

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Koolieelse lasteasutuse õpetaja mitmekeelses õppekeskkonnas

Veronika Bertram

**TÖÖGA SEOTUSE TAJUMINE KOOLIEELSE
LASTEASUTUSE ERIALA ÜLIÕPILASTE SEAS**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Ülle Säälük PhD

Narva 2022

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

.....

(töö autori allkiri)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Veronika Bertram,

(sünnikuupäev: 03.03.1982)

Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse eriala üliõpilaste seas”, mille juhendaja on Ülle Säälik

1. Reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas 16.05.2022

SUMMARY

The Estonian teaching staff is one of the oldest in Europe. Twenty percent of teachers are about to retire, suggesting that kindergartens and schools will soon be short of qualified professionals. A survey conducted by pre-primary education leaders also confirmed that there is a shortage of teachers with professional education and that this problem will become even more accentuated in the coming years.

Paradoxically, in recent years, the most applied program at the University of Tartu was the program of pre-school teachers. The survey of alumni confirmed that the interest in the profession or field was decisive in choosing the profession. Based on this, it can be seen that there is an interest in the profession, but it is still necessary to understand why so many graduates do not end up working in the acquired profession.

It was confirmed that there were links between perception of work engagement and the turnover of employees, as when work engagement is perceived, satisfaction with the employer is present and employees do not wish to leave. They are prepared to do more work, to focus on meeting the goals of the organisation as they have a strong inner drive to feel part of it.

Based on this, the author set out to conduct a study on "Perceptions of work engagement among the future pre-school teachers". The aim of the study was to find out the perceived work engagement with the pre-school teachers' job among students and the background factors associated with it.

In the theoretical part of the thesis, the concepts of job relatedness, the impact on the individual and the organisation, and one component-dedication- of job relatedness were highlighted.

To conduct the study, a quantitative research method with an electronic multiple-choice questionnaire was used. The statements from the Utrecht Employment Relevance Scale and the FIT-Choice Scale were used for to assess the work engagement. The research sample consisted of students from the Institute of Educational Sciences of the University of Tartu, the Narva College of the University of Tartu and the pre-school teacher's program from Tallinn University. The data was analysed using descriptive statistics, Spearman correlation analysis and Mann-Whitney U test to compare the groups of students working as pre-school teachers or not.

The analysis of the descriptive statistics revealed that the students of the pre-school institution perceived the engagement with their (future) work rather high. In the analysis,

work engagement was associated with some background factors: the age level and willingness to exert effort were related, the work experience and the energetic and in-depth factor were related and there was a difference between the students working or not working as a kindergarten teachers in relation to the energetic and in-depth factor assessment.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
1. TÖÖGA SEOTUSE TEOREETILISED ALUSED.....	10
1.1. Tööga seotuse mõisted ja käsitus.....	10
1.2. Tööga seotuse mõju indiviidile.....	12
1.3. Tööga seotuse mõju organisatsioonile	13
1.4. Tööga seotuse tekkimine ja loomine	16
2. METOODIKA	18
2.1. Valim.....	18
2.2. Andmekogumise meetod	21
2.3. Andmekogumise protseduur	23
2.4. Andmeanalüüsi meetodid	23
3. TULEMUSED JA ARUTELU	25
3.1. Lasteaiaõpetaja tööga seotuse tase eriala üliõpilaste seas.....	25
3.2. Tööga seotuse seos taustateguritega	29
3.3. Järeldused.....	32
KOKKUVÕTE	34
KASUTATUD KIRJANDUS	35
LISA 1. Ankeetküsimustik.....	42

SISSEJUHATUS

„Eesti hariduse vundamendiks on olnud professionaalne õpetajaskond” (Noorkõiv, 2022). Kõrghariduse omandamine on Eestis eesmärk paljudele ja sellest tulenevalt on kõrgharidusega inimeste osakaal võrreldes Euroopaga kõrgel tasemel. Leitud on, et Eestis on kasvanud just kõrgharidusega noorte inimeste osakaal (Kreegipuu & Jaggo, 2018, lk 8). Vaadates aga OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise TALIS 2013 uuringu tulemusi on Eesti õpetajaskond üks vanimaid. Eesti õpetaja keskmiseks vanuseks on 48 eluaastat. Lähitulevikus siirdub 16% õpetajaskonnast pensionile (Übius et al., 2014, lk 15). Sellest saab järeldada, et koolid ja lasteaiad võivad olla peatselt kvalifitseeritud spetsialistide puuduse ees.

Eesti alushariduse juhtide läbi viidud uuring pedagoogilise personali vajaduste kohta selgus, et erialalase haridusega õpetajaid on raske leida praegu ja lähiaastatel (Vapper, 2015). Eesti Vabariigi valitsus on samuti avaldanud muret õpetajate järelkasvule, töötades välja õpetajate järelkasvu kindlustamiseks tegevuskava (Kersna, 2022).

On leitud, et haridus on Eestis kõrgelt väärtustatud ning eesmärgiks saada keskhariduse järel kõrgharidus, on eesmärk paljudele (Kreegipuu & Jaggo, 2018, lk 8). Näiteks Tartu Ülikooli 2019. aasta suurima konkursiga eriala oli koolieelse lasteasutuse õpetaja eriala, kus ühele õppekohale laekus kaheksa avaldust (Lepik, 2019) ja 2021. aastal oli juba ühe koha peale kandideerijaid 10 (Gortfelder, 2021).

2018. aasta artiklis kinnitab Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse erialale suunduv tudeng, et esmatähtis oli valikut tehes just soov minna õppima seda, mida tulevikus teha soovib ja naudib ning just soov oma teadmisi edasi anda lastele osutus eriala valiku põhjuseks, vaatamata sellele, et õpetaja eriala on madalalt tasustatud (Mändveer, 2018). Ometi on väidetud, et „Lasteaiaõpetaja amet üsna spetsiifiline ega sobi kaugeltki kõigile. Kuigi leidub ka erandeid, kinnitab enamasti lasteaiajuhte, et erialase ettevalmistusega õpetajaid on üha vähem” (Vapper, 2019). Väidetavalt peavad lasteaiaõpetajad oma tööd tähendusrikkaks ning vajalikuks, kuid siiski ei soovi suur osa tulevikus töötada lasteasutuses (Boyd, 2013, lk 15). Vaadates Eesti kõrgkoolide 2016-2018. aasta vilistlaste aruannet, siis 96% uuringus osalejatest kinnitas, et eriala valiku teguriks osutus peamiselt isiklik huvi valdkonna või eriala vastu (Haridus-ja teadusministeerium, 2020, lk 76). Sellest aruandest näeme, et üliõpilastel on huvi saada kõrgharidus just endale sobiliku eriala valdkonnas. Arusaamatuks

jääb aga, miks ei minda või ei jääda lasteaiaõpetaja erialale tööle.

Tallinna Ülikooli haridusteaduse instituudi pedagoogilise nõustamise dotsent sõnas, et „*Heaks õpetajaks saamiseks peab ikka inimeses olema õpetaja arhetüüp ehk õpetajahing ning ülikool annab hea hariduse, et olla hea õpetaja, kui inimesel on selleks olemas head eeldused ja soov*“ (Sema, 2021).

Läbiviidud uuringud kinnitavad, et tööga seotuse ja töötajate voolavuse vahel on seosed ning seotuse tajumine vähendab organisatsioonis töötajate voolavust (Harter et al., 2002, lk 273). Mida tugevam on töötaja tööga seotuse tunnetus, seda tõenäolisemana on tagatud suurepärase töötulemus ning suurem on tõenäosus, et ollakse rahul tööandjaga ega soovita lahkuda (Vance, 2006, lk 2). Valmis ollakse tegema rohkem tööd, tunnetades seotust tööga kui ka meeskonnaga, keskendudes nii organisatsiooni eesmärkide täitmisele, tundes end osana sellest (Storey et al., 2009, lk 301-302).

Eelnevast lähtuvalt võib öelda, et Eesti õpetajahariduse olukorra põhjuste mõistmiseks on vajalik mõista, kui tugevat seotust oma erialaga tajuvad üliõpilased koolieelse lasteasutuse erialal. Tuleks uurida, kas eesmärk on lihtsalt saada kõrgharidus või siiski tuntakse seotust õpitava erialaga. Eesti kõrgkoolide 2016.-2018. aasta vilistlaste aruanne tõi välja, et interdistsiplinaarsete õppekavade areng on loonud võimalusi õpingute jätkamist muul erialal ning uuringus kinnitati, et eriala vahetamine on tõusuteel just bakalaureuse õppe lõpetanute seas (Haridus-ja teadusministeerium, 2020, lk 50). Sellest võib järeldada, et on olemas oht, et loobutakse liiga kergekäeliselt või isegi teadlikult omandatud erialast, sest on olemas võimalus edasi jätkata õpinguid või asuda tööle muul kõrgharidust nõudval erialal.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse eriala üliõpilaste seas. Eesmärgi saavutamiseks seati järgmised uurimisküsimused:

- Milline on lasteaiaõpetaja tööga seotuse tase eriala üliõpilaste seas?
- Milliste taustateguritega tööga seotus seostub?

Uurimustöös kasutati kvantitatiivset uurimisviisi, kasutades ankeetküsitlust andmekogumismeetodina. Uuringus osalejateks oli üliõpilased Tartu Ülikoolist, Tallinna Ülikoolist ja Tartu Ülikooli Narva kolledži koolieelse lasteasutuse erialalt.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade tööga

seotuse mõistest, käsitlustest, mõjust inividile ja organisatsioonile ning tööga seotuse loomisest ja tekkimisest ning pühendumisest. Teine peatükk kirjeldab töö metoodikat ning kolmandas peatükis esitatakse uuringu tulemused ja arutelu.

1. TÖÖGA SEOTUSE TEOREETILISED ALUSED

Selles peatükis antakse ülevaade tööga seotuse tekkimisest, loomisest, mõistest, käsitlustest, mõjust indiviidile ja organisatsioonile ning pühendumisest.

1.1. Tööga seotuse mõisted ja käsitlus

Tööga seotust kui nähtust pole ühtselt defineeritud ning üldjuhul kasutatakse terminit viitamaks kindlatele tunnustele, käitumisviisidele või psühholoogilisele seisundile (Macey & Schneider, 2008, lk 3). Järgnevalt tutvustatakse tööga seotuse mõiste erinevaid käsitlusi.

Tööga seotuse mõiste võttis kasutusele esimesena Kahn (1990, lk 692), kes leidis, et tööga seotus tähendab nii füüsilist, kognitiivset kui ka emotsionaalset kohalolekut, et täita organisatsiooni poolt etteantud tööülesandeid ning rolle. Selgitamaks paremini tööga seotuse mõistet võrdles Kahn (1990, lk 694) kahte terminit: tööga seotus ja seotuse puudumine. Tööga seotust selgitas ta läbi inimese hoiaku ja läbi tema tegevuste. Ta kinnitas et tööga seotud inimene pingutab ja annab endast kõik, avab oma loovuse, tunded ja väärtused, et oleks tagatud nii isiklikud kui ka meeskonna poolt kehtestatud eesmärkide saavutamine. Vastupidiselt aga tööga seotuse puudumisel inimene ei panusta, hoiab eemale kontaktide loomisest, ei avane isiklikult ja toimub passiivne töö tegemine, mis toob kaasa tööülesannetele mitte pühendumise ja ükskõikse suhtumise, varjates oma uskumusi, väärtusi ja mõtteid. Kahn'i (1990, lk 703) kinnitusel on tööga seotuse läbi kolme psühholoogilise seisundi (täenduslikkuse, turvalisuse, kohaloluku) tugevam. Läbi täenduslikkuse kogeb töötaja võimalusi oma tegevusi mõjutada. Turvalisust kogeb töötaja läbi kolleegide vahelise toetava suhte ja läbi paindliku juhtimisstiili ning läbi toetuse ülesande sooritusel saavutatakse kooskõla organisatsiooniga.

Samas aga kinnitas Saks (2006, lk 602), et tööga seotus pole hoiak ega suhtumine vaid näitab, kuidas inimene on oma rolli töötajana sulandunud. Tema sõnul on tähelepanu suunatud tööalasele rollikäitumisele jättes välja vabatahtliku ja rollivälise käitumise.

On leitud et tööga seotus ja läbipõlemine on olulised mõisted, sest nad ennustavad olulisi tulemusi nii üksiktöötaja kui ka organisatsiooni tasandil määratledes mõisteid vastanditena (Maslach & Leiter, 2001, lk 402). Ehk siis energia muutub kurnatuseks, kaasamine muutub küünilisuseks ja tõhusus muutub ebatõhususeks, sest läbipõlemine toob kaasa vähem

pingutamist, vähem loomingulisust ja meeskonna töö kannatab (Maslach & Leiter, 2007, lk 369). See võib juhtuda juhul, kui andmise ja võtmise tasakaal on häiritud (Schaufeli & Salnova, 2011). Ehk siis tööga seotust iseloomustab kõrge energiatase ning tugev samastumine oma tööga, seevastu läbipõlemist iseloomustab madal energia tase koos halva tööga samastumisega (Schaufeli & Bakker, 2004, lk 5).

Tööga seotust on käsitletud ka, kui rahuldust pakkuvat, positiivset tööga seotud meeleseisundit, mida saab iseloomustada läbi kolme dimensiooni: energilisus, pühendumine ja süvenemine (Schaufeli & Bakker, 2004, lk 4-5):

- energilisust iseloomustab energilisus ja vaimne vastupidavus töötamise ajal, valmisolek pingutusteks ja ületama erinevaid ettetulevaid raskusi ning suur tahe panustada tegemistesse;
- pühendumist iseloomustab entusiasm, inspiratsioon, väljakutsed ja uhkuse tunnet tehtava töö üle;
- süvenemist iseloomustab täieliku rõõmuga keskendumine töö tegemisse, mille käigus aeg lendab kiiresti ja lahti kiskumine tekitab raskusi.

Tööga seotust on defineeritud ka kui positiivset meelestatust töö tegemisel, panustades vabatahtlikult pingutusse, kogedes tähenduslike ja positiivseid emotsioone meeskonnatöös. Sel juhul toodi välja kolm tahku: intellektuaalne seotus-mõeldes pingsalt, kuidas teha oma tööd paremini; afektiivne seotus-positiivsed tunded tehtava hea töö pärast; sotsiaalne seotus-võimalus teha koostööd kolleegidega. Ehk siis inimene on keskendunud oma tööle, tunneb positiivseid emotsioone tehes oma tööd ning arutleb ja konsulteerib meeskonna liikmetega, et arutleda vajalike parenduste üle (Alfes et al., 2010, lk 5).

Tööga seotust on defineeritud ka kui motivatsiooni kontseptsiooni. Tööga seotud töötajad tunnevad vajadust püüelda väljakutsuva eesmärgi poole, sest tunnevad soovi saavutada edu. Tööga seotuse tunnetamine peegeldab isikliku energiat, mida töösse panustatakse. Ollakse veendunud, et töö väärrib isikliku energia panustamist ega hoita energiat millegi muu jaoks. Ollakse valmis keskenduma üksikasjadele, et jõuda töötajat rahuldava lahenduseni. Pühendudes detailidesse kaotatakse ajataju ja suudetakse eemalduda segavatest faktoritest. Selline võimekus näitab töötaja oskust rakendada oma võimekust erinevate probleemide lahendamisel (Bakker & Leiter, 2010, lk 2).

Tööga seotust defineeritakse erinevalt, aga neile saab välja tuua ühiseid jooni: töötaja rahulolu oma tööga, uhkus oma tööandja üle, usk tehtavatesse tööalastes pingutustes, ülemuste heakskiit tehtava töö üle, kavatsus jääda organisatsiooni, miinimumnõudeid ületav pingutus, oma töö ja organisatsiooni eesmärkide mõistmine, rahuolu tööandjaga, erinevad tööalased arenguvõimalused, tunnustus ja positiivne tagasiside (Vance, 2006, lk 2).

Tööga seotuse käsitlusi on mitmeid. Selle bakalaureusetöö raames vaadeldaks tööga seotust läbi Shaufelli ja Bakkeri (2004) definitsiooni, kus sellist positiivset meelseisundit saab iseloomustada läbi kolme dimensiooni: energilisuse, pühendumise ja süvenemise. Järgmises osas antakse ülevaade tööga seotuse mõjust indiviidile.

1.2. Tööga seotuse mõju indiviidile

Kinnitust on leidnud, et tööga seotud inimene kogeb sageli positiivseid emotsioone nagu rõõmu, õnne, entusiasmi, ta on terve inimene, kogeb isiklike ja tööalaseid saavutusi ning on produktiivsem, sest ta suudab luua ise uusi ressursse (Bakker & Demerouti, 2008, lk 215; Masih et al., 2013). Selle tulemusena positiivset ja energilist töötajat tunnustatakse ning tema tegevusi saadab edu. Tavaliselt on selline töötaja täis entusiasmi ja energiat ka väljapool tööaega. Aga tuleb tõdeda, et tööga seotud inimene pole üliinimesed, ka nemad väsivad pärast pikka tööpäeva, aga nad kirjeldavad väsimust, kui rahuolevat meelseisundit oma positiivsete saavutuste üle. Tööga seotud inimene pole sõltuvuses oma tööst nagu töönarkomaanid, tehes tööd vastupandamatu sisemise jõu tõttu (Bakker & Demerouti 2008, lk 210), vaid nad teevad tööd, sest töö pakub neile rõõmu ja naudingut (Beek et al., 2012, lk 36). Rõõm tekitab soovi mängida, olla loominguline ja ületada piire, huvi kui positiivne emotsioon, tekitab soovi uurida, omastada uut teavet, kogemusi ja areneda (Fredrikson, 2001).

Tööga seotud inimesel on suurem valmisolek kõvasti tööd teha, ta on keskendunud organisatsiooni eesmärkide saavutamisele tunnetades ennast osana organisatsioonist (Storey et al., 2009, lk 302). Omades kirge ja entusiasmi, et mitte rahule jääda sellega, mida ta suudab, vaid ta soovib pidevalt omandada midagi uut ja omab soovi seda oma oskusi ja teadmisi jagada ka meeskonnaliikmetega (Celik & Yildiz, 2017, lk 94). On leitud, et töötajad, kes suudavad tööst vabal ajal taastuda, tunnevad tugevamat tööga seotust, mis omakorda suurendab initsiatiivi ja eesmärkide poole püüdlemist (Sonnentag, 2003, lk 525).

Töoga seotud inimene tunneb oma tööga energilist ja tõhusat sidet, sest töö on väljakutseid pakkuv, mitte aga stressirohke ja nõudlik (Bakker et al., 2014, lk 391). Kuna töoga seotud inimene identifitseerib ennast tööga, siis on ta seotud tööga nii emotsionaalselt, füüsiliselt kui ka kognitiivselt, mis omakorda tagab täieliku pühendumise tööle (Kuok & Taormina, 2017).

On leitud, et mida tegevamat töoga seotust tajub töötaja, seda suurem on võimalus, et tööülesandeid täites tehakse oodatust rohkem. Samuti on töoga seotud töötajal kõrgendatud enesekontroll, võime juhtida oma emotsioone ning omades seejuures tugevaid sotsiaalseid oskused (Jackson, 2014, lk 35)

Töoga seotust tajuv töötaja on vastuvõtlikum uutele mõtte ja tegevussuundadele, mille tulemusena on kõrgendatud õpihimu ja töötaja otsib ka lisavõimalusi panustamiseks organisatsiooni ja meeskonnatõesse. Seega kogeb töoga seotud töötaja aktiivsemaid ja positiivsemaid emotsioone vastupidiselt mitteseotud töötajaga (Bakker et al., 2014, lk 397). Tahe õppida uusi asju tekitab töötajas soov olla hästi organiseeritud, töökas ja hoolikas (Bakker et al., 2011, lk 563). selle tulemusena suureneb indiviidil motivatsioon, kontrollitunne oma töökeskkonna üle, valmisolek õppimiseks ja katsetamiseks, pidev enesetäiendamine, arenevad loomingulised ideed ja lahendused ning sujub meeskonnatöö (Storey et al., 2009, lk 301-302).

Selles peatükis saime teada, et töoga seotud töötaja on energiline, valmis pühenduma, hoolikas, loominguline ja valmis organisatsiooni jaoks tegema pingutusi, et tunda osana sellest ning täitma organisatsiooni poolt etteantud eesmärgi. Nüüd oleks vaja mõista, kuidas mõjub töoga seotus organisatsiooni vaatest ning, millised vajadused peaksid selleks olema täidetud ja kuidas määratletakse pühendumust kui organisatsiooni üht seotuse komponenti.

1.3. Töoga seotuse mõju organisatsioonile

On leitud, et kui organisatsioon paneb rõhku füüsilise, kognitiivsele ja emotsionaalsele seotusele, siis on see kasulik nii organisatsioonile, kes säästab ressursse ja töötajale, kes saab arenda oma organisatsioonis ega raiska oma aega otsides muud (Kuok & Taormina, 2017, lk 267). Sellest lähtuvalt väidetakse, et töoga seotust saab vaadelda kui kahesuunalise protsessina indiviidi ja organisatsiooni vahel (Bakker et al., 2014, lk 40). Iga indiviid vastutab organisatsioonis oma seotuse eest ja juhatus peab teadma oma töötaja vajadustest

(Kapoor & Meachem, 2012), sest töötajad võivad tunda kõikuvat tööga seotust (Bakker & Albrecht, 2018) ning siis ongi oluline mõista, mida saab organisatsioon teha, et tugevdada tööga seotust.

Välja on toodud vajadused, mis aitaksid organisatsioonil mõista, kuidas suurendada tööga seotust organisatsioonis. Selle paremaks mõistmiseks võtsid Kapoor ja Meachem (2012, lk 15) aluseks Maslow vajaduste hierarhia püramiidi, tuues välja viis vajaduste astet. Esimesel astmel on vaja täita töötaja baas-ehk põhivajadused (info töö kohta, hüvitised, mööbel) ning siis liikuda järgmisele astmele, milleks on arengu tasand. Töötaja vajab tõusu karjääri redelil, stabiilset töökeskkonda, isikliku ja tööalast arengut, tööalast edasiminekut. Liikudes edasi järgmisele astmele on vaja täita kuulumise vajaduse aste, töötaja vajab ühtekuuluvustunnet meeskonna ja organisatsiooniga. Selle vajaduse rahuldamine aitab kaasa töötajal oma eesmärkide vastavusse viimist organisatsiooni eesmärkidega ning aitab töötajal maksimaalselt keskenduda organisatsioonile, tundes uhkust organisatsiooni üle, mis juba katab uhkuse ja omaniku taseme vajadused, mis omakorda tagab töötaja täieliku pühendumise.

Organisatsiooni seotuse üheks komponendiks on pühendumine (Armstrong & Taylor, 2014, lk 195). Sellepärast on hakatud organisatsioonile pühendumist uurima üha enam, sest selle kaudu on võimalik ette ennustada organisatsiooni tulemusi, kaadri voolavust, rollivälisest tulemlikkust, tööga rahulolu (Cohen, 2014, lk 526).

Esimeseks organisatsioonile pühendumise lähenemisviisi väljatöötajaks peetakse Howard Beckerit (1960) ning tema teooriat tuntakse kõrvalpanuse teooriana, kus töötaja pühendumist seostakse organisatsioonile panustatud väärtuslikuga (aeg, jõupingutus, ressursid) ja tema kinnitusele, mida rohkem inimene panustab, seda suuremaks muutub pühendumine.

Järgmisena on pühendumist kirjeldanud Buchanan (1974, lk 533) kui seotust organisatsiooni eesmärkide ja väärtuste vahel, iseenda seost väärtuste ja eesmärkidega ning seotust organisatsiooni enda seisukohalt. Tema sõnul saab organisatsioonile pühendumist vaadata läbi kolme komponendi, milleks on identifitseerimine, kaasatus ja lojaalsus. Läbi identifitseerimise tuntakse uhkust organisatsiooni üle, võttes omaks organisatsiooni väärtused ja eesmärgid. Läbi kaasatuse toimub süvenemine tööülesannetesse ning lojaalsuse kaudu tuntakse kiindumistunnet organisatsiooni vastu ning tuntakse kindlat tahet seal püsida.

Mowday et al., (1979, lk 4) aga töid välja, et nende kinnitusel hõlmab organisatsiooni pühendumine indiviidi lojaalsust ja samastumist organisatsiooniga ning nad määratlevad pühendumist kolme teguriga: aktsepteerimine ja tugev usk organisatsiooni eesmärkidesse ja väärtustesse; valmisolek teha organisatsiooni nimel märkimisväärseid jõupingutusi ja tugev soov olla osa organisatsioonist. Määratledes nii pühendumist, on selge, et pühendumine on rohkemat kui passiivne lojaalsus organisatsioonile. See on aktiivne suhe organisatsiooniga kus üksikisik on nõus andmast endast osa, et aidata kaasa organisatsiooni heaolule.

Allen ja Meyer (1990, lk 1) kinnitavad, et organisatsioonile pühendunud töötaja ei soovi sealt lahkuda, sest töötaja läbi pühendumise usub, et vastutab organisatsiooni ees. Nende sõnul on pühendumine psühholoogiline seisund, mis seob indiviidi organisatsiooniga tuues välja kolm pühenduse komponenti: emotsionaalne, alalhoidlik ja normatiivne pühendumine. Emotsionaalne pühendumine näitab seotust organisatsiooniga, kui palju töötaja on samastunud organisatsiooniga ja kui palju töötaja naudib organisatsiooni kuulumist ja sellele pühendumist. Alalhoidlik pühendumine näitab, kuivõrd töötaja mõtleb kuludele, mis kaasnevad lahkumisega ning siiski otsustab jääda. Normatiivne pühendumine näitab kohustust, mida töötaja tunneb organisatsiooni ees.

Seevastu Meyer ja Hersovitch (2001, lk 301) on iseloomustanud organisatsioonile pühendumist kui jõudu, mis paneb töötaja tegutsema ka sel juhul, kui motivatsioonis esineb puudujääke. Nende definitsiooni järgi on pühendumine eelkõige tasakaalustav või kohustav jõud sidudes indiviidi tegevusega ning teisena käitumisele suuna andev tegur (näiteks piirab inimese vabadust, seob teda töö või tegevusega).

Seejärel on pühendumist selgitatud ka kui inimkäitumise ilmingut, hõlmates üksikisiku motoorse, vaimse, sotsiaalse ja emotsionaalse tegevusi kõiki aspekte. Pühendumisel on organisatsioonis kindel roll, sest sellega on seotud töötaja seotus tööga pannes tegema suuri jõupingutusi organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks ning arendamiseks. Tööle pühendumine vähendab negatiivseid tagajärgi nagu töö hooletusse jätmist, puudumine töökohalt, lahkumine ja muud negatiivsed võimalused. Läbi pühendumise suureneb töötaja rahulolu, peegeldades madalat töötajate voolavust ja puudumist ning suurendades organisatsiooni tulemlikkust (El-Sayed et al., 2021, lk 4).

Töötaja, keda on informeeritud organisatsiooni tegevustest tunneb ennast tööga seotuna, kuna ta teab, mida temalt oodatakse ja miks. Ühendriikides läbiviidud uuringus on leitud, et tööga seotuse tajumisel on mitmeid positiivseid tulemusi, mis mõjutab ka teisi organisatsiooni töötajaid. Töötajal on kõrgendatud huvi enda kaasamisest organisatsiooni tegevustesse, töötaja on lojaalne ja vastuvõtlikum muutusele. Tööga seotuse tajumine toob kaasa organisatsioonis vähem rollikonflikte, stressi, küünilisust organisatsiooni ja eesmärkide suhtes. Töötajal on kindlustunne organisatsiooni tuleviku suhtes, kindlustunne võimes viia muutusi läbi organisatsioonis, valmis ettevõttesse jääma ka raskuste puhul organisatsioonis ning positiivsus organisatsiooni identiteedi suhtes (Storey et al., 2009, lk 301-302).

Läbi viidud tööjõu uuring määratleb seotust kui töötaja võimekust ja tahtet panustada organisatsiooni edukusse. Seotuse kaudu saavad töötajad oma äranägemise järgi pingutada, panustades rohkelt oma loovust, energiat ja kirge tehtavasse töösse. Nende sõnul on seotusel kolm dimensiooni. Esimene dimensioon on ratsionaalsus kui töötaja võime aru saada oma kohustustest ja rollidest. Teiseks dimensiooniks on nende sõnul emotsionaalsus ehk kui palju energiat ja kirge toob töötaja oma töösse. Kolmandaks dimensiooniks on motivatsioon ehk kui hästi tullaakse toime oma rollis (Closing the Engagement..., 2008, lk 3).

Tööga seotus ja pühendumine on seega omavahel tugevalt seotud, avaldades positiivset mõju nii töötajale, kui ka organisatsioonile vähendades nii negatiivseid tagajärgi. Sellest lähtuvalt on oluline teada, mis mõjutab tööga seotuse tekkimist ja loomist.

1.4. Tööga seotuse tekkimine ja loomine

Tööga seotust mõjutavad kolm psühholoogilist seisundit (Kahn, 1990, lk 703):

- tähenduslikus-seostumine töö elementidega, läbi mille tuntakse isikliku seotust, inimene tunneb end väärtusliku ja kasulikuna;
- kohalolek-inimene viibib töösoorituse juures emotsionaalselt, füüsiliselt kui ka psühholoogiliselt;
- turvalisus-inimene töötab tundmata muret negatiivsetele tagajärgedele tööalaselt kui ka isiklikus elus. Inimene tunneb ennast turvaliselt.

On tõestatud, et tööga seotus suurendab organisatsiooni edukust. Tööga seotust on kirjeldatud kui töötaja motiveeritust panustama organisatsiooni edukusse ja valmisolek

rakendama oma lisajõudu organsatsiooni eesmärkide saavutamisele. Kui tööga seotud töötaja on edukas, siis jääb suure tõenäosusega organisatsioonile lojaalseks ega soovi lahkuda kui tööga mitteseotud. Lisaks on leidnud kinnitust, et tööga seotud töötaja on võimekas uusi tööressursse mobiliseerima ja arendama aktiivselt (Vance, 2006, lk 2-3). Sest on tööga seotud töötaja hindavad olemasolevaid tööressursse positiivsemalt, kui tööga mitteseotud tööline (Hakanen et al., 2008, lk 81).

Kahni (1990) ja Maslachi (2001) teooria toob välja psühholoogilised seisundid, mis on vajalikud tööga seotuse tekkimiseks, aga nad ei oska selgita, miks samade tingimustega töötajatel on tööga seotus erinev. Selle selgitamiseks võtab Saks (2006, lk 603) appi sotsiaalse vahetuse teooria. Tema sõnul tekib kahepoolne seotus, kus panustama peab tööandja kui ka töötaja, mille kohaselt mõjutavad ühe poole tegevused teist. Sest kognitiivsed, emotsionaalsed ja füüsilise ressursid, mida inimene on nõus panustama töörollide täitmiseks, sõltub organisatsioonilt saadud majanduslikest ja emotsionaalsetest ressurssidest. Sellest tekib töötajal võimalus ja valik organisatsioonilt saadud hüvede saamisel vastata oma pühendumisega. Ka Robinson et al., (2004, lk 9) kirjeldas tööga seotus kui kahepoolset mõjutavat suhet töötaja ja tööandja vahel saavutamaks tulemit.

Watt ja Richardson (2007, lk 31) lähtudes saavutusmotivatsiooni teooriast, sidusid algajate õpetajate elukutse valikut mõjutavad tegurid ning koostasid FIT-Choice skaala (FIT-Choice Scale) mudeli välja selgitamiseks õpetajakutse valikut mõjutanud tegureid. Ühe osana uuriti tööga seotust läbi kahe nähtuse: planeeritav tööalane pingutus ja tööalane sihikindlus. Uuringus selgus, et motivatsiooni tegurid korreleerusid positiivselt planeeritud tööalaste väidetega (Watt & Richardson, 2007, lk 172). Seega selles töös saab kahte nähtust kasutada mõõtmaks üliõpilaste valmisolekut pingutuseks ja tööalaseks sihikindluseks.

2. METOODIKA

Metoodika peatükis kirjeldatakse uuritavate valiku ja valimi koostamise põhimõtet, andmekogumise meetodit, andmete kogumise protseduuri ja analüüsi meetodeid.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse eriala üliõpilaste seas, leides vastused uurimisküsimustele, milline on lasteaiaõpetaja tööga seotuse tase eriala üliõpilaste seas ning milliste taustateguritega tööga seotuse tajumine seostub. Selleks valiti kvantitatiivne uurimisviis, sest uurimisviisi iseloomustab suur valim ning uurimustöös kasutatav andmekogumismeetod võimaldab koguda andmeid, mille tulemusena saab andmeid esitada arvudena, matemaatiliste mudelitena ja statistikana (Õunapuu, 2014, lk 61).

Elektroonilise ankeetküsimustiku kaudu oli võimalik autoril lühikese ajaga saada vajalikke vastuseid. Samuti võimaldab elektrooniline küsimustik vastajal vastata endale sobival ajal ja kohas ning vastuseid on vastajal võimalik kiirustamata läbi mõelda (Tallinna Ülikool, 2021).

2.1. Valim

Uuritavateks käesolevas töös olid sellel õppeaastal kõik lasteaiaõpetaja eriala Eesti kõrgkoolides omandavad üliõpilased Tallinna Ülikoolist, Tartu Ülikoolist Haridusteaduste instituudist ja Tartu Ülikooli Narva kolledžist. Töös kasutati kõikse valimit (Õunapuu, 2012). Uuringus osalemise kutse said kõik üliõpilased, võimaldades neil kõigil osaleda.

Andmeid kogudes lähtuti küsimustiku koostamisel, et vastata saavad elukutset omandavad ja mittetöötavad lasteaiaõpetaja üliõpilased, kui ka töötavad ja elukutse omandavad üliõpilased.

Tabelis 1 on välja toodud uuringus osalenud üliõpilaste vanuseline jaotus. Kokku vastas ankeedile 128 üliõpilast. Kõige rohkem üliõpilasi oli erialal vanuses 19-29 eluaastat (44,5%) ning 30-39 aastaseid üliõpilasi oli vastanute seas 38 (29,7%). Vanuses 40-49 eluaastat oli vastanute seas 29 (22,7%) üliõpilast ning kõige vähem üliõpilasi 4 (3,1%) oli vanuses 50 ja vanem.

Tabel 1. Uuringus osalejate vanuseline ja protsendiline jaotus

Osalejate vanus	Arv	%
19-29	57	44.5%
30-39	38	29.7%
40-49	29	22.7%
50...	4	3.13%
Kokku	128	100.0%

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Tabelis 2 on välja toodud osalejate jagunemine lasteaiaõpetaja erialal juba töötav üliõpilane ja lasteaiaõpetajana veel mittetöötav üliõpilane või muul erialal töötav.

Tabel 2. Jagunemine töötava ja mittetöötava lasteaiaõpetaja või muul eriala töötav üliõpilane

Vastajate jagunemine	Arv	%
Üliõpilane, kes ei tööta lasteaiaõpetajana veel või töötab muul erialal	47	36,7%
Üliõpilane, kes töötab lasteaiaõpetajana	81	63.3%
Kokku	128	100.0%

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Tabelis 3 on uuringus osalejad jagatud õppeasutuse lõikes. Vastajateks olid üliõpilased Tallinna Ülikoolist, Tartu Ülikooli Narva kolledžist ja Tartu Ülikooli Haridusteaduste instituudist. Uuringus osalejatest 81 (63,3%) olid üliõpilased, kes juba töötavad lasteaiaõpetaja erialal. Vastajatest 47 (36,7%) olid üliõpilased, kes ei tööta veel lasteaiaõpetaja erialal või töötavad muul erialal.

Tabel 3. Uuringus osalejate jagunemine õppeasutuste lõikes

Haridusasutus	Vanus	Arv	%
Tallinna Ülikoolis	19-29	19	14.8%
	30-39	6	4.7%
	40-49	4	3.1%
Kokku		29	22.7%
Tartu Ülikooli Narva kolledžis	19-29	14	10.9%
	30-39	24	18.7%
	40-49	19	14.8%
	50...	4	3.1%
Kokku		61	47.7%
Tartu Ülikoolis	19-29	24	18.7%
	30-39	8	6.2%
	40-49	6	4.7%
Kokku		38	29.7%
KOKKU		128	100.0%

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Ankeedile vastasid kõige rohkem Tartu Ülikooli Narva kolledži üliõpilased 61 (47,7%) korral. Tartu Ülikoolist saadi vastuseid 38 (29,7%) ja Tallinna Ülikoolist oli vastajaid 29 (22,7%).

Tabelis 4 on esitatud uuringus osalenud üliõpilaste tööstaaž lasteaiaõpetaja erialal ajavahemikus 1-15 aastat ja kui paljud ei oma tööstaaži üldse. Kõige rohkem lasteaiaõpetajaid oli ajavahemikus 1-3 aastaste tööstaažiga 50 (39,1%). Vastajatest 27 (21,1%) omas tööstaaži 4-7 aastat ning 8-11 aastat tööstaaži omas 4 (3,1%) vastanutest. Ainult ühel vastajal oli tööstaaži 12-15 aastat ning 15 aastat ja rohkem tööstaaži omas kolm (2,3%) osalejat. Erialast tööstaaži ei oma lasteaiaõpetajate erialal küsitletavate seast 43

(33,6%) üliõpilastest.

Tabel 4. Vastajate tööstaaž lasteaiaõpetajana

Tööstaaž lasteaiaõpetajana (aastatena)	Arv	%
1-3	50	39.1%
4-7	27	21.1%
8-11	4	3.1%
12-15	1	0.8%
15-...	3	2.3%
Ei oma tööstaaži lasteaiaõpetaja erialal	43	33.6%
Kokku	128	100.0%

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

2.2. Andmekogumise meetod

Autor kasutas andmekogumise meetodina valikvastustega ankeetküsitlust (lisa 1). Küsitluse kaudu on võimalik koguda suurt andmestiku haarates uurimusse palju inimesi. Samuti on küsitlusmeetod tõhus, sest säästab aega ja vaeva ning kui ankeet on hoolikalt koostatud, saab andmeid talletada ja analüüsida kiiresti (Hirsjärvi et al., 2005, lk 182).

Valimi kirjeldamiseks küsiti taustaandmeid: vanus, sugu, lasteaiaõpetaja erialal töötav/mittetöötav, tööstaaži lasteaiaõpetajana ning haridusasutust, kus eriala omandatakse. Uuritavate anonüümsuse tagamiseks olid vanuse ja staaži valikvastused esitatud vahemikena.

Tööga seotuse hindamiseks kasutati teoorial põhinevaid väiteid, mille puhul vastaja hindas, kuivõrd need on talle omased või oleksid omased lasteaiaõpetaja tööd tehes. Hinnanguks kasutati 6-punktilist skaalat, mida peetakse hoiakute mõõtmiseks kõige usaldusväärsemaks (Osula, 2008), kus 1 tähendas "Kindlasti ei ole", 2 "Ei ole", 3 "Pigem ei ole", 4 "Pigem on", 5 "On omased" ja 6 "Kindlasti on" omased.

Tööga seotuse hinnangu saamiseks kasutati Schaufeli & Bakkeri (2004, lk 24) Utrechti

Tööga Seotuse skaala küsimustikku (Utrecht Work Engagement Scale), mida on varem kasutatud mitmetes riikides üle maailma (Austraalias, Norras, Saksamaal, Soomes, Hispaanias). Tööga seotust saab antud küsimustikus hinnata läbi kolme aspekti: energilisuse, pühendumise ja süvenemise. Kokku oli tööga seotuse väiteid 17. Nendest kuus oli energilisuse kohta, kuus pühendumise kohta ja viis küsimust süvenemise kohta. Väidete lõppu lisati koodid lähtudes kolmest aspektist: VI-energilisus, AB-süvenemine, DE-pühendumine.

Et selgitada uuritavate kavatsusi tööga pikemalt seotud olekut, kasutati kaht väidet FIT-Choice skaala küsimustikust (FIT-Choice Scale): planeeritav püsivus töökohal ja planeeritav tööalane pingutus (Watt & Richardson, 2007, lk 178). Lisati küsimus oli bakalaureusekraadi omamise eesmärgi kohta.

Peterson (2013) tuginedes oma magistritöö tulemustele „Õpetajakutse valiku motiivid ja arvamused õpetajatöö kohta õpetajakoolituse üliõpilastel“ soovitas lisada Fit-Choice skaalale küsimuse „Tahtsin saada kõrgharidust“. Esitatava väite kaudu on võimalik mõista kas mindi ainult kõrghariduse pärast või mindi eriala pärast. Sellest lähtuvalt lisas autor küsimustikku väite „Astusin sellele erialale vaid kõrghariduse omandamiseks ega katse lasteaiaõpetajana tööle asuda“. Väite abil soovis autor tuvastada kuivõrd praegused koolieelse lasteasutuse üliõpilased õpivad sellel erialal ainult kõrghariduse omandamise tõttu ja ei oma soovi üldse erialale tööle asuda. Valisolek pikaajaliseks pingutuseks väidete gruppide lisatud koodid: L1 (tööalane sihikindlus), L2 (planeeritav tööalane pingutus), L3 (bakalaureusekraadi omamine).

Selleks, et hinnangut saaksid anda ka lasteaiaõpetaja erialal veel mittetöötavad üliõpilased, kohaldas autor küsimustiku sobivamaks, paludes erialal mittetöötavatel vastajatel kujutleda erialast tööd tehes erinevatest olukordadest lähtuda ja hinnata selle alusel kuivõrd oleksid väited neile omased. Näiteks: „Tööd tehes tunnen ennast energiast pakatavat“, tehti sobivaks järgmiselt: „Tööd tehes tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat“.

Enne küsitluse väljasaatmist saatis autor prooviküsitluse neljale inimesele, et olla kindel, kas ankeet on arusaadavalt ja hoolikalt koostatud. Vastajate poolt tehtud soovitustele tuginedes, viis autor sisse mõned parendused sõnastuses. Näiteks originaal väitele lisati täpsustavalt sõna „lasteaiaõpetaja“. Väitest „Tööd tehes tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat“ sai täpsustavam väide „Lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat“.

Järgnevale prooviküsitlusele saates kinnitasid vastajad, et küsimustik on arusaadavam ja lihtsamini täidetav.

Küsimustiku koostamisel kasutas autor Google Forms keskkonda (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe7JKZmuK49Euvv1JPj8D96bPSmRibZ6hi6pJUcnDG54MfMVg/viewform>).

2.3. Andmekogumise protseduur

Enne küsimustiku väljasaatmist võttis autor ühendust ülikoolide õppejuhtidega telefoni teel ja tutvustas küsimustiku ning edastas palve e-maili teel jagada küsitlust lasteaiaõpetajate eriala tudengitega nii päevaõppes kui ka sessioonõppes. Nii tagas autor kõigile populatsiooni esindajatele võimaluse uuringus osaleda. Küsimustiku päises oli vastajale selgitus, et vastamine on vabatahtlik ning autor kinnitas, et saadud tulemusi kasutatakse ainult bakalaureusetöö analüüsiks. Samuti kinnitas autor vastajaile, et ankeedis pole õigeid ega valesid vastuseid vaid oluline oli kuivõrd omased on/oleksid väited lasteaiaõpetaja tööd tehes. Esimene küsitlus viidi läbi 4.04-10.04.2022 ja koguti 75 vastust. Kuna vastuseid laekus vähe, saatis autor meeldetuletuse e-maili teel ja ajavahemikus 11.04-17.04.2022 koguti täiendavalt juurde 53 vastust.

2.4. Andmeanalüüsi meetodid

Erialal veel mittetöötavad või muul eriala töötavad arvestatakse analüüsis ühte gruppi, kuna vastajaid ühel oli vähe ja andmed näitasid sarnaseid hinnanguid.

Andmete statistiliseks analüüsiks kasutati veebipõhist Google Sheets arvutusprogrammi ja statistika programmi JASP 0.16.2 (Goss-Sampson, 2022). Kvantitatiivsete andmete statistiliseks analüüsiks kasutati kirjeldava statistika meetodeid (aritmeetiline keskmine, standardhälve, miinimum ja maksimum) ning seoseanalüüsi meetodeid (risttabelid, korrelatsioonanalüüs ja gruppide võrdlus).

Kontrolliti andmete vastavust nominaaljaotusele, kasutades Shapiro-Wilk testi. Selle tulemusena selgus, et andmed ei jaotu nominaaljaotusele vastavalt ja seetõttu tuli edasises statistilises analüüsis kasutada mitteparameetrilisi teste (Spearmani korrelatsioon ja Mann-Whitney U test).

Üksikväidetes latentsete tunnuste koondamiseks kasutati kinnitavat faktoranalüüsi, mille

faktorlaadungite alusel arvutati Google Sheets`is igale vastajale vastavad tööle pühendumise alagruppide (VI-energia, AB-süvenemine, DE-pühendumine, VP-valmisolek pikaajaliseks pingutuseks) faktorskoorid, mis võimaldavad statistilise analüüsi tulemusi täpsemalt välja selgitada. Edasised analüüsid teostati faktorskooridega.

Taustateguritega seoste leidmiseks kasutati risttabeleid, gruppide võrdlust ja Spearmani korrelatsioonanalüüsi, sest Spearmani korrelatsioonikordajaga saab mõõta seost kahe järjestustunnuste vahel (Rootalu, 2014). Kuna töötav ja mitte töötava või muul erialal töötav lasteaiaõpetaja võrdlus korrelatsiooniga ei saa teha, pole arvuline tunnus, siis otsustas autor teha gruppide võrdluse kasutades kalkulaator Mann-Whitney U testi (Mann-Whitney U Test, Social Science Statistics, 2022). Eelnevalt jaotati Googel Sheets`i programmis grupid kaheks: lasteaiaõpetaja erialal töötavad ning erialal mittetöötavad (lasteaiaõpetaja erialal mittetöötavad või muul erialal töötavad).

3. TULEMUSED JA ARUTELU

Selles peatükis esitatakse uuringu tulemused, millise hinnangu andsid koolieelse lasteasutuse üliõpilased tööga seotusele ning milliste tasutateguritega see seostub.

3.1. Lasteaiaõpetaja tööga seotuse tase eriala üliõpilaste seas

Kirjeldava statistika analüüsimiseks tõi autor välja aritmeetilise keskmise, standardhälbe, miinimumi ja maksimumi, et mõista, kuidas tajuvad koolieelse lasteasutuse üliõpilased energilisust, süvenemist ja pühendumist oma erialal. Tulemused on esitatud tööga seotuse aspektide kaupa.

Vastanute hinnangud kuuele energilisuse aspektile on toodud välja tabelis 5. Väited on esitatud aritmeetilise keskmise järgi langevas järjestuses.

Tabel 5. Uuringus osalejate hinnang energilisuse aspektile

Väide	Aritmeetiline keskmine	Standard-hälve	Miinumum	Maksimum
Võin jätkata/jätkaksin (lastaiaõpetaja) tööd teha väga pikka aega (VI4)	6	0	6	6
Hommikul üles tõustes tunnen/tunneksin, et tahan/tahaksin tööle minna (VI3)	4,9	0,9	2	6
Lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat (VI1)	4,7	0,9	2	6
Tööl (lasteaiaõpetajana) olen/oleksin alati visa, isegi siis kui asjad ei lähe hästi (VI6)	4,6	1,0	1	6
Lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast tugeva ja jõulisena (VI2)	4,5	0,9	3	6
Lasteaiaõpetaja töös olen/oleksin vaimselt vastupidav (VI5)	4,5	0,9	2	6

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Uuringus selgus, et energilisuse aspektis tajuvad vastajad kõige kõrgemalt, et nad võiksid jätkata/jätkaks tööd teha väga pikka aega (VI4) (M=6; SD=0). Samuti tunnevad vastajad, et hommikul üles tõustes tunnen/tunneksin, et tahan/tahaksin tööle minna (VI3) (M=4,9; SD=0,9). Ka leiavad vastajad, et lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat (VI1) (M=4,7; SD=0,9). Seejuures on vastajate hinnangud eelnevatele väidetele varieerusid vähe, millest võib järeldada, et koolieelse lasteasutuse üliõpilased on üksmeelselt nõus, et on tahavad tööd jätkata pikka aega ja tööle minemine ei valmista neile raskusi, sest tunnevad ennast energiliselt. Keskmiselt hinnati väidet, et tööl on/oleksid nad alati visad, isegi siis kui asjad ei lähe hästi (VI6) (M=4,6; SD=1,0). Seevastu hajuvus on kõrge, mis tähendab, et vastajad olid hinnanud seda nii kõrgelt kui ka madalalt. Madalamalt hindasid üliõpilased, et lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast tugeva ja jõulisena (VI2) (M=4,5; SD=0,9) ning et lasteaiaõpetaja töös olen/oleksin vaimselt vastupidav (VI5) (M=4,5; SD=0,9).

Tabelis 6 on vastajate hinnang kuuele süvenemise aspektile. Väited on esitatud aritmeetilise keskmise järgi langevas järjestuses.

Tabel 6. Uuringus osalejate süvenemise aspekti hinnangute tulemused

Väide	Aritmeetiline keskmine	Standard-hälve	Miinumum	Maksimum
Olen/oleksin oma (lasteaiaõpetaja) töösse süvenenud (AB4)	5,2	0,8	3	6
Aarvan/tean, et lasteaiaõpetaja tööd tehes aeg lendab (AB1)	5,2	0,9	2	6
Mul on hea meel, kui töötan/töötaksin (lasteaiaõpetajana) intensiivselt (AB3)	5,0	1,0	2	6
Ma olen/oleksin tööl käies vaimustuses (AB5)	4,8	0,9	2	6
Lasteaiaõpetaja tööst on/ oleks raske lahti lasta(AB6)	4,4	1,1	1	6
Töötades (lasteaiaõpetajana) unustan/unustaksin kõik muu enda ümber (AB2)	4,0	1,3	1	6

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Kõige kõrgema hinnangu andsid vastajad, et nad on/oleksid oma töösse lasteaiaõpetajana süvenenud (AB4) (M=5,2; SD=0,8) ja sama kõrgelt tajutakse, et arvan/tean, et lasteaiaõpetaja tööd tehes aeg lendab (AB1) (M=5,2; SD=0,9) ning hajuvuse varieerumist on vähe, mille põhjal saab öelda, et hinnangud on vastajate osas pigem sarnasemad. Keskmiselt antud faktor grupis hindasid üliõpilased, et neil on/oleks hea meel, kui nad lasteaiaõpetajana töötaksid intensiivselt (AB3) (M=5,0; SD=1), seevastu hinnangute varieerumist on märgata ning saab järeldada, et osad hindasid seda kõrgelt ja osad pigem madalalt. Natuke vähema hindasid vastajad, et tunnevad/tunneksid töö käimisest vaimustust (AB5) (M=4,8; SD=0,9). Antud grupis madalamalt hindasid vastajad, et lasteaiaõpetaja tööst on/oleks neil raske lahti lasta (AB6) (M=4,4; SD=1,1) ning et töötades lasteaiaõpetajana unustan/unustaksin kõik muu enda ümber (AB2) (M=4,0; SD=1,3) Aga kahe viimse hinnangu tulemustest on näha, et vastajate hinnangud varieerusid suuresti, ning seda just viimase väite puhul, mis tähendab, et ühed vastajad hindasid kõrgelt teised aga pigem madalalt.

Pühendumise aspekti viis väidet on välja toodud tabelis 7. Väited on esitatud aritmeetilise keskmise järgi langevas järjestuses.

Tabel 7. Uuringus osalejate hinnangud pühendumise aspektile

Väide	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve	Miinumum	Maksimum
Leian, et (lasteaiaõpetaja) töö, mida teen/teeksin, on täis tähendust ja eesmärki (DE1)	5,4	0,8	2	6
Olen/oleksin uhked oma töö üle (DE4)	5,4	0,8	2	6
Lasteaiaõpetaja töö inspireerib/inspireeriks mind (DE3)	5,1	0,8	3	6
Minu jaoks on/oleks minu töö väljakutse (DE5)	5,1	1,0	1	6
Olen/oleksin oma töös (lasteaiaõpetajana) entusiastlik (DE2)	5,0	0,8	2	6

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Pühendumise aspektis peeti kõige olulisemaks ja hinnati kõige kõrgemalt, et lasteaiaõpetaja töö, mida teen/teeksin on täis tähendust ja eesmärki (DE1) (M=5,4; SD=0,8) ning sama oluliseks peeti, et on/oleksid uhked oma töö üle (DE4) (M=5,4; SD=0,8). Seejuures hinnangud varieerusid vähe, mis näitab, et hinnangud uuritavate seas pigem sarnased. Natuke nõrgemalt antud faktorgrupis tuntakse, et lasteaiaõpetaja töö inspireerib/inspireeriks neid (DE3) (M=5,1; SD=0,8). Samasuguse keskmise hinnangu andsid vastajad, et nende jaoks on/oleks töö väljakutse (DE5) (M=5,1; SD=1,0), kuid siin on märgata hajuvuse varieerumist, mis näitab, et osad vastajad hindasid seda kõrgelt osad pigem madalalt. Kõige madalamalt hindasid uuritavad, et nad on/oleksid oma töös lasteaiaõpetajana entusiastlikud (DE2) (M=5,0; SD=0,8).

Uuritavate valmisolekut pikaajaliseks pingutuseks ja aritmeetilised keskmised ning standardhälbeid on kirjeldatud tabelis number 8.

Tabel 8. Valmisolek pikaajaliseks pingutuseks

Väide	Aritmeetiline keskmine	Standardhälve	Miinumum	Maksimum
Olen kindel, et jään/jääksin lasteaiaõpetaja ametisse (L1)	4,6	1,2	1	6
Kavatsen pingutada palju oma töös lasteaiaõpetajana (L2)	5,3	0,9	2	6
Astusin sellele erialale vaid kõrghariduse omandamiseks ega kavatse lasteaiaõpetajana tööle asuda. (L3)	1,7	1,3	1	6

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Kõige kõrgema hinnangu antud faktorgrupis andsid vastajad valmisolekule pingutada tulevikus palju oma töös lasteaiaõpetajana (M=5,3; SD=0,9). Kuue pallisel skaalal üle keskmise hinnati kindlat soovi jääda lasteaiaõpetaja ametisse (M=4,6; SD=1,2), seejuures vastajate hajuvus varieerus suuresti, hinnates väidet kord kõrgemalt kord madalamalt. Kõige rohkem varieeritum väide oli asusin sellele erialale vaid kõrghariduse omandamiseks ega kavatse lasteaiaõpetajana tööle asuda (M=1,7; SD=1,3). Väide on pööratud väide, kirjeldab

tööga seotuse negatiivset aspekti.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et koolieelse lasteasutuse üliõpilaste vastuste keskmised hinnangud asusid skaala ülemises osas, seega saab öelda, üliõpilased tajuvad tööga seotust kõikidest aspektidest. Uuringus selgus, et üliõpilased hindasid energilisuse ja pühendumise aspektide hinnanguid sarnaselt, aga süvenemise aspekti madalamalt. Vastajate hinnangul ei tunne nad, et neil oleks tööst raske lahti lasta ja et nad töötades unustaksid kõik muu enda ümber. Uuritavad tunnevad suuremat energilisust ja pühendumist aspekte, järelikult on töö neile väljakutset pakkuv, neil on suur tahe panustada tegemistesse, et tunda uhkust tehtava töö üle. Süvenemise aspekti hinnangute hajuvus võis autori arvates tuleneda sellest, et osatakse piiri seada töö ja eraelu vahel, tagades piisavalt aega vaba aja veetmiseks. Ka Sonnentag (2003, lk 525) väitis, et töötajad, kes suudavad tööst vabal ajal taastuda, tunnevad tugevamat tööga seotust, mis omakorda suurendab initsiatiivi ja eesmärkide poole püüdemist.

Samuti oli märgata hajuvuse erinevust tuleviku väitel, et ollakse kindlad, et jäädakse ametisse. Kuigi tulevikus pingutama oli nõus enamus. Autori arvates võis selline hajuvus tuleneda sellest et, interdistsiplinaarsete õppekavade areng on loonud võimalusi õpingute jätkamist muul erialal ning eriala vahetamine on tõusuteel just bakalaureuse õppe lõpetanute seas (Haridus- ja teadusministeerium, 2020, lk 50).

3.2. Tööga seotuse seos taustateguritega

Seoste analüüsimiseks kasutas autor esialgu risttabel meetodit, et näha, kas esineb omavahelisi seoseid. Selles töös otsis autor seoseid seotuse aspektide, vanuse, tööstaaži ja lasteaiaõpetaja erialal töötamise või mittetöötamise tegurite vahel.

Tööga seotuse faktorite ja lasteaiaõpetajate tööstaaži seoste aritmeetilised keskmised tööstaaži ja faktorskooride vahel on toodud välja tabelis 9. Tabelist on näha, kuidas faktorskoorid tööstaaži astmete vahel varieeruvad, näiteks energilisuse faktori osas esmalt kolmel astmel keskmine tõuseb ning siis järgmisel kolmel langeb. Ka pühendumise faktorite osas keskmine esimesel kolmel staaži astmel tõuseb ja siis langeb. Süvenemise faktori puhul on küll esimesel kolmel staaži astmel tõus, kuid selget languse trendi ei esine. Samas on aga märgata, et üliõpilastel, kes ei oma tööstaaži lasteaiaõpetajana on hinnangud madalamad, kui erialase staažiga üliõpilastel. Täpsema staažiga seotuse välja selgitamiseks oleks vajalik töötavate lasteaiaõpetajate esinduslik uuring, milles staaž võiks olla täisaastates mõõdetud.

Tabel nr 9. Risttabel tööga seotuse faktorite ja tööstaaži aritmeetilised keskmised

Tööstaaž lasteaiaõpetajana	Energilise faktor	Pühendumise faktor	Süvenemise faktor	Valmisolek pikaajaliseks pingutuseks
1-3 aastat	20,3	15,2	18,6	6,5
4-7 aastat	21,2	15,5	19,1	6,3
8-11 aastat	22,1	15,7	20,0	7,4
12-15 aastat	20,6	15,3	16,9	8,1
15-....aastat	20,2	15,4	17,5	5,7
Ei oma tööstaaži lasteaiaõpetaja erialal	19,6	14,9	17,3	5,8
Kokku	20,3	15,2	18,3	6,3

Andmed: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Tööga seotuse faktorite ja töötavate lasteaiaõpetajate ning muul erialal töötavate üliõpilaste vanuse risttabel aritmeetiliste keskmistega on välja toodud tabel 10. Vanuseastmete osas selget muutust keskmiste osas märgata ei ole. Vaid valmisolek pikemalt oma erialal pingutama on saanud tõusvas joones hinnangud: noorimatel 5,9 ja vanimatel 6,7.

Tabel 10. Risttabel vanuse ja tööga seotuse faktorite aritmeetilised keskmised.

Vanus	Energilise faktor	Pühendumise faktor	Süvenemise faktor	Valmisolek pikaajaliseks pingutuseks
19-29	19,8	14,9	17,7	5,9
30-39	21,0	15,6	19,3	6,5
40-49	20,2	15,0	17,9	6,6
50...	21,9	15,9	19,9	6,7
Üldkokkuvõte	20,3	15,2	18,3	6,3

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud

Kuigi kirjeldav statistika näitab teatavaid tendentse vanuse või staaži seostest tööga seotuse tajumisega, oli selle seose statistilise olulisuse määramiseks vajalik täiendavalt teostada korrelatsioonanalüüs. Eelnevalt selgus, et andmed ei jaotu nominaaljaotusele, seega tuli kasutada Spearmani korrelatsioonanalüüsi.

Korrelatsiooni tabelis 11 on näha, et lasteaiaõpetajat vanuse ja valmisolek pikaajaliseks pingutuseks faktorskooride vahel esines nõrk statistiliselt oluline seos. Samuti selgus, et energilisuse faktorskoori ja süvenemise faktorskoori vahel on lasteaiaõpetaja tööstaažiga nõrk statistiliselt oluline seos. Teiste faktorgruppide kohta uuringu põhjal statistiliselt olulist seost ei ilmnenu.

Tabel 11. Tööga seotuse ning vanuse ja tööstaaži seosed (Spearmani korrelatsioon)

Faktor	Vanus	Tööstaaž lasteaiaõpetajana
Energilisuse faktor	0.151	0.261**
Pühendumise faktor	0.137	0.150
Süvenemise faktor	0.145	0.252**
Valmisolek pikaajaliseks pingutuseks	0.209*	0.154

Märkus: Spearmani korrelatsioon, * $p < .05$, ** $p < .01$
Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud.

Et saada teada, milliste taustateguritega tööga seotus seostub, viis autor läbi statistilise analüüsi Mann-Whitney U testi kalkulaatori abil. Kontrolliti, kuivõrd tööga seotuse hinnangud on seotud sellega, kas üliõpilane lasteaiaõpetaja erialal töötab või ei töötamine, sh töötab muul erialal.

Tabel 12. Risttabel töötav ja mittetöötav või muul erialal töötav lasteaiaõpetaja faktorskooridega aritmeetilised keskmised ja standardhälbe tulemused

	VI-M	VI-SD	DE-M	DE-SD	AB-M	AB-SD	VP-M	VD-SD
Mittetöötav või muul erialal töötav lasteaiaõpetaja	19,7	2,4	14,8	1,9	17,3	2,7	5,8	1,6
Töötav lasteaiaõpetajana	20,7	2,4	15,4	1,7	18,8	2,8	6,5	1,5
Üldkokkuvõte	20,3	2,5	15,2	1,8	18,3	2,8	6,3	1,5

Allikas: uuringu tulemused. Autori koostatud. Märkus: VI-energilisus, AB-süvenemine, DE-pühendumine, VP-valmisolek pikaajaliseks pingutuseks, M-aritmeetiline keskmine, SD-standardhälve

Tulemustes selgus, et lasteaiaõpetajana töötavate üliõpilaste ja veel mitte töötavate või muul erialal töötavate üliõpilaste energia-faktor (VI) keskmised olid vastavalt 20,7 (SD=2,4) ja 19,7 (SD=2,4). Mann-Whitney U testi põhjal võib öelda, et selle faktori osas lasteaiaõpetaja erialal töötavate ja mittetöötavate (sh muul erialal töötavate) üliõpilaste vahel esines statistiliselt olulisi erinevusi ($z=2,54$, $p<0,01$).

Süvenemise-faktori (AB) keskmised lasteaiaõpetajatena töötavate üliõpilaste ja mitte töötavate või muul erialal töötavate üliõpilaste olid vastavalt 18,8 (SD=2,8) ja 17,3 (SD=2,7). Mann-Whitney U testi tulemuse põhjal võib öelda, et selle faktori osas lasteaiaõpetaja erialal töötavate ja mittetöötavate (sh muul erialal töötavate) üliõpilaste gruppide vahel esines statistiliselt olulisi erinevusi ($z=2,98$, $p<0,01$).

Pühendumis-faktori (DE) keskmised olid lasteaiaõpetajana töötavate üliõpilaste ja veel mitte töötavate või muul erialal töötavate üliõpilaste keskmised vastavalt 15,4 (SD=1,7) ja 14,8 (SD=1,9). Mann-Whitney U testi põhjal võib öelda, et selle faktori osas lasteaiaõpetaja erialal töötavate ja mittetöötavate (sh muul erialal töötavate) üliõpilaste gruppide vahel olulisi erinevusi ei tuvastatud ($z=1,25$, $p<0,21$).

Valmisolek pikaajaliseks pingutuse väited lasteaiaõpetajana töötavate üliõpilaste ja mitte töötavate või muul erialal töötavate üliõpilastel vastavalt 6,5 (SD=1,5) ja 5,8 (SD=1,6). Mann-Whitney U testi põhjal võib öelda, et selle faktori osas lasteaiaõpetaja erialal töötavate ja mittetöötavate üliõpilaste gruppide vahel esines statistiliselt olulisi erinevusi ($z=2,37$; $p<0,02$).

Kokkuvõtvalt võib selle uuringu andmete põhjal öelda, et tööga seotuse energia-faktor, süvenemise-faktor ja valmisolek pikaajaliseks pingutuseks on seotud üliõpilaste taustateguriga: lasteaiaõpetaja erialal töötavatel või mittetöötavatel üliõpilastel on statistiliselt oluliselt erinevad hinnangud lasteaiaõpetaja tööga seotusele.

3.3. Järeldused

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse eriala üliõpilaste seas.

Esimeseks uurimisküsimuseks oli, milline on lasteaiaõpetaja tööga seotuse tase eriala üliõpilaste seas. Uuringus selgus, et tööga seotust tajutakse kõrgelt, eelkõige energilisuse ja pühendumise aspektides. Seega saab väita, et koolieelse lasteasutuse üliõpilased on oma eriala suhtes energilised ja vaimselt vastupidavad ning valmis pingutama oma tulevase tööga

seoses. Samuti on töö neile väljakutseid pakkuv, inspireeriv ning tehtava üle tuntakse uhkust. Ehk siis tööga seotust iseloomustab kõrge energiatase ning tugev samastumine oma tööga, nagu kinnitasid Schaufeli & Bakker (2004, lk 5). Veidi vähem tuntakse seotust süvenemise aspektis. Järelikult vastajad tunnevad veidi vähem, et tööd tehes unustatakse kõik muu enda ümber ning tööst lahti lasta on raske.

Teiseks soovis autor teada saada, millise taustateguriga seotus seostub. Uurimistöös segus korrelatsioonianalüüsi tulemustes, et lasteaiaõpetajate vanuse ja valmisolek pikaajaliseks pingutuseks faktorskooride vahel esines nõrk statistiliselt oluline seos. Samuti selgus, et statistiliselt oluline seos on lasteaiaõpetajate tööstaaži, energilisuse ja süvenemise faktorskooride vahel. Kuna risttabelistest vanuse ja tööstaaži kohta oli näha mõningast varieerumist tööga seotuse osas, siis oleks vajalik edaspidi täpsemalt uurida, miks ja kuidas tööga seotuse tajumine töötavate lasteaiaõpetajate puhul langeb ja tõuseb. Töötava ja mittetöötavate lasteaiaõpetajate gruppide vahelises võrdluses selgus, et see taustategur seostub energia faktorskoori, süvenemise faktorskoori ja valmisolek pikaajaliseks pingutuseks faktorskooriga.

Saadud tulemusi saaksid rakendada üliõpilaste tulevased ja praegused tööandjad, ministriumid, et arendada teema märkamisvõimekust, teades et üliõpilased tajuvad tööga seotust, küll aga vajaksid tuge, et jääda ka pikemaks erialale tööle, rakendades töötajatele erinevaid tugisüsteeme, kuna üliõpilased on energilised, neil on tahe ja valmisolek pingutusteks, et tunda uhkust tehtava üle. Samuti tuleks uurida, mis põhjusel tööga seotus langeb ja tõuseb töötavate õpetajate puhul.

KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse üliõpilaste seas. Autoril oli soov tead, kuidas hindavad üliõpilased oma seotust koolieelse lasteasutuse erialaga ning milliste taustateguritega tööga seotus seostub.

Töö teoreetilises osas andis autor ülevaate tööga seotuse käsitlustest, mõistetest, loomisest, tekkimisest, mõjust indiviidile ja organisatsioonile ning pühendumisest. Bakalaureusetöö empiirilises osas andis autor ülevaate meetodist, valimist ning andmete kogumise meetodist ja andmekogumise protseduurist. Uurimustöös kasutati kvantitatiivset uurimisviisi ja andmekogumise instrumendiks elektroonilist ankeetküsitlust. Uurimuses kasutati kõikset valimit, kus Tallinna Ülikooli, Tartu Ülikooli Haridusteaduste instituudi ja Tartu Ülikooli Narva kolledži üliõpilased said osa võtta uuringus kui populatsiooni koosluse objektid, õppides koolieelse lasteasutuse õpetaja erialal.

Tulemustes selgus, et üliõpilased tajuvad tööga seotust läbi energilisuse ja pühendumise aspekti tugevamalt ja veidi madalamalt tajutakse seotust süvenemise aspektis. Koolieelse lasteasutuse üliõpilased tajuvad, et nad on energilised ja vaimselt vastupidavad, neil on valmisolek pingutusteks ja nad on valmis ületama erinevaid raskusi ning omavad suurt taht panustada tegemistesse. Samuti tunnevad üliõpilased, et lasteaiaõpetaja töös on nad täis inspiratsiooni ja väljakutseid ning nad tunnevad uhkust tehtava töö üle. Vähem tuntakse, et tööst lahti lasta on raske ning, et tööd tehes unustatakse kõik muu enda ümber. Tulemustes selgus, et tulevikus kavatsetakse palju pingutada oma töös, aga natuke vähem ollakse kindlam, et jäädaks ametisse. Lasteaiaõpetaja erialal juba töötavad üliõpilased tunnevad oma erialase tööga tugevamat seotust.

Uuringus saadud teadmisi on võimalik kasutada tööandjatel ja ülikoolidel, teadmiseks, et üliõpilased tajuvad seotust tööga ehk õpitava erialaga ning nende tööga seotus säiliks on vaja neid toetada erinevate tugisüsteemidega. Samuti oleks vaja uurida edaspidi, kuidas ja miks tööga seotuse tajumine töötavate lasteaiaõpetajate puhul tõuseb või langeb.

KASUTATUD KIRJANDUS

Alfes, K., Bailey, C., Soane, E., & Rees, C. (2010). Creating an Engaged Workforce (CIPD Research Report). Findings from the kingston employee engagement consortium project. *Chartered Institute of Personnel and Development*. (PDF) Creating an Engaged Workforce (CIPD Research Report) (researchgate.net) (27.12. 2021)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53590189/ALLEN__The_measurement_and_antecedents_of_affective_continuance_and_normative_1990.-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652691862&Signature=CU0O-YJ5Cg61Gn2x50xwBc-R1jAniJT7-mgPJAZruCht2UpAK2MhYR2PGxRUMKVLemRa3oQi6OkSRMcrcCejnNZZkxFvPs2904wNk9N-jhHxye1Kpla5c3ZOtYM0LgR2i0AoJ~atdLxbFWQVjRsg5PiMgfNUVc-B7E-UVhx8L~I8OYiozBEWX~~0ULgsI55Nx1KhjPzh7YvYiultRRgeaJh2eUeTQPkqYIdjiikfpPuieHSmi9mdYL5B41YgMzJ8G1hbmOigTMqq8lgjJ~y2taBOCtNRNcd6PhfN5v5frZpWPKfITla7QMcdgVCaJCW1K98AnqCDLmu-HsHhvEQpLrQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA (20.03.2022)

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong Handbook of Human Resource Management Practice*. British Library Cataloguing-in-Publication Data. *Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice_1 (3).pdf* (11.01.2022)

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International Volue*, 13, No.3. pp 209-223.
https://www.academia.edu/861148/Towards_a_model_of_work_engagement (15.12. 2021)

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement. Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. Work Engagement (gunungsitolikota.go.id) (01.01.2022)

Bakker, A. B., Demerouti, E., & L. Ten Brummelhuis, L. (2011). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocation Behavior*, 80 (2012), 555-564.

https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_273.pdf (11.11. 2021)

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sans Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 1*: 389-411. https://www.researchgate.net/profile/Ana-Sanz-Vergel-2/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach/links/0046353c18cb881c27000000/Burnout-and-Work-Engagement-The-JD-R-Approach.pdf (22.11. 2021)

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Carrer Development International, Vol 23, No.1*, pp4-11. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-11-2017-0207/full/html>. (07.04.2022)

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology, Vol, 66, No.1*, pp 32-40. [becker-notes-on-the-concept-of-commitment.pdf](#) (wordpress.com) (18.11. 2021)

Beek, I., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Schreurs, B. H. J., & Hu, Q. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and BurnedOut Employees at Work? *Applied psychology: an international review, 61 (1)*, 30-55 For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and BurnedOut Employees at Work? (wilmarschaufeli.nl) (07.01.2022)

Boyd, M. (2013). I love my work but... ". The Professionalization of Early Childhood Professionalization of Early Childhood. *The Qualitative Report, Volume 18, Article 71*, 1-20 Education. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1043494.pdf> (11.11.2021)

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly, 19 (4)*. https://www.researchgate.net/publication/239640787_Building_Organizational_Commitment_The_Socialization_of_Managers_in_Work_Organizations (12.12.2021)

Celik, B., Yildiz, Y. (2017). Commitment to the Teaching Profession. *International Journal of Social Science and Educational Studies 4*, 93-97. (PDF) Commitment to the Teaching Profession (researchgate.net) (11.03.2022)

Closing the Engagement Gap: A Road Map for Driving Superior Business Performance. Towers Perrin Global Workforce Study. (2007-2008). Global raport.

<https://engagforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Closing-the-engagement-gap-TowersPerrin.pdf> (05.03.2022)

Cohen, A. (2014). Encyclopedia of management theory. Volume two. Pace University. Eric H.Kessler. [Organizational-commitment-theory.pdf](#) (researchgate.net) (11.01. 2022)

El-Sayed, M., Wahba, M., Ragheb, M. A., & Elgharabawy, A. (2021) The Impact of Job Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Sustainable Development. *Open Access Library Journal*, 8, 1-28. doi: 10.4236/oalib.1106998

Fredrikson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology (nih.gov) (22.11.2021)

Gortfelder, B. (2021, 29.juuni). Kõrgkooli astujate seas on popimaks osutunud lasteaiaõpetaja eriala. *Eesti Rahvusringhääling*. Kõrgkooli astujate seas on popiks osutunud lasteaiaõpetaja eriala | Eesti | ERR (20.01.2022)

Goss-Sampson, M. (2022) JASP 0.16.2. <https://jasp-stats.org/download/> (02.05.2022)

Haridus-ja teadusministeerium. (2020). Eesti kõrgkoolide 2016.-2018. aasta vilistlaste uuringu aruanne. [htm_aruanne_v3.pdf](#) (hm.ee) (20.11.2021)

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. H. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction employee engagement and business outcomes. *A meta analysis. Journal of Applied Psychology Association, Inc.2002, Vol.87, No.2, 269-279.* https://www.researchgate.net/publication/11367971_Business-Unit-Level_Relationship_Between_Employee_Satisfaction_Employee_Engagement_and_Business_Outcomes_A_Meta-Analysis (17.12.2021)

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73 , 78-91. http://adviesburofier.nl/wp-content/uploads/2017/07/3_Positive-gain-spirals_JVB-2008.pdf (05.12.2021)

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. Uuspõld, (2005). *Uuri ja kirjuta*. Kirjastus Medicina

Jackson, L. (2014). The Work Engagement and Job Performance Relationship: Exploring the Mediating Effect of Trait Emotional Intelligence. *Master's Theses*.

https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8014&context=etd_theses
(07.04.2022)

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, Vol.33, No.4*, 692-742.

<https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf> (17.12.2021)

Kapoor, S., & Meachem, A. (2012). Employee Engagement-A Bond between Employee and Organisation. *Human Resource Management/Behavioural Science*. (PDF) Employee Engagement-A Bond between Employee and Organisation (researchgate.net) (15.11.2021)

Kersna, L. (2022, 7.jaanuar). Kvaliteetne ja jätkusuutlik Eesti haridus sõltub õpetajate järelkasvust. *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2022/01/kvaliteetne-ja-jatkusuutlik-estti-haridus-soltub-opetajate-jarelkasvust/> (02.02.2022)

Kreegipuu, T & Jaggo, J. (2018). Õpingute järkamine pärast üldkeskharidust. *Haridus-ja teadusmisteerium*. keskhariduse_jatk_kreegipuu.pdf (hm.ee) (20.10.2021)

Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought, 10(2)*:262-287.

https://www.researchgate.net/publication/320532866_Work_engagement_Evolution_of_the_concept_and_a_new_inventory (09.12. 2021)

Lepik, S. (2019, 08. juuli). Tartu Ülikooli populaarseim õppekava on koolieelse lasteasutuse õpetaja õpe. *Ajaleht Pealinn*. Tartu Ülikooli populaarseim õppekava on koolieelse lasteasutuse õpetaja õpe – Pealinn.ee (20.01.2022)

Macey, W. M., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology 1:(1)*: 3-30.

https://www.researchgate.net/publication/255593558_The_Meaning_of_Employee_Engagement (17.12.2021)

Mann-Whitney U Test Calculator. Social Science Statistics (2022). Retrieved from <https://www.socscistatistics.com/tests/mannwhitney/default2.aspx> (05.05.2022)

- Masih, E., Singh, V. P., & Tirkey, M. R. (2013). Employee engagement: engaging employees at workplace. *International Journal of Management*, Vol 4, Issue 5. https://www.academia.edu/4752363/EMPLOYEE_ENGAGEMENT_ENGAGING_EMPL OYEES_AT_WORK_PLACE (12.04.2022)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu.Rev. Psychol.* 52:397-422. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf> (01.01.2022)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. *Encyclopedia of Stress* (p.358-362). (PDF) Burnout (researchgate.net) (27.12.2021)
- Meyer, J. P., & Hersovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11; 299-326. Commitment in the workplace: toward a general model (isiarticles.com) (04.12. 2021)
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, I. W. (1978). The measurement of organizational commitment. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA057377.pdf> (11.12.2021)
- Mändveer, M. (2018, 31. juuli). Miks on madalalt tasustatud lasteaiadõpetaja eriala nii populaarne? *Postimees*. <https://www.postimees.ee/6016569/miks-on-madalalt-tasustatud-lasteaiadõpetaja-eriala-nii-populaarne> (23.03.2022)
- Noorkõiv, T. (2022, 31. märts). Mis on pildil valesti? Triin kõiv: iga neljas alustav õpetaja katkestab töö enne teist õppeaastat. *Eesti Päevaleht*. <https://epl.delfi.ee/artikkel/96303911/mis-on-pildil-valesti-triin-noorkoiv-iga-neljas-alustav-opetaja-katkestab-too-enne-teist-oppeaastat>
- Osula, K. (2008). *Andmeanalüüs*. küsimuste tüübid (tlu.ee) (29.11.2021)
- Peterson, A. L. (2013). Õpetajakutse valiku motiivid ja arvamused õpetajatöö kohta õpetajakoolituse üliõpilastel. Magistritöö. Tartu Ülikool. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31486/peterson_anna_liisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y (09.02.2022)
- Robinson, D., Berrymann, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studis. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf> (27.01.2022)

- Rootalu, K. (2014). Sotsiaalse andmeanalüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/avaleht> (02.05.2022)
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol.21. No.7*, pp.600-619.
 Antecedents_and_consequences_of_employee20220101-6407-vjgxgu-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net) (22.12.2021)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B(2004) .Utrecht work engagement scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. UWES (wilmarschaufeli.nl) (12.02.2022)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demons, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi -sample study. *Journal of Organizational Behavior J.Organiz Behav. 25*, 293-315.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/job.248> (07.02.2021)
- Schaufeli, W. B., & Salnova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work Organizational Psychology 20 (1)*: 39-46.
(PDF) Work engagement: On how to better catch a slippery concept (researchgate.net)
 (20.12.2021)
- Semaa, R. (2021, 8. oktoober). Laureaat. Riin Semaa: hea õpetaja eeldus on õpetajahinge olemasolu. *Õpetajate Leht. LAUREAAT. Riin Seema: hea õpetaja eeldus on õpetajahinge olemasolu : Õpetajate Leht (opleht.ee)* (22.01.2022)
- Sonntag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology 88, 3*, pp.518-528. Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work (uni-konstanz.de) (27.02.2021)
- Storey, J., Wright P. M., & Ulrich, D. (2009). *The Routledge Companion to Strategic Human Resources Management*. Routledge.
<http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/51370/1/57%202009.pdf> (27.17.2021)
- Tallinna Ülikool. (2021). *Metoodika*. metoodika kirjeldus (tlu.ee) (15.01.2022)
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment. A guide to understanding*,

measuring and increasing engagement in your organization. SHRM Foundation.
<https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Employee%20Engagement%20and%20Commitment.pdf> (13.03.2022)

Vapper, T. (2015, 13. veebruar). Kas lasteaiaõpetajaid koolitatakse piisavalt? *Õpetajate Leht*.
<https://opleht.ee/2015/02/kas-lasteaiaopetajaid-koolitatakse-piisavalt/> (11.02.2022)

Vapper, T. (2019, 25. jaanuar). Miks on lasteaiaõpetajaid raske leida? *Õpetajate Leht*. Miks on lasteaiaõpetajaid raske leida? : *Õpetajate Leht* (opleht.ee) (11.01.2022)

Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., & Ümarik, M. (2014). Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. OECD rahvusvaheline õpetamise ja õppimise uuring TALIS 2013 tulemised. Tallinn. https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf. (22.09.2021)

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. KVALITATIIVNE JA KVANTITATIIVNE UURIMISVIIS SOTSIAALTEADUSTES (ut.ee) (22.01.2022)

Õunapuu, L. (2012). *Valimid kvantitatiivses ja kvalitatiivses uurimustes*. Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/index.html> (12.01.2022)

Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career a Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3): 167-20. (PDF) Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale (researchgate.net) (14.01.2022)

LISA 1. Ankeetküsimustik

Lugupeetud koolieelse lasteasutuse tudeng!

Kutsun Teid panustama oma sisendi uuringusse, millega selgitatakse välja tööga seotuse tajumine koolieelse lasteasutuse erialal tudengite seas.

Küsimustiku täitmine on vabatahtlik ja anonüümne. Ankeedis pole õigeid ega valesid vastuseid, vaid saate märkida, kui võrd esitatud väited on Teile omased/oleksid omased lasteaiaõpetaja tööd tehes. Küsimustiku täitmine võtab aega 5-10 minutit. Kinnitan, et saadud tulemusi kasutan ainult oma bakalaureusetöö analüüsis üldistatult.

Palun saata vastused 10.aprilliks 2022.

Aitäh!

Kui tekib küsimusi, võta julgelt minuga ühendust!

E-mail: veronika.bertram777@gmail.com

Teie vanus

- 19-29
- 30-39
- 40-49
- 50-...

Teie sugu

- naine

- mees

Olete

- Üliõpilane, kes töötab lasteaiaõpetajana
- Üliõpilane, kes veel ei tööta lasteaiaõpetaja erialal
- Üliõpilane, kes töötab muul erialal

Teie tööstaaž

- 1-3 aasta
- 4-7 aasta
- 8-11 aastat
- 12- 15 aasta
- 15-...aastat
- Ei oma tööstaaži lasteaiaõpetaja erialal

Haridust omandate

- Tartu Ülikoolis
- Tallinna Ülikoolis
- Tartu Ülikooli Narva Kolledžis

Tööga seotus

Alljärgnevad väited kirjeldavad seda, kuidas inimesed võivad end tunda/tunnevad oma tööd tehes. Palun hinnake, kui omased on Teile järgmised väited tehes lasteaiaõpetaja tööd.

Kui Te ei tööta lasteaiaõpetajana, püüdke kujutleda tulevast erialase töö olukorda ja hinnake selle alusel, kuidas arvate, et võiksite end tunda. Järgnevad väited kirjeldavad seda, kuidas inimesed võivad end tunda oma tööd tehes.

Palun hinnake kui omased on Teile järgmised väited.

1 Kindlasti ei ole 2 Ei ole 3 Pigem ei ole 4 Pigem on 5 On omane 6 Kindlasti on

1. Lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast energiast pakatavat (VI1)
2. Leian, et (lasteaiaõpetaja) töö, mida ma teen/teeksin, on täis tähendust ja eesmärki (DE1)
3. Arvan/tean, et (lasteaiaõpetaja) tööd tehes aeg lendab (AB2)
4. Lasteaiaõpetajana tunnen/tunneksin ennast tugeva ja jõulisena (VI2)
5. Olen/oleksin oma töös (lasteaiaõpetajana) entusiastlik (DE2)
6. Töötades (lasteaiaõpetajana) unustan/unustaksin kõik muu enda ümber (AB2)
7. Lasteaiaõpetaja töö inspireerib/inspireeriks mind (DE3)
8. Hommikul üles tõustes tunnen/tunneksin, et tahan/tahaks tööle minna (VI3)
9. Mul on hea meel, kui töötan/töötaksin (lasteaiaõpetajana) intensiivselt (AB3)
10. Olen/oleksin uhke oma töö üle (DE4)
11. Võin jätkata/jätkaksin (lasteaiaõpetaja) tööd teha väga pikka aega (VI4)
12. Olen/oleksin oma (lasteaiaõpetaja) töösse süvenenud (AB4)
13. Minu jaoks on/oleks minu töö väljakutse (DE5)
14. Ma olen/oleksin tööl käies vaimustuses (AB5)
15. Lasteaiaõpetaja töös olen/oleksin vaimselt vastupidav (VI5)
16. Lasteaiaõpetaja tööst on/oleks raske lahti lasta (AB6)
17. Tööl (lasteaiaõpetajana) olen/oleksin alati visa, isegi siis kui asjad ei lähe hästi (VI6)
18. Olen kindel, et jään/jääksin lasteaiaõpetaja ametisse (L1)
19. Kavatsen pingutada palju oma töös lasteaiaõpetajana (L2)
20. Astusin sellele erialale vaid kõrghariduse omandamiseks ega kavatse lasteaiaõpetajana tööle asuda. (L3)