selgust, mida käesoleval hetkel napib. See mõjutab ettevõtjate heaolu negatiivselt.

Ankeetküsitluse lõpus oli vastajatel võimalik veel teemaga seotud tähelepanekuid lisada. Vastustest nähtub, et riiklikul tasemel pole ettevõtete juhtide heaolu toetamise vajadust teadvustatud ja ettevõtjad on ühe olulise heaolu mõjutava komponendina ise välja toonud käesoleva aja probleemi – liigse bürokraatia ja riigipoolse kurnava suhtumise. Heaolu mõjutajana olid uuringus osalejad välja toodud ka riigis valitsevat ebaselgust.

Avatud küsimuse vastustest ilmnas ka juhtide haavatud õiglustunne, millel on selge seos läbipõlemisega; see tekitab viha, küünilisust ja vaenulikku suhtumist (Maslach & Leiter 2016, lk 3–4). Ühe sellise vastusena on vastaja kirjutanud:

Kõige suuremat stressi tekitab ebaõiglus. Ekspordiga tegelev ettevõtte peab olema turgudel konkurentsivõimeline, aga kui Eestis on energiahinnad konkureerivate riikide energiahindadest kõrgemad ja riiklikud tugimeetmed väiksemad, siis see

muudab eksportturgudel tegutsemise keeruliseks ja riivab tugeval õiglustunnet. Seda olukorda ei saa juht ise muuta ja see tekitab stressi. (vastaja nr 480).

Selgus, et teadlikkus läbipõlemisest on väga ebaühtlane. Avatud küsimuse vastuste põhjal saab öelda, et need, kes on varasemalt raskemalt läbipõlemist kogenud, võtavad teemat tõsiselt pöörates tähelepanu ennetusele ja ravile; mittekogenute jaoks ei ole see valdavalt teema, mis temasse puutuks ja teda mõjutada saaks. Ka intervjuust Pärnu haigla psühhiaatriga (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023), tuli välja, et arstide poole abi saamiseks pööratakse alles päris viimases hädas, üldjuhul läbi erakorralise vastuvõtu ning siis on inimese toimetulek juba oluliselt häiritud või isegi eluohtlik. Põhjus võib olla selles, et inimesed ei oska enda ja oma lähedase juures tuvastada märke, mis viitavad läbipõlemisele selle kergemas staadiumis ning ei pöördu aegsasti abi saama. Samuti on võimalik, et läbipõlemise seisundi tõsisemate tagajärgedega ei olda kursis ning enda või lähedase inimese puhul tuvastatud läbipõlemise märke seetõttu ignoreeritakse.

Kuna uuringu tulemuste põhjal saab väita, et läbipõlemise temaatika ei ole ettevõtete juhtide igapäevase töö ja heaolu seisukohast piisavalt käsitletud, siis teeb lõputöö autor ettepaneku tõsta inimeste üldist teadlikkust mikroettevõtte juhtimise argistel teemadel, et nendest avalik rääkimine muutuks normaalsuseks ning kõiges ei oodataks vaid maksimaalset tulemust. See looks mikroettevõtte juhtimisest adekvaatsema pildi ning tasanduksid ebakõlad ettevõtja praegu domineeriva majanduslikke hüvesid ja saavutusi rõhutava kuvandi (Shepherd *et al.*, 2010, lk 72) ja reaalse elu vahel, mis hetkel näivad mõjutavat suhteid ettevõtte juhi ja tema töötajate ning ettevõtte juhi ja tema lähedaste vahel. Seega, tuleb tõsta teadlikkust läbipõlemise ja ettevõtjate heaolu teemal, et ettevõtjate heaolu saaks ka riiklikult üheks terviseedenduse suunaks. Paraku käesolevas riiklikus „Heaolu arengukava 2023–2030“ koostamise ettepanekus ettevõtja heaolule tähelepanu ei pöörata; ettevõtjalt oodatakse oma töötajate heaolu eest seismist (Sotsiaalministeerium, 2021). Teadlikkuse tõstmise tegevusi saab läbi viia ettevõtlust toetavate programmide ja projektide kaudu. Kuna SA Pärnumaa Arenduskeskuses aastaid kestnud projektitegevused seoses „Piirkondlikud algatused tööhõive ja ettevõtlikkuse edendamiseks“ ehk PATEE programmiga saavad käesoleval 2023. aastal läbi, siis on soovitus neile algatada uus projekt, mille fookus ettevõtluse arendamisega seoses on ettevõtjate heaolul.

Soovitusena teemast huvitatud üliõpilasele tasub ettevõtjate heaolu-uuringute raames täpsemalt uurida, miks suur hulk vastajatest (27–29%) väitis, et nad ei oska oma varasemale läbipõlemise kogemusele hinnangut anda. On võimalik, et teadmatus ei ole ainus põhjus, miks kogetud läbipõlemist ei tunnistata. Autori arvates võib taas olla probleemiks praegu domineeriv kuvand ettevõtjast, kus ootused ja tulevikunägemus ettevõtjale rajanevad innovatsioonil ja majanduslikul edul (Euroopa Komisjon, 2003); ekslikult võib jääda mulje, et läbipõlemine on nõrkadele. Avalikku kuvandit kui stressitekitajat on ettevõtjate heaoluga seoses mainitud ka varasemates teadusartiklites (Torrès & Thurik, 2019, lk 315).

Kuna on leitud, et läbipõlemist ei saa vaadelda isiku personaalse vaimse tervist puudutava probleemina – see vajab tähelepanu nii ettevõtluse tasandil, sotsiaalsel kui ka ühiskondlikul tasandil (Palmer *et al.*, 2021, lk 440), siis on autori hinnangul oluline aidata mikroettevõtte juhtidel selgusele jõuda, millised teadlikud tegevused aitaksid neil läbipõlemisest hoiduda ning millisel moel ja määral on neil võimalik saavutada emotsionaalseid pingeid leevendavat autonoomiat. On kindlaks tehtud, et nt ülesandele orienteeritud toimetulekustrateegiatega kasutamine ja läbipõlemine on omavahel vähem seotud (Marín, 2022, lk 21). Juhtide heaolu toetamisesse sekkumise vajadust kinnitab ka teadmine, et ettevõtte juhi seisund kandub üle väga erinevatele isikutele (nt töötajad, kolleegid, pereliikmed) ja valdkondadele (nt tööhõive, majandus) (Torrès & Thurik, 2019, lk 312) – sellest tulenevalt ei saa ettevõtlust käsitleda üksikisiku probleemina. Ka hiljutises artiklis (Torrès *et al.*, 2022) avaldati arvamust, et ettevõtluse tugisüsteeme tuleb laiendada ka finantsidest kaugemale, toimides justkui ettevõtluse hoolekanne, mis sisaldab tuge telefonitsi, veebiseminare, vaimset abi ja muid toetusmeetmeid.

Kui mitmes rollis osalemist oskuslikult ei juhita, siis võivad kiiresti ammenduda isiku psühholoogilised ressursid ja füüsiline jõud, tekib konflikt töö- ja pereelu vahel ning üldine heaolu halveneb (Nguyen & Sawang, 2016, lk 232). Ametialase üksilduse heaolu mõjutajana on välja toonud ka Torrès & Thurik (2019) ja Morris (*et al.*, 2012). Uuringu tulemustele toetudes teeb autor ettepaneku koostada mikroettevõtete juhtidele läbipõlemise teema teadvustamiseks ja raskustega toimetulekuks juhendmaterjale ning korraldada koolitusi ja nõustamist, kus spetsialist annab konkreetseid teaduspõhiselt tõestatud meetoditel tuginevaid juhtnõore. Juhendmaterjale ja nõustamist on vaja nt aja

juhtimiseks, rollikonfliktide vältimiseks, vaimse ja füüsilise jõu taastamiseks; ühtlasi saaksid juhid sel moel koolitustel ja nõustamisüritustel võimaluse kohtuda nn sama kogenutega, sest mikroettevõtete juhid olid pideva heaolu mõjutajana maininud ka ametialast üksildust. Nende juhendmaterjalide koostamisse peab autori arvamuse kohaselt kaasama spetsialistid, psühhiaatrid ja psühholoogid, kes ettevõtjate murekohtadega kursis on. Kohaliku omavalitsuse algatusel võiks koolituse korraldaja enda partneriks kaasata nt Pärnu Vaimse Tervise Keskuse või Psühhiaatria ja Psühhoterapia Keskuse Sensus spetsialiste. Autori arvamuse kohaselt ei tohiks selliste teemade käsitlemine olla mikroettevõtjat survestav, vaid info ja võimalused enda toetamiseks võiksid ettevõtja jaoks olemas olla tulenevalt huvist ja teadlikkuse tõusust ning mõjuda motiveerivana.

Ettevõtja rollist planeeritud ajaks teadlik eemaldumise oskus/tööst väljalülitumise oskus peaks olema ettevõtja osaoskus, millele tuleb eraldi tähelepanu juhtida. Seda osaoskuse kujundamise vajalikkust tuleb autori arvamuse kohaselt teadvustada juba ettevõtte loomisega seoses; tööst väljalülitumise oskust tuleb teadvustada ja selle praktiseerimist juhendada ka juba tegutsevate ettevõtete juhtide hulgas. Autor soovib teemat käsitleda nii alustavate ettevõtjate koolitustel, ettevõtlusõppes kõrghariduse omandamisel Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis ning ettevõtjat toetava meetmena kohaliku omavalitsuse algatuste kaudu.

Juhendmaterjalide koostamine ja koolituste kvaliteetne elluviimine eeldab paljude spetsialistide koostööd. Seda saab korraldada nt projektide kaudu taotlede vahendeid mõnest terviseedendusega tegelevast programmist. Autori arvamuse kohaselt võiks sellise projekti teostajaks sobida SA Pärnumaa Arenduskeskus, kes tegeleb just mastaapsete projektidega, mis on ellu kutsutud nt riikliku või Pärnumaa arengukava elluviimiseks. Siin näeb ka käesoleva töö autor võimalust panustamiseks, kuna varasemalt omandatud haridus võimaldab orienteeruda terviseedenduse teemades ning käesoleva ainekava läbimine loob eeldused projektides osalemiseks ja nende tõhusaks elluviimiseks.

Käesoleva töö autor järeltab, et selle temaatika täpsem vaatlemine ettevõtjate läbipõlemise uurimisel on tähtis, kuna mikroettevõtjad on sageli otsustusprotsessides

üksi, kuid otsuse mõju on suur. Eelpool toodust on näha, et läbipõlemine pärsib või halvemal juhul halvab ettevõtlusprotsessi ning avaldab mõju isiku tervisele.

Uuringu käigus selgus, et läbipõlemise mõõdiku MBI-HSS küsimused vajavad antud sihtgrupi jaoks kohandamist; ka täpsem ankeedi täitmise-eelne instrueerimine võib antud küsimustiku kasutamise puhul vastaja jaoks vastamist lihtsamaks muuta. Antud uuringu puhul kartis autor liigsete abistavate kommentaaridega vastajat ärritada ning esitas neid pigem vähe.

Lõputöö uurimiseesmärk, milleks oli anda ülevaade Pärnumaal tegutsevate mikroettevõtete juhtide läbipõlemisest ning saadud tulemuste põhjal anda soovitusi Pärnumaa kohalikele omavalitsustele, SA Pärnumaa Arenduskeskusele mikroettevõtjate toetamiseks ja Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile kui täienduskoolituse pakkujale, sai täidetud ning uurimisküsimustele leiti vastused.

KOKKUVÕTE

Lõputöö raames uuriti, millised on mikroettevõtete juhtide kogemused läbipõlemisega ning mis on peamised läbipõlemise põhjused ehk heaolu mõjutavad tegurid. Ühtlasi selgitati välja, millest mikroettevõtete juhid enim puudust tunnevad.

Varasemate uurimuste põhjal on väidetud, et mida väiksem on ettevõtte seda haavatavam on selle juhi tervis. Negatiivseid mõjusid tervisele avaldavad stress, tööga ülekoormatus, ebakindlus, üksildus (eriti olukordades, kus ollakse silmitsi oluliste otsustega) (Torrès & Thurik, 2019). Käesolevas töös keskendutakse mikroettevõtete juhtidele – ettevõtjatele, kes ise juhivad oma ettevõtet ning nende alluvuses töötab kuni kümme inimest; ettevõtte varasid ettevõtte tüübi määramisel ei vaadelda.

Teoreetilises osas anti ülevaade ettevõtte juhtimisega üldisemalt ning mikroettevõtlusega seotud väljakutsetest, läbipõlemisest ja selle ilmingutest ning läbipõlemise problemaatikast ettevõtte juhist lähtuvalt. Teoreetilise materjali põhjal saab väita, et läbipõlemine pärsib või halvemal juhul halvab ettevõtlusprotsessi ning avaldab mõju isiku tervisele. Rõhutati, et ettevõtja läbipõlemist ei saa käsitleda juhi isikliku terviseprobleemina, kuna selle mõju kandub ka teistele inimestele ning valdkondadesse ja on kogu ühiskonda puudutav teema (Torrès & Thurik, 2019, lk 312; Stephan, 2018).

Et saada selgust, kuidas probleemid sellel alal abi vajavate inimestega kokkupuutuv spetsialist olukorda näeb ning millises seisundis abivajajatega ta koos oma kolleegidega antud sihtrühmaga kokku puutub, viidi esimese sammuna läbi intervjuu Pärnu haigla psühhiaatriga (H. Staal, suuline vestlus, 14.03.2023). Uuritavatele saadeti ankeetküsitlused ning nendele vastas 608 Pärnumaa mikroettevõtte juhti – 251 naist ja 357 meest. Uuringu veapiiriks kujunes 3,7%. Uuringust selgus, et läbipõlemist ühe korra või korduvalt kogenuid on sama palju kui mittekogenuid; 27–29% vastanuist ei osanud varasemale läbipõlemise kogemuse kohta hinnangut anda. Selgus, et kõrget läbipõlemist, mis on läbipõlemise hindamisel võtmekomponendiks, esineb kõige rohkem

emotsionaalse kurnatuse alajaotuses (uuringu läbiviimise perioodil 30% vastajatest) ning see kasvab vastavalt ettevõtte juhtimise staažile. Mõõdukat emotsionaalset kurnatust näitas 40% juhtide vastused. Sai kinnitust, et palgaliste töötajate olemasolul ettevõttes on läbipõlemist soodustav mõju selle ettevõtte juhile. Üldistatult saab öelda, et ettevõtjate heaolu on kahjustatud ning see pärsib ettevõtlustegevuste kvaliteeti ja juhtide heaolu isiklikus plaanis.

Sellest tulenevalt on oluline luua olukord ja tingimused, et ennetada juhtide, antud kontekstis mikroettevõtete juhtide, seisundi äärmuslikult halvaks pöördumist. Selle ettevõtete juhte toetava keskkonna loomise ja saavutamise üheks eelduseks on aga teadlikkus mikroettevõtlusest ning läbipõlemise problemaatikast sellisel määral, et see teema muutuks prioriteetseks mitte ainult ettevõtjate endi silmis, vaid ka seadusloome tasandil. Tuleb tegeleda ettevõtja kuvandi avameelse lahti seletamisega ning läbipõlemise temaatika laiema teavitustööga, kuna selgus, et teadlikkus on väga ebaühtlase tasemega ka mikroettevõtete juhtide endi seas.

Selleks, et ettevõtjad end oma rollis paremini saaksid tunda, tuleb tegeleda nende teemadega, mida nad oma heaolu mõjutajatena ning raskusi valmistavate teemadena välja tõid. Selgus, et isiklikus plaanis vajavad ettevõtjad selliste oskuste arendamist nagu: aja juhtimine, töömõtetest teadlik eemaldumine, et regulaarselt puhata, töö- ja pereelu sobitamine, juriidika, finantsjuhtimine, müügitöö ja turundus.

Teaduskirjandusele tuginedes on aga otsustavates tegevustes kontrolli puudumisel (Maslach & Leiter 2016, lk 4) ja suutmatusel tööst distantseeruda (Busch *et al.*, 2021; Wach *et al.*, 2020, lk 2) selge seos läbipõlemisega. Ankeetküsitluse vastustest nähtub, et juhtide hinnangul pole riiklikul tasemel ettevõtete juhtide heaolu toetamise vajadust teadvustatud veel ja ettevõtjad on ühe olulise heaolu mõjutava komponendina ise välja toonud käesoleva aja probleemi– liigse bürokraatia ja riigipoolse kurnava suhtumise.

Käesoleva töö autor leiab, et püstitatud uurimisülesanded said vastuse ning toodi välja ka soovitusi olukorra parendamiseks. Ühtlasi tekkis uurimistöö käigus tähelepanekuid selle kohta, mida edaspidistes uuringutes täpsemalt vaadelda ning tõstatas uusi küsimusi, mis vajavad vastuseid, et mikroettevõtjate läbipõlemise ja heaolu teemat paremini mõista ning mikroettevõtjate vajadustele kohaselt reageerida.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aasmäe, K., Šutova, S. (2018). *Majandusüksuste arv mullu suurenes*. Statistikaamet. https://www.stat.ee/et/uudised/artikkel-2018-05-23_majandusüksuste-arv-mullu-suurenes
- Aljas, D. (2015). *Alustavate mikroettevõtjate väljakutsed ettevõtlusega ahustamise protsessis* [Magistritöö, Tartu Ülikool]. <https://core.ac.uk/reader/79110070>
- Beilmann, M. (2020a). Analüüsitulemuste esitamine joonisel. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool
- Beilmann, M. (2020b). Küsimustiku koostamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool
- Beilmann, M. (2020c). Küsitlusuuringud. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool
- Bianchi, R. & Janin, L. (2018). Burnout, depression and paranoid ideation: a cluster-analytic study. *Occupational Medicine*. doi:10.1093/occmed/kqy150
- Bogan, V. L., Fertig, A. R. & Just, D. R. (2021). Self-employment and mental health. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09578-3>
- Busch, C., Dreyer, R., Janneck, M. (2021). Blended recovery and burnout coaching for small-business copreneurs. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/cpb0000198>
- Cagnazzo, C. , Filippi, R., Zucchetti, G., Cenna, R., Taverniti, C., Guarrera, A., Stabile, S., Federici, I., Monti, M., Pironi, S., Testoni, S., & Fagioli, F. (2021). Clinical research and burnout syndrome in Italy – only a physicians’ affair? *BioMed Central*. <https://doi.org/10.1186/s13063-021-05158-z>
- Calitz, K. (2022). Burnout in the workplace. DOI: 10.17159/obiter.v43i2.14277
- Canadian Mental Health Association, (n.d.). The mental health and well-being of Canada’s entrepreneurs. <https://cmha.ca/wp-content/uploads/2021/07/GoingitAlone-CMHA-BDCReport-FINAL-EN.pdf>

- Carvajal, R. & Hermosilla, R. S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. [Tööstressi ja läbipõlemise protsessid: eristamine, ajakohasus ja sekkumisviisid.]. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. DOI: 10.4321/S0465-546X2011000500006
- Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*. DOI: 10.4415/ANN_16_03_17
- Dall'Ora, C., Ejebu, O.-Z., Ball, J. & Griffiths, P. (2023). Shift work characteristics and burnout among nurses: cross-sectional survey. *Occupational Medicine*, 2023, XX, 1–6, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad046>
- Danauske, E., Raišiene, A. G. & Korsakiene, R. (2022). Coping with Burnout? Measuring the links between workplace conflicts, work-related stress, and Burnout. *Business: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>
- de Mol, E., Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2018). Predicting entrepreneurial burnout in a moderated mediated model of job fit: Predicting entrepreneurial burnout. *Journal of Small Business Management*. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12275>
- Drews, C., Stephan, U. & Hart, M. (2015). Understanding Motivations for Entrepreneurship: A Review of Recent Research Evidence. DOI: 10.13140/RG.2.1.3343.2165
- Elenurm, T. (2018). Ettevõtlustüübid ja rahvusvahelistumine ettevõtlusõppes. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, nr 6(2), 2018, 12–38. <https://doi.org/10.12697/eha.2018.6.2.02>
- Euroopa Komisjon. (2003a). *Green Paper- Entrepreneurship in Europe*. (COM(2003) 27 final), https://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/entrepreneurship_europe.pdf
- Euroopa Komisjon. (2003b). *Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (2003/361/EC)*. Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:en:PDF>
- Euroopa Komisjon. (2006). *Entrepreneurship education in Europe: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning* (Oslo, 26-27 October 2006). European Commission.

- <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/17642/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>
- Euroopa Komisjon. (2020). *VKEde määratlust käsitlev teatmik*. doi:10.2873/880538
- Feldt, T., Rantinen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P. & Kinnunen, U. (2014). The 9-item Bergen Burnout Inventory: Factorial Validity Across Organizations and Measurements of Longitudinal Data. *Industrial Health*. DOI: 10.2486/indhealth.2013-0059
- Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Menipaz, E., Boutaleb, F., Zbierowski, P., Schøtt, T., Sahasranamam, S. & Shay, J. (2023). Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a “New Normal”, *the Global Entrepreneurship Research Association*
- International Classification of Diseases (ICD-11). (2023). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics – QD85, Burnout*. (Version : 01/2023), World Health Organisation.
<https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment: A cross-cultural empirical study. *Stress and Health*, 23(4), 249-256. <https://doi.org/10.1002/smi.1144>
- Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*, Tartu Ülikool. <https://sisu.ut.ee/samm/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C. & Borza, A. (2020). Burnout: Definition, recognition and prevention approaches. Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders. https://www.bridgestoeurope.com/wp-content/uploads/2020/03/BOIT_theoretical_abstract_2705.pdf
- Koutsimani, P., Montgomery, A., Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00284
- Lechat, T., & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537–569. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2017.10007974>
- Leiter, M. P., Maslach, C. (2015). Job burnout. *Wiley Encyclopedia of Management*. DOI: 10.1002/9781118785317.weom110006

- Leiter, M. P., Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles – a new approach to understanding Burnout experience. *Burnout Research*.
DOI:10.1016/j.burn.2016.09.001
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Leyer, M., Ivchenkov, K. & Kirschner, T. (2018). Requirements of German micro-sized entrepreneurial companies regarding the management of business processes, *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 33, No. 1, 2018,
DOI:10.1504/IJESB.2018.088681
- Liimatainen, M.-R. (2000). Mental health in the workplace: situation analysis, Finland. *International Labour Office Geneva*.
- MacCorr Sample Size Calculator. (n.d.). [MaCorr Market Research Surveys Online]. MaCorr Research. <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Manchiraju, S., Akbari, M. & Seydavi, M. (2023). Is entrepreneurial role stress a necessary condition for burnout? A necessary condition analysis. *Springer Nature*.
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04704-z>
- Marín, G. (2022). Burnout Syndrome, *International Journal of Psychology and Neuroscience*, Biophysics Department. Brain Research Institute. Xalapa, Veracruz, México.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. P. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 191–218. The Scarecrow Press.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science* 2003 12: 189–192. DOI: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)* 15(2), 1–10. DOI: 10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M., Schaufeli, W. & Schwab, R. (2016). Maslach Burnout Inventory Manual and Non-Reproducible Instrument and Scoring Guides, MBI- Human Services Survey, Third edition *Mind Garden*.

- Mickiewicz, T. & Kaasa, A. (2020). Creativity and security as a cultural recipe for Entrepreneurship. *Journal of Institutional Economics* (2020), <https://doi.org/10.1017/S1744137420000533>
- Mitze, T. & Kreutzer, F. (2023). Relocation, innovation, and the difference that firm size makes: Insights for global sourcing strategies of SMEs. *Journal of International Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1007/s10843-023-00326-5>
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M., & Spivack, A. J. (2012). Framing the entrepreneurial experience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 11–40. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00471.x>
- Mäkinieniemi, J. -P., Ahola S., Korhakangas, E., Kaksonen, T., Heikkilä-Tammi K., Laitinen, J., Kekkonen, M., Muhos, M., Oksanen, T., Oinas-Kukkonen, H., Simunaniemi, A-M. (2023). Reach and Recruitment of Microentrepreneurs: Lessons from a Finnish Health Promotion Intervention. *Nordic journal of working life studies*. DOI: <https://tidsskrift.dk/njwls/index>
- Mäkinieniemi, J. -P., Ahola S., Nuutinen S., Laitinen, J. & Oksanen, T. (2020). Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs. A systematic qualitative review, <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>
- Nguyen, H. & Sawang, S. (2016). Juggling or Struggling? Work and Family Interface and Its Buffers among Small Business Owners. *Entrepreneurship Research Journal*. DOI 10.1515/erj-2014-0041
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K. & Wincent, J. (2022). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106272>
- Ogunsuji, O., Ogundipe, H., Adebayo, O., Oladehin, T., Oiwoh, S., Obafemi, O., Soneye, O., Agaja, O., Uyilawa, O., Efuntoye, O., Alatishe, T., Williams, A., Ilesanmi, O. & Atilola, O. (2021). Internal Reliability and Validity of Copenhagen Burnout Inventory and Oldenburg Burnout Inventory Compared with Maslach Burnout Inventory among Nigerian Resident Doctors: A Pilot Study. *Dubai Medical Journal*. DOI: 10.1159/000521376

- Omrane, A., Kammoun, A. & Seaman, C. (2018). Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *Multinational Business Review*. DOI: 10.1177/2319714518767805
- Paes, K., Raudsaar, M. & Mets, T. (2016). Ettevõtlusest ja ettevõtlikkusest – globaalse ettevõtlusmonitooringu uuring Eestis. <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Ettev%C3%B5tlusest-ja-ettev%C3%B5tlikkusest-%E2%80%93-Globaalse-Ettev%C3%B5tlusmonitooringu-uuring-Eestis-Kadri-Paes-Mervi-Raudsaar-T%C3%B5nis-Mets.pdf>
- Palmer, C., Kraus, S., Öner, H., Kailer, N. & Huber, L. (2021). Entrepreneurial burnout: A systematic review and research map. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 43(3). <https://doi.org/10.1504/IJESB.2021.115883>
- Prince, S., Chapman, S. & Cassey, P. (2021). The definition of entrepreneurship: is it less complex than we think? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 27 No. 9, 2021. DOI 10.1108/IJEBr-11-2019-0634
- Pärnu linnavalitsus. (2023). Ettevõtluskonkurss „Ettevõtlik pärnakas“. <https://parnu.ee/linnakodanikule/areng-ettevotlus/ettevotlik-parnakas>
- Pärnumaa Arenduskeskus SA. (2023). Ettevõtlus. <https://parnumaa.ee/parnumaa-tegijad>
- Pärnumaa Arenduskeskus SA. (2021). *Uuring – 13 küsimust Pärnumaa ettevõtjatele*. Pärnumaa Arenduskeskus SA. <https://parnumaa.ee/wp-content/uploads/2021/05/Parnumaa-ettevotjate-uuring.pdf>
- Pärnumaa Arenduskeskus SA & Pärnumaa Omavalitsuste Liit MTÜ. (2019). *Pärnumaa arengustrateegia 2035+*. <https://pol.parnumaa.ee/content/editor/files/P%C3%A4rnumaa%20arengustrateegia%2001.01.2019.pdf>
- Pärnumaa Omavalitsuste Liit (2021). *Piirkonna konkurentsivõime tugevdamise tegevuskava – Pärnu maakonna tegevuskava*. Kinnitatud POL 09.04.21 üldkogu otsusega nr 1-4.1/16/2021. [https://pol.parnumaa.ee/content/editor/files/PP%204,%20Lisa%20%20-%20%20uuendatud%20tegevuskava%202020-2024\(25\)%20\(13.04.21\).pdf](https://pol.parnumaa.ee/content/editor/files/PP%204,%20Lisa%20%20-%20%20uuendatud%20tegevuskava%202020-2024(25)%20(13.04.21).pdf)
- Raczynska, M. (2019). Definition of micro, small and meedium enterprise under the guidelines of the European Union. pp 173. *Review of Economic and Business Studies* 12(2):165-190, DOI: 10.1515/rebs-2019-0098

- Raudsaar, T. (2015). Eesti väikestel firmadel on ligipääs rahastamisele üle EL-i keskmise. *Eesti Pank*. <https://www.eestipank.ee/blogi/eesti-vaikestel-firmadel-ligipaas-rahastamisele-ule-el-i-keskmise>
- Rodrigues, A., Carvalho, H., Caetano, A., Santos, S. (2022). Micro-firms way to succeed: How owners manage people. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.062>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2010). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers, DOI 10.1007/s00420-010-0594-3
- Schnaitter P. (2018). Causes/Antecedents of Entrepreneurial Burnout, [Master's Thesis, Institute of Innovation, Management, Johann Kepler University Linz].
- Shepherd C. David, Marchisio, G. & Morgan, M. P. (2014). A Conceptual Model of Burnout in Individual, Family Business, Corporate, and Social/Not-for-Profit Entrepreneurship.
- Shepherd, C. D., Marchisio, G., Morrish, S. C., Deacon, J. H., & Miles, M. P. (2010). Entrepreneurial burnout: Exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1108/14715201011060894>
- Sotsiaalministeerium. (2021). Heaolu arengukava 2023–2030 koostamise ettepanek. <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>
- Statistikaamet. (2022). *Statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted töötajate arvu ja haldusüksuse järgi. Tabeli kood: ER032*. Statistikaamet. [andmebaas]. https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__ettevetjad/ER032
- Statistikaamet. (2023). *ER007: Statistilisse profiili kuuluvad üksused. Aasta, haldusüksus, õiguslik vorm*. Statistikaamet. [andmebaas]. https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__uldandmed/ER007
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: a review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Tahar, Y. B., Rejeb, N., Maalaoui, A., Kraus, S., Westhead, P. & Jones, P. (2022). Emotional demands and entrepreneurial burnout: the role of autonomy and job satisfaction. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00702-w>

- Taleb, T., Hashim, N. & Zakaria, N. (2023). Entrepreneurial Leadership and Entrepreneurial Success: The Mediating Role of Entrepreneurial Opportunity Recognition and Innovation Capability. *Sustainability* 2023, 15, 5776. <https://doi.org/10.3390/su15075776>
- Tooding, L.-M. (2020). Cronbachi kordaja. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool
- Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., Swalhi, A., & Thurik, R. (2022). Risk of burnout in French entrepreneurs during the Covid-19 crisis. *Small Business Economics*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>
- Torrès, O., & Thurik, R. (2019). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 53(2), 311–321. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0064-y>
- Treiel, L. (2022). *Läbipõlemise ennetamise võimalused IT-spetsialistide näitel* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. Etera. <https://www.etera.ee/s/dnhoW4OYEK>
- Van der Zwan, P., & Hessels, J. (2019). Solo self-employment and wellbeing: An overview of the literature and an empirical illustration. *International Review of Entrepreneurship*, Article #1604, 17(2): pp. 169–188
- Vinter-Nemvalts, K. (2018). Kuidas teha nutikogemus harivamaks ja arendavamaks – õppimine digiküllastunud keskkonnas. Tallinna Ülikool.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., Wegge, J. (2020). Entrepreneurs' stressors and well-being: a recovery perspective and diary study. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106016>.
- West, L. R., Vivekananda, U. & Baxendale, S. (2022). Anhedonia in epilepsy. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2022.108966>
- World Health Organisation. (2020). *Basic Documents – Constitution of the World Health Organisation*, page 6. https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf
- Õunapuu, L. (2014). Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes. Tartu Ülikool
- Äriseadustik. (1995). *Riigi Teataja I*, RT I 1995, 26, 355, RT I, 23.12.2022, 33, <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122022033?leiaKehtiv>

Lisa 1. Ettevõtja läbipõlemist soodustavad tegurid

Tegur	Viide allikale
Närvipinge/stress	(Wach <i>et al.</i> , 2020, lk 1; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5; Manchiraju <i>et al.</i> , 2023, lk 10)
Tööga ülekoormatus	(Wach <i>et al.</i> , 2020, lk 4; de Mol <i>et al.</i> , 2016, lk 1; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Pikad tööpäevad	(Wach <i>et al.</i> , 2020; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5; Manchiraju <i>et al.</i> , 2023, lk 10;; Marín, 2022, lk 20)
Ebakindlus tööülesannete täitmisel	(Wach <i>et al.</i> , 2020, lk 5; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 4–5)
Ebaselgus/ennustamatus tulevikuga seoses	(Wach <i>et al.</i> , 2020, lk , lk 2; de Mol <i>et al.</i> , 2016, lk 1; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 4–5)
Ametialane üksildus	(Torrès & Thurik, 2019, lk 315; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 12; Omrane <i>et al.</i> , 2018, lk 2)
Konkurentsi surve	(Torrès & Thurik, 2019; Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Töötajate ootused stabiilsusele	(Torrès & Thurik, 2019; de Mol <i>et al.</i> , 2016, lk 1)
Sotsiaalne vastutus	(Torrès & Thurik, 2019)
Keskkonnahoidliku tegutsemise vajadus	(Euroopa Komisjon, 2003)
Finantsküsimumused	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Lühikesed tähtajad/kiirustamine	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5; Omrane <i>et al.</i> , 2018, lk 2)
Pingelised suhted töötajatega	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Suhtlus klientide ja partneritega	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Puudulikud ettevõtlusealased teadmised/oskused	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 12)
Kontrolli säilitamise vajadus	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 12)
Riskide võtmise vajadus	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Rollikonflikt töö ja pereelu vahel	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 8; de Mol <i>et al.</i> , 2016, lk 2; Manchiraju <i>et al.</i> , 2023, lk 1)
Sotsiaalse toetuse puudus	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Klientide kaotus	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Ettevõtte strateegia planeerimine ja täitmine	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Juhtimisalane vastutus	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)
Tööst eemaldumine ei õnnestu	(Mäkinieni <i>et al.</i> , 2020, lk 5)

Lisa 2. Läbipõlemise hindamise mõõdikud ja nende iseloomulikud tunnused

Mõõdik	Looja	Tunnused
<i>Maslach Burnout Inventory-Genera Surveyl</i> (MBI- GS)	Christina Maslach, Susan Jackson, Wilmar Schaufeli, Michael Leiter	<ul style="list-style-type: none"> • Kolm alajaotust: emotsionaalne kurnatus, küünilisus, personaalsed saavutused; • 16 väidet 7-pallisel skaalal; • annab kolm numbrilist tulemust; • inimestevahelisi suhteid ei käsitle
<i>Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey</i> (MBI-HSS)	Christina Maslach, Susan Jackson,	<ul style="list-style-type: none"> • Kolm alajaotust: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine, personaalsed saavutused; • 22 väidet 7-pallisel skaalal; • annab kolm numbrilist tulemust • käsitleb ka inimestevahelisi suhteid
<i>Maslach Burnout Inventory-Educators Survey</i> (MBI-ES)	Christina Maslach, Susan Jackson, Richard L. Schwab	<ul style="list-style-type: none"> • Kolm alajaotust: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine, personaalsed saavutused; • 22 väidet 7-pallisel skaalal; • annab kolm numbrilist tulemust; • muudetud sõnastus – „töökaaslane“ asemel „õpilane“ • sobib läbipõlemise hindamiseks haridustöötajatel
<i>Bergen Burnout Inventory</i> (BBI-9)	Katariina Salmela-Aro, Johanna Rantanen, Katriina Hyvönen, Kati Tillemann, Taru Feldt	<ul style="list-style-type: none"> • Põhineb ERI mudelil, hinnatakse pingutuse ja tasu tasakaalu suhet; • kolm alajaotust: kurnatus, küünilisus, ebapiisav toimetulek; • 9 väidet 6-pallisel skaalal; • sobib läbipõlemise hindamiseks juhtidel
<i>Burnout Assessment Tool</i> (BAT)		<ul style="list-style-type: none"> • 12 väidet • neli alajaotust: kurnatus, vaimne kaugus, kognitiivne kahjustus ja emotsionaalne kahjustus • annab ühe numbrilise tulemuse
<i>Copenhagen Burnout Inventory</i> (CBI)	Kristensen <i>et al.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 19 väidet 5-pallisel skaalal • kolm emotsionaalset ja füüsilist kurnatust käsitlevat alajaotust: isiklik, tööga seotud, kliendiga seotud • depersonaliseerumist ei hinda • arvutatakse kolme skaala keskmine numbriline tulemus • soovitatakse alternatiivina MBI-le
<i>Oldenburg Burnout Inventory</i> (OLBI)	Demerouti <i>et al.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 väidet 4-pallisel skaalal; • kaks alajaotust: kaasatus, kurnatus

Allikad: Samela-Aro *et al.*, 2010; Feld *et al.*, 2014; Maslach *et al.*, 2016; Maslach & Leiter, 2016, lk 2; Korunka *et al.*, 2020, lk 36; Ogunsuji *et al.*, 2021, lk 1–3; Dall’Ora *et al.*, 2023; autori poolt koondatud info

Lisa 3. Ankeetküsitlus

Hea ettevõtte juht!

Minu nimi on Kairit Vellet. Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži üliõpilane ning uurin oma lõputöö raames mikroettevõtete juhtide läbipõlemisega seonduvat. Minu uurimuse peamiseks eesmärgiks on teada saada, milline on juhtide läbipõlemise tase ning millised on juhtide endi hinnangul läbipõlemise põhjused. Saadud info võimaldab paremini mõista mikroettevõtete juhtide läbipõlemist ning pakkuda soovitusi vaimse tervise hoidmiseks. Küsimustiku esimeses osas palun üldandmeid Teie kohta, teise osa küsimused pärinevad valideeritud MBI mõõdikust, mille abil saab hinnata inimeste tööalast läbipõlemist ning küsimustiku kolmandas osas on täpsustavad küsimused Teie kogemuse kohta läbipõlemisega seonduvalt.

Küsimustiku täitmine võtab aega ligikaudu 25 minutit. Saadud infot käsitletakse vaid käesoleva uurimistööga seoses ning saadud tulemusi kajastatakse üldistatult.

Täiendavate küsimuste või ettepanekute korral ootan meelsasti Teie kirju e-mailitsi aadressil kairit.vellet@ut.ee.

Olen väga tänulik kõigile vastajatele.

Lugupidamisega

Kairit Vellet

Üldandmed

1. Milline on Teie roll ettevõttes? Palun märgi sobiv/sobivad variandid.*

- Ettevõtte juht
- Ettevõtte omanik
- Palgaline töötaja
- Muu (mis?).....

Lisa 3 järg

2. Mitu töötajat ettevõttes praegu töötab (ärge ennast arvestage)? *

- 0 palgalist töötajat (palgalised töötajad puuduvad)
- 1–3 palgalist töötajat
- 4–10 palgalist töötajat
- 10+ palgalist töötajat

3. Kui olete ettevõtte juht, siis kui kaua olete ettevõtet juhtinud? *

- 0–3 aastat
- 4–10 aastat
- 10+ aastat

4. Teie sugu: *

- Naine
- Mees

Küsimused läbipõlemise kohta vastavalt MBI mõõdikule:

5. Kui sageli kehtivad Teie kohta järgmised väited? *

	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Mitu korda kuus	Kord nädalas	Mitu korda nädalas	Iga päev
1. Tunnen, et minu töö kurnab mind emotsionaalselt							
2. Tunnen end päeva lõpus kurnatuna							
3. Tunnen end juba tööpäeva hommikul väsinuna							
4. Mõistan oma töökaaslaste tegusid							
5. Tunnen, et suhtun mõnda töökaaslasesse/ ülemusse justkui nad polekski inimesed							

Lisa 3 järg

6. Päev läbi inimestega töötamine tekitab minus stressi							
7. Saan teiste inimeste probleemidega edukalt hakkama							
8. Tunnen end töö tõttu läbipõlenuna							
9. Tunnen, et mõjutan inimesi oma töö kaudu positiivselt							
10. Praegusele tööle asumisest alates olen muutunud inimeste suhtes kalgimaks							
11. Kardan, et mu töö muudab mind emotsionaalselt tuimaks							
12. Tunnen end energilisena							
13. Tunnen end oma töö tõttu frustrerituna							
14. Tunnen, et ma pingutan liiga palju							
15. Mind eriti ei huvita, mis minu töökaaslaste eludes toimub							
16. Otsene töö inimestega on minu jaoks liiga stressirikas							
17. Minu jaoks on kerge luua töökeskkonnas pingevaba atmosfäär							
18. Tunnen end peale kolleegidega koos töötamist reipana							
19. Olen oma töös saavutanud palju olulisi eesmärke							

Lisa 3 järg

20. Tunnen, et olen viidud viimase piirini							
21. Lahendan enda töös emotsionaalseid probleeme väga pingevabalt							
22. Tunnen, et töökaaslased süüdistavad mind osades enda probleemides							

Kogemused seoses läbipõlemise ja enese hoidmisega

6. Kas ettevõtte juhina olete kogenud läbipõlemist? *

Jah, ühe korra; Jah, korduvalt; Ei oska öelda; Ei

Lisa 3 järg

7. *

Kui tihti mõjutavad järgmised näitajad Teie heaolu:	Mõjutab pidevalt	Sageli	Mõned korrad	Harva	Ei mõjuta
1. Närvipinge/stress					
2. Tööga ülekoormatus					
3. Pikad tööpäevad					
4. Ebakindlus tööülesannete täitmisel					
5. Ebaselgus/ennustamatus tulevikuga seoses					
6. Ametialane üksildus					
7. Konkurentsi surve					
8. Töötajate ootused stabiilsusele					
9. Sotsiaalne vastutus					
10. Keskkonnahoidliku tegutsemise vajadus					
11. Finantsküsimumused					
12. Lühikesed tähtajad/kiirustamine					
13. Pingelised suhted töötajatega					
14. Suhtlus klientide ja partneritega					
15. Puudulikud ettevõtlusealased teadmised/oskused					
16. Kontrolli säilitamise vajadus					
17. Riskide võtmise vajadus					
18. Rollikonflikt töö ja pereelu vahel					
19. Sotsiaalse toetuse puudus					
20. Klientide kaotus					
21. Ettevõtte strateegia planeerimine ja täitmine					
22. Juhtimisalane vastutus					
23. Tööst eemaldumine ei õnnestu					

Lisa 3 järg

8. Kui soovite eelnevale heaolu mõjutavate tegurite loetelule veel midagi lisada, siis palun lisage see siia.

9. Mis on Teie arvamusel peamised tegurid, mis ettevõtte juhi läbipõlemiseni viivad?

- ...
- ...
- ...

10. Mida vajate selleks, et raskete olukordadega paremini toime tulla? * Palun valige vaid kolm kõige olulisemat tegurit; vajadusel lisage need tühjadele väljadele.

- Rohkem aega tööülesannete täitmiseks
- Perekonna toetus
- Sõbra vahetu abi
- Juriidiline nõustamine
- Laen soodsatel tingimustel
- Pühendunud töötajad
- Rohkem vaba aega
- Oskus vabal ajal tööst eemalduda
- Vastutuse jagamine partneriga
- Riskide jagamine partneriga
- Muu...

11. Mida peate ettevõtlusega tegelemisel enda jaoks kõige raskemaks? * Palun kirjutage teema või valdkond, mis Teile kõige raskem on.

-

12. Millest Te oma ettevõtte ja selle juhtimisega seoses puudust tunnete? *

- Vahetu abi
- Avalik tunnustus
- Neutraalne vestlusring
- Ajakohane info
- Muu...

Lisa 3 järg

13. Kuidas maandate tööpingeid? * *Märkige sobivad ja vajadusel täiendage.*

- Lähen loodusesse
- Lähen peole
- Veedan aega perega
- Veedan aega sõpradega
- Tarvitan alkoholi
- Suitsetan
- Lähen reisile
- Lülitan telefoni välja
- Teen trenni
- Muu...

14. Kuidas saate aru, kui olete läbi põlenud? *

- Ei saagi aru
- Keegi ütleb
- Eesmärk kaob ära
- Tahan vaid magada
- Ei suuda magada
- Muutun tigidaks
- Muutun nukraks
- Muutun vägivaldseks
- Muutun ükskõikseks
- Muu...

15. Mida sellisel puhul ette võtate/ette võtaksite? *

- Midagi ei tee
- Võtan puhkuse
- Pöördun arsti poole
- Pöördun psühholoogi poole
- Tarvitan alkoholi
- Muu...

16. Palun kirjutage siia, kui soovite läbipõlemise temaatikaga seoses midagi juurde lisada, mida ma eelnevalt ei küsinud?

Lisa 4. MBI-HSS originaaltekst

MBI-Human Services Survey

How often:	0	1	2	3	4	5	6
	Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

**How Often
0-6**

Statements:

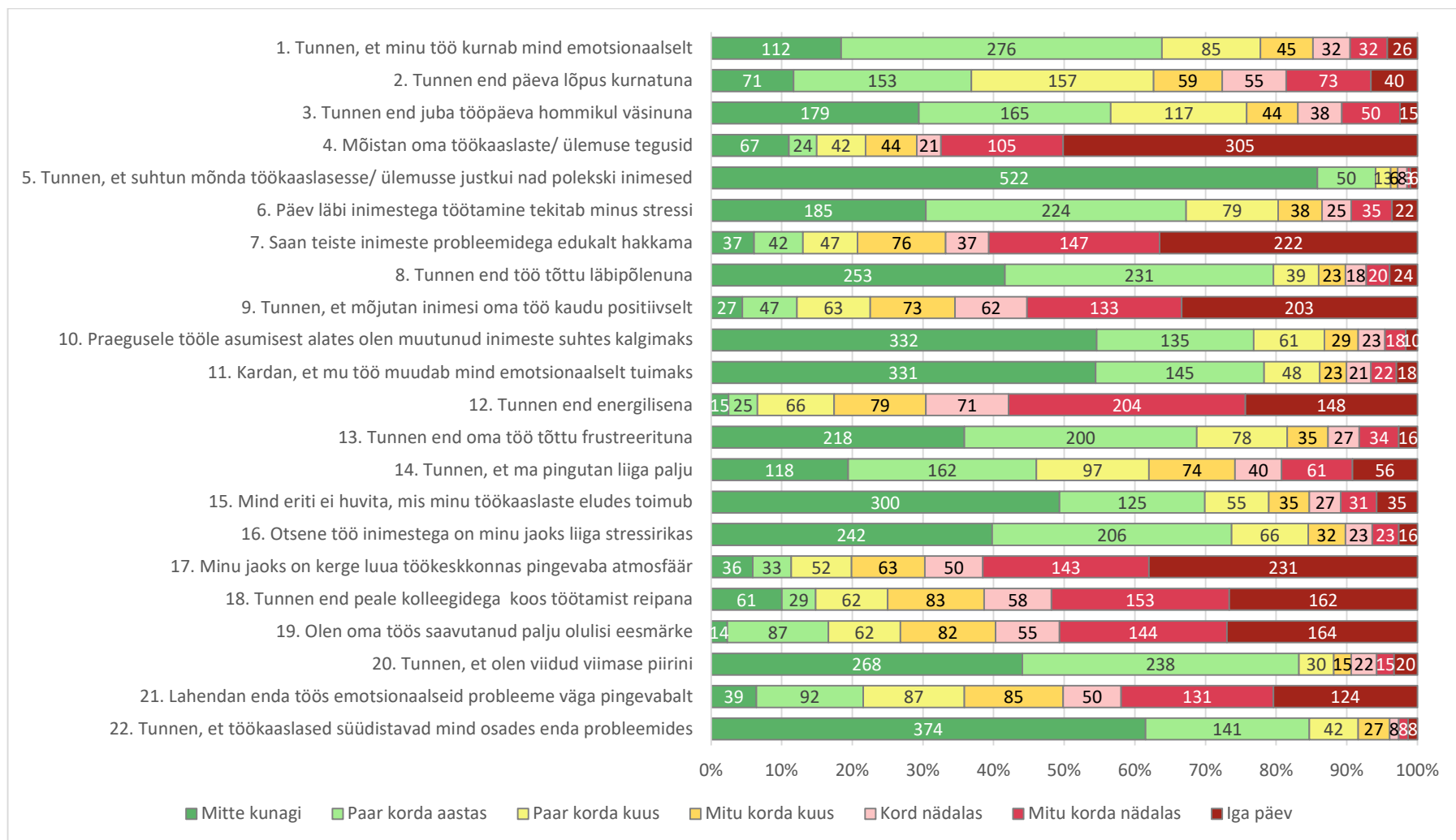
1. _____ I feel emotionally drained from my work.
2. _____ I feel used up at the end of the workday.
3. _____ I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.
4. _____ I can easily understand how my recipients feel about things.
5. _____ I feel I treat some recipients as if they were impersonal objects.
6. _____ Working with people all day is really a strain for me.
7. _____ I deal very effectively with the problems of my recipients.
8. _____ I feel burned out from my work.
9. _____ I feel I'm positively influencing other people's lives through my work.
10. _____ I've become more callous toward people since I took this job.
11. _____ I worry that this job is hardening me emotionally.
12. _____ I feel very energetic.
13. _____ I feel frustrated by my job.
14. _____ I feel I'm working too hard on my job.
15. _____ I don't really care what happens to some recipients.
16. _____ Working with people directly puts too much stress on me.
17. _____ I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients.
18. _____ I feel exhilarated after working closely with my recipients.
19. _____ I have accomplished many worthwhile things in this job.
20. _____ I feel like I'm at the end of my rope.
21. _____ In my work, I deal with emotional problems very calmly.
22. _____ I feel recipients blame me for some of their problems.

(Administrative use only)

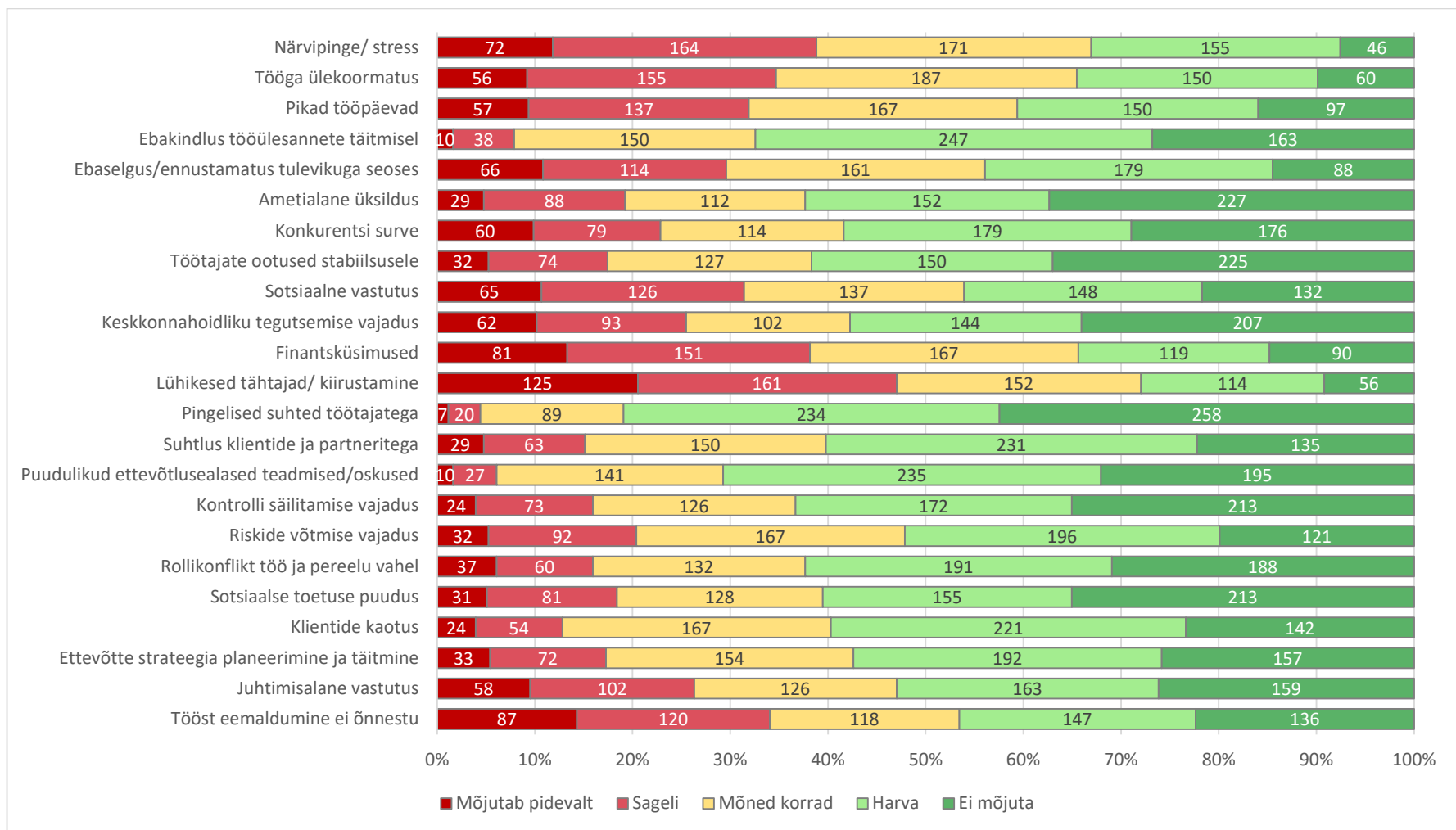
EE: _____ **cat:** _____ **DP:** _____ **cat:** _____ **PA:** _____ **cat:** _____

MBI-Manual: Copyright ©1996 Christina Maslach, Michael P. Leiter, Susan E. Jackson.
 MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson.
 MBI-Human Services Survey: Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson.

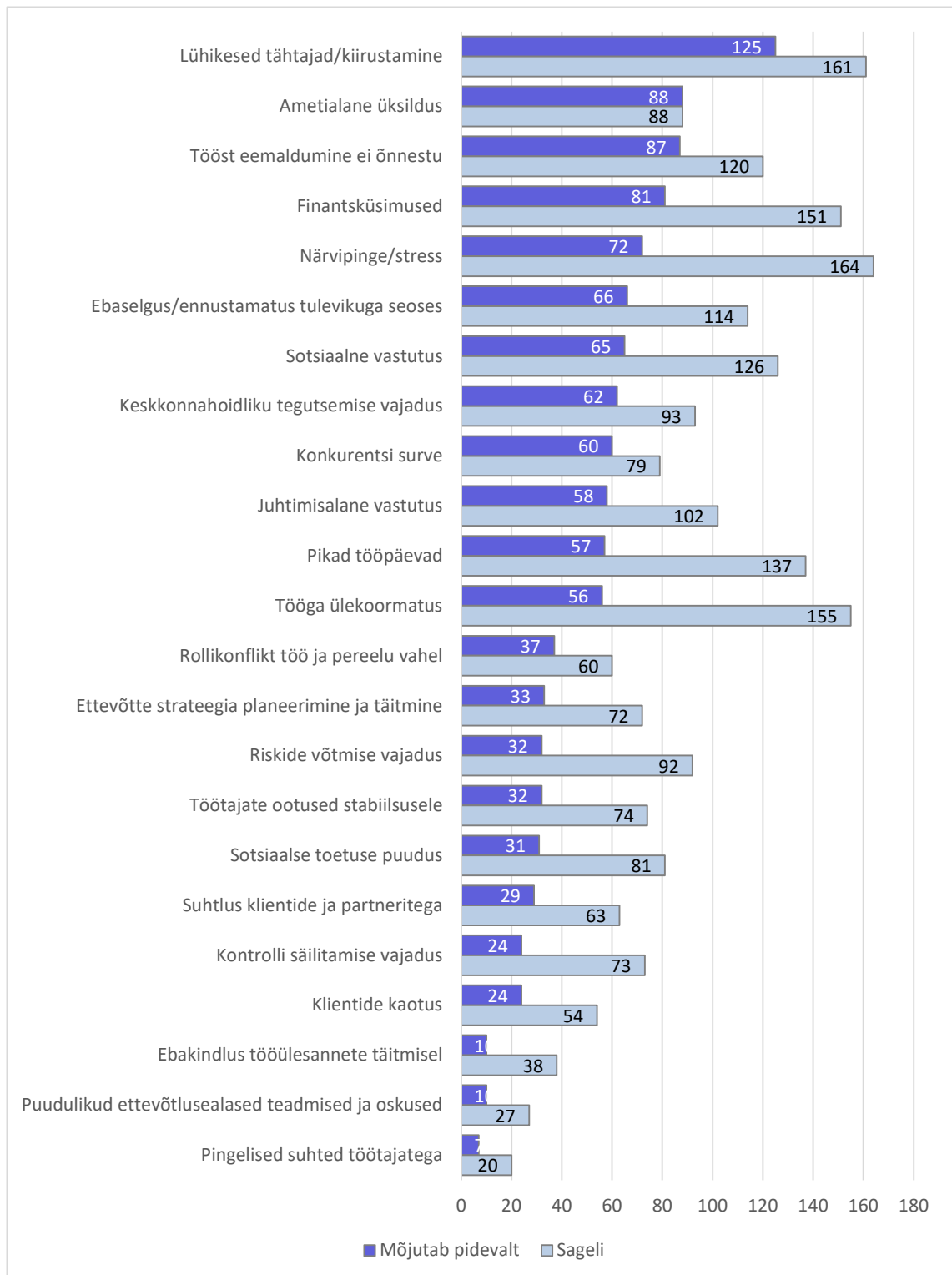
Lisa 5. MBI-HSS küsimustiku vastused vastajate arvu järgi



Lisa 6. Heaolu mõjutavad tegurid



Lisa 7. Heaolu enim mõjutavad tegurid



Lisa 8. Liigset bürokraatiat ja riigi suhtes rahulolematust väljendavad tsitaadid

- Kala läheb mädanema peast- ehk siis EV valitsus, meedia, kõrgkoolid tegelevad globalismiga, mitte oma riigi, rahva ja keele probleemidega. Eesti pärast muretsevad inimesed on peaministri arvates põhk, kellega ei pea arvestama. Riigi lammutamine tingib inimeste põgenemise riigist (kordub Ansipi aeg). Pole ettevõtlust, kaovad töökohad ka riigiaparaadis. (vastaja nr 5);
- Üks suuri põhjuseid, mis mõjutab mikroettevõtte juhi tegemisi ja stressitaset on bürokraatia. Järjest suurenev nõuete, keeldude, suuniste hulk ei lase reaalselt töötada ja toota, vaid pead tegelema bürokraatiaga ning veetma meeletult aega aruandlusele. (vastaja nr 8);
- Ettevõtte luuakse kasumi teenimise eesmärgil, töölised lähevad tööle raha teenimise eesmärgil. Kui töölised ja ettevõtjad on rahul, maksud ausalt makstud siis riigiasutused peaksid aru saama, et kui ettevõtjaid pidevalt pigistada siis kaob lõpuks igasugune isu ettevõtlusega tegelemise vastu ära ja kui ei ole ettevõtteid, ei ole töökohti ja ei maksta makse riigile. (vastaja nr 57);
- Euroopa liit muudab transpordi alaseid seadusi suurriikide survele ja vajadusel. Transpordi firmad peavad iga kahe kuu tagant oma autod Euroopa töölt koju tooma. Ainult kasulik suurtele kesk euroopa riikidele. Kuigi öeldakse et tööturg on kõigi jaoks võrdne. (vastaja 116);
- Kui on/oleks olemas ettevõtja jaoks soodus keskkond, siis laabub palju asju iseenesest. Lojaalne kliendi keskkond ja soodne maksusüsteem ... (vastaja 122);
- Sa ei kujuta ette mis tähendab üksinda tööd teha ja iga kuu makse maksta isegi kui sul pole tööd tehtud. (vastaja nr 184);
- ...Eesti on Euroopas tõenäoliselt kõige suurema ettevõtte maksukoormuse ja kõige vähem ettevõtlust toetava maksusüsteemiga riik näiteks. (vastaja 283);
- Kõige suuremat stressi tekitab ebaõiglus. Ekspordiga tegelev ettevõtte peab olema turgudel konkurentsivõimeline, aga kui Eestis on energiahinnad konkureerivate riikide energiahindadest kõrgemad ja riiklikud tugimeetmed väiksemad, siis see muudab eksportturgudel tegutsemise keeruliseks ja riivab tugeval õiglustunnet. Seda olukorda ei saa juht ise muuta ja see tekitab stressi. (vastaja nr 480);
- ...; kui oleks teada, et igapäevategevusi mõjutavad määrused kehtivad 10, 20, 30 aastat oleks võimalik tegevusi planeerida. Meil aga muutuvad tingimused vähemalt paari aasta järgi. Probleemiks on ka töötaja-tööandja vastutuste-õiguste suhte muutumine võrreldes näiteks 20-30 aasta tagusega. (vastaja 625).

Lisa 9. Teadlikkuse taset ja suhtumist väljendavad tsitaadid

- Kes pole ise juht, naerab välja läbipõlemise jutu. Ka juhi partner kodus üldiselt ei usu seda. Aga iga läbipõlemine tugevale juhile on kui koolitus...midagi õpitakse ja samal teemal läbipõlemist enam ei toimu. Tihti on iga läbipõlemine erinevat laadi. (vastaja 57);
- mis on läbipõlemine? (vastaja 76);
- Arvan, et enne ei saa inimene mõistest "läbipõlemine" aru, kui ta ei ole seda ise kogenud. Peale kogetut tuleb kindlasti analüüsida, miks selline olukord tekkis ja jälgida ennast edaspidi, et ei satuks samasse olukorda. Olen läbi põlenud, kuid mitte ettevõtte juhina, vaid palgatöölisena teise ettevõtte all. (vastaja 79);
- Üldiselt on ühiskonnas inimestele läbipõlemisest liiga vähe räägitud ja paljud ei oska selle probleemiga tegeleda ennetavalt! (vastaja 80);
- Läbipõlemisega (vähemalt arvan et olin viimsel piiril) kokkupuude on olnud varasemast ajast ja praeguse aja tegevustes olen üritanud oma tegevusi, koormust ja plaane väga selgelt kaardistada et vältida läbipõlemise ohtu. (vastaja 81);
- Isiksuseomadustest põleb vähem läbi inimene kes hoolib vähem, pingutab vähem ja ei oma erilist empaatia võimet ega osavõtlikkust teiste vastu. Oma töös ega eraelus ei tohiks olla pedant. (vastaja nr 84);
- Enne läbipõlemist vajasin kõige rohkem mentorlust ja psühholoogi abi. Hetkel käin regulaarselt psühholoogi juures.
Aitäh! Teema on oluline ja kui õigel ajal jaole saab on võimalik hullemat ära hoida. (vastaja 104);
- Tegelikult napib mul teadmisi, et hinnata, millise maani on tegemist nõ. tavapärase stressiga ja kust maalt on tegemist läbipõlemiseks nimetatava seisundiga. Seni ei ole mul otseselt läbipõlemist diagnoositud ega ei ole ise hinnanud, et nüüd olen küll jõudnud läbipõlemiseni. Küsimustele vastamisel käsitlesin olukordi, kus olen tundnud, et stressitase on tõusnud piirini, kus see tekitab jätkusuutmatut ebamugavust ja midagi on olnud eraldi vaja ette võtta enesetunde parandamiseks. (vastaja 137);
- Teemaga kogemus puudub, arvan et suuresti võimendatud. (vastaja nr 147);
- Ma saan aru, et see on popp teema, aga see puudutab näpuotsatäit inimesi, kes ongi ebastabiilsed. Meie valdkonnas on paraku paar sellist suutnud meedia abiga luua avalikkuses pildi, justkui see oleks teema. Võin kinnitada, et see ongi teema, aga ainult nende enda jaoks. (vastaja nr 346);
- Meie valdkonnas on paraku paar sellist suutnud meedia abiga luua avalikkuses pildi, justkui see oleks teema. Võin kinnitada, et see ongi teema, aga ainult nende enda jaoks. „Meie valdkonnas on paraku paar sellist suutnud meedia abiga luua avalikkuses pildi, justkui see oleks teema. Võin kinnitada, et see ongi teema, aga ainult nende enda jaoks. (vastaja 346);
- Läbipõlemise küsimus on minu nägemusel üle tähtsustatud (vastaja 398);
- Inimesed kardavad läbipõlemist tunnistada. (vastaja 527);
- Mis tähendab läbi põlemine? Ehk et ei saa hakkama on vist õigem öelda. (vastaja 552);
- läbipõlemine on ülejõu käivate ambitsoonide tulemus (vastaja 573);
- Üks sõber ütles kord: Ära ohi. Sa kas kohaned või sured. Nii lihtne see ongi. (vastaja 599).

SUMMARY

LEADERS BURNOUT OF MICRO-SIZED COMPANIES

AT THE EXAMPLE OF PÄRNU COUNTY

Kairit Vellet

Although the topic of burnout has been studied very widely from the employee's perspective, the burnout of entrepreneurs has been studied rather little. Several research articles emphasize that there is a need for a research-based approach to the study of the needs of entrepreneurs in order to reduce the burnout of entrepreneurs and the consequent slowdown in the development of enterprises (Tahar *et al.*, 2022, pp. 11–12;). The burnout of entrepreneurs has been insufficiently studied (de Mol *et al.*, 2016, pp. 2). To the author's knowledge, such research works on the topic of burnout, where the emphasis is on the manager, have not been done in Estonia.

Estonian business and society in general are undergoing major changes – it is affected by the green, digital and innovation revolution. But in order to implement big changes, it is necessary to understand the entrepreneur, the person who is primarily expected to implement these changes (Palts, 2023). The relevance of this research is added by the development strategy of Pärnumaa (Pärnumaa Arenduskeskus & Pärnumaa Omavalitsuste Liit, 2019), according to which the needs of entrepreneurs must be studied.

Based on the above, the research problem is the burnout of company managers, including managers of micro-enterprises, and the related negative consequences for the company as a whole and at the individual level. In this work, the focus is on managers of micro-enterprises – entrepreneurs who manage their own company and have up to ten people working under them; company assets are not considered when determining the company type.

The purpose of this thesis is to give an overview of the burnout of the managers of micro-enterprises operating in Pärnu County and, based on the results, to give recommendations to the local governments of Pärnu County and SA Pärnumaa Arenduskeskus for supporting micro-entrepreneurs and to the University of Tartu Pärnu College. As a result of the research, we found answers to two research questions:

1. What is the awareness and experience of microenterprise managers regarding burnout?
2. What are the main causes of burnout?

Entrepreneurship is an important part of society and provides the basis for its development. There are several challenges associated with micro-entrepreneurship, which are due to the small size of this form of business and the resulting vulnerability. Exposure to various stressors affects a person. When long-term stress accumulates, if it is not mitigated, the stressors cause a state of chronic well-being deterioration—burnout. Burnout affects a person primarily at work, but its effects can spread further.

The quantitative part was preceded by a semi-structured interview, where the interviewer tried to get answers to previously planned questions during a face-to-face meeting. The interviewee was a psychiatrist from Pärnu Hospital. A questionnaire survey was chosen as the method of data collection, The study used the most well-known, scientifically validated *Maslach Burnout Inventory* — MBI measure that can be used to assess burnout (de Mol *et al.*, 2016, p. 5; Ogunsuji *et al.*, 2021, p. 1). In the case of the MBI-HSS, the level of burnout is assessed using three subscales: emotional exhaustion, depersonalization, personal professional accomplishments. (Maslach *et al.*, 2016, p. 4). Questions prepared by the author of this thesis, which are based on information from scientific sources, were also added to the questionnaire Semi-open questions were also added to the questionnaire.

According to the survey, about one third of the managers of micro-enterprises have experienced burnout in the past. No differences were observed for men and women. A psychiatrist is often consulted only at a high stage of burnout. Approximately 30% of respondents could not rate their experience with burnout. If you look at the general situation of the burnout indicators of Pärnu County micro-enterprise managers, it can be said that low burnout indicators are present in the emotional exhaustion sub-division in

30%, in the depersonalization sub-division in 34% and in the case of personal achievements as much as 62% of the respondents. High and moderate indicators of burnout, which reflect the impaired well-being of managers, indicate that well-being is impaired in 70% of respondents in the emotional exhaustion subsection and in 66% of respondents in the depersonalization subsection. Male microenterprise managers were found to have high levels of burnout in each sub-division more than female managers. It turned out that 13 out of 17 managers with extremely low burnout had no paid employees. There was no extremely low burnout rate among managers with 4–10 employees.

The author of the thesis submitted the following proposals:

- raise people's general awareness of the everyday issues of managing a micro-enterprise;
- it is worthwhile to investigate more precisely why a large number of respondents (27-29%) stated that they could not evaluate their previous burnout experience within the framework of the well-being research of entrepreneurs;
- prepare instructional materials for managers of micro-enterprises to make them aware of the issue of burnout and to cope with difficulties, and organize trainings and counseling, where a specialist gives specific guidelines based on scientifically proven methods;
- the ability to consciously treat the ability to switch off from work as a partial skill of an entrepreneur.

During the study, it was revealed that the questions of the MBI-HSS measure of burnout need to be adapted for the given target group; more precise instructions before filling out the form can also make it easier for the respondent to answer when using this questionnaire.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kairit Vellet,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Juhtide läbipõlemine Pärnumaa mikroettevõtete näitel“,
2. mille juhendaja on Liina Käär, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
4. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
5. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kairit Vellet
19.05.2023