

<p>UURIMISTÖÖ AVALDUS KOOSKÕLASTUSE SAAMISEKS TARTU ÜLIKOOLI INIMUURINGUTE EETIKA KOMITEELT</p>

1. UURIMISTÖÖ ANDMED

Uurimistöõ täielik nimetus: *Inimvara säilitamine kaitsejõududes*

Uurimistöõ toimumiskoht: Eesti Vabariik, Kaitsevägi

2. UURIMISTÖÖ TEOSTAJAD JA UURINGUKESKUSED

2.1. Vastutav uurija

ees- ja perekonnanimi: Eleri Lillemäe

teaduslik kraad: MA

amet: kaitseanalüüsi grupi juhataja-teadur

töökoht: Kaitseväe Akadeemia, rakendusuringute osakond

töökoha aadress: Riia 12, Tartu 51010

telefoninumber: 717 6266

e-post: eleri.lillemae@mil.ee

allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.2. Vastutava uurija asutuse juhataja või tema kohusetäitja
on uurimistöõ korraldamisega nõus:

ees- ja perekonnanimi: brig-kin Vahur Karus

amet: Kaitseväe Akadeemia ülem

töökoht: Kaitseväe Akadeemia

töökoha aadress: Riia 12, Tartu 51010

kuupäev: kuupäev digiallkirjas

allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.3. Uurimistöösse kaasatud muu asutuse koostööstus: Tartu Ülikool

volitatud isiku ees- ja perekonnanimi: Ragne Kõuts-Klemm

amet: instituudi juhataja

töökoht: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut

töökoha aadress: Lossi 36, Tartu 51003

kuupäev: kuupäev digiallkirjas

allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.3.1. Vastutav uurija

ees- ja perekonnanimi: Kairi Kasearu

teaduslik kraad: PhD

amet: asejuhataja õppetöö alal, empiirilise sotsioloogia professor

töökoht: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut

töökoha aadress: Lossi 36, Tartu 51003

telefoninumber: 737 5932

e-post: kairi.kasearu@ut.ee

allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.3.2. Kaastöötajad

ees- ja perekonnanimi: Liina-Mai Tooding
teaduslik kraad: PhD
amet: vanemkonsultant
töökoht: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut
töökoha aadress: Lossi 36, Tartu 51003
telefoninumber: 737 5932
e-post: liina-mai.tooding@ut.ee
allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.3.3. Kaastöötajad

ees- ja perekonnanimi: Elen Lina
teaduslik kraad: BA
amet: analüütik
töökoht: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut
töökoha aadress: Lossi 36, Tartu 51003
telefoninumber: 5919 1363
e-post: elen.lina@ut.ee
allkiri: allkirjastatud digitaalselt

2.3.4. Kaastöötajad

ees- ja perekonnanimi: Hanna Kerstina Kartau
teaduslik kraad: BA
amet: analüütik
töökoht: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut
töökoha aadress: Lossi 36, Tartu 51003
telefoninumber: 5616 0310
e-post: hanna.kerstina.kartau@ut.ee
allkiri: allkirjastatud digitaalselt

3. UURIMISTÖÖ FINANTSEERIMINE

Allikas: Uurimistööle eraldi finantsallikas puudub.

Uurimistöö üldmaksumus, sh töötasude jaotus uuringu teostajatele (kellele ja millises ulatuses): Uuringu läbiviijatele lisatasu ei maksta, uuringuga seotud tööd viiakse läbi põhitöötaja sees.

Uuritavatele kompensatsiooni maksmine: Uuritavatele kompensatsiooni ei maksta, kuid antakse tagasisidet uuringu tulemuste kohta statistiliste ülevaadete näol.

4. LÜHIÜLEVAADE SIIANI SAMAL TEEMAL LÄBIVIIDUD UURIMISTÖÖDEST

Viimase kümne aasta vaates on Eesti kaitseväes läbi viidud neli suuremat uuringut töötajate töörahulolu ja Kaitseväe kui tööandja atraktiivsuse uurimiseks: 2015., 2018. ja 2020. Kaitseväe pühendumuse ja töörahulolu uuringud ja 2022. aastal Kaitseväe atraktiivsuse uuring.

2015. aastal viis Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR OÜ koostöös Kaitseministeeriumiga läbi uuringu, mis analüüsis Kaitseväe teenistujate tööga rahulolu ning

pühendumust lähtudes 2015. aastal välja töötatud avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu analüüsimise metoodikast. Sama metoodikat kasutati ka järgnevatel 2018. ja 2020. aasta Kaitseväge pühendumuse ja töörahulolu uuringutes. 2015. aasta uuringu tulemusena leiti, et Kaitseväge teenistujate tööga rahulolu ja pühendumus on üldiselt hea võrreldes avaliku teenistuse keskmisega. Eriti hinnati tööandja mainet, juhtimist ja kolleegide vahelist koostööd. Nõrkused esinesid informatsiooni kättesaadavuses, töö eesmärgipärasuses ja füüsilises töökeskkonnas.

2018. aastal viis Tripod Grupp OÜ koostöös Kaitseministeeriumiga läbi 2015. aasta uuringuga sarnase uuringu. Eesmärkideks oli leida, kui oluliseks peavad töötajad erinevaid hea töökoha omadusi, hinnata töötajate rahulolu töökoha erinevate omadustega, saada ülevaade töötajate üldrahulolu ja pühendumust kirjeldavatest hoiakutest organisatsiooni suhtes ja hinnata töörahulolu muutuse dünaamikat võrdluses eelmise, 2015. aasta uuringuga. Tulemusena leiti, et Kaitseväge töötajate rahulolu oli langenud võrreldes 2015. aastaga. Institutsiooni tugevustena toodi välja töö mõttekus, rolli selgus, tööalane kogukond ja vahetu juhtimine. Arenguvajadused olid töö paindlikkus, karjääri võimalused, tasustamine ja töö- ja eraelu tasakaal. Kaitseväge maine tööandjana oli parem kui üldiselt avalikus teenistuses, aga pakutavad arenguvõimalused, informeeritus, rolli selgus, töö paindlikkus ja töö- ja eraelu tasakaal olid kehvemad.

2020. aastal viis Tripod Grupp OÜ kolmandat korda läbi avaliku teenistuse pühendumuse ja rahulolu analüüsimise metoodikale tugineva uuringu, sarnanedes nii 2015. kui ka 2018. aastal läbiviidud uuringuga. Tulemusena leiti, et Kaitseväge teenistujate rahulolu tööga oli paranenud võrreldes 2018. aastaga. Üldine rahulolu oli Kaitseministeeriumi valitsemisala koondkeskmise ligidal ja avaliku sektoriga võrreldes kõrgem. Samuti olid paranenud tööalane pühendumus ja tööandja soovitusindeks. Lahkumise kaalumise oli aga endiselt võrdlemisi kõrge. Tugevustena toodi välja kolleegide vahelised suhted, töö mõttekus, paindliku tööaja võimalused ja töö-eraelu tasakaal. Väljakutseteks olid karjääri võimalused, info liikumine ja töötasu. Nendes valdkondades oli olukord küll paranenud võrreldes 2018. aastaga, aga see jäi endiselt maha avaliku teenistuse keskmisest.

Alates 2016. aastast on Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut (TÜ ÜTI) koostöös Kaitseväge Akadeemiaga uurinud süsteemselt ajateenijaid ja reservväelasi, kuid tegevväelastele ei ole seni tähelepanu pööratud. Küll aga viis 2022. aastal TÜ ÜTI Strateegilise jätkusuutlikkuse kompetentsikeskus läbi uuringu, mille raames keskenduti nooremale vanusegrupile eesmärgiga selgitada välja Kaitseväega erineva kokkupuute ja seotusastmega noorte arvamused ja seisukohad Kaitseväge kui tööandja atraktiivsuse suhtes. Tulemusena leiti, et gümnaasiumiõpilastel ei olnud veel välja kujunenud selget seisukohta tegevteenistusse astumise suhtes. Ajateenijatest soovisid vaid mõned tegevteenistusse astuda, eriti need, kes olid motiveeritud ja hea keeleoskusega. Leiti, et tegevteenistusse astutakse kas kindla plaaniga või eneseleidmise eesmärgil.

Täiendavalt on tegevväelaste rahulolu uuritud ka alljärgnevate lõputööde raames:

1. Össo, J. (2012). Kaitseväge teenistusest lahkumise põhjused lahkumisankeetide põhjal. Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused.
2. Adoson, R. (2021). EKV tegevväelaste töömotivatsioon: välise motivatsioonitegurite osatähtsus ja seos tööga seotusega. Kaitseväge Akadeemia.
3. Ausmees, H. (2022). Tegevteenistujate arusaam kaitseväge põhiväärtustest. Kaitseväge Akadeemia.

4. Olesk, A. (2022). Töökeskkonna stressorid ning tööstressi seos läbipõlemisega 1. ja 2. jalaväebrigaadi ning KVA tegevväelaste näitel. Kaitseväge Akadeemia.
5. Onton, E.-L. (2023). Kaitseministeeriumi valitsemisala organisatsioonide-ülene atraktiivne väärtuspakkumine teenistujale. Tallinna Tehnikaülikool.
6. Toomla, M. (2023). Personali voolavus Eesti õhuväe nooremohvitseride seas ning sellest tingitud väljakutsed. Tallinna Tehnikaülikool.

Rahvusvahelisel tasandil on personali hoidmist kaitsejõududes uuritud varasemalt mitmetest erinevatest vaatepunktidest lähtuvalt, sealhulgas näiteks erinevate programmide ja rahaliste preemiate mõju (Hoglin et al., 2011; Joffrion & Wozny, 2015); välismissioonide mõju (Vasterling et al., 2015; Griffith, 2022; Berndtsson & Österberg, 2023, Andres et al., 2012) ja perekondlike tegurite mõju (Woodall et al., 2023) personali hoidmisele ja värbamisele.

NATO Teadus- ja Tehnoloogiaorganisatsiooni (*Science & Technology Organization, edaspidi NATO STO*) raamistikus on käsitletud võrdlevalt tegevväelaste värbamist ja säilitamist kaitsejõududes uurimisrühma HFM-107 poolt. Uurimisrühm HFM-107 tegutses aastatel 2003-2005 ning selle fookuses oli erinevate riikide personalistrateegiate ja -meetmete võrdlus koos vastava kirjanduse ülevaatega, kuid uurimisrühma töö ei hõlmanud rahvusvahelise võrdleva küsitlusuuringu läbiviimist (NATO RTO, 2007). Uurimisrühma töös osalesid Ameerika Ühendriigid, Hispaania, Ühendkuningriigid, Belgia, Kanada, Saksamaa, Türgi ja Holland.

Teemaga on tegelenud ka teine NATO STO uurimisrühm SAS-128, mis hõlmas uuringut reservväelaste suurema kaasamise kohta kaitsejõududes eesmärgiga leevendada personalipuudust ja uurimisrühma töös osalevate riikide poolt personalipuuduse probleemide lahendamisel kasutatud parimate praktikate tuvastamist (NATO STO, 2021).

5. KAVANDATAVA UURIMISTÖÖ EESMÄRK, KOKKUVÕTE JA PÕHJENDUS

Käesolev uuring on seotud NATO STO uurimisrühma HFM-318 „Inimvara säilitamine kaitsejõududes“ („*Personnel Retention in the Armed Forces*“) tööga. Uurimisrühma eesmärk on käsitleda kaitsejõududes esinevaid personali hoidmise küsimusi ja viia sealjuures läbi empiiriline uuring, mis tagaks teaduspõhise ja andmetel tugineva lähenemise personali hoidmise küsimustele rahvusvaheliselt võrdlevas vaates. Uurimisrühmas osalevad riigid on: Eesti, Soome, Leedu, Rootsi, Holland, Belgia, Saksamaa, Sloveenia, Rumeenia, Ühendkuningriigid, Kanada ja Ameerika Ühendriigid.

Personali hoidmise küsimused on Eesti kaitseväes oluliseks teemaks. Riigikaitse arengukava 2022-2031 sätestab ühe eesmärgina mõnesaja inimese võrra tegevväelaste arvu tõstmise, kuid selle eesmärgi täitmiseks on oluline ka olemasolevat personali hoida ja säilitada.

Rahvusvahelise võrdleva uuringu läbiviimiseks on NATO STO uurimisrühm töötanud välja küsitluse, mis viiakse igas riigis läbi vastavas riigikeeles. Pärast küsitlusperioodi tõlgib iga riik andmestiku tagasi inglise keelde ning moodustatakse ühisandmestik võrdlevate analüüside teostamiseks. Uurimistöö käigus selgitatakse välja kaitsejõudude personali hoidmist ja lahkumist mõjutavad mõjutegurid erinevates riikides ja pakutakse lahendusi parimate praktikate, poliitikate ja strateegiate osas, mis aitaksid tõsta kaitsejõududes personali hoidmise määra.

Selleks, et pakkuda Eesti kaitseväele mitmekülgset sisendit personali hoidmise küsimuses, on Eesti-poolne uurimisrühm lisanud NATO STO uurimisrühma poolt väljatöötatud ankeedile täiendavaid küsimusi. Lisatud küsimuste peamine eesmärk on uurida Eesti kontekstile spetsiifilisi küsimusi lähemalt, näiteks kaitsetahet ja seda mõjutavaid tegureid. Lisaks on nende küsimuste üldistatud analüüsiga võimalik Eestil toetada NATO STO uurimisrühma eri riikide tulemuste võrdlemisel ja võimalike erisuste/sarnasuste selgitamisel, kuid Eesti-spetsiifilisi toorandmeid ei jagata teiste NATO STO uurimisrühma liikmesriikidega.

Lisaks tegevväelastele on Eesti kaitseväes tööl märkimisväärne hulk tsiviilteenistujaid, kellel on kõigil riigikaitse kohustusega ametikoht ja kes panustavad samuti oma tööga riigikaitsele ja on oluliseks toeks Kaitseväe igapäevasele toimimisele. Kuigi NATO STO uurimisrühma fookuses on kaitsejõudude tegevväelased, kaasatakse Eestis eelpool toodust tulenevalt uuringusse lisaks tsiviilteenistujad. Rahvusvahelisse ühisandmestikku lisatakse andmete võrreldavuse tagamiseks vaid Eesti tegevväelaste andmed.

Uurimistöö väljunditeks on:

1. Eestikeelne raport, suunatud peamiselt Kaitseministeeriumi valitsemisalas olevate asutuste sisemiseks kasutamiseks, sisaldab andmeid nii Eesti kontekstispetsiifiliste küsimuste kui ka NATO STO võrdlevate küsimuste kohta.
2. Ingliskeelne raport, suunatud NATO liikmes- ja partnerriikidele, sisaldab andmeid NATO STO võrdlevate küsimuste lõikes.
3. Ingliskeelsed teaduspublikatsioonid ja konverentsiettekanded.

6. UURIMISTÖÖ TEOSTAMISE AEG

08.2024-12.2025

Uuringu täpsem ajakava:

- August 2024: ankeedi programmeerimine
- September 2024: küsitluse läbiviimine elektrooniliselt LimeSurvey keskkonnas
- Oktoober – detsember 2024: andmete puhastamine, analüüs ja Eesti andmete põhjal eestikeelse raporti kirjutamine
- Jaanuar 2025 – detsember 2025: võrdlev analüüs teiste NATO STO uurimisrühmas osalevate riikidega, uuringu aruande ja teaduspublikatsiooni kirjutamine

7. UURITAVATE JA NENDE VÄRBAMISVIISI TÄPNE KIRJELDUS

Kutse osalemaks uuringus edastatakse kõikidele Eesti kaitseväe tegev- ja tsiviilteenistujatele (n=4000). Kutse edastatakse teenistujate e-mailidele läbi Kaitseväe keskse meililisti, kordusteadu uuringus osalemiseks saadetakse kaks nädalat pärast esimese uuringus osalemise kutse saatmist.

8. UURIMISMETOODIKA TÄPNE KIRJELDUS

Uuringus kutsutakse Kaitseväe tegevväelasi ja tsiviilteenistujaid osalema e-kirja teel. E-kiri sisaldab esmast infot uuringu kohta (vt Lisa 6). Samas e-kirjas on link, mis suunab LimeSurvey keskkonda küsimustikule vastama. Täpsem info uuringu kohta on toodud

elektroonilise ankeedi esimesel leheküljel (vt Lisa 7). Uuringus osalemise nõusolekuks loetakse küsimustikule vastamine. Küsitluses osamine on vabatahtlik ja anonüümne.

Uuringus kasutatav ankeet

Uuringus kasutatakse NATO STO töörühma HFM-318 poolt väljatöötatud rahvusvahelist personali hoidmise ja toetamise ankeetküsitlust. Lisaks rahvusvahelistele küsimustele on ankeeti täiendatud Eesti kontekstispetsiifiliste küsimustega. Küsitlusankeedis on eristatud NATO STO uurimisrühma poolt väljatöötatud küsimused tähisega „NATO“ ja Eesti-poolse uurimisrühma küsimused tähisega „KV“ (vt Lisa 8). Rahvusvahelise ankeedi ja Eesti-poolse uurimisrühma poolt väljatöötatud lisaküsimused on paigutatud ankeeti läbiseigi, et küsimuste järjekord järgiks vastaja jaoks loogilist temaatilist ülesehitust.

Teatud küsimused ankeedis ei ole võrdsel määral Kaitseväe tegevväelastele ja tsiviilteenistujatele vastamiseks sobilikud tulenevalt töö iseloomus. Sellest tulenevalt küsitakse osasid küsimusi vaid tegevväelastelt ja osasid vaid tsiviilteenistujatelt. Elektroonilises keskkonnas luuakse selle jaoks vastavad suunamised. Küsitlusankeedis on tegevväelastele esitatavad küsimused eristatud tähisega „TV“ ja tsiviilteenistujatele esitatavad küsimused eristatud tähisega „TT“, mõlemale sihtgrupile sobivad küsimused on eristatud tähisega (TV+TT).

Ankeet jaguneb kaheksaks temaatiliseks alaosaks ja nende üldeesmärgid on sõnastatud alljärgnevalt:

1. **Töölaline profiil:** eristada tegevväelastest ja tsiviilteenistujatest vastajaid ning vastajate struktuuriüksused, mille abil luua elektroonilises küsitluskeskkonnas suunamised ja mille lõikes teostada hiljem andmeanalüüs.
2. **Organisatsiooniline sobivus ja kuuluvus:** uurida vastajate tunnetatud sobivust organisatsiooniga, sh organisatsioonilist pühendumust ja rahulolu organisatsioonipoolse toetusega.
3. **Töölaline sobivus ja kuuluvus, rahulolu:** uurida vastajate üldist rahulolu oma tööga, ametialast sobivust ja meeskondlikku kuuluvustunnet.
4. **Töö- ja isikliku elu tasakaal, perekond:** uurida rahulolu peredele suunatud toetustega, töö- ja isikliku elu tasakaalu ning valmisolekut kriisi- ja sõjaajaks.
5. **Tasustamine, tunnustamine, üldine heaolu:** uurida rahulolu personaliteenustega, tasustamise ja tunnustamise süsteemiga, sh rahulolu palga ja hüvedega, tajutud töö pingelisust ja läbipõlemist.
6. **Rotatsioonid ja välismissioonid:** uurida rahulolu Kaitseväes kehtiva rotatsioonisüsteemiga ja välismissioonidel viibimisega, sh hinnata rotatsioonisüsteemi ja välismissioonide mõju pereelule.
7. **Karjäär ja edasised plaanid:** teada saada rahulolu karjäärivõimaluste ja karjääri edenemisega ning kaardistada edasised karjäärialased kavatsused, sh Kaitseväes tööle jäämist ja töölt lahkumist mõjutavad tegurid.
8. **Sotsiaaldemograafiline profiil:** kaardistada vastajate sotsiaaldemograafiline profiil ja uurida seeläbi taustategurite mõju erinevatele personali hoidmise ja säilitamise aspektidele.

Uuringu andmete käsitlemine

Uuritavate poolt täidetud ankeedid salvestuvad küsitluskeskkonda, millele on juurdepääs vaid Kaitseväe Akadeemia vastutaval uurijal. Küsitluskeskkonnast laetakse tulemused küsitluse lõppedes alla. Kaitseväe Akadeemia teostab esmase tulemuste tehnilise kontrolli ja tagab avatud vastuste anonüümuse. Seejärel edastab Kaitseväe Akadeemia allalaetud andmed TÜ ühiskonnateaduste instituudi antud projektis andmetöötlusega tegelevatele isikutele.

Andmete järelkontrolli eest vastutab TÜ ühiskonnateaduste instituut, kes kontrollib ja puhastab andmed ning annab need siis üle Kaitseväele. Andmestikke säilitatakse Kaitseväe serveris tähtajatult, et võimaldada varasemate ja võimalike järgnevate aastate sarnaste uuringute tulemustega võrdlemine. Andmestike säilitamise ning teadustöö ja tudengitööde kirjutamise eesmärgil kasutamiseks andmete väljastamise eest vastutab Kaitseväe Akadeemia rakendusuuringute osakond.

Uuringuga saadud andmestike ja tulemuste põhifookus on kahene. Tervikküsitlus koos Eesti konteksti käsitlevate lisaküsimustega, mis täiendavad NATO STO uurimiserühmas väljatöötatud küsimusi, on mõeldud Kaitseväe ja teiste Kaitseministeeriumi valitsemisala asutuste siseseks kasutuseks. Uuringu tulemusi ja selle põhjal valminud analüüse kasutatakse ennekõike inimvara osas tagasiside ja aruandluse esitamiseks Kaitseväe juhtkonnale, personalivaldkonna eest vastutavatele Kaitseressursside Ametile ja Kaitseministeeriumile. Kooskõlastatult Kaitseväega on võimalik tulemuste põhjal valminud analüüse esitleda ka konverentsidel, publikatsioonides ja muudes väljaannetes ning kasutada kogutud andmeid tudengitööde kirjutamiseks. Andmeid kasutatakse teaduslikel eesmärkidel ja viisil, mis ei võimalda tuvastada uuringus osalenud isikuid. Analüüsid teostatakse üldistatud kujul statistiliste üldnäitajate kindlakstegemiseks.

NATO STO uurimiserühmas väljatöötatud küsimusi jagatakse NATO STO vastavas töörühmas osalevate riikide esindajatega, et moodustada riikideülene võrdlev andmestik. Andmestik ei sisalda isikuid tuvastada võimaldavaid andmeid, sh ei sisaldu ühisandmestikus üheski riigis kogutud vabavastused. Ühisandmestikule on ligipääs kõikide osalejariikide esindajatel, kes osalevad uurimiserühma töös. Iga uurimiserühma töös osaleja säilitab ühisandmestikku oma institutsiooni turvatud serveris lähtudes vastava institutsiooni ja riigi andmekaitse nõuetest. Ühisandmestikku ei jagata uurimiserühma väliste isikutega. Andmeid kasutatakse teaduslikel eesmärkidel ja viisil, mis ei võimalda tuvastada uuringus osalenud isikuid. Analüüsid teostatakse üldistatud kujul statistiliste üldnäitajate kindlakstegemiseks. Ühisandmestik kustutakse pärast töörühma raporti ja teadusartiklite ilmumist kolme aasta jooksul.

9. UURIMISTÖÖ EETILISTE ASPEKTIDE KIRJELDUS

Uuringus kogutakse andmed isikustamata kujul, elektroonilises küsitluskeskkonnas ei salvestata vastaja IP-aadresse ega muud isikut tuvastada võimaldavaid tehnilisi andmeid. Uuringus osalemine on vabatahtlik, uuringus osalemisest loobumine on lubatud igas küsitlusetapis. Uuringu läbiviimisel selgitatakse anonüümuse ja vabatahtlikkuse printsiipe küsitluse sissejuhatuses. Küsimustikule vastamist loetakse uuringus osalemise nõusolekuks.

Küsitlus sisaldab mõningaid avatud küsimusi, mille puhul palutakse küsimustiku sissejuhatavas tekstis mitte avaldada teavet, mis võib võimaldada tuvastada kindlaid isikuid või Kaitseväe juurdepääsupiiranguga asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud või riigisaladusega kaitstud teavet. Kõikide avatud küsimuste juurde on lisatud ka sellekohane

meeldetuletav tekst. Andmete järelkontrolli käigus kontrollitakse vabade vastuste sisu ja vajadusel anonüümitakse kaudset isikute tuvastamist võimaldavad kohad.

Uuringu läbiviijad ei näe, et käesolev uurimistöö võiks tuua kaasa füüsilist või vaimset kahju.

10. TEAVE SAMA PROJEKTI VARASEMATEST VÕI SAMAAEGSETEST HINDAMISTEST VÕI KOOSKÕLASTAMISTEST MUJAL

Sama uuringu jaoks ei ole eelnevalt luba taotletud. NATO võrdleva uuringu raames taotleb iga uuringus osalev riik eetika komitee loa oma vastava riigi komiteelt.

11. LISADE NIMEKIRI (*lisad on esitatud eraldi dokumentidena*):

11.1 Uuringu läbiviija(te) CV(d)

Lisa 1. Eleri Lillemäe

Lisa 2. Kairi Kasearu

Lisa 3. Liina-Mai Tooding

Lisa 4. Elen Lina

Lisa 5. Hanna Kerstina Kartau

11.2 Teised uuritavale esitatavad dokumendid

Lisa 6. Uuringus osalemise kutse

Lisa 7. Küsimustiku sissejuhatus

Lisa 8. Küsitlusankeet

Kasutatud kirjandus:

Andres, M., Moelker, R., & Soeters, J. (2012). The work–family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management*, 30(7), 752–759. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.01.006>

Berndtsson, J., & Österberg, J. (2023). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology*, 35(2), 157-168.

Griffith, J. (2022). War and Commitment to Military Service: Deployment and Combat Experiences Associated With Retention Among Army National Guard Soldiers. *Armed Forces & Society*, 48(4), 735-759. <https://doi.org/10.1177/0095327X211017281>

Hoglin, P., Sturrock, A., Brezzo, P., & Goble, D. (2011). Military retention bonuses: Fact and fiction. *Australian Defence Force Journal*, (186), 38-50.

Joffrion, J., & Wozny, N. (2015). Military retention incentives: Evidence from the Air Force Selective Reenlistment Bonus. *Upjohn Institute Working Papers*.
<https://doi.org/10.17848/wp15-226>

NATO RTO. (2007). *Recruiting and Retention of Military Personnel: Final Report of Research Task Group HFM-107*.

NATO STO. (2021). *Modelling Personnel Flows and Identifying Potential Solutions to Recruiting and Retention Challenges: Final Report of the NATO SAS-128 Research Task Group*.

Vasterling, J. J., Proctor, S. P., Aslan, M., Ko, J., Jakupcak, M., Harte, C. B., ... & Concato, J. (2015). Military, demographic, and psychosocial predictors of military retention in enlisted army soldiers 12 months after deployment to Iraq. *Military medicine*, 180(5), 524-532.

Woodall, K. A., Esquivel, A. P., Powell, T. M., Riviere, L. A., Amoroso, P. J., Stander, V. A., & Millennium Cohort Family Study Team. (2023). Influence of family factors on service members' decisions to leave the military. *Family Relations*, 72(3), 1138-1157.