

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Cätlin Roosimäe

**SOTSIAALVALDKONNA SPETSIALISTIDE  
ORGANISATSIOONILE PÜHENDUMINE JA TAJUTAV  
ORGANISATSIOONIPPOOLNE TOETUS TARTUMAA  
OMAVALITSUSTE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Jaanika Ailt, MA

Pärnu 2024

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Jaanika Ailt

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Cätlin Roosimäe

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Uurimistöö teoreetilised lähtekohad.....	6
1.1. Sotsiaalvaldkonna tööga kaasnevad kitsaskohad ja tagajärjed.....	6
1.2. Organisatsioonile pühendumise mõiste ja olemus .....	7
1.3. Tajutava organisatsioonipoolse toetuse mõiste ja olemus.....	10
2. Uuring organisatsioonile pühendumisest ja tajutavast organisatsioonipoolsest toetusest Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide seas .....	13
2.1. Tartu maakonna sotsiaalvaldkonna kirjeldus .....	13
2.2. Valimi kirjeldus ja uuringu läbiviimine .....	14
2.3. Tulemuste kirjeldamine .....	17
2.3.1. Sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumine.....	17
2.3.2. Sotsiaalvaldkonna spetsialistide tajutav organisatsioonipoolne toetus .....	23
2.3 Arutelu, järeldused, ettepanekud.....	26
Kokkuvõte .....	30
Viidatud allikad.....	32
Lisa 1. Ankeetküsimustik sotsiaaltöö spetsialistidele .....	37
Lisa 2. Vastajate tajutav organisatsioonipoolne toetus .....	44
Lisa 3. Vastajate organisatsioonile pühendumise keskmine ja standardhälve.....	45
Lisa 4. Vastajate tajutava organisatsioonipoolse toetuse keskmine ja standardhälve.....	46
Lisa 5. Organisatsioonile pühendumise küsimustiku pööratud väidete kujunemine ..	47
Summary .....	48

## SISSEJUHATUS

Enamik inimesi käib tööl erinevatel põhjustel ja viisidel, kuid see on siiski igapäevaseks vajalik. Veedame seal suure osa oma ajast, seega on oluline, et me tunneksime end tööl hästi ja sooviksime olla osa töökeskkonnast.

Sihtasutus Kutsekoda viis 2021. aastal läbi sotsiaalvaldkonna uuringu, kust selgus, et aastaks 2030. on puudu umbes 1000 kvalifitseeritud sotsiaaltöötajat-nõustajat (Pihl & Krusell, 2021, lk 105). Sellest tulenevalt on oluline olemasolevate töötajate hoidmine. Töötajaid seob asutuse või organisatsiooniga, sh mõjutab töölt lahkumise kavatsust või tööle jäämist organisatsioonile pühendumine (Rebane, 2017, lk 39). Vähem pühendunud töötaja ei tunne end organisatsiooni osana, väljendab rohkem enda rahulolematust ning ei näe end pikas perspektiivis organisatsiooni liikmena (Griffin *et al.*, 2020, lk 26). Vähem pühendunud töötaja on valmis ka vähem organisatsiooni jaoks panustama kui kõrgelt pühendunud töötaja (Rebane, 2017, lk 45). Organisatsioonile pühendumine on seotud ka tajutava organisatsioonipoolse toetusega (Kurtessis *et al.*, 2017, lk 1876). Sotsiaalvaldkonna spetsialistidel on tööstressi tekkeks suurem tõenäosus, (Paşcu, 2024) seega on oluline neile pakkuda piisavalt toetust. Chatzittofis ja tema kolleegid (2021, lk 4) toovad välja, et madal organisatsioonipoolne toetus võib mõjutada töötajate vaimset ja füüsilist tervist ning Kairo (2014, lk 34) uuringu tulemustest selgus, et madala organisatsioonipoolse toetuse korral on suurem tõenäosus, et töötaja lahkub organisatsioonist.

Tulenevalt eelnevast on uurimistöö probleemiks, et väiksema organisatsioonipoolse toetuse korral on sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumine madalam, mistõttu kahanevad töötulemused ja suureneb töölt lahkumine.

Töö eesmärk on välja selgitada Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide tajutav organisatsioonipoolne toetus ja organisatsioonile pühendumine ning uurimistulemustele

tuginedes teha ettepanekud Tartumaa Omavalitsuste Liidule paremaks sotsiaalvaldkonna spetsialistide toetamiseks ning organisatsioonipoolse pühendumise soodustamiseks.

Tulenevalt eesmärgist on uurimisküsimusteks:

1. Kuidas tajuvad sotsiaalvaldkonna töötajad organisatsioonipoolset toetust ja pühendumist?
2. Millist rolli mängivad sotsio-demograafilised andmed sotsiaalvaldkonna spetsialistide tajutavas organisatsioonipoolses toetuses ja organisatsioonile pühendumises?
3. Kuidas on seotud sotsiaalvaldkonna spetsialistide poolt tajutav organisatsioonipoolne toetus ja organisatsioonile pühendumine?

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit ning andmeid koguti veebipõhise küsimustiku kaudu.

Lõputöö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk annab ülevaate teoreetilisest raamistikust, selgitatakse organisatsioonilist pühendumise ja organisatsioonipoolse toetuse mõistet nii mujal maailmas kui Eestis. Analüüsitakse nii eesti- kui inglisekeelseid teadusartikleid ja erialakirjandust tuginedes eelkõige ETERA, DSpace, EBSCO ja Google Scholari andmebaasidele.

Teises peatükis antakse ülevaade Tartumaa sotsiaalosakondadest, sotsiaalvaldkonna spetsialistide tööpõhimõtetest ning kirjeldatakse uuringut, mis viidi läbi Tartumaa omavalitsuste sotsiaalvaldkonna spetsialistide seas. Analüüsitakse uurimistulemusi, tehakse järeldused ning ettepanekud Tartumaa Omavalitsuste Liidule spetsialistide pühendumise ja tajutava organisatsioonipoolse toetuse soodustamiseks.

# 1. UURIMISTÖÖ TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

## 1.1. Sotsiaalvaldkonna tööga kaasnevad kitsaskohad ja tagajärjed

Inimene veedab tööl suure osa oma ajast, mistõttu toetav, innustav ja töötajat märkav keskkond on aluseks töösuhtele, kus nii töötaja kui tööandja on edukad ja koostööle orienteeritud.

Sotsiaaltöö on elukutse, mille eesmärk on parandada abivajajate sotsiaalseid toimimist, toetades neid rasketest olukordadest ülesaamisel, mistõttu on ülimalt oluline, et sotsiaaltöötaja heaolu säilitaks kõrge taseme (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 90). Stanley ja Sebastine (2023, lk 1136) toovad välja, et sotsiaaltöötajate olulised tööstressi allikad on liigne töökoormus, ületunnitöö, rollide ebaselgus ja konfliktide lahendamine, töökohaga seotud dilemmad, täitmata isiklikud ootused ja avalikkuse negatiivne ettekujutus ametist. Lisaks nendele stressiteguritele võib tööstressi ja läbipõlemist põhjustada ka juhendaja ja kolleegide ebapiisav toetus ning omavahelised arusaamatused (Solomonidou & Katsounari, 2022, lk 84)

Sotsiaalala töötajatel on klienditöö tõttu kõrgendatud risk läbipõlemiseks (Pihl & Krusell, 2021, lk 6), sest nad puutuvad enda töös kokku traumaatiliste kogemuste ja negatiivsete sündmustega, mis võib ohustada nende tervist ja heaolu (Narusson, 2024). Uurides lastekaitsetöötajaid, leidis Tumwesigye (2021, lk 13), et laste ja nende peredega töötamine põhjustab neile emotsionaalseid traumasid, mis võib kaitserefleksina kaasa tuua klientide ignoreerimise ja nendest eemaldumise.

Võib juhtuda, et just avalikus sektoris töötavad sotsiaaltöötajad püsivad tööl sooviga säilitada enda töötasu, kindel töökoht jm hüved. Selline sundseisundis töötaja ei ole süsteemile pühendunud. (Selg, 2021) Emotsionaalsete ressursside ammendumisel ei

pruugi paljud sotsiaaltöötajad, kes viibivad füüsiliselt tööl, olla võimelised etteantud ülesannetele korralikult keskenduma. See mõjutab pakutavate teenuste kvaliteeti ja klientide usaldust sotsiaalteenuste süsteemide vastu. (Solomonidou & Katsounari, 2022, lk 85)

Enesehoidmiseks on olulisel kohal suhted kolleegide ja tööandjaga, kelle roll seisneb töötaja aitamises ja tema psühholoogilise kapitali ehk lootuse, enesetõhususe, optimismi ja säilienõtkuse hoidmises. Vastastikuste suhete kujundamine peaks toimuma nii, et organisatsioonis oleks sobiv ja toetav keskkond. (Vîrgă *et al.*, 2020, viidatud Narusson, 2024 vahendusel) Samuti on sotsiaalvaldkonnas oluline organisatsioonikultuur ja juhtimine – igas organisatsioonis on vaja toetavat keskkonda ning head tugisüsteemi. Kaaslaste ja kolleegide kuulamine rasketel hetkedel aitab olukorda normaliseerida ja läbipõlemise sümptomeid õigel ajal märgata. (Nuudi, 2023) Sotsiaalvaldkonda mõjutavad tulevikus mitmed probleemid. OSKA 2021. aastal tehtud uuringust selgus, et järgmise kümne aasta jooksul toob vananev ühiskond tuues endaga kaasa kliendibaasi suurenemise. (Pihl & Krusell, 2021, lk 18) Lisaks on sotsiaalvaldkonna üheks probleemiks tööjõu voolavus (Astvik *et al.*, 2020, lk 1382; Pihl & Krusell, 2021, 107).

Kliendibaasi suurenemist ja tööjõu voolavust arvestades on sotsiaalvaldkonna spetsialistide hoidmisel ja neile sobiva keskkonna loomisel oluline roll. Eelneva põhjal saab öelda, et töötaja jaoks on oluline, et töökeskkond ja tööandja poolne toetus oleksid piisavad ning aitaksid suurendada töötaja pühendumist ning heaolu tunnet.

## **1.2. Organisatsioonile pühendumise mõiste ja olemus**

See kuidas töötaja end organisatsioonis tunneb, sh kas ja kuidas ta on organisatsioonile pühendunud, on pikas perspektiivis tööandja jaoks olulise tähtsusega.

2021. aasta OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduste uuring toob välja, et sotsiaalvaldkonna üks probleemidest on pühendunud töötajate vähesus (Pihl & Krusell, 2021, lk 3). Sellest lähtuvalt on oluline praeguste erialase ettevalmistusega ja pühendunud töötajate tööhõive säilitamine. Organisatsioonile pühendumuse mõiste võeti esmakordselt kasutusele Alleni ja Meyeri (1990, lk 3) poolt, kelle kirjelduse järgi tähendab see

inimese ehk töötaja kiindumust organisatsiooni, mõjutades organisatsiooni jäämise või sealt lahkumise kavatsust. Autorite järgi jaguneb organisatsiooniline pühendumine emotsionaalseks, alalhoidlikuks ja normatiivseks pühendumiseks. Emotsionaalne pühendumine tähendab töötaja positiivseid emotsioone organisatsiooniga seoses ehk tööd tehakse meeldimise tõttu. Alalhoidlik pühendumise korral proovib töötaja vältida organisatsioonist lahkumise negatiivseid tagajärgi ja tähendab töö tegemist vajaduse tõttu (näiteks rahalistel põhjustel). Normatiivne pühendumus on töötaja moraalse kohustuse tundmine organisatsiooni jäämise osas. (Allen & Meyer, 1990, lk 2–3)

Yousef (2017, lk 84) järgi kõrgelt pühendunud töötaja identifitseerib ja tunneb tugevat seost organisatsiooniga, kus ta töötab. Eisenberger koos enda kolleegidega (1986, lk 505–506) jõudis selleni, et kõrge organisatsioonipoolne toetus suurendab emotsionaalset kiindumust ning suurendab töötaja soovi olla osa organisatsioonist ja osaleda selle tegevustes. Sarnase idee tõi välja Yousef (2017, lk 84) aastaid hiljem: töötaja olemine osa organisatsioonist, sest ta tunneb kohustust (normatiivne) või tunneb negatiivseid tagajärgi lahkumise korral (alalhoidlik) näitas positiivset seost olla valmis organisatsioonis toimuvatele muutustele, sealjuures muutusi toetada ja nendega kaasa minna. Baari (2018, lk 22) uuringust selgub, et mida tugevam on samastumine organisatsiooniga, seda suurem on normatiivne organisatsioonile pühendumine.

Allen ja Meyer (1990, lk 3) toovad välja, et organisatsioonile pühendumine mõjutab tööl püsimist või sealt lahkumist. Autorid ütlevad, et madal organisatsioonipoolne pühendumine võib ettevõttele kaasa tuua mitmeid probleeme, sealhulgas töötajate lahkumise organisatsioonist. Collins (2016, lk 164) uuris sotsiaaltöötajaid ja leidis, et sotsiaaltöötajate pühendumine organisatsioonile tähendab väiksemat lahkumiskavatsust ja paremat probleemidega toimetulekut, seda nii tööd tehes kui organisatsioonis üldiselt. Sama toob välja ka Järsk (2022, lk 33) öeldes, et mida suurem on töötaja pühendumine, seda väiksem on võimalus, et ta organisatsioonist lahkub.

Harzer ja Ruch (2014, lk 193) toovad välja, et töötaja kõrge pühendumine võib tähendada, et töötaja täidab endale antud ülesanded edukalt ja innukalt võttes enda peale ka ülesandeid, mis ei ole ametlikult talle määratud. Sarnase järelduseni on jõudnud ka Rebane (2017, lk 45) öeldes, et kõrgemalt pühendunud töötaja on organisatsiooni jaoks

valmis rohkem panustama kui madalamalt pühendunud töötaja. Kõrge organisatsioonile pühendumine mõjutab ka töötaja töötulemusi, sest töötaja on valmis pingutama rohkem kui temalt nõutud on (Garjito *et al.*, 2024, lk 61). Tuvi (2013, lk 51) uurimistulemuste põhjal selgusid statistiliselt olulised seosed organisatsioonile pühendumise ja töörahulolu vahel – töötajad, kes tunnevad end organisatsiooni „pere liikmena“ on valmis ka rohkem pingutama organisatsiooni edu saavutamiseks. Eelnevate autorite tulemused näitavad, et töötaja kõrge pühendumine on oluline töömotivatsiooni ja tulemuste parendamiseks.

Kõrgelt pühendunud töötaja on seotud tööandja madalamate kulude ja parema teenuse pakkumisega. Tuginedes erinevatele uuringutele töid Abid ja Hassan Butt (2017, lk 18) välja töötaja lahkumisega seotud otseseid kui kaudseid kulusid organisatsioonile, mis on seotud nii värbamisega kui uue töötaja koolitamisega, samuti intellektuaal- ja sotsiaalse kapitaliga. Kõrgelt pühendunud töötajad on ka paremad teenusepakkujad klientidele, mis omakorda on kasulik tööandjale (Collins, 2016, lk 174).

Samuti on leitud organisatsioonile pühendumise ja demograafiliste andmete vahelisi seoseid. Raestu (2021, lk 27) järgi mõjutab töökogemus oluliselt organisatsioonile pühendumist. Autor märgib, et inimesed, kes on organisatsioonis töötanud vähem aega (2–4 aastat), on vähem pühendunud kui inimesed, kes on töötanud kauem (4–10 aastat). Normatiivse pühendumise dimensioonis on Tuvi (2013, lk 51) tulemused näidanud, et vanusegrupis 31–50 aastat ei soovi mitte keegi kogu enda elu praeguses organisatsioonis veeta.

Norras sotsiaaltöötajaid uurinud autorid Sadegi ja Terum (2023, lk 541) tõdesid, et sotsiaaltööd peetakse stressirohkeks ametiks. Nende poolt läbi viidud uuring näitas positiivset seost tööle pühendumise ja tajutava organisatsioonipoolse toetuse vahel. Uuringust selgus, et pühendumine tööle on kõrgem, kui sotsiaaltöötaja tajub tööpoolset (hõlmab nii ülemuse kui kolleegide) toetust. (Sadeghi & Terum, 2023, lk 535) Sarnase teadmise tõi välja enda uuringus ka Hamaideh (2012, viidatud Palling, 2022, lk 11 vahendusel) väites, et kaaslaste sotsiaalne tugi parandab töötulemusi ning vähendab stressi, mis omakorda suurendab tööle pühendumist.

Sealjuures mõjutab tajutav organisatsioonipoolne toetus töötaja organisatsioonile pühendumist mõjutades käitumist, suhtumist ning organisatsiooni jäämise kavatsust (Kurtessis *et al.*, 2017, lk 1856). Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuring sotsiaaltöötajate seas näitas kuidas organisatsiooni õhustik mõjutab organisatsioonile pühendumist, sh töötaja pingutamise ja tulemuste märkamise suurendavad organisatsioonile pühendumist (Brown *et al.*, 2019, lk 589).

Eelnevast saab järeldada, et tööandja jaoks on töötaja tugev organisatsioonile pühendumine vajalik, sest see tähendab tugevat sidusust organisatsiooniga, muutustega toime tulemist, paremaid töötulemusi ning organisatsiooni liikmeks jäämist ka edaspidi.

### **1.3. Tajutava organisatsioonipoolse toetuse mõiste ja olemus**

Tööandja jaoks on oluline, et töötaja tunneks end tööl rahul, täidaks tõhusalt endale antud tööülesandeid ning suudaks tööpingetega toime tulla, üks võimalustest on tajutava organisatsioonipoolse toetuse suurendamine.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni koostatud eetikakoodeksi järgi on tööandjate roll muu hulgas ka luua tingimused, kus töötaja oleks toetatud (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, 2022, lk 5). Tajutava organisatsioonipoolse toetuse mõiste sisu avasid esmakordselt Eisenberger ja tema kolleegid (1986, lk 500) kirjeldades seda kui töötaja uskumust organisatsiooni toetuse kohta. Autorid tõid välja, et see hõlmab endas kuidas töötaja tunneb, et organisatsioon tema saavutusi märkab, heaolu tagab ning mil määral organisatsioon väärtustab inimese panust, hoolib inimese käekäigust ja toetab inimese eesmärgi ja vajadusi. Autorid lisasid, et see mõjutab inimese pühendumist ja tegevust organisatsioonis. (Eisenberger *et al.*, 1986, lk 501) Organisatsioonipoolne toetus hõlmab endas nii juhtide, kolleegide kui ka organisatsioonipoolset toetust üldiselt – kaaslaste ja juhi toetus on peamine eeldus organisatsioonipoolseks toetuseks (Apu & Kumar Sia, 2015, viidatud Palling, 2022, lk 11 vahendusel).

Tajutav organisatsioonipoolne toetuse mõiste põhineb sotsiaalse vahetuse teorial (ingl *social exchange theory*) mille järgi suhted sõltuvad ressursside vahetusest, sh et inimesed soovivad vähese suhtlemise eest maksimaalset kasu. Tajutava

organisatsioonipoolse toetuse kontekstis võib öelda, et töötaja soovib enda panuse eest märkamist ja muid positiivseid hüvesid. (Eisenberger *et al.*, 1986, lk 500) Ka Vardaman jt (2016, lk 1497) järgi tähendab organisatsioonipoolne toetus just töötaja isiku ja saavutuste väärtustamist.

Kurtessis koos kolleegidega (2017, lk 1854) analüüsisid 558 erinevat uuringut tajutava organisatsioonipoolse toetuse kohta. Tulemustest selgus, et organisatsioonipoolset toetuse tajumine tähendab meeldivamat töökogemust, sealhulgas suuremat huvi töö tegemise vastu, sest töötaja tunneb suuremat kohusetunnet, usaldust ja usub, et tema pingutamist premeeritakse. (Kurtessis *et al.*, 2017, lk 1868)

Culleni jt (2014, lk 276) uurimistööst näitab tajutava organisatsioonipoolse toetuse ning muutustega seotud teadmatus (ingl keeles *change-related uncertainty*) vahelist seost. Muutusega seotud teadmatus tähendab olukorda, kus töötaja tunneb end ebakindlalt või segaduses seoses töökeskkonnas toimivate muutustega (DiFonzo & Bordia, 1998 viidatus Cullen, 2014, lk 271 vahendusel). See tähendab, et töötaja jaoks mängib rolli kuidas ta tajub töökeskkonnas esinevat muutustega seotud teadmatus ning see saadab signaali selle kohta, kuidas ta tajub organisatsioonipoolset toetust, sh kas ja kuidas organisatsioon hindab töötajat (Cullen, 2014, lk 276). Harzer ja Ruchi (2014, lk 201) uuringu järgi aitab organisatsioonipoolne toetus kaasa töö tulemuslikkusele suurendades ausat, distsiplineeritud ja kohusetundlikku käitumist organisatsioonis. Lisaks – mida kõrgemalt tajuvad töötajad organisatsioonipoolset toetust, seda paremini hindavad nad enda töötulemusi (Kairo, 2014, lk 34). Eelnev näitab, et tajutaval organisatsioonipoolsel toetusel on oluline roll kohanemise, teadmatus, töörahulolu ja töötulemuste osas.

Tajutav organisatsioonipoolne toetus on seotud ka inimese subjektiivse heaoluga. Kurtessis ja tema kaasautorid (2017, lk 1868) tõid välja, et tajutav toetus on tugevas positiivses seoses töörahulolu ja enesekindlusega tööl. Samuti on tajutav toetus negatiivses seoses tööstressi, läbipõlemise, emotsionaalse väsimuse ja töö-pere konfliktiga. Sotsiaaltöötajate seas läbi viidud uuringust (Desrumaux *et al.*, 2023, lk 943) selgus, et organisatsioonipoolne toetus (sh juhupoolne ja töökaaslaste toetus) on seotud inimese psühholoogilise heaoluga. Kui sotsiaaltöötajate vajadus pädevusele ja iseseisvusele on täidetud, on nende heaolu tööl suurem. Harzer ja Ruch (2014, lk 201)

tõid välja, et organisatsiooni toetus on seotud ka töötajate isikuomadustega nagu vastupidavus, lahkus, meeskonnatöö ja eneseregulatsioon, st inimene märkab neid isikuomadusi endal rohkem.

Eisenbergeri jt (1986, lk 504) uurimistöö tulemused näitasid, et sarnaselt kõrgema organisatsioonile pühendumise korral mõjutab ka tajutav organisatsioonipoolne toetus otseselt töötaja tööle jäämist ehk mida kõrgem on tajutav toetus, seda suurem on võimalus, et töötaja on osa organisatsioonist. Lepik (2016, lk 36) toob oma töös välja, et juhipoolne toetus, mis on üks organisatsioonipoolse toetuse komponentidest, on positiivses seoses vähenenud lahkumiskavatsusega; seega, mida suurem on juhipoolne toetus, seda väiksem on tõenäosus, et töötaja organisatsioonist lahkub. Viimaks, tajutava organisatsioonipoolse toetuse ja töölt eemaloleku suhe on seda tugevam, mida tugevamini töötaja peab kinni sotsiaalse vahetuse teooriast (Eisenberger *et al.*, 1986, lk 504).

Organisatsioonile pühendumise ja organisatsioonipoolse toetuse omavahelist seost on uuritud näiteks Kurtessis ja teiste (2017, lk 1870) poolt ning leiti, et mida kõrgem on tajutav organisatsioonipoolne toetus, seda kõrgem on emotsionaalne organisatsioonile pühendumine. Nad lisasid, et kõrge tajutud organisatsioonipoolse toetusega töötajad kalduvad organisatsiooni abistamiseks rohkem tegema, kui nende roll seda nõuab. Sealjuures tuleneb see nende enda soovist, mitte survest seda teha. (Kurtessis *et al.*, 2017, lk 1879–1880) Kairo (2014, lk 29) uuringust selgus samuti, et mida suurem organisatsioonipoolne toetus töötajale on, seda kõrgem on töötaja organisatsioonile pühendumine ja seda väiksema tõenäosusega lahkuvad töötajad organisatsioonist.

Tajutav organisatsioonipoolne toetus aitab töötulemusi parandada, töömotivatsiooni suurendada, muutustega paremini toime tulla ja on seotud töötaja subjektiivse heaolu tundega.

## **2. UURING ORGANISATSIOONILE PÜHENDUMISEST JA TAJUTAVAST ORGANISATSIOONIPOOLSEST TOETUSEST TARTUMAA SOTSIAALVALDKONNA SPETSIALISTIDE SEAS**

### **2.1. Tartu maakonna sotsiaalvaldkonna kirjeldus**

Tartumaal on kaheksa erinevat kohalikku omavalitsust: Tartu linn, Elva vald, Tartu vald, Peipsiääre vald, Kambja vald, Luunja vald, Nõo vald ja Kastre vald. (Rahandusministeerium, 2023). Igas omavalitsuses on osakond, mis tegeleb sotsiaalhoolekandeline abi andmisega. Osakondi juhib 05.05.24 seisuga Tartumaa omavalitsuste kodulehekülgedelt võetud info põhjal olenevalt omavalitsusest kas osakonna juht või abilinnapea.

Tartu maakondade sotsiaalosakondades töötavad spetsialistid, kes tegelevad erinevate sihtrühmadega alates alaealistest lõpetades eakatega. Põhiliselt on sihtrühmad: eakad ja puudega isikud, kellega töötavad hoolekande spetsialistid, tööealised kellega töötavad sotsiaaltöö spetsialistid ning alaealised, kellega töötavad lastekaitse spetsialistid. Teatud omavalitsustes võib olla eraldi lastekaitse spetsialist, kes töötab alaealistega ja nende eestkostjatega ja sotsiaaltöö spetsialist, kes töötab tööealiste ja eakatega (ka puudega isikud). Informatsioon on võetud Tartumaa omavalitsuste kodulehekülgedelt 04.03.2024 seisuga.

Spetsialistide tööülesanded erinevad natukene olenevalt omavalitsusest, kuid sisaldavad siiski isiku abivajaduse väljaselgitamist, juhtumikorralduse meetodi rakendamist, isikule või perekonnale vajaliku teabe andmist ja nõustamist abimeetmete valikul ja kohandamisel, sotsiaalhoolekande põhimõtete ja abistamisvõimaluste elluviimist jm.

Informatsioon Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide tööülesannete kohta on võetud omavalitsuste kodulehekülgedel olevatest ametijuhenditest 05.05.24 seisuga.

## **2.2. Valimi kirjeldus ja uuringu läbiviimine**

Antud uuringu puhul kasutati kvantitatiivset meetodit ja andmeid koguti kasutades veebiküsimustikku, et uurida Tartumaa kohalike omavalitsuste sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumist ja tajutavat organisatsioonipoolset toetust.

Kvantitatiivse meetod on objektiivne, põhineb statistilisel analüüsil ja selle abil saab uurida suurt hulka inimesi, teha üldisi järeldusi ja ennustusi (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 26). Kvantitatiivse meetodi puhul on andmete kogumisel ja analüüsimisel olulisel kohal numbrid ja arvud (Eyisi, 2016, lk 94).

Andmeid koguti ankeetküsimustiku kaudu Tartu Ülikooli veebipõhises küsimustike koostamise ja läbiviimise keskkonnas *Limesurvey*'s. Kvantitatiivse meetodi puhul kasutatakse ankeetküsimustikku, et uurida suurt hulka inimesi, analüüsida saadud vastuseid ja anda üldine numbriline ülevaade saadud andmetest (Mohajan, 2020, lk 67). Valimi tüübiks oli ettekavatsetud/eesmärgipärane valim, sest uuriti kindlat sihtrühma ning valim koostatati kindlate kriteeriumite põhjal, st valiti tüüpilised valdkonna esindajad enda teadmiste, kogemuste põhjal (Õunapuu, 2014, lk 143). Uuritavateks olid Tartumaa omavalitsuste sotsiaalvaldkonna spetsialistidest, seega üldkogum koosnes 96 uuritavast. Tartumaa omavalitsuste sotsiaalosakondades töötavad sotsiaalvaldkonna spetsialistidel on erinevad ametinimetused, seetõttu kasutati antud uuringu puhul mõistet „sotsiaalvaldkonna spetsialist“ töötajate kohta, kes töötavad Tartumaa ühes omavalitsuses sotsiaalvaldkonnas ja kellel puuduvad vahetud alluvad. Info kriteeriumite kohta on saadud Tartu omavalitsuste kodulehekülgedelt, sh töötajate ametijuhendist. Informatsioon spetsialistide arvu kohta on saadud Tartu maakonna omavalitsuste kodulehekülgedelt 04.03.2024 seisuga. Enne spetsialistidega ühendust võtmist küsis autor luba sotsiaalvaldkonna juhtidelt suuliselt (Tartu linnavalitsus) või kirjalikult (muud Tartumaa omavalitsused). Valimi suurus MaCorri valimikalkulaatorit kasutades tuli 73 inimest, usaldustase oli 95% ja usaldusvahemik 5%. (MaCorr Research, n.d.) Antud uuringule vastas 62 inimest. MacCorri valimikalkulaatori järgi tuli

veahinnanguks 62 inimese puhul 7,3%, mis näitab, et tulemused on siiski üsna usaldusväärsed.

Veebipõhine küsimustik koosnes viiest erinevast rühmast. Küsimustikus olid suletud küsimused koos vastusevariandiga „muu“ teatud küsimuste puhul. Vastusevariandi „muu“ pakkumine on oluline, et anda inimesele võimalus enda arvamust illustreerida näidetega või anda võimalus vastuse täpsustamiseks. Teise kuni viienda rühma küsimustele sai vastata 7-punktilisel Likert-tüüpi skaalal: 1 – ei nõustu üldse; 2 – ei nõustu; 3 – pigem ei nõustu; 4 – nii ja naa; 5 – pigem nõustun; 6 – nõustun; 7 – nõustun täielikult. Küsimustiku ankeet on toodud välja lisas 1.

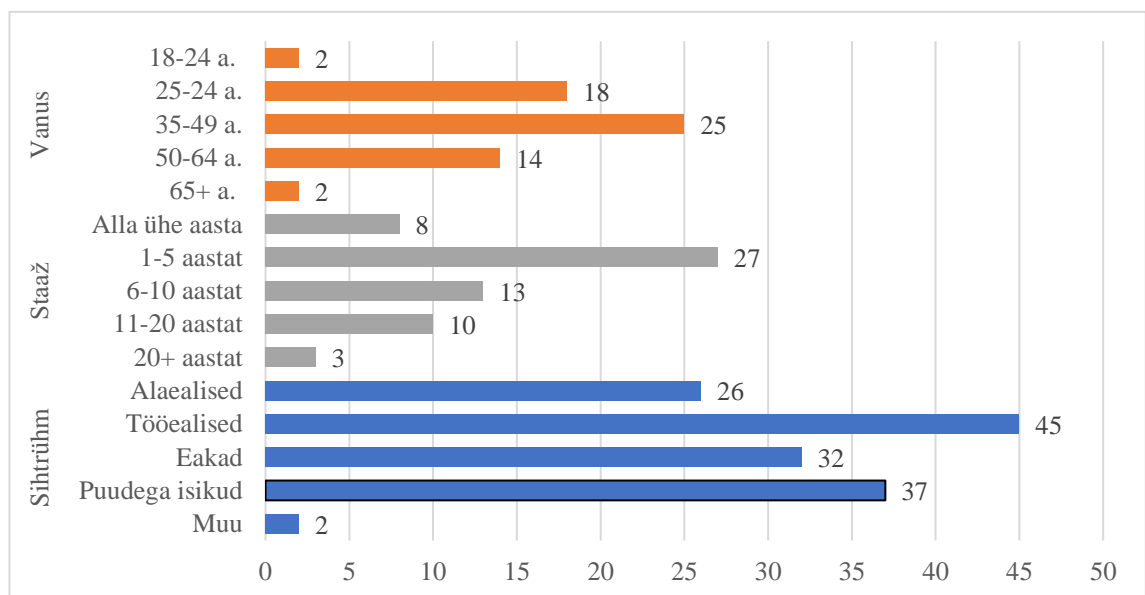
Esimene rühm koosnes isiku üldistest demograafilistest andmetest ning on oluline valimi kinnitamiseks. Teine kuni neljas rühm olid seotud pühendumise mõistega, vastavalt teine rühm emotsionaalne pühendumine, kolmas alalhoidlik pühendumine ja neljas normatiivne pühendumine. Igas rühmas oli kaheksa väidet. Antud küsimustiku väited on võetud Tuvi (2013, lk 94) ja Raestu (2021, lk 56–58) uuringutest, kus autorid on tõlkinud Alleni ja Meyeri (1990, lk 6) loodud organisatsioonilise pühendumise küsimustiku eesti keelde. Viies rühm oli seotud tajutava organisatsioonipoolse toetuse küsimustega põhinedes Eisenbergeri ja tema kolleegide (1986, lk 502) loodud väidetele.

Organisatsioonile pühendumise küsimustikus olid pööratud tulemused väidetel 4, 5, 6, 9, 17, 18 ja 24. Originaalautorite Alleni ja Meyeri (1990, lk 6–8) poolt olid pööratud tulemused väidetel 4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 19, 24. Antud lõputöö autor kasutas tõlkeversioonidena Tuvi (2013, lk 89–92) ja Raestu (2021, lk 56–58) küsimustikke.

Autor arvutas tajutava organisatsioonipoolse toetuse ja organisatsioonile pühendumise Cronbach  $\alpha$ , teatud väited küsimustikes olid pööratud. Tabel pööratud väidete kujunemise kohta on toodud lisas 3. Väited on antud esitatud lühenditena dimensioonide kaupa, kus E1 tähendab emotsionaalse pühendumise esimest väidet, A2 tähendab alalhoidliku pühendumise esimest väidet ja N1 tähendab normatiivse pühendumise esimest väidet. Tuvi (2013, lk 89–92) sõnastas kõik väited positiivselt, Raestu (2021, lk 56–58) sõnastas kõik väited vastavalt originaalautorile ning antud

lõputöö autor kasutas nii Raestu kui Tuvi väiteid, võttes Tuvilt väited E5 ja E6, kuid sõnastas need negatiivselt ehk nii nagu originaalautor oli teinud.

Andmeid koguti vahemikus 18.03–31.03.2024. Andmete statistiliseks analüüsimiseks kasutati JASP (ingl *Jeffrey's Amazing Statistics Program*) 0.18.0.3 programmi. Andmete analüüsimiseks kasutas autor kirjeldavat statistikat, ANOVA (ingl keeles *Analysis of Variance*), t-testi ja korrelatsioonianalüüsi. Kirjeldavat statistikat kasutatakse andmetest kokkuvõtete tegemiseks ja üldiseks andmete kirjeldamiseks. Andmeid esitletakse graafikutes, tabelites ja variatiivsust esitletakse kirjeldavate statistikute nagu näiteks keskmise kaudu. (Õunapuu, 2014, lk 184) ANOVA tabeli abil saab vaadata, kuidas mingid tunnused on seotud mõne teise tunnusega andmestikus (Õunapuu, 2014, lk 202), autori töö puhul vaadati näiteks vanuse ja staaži seotust organisatsioonile pühendumise ja tajutava organisatsioonipoolse toetusega. T-testidega uuriti gruppidevahelisi, st erinevate sihtrühmadega töötamise ja tajutava organisatsioonipoolse toetuse ja organisatsioonile pühendumise vahelisi erinevusi. Samuti uuriti tunnustevahelisi seoseid korrelatsioonianalüüsis. Andmed on esitatud kirjeldavalt ja jooniste ja tabelite (lisades) kaudu. Joonised ja tabelid on koostatud *Microsoft Excel* ja *Microsoft Word* programmis. Joonisel 1 on toodud vastajate demograafilised andmed.



**Joonis 1.** Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide demograafilised andmed

Vastajatest enamik olid 35–49 aastased. Enamik töötajaid olid ühes Tartumaa kohalikus omavalitsuses töötanud 1–5 aastat. Tartumaa sotsiaalvaldkonna töötajad puutuvad kokku erinevate sihtrühmadega, eelkõige tööealiste ja puudega isikutega. Kaks inimest mainis spetsiifilisemalt sihtrühma, üks inimene ütles, et töötab peredega ja teine inimene ütles, et töötab 13–29 aastaste noortega.

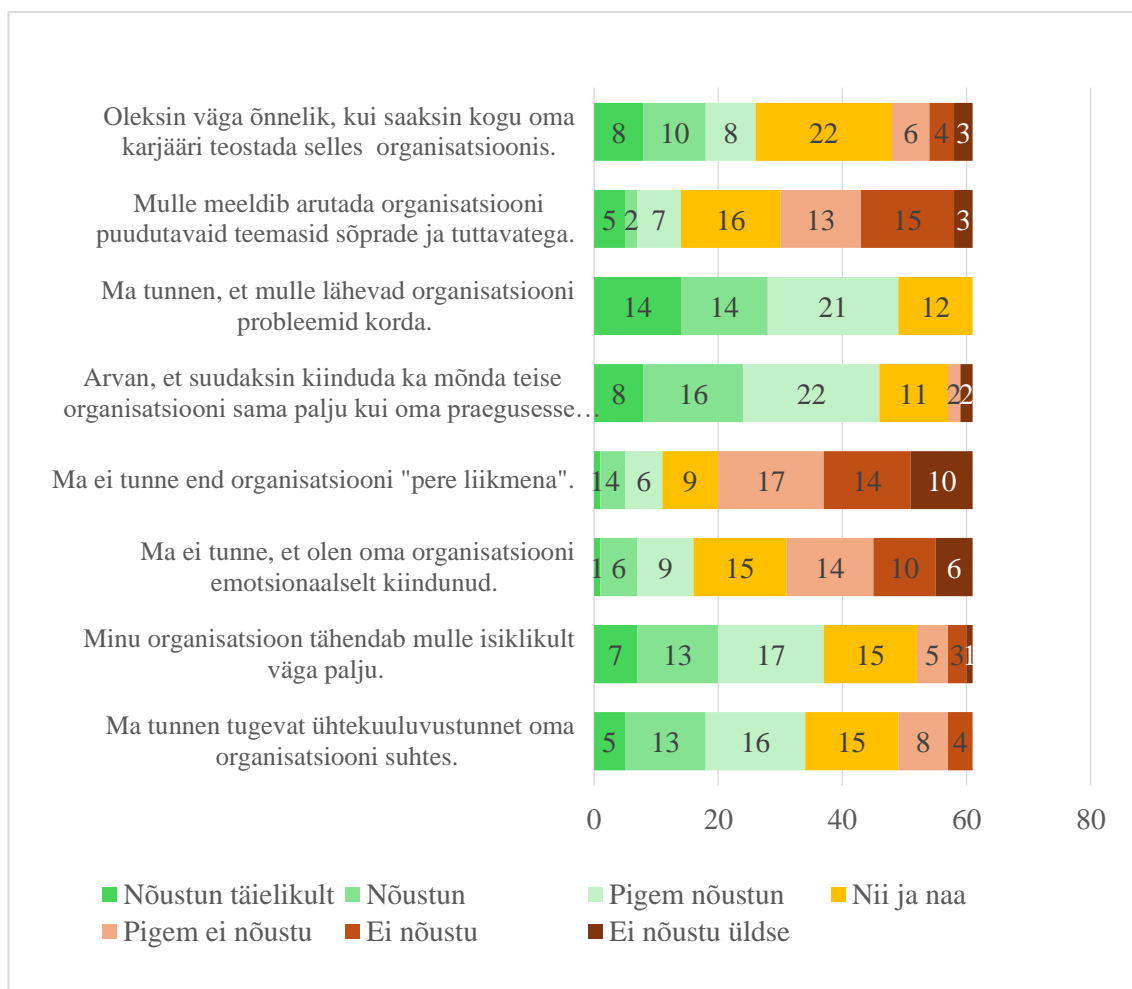
## **2.3. Tulemuste kirjeldamine**

### **2.3.1. Sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumine**

Antud alapeatükis annab autor ülevaate organisatsioonile pühendumise kolme erineva dimensiooni (emotsionaalne, alalhoidlik, normatiivne) tulemustest. Organisatsioonile pühendumise Cronbach  $\alpha=0,74$ . Organisatsioonile pühendumise dimensioonide keskväärtus oli 3,5.

Kõigepealt uuris autor välja milline on vastajate emotsionaalne organisatsioonile pühendumine. Joonisel 2 on kõik väited, vastajate arv ja hinnangud väidetele etteantud skaalal (vt lisa 2 lk 42).

Arvestades küsimustiku skaala väärtusi, siis mida suurem oli emotsionaalse pühendumise määr, seda suurem on vastaja emotsionaalne organisatsioonile pühendumine. Vastustest selgus, et keskmine uuringus osalejate emotsionaalse pühendumise määr oli  $M=4,35$  ( $\min=3,1$ ;  $\max=5,49$ ;  $SD=1,58$ ). Emotsionaalse pühendumise kõige kõrgema keskmise tulemuse said väited „Ma tunnen, et mulle lähevad organisatsiooni probleemid korda“ ( $M=5,49$ ) ja „Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise organisatsiooni sama palju kui oma praegusesse organisatsiooni“ ( $M=5,15$ ). Väga madalaid tulemusi emotsionaalse pühendumise skaalal ei olnud, kõige madalama ( $M=3,05$ ) tulemuse sai väide „Ma ei tunne end organisatsiooni „pere liikmena““, mis näitab organisatsiooni kui perekonna nägemist.

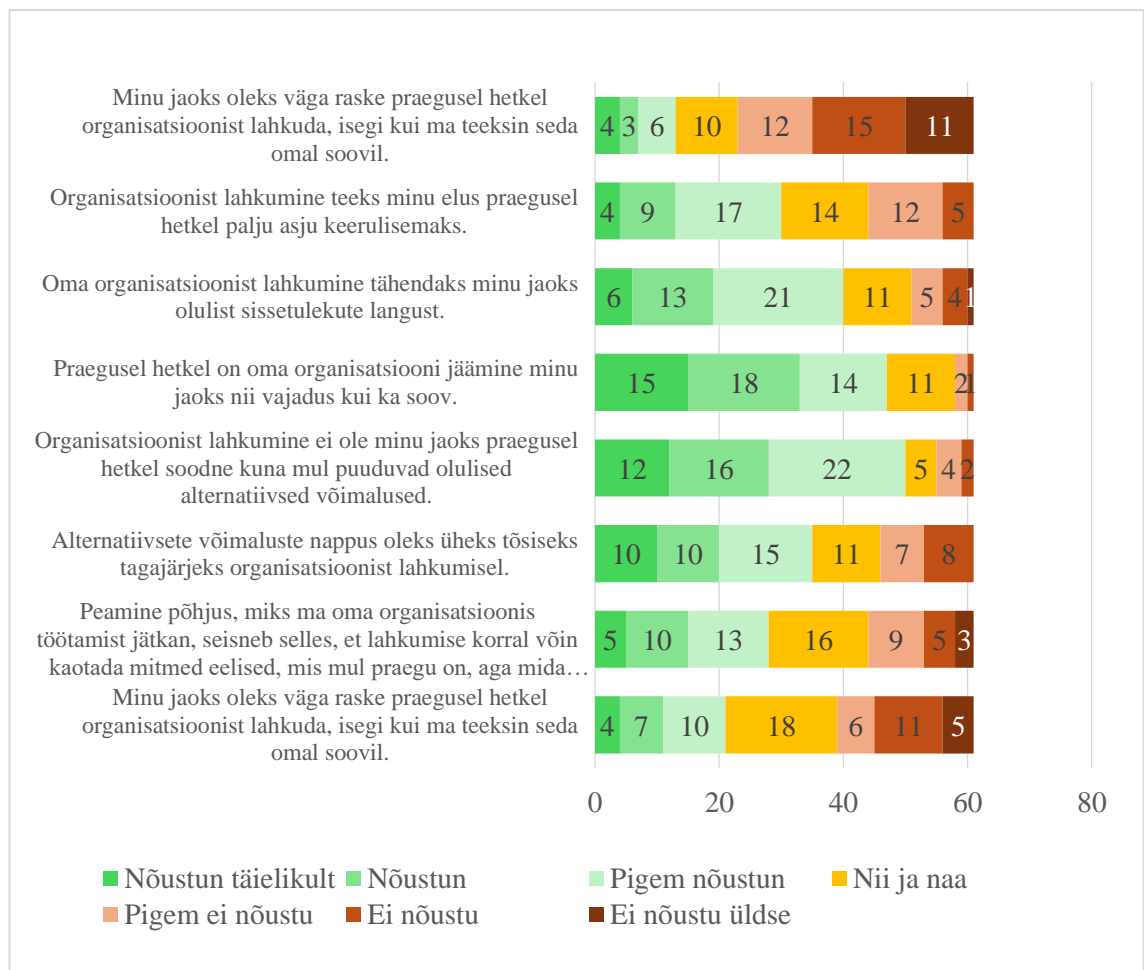


**Joonis 2.** Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide emotsionaalne organisatsioonile pühendumine (n=62)

Tulemuste põhjal saab öelda, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide emotsionaalne pühendumine on üle keskmise ehk pigem kõrge, mis näitab sotsiaalvaldkonna spetsialistid tunnevad organisatsiooni suhtes positiivseid emotsioone ja on organisatsioonis meeldimise tõttu. Mitmed väited näitasid kõrget emotsionaalset pühendumist oma organisatsioonile, mõnevõrra jagatud arvamused olid vastused seoses sooviga kogu karjäär enda praeguses organisatsioonis teostada ja ühtekuuluvustunde ning isikliku tähenduse tundumine organisatsiooni suhtes. Jooniselt üks on näha, et umbes pooled spetsialistidest vastasid nendele väidetele pigem nõustuvalt ja teine pool mittenõustuvalt.

Vastustest on siiski näha, et mitmele Tartu maakonna spetsialistidele ei meeldi tööga seotud teemasid arutada enda sõprade ja tuttavatega ning samuti ei tunne osa neist tugevat ühtekuuluvustunnet enda organisatsiooniga. Samuti tuleb välja, et kuigi Tartu maakonna kohalike omavalitsuste probleemid on spetsialistide jaoks olulised ja organisatsioon tähendab nende jaoks palju (M=4,82), on olemas ka suur võimalus, et kiindutakse ka mõnda muusse organisatsiooni sarnaselt.

Autor uuris ka Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide alalhoidliku pühendumist. Joonisel 3 on kõik väited, vastajate arv ja hinnangud väidetele etteantud skaalal (vt lisa 2 lk 42). Mida kõrgem on näitaja, seda suurem on vastaja alalhoidlik organisatsioonile pühendumine.



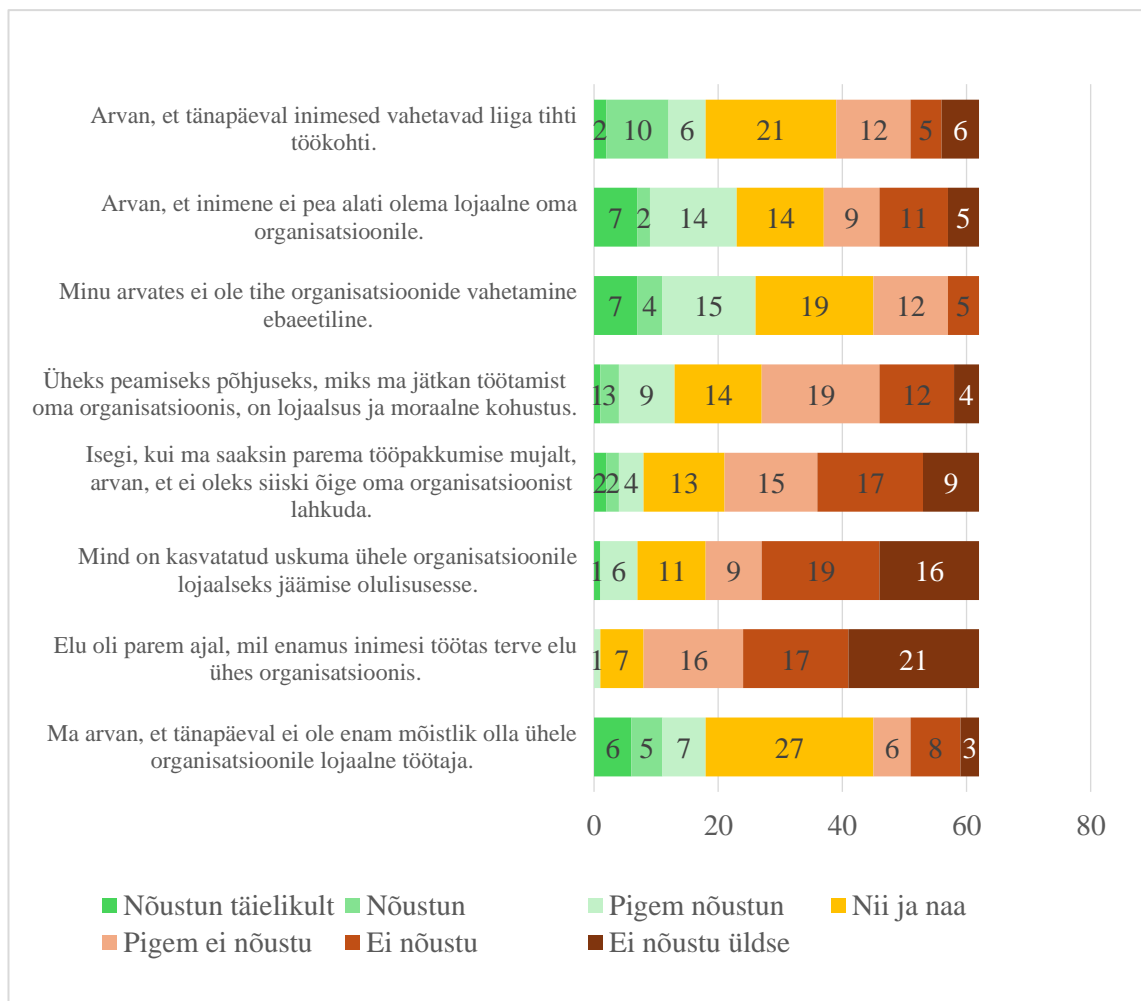
**Joonis 3.** Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide alalhoidlik organisatsioonile pühendumine (n=62)

Keskmine uuringus osalejate alalhoidliku pühendumise määr oli  $M=4,39$  ( $\min=3,16$ ;  $\max=5,49$ ;  $SD=1,48$ ). Alalhoidliku pühendumise kõige kõrgema keskmise tulemuse said väited „Praegusel hetkel on oma organisatsiooni jäämine minu jaoks nii vajadus kui ka soov.“ ( $M=5,49$ ) ja „Organisatsioonist lahkumine ei ole minu jaoks praegusel hetkel soodne kuna mul puuduvad olulised alternatiivsed võimalused“ ( $M=5,34$ ). Väga madalaid tulemusi alalhoidliku pühendumise skaalal ei olnud, kõige madalama ( $M=3,16$ ) tulemuse sai väide „Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel organisatsioonist lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil“.

Tulemuste põhjal saab öelda, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide alalhoidlik pühendumine on pigem kõrge. Tulemused näitavad, et kuigi Tartu maakonna sotsiaaltöö spetsialistid on oma kohalikus omavalitsuses nii vajadusest kui ka omal soovil, on üks lahkumist takistavatest teguritest ka oluliste alternatiivsete võimaluste puudumine. Arvamused jagunesid kaheks, st peaaegu pooled nõustusid ja pooled mitte, väite puhul, kus uuriti kas praegusel hetkel oleks spetsialistil organisatsioonis lahkumine raske isegi kui ta teeks seda omal soovil. Samuti on 28 inimest nõus, et peamine põhjus miks nad organisatsioonis töötamist jätkavad, on see, et nad kardavad kaotada hüvesid, mis neil praegu on, kuid mida teises organisatsioonis ei pruugi olla.

Autor uuris ka normatiivset organisatsioonile pühendumist (joonis 3). Mida kõrgem oli normatiivse pühendumise määr, seda suurem oli vastaja normatiivne organisatsioonile pühendumine.

Keskmine uuringus osalejate normatiivse pühendumise määr oli  $M=3,43$  ( $\min=2,20$ ;  $\max=4,34$ ;  $SD=1,48$ ). Kõige madalamad tulemused sh kõige madalamad kogu organisatsioonile pühendumise küsimustikus tulid normatiivse pühendumise skaalalt. Sellel skaalal kõige kõrgema tulemuse sai väide „Minu arvates ei ole organisatsioonide tihe vahetamine ebaetiline“ ( $M=4,34$ ). Kolm kogu küsimustiku kõige madalamat tulemust tulid normatiivse pühendumise skaalalt. Nendeks olid „Isegi kui ma saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski enda organisatsioonist lahkuda“ ( $M=3,01$ ), „Mind on kasvatatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse“ ( $M=2,62$ ) ja „Elu oli parem ajal, mil enamik inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis“ ( $M=2,19$ ).



**Joonis 42.** Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide normatiivne organisatsioonile pühendumine (n=62)

Tulemuste põhjal saab öelda, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide normatiivne pühendumine on alla keskmise ja pigem madal. Peaaegu kõik spetsialistid nõustuvad, et elu ei olnud parem ajal kui inimesed töötasid ühes organisatsioonis, eraldi saab välja tuua, et kogu valimist uskus seda ainult üks inimene. Samuti on enamik inimesi nõus, et neid ei kasvatatud ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse. Umbes pooled vastajatest nõustusid, et tihe organisatsioonide vahetamine ei ole ebaeetiline, umbes pooled arvasid vastupidi. Samuti olid vastajad jaotunud, et kas tänapäeval

organisatsioonile lojaalseks jäämine on mõistlik, kus kaks kolmandikku vastajatest ei kaldunud kummalegi poole ning vastasid „nii ja naa“.

Autor uuris organisatsioonile pühendumist demograafiliste näitajate läbi. Autori demograafilisteks andmeteks olid tööstaaž, vanus ja sihtrühm kellega töötatakse. Tööstaaži grupid olid jagatud aja järgi: töötanud vähem kui 1 aasta, töötanud 1–5 aastat, töötanud 6–10 aastat, töötanud 11–20 aastat ja töötanud 20+ aastat. Vanusegrupid olid kuni 34. aastane, 35–50 aastane ja üle 50 aastane. Sihtrühmadeks olid alaealised, tööealised, pensioniealised ja puudega isikud. Selleks kasutas autor JASP programmis Levene testi, et täita eeldused ANOVA testide tegemiseks.

Kõigepealt uuris autor andmeid sihtrühmade järgi. Tulemustest selgus, et kõrgeim emotsionaalne pühendumine oli spetsialistidel, kes töötavad pensioniealiste inimestega ( $M=4,47$ ) ja kõige madalam spetsialistidel, kes töötavad alaealistega ( $M=4,26$ ). Kõige kõrgem alalhoidliku pühendumise keskmine oli samuti pensioniealiste inimestega töötavatel isikutel ( $M=4,67$ ) ja kõige madalam alaealistega töötavatel isikutel ( $M=4,33$ ). Kõige kõrgem keskmine normatiivses dimensioonis oli pensioniealistega tegelevate inimeste keskmine ( $M=4,29$ ) ja kõige madalam tööealistega tegelevate inimeste keskmine ( $M=3,42$ ).

Kõikide sihtgruppide puhul oli tulemused üsna sarnased, välja arvatud normatiivses kategoorias, kus pensioniealistega töötamisel oli normatiivne organisatsioonile pühendumine märgatavalt kõrgem kui teiste sihtrühmade puhul. Seega võib öelda, et kui inimesed töötavad pensioniealistega, tunnevad nad suuremat moraalselt kohustust kuuluda organisatsiooni, kus töötavad.

Samuti leidis autor tööstaaži ja emotsionaalse pühendumise keskmised. Tööstaaž ei mänginud erilist rolli emotsionaalses pühendumises, st kõik emotsionaalse pühendumise keskmised jäid 4,0–4,5 vahele. Samuti ei olnud tugevaid erinevusi alalhoidlikus dimensioonis, kõrgeim tulemus oli isikutel, kes oli töötanud vähem kui üks aasta ( $M=4,93$ ) ja sarnase grupi suurusega võrdluseks saab tuua 11–20 aastat töötanud inimesed, kelle alalhoidliku pühendumise keskmine oli  $M=4,47$ . Kõikide gruppide tulemused jäid 4,3–4,9 juurde. Normatiivne pühendumise keskmised oli kõige

madalamad, kuid tulemused olid väga sarnased ning jäid tööstaaži gruppide puhul 3,3–3,6 vahele.

Samuti uuris autor ka vanuselisi erinevusi keskmiste näol. Alalhoidliku pühendumise puhul oli kõrgeim keskmine kuni 34 aastaste seas ( $M=4,83$ ) ja madalaim üle 50 aastaste seas ( $M=4,25$ ), normatiivse puhul olid gruppide keskmised 3,4–3,5 juures ning emotsionaalse puhul 4,2 ja 4,5 vahel.

Autor võrdles kõikide organisatsioonile pühendumise dimensioonide väidete seoseid vanusega. Esiteks tegi autor Levene testi, et olla kindel, et ANOVA testi eeldused on täidetud. Emotsionaalse pühendumise ja vanuse vaheline statistiline varieeruvuse erinevus oli  $p=0,043$  ehk ANOVA testi jaoks ei olnud eeldus täidetud. Alalhoidliku ja normatiivse pühendumise ning vanuse puhul ei olnud rühmade hajuvused statistiliselt oluliselt erinevad ehk eeldus ANOVA testi jaoks oli täidetud. ANOVA testidest ei selgunud ühtegi statistiliselt olulist tulemust organisatsioonile pühendumise ja vanuse vahel.

Samuti võrdles autor organisatsioonile pühendumise dimensioonide väiteid staažiga. Selgus, et eeldus ANOVA testi jaoks oli kõikide dimensioonide ja staaži vahel olemas. ANOVA testidest ei selgunud ühtegi statistiliselt olulist tulemust organisatsioonile pühendumise ja staaži vahel.

Viimaks uuris autor t-testi kaudu kas ja kuidas erinevate sihtrühmadega töötamisel ja organisatsioonile pühendumisel on statistiline olulisus. Statistiliselt oluline erinevus tuli välja pensioniealistega töötavate spetsialistide ja emotsionaalse pühendumise näitajate vahel ( $p=0,017$ ).

Pühendunud töötaja on organisatsiooni jaoks väärtuslik, seega on oluline märgata ning õigeid samme astuda pühendumise soodustamiseks.

### **2.3.2. Sotsiaalvaldkonna spetsialistide tajutav organisatsioonipoolne toetus**

Antud peatükis analüüsis autor tajutava organisatsioonipoolse toetuse tulemusi. Tajutava organisatsioonipoolse toetuse küsimustiku Cronbach  $\alpha=0,89$ .

Organisatsioonipoolse tajutud toetuse küsimustikus pöörati tulemused väidetel 2, 3, 5, 6, 13, 14. Tajutava organisatsioonipoolsele toetuse küsimustikule vastas 62 vastajat. Lisas 2 on toodud kõik väited, vastajate arv ja hinnangud väidetele etteantud skaalal.

Keskmine uuringus osalejate alalhoidliku pühendumise määr oli  $M=4,67$  ( $\min=3,02$ ;  $\max=4,93$ ;  $SD=1,41$ ). Mida suurem oli näitaja, seda suurem on vastaja tajutav organisatsioonipoolne toetus. Tajutava organisatsioonipoolse kõige kõrgemad keskmine oli väidetel „Organisatsioon aitab mind, kui selleks vajadus peaks olema“ ( $M=4,92$ ) ja „Organisatsioon hoolib minu üldisest rahulolust tööl“ ( $M=4,93$ ). Kõige madalam keskmine oli väitel „Organisatsioon ei märkaks mu tööd, isegi kui oleksin selles parim“ ( $M=3,02$ ).

Tulemuste põhjal saab öelda, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide tajutav organisatsioonipoolne toetus on pigem kõrge. Kuna kõikide väidete, va „Organisatsioon ei märkaks mu tööd, isegi kui oleksin selles parim“, keskmised olid nelja ja viie vahel,

Võib öelda, et üle poole sotsiaalvaldkonna spetsialistidest tunneb, et mitmed erinevad faktorid (arvamus, erisoovid) lähevad organisatsioonile korda ja üldiselt on organisatsioon valmis aitama ja arenema töötaja jaoks. Üle poole sotsiaalvaldkonna spetsialistidest ei nõustu, et organisatsioon palkaks kedagi madalama töötasu eest, kasutaks inimest võimalusel ära või ei märkaks parima töötaja tööd. Samuti ei nõustu üle poole spetsialistidest, et organisatsioon ei arvesta nende kaebusi, ei huvitu töötajast või ei hinda inimese poolt tehtud lisapingutusi.

Sellegipoolest on mitmeid spetsialiste ( $n=18$ ), kes ei taju organisatsioonipoolset toetust nii tugevalt uskudes, et võimaluse tekkimisel organisatsioon kasutaks neid ära ja 15 inimest usub, et organisatsioon palkaks kellegi madalama töötasu eest, kui see oleks võimalik. Samuti 14 inimest tunneb, et organisatsioon ei arvesta nende poolt tehtud kaebustega ja 13 inimest arvab, et organisatsiooni ei huvita nende arvamus. Üldiselt on organisatsioonipoolse toetuse tundmine Tartumaa omavalitsuste spetsialistide seas on keskmisest kõrgem, täpsemalt on näha joonisel 5.

Samuti uuris autor kuidas demograafilised andmed nagu tööstaaž, vanus ja sihtrühm kellega töötatakse on seotud organisatsioonipoolse tajutavat toetusega.

Uurides staaži selgus tulemustest, et kõik kolm gruppi tajuvad organisatsiooni toetust üsna kõrgelt, kõrgeim keskmine oli spetsialistidel kes olid organisatsioonis olnud kuni 5 aastat ( $M=4,76$ ) ja madalaim spetsialistidel, kes olid töötanud 6–10 aastat ( $M=4,02$ ). Vanusegruppide keskmised olid väga sarnased, kõrgeim keskmine oli kuni 34 aastaste puhul ( $M=4,19$ ) ja madalaim 35–49 aastaste seas ( $M=4,03$ ). Organisatsioonipoolset toetust tajuvad Tartumaa sotsiaalvaldkonnas töötavad spetsialistid pigem kõrgelt olenemata, mis sihtrühmaga nad töötavad. Madalaima tulemuse said isikud, kes töötavad alaealistega ( $M=4,08$ ) ja kõrgeima tulemuse isikud, kes töötavad pensioniealistega ( $M=4,23$ ).

Autor tegi Levene testi tajutava toetuse, staaži ja vanuse ja erinevate sihtrühmadega töötamise vahel, et oleks täidetud eeldus ANOVA testi tegemiseks. Kõikide demograafiliste andmete puhul olid eeldused t-testide ja ANOVA jaoks olemas. Tajutava toetuse ning staaži või vanuse puhul ei tulnud välja ühtegi olulist statistilist tulemust. Sihtrühmade puhul kerkis esile statistiliselt oluline erinevus tajutava toetuse ja pensioniealistega töötavate spetsialistide vahel ( $p=0,037$ ).

Selleks, et selgitada välja seosed organisatsioonile pühendumise ja tajutava organisatsioonipoolse toetuse vahel, teostati korrelatsioonanalüüs. Analüüsist selgus, et tulemuste seosed on positiivsed ja pigem väga nõrgad. Kõik tulemused jäid vahemikku 0,196 (normatiivne pühendumise seos emotsionaalse pühendumisega) kuni 0,4 (normatiivne pühendumine tajutava toetusega). Statistiliselt oluline ( $p=0,041$ ) positiivne kuid nõrk ( $r=0,26$ ) seos oli alalhoidliku ja normatiivse pühendumise vahel. Samuti oli statistiliselt oluline seos tajutava toetuse ja kõikide pühendumise dimensioonide puhul. Organisatsioonipoolse tajutava toetuse ja emotsionaalse pühendumise vahel oli statistiliselt oluline ( $p=0,003$ ) ja positiivne nõrk seos ( $r=0,375$ ). Organisatsioonipoolse tajutava toetuse ja alalhoidliku seos oli positiivne ja nõrk ( $r=0,344$ ) ja statistiliselt oluline ( $p=0,006$ ), sarnane tulemus oli ka normatiivsel pühendumisel ( $p=0,001$  ja  $r=0,4$ ).

## 2.3 Arutelu, järeldused, ettepanekud

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumine ja tajutav organisatsioonipoolne toetus. Siinses peatükis toob autor välja, kuidas uurimistulemused olid seotud teoreetilise tausta ja eelnevalt tehtud uuringutega ja milliseid järeldusi nendest teha saab. Peatükis vastab autor ka püstitatud uurimisküsimustele ja teeb ettepanekud Tartumaa Omavalitsuste Liidule.

Yousef (2017, lk 84) järgi tunneb kõrgelt pühendunud töötaja tugevat seost organisatsiooniga, kus ta töötab. Käesolevast uuringust selgus, et mitmed (n=34) sotsiaalvaldkonna töötajad tunnevad ühtekuuluvustunnet oma organisatsiooni suhtes ning paljudele (n=37) tähendab organisatsioon isiklikult väga palju.

Tuvi (2023, lk 51) tulemustest selgusid statistiliselt olulised seosed töörahulolu ja organisatsioonile pühendumise vahel, sh töötajad kes tunnevad end organisatsiooni „pere liikmena“ on rohkem valmis panustama, et organisatsiooni edu saadaks. Siinses uuringus osalejatest nõustusid paljud spetsialistid väidetega, mis näitasid, et nad on organisatsioonis olemisega rahul. Väited kogu karjääri praeguses organisatsioonis teostamise kohta, ühtekuuluvustunde tundmise ja isikliku tähenduse tundmise kohta, said rohkem nõustumisi kui mittenõustumisi. Tartu sotsiaalvaldkonna spetsialistidest 2/3 tunnevad, end justkui organisatsiooni „pere liikmena“, mis võib näidata, et 2/3 spetsialistidest on valmis rohkem panustama omavalitsuse töösse.

Kõrgelt pühendunud töötajad on ülesannetes edukamad, innukamad ja valmis rohkem panustama kui madalamalt pühendunud töötajad (Harzer & Ruth, 2014, 193; Rebane, 2017, lk 45). Siinsest lõputööst tuli välja, et emotsionaalne ja alalhoidlik pühendumine on Tartumaa sotsiaalvaldkonna töötajatel üle keskmise, st tõenäosus innukamalt töötada ja panustada on kõrgem.

Abid ja Hassan Butt (2014, lk 18) seostavad töötaja madalat pühendumist, st tõenäosust, et töötaja pikemas perspektiivis organisatsiooni liikmeks ei jää, tööandja kuludega, näiteks värbamiskuludega. Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide tulemustest selgub pigem kõrge alalhoidlik pühendumine, mis näitab, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna

töötajad teevad organisatsioonis tööd vajaduse (näiteks rahalise) tõttu. Siinsest uuringust tuli välja, et töötajad on organisatsioonis, et hoida enda sissetulekuid ning muid eeliseid, mis organisatsioonis olemisega kaasnevad.

Mitmed autorid on toonud välja, et kõrgema pühendumise puhul jääb töötaja tõenäolisemalt organisatsiooni liikmeks (Collins, 2016, lk 164; Järsk, 2022, lk 33). Uurimuses osalejad tundsid nii emotsionaalset kui alalhoidliku kõrget pühendumist organisatsioonile, sh nõustusid, et organisatsioonist lahkumine teeks nende elu keerulisemaks, tähendaks olulist sissetulekute langust ning üldiselt ei oleks nende jaoks soodne. Käesolevast tööst selgus alalhoidliku pühendumise dimensioonis, et enamik (n=50) sotsiaalvaldkonna spetsialistide jaoks ei ole organisatsioonist lahkumine soodne.

Teine antud töös uuritud teema oli tajutav organisatsioonipoolne toetus. Antud lõputöö uuringutulemustest selgus, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistid tajuvad organisatsioonipoolset toetust pigem kõrgelt, sh tajuvad, et organisatsiooni huvitab nende arvamus, organisatsioon on valmis arenema, et aidata spetsialistil enda tööd teha ja organisatsioon on valmis inimest aitama. See näitab üldist usaldust organisatsiooni vastu, mille on toonud välja ka Kurtessis ja tema kolleegid (2017, lk 1854) öeldes, et kõrgema toetuse tajumise puhul tunneb töötaja suuremat kohusetunnet ja usub, et tema pingutamist premeeritakse.

Vardmann ja tema kolleegid (2016, lk 1497) tõid välja, et organisatsioonipoolne toetus tähendab töötaja isiku ja saavutuste väärtustamist. Käesoleva lõputöö uuringu tulemustes selgus samuti, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistid tunnevad, et organisatsioon arvestab nende eesmärkidega (n=42) hoolib nende heaolust (n=30) ja on uhke nende tööalaste saavutuste üle (n=33).

Lõputöö teoreetilisest osast selgus, et tajutud toetus (juhipoolne toetus) on positiivses seoses vähenenud lahkumiskavatsusega (Lepik, 2016, lk 36). Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistid tajusid organisatsiooni toetust kõrgelt, st kõikide vastajate keskmine oli  $M=4,67$ , mis võib tähendada nii meeldivamat töökogemust kui vähenenud lahkumiskavatsust.

Harzer ja Ruch (2014, lk 201) uuringust selgus, et kõrgem toetus aitab parandada töötaja töö tulemuslikkust, Kairo (2014, lk 34) lisas, et kõrgema toetuse tajumise puhul hindavad töötajad ka enda töötulemusi paremini. Käesolevas uuringus ütles 33 inimest, et tunnevad, et organisatsioon on uhke nende saavutuste üle ja 35 inimest ei nõustunud, et organisatsioon ei hinda nende poolt tehtud lisapingutusi.

Kurtessise ja tema kolleegide (2017, lk 1868) uuringust tuli välja, et mida kõrgemalt tajutakse organisatsioonipoolset toetust, seda meeldivam töökogemus, sh huvi töö tegemise vastu on. Samuti lisasid nad, et tajutaval toetusel on negatiivne seos tööstressi, läbipõlemise, emotsionaalse väsimuse ja töö-pere konfliktiga. Otseselt ei tule tööstressi jm negatiivne seos käesolevast lõputööst välja, kuid mitmed väited näiteks organisatsiooni valmisolek erisoovide puhul aidata (n=31), huvide mitteiramine (n=38), vajadusel aitamine (n=40) ja heaolust hoolimine (n=34) näitavad siiski, et töötajate üldine heaoluga arvestatakse.

Võttes arvesse eelnevalt sõnastatud uurimisküsimust organisatsioonipoolse toetuse kohta võib öelda, et Tartumaa omavalitsuste sotsiaaltöötajad tajuvad organisatsioonipoolset toetust pigem kõrgelt, st tulemused olid üle keskmise ning töötajad tundsid, et organisatsioon on nende jaoks olemas. Samuti on organisatsioonile pühendumine Tartumaa spetsialistide puhul pigem kõrge. Kuigi normatiivne organisatsioonile pühendumine, st lojaalsusest organisatsiooni liige olemine, oli madalam, siis emotsionaalne ja alalhoidlik pühendumine näitasid pigem kõrget tulemust, st spetsialistid on organisatsioonis, sest see meeldib neile ning nad ei taha kaotada hüvesid, mis organisatsioonis olemisega kaasneb.

Sotsio-demograafilistest uuringutest selgus, et väiksema staažiga töötajad on vähem pühendunud kui suurema staažiga töötajad (Raestu, 2021, lk 27). Käesolevast lõputööst ei tulnud esile suurt erinevust staažide vahel, kõik grupid tundsid pühendumist üsna sarnaselt. Samas saab välja tuua, et veidi kõrgem emotsionaalne pühendumine oli sotsiaalvaldkonna spetsialistidel, kes olid Tartumaa omavalitsuses töötanud alla aasta. Kuigi Tuvi (2013, lk 51) tulemustest selgus, et 31–50 aastaste seas ei soovi keegi enda kogu elu praeguses organisatsioonis veeta, siis käesolevast lõputööst selgus, et seda soovisid enamik.

Kurtessis ja tema kolleegid (2017, lk 1870) uurisid organisatsioonile pühendumise ja organisatsioonipoolse toetuse omavahelist seost, lisades, et toetuse tajumine on seotud organisatsioonile pühendumisega. Siinses lõputöös uuris autor samuti korrelatsioonianalüüsi kaudu pühendumise dimensioonide ja tajutava toetuse seost. Sarnaselt eelnevatele uuringutele, tuli välja positiivne (kuid nõrk) seos, st mida kõrgem on organisatsioonile pühendumine, seda kõrgem on tajutav organisatsioonipoolne toetus.

Uuringule tuginedes teeb lõputöö autor ettepanekud Tartu Omavalitsuste Liidule paremaks sotsiaalvaldkonna spetsialistide toetamiseks ning organisatsioonipoolse pühendumise soodustamiseks:

- arvestades, et Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide jaoks on organisatsiooni poolt pakutavad eelised olulise tähtsusega, saab välja selgitada, millised praegustest pakutavatest eelistest on nende jaoks olulised ning kuidas just nende pakkumist jätkata või suurendada;
- märgata ja huvituda enda töötajatest, sh olla valmis töötaja heaolu tagamiseks arenema, muudatusi tegema, andma (positiivset) tagasisidet ning üldiselt näitama huvi töötaja heaolu vastu.

Lähtudes eeltoodust saab öelda, et uuringu praktiline väärtus tuleb esile, kui võtta kasutusele autori poolt tehtud ettepanekud.

## KOKKUVÕTE

Kohaliku omavalitsuse sotsiaalvaldkonna spetsialistide töö võib olla katsumusterohke ning nõuab häid teadmisi ning sobivad isikuomadusi. Töötajate töö püsivust ja häid töötulemusi soodustab kõrge organisatsioonile pühendumine ja organisatsioonipoolse toetuse tajumine, nende puudumisel langevad ka tulemused ja suureneb töölt lahkumise kavatsus.

Käesolev lõputöö uuris Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide organisatsioonile pühendumist ja tajutavat organisatsioonipoolset toetust. Autor andis teoreetilise ülevaate eesti- ja inglisekeelsest kirjandusest ning valimist ning uuringu metoodikast. Autor viis läbi uuringu kvantitatiivse uurimismeetodil ning kasutas selleks veebipõhist ankeetküsimustiku. Küsitluses uuriti lisaks tajutavale toetusele vastaja demograafilisi andmeid, täpsemalt pühendumise dimensioone ehk emotsionaalset, alalhoidliku ja normatiivset pühendumist.

Uuringule vastas 62 spetsialisti. Tulemustest selgus, et spetsialistide emotsionaalne ja alalhoidlik pühendumine on pigem kõrge, mis näitab, et töötajad tunnevad ühtekuuluvustunnet enda organisatsiooniga, neile lähevad oma organisatsiooni probleemid korda ning organisatsioon tähendab nende jaoks palju. Spetsialistide organisatsiooni jäämist mõjutavad alternatiivsete võimaluste nappus, head eelised kuid organisatsiooni jäämine on sotsiaalvaldkonna spetsialistide jaoks nii vajadus kui soov. Tartumaa sotsiaalvaldkonna spetsialistide normatiivne pühendumine organisatsioonile veidi alla keskmise. Vajadusel on valmis töötajad minema teise organisatsiooni ning ei usu ühele organisatsioonile lojaalseks jäämisesse, kaasa arvatud ei pea seda mõistlikuks. Samas ei ole ainus põhjus organisatsiooni jäämisel moraalne kohustus ja lojaalsus. Sotsiaalvaldkonna spetsialistide töö kohaliku omavalitsuse tasandil on pingeline ning

nõuab inimeselt palju. Oluline on enda töötajaid toetada ning nende pühendumist märgata ja premeerida.

Lõputöö eesmärgiks oli teha ettepanekuid Tartumaa Omavalitsuste Liidule uuringu tulemuste põhjal, eesmärk sai täidetud ning vastavalt uurimistulemustele tegi autor kolm ettepanekut sotsiaalvaldkonna spetsialistide paremaks toetamiseks ja nende pühendumise soodustamiseks.

Uuringu piiranguteks on ühe meetodi kasutamine. Kuigi kvantitatiivne uuring selle lõputöö valimi puhul sobib, saab järgnevates uuringutes kasutada ka kombineeritud meetodit, et anda sisukam ja kvaliteetsem ülevaade teemast ning kaasata näiteks tööandja perspektiivi. Uuringut saab laiendada võrreldes sarnase suurusega omavalitsusi või võttes uuringu valimiks sotsiaalvaldkonna töötajad laiemalt, st mitte ainult kohalikus omavalitsuses töötavad isikud.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Abid, G., & Hassan Butt, T. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26.
- 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), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 4(6), 21–42. [https://ijsrm.humanjournals.com/wp-content/uploads/2017/07/3.Dr\\_-WaliedASKARZAI-Bhuvan-Unhelkar.pdf](https://ijsrm.humanjournals.com/wp-content/uploads/2017/07/3.Dr_-WaliedASKARZAI-Bhuvan-Unhelkar.pdf)
- Astvik, W., Welander, J., & Larsson, R. (2020). Reasons for staying: A longitudinal study of work conditions predicting social workers' willingness to stay in their organisation. *The British Journal of Social Work*, 50(5), 1382-1400. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz103>
- Baciu, L., & Vîrgă, D. (2018). Well-being and Turnover Intentions among Romanian Social Workers. *Social Work Review/Revista de Asistentă Socială*, (1), 89-107
- Baar, L. (2018). *Organisatsioonile pühendumine ja tunnetatud imago seosed organisatsioonikultuuriga Benu Apteekide näitel* [Magistritöö, Tallinna Ülikool, Loodus- ja tervisteaduste instituut]. ETERA. <https://www.etera.ee/zoom/48912/view>
- Brown, A. R., Walters, J. W., & Jones A. E. (2019). Pathway to Retention: Job Satisfaction, Burnout, & Organizational Commitment among Social Workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 577–594. <https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1658006>
- Chatzittofis, A., Constantinidou, A., Artemiadis, A., Michailidou, K., & Karanikola, M. N. K. (2021). The Role of Perceived Organizational Support in Mental Health of

- Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychiatry*, 12, Article 707293. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.707293>
- Collins, S. (2016). The Commitment of Social Workers in the UK: Committed to the Profession, the Organisation and Service Users? *Practice*, 28(3), 159–179. <https://doi.org/10.1080/09503153.2015.1074668>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Garjito, A., Yusuf, M., Hadi, L., & Hasanah. (2024). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable in Insurance Companies. *International Journal of Social Health*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v3i1.149>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017) *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Desrumaux, P., Moughogha, I. P., N'dong Nguema, W., & Bouterfas, N. (2023). Impact of organizational justice, support, resilience, and need satisfaction on French social workers' psychological well-being. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 20(6), 934–953. <https://doi.org/10.1080/26408066.2023.2232766>
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2022). *Sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeks*. <https://www.eswa.ee/wp-content/uploads/2022/11/sotsiaalvaldkonna-tootaja-koodeks.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91–100. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/30822>

- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*, 27(3), 183–205. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Järsk, L. (2022). *Muutumisvalmiduse seos pühendumise ja lahkumiskavatsusega Omniva (Eesti Post AS) näitel* [Magistritöö, Tallinna Ülikool, Loodus- ja terviseteaduste instituut]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/IbmBMqS0Ie>
- Kairo, K. (2014). *Organisatsioonipoolse tajutud toetuse seosed organisatsioonile pühendumise, tunnetatud tulemuslikkuse ja lahkumiskavatsusega* [Magistritöö, Tallinna Ülikool, Psühholoogia instituut]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/P1My1eDOHA>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lepik, A. (2016). *Töölt lahkumise kavatsuse seosed töötaja poolt tajutud organisatsioonipoolse toetuse, tööga rahulolu ning läbipõlemisega Eesti laevaehitusettevõtete näitel* [Magistritöö, Tallinna Ülikool, Loodus- ja terviseteaduste instituut]. ETERA. <https://www.etera.ee/zoom/29253/view>
- MaCorr Research. (n.d.) Sample Size Calculator. <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Nuudi, K. (2023, 05. jaanuar). Töö inimestega muudab meid inimestena. *Sotsiaaltöö*. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/too-inimestega-muudab-meid-inimestena>
- Narusson, D. (2024, 15. aprill). Enesejuhtimine ja enesehoid sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/enesejuhtimine-ja-enesehoid-sotsiaaltoos>
- Palling, E. (2022). *Seosed tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel erinevate töökorralduslike vormide korral* [Bakalaureusetöö, Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse instituut]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/2a56b52d-69dd-4835-ae7a-6c83201d45f1>

- Paşcu, F. (2024, 31. jaanuar). Töönõustamise eri liigid sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*.  
<https://tai.ee/et/sotsiaalto/toonoustamise-eri-liigid-sotsiaaltoos>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö*.  
 Sihtasutus Kutsekoda. [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA\\_sotsiaalto\\_uuringuaruanne\\_terviktekst\\_2021.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaalto_uuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf)
- Raestu, P. (2021). *Tööstressi mõju tööga seotusele a organisatsioonile pühendumisele Eesti iduettevõtete näitel* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse instituut]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/en/Item/c4c231fc-84a1-4387-8059-2a268458b10f>
- Rahandusministeerium. (2023, 8. juuni). *Kohalikud omavalitsused*.  
<https://www.fin.ee/kohalikud-omavalitsused>
- Rebane, S. (2017). *Töötaja organisatsiooniline pühendumine SA Pärnu Haigla diagnostikateenistuse näitel* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/55512>
- Sadeghi, T., & Terum, L. I. (2023). Dedication to work: social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work*, 26(3), 532–546.  
<https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2063812>
- Selg, M. (2021, 22. veebruar). Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud. *Sotsiaaltöö*.  
<https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/hea-sotsiaaltootaja-hasti-hoitud>
- Solomonidou A. & Katsounari I. (2022). Experiences of social workers in nongovernmental services in Cyprus leading to occupational stress and burnout. *International Social Work*, 65(1), 83–97.  
<https://doi.org/10.1177/0020872819889386>
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135-1155.  
<https://doi.org/10.1177/14680173231197930>
- Tuvi, S. (2013). *Töötajate organisatsiooniline pühendumine Tartu ja Viljandi maavalitsuste näitel* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Majandusteaduskond]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/32363>
- Tumwesigye, K. (2021). Challenges and Experiences Faced by Social Workers Working with Children Exposed to Abuse and Neglect. *Open Science Journal*, 6(1)  
<https://doi.org/10.23954/osj.v6i1.2692>.

- Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers, B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human Relations*, 69(7), 1493–1505. <https://doi.org/10.1177/0018726715619687>
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

## **Lisa 1. Ankeetküsimustik sotsiaaltöö spetsialistidele**

Kiri sotsiaaltöö spetsialistidele

Tere

Minu nimi on Cätlin Roosimäe, olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö- ja rehabilitatsiooni korralduse üliõpilane. Palun Teie abi seoses enda lõputööga. Olen tegemas uurimistööd teemal: „Sotsiaaltöötajate organisatsioonile pühendumine ja tajutav organisatsioonipoolne toetus Tartumaa omavalitsuste näitel“ ja selle raames soovin küsitleda Tartumaa kohalikes omavalitsustes sotsiaalvaldkonnas töötavaid spetsialiste.

Uuringu eesmärk on välja selgitada sotsiaaltöötajate organisatsioonipoolse toetuse tajumine ja organisatsioonile pühendumine. Teie vastuste põhjal on võimalik anda praktilisi soovitusi sotsiaaltöötajate paremaks toetamiseks ja organisatsioonipoolse pühendumise soodustamiseks.

Palun luba saata see küsimustik edasi Teie kohaliku omavalitsuse sotsiaalvaldkonna spetsialistidele. Saan seda ise teha, kuid võite ka ise edastada.

Kriteerium vastamiseks:

- spetsialist töötab Tartumaa kohalikus omavalitsuses sotsiaalvaldkonnas,
- ei korralda sotsiaalvaldkonna tööd, sh ei ole vahetuid alluvaid.

Küsimustiku saab täita SIIN.

Suur tänu Teie panuse eest!

Lugupidamisega

Cätlin Roosimäe

## Lisa 1 järg

### Küsimustik sotsiaaltöö spetsialistidele

Kas töotate ühes Tartu maakonda kuuluv as kohalikus omavalitsuses?

*Uuringu valimi moodustavad Tartu maakonna (Elva vald, Kambja vald, Kastre vald, Luunja vald, Nõo vald, Tartu linn, Tartu vald, Peipsiääre vald) sotsiaalvaldkonnas töötavad spetsialistid.*

- Jah, töötan Tartu maakonda kuuluv as kohalikus omavalitsuses
- Muu

Mis on Teie vanus?

- 18–24 a.
- 25–34 a.
- 35–49 a.
- 50–64 a.
- 65+ a.

Mis on Teie tööstaaž praegusel ametikohal?

*Palun kirjutage kui kaua olete praegusel ametikohal töötanud.*

- Vähem kui üks aasta
- 1–5 aastat
- 6–10 aastat
- 11–20 aastat
- 20+ aastat

Millise sihtrühmaga igapäevaselt töotate?

*Valides ka vastusevariandi "Muu" saate vastust täpsustada.*

- Alaealised
- Tööealised
- Pensioniealised
- Puudega isikud
- Muu

## Lisa 1 järg

### Organisatsioonile pühendumine

Emotsionaalne pühendumine							
Palun valige, millisel määral nõustute järgmiste väidetega:	Nõustun täielikult	Nõustun	Pigem nõustun	Nii ja naa	Pigem ei nõustu	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
1. Oleksin väga õnnelik, kui saaksin kogu oma karjääri teostada selles organisatsioonis.							
2. Mulle meeldib arutada organisatsiooni puudutavaid teemasid sõprade ja tuttavatega.							
3. Ma tunnen, et mulle lähevad organisatsiooni probleemid korda.							
4. Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise organisatsiooni sama palju kui oma praegusesse organisatsiooni.							
5. Ma ei tunne end organisatsiooni "pere liikmena".							
6. Ma ei tunne, et olen oma organisatsiooni emotsionaalselt kiindunud.							
7. Minu organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju.							
8. Ma tunnen tugevat ühtekuuluvustunnet oma organisatsiooni suhtes.							
Alalhoidlik pühendumine							
9. Ma ei tunne muret selle üle, mis võiks juhtuda, kui lahkuksin oma praegusest töökohalt, ilma et mul oleks uus töökoht valmis vaadatud.							

## Lisa 1 järg

10. Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel organisatsioonist lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil.							
11. Organisatsioonist lahkumine teeks minu elus praegusel hetkel palju asju keerulisemaks.							
12. Oma organisatsioonist lahkumine tähendaks minu jaoks olulist sissetulekute langust.							
13. Praegusel hetkel on oma organisatsiooni jäämine minu jaoks nii vajadus kui ka soov.							
14. Organisatsioonist lahkumine ei ole minu jaoks praegusel hetkel soodne kuna mul puuduvad olulised alternatiivsed võimalused.							
15. Alternatiivsete võimaluste nappus oleks üheks tõsiseks tagajärjeks organisatsioonist lahkumisel.							
16. Peamine põhjus, miks ma oma organisatsioonis töötamist jätkan, seisneb selles, et lahkumise korral võin kaotada mitmed eelised, mis mul praegu on, aga mida uus organisatsioon ei paku.							
Normatiivne pühendumine							
17. Arvan, et tänapäeval inimesed vahetavad liiga tihti töökohti.							

## Lisa 1 järg

18. Arvan, et inimene ei pea alati olema lojaalne oma organisatsioonile.							
19. Minu arvates ei ole tihe organisatsioonide vahetamine ebaetiline.							
20. Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist oma organisatsioonis, on lojaalsus ja moraalne kohustus.							
21. Isegi, kui ma saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige oma organisatsioonist lahkuda.							
22. Mind on kasvatatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse.							
23. Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis.							
24. Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja.							

Allikad: Allen & Meyer, 1990, lk 6–8, tõlkeversioonidena kasutatud Tuvi, 2013, lk 89–92 ja Raestu, 2021, lk 56–58 küsimustikke

### Tajutav organisatsioonipoolne toetus

Palun valige, millisel määral nõustute järgmiste väidetega:	Nõustun täielikult	Nõustun	Pigem nõustun	Nii ja naa	Pigem ei nõustu	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
1. Minu panust organisatsiooni heaolusse väärtustatakse.							

## Lisa 1 järg

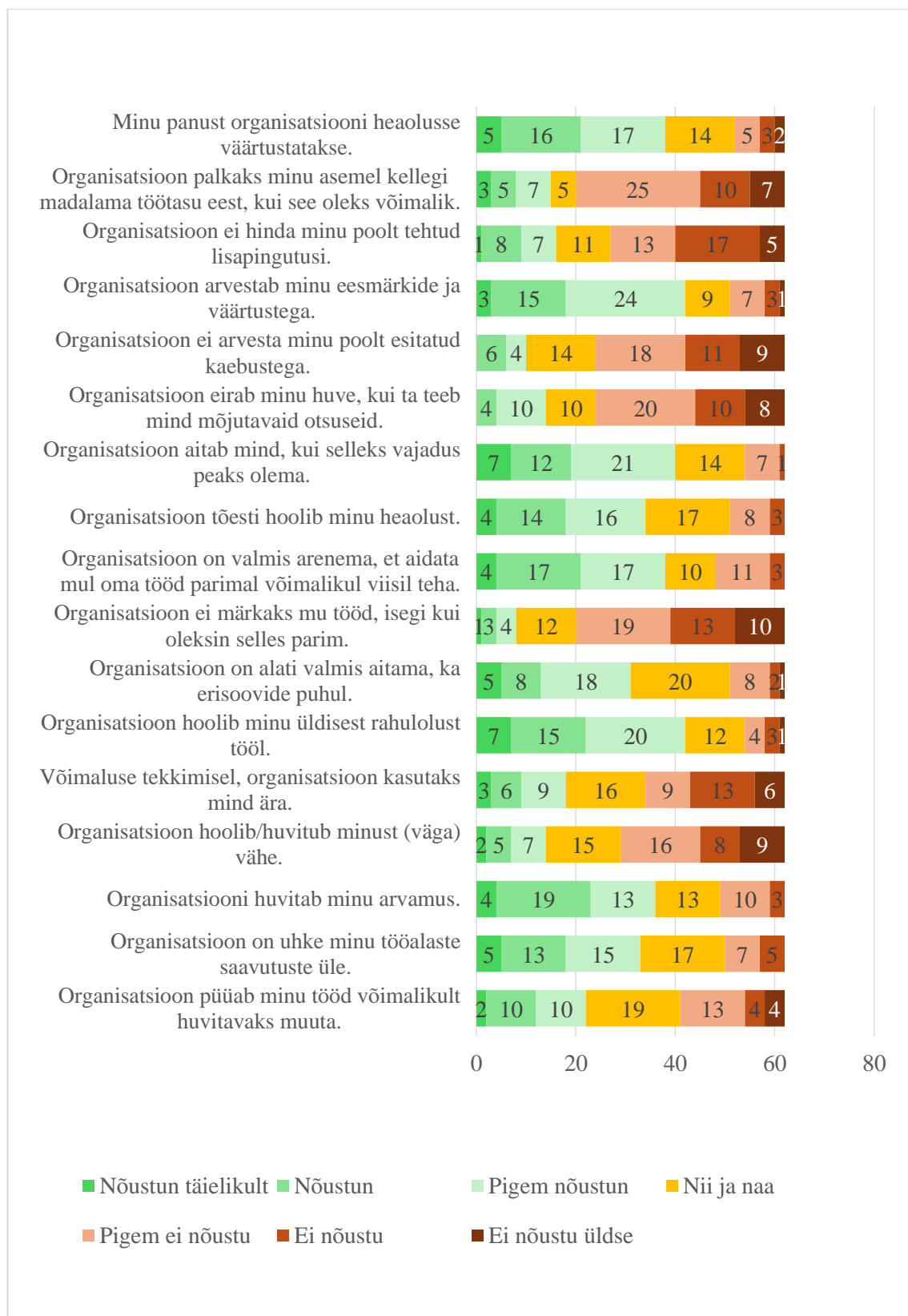
2. Organisatsioon palkaks minu asemel kellegi madalama töötasu eest, kui see oleks võimalik.							
3. Organisatsioon ei hinda minu poolt tehtud lisapingutusi.							
4. Organisatsioon arvestab minu eesmärkide ja väärtustega.							
5. Organisatsioon ei arvesta minu poolt esitatud kaebustega.							
6. Organisatsioon eirab minu huve, kui ta teeb mind mõjutavaid otsuseid.							
7. Organisatsioon aitab mind, kui selleks vajadus peaks olema.							
8. Organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust.							
9. Organisatsioon on valmis arenema, et aidata mul oma tööd parimal võimalikul viisil teha.							
10. Organisatsioon ei märkaks mu tööd, isegi kui oleksin selles parim.							
11. Organisatsioon on alati valmis aitama, ka erisoovide puhul.							
12. Organisatsioon hoolib minu üldisest rahulolust tööl.							
13. Võimaluse tekkimisel, organisatsioon kasutaks mind ära.							
14. Organisatsioon hoolib/huvitub minust (väga) vähe.							
15. Organisatsiooni huvitab minu arvamus.							

## Lisa 1 järg

16. Organisatsioon on uhke minu tööalaste saavutuste üle.							
17. Organisatsioon püüab minu tööd võimalikult huvitavaks muuta.							

Allikas: Eisenberger *et al.*, 1986, lk 502, tõlge (K. Schumann, e-kiri, 26.02.2024)

## Lisa 2. Vastajate tajutav organisatsioonipoolne toetus



### Lisa 3. Vastajate organisatsioonile pühendumise keskmine ja standardhälve

<b>Emotsionaalne organisatsioonile pühendumine</b>		
<b>Väide</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
Oleksin väga õnnelik, kui saaksin kogu oma karjääri teostada selles organisatsioonis.	4,48	1,61
Mulle meeldib arutada organisatsiooni puudutavaid teemasid sõprade ja tuttavatega.	3,57	1,58
Ma tunnen, et mulle lähevad organisatsiooni probleemid korda.	5,49	1,1
Arvan, et suudaksin kiinduda ka mõnda teise organisatsiooni sama palju kui oma praegusesse organisatsiooni.	5,15	1,28
Ma ei tunne end organisatsiooni "pere liikmena".	3,05	1,52
Ma ei tunne, et olen oma organisatsiooni emotsionaalselt kiindunud.	3,54	1,51
Minu organisatsioon tähendab mulle isiklikult väga palju.	4,82	1,4
Ma tunnen tugevat ühtekuuluvustunnet oma organisatsiooni suhtes.	4,67	1,35
<b>Emotsionaalse pühendumise kõikide väidete keskmine</b>	<b>4,35</b>	
<b>Alalhoidlik organisatsioonile pühendumine</b>		
Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel organisatsioonist lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil.	3,16	1,74
Organisatsioonist lahkumine teeks minu elus praegusel hetkel palju asju keerulisemaks.	4,41	1,36
Oma organisatsioonist lahkumine tähendaks minu jaoks olulist sissetulekute langust.	4,80	1,40
Praegusel hetkel on oma organisatsiooni jäämine minu jaoks nii vajadus kui ka soov.	5,49	1,23
Organisatsioonist lahkumine ei ole minu jaoks praegusel hetkel soodne kuna mul puuduvad olulised alternatiivsed võimalused.	5,34	1,26
Alternatiivsete võimaluste nappus oleks üheks tõsiseks tagajärjeks organisatsioonist lahkumisel.	4,69	1,61
Peamine põhjus, miks ma oma organisatsioonis töötamist jätkan, seisneb selles, et lahkumise korral võin kaotada mitmed eelised, mis mul praegu on, aga mida uus organisatsioon ei paku.	4,33	1,57
Minu jaoks oleks väga raske praegusel hetkel organisatsioonist lahkuda, isegi kui ma teeksin seda omal soovil.	3,89	1,67
<b>Alalhoidliku pühendumise kõikide väidete keskmine</b>	<b>4,39</b>	
<b>Normatiivne organisatsioonile pühendumine</b>		
Arvan, et tänapäeval inimesed vahetavad liiga tihti töökohti.	3,9	1,56
Arvan, et inimene ei pea alati olema lojaalne oma organisatsioonile.	3,89	1,74
Minu arvates ei ole tihe organisatsioonide vahetamine ebaeetiline.	4,34	1,4
Üheks peamiseks põhjuseks, miks ma jätkan töötamist oma organisatsioonis, on lojaalsus ja moraalne kohustus.	3,43	1,35
Isegi, kui ma saaksin parema tööpakkumise mujalt, arvan, et ei oleks siiski õige oma organisatsioonist lahkuda.	3,02	1,48
Mind on kasvatatud uskuma ühele organisatsioonile lojaalseks jäämise olulisusesse.	2,62	1,44
Elu oli parem ajal, mil enamus inimesi töötas terve elu ühes organisatsioonis.	2,2	1,09
Ma arvan, et tänapäeval ei ole enam mõistlik olla ühele organisatsioonile lojaalne töötaja.	4,07	1,56
<b>Normatiivse pühendumise kõikide väidete keskmine</b>	<b>3,43</b>	

#### Lisa 4. Vastajate tajutava organisatsioonipoolse toetuse keskmine ja standardhälve

Väide	M	SD
Minu panust organisatsiooni heaolusse väärtustatakse.	4,75	1,45
Organisatsioon palkaks minu asemel kellegi madalama töötasu eest, kui see oleks võimalik.	4,64	1,61
Organisatsioon ei hinda minu poolt tehtud lisapingutusi.	4,58	1,59
Organisatsioon arvestab minu eesmärkide ja väärtustega.	4,75	1,31
Organisatsioon ei arvesta minu poolt esitatud kaebustega.	4,80	1,46
Organisatsioon eirab minu huve, kui ta teeb mind mõjutavaid otsuseid.	4,74	1,44
Organisatsioon aitab mind, kui selleks vajadus peaks olema.	4,92	1,23
Organisatsioon tõesti hoolib minu heaolust.	4,67	1,29
Organisatsioon on valmis arenema, et aidata mul oma tööd parimal võimalikul viisil teha.	4,74	1,35
Organisatsioon ei märkaks mu tööd, isegi kui oleksin selles parim.	3,02	1,43
Organisatsioon on alati valmis aitama, ka erisoovide puhul.	4,54	1,30
Organisatsioon hoolib minu üldisest rahulolust tööl.	4,93	1,38
Võimaluse tekkimisel, organisatsioon kasutaks mind ära.	4,36	1,66
Organisatsioon hoolib/huvitub minust (väga) vähe.	4,57	1,60
Organisatsiooni huvitab minu arvamus.	4,75	1,36
Organisatsioon on uhke minu tööalaste saavutuste üle.	4,62	1,38
Organisatsioon püüab minu tööd võimalikult huvitavaks muuta.	4,05	1,49
<b>Kõikide väidete keskmine</b>	<b>4,67</b>	

**Lisa 5. Organisastioonile pühendumise küsimustiku pööratud väidete kujunemine**

Väide	Allen ja Meyer (1990)	Tuvi (2013)	Raestu (2021)	Roosimäe
E1	+		E1	+
E2	+	E2		+
E3	+	E3		+
E4	-		E4	+
E5	-	E5-		-
E6	-	E6-		-
E7	+	E7		+
E8	-	E8		+
A1	-		A1	-
A2	+		A2	+
A3	+		A3	+
A4	-	A4		+
A5	+	A5		+
A6	+		A6	+
A7	+		A7	+
A8	+		A8	+
N1	+		N1	+
N2	-		N2	-
N3	-		N3	-
N4	+	N4		+
N5	+	N5		+
N6	+	N6		+
N7	+	N7		+
N8	-	N8-		-

## **SUMMARY**

### **ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AMONG SOCIAL FIELD SPECIALISTS IN THE MUNICIPALITIES OF TARTUMAA**

Cätlin Roosimäe

Social workers job in local governments can be difficult as they need to balance client work, difficult cases and documentation while maintaining optimal mental well-being. The study conducted by Estonian Qualifications Authority (Kutsekoda) in 2021 highlights a projected shortage of around 1000 qualified social workers-counselors by 2030. Consequently, retaining existing employees becomes crucial. Employee commitment to their organization influences their decision to stay or leave, with less committed employees expressing more dissatisfaction and a decreased sense of belonging. This lack of commitment correlates with lower levels of contribution to the organization. Additionally, employee commitment is linked to perceived organizational support. Given the higher likelihood of work-related stress among social field workers, providing adequate support is essential. Low organizational support can negatively impact employees' mental and physical health, potentially leading to higher turnover rates.

The research problem of the current thesis is that the lower the organizational support is the more it reduces commitment among social workers, consequently leading to lower work performance and heightened turnover rates. Thus, the research aims to explore how social workers in Tartu County perceive organizational support and their level of commitment to the organization. Based on the findings, recommendations will be made to improve support for social workers and foster organizational commitment within Tartu County local governments. Derived from the objective, the research questions are

as follows: how do social workers in Tartu County perceive organizational support from local governments and what is the level of organizational commitment among social workers employed by local governments in Tartu County?

The theoretical part of the thesis comprises three subsections. The first subsection gives a theoretical overview of the most common and pressing problems in the social field. In the social sector, where workers often face burnout and exposure to trauma, it's crucial to establish a supportive environment. With an aging population, there will be more clients and turnover, making it vital to retain social workers and create positive work environments. Strong relationships, supportive organizational cultures, and effective leadership are essential for maintaining worker well-being and commitment. The second part of the theory explains organizational commitment. Research has shown that organizational atmosphere influences organizational commitment, with factors like recognizing employee efforts and achievements enhancing commitment. Moreover, high employee commitment often correlates with successfully and enthusiastically completing assigned tasks, even taking on additional responsibilities. It is also found that higher levels of commitment correlate with a reduced likelihood of employee turnover.

The empirical part of the thesis shows results on the example of Tartu County's social workers' organizational commitment and perceived organizational support. The study focused on social sector specialists from Tartu County municipalities, with a total population of 96 participants. 62 individuals responded to the online questionnaire that consisted of five distinct sections: first demographical data of the respondents, the second to fourth section were dedicated to exploring emotional, continuance and normative commitment. The fifth section addressed perceived organizational support. Statistical analysis of the data was conducted using JASP 0.18.0.3, employing descriptive statistics, ANOVA, t-tests, and correlation analysis. The findings are presented descriptively and supplemented with figures and tables in the appendices.

Based on the result, the majority of respondents were aged between 35 and 49 years old, with most having worked in one of Tartu County's local municipalities for 1 to 5 years.

Tartu County social sector workers interact primarily with various target groups, particularly working-age and disabled individuals.

It can be concluded that the emotional commitment of Tartu County social sector specialists is above average. Regarding continuance commitment, it can be inferred that Tartu County social sector specialists' continuance commitment is relatively high. In terms of normative commitment, the results suggest that Tartu County social sector specialists' normative commitment is below average and relatively low. Finally, the author examined perceived organizational support, and the results indicate that Tartu County social sector specialists' perceived organizational support is relatively high. However, several specialists do not perceive organizational support strongly. For instance, 18 individuals believe that if the opportunity arose, the organization would take advantage of them, and 15 individuals believe that the organization would hire someone for a lower salary if possible. This thesis did not reveal a significant difference between demographic data, perceived support, and organizational commitment, meaning that the results were rather similar across the groups. A positive (but weak) correlation emerged about perceived organizational support and organizational commitment, meaning that the higher the organizational commitment, the higher the perceived organizational support.

Based on the study findings, the thesis author proposes the following recommendations to Association of Municipalities of Tartu County: considering that the benefits offered are of significant importance it is crucial to determine which of the current benefits are important to them and how to continue or enhance their provision; to ensure employee well-being, it is essential to notice and take an interest in one's employees, be willing to evolve, make changes, provide (positive) feedback, and generally demonstrate an interest in employee welfare.

Consequently, it can be concluded that the research objectives were met, and the research questions were addressed.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Cätlin Roosimäe,

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

*Cätlin Roosimäe*  
**17.05.2024**