

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Liisi Valdvee

PROAKTIIVNE MOTIVATSIOON TARTU TUDENGIPÄEVADE MEESKONNA
NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2026

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Proaktiivse motivatsiooni olemus ja komponendid vabatahtliku tegevuse kontekstis	7
1.1. Proaktiivsuse mõiste selgitamine ja vabatahtliku tegevuse kontekst.....	7
1.2. Proaktiivse motivatsiooni komponendid varasemate empiiriliste uuringute põhjal.....	14
2. Proaktiivse motivatsiooni komponentide uuring Tudengipäevade meeskonna põhjal	19
2.1. Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus.....	19
2.2. Proaktiivse motivatsiooni komponentide tulemused Tartu Tudengipäevade vabatahtlike näitel	23
Kokkuvõte.....	34
Viidatud allikad.....	38
LISA A. Tegutsemise põhjuste keskmised hinnangud varasemates uuringutes Gagné jt (2015) mõõdiku alusel.....	43
LISA B. Suutlikkuse keskmised hinnangud varasemates uuringutes Rigotti jt (2008) mõõdiku alusel	44
LISA C. Entusiasmide keskmised hinnangud varasemates uuringutes Warr jt (2014) mudeli alusel	46
LISA D. Liitumis- ja jätkamismotivatsiooni avatud vastuste kategooriad koos näidetega	48
Summary	49

Sissejuhatus

Proaktiivne motivatsioon tähendab inimese sisemist tahet ja püüdlust võtta vastutus oma tegevuse eest ning algatada muutusi, selle asemel et passiivselt olukorrale reageerida (Parker et al., 2010). Eestis ja mujal maailmas on proaktiivset motivatsiooni uuritud peamiselt palgatöötajate seas, keskendudes sellele, kuidas töötajad ise algatavad muutusi ja võtavad vastutust oma töö tulemuste eest. Selliseid uuringuid on läbi viidud eri sektorites ja ametipositsioonidel. (Einmaa, 2025; Pratama, 2023)

Kuigi vabatahtlike motivatsiooni üldiselt on uuritud, ei anna need uuringud ülevaadet sellest, kuidas vabatahtlikud tegutsevad iseseisvalt, algatuslikult ja ennetavalt (Chen et al., 2022). Üldine motivatsioon selgitab, miks inimene soovib vabatahtlikuna osaleda, kuid ei näita, kas ta on valmis ise lahendusi pakkuma või vastutust kandma. Seetõttu ei ole tavapärasest motivatsioonianalüüsist piisav, et mõista vabatahtlike tegelikku käitumist olukorras, kus juhised võivad olla puudulikud või muutuda kiiresti. (Fernandes & Matos, 2022)

Vabatahtlike puhul on proaktiivset motivatsiooni käsitlevaid uuringuid aga vähem (Liu et al., 2023; Nascimento et al., 2018). Lisaks on senised vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni uuringud valdavalt läbi viidud väljaspool Euroopa konteksti, mistõttu jääb ebaselgeks, kui võrd on nende tulemused üldistatavad Euroopa vabatahtlikele. Varasemad uurimused näitavad, et kuigi proaktiivse motivatsiooni eri komponentide - põhjuste, suutlikkuse ja entusiasmi mõõdikuid peetakse universaalseteks, võivad nende avaldumise viisid kultuuriti oluliselt erineda (Ryan & Deci, 2000). See viitab vajadusele uurida proaktiivset motivatsiooni ka Euroopa, täpsemalt Eesti vabatahtlike seas, et paremini mõista selle avaldumist erinevates kultuurilistes kontekstides.

Oluline on siiski arvestada, et varasemates proaktiivse motivatsiooni uuringutes on põhjuseid ja entusiasmi sageli mõõdetud meeskonnatöö kontekstis. Näiteks Gagné jt (2015) käsitlevad sisemist motivatsiooni töö tegemisenä meeskonnas ning Warr jt (2014) hindavad emotsioone seoses meeskonnatööga. Käesolevas uuringus on väited kohandatud üldisemaks vabatahtliku tegevuse kontekstiks, mistõttu ei pruugi mõõdetav nähtus olla varasemate uuringutega täielikult võrreldav. Seda tuleb arvesse võtta tulemuste tõlgendamisel ja võrdlemisel teiste uuringutega.

Kuna vabatahtlik tegevus on vabalt valitud ja toimub ilma rahalise tasuta, ei põhine vabatahtliku töö kontekstis panustamine formaalsetel kohustustel. Seetõttu kujuneb organisatsioonide toimivus eelkõige vabatahtlike sisemise motivatsiooni ja iseseisva algatusvõime kaudu. (Einolf & Chambré, 2011) Proaktiivselt motiveeritud vabatahtlik otsib

ise võimalusi panustamiseks, märkab probleeme, pakub välja lahendusi ja aitab organisatsiooni arengule kaasa. Lisaks on oluline, et vabatahtlik jääks organisatsiooni juurde püsima, sest pikaajalised vabatahtlikud saavad edasi anda kogutud teadmisi ja oskusi, mis on eriti väärtuslikud olukorras, kus töökorraldus ei pruugi pakkuda täielikke juhiseid (Tipnis et al., 2026).

Proaktiivne motivatsioon on ühtlasi vabatahtliku töö jätkusuutlikkuse keskne eeltingimus. Kui vabatahtlik tunneb, et tema tegevus on tähenduslik ja ta saab oma algatusvõimet kasutada, suureneb tema püsivus ja soov panustada ka tulevikus (Tse, 2020). Seetõttu on tarvis uurida, millisel tasemel proaktiivne motivatsioon vabatahtlike seas tegelikult avaldub ning millised tegurid seda toetavad.

Proaktiivse motivatsiooni uurimisel on fookuses vabatahtlikust endast tulenevad tegurid, see, kuidas tema põhjused, suutlikkus ja entusiasm mõjutavad valmisolekut tegutseda omal algatusel. Parker jt (2010) koondasid need tegurid ühtseks proaktiivse motivatsiooni mudeliks, mis koosneb kolmest põhikomponendist: põhjustest, suutlikkusest ja entusiasmist. Käesolev töö on samuti üles ehitatud nendele kolmele proaktiivse motivatsiooni komponendile:

1. Põhjused („Reason to?“) - see näitab, miks vabatahtlik soovib panustada. See kirjeldab, milline tähendus või eesmärk vabatahtliku jaoks tegutsemisel on. Kui inimene tunnetab, et tegevus haakub tema väärtuste või isiklike eesmärkidega, tekib sisemine põhjendus, mis loob aluse algatusvõimeliseks ja iseseisvaks tegutsemiseks. (Gagné et al., 2015)
2. Suutlikkus („Can do?“) - see viitab vabatahtliku enesekindlusele ja usule oma võimetesse. Kui vabatahtlik tunneb, et tal on piisavalt teadmisi, oskusi ja tuge, on ta valmis võtma uusi ülesandeid ja reageerima ootamatutele olukordadele. (Rigotti et al., 2008)
3. Entusiasm („Energized to?“) - see näitab, kui palju energiat ja tahet vabatahtlik panustab oma tegevusse. Entusiastlik vabatahtlik on valmis tegema rohkem, kui temalt otseselt oodatakse, ning aitab seeläbi kaasa positiivsele õhkkonnale ja meeskonnavaimule. (Warr et al., 2014)

Nende kolme komponendi - põhjuste, suutlikkuse ja entusiasmiga koosmõju aitab selgitada, kuidas kujuneb vabatahtliku valmisolek tegutseda iseseisvalt ja võtta vastutust.

Bakalaureusetöö tugineb Tartu Tudengipäevade korraldusmeeskonna andmetele - tegemist on Ülikooli Kultuuriklubi poolt korraldatava Baltikumi suurima tudengifestivaliga, mis toimub igal kevadel ja sügisel. Festival kestab 7-10 päeva, selle mitmekesise programmi

viivad ellu vabatahtlikud tudengid, kes korraldavad nii traditsioonilisi kui igal aastal lisanduvaid uusi üritusi. Töö eesmärk on välja selgitada, milline on proaktiivse motivatsiooni kolme komponendi tase Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas ja võrrelda, kuidas need tasemed erinevad teist liiki organisatsioonidest.

Eesmärgi saavutamiseks on autor seadnud järgmised uurimisülesanded:

1. selgitada proaktiivse motivatsiooni mõistet ning selle olulisust vabatahtliku töö kontekstis;
2. kirjeldada varasemate empiiriliste uuringute põhjal proaktiivse motivatsiooni peamisi komponente – põhjuseid, suutlikkust ja entusiasmi;
3. valida proaktiivse motivatsiooni komponentide mõõdikud, põhjendada nende valikut ning viia läbi küsitlus Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas;
4. analüüsida kogutud tulemusi ning tuua välja, millist proaktiivse motivatsiooni komponenti on kõige rohkem või kõige vähem Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas ja võrrelda tulemusi Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmete ning varasemate rahvusvaheliste uuringutega;
5. seostada tulemused teooriaga ning teha järeldused vabatahtliku töö proaktiivsest motivatsioonist.

Bakalaureusetöö jaguneb teooria- ja empiiriliseks osaks. Teoreetilises osas käsitletakse esmalt motivatsiooni üldist olemust ning sisemise ja välise motivatsiooni rolli proaktiivse motivatsiooni kujunemisel. Seejärel analüüsitakse põhivajadusi ja teisi psühholoogilisi tegureid, mis loovad eeldused iseseisvaks ja algatusvõimeliseks tegutsemiseks. Edasi käsitletakse proaktiivse motivatsiooni olemust ning selle kolme põhikomponenti – põhjuseid, suutlikkust ja entusiasmi – ning nende seoseid vabatahtliku tegevusega. Lisaks antakse ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest, milles on uuritud põhjuseid, suutlikkust ja entusiasmi erinevates riikides ja valimites, ning võrreldakse nende tulemusi Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmetega.

Empiiriline osa hõlmab meetoodika kirjeldust, selgitades uurimislähenemist ja valimi kujunemist. Uuring põhineb 2026. aasta kevadel Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas läbiviidud küsitlusel, milles osales 80 vastajat. Tulemuste peatükis analüüsitakse vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni taset, komponentide omavahelisi seoseid ning erinevusi juhtrolli ja organisatsioonis oldud aja lõikes. Lisaks kvantitatiivsetele küsimustele sisaldas küsimustik ka kahte avatud küsimust vabatahtlike liitumise ja jätkamise põhjuste kohta, et toetada tulemuste

sisulisemat tõlgendamist. Tulemused seostatakse teoreetilise raamistikuga ning esitatakse järeldused ja ettepanekud.

Uuringu tulemused on väärtuslikud organisatsioonidele, mis koosnevad täielikult vabatahtlikest, ning ka suurürituste korraldajatele ja teistele organisatsioonidele, kus suure osa tööjõust moodustavad vabatahtlikud. Samuti pakub bakalaureusetöö teadmisi Tartu Tudengipäevade tiimiliikmetele, kes soovivad tiimisiselt paremini mõista vabatahtlike motivatsiooni ning luua tingimusi, mis toetavad nende pikaajalist kaasatust ja iseseisvat tegutsemist.

Töös kasutati tehisintellekti keeleteoimetamiseks lõppversiooni valmimisel. Autor tänab Tartu Tudengipäevade korraldustiimi andmete kogumise võimaldamise ja kogemuste jagamise eest ning avaldab tänu bakalaureusetöö juhendajale Anne Aidlale konstruktiivse tagasiside ja toetuse eest töö koostamisel.

Märksõnad: proaktiivne motivatsioon, vabatahtlik töö, Tartu Tudengipäevad, põhjused, suutlikkus, entusiasm

1. Proaktiivse motivatsiooni olemus ja komponendid vabatahtliku tegevuse kontekstis

1.1. Proaktiivsuse mõiste selgitamine ja vabatahtliku tegevuse kontekst

Käesolevas peatükis selgitatakse, kuidas kujuneb proaktiivne motivatsioon ning millised psühholoogilised tegurid seda mõjutavad. Alustuseks käsitletakse motivatsiooni üldist olemust ning sisemise ja välise motivatsiooni rolli. Seejärel keskendutakse põhivajadustele, mis loovad eeldused iseseisvaks tegutsemiseks, ning tutvustatakse proaktiivse motivatsiooni kolme põhikomponenti – põhjuseid, suutlikkust ja entusiasmi – ning nende seoseid vabatahtliku tegevusega. Lisaks analüüsitakse proaktiivse motivatsiooni võimalikke negatiivseid mõjusid. Proaktiivne motivatsioon kujuneb välja mitmete psühholoogiliste tegurite koosmõjul ning selle mõistmiseks tuleb alustada motivatsiooni üldisest olemusest.

Motivatsioon on psühholoogiline protsess, mis annab inimesele sisemise ajendi tegutseda ehk see paneb meid käituma, suunab meie tegevusi ja annab energiat eesmärkide poole pürgimiseks. See näitab, millised eesmärgid inimese jaoks tegelikult tähendusrikkad on ning kui palju pingutust ja püsivust ta on valmis nende saavutamisse panustama. Sellest lähtuvalt on Deci ja Ryan välja töötanud enesemääratlemise teooria. (Deci & Ryan, 2000)

Enesemääratluse teooria (Self-Determination Theory, SDT) käsitleb motivatsiooni sisemise ja välise ajendina ning nende kahe eristamine on proaktiivse motivatsiooni kujunemise seisukohalt oluline. Sisemine motivatsioon tähendab tegutsemist tegevuse enda

pärast ehk huvist, tähenduslikkuse kogemisest ja enesearengu soovist. Sellisel juhul tegutseb inimene, kuna tegevus pakub rahulolu või võimaldab oma võimeid rakendada, toetades järjepidevat pingutust. Väline motivatsioon tähendab tegutsemist väliste stiimulite, nagu tasu, tunnustus, surve või kohustus, mõjul. (Ryan & Deci, 2000) Kuigi sellised stiimulid võivad käitumist lühiajaliselt käivitada, on nende mõju sageli ajutine ning suunatud pigem karistuse, kriitika või süütunde vältimisele ning tasu saavutamisele. Seetõttu ei loo väline motivatsioon tavaliselt eeldusi iseseisvaks tegutsemiseks ega toeta proaktiivset käitumist. (Deci et al., 1999) Samas ei käsitle SDT välist motivatsiooni ühtse ja alati mitteautonoomsena nähtusena. SDT järgi võib väline motivatsioon erineda oluliselt autonoomia taseme poolest, mis tähendab, et inimesed võivad sama välise eesmärgiga tegutseda väga erinevalt. Näiteks võib üks õpilane teha kodutöid üksnes vanemate sanktsioonide hirmus, tegu on selgelt kontrolliva ja vähese autonoomiaga välise motivatsiooniga. Teine õpilane võib aga teha sama kodutööd seetõttu, et peab seda isiklikult oluliseks oma tulevase karjääri jaoks. Mõlemad on väliselt motiveeritud, kuid teise tegevus lähtub isiklikust väärtusest ja valikuvabaduse tundeist, mistõttu on motivatsioon autonoomsem. (Ryan & Deci, 2000) See näitab, et väline motivatsioon ei ole alati sisemise motivatsiooni vastand, vaid võib toetada iseseisvat tegutsemist siis, kui inimene peab tegevust enda jaoks oluliseks. Mida enam on motivatsioon seotud isikliku tähenduse ja huvidega, seda tõenäolisemalt viib see ka aktiivse algatuseni. Seetõttu põhineb proaktiivne motivatsioon eelkõige sisemisel või autonoomasel motivatsioonil, kus tegutsetakse huvist, tähenduslikkusest ja enesearengu soovist, mitte pelgalt väliste ootuste tõttu (Parker et al., 2010).

Sisemise motivatsiooni kujunemine seostub omakorda vajaduste täitumisega, mida selgitab Maslow vajaduste hierarhia (Booth, 2024). Proaktiivne motivatsioon kujuneb Maslow järgi välja alles siis, kui inimene on liikunud baasvajaduste rahuldamiselt kasvuvajaduste ehk eneseteostuse poole. Madalamad vajadused ehk füsioloogilised vajadused, turvatunne ja kuuluvus suunavad inimest käituma peamiselt puuduse vähendamiseks. Kui need on piisavalt täidetud, muutub motivatsioonirežiim. Aktiivseks saavad kasvuvajadused, sealhulgas eneseteostus, mis tuleneb soovist areneda ja oma võimeid kasutada. See nihutab käitumise reaktiivselt tasandilt proaktiivsele, sest inimene hakkab ise eesmärgi seadma ja initsiatiivi võtma. (Booth, 2024) Maslow toob näite, et isegi siis, kui kõik madalamad vajadused on täidetud, ei tunne inimene rahulolu enne, kui ta tegeleb sellega, milleks ta end sisimas võimekaks peab. Muusik tunneb vajadust luua muusikat, kunstnik maalida ja luuletaja kirjutada (Booth, 2024). See näitab, et eneseteostus ei põhine välisel surveel, vaid sisemisel vajadusel oma potentsiaali rakendada, mis on oma loomult proaktiivne.

Seetõttu võib järeldada, et proaktiivne motivatsioon ei teki enne, kui inimene on baasvajadustest ülespoole liikunud. Alles kasvuvajadusteni jõudes hakkab inimene tegutsema iseseisvalt, loovalt ja eesmärgipäraselt.

Enesemääratluse teooria (Self-Determination Theory, SDT) täpsustab Maslow vajaduste hierarhiat, tuues välja psühholoogilised tingimused, mille täitmisel kujuneb välja sisemine motivatsioon ja sellele tuginev proaktiivne käitumine. SDT järgi on sisemise motivatsiooni ja proaktiivse tegutsemisvalmiduse eelduseks kolme põhivajaduse täitmine (Vansteenkiste et al., 2020):

- 1) Autonoomia viitab kogemusele, et inimene saab oma tegevust ise suunata ning teha valikuid vastavalt sisemistele veendumustele.
- 2) Pädevus tähendab tunnet, et ollakse võimeline ülesannetega toime tulema ja oma tegevusega tulemusi saavutama.
- 3) Seotus väljendab kuuluvustunnet ning toetavate suhete olemasolu, mis loovad turvatunde ja soodustavad kaasatust.

Kui need vajadused on täidetud, suureneb tõenäosus, et inimene tegutseb sisemistest põhjustest, on järjekindel ja valmis algatama muutusi oma töökeskkonnas või igapäevaelus. SDT-põhised uuringud näitavad, et selline motivatsioon kujuneb eelkõige keskkondades, kus autonoomiat toetatakse koos selge juhendamise ja struktuuriga. Näiteks on leitud, et kui õpetaja suudab pakkuda korraka nii valikuvabadust kui ka kindlaid raamistikku loovaid juhiseid, kujuneb õpilastel aja jooksul oskus oma õppimist iseseisvalt juhtida ning vastutustundlikult otsustada. See tähendab, et autonoomiat toetav käitumine ei tähenda täielikku vabadust, vaid tasakaalu selge suuna ja õppija iseseisvuse vahel. Selline tasakaal loob eeldused proaktiivse käitumise kujunemiseks. (Niemic & Muñoz, 2019)

Kõigi nende tegurite koosmõju loob aluse proaktiivse motivatsiooni tekkeks. Proaktiivne motivatsioon viitab inimese sisemisele valmisolekule algatada tegevusi, ennetada võimalikke probleeme ning märgata ja kasutada uusi võimalusi. See väljendub iseseisvas ja tulevikku suunatud tegutsemises, mille eesmärk on teadlikult mõjutada nii oma tegevuskeskkonda kui ka iseennast, et saavutada soovitud muutusi. (Parker et al., 2010) Proaktiivset motivatsiooni kirjeldab Parker jt (2010) mudel, mille järgi koosneb proaktiivne motivatsioon kolmest komponendist: sisemistest põhjustest tegutseda, usust oma suutlikkusse ja entusiasmist. Need komponendid võimaldavad terviklikult mõista, miks inimesed soovivad proaktiivselt tegutseda, kas nad usuvad oma võimetesse ning kui motiveeritud ja innukad nad on oma eesmärkide poole liikumisel. (Parker et al., 2010) Koos aitavad need kolm komponenti selgitada, millised tegurid toetavad proaktiivset käitumist vabatahtlikega seotud

keskkondades. Mudel kirjeldab proaktiivset motivatsiooni kolmest põhikomponendist koosneva mudelina:

1. Põhjused - sisemine tähendus ja väärtused, mis annavad tegevusele mõtte

See viitab sisemistele põhjustele, mis panevad inimese soovima panustada ja algatusi teha. Proaktiivse motivatsiooni mudelis tähendavad põhjused seda, et inimene näeb oma tegevusel isiklikku tähendust ja mõtet. See võib olla kooskõlas tema väärtustega, identiteedi või eesmärkidega, mis annavad tegutsemisele sisemise põhjuse. Kui inimene tajub, et tema tegevus on temaga kooskõlas, muutub panustamine loomulikuks ja sisemiselt motiveerituks. (Parker et al., 2010) Wrzesniewski ja Dutton (2001) leidsid, et töötajad, kes näevad oma töö isiklikku tähendust, teevad teadlikke muudatusi oma töö sisu ja suhteõrgustike kujundamisel. Seda nimetatakse töö jõustamiseks (ingl k *job crafting*), töötajad muudavad oma ülesandeid, suhteid või töö tajutud mõtet selliselt, et töö sobituks paremini nende väärtustega. Selline tähenduslikkuse põhine ümberkujundamine viib tihti suurema aktiivsuse ja iseseisvate algatusteni. (Wrzesniewski & Dutton, 2001) Rosso jt (2010) näitasid, et töötajad, kes tajuvad oma tööd kasulikuna teistele või laiemale kogukonnale, on altimad tegutsema proaktiivselt. Tähenduslik töö tekitab neil tunde, et nende panus loob sotsiaalset väärtust, mis omakorda soodustas vabatahtlikku lisapingutust, abivalmidust ja uusi algatusi, mis ulatusid nende kohustustest kaugemale. (Rosso et al., 2010) Põhjused loob proaktiivsele käitumisele sisemise aluse, sest inimene tegutseb siis, kui töö on tema jaoks tähenduslik ja kooskõlas tema väärtustega. Tähenduslikkuse kogemus võib avalduda nii oma töö ümberkujundamises kui ka soovina panustada teistesse, mis mõlemad suurendavad iseseisvat algatusvõimet ja aktiivset panustamist.

2. Suutlikkus - usk oma võimetusse ja suutlikkus tegutseda

Suutlikkus kirjeldab inimese usku, et tal on oskused ja võimalused ise muutusi algatada. Proaktiivse motivatsiooni mudelis tähendab see enesetõhusust, kontrollitaju ja tunnet, et oma tegevusega on võimalik tulemust mõjutada (Parker et al., 2010). Kui inimene usub, et ta suudab midagi ära teha, on ta valmis võtma vastutust ja tegutsema ka ebakindlates olukordades. Parker jt (2006) järgi peetakse suutlikkust proaktiivse käitumise seisukohalt oluliseks, kuna see suurendab inimese kontrollitunnet ja usku eduka tegutsemise võimalikkusesse. Parker jt (2006) leidsid, et töötajad, kes usuvad oma suutlikkusse, suudavad oma tööd iseseisvamalt juhtida. Selline enesekindlus väljendub selles, et nad planeerivad ülesandeid süsteemselt, kohandavad oma tööviise vastavalt olukorrale ning otsivad vajalikke ressursse ilma juhilt pidevat juhendamist ootamata. Uuring näitab, et tööprotsessi juhtimine ja

takistustega toimetulek paranevad märgatavalt siis, kui töötajal on veendumus, et ta saab hakkama. (Parker et al., 2006) Suutlikkus loob seega aluse enesekindlale ja eesmärgipärasele tegutsemisele. Inimene tunneb, et tal on suutlikkus toime tulla, mis omakorda toetab valmisolekut võtta algatusi ja panustada muutustesse viisil, mis on jätkusuutlik.

3. Entusiasm - emotsionaalne ja positiivne energia tegutsemiseks

Entusiasm väljendab emotsionaalset energiat, mis soodustab ja hoiab ülal proaktiivset tegutsemist. Positiivne meeleseisund toetab ideede tekkimist, paindlikku probleemide lahendamist ja valmidust panustada ka nõudlikes olukordades. Energiataseme tõus mõjutab nii loovust kui ka meeskonnatööd, aidates inimestel püsida kaasatuna. (Bindl & Parker, 2011) Warr jt (2014) leidsid, et töötajad, kes tunnevad end energilisena ja positiivsena, näitavad sagedamini initsiatiivi. Nad pakuvad välja uusi ideid, otsivad võimalusi tööprotsesside parandamiseks ning toetavad aktiivsemalt oma kolleege. Selline meeleseisund loob töökeskkonna, kus proaktiivne käitumine muutub igapäevaseks ja loomulikuks. (Warr et al., 2014) Sonnentagi (2003) tulemused näitavad, et tööst taastumine aitab kaasa energilisemale ja pühendunumale tegutsemisele järgmisel päeval. Taastunud töötajad tunnevad end võimekamana ning väljendavad seda isikliku initsiatiivi ja õppimissoovina, mis on olulised proaktiivse käitumise vormid. (Sonnentag, 2003) Allikad kinnitavad, et entusiasm on proaktiivsuse keskne komponent, kõrgem energiataase toetab loovat panust, muudab koostöö sujuvamaks ja soodustab vabatahtlikku tegevust, mis aitab organisatsioonil areneda.

Need kolm komponenti on omavahel tihedalt seotud ja loovad proaktiivse tegutsemise aluse. Põhjused annab tegevusele eesmärgi ja suuna, suutlikkuse tunne loob teostatavuse ja kindlustunde, ning entusiasm hoiab tegevuse elus ja püsiva. Uuringud kinnitavad, et proaktiivse motivatsiooni komponendid ei toimi iseseisvalt, vaid kujunevad vastastikku mõjutava süsteemina. (Hirschi et al., 2013) näitasid, et põhjused, suutlikkus ja entusiasm koos ennustavad proaktiivset käitumist ajas. Samal ajal leidsid (Ontrup & Kluge, 2022), et meeskonnasisene usaldus ja konfliktid mõjutavad proaktiivse motivatsiooni komponente, viidates sellele, et sotsiaalne keskkond kujundab suutlikkust ning selle kaudu ka energiat ja algatuslikkust.

Vabatahtliku töö kontekstis kujuneb motivatsioon erinevalt tasustatud tööst, kuna tegevus ei põhine välisel tasul ega kohustusel. Seetõttu on vabatahtlike puhul kesksed põhjused, mis tulenevad huvist, väärtustest ja soovist panustada (Ryan & Deci, 2000; Einolf & Chambré, 2011). See loob eeldused proaktiivseks käitumiseks, kuna vabatahtlikud

tegutsevad omal soovil ning on altimad võtma initsiatiivi ja panustama rohkem, kui neilt otseselt oodatakse.

Varasemad uuringud näitavad, et vabatahtlike käitumist mõjutavad tegurid, mis kattuvad proaktiivse motivatsiooni mudeli komponentidega: sisemised põhjused, suutlikkus ja entusiasm (Nascimento et al., 2018). Kuigi proaktiivset motivatsiooni ei ole vabatahtlike kontekstis laialdaselt eraldi uuritud, on selle komponendid vabatahtlikus tegevuses selgelt olemas.

Esiteks on vabatahtlike panustamise põhjused valdavalt sisemised. Vabatahtlikud osalevad tegevustes, mis pakuvad neile tähendust, võimalust eneseteostuseks ning on kooskõlas nende isiklike väärtustega (Clary et al., 1998). Selline tegevus põhineb sisemisel motivatsioonil, mida iseloomustab tegutsemine tegevuse enda pärast, kuna see pakub huvi ja rahulolu (Gagné et al., 2015). Varasemad uuringud näitavad, et väärtuspõhine sisemine motivatsioon on püsivam ning toetab iseseisvat ja aktiivset tegutsemist.

Teiseks mõjutab vabatahtlike käitumist suutlikkus ehk enesetõhusus. Bandura (1977) järgi kujuneb suutlikkus eelkõige kogemuste kaudu ehk olukordades, kus inimene kogeb, et ta saab ülesandega edukalt hakkama. Seetõttu ei pruugi suutlikkus olla vabatahtlike puhul peamine eristav tegur võrreldes tasustatud töötajatega, vaid see võib kujuneda eelkõige aja, kogemuse ja varasemate õnnestumiste kaudu.

Kolmandaks on vabatahtliku tegevuse puhul oluline emotsionaalne energia ehk entusiasm. Vabatahtlike puhul on oluline, et tegevus looks energilise ja emotsionaalse seotuse oma tööga (Vecina et al., 2012). Positiivne emotsionaalne seisund omakorda suurendab energiat, kognitiivset paindlikkust ja algatusvalmidust, mis soodustab proaktiivset käitumist (Bindl & Parker, 2011).

Lisaks võib vabatahtlike grupp olla motivatsiooni poolest suhteliselt ühtlane, kuna organisatsiooniga liitumine põhineb enesevalikul. See tähendab, et organisatsiooni jõuavad suurema tõenäosusega inimesed, kellel on juba algselt huvi tegevuse vastu ja soov panustada (Einolf & Chambré, 2011). Seega võib vabatahtlike seas eeldada kõrgemat ja ühtlasemat motivatsiooni kui tasustatud töö kontekstis.

Kuigi proaktiivset motivatsiooni peetakse vabatahtlike töö kontekstis oluliseks väärtuseks, ei saa selle mõju käsitleda vaid positiivsest küljest, kuna liigne, valesti suunatud või sunnitud proaktiivsus võib kaasa tuua soovimatuid tagajärgi nii indiviidi kui ka meeskonna tasandil. Järgnevalt käsitletakse kõiki olulisemaid riske, mis võivad kaasneda proaktiivse motivatsiooniga.

Tugev sisemine motivatsioon ehk põhjused tegutsemiseks võib teatud tingimustel viia vabatahtliku liigse panustamiseni ning suurendada kurnatuse ja läbipõlemise riski. Kui vabatahtlik samastub tugevalt organisatsiooni eesmärkidega ja tunneb suurt moraalset vastutust panustada, võib ta võtta enda peale rohkem ülesandeid, kui tema ressursid tegelikult võimaldavad. Empiirilised uuringud näitavad, et proaktiivne käitumine on eriti kurnav olukordades, kus see on ajendatud kontrollitud motivatsioonist, näiteks organisatsiooni ootustest või kohusetundest, ilma et seda tasakaalustaks autonoomne motivatsioon (Strauss et al., 2017). Sama loogikat kinnitavad (Lai et al., 2024) uuring, mille kohaselt lisaväljakutsete aktiivne otsimine võib viia ressurside kahanemiseni ja olla vastuolus põhiülesannete kvaliteetse täitmisega. Seega võib liigne sisemine motivatsioon osutada problemaatiliseks, kui organisatsioon ei toeta tasakaalustatud töökoormust ja taastumist.

Kõrge suutlikkus võib teatud olukordades viia liiga iseseisva ja riskantse käitumiseni ning tekitada pingeid meeskonnas. Kui indiviid usub tugevalt oma võimetesse, võib ta tegutseda kiiresti ja autonoomselt, vähendades vajadust kooskõlastamise ja tagasiside järele. (Grant & Ashford, 2008) toovad välja, et proaktiivne käitumine ei ole alati täiesti ratsionaalne, vaid võib olla mõjutatud emotsioonidest ja soovist jätta endast hea mulje, mis suurendab riskantsete otsuste tõenäosust. Lisaks võib väga tugev proaktiivne käitumine tekitada meeskonnas pingeid ning vähendada koostöö sujuvust, eriti olukordades, kus ülesannete ja vastutuse jaotus ei ole selge (Ontrup & Kluge, 2022). Seega võib liigne suutlikkus muutuda problemaatiliseks, kui puudub piisav koostöö ja avatud suhtlus meeskonnas.

Liigne entusiasm võib proaktiivse käitumise puhul viia impulsiivse tegutsemise ja kiire kurnatuseni. Kuigi kõrge entusiasm soodustab aktiivset algatuslikkust, võib see ilma piisava eneseregulatsioonita muutuda ebaefektiivseks ning kulutada ressursse kiiremini, kui need jõuavad taastuda. Empiirilised uuringud näitavad, et proaktiivne käitumine suurendab emotsionaalset tööväsimust just neil töötajatel, kelle emotsioonide reguleerimise oskused on madalad (Bohlmann et al., 2021). Lisaks nõuab proaktiivne ja energiline tegutsemine tööl märkimisväärselt aega ja vaimset energiat, mis võib vähendada ressursse teiste rollide jaoks. Uuringud näitavad, et suur energiapanus töörolli on seotud töö-pere konflikti suurenemisega, kuna tööalased pinged kanduvad üle töövälisesse ellu (Cui & Li, 2021). Seega ei taga kõrge entusiasm iseenesest paremaid tulemusi, kui see ei ole tasakaalus eneseregulatsiooni ja taastumisvõimalustega.

Proaktiivse motivatsiooni negatiivsed mõjud võivad tekkida siis, kui inimene panustab rohkem, kui tal tegelikult jõudu on, või kui tegutsetakse ilma meeskonnaga piisavalt

arvestamata. Liigne algatuslikkus võib viia väsimuse ja pingeteni. Seetõttu on proaktiivsus kasulik ainult siis, kui see on tasakaalus, hästi juhitud ja vabatahtlik.

1.2. Proaktiivse motivatsiooni komponendid varasemate empiiriliste uuringute põhjal

Käesolevas töös hinnatakse proaktiivset motivatsiooni kolme komponendi abil: põhjused (Gagné et al., 2015), suutlikkus (Rigotti et al., 2008) ning kõrge aktivatsiooniga positiivne afekt, mida käsitletakse osaliselt entusiasmina (Warr et al., 2014). Komponentide valik tugineb Parker jt (2010) teoreetilisele raamistikule. Käesolevas alapunktis tuuakse välja rahvusvaheliste uuringute empiirilised tulemused ja võrreldakse neid Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta sügise töövõtjaküsitluse andmetega,

Senine teaduskirjandus on neid komponente käsitlenud valdavalt eraldi erinevates uuringutes ja uurimiskontekstides. Erandina rakendati Parker jt (2010) proaktiivse motivatsiooni raamistikku terviklikult Einmaa (2025) uuringus, mis põhines Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta sügise töövõtjaküsitluse andmetel. Uuringus osales kokku 8140 vastajat erinevatest sektoritest ja ametirühmadest, sealhulgas juhid, spetsialistid, klienditeenindajad, oskustöötajad ja lihttöölised. Tegemist on seni ainsa teadaoleva uuringuga, kus kõiki kolme proaktiivse motivatsiooni komponenti on empiiriliselts koos käsitletud. Käesolev töö järgib sama loogikat, ühendades varasemalt valideeritud komponendid ühtseks proaktiivse motivatsiooni hindamise raamistikuks vabatahtliku töö kontekstis.

Lisas A on koondatud varasemate uuringute tegutsemise põhjuste keskmised hinnangud Gagné jt (2015) mõõdiku alusel. Tabel hõlmab eri riikides ja valimitega läbi viidud uuringuid. Võrreldavuse parandamiseks on kõikide uuringute tulemused teisendatud viiepunktilisele skaalale. Varasemate uuringute lühendatud võrdlus on esitatud tabelis 1.

Võrdlus näitab, et kõrgeim tegutsemise põhjuste tase ilmneb Šveitsi kindlustussektori töötajate seas ($M = 4,41$) ning Indoneesia Z-generatsiooni IT-töötajate hulgas ($M = 4,11$), mis viitab väga tugevale huvipõhisele ja autonoomsele töömotivatsioonile. Kõrget taset võib mõjutada ka IT-sektori suurem paindlikkus, innovatsioonikeskne töökeskkond ja noorema põlvkonna suurem väärtuspõhise töö eelistamine. Samuti on põhjuste tase suhteliselt kõrge õpetajate ja tudengite valimites: Portugali õpetajate seas oli keskmine 3,84 ning Gagné jt (2015) uuringus osalenud MBA-tudengite ja kõrgtehnoloogiasektori töötajate ühises valimis 3,64. Õpetajate suhteliselt kõrge sisemise motivatsiooni tase võib olla seotud töö tähenduslikkuse ja tugeva sisemise eesmärgistusega.

Tabel 1

Tegutsemise põhjuste keskmised hinnangud varasemates uuringutes Gagne jt (2015) mõõdiku alusel

Riik	Valim	Keskmine (skaalal 1-5)
Šveits (Gagné et al., 2015)	Kindlustus, n= 187	4,41
Indoneesia (Lestari & Perdhana, 2023)	Z-gen IT, n= 293	4,11
Portugal (Neves & Coimbra, 2018)	Õpetajad, n= 468	3,84
Eesti (Einmaa, 2025)	Palgainfo Agentuur, n= 8140	3,68
Kanada, Prantsusmaa ja Senegal (Gagné et al., 2015)	MBA üliõpilased, n= 790	3,64
Hiina (Gagné et al., 2015)	Eraomandis tootmisettevõtte töötajad, n= 286	3,27
Indoneesia (Gagné et al., 2015)	Õppejõud, n= 218	2,84

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Eesti üldvalimi keskmine ($M = 3,68$) paikneb samuti samas suurusjärgus enamiku rahvusvaheliste valimitega. Kõige kõrgemate tulemustega võrreldes on see mõnevõrra madalam, kuid jääb siiski valdavalt uuringutes esinenud 3,5–4 punkti vahemikku.

Samas ilmnesid Gagné jt (2015) eri riikide võrdluses mõnes valimis ka madalamad keskmised väärtused, näiteks Indoneesia õppejõudude ja Hiina tootmistöötajate seas, kus tulemused jäid ligikaudu vahemikku 2,8–3,3. Seejuures tuleb arvestada, et Indoneesia madalam tulemus pärineb teisest uuringust ja erinevast valimist kui Indoneesia Z-generatsiooni IT-töötajate uuring. See viitab, et sisemise motivatsiooni tase võib sama riigi sees erineda sõltuvalt töö iseloomust, tööttingimustest ja valimi eripäradest. Samuti näitavad õpetajate valimite tulemused, et sarnase ameti puhul võivad motivatsiooni taset mõjutada ka riiklik ja kultuuriline kontekst, kuna eri riikides töötavate õpetajate tulemused ei olnud täielikult sarnased.

Lisas B on autor koondanud varasemate uuringute suutlikkuse keskmised hinnangud Rigotti jt (2008) mõõdiku alusel. Tabel hõlmab eri riikides ja valimites läbi viidud uuringuid. Võrreldavuse parandamiseks on kõikide uuringute tulemused teisendatud viiepunktilisele skaalale. Varasemate uuringute lühendatud võrdlus on esitatud tabelis 2.

Võrdlus näitab, et suutlikkuse tase on eri riikides ja valimites üldiselt kõrge ja suhteliselt stabiilne. Kõige kõrgem tulemus ilmnes Soomes läbiviidud Wallini jt (2021) uuringus, kus Lääne-Soome piirkonna koduhooldustöötajate ja inseneride suutlikkuse keskmine oli viiepunktilisel skaalal 4,27. See viitab väga tugevale suutlikkuse tajule, mida

võivad toetada mõlema ameti puhul vajalikud erialased oskused, iseseisev töökorraldus ja praktiline töökogemus.

Tabel 2

Suutlikkuse keskmised hinnangud varasemates uuringutes Rigotti jt (2008) mõõdiku alusel

Riik	Valim	Keskmine (skaalal 1-5)
Saksamaa (Rigotti et al., 2008)	Tervishoid, jaekaubandus ja ajutine tööjõud, n= 191-200	4,29
Soome (Wallin et al., 2021)	Koduhooldustöötajad ja insenerid, n= 343	4,27
Horvaatia (Tomas, 2021)	IT, kindlustus, meditsiin, n=1631	4,03
Hispaania (Rigotti et al., 2008)	Tervishoid ja jaekaubandus, n= 367-374	4,03
Eesti (Einmaa, 2025)	Palgainfo agentuur, n= 8140	4,02
Belgia (Rigotti et al., 2008)	Tervishoid, tootmine ja jaekaubandus, n= 579-611	3,97
UK (Rigotti et al., 2008)	Tootmine ja jaekaubandus, n= 192-195	3,93
Rootsi (Rigotti et al., 2008)	Peamiselt ajutine tööjõud, n= 136-144	3,87

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Rigotti jt (2008) riikidevaheline võrdlus näitab, et Saksamaa, Rootsi, Belgia, Ühendkuningriigi ja Hispaania keskmised jäävad pärast teisendamist ligikaudu vahemikku 3,9-4,3, kusjuures kõrgeimad näitajad ilmnevad Saksamaal ja Hispaanias ning mõnevõrra madalamad Rootsis. See viitab, et tööalane suutlikkus on Euroopa riikides üldiselt tugev, kuid esinevad väiksed riikidevahelised erinevused. Rootsi madalamat tulemust võib osaliselt selgitada ka valimi eripära, kuna suur osa vastajatest töötas ajutise tööjõuna. Ajutine töösuhe võib tähendada väiksemat töökogemust ja nõrgemat seotust organisatsiooniga, mistõttu ei pruugi töötajatel olla välja kujunenud sama tugevat kindlustunnet oma teadmiste ja oskuste suhtes kui püsivatel töötajatel.

Horvaatias läbiviidud Tomase (2021) uuringus mõõdeti tööalast suutlikkust kolmel erineval ajahetkel ning eri organisatsioonides, sealhulgas infotehnoloogia-, kindlustus- ja meditsiiniseadmete sektoris. Teisendatud tulemused (ligikaudu 4,03 viiepunktilisel skaalal) olid ajas väga sarnased, viidates tööalase suutlikkuse suhtelisele stabiilsusele ka erinevates organisatsioonilistes kontekstides. Kõrget suutlikkuse taset võivad nendes valdkondades toetada keerukamad tööülesanded ja vajalikud erialased teadmised.

Eesti üldvalimis (Einmaa, 2025) oli suutlikkuse keskmine teisendatult ligikaudu 4,02-le viiepunktilisel skaalal. See paigutab Eesti tulemise samasse vahemikku mitme

rahvusvahelise valimiga ning viitab heale suutlikkuse tasemele ka heterogeenses ja suuremahulises valimis.

Lisas C on autor koondanud varasemate uuringute entusiasmi keskmised hinnangud Warr jt (2014) mudeli alusel. Tabel koondab erinevates riikides, valimites ja mõõtmise ajahetkedel läbi viidud analüüsid, võimaldades tulemusi omavahel võrrelda. Kõigis käsitletud uuringutes kasutati sama mõõdikut ja samu mõõtmiskomponente. Entusiasmi hinnati viiepunktilisel skaalal, mis tagab tulemuste hea võrreldavuse ning võimaldab teha põhjendatud järeldusi riikidevaheliste erinevuste kohta. Varasemate uuringute lühendatud võrdlus on esitatud tabelis 3.

Tabel 3

Entusiasmi keskmised hinnangud varasemates uuringutes Warr jt (2014) mudeli alusel

Riik	Valim	Keskmine (skaalal 1-5)
Eri riigid (Warr et al., 2014)	41% juhid, müük, administratsioon, rahandus ja klienditeenindus, n= 1646	4,62
UK (Warr et al., 2014)	Arstiteaduse tudengid, n= 186	4,54
Eri riigid (Warr et al., 2014)	50% juhid, rahandus, pangandus, tootmine, jaemüük ja avalik sektor, n= 1121	4,39
Eri riigid (65% UK) (Warr et al., 2014)	51% juhid, finantsteenused, tootmine, tehnoloogia ja avalik sektor, n= 168	4,27
Eri riigid (47% UK) (Warr et al., 2014)	43% juhid, rahandus, jaemüük, pangandus, tervishoid, tootmine ja avalik sektor, n= 713	4,04
Tšiili (Madrid & Patterson, 2014)	Hispaania keele rääkijad, n= 430	3,56
Eesti (Einmaa, 2025)	Palgainfo Agentuur, n= 8140	3,47
UK (Warr et al., 2014)	Energiaettevõtte klienditeenindajad, n= 225	3,43
Saksamaa (Schlachter et al., 2025)	Kontoritöötajad, n= 187	2,08-2,16

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Varasemate uuringute põhjal ilmneb, et entusiasmi tase võib riikide ja valimite lõikes oluliselt erineda, sõltudes eelkõige töö iseloomust, töötingimustest ja valimi eripärast. Kõige madalamad tulemused ilmsid Saksamaal läbiviidud Schlachteri jt (2025) uuringus, kus kontoritöötajate entusiasmi keskmised väärtused olid madalaimad, jäädes vahemikku 2,08–2,16. Mõõtmised viidi läbi nii hommikul kui ka õhtul, kuid erinevused ajahetkede vahel olid minimaalsed, mis viitab sellele, et madal entusiasm ei olnud seotud mõõtmise ajastusega. Uuring keskendus tööga seotud tehnoloogia kasutamisele vabal ajal ning tulemused näitasid, et tööasjadega tegelemine õhtusel ajal vähendas töötajate võimalusi tööst vaimselt eemalduda

ja taastuda. See võib selgitada ka madalamat entusiasmi taset, kuna pidev tööga seotud aktiivsus võib vähendada positiivset emotsionaalset energiat ja kaasatust (Schlachter et al., 2025).

Mõõdukad entusiasmi tasemed ilmneseid Tšiilis ja Eestis. Madrid ja Pattersoni (2014) uuringus oli Tšiili hispaania keelt kõnelevate osalejate keskmine 3.56, samas kui Einmaa (2025) Eesti valimi keskmine oli 3.47. Need tulemused viitavad keskmisele entusiasmi tasemele ning on omavahel hästi võrreldavad, vaatamata erinevatele piirkondadele ja uurimiskontekstidele.

Kõrgeimad entusiasmi tasemed ilmneseid Warr jt (2014) rahvusvahelises uuringus, kus keskmised väärtused ulatusid kuni 4.62-ni. Kõrgemaid tulemusi võib selgitada valimite eripära. Inglise keelt emakeelena kõnelevate töötajate seas töötas 41% osalejatest juhtivatel ametikohtadel ning peamised valdkonnad olid müük, administratsioon, rahandus ja klienditeenindus. Selline töö eeldab sageli aktiivset suhtlemist, suuremat vastutust ja iseseisvat tegutsemist, mis võivad olla seotud kõrgema entusiasmi tasemega. Samuti olid kõrged näitajad arstitudengite seas, kelle õpingud on eesmärgipärased ja nõuavad suurt pühendumist, mis võib toetada kõrgema entusiasmi kujunemist.

Kokkuvõtvalt võib järeldada, et proaktiivse motivatsiooni komponentide tasemed varieeruvad uuringute ja kontekstide lõikes. Suutlikkus on üldiselt kõige kõrgem ja püsivam komponent, põhjused tegutsemiseks on mõõdukalt kõrged, kuid selgemalt kontekstist sõltuvad, ning entusiasm on kõige muutlikum ja sageli madalaim. Seda võib selgitada komponentide erinev olemus. Suutlikkus näitab inimese usku oma teadmiste ja oskuste piisavusse ning kuna inimesed töötavad enamasti ametikohtadel, mille jaoks neil on vajalikud kompetentsid, on suutlikkus sageli kõrgem ja stabiilsem. Põhjused tegutsemiseks ja entusiasm sõltuvad rohkem töö sisust ja emotsioonidest. Kuna töö ei pea alati olema huvitav või inspireeriv ning paljud inimesed töötavad eelkõige sissetuleku pärast, võivad põhjused tegutsemiseks ja eriti entusiasm olla madalamad kui suutlikkus.

Uuringud osutavad ka regionaalsetele erinevustele: Euroopa riikides on suutlikkuse komponendi tase suhteliselt ühtlane, samas kui põhjused ja entusiasm varieeruvad enam sõltuvalt kultuurilisest ja töökorralduslikust kontekstist. Lisaks näitavad korduvmõõtmistega uuringud, et kõik komponendid on ajas pigem stabiilsed.

2. Proaktiivse motivatsiooni komponentide uuring Tudengipäevade meeskonna põhjal

2.1. Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus

Käesolevas alapeatükis kirjeldatakse proaktiivse motivatsiooni mõõdikut, kasutatud valimit ning uurimismeetodit. Proaktiivse motivatsiooni käsitlemisel lähtutakse Parker jt (2010) poolt välja töötatud teoreetilisest raamistikust. Eestis on antud mudelit varasemalt rakendatud Aigi Einmaa (2025) bakalaureusetöös, kus proaktiivset motivatsiooni uuriti tasustatud töö kontekstis Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse töövõtjaküsitluse andmete põhjal.

Kuigi Parker jt (2010) mudelit on rakendatud tasustatud töö kontekstis, ei ole seda varasemalt vabatahtliku töö uurimisel kasutatud. Seetõttu pakub käesolev töö võimalust laiendada mudeli rakendusala ning hinnata selle sobivust ka vabatahtlikus tegevuses osalevate inimeste proaktiivse motivatsiooni mõõtmiseks.

Töös kasutatakse Parker jt (2010) proaktiivse motivatsiooni raamistikul põhinevaid mõõdikuid, mis ühendavad kolm komponenti: põhjused tegutsemiseks („reason to“), suutlikkus („can do“) ning emotsionaalne energia ehk entusiasm („energized to“).

Oluline on märkida, et originaaluuringutes mõõdetakse põhjuseid ja entusiasmi meeskonnatöö kontekstis. Näiteks Gagné jt (2015) sisemise motivatsiooni väited viitavad töö tegemisele meeskonnas („I put effort into my work with my team“) ning Warr jt (2014) puhul hinnatakse emotsioone seoses meeskonnatööga („How do you feel when you think about the teamwork?“). Sama lähenemist kasutatakse ka Einmaa (2025) töös.

Käesolevas uuringus kohandatakse väited üldisemaks vabatahtliku tegevuse kontekstiks ning meeskonnatööd eraldi ei tooda välja. See tähendab, et tulemuste võrdlemisel varasemate uuringutega tuleb arvestada, et mõõdetav nähtus ei ole täielikult samas kontekstis, mis võib mõjutada tulemuste taset. Samas toimub ka Tartu Tudengipäevade vabatahtlik tegevus suuresti meeskondlikult, mistõttu on uuringud siiski osaliselt võrreldavad.

Põhjuseid tegutsemiseks („reason to“) mõõdetakse sisemise motivatsiooni skaalaga, mis põhineb Gagné jt (2015) Multidimensional Work Motivation skaalal ning koosneb kolmest väitest:

- Vabatahtlik tegevus on tore
- Mu vabatahtlikus töös tehtavad ülesanded on põnevad
- Vabatahtlik tegevus on huvitav

Suutlikkuse tunnet („can do“) hinnatakse Rigotti jt (2008) tööalase enesetõhususe mõõdiku (Occupational Self-Efficacy) alusel, mis hõlmab kuut väidet:

- Oma võimetes kindel olemine aitab mul vabatahtlikus tegevuses raskusi kogedes rahulikuks jääda
- Tavaliselt suudan leida vabatahtliku tegevusega seotud probleemidele mitmeid lahendusi
- Tavaliselt saan hakkama sõltumata sellest, mis vabatahtlikus tegevuses ette tuleb
- Minu varasemad kogemused aitavad mul vabatahtliku rollis edukas olla
- Saavutan tavaliselt enda püstitatud eesmärgid vabatahtlikus tegevuses
- Suudan enamikku vabatahtlikus töös ette tulevaid nõudmisi täita

Emotsionaalset energiat tegutseda („energized to“) mõõdetakse Warr jt (2014) kõrge aktivatsiooniga positiivse afekti käsitlemise põhjal, kus entusiasm on osaliselt kokkuvõttev näitaja. Vastajatel palutakse hinnata, mil määral nad tunnevad Tartu Tudengipäevade vabatahtlikule tegevusele mõeldes järgmisi emotsioone:

- Entusiasmi
- Rõõmu
- Inspiratsiooni

Väidete sõnastamisel lähtuti Eesti Palgainfo Agentuuri (Einmaa, 2025) uuringus kasutatud eesti keelde tõlgitud väidetest. Käesolevas uuringus kohandati väited vabatahtliku tegevuse konteksti sobivaks, asendades tööalased väljendid vabatahtliku tegevusega seotud sõnastusega ning jättes välja viited meeskonnatöele. Väiteid hinnatakse viiepunktilisel skaalal, kus 1 tähistab vastust „Üldse ei nõustu“, 2 „Pigem ei nõustu“, 3 „Nii ja naa“, 4 „Pigem nõustun“ ning 5 „Nõustun täiesti“.

Uuring viiakse läbi Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas. Analüüsitakse Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni kolme komponenti – entusiasmi, panustamise põhjuseid ja suutlikkust – ning hinnatakse, kuidas need erinevad võrreldes Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse ning varasemate rahvusvaheliste uuringute tulemustega. Selleks kasutatakse mitmeid statistilisi meetodeid, mis võimaldavad kirjeldada nii komponentide taset, nendevahelisi seoseid kui ka erinevusi erinevate gruppide lõikes.

Esmalt kasutatakse kirjeldavat statistikat (keskmised, mediaanid, standardhälbed ning miinimum- ja maksimumväärtused), et selgitada, millisel tasemel on vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni komponendid. See loob aluse hinnata, kas vabatahtlike seas on mõni komponent selgelt tugevam või nõrgem ning võimaldab tulemusi võrrelda Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmete ning varasemate rahvusvaheliste uuringutega.

Enne tulemuste tõlgendamist hinnatakse mõõdikute usaldusväärset Cronbach'i alfa abil, et veenduda, kas sama komponendi alla kuuluvad väited mõõdavad ühtset nähtust. See on oluline, kuna ainult usaldusväärsete mõõdikute põhjal saab teha põhjendatud järeldusi vabatahtlike motivatsiooni taseme kohta.

Lisaks uuritakse, kas proaktiivse motivatsiooni tase erineb organisatsioonisiselt. Selleks viiakse läbi Mann–Whitney U-test, et võrrelda juhtrollis olnud ja mitte olnud vabatahtlikke, kuna varasemad uuringud on seostanud juhte suurema aktiivsuse, algatusvõime ja muutuste elluviimisega (Crant & Bateman, 2000). Ka Warr jt (2014) uuringus ilmnes kõrgem entusiasmi tase just sellistes valimites, kus suur osa vastajatest töötas juhtivatel ametikohtadel. Analüüsi käigus hinnatakse, kas proaktiivse motivatsiooni komponentide tase erineb sõltuvalt juhirollist ning kas see võib mõjutada tulemuste üldistatavust ja võrdlust teiste organisatsioonidega.

Selleks, et mõista, kas proaktiivse motivatsiooni tase sõltub vabatahtlike organisatsioonis oldud ajast, analüüsitakse Kruskal–Wallis H-testi abil erineva staažiga vabatahtlike tulemusi. Staaž valiti analüüsi üheks taustatunnuseks, kuna pikemaajaline organisatsioonis osalemine võib mõjutada motivatsiooni kujunemist läbi kogemuste, õnnestumiste ja organisatsiooniga seotud kuuluvustunde (Bandura, 1977). See võimaldab hinnata, kas proaktiivse motivatsiooni komponendid kujunevad aja jooksul või püsib nende tase sarnane sõltumata organisatsioonis oldud ajast, mis aitab tulemusi paremini tõlgendada ja võrrelda teiste uuringutega.

Proaktiivse motivatsiooni komponentide omavaheliste seoste analüüsimiseks kasutatakse Spearmani korrelatsioonikordajat, kuna andmed põhinevad järjestustunnustel ning tegemist on suhteliselt väikese valimiga. See võimaldab hinnata, kuidas entusiasm, panustamise põhjused ja suutlikkus omavahel seotud on, toetades tulemuste sisulist tõlgendamist.

Kvantitatiivsete tulemuste paremaks tõlgendamiseks sisaldas küsimustik ka kahte avatud küsimust vabatahtlike organisatsiooniga liitumise ja jätkamise põhjuste kohta. Nende vastuseid analüüsitakse kvalitatiivse sisuanalüüsi abil, et selgitada, miks proaktiivse motivatsiooni komponendid avalduvad just sellisel viisil.

Esmalt loetakse kõik vastused läbi ning sarnase sisuga mõtted märgistatakse ühiste koodidega. Seejärel ühendatakse sarnased koodid suuremateks kategooriateks. Nii liitumise kui ka jätkamise põhjuste puhul kujuneb viis sama kategooriat: 1) seltskond, 2) uued kogemused, 3) tähendus, 4) korraldamine ning 5) emotsioon.

Kuna üks vastaja võib nimetada mitu põhjust, käsitletakse andmeid mitme vastusega kujul. Analüüsis märgitakse iga kategooria binaarselt ehk selle alusel, kas vastuses vastav tunnus esines või ei esinenud, sõltumata sellest, mitu korda see vastuses välja toodi.

„Seltskonna“ alla liigitatakse sõpradele, kogukonnale ja koos tegutsemisele viitavad põhjused. „Uued kogemused“ hõlmavad õppimist, enesearengut ja võimalust proovida midagi uut. „Tähenduse“ kategooriasse kuuluvad tegevuse olulisust ja tudengielusse panustamist rõhutavad vastused ning „korraldamise“ alla huvi ürituste korraldamise- ja organiseerimise vastu. „Emotsiooni“ kategooria hõlmab positiivseid emotsioone, head atmosfääri ja festivalimelu kirjeldavaid vastuseid.

Iga kategooriat analüüsitakse eraldi sageduste ja protsentuaalsete jaotuste alusel. Lisaks analüüsitakse Mann–Whitney U-testi abil, kas proaktiivse motivatsiooni komponentide tasemed erinevad sõltuvalt avatud vastustes nimetatud kategooriatest. Selle eesmärk on hinnata, kas proaktiivse motivatsiooni komponentide tasemed erinevad sõltuvalt vabatahtlike nimetatud liitumise ja jätkamise põhjustest. Koodide ja kategooriate täpsem ülevaade esitatakse töö lisa (vt lisa D), kus iga kategooria kohta on toodud ka konkreetsed näited vastustest. See võimaldab mõista, milliste põhimõtete alusel vastused kategoriseeriti ning tagab analüüsi korratavuse.

Kõik statistilised testid viiakse läbi olulisuse nivool $p \leq 0,05$, et hinnata tulemuste usaldusväarsust. Bakalaureusetöö on kvantitatiivne, kuid avatud vastuste analüüsimisel kasutatakse ka kvalitatiivset sisuanalüüsi. Andmete töötlemiseks kasutatakse RStuudiot ja Excelit.

Esmalt hinnatakse mõõdikute reliaablust (vt tabel 4). Käesolevas uuringus olid Cronbach'i alfa väärtused järgmised: entusiasmi puhul 0,72, põhjuste puhul 0,76 ning suutlikkuse puhul 0,72.

Tabel 4

Proaktiivse motivatsiooni komponentide reliaablusnäitajad

Faktor	Tudengipäevade vabatahtlikud	(Ontrup & Kluge, 2022)	(Parker et al., 2010)
Entusiasm	0,72	0,87	0,83
Põhjused	0,76	0,92	0,90
Suutlikkus	0,72	0,83	0,93

Märkus: Cronbach'i alfa väärtused jäävad vahemikku 0–1, kus kõrgem väärtus viitab suuremale väidete kooskõlale; vastuste variandid skaalal 1–5, kus 1 – „Üldse ei nõustu“, 2 – „Pigem ei nõustu“, 3 – „Nii ja naa“, 4 – „Pigem nõustun“ ja 5 – „Nõustun täiesti“
Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Kõik kolm näitajat ületavad 0,7 piiri, mis tähendab, et kasutatud väited on omavahel kooskõlas ning mõeldavad vastavaid proaktiivse motivatsiooni komponente usaldusväärsetl.

Varasemates uuringutes (Ontrup & Kluge, 2022; Parker et al., 2010) on alfa väärtused mõnevõrra kõrgemad (kuni 0,93), mis on ootuspärane suuremate ja standardiseeritud valimite puhul. Sellest hoolimata jäävad käesoleva uuringu tulemused aktsepteeritavasse vahemikku ja võib järeldada, et kasutatud mõõdikud on piisavalt usaldusväärsed ning sobivad edasiseks analüüsiks.

Küsimustikule vastas kokku 80 inimest, mis moodustab ligikaudu 33% kõigist võimalikest vastajatest (kokku 245).

Vastajatest 36 (45%) olid olnud või on hetkel toimkonna- või projektijuhid ning 44 (55%) ei olnud juhtrolli täitnud. Organisatsioonis on juhte kokku 93, kellest vastas küsimustikule 36 ehk 38,7%. Mittejuitide koguarv on 152, kellest vastas 44 ehk 28,9%. Seega on mõlemad grupid valimis esindatud, kuigi juhtide vastamismäär kõigist juhtidest on mõnevõrra kõrgem kui mittejuitide vastamismäär kõigist mittejuitidest.

Organisatsioonis olnud aja alusel jagunevad vastajad viide gruppi: alla ühe aasta staažiga vastajaid on 10, 1–2 aasta staažiga 18, 3–4 aasta staažiga 34, 5–6 aasta staažiga 8 ning 7 või enama aasta staažiga 10. Seega moodustavad suurima osa vastajatest 3–4 aasta staažiga liikmed.

2.2. Proaktiivse motivatsiooni komponentide tulemused Tartu Tudengipäevade vabatahtlike näitel

Käesolevas alapeatükis selgitatakse esmalt Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni kolme komponendi – entusiasmi, panustamise põhjuste ja suutlikkuse – taset. Seejärel võrreldakse saadud tulemusi Eesti Palgainfo Agentuuri andmebaasiga (n = 4872) ning varasemate rahvusvaheliste uuringutega (vt lisad A, B ja C), et hinnata, kuidas vabatahtlike motivatsioon erineb teist liiki organisatsioonidest. Lisaks analüüsitakse organisatsioonisiseseid erinevusi juhtide ja mittejuitide vahel proaktiivse motivatsiooni komponentide lõikes, komponentide omavahelisi seoseid ning organisatsioonis olnud aja põhjal esinevaid erinevusi. See võimaldab hinnata, kas proaktiivse motivatsiooni komponendid kujunevad ajas või püsivad stabiilsena. Kvantitatiivsete tulemuste täiendamiseks analüüsitakse ka avatud vastuseid vabatahtlike liitumise ja jätkamise põhjuste kohta, kasutades kvalitatiivset sisuanalüüsi ning seostades tulemused proaktiivse motivatsiooni komponentidega.

Tabel 5 esitab uuritud komponentide kirjeldava statistika, tuues välja nende keskmised, mediaanid, standardhälbed ning miinimum- ja maksimumväärtused. Tabel

hõlmab kolme komponenti ning näitab nii Tartu Tudengipäevade vabatahtlike kui ka Eesti keskmise töötajaskonna tulemusi.

Tabel 5

Kirjeldav statistika

	Faktor	Keskmine	Mediaan	Standardhälve (SD)	Miinumum	Maksimum
Tudengipäevade vabatahtlikud	Entusiasm	4,40	4,67	0,58	2	5
	Põhjused	4,34	4,67	0,70	1	5
	Suutlikkus	4,21	4,17	0,46	2	5
Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmed (Einmaa, 2025)	Entusiasm	3,47	3,50	0,84	1	5
	Põhjused	3,68	3,67	0,78	1	5
	Suutlikkus	4,02	4,00	0,58	1	5

Märkus: Vastuste variandid skaalal 1-5, kus 1 – „Üldse ei nõustu“, 2 – „Pigem ei nõustu“, 3 – „Nii ja naa“, 4 – „Pigem nõustun“ ja 5 – „Nõustun täiesti“

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Enne komponentide eraldi käsitlemist on oluline märkida, et kõik kolm proaktiivse motivatsiooni komponenti – entusiasm, panustamise põhjused ja suutlikkus – olid vabatahtlike seas sarnasel ja kõrgel tasemel (vt tabel 5). Täpsemalt olid keskmised väärtused entusiasmil 4,40, panustamise põhjustel 4,34 ning suutlikkusel 4,21, mis viitab, et komponendid on omavahel tasakaalus.

Võrdluseks võib tuua Einmaa (2025) uuringu, kus sama mudelit rakendati Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmete põhjal. Seal ilmnis küll suhteliselt väike erinevus komponentide lõikes, kuid see erinevus jäi ligikaudu poole punkti piirsesse: entusiasm oli madalam (3,47) võrreldes panustamise põhjuste (3,68) ja suutlikkusega (4,02). See viitab, et antud valimis ei avaldunud proaktiivse motivatsiooni komponendid täielikult ühtlasel tasemel, kuid nendevahelised erinevused jäid siiski suhteliselt väikeseks.

Lisaks erinevad komponendid ka uuringute lõikes. Näiteks on entusiasmi tase mõnes uuringus olnud väga madal, jäädes kontoritöötajate seas vahemikku 2,08–2,16 (Schlachter et al., 2025), samas teistes uuringutes, kus on väga suur osa inimesi juhtival positsioonil (Warr et al., 2014) ulatub see üle nelja punkti (vt lisa C). Ka panustamise põhjuste puhul esineb märkimisväärset varieeruvust, jäädes erinevates uuringutes ligikaudu vahemikku 2,8–4,4 (vt lisa A). Seejuures on huvitav, et nii madalaim kui ka kõrgeim väärtus pärinevad samast

riigist, kuid erinevatest uuringutest: madalaim tulemus oli Indoneesia õppejõudude seas, samas kui kõrgeim väärtus saadi Indoneesias Z-generatsiooni IT-töötajate hulgas. Võrdluseks võib välja tuua, et suutlikkuse tase on enamikus uuringutes suhteliselt stabiilselt kõrge, jäädes peaaegu alati üle nelja punkti (vt lisa B). Siiski varieerub komponentide tase veidi nii uuringute kui ka konteksti lõikes.

Käesolevas uuringus sellist varieeruvust nii suurel määral komponentide vahel ei ilmnenud, mis viitab, et vabatahtlikus keskkonnas on proaktiivne motivatsioon tervikuna ühtlaselt kõrgel tasemel.

Tabeli 5 põhjal on näha, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni tase on entusiasm osas kõrge. Entusiasm varasemate rahvusvaheliste ja Eesti uuringu võrdlustulemused on esitatud lisa C. Kõige selgem erinevus ilmneb võrreldes Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmetega: vabatahtlike keskmine oli 4,40, samas kui vastavas Eesti valimis 3,47. Tegemist on ligi ühepunktilise erinevusega viiepunktisel skaalal, mis viitab selgele erinevusele vabatahtliku ja tasustatud töö konteksti vahel.

See tulemus on kooskõlas teooriaga, mille järgi entusiasm kujuneb eriti tugevaks olukordades, kus tegevus põhineb sisemisel motivatsioonil. Kui inimene tegutseb huvist ja isiklikust soovist, kaasneb sellega positiivne emotsionaalne seisund ning kõrgem energiatase (Ryan & Deci, 2000). Proaktiivse motivatsiooni käsitluses toetab entusiasm aktiivsust, algatusvõimet ja valmisolekut panustada (Bindl & Parker, 2011). Vabatahtliku tegevuse kontekstis on need tingimused eriti selgelt täidetud, kuna tegevus on vabatahtlik, sotsiaalne ja tähenduslik (Vecina et al., 2012), mistõttu on ka entusiasm tugevam kui kohustuslikus töös.

Rahvusvahelised võrdlused aitavad seda erinevust paremini mõista. Näiteks Saksamaa kontoritöötajate seas jäi entusiasm tase vahemikku 2,08–2,16 (Schlachter et al., 2025), mis on enam kui kaks punkti madalam kui käesolevas uuringus. Selline suur erinevus viitab mitte ainult kultuurilisele eripärale, vaid eelkõige töö iseloomule – tegemist oli tasustatud kontoritööga, mis on sageli rutiinsem, vähem autonoomne ning ei pruugi olla töötaja jaoks sisemiselt tähenduslik. Seetõttu on ka emotsionaalne energia ehk entusiasm madalam.

Samas jääb Tudengipäevade vabatahtlike tulemus sarnasesse vahemikku Warr jt (2014) uuringute kõrgemate tulemustega, kus entusiasm ulatus enamikus valimites üle nelja punkti. Nendes valimites oli suur osa vastajatest juhtivatel ametikohtadel (kuni 50%), mis võib selgitada kõrgemat entusiasm taset, kuna juhtidel on sageli suurem autonoomia ja töö tähenduslikkus. Oluline on aga, et kuuest valimist ainult ühes jäi entusiasm alla nelja (3,43) – tegemist oli klienditeenindajatega, kelle töö on sageli rutiinsem ja vähem autonoomne. See

toetab järeldust, et töö iseloom mängib olulist rolli entusiasmi kujunemisel. Tudengipäevade vabatahtlike keskmine (4,40) on võrreldav kõrgemate tulemustega, kuid erinevalt tasustatud töö kontekstist ei tulene see rollist, vaid vabatahtliku tegevuse olemusest, kus kõrge entusiasm on omane suuremale osale osalejatest.

Kirjeldav statistika toetab seda järeldust (vt tabel 5). Mediaan (4,67), madal standardhälve (0,58) ja suhteliselt kõrge miinimum (2) näitavad, et tegemist ei ole üksikute väga entusiastlike vastajatega, vaid üldiselt kõrge ja ühtlase tasemega grupiga. See tähendab, et kõrge entusiasm ei ole erandlik nähtus, vaid iseloomustab enamikku vabatahtlikest. See on kooskõlas teooriaga, mille järgi vabatahtlikud moodustavad suhteliselt homogeense ja sisemiselt motiveeritud grupi, kuna organisatsiooni jäävad pigem need inimesed, kelle jaoks tegevus on tähenduslik (Einolf & Chambré, 2011).

Tabel 6 esitab uuritud komponentide kirjeldava statistika juhirolli alusel, tuues välja keskmised, standardhälbed ning miinimum- ja maksimumväärtused. Lisaks on tabelis esitatud Mann–Whitney U-testi olulisuse tõenäosus, mis võimaldab hinnata, kas juhtide ja mittejuhtide vahel esineb statistiliselt olulisi erinevusi. Tabel hõlmab kolme komponenti ning näitab tulemusi juhtide ja mittejuhtide lõikes.

Tabel 6

Proaktiivse motivatsiooni tulemused positsiooni lõikes

Faktor	Positsioon	N	Keskmine	Standardhälve (SD)	Miinimum	Maksimum	Olulisuse tõenäosus
Entusiasm	0	44	4,41	0,54	2,67	5	0,89
	1	36	4,38	0,64	3,00	5	
Põhjused	0	44	4,37	0,56	2,67	5	0,58
	1	36	4,31	0,84	1,67	5	
Suutlikkus	0	44	4,15	0,47	3,33	5	0,20
	1	36	4,28	0,46	3,33	5	

Märkus: Olulisuse tõenäosus põhineb Mann–Whitney U-testil; statistilise olulisuse nivoo $p \leq 0,05$; 1 = juht, 0 = mittejuht; vastuste variandid skaalal 1-5, kus 1 – „Üldse ei nõustu“, 2 – „Pigem ei nõustu“, 3 – „Nii ja naa“, 4 – „Pigem nõustun“ ja 5 – „Nõustun täiesti“

Allikas: Autori poolt koostatud tabel Tudengipäevade vabatahtlike vastustest

Organisatsioonisisene võrdlus näitab, et entusiasm ei sõltu ka rollist (vt tabel 6). Tartu Tudengipäevade vabatahtlike juhtide ja mittejuhtide tulemused olid peaaegu identsed (4,41 vs 4,38; $p = 0,89$), kuigi juhtide seas esines veidi suurem varieeruvus (SD = 0,64 vs 0,54).

Varasemad uuringud on siiski viidanud, et juhte iseloomustab kõrgem aktiivsus, algatusvõime ja pühendumus organisatsiooni eesmärkidele, mis võib toetada kõrgema entusiasmi kujunemist võrreldes teiste töötajatega (Crant & Bateman, 2000). Käesolevas

uuringus sellist erinevust ei ilmnenud, mis viitab, et vabatahtlikus organisatsioonis on entusiasm juba algselt kõrge kogu grupis, mitte rollipõhiselt kujunev.

Seda võib selgitada ka Tartu Tudengipäevade töökorralduse eripäraga. Ametlikud juhtrollid on peamiselt seotud toimkondade töö korraldamisega, kuid ürituste korraldamisel tegutsevad vabatahtlikud üsna iseseisvalt. Ürituste sisu, ülesehitus ja lahendused kujunevad suuresti korraldaja enda ideede ja otsuste põhjal ning teised liikmed saavad vajadusel küll arvamust ja soovitusi anda, kuid nende järgi ei pea tingimata toimima. Igas toimkonnas jagunevad tegevused liikmete vahel ning ka uuematel liikmetel on võimalik oma ideid ellu viia ja erinevate tegevuste kujundamises kaasa rääkida. Selline töökorraldus annab vabatahtlikele palju autonoomiat ja tegutsemisvabadust sõltumata ametlikust rollist organisatsioonis. See võib aidata selgitada, miks entusiasm püsib kõrge kogu meeskonnas, mitte ainult juhtivatel positsioonidel olevate liikmete seas.

Proaktiivse motivatsiooni komponentide omavaheliste seoste hindamiseks viidi läbi Spearmani korrelatsioonanalüüs. Tabel 7 näitab komponentidevahelisi seoseid ning võimaldab hinnata, mil määral on entusiasm, panustamise põhjused ja suutlikkus omavahel seotud.

Tabel 7

Korrelatsioon proaktiivse motivatsiooni komponentide vahel

Faktor	Entusiasm	Põhjused	Suutlikkus
Entusiasm	1,00		
Põhjused	0,57**	1,00	
Suutlikkus	0,40**	0,38**	1,00

*Märkus: Kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat. **- Korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,01; vastuste variandid skaalal 1-5, kus 1 – „Üldse ei nõustu“, 2 – „Pigem ei nõustu“, 3 – „Nii ja naa“, 4 – „Pigem nõustun“ ja 5 – „Nõustun täiesti“*

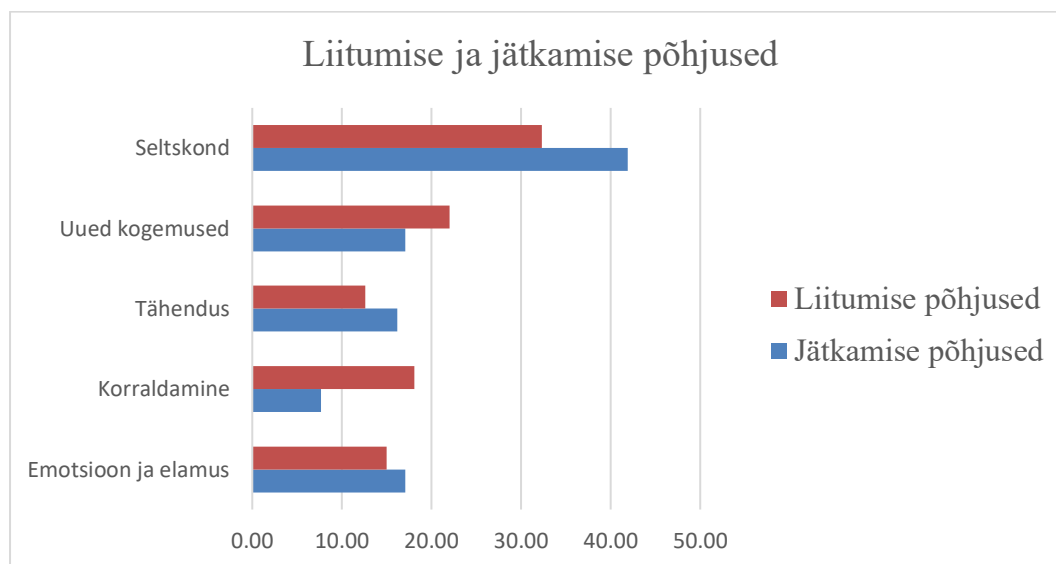
Allikas: Autori poolt koostatud tabel Tudengipäevade vabatahtlike vastustest

Komponentide omavahelised seosed aitavad tulemust täiendavalt selgitada (vt tabel 7). Entusiasmi ja panustamise põhjuste vahel esines tugev positiivne seos ($r_s = 0,57$), mis näitab, et mida suurem on vabatahtliku entusiasm, seda tähenduslikumaks ta oma tegevust peab ja vastupidi. Sarnane muster ilmnes ka Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmetes ($r_s = 0,63$), mis viitab, et selline seos ei ole omane ainult vabatahtlikule tegevusele, vaid kehtib laiemalt erinevates organisatsioonides.

Lisaks näitab vabatahtliku tegevuse pikkuse mõju analüüs, et entusiasm püsib sõltumata organisatsioonis oldud ajast suhteliselt stabiilsena. Kruskal-Wallis H-test ei näidanud statistiliselt olulisi erinevusi erineva staažiga vabatahtlike vahel ($p = 0,06$), mis viitab, et kõrge entusiasm on olemas juba organisatsiooniga liitumisel. Varasemates

uuringutes on leitud, et entusiasm võib ajas nii suurenda kui ka väheneda sõltuvalt töökeskkonnast ja olemasolevatest ressursidest. Näiteks võivad autonoomia, tagasiside, sotsiaalne tugi ja arenguvõimalused aidata entusiasmi hoida, samas kui suur töökoormus ja vähene toetus võivad viia motivatsiooni languse ja kurnatuseni (Bakker & Demerouti, 2007). Käesolevas uuringus sellist muutust ei ilmnenud, mis aitab selgitada ka erinevust teiste organisatsioonidega. Tulemused viitavad, et vabatahtlikus keskkonnas kaasatakse organisatsiooni juba algselt kõrgelt motiveeritud ja emotsionaalselt panustavad inimesed.

Joonis 1 esitab Tudengipäevade vabatahtlike liitumise ja jätkamise põhjused kategooriate lõikes, tuues välja nende jaotuse protsentides. Joonis võimaldab võrrelda, millised tegurid on vabatahtlike arvates olulisemad organisatsiooniga liitumisel ning millised mõjutavad seal jätkamist, aidates seeläbi paremini mõista proaktiivse motivatsiooni komponentide kujunemist. Koodide ja kategooriate täpsem ülevaade esitatakse töö lisa (vt lisa D), kus on toodud ka konkreetset näited vastustest, mille alusel kategooriad moodustati.



Joonis 1. Liitumise ja jätkamise põhjused

Allikas: Autori poolt koostatud joonis Tudengipäevade vabatahtlike vastustest

Vabade vastuste analüüs aitab selgitada, miks avaldus kõige tugevamalt just entusiasm (vt joonis 1). Nii liitumise kui ka jätkamise peamiste põhjustena nimetati kõige sagedamini seltskonda ning positiivseid emotsioone. Liitumise põhjustest moodustas seltskond 32,3% ja emotsioon 15%, jätkamise puhul aga vastavalt 41,9% ja 17,1%. See näitab, et vabatahtlike jaoks on oluline meeldiv seltskond, hea õhkkond ja koos tegutsemisest saadav positiivne kogemus. Kuna entusiasm väljendab positiivset emotsionaalset energiat ja soovi aktiivselt panustada, aitavad sellised kogemused selgitada selle komponendi eriti kõrget taset vabatahtlike seas.

Samuti viitab liitumise ja jätkamise põhjuste erinevus (vt joonis 1) sellele, et ajas nihkub fookus tegevuselt ja õppimiselt rohkem kogemusele, kuuluvustundele ja suhetele, mis võib toetada entusiasmi püsimist organisatsioonis. Seda aitab selgitada ka organisatsiooni toimimise eripära. Festivalivälisel perioodil veedavad vabatahtlikud regulaarselt koos aega üldkoosolekutel, toimekondade kohtumistel ja siseüritustel, mis aitab kujundada tugevat kogukonnatunnet ja lähedasi suhteid. Selline sotsiaalne keskkond võib toetada positiivset emotsionaalset energiat ning hoida entusiasmi vabatahtlike seas kõrgel tasemel.

Tabel 8 esitab proaktiivse motivatsiooni komponentide erinevused sõltuvalt vabatahtlike liitumise ja jätkamise motivatsioonikategoriatest, tuues välja Mann–Whitney U-testi p-väärtused ehk olulisuse tõenäosused. Tabel võimaldab hinnata, milliste kategooriate puhul esinevad statistiliselt olulised erinevused proaktiivse motivatsiooni komponentide tasemes.

Tabel 8

Proaktiivse motivatsiooni komponentide erinevused sõltuvalt liitumis- ja jätkamismotivatsiooni kategooriatest

Proaktiivse motivatsiooni komponent	Motivatsiooni kategooria	Liitumise olulisuse tõenäosus	Jätkamise olulisuse tõenäosus
Entusiasm	Seltskond	0,377	0,163
	Uued kogemused	0,400	0,965
	Tähendus	0,255	0,276
	Korraldamine	0,085	0,022*
	Emotsioon	0,543	0,027*
Põhjused	Seltskond	0,555	0,575
	Uued kogemused	0,218	0,649
	Tähendus	0,777	0,686
	Korraldamine	0,044*	0,252
	Emotsioon	0,298	0,035*
Suutlikkus	Seltskond	0,548	0,496
	Uued kogemused	0,980	0,450
	Tähendus	0,620	0,918
	Korraldamine	0,144	0,927
	Emotsioon	0,357	0,729

*Märkus: * tähistab statistiliselt olulist erinevust olulisuse nivool $p \leq 0,05$; motivatsioonikategooriad kodeeriti binaarselt, kus 1 tähistab kategooria esinemist vastuses ning 0 selle puudumist.*

Allikas: Autori poolt koostatud tabel Tudengipäevade vabatahtlike vastustest

Tulemused näitasid, et entusiasmi tase erines statistiliselt oluliselt nende vastajate puhul, kes nimetasid jätkamise põhjuseks korraldamist ($p = 0,022$) ja emotsiooni ($p = 0,027$).

See viitab, et vabatahtlikud, kelle jätkamist toetavad korraldamisega seotud huvi või positiivsed kogemused, võivad kogeda kõrgemat entusiasmi.

Tabeli 5 põhjal on näha, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni tase on ka panustamise põhjuste osas kõrge. Võrdluseks kasutatud varasemate rahvusvaheliste uuringute ning Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmete tulemused on esitatud lisas A. Panustamise põhjuste puhul ilmnes samuti selge erinevus: Tudengipäevade vabatahtlike keskmine oli 4,34, samas kui vastavas Eesti üldvalimis 3,68. See viitab, et vabatahtlikud tajuvad oma tegevust huvitava, meeldiva ja tähenduslikuna oluliselt tugevamalt kui keskmine palgatöötaja, mis eristab vabatahtlikku keskkonda teist liiki organisatsioonidest.

See tulemus on kooskõlas vabatahtliku töö teooriaga. Vabatahtlik tegevus põhineb eelkõige sisemisel motivatsioonil, mis tuleneb väärtustest, tähendusest ja eneseteostuse vajadusest (Clary et al., 1998; Ryan & Deci, 2000). Selline motivatsioon on püsivam ning seotud suurema iseseisvuse ja aktiivsusega tegutsemisel (Gagné et al., 2015), mistõttu on inimesed valmis panustama rohkem siis, kui tegevus on nende jaoks isiklikult oluline. See aitab selgitada, miks vabatahtlike hinnangud on kõrgemad kui tasustatud töö kontekstis, kus motivatsioon võib olla osaliselt seotud väliste teguritega, nagu palk, kohustus või organisatsioonilised ootused.

Võrdlus teiste organisatsioonidega viitab, et vabatahtlikus keskkonnas kujunevad panustamise põhjused juba enne organisatsiooniga liitumist. Kuna osalemine on vabatahtlik, jõuavad organisatsiooni suurema tõenäosusega inimesed, kelle jaoks tegevus on juba algselt tähenduslik ja väärtuspõhine. See erineb tasustatud töö kontekstist, kus töö tähenduslikkus võib kujuneda alles töö käigus ning ei pruugi olla kõigi töötajate jaoks keskne.

Rahvusvahelises võrdluses paikneb käesoleva töö tulemus samuti kõrge tasemel, jäädes sisemise motivatsiooni empiirilistes uuringutes leitud vahemiku (ligikaudu 2,8–4,4) ülemisse ossa. See kinnitab, et tegemist ei ole juhuslikult kõrgema näitajaga, vaid tugevalt sisemiselt motiveeritud valimiga, kus tegevuse tähenduslikkus mängib kesksel rollil ka laiemas kontekstis.

Kirjeldav statistika toetab seda järeldust (vt tabel 5). Mediaan (4,67), madal standardhälve (0,56) ja suhteliselt kõrged miinimumväärtused näitavad, et kõrge hinnang ei tulene üksikutest vastajatest, vaid iseloomustab suuremat osa grupist. See viitab, et enamik vabatahtlikest kogeb oma tegevust tähenduslikuna. Tulemus on kooskõlas teooriaga, mille järgi vabatahtlikud moodustavad suhteliselt homogeense ja sisemiselt motiveeritud grupi, kuna liitumine põhineb enesevalikul (Einolf & Chambré, 2011).

Organisatsioonisisene võrdlus näitab, et panustamise põhjused ei sõltu ka rollist (vt tabel 6). Juhtide ja mittejuhtide hinnangud olid väga sarnased (4,37 vs 4,31; $p = 0,58$), kuigi juhtide vastustes esines suurem varieeruvus ($SD = 0,84$ vs $0,56$). Varasemad uuringud näitavad, et juhtidel on oluline roll töö tähenduslikkuse kujundamisel läbi eesmärkide, väärtuste ja organisatsioonilise konteksti rõhutamise (Rosso et al., 2010). Tasustatud organisatsioonides võib see olla seotud ka kõrgema tähenduslikkuse tajumisega juhtide seas. Käesolevas uuringus sellist erinevust ei ilmnenud, mis viitab, et vabatahtlikus keskkonnas on tegevuse põhjused kõrged sõltumata positsioonist ning ei kujune rollipõhiselt.

Komponentide omavahelised seosed aitavad tulemust täiendavalt tõlgendada (vt tabel 7). Panustamise põhjuste ja suutlikkuse vahel esines samuti positiivne, kuid nõrgem seos ($r_s = 0,38$), mis näitab, et mida tähenduslikumaks vabatahtlik oma tegevust peab, seda kõrgemaks hindab ta ka oma suutlikkust ja vastupidi, kuigi see seos ei ole väga tugev. Sarnane muster ilmnes ka Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmetes ($r_s = 0,46$), mis viitab, et tegevuse tähenduslikkuse ja suutlikkuse vaheline seos on olemas nii vabatahtlikus kui ka tasustatud töö kontekstis.

Sarnast mustrit kinnitab ka organisatsioonis oldud aja analüüs. Kruskal-Wallis H-test ei näidanud statistiliselt olulisi erinevusi erineva staažiga vabatahtlike vahel ($p = 0,33$). See viitab, et tegevuse põhjused ei kujune ajas, vaid on olemas juba liitumisel ning püsivad stabiilsena. Selline tulemus aitab selgitada ka erinevust teiste organisatsioonidega: vabatahtlikus keskkonnas ei teki motivatsioon aja jooksul, vaid organisatsiooni kaasatakse inimesed, kellel on juba algselt tugev sisemine põhjus panustamiseks.

Panustamise põhjuste kõrget taset aitavad selgitada tähenduslikkusega seotud vastused (vt joonis 1). Koodide ja kategooriate täpsem ülevaade esitatakse töö lisa (vt lisa D), kus on toodud ka konkreetset näidet vastustest, mille alusel kategooriad moodustati. Tähendus moodustas liitumise põhjustest 12,6% ning jätkamise põhjustest 16,2%, mis viitab, et vabatahtlikud tajuvad oma tegevust olulise ja väärtuslikuna. Selline tunnetus toetab sisemist motivatsiooni ning aitab kaasa soovile organisatsiooni tegevusse panustada. Tabel 8 põhjal ilmnesid panustamise põhjuste puhul statistiliselt olulised erinevused nende vastajate seas, kes nimetasid liitumise põhjusena korraldamist ($p = 0,044$) ja jätkamise põhjusena emotsiooni ($p = 0,035$). See viitab, et tegevuse huvitavus, korraldamise võimalus ja positiivsed kogemused võivad tugevdada vabatahtlike sisemist motivatsiooni ja tegevuse tähenduslikkuse tunnet.

Tabeli 5 põhjal on näha, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivse motivatsiooni tase on suutlikkuse osas samuti kõrge. Võrdluseks kasutatud varasemate

rahvusvaheliste uuringute ning Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse tulemused on esitatud lisas B. Suutlikkuse puhul oli erinevus Tartu Tudengipäevade vabatahtlike ja Eesti üldvalimi vahel väiksem kui teistes komponentides: Tudengipäevade vabatahtlike keskmine oli 4,21, samas kui Eesti Palgainfo Agentuuri uuringus 4,02. Kuigi vabatahtlikud hindavad oma suutlikkust veidi kõrgemalt, ei ole erinevus sama selgelt väljendunud kui entusiasmi ja panustamise põhjuste puhul.

See tulemus on kooskõlas enesetõhususe teooriaga, mille järgi kujuneb suutlikkus eelkõige varasemate kogemuste ja õnnestumiste kaudu, mitte niivõrd tegevuse vormi alusel (Bandura, 1977; Rigotti et al., 2008). See tähendab, et nii vabatahtlikud kui ka palgatöötajad võivad tunda end oma rollis sarnaselt suutlikuna, kui neil on piisavad teadmised ja kogemus. Sellest tulenevalt ei kujune suutlikkus teguriks, mille kaudu vabatahtlikud teistest organisatsioonidest selgelt eristuksid.

Rahvusvahelises võrdluses jäävad suutlikkuse keskmised vahemikku 3,87–4,29 ning Tudengipäevade vabatahtlike tulemus 4,21 paikneb selle vahemiku ülemises osas. See kinnitab, et vabatahtlike suutlikkus on küll kõrge, kuid ei ületa märkimisväärselt teiste organisatsioonide taset.

Kirjeldav statistika (vt tabel 5) viitab ühtlasele ja stabiilsele hinnangule: mediaan 4,17, madal standardhälve (0,46) ning suhteliselt kõrged miinimumväärtused näitavad, et enamik vabatahtlike tunneb end oma rollis kindlalt. See tähendab, et kõrge suutlikkuse hinnang ei tulene üksikutest vastajatest, vaid iseloomustab suuremat osa grupist.

Juhtrolli võrdlus (vt tabel 6) näitab, et suutlikkuse hinnangutes ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi juhtide ja mittejuhtide vahel (4,28 vs 4,15; $p = 0,20$). See tähendab, et juhtroll ei mõjuta vabatahtlike suutlikkust ning mõlemad grupid hindavad oma suutlikkust sarnaselt. Hinnangute hajuvus oli samuti sarnane ($SD = 0,46$ ja $0,47$), mis kinnitab, et suutlikkuse tase on vabatahtlike seas ühtlane sõltumata rollist. Erinevalt tasustatud organisatsioonidest, kus juhid eristuvad sageli kõrgema suutlikkuse poolest, ei ilmnenud käesolevas uuringus sellist erinevust.

Tabel 7 põhjal esines entusiasmi ja suutlikkuse vahel mõõdukas positiivne seos ($r_s = 0,40$), mis näitab, et mida suurem on vabatahtliku entusiasm, seda kõrgemaks hindab ta ka oma suutlikkust ja vastupidi. Eesti üldvalimi puhul oli see seos väga sarnane ($r_s = 0,37$), mis viitab, et entusiasmi ja suutlikkuse vaheline seos on sarnane nii vabatahtlikus kui ka tasustatud töö kontekstis.

Suutlikkuse puhul ei ilmnenud statistiliselt olulisi erinevusi erineva staažiga gruppide vahel ($p = 0,21$), mis näitab, et organisatsioonis oldud aeg ei mõjuta vabatahtlike suutlikkust ning hinnangud on sarnased sõltumata organisatsioonis oldud ajast.

Suutlikkuse kõrget taset aitavad paremini mõista ka vabatahtlike liitumise ja jätkamise põhjused (vt joonis 1). Koodide ja kategooriate täpsem ülevaade esitatakse töö lisa (vt lisa D). Suutlikkuse hinnanguid võivad toetada võimalused saada uusi kogemusi ja osaleda ürituste korraldamises. Liitumise põhjustest (vt joonis 1) moodustasid uued kogemused 22% ja korraldamine 18,1%, jätkamise põhjustest aga vastavalt 17,1% ja 7,7%. See viitab, et vabatahtlikud väärtustavad võimalust õppida, ennast arendada ja erinevaid ülesandeid proovida, mis võib tugevdada tunnet, et nad saavad ülesannetega hästi hakkama. Suutlikkuse puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud ($p > 0,05$), mistõttu võib järeldada, et suutlikkus on vabatahtlike seas suhteliselt ühtlane ega sõltu otseselt avatud vastustes nimetatud liitumise ja jätkamise põhjustest.

Kokkuvõttes näitavad kirjeldavad tulemused ja võrdlused, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlike eripära seisneb eelkõige kõrges entusiasmis ja tugevates panustamise põhjustes. Suutlikkus on samuti kõrgel tasemel, kuid see ei eristu nii selgelt Eesti ega rahvusvaheliste võrdlusandmete taustal. Seega võib järeldada, et vabatahtlikus organisatsioonis ei ole proaktiivse tegutsemise peamine alus mitte erakordselt kõrge suutlikkus, vaid entusiasm ja tegevuse põhjused.

Kuigi Tartu Tudengipäevade vabatahtlike kõrge proaktiivne motivatsioon on organisatsiooni jaoks selge tugevus, tuleb arvestada ka selle võimalike negatiivsete külgedega. Tugevad panustamise põhjused võivad viia olukorrani, kus vabatahtlik võtab enda peale rohkem ülesandeid, kui tema ressursid võimaldavad, suurendades seeläbi kurnatuse ja läbipõlemise riski (Strauss et al., 2017; Lai et al., 2024). Väga kõrge suutlikkuse tunne võib omakorda soodustada liiga iseseisvat või vähese koordineerimisega tegutsemist, mis võib tekitada pingeid meeskonnas ((Ontrup & Kluge, 2022)). Samuti võib kõrge entusiasm ilma piisavate taastumisvõimaluste ja eneseregulatsioonita viia emotsionaalse väsimuse ja läbipõlemiseni (Bohlmann et al., 2021; Cui & Li, 2021). Seetõttu on oluline, et organisatsioon ei toetaks ainult vabatahtlike algatusvõimet ja aktiivset panustamist, vaid pööraks tähelepanu ka tasakaalustatud töökoormusele, avatud suhtlusele, rollide selgusele ning taastumisvõimalustele.

Tulemustel on selge praktiline väärtus organisatsiooni jaoks. Esiteks näitavad tulemused, et vabatahtlike püsivust mõjutavad kõige rohkem seltskond ja kogukonnatunne. Seetõttu on oluline teadlikult panustada meeskonnasiseste suhete tugevdamisse, näiteks

ühistegevuste, mitteformaalsete kohtumiste ja kogenumate liikmete kaasamise kaudu. Seda toetavad ka värskemad uuringud, mille järgi aitab kogunud vabatahtlike kohalolu kujundada toetavat ja koostöist õhkkonda ning tugevdada kogukonnatunnet, mis võib omakorda soodustada vabatahtlike püsimist organisatsioonis (Tipnis et al., 2026).

Teiseks viitavad tulemused sellele, et proaktiivne motivatsioon on kõrge juba organisatsiooniga liitumisel. See tähendab, et organisatsiooni jaoks on oluline mitte niivõrd motivatsiooni kujundamine, vaid selle säilitamine, luues keskkonna, kus vabatahtlikel on meeldiv tegutseda, võimalus oma ideid ellu viia ning kogeda positiivseid emotsioone ja kuuluvustunnet. Seda toetavad ka värskemad uuringud, mille kohaselt võib vabatahtliku tegevuse harjumuspärasus aidata kaasa organisatsioonis püsimisele ka olukordades, kus motivatsioon ajutiselt väheneb või tekib soov tegevusest loobuda (Qu et al., 2026).

Kolmandaks näitavad tulemused, et suutlikkus ei sõltu oluliselt juhtrollist, vaid kujuneb eelkõige kogemuse kaudu. Seetõttu ei ole põhjendatud keskenduda arendustegevustes ainult juhtidele. Oluline on toetada kogu vabatahtlike tiimi suutlikkuse ja oskuste arengut, näiteks praktiliste kogemuste, vastutuse järkjärgulise suurendamise ja regulaarse tagasiside kaudu.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada ka piirangutega. Analüüs põhineb enesehinnangulistel andmetel, mis võivad olla subjektiivsed. Lisaks on valim suhteliselt väike ja keskendub ühe organisatsiooni liikmetele, mistõttu ei saa tulemusi täielikult üldistada. Samuti tuleb arvestada kultuurilise kontekstiga, kuna proaktiivse motivatsiooni avaldumine võib eri riikides ja organisatsioonides erineda. Seetõttu ei saa Eesti vabatahtlike põhjal tehtud järeldusi täielikult üldistada teistele kultuurilistele kontekstidele. Samuti võivad väiksemad grupid muuta protsentuaalsed näitajad tundlikumaks üksikute vastuste suhtes. Lisaks tuleb arvestada, et käesolevas uuringus kohandati mõõdikud üldisemasse vabatahtliku tegevuse konteksti, samas kui originaaluuringutes mõõdeti põhjuseid ja entusiasmi peamiselt meeskonnatöö kontekstis. Seetõttu ei pruugi tulemused olla varasemate uuringutega täielikult võrreldavad. Sellest hoolimata annab uuring hea ülevaate vabatahtlike motivatsiooni eripäradest.

Kokkuvõte

Teoreetilises osas käsitleti proaktiivse motivatsiooni olemust, selle kujunemist ning olulisust vabatahtliku töö kontekstis. Proaktiivne motivatsioon määratleti kui inimese sisemine valmisolek algatada tegevusi, ennetada probleeme ja võtta vastutust olukordades, kus otsene juhendamine või formaalne kohustus puudub. Selline tegutsemisviis on

vabatahtlikus tegevuses eriti oluline, kuna vabatahtlik töö nõuab sageli iseseisvat tegutsemist, algatusvõimet ja proaktiivsust.

Proaktiivse motivatsiooni aluseks on eelkõige sisemine ja autonoomne motivatsioon, mille puhul inimene tegutseb huvist, kogetud tähenduslikkusest ja enesearengu soovist, mitte välise surve või kohustuse tõttu. Selle kujunemine eeldab, et inimese baasvajadused on rahuldatud ning fookus on liikunud kasvuvajaduste ja eneseteostuse poole. Enesemääratlemise teooria kohaselt tekib valmisolek iseseisvalt ja algatuslikult tegutseda siis, kui on täidetud autonoomia, pädevuse ja seotuse põhivajadused. Nende tingimuste olemasolul kujuneb inimesel sisemine valmisolek mitte üksnes olukordadele reageerida, vaid ka neid ennetada, algatada muutusi ja võtta vastutust.

Proaktiivse motivatsiooni selgitamisel lähtuti Parker jt (2010) mudelist, mille kohaselt koosneb proaktiivne motivatsioon kolmest omavahel seotud komponendist: sisemistest põhjustest tegutseda („reason to“), suutlikkusest („can do“) ning emotsionaalsest energiast ja entusiasmist („energized to“). Põhjused annavad tegevusele tähenduse, suutlikkus loob kindlustunde tegutsemiseks ning entusiasm hoiab panustamise energilise ja püsivana.

Teoreetilises osas käsitleti ka vabatahtliku tegevuse eripära proaktiivse motivatsiooni kujunemisel. Kuna vabatahtlik tegevus ei põhine välisel tasul ega kohustusel, on selle puhul kesksed sisemised panustamise põhjused, nagu huvi, väärtused ja tegevuse tähenduslikkus (Ryan & Deci, 2000; Einolf & Chambré, 2011). Varasemad uuringud näitavad, et vabatahtlike käitumist mõjutavad samad komponendid – põhjused, suutlikkus ja entusiasm (Nascimento et al., 2018). Organisatsiooniga liitumine põhineb enesevalikul, mistõttu võib vabatahtlike seas eeldada kõrgemat sisemist motivatsiooni ja suuremat valmisolekut proaktiivseks tegutsemiseks võrreldes tasustatud töö kontekstiga (Einolf & Chambré, 2011).

Lisaks käsitleti proaktiivse motivatsiooni võimalikke negatiivseid külgi. Toetudes varasematele uuringutele toodi välja, et liigne või tasakaalustamata proaktiivsus võib viia kurnatuse, läbipõlemise, meeskonnasiseste pingete ja töö-tavaelu konflikti süvenemiseni. Seetõttu rõhutati, et proaktiivne motivatsioon on kõige tõhusam ja jätkusuutlikum siis, kui see on autonoomne, vabatahtlik ning toetatud sobiva töökorralduse ja taastumisvõimalustega.

Teoreetilise osa teises alapeatükis analüüsiti proaktiivse motivatsiooni kolme komponenti – põhjuseid, suutlikkust ja entusiasmi – varasemate empiiriliste uuringute põhjal. Põhjuseid käsitleti sisemise motivatsiooni kaudu (Gagné jt, 2015), suutlikkust tööalase enesetõhususe kaudu (Rigotti jt, 2008) ning entusiasmi kõrge aktivatsiooniga positiivse afektina (Warr jt, 2014). Rahvusvaheliste ja Eesti uuringute võrdlus näitas, et suutlikkus on tavaliselt kõige kõrgem ja stabiilsem komponent, kuna inimesed tunnevad end enamasti

kindlalt töödes ja rollides, mille jaoks neil on vajalikud oskused ja kogemused. Põhjused tegutsemiseks ja entusiasm sõltuvad rohkem töö sisust, tähenduslikkusest ja emotsioonidest. Seetõttu on need näitajad kõrgemad tegevustes, mis pakuvad huvi, autonoomiat ja eneseteostuse võimalust, ning madalamad rutiinsemates ja vähem tähenduslikes töökeskkondades.

Töö eesmärk oli välja selgitada, millisel tasemel avalduvad proaktiivse motivatsiooni kolm komponenti Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas ning võrrelda saadud tulemusi teiste organisatsioonide ja varasemate uuringutega. Lisaks uuriti komponentide omavahelisi seoseid ning seda, kas nende tase erineb sõltuvalt vabatahtlike rollist või organisatsioonis olnud ajast. Uuring viidi 2026. aasta kevadel läbi Tartu Tudengipäevade vabatahtlike seas küsimustiku abil ning valimi suurus oli 80 inimest. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, Spearmani korrelatsioonikordajat, Mann–Whitney U-testi ja Kruskal–Wallise H-testi. Lisaks analüüsiti vabatahtlike liitumise ja jätkamise põhjuseid avatud vastuste põhjal kvalitatiivse sisuanalüüsi abil ning Mann–Whitney U-testi abil hinnati, kas proaktiivse motivatsiooni komponentide tasemed erinevad sõltuvalt vabatahtlike nimetatud liitumise ja jätkamise põhjustest.

Tulemused näitasid, et kõik kolm proaktiivse motivatsiooni komponenti olid vabatahtlike seas kõrgel tasemel. Kõige tugevamalt eristus entusiasm, mis viitab suurele positiivsele energiale ja soovile aktiivselt panustada. Kõrged olid ka panustamise põhjused, mis näitab, et vabatahtlikud peavad oma tegevust tähenduslikuks ja huvitavaks. Suutlikkuse hinnangud olid samuti kõrged, kuid võrreldes teiste komponentidega vähem eristuvad.

Võrdlus Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta töövõtjate küsitluse andmete ning varasemate rahvusvaheliste uuringutega näitas, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlikud eristuvad eelkõige kõrgema entusiasmi ja tugevamate panustamise põhjuste poolest. See viitab, et vabatahtliku organisatsiooni eripära seisneb tugevas sisemises motivatsioonis ja kõrges entusiasmis. Tulemuste tõlgendamisel tuleb siiski arvestada, et käesolevas uuringus kohandati mõõdikud üldisemasse vabatahtliku tegevuse konteksti, samas kui varasemates uuringutes mõõdeti põhjuseid ja entusiasmi meeskonnatöö kontekstis. Kuna ka Tartu Tudengipäevade vabatahtlik tegevus toimub suuresti meeskondlikult, on uuringud siiski osaliselt võrreldavad.

Juhtide ja mittejuhtide võrdlus näitas, et ametlik roll organisatsioonis ei mõjutanud oluliselt ühegi komponendi taset. See viitab, et Tartu Tudengipäevade töökorralduses on autonoomia ja võimalus aktiivselt panustada olemas kogu meeskonnas, mitte ainult juhtrollides. Samuti ei ilmnenu statistiliselt olulisi erinevusi erineva staažiga vabatahtlike

vahel, mis näitab, et kõrge motivatsioon on olemas juba organisatsiooniga liitumisel ning ei kujune aja jooksul.

Komponentide omavaheliste seoste analüüs näitas, et kõik kolm proaktiivse motivatsiooni komponenti olid omavahel positiivselt seotud. Kõige tugevam seos ilmnis entusiasmi ja panustamise põhjuste vahel. See tähendab, et mida tähenduslikumaks ja huvitavamaks vabatahtlik oma tegevust peab, seda rohkem kogeb ta ka entusiasmi ja positiivset energiat ning vastupidi.

Avatud vastuste analüüs näitas, et nii organisatsiooniga liitumise kui ka jätkamise peamiseks põhjuseks oli seltskond. Liitumisel peeti oluliseks ka uusi kogemusi ja korraldamist, samas kui jätkamise puhul tõusid rohkem esile positiivsed emotsioonid ja uued kogemused. Need tulemused aitavad selgitada vabatahtlike kõrget entusiasmi ja tugevaid panustamise põhjuseid. Mann–Whitney U-testi tulemused näitasid, et entusiasm oli kõrgem neil vabatahtlikel, kes nimetasid organisatsioonis jätkamise põhjusena korraldamist ning positiivseid emotsioone. Panustamise põhjused olid kõrgemad neil, kes tõid liitumise põhjusena välja korraldamise ning jätkamise põhjusena emotsioonid. Suutlikkuse puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud.

Kokkuvõttes näitab uuring, et Tartu Tudengipäevade vabatahtlike proaktiivne motivatsioon põhineb eelkõige tugeval sisemisel motivatsioonil, kõrgel entusiasmil ja tegevuse tähenduslikkusel. Vabatahtliku organisatsiooni tugevuseks ei ole niivõrd erakordselt kõrge suutlikkus, vaid tegevuse põhjused ja entusiasm.

Autor soovib edaspidi uurida ka teisi vabatahtlikke organisatsioone, kus vabatahtlikud panustavad pikema aja jooksul ja vastutavad täielikult organisatsiooni tegevuste korraldamise eest, sarnaselt Tartu Tudengipäevadele. See aitaks hinnata, kas kõrge proaktiivne motivatsioon on iseloomulik ka teistele sarnastele vabatahtlike organisatsioonidele. Lisaks võiks võrrelda selliseid aktiivselt panustavaid vabatahtlikke nendega, kes aitavad kaasa vaid lühiajaliselt või osalevad üksikute ürituste korraldamisel väiksema vastutusega rollides. Nii oleks võimalik paremini mõista, kuidas proaktiivne motivatsioon erineb sõltuvalt organisatsioonis oldud ajast ning kas see kujuneb välja aja jooksul või on olemas juba organisatsiooniga liitumisel.

Viidatud allikad

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
2. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
<https://doi.org/10.1037/0033295X.84.2.191>
3. Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (pp. 567–598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>
4. Bohlmann, C., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2021). Effects of Proactive Behavior on Within-Day Changes in Occupational Well-Being: The Role of Organizational Tenure and Emotion Regulation Skills. *Occupational Health Science*, 5(3), 277–306.
<https://doi.org/10.1007/s41542-021-00089-2>
5. Booth, J. (2024). *A Theory Of Human Motivation, A. H. Maslow (1943) (Maslow's Hierarchy Of Needs) A Perspective Review Of Common Misconceptions And Notes On The Revisions (SSRN Scholarly Paper No. 4968309). Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4968309>
6. Chen, J., Wang, C., & Tang, Y. (2022). Knowledge Mapping of Volunteer Motivation: A Bibliometric Analysis and Cross-Cultural Comparative Study. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883150>
7. Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
8. Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63–75.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J)
9. Cui, Z., & Li, Y. (2021). The Relationship Between Proactive Behavior and Work-Family Conflict: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657863>

10. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>
11. 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(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
12. Einmaa, A. (2025). *Proaktiivse motivatsiooni analüüs erinevates sektorites ja ametites Eesti Palgainfo uuringu andmetel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
13. Einolf, C., & Chambré, S. M. (2011). Who volunteers? Constructing a hybrid theory. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4), 298–310. <https://doi.org/10.1002/nvsm.429>
14. Fernandes, T., & Matos, M. A. de. (2022). Towards a better understanding of volunteer engagement: Self-determined motivations, self-expression needs and co-creation outcomes. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(7), 1–27. <https://doi.org/10.1108/JSTP-09-2022-0215>
15. Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
16. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
17. Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
18. Lai, A. Y., Wee, K. Z., & Frimpong, J. A. (2024). Proactive behaviors and health care workers: A systematic review. *Health Care Management Review*, 49(3), 239. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000409>
19. Lestari, D. P., & Perdhana, M. S. (2023). Generation Z Work Motivation in Indonesia. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(4), 409–422. <https://doi.org/10.57096/return.v2i04.95>

20. Liu, D., Wang, P., & Qi, X. (2023). Proactive Personality and Information Processing Influencing Student Volunteer Behavior: The Interlocking Mediating Role of Role Identity and Calling. *Proceedings of the 2nd International Conference on Internet Technology and Educational Informatization, ITEI 2022, December 23-25, 2022, Harbin, China*. <https://doi.org/10.4108/eai.23-12-2022.2329167>
21. Madrid, H. P., & Patterson, M. G. (2014). Measuring Affect at Work Based on the Valence and Arousal Circumplex Model. *The Spanish Journal of Psychology, 17*, E50. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.54>
22. Nascimento, T. T., Porto, J. B., & Kwantes, C. T. (2018). Transformational leadership and follower proactivity in a volunteer workforce. *Nonprofit Management and Leadership, 28*(4), 565–576. <https://doi.org/10.1002/nml.21308>
23. Neves, L., & Coimbra, J. L. (2018). Validation study in the educational context of the Portuguese version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Paidéia, 28*. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2803>
24. Niemiec, C. P., & Muñoz, A. (2019). A Need-Supportive Intervention Delivered to English Language Teachers in Colombia: A Pilot Investigation Based on Self-Determination Theory. *Psychology, 10*(7), 1025–1042. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.107067>
25. Ontrup, G., & Kluge, A. (2022). My team makes me think I can (not) do it: Team processes influence proactive motivational profiles over time. *Team Performance Management, 28*(1–2), 21–44. <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2021-0036>
26. Parker, S., Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
27. Parker, S., Williams, H., & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology, 91*, 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
28. Pratama, A. S. (2023). A Systematic Review of Proactive Work Behavior: Future Research Recommendation. *Journal of Behavioral Science, 18*(3), 136–151. https://www.academia.edu/102612486/A_Systematic_Review_of_Proactive_Work_Behavior_Future_Research_Recommendation
29. Qu, G., Zhang, Z., Ju, E., Chen, X., & Luo, Y. (2026). The power of habit: Maintaining volunteer engagement despite an intention to quit. *Current Psychology, 45*(8), 839. <https://doi.org/10.1007/s12144-026-09392-z>

30. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
31. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
32. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
33. Schlachter, S., Inceoglu, I., McDowall, A., & Cropley, M. (2025). Work-related technology use during nonwork time and its consequences: A resource-oriented perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 98*(3), e70047. <https://doi.org/10.1111/joop.70047>
34. Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
35. Strauss, K., Parker, S. K., & O’Shea, D. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.001>
36. Tipnis, V. S., Chen, C. J., & Gao, F. (2026). Enhancing Volunteer Retention: The Role of Experienced Volunteers. *Manufacturing & Service Operations Management*. <https://doi.org/10.1287/msom.2025.0327>
37. Tomas, J. (2021). Occupational Self-Efficacy as a Mediator in the Reciprocal Relationship between Job Demands and Mental Health Complaints: A Three-Wave Investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(21), 11532. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111532>
38. Tse, D. C. K. (2020). Volunteers’ Felt Respect and Its Associations With Volunteering Retention, Daily Affect, Well-being, and Mortality. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 75*(8), 1625–1636. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby117>
39. Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion, 44*(1), 1–31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>

40. Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer?. *Applied Psychology*, 61(1) 130–148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
41. Wallin, S., Rauhala, A., Fjellman-Wiklund, A., Nyman, P., & Fagerstörn. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement associated with work ability among an ageing work force: A cross-sectional study. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 70(2), 591–602. <https://doi.org/10.3233/WOR-213595>
42. Warr, P., Bindl, U. K., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 342–363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.744449>
43. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>

LISA A

Tegutsemise põhjuste keskmised hinnangud varasemates uuringutes Gagné jt (2015)

mõõdiku alusel

Autorid	Valim	Keskmine (SD)	Mõõdik	Skaala
(Neves & Coimbra, 2018)	Portugali õpetajad, n = 468	5,26(1,15) Teisendatult 3,84	MWMS (intrinsic motivation)	1-7 Teisendatud skaalale 1-5
(Einmaa, 2025)	Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta sügise töövõtjaküsitluse andmed. Vastajad: juhid, spetsialistid, klienditeenindajad, oskustöötajad ja lihttöölised, n = 8140	3,68(0,77)	MWMS (intrinsic motivation)	1-5
(Gagné et al., 2015)	Saksa keel - Šveits, kindlustusseltsi töötajad, n = 187; Indoneesia keel – Indoneesia, õppejõud, n = 218; Hollandi keel – Belgia, eri valdkondade töötajad (nt personaliettevõtte, tootmisettevõtte, juristid, jaekaubandus), n = 530; Prantsuse keel – Kanada, Prantsusmaa, Senegal, MBA-üliõpilased, kõrgtehnoloogiaettevõtte töötajad ning üldtöötajad, n = 790; Inglise keel – Kanada, Suurbritannia, üliõpilased, kõrgtehnoloogiaettevõtte töötajad ning infotehnoloogiaettevõtte töötajad, n = 568; Norra keel – Norra, avaliku sektori töötajad (riigiametnikud), n = 856; Hiina (mandariini) keel – Hiina, eraomandis tootmisettevõtte töötajad n = 286;	6,11(0,85) German 3,76(0,83) Indonesian 5,12(1,31) Dutch 4,96(1,39) French 3,72(1,57) English 5,07(1,31) Norwegian 4,40(1,14) Chinese Teisendatult: 4,41 2,84 3,75 3,64 2,81 3,71 3,27	MWMS (intrinsic motivation)	1-7 Teisendatud skaalale 1-5
(Lestari & Perdhana, 2023)	Indoneesia, z-generatsioon, IT-töökohad, n = 293	5,66(1,156) Teisendatult: 4,11	MWMS (intrinsic motivation)	1-7 Teisendatud skaalale 1-5

Märkus: Keskmiste väärtuse juures on sulgudes märgitud standardhälve (SD).

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

LISA B

Suutlikkuse keskmised hinnangud varasemates uuringutes Rigotti jt (2008) mõõdiku alusel

Autorid	Valim	Keskmine (SD)	Mõõdik	Skaala
(Wallin et al., 2021)	Soome, n = 343, Lääne-Soome piirkonnast kaasati 45-aastased ja vanemad koduhooldustöötajad ning insenerid	5,9(0,8) Teisendatult 4,27	(Occupational self-efficacy (Can do)). lühike 6 komponendi versioon	1-7 Teisendatud skaalale 1-5
(Einmaa, 2025)	Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta sügise töövõtjaküsitluse andmed. Vastajad: juhid, spetsialistid, klienditeenindajad, oskustöötajad ja lihttöölised, n = 8140	4,02(0,57)	(Occupational self-efficacy (Can do)). lühike 6 komponendi versioon	1-5
(Rigotti et al., 2008)	Saksamaa, tervishoid, jaekaubandus ja ajutine tööjõud n = 191-200 Rootsi, peamiselt ajutise tööjõu töötajad n = 136-144 Belgia, tervishoid, tootmine ja jaekaubandus n = 579-611 UK, tootmine ja jaekaubandus n = 192-195 Hispaania, tervishoid ja jaekaubandus n = 367-374	5,09(0,61) 4,54(0,87) 4,68(0,73) 4,63(0,8) 4,75(0,79) Teisendatult 4,29 3,87 3,97 3,93 4,03	(Occupational self-efficacy (Can do)). lühike 6 komponendi versioon	1-6 Teisendatud skaalale 1-5
(Tomas, 2021)	Horvaatia, n = 1631, osalejad olid viiest organisatsioonist (st kaks infotehnoloogia (IT) ettevõtet, üks kindlustusselts, üks	5,05(0,57) (I*) 5,04(0,5) (II*) 5,04(0,59) (III*) Teisendatult 4,03 4,03	(Occupational self-efficacy (Can do)). lühike 6	1-6 Teisendatud skaalale 1-5

meditsiiniseadmete ettevõtte ja üks autoettevõtte)	4,03 *mõõdeti kolmel erineval ajahetkel	komponendi versioon
--	--	------------------------

Märkus: Keskmiste väärtuse juures on sulgudes märgitud standardhälve (SD).

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

LISA C

Entusiasmi keskmised hinnangud varasemates uuringutes Warr jt (2014) mudeli alusel

Autorid	Valim	Keskmine (SD)	Mõõdik	Skaala
(Schlachter et al., 2025)	Saksamaa, n = 187, kontoritöötajad	2,08(0,62) - õhtune 2,16(0,57) - hommikune	(High-activation pleasant affect, partly summarised as Enthusiasm (Energized to)). Mõõdeti kolme komponenti	1-5
(Madrid & Patterson, 2014)	Tšiili, n = 430, Hispaania keele rääkijad	3,56(0,92)	(High-activation pleasant affect, partly summarised as Enthusiasm (Energized to)). Mõõdeti kolme komponenti	1-5
(Einmaa, 2025)	Eesti Palgainfo Agentuuri ja CVKeskuse 2024. aasta sügise töövõtjaküsitluse andmed. Vastajad: juhid, spetsialistid, klienditeenindajad, oskustöötajad ja lihttöölised, n = 8140	3,47(0,84)	(High-activation pleasant affect, partly summarised as Enthusiasm (Energized to)). Mõõdeti kolme komponenti	1-5
(Warr et al., 2014)	1)Eri riigid, 65% UK, kõigil emakeel inglise keel, 51% juhtivad ametikohad. Peamised valdkonnad olid finantsteenused, tootmine, tehnoloogia ja avalik sektor, n = 168 2)Eri riigid, 47% UK, kõigil emakeel inglise keel, 43% juhtivad ametikohad. Peamised valdkonnad olid rahandus, jaemüük, pangandus, tervishoid, tootmine ja avalik sektor n = 713 3)41% juhtivad ametikohad. Peamised valdkonnad olid	4,27(1,24) 4,04(1,4) 4,62(1,42) 3,43(1,33) 4,54(1,00) 4,39(1,24)	(High-activation pleasant affect, partly summarised as Enthusiasm (Energized to)). Mõõdeti kolme komponenti	1-5

Autorid	Valim	Keskmine (SD)	Mõõdik	Skaala
	müük, administratsioon, rahandus ja klienditeenindus. kõigil emakeel inglise keel, n = 1646			
	4)UK, energiaettevõtte klienditeenindajad, n = 225			
	5) Arstiteaduse tudengid UK-s, n = 186			
	6) 50% juhtivad ametikohad. Peamised valdkonnad olid rahandus, pangandus, tootmine, jaemüük ja avalik sektor. Emakeel inglise keel, n = 1121			

Märkus: Keskmete väärtuse juures on sulgudes märgitud standardhälve (SD).

Allikas: Autori poolt koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

LISA D

Liitumis- ja jätkamismotivatsiooni avatud vastuste kategooriad koos näidetega

Seltskond	Uued kogemused	Tähendus	Korraldamine	Emotsioon
Peamiselt sõprussuhted, mis tekkisid	Erinevad proovile panevad kogemused, millest saan koguaeg juurde õppida	Tundus huvitav ettevõtmine, just seetõttu, et sai linnale midagi tagasi anda	Huvi korraldamise ja organiseerimise vastu	Lahedate mälestuste loomise võimalus
Seltskond	Võimalus areneda ja end proovile panna	Soov olla looja mitte tarbija	huvi ürituste korraldamise suhtes	See tundus niinii lahe
Teised inimesed	Pidev areng ja eneseteostus	See on saanud südameasjaks ja nagu teine pere	Võimalus korraldada väga suuri üritusi	Tahtsin pulli saada ja et lõbus oleks
Kogukond	Algselt ajendas mind soov midagi uut proovida	Teadmiste edasiandmine	Gümnaasiumi ajal tekkinud ürituste korraldamise huvi	Isegi, kui on raskem ja võtab vahel aega siis koguaeg on ikka lõbus, ja ei suuda festarit ära oodata
Sõbrad	Soov saada uusi kogemusi	See oli üks väheseid tudengiorganisatsioone, millel oli reaalne väljund	Võimalus korraldada üritusi, mis ei ole kõige tavapärasemad	See on lihtsalt põnev ja lõbus teha

Allikas: Autori poolt koostatud tabel Tudengipäevade vabatahtlike vastustest

Summary

PROACTIVE MOTIVATION BASED ON THE TARTU STUDENT DAYS ORGANISATION TEAM

Liisi Valdvee

This bachelor's thesis examines proactive motivation among volunteers in the Tartu Student Days team. Proactive motivation is a person's inner drive to take initiative, act independently, and contribute actively (Parker et al., 2010). Most previous studies focus on paid employees, while volunteers, especially in Europe and Estonia, have received less attention (Liu et al., 2023; Nascimento et al., 2018). The aim of this thesis is to determine the level of the three components of proactive motivation among Tartu Student Days volunteers and compare how these levels differ from other types of organisations.

The theoretical part explains the concept of proactive motivation. The study follows Parker et al., (2010), which defines three connected components: "reason to", "can do", and "energized to". "Reason to" describes how meaningful and interesting the activity is for the individual. "Can do" refers to confidence in one's skills and ability to handle tasks. "Energized to" describes energy and willingness to contribute.

The thesis also discusses the nature of volunteer work. Since volunteering is not based on salary or obligation, volunteers are often motivated by personal values, interest, and a wish to contribute (Einolf & Chambré, 2011). Previous research shows that volunteering is strongly connected to "reason to", "can do", and "energized to" (Nascimento et al., 2018). The theoretical part also points out that proactive motivation can have negative effects if it becomes too strong or unbalanced, leading to stress, exhaustion, burnout, or tensions within teams (Ontrup & Kluge, 2022; Bohlmann et al., 2021).

The empirical study involved 80 Tartu Student Days volunteers in spring 2026. Validated scales from Gagné et al. (2015), Rigotti et al. (2008), and Warr et al. (2014) were adapted for the volunteer context. Teamwork-related wording from previous studies was removed, which should be considered when comparing the results, although a large part of Tartu Student Days activities is still carried out through teamwork.

Results showed that all three components were high. "Energized to" scored highest, followed by "reason to" and "can do". Compared with the Estonian workforce study by Einmaa (2025) and previous international studies, Tartu Student Days volunteers showed clearly higher "energized to" and "reason to" levels, while differences in "can do" were smaller.

Proactive motivation did not significantly differ based on management role or length of participation, suggesting that high motivation already exists when volunteers join the organisation. Correlation analysis showed positive relationships between all three components, with the strongest connection between “energized to” and “reason to”. Analysis of open-ended responses showed that the main reason for both joining and continuing in the organisation was social relationships. New experiences and organising were also considered important when joining, while positive emotions and new experiences stood out more in the case of continuing.

The thesis concludes that the main strength of volunteer organisations is not exceptionally high “can do”, but strong “reason to” and “energized to”. Maintaining a supportive, social, and enjoyable environment is important for sustaining volunteer motivation and long-term participation.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liisi Valdvee,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Proaktiivne motivatsioon Tartu Tudengipäevade meeskonna näitel“ mille juhendaja on Anne Aidla, 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 3.0, 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.

Liisi Valdvee
14.05.2026