

Tartu Ülikool
Psühholoogia instituut

Maris Vent

**Eestis tegutsevate vabatahtlike töömotivatsiooni, baasvajaduste ja sotsiaalsõrgustiku
näitajad, seosed ja erinevused**

Juhendaja: Karin Täht

Läbiv pealkiri: Vabatahtlike töömotivatsioon, baasvajadused, sotsiaalsõrgustik

Tartu 2015

Lühikokkuvõte

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks oli adapteerida *töömotivatsiooni, baasvajaduste rahuldatust tööl* ja *sotsiaalvõrgustiku* skaalad eesti keelde, kontrollida faktoranalüüsiga skaalade dimensionaalsust ning uurida eelnevalt nimetatud konstruktide omavahelisi seoseid. Lisaks viia Eestis tegutsevate vabatahtlike (N=138) seas läbi küsitlus, et võrrelda omavahel organisatsiooniga seotuid ja üksikuna tegutsevaid vabatahtlikke, et leida statistiliselt olulisi erinevusi keskmistes antud kolme skaala lõikes. Lisaks koostati täpsustavad küsimused, et leida kinnitust vabatahtliku töö motiividele.

Teoreetiline osa käsitleb enesemääratlemise teooriat, vabatahtlike töömotivatsiooni, baasvajaduste rahuldatust tööl, sotsiaalvõrgustikku, vabatahtlikkust ja vabatahtlikku töö olemust ning organisatsioonilist konteksti.

Tulemustest selgus, et kolme skaala reliaablus ei olnud kõrge. Lahtiste küsimuste tulemused kinnitavad varasemaid uuringuid. Gruppide võrdluse tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi keskmistes ei ilmnenu. Seostest osutus kõige tugevamaks identifitseeritud regulatsiooni ja integreeritud regulatsiooni omavaheline seos.

Märksõnad: motivatsioon, vabatahtlikkus, vabatahtlik töö, baasvajadused, psühholoogilised vajadused, altruism, egoism

Abstract

Estonian volunteers work motivation, basic need satisfaction and social network parameters, links and differences.

The aim of this research was to adapt scales of work motivation, basic need satisfaction and social network into Estonian language, to check the reliability of scales with factor analysis and explore the relationships between these constructs. Compare the volunteers (N = 138) who are in the organization with volunteers who are acting alone, to find statistically significant differences in the averages within three scales. In addition specified questions were conducted to find confirmation to the motive of volunteering.

The theoretical part includes theory of self-determination, voluntary work motivation, basic needs satisfaction, social network, volunteering, voluntary work and organizational context.

The results revealed that scales reliability was not high. Results of open questions confirm previous studies. Groups comparisons showed that there was no statistically significant differences in the averages. The strongest correlation was between identified regulation and integrated regulation.

Keywords: motivation, volunteering, volunteer work, basic needs, psychological needs, altruism, egoism

Töös kasutatavad lühendid

TM- töömotivatsioon

AM- autonoomne motivatsioon

SM- sisemine motivatsioon

INR- integreeritud regulatsioon

IDR- identifitseeritud regulatsioon

KM- kontrollitud motivatsioon

IR- introjektiivne regulatsioon

VR- väline regulatsioon

BSN- baasvajaduste rahuldatud tase

BSNA- autonoomia vajadus

BSNC- kompetentsuse vajadus

BSNR- seotuse vajadus

SV- sotsiaalvõrgustik

Sissejuhatus

Valisin antud teema põhjusel, et olen ise teinud vabatahtlikku tööd kakskümmend aastat. Juhtides vabatahtlike gruppe ja organisatsiooni olen sagedasti kokku puutunud probleemiga-vabatahtliku töömotivatsioon. Inimestel on motivatsioon kõrge, kui tegevusega on seotud uudsus. Uus algus toob kaasa uued ja sageli kõrged ootused vajaduste rahuldamiseks: ma leian uusi sõpru; saan ennast täiendada, uued kogemused, panustada oma aega olulistele teemadele jne. Juhul, kui antud ootused täidetakse, säilib motivatsioon ning inimesed tegutsevad vabatahtlikuna ka edaspidi. Kui vabatahtlik tegevus ei täida tema ootusi ega rahulda psühholoogilisi vajadusi, kaob motivatsioon ning seda on keeruline taastada. Kindlasti peab siinkohal arvestama ka teiste teguritega: nt elukoha muutus, töökoormused, muutused isiklikus elus, tervis jne.

Minu huvi oli uurida Eestis vabatahtlikku tööd tegevate inimeste töömotivatsiooni ja kas on statistiliselt olulisi erinevusi töömotivatsioonis, baasvajaduste rahuldatuses tööl ning sotsiaalvõrgustikku puudutavate skaalade lõikes võrreldes organisatsiooniga seotud ja üksikuna tegutsevaid vabatahtlikke.

Minu teada ei ole varasemalt sarnaseid uuringuid Eestis vabatahtlike seas läbi viidud.

Antud uurimustöös toetun peamiselt Haivas, Hofmans ja Pepermans (2012) artiklile: *“Enesemääratlemise teooria kui raamistik uurimaks organisatsioonilise konteksti mõju vabatahtlike motivatsioonile”*

Miks teevad inimesed tööd, mille eest nad raha ei saa? Mis neid motiveerib? Kas rahulolematuse oma palgatöoga, vajadus ennast proovile panna, kuuluda sotsiaalsesse gruppi, on see enesemääratlemise küsimus või esinevad kõik põhjused koos? Paljud uurimustööd keskenduvad vabatahtlikku tööd tegevate inimeste sisemise ja välise motivatsiooni uurimisele. Kui tavapärast motiveerib inimest tööd tegema töötasu (välise motivatsiooni tunnus), siis loomulikult tekib küsimus, mis motiveerib inimest tegema tasustamata tööd? Haivas jt (2012)

märgivad oma artiklis, et varasemate uuringute tulemustest on selgunud, et vabatahtlikku tööd tehakse soovist aidata teisi, aga ka rahuldada oma personaalseid, sotsiaalseid ja psühholoogilisi eesmärke (Clary, Snyder, & Stukas, 1996; Cnaan & Coldber-Glen, 1991; Smith, 1994). Kõige ulatuslikum ja populaarsem lähenemine vabatahtliku töö motivatsiooni käsitlemiseks on esitatud Clary ja Snyder'i (1996) poolt. Nad tuvastasid mitmeid motive, mis mängivad rolli vabatahtlikku töö tegemises: väljendada olulisi väärtusi, taotleda paremat mõistmist, tõsta enesehinnangut, sobituda sotsiaalsesse gruppi, arendada ametioskusi ja võimalusi ning omada kollektiivset turvavõrku. Kokkuvõtlikult on varasemates uuringutes leitud, et enamjaolt on vabatahtliku töö motivaatoriks motiivide kogum, mis teenib vabatahtlikel erinevaid personaalseid ja sotsiaalseid funktsioone. Teisisõnu on vabatahtlikku tööd tegevate inimeste põhjendused oma tegevusele tihti personaalsed. (Haivas jt, 2012).

Oma artiklis keskenduvad Haivas jt (2012) kolmele aspektile, milleks on enesemääratluse teooria SDT raamistikus sotsiaalvõrgustik (nt. "Kui paljud on sinu lähedased sõbrad, kellega sa oled tutvunud läbi vabatahtlikkuse?"), baasvajaduste rahuldatus tööl (nt. "Kui ma teen vabatahtlikku tööd, siis ma tunnen, et olen midagi saavutanud") ja töömotivatsioon (nt. "Ma panustan vabatahtlikku töösse aega seetõttu, et..."). Haivas jt uurivad ka töökliimat ning selle mõju töömotivatsioonile. Käesolevas uurimustöös seda ei kasutatud, kuna antud kontekstis ei olnud see oluline ja uurimustöö eesmärk oli natuke erinev. Lisaks oleks see põhjendamatult suurendanud töö mahtu ja andmete analüüsimisel oleks fookus läinud liiga suureks. Asendamaks neljandat skaalat (orig. *Töökliima* 15 küsimust), koostati neli lahtist küsimust uurimaks miks inimesed teevad vabatahtlikku tööd. Eesmärk oli ära kaotada olukord, kus kinniste küsimuste tõttu võivad mõned motivaatorid märkamata jääda ja ette antud valikvastused võivad suunata vabatahtlikku tegelikku vastust. Lahtistes küsimustes paluti nimetada kolm peamist põhjust neljale väitele: miks sa teed vabatahtlikku tööd, kolm emotsiooni, mis assotsieeruvad esimesena seoses vabatahtliku tööga, miks on see kasulik ja miks inimesed ei tee vabatahtlikku tööd.

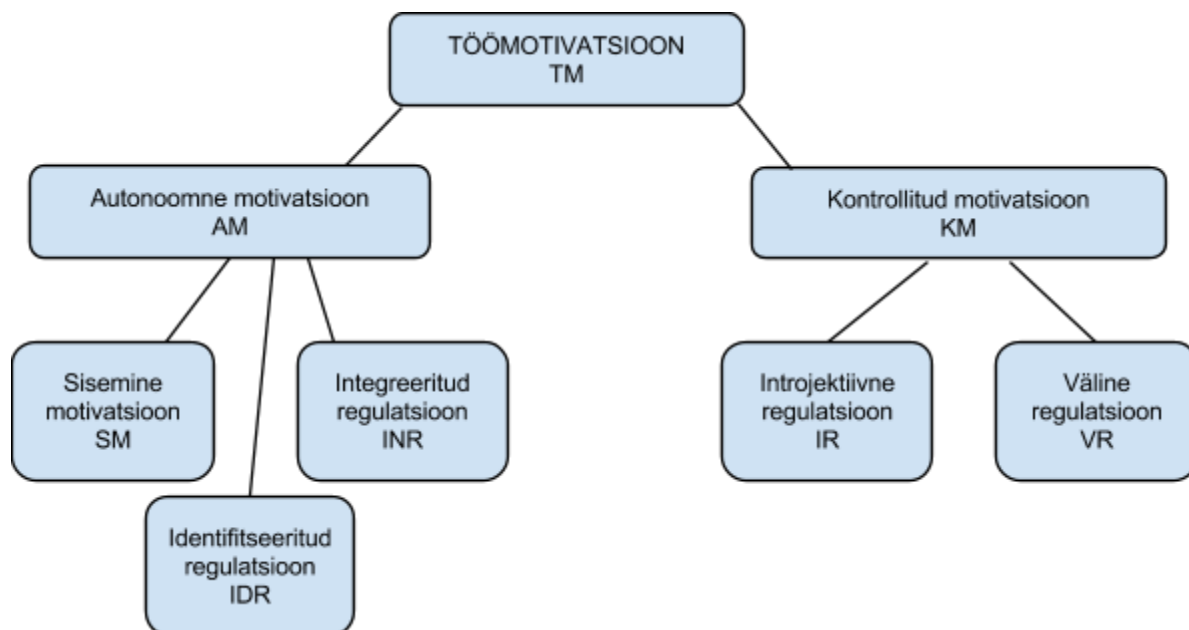
Enesemääratlemise teooria

Enesemääratlemise teooria on välja töötatud Deci ja Ryan (1985; 1991) poolt. See on inimese isiksuse ja motivatsiooni meta-teooria, mis käsitleb inimesele omast arengutendentsi ja

psühholoogilisi vajadusi. See on seotud inimeste valikute taga oleva motivatsiooniga, mis ei ole mõjutatud väliste tegurite poolt. Enesemääratlemise teooria keskendub küsimusele, mil määral on inimese tegevus motiveeritud ja ise reguleeritud. Teooria jagab motivatsiooni kolmeks osaks: **amotivatsioon**: regulatsioon puudub; tahte puudumine; väärtuse puudumine; kontrolli puudumine. **Väline motivatsioon**: väline regulatsioon: allumine; välised tasud ja karistused. Pealesurutud regulatsioon: enesekontroll; sisemised tasud ja karistused (uhkus, süü). Introjektiivne regulatsioon: isiklik tähtsus; teadlik väärtustamine. Integreeritud regulatsioon: minapilt. **Sisemine motivatsioon**: sisemine regulatsioon: huvi; nauding; sisemine rahuldus (Deci & Ryan 1985;1991).

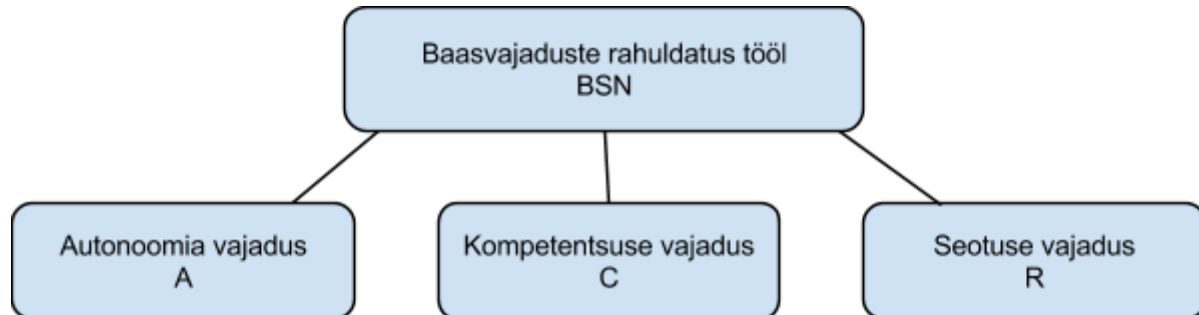
Käesolevas uurimustöös kasutatakse motivatsiooni käsitlemiseks sarnaselt Haivase jt (2012) tööle töömotivatsiooni skaalat (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010), mis jaguneb kaheks grupiks: autonoomne motivatsioon ja kontrollitud motivatsioon (Joonis 1). **Autonoomne motivatsioon**: sisemine motivatsioon, integreeritud regulatsioon ja identifitseeritud regulatsioon.

Kontrollitud motivatsioon: introjektiivne regulatsioon ning väline regulatsioon.



Joonis 1. Töömotivatsiooni taksonoomia (Haivas jt, 2012)

Deci ja Ryan (1991;1995) laiendasid hiljem oma varasemat tööd, tehes vahet sisemisel ja välisel motivatsioonil ning pakkusid lisaks kolme peamist vajaduse komponenti, mis on seotud enesemääratlemisega. Nendeks on: **autonoomia**, **kompetentsuse** ja **seotuse vajadus** (Joonis 2). Need vajadused on universaalsed, kaasasündinud ja psühholoogilised ning on olulised indiviidi vaimse tervise ja heaolu jaoks (Deci & Ryan, 2002).



Joonis 2. Baasvajaduste rahuldatus tööl taksonoomia (Deci & Ryan, 2000)

Autonoomia vajadused on inimestel rahuldatud, kui nad saavad kontrollida oma käitumist ja tegutsevad omal vabal tahtel (Deci & Ryan, 2000). Inimese vajadus olla kompetentne saab rahuldatud, kui ta tunneb, et saab ülesannetega edukalt hakkama ja saavutab soovitud tulemused (Boezeman & Ellemers, 2009; Vansteenkiste, Niemic, Soenens, De Witte, Van den Broeck, 2007). Seotuse vajadus saab rahuldatud, kui tuntakse, et on olemas side teistega ning neist hoolitakse (Vansteenkiste jt, 2007).

Organisatsiooniline kontekst

Haivas jt (2012) uurimustöös juhitakse tähelepanu, et organisatsiooniliste kogemuste mõju vabatahtlike motivatsioonile on siiani suuresti ignoreeritud. Autorid keskenduvad oma uurimuses küsimusele: “Kuidas mõjutab vabatahtlikku tööd sotsiaalse võrgustiku suurus ja kontekst?”. Sotsiaalse võrgustiku keskmeks on inimestevahelised suhted, mis omakorda mõjutavad organisatsioonilist käitumist. Head vastastikused suhted ning kaaslaste osas tuntav kohusetunne panevad inimesi jääma organisatsiooni (Moynihan & Pandey, 2007; Mossholder, Settoon, & Henagan, 2005). Minu kogemusel rajanev arvamus on, et kui sotsiaalne võrgustik on

oluline motivaator vabatahtlikule, siis organisatsioonis tegutsedes suureneb võrgustik veelgi, mis omakorda tõstab motivatsiooni.

Vabatahtlikkuse juures on oluline kõikide motiveerivate aspektide olemasolu ja nende funktsioneerimine inimesele vajalikul moel. Sotsiaalsed sidemed võivad olla asenduseks majanduslikku kasu mittesaamisel. Suurenenud sotsiaalsed sidemed omakorda suurendavad ühtekuuluvustunnet sellega rahuldatakse sotsiaalsesse gruppi kuulumise vajadust. Osalemine vabatahtlikus tegevuses võib vallandada soovi järgida teatud grupi norme ja seetõttu saada heakskiitu grupi poolt ehk teisisõnu saab tunnustusvajadus rahuldatud ning samas suurendab see omakorda ühtekuuluvustunnet (Fisher & Ackerman, 1998).

Vabatahtlik töö

Vabatahtlik töö on mõiste, mida igapäevaelus kasutatakse samatähenduslikuna vabatahtlikule tegevusele. Mis on vabatahtlik tegevus? Vabatahtlik tegevus ehk oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest, mitte kohustuslikult ega sunniviisiliselt ja tasu saamata. Vabatahtlikud aitavad teisi või tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks. Oma pereliikmete abistamist ei loeta vabatahtlikuks tegevuseks (Vabatahtlike Värav, 2015).

Vabatahtlike Värav andmetel pühendab neljandik Eesti elanikkonnast osa oma vabast ajast vabatahtlikule tegevusele (Vabatahtlike Värav, 2015). Vabatahtlikul tegevusel on erinevaid tüüpe, nt omaalgatuslik vabatahtlik tegevus, mis ei ole koordineeritud organisatsiooni poolt. Kui vabatahtlikud abistavad konkreetse tegevuse, ürituse või projekti läbiviimisel või reageerivad väljakutsele, siis on tegemist ühekordse vabatahtliku tegevusega. Järjepidevalt pikema aja jooksul tegutsemist kutsutakse regulaarseks vabatahtlikuks tegevuseks (Vabatahtlike Värav, 2015).

Hüpoteesid

Uurimustöö esimese osa eesmärgiks oli adapteerida küsimustikud, millega saab mõõta vabatahtlike töömotivatsiooni, baasvajaduste rahuldatust tööl ning sotsiaalvõrgustiku tähtsust vabatahtlikus töös. Koguda Eesti oludesse kohandatud versiooniga andmeid ja uurida skaalade faktorstruktuuri.

Uurimustöö teise osa eesmärgiks oli võrrelda töömotivatsiooni, baasvajaduste rahuldatus ning sotsiaälvõrgustiku tulemuste keskmisi organisatsioonis kaasatud olevate ning üksikuna töötavate vabatahtlike vahel.

Lähtudes töö eesmärkidest püstitan järgmised hüpoteesid:

1. Töömotivatsiooni, baasvajaduste rahuldatus tööl ja sotsiaälvõrgustiku skaalade faktorstruktuurid on originaaliga sarnased.
2. Vabatahtlike töömotivatsioonis, baasvajaduste rahuldatuses tööl ja sotsiaälvõrgustikus ilmnevad statistiliselt olulised erinevused võrreldes omavahel kahte gruppi, organisatsiooni kaasatud vabatahtlikke ja üksikuna tegutsevaid vabatahtlikke.

Meetod

Protseduur

Uurimustöö viidi läbi minu poolt tõlgitud küsimustikuga (Lisa 1), mis saadeti erinevatesse vabatahtlikku tegevusse panustavate inimeste listidesse või paluti seda teha vabatahtlike koordinaatoritel. Küsitlus viidi läbi e-keskkonnas docs.google. Katseisikuid teavitati andmekogumise põhjustest. Vastused salvestati anonüümselt.

Mõõtskaalad

Mõõtskaalade originaalkeeleks on inglise keel. Tõlgitud skaalaid testiti saates kuuele inimesele, kes andsid tagasisidet küsimustiku arusaadavuse kohta. Antud tagasiside põhjal korrigeeriti vajadusel skaalade küsimuste sõnastust.

Mõõtskaalad on kohandatud Eesti oludesse, jättes originaalist välja minu hinnangul ebavajalikke väiteid. Nt. välja jäetud väide: “Kui ma töötan vabatahtlikuna, ei tunne ma ennast sageli väga kompetentsena (*When I am working as a volunteer, I often do not feel very capable*) kattub väitega “Vabatahtlikku tööd tehes ma ei tunne ennast eriti kompetentsena” (*I do not feel very competent when I work as a volunteer*).

Töemotivatsiooni mõõtev skaala (MAWS-R) (Van den Broeck jt, 2010). Skaalal on kakskümmend erinevat väidet, mis uurivad vabatahtlikku töösse panustamise põhjuseid (nt. "*Ma panustan aega ja energiat vabatahtlikku töösse, sest....*").

Hinnang palutakse anda kõikidele väidetele skaalal 1...7, kus 1 (üldse mitte sellel põhjusel) ja 7 (just täpselt sellel põhjusel).

Skaala jaguneb kahte gruppi: kontrollitud motivatsioon, mille alla kuuluvad: väline regulatsioon (nt. *...teised avaldavad mulle survet*) ja introjektiivne regulatsioon (nt. *...ma olen loodud selle töö jaoks*) ja autonoomne motivatsioon, mille alla kuuluvad: integreeritud regulatsioon (nt. *...siis ma tunnen uhkust enda üle*), identifitseeritud regulatsioon (nt. *...tööl, mida teen on minu jaoks personaalne tähendus*) ja sisemine motivatsioon (nt. *...ma naudin seda tööd väga*).

Skaala baasvajaduste rahuldatus tööl (Basic Need Satisfaction at Work Scale) on välja töötatud Deci ja Ryan (2000) poolt. Skaala koosneb kümnest küsimusest ja see jaguneb: autonoomia vajadus (nt. *...ma tunnen, et saan kaasa lüüa, otsustes kuidas oma tööd teha*), seotuse vajadus (nt. *...mulle meeldivad need inimesed kellega koos teen oma tööd*) ning kompetentsuse vajadus (nt. *...ma ei tunne ennast väga kompetentsena*).

Sotsiaalsõrgustiku skaala (Social Network) on välja töötatud Grube ja Piliavin (2000) poolt. Skaala küsimused ühtlustati eelmiste skaalade küsimustega ehk vastuste valimine on identne eelmiste skaaladega. Originaalis olid küsimused moodustatud intervjuu jaoks.

Lahtised küsimused

Lahtistes küsimustes paluti nimetada kolm peamist põhjust neljale küsimusele: miks sa teed vabatahtlikku tööd, nimeta kolm emotsiooni, mis assotsieeruvad esimesena seoses vabatahtliku tööga, miks on see kasulik ja miks inimesed ei tee seda. Eesmärk oli ära kaotada olukord, kus kinniste küsimuste tõttu võivad mõned motivaatorid märkamata jääda ning vastused võivad olla mõjutatud. Lahtiseid küsimusi kasutavad uurijad siis kui soovivad olla kindlad, et vastuseid ei saaks mõjutatud ette antud vastuste variantide poolt (Peterson, 2000).

Uuringu tulemuste analüüs viidi läbi andmetöötlusprogrammi SPSS Statistic 22 abil. Kirjeldavatest statistikutest kasutati keskmisi, standardhälbeid, andmetöötlusmeetoditest osutusi vajalikuks t-test, faktoranalüüs (kasutasin peatelgede meetodit ning faktorite pööramise meetodit Promax) ja standardiseeritud kontentanalüüs.

Tulemused

Lõppvalim koosnes 138-st vabatahtlikku tööd tegevast inimesest, kuhu kuulusid katseisikud alates 18. aasta vanusest, mehed N=24 ja naised N=114. Valimist 53% on kõrgharidus, 30% keskharidus ja 12% keskeriharidus ning ülejäänud: kutse ja põhiharidus jagunesid omavahel võrdselt. Organisatsiooniga seotud inimesi oli valimist 68%.

Küsimustiku faktorstruktuurid

Kontrollitud motivatsioon

Faktoranalüüsist selgus, et kontrollitud motivatsiooni kaheksa väidet laadusid kahte faktorisse (väline regulatsioon ja introjektiivne regulatsioon) (Tabel 1). Seega ilmnes antud uurimuses kasutatud andmetel sarnane faktorstruktuur nagu Haivas jt (2002) artiklis. Mudeli kirjeldusvõime on umbes 42%.

Tabel 1. Väidete faktorlaadungid faktorites VR ja IR

	VR	IR
teised inimesed (kolleegid, perekond, kliendid...) avaldavad mulle survet	0,84	
teised inimesed sunnivad mind seda tegema	0,72	
siis olen teiste poolt rohkem hinnatud	0,52	
soovin vältida teiste poolt tulevat kriitikat	0,74	
siis ma tunnen enda üle uhkust		0,65
siis ma tunnen ennast hästi		0,59
siis kui ma vabatahtlikku tööd ei teeks, tunneksin ma ennast halvasti		0,49

Märkus. VR-väline regulatsioon; IR- introjektiivne regulatsioon

Autonoomne motivatsioon

Autonoomse motivatsiooni kaksteist väidet laadusid peamiselt kahte faktorisse (Tabel 2). Haivase jt. (2012) uurimuses laadusid tunnused kolme faktorisse (sisemine motivatsioon, integreeritud regulatsioon ja identifitseeritud regulatsioon). Laadungite erinevus tekkis väidetes, mis olid grupeeritud integreeritud faktori alla. Käesolevas uurimuses integreeritud regulatsiooni ja sisemist motivatsiooni käsitletakse ühtse faktorina-sisemine motivatsioon. Kahel väitel: “vabatahtlikus töös osalemine on lisaväärtus tööturul kandideerimisel” ja “ma identifitseerin ennast läbi selle töö” oli faktorlaadung alla 0,4, jätsin need mudelist välja, kuna pole märkimisväärselt seotud skaala teiste väidetega. Mudeli kirjeldusvõime on 48,5%.

Tabel 2. Väidete faktorlaadungid faktorites SM ja IDR

	SM	IDR
selle tööil mida teen on minu jaoks personaalne tähendus		0,65
minu panus sellesse töösse omab minu jaoks isiklikku tähendust		0,80
ma arvan, et on oluline panustada vabatahtliku töösse		0,51
ma olen loodud sellise töö jaoks	0,58	
see sobib ideaalselt kokku mu elu eesmärkidega	0,44	
ma naudin seda tööd väga	0,90	
see töö on huvitav	0,72	
see töö seostub minu huvidega	0,50	
see töö pakub mulle rõõmu	0,85	
see töö on mulle kui puhkus	0,64	

Märkus. SM- sisemine motivatsioon; IDR- identifitseeritud regulatsioon

Skaala baasvajaduste rahuldatus tööil

Originaalis oli skaala kolmedimensionaalne, näidates inimese autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajaduste rahuldatus tööil. Käesoleva uurimustöö faktoranalüüsi tulemustena laadusid faktorid erinevatesse faktoritesse või andsid madalaid laadungeid. Seega ei saa käesolevas uuringus antud skaalat kasutada.

Sotsiaalvõrgustik

Antud skaalal ilmnes oodatult ühefaktoriline struktuur. Ühe väite jätsin madala faktorlaadungi (0,04) tõttu välja (“Kui ma lõpetaksin vabatahtliku töö tegemise, kaotaksin ma paljudega kontakti”). Mudeli kirjeldusvõime on 60,5%.

Tabel 3. Väidete faktorlaadungid faktoris SV

	SV
Paljud inimesed, kellega ma olen tutvunud läbi vabatahtliku töö, on saanud mulle lähedasteks sõpradeks	0,86
Veedan teiste vabatahtlikega ka vabatahtliku töö väliselt ühiselt aega	0,88
Palju inimesed, kellega ma olen teinud vabatahtlikku tööd, on saanud mulle lähedaseks	0,94
Kui ma ei näe teisi vabatahtlikke, kes on saanud mulle väga lähedaseks, tunneksin ma nendest suurt puudust	0,77

Märkus. SV-sotsiaalvõrgustik

Konstruktide vahelised seosed

Tugevaim positiivne korrelatsioon avaldus: identifitseeritud regulatsiooni ja integreeritud regulatsiooni vahel ($r=0,74$). Mõnevõrra nõrgem seos avaldus sisemise motivatsiooni ja introjektiivse regulatsiooni vahel ($r=0,41$). Integreeritud regulatsioonil ilmnes kõikide teiste konstruktiivsete statistiliselt oluline seos. Tugevaim negatiivne korrelatsioon ($r= -0,36$) avaldus välise regulatsiooni ja identifitseeritud regulatsiooni vahel (Tabel 4).

Tabel 4. Skaalade omavahelised korrelatsioonid

	1	2	3	4	5	6
1. VR	---					
2. IR	,199	---				
3. IDR	-,362*	,049	---			
4. SM	-,016	,405*	,271	---		
5. SV	-,030	-,042	,287*	,048	---	
6. INR	-,128*	,243*	,738*	,363*	,282*	---

Märkus. N=138. Korrelatsioonide aluseks on Pearsoni korrelatsiooni test. * $p<0.05$

Erinevused organisatsiooniga seotud ja üksikuna tegutsevate vabatahtlike töömotivatsioonis, baasvajaduste rahuldatusel tööl ja sotsiaalvõrgustikus

T-testi tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi, võrreldes organisatsiooniga seotud ja üksikuna tegutsevaid vabatahtlikke, ühegi skaala lõikes ei ilmnenu.

Standardiseeritud kontentanalüüs

Lahtised küsimused

Standardiseeritud kontentanalüüsi kasutatakse abimeetodina ankeetküsitluse lahtiste küsimuste vastuste kodeerimiseks (Krippendorff, 1980); Timak, 1971).

Neljanda osa testist moodustavad lahtised küsimused, kus katseisik peab vastama ilma ette antud valik vastusteta. Lahtiste küsimuste vastuse kodeerimiseks püüdsin leida vastuste ühisosa ning liigitada vastavalt sellele määratud ühise nimetaja alla. Näiteks: “soov aidata” alla liigitasin kõik vastused, mis sisaldasid teiste/inimeste aitamist, aitamist ühiskonda paremaks muuta, soovi või tahtmist aidata kedagi või midagi ära teha. Sarnaselt kodeerisin kõikide küsimuste vastuseid. Järgnevalt toon välja kolm enim esindatud kriteeriumi kõigil neljal küsimusel:

“Miks sa teed vabatahtlikku tööd? Nimeta kolm peamist põhjust!”

<i>“soov aidata”</i>	111
<i>“väljakutsed; eneseteostus; areng”</i>	42
<i>“kogemused”</i>	21

Lisaks vastati: *“sõbrad tuttavad tutvused; läbikukkumisoht on väike; vaba mõtlemine, vähem pinget kui päris tööl; saan veeta aega meeldivas seltskonnas; võimalus olla osa meeskonnast”*

“Nimeta kolm emotsiooni, mis sulle esimesena pähe tulevad, kui sa mõtled vabatahtlikule tööle.”

<i>“õnn, rõõm, positiivsus”</i>	55
<i>“rahuldus; rahulolu”</i>	41
<i>“huvi”</i>	7

Vastused, mida ei saanud liigitada ühegi ühise nimetaja alla, olid nt: *“pikad tööpäevad”* ja *“innustunud kaaslased”*. Üksikud vastused olid seotud negatiivsete emotsioonidega: nt. *“kurnatus; kurbus; pikad tööpäevad; haletsus; viha”*.

“Miks on vabatahtlik töö kasulik? Nimeta kolm peamist põhjust!”

<i>“soov aidata”</i>	59
<i>“kogemused”</i>	58
<i>“uued tutvused”</i>	41

Palju oli vastuseid, mida ei saanud koondada ühise nimetaja alla ja ühes vastustes peitus enam kui üks põhjus: *“Leiab palju uusi sõpru ja tuttavaid edaspidiseks eluks ning avab uksi töömaastikul; On kasulik, sest koos tehes on võimalik anda palju meid ümbritsevatele inimestele ja vabatahtlik töö on kasulik ka vabatahtlike enda jaoks; Vabatahtlikuna töötades sa õpid asju, mida koolis ei õpetata; Vabatahtlik töö õpetab õigesti elama”*.

“Miks sinu arvates inimesed ei tee vabatahtlikku tööd? Nimeta kolm peamist põhjust!”

<i>“aja puudus”</i>	72
<i>“huvi puudus”</i>	27
<i>“info puudus”</i>	20

Paljud märkisid ka, et *ei viitsita teha seda tööd, laiskus, väiklus*. Pikimad ja seletavamad vastused olid: *“kapitalism ei soosi vabatahtlikku tegevust, vaid pigem olelusvõitlust, kus igäüks on enda eest väljas; halb eelarvamus (orjatöö vms); rahateenimise nimel kulutatakse kogu päeva tunnid (väikesed palgad)”*.

Arutelu ja järeldused

Antud uurimustöö eesmärgiks oli adapteerida eesti keelde kolm skaalat ja kontrollida faktoranalüüsiga skaalade dimensionaalsust. Analüüsi tulemustest selgus, et faktorlaadungid andsid mõnevõrra erineva tulemuse võrreldes originaaliga ning seega esimene hüpotees leidis osaliselt kinnitust.

Teiseks eesmärgiks oli läbi viia adapteeritud skaaladega küsitlus, et võrrelda omavahel organisatsiooniga seotud ja üksikuna tegutsevaid vabatahtlikuid leidmaks keskmistes erinevusi

antud kolme skaala lõikes. Analüüsi tulemustest selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi kahe grupi vahel ei ilmnenud. Seega ei leidnud uurimustöö teine hüpotees kinnitust.

Lahtiste küsimuste analüüsi tulemused kinnitasid varasemaid uuringuid, et inimesed teevad vabatahtlikku tööd peamiselt sisemise motivatsiooni ajendil, samas on motiivide kogum mitmekesine.

Seoste uurimustest selgus, et kõige tugevamaks osutus seos integreeritud regulatsiooni ja identifitseeritud regulatsiooni vahel.

Skaalade faktorstruktuur

Töömotivatsiooni mõõtev skaala

Töömotivatsiooni mõõtva skaala kontrollitud motivatsiooni faktorstruktuur sarnanes originaaliga. Antud osa küsimustikust oli arusaadav ning skaala on edaspidi kasutatav uurimaks vabatahtlike töömotivatsiooni. Selle osa skaala eduka tulemuse põhjuseks võib olla, et kontrollitud motivatsiooni introjektiivse ja välise regulatsiooni väited on teineteisest selgelt eristatavad. Kui välise regulatsiooni alla mõistetakse väliseid tasusid ja karistusi, siis introjektiivse regulatsiooni alla liigituvad teadlik väärtustamine ning isiklik tähtsus. Seetõttu on kerge neid faktoreid teineteisest eristada.

Hüpoteesi ei kinnitanud autonoomse motivatsiooni skaala faktorstruktuur. Siin laadusid faktorid kahte faktorisse: sisemine motivatsioon ja identifitseeritud regulatsioon (originaalis kolme faktorisse: sisemine motivatsioon, integreeritud ja identifitseeritud regulatsioon). Analüüsist jäeti välja kaks tunnust oma madala tulemuse tõttu. Tunnuste laadumise erinevus võib olla põhjendatud ebakvaliteetse tõlkega, väidete selge liigituse puudumise või selle puuduliku välja toomisega. Nt. väite *“Ma panustan aega ja energiat vabatahtlikku töösse, sest vabatahtlikus töös osalemine on lisaväärtus tööturul kandideerimisel”* originaal *“Because it is useful to put effort in my job”* eestikeelne tõlge on väär.

Faktorstruktuuri erinevus võis tulla ka väidete erinevuse mittemärkamisest vastamisel või erinevuste puudulik väljatoomine eesti keelses tõlkes. Näiteks integreeritud regulatsiooni väide: *“Ma panustan aega ja energiat vabatahtlikku töösse, sest see töö on mulle kui puhkus”* (*Because this work is a vocation to me*) võrreldes sisemise motivatsiooni väitega *“...see töö pakub mulle*

rõõmu” (*Because the work I do is a lot of fun*”), puhkus seostub enamasti vabaduse ja positiivsete tunnetega, seega pakub see ka rõõmu.

Üheks põhjuseks võib olla ka eesti keelsete vastete leidmise raskusega: *intergrated regulation* tõlgituna integreeritud ehk määratletud regulatsioon ja *identified regulation* tõlgituna identifitseeritud regulatsioon. Integreeritud regulatsioon näitab, et vabatahtlikuks olemine on isiku identiteedis kesksel kohal ja identifitseeritud regulatsioon näitab seda, et vabatahtlik tegevus toetab olulist isiklikku põhjust.

Edaspidistes uurimustes antud skaaladega tuleks teha korrekture autonoomse motivatsiooni alla käivate väidete tõlkes.

Sotsiaalvõrgustiku skaala

Sotsiaalvõrgustiku skaala kirjeldusvõime oli kõrge. Kõik väited laadusid ühe faktori alla. Sotsiaalvõrgustiku skaala on edaspidistes uurimustes kasutamiseks sobilik. Skaala eduka tulemuse põhjuseks võib olla tõlke adekvaatsus tingituna selgetest ja arusaadavatest väidetest originaalis.

Lahtised küsimused

Küsimustiku neljanda osa vastused toetasid varasemate uuringte tulemusi, et inimesed teevad vabatahtlikku tööd soovist aidata teisi ning rahuldada oma personaalseid, sotsiaalseid ja psühholoogilisi eesmärke (Clary jt. 1996; Cnaan, 1991; Smith, 1994).

Peamiste põhjustena toodi välja “soov aidata”. See põhjus võib olla kallutatud asjaolust, et sageli pöörduakse vabatahtlike poole palvega: “Mul oleks abi vaja” või “Kas sa saaksid aidata?”. Selline pöördumine võib (aga ei pruugi) suunata vabatahtlike vastust.

Personaalsete ja sotsiaalsete eesmärkide alla liigitusid: “väljakutsed/eneseteostus/areng” ja “kogemused”. Emotsioonidest olid esindatud enim sisemise motivatsiooni tunnused: “õnn/rõõm/positiivsus”, “rahulolu” ja “huvi”. Siit võib järeldada, et vabatahtliku oluliseks ajendiks on sisemine motivatsioon. Kasulikkuse alla mõisteti uute tutvuste sõlmimist, uute kogemuste omandamist ja siin vastati samuti, et soovitakse aidata. “Soov aidata” all võidi mõelda, et aitamine on kasulik mõlemale osapoolle. Põhjustena, miks inimesed ei tee

vabatahtlikku tööd, toodi enim “aja puudust”. Siinkohal võib oletada, et madal sisemine motivatsioon ei soodusta aja ressursi leidmist, et seda rakendada vabatahtlikku tegevusse.

Erinevused organisatsiooniga seotud ja üksikuna tegutsevate vabatahtlike motivatsioonis, skaalal baasvajaduste rahuldatud töö ja sotsiaalvõrgustikus

Uurimustöö teisest eesmärgist lähtuvalt seatud teine hüpotees, leida statistiliselt olulisi erinevusi keskmistes, ei leidnud kinnitust. Oluliste erinevuste puudumine võib olla mõjutatud gruppide homogeensusest. Uuringust selgus, et vabatahtliku kuulumine ei ole mõjuv faktor töömotivatsioonis, baasvajaduste rahuldatud töö ja sotsiaalvõrgustiku tulemustes erinevuste tekkimiseks. Artiklites, millele ma oma töös toetusin, sarnaseid gruppide võrdlusi tehtud ei ole.

Korrelatsioonid

Kõige tugevam positiivne korrelatsioon oli integreeritud regulatsiooni ja identifitseeritud regulatsiooni vahel. Kõige tugevam negatiivne korrelatsioon ilmnis identifitseeritud regulatsiooni ja välise regulatsiooni vahel. Korrelatsioonide võrdlusel antud uurimustööga esines erinevusi Haivas jt (2012) tulemustes kajastavates korrelatsioonides. Nende uuringute tulemusena ilmnis tugev negatiivne korrelatsioon autonoomia vajaduse ja kontrollitud motivatsiooni vahel. Haivas jt (2012) uurimuses olid tugevad seosed kõigil kolmel baasvajadusel sotsiaalvõrgustikuga. Käesoleva uurimustöös ei saanud baasvajaduste seoseid kontrollida kuna skaala faktorites ei ilmnenud selgeid dimensionaalsusi. Haivas jt (2012) märgivad, et autonoomia vajadus ja kompetentsuse vajadus on positiivses seoses autonoomse motivatsiooniga. Kui vajaduste rahuldatud kasvab tõuseb ka autonoomne motivatsioon. Samuti korreleerusid kõik kolm baasvajadust omavahel (Haivas jt, 2012). Kuna baasvajadustel on kõrged omavahelised korrelatsioonid siis väidetavalt on just sellel põhjusel varasemates uuringutes käsitletud neid kolme baasvajadust ühena (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008).

Antud töö puudujäägid ja tulevikusuunad

Käesolevast uuringust selgus, et midagi täiesti uut ja esmakordset inimesed põhjusteks ei toonud, et miks nad vabatahtlikku tööd teevad ja tulemused kinnitasid juba varasematest uuringutest selgunud põhjuseid.

Edaspidi tasuks Eesti kontekstis uurida, milliste vahenditega saab tõsta inimeste töömotivatsiooni vabatahtliku tegevusega seoses. See annaks paljudele koordinaatoritele ja organisatsioonidele mõtteainet ning informatsiooni kuidas tõsta vabatahtlike sisemist motivatsiooni.

Samuti tasuks uurida kuidas on Eestis vabatahtlikel omavahel seotud baasvajadused, kontrollitud motivatsioon ning autonoomne motivatsioon. Samuti mõõta vabatahtlike baasvajaduste rahuldatust tööl.

Antud töö suurimaks puudujäägiks osutus tõlke kvaliteet, samuti kahe valimi suur sarnasus.

Kirjandus

Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 897-914. doi:10.1348/096317908X383742

Clary, E., Snyder, M., Stukas, A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505. doi:10.1177/0899764096254006

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284. doi:10.1177/0021886391273003

Deci, E., & Ryan, R. (1991). A motivational approach to self: Integration in personalit'. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237–288). Lincoln: University of Nebraska Press

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 3149). New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: *Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_03

Deci, E., & Ryan, R. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Fisher, R. J., & Ackerman, D. (1998). The effects of recognition and group need on volunteerism: A social norm perspective. *Journal of Consumer Research*, 25, 262-275. doi:10.

Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108-1119. doi:10.1177/01461672002611007

Haivas, S., Hofmans, J., Pepemans, R. (2012). Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A

Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6) 1195-1214.
doi:10.1177/0899764011433041

Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*. London: Sage.

Leary, M. R., & Cox, C. B. (2008). Belongingness motivation: A mainspring of social action. In J. Y. Shah & W. L. Gardner (Eds.), *Handbook of motivation science* (pp. 27-40). New York, US: Guilford

Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Henagan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48, 607-618. doi:10.5465/AMJ.2005.17843941

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18, 205-227. doi:10.1093/jopart/mum013

Robert A. Peterson, R.A. (2000). Open- and Closed-End Questions, *Constructing Effective Questionnaires*. DOI: <http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ee/10.4135/9781483349022>

Smith, D. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 243-263. doi:10.1177/089976409402300305

Timak, R. (1971). Sisuanalüüsi meetodist ja selle rakendamisest. *Fakt, sõna, pilt VI* (lk-d 86–115). Tartu: TRÜ

Vabatahtlike Värav kodulehekülj *Vabatahtlik tegevus*
<http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus>

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemic, C., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). Examining the relations among extrinsic versus intrinsic work value orientations, basic need satisfaction, and job experience: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277. doi:10.1348/096317906X111024

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294. doi:10.1080/02678370802393672

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002. doi:10.1348/096317909X481382

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Ei ole nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Maris Vent/

Lisa 1. Küsimustik

Vastuste tõenäosust hinnata skaalal 1 kuni 7, 1- ei lähe üldse kokku minu arvamusega ja 7-täiesti minu arvamus.

Ma panustan aega ja energiat oma vabatahtlikku töösse sellepärast, et...

... teised inimesed (kolleegid, perekond, kliendid...) avaldavad mulle survet

... teised (kolleegid, perekond, kliendid...) sunnivad mind seda tegema

... siis hinnatakse mind rohkem teiste poolt (kolleegid, perekond, kliendid...)

... vältida teiste poolt (kolleegid, perekond, kliendid...) tuleva kriitika alla sattumist

... siis ma tunnen uhkust enda üle

... siis ma tunnen ennast hästi

... seda tööd mitte tehes tunneksin ma ennast halvasti

... seda tööd mitte tehes ma tunneksin ennast süüdi

... sellel töö, mida ma teen, on minu jaoks personaalne tähendus

... minu panus, sellesse töösse, omab minu jaoks isiklikku tähendust

... see on kasulik

... ma arvan, et on oluline panustada sellesse töösse

... ma olen loodud sellise töö jaoks

... see töö on mulle kui puhkus

... ma identifitseerin ennast läbi selle töö

... see töö sobib ideaalselt kokku minu elu eesmärkidega.

... ma naudin seda tööd väga

... see töö on huvitav

... see töö seostub minu huvidega

... see töö pakub mulle rõõmu

Vabatahtlikuna tunnen, et saan kaasa rääkida otsustes kuidas oma tööd teha.

Vabatahtlikku tööd tehes ma ei tunne ennast eriti kompetentsena.

Ma tunnen, et olen pinges all, kui töötan vabatahtlikuna.

Vabatahtlikku tööd tehes olen omandanud uusi teadmisi ja oskusi.

Vabatahtlikku tööd tehes tunnen tihti, et olen midagi saavutanud.

Tööülesannete määramisel arvestatakse minu tunnetega.

Vabatahtlikuna ei avane mul palju võimalusi, et näidata milleks ma suuteline olen.

Tunnen, et vabatahtlike seas kellega koos töötan ei ole palju neid kellega oleksin lähedane.

Tunnen, et vabatahtlikuna töötades saan jääda iseendaks.

Paljud inimesed, kellega olen tutvunud läbi vabatahtliku töö, on saanud mulle lähedasteks sõpradeks.

Veedan teiste vabatahtlikega ka vabatahtliku töö väliselt (igapäevatöö, matkamine, üksteisel külas käimised jne) ühiselt aega

Paljud inimesed, kellega koos ma olen teinud vabatahtlikku tööd, on saanud mulle lähedaseks.

Kui ma ei näe teisi vabatahtlikke, kes on saanud mulle väga lähedaseks, tunneksin ma nendest suurt puudust.

Kui ma lõpetaksin vabatahtliku töö tegemise, kaotaksin ma paljudega kontakti.

Miks sa teed vabatahtlikku tööd? Nimeta kolm peamist põhjust!

(nt. soovin aidata)

Nimeta kolm emotsiooni, mis sulle esimesena pähe tulevad, kui sa mõtled vabatahtlikule tööle.

(nt. viha, hirm, vastikus, üllatus, õnnelikkus, kurbus)

Miks on vabatahtlik töö kasulik? Nimeta kolm peamist põhjust!

Miks sinu arvates inimesed ei tee vabatahtlikku tööd? Nimeta kolm peamist põhjust!