

Tartu Ülikool
Sotsiaal ja haridusteaduskond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Angela Ader

**VABATAHTLIKES ORGANISATSIOONIDES OSALEMISE MÕJU
TÖÖVÄÄRTUSTELE**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Teadur Ave Roots (PhD)

Kaasjuhendaja: Vanemanalüütik Märt Masso (MA)

Tartu 2015

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

Angela Ader

1.juuni 2015

ABSTRACT

An Analysis of the Voluntary Associations influence on work values.

Work values have been receiving increased research attention, because they have central importance on occupational choice, career development and job satisfaction. Facing the challenges of an ageing population, it is essential to understand what influences and shapes work values. This can help to raise the total employment rate in order to ensure the country's sustainable social and economic development.

Participation in voluntary associations is explained by different theories in sociology.

It is emphasized that the effects of resources such as human and social capital influence the participation the most. Since values develop in socializing context, the effect of social connections should have an effect on work values aswell. The aim of this Bachelor thesis is to analyze if participation in voluntary organisations has any effect on work values.

Data from European Social Study shows that people who participate in voluntary organisations have more social connections available to them, they appreciate using own initiative at work and value intrinsic work values. Also, they do not feel threatened about unstable work place. The analysis showed that people who work for voluntary organisations do not value stable work place and therefore they do not value extrinsic work values either. Futhermore, they have more postmaterialistic value orientations.

Keywords: work, values, voluntary associations

SISUKORD

ABSTRACT	3
1. SISSEJUHATUS	5
1.1. Töö ülesehitus.....	5
2. TEOORIA ÜLEVAADE	6
2.1. Väärtused	6
2.2. Tööväärtused	8
2.2.1. Definiitsioon.....	8
2.2.2. Kuidas tööväärtused kujunevad?.....	9
2.3. Vabatahtlik töö ja vabatahtlikes organisatsioonides töötamine	10
2.3.1. Postkommunistlike riikide (sh Eesti) eripära vabatahtliku töö osas	12
2.3.2. Vabatahtlike personaalsed väärtused.....	12
2.3.3. Vabatahtlike organisatsioonide mõju tööväärtustele.....	13
2.4. Muud aspektid tööväärtuste kujundajana	15
2.4.1. Sugu.....	16
2.4.2. Haridus	17
2.4.3. Vanus.....	18
1.1. Uurimisprobleem ja uurimisküsimused	19
2. METOODIKA JA ANDMED	21
2.1. Andmed	21
2.2. Andmeanalüüsi meetodi tutvustus.....	21
3. ANALÜÜS	23
3.1. Kirjeldav statistika	23
3.2. Regressioonanalüüs	25
4. ARUTELU	29
KOKKUVÕTE.....	33
KIRJANDUS.....	34
LISAD	38

SISSEJUHATUS

Sotsiaalteadustes uuritakse inimkäitumist mõjutavaid tegureid. Üheks suunavaks aspektiks on väärtused. Inglehart (1997) toob välja, et väärtused on üsna püsivad tundmused, mis tekivad inimese varajases nooruses ning juhivad teda läbi elu. Seeläbi mõjutavad need otsuste tegemist ning eesmärkide seadmist. Tööväärtused spetsiifilisemalt on seega olulised töösse suhtumise indikaatorid ning nende tõlgendamine võimaldab aru saada, mis motiveerib töötajaid head tööd tegema (Herzberg, Mausner, Snyderman (2010 [1959])). Ühelt poolt võib väärtusi pidada individuaalseteks standarditeks, kuid teisalt on need väga selgelt seotud ühiskonnas heakskiidetud või legitimeeritud väärtustega. Ühiskonna tasandil jagavad paljud inimesed sarnaseid väärtusi. Üheks väärtuste kandjaks võib nimetada vabatahtlike organisatsioone, mis õpetavad kehtivaid väärtusi, norme ja reegleid. (Taru jt 2008:13). Seepärast on selle uurimustöö eesmärk uurida vabatahtlikes organisatsioonides osalemise mõju inimese tööväärtustele. Vabatahtlikes organisatsioonides osalemine võimaldab inimesel end erinevatel aladel arendada, saada praktilisi kogemusi ning tutvuda inimestega. Seesugune enese mitteformaalne arendamine ja kogemuste analüüsimine võib mõjutada ka inimese ootusi tööle. Kindel arusaam oma tööalastest motiividest, väärtushinnangutest ja teadvustatud võimetest aitab inimestel teha oma tööeluplaane ja karjääriotsuseid.

1.1. Töö ülesehitus

Bakalaureusetöö esimeses osas antakse ülevaade peamistest (töö)väärtusi kujundavatest teguritest. Seejärel kirjeldatakse varasemate uuringute põhjal vabatahtliku töö ja vabatahtlikes organisatsioonides osalemisega seotud spetsiifilisi väärtusi, mis võiksid mõjutada ka tööväärtusi. Teises osas tutvustatakse analüüsi meetodeid ning andmeid. Analüüsis ühendatakse Euroopa Sotsiaaluuringu 2004. ja 2010. aasta küsitluste andmed ning vaadeldakse spetsiifilisemalt roteeruvat tööväärtuste küsimusteplokki. Peamiselt kasutatakse analüüsis kirjeldavat statistikat ning binaarset logistilist regressioonmudelit. See mudel võimaldab uurida tööväärtusi ja neid mõjutavate tegurite vahelist seost. Töö viimases peatükis arutletakse analüüsi tulemuste üle ning tehakse järeldusi ja ettepanekuid käesoleva teema kohta.

Autor soovib tänada oma juhendajaid Ave Rootsi ja Märta Massot, kelle kannatlikkus, mõistev suhtumine ja innustamine aitasid töö valmimisele palju kaasa. Samuti tänan retsensenti, Andu

Rämmerit, kelle ideed olid bakalaureusetöö valmimisel palju abiks, ning sõpru abistava nõu ja toetuse eest.

2. TEOORIA ÜLEVAADE

2.1. Väärtused

Iisraeli väärtuste uurija Shalom H. Schwartz (1999: 24) defineerib väärtusi inimese elu eesmärkide saavutamise kaudu. Nimelt on väärtused tunnetega seotud subjektiivsed uskumused, mis seletavad, kuidas ja mis vahenditega ihaldusväärse tulemuseni jõuda. Seega aitavad väärtused inimesel eristada halba heast, õiget tegutsemisviisi valest. Aimre (2001) lisab, et enamasti on väärtused inimese enda seatud standardid, mille järgi üritatakse elada. Mistõttu on väärtused ka käitumismustrite ning otsuste prognoosijad ja tõlgendajad.

Rezsahazy (2001) väidab, et väärtused on kõik objektid, ideed, mõtted või tegevused, mida on võimalik subjektiivselt hinnata. Seega kõiki objekte, mida on võimalik vaadelda skaalal väärtuslik või väärtusetu, võib nimetada väärtuseks. Selle põhjal saab inimene väärtustada kõrget palka, ausust, loovust jne. Lisaks on väärtuste defineerimisel tähtis mõista, et väärtused saavad olla nii individuaalsed, kollektiivsed või ka omased kindlatele sotsiaalsetele gruppidele. Individuaalseid väärtusi ei saa eristada kollektiivsetest, ühiskonnas laiemalt käibel olevatest väärtustest. Kõik kokku moodustavad väärtuste süsteemi. Seega üldiselt nõustub ta Schwartzi (1999) mõttega, et väärtused aitavad mõista seda, mis on oluline ja mille poole püüdlamine on kasulik indiviidile või tervele grupile, ühiskonnale.

Rezsahazy (2001) eristab ka inimese terminaalseid väärtusi ning instrumentaalseid väärtusi. Terminaalsed väärtused on idealistlik pilt olukorrast, mille poole pürgitakse. Instrumentaalsed väärtused on terminaalse väärtuste saavutamise vahend. Näiteks töökus võimaldab inimesel saavutada edu ja jõukuse.

Väärtuste kujunemist, mõtestamist ja tekkimist mõjutab sotsialiseerumine ning interaktsioon teistega: seda nii peres, koolis, organisatsioonides, meedia vahendusel (Rezsahazy, 2001). Samuti mõjutavad väärtuste kujunemist institutsioonid ja inimesed, kes on väärtuste levitajad. Nende hulka kuuluvad intellektuaalid, organisatsioonid, klubid, kirikud, kes üritavad inimestele seletada, miks ja kuidas maailm toimib. Enamasti valivad inimesed erinevate väärtuste levitajate vahelt need väärtused ja põhjendused, mis sobivad nende

mõttemaailmaga. Samas võib sotsiaalne surve mõjutada inimesi valima ühiskonna poolt heakskiidetud väärtusi. Mõlemal juhul on kindel see, et organisatsioonide ja institutsioonide väärtused mõjutavad inimese individuaalseid tõekspidamisi (Scott, Davis, 2007).

Üheks raskesti kirjeldatavaks väärtuste mõjutajaks peetakse vanusekohorti. Kohort sotsialiseerub sarnases sotsiaalses, poliitilises ning majanduslikus ruumis, mis koosmõjus toodavad ühiseid väärtusi, mida inimesed seejärel individuaalselt omaks võtavad (Tolbert ja Moen, 1998). Kohorditeooria nõrkuseks on see, et selliseid laiamõõtmelisi väärtuste uuringuid on väga keeruline läbi viia. Küll aga on suuremahulise põlvkonna uurimusega hakkama saanud Roland Inglehart, kes väidab, et väärtused kujunevad inimeste nooruses, väljendades sel ajal kehtivaid majanduslikke tingimusi. Nii muutuvad väärtused ühiskonna jõukuse kasvades järk-järgult ning põlvkondade vahetuse tõttu (Inglehart, 1997 ja Realo, 2013). Sama väidab ka Rezsóhazy (2001), et sarnases sotsiaalses kliimas või põlvkonnas sündinutel kujuneb sotsialiseerumiskogemuste tõttu suure tõenäosusega sarnane väärtussüsteem. Enamasti on süsteem püsiv, kuid kui tekib kahtlusi, kas antud väärtused toovad piisavalt kasu, siis hakatakse väärtusi ümber hindama.

Kuna väärtused tekivad ja kujunevad sotsiaalses interaktsioonis, siis võivad need kultuuriti erineda. Inglehart (1997:132) on uurinud erinevate ühiskondade väärtusi ning väidab, et väärtuste muutused ühiskondades toimuvad pikema aja jooksul ning on seotud järkjärgulise kohanemisega. Tema uurimustest selgub, et maailmas toimub väärtussüsteemi muutus, kus modernse ühiskonna väärtuste hindamiselt liigutakse aina rohkem postmodernsete väärtuste väärtustamise poole (Inglehart, 1997 ja 2003). Ühiskonna väärtusarengus räägib Inglehart kolmest etapist. Traditsioonilisi väärtusi rõhutavates ühiskondades on religioonil tähtis roll, inimesed peavad oluliseks tugevaid sidemeid laste ja vanemate vahel ning lisaks on tähtis elada sotsiaalsete normide järgi. Industrialiseerimisega liiguti modernse ühiskonna väärtuste poole, kus tähtis on majandusliku heaolu suurendamine. Inimese väärtustavad saavutusi, edu ning jõukust. Postmodernseid ühiskondi iseloomustab inimeste heaolu tagamine. Neis ühiskondades domineerivad eneseväljenduslikud väärtused ning inimestel on enda sõnul parem tervis ning kõrgem eluga rahulolu: nad tunnevad vastutust oma tegude eest, on poliitiliselt aktiivsed, tolerantsed erinevuste suhtes ja teadlikud loodushoiu küsimustes. Enamasti on religioon vähelevinud (Inglehart, 1997:86-87). See väärtussüsteemide teisenemine võtab kaua aega ning riikide sotsiaalne-majanduslik olukord mõjutab arengu kiirust.

Küll aga tõi Rezsöhy (2001) välja, et ootamatud sündmused (näiteks õnnetusejuhtumid, päevakajalised ootamatud uudised) mõjutavad inimeste väärtussüsteemi ning sellisel juhul võib esineda ka kiireid väärtusnihkeid. Seda seepärast, et inimesed ei saa oma olemasolevalt väärtussüsteemist põhjendusi, kuidas kriisiolukorras hakkama saada. Nii toimub väärtuste ümberhindamine.

Samuti mõjutab väärtuste kujunemist elukaar. Nimelt arenevad inimese väärtused pidevalt ning vanusega kaasneb ka inimese sotsiaalse rolli muutus, mis toob kaasa uued väärtused (Mortimer, Lorence, 1995:506). Nii on tudengi ja vanuri ning lapsevanema ning lastetu väärtused erinevad.

Tänapäeva väärtuseuurijate seas on ühtne arvamus, et väärtused ei mõjuta inimtegevust otseselt, vaid pigem kaudselt, hoiakute ja eesmärkide kaudu. Võib kokku võtta, et väärtused on individuaalsete tegevuste ja huvide saavutamise motivaatoriks, kuid ei määra käitumist. Ka ühiskonna tasandil mõjutavad väärtused normide ja tavade kaudu kollektiivselt käitumist.

2.2. Tööväärtused

Aja jooksul on muutunud töö iseloom ning väärtused. Töö on muutunud sissetuleku allikast sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste ning tervise ja perekonnaelu kujundajaks (Rämmer, 2008). Tänapäeval on töö pigem vahendiks, kuidas subjektiivset rahulolu saavutada. Näiteks saab töö kaudu õppida, mõnusalt vaba aega veeta, sõltumatu olla jne, mis on kooskõlas postmodernistlike väärtussüsteemiga.

2.2.1. Definiitsioon

Tööväärtused täpsemalt on uskumused, mis peaksid soovitud ametikohal töötades täituma ning seeläbi suurendama tööst naudingut saamist (Brown, 2002:49). Sama definiitsiooni tõi ka Scwartz (1999), kuid seejuures rõhutas, et tööväärtused ei ole midagi eraldiseisvat, vaid on üldiste väärtuste interpretatsioon töökeskkonnas. Seega on inimese üldised väärtused ning tööväärtused tihedalt omavahel seotud.

Moderne ja postmodernistlik eristus pole tööväärtuste puhul üks-ühele ülekantav. Tööväärtuste uurimisel on jaotus pisut spetsiifilisem. Nimelt saab väärtussuunitlust jagada (Mortimer, Lorence, 1995) nelja kategooriasse: töö loomuomased väärtused (*intrinsic value*) töö välised väärtused (*extrinsic value*), sotsiaalsed väärtused ja altruistlikud väärtused. Eneseväljendusliku iseloomuga sisemiste tööväärtuste all mõeldakse töö tähtsust, huvitavust,

võimalus oma oskusi ning loovust kasutada. Välised väärtused on instrumentaalsemat laadi, mis väärtustavad töö juures rohkem palka, prestiiži ja turvalisust. Sotsiaalsed tööväärtused kätkevad endas ühistel huvidel baseeruvaid ja inimestevaheliste suhetega seotud hüvesid ehk peegeldavad suhete tähtsustamist tööl. Samuti võib välja tuua altruistlikud tööväärtused, mille juures on oluline teiste aitamine või ühiskonna parandamine.

Tööväärtuste uurimisel tuleb mõelda ka inimeste vaba aja peale. Nimelt defineeritakse ennast üha rohkem vaba aja ja hobide, mitte üksnes ameti kaudu (Dekker, Broek, 2006) Mitmed mehed usuvad, et tööl on tähtsateks väärtusteks eelkõige lühike tööaeg ning paindlikud vaba aja veetmise võimalused (Miller, Woehr, Hudspeth, 2002).

Tähtis on märkida, et töötaja hoiakud ja väärtused ei taga seda, et inimene käitub ja töötab nende järgi, sest otsuseid ning käitumist mõjutavad lisaks tööväärtustele ka teised aspektid nagu majanduslik olukord, sotsiaalne surve jne (Herzberg, Mausner, Snyderman (2010 [1959])).

2.2.2. Kuidas tööväärtused kujunevad?

Tööhoiakud ja tööväärtused kujunevad välja juba noorena (Mortimer, Lorence, 1995:499). Nagu eelnevalt mainitud, mõjutab väärtuste kujunemist kool ning keskkond, kus sotsialiseerutakse. Tööväärtused kinnistuvad täiskasvanuna (Mortimer, Lorence, 1995:499), mida võib põhjendada sellega, et töötama hakatakse enamasti täiskasvanuna. Tolberti ja Moeni (1998) põhjal on näha, et nooremate töötajate tööväärtused muutuvad tihemini. Samuti on noored pigem optimistlikumad edutamise, uute väljakutsete ning tuleviku suhtes, kuid vanemad on juba pessimistlikumad ning kindlamate maailmavaadetega.

Lisaks sellele mõjutavad tööväärtusi ka muutused ühiskonnas ning sotsiaalne turvatunne. Näiteks mõjutavad töötuse kasvu demograafilised faktorid nagu sündimuse määr, haridustee pikkus, sotsiaal-majanduslik olukord peres jms. Mikro- ja makrotasandil mõjutavad tööväärtuste kujunemist ka tehnoloogilised uuendused: osajaga töökohtade levik ja hariduse ning väljaõppega seotud tegurid, näiteks tööturu vajaduste muutumine (Furnham, 1985). Kui tööturg põhineb vanuselisel premeerimise süsteemil, kus noored saavad enamasti vähem palka ning töötavad töökohtadel, kus on vähem autonoomiat, siis on ka noorte tööväärtused suunatud edule (Tolbert, Moen, 1998). Lorence (1987) avastas, et meeste puhul toimub väärtusnihe just siis, kui saadakse tööle, mis on autonoomsem ja suurema prestiižiga.

Väärtusi mõjutavad eelnevalt saadud kogemused (Mortimer, Lorence 1979). Näiteks võivad inimesed muuta oma tööväärtusi olenevalt oma praegustest tööoludest või organisatsioonikultuurist. Nii näiteks mõjutab vabatahtlikest organisatsioonidest saadud meeskonnatöö kogemus inimeste ootusi, milline peaks töökohas süsteem olema. Nagu eelnevalt mainitud, siis on organisatsioonid ühed väärtuste levitajad ning ka väärtuste loojad. Seega mõjutavad organisatsioonid, ühingud ja kirikud inimese tööväärtusi.

Postmodernism on kaasa toonud inimese individualiseerumise. Tööturul suurenenud mobiilsus ja konkurents sunnivad inimesi aina rohkem reklaamima oma individuaalsust ja oskusi (Pavelson ja Karotom, 2001). Väärtusarengus on tähtsamaks muutunud töökohalt saadav kasu ning võimalused. Aina rohkem oodatakse tulevaselt töökohalt koolituste olemasolu, initsiatiivi rakendamise võimalusi, uusi kontakte jms. Seega mõjutab pidev konkurents ning individualiseerumine inimeste tööväärtuste kujunemist. Tähtsamaks on muutunud eneseväljenduslikud ning sotsiaalsed tööväärtused, mis võimaldavad inimesel oma individuaalseid oskusi parandada ning enda väärtust tööturul suurendada.

Tööväärtused on tihedalt seotud töö rahuloluga, sest saavutatud väärtused tagavad ka rahulolu. Herzberg tõi välja, et tööga rahulolu suurendab see, kui töö juures on võimalik midagi saavutada. Kõige vähem mõjutab tööga rahulolu sissetulek (Herzberg, Mausner, Snyderman (2010 [1959])).

Veel enam mõjutab inimeste väärtusi see, milline on vabatahtliku organisatsiooni struktuur. Eelkõige, kas organisatsioon pakub n-ö teenust, mida kõik liikmed saavad kasutada, või on liikmed organisatsiooni arendamisesse kaasatud ning üheskoos luuakse uut väärtust (Bacharach, Bamberger, Sonnenstul, 2001). Selle viimase puhul on vabatahtliku organisatsiooni mõju inimese väärtuste kujundamisele kindlasti suurem, sest organisatsiooni arendamine nõuab ka ühist arusaama organisatsiooni väärtustest ning eesmärkidest.

2.3. Vabatahtlik töö ja vabatahtlikes organisatsioonides töötamine.

Vabatahtlikku tööd on defineeritud kolme komponendi kaudu: see on 1) vabatahtlik ehk mittekohustuslik; 2) seda tehakse ühiskonna või kellegi teise hüvanguks ja 3) see on tasustamata. Samuti toodi välja, et vabatahtlikku tööd saab defineerida selle alusel, et see toimub organisatsioonides (Dingle, 2001:9). „Eesti kodanikuühiskonna lühisõnastikus“ (Lagerspetz, 2007) on vabatahtlikkust defineeritud kahe aspekti põhjal. Esiteks, vabaühenduste ja seltsingute liikmed on inimesed, kes on astunud sinna vabatahtlikult. See

eristab neid näiteks korteriühistutest, mille liikmeks astumine on kohustuslik (Vabatahtlikus tegevuses..., 2008:16). Teiseks, on vabatahtlik see, kes teeb tööd ühiste eesmärkide nimel rahalist tasu saamata. Lisaks sellele on Eesti riigil „Vabatahtliku tegevuse arengukava“ (2006), mille kohaselt saab vabatahtlikku tegevust jagada omaalgatuslikuks ning organisatsioonide juhitud vabatahtlikuks tegevuseks. Omaalgatuslik vabatahtlik tegevus peegeldab isiklikku soovi südamelähedase teemaga tegeleda. Enamasti on see algatustepõhine. Näidetena Eestist võib tuua naabrivalve liikumise, koristustalgud jne. Organisatsioonide korraldatud vabatahtlik tegevus võimaldab organisatsioonide algatatud ja korraldatud tegevustes vabatahtlikuna töötada. Eestis näiteks Toidupank, Noored Kooli, Hansapäevad, erinevad erakonnad, milles on võimalik vabatahtlikuna ürituse või kampaania õnnestumiseks kaasa lüüa.

Teine vabatahtliku töö jagunemise viis on ühekordne või regulaarne (Vabatahtliku tegevuse Arengukava, 2006). Ühekordse vabatahtliku tegevuse korral abistavad vabatahtlikud kindla projekti osa elluviimisel või aitavad korraldada algatust. Regulaarne vabatahtlik tegevus tähendab, et vabatahtlikud panustavad organisatsiooni tegevustesse või projekti pikema aja jooksul. On leitud, et staažikad vabatahtlikud tulevad just vabatahtlikest organisatsioonidest, sest seal ümbritseb neid sotsiaalne keskkond, mis soodustab vabatahtlikes tegevustes osalemist (Hodgkinson, 2003). Nimelt tuli uuringust välja, et inimesed hakkavad vabatahtlikku tööd tegema seepärast, et keegi palub neid. Enamasti on trend, et palutakse neid, kellel on midagi organisatsioonile pakkuda. Voicu ja Voicu (2003) rõhutavad Rumeenia näitel, et vabatahtlik töö eeldab piisavalt ressursse. Näiteks sissetulek, aeg, kontaktid jne. Kui inimesel on piisavalt ressursse, siis on tal võimalus neid oma äranägemise järgi kasutada. Üheks võimaluseks on vabatahtlikuna tööd teha. Samuti on sellised inimesed organisatsioonidele kasulikud, mistõttu nähakse nende tähelepanu püüdmiseks rohkem vaeva. Seda kinnitab ka Wilsoni ja Musicki leid (1997), et kõrgema staatusega töötajad, n-ö valgekraed, toovad organisatsiooni rohkem välist sotsiaalset kapitali ning seepärast kutsutakse neid organisatsioonidega rohkem liituma. Samuti on neil enda töölaadist tulenevalt suurem tahe olla sotsiaalselt aktiivne. Need kaks näidet viitavad sellele, et vabatahtlikes organisatsioonides osalemist mõjutab töökoha paindlikkus ja ametipositsioon. Selle põhjal tuleb tõdeda, et töö paindlikkus ning tööväärtused võivad ka mõjutada vabatahtliku töö tegemist.

Lisaks töökoha mõjule mõjutab vabatahtlikest organisatsioonidest osavõttu organisatsioonitüüpide erinevus (Dekker, Halman, 2003) ning keskkond. Maapiirkondades ei eksisteeri sama palju organisatsioone kui linnades. Mõnikord peavad vabauhendused

pakkuma teenuseid, mida riik või kohalik omavalitsus pakkuda ei suuda (Lagerspetz, Rikmann ja Ruutsoo, 2000). Näiteks seltsid pakuvad vaba aja veetmise võimalusi vanuritele, noortele jne. Hollandis regioonide erinevusi uurinud Bekkers (2004) ei leidnud enam nullindate alguses suuri erinevusi linna ja maakeskkonna vahel. .

2.3.1. Postkommunistlike riikide (sh Eesti) eripära vabatahtliku töö osas

Võrreldes vanade demokraatlike maadega on postkommunistlikes riikides vabatahtlike ühendustest liikmelisus väga madal (Howard, 2002). Howard toob oma artiklis välja kolm põhjust, mis on mõjutanud vabatahtlikest organisatsioonidest osavõttu pärast kommunistliku võimu lagunemist. Esiteks püüdis kommunistliku võim maha suruda igasugused iseseisvalt organiseeritud tegevused ning kohustas kodanikke liituma riigi poolt loodud organisatsioonidega. Selline pealesurutud kohustus tekitas inimestes trotsi ning ka pärast kommunismi langemist on inimesed umbuslikud organisatsioonidesse kuulumise osas. Lisaks olid inimestel nõukogude ajal väga tihedad pere-ja sõprussidemed, mis võimaldasid tutvuste kaudu soetada vähelevinud kaupsid. Sama tihedad sõprussuhted jätkusid ka demokraatia tulemisega ning inimesed ei pidanud tähtsaks liituda vabatahtlike organisatsioonidega, et leida mõttekaaslaseid või saada uusi kontakte (Howard, 2002). Pärast kommunistliku riigikorra langust loodeti, et sõnavabadus, uus majandussüsteem ning reisimisvõimalused teevad elu paremaks. Paraku jäi inimestel tunne, et uus süsteem asendas vana, kuid mingit suurt muutust igapäevaelus ei toimunud (Howard, 2002). Seepärast kaugesid inimesed veel rohkem riigi tegemistest ning ei soovinud ka vabatahtlikes organisatsioonides osaleda.

Eesti on Ingleharti (1997) ja ka Howardi (2002) uuringute põhjal oma väärtustelt ja ka vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumise poolest modernistlik riik. Organisatsioonide liikmelisus on pigem madal ning väärtustatakse traditsioonilisi maailmavaateid. Kõigi andmete põhjal võib eeldada, et vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuuluvad need inimesed, kes postkommunistliku riigi väärtussüsteemi ei sobitu ja püüdlevad juba postmodernistlike vaadete poole.

2.3.2. Vabatahtlike personaalsed väärtused

Üks seletus põhjustele, miks inimesed teevad vabatahtlikku tööd või kuuluvad vabatahtlikesse organisatsioonidesse, on see, et vabatahtliku töö tegemine peegeldab inimese isikuomadusi ja identiteeti: mõned inimesed on lihtsalt lahkemad, aktiivsemad ja abivalmivad (Dekker,

Halman, 2003:3). Kotleri (1996: 278, viidatud uuringu aruande „Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis“ 2008 kaudu) järgi tulevad inimesed vabatahtlikuks järgmistel põhjustel: soovist teisi aidata ja tunda end vajalikuna; soovist teha midagi teema või valdkonna hüvanguks, mis on vabatahtlikule oluline. Personaalseid erinevusi vabatahtlike ja mittevabatahtlike vahel on keeruline välja tuua ning mõned uurijad väidavad, et nende väärtushinnangutes polegi vahet (Smith, 1994). Siiski võib välja tuua, et põhiliseks eristajaks on empaatiavõime (Bekkers, 2004). Inimesed, kes on teinud vabatahtlikku tööd, oskavad mõista teiste inimeste tundeid ning seeläbi on rohkem valmis ka neid aitama. Samuti on öeldud, et vabatahtlikkus aitab kaasa sotsialiseerumisele. Vabatahtlikud on tihti ekstravertsemad inimesed. Huvitava leiuna Bekkersi artiklist (2004) tuleb välja, et need inimesed, kellel on madalam kohusetunne, osalevad rohkem vabatahtlikes organisatsioonides. Kohusetunnet mõõdeti omaduste nimekirjaga, kus inimesed said seitsme palli skaalal valida, kuidas võiks erinevad omadused nende isiksusega sobituda. Saadud tulemused on konfliktis arusaamaga, et suurema kohuse- ja vastutustundega inimesed on kodanikuühiskonnas aktiivsemad. Kuna kohusetunde kohta pole palju uurimusi tehtud, siis on keeruline öelda, miks see nii on. Võib ainult spekuloida, et järelikult on nende kohusetunne suunatud mingisse muusse sfääri: näiteks kodu või töösfääri.

Sotsiaaldemograafilistest näitajatest saab eristada, et kõrgem haridustase on kõige olulisem aspekt, mis mõjutab vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumist. Seda seepärast, et haritumatel inimestel on olemas suurem sotsiaalne kapital ja oskused kodanikuühendustes osalemiseks (Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis, 2008). Oskuste all peetakse silmas oskust koosolekuid pidada, eestkostet pakkuda, mõtestada ühiskonda kui tervikut. Nagu eelnevalt mainitud, on need inimesed ka vabatahtlikele organisatsioonidele kasulikud. Üldiselt võib kokku võtta, et väärtushinnangud mõjutavad küll vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumist, kuid kõige enam mõjutab seda haridustase, motivatsioon kellelegi head teha või ennast arendada.

2.3.3. Vabatahtlike organisatsioonide mõju tööväärtustele.

Eestis on mittetulundusorganisatsioonidesse ja parteidesse kuulumine reeglina tasustamata. Eranditena võib välja tuua ühingutes pakutavad töökohad, mis muudavad antud ühendusse panustamise tööks. Mõlemal juhul - nii vabatahtlikuna kui vabatahtlikus organisatsiooni palgatöötajana - ümbritseb inimesi sarnane keskkond. Inimeste väärtuste kujunemist mõjutavad samas keskkonnas loodud suhted ning nende interaktsioonide mõjud. Seega ei ole

niivõrd oluline, kas inimene teeb vabatahtlikus organisatsioonis vabatahtliku tööd või palgatööd. Antud töö eesmärgiks on vaadelda, kuidas vabatahtliku organisatsiooni töös osalemine mõjutab inimese tööväärtusi. Eelnevalt on antud seost uuritud ainult põgusalt ning seepärast on vajalik teema täpsem avamine.

Kõige suurem positiivne mõju on vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumisel inimese sotsiaalsele sfäärile (Dekker, Van den Broek, 2006). Vabatahtlikes organisatsioonides saadakse uusi tutvusi ning oskusi, midas saab kergelt töökeskkonnas rakendada. Nii on vabatahtlikest organisatsioonidest saadud suhtlusvõrgustikud abiks näiteks töö otsimisel ning karjäärivalikutegemistel.

Nagu eelnevalt mainitud, mõjutavad organisatsioonide väärtused indiviidi väärtuste kujunemist (Scott & Davis, 2007). Seda seepärast, et enamasti on vabatahtlikel organisatsioonidel põhjus, miks nad ellu on kutsutud. Organisatsiooni töö keskendub mõne ühiskondliku kitsaskoha parandamiseks, kogukonna hoidmiseks või muutuste elluviimiseks. Organisatsioonidel on kindel missioon ja visioon. Võib eeldada, et mingil määral kattub see liikmete väärtustega, kuid kindlasti mõnes aspektis muudab või avardab seniseid väärtushinnanguid (Chen, Lune, Queen, 2013). Need väärtushinnangud omakorda mõjutavad inimese üldisi elueesmärke, millest lähtuvalt muutuvad ka tööväärtused. Lisaks vabatahtliku organisatsiooni visioonile, mõjutab tööväärtusi ka vabaühenduse töökultuur. Täpsemalt see, kuidas jagatakse vabatahtlikus organisatsioonis tööülesanded või kui palju on reaalselt võimalik oma initsiatiivi rakendada, seab ootused tulevasele töökohale. Nimelt eeldatakse, et ka oma tulevasel töökohal peaksid asjad saranselt toimima (Ashcraft, 2001).

Samuti kuuluvad Rene Bekkersi (2004) artikli põhjal vabatahtlikesse organisatsioonidesse inimesed, kes on vähem süsteemsed. Seda võib põhjendada vabaühenduste väiksema struktureeritusega. Tihti on sealne keskkond tavalisest töökeskkonnast mitteformaalsem: vabatahtlikele ning töötajatele antakse palju rohkem võimalusi ise asju algatada. Seega mõjutab vabatahtlike organisatsioonide töökeskkond inimese oskusi ja võimeid ootamatutes olukordades hakkama saada. Võrreldes sissetöötatud süsteemidega, sunnib kaootiline tööviis inimesi rohkem loovuse ning initsiatiivikusega olukordi lahendama. Selline keskkond soodustab ka töö väärtuste teisenemist, mistõttu väärtustavad vabatahtlike organisatsioonidesse kuulujad rohkem töö loomumaseid väärtusi.

Paul Dekkeri ja Andries van den Broeki (2006) artikli järgi jagunevad inimeste soovid vaba aja osas nelja kategooriasse: vabaduse dimensioon, arendamise dimensioon, sotsiaalne dimensioon ning naudingute dimensioon. Nende mõju tööle ja vabatahtlikule tööle on erinev. Sotsiaalne dimensioon avaldab nõrka positiivset mõju vabatahtlikkusele. Kõige vähem on vabatahtlikule tööle kasulik naudingute dimensioon, sest vabatahtlikkus tähendab ühiskonnale või kellelegi teisele hüvede loomist ning see ei pruugi alati antud isikule naudingut pakkuda. Suurimateks vabatahtliku töö soosijateks on arengu ja vabaduse dimensioon. Samuti peegeldavad need dimensioonid individualistlikke eneseväljenduslikke väärtusi. Ester tõi koos kaasautoritega välja, et inimesed, kes näevad oma tööd instrumentaalse vahendina, teevad ka vähem vabatahtlikku tööd. Samas need inimesed, kes peavad tähtsaks töö loomuomaseid väärtusi, hindavad vabatahtlikku tööd ja organisatsioonidesse kuulumist olulisemaks (Dekker, van den Broek, 2006). Samast artiklist tuli välja, et nendes riikides, kus inimesed pidasid tööväärtuste juures tähtsaks võimalust ise initsiatiivi haarata, oli ka suurem vabatahtlikku tööd tegevate töötajate hulk.

Kokkuvõtteks võib öelda, et organisatsioonide korraldatud vabatahtlik tegevus võimaldab inimesel arendada oma oskusi ning suurendada sotsiaalset kapitali (Dekker, van den Broek, 2006). Seetõttu võib väita, et need inimesed ei pea töö juures oluliseks stabiilsust või turvalisust. Töökaotuse puhul on neil piisavalt kontakte, et leida kiirelt uus töökoht. Selle mõju pärast tundub mõistlik valida üheks tööväärtusi prognoosivaks faktoriks organisatsioonidesse kuulumine.

Samas tuleb meeles pidada, et see, mida inimene väärtustab, ei pruugi kohe tema käitumises väljenduda, sest käitumist mõjutavad ka inimese sotsiaalne taust ning struktuursed võimalused. Seega ei tähenda väärtuste eiramine kohe väärtuste puudumist (Dekker, van den Broek, 2006). Mõeldes vabatahtlikule tööle või vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumisele, võib paralleeli tuua sellega, et isegi kui inimene peab vabatahtlikku tööd tähtsaks ning väärtustab seda, siis ta ei pruugi leida endale sobilikku ühendust või piisavalt aega, et sellega tegeleda. Samuti võib välja tuua selle, et kui inimene väärtustab initsiatiivi võtmist, siis see koheselt ei tähenda, et ta initsiatiivi oma töö juures võtma hakkab.

2.4. Muud aspektid tööväärtuste kujundajana

Eestlaste tööväärtuste kujunemist on longituudseltsel analüüsinud Andu Rämmer ja Mikk Titma (2002), kelle eeskujul kavatsen analüüsi kaasata muutuvateks teguriteks soo, vanuse ja haridustaseme. Antud muutujad mõjutavad tööväärtusi (Rämmer, 2008) ja ka

vabatahtlikutesse organisatsioonidesse kuulumist (Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis, 2008). Seepärast uuringi, milline on nende muutujate mõju tööväärtustele. Analüüsi ei kaasata ühiskondlik-sotsiaalse olukorra tegurit, sest seda on keeruline küsimustikuga uurida ning vajaks pigem meediaanalüüsi. Seepärast kirjeldatakse nüüd ka neid tunnuseid, mida analüüsi lisatakse ning nende mõju tööväärtustele.

2.4.1. Sugu

Naiste ja meeste tööväärtused on aja jooksul üha sarnasemaks muutunud. Samas on mõne tööväärtuste hindamisel endiselt erinevusi, mille kindlaks tegemises peitub tööturu segregatsiooni ning ka palgavahede probleemi lahendus.

Eelnevalt väljatoodud töö sisemiste ja väliste väärtuste puhul võib väita, et naiste jaoks on töö juures tähtsamad just sisemised tööväärtused ning mehed peavad sissetulekut ning prestiiži tähtsamaks (Herzberg, Mausner, Peterson ja Capwell , 1957 ja Marini jt 1996). Samuti tõi Jurgensen (1947) välja, et mehe peavad olulisemaks töö juures turvalisust ja arenemisvõimalusi, kuid naiste jaoks on tähtsamad töö laad, kolleegid, töötunnid ning töökeskkond. Sarnase mõttega nõustuvad ka Centers ja Bugental (1966), kelle uuringu kohaselt soovivad mehed töö juures oma talenti näidata ning naised väärtustavad töövalikul häid töökaaslasi.

Oluliseks naiste tööelu mõjutajaks on lapsed, kes seavad piirid naiste osalusele tööturul (Mortimer ja Lorence 1995). Endiselt levinud kindlad soorollid mõjutavad seda, et naistel tuleb pere loomisel arvestada koduste tööde ning eriti lastega ning see avaldab mõju ka nende suhtele tööturuga (Mortimer ja Lorence 1995). See juures peabki tõdema, et naised peavad tähtsamaks töö juures võimalust töö-ja pereelu kombineerida.

Aina rohkem soodustatakse naiste tööle asumist n-õ traditsioonilistele meeste töökohtadele, et naised saaksid parema sotsiaalse positsiooni ning sugudevaheline võrddõiguslikkus oleks tagatud (Marini jt 1996 ja Kulik, 2001). Sellest tulenevalt on muutunud naiste positsioon ning ka nende tööväärtused. Ameerika keskkoolilõpetajate jaoks oli nii naistel kui meestel kõige tähtsam see, et töö oleks huvitav (Marini jt 1996). Samast uuringust tuli välja, et naiste jaoks olid töö juures tähtsamad sisemised ja altruistlikud sotsiaalsed väärtused ning mehed väärtustasid seda, et nad saaksid töö kõrvalt ka vaba aega nautida. Ka Eestis hindasid naised nii 1990. aastate teisel poolel kui ka 2000ndate alguses eneseväljenduslikke väärtusi

kõrgemalt kui mehed. Suuremad soolised erinevused ilmnesid 2004. aastal ning need olid põhjustatud peamiselt meeste hinnangute langusest (Rämmer, 2011).

Marini jt (1996) ei leidnud soolist vahet töö stabiilsuse ja turvalisuse osas. Eesti tingimusi vaadata, siis kuni nõukogude aja lõpuni ei peetud töö puhul rahuliku ja stabiilse tuleviku kindlustamise asjaolu väga oluliseks, see tähendab, et süstemaatilisi soolisi erinevusi hinnangutes töökoha kindluse kohta ei ilmnenud (Rämmer, 2011). Hoopis teistsugune suundumus avaldub hilisema põlvkonna suhtumises. Nimelt tõi Eesti riigi taasiseseisvumine kaasa turumajandussüsteemi, mille ülesehitamine oli algul keeruline. Seega reageeriti sotsiaalse olukorra muutusele ning väärtussüsteemis muutus töökoha stabiilsus inimeste jaoks üha olulisemaks. Eriti tähtis oli see keskharidusega vastajate jaoks, sest neil oli keerulises tööturu olukorras suur risk töötuks jääda. Ka võitjate põlvkonnas ilmnesid mõningad kõikuva iseloomuga soolised erinevused. Andu Rämmeri (2011) uurimusest selgub, et 1990. aastate alguses väärtustasid keskharidusega mehed tuleviku kindlustamist märksa kõrgemalt kui naised. Samuti teeb Rämmer (2011) oletuse, et kuna töö eneseväljenduslikud väärtused muutusid longituuduuringute ja õppurite uuringute põhjal tähtsamaks nii meeste kui naiste seas, siis on selle muutuse põhjustajaks turumajandus ning sellega kaasnenud individualismi kasv.

Kokkuvõttes on naised väärtushinnangutes töökoha valikul lähenenud üha rohkem meestele ning väärtustavad tööst saadavaid instrumentaalseid väärtusi. Seevastu mehed ei ole rohkem hakanud hindama altruistlikke ega sisemisi tööväärtusi. Eesti puhul tuli välja, et tavapärased soolised erinevused hinnangutes töö tasustamisele ilmnesid vanema kohordi hinnangutes kuni 1970. aastate lõpuni ning noorema kohordis kuni 1990. aastani. Tänapäevaks on sellised erisused taandunud ning võib öelda, et töö instrumentaalsetes väärtustes on meeste ja naiste tööväärtused viimaste aastate jooksul üksteisele palju sarnasemaks muutunud. Üldiselt hindavad naised meestest töövalikul kõrgemalt töö sotsiaalseid ning eneseväljenduslikke väärtusi ning meeste jaoks on tähtsamad töö instrumentaalsed väärtused.

2.4.2. Haridus

Andu Rämmer avastas tööväärtusi võrreldes (2008), et kõrgema haridustasemega inimesed väärtustasid initsiatiivi kasutamise võimalust töö juures. Seda võib põhjendada sellega, et inimesed, kes on kõrghariduse omandanud, peavad ka ülikoolis iseseisvalt töötama, ennast motiveerima ja initsiatiivi haarama. Seega soovivad nad samu võimalusi ka töö rakendada.

Eesti väärtusuuringute põhjal paistavad kõrgharidusega vastajad madalama haridusega inimestest endiselt silma mõnevõrra postmodernistlikuma väärtusteadvuse poolest. Nad peavad tähtsaks keskkonda, turvatunnet, sotsiaalset heakskiitu ja tunnustust. Kõige madalamalt hindavad eestlased 2002. ja 2005. aasta võrdluses materiaalsel heaolu ja enesekehtestamist (Kalmus, 2006).

Mitmetel töökohtadel peab lisaks akadeemilisele pädevusele näitama tööle pääsemiseks ka väärtuspõhist tahet. Näiteks peab Ameerikas näitama, et sa oled ambitsioonikas, enesekindel ja tasakaalukas, et tagada ligipääs haridusele või tööle (Coleman, 1961). Samuti tähtsustatakse kõrget tööetikat ning efektiivsust (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002).

2.4.3. Vanus

Kuna väärtused on üldiselt püsivad, siis uuritakse enamikes empiirilistes uurimustes väärtuste muutust põlvkondade vahel. Nimelt nagu eelnevalt mainitud kasvab ja sotsialiseerub generatsioon sarnases sotsiaalses keskkonnas (Inglehart, 1997), mis loob ühe põlvkonna inimestele sarnased väärtused. Järkjärgult mõjutab põlvkondade ning seeläbi võimupositsioonide vahetumine ühiskonna väärtuste muutumist.

Olgugi, et väärtused on üsna püsivad, siis lähtutakse enamustes väärtusuuringutes eeldusest, et neid on võimalik muuta. Antud uurimustöös eeldatakse, et inimese elusündmused mõjutavad väärtustele omistatud tähendusi ning sunnivad väärtusi ümber hindama. Mortimeri ja Lorenci (1995) artikli põhjal mõjutab inimese sotsiaalse rolli muutus väärtuste kujunemist. Kuna kõiki inimesi puudutab vanusega kaasnevad muutused ning sellega seonduvad sotsiaalsed rollid, siis ei vaadelda antud uurimuses põlvkondlikke väärtuste vahesid, vaid keskendutakse vanuselistele muutustele. Nii on võimalik analüüsida vanemate inimeste ning nooremate inimeste väärtuste erinevusi.

Andu Rämmer ja Mikk Titma (2002) tõid longituuduuringu tulemuste põhjal välja, et eneseteostuse aspektide väärtustamine varasemal eluperioodil suurendab tõenäosust tugevama eneseteostus hoiakute väljakujunemiseks hilisemas elus.

Andu Rämmer vaatles 2004. Aasta Euroopa Sotsiaaluuringu põhjal inimeste tööväärtusi ning leidis, et edutamise väljavaateid peeti oluliseks just nooremate seas (15-40a), sest vanematel (>41aastastel) on mitmed võimalused juba realiseeritud või lihtsalt ei usuta enam edutamise võimalikkusesse. See läheb kokku ka nii Tolberti ja Moeni (1998), kui ka Wrighti ja Hamilton

(1978) artikli tulemustega, mis tõdeavad, et vanemas eas inimeste jaoks on tähtis kindel, stabiilne töökoht. Inimeste ambitsioonikus on vähenenud ning valmistatakse ette pensionile minekuks.

Samuti pidasid nooremad vastajad olulisemaks töö- ja pereelu kombineerimise võimalusi (Rämmer, 2008). Sarnase tulemuse on tõi välja ka Emma Parry, kes väitis, et alla 45-aastaste inimeste jaoks on eesmärk leida tasakaal töö- ja pereelu vahel. Seda arvatavasti seepärast, et noorena luuakse pere ning üritatakse töötamisele, laste kasvatamise ja ka elukaaslasele rohkem aega pühendada. Nende jaoks on tähtis, et tööandja pakuks paindlikku tööaega ja stabiilsust ning head palka– need on kõik seotud töö instrumentaalsete väärtustega.

Vanemad inimesed, kes on sündinud vahemikus 1946-1964, peavad tööd justkui eluaegseks. Nad on ühele töökohale lojaalsed. Seevastu nooremad inimesed, kes on sündinud pärast 1965. aastat, vahetavad töökohti juba palju rohkem, sest tüdinevad tööst ning otsivad uusi väljakutseid järgmises töökohas (Parry, 2009). Nende jaoks ei ole stabiilsus töökohal nii tähtis, sest nad on palju rohkem valmis tööturul liikuma. 30-45 aastaste vanusgrupp kannab individualistlikke väärtusi: nende jaoks on tähtsad personaalsed eesmärgid ning enese arendamine. Oma oskuste eest eeldatakse korralikku töötasu ning arenemisvõimalusi. Nende tööväärtused juba välja kujunenud ning nad teavad, milliseid tegureid töölt ootavad (Mortimer, Lorence, 1995).

Üle 64-aastased tunnevad enamasti suuremat rahulolu tööst (Herzberg, Mausner, Snyderman (2010 [1959])). Seda võib põhjendada vanuselise segregatsiooniga tööturul, kus noortel on alguses madalama sissetulekuga töökohad ning kogemuste ning vanuse suurenedes paraneb nii sissetulek, kui suureneb rahulolu. Emma Parry ja Peter Urwini uurimusel põhjal vaadeldakse antud uurimustöös 4 vanusegruppi.

1.1. Uurimisprobleem ja uurimisküsimused

Eestis on väärtusi uuritud süsteemselt 1960. aastate algusest, kui alustati longituuduurimuse tegemist. Senised väärtuste uurijad Eestis on keskendunud põlvkondlike erinevuste uurimisele (Rämmer, Titma, 2002) ja tööväärtusi kujundavate aspektide selgeks tegemisele (Saarniit 2000, Rämmer, 2008, Rämmer 2011). Selles bakalaureuse töös uuritakse, kas ja kuidas mõjutab vabatahtlikes organisatsioonides osalemine inimeste tööväärtusi. Antud lähenemine on uudne ning võimaldab uurida vabatahtlikes organisatsioonides sotsialiseerimise mõju tööväärtustele. Tähelepanu pööratakse nii töö juurest oodatavatele

loomuomastele väärtustele. Neid väärtusi hinnatakse tööl initsiatiivi rakendamise soovi kaudu. Vabariiklastes osalemise mõju instrumentaalsete väärtustele vaadeldakse kõrge sissetuleku ning stabiilsuse väärtustamise kaudu. Antud bakalaureusetöö uurimusküsimus on, kuidas vabatahtlikes organisatsioonides osalemine mõjutab tööväärtusi?

2. METOODIKA JA ANDMED

2.1. Andmed

Lõputöös kasutatakse 2004. ja 2010. aastal Euroopa Sotsiaaluuringu (European Social Survey; ESS) poolt läbiviidud küsitluse andmeid. Valimisse kuuluvad riigis elavad 15-aastased ja vanemad inimesed tavaleibkondadest. Valik koostati süstemaatilise valiku teel (Ainsaar, Kutsar, & Harro, 2005). Aastate andmestikud ühendati ning eraldi kummagi aasta tulemusi ei vaadeldud.

Küsimustik on kinniste küsimustega ehk vastajal palutakse leida etteantud vastuste hulgast enda vaadete ja väärtustega sobivaim variant. Uurimuses kasutatakse küsitlusankeedist küsimusi teemal, millised on inimeste tööväärtused ning kas kokkupuude erinevate organisatsioonidega on neid mõjutanud.

2.2. Andmeanalüüsi meetodi tutvustus

Analüüsis pannakse Euroopa Sotsiaaluuringu teise ja viienda küsimusteseeria andmed kokku. Organisatsioonidesse kuulumine tehakse kindlaks kahe küsimusega. On erinevaid viise, kuidas Eesti riigis asju paremaks muuta või ennetada nende viltu minekut. Kas olete viimase 12 kuu jooksul... B14- tegutsenud mõne poliitilise partei või survegrupi heaks ja B15, kas olete töötanud mõnes muus organisatsioonis või ühingus? Antud küsimustele jaatavalt vastanud kuuluvad üldnimetaja hulka inimesed, kes on teinud (vabatahtliku)tööd vabatahtlikes organisatsioonidesse ning eitavalt vastanud siis tavagruppi.

Euroopa Sotsiaaluuringu roteerivas küsimusteplokis tööväärtuste kohta vaadeldakse neid küsimusi, mis on olemas nii 2004. ja 2010. aasta küsimustikus. Seega kaasatakse analüüsi küsimused, kus paluti töö vastajatel hinnata, kui tähtis on nende jaoks töökohavalikul järgnevad aspektid: kindel töökoht, kõrge sissetulek; töö, kus on võimalik kasutada oma initsiatiivi; töökoht, mis laseb kombineerida töö-ja perekohustusi. Analüüsist jäävad välja töövalikul koolitusvõimaluste ja edutamisevõimaluste olulisus. Esitatud nõudeid sai hinnata skaalal ühest viieni, kus 1 - üldse ei ole tähtis, 2 - ei ole tähtis, 3 - ei ole üht ega teist, 4 - on tähtis, 5- on väga tähtis. Samuti oli võimalik valida variant ei ole üht ega teist.

Kuna eesmärgiks on uurida, milliseid väärtusi peavad oluliseks või vähem oluliseks inimesed, kes töötavad vabatahtlikes organisatsioonides, siis kodeeris autor tunnuse ümber kaheväärtuselisteks. Sel puhul jäid kategooriateks „pean antud väärtust oluliseks või väga

oluliseks“ ning „ei pea väärtust oluliseks või ei pea üldse oluliseks“. Inimesed, kes valisid väärtuse „ei üht ega teist“ arvestati samuti viimase kategooria alla, sest see näitab pigem väärtuse mitteolulisust.

Analüüsis on kasutatud kirjeldavat statistikat ning binaarset logistilist regressiooni. Kuna funktsioontunnus ehk sõltuv tunnus on kodeeritud kaheväärtuseliseks, siis on mõttekas kasutada multinominaalse logistilise regressiooni asemel binaarset regressiooni, mis võimaldab analüüsida seose olemasolu, hinnata mõju suunda ning tõenäosust konkreetse tunnuse alusel sõltuva tunnuse kategooriatesse kuulumiseks.

Kuna tööväärtusi mõjutavad lisaks organisatsioonidesse kuulumisele ka mitmed muud faktorid, siis sõltumatute tunnuste puhul tehti valik teooria põhjal ning antud andmestikust võeti välja 3 tunnust: vanus, sootunnus ning haridustase.

- 1) Omandatud haridustase (järjestustunnus). 2004 ESS andmestiku oli hariduse määramiseks 13 kategooriat ning 2010 aastal lausa 15 kategooriat, siis haridus on kodeeritud järgmiselt: kuni põhiharidus, kutseharidus, keskharidus, kõrgharidus ja rakenduslik kõrgharidus.
- 2) Vanus (kategoriaalne tunnus). Valimi iseloomustamisel kasutatud ka ümberkodeeritud tunnus, mille väärtusteks on 1 – 15–29 aastat, 2 – 30–45 aastat, 46 – 64 aastat, 65-...aastat
- 3) Sugu (binaarsetunus), mille väärtused on 1- mehed, 2-naised

Kokku kaasati analüüsi kahe aasta vastajad ehk 3782 inimest, kellest 12 inimese vastused loeti puuduvateks. 238 inimest vastasid, et on viimase 12 kuu jooksul tegutsenud poliitilises organisatsioonis või töötanud muus vabatahtlikus organisatsioonis. Nendest 34 ütlesid, et on töötanud mõlemas organisatsioonis. Organisatsioonidesse kuulujatest oli 58 % naised.

Tabel 1. Vabatahtlikes organisatsioonides osalejate arv.

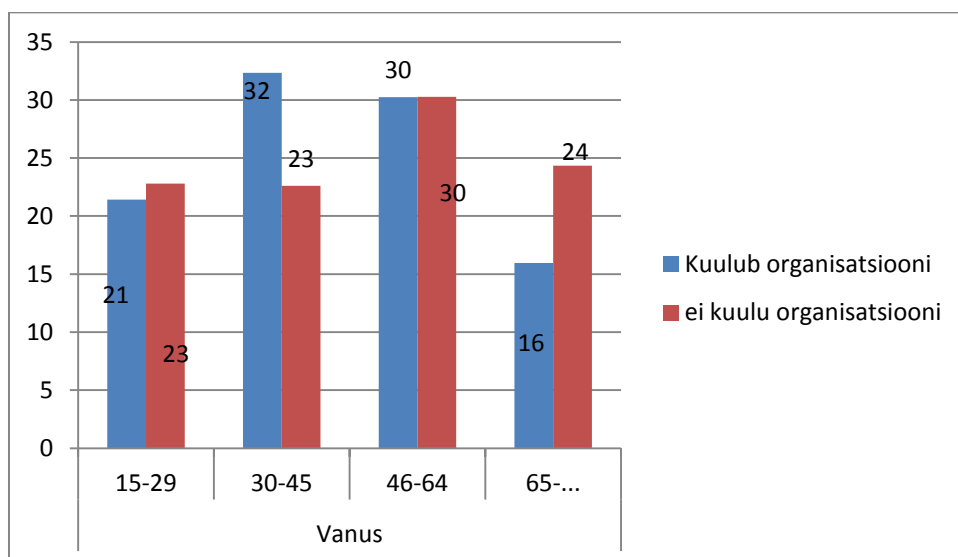
Viimase 12 kuu jooksul tegutsenud poliitilise partei/survegrupi heaks või töötanud mõnes muus vabatahtlikus organisatsioonis või ühingus.	
Jah	238
Ei	3532
Kokku	3770

3. ANALÜÜS

Analüüsis kasutatakse kirjeldavat statistikat ning binaarset logistilist regressiooni. Enne regressioonanalüüsi juurde asumist, uuris autor sõltuvate tunnuse jaotust ja seoste olemasolu uuritava ning sõltumatute tunnuste vahel. See võimaldab mõista, kas kõigi valitud tunnuste mudelisse lisamine on õigustatud ning vajalik. Samuti vaadati organisatsioonidesse kuulujate ja mittekuulujate sotsiaaldemograafilisi ühishäitajaid.

3.1. Kirjeldav statistika

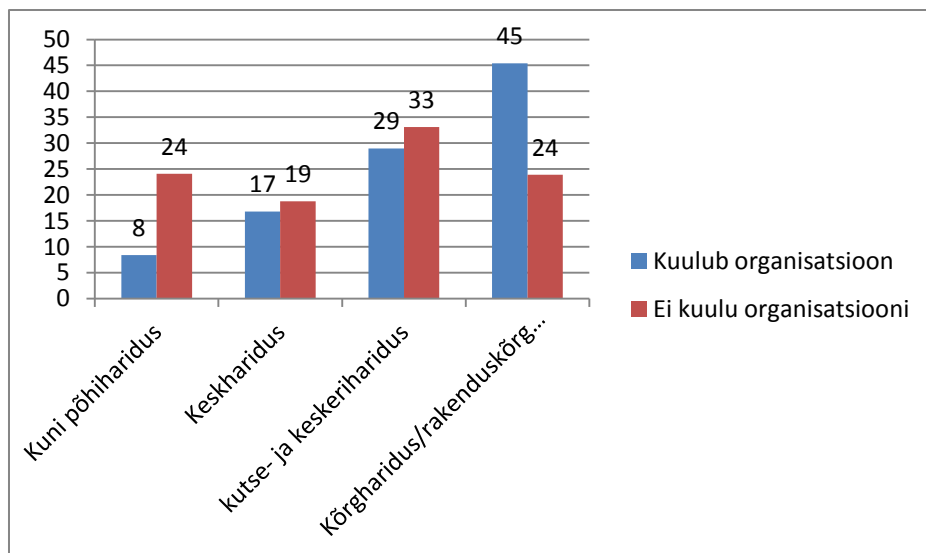
Joonisel 1 on näha organisatsiooni kuulujate ja mittekuulujate vanuseline jaotus. Kuna organisatsioonidesse kuulujaid oli valimis tunduvalt vähem kui mittekuulujaid, on jaotused toodud protsentides, et grupid oleks paremini võrreldavad.



Joonis 1: Organisatsiooni kuulujate/mittekuulujate vanuseline jaotus(%)

Selle põhjal saame öelda, et organisatsioonidesse kuuluvad pigem nooremad vanusegrupid. Kõige rohkem kuulub organisatsioonidesse 30-45 aastaseid inimesi, kes moodustavad 32% kõigist kuulujatest. Kõige vanemas rühmas on organisatsioonidesse kuulujaid 16% ja mittekuulujaid peaaegu 24% inimestest.

Hariduse mõju organisatsioonidesse kuulumisel on üsna suur. On näha, et organisatsioonidesse kuulub kõige rohkem kõrgharidusega inimesi, neid on 45%. Seevastu organisatsioonidesse mittekuulujate seas on kõrgharidusega inimesi ainult 24%. Kõikidest organisatsioonidesse kuulujatest on põhiharidusega inimesi ainult 8% ning mittekuulujatest on põhiharidusega inimesi 24%.



Joonis 2. Organisatsioonidesse kuulujate/mittekuulujate jaotus haridustaseme järgi (%)

Tööväärtuste uurimiseks kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu tööväärtuste küsimuste plokki, kus uuritakse inimestelt, mida nad peavad töö valimisel tähtsaks. Autor usub, et see, mida peetakse töövalikul tähtsaks, peegeldab inimeste suhtumist töösse ning nende tööväärtusi

Tabel 2. Seosekordajad sõltuvate tunnuste ja sõltumatute tunnuste vahel.

	Töö valikul on tähtis võimalus kasutada oma initsiatiivi.		Töö valikul on oluline kindel töökoht		Töö valikul on tähtis kõrge töötasu		Töö valikul on tähtis töö ja perekohustuste kombineerimise võimalus	
	statistik	Stat olulisus	statistik	Stat olulisus	statistik	Stat olulisus	statistik	Stat olulisus
Org. kuulumine χ^2	25	***	15	***	2		1	
Haridustase (χ^2)	77	***	12	*	2		28	***
Sugu (χ^2)	0,06		1,5		4	**	36	***
Vanusegrupp(χ^2)	79	***	16	***	29	***	51	***

* olulisusenivoo < 0,10

** olulisusenivoo < 0,05

*** olulisusenivoo < 0,01

Tabelis 2 on arvutatud sõltuvate muutujate ning kategoraalsete tunnuste vahelised seosed hii-ruut-statistiku abil. Sõltuvateks tunnusteks on mida peetakse töö valikul tähtsaks, kas võimalust kasutada tööl oma initsiatiivi, töö stabiilsust, kõrget palka või pere-ja tööeluühildamist. Vanust on vaadeldu kategoraalse tunnuseks. Initsiatiivi kasutamisel leidub seos haridustaseme, organisatsiooni kuulumise ning vanusega, kus on olulisuse tõenäosus <0,005. Soo puhul on tulemus statistiliselt mitteoluline. Kui võtame sõltuvaks tunnuseks töö stabiilsuse, siis selgub, et seos on organisatsiooni kuulumisega hii-ruut-statistik on 15 olulisuse tõenäosus <0,005, kuid kõigil teistel väärtustel on tulemused statistiliselt ebaolulised. Kõrget palka uurides selgub, et seos vanusegruppide ja soo vahel on pigem väike. Vastavate tunnuste hii-ruut-statistikud on 29 ja 4. Kõrge palgal ei leidunud teiste mudelisse lisatavate tunnustega statistiliselt olulist seost. Pereelu ja töö ühildamisel on suurimateks mõjutajateks haridustase ning sugu. Samuti leidub seos vanusegruppidega, kus Hii-ruut-statistik on 51.

Mudeli kirjeldusvõime parandamise eesmärgil oleks mõistlik iga tööväärtuse juures teha spetsiaalne sõltumatute tunnuste kogum ning välja jätta praeguses tabelis omavahel mitteseotud tunnused, kuid selleks, et oleks võimalik võrrelda organisatsioonidesse kuulumise mõju erinevatele tööväärtustele, otsustas töö autor sisse jätta kõik vaadeldud sõltumatud tunnused.

3.2. Regressioonanalüüs

Tööväärtuste uurimiseks loodi binaarne regressioonimudel, mille põhjal saab vaadelda, millised tegurid mõjutavad tööväärtuste kujunemist. Mudelisse lisati lisaks organisatsioonidesse kuulumisele sugu, omandatud haridustase ja vanus. Kõiki mudeleid on omavahel võimalik võrrelda, sest mudelite vabadusastmete arv on sama ehk 8 ning vastajate arv ei muutu väga palju. Mudeli kirjeldusvõime on toodud lisas 1.

Vanus lisatakse mudelisse kategoraalselt, sest vanus mõjutab tulemusi enamasti mittelineaarselt ning nii on võimalik erinevate gruppide arvamusi võrrelda. Sõltuva tunnuse taustakategooria on ei ole oluline/ei ole üht ega teist. Sootunnuse puhul on taustakategooriaks naised ehk siis järeldused saab teha selle kohta, millised on tööväärtuste muutused võrreldes naistega. Haridustasemete korral on taustakategooria kõrgharidus ning vanuse puhul vanemad kui 64-aastased.

Töökoht, mis võimaldab rakendada oma initsiatiivi

Esimesena uuriti, kuidas mõjutab töövalikut võimalus töökohas oma initsiatiivi kasutada. Tabelist 4 võib välja lugeda, et võrreldes organisatsioonidesse mitte kuulujatega peavad organisatsioonidesse kuulujad 2,4 korda suurema tõenäosusega tähtsamaks töö juures initsiatiivi kasutamist olulisuse tõenäosus vähem kui 1%. Võrreldes kõrghariduse omandanutega peavad põhihariduse omandanud 3,5 korda vähem olulisemaks töö juures oma initsiatiivi kasutamist. Keskhariiduse omandanute jaoks on initsiatiivi kasutamine töö juures 2,6 korda tähtsusetum ning kutseharidusega inimeste jaoks on 2,1 korda tähtsusetum võrreldes on tähtis kategooriaga töö valikul oma initsiatiivi kasutamise võimalus.

Võrreldes üle 64 aastaste inimestega peavad kuni 29 aastased inimesed 2,8 korda tähtsamaks initsiatiivi rakendamist töö juures olulisuse tõenäosus vähem kui 1%. 30-45 aastaste grupp soovib üle 64-aastaste grupiga võrreldes rakendada töö juures initsiatiivi 40 % rohkem (olulisusenivool <0,05). Ainult 46-64-aastaste grupp soovib väiksema tõenäosusega kasutada töö juures initsiatiivi, kui antud mõju on statistiliselt mitteoluline.

Võrreldes naistega, peavad mehed initsiatiivi kasutamist pisut tähtsamaks, kuid kuna antud mõju on taas statistiliselt mitteoluline, siis ei pruugi tegelikult soolisi erinevusi arvamuste vahel olla.

Tabel 3. Töövalikul tähtsust omavate tegurite analüüs, taustkategooria „Ei ole oluline või ei ole ühte ega teist“ (binaarse logistilise regressiooni Exp(B) - kordajad)

	Töö valikul on tähtis võimalus kasutada oma initsiatiivi.	Töö valikul on oluline kindel töökoht	Töö valikul on tähtis kõrge töötasu	Töö valikul on tähtis töö ja perekohustuste kombineerimise võimalus
Organisatsiooni kuulumine ^a	2,4***	,33***	0,73	1,13
vanus ^b				
Kuni 29	2,78***	2,04**	2,34***	1,84***
30-45	1,40**	1,87**	2,38***	1,99***
46-64	0,84	3,06***	2,44***	0,96
sugu ^c	1,08	0,80	1,26*	,57***
Haridustase ^d				
põhiharidus	,28***	,56**	1,03	,78*
Keskhariidus	,39***	0,97	1,05	0,90

kutse-ja keskeri	,4660***	1,25	1,12	0,96
Konstant	4,3200***	17,174***	3,77***	3,70***

Taustakategooria- ei ole oluline või ei ole üht ega teist

Taustakategooriad: a-ei, kuulu organisatsioonidesse, b-65-aastased, c-naine, d-kõrgharidus

* olulisusenivoo < 0,10

** olulisusenivoo < 0,05

*** olulisusenivoo < 0,01

Töö valikul on tähtis, et töö oleks stabiilne.

Antud regressioonimudel nõrkus on see, et enamus inimestest (96 %) vastas, et peavad töökoha juures turvalisust tähtsaks või väga tähtsaks. Seega grupid ei ole võrdselt jaotunud.

Huvitaval kombel tuleb välja, et võrreldes organisatsiooni mittekuulujatega peab ainult 30% organisatsioonidesse kuulujatest tähtsaks töö stabiilsust (olulisusenivoo < 0,01). Seda võib ka teisipidi öelda, et organisatsiooni kuulujad peavad töövalikul töö stabiilsust 3 korda vähem olulisemas, kui organisatsioonidesse mittekuulujad.

Tabeli 3 põhjal võib öelda, et võrreldes naistega soovivad mehed töö juurest vähem stabiilsust. Kahjuks on see tulemus statistiliselt mitteoluline. Võrreldes üle 65-aastastega peavad alla 29-aastased kaks korda tähtsamaks töö valikult töö stabiilsust. Samuti on võrreldes taustakategooriaga 30-45 aastaste seas 1,8 korda suurem tõenäosus, et nad peavad töö juures stabiilsust tähtsaks. Sama näitaja 46-64 aastaste seas on 3 korda suurem kui üle 64 aastastel inimestel.

Hariduslikest erinevustest tuleb välja, et võrreldes kõrghariduse omandanutega kalduvad põhiharidusega inimesed töö valikul 56% tõenäosusega vähem tähtsustama töö stabiilsust. Kutsehariduse ja keskhariduse grupi arvamused olid statistiliselt mitteolulised.

Töö valikul on tähtis kõrge töötasu.

Organisatsioonidesse kuulujad kalduvad võrreldes mittekuulujatega pidama kõrge palga tähtsust töövalikul vähem tähtsaks, kuid kahjuks on antud tulemus statistiliselt mitteoluline (statistiline olulisus oli 0,15). Samuti tuli välja, et hariduse mõju on kõigis kategooriates statistiliselt mitteoluline. Olulisuse nivool < 0,01 selgub, et võrreldes naistega on meestel 1,2

korda olulisem töövalikul kõrge palk. Samuti mõjutab vanus kõrge palga väärtustamist töövalikul.

Võrreldes taustakategooriaga väärtustatakse töö valikul kõrget sissetulekut kõige rohkem 46-64-aastaste vanusegrupis. See vanusegrupp peab lausa 2,4 korda tähtsamaks töövalikul kõrget palka, kui üle 65-aastaste grupp. Võrreldes kõige vanemat vanusegruppi kuni 29-aastaste grupiga selgub, et nooremad peavad 2,3 korda tähtsamaks kõrget palka (olulisusenivool $<0,05$). 30-45- aastaste vanusegrupi jaoks on 2,3 korda suurem tõenäosusega tähtis kõrge sissetulek.

Töö ja perekohustuste kombineerimine

Viimase tööväärtusena uuriti, kui tähtsaks peavad inimesed töö- ja pereelu ühitamist ning millised tegurid seda kõige rohkem mõjutavad. Mudeli hii-ruut-satistik on 96, mis 8 vabadusastme juures ei too liiga suurt kirjeldus astet, kuid piisava, et järeldusi teha.

Organisatsiooni kuulujad peavad pigem töö- ja pereelu kombineerimist tähtsamaks, kui mittekuulujad, kuid kuna olulisuse tõenäosus on 0,61, siis ei saa seda tulemust oluliseks pidada. Selles mudelis tulevad välja soolised erisused, nimelt peavad naised võrreldes meestega töövalikul 42% tähtsamaks pere- ja tööelu ühitamise võimalusi. Haridustasemetel uurimisel selgus, et võrreldes kõrgharidusega peavad põhiharidusega inimesed vähem oluliseks pere- ja tööelu kombineerimise võimalusi. Keskhariduse ja kutsehariduse omandanute arvamused võrreldes kõrgharitudetega kalduvad vähem tähtsustama pere-ja tööelu ühitamist. Kahjuks on nende kategooriate tulemused statistiliselt mitteolulised.

Pereelu ühitamist peavad enim tähtsaks võrreldes taustakategooriaga vanusegrupid 15-29 (84% tähtsamaks) ja 30-45(99% tähtsamaks).

4. ARUTELU

Tuginedes eelnevatele uuringutele ning teoreetilisele kirjandusele, arutletakse järgnevalt bakalaureusetöö raames läbi viidud analüüsi tulemuste üle.

Andmete põhjal kuulus vabatahtlikesse organisatsioonidesse kõige rohkem 30–45-aastaseid inimesi. Samuti moodustasid vabatahtlike ühenduste töötajatest suurima grupi kõrgharidusega inimesed, keda oli ühenduste töötajatest lausa 45%. Sellest võiks oletada, et organisatsioonidesse kuulujad kannavad kõrgharitud ning 30–45-aastaste seas domineerivad väärtusi edasi. Regressioonanalüüsi võlu seisneb selles, et organisatsioonide mõju tööväärtustele mõõdeti hariduse mõjust olenemata ning seega mõjutavad tööväärtusi lisaks haridusele ka organisatsioonidesse kuulumisega kaasnevad väärtused.

Analüüsis loodud mudelite võrdluses selgus, et vaadeldavatest tööväärtustest pidasid vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulujad töö valikul vähem tähtsamaks seda, et töö oleks stabiilne. Selgus seos, et organisatsiooni kuulujad peavad seda organisatsiooni mittekuulujatest peaaegu 3 korda vähem tähtsaks. See tulemus on küllaltki ootuspärane. Teooria osast peegeldab see tulemus organisatsioonide kui sotsiaalse kapitali suurendajate mõju (Dekker, van den Broek, 2006). Nimelt inimesed, kellel on suurem kontaktide võrgustik, tunnevad end kindlamalt ning usuvad, et juhul kui ebastabiilse töö tõttu peaksid nad jääma töötuks, siis leiavad peagi oma kontaktide abil uue töökoha. Lisaks rohketele kontaktidele võib töökoha stabiilsuse vähem väärtustamist esile tuua see, et vabatahtlikes organisatsioonides töötamisega on inimesed omandanud erinevad praktilised ülekantavad oskused, mis aitavad neil tööturul konkurentsipüüdis püsida. Ülekantavad oskused on näiteks koosolekute pidamise oskus, meeskonnatööoskus jne (Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis, 2008).

Töö stabiilsust hindasid võrreldes üle 64 aastaste inimestega kõige tähtsamaks 46-64 aastaste vanusegrupp. Antud tulemust peegeldab Tolberti, Moeni(1998) ning Wrighti ja Hamiltoni(1978) leide, kelle põhjal antud vanusegrupp valmistub pensionile minekuks ning ei otsi töö juurest enam edutamisevõimalusi, vaid stabiilsust. Seega väärtustatakse töö instrumentaalseid väärtusi.

Töökoha stabiilsuse vähene väärtustamine vabaühendustes osalejate seas näitab, et organisatsioonidesse kuulujad ei pea töövalikul tähtsaks töö instrumentaalseid väärtusi, nagu töö stabiilsus ja turvalisus (Dekker, van den Broek, 2006). Seega otsivad nad töö juures pigem

töö loomuomaste väärtuste olemasolu. See eeldus sai tõestatud teise regressioonimudeliga, mille põhjal peavad organisatsiooni kuulujad mittekuulujatega võrreldes 2,4 korda tähtsamaks töökohal initsiatiivi avaldamise võimalusi. Initsiatiivi avaldamine ongi seotud töö loomuomaste väärtustega, mis tähendavad, et töö juures on tähtis võimalus rakendada oma oskusi ja saada töö tegemisel hea tunne (Marini jt 1996). See ühtib ka eneseväljenduslike ning postmodernsete vaadete kinnistumisega Eestis (Inglehart, 1997). Nimelt otsivad inimesed elult ja töölt midagi enam kui lihtsalt kõrget palka ning prestiiži. Samuti soovitakse olla sõltumatu teistest ning seeläbi näiteks rakendada töö juures initsiatiivi. Initsiatiivi kasutamine tööil toob esile ka selle, et vabatahtlikku tööd tegevad inimesed on teadaolevalt rohkem aktiivsed kodanikukohuste täitjad. Näiteks käivad nad valimas ning selline üldine aktiivsus ja eneseteostusvajadus põhjendabki, miks inimesed peavad töö juures tähtsaks initsiatiivi kasutamist. Vabatahtlike ühenduste suureks eeliseks on, et neisse kuulujatel on juba olemas oskused ise midagi algatada, koosolekuid juhtida ning n-ö suurest õhinast ka reaalselt asju ellu viia (Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis, 2008). Samuti on organisatsioonidega seotud inimesed vabatahtlike ühendustesse mittekuulujatest suurema empaatiavõimega (Bekkers, 2004) ning märkavad töökohal kitsaskohti ja seeläbi näevad asju, mille parandamiseks omal initsiatiivil midagi ette võtta. Seega on vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuuluvad inimesed väärtuslikud töötajad, kes julgevad loominguliselt ja ebatavaliselt mõelda ning soovivad kasutada oma initsiatiivi tööpostil. Andu Rämmeri (2008) tehtud uuringu tulemuste valguses, selgus ootuspäraselt, et kõrgharidusega inimesed soovivad võrreldes põhihariduse omandanutega rohkem töö juures oma initsiatiivi kasutada. Seda põhjendab asjaolu, et kõrghariduse omandamisel tuleb teha rohkem iseseisvalt tööd ning seega on kõrgharidusega inimesed harjunud oma initsiatiivi kasutama. Sellele lisaks on kõrgharidusega inimeste väärtused madalama haridusega inimestest postmodernistlikumad.

Tööväärtustes puhul vaadeldi töö- ja pereelu kombineerimise olulisust. Uuringust tuli välja ainult õrn seos selle kasuks, et vabatahtlikutesse organisatsioonidesse kuulujate jaoks on tähtsam pere- ja tööelu kombineerimise võimalus. Tulemus oli statistiliselt mitteoluline, mis tähendab, et see ei kinnita, et organisatsioonidesse kuulujate ja mittekuulujate arvamuste vahel tegelikult erinevus esineks. Statistiliselt mitteolulise tulemuse saamist võib põhjendada sellega, et ka seosekordajate uurimisel sõltumatu tunnusega selgus, et tunnuste vahel ei ole olulist seost. Selgema kirjeldusmudeli loomiseks võinuks töö- ja pereelu kombineerimise

väärtustamise uurimisel organisatsioonidesse kuulumise tunnuse ka mudelist välja jätta, kuid selleks, et kõiki mudeleid omavahel võrrelda, tuli tunnus sisse jätta.

Endiselt peavad naised tähtsamaks seda, et oleks võimalik ühildada kodused ja töised kohustused. Vanusgruppidest pidas töö- ja pereelu ühildamist kõige tähtsamaks 30–45-aastaste grupp, millele järgnes kuni 29-aastaste grupp. Need tulemused lähevad kokku Emma Parry ja Peter Urwini (2009) artikli ning Andu Rämmeri (2008) läbi viidud uurimusega. Seda võib põhjendada asjaoluga, et nendes vanusegruppides toimub pereloomine ning on lastekasvatamise kõige intensiivsem periood. Elukaarel toimub uue sotsiaalse rolli täitmine (Mortimer, Lorence, 1995: 506), mille tagajärjel toimub ka väärtustes nihe ning soovitakse töölt rohkem paindlikkust ning võimalust töö- ja pereelu mugavalt kombineerida.

Organisatsiooni kuulujate jaoks oli töökoha valikul kõrge palga olemasolu mittekuulujatega võrreldes 27% vähem oluline, kuid samas oli see näitaja statistiliselt mitteoluline. Juba seosekordajate uurimisel selgus, et antud aspektide vahel olulist seost ei leidu. Soolise näitaja puhul tuli välja, et mehed peavad töövalikul tähtsamaks vahendväärtusi ehk kõrget palka. See aga ei lähe kokku Eestis läbi viidud longituuduuringu tulemustega (Rämmer, 2011), mille põhjal ei leidunud nn võitjate põlvkonna (46–64-aastaste) hinnangutes turumajanduslikku ühiskonda astunud Eestis enam olulisi soolisi erinevusi. Samas on leitud ka vastupidist, et mehed peavad kõrget sissetulekut töö juures siiski tähtsaks. Sellise tulemuse on saanud Andu Rämmer(2008), kes kasutas ESS 2004 aasta andmeid, samuti Herzberg jt (1957) ning Marini jt(1996). Kõrget töötasu hindasid kõikides vanusegruppides kõige rohkem 46–64-aastased. Nagu selgus ka bakalaureusetöö teooriaosas, olid nende vanusegruppidele omased saavutusele suunatus ning majandusliku turvatunde ning edukuse väärtustamine (Parry, 2001).

Analüüsis tuleb tähelepanu pöörata sellele, et kasutatakse andmeid, mis on kogutud 2004. ja 2010. aastal. Kuna 2009 ja 2010 oli majandussurutise kõrgaeg, võib eeldada, et ka selle aja jooksul on toimunud mõningaid väärtusnihkeid. Seda seepärast, et ootamatud muutused võivad mõjutada inimese väärtusi, sest olemasolev väärtussüsteem ei suuda maailma enam täielikult seletada või kasuliku tulemuseni viia (Rezsóhazy, 2001). Majandussurutise mõju inimese tööväärtusele antud uurimuses ei uuritud, kuna sel juhul oleks töö maht ületanud bakalaureusetöö mahu. Küll aga on see asjaolu, millele võiks tähelepanu pöörata järgnevatest uurimustes.

Bakalaureusetöö teooriaosast selgub, et ka töökoha enda struktuuril on mõju vabatahtlikutesse organisatsioonidesse kuulumisele. Nimelt mõjutavad töö struktuur ja tööaeg seda, kui palju on

inimesel ressursse, sh ajalisi ressursse, mida teiste inimestega jagada (Voicu ja Voicu, 2003). Kui töö on paindlik ning võimaldab oma vaba aega planeerida, siis see tagab ka suurema võimaluse oma vaba aega vabatahtlikusse töösse suunata. Seega mõjutab ettevõtte töökultuur vabatahtliku töö tegemist. Kokkuvõttes on keeruline eristada, mis mida rohkem mõjutab, kuid antud töö kontekstis võib väita, et vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumise ja tööväärtuste vahel on seos. Käsitatud teema on väga huvitav ja lai ning sai bakalaureusetöö raames uuritud vaid pinnapealselt. Kõiki analüüsis toodud tunnuseid võiks uurida põhjalikumalt ning ka kvalitatiivsete meetoditega, näiteks fookusgrupiintervjuude kaudu, mille põhjal saab vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulujate tööväärtusi ja töölt oodatavalt võimalusi paremini lahti seletada. Praegune Euroopa Sotsiaaluuringu andmestik võimaldas süveneda ainult teatud tööväärtuste uurimisse. Uurimusest jäid välja andmestiku piiratuse tõttu altruistlikud tööväärtuste aspektid, mille kujunemist võiks just vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumine kõige rohkem mõjutada. Samuti oleks mõistlik suurema analüüsi korral kaasata tööväärtuste uurimisse ka tööetika aspektid ning sissetuleku mõju. Võimalusi edasiseks uurimiseks on seega mitmeid. Lõpetuseks võiks loomulikult laiendada organisatsioonidesse kuulumise faktorit sellega, et võrrelda organisatsioonis vabatahtliku töö tegijate ja lihtsalt liikmete erinevusi töölt oodatavates väärtust suhtes.

KOKKUVÕTE

Tööturu muutustega on muutunud ka inimeste tööväärtused. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli seletada, miks ja kuidas vabatahtlikes organisatsioonides osalemine mõjutab tööväärtusi. Loodud regressioonmudelil vaadeldi lisaks organisatsioonidesse kuulumise mõjule ka erinevate isikuspetsiifiliste tunnuste (haridustase, vanus, sugu) mõju tööväärtustele.

Analüüsis leiti seos vabatahtlikes organisatsioonides osalejate ja nende tööväärtuste vahel. Selgus, et vabatahtlikes organisatsioonides osalejad peavad töö valikul vähem tähtsamaks tulevase töö stabiilsust. Samuti mõjutab vabatahtlikes organisatsioonides osalemine inimese soovi avaldada oma töökohal initsiatiivi. Tulemusi võib põhjendada sellega, et organisatsiooni kuulujatel on suurem kontaktide võrgustik, mis võimaldab neil maandada töötuks jäämise riske. Vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulujaid võib pidada mittekuulujatest empaatilisemaks, sest vabatahtlikud oskavad märgata töökohas kitsaskohti ning organisatsioonidest saadud ülekantavad oskused soosivad töökohal oma initsiatiivi avaldamist. Sellele lisaks aitab suurem sotsiaalne kapital neil kergemini leida koostöövõimalusi oma initsiatiivil ellukutsunud ettevõtmiste õnnestumiseks. Käesoleva analüüsi tulemusi nõrgestab asjaolu, et väärtuste mõju on kahepidine. Vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumine ja sealt saadud väärtused mõjutavad tööväärtusi ning tööväärtused mõjutavad omakorda vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumist. Üldiselt tuleb väärtuste uurimisel mõista, et väärtused annavad aimu, mida töölt oodatakse, kuid neil on ainult kaudne mõju töö aktiivsusele ja käitumisele. Seega peavad tööandjad arvestama teiste aspektidega, mis lisaks antud uurimuses välja toodud teguritele mõjutavad töö valikut.

Vabatahtlikes organisatsioonides osalemise mõju tööväärtusele on kindlasti mõistlik edasi uurida, sest see aitab mõista riigi jaoks olulise tööturu efektiivsusega seotud mõjutajaid. Autor peab uurimuse teemat on väga huvitavaks ning usub, et teema pakub küllaldaselt väljakutseid edaspidiseks uurimiseks. Tulevikus soovib autor kaasata analüüsi altruistlikke ning sotsiaalseid tööväärtusi kirjeldavaid küsimusi ning võimalusel kasutada kvalitatiivseid uurimismeetodeid, mis võimaldavad väärtuste selgemat ning paremat tõlgendamist.

KIRJANDUS

1. Aimre, I. (2001). Sotsioloogia. Neljas trükk, Tallinn: Sisekaitseakadeemia kirjastus, lk 92
2. Ainsaar, M., Kutsar, D., & Harro, M. (2005). *Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 Eesti Raport*. Tallinn: Eesti Tervise- ja Käitumisteaduste Tippkeskus.
3. Ashcraft, K. L. (2001). Organized dissonance: feminist bureaucracy as hybrid form. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1301–1322. <http://doi.org/10.2307/3069402>
4. Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Sonnenstul, W. J. (2001). *Mutual aid and union renewal: Cycles of logics of action*. Ithaca, NY: Cornell University Press lk 7
5. Bekkers, R. (2004). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology*, 26(3), 439–454.
6. Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*. 80(1). 45-56
7. Centers, R., & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193.
8. Chen, K. K., Lune, H., Queen, E. L. (2013). How Values Shape and Are Shaped by Nonprofit and Voluntary Organizations The Current State of the Field. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 856–885. <http://doi.org/10.1177/0899764013480273>
9. Coleman, J.S (1961) *The Adolscent Society: The socialifeon teenagers and its impact on education*. Free press. New York
10. Dekker, P., Halman, L. (2003). Volunteering and values: An Introduction. *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
11. Dekker, P. ja Van den Broek, A. Is volunteering going down? Ester, P., Braun, M., ja Mohler, P. P. (Toim). (2006). *Globalization, value change, and generations: a cross-national and intergenerational perspective*. Leiden ; Boston: Brill.
12. Dingle, A. (Toim.) 2001. *Measuring Volunteering*. Washington, DC: Independent Sector and United Nations Volunteers.

13. Furnham, A. (1985). Youth unemployment: a review of the literature. *Journal of Adolescence*, 8(2), 109–124. [http://doi.org/10.1016/S0140-1971\(85\)80041-5](http://doi.org/10.1016/S0140-1971(85)80041-5)
14. Halman, L., de Moor, R. (1994) Comparative research on values. Ester, P., Braun, M., ja Mohler, P. P. (Toim). (2006). *Globalization, value change, and generations: a cross-national and intergenerational perspective*. Leiden ; Boston: Brill. 21-36.
15. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010 [1959]). *The motivation to work*. (12 ed.) New York, NY: John Wiley & Sons.
16. Herzberg, F, Mausner, B, Peterson, R.O. ja Capwell, D.F (1957). Job attitudes: Review of research and opinion. Psychological Service of Pittsburgh
17. Hodgkinson, V.A. (2003) Volunteering in Global Perspective. *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
18. Howard, M. M. (2002). The weakness of postcommunist civil society. *Journal of democracy*, 13(1), 157–169.
19. Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press.
20. Inglehart, R. (2003), Modernization and Volunteering. Dekker, P., Halman, L. (toim.) *The value of volunteering. Cross-cultural perspectives. Nonprofit and civil society studies*, New York: Kluwer Academic Press/ Plenum Publishers
21. Jurgensen, C. E. (1947). What job applicants look for in a company. *Personnel Psychology*, 1, 433-445.
22. Kalmus, V. (2006), *Eesti elanike väärtushinnangute muutused 2002-2005: uurimuse Mina. Maailm. Meedia aruanne*. Internetist kättesaadav: http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/15826/Kalmus_Vaartushinnangute_muutused.pdf?sequence=1
23. Kulik, L. (2001). Assessing job search intensity and unemployment-related attitudes among young adults: intergender differences. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 153–167.
24. Lagerspetz, Rikmann, Ruutsoo. (2000) *Olelemisest osalemiseni? Eesti kodanikualgatuse hetkeseis ja arenguvõimalused*. Akadeemia (2000) nr. 2, lk. 269-298.
25. Lagerspetz, M. (2007), *Kodanikuühiskonna lühisõnastik*. Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit. Kasutatud 24.05.2015:

<http://www.ngo.ee/sites/default/files/files/Kodaniku%C3%BChiskonna%20I%C3%BChis%C3%B5nastik.pdf>

26. Lorence, J. (1987). Age differences: Analyses of three explanations. *Work and Occupations*, 14, 533-557.
27. Marini, M. M., Fan, P.-L., Finley, E., Beutel, A. M. (1996). *Gender and Job Values*. *Sociology of Education*, 69(1), 49. <http://doi.org/10.2307/2112723>
28. Mortimer, J. T., Lorence, J. (1995). The social psychology of work. In K. Cook, G. A. Fine, & J. House (Eds.), *Sociological perspectives on social psychology*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon. 497-523
29. Mortimer, J. T., & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 1361–1385.
30. Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <http://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
31. Parry, E. (2009). *Tapping into talent*. Chartered Institute of Personnel and Development.
32. Pavelson, M. Karotom, N. (2004) *Muutuv töö ja teisenemise tegija*. TTÜ. lk 62
33. Realo, A. (2013) *Väärtused. Eesti Inimarengu Aruanne 2012/2013*. Eesti maailmas.
34. Rezsö, R. (2001) *Values, Sociology of...*, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Vol. 11. Amsterdam: Elsevier.
35. Rämmer, A.; Titma, M. (2002). Tööorientatsioonide teisenemist mõjutavad tegurid. *Rmt-s* Titma, M. (toim.), *30- ja 50-aastaste põlvkonnad uue aastatuhande künnisel*. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu, 209–252.
36. Rämmer, A. (2008) *Tööväärtused Eestis Ida- ja Lääne-Euroopa maade võrdluses*. Eesti Euroopa võrdluses. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3. 83-100
37. Rämmer, A. (2011) *Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes*. Ariadne Lõng ½
38. Saarniit, J. (2000) *Väärtusteadvus ja selle muutused*. Eesti Noorsooraport: Eesti noorsoopoliitika ülevaade, Tallinn: EV Haridusministeerium, 217-225
39. Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
40. Scott, W. R., Davis, G. F. (2007). *Organizations: Rational, natural, and open systems*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

41. Smith, D. (1994.) Determinants of voluntary association participation and volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 243–263
42. Taru, M., Rämmer, A., Roosalu, T. Reiska, E. (2008), “*Tallinna õppurite haridus- ja tööväärtused. Tallinna õppurite eeskujud, õpingu ja tööplaanid*“, Tallinn: Eesti Noorsoo Instituut
43. Tolbert, P.S., Moen, P. (1998). *Men’s and women’s definition of „good“ jobs: similarities and differences by age and across time.* *Work and Occupations*, 25(2), 168-194. Elektrooniliselt saadav: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=articles>
44. Vabatahtliku Tegevuse Arengukava 2007-2010. (2006) Leitav internetis: http://www.childcentre.info/laws/plan_of_action/estonia/dbaFile13862.pdf
45. Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis. Uuringu aruanne (2008) Poliitika uuringute keskus Praxis. Kastatud 24.05.2015: http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Valitsemine_ja_kodanike%C3%BChis_kond/Vabatahtlikus_tegevuses_osalemise_uuring/Vabatahtlikus_tegevuses_osalemine_Eestis_I_osa_lopuaruanne_171208.pdf
46. Voicu, M., Voicu, B., (2003.) Volunteering in Romania. Dekker, P., Halman, L. (toim.) *The value of volunteering. Cross-cultural perspectives. Nonprofit and civil society studies*, New York: Kluwer Academic Press/ Plenum Publishers
47. Wilson, J., Musick, M. A. (1997). Work and Volunteering: The Long Arm of the Job. *Social Forces*, 76(1), 251. <http://doi.org/10.2307/2580325>
48. Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the ‘Job Change’ Hypothesis. *Social Forces*, 56(4), 1140. <http://doi.org/10.2307/2577515>

LISAD

Tabel 4. Mudeli ja parameetrite sobivus, mudeli kirjeldusaste (binaarne logistiline regressioon).

	Töö valikul on tähtis võimalus kasutada oma initsiatiivi.	Töö valikul on oluline kindel töökoht	Töö valikul on tähtis kõrge töötasu	Töö valikul on tähtis töö ja perekohustuste kombineerimise võimalus
(χ^2)	201,5	37,8	30,8	96,4
Nagelkerke R²	0,92	0,04	0,02	0,05
df	8	8	8	8

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Angela Ader

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
“Vabatahtlikes organisatsioonides osalemise mõju tööväärtustele”, mille juhendajad on
Ave Roots ja Märt Masso.
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **01.06.2015**