

TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽ
Ettevõtlus ja projektijuhtimise õppekava

Marie Kristiin Lahesoo

**VABATAHTLIKU TÖÖ MOTIVAATORID
ISEMÄÄRAMISTEOORIA ALUSEL EESTI
ÜLIÕPILASESINDUSTE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Daniela Kond, MA

Pärnu 2026

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Daniela Kond

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Daniela Kond

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Marie Kristiin Lahesoo

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade	7
1.1. Vabatahtliku töö olemus ja roll	7
1.2. Isemääramisteooria ja motivatsioon	9
1.3. Vabatahtliku tegevuse motivatsioon üliõpilasesindustes	15
2. Üliõpilasesinduste liikmete motivatsioon ja pühendumus vabatahtlikus tegevuses ..	19
2.1. Eesti üliõpilasesinduste vabatahtliku tegevuse ülevaade, uuringu metoodika ja valim.....	19
2.2. Üliõpilasesinduse vabatahtliku töö motivaatorid.	25
2.3. Järeldused ja ettepanekud üliõpilasesindustele vabatahtlike motivatsiooni toetamiseks ettepanekud.....	35
Kokkuvõte	39
Viidatud allikad.....	41
Lisad.....	45
Lisa 1. Kõrgkoolide nimekiri ja üliõpilasesinduse liikmelisus	46
Lisa 2. Küsitluse ankeet	47
Lisa 3. Autonoomse ja kontrolliva motivatsiooni väidete vastuste jaotused	53
Summary	54

SISSEJUHATUS

Vabatahtlik töö on ülemaailmselt aktuaalne nähtus, mida on muuhulgas uuritud eesmärgiga mõista, miks inimesed vabatahtlikus tegevuses osalevad. Rahvusvahelised ülevaated näitavad, et globaalsete kriiside ja ühiskondlike muutuste mõjul on muutunud vabatahtliku töö roll ja vorm, mis võib omakorda mõjutada inimeste motivatsiooni vabatahtlikus tegevuses osalemiseks (United Nations Volunteers, 2021, lk 7).

Ühiskondlikus vaates on vabatahtlikul tööl oluline roll olukordades, kus esile kerkinud sotsiaalsetele probleemidele saavad elanikud oma vabast tahtest appi tulla. Vabatahtlik tegevus aitab leevendada puudujääke valdkondades, kus riiklikud või institutsionaalsed ressursid on piiratud, ning toetab sotsiaalse sidususe ja turvatunde kujunemist. Eestis on võimalik vabatahtlikult tegutseda mitmes valdkonnas, sealhulgas mittetulundusühingute kaudu ning siseturvalisuse valdkonnas (Kasearu *et al.*, 2026, lk 15, 20–22). Käger jt (2019, lk 14) on välja toonud, et vabatahtlikud tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks. Eestis seostatakse vabatahtlikku tegevust sageli siseturvalisuse valdkonnaga, kus inimesed tegutsevad näiteks vabatahtlike päästjate, abipolitseinike või merepäästjatena. Samas toimub vabatahtlik tegevus ka teistes valdkondades, sealhulgas hariduses ja tudengiorganisatsioonides.

Millette ja Gagné (2008, lk 11) toovad välja, et varasemad uuringud on keskendunud eelkõige vabatahtliku tegevuse alustamise motiividele. Fényes jt (2021, lk 4) märkinud, et vähem tähelepanu on pööratud vabatahtliku tegevuse kestvusele ning eriti üliõpilaste vabatahtliku tegevuse motivatsioonile. Eestis on üliõpilasesindusi uuritud peamiselt organisatsioonilise kommunikatsiooni ja kuvandi vaates, kuid vähem on käsitletud vabatahtlike motivatsiooni ja tegevuses püsimist.

Üliõpilasesindustes osalemine pakub tudengitele võimalust arendada isiklikke ja professionaalseid oskusi. Fényes jt (2021, lk 5) toovad esile, et vabatahtlik tegevus võimaldab omandada töökogemust, uusi teadmisi ning laiendada tutvusringkonda.

Samuti on Sihtasutus Kutsekoda raportis „Töö ja oskused 2025“ (2016, lk 42) välja toodud universaalsed oskused, mida hinnatakse tööturul sõltumata erialast ning mida saab arendada ka vabatahtliku tegevuse kaudu, näiteks sotsiaalne intelligentsus, loovus, kohanemisvõime ja enesejuhtimine.

Vabatahtliku tegevuse motivatsiooni selgitamiseks kasutatakse isemääramisteooriat (self-determination theory), mille töötasid välja Deci ja Ryan 1985. aastal. Teooriat on laialdaselt kasutatud motivatsiooni uurimisel erinevates organisatsioonilistes ja vabatahtliku tegevuse kontekstides. Üliõpilasesinduste tegevuses võivad motivatsiooni kujunemist mõjutada ka juhtimine ja meeskonnatöö (Ryan & Deci, 2017, lk VII).

Vabatahtliku töö osas on oluline mõista, millised tegurid mõjutavad motivatsiooni ning kuidas need on seotud vabatahtliku tegevuse kestvuse ja pühendumusega. Käesolevas töös käsitletakse vabatahtliku tegevuse kestvust ja pühendumust kui vabatahtliku tegevuse jätkusuutlikkuse olulisi näitajaid.

Käesoleva töö eesmärk on isemääramisteooriale tuginedes välja selgitada, millised on vabatahtlikku tegevust motiveerivad tegurid Eesti üliõpilasesinduste näitel. Töös keskendutakse sellele, kuidas autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajaduste rahuldamine ning sisemised ja välised motivatsioonitegurid on seotud vabatahtliku tegevuse kestvuse ja pühendumusega. Uurimistulemuste põhjal soovitakse panustada arusaama kujundamisse sellest, kuidas toetada vabatahtlike motivatsiooni ning tõhustada liikmete kaasamist üliõpilasesindustes.

Töös käsitletakse motivatsiooni nii psühholoogiliste põhivajaduste kui ka sisemiste ja väliste motivatsioonitegurite vaatenurgast. Samuti pööratakse tähelepanu sellele, milline keskkond ja tugi soodustavad üliõpilaste pikaajalist vabatahtlikku tegevust. Töö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas kajastuvad isemääramisteooria kolm põhivajadust (autonoomia, kompetentsus ja seotus) üliõpilasesinduste liikmete motivatsioonis?
2. Millised tegurid on seotud üliõpilasesinduste liikmete vabatahtlikus töös osalemisega ja jätkamisega?

Töös viiakse läbi kvantitatiivne empiiriline uuring, mille raames kogutakse andmeid standardiseeritud ankeetküsitluse abil Eesti üliõpilasesinduste liikmete seas. Saadud andmeid analüüsitakse statistiliste meetodite abil ning tulemuste põhjal tehakse järeldusi ja ettepanekuid.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas antakse ülevaade vabatahtlikust tööst, motivatsioonist ja isemääramisteooriast. Teises osas kirjeldatakse uurimismetoodikat, esitatakse uuringu tulemused ning analüüsitakse saadud tulemusi. Käesoleva lõputöö koostamisel on kasutatud tehisintellekti (ChatGPT) põhiseid tööriistu teksti stiili ühtlustamiseks ja keelelise väljenduse täpsustamiseks. Kõik sisulised otsused, teaduslik analüüs, järeldused ja tõlgendused on autori enda töö. TI-d on kasutatud toetava vahendina, mitte sisu loojana.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Vabatahtliku töö olemus ja roll

Käesolev peatükk annab ülevaate vabatahtliku töö olemusest ja rollist ühiskonnas ning käsitleb vabatahtliku tegevuse tähendust samuti tudengite kontekstis. Vabatahtlikku tegevust käsitletakse üldiselt tegevusena, mida tehakse vabast tahtest ja ilma rahalise tasuta eesmärgiga panustada teiste inimeste või kogukonna heaolusse. Mbah ja Williams (2025, lk 2) rõhutavad, et vabatahtlik tegevus põhineb vabatahtlikul ja tasustamata panusel, mille eesmärk on toetada teisi inimesi, organisatsioone või kogukondi. Samuti kirjeldavad Hustinx jt (2010, lk 2–3) vabatahtlikku tegevust kui teadlikku ja planeeritud prosotsiaalset käitumist, mis võib toimuda nii formaalsetes organisatsioonides kui ka mitteformaalses kogukondlikus tegevuses.

Vabatahtlikku tööd seostatakse sageli altruistlike eesmärkidega, kuid need kaks mõistet ei ole täielikult kattuvad. Altruism tähendab käitumist, mille käigus inimene annab teisele kasu, kandes ise selle eest kulu (Schott *et al.*, 2019, lk 1202). Samas võib vabatahtlik töö pakkuda võimalusi uute oskuste omandamiseks, suhete loomiseks teiste vabatahtlikega ning enesearenguks läbi produktiivse ja loova tegevuse (Zheng jt, 2021, lk 1). Tänapäeval on vabatahtliku töö altruistlik olemus kahanemas, kuid vabatahtliku töö subjektiivne väärtus, mis hõlmab vajadust ja motivatsiooni naudingute ja meelelahutuse järele, on tõusuteel (Fényes *et al.*, 2021, lk 5).

Vabatahtliku töö tähendust käsitletakse poliitilisel tasandil, kus vabatahtliku töö rolli seostatakse ühiskonna sotsiaalsete, ökoloogiliste ja poliitiliste probleemidega ning nende lahendamisesse panustamisega (Kim & Yusupov, 2021, lk 345). Sellest lähtuvalt rõhutab Kunneman (2015, lk 414), et vabatahtliku töö tähenduse ja tähenduslikkuse käsitlemine on poliitiliselt oluline nii sotsiaalse õigluse küsimuste kui ka laiemate ökoloogiliste väljakutsete kontekstis. Kriiside ja ühiskondlike probleemide korral võimaldab

vabatahtlik tegevus inimestel panustada kogukonna toetamise abi korraldamise (Nichol *et al.*, 2024, lk 97) ja ühiskondlike algatuste kaudu (Mbah & Williams, 2025, lk 1). Hustinx jt (2010, lk 11) toovad välja, et sotsioloogilisest vaatenurgast nähakse vabatahtlikku tegevust kui sotsiaalset sidusust ja solidaarsust toetavat nähtust, mis aitab ühiskonda koos hoida.

Olulist rolli vabatahtliku tegevuse väärtustamisel ja kujundamisel mängivad ka haridusasutused, eeskätt ülikoolid. Ülikoolid on institutsioonid, millel on märkimisväärne mõju ühiskondlike väärtuste ja hoiakute kujunemisele, sealhulgas vabatahtliku tegevuse ja kodanikuosaluse tähtsustamisele kuna kõrgkoolid pakuvad tudengitele võimalusi ühiskondlikuks osaluseks ja koostegutsemiseks erinevate vabatahtlike tegevuste kaudu (Resch *et al.*, 2022, lk 198). Almarae (2016, lk 117) rõhutab oma tulemustes, et ülikoolidel on oluline roll vabatahtliku töö edendamisel, sealhulgas takistuste, näiteks negatiivsete hoiakute, vähendamisel ning selleks tuleks kehtestada tõhusad ja paindlikud organisatsioonilised reeglid, mis reguleerivad vabatahtliku tegevuse korraldamist, toetavad vastavate ürituste ja algatuste läbiviimist ning soodustavad vabatahtliku töö väärtustamist ülikoolikeskkonnas.

Tudengite seas on vabatahtlik töö sageli üks esimesi võimalusi osaleda kogukondlikes tegevustes, mis aitavad toetada nii isiklikku kui ka sotsiaalset arengut. Tudengite motiveeritus vabatahtlikus töös osalemiseks võib olla mitmekesine. Mõne jaoks on see võimalus arendada huve ning hobisid (Solberg, 2003, lk 20) ja oskusi (Hustinx *et al.*, 2010, lk 9). Teiste jaoks on see soov aidata teisi (Solberg, 2003, lk 20) ja panustada ühiskonda (Hustinx *et al.*, 2010, lk 14). Ülikoolid ja kõrgkoolid võivad seejuures kujundada tudengite hoiakuid ühiskondliku osaluse ja vabatahtliku tegevuse suhtes, pakkudes võimalusi kogukondlikuks kaasamiseks ja aktiivseks osalemiseks kõrgkooli keskkonnas.

Üheks selliseks vabatahtliku tegevuse vormiks kõrgkoolikeskkonnas on üliõpilasesindustes ja tudengiorganisatsioonides osalemine. Üliõpilasesindusi ja tudengiorganisatsioone on käsitletud kõrgkoolide kogukondliku elu olulise osana, mis toetavad tudengite kuuluvustunnet ja aktiivset osalust kõrgkooli keskkonnas (Bennett, 2021, lk 4). Varasemates käsitlustes on üliõpilasesindusi kirjeldatud ka kui kõrgkooli kogukonna keskseid kohtumis- ja koostööruume, mis toetavad tudengite sotsiaalset ja

isiklikku arengut (DeSawal & Jacobs, 2013, lk 33). Tsai jt (2024, lk 266) toovad esile, et juhtimisuuringud on näidanud juhtimise olulist rolli palgaliste töötajate motiveerimisel ja organisatsioonis hoidmisel, kuid vabatahtlike puhul vajab juhtimise mõju täiendavat uurimist.

Tudengite vabatahtlikus tegevuses osalemist on käsitletud peamiselt laiemas haridus- ja noorteuuringute kontekstis, kus rõhutatakse selle rolli kodanikupädevuste (Resch et al., 2022, lk 195), sotsiaalse vastutustunde (Mbah & Williams, 2025, lk 3) ning kogukondliku kuuluvuse (Wine, 2025, lk 112) kujunemisel. Varasemad uuringud on näidanud, et vabatahtlik tegevus võib toetada erinevate praktiliste ja sotsiaalsete oskuste kujunemist, näiteks koostöö-, suhtlemis- ja probleemilahendusoskusi, mis võivad olla kasulikud nii õpingutes kui ka hilisemas tööelus (Fényes *et al.*, 2021, lk 7). Ülikoolitudengite vabatahtliku tegevuse motivatsiooni ja tegevuses püsimist on seejuures uuritud vähem (Zuki *et al.*, 2024, lk 30–32). Sellest tulenevalt on oluline pöörata rohkem tähelepanu teguritele, mis toetavad tudengite pikaajalist osalemist vabatahtlikus tegevuses ning nende pühendumust organisatsioonidele.

Varasemad uuringud on keskendunud eelkõige motivatsioonile vabatahtliku tegevusega alustamisel. Samuti on uuritud vabatahtliku tegevuse seoseid tudengite isikliku arengu ja oskuste kujunemisega. Seevastu on suur lünk uuringutes, mis puudutavad vabatahtliku töö motivatsiooni seoses tegevuse jätkusuutlikusega.

1.2. Isemääramisteooria ja motivatsioon

Vabatahtliku tegevuse puhul on motivatsioonil oluline roll, kuna tegevus ei põhine rahalisel tasul, vaid inimese vabatahtlikul soovil panustada ühise eesmärgi nimel. Seetõttu on oluline mõista, millised tegurid mõjutavad inimeste valmisolekut vabatahtlikus tegevuses osaleda ning selles püsida. Motivatsiooni uurimiseks on välja kujunenud mitmeid teooriaid, mis selgitavad inimese käitumise ja eesmärgistatud tegevuse kujunemist erinevatest vaatenurkadest

Motivatsiooni uurimiseks on välja kujunenud mitmeid teooriaid. Näiteks võib välja tuua Maslow' (1943) vajaduste hierarhia ning Herzbergi (1959) kahe faktori teooria. Vabatahtliku töö kontekstis on oluline mõista mitte ainult seda, kas inimene on

motiveeritud, vaid ka seda, milline on tema motivatsiooni laad ja kvaliteet. Seetõttu sobib vabatahtliku tegevuse uurimiseks hästi isemääramisteooria, mis võimaldab käsitleda nii sisemisi kui ka väliseid motivatsioonitegureid ning nende seost tegevuses püsimisega. Käesolevas töös kasutatakse isemääramisteooriat, kuna see võimaldab paremini käsitleda vabatahtliku tegevuse sisemisi ja väliseid motivatsioonitegureid ning nende seost tegevuses püsimisega. Howard jt (2025, lk 1) toovad välja, et isemääramisteooria on tänapäeval üks juhtivaid motivatsiooni ja heaolu teooriaid.

Varasemalt on motivatsiooni selgitamiseks kasutatud ka Maslow' (1943) vajaduste hierarhiat, mille kohaselt kujuneb inimese motivatsioon erinevate vajaduste astmelise rahuldamise kaudu alates füsioloogilistest ja turvalisusega seotud vajadustest kuni kuuluvuse, enesehinnangu ja eneseteostuseni. Maslow' käsitus keskendub üldisemalt inimese vajadustele ning on teatud määral võrreldav isemääramisteooriaga, mis samuti rõhutab psühholoogiliste vajaduste olulisust motivatsiooni kujunemisel. Herzbergi (1959) kahe faktori teooriat käesolevas töös ei käsitleta, kuna see keskendub eelkõige töötajate töörahulolu ja töömotivatsiooni kujunemisele organisatsioonilises töökeskkonnas. Kuigi varasemad motivatsiooniteooriad keskenduvad peamiselt vajaduste või töörahulolu selgitamisele, on kaasaegsemates käsitlustes hakatud rohkem tähelepanu pöörama motivatsiooni kvaliteedile ning psühholoogiliste vajaduste rollile inimese käitumises.

Kaasaegsemates käsitlustes on hakatud rohkem tähelepanu pöörama inimese sisemisele motivatsioonile ning psühholoogiliste vajaduste rollile motivatsiooni kujunemisel. Üheks mõjukamaks kaasaegseks motivatsiooniteooriaks on Ryani ja Deci poolt välja töötatud isemääramisteooria (*Self-Determination Theory*), mille alused kujunesid 1980. aastatel ning mille terviklik käsitus ilmus 1985. aastal (Deci & Ryan, 1985; 2009). Käesolevas töös kasutatakse mõistet „isemääramisteooria“, kuna see on eestikeelses hariduspsühholoogilises kirjanduses levinum termin.

Isemääramisteooria kohaselt mõjutab inimeste käitumist autonoomia, kompetentsuse ja seotuse põhivajaduste rahuldamine ning motivatsiooni sisemine ja/või väline iseloom (Ryan & Deci, 2017, lk 14–16). Nende vajaduste rahuldamine võib suurendada vabatahtlike rahulolu ja pühendumust ning toetada vabatahtliku tegevuse jätkumist (De Clerck *et al.*, 2023, lk 5). Isemääramisteooria kohaselt ei sõltu motivatsioon üksnes

tegevuse allikast, vaid ka sellest, kuivõrd on tegevus kooskõlas indiviidi psühholoogiliste põhivajadustega. Optimaalne toimimine ja sisemine motiveeritus kujunevad juhul, kui on rahuldatud kolm universaalset põhivajadust: autonoomia, kompetentsus ja seotus.

Autonoomia (*autonomy*) viitab kogemusele, et tegevus on vabatahtlik ja tuleneb isiklikust valikust, mitte välisest survest. Autonoomiat kogevad inividid tajuvad, et nad tegutsevad vabalt ja enesemääratult (Bureau *et al.*, 2021, lk 48). Vabatahtliku töö puhul on autonoomia oluline, kuna tegevuses osalemine põhineb inimese enda valikul. Kui vabatahtlik tunneb, et tal on võimalik oma tegevust ja panust ise kujundada, võib see toetada tema motivatsiooni ja tegevuses püsimist. Isemääramisteooria kohaselt aitab autonoomia toetada sisemist ehk vabatahtlikust huvist lähtuvat motivatsiooni, mis on seotud suurema pühendumuse ja püsivusega tegevuses (Ryan & Deci, 2017, lk 11). Empiirilised uuringud näitavad, et autonoomia kogemine on positiivselt seotud enesemääratud motivatsiooniga (Bureau *et al.*, 2021, lk 46).

Kompetentsus (*competence*) viitab kogemusele oma võimekusest ja suutlikkusest tegevustega edukalt toime tulla. Selle vajaduse rahuldamine toetab nii tegevuse algatamist kui ka psühholoogilist heaolu (Deci & Ryan, 2009). Isemääramisteooria kohaselt tähendab kompetentsus indiviidi tunnet, et ta suudab oma teadmiste, oskuste ja pingutuste abil mõjutada tegevuse tulemusi, tulla oma ülesannetega edukalt toime ning saavutada seeläbi oma eesmärgid. Kompetentsuse kujunemist toetab keskkond, mis võimaldab inividil oma võimeid rakendada, areneda ja kogeda oma tegevuse tähenduslikkust (Bennett, 2021, lk 31).

Keskkond, mis pakub tudengitele sobivaid väljakutseid, konstruktiivset tagasisidet ning võimalusi oskuste arendamiseks, võib toetada kompetentsustunde kujunemist (Csikszentmihalyi, 1975, lk 36). See omakorda võib tugevdada vabatahtlike sisemist motivatsiooni ning suurendada nende aktiivset ja pikaajalist kaasatust üliõpilasesinduse tegevustesse (Deci & Ryan, 2000, lk 236). Bureau jt (2021, lk 46) metaanalüüsi tulemused näitavad, et kompetentsuse kogemine on enesemääratud motivatsiooni üks tugevamaid ennustajaid ning sama analüüsi tulemused (Bureau *et al.*, 2021, lk 66) viitavad, et kompetentsuse vajaduse rahuldamine on hariduskontekstis eriti oluline. See viitab sellele, et kui vabatahtlik tunneb end oma rollis võimekana ja saab vajaliku toetuse, suureneb ka tema sisemine motivatsioon vabatahtlikus tegevuses osalemiseks.

Seotus (*relatedness*) viitab kuuluvuse, vastastikuse hoolimise ja tähenduslike suhete kogemusele. Isemääramisteooria kohaselt toetab seotuse kogemus väärtuste ja normide omaksvõttu sotsiaalsetes gruppides (Deci & Ryan, 2009). Vabatahtliku töö organisatsioonilises kontekstis võib seotus avalduda meeskonnatunde, usalduslike suhete ja organisatsioonilise kuuluvuse kaudu. Alganami ja El Keshky (2025, lk 5) uuringu tulemused näitavad, et vabatahtlik tegevus on positiivselt seotud tudengite sotsiaalse seotuse kasvuga. Samuti on uuringud näidanud, et autonoomia, kompetentsuse ja seotuse roll motivatsiooni ja akadeemiliste tulemuste kujunemisel võib kontekstiti erineda, kuna näiteks kompetentsuse tajumine võib olla tugev ennustaja akadeemilistele tulemustele ja õpingute jätkamisele, samas kui seotuse mõju võib avalduda spetsiifilisemalt näiteks kuuluvustunde, sotsiaalse kohanemise ja tegevuses püsimisega seotud olukordades (Hilts *et al.*, 2018, lk 744, 761).

Olulist rolli motivatsiooni kvaliteedi kujunemisel mängib organisatsiooniline keskkond. Isemääramisteooria kohaselt võib keskkond, kas toetada või pärssida autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajaduste rahuldamist. Keskkonnad, mis toetavad nende tegurite rahuldamist, soodustavad sisemist motivatsiooni, heaolu ja tõhusamat toimimist, samas kui nende vajaduste takistamine võib viia nõrgema motivatsiooni ja madalama heaoluni (Deci & Ryan, 2017, lk 10–11). Seeläbi võivad üliõpilasesindused olla jätkusuutlikumad, kuna isemääramisteooria psühholoogiliste põhivajaduste toetamine võib aidata kaasa vabatahtlike tegevuses püsimisele, organisatsioonilise järjepidevuse säilimisele ning uute liikmete kaasamisele (Fernandes & de Matos, 2023, lk 1). Varasemad uuringud on näidanud, et vabatahtlik tegevus võib olla seotud parema vaimse heaolu ja madalama vaimse stressi tasemega, mis võib omakorda toetada vabatahtlike tegevuses püsimist ja organisatsiooni järjepidevust (Mak *et al.*, 2022, lk 1–2). Sellest tulenevalt võib vabatahtlike heaolu ja motivatsiooni toetamine olla oluline mitte ainult indiviidi, vaid ka kogu organisatsiooni pikaajalise toimimise seisukohalt.

Uurimistulemused näitavad, et individuaalsed erinevused motivatsioonilises orientatsioonis ei ole otseselt seotud vabatahtlikule tegevusele pühendatud ajaga (Finkelstein, 2009, lk 656). Kooskõlas Ryani ja Deci (2000, lk 233) käsitlusega ei ole väline motivatsioon tingimata sisemisest vähem väärtuslik, kuna internaliseeritud ja indiviidi poolt omaks võetud eesmärgid võivad samuti toetada autonoomset tegutsemist

ja pühendumust. Fényes jt (2021, lk 6) toovad välja, et inimesed võivad vabatahtlikus tegevuses osaleda erinevatel motiividel, näiteks soovist aidata teisi, arendada uusi oskusi või luua sotsiaalseid suhteid, ning nende motiivide rahuldamine võib toetada suuremat rahulolu ja tegevuses püsimist.

Autonoomiat toetav juhtimisstiil, selged rolliootused, konstruktiivne tagasiside ja sotsiaalne toetus võivad soodustada vajaduste rahuldamist ning seeläbi tugevdada pühendumust. Kontrolliv või ebamäärane juhtimine võib seevastu viia motivatsiooni kontrollitumaks muutumiseni ja vähendada tegevuse kestvust. Uuringud viitavad, et juhtide käitumine ja organisatsiooniline keskkond võivad mõjutada vabatahtlike motivatsiooni ning nende valmisolekut organisatsioonis jätkata (Tsai *et al.*, 2024, lk 267). Näiteks toovad Mbah ja Williams (2025, lk 13) välja, et vabatahtlike jaoks on oluline toetav keskkond, tunnustuse kogemine ja tagasiside saamine, mis võivad tugevdada enesekindlust ja kuuluvustunnet organisatsioonis. Sellest tulenevalt on oluline uurida, kuidas juhtimise praktikad võivad mõjutada üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsiooni ja tegevuses püsimist.

Vabatahtlike juhtimine erineb töötajate juhtimisest mitmes olulises aspektis. Esiteks tuleneb erinevus motivatsiooniallikatest: vabatahtlikud ei saa oma panuse eest rahalist tasu, mistõttu on nende tegevuse aluseks eelkõige sisemised motiivid ning vajadus tähenduslikkuse ja tunnustuse järele (Oja, 2015, lk 41). Sellest tulenevalt tuleb vabatahtlike juhtimisel keskenduda eelkõige nende motiveerimisele, kaasamisele ja väärtustamisele, samas kui töötajate puhul on võimalik suuremal määral toetuda formaalsetele stiimulitele ja lepingulistele kohustustele (Ata *et al.*, 2023, lk 2). Seetõttu on vabatahtlike juhtimisel oluline teadlik juhendamine, paindlik töökorraldus ning pidev tagasiside ja toetamine (Millette & Gagné, 2008, lk 2). Lisaks viitavad uuringud, et vabatahtlike ja palgatöötajate hoiakud ning suhtumine organisatsiooni võivad erineda, mis eeldab erinevaid juhtimispraktikaid (Tsai *et al.*, 2024, lk 267). Samuti ei ole vabatahtlike ja palgatöötajate rollid organisatsioonis otseselt kattuvad, vaid täidavad pigem teineteist toetavaid ja täiendavaid funktsioone.

Tähelepanu väärib ka see, kuidas üliõpilasesindused muutuvate tingimuste ja arengutega kohanevad. Seejuures on oluline arvestada, et üliõpilasesindused toimivad traditsioone

kandvate organisatsioonidena, mille jätkusuutlikkus sõltub samal ajal ka nende võimest kohaneda ühiskondlike ja kõrghariduslike muutustega (Kikkas & Laidla, 2020, lk 63).

Üliõpilasesinduste jätkusuutlikkus ei sõltu siiski ainult organisatsioonilisest ülesehitusest ja kohanemisvõimest, vaid ka sellest, kui motiveeritud on vabatahtlikud organisatsiooni tegevuses osalema ja panustama. Üliõpilasesinduste tegevust suunavad põhikirjad ja muud alusdokumendid, mis võimaldavad organisatsiooni struktuuri ning töökorraldust ajas muutuvate vajaduste ja oludega kohandada (Kikkas & Laidla, 2020, lk 64). Kuna üliõpilasesinduste tegevus põhineb suurel määral vabatahtlikul panusel, võib nende jätkusuutlikkus sõltuda sellest, kuidas organisatsioon suudab toetada liikmete motivatsiooni, pühendumust ja valmisolekut tegevuses jätkata (Fernandes & de Matos, 2023, lk 1; Qu et al., 2026, lk 2).

Motivatsiooni võib käsitleda kui valmisolekut alustada, jätkata või lõpetada eesmärgistatud käitumist (Wasserman & Wasserman, 2020, lk 88). Seda on kirjeldatud samuti kui psühholoogilist protsessi, mis suunab indiviidi käitumist eesmärkide saavutamise nimel ning kujuneb inimese väärtuste, eesmärkide ja keskkonna koostoimes (Bernaus & Gardner, 2009, viidatud Pranawengti, 2022 lk 28 vahendusel). Seega ei ole motivatsioon staatiline omadus, vaid dünaamiline nähtus, mis sõltub nii isiklikest kui ka kontekstuaalsetest teguritest.

Vabatahtliku töö kontekstis on motivatsioonil eriline tähendus, kuna tegevus ei põhine otsesel materiaalsel tasul. Vabatahtlik tegevus eeldab indiviidi teadlikku ja vabatahtlikku otsust panustada aega, oskusi ja energiat ühise eesmärgi nimel (Hustinx *et al.*, 2010, lk 12). Seetõttu on vabatahtlike pühendumuse ja tegevuse kestvuse mõistmiseks oluline analüüsida mitte ainult motivatsiooni olemasolu, vaid ka selle kvaliteeti, kuna vabatahtliku tegevusega alustamise ja selles jätkamise motivatsioon võivad erineda (Millette & Gagné, 2008, lk 2). Varasemad uuringud on näidanud, et vabatahtlikku tegevust ajendavad sageli väärtused ja uskumused, näiteks soov panustada ühiskonda või toetada teatud rühmi (Cameron *et al.*, 2021, lk 263). Selline väärtuspõhine motivatsioon võib toetada tegevuse pikaajalisust.

Isemääramisteooria eristab sisemist ja välist motivatsiooni. Sisemine motivatsioon ehk autonoomne motivatsioon tuleneb tegevusest endast ning on seotud huvi, tähenduslikkuse

ja rahuloluga (Ryan & Deci, 2017, lk 14). Sisemise motivatsiooni puhul tegutseb inimene eelkõige tegevuse enda huvitavuse, uudishimu ja teadmiste arendamise soovi tõttu (Nguyen & Le, 2022, lk 37). Väline motivatsioon ehk kontrollitud motivatsioon seevastu lähtub välistest mõjuritest ning on seotud tegevusest saadavate hüvede, tunnustuse või sotsiaalse heakskiiduga (Ryan & Deci, 2017, lk 14). Nguyen ja Le (2022, lk 37) järgi põhineb väline motivatsioon peamiselt väliste tasude ja tunnustuse saamisel. Güntert (2022, lk 15–16) uuringu tulemused näitavad, et enesemääratud motivatsioonivormid, eriti sisemine motivatsioon, on tugevamalt seotud vabatahtlike rahulolu, tööga seotuse ning tegevuse jätkamise kavatsusega.

Kokkuvõttes mängivad nii sisemine kui ka väline motivatsioon olulist rolli inimese tegutsemises, kuid nende mõju võib olla erinev. Sisemine motivatsioon toetab enamasti suuremat rahulolu, püsivamat osalust ja tugevamat seotust tegevusega. Samas ei ole määrav üksnes motivatsiooni allikas, vaid ka see, mil määral on tegevuse ajendid indiviidi poolt omaks võetud, kuna sellest sõltub nii tegevuses püsimine kui ka selle kogemuslik kvaliteet.

1.3. Vabatahtliku tegevuse motivatsioon üliõpilasesindustes

Üliõpilasesindused on organisatsioonid, mis töötavad vabatahtlikuse alusel. Üliõpilasesinduste eripära seisneb selles, et organisatsioon on loodud tudengite enda poolt ja tudengitele. Organisatsiooni põhieesmärgiks on tudengite huvide ja õiguste kaitse.

Üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsiooni ja seda alalhoidvaid ja mõjutavaid tegureid on eelnevalt uuritud vähesel määral. Fényes jt (2021, lk 8) on välja toonud, et ülekoolitudengite vabatahtliku tegevuse motivatsiooni ja selle määravaid tegureid uuritakse harva. Uuritud on vabatahtliku tegevuse seoseid tudengite heaolu, sotsiaalse seotuse ja enesekindlusega (Mbah & Williams, 2025, lk 1–2) ning organisatsioonilise keskkonna ja juhtimise mõju vabatahtlike tegevuses püsimisele (Fernandes & Matos, 2023, lk 2; De Clerck jt, 2023, lk 1–2). Kuigi tudengite vabatahtlikku tegevust kõrgkoolide kontekstis on uuritud mitmest vaatenurgast, on üliõpilasesindustele kui spetsiifilisele vabatahtliku tegevuse vormile pööratud vähem tähelepanu (Resch jt, 2022, lk 194–195). Samuti on piiratud teadmised sellest, millised

tegurid toetavad üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike pikaajalist motivatsiooni ja tegevuses püsimist. Kuna varasemaid uuringuid ja teadusallikaid leidub piiratud määral, seetõttu vajab antud valdkond edasist põhjalikumalt uurimist.

Isemääramisteooria rakendamisel üliõpilasesinduste vabatahtliku töö kontekstis on oluline arvestada tudengkonna mitmekesise taustaga. Üliõpilasesindustes tegutsevad vabatahtlikud võivad erineda vanuse, haridusliku tausta ning varasema töö- ja organisatsioonilise kogemuse poolest, kuna tudengite vabatahtlikku tegevust mõjutavad erinevad sotsiaalsed ja individuaalsed tegurid (Mbali & Williams, 2025, lk 3). Antud erinevused võivad mõjutada tudengite rollitaju organisatsioonis ja nende autonoomia-, kompetentsus- ja seotusetunnet, kuna tudengi ja keskkonna vastastikune mõju kujundab õppija kogemust ning kuuluvustunnet organisatsioonis (Wine, 2025, lk 9; 12). Identiteedi ja käitumise kujunemine on seotud sotsiaalsete kogemustega, mistõttu võib erinev elukogemus mõjutada tudengite enesetaju, rollikäitumist ning valmisolekut võtta vastutust (Ryan & Deci, 2017, lk 385).

Üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike tegevus erineb mitmest teisest vabatahtliku töö vormist, näiteks pääste- ja abitegevusest, kuna tegevus on suunatud eelkõige tudengite huvide esindamisele, ülikoolielus osalemisele ning erinevate ürituste ja teenuste korraldamisele (Siim, 2024, lk 7). Vabatahtlik tegevus võib hõlmata väga erinevaid rolle ja tegevusvorme, sealhulgas teenuste osutamist, kogukondlikku osalust ning ühiskondlike huvide esindamist (United Nations Volunteers, 2021, lk 8). Sellest tulenevalt võivad üliõpilasesindustes tegutsevad vabatahtlikud täita samaaegselt kogukondlikke, organisatsioonilisi ja tudengeid esindavaid rolle, mistõttu on nende tegevus sageli mitmekülgne ning seotud suure vastutusega (Jürima, 2021, lk 7).

Tartu Ülikooli üliõpilasesinduse tegevus on ajalooliselt hõlmanud mitmeid erinevaid valdkondi, mis on seotud nii tudengite huvide esindamise kui ka üliõpilaselu korraldamisega. Esindus on tegutsenud näiteks majandusvaldkonnas (Kikas & Laidla, 2020, lk 19), juhtides üliõpilaskonnaga seotud ettevõtmisi, samuti ajakirjanduses (Kikas & Laidla, 2020, lk 23), panustades üliõpilastele suunatud väljaannete tegevusse. Lisaks on üliõpilasesindus olnud seotud välissuhetega (Kikas & Laidla, 2020, lk 26), sealhulgas välisüliõpilaste ja delegatsioonide vastuvõtmisega ning erinevate ürituste ja kultuuritegevuste (Kikas & Laidla, 2020, lk 35, lk 39), korraldamisega, näiteks

spordiseltside ja laulukooride kaudu. Samuti on esindus tegelenud sotsiaalküsimustega (Kikas & Laidla, 2020, lk 42), seistes tudengitele soodsamate tingimuste eest näiteks tervishoiu- ja apteegiteenuste valdkonnas.

Üliõpilasesinduste puhul on vabatahtlik tegevus suuresti seotud organisatsioonilise töö, koostöö ja üliõpilaste huvide esindamisega kõrgkooli otsustusprotsessides. Näiteks toovad Resch jt (2022, lk 198) välja, et tudengid võivad üliõpilasesindustes tegutseda korraldajate, nõustajate või üliõpilasesindajatena ülikooli juhtorganites. Sellest tulenevalt toimub vabatahtlik tegevus peamiselt organisatsioonilises kontekstis, kus organisatsiooni praktikad ja sotsiaalne keskkond võivad mõjutada seda, kuidas vabatahtlikud kogevad autonoomiat, kompetentsust ja seotust (Fernandes & Matos, 2023, lk 4–6). Isemääramisteooria kohaselt on seotuse vajadus seotud inimese sooviga kogeda tähenduslikke ja toetavaid suhteid teistega. Kui indiviid tunneb end grupis väärtustatuna ja teistega seotuna, toetab see enesemääratud motivatsiooni ning suurendab valmisolekut tegevuses püsida (Ryan & Deci, 2017, lk 96).

Üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike pühendumus ja tegevuses püsimine võivad erineda sõltuvalt vabatahtlike motivatsioonist ja tegevuskogemusest. Varasemad uuringud on näidanud, et püsimine on seotud motivatsiooni laadi ja kogetava rahuloluga (Alganami & El Keshky, 2025, lk 5). Näiteks leidsid autorid, et vabatahtliku tegevuse kestus on positiivselt seotud tudengite heaolu ja sotsiaalse seotusega.

Sama tuleb välja ka Kikase ja Laidla raamatust „Sada aastat üliõpilasesindust Tartu Ülikoolis“ (2020), kus küsiti kunagistelt üliõpilasesindajalt, ka nende motivatsiooni kohta. Vastustes toodi välja erinevaid motivatsiooni tegureid, mida võib kokkuvõtvalt jagada isemääramisteooria põhivajaduste järgi. Näiteks toob intervjuu Madis Pätsiga (lk 82) välja, et keskset rolli mängisid korporatsioonide ja seltside taastamine ning tihedam läbikäimine organisatsioonide vahel seoses liikmeskondade väikese arvuga (seotusvajadus). Samuti rõhutab oma intervjuus soovi olla ühiskondlikult aktiivne, see tähendab kuuluda, Urmas Paet (lk 91). Marju Himma-Kadakas (lk 109) toob välja, et liitus üliõpilasesindusega „protestist murda kehtivat noorpoliitikute võimustusüsteemi,“ millest võib oletada vajadust olla autonoomne. Leif Kalev (lk 93) ja Pille-Riin Raudsepp (lk 114) seevastu toovad välja oma varasema tegevuse vastavalt vabatahtlikuna

õpilasomavalitsuses ja gümnasistide liidus või kooli õpilasesinduses, mis viitab kompetentsi tajule.

Qu jt (2026, lk 2) rõhutavad, et vabatahtlikus tegevuses jätkamist mõjutavad nii teadlik motivatsioon kui ka tegevuse kujunemine harjumuspäraseks käitumiseks, mis võib toetada pikaajalist osalemist vabatahtlikus tegevuses. Isemääramisteooria kohaselt on enesemääratud ehk autonoomse motivatsiooniga seotud tegevus seotud suurema pühendumuse ja püsivusega, samas kui väliste ootuste või survega seotud kontrollitud regulatsioon võib vähendada panustamist (Ryan & Deci, 2017, lk 15–16). Üliõpilasesinduste kontekstis võib see olla eriti oluline, kuna vabatahtlik tegevus toimub sageli õpingute ja teiste kohustuste kõrvalt ning pikaajaline panustamine eeldab motiveeriva, paindliku ja toetava organisatsioonilise keskkonna olemasolu (De Clerck *et al.*, 2023, lk 1–2).

Kuna isemääramisteooria järgi mõjutavad autonoomia, kompetentsuse ja seotuse kogemine motivatsiooni kvaliteeti ja tegevuses püsimist, on oluline analüüsida, millisel määral kogevad üliõpilasesindustes tegutsevad vabatahtlikud neid psühholoogilisi põhivajadusi. Käesolev töö lähtub isemääramisteooria raamistikust, et selgitada, kuidas erineva taustaga tudengite motivatsiooni kvaliteet kujuneb ja millised tegurid toetavad nende pikaajalist panustamist üliõpilasesindustes.

2. ÜLIÕPILASESINDUSTE LIIKMETE MOTIVATSIOON JA PÜHENDUMUS VABATAHTLIKUS TEGEVUSES

2.1. Eesti üliõpilasesinduste vabatahtliku tegevuse ülevaade, uuringu meetodika ja valim

Üliõpilasesindused toimivad nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt suurel määral vabatahtliku töö põhimõtetel. Need on tudengite esindusorganid, mille kaudu üliõpilased saavad osaleda kõrgkooli juhtimises ning esindada tudengite huve erinevates otsustusprotsessides. Eestis on üliõpilasesinduste tegevus reguleeritud kõrgharidusseadusega ning nende roll on oluline nii üliõpilaste õiguste kaitsmisel kui ka tudengkonna seisukohtade vahendamisel kõrgkooli juhtorganitele.

Kõrgharidusseaduse (2019) § 18 lg 1 sätestab, et kõrgkooli üliõpilased moodustavad üliõpilaskonna, mille demokraatlikult valitud esindusorgan on üliõpilasesindus. Üliõpilasesinduste tegutsemise aluseks on põhikiri. Eestis tegutsevad üliõpilaskonnad on koondunud katusorganisatsiooni Eesti Üliõpilaskondade Liit, mille kaudu osaletakse ka hariduspoliitiliste seisukohtade kujundamises. Samas tegutsevad üliõpilasesindused peamiselt oma kõrgkooli tasandil.

Samas on üliõpilasesinduste kui vabatahtliku tegevuse spetsiifilise vormi uurimine jäänud varasemates uuringutes väheseks, mistõttu on nende toimimisest ja liikmete motivatsioonist piiratud teadmine. Kuigi vabatahtliku tegevuse motiive on Eesti tudengite seas varasemalt käsitletud, ei ole seda tehtud üliõpilasesinduste kontekstis. Näiteks leidis Kimmel (2013, lk 28), et Tartu Ülikooli üliõpilasi motiveerivad vabatahtlikus tegevuses osalema eelkõige õppimise ja enesearengu võimalused ning karjääriga seotud tegurid. Sarnaseid tulemusi on leitud ka rahvusvahelistes uuringutes, kus tudengite vabatahtlikku tegevust seostatakse eelkõige teadmiste omandamise ja sotsiaalsete suhetega (Hamid & Halim, 2023, lk 28–29).

Eesti Üliõpilaskondade Liidu (*s. a.*) veebilehel avaldatud nimekirja kohaselt tegutsevad Eestis üliõpilasesindused viieteistkümnes kõrgkoolis. Veebilehel olevate kõrgkoolide nimekiri on esitatud lisas 1, kus on välja toodud ka üliõpilasesinduste ligikaudne liikmete arv. Täpne arv on teadmata, kuna kõik üliõpilasesindused ei ole avaldanud oma liikmete arvu. Andmete põhjal tegutseb Eesti kõrgkoolide üliõpilasesindustes hinnanguliselt üle 270 liikme.

Üliõpilasesinduste peamine ülesanne on üliõpilaste huvide esindamine ja kaitsmine nii kõrgkooli-sisestes otsustusprotsessides kui ka laiemalt haridussüsteemis (Jürima, 2021, lk 21). Selleks osalevad üliõpilasesinduste liikmed erinevates otsustuskogudes ja töörühmades, kus on oluline, et esindajad oleksid pädevad ja suudaksid vahendada kogu tudengkonna seisukohti. Lisaks pakuvad üliõpilasesindused tudengitele tuge ja võimalust pöörduda nende poole probleemide korral, mis on seotud õpingute või üliõpilaseluga.

Käesolevas töös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, mille eesmärk on selgitada seoseid üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsiooni, isemääramisteooria psühholoogiliste põhivajaduste rahuldamise ja pühendumuse vahel. Kvantitatiivne lähenemine võimaldab koguda standardiseeritud andmeid suuremal hulgal vastajatelt ning analüüsida nende vahelisi seoseid statistiliste meetodite abil (Õunapuu, 2014, lk 54–56). Selline lähenemine on käesoleva uurimistöö jaoks sobiv, kuna uurimuse eesmärk on selgitada erinevate tunnuste vahelisi seoseid ning võrrelda vastajate hinnanguid standardiseeritud andmete põhjal. Andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust, mis on kvantitatiivses uurimises laialdaselt kasutatav meetod (Lagerspetz, 2017, lk 142). Käesoleva uuringu küsimustik koostati autori poolt töö teoreetiliste lähtekohtade ja varasemate uuringute põhjal. Kasutatud küsitluse ankeet on esitatud lisas 2.

Käesolevas uurimistöös kasutati ankeetküsitlust, et koguda andmeid üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsiooni, kogemuste ja hinnangute kohta ning saada vastused kiiresti ja efektiivselt, mis on oluline suurema valimi hõlmamiseks. Standardiseeritud küsitlus, mille puhul esitatakse kõigile vastajatele samad küsimused samas vormis ja järjekorras, tagab vastuste võrreldavuse ning võimaldab hiljem analüüsida muutujate vahelisi seoseid statistiliste meetodite abil.

Koostati küsitlus, mis tugines töö teoreetilisele raamistikule, milleks on Deci ja Ryani (1985) isemääramisteooria (*Self-Determination Theory*). Küsitluse väited põhinesid isemääramisteooria psühholoogilistel põhivajadustel (autonoomia, kompetentsus, seotus) ning käsitlesid vabatahtliku tegevuse motivatsiooni, üliõpilasesinduses tegutsemise kogemusi ning juhtimise ja organisatsioonilise toe tajumist. Juhtimisega seotud väidete abil hinnatakse, kuidas organisatsiooniline keskkond ja juhtimispraktikad on seotud vabatahtlike motivatsiooni ja pühendumusega. Väiteid hinnati viieballisel Likerti skaalal (1 – ei nõustu üldse, 5 – nõustun täielikult), mis võimaldab mõõta vastajate hoiakuid ja hinnanguid ning analüüsida nende vahelisi erinevusi (Õunapuu, 2014, lk 162–164). Lisaks sisaldas küsitlus kahte avatud küsimust, mis võimaldasid vastajatel oma kogemusi täiendavalt kirjeldada.

Käesolevas uuringus käsitletakse pühendumust valmisolekuna jätkata vabatahtlikku tegevust üliõpilasesinduses pikaajaliselt. Pühendumuse hindamiseks kasutati Likerti tüüpi väiteid, mis puudutasid vastajate kavatsust jätkata tegevust ka suurema õppekoormuse või ajapuuduse korral. Andmete kogumiseks kasutati veebipõhist küsitlust, mis koostati Tartu Ülikooli LimeSurvey keskkonnas. Küsitluse levitamiseks pöörduiti Eesti üliõpilasesinduste poole ning küsitlust jagati üliõpilasesinduste liikmetele elektrooniliselt. Küsitlus oli anonüümne ning vastamine vabatahtlik. Anonüümsus tagas vastajate privaatsuse ning võimaldas anda ausaid ja avameelseid vastuseid.

Küsitlus viidi läbi ajavahemikus märts–aprill, 2026. Küsitlus edastati üliõpilasesinduste liikmetele elektrooniliselt üliõpilasesinduste kaudu. Andmekogumise käigus ilmnis üksikuid ebatäpsusi, mis olid seotud sotsiaaldemograafiliste küsimuste vastusevariantide kattumisega (nt „1–3 aastat“ ja „3–5 aastat“). See võis tekitada vastajates mõningast ebaselgust. Kuna küsimuse eesmärk oli kirjeldada vastajate varasema kogemuse üldist jaotust, ei hinnatud selle mõju uuringu peamistele tulemustele oluliseks. Siiski tuleb tulemuste tõlgendamisel arvestada, et vastusevariantide kattuvus võis vähendada mõningate vastuste täpsust.

Küsitluse ankeet edastati 23.03.2026 viieteistkümnele Eesti kõrgkoolile, mis on seotud Eesti Üliõpilaskondade Liiduga. Küsitlus oli avatud kuni 05.04.2026. Valim kujundati nimetatud kõrgkoolide (vt lisa 1) põhjal, kuna neis tegutsevad aktiivsed üliõpilasesindused, mis võimaldavad uurida vabatahtlikku tegevust ühtses

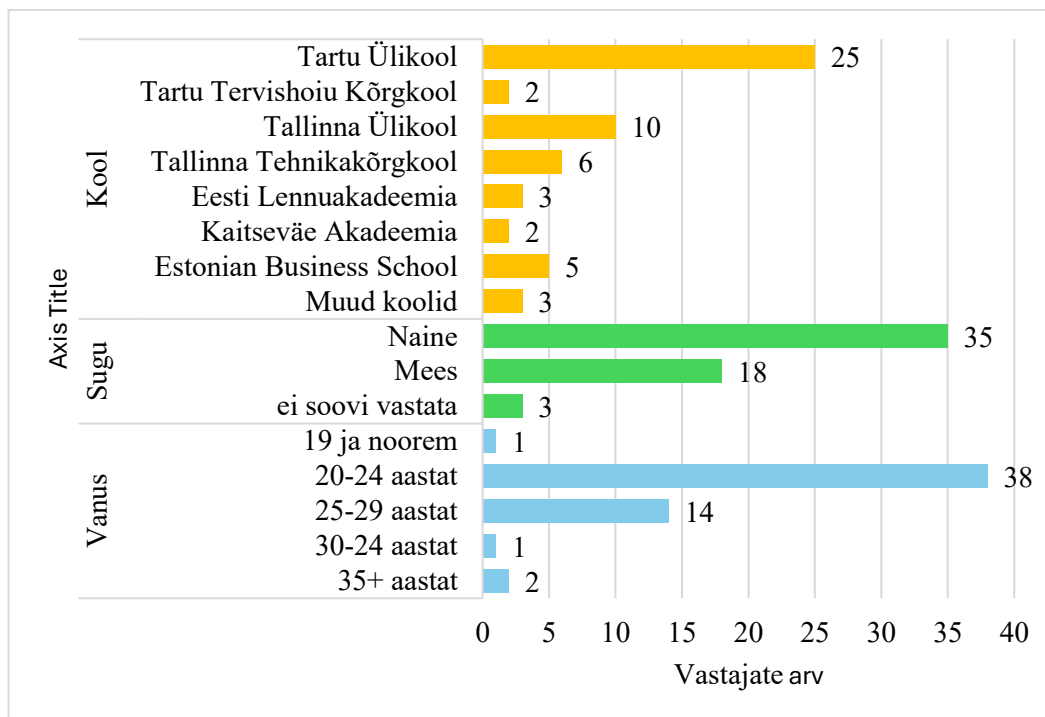
organisatsioonilises ja esinduslikus kontekstis. Selline lähenemine tagas ligipääsu sihtrühmale ning võimaldas koguda võrreldavaid andmeid erinevatest üliõpilasesindustest. Küsitlus levitati esindusorganisatsioonide vahendusel, kes kinnitasid selle edastamist sihtrühmale. Hoolimata sellest jäi vastamismäär nende kanalite kaudu tagasihoidlikuks. Vastajatel oli võimalik küsitlust täita vabatahtlikult ning anonüümselt.

Uuringus kasutati mittetõenäosuslikku valimit (Õunapuu, 2014, lk 143), täpsemalt ettekavatsetud valimit, kuna küsitluses osalesid üliõpilasesinduste liikmed, kellele küsitluse ankeet edastati üliõpilasesinduste kaudu ning kes olid valmis uuringus osalema. Mittetõenäosuslik valim kujuneb teadlikult valitud osalejate põhjal ning selle moodustamine sõltub uurija teadmistest ja eelnevalt seatud kriteeriumitest. Valimi suuruse määramiseks kasutati Macorr Sample Size Calculator'it. Arvutamisel lähtuti 95% usaldusnivoo ja 5% veamäära eeldusest. Arvestades üldkogumi hinnangulist suurust ($N \approx 297$), kujunes esindusliku valimi suuruseks 168 vastajat.

Käesoleva uurimistöö üldkogumi moodustavad Eesti kõrgkoolide üliõpilasesindustes tegutsevad liikmed. Üldkogumi suurus on hinnanguliselt 270–300 inimest. Hinnang põhineb erinevate kõrgkoolide üliõpilasesinduste liikmete arvu, sealhulgas Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduse (2025) veebilehekülje järgi ligikaudu 140 liikmel ning teiste kõrgkoolide esinduste väiksematel koosseisudel (vt lisa 1).

Kokku vastas küsitlusele 56 üliõpilasesindustes tegutsevat vabatahtlikku 10-st Eesti kõrgkoolist. Uuringu üheks oluliseks piiranguks on valimi väiksus ($n=56$), mis jääb alla esindusliku valimi arvutuslikule suurusele ($n=168$). Küsitluse vastamismäär oli ligikaudu 18,9% (56 vastajat hinnangulisest üldkogumist $N \approx 297$). See viitab madalale osalusmäärale, mis koos väikese valimiga piirab tulemuste üldistatavust.

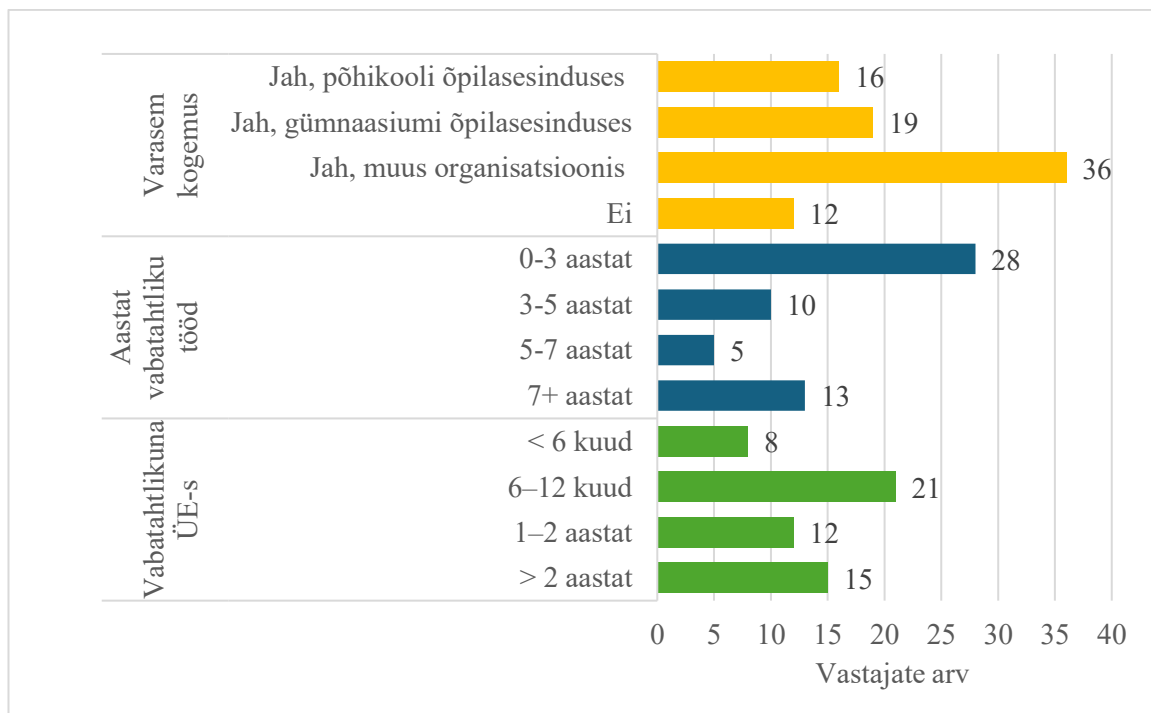
Joonis 2. toob välja küsitluse tegeliku valimi koosseisu ($n=56$) ja vastajate tausta. Järgnevatel tööesitatud küsitluse joonistel on vastajate arv 56.



Joonis 1. Ülevaade vastanutest

Valimi struktuur (vt joonis 1) näitab, et enamik vastajatest kuulub vanuserühma 20–24 aastat ning valimis on rohkem naisi kui mehi. Selline jaotus viitab, et tulemused peegeldavad eelkõige nooremate tudengite kogemusi, kellel võib olla piiratum varasem organisatsiooniline või tööalane kogemus.

Küsitlusele vastajate õppeastme ja kursuse jaotuse vastustest selgus, et enamik vastanutest õpib bakalaureuseõppes ning suurim osakaal on 2. ja 3. kursuse üliõpilastel. Varasema kogemuse jaotus (vt joonis 2) viitab, et enamik vastanutest on olnud seotud mõne organisatsiooniga enne üliõpilasesinduses osalemist. Samuti näitab üliõpilasesinduses tegutsemise kestuse jaotus, et vastajate kogemus on valdavalt lühiajaline.



Joonis 2. Valimi vabatahtliku töö kogemus ja kestus

Küsimustikule vastanute seast on näha, et üliõpilasesinduses tegutsemise kogemus on valdavalt lühiajaline. Kõige suurema rühma moodustavad 6–12 kuu pikkuse kogemusega vastajad (37,5%), samas kui alla kuue kuu tegutsenud vastajaid oli 14,3%. Ühe kuni kahe aasta pikkuse kogemusega vastajad moodustasid 21,4% valimist ning üle kahe aasta üliõpilasesinduses tegutsenud vastajad 26,8% vastanutest.

Enne andmete analüüsi kontrolliti vastuste täielikkust ning eemaldati poolikud ja lõpetamata vastustega ankeedid. Kokku laekus 300 ankeeti, millest analüüsi kaasati 56 täielikult täidetud vastust. Ülejäänud 244 ankeeti olid tühjad või poolikult täidetud ning eemaldati andmestikust. Negatiivselt sõnastatud väited kodeeriti enne analüüsimist ümber, et tagada skaalade ühtne suund ja tulemuste korrektne tõlgendamine. Negatiivselt sõnastatud väited olid juhtimise ja koostöö blokis väited „Juhtimisstiil üliõpilasesinduses on pigem kontrolliv“ ja „Mul on keeruline üliõpilasesinduses abi küsida“ ning pühenduvuse blokis väide „Mul on olnud hetki, mil olen kaalunud üliõpilasesinduse tegevusest loobumist“. Kogutud andmed eksporditi LimeSurvey keskkonnast Microsoft Exceli tarkvarasse ning töödeldi statistilise analüüsi eesmärgil. Andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat koondmuutujate arvutamist ja korrelatsioonianalüüsi. Microsoft Excel osutus käesoleva uuringu jaoks sobivaks, kuna valimi maht oli väike ning kasutatud

statistilised meetodid (kirjeldav statistika, koondmuutujate arvutamine ja korrelatsioonanalüüs) ei eeldanud keerukamate statistikaprogrammide kasutamist.

Esmalt tehti kirjeldav statistiline analüüs, mille eesmärk oli anda ülevaade vastajate hinnangutest ja vastuste jaotusest. Selleks arvutati vastuste sagedused, protsendid ning keskmised väärtused. Seejärel analüüsiti erinevate koondmuutujate vahelisi seoseid, et selgitada, kuidas isemääramisteooria põhivajaduste rahuldamine on seotud vabatahtliku tegevuse kestvuse ja pühendumusega. Koondmuutujad arvutati iga vastaja kohta eraldi, kasutades vastavate väidete aritmeetilist keskmist. Seejärel kasutati saadud koondmuutujaid edasistes analüüsides, sealhulgas korrelatsioonanalüüsis ja rühmade võrdlemisel.

Muutujatevaheliste seoste analüüsimiseks kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat, mille abil analüüsiti isemääramisteooria põhivajaduste seoseid üliõpilasesinduste liikmete motivatsiooni ja tegevuses püsimisega. Koondmuutujate sisemise kooskõla hindamiseks kasutati Cronbachi alfa kordajat. Analüüsi tulemused esitati tabelite ja jooniste abil ning neid tõlgendati seoses töö teoreetilise raamistikuga.

2.2. Üliõpilasesinduse vabatahtliku töö motivaatorid.

Käesolevas alapeatükis esitatakse üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike seas läbi viidud ankeetküsitluse tulemused. Uuringus osalesid Eesti kõrgkoolide üliõpilasesindustes tegutsevad vabatahtlikud liikmed. Uuringu eesmärk oli selgitada, kuidas ja mil määral kajastuvad isemääramisteooria kolm põhivajadust (autonoomia, kompetentsus ja seotus) vabatahtlike motivatsioonis. Lisaks analüüsiti sisemise ja välise motivatsiooni seoseid vabatahtliku tegevuse kestvuse ja pühendumusega ning uuriti, millist toetust peavad tudengid vajalikuks oma panuse suurendamiseks.

Tabelis 1 on esitatud ankeetküsimustiku teemaplokkide alusel moodustatud koondmuutujad. Iga kategooria väärtus arvutati vastavate väidete aritmeetilise keskmisena (m) iga vastaja kohta eraldi ning seejärel leiti kogu valimi keskmine näitaja. Standardhälve (SD) näitab vastuste hajuvust keskmise ümber ning võimaldab hinnata, kui ühtsed või varieeruvad on vastajate hinnangud. Skaalade sisemist kooskõla ja usaldusväärsust hinnati Cronbachi α kordaja abil, mis võimaldab hinnata

mõõtmisvahendi sisemist kooskõla. Cronbachi α väärtus üle 0,8 viitab heale, 0,7–0,8 rahuldavale ning alla 0,6 nõrgale sisemisele kooskõlale.

Väiteid hinnati 5-pallisel Likerti skaalal, kus 1 tähistas täielikku mittenõustumist ja 5 täielikku nõustumist. Kõrgem keskmine viitab seega tugevamale nõustumisele vastava kategooria väidetega. Saadud koondmuutujaid kasutati edasistes analüüsides, sealhulgas muutujatevaheliste seoste hindamisel ja rühmade võrdlemisel.

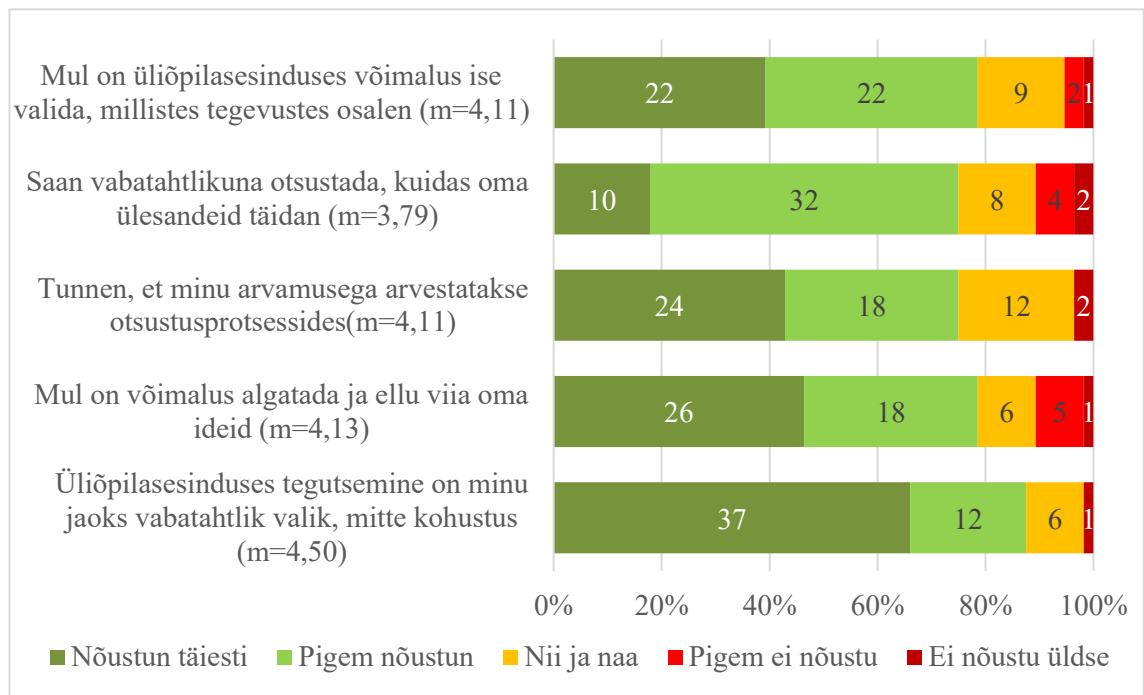
Tabel 1. Koondmuutujate kirjeldav statistika

Kategooria	Väidete arv	Keskmine (m)	Standardhälve (SD)	Cronbachi alfa (α)
Autonoomia	5	4,13	0,70	0,79
Kompetentsus	6	4,15	0,60	0,71
Seotus	7	4,27	0,80	0,91
Autonoomne motivatsioon	6	3,97	0,56	0,61
Kontrollitud motivatsioon	4	2,88	0,65	0,44
Juhtimise ja koostöö toimimine	8	3,75	0,87	0,90
Pühenduvus	5	3,56	1,10	0,86

Kõrgeim keskmine esines seotuse kategoorias ($m = 4,27$), samas kui madalaim näitaja ilmnes kontrollitud (välise) motivatsiooni puhul ($m = 2,88$). See viitab sellele, et vabatahtlike tegevus põhineb eelkõige sisemistel motiivididel ning organisatsiooniga seotud kuuluvustunne on tugev. Enamiku muutujate puhul oli hajuvus mõõdukas, mis viitab vastajate hinnangute suhtelisele ühtsusele. Suurim hajuvus ilmnes pühendumuse näitaja puhul ($SD = 1,10$), osutades vastajate pühendumuse taseme suuremale varieeruvusele. Kontrollitud motivatsiooni skaala sisemine kooskõla oli madal (Cronbachi $\alpha = 0,44$), mistõttu tuleb selle skaala tulemusi tõlgendada ettevaatlikult. Madal usaldusväärsus võib tuleneda sellest, et skaala hõlmas erinevaid regulatsioonivorme (nt väline surve ja süütunne), mis ei pruugi moodustada ühtset faktorit.

Autonoomia mõõtme tulemused viitavad sellele, et üliõpilasesindustes tegutsevad vabatahtlikud kogevad oma rollis suurt otsustusvabadust (vt joonis 3). Kõrged hinnangud väidetele, mis puudutavad tegevustes osalemise valikut ($m = 4,11$) ja ideede algatamise

võimalust (m = 4,13), näitavad, et vabatahtlikud tajuvad oma panust iseseisva ja vabatahtliku tegevusena.

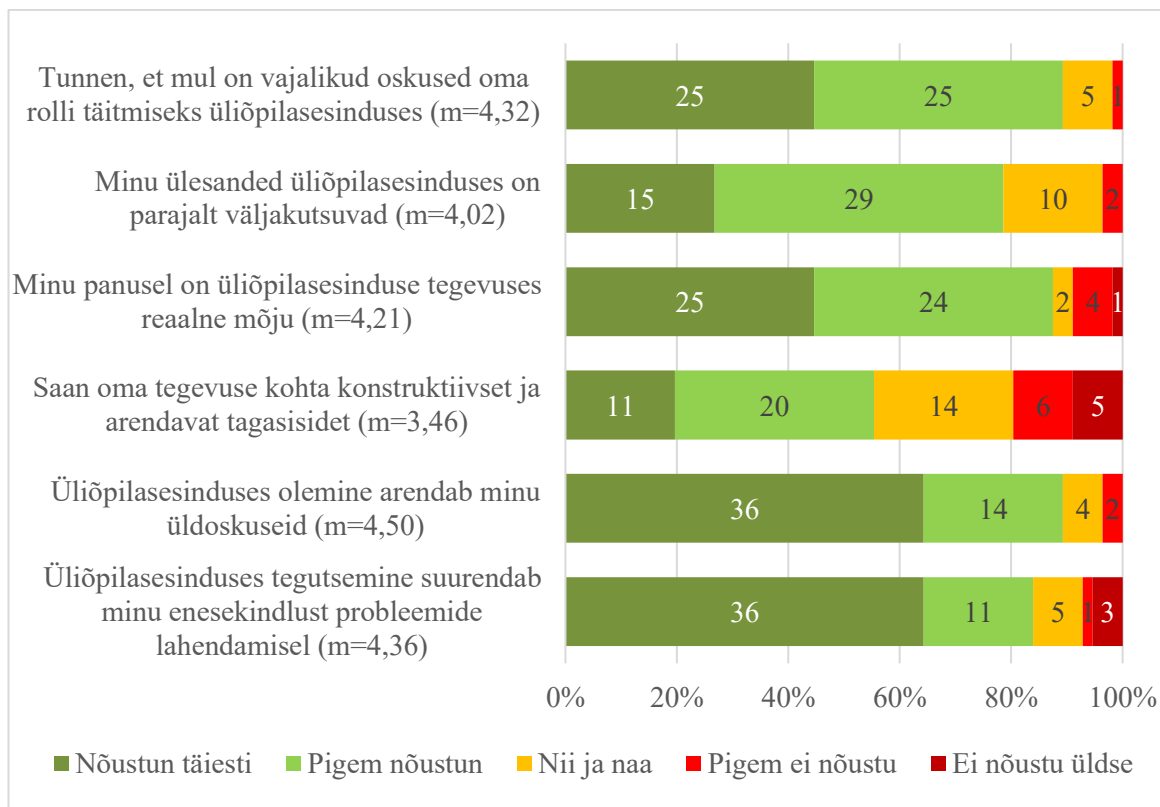


Joonis 3. Autonoomia väidete vastuste jaotused

Samas on mõnevõrra madalam hinnang väitele, mis käsitleb ülesannete täitmise viisi üle otsustamist (m = 3,79), mis viitab teatud piirangutele rolli täitmise autonoomias. See osutab, et kuigi strateegilisel tasandil kogetakse autonoomiat, võib operatiivne tegutsemine olla enam struktureeritud.

Kompetentsuse mõõtme tulemused näitavad, et vabatahtlikud tajuvad oma rollis tugevat arengut ja võimekust (vt joonis 4). Kõrged keskmised väärtused, eelkõige üldoskuste arengu (m = 4,50) ja probleemide lahendamise enesekindluse osas (m = 4,36), viitavad sellele, et üliõpilasesindustes tegutsemine toetab vabatahtlike isiklikku arengut.

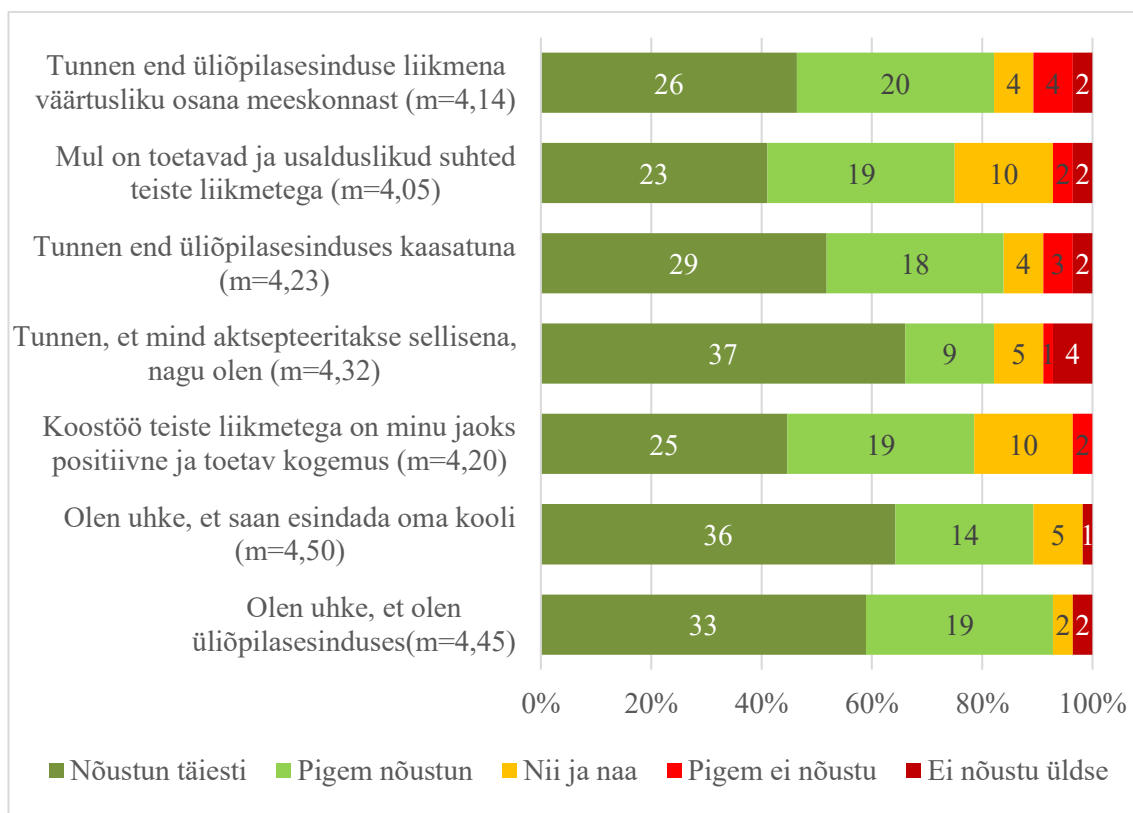
Samas on konstruktiivse tagasiside saamine hinnatud madalamalt (m = 3,46), mis osutab võimalikule puudujäägile juhtimis- või tagasisidesüsteemides. See võib pidurdada kompetentsuse edasist kujunemist ning mõjutada vabatahtlike motivatsiooni kestvust.



Joonis 4. Kompetentsuse väidete vastuste jaotused

See on kooskõlas isemääramisteooriaga, mille kohaselt kompetentsuse kogemine toetab sisemist motivatsiooni ning tegevuses püsimist. Seega võib järeldada, et kuigi vabatahtlikud kogevad arengut, võib ebapiisav tagasiside piirata nende potentsiaali täielikku rakendumist.

Seotuse mõõtmises on tulemused valdavalt positiivsed (vt joonis 5), mis viitab tugevale meeskonnatunnetusele ja organisatsioonilisele kuuluvusele. Kõrgeimad hinnangud on seotud uhkusega üliõpilasesindusse kuulumise üle (m = 4,45) ning kooli esindamisega (m = 4,50), mis osutab tugevale emotsionaalsele seotusele organisatsiooniga.



Joonis 5. Seotuse väidete vastuste jaotused

Samas on mõnevõrra madalamad hinnangud seotud usalduslike suhete ja tagasiside kogemusega, mis võib viidata teatud erinevustele liikmete kogemustes organisatsioonisisises suhtluses. See on kooskõlas isemääramisteooriaga, mille kohaselt seotus kui psühholoogiline põhivajadus toetab kuuluvustunnet ning suurendab indiviidi motivatsiooni ja pühendumust. Seega võib järeldada, et tugev sotsiaalne keskkond toetab vabatahtlike kaasatust ja tegevuses püsimist.

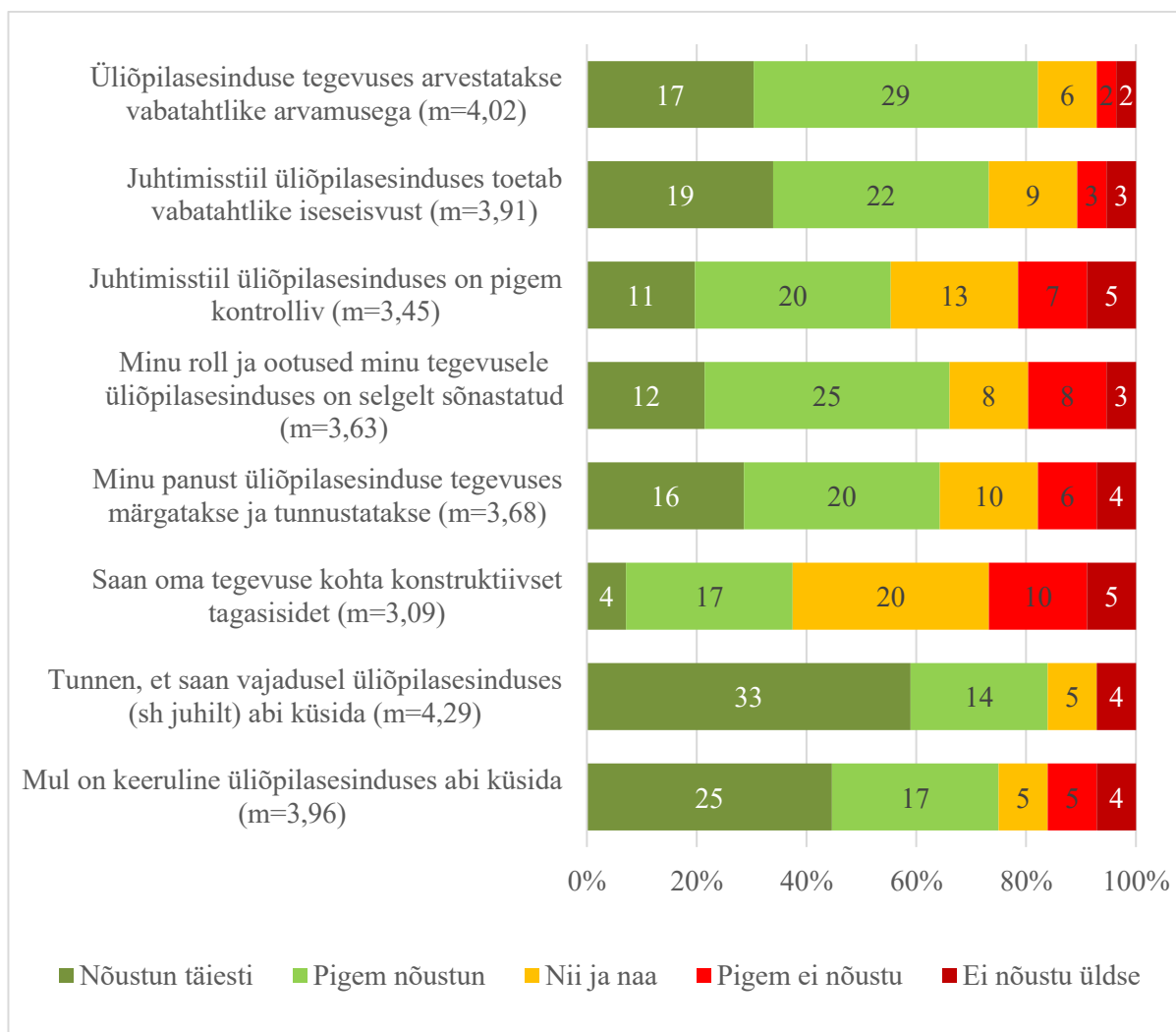
Autonoomse motivatsiooni ehk sisemise motivatsiooni (vt lisa 3) mõõtmises on hinnangud valdavalt kõrged. Vastajad nõustuvad, et osalemine on nende jaoks tähenduslik tegevus (m = 4,25) ning kooskõlas nende isiklike väärtuste ja põhimõtetega (m = 4,41). Samuti viitavad tulemused sellele, et üliõpilasesinduses tegutsemine pakub sisemist rahulolu (m = 3,96) ning enamik vastanutest osaleks tegevuses ka ilma väliste hüvede või tunnustuseta (m = 4,18). See osutab, et vabatahtlike tegevus põhineb eelkõige sisemistel motiividel.

Kontrollitud motivatsiooni ehk välise motivatsiooni (vt lisa 3) mõõtmises on hinnangud seevastu pigem madalad. Vastajad ei nõustu väitega, et nad osalevad üliõpilasesinduses

välise ootuste tõttu (nt pere või sõprade surve) ($m = 1,63$), ning ka süütunde kogemine panustamata jätmise korral on madal ($m = 2,66$). See viitab, et välised survemehhanismid ei ole vabatahtlike peamiseks motivatsiooniallikaks. Samas näitab väide, et motivatsiooni oleks raskem hoida juhul, kui tegevus ei oleks isiklikult tähenduslik ($m = 3,98$), et sisemine tähendus on motiveerituse säilitamisel keskse tähtsusega. Tulemused näitavad, et autonoomne motivatsioon on kõrgem kui kontrollitud motivatsioon.

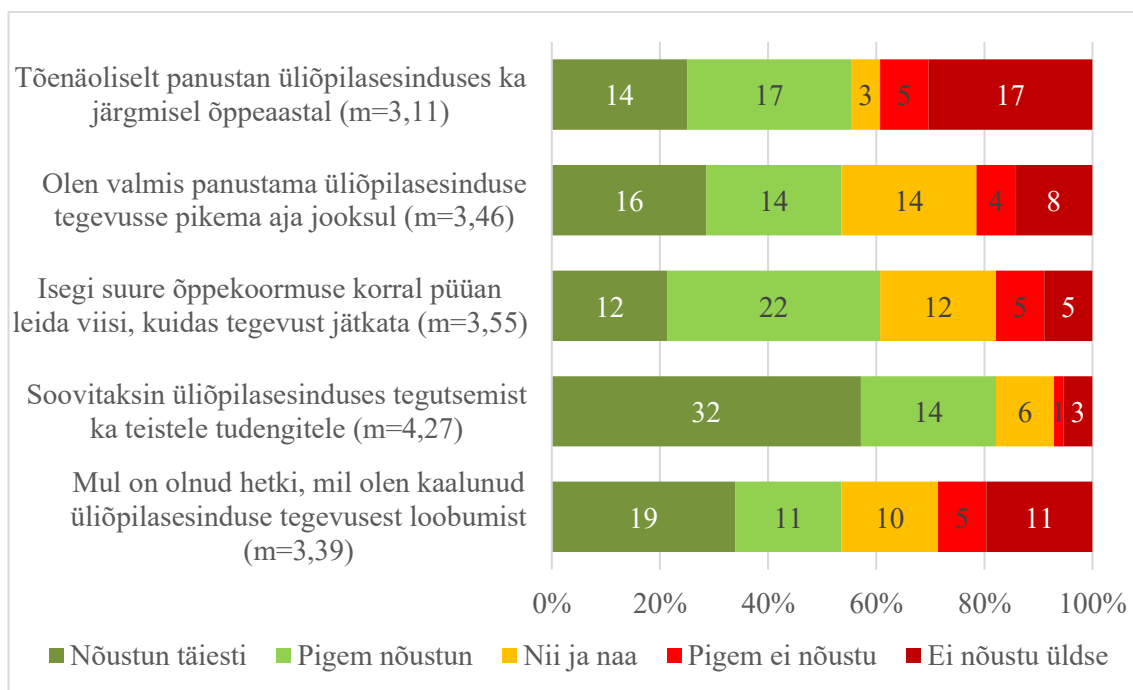
Juhtimise ja koostöö mõõtmes (vt joonis 6) on hinnangud valdavalt positiivsed, kuid väidete lõikes esineb erinevusi. Üldiselt tajuvad vabatahtlikud, et üliõpilasesinduse tegevuses arvestatakse nende arvamusega ning juhtimisstiil toetab nende iseseisvust ($m = 3,91$). Samuti on rollid ja ootused selgelt määratletud ning vabatahtlike panust märgatakse ja tunnustatakse, mis viitab toetavale juhtimiskeskonnale.

Kõrgem keskmine hinnang on väitel, et vajadusel on võimalik abi küsida ($m = 4,29$). Samuti näitab kõrge hinnang väitele, et abi küsimine ei ole keeruline ($m = 3,96$), et organisatsioonis valitseb avatud ja toetav suhtluskeskkond. Kõrge keskmine hinnang on väitele, et juhtimisstiil ei ole kontrolliv ($m = 3,45$), viitab sellele, et vabatahtlikud ei taju juhtimist piiravana. Samas on konstruktiivse tagasiside saamine hinnatud tagasihoidlikumalt ($m = 3,09$), kus vastused on hajusamad ning sisaldavad rohkem neutraalseid ja negatiivseid hinnanguid, mis viitab võimalikule arengukohale juhtimispraktikates.



Joonis 6. Juhtimine ja koostöö väidete vastuste jaotused

Pühendumuse mõõtmises on hinnangud mõnevõrra varieeruvad (vt joonis 7). Kõrgeim keskmine hinnang on väitel, et vastajad soovitsid üliõpilasesinduses tegutsemist ka teistele (m = 4,27), mis viitab positiivsele suhtumisele tegevusse. Samas on madalamad hinnangud seotud valmisolekuga panustada pikema aja jooksul (m = 3,46) ning tõenäosusega jätkata tegevust ka järgmisel õppeaastal (m = 3,11), kus vastused on hajusamad.



Joonis 7. Pühendumuse väidete vastuste jaotused

Avatud küsimused esitati pärast kompetentsuse hindamist ning nende eesmärk oli laiemalt selgitada vabatahtlike kogemusi, motivatsiooni ja toetavaid tegureid üliõpilasesinduses. Avatud vastuste analüüs toob esile kolm peamist teemat: meeskonnatunne, tagasiside ja koolitusvõimalused. Vastustes rõhutatakse vajadust tugevama koostöö ja suurema kaasatuse järele ning tuuakse esile regulaarse ja konstruktiivse tagasiside olulisus. See on kooskõlas kvantitatiivsete tulemustega, kus konstruktiivse tagasiside näitaja sai madalama keskmise hinnangu. Samuti viidatakse vajadusele arendada nii juhtimis- kui ka suhtlemisoskusi.

Avatud küsimuste vastuseid võrreldi rollide lõikes. Juhtrollis olevateks vastajateks käsitleti neid, kes viitasid oma vastustes juhtimis- või koordineerivale rollile üliõpilasesinduses, ülejäänud vastajad liigitati tavaliikmeteks. Vastustes ilmnesid mõningad erinevused sõltuvalt vastajate rollist üliõpilasesinduses. Juhtrollis olevad vastajad rõhutasid sagedamini vajadust parema juhtimise, selgema vastutuse jaotuse ning tõhusama koordineerimise järele, sealhulgas koolipoolse toe olulisust. Samuti toodi esile juhtimisalaste teadmiste ja varasema kogemuse tähtsus. Tavaliikmete vastustes tõusid sagedamini esile meeskonnatunne, kaasatus, oma panuse märkamine ning vajadus selgema infovahetuse järele. Üks juhtrollis olev vastaja kirjeldas toe vajadust järgmiselt:

„...mingisugune varasem juhtimiskogemus (või sellealane väljaõpe) oleks kasuks tulnud...“

Teadmiste ja oskuste arengut käsitlevad vastused näitavad, et peamiseks motivatsiooniallikateks on suhtlemis-, juhtimis- ja meeskonnatööoskuste areng. Sageli mainitakse ka enesekindluse kasvu, eneseväljendusoskuse paranemist ning sotsiaalsete sidemete loomist. Samuti rõhutatakse praktiliste kogemuste olulisust, näiteks ürituste korraldamist ja otsustusprotsessides osalemist, ning võimalust näha oma tegevuse mõju. Üks vastajatest kirjeldab oma kogemust järgmiselt: *„Mul on enim arenenud väljendusoskus ja kasvanud enesekindlus ning selle tulemusel on näiteks paremini võetud arvesse nõukogudes minu tudengitepoolset arvamust. See on mind enim motiveerinud.“*

Muutujatevaheliste seoste analüüs viidi läbi koondmuutujate alusel, mis arvutati iga vastaja kohta eraldi vastavate väidete aritmeetiliste keskmistena. Seejärel hinnati nende koondmuutujate vahelisi seoseid Pearsoni korrelatsioonikordaja abil. Muutujatevaheliste seoste analüüs näitab, et kõik isemääramisteooria põhivajadused on positiivselt seotud pühendumusega. Tulemused on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Muutujatevaheliste seoste korrelatsioonanalüüs

Muutuja	Autonoomia	Kompetentsus	Seotus	Pühendumus
Autonoomia	1			
Kompetentsus	0,57	1		
Seotus	0,69	0,72	1	
Pühendumus	0,33	0,44	0,53	1

Pühendumuse välja selgitamiseks uuriti selle seoseid isemääramisteooria põhivajadustega. Pühendumuse kõige tugevam seos ilmnes seotusega ($r = 0,53$), millele järgnesid kompetentsuse ($r = 0,44$) ja autonoomia ($r = 0,33$) seosed pühendumusega. Kõik seosed olid positiivsed ning varieerusid nõrgast kuni mõõduka tugevuseni.

Seejärel tehti korrelatsioonanalüüs sisemise ja välise motivatsiooni seoste selgitamiseks isemääramisteooria põhivajaduste ja pühendumusega. Tulemused on esitatud tabelis 3.

Tabel 3 Sisemise ja välise motivatsiooni seosed põhivajaduste ja pühendumusega korrelatsioonanalüüs

Muutuja	Autonoomia	Kompetentsus	Seotus	Pühendumus
Autonoomne motivatsioon	0,30	0,51	0,46	0,39
Kontrollitud motivatsioon	-0,07	0,22	0,09	0,01

Korrelatsioonanalüüs näitas, et sisemine ehk autonoomne motivatsioon on positiivselt seotud kõigi isemääramisteooria põhivajadustega. Tugevaim seos ilmnis kompetentsuse ja autonoomse motivatsiooni vahel ($r = 0,51$). Välise ehk kontrollitud motivatsiooni seosed põhivajadustega olid nõrgad või statistiliselt ebaolulised, mis viitab sellele, et välised motivaatorid ei ole otseselt seotud psühholoogiliste põhivajaduste rahuldamisega. Lisaks ilmnis mõõdukas positiivne seos autonoomse motivatsiooni ja pühendumuse vahel ($r = 0,39$), samas kui kontrollitud motivatsiooni seos pühendumusega oli statistiliselt ebaoluline ($r = 0,01$).

Tulemuste tõlgendamisel arvestati vastajate sotsiaaldemograafilise taustaga. Valimi struktuur (vt joonis 1, lk 20) annab ülevaate vastajate soolisest jaotusest. Sooliste erinevuste analüüs (vt tabel 4) viidi läbi sõltumatute valimite t-testi abil, et hinnata võimalikke erinevusi autonoomia, kompetentsuse, seotuse ja pühendumuse näitajates.

Tabel 4. Sooliste erinevuste analüüs

Sugu	Autonoomia	Kompetentsus	Seotus	Pühendumus
Mehed	4,22	4,14	4,30	3,34
Naised	4,10	4,14	4,27	3,37

T-testi tulemused näitasid, et meeste ja naiste hinnangutes ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi (autonoomia $p = 0,57$; seotus $p = 0,91$; pühendumus $p = 0,85$), kuna kõik p-väärtused olid suuremad kui 0,05. Seega võib järeldada, et soo lõikes hinnangud on sarnased ning täheldatud erinevused ei ole statistiliselt olulised.

2.3. Järeldused ja ettepanekud üliõpilasesindustele vabatahtlike motivatsiooni toetamiseks ettepanekud

Käesolevas peatükis sünteesitakse teoreetilise ja empiirilise osa seoseid ning sõnastatakse uuringu järeldused, mis tuginevad kirjeldavale statistikale, muutujatevahelistele seostele ja avatud vastuste analüüsile. Nende põhjal esitatakse ettepanekud Eesti üliõpilasesindustele, et suurendada vabatahtlike kaasamist, motivatsiooni ja pühendumust, keskendudes eelkõige pikaajalist panustamist toetavatele teguritele ja organisatsioonilistele praktikatele.

Uuringu tulemused näitavad, et isemääramisteooria põhivajaduste rahuldamine on seotud vabatahtlike pühendumusega. Tugevaim seos ilmnes seotuse ja pühendumuse vahel ($r = 0,53$), mis ületas kompetentsuse ($r = 0,44$) ja autonoomia ($r = 0,33$) seosed. See näitab, et üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike puhul on kuuluvustunne ja positiivsed suhted olulised tegevuses püsimise ja pühendumuse seisukohalt. Tulemused on kooskõlas isemääramisteooriaga (Deci & Ryan, 2009), mille kohaselt seotus toetab kuuluvustunnet ja väärtuste omaksvõttu, ning varasemate uuringutega, mis seostavad vabatahtlikku tegevust tudengite sotsiaalse seotuse kasvuga (Alganami & El Keshky, 2025).

Autonoomia on pühendumusega seotud ($r = 0,33$), kuigi nõrgemalt, viidates selle toetavale rollile sisemise motivatsiooni ja pühendumuse kujunemisel. Tulemus on kooskõlas isemääramisteooriaga, mille järgi toetab autonoomia kogemus sisemist motivatsiooni ning suurendab tegevuse vabatahtlikkuse ja enesemääratuse tunnet (Ryan & Deci, 2017, lk 11). Sarnasele järeldusele jõudsid ka Bureau jt (2021), kelle metaanalüüs näitas, et autonoomia kogemine on positiivselt seotud enesemääratud motivatsiooniga

Uuringu tulemused näitavad, et autonoomne (sisemine) motivatsioon on kõrgem kui kontrollitud (väline) motivatsioon. See viitab sellele, et vabatahtlik tegevus üliõpilasesindustes põhineb eelkõige sisemistel motiividel, nagu tegevuse tähenduslikkus ja isiklik rahulolu, samas kui välistele teguritele, nagu sotsiaalne surve või tunnustuse vajadus, omistatakse väiksem tähtsus (vt lisa 3). Tulemused viitavad, et pühendumus on seotud eelkõige sisemiste motivatsiooniteguritega, samas kui väliste tegurite roll on tagasihoidlik. Tulemused viitavad, et pühendumus on seotud eelkõige sisemiste motivatsiooniteguritega, samas kui väliste tegurite roll on tagasihoidlik. Tulemus on

kooskõlas isemääramisteooriaga, mille kohaselt on sisemine motivatsioon seotud suurema rahulolu, püsivama osaluse ja tugevama seotusega tegevusega (Ryan & Deci, 2017, lk 14). Samuti näitas Güntert (2022, lk 15–16), et enesemääratud motivatsioonivormid, eriti sisemine motivatsioon, on tugevamalt seotud vabatahtlike rahulolu, tööga seotuse ning tegevuse jätkamise kavatsusega.

Juhtimise ja koostöö analüüs näitab, et vabatahtlikud tajuvad oma keskkonda üldiselt toetavana: nende arvamusega arvestatakse, rollid on selged ning abi on kergesti kättesaadav. Samas ilmneb, et konstruktiivse tagasiside saamine on hinnatud tagasihoidlikumalt, mis viitab võimalikule arengukohale kompetentsuse toetamisel. Seega võib järeldada, et kuigi organisatsiooniline keskkond toetab autonoomia ja seotuse kogemist, ei pruugi see täielikult toetada kompetentsuse kujunemist. See võib omakorda näidata vabatahtlike motivatsiooni seotust töö kestvuse ja pühendumusega. Avatud vastuste analüüs toetab neid järeldusi, tuues esile vajaduse suurema tagasiside, parema juhtimise ning arenguvõimaluste järele. Tulemused näitavad, et lisaks sisemisele motivatsioonile võivad vabatahtlike pühendumust mõjutada ka organisatsiooniline keskkond ja juhtimispraktikad. Tulemus on kooskõlas isemääramisteooriaga, mille kohaselt mõjutab organisatsiooniline keskkond seda, kuidas on rahuldatud autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajadused (Deci & Ryan, 2017, lk 10–11). Samuti on varasemad uuringud näidanud, et autonoomiat toetav juhtimisstiil, konstruktiivne tagasiside ja sotsiaalne tugi võivad tugevdada vabatahtlike motivatsiooni ja organisatsioonis püsimist (Tsai et al., 2024, lk 267; Millette & Gagné, 2008, lk 2)

Samas näitavad uuringu tulemused, et märkimisväärne osa vastajatest on tegutsenud üliõpilasesindustes üle ühe aasta, mis viitab teatud püsivusele vabatahtlikus tegevuses. Tulemused näitavad, et hoolimata struktuursetest piirangutest on vabatahtlikud valmis organisatsioonis pikaajaliselt panustama. Näiteks on Qu jt (2026, lk 2) rõhutanud, et vabatahtlikus tegevuses jätkamist mõjutavad nii teadlik motivatsioon kui ka tegevuse kujunemine harjumuspäraseks käitumiseks, mis võib toetada pikaajalist osalemist vabatahtlikus tegevuses.

Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada uuringu piirangutega, eelkõige valimi suuruse ja küsimustiku ülesehitusega. Samas tuleb arvestada, et kontrollitud motivatsiooni skaala sisemine kooskõla oli madal (Cronbachi $\alpha = 0,44$). See tõttu tuleb kontrollitud

motivatsiooni käsitlevaid tulemusi tõlgendada ettevaatlikult ning nende põhjal ei ole võimalik teha kindlaid järeldusi motivatsiooniteguritega seotud seoste kohta. Madal sisemine kooskõla võis tuleneda väidete vähesusest või nende sõnastuse ebaselgusest, mida toetavad ka uuringus ilmnunud küsimustiku koostamisega seotud piirangud. Kvantitatiivsete uuringute puhul peetakse sisemise kooskõla näitajaid oluliseks mõõtevahendi usaldusvärsuse hindamisel, kuna madal reliaablus võib mõjutada tulemuste tõlgendamise täpsust ning vähendada järelduste üldistatavust (Õunapuu, 2014, lk 184–185).

Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada, et vastajate taust võib mõjutada pühendumise näitajaid. Nimelt on suur osa vastajatest bakalaureuse- või rakenduskõrgharidusõppe lõppfaasis, mistõttu ei ole neil võimalik jätkata vabatahtlikku tegevust üliõpilasesinduses järgneval aastal. Lisaks toodi avatud vastustes esile, et üliõpilasesinduses tegutsemisel esineb ka struktuurseid piiranguid, näiteks võimalus osaleda esinduse töös vaid teatud õppeaastatel. See asjaolu võib omakorda mõjutada pühendumise taseme hindamist, kuna edasise osalemise piiratus ei pruugi tuleneda madalast motivatsioonist, vaid objektiivsetest ajapiirangutest. Sarnastele järeldustele on jõutud ka varasemates uuringutes, mille kohaselt toimub tudengite vabatahtlik tegevus sageli õpingute ja teiste kohustuste kõrval ning tegevuses püsimist võivad mõjutada lisaks motivatsioonile ka organisatsioonilised ja ajalised tegurid (De Clerck et al., 2023, lk 1–2). Samuti rõhutavad Ryan ja Deci (2017, lk 15–16), et motivatsiooni avaldumine käitumises sõltub lisaks individuaalsetele motiividele ka keskkondlikest võimalustest ja piirangutest.

Lähtuvalt uuringu järeldustest on töö autor esitanud ettepanekud üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike pühendumuse ja motivatsiooni suurendamiseks (vt tabel 5). Ettepanekud põhinevad nii kvantitatiivsetel uuringutulemustel, kui ka avatud küsimuste vastustel.

Tabel 5. Järeldused ja ettepanekud üliõpilasesindustele

Järeldus	Ettepanek	Seos teooriaga
Seotus on kõige tugevamalt seotud vabatahtlike pühendumusega.	Korraldada regulaarselt ühistegevusi ja arutelusid, mis toetavad liikmete omavahelist suhtlust ja kuuluvustunnet. Varasemad uuringud on näidanud, et sotsiaalne seotus võib toetada vabatahtlike tegevuses püsimist.	Hilts <i>et al.</i> (2018) Mbah & Williams (2025)

Autonoomne motivatsioon on kõrgem kui kontrollitud motivatsioon.	Võimaldada vabatahtlikele suuremat otsustusvabadust tegevuste planeerimisel ja ülesannete valikul, näiteks kaasates neid eesmärkide seadmisel ja rollide jaotamisel. See võib toetada vabatahtlike autonoomiatunnet ja sisemist motivatsiooni.	Ryan & Deci (2017) Bureau <i>et al.</i> (2021) Tsai <i>et al.</i> (2023)
Konstruktiivse tagasiside puudus võib piirata kompetentsuse kujunemist.	Luaa regulaarne tagasisidesüsteem, näiteks semestripõhised arenguvestlused või anonüümsed tagasisidevormid, et vabatahtlikud saaksid oma panuse kohta selgemat tagasisidet.	Mbah & Williams (2025) Bureau <i>et al.</i> (2021)
Vabatahtlikud vajavad rohkem arenguvõimalusi.	Korraldada praktilisi koolitusi ja kogemuste jagamise töötubasid, mis keskenduvad näiteks juhtimis-, suhtlemis- ja projektijuhtimisoskustele. Lisaks võiks uutele liikmetele pakkuda mentorlust või sisseelamistoetust.	Fényes <i>et al.</i> (2021) Bureau <i>et al.</i> (2021)
Organisatsioonilised piirangud võivad mõjutada pühendumust.	Võimaldada paindlikumaid osalemisviise, näiteks ülesannete jagamist väiksemateks tegevusteks või hübriidkoosolekuid, et arvestada tudengite õppekoormuse ja ajapiirangutega	Hamid & Halim (2023) Ryan & Deci (2017) Qu <i>et al.</i> (2026)

Edasistes uuringutes võiks kasutada regressioonanalüüsi, et hinnata, millised tegurid ennustavad vabatahtlike pühendumust ning kuidas erinevad muutujad koosmõjus pühendumust mõjutavad. Lisaks oleks soovitatav rakendada kombineeritud uurimismeetodit, mis võimaldaks süvitsi analüüsida üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike kogemusi ning võrrelda näiteks juhtivatel positsioonidel tegutsevaid vabatahtlikke tavaliikmetega. Samuti tuleks täiustada kasutatud mõõtevahendeid, eelkõige kontrollitud motivatsiooni skaalat, ning kasutada suuremat ja mitmekesisemat valimit koos põhjalikumalt eeltestitud küsimustikuga, et tagada tulemuste suurem usaldusväarsus ja üldistatavus.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärk oli selgitada, kuidas on seotud üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsioon, isemääramisteooria põhivajaduste ja pühendumusega. Töö keskendus sellele, millised tegurid toetavad vabatahtlike tegevuses püsimist ning pikaajalist panustamist üliõpilasesindustes. Teema on oluline, kuna vabatahtlik tegevus mängib olulist rolli nii ühiskondliku sidususe, kodanikualgatuse kui ka noorte osaluse kujundamisel. Üliõpilasesinduste kontekst on seejuures eriline, sest tegemist on organisatsioonidega, mille tegevus põhineb suuresti vabatahtlikul panusel ning kus tudengid saavad osaleda kõrgkooli juhtimises, esindada üliõpilaste huve ning arendada samal ajal oma oskusi ja sotsiaalseid pädevusi.

Töö teoreetiline osa tugines Deci ja Ryani isemääramisteooriale, mille kohaselt mõjutab motivatsiooni autonoomia, kompetentsuse ja seotuse põhivajaduste rahuldamine (Ryan & Deci, 2017, lk 10–16). Isemääramisteooria valiti käesoleva töö aluseks, kuna see võimaldab selgitada nii sisemisi kui ka väliseid motivatsioonitegureid ning nende seost vabatahtliku tegevuse kestvuse ja pühendumusega. Vabatahtliku tegevuse kontekstis on see oluline, sest tegevus ei põhine materiaalsel tasul, vaid inimese sisemisel soovil panustada ühise eesmärgi nimel. Varasemad uuringud on näidanud, et just sisemine motivatsioon ja põhivajaduste rahuldamine toetavad vabatahtlike rahulolu, heaolu ja tegevuses püsimist. Samuti käsitleti töö teoreetilises osas vabatahtliku tegevuse rolli ühiskonnas ning tudengiorganisatsioonide olulisust noorte osaluse, kuuluvustunde ja oskuste arendamise keskkonnana.

Empiirilises osas viidi läbi kvantitatiivne uuring Eesti kõrgkoolide üliõpilasesinduste liikmete seas. Andmete kogumiseks kasutati veebipõhist ankeetküsitlust, mis koostati töö teoreetiliste lähtekohtade põhjal. Küsimustik sisaldas väiteid autonoomia, kompetentsuse, seotuse, motivatsiooni ja pühendumuse mõõtmiseks. Uuringus osales 56 üliõpilasesindustes tegutsevat vabatahtlikku kümnest Eesti kõrgkoolist. Kogutud andmeid analüüsiti kirjeldava statistika, koondmuutujate ja korrelatsioonanalüüsi abil.

Esimese uurimisküsimuse põhjal selgus, et kõik isemääramisteooria põhivajadused (autonoomia, kompetentsus ja seotus) kajastuvad vabatahtlike motivatsioonis positiivselt. Kõrgeimad hinnangud ilmnestid seotuse mõõtnes, mis viitab tugevale kuuluvustundele ja positiivsetele suhetele organisatsioonis. Samuti kogevad vabatahtlikud autonoomiat ja kompetentsuse arengut läbi otsustusprotsessides osalemise ning oskuste arendamise. Tulemused näitavad, et üliõpilasesindustes tegutsemine toetab tudengite enesearengut, kuid tagasiside puudulikkus võib piirata kompetentsustunde täielikku kujunemist.

Teise uurimisküsimuse põhjal ilmnest, et autonoomne ehk sisemine motivatsioon on positiivselt seotud vabatahtliku tegevuse pühendumusega, samas kui kontrollitud ehk välise motivatsiooni seos pühendumusega oli väga nõrk. Tulemused viitavad, et vabatahtlikud püsivad tegevuses suurema tõenäosusega siis, kui nad kogevad autonoomiat, arenguvõimalusi ja kuuluvustunnet. Samas piirab kontrollitud motivatsiooni skaala madal usaldusväärsus tulemuste tõlgendamist.

Käesoleva uuringu peamiseks piiranguks olid väike valim ja madal vastamismäär, mistõttu ei saa tulemusi täielikult üldistada kõikidele Eesti üliõpilasesindustele. Samuti kasutati mittetõenäosuslikku valimit ning uuring põhines enesehinnangulistel vastustel, mis võivad mõjutada tulemuste täpsust. Edasistes uuringutes võiks kasutada suuremat ja esinduslikumat valimit ning kombineerida kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uurimismeetodeid, et sügavamalt analüüsida vabatahtlike motivatsiooni kujunemist ja püsimist.

Töö tulemusi saab rakendada üliõpilasesindustes vabatahtlike kaasamise ja hoidmise parandamisel, toetades autonoomiat, seotust ja kompetentsuse arengut läbi tagasiside, tunnustamise ja suurema kaasamise otsustusprotsessidesse. Uuringu peamiseks piiranguks olid väike valim ja madal vastamismäär. Edasistes uuringutes võiks kasutada suuremat valimit ning kombineerida kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid. Tulemusi saab laiendada ka teistele vabatahtlikel põhinevatele organisatsioonidele.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alganami, F.H., El Keshky, M.E. (2025). Does volunteering benefit students' happiness, social connectedness, and self-efficacy? an interaction with gender. *BMC Psychol* 13, 553 <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02886-8>
- Almaraee, M. A. (2016). The university and the voluntary work culture: Reality and perspective. *International Education Studies*, 9(12), 109. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p109>
- Ata, B., Tongarlak, M. H., Lee, D., & Field, J. (2024). A dynamic model for managing volunteer engagement. *Operations research*, 72(5), 1958-1975.
- Bennett, Tena. (2021) "A STUDENT UNION FOR TODAY'S STUDENTS."
- Bureau, J. S., Howard, J. L., Chong, J. X. Y., & Guay, F. (2021). Pathways to student motivation: A meta-analysis of antecedents of autonomous and controlled motivations. *Review of Educational Research*, 92(1), 46–72. <https://doi.org/10.3102/003465432111042426>
- Cameron, A., Johnson, E. K., Lloyd, L., Willis, P., & Smith, R. (2021). The contribution of volunteers in social care. *Voluntary Sector Review*, 13(2), 260–277. <https://doi.org/10.1332/204080521X16244744548937>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). 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
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- De Clerck, T., Haerens, L., Devos, G., & Willem, A. (2023). *A self-determination theory perspective on how autonomy-supportive and chaotic leadership relate to volunteers' need-based experiences and turnover intentions*. *Nonprofit Management & Leadership*.
- DeSawal, D. M., & Jacobs, B. A. (Eds.). (2013). *A 100 year perspective on the college union*. Indiana University Student Personnel Journal.
- Eesti Üliõpilaskondade Liit. (s.a.) *Liikmed*. Loetud 01. märts 2026 Aadressil <https://eyl.ee/liikmed/>
- Fernandes, T., & Matos, M. A. D. (2023). 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>
- Fényes, H., Markos, V., & Mohácsi, M. (2021). Volunteering among higher education students as part of individual career management. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 12(2), 3–22. <https://doi.org/10.14267/CJSSP.2021.2.1>
- Finkelstein, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5–6), 653–658. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- Güntert, S. T., Wehner, T. & Mieg, H. A. (2022). Volunteer Work as a Matter of Motivation. In: Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering: The European View. *SpringerBriefs in Psychology*. DOI:10.1007/978-3-030-92817-9_2
- Hamid, M. S. A., & Halim, N. S. F. A. (2023). *Exploring satisfaction, motivation and challenges of volunteering among university students*. e-Bangi: Journal of Social Sciences & Humanities, 20(3). <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2003.03>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2025). *Kõrgharidus: Õppijad ja vastuvõetud*. Haridussilm. <https://haridussilm.ee/ee/tasemeharidus/oppetasemed/korgharidus/oppijad-ja-vastuvoetud>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

- Hilts, A., Part, R., Bernacki, M. L. (2018). The roles of social influences on student competence, relatedness, achievement, and retention in STEM. *Sci Ed*, 102:744–770. <https://doi.org/10.1002/sce.21449>
- Howard, J., Bradshaw, E., & Ryan, R. M. (2026). Future directions for self-determination theory: Introduction to the special issue. *Motivation and Emotion*, 50, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10160-y>
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40 (4), 410-434. DOI: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x
- Inimõiguste giid. (n.d.). Vabatahtlik töö. Loetud 30. jaanuar. 2026 aadressil <https://www.inimõigustegiid.ee/ee/teemad/kodanikuosalus/vabatahtlik-too>
- Jürima, K. (2021). *Millise kuvandi üliõpilasesinduste kodulehed üliõpilasesindustest loovad* (bakalaureusetöö). Balti filmi, meedia ja kunstide instituut. <https://www.etera.ee/zoom/163520/view>
- Kasearu, K., Kass, K., Linno, M., Trumm, A. (toim) (2026). *Vabatahtlikud ja vabatahtlikkus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikuväljavaated*. [Uuringu lõpparuanne]. Tartu: Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut
- Kikkas, T., & Laidla, J. (2020). *Sada aastat üliõpilasesindust Tartu Ülikoolis*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Kimmel, M. (2013). *Vabatahtliku tegevuse motiivid Tartu Ülikooli vabatahtlike hinnangul* (bakalaureusetöö). Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/31512>
- Käger, M., Lauring, M., Pertšjonok, A., Kaldur, K., & Nahkur, O. (2019). Vabatahtlik tegevus: 2018. aasta aruanne. Siseministeerium. https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/documents/2020-12/2019_vabatahtlik_tegevus.pdf
- Kõrgharidusseadus. (2019). *Riigi Teataja I*, 12, 19.03.2019; *Riigi Teataja I*, 12.07.2025, 16. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012?leiaKehtiv>
- Kunneman, H. (2015). The political importance of voluntary work. *Foundations of Science*, 21(3), 413–432. <https://doi.org/10.1007/s10699-014-9403-x>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinna Ülikooli Kirjastus.

- Mak, H. W., Coulter, R., & Fancourt, D. (2022). Relationships between Volunteering, Neighbourhood Deprivation and Mental Wellbeing across Four British Birth Cohorts: Evidence from 10 Years of the UK Household Longitudinal Study. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1531. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031531>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9079-4>
- Nguyen, V. D., & Le, T. H. (2022). Students' motivation in enhancing English communication proficiency in Dong Nai Technology University, Vietnam. *European Journal of English Language Teaching*, 7(3), 36–46. <https://doi.org/10.46827/ejel.v7i3.4248>
- Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A., & Houghton, C. (2024). Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(1), 97–128. doi:10.1007/s11266-023-00573-z
- Oja, M. (2015). *Vabatahtlike eestvedamise erisused Eesti organisatsioonide näitel* [Uurimistöo, Tartu Ülikool]. <https://www.yfu.ee/wp-content/uploads/2016/07/Marit-Oja-Vabatahtlike-eestvedamise-erisused.pdf>
- Pranawengtias, W. (2022). Undergraduate students' motivation on English language learning at Universitas Teknokrat Indonesia. *Journal of English Language Teaching and Learning (JELTL)*, 3(2), 27–32.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Schott, C., Neumann, O., Baertschi, M., & Ritz, A. (2019). Public Service Motivation, Prosocial Motivation and Altruism: Towards Disentanglement and Conceptual Clarity. *International Journal of Public Administration*, 42(14), 1200–1211. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1588302>

- Sihtasutus Kutsekoda. (2016). *Töö ja oskused 2025* (O. Pärna, koost.). Sihtasutus Kutsekoda.
- Solberg, H. A. (2003). Major sporting events: assessing the value of volunteers' work. *Managing Leisure*, 8(1), 17–27. <https://doi.org/10.1080/1360671032000075216>
- Statistikaamet. (2022). *Eestis on 445 000 annetajat ja 160 000 vabatahtliku töö tegijat*. <https://www.stat.ee/et/uudised/eestis-445-000-annetajat-ja-160-000-vabatahtliku-too-tegijat>
- Zheng, S., Yao, M., Zhang, L., Li, J., & Xing, H. (2021). Does Basic Psychological Need Satisfaction Matter to College Students' Sustained Volunteering? A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13229. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413229>
- Tartu Ülikooli Üliõpilasesindus. (2025). *Millega tegeleb Tartu Ülikooli üliõpilasesindus ja kuidas sellega liituda*. <https://tyye.ut.ee/et/uudis/millega-tegeleb-tartu-ulikooli-uliopilasesindus-ja-kuidas-sellega-liituda>
- Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S. (2024). Leading volunteer motivation: How leader behaviour can trigger and fulfil volunteers' motivations. *Voluntas*, 35, 266–276. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00588-6>
- United Nations Volunteers. (2021). *State of the World's Volunteerism Report 2022 Building Equal and Inclusive Societies*. <https://doi.org/10.18356/9789210012416>
- Wasserman, T., Wasserman, L. (2020). Motivation: State, Trait, or Both. In: Motivation, Effort, and the Neural Network Model. *Neural Network Model: Applications and Implications*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58724-6_8
- Wine, Caitlyn A., "Student Centers: The Intersection of Campus Ecology and Sense of Community" (2025). Electronic Theses and Dissertations. 2908. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/2908>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.
- Siim, S. (2024). *Tartu Ülikooli üliõpilasesinduse edukus kõrghariduse rahastamise suurendamise kampaanias* (bakalaureusetöö). Tartu Ülikool, Johan Skytte poliitikauuringute instituut.

Lisa 1. Kõrgkoolide nimekiri ja üliõpilasesinduse liikmelisus

1. Tartu Ülikool, ~140 liiget;
2. Tartu Tervishoiu Kõrgkool, ~10 liiget;
3. Tallinna Ülikool, ~20 liiget;
4. Tallinna Tehnikaülikool, ~15 liiget;
5. Tallinna Tehnikakõrgkool, ~19 liiget;
6. Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, ~20 liiget;
7. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor, ~5 liiget;
8. Eesti Kunstiakadeemia, ~7 liiget;
9. Eesti Lennuakadeemia, ~8 liiget;
10. Eesti Maaülikool, ~20 liiget;
11. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia, ~ 5 liiget;
12. Kaitseväge Akadeemia, ~ n.a. liiget;
13. Kõrgem Kunstikool Pallas, ~8 liiget;
14. Sisekaitseakadeemia, ~10 liiget;
15. Estonian Business School, ~5 liiget.

Lisa 2. Küsitluse ankeet

Hea vastaja

Mina olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži ettevõtluse ja projektijuhtimise tudeng Marie Kristiin Lahesoo. Lõputöö raames uurin üliõpilasesindustes tegutsevate vabatahtlike motivatsiooni ja pühendumust.

Küsitluses osalemine on vabatahtlik ning vastused on anonüümsed. Kogutud andmeid kasutatakse üksnes teaduslikul eesmärgil ning tulemusi esitatakse üldistatud kujul.

Sotsiaaldemograafilised andmed

1. **Vanus** (Haridus- ja Teadusministeerium (2025))

- 19 ja noorem
- 20–24 aastat
- 25–29 aastat
- 30–34 aastat
- 35+ aastat

2. **Sugu**(Alganami & El Keshky, 2025, lk 5):

- Mees
- Naine
- Ei soovi vastata

3. **Kool, mille üliõpilasesinduses tegutsete** (Eesti Üliõpilaskondade Liit (s.a.)

- Tartu Ülikool
- Tartu Tervishoiu Kõrgkool
- Tallinna Ülikool
- Tallinna Tehnikaülikool
- Tallinna Tehnikakõrgkool
- Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
- Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor

- Eesti Kunstiakadeemia
- Eesti Lennuakadeemia
- Eesti Maaülikool
- Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia
- Kaitseväge Akadeemia
- Kõrgem Kunstikool Pallas
- Sisekaitseakadeemia
- Estonian Business School

4. **Õppeaste** (Alganami & El Keshky, 2025, lk 5):

- Bakalaureuseõpe (sh. rakenduskõrgharidus)
- Magistriõpe
- Doktoriõpe

5. **Mitmes kursuses?**

- 1. kursus
- 2. kursus
- 3. kursus
- 4. kursus
- 5. kursus
- 6. kursus

6. **Mitu aastat olete üliõpilasesinduses vabatahtlikuna tegutsenud?** (Alganami & El Keshky, 2025, lk 5)

- < 6 kuud
- 6–12 kuud
- 1–2 aastat
- > 2 aastat

7. **Kas teil on varasem vabatahtliku tegevuse kogemus?** (United Nations Volunteers, 2021 lk 8)

- Jah, põhikooli õpilasesinduses
- Jah, gümnaasiumi õpilasesinduses
- Jah, muus organisatsioonis (nt loomade varjupaik, heategevusorganisatsioon, ürituste vabatahtlik)
- Ei

8. **Mitu aastat olete vabatahtliku tööd teinud?** (Alganami & El Keshky, 2025)

- 0–3 aastat
- 3–5 aastat
- 5–7 aastat
- 7+ aastat

Autonoomia (Bureau *et al.*, 2021, lk 48)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5
Mul on üliõpilasesinduses võimalus ise valida, millistes tegevustes osalen					
Saan vabatahtlikuna otsustada, kuidas oma ülesandeid täidan					
Tunnen, et minu arvamusega arvestatakse otsustusprotsessides					
Mul on võimalus algatada ja ellu viia oma ideid					
Üliõpilasesinduses tegutsemine on minu jaoks vabatahtlik valik, mitte kohustus					

Kompetentsus (Bureau *et al.*, 2021, lk 46)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5

Tunnen, et mul on vajalikud oskused oma rolli täitmiseks üliõpilasesinduses					
Minu ülesanded üliõpilasesinduses on parajalt väljakutsuvad					
Minu panusel on üliõpilasesinduse tegevuses reaalne mõju					
Saan oma tegevuse kohta konstruktiivset ja arendavat tagasisidet					
Üliõpilasesinduses olemine arendab minu üldoskuseid					
Üliõpilasesinduses tegutsemine suurendab minu enesekindlust probleemide lahendamisel					

- Avatud kohustuslik küsimus: Millist tuge (nt juhtimine, koolitus, tagasiside, meeskonnatunne) vajaksite, et panustada üliõpilasesinduses rohkem?
- Avatud küsimus: Milliste teadmiste või oskuste areng on Teid vabatahtlikus tegevuses kõige enam motiveerinud?

Seotus (Hilts *et al.*, 2018, lk 744, 761)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5
Tunnen end üliõpilasesinduse liikmena väärtusliku osana meeskonnast					
Mul on toetavad ja usalduslikud suhted teiste liikmetega					
Tunnen end üliõpilasesinduses kaasatuna					
Tunnen, et mind aktsepteeritakse sellisena, nagu olen					
Koostöö teiste liikmetega on minu jaoks positiivne ja toetav kogemus					
Olen uhke, et saan esindada oma kooli					
Olen uhke, et olen üliõpilasesinduses					

Autonoomne motivatsioon (Ryan & Deci, 2017 lk 15–16)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5
Osalen peamiselt karjäärivõimaluste parandamiseks					
Osalen üliõpilasesinduses, sest see on minu jaoks tähenduslik tegevus					
Üliõpilasesinduses tegutsemine on kooskõlas minu isiklike väärtuste ja põhimõtetega					
Osalen, sest pean seda isiklikult oluliseks viisiks panustada üliõpilaselu rikastamisse					
Üliõpilasesinduses tegutsemine pakub mulle sisemist rahulolu					
Isegi ilma väliste hüvede või tunnustusega sooviksin ma selles tegevuses osaleda					

Kontrollitud motivatsioon (Ryan & Deci, 2017 lk 15–16)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5
Osalen üliõpilasesinduses, sest minult oodatakse seda (nt. pere, sõbrad)					
Kui ma ei panustaks, tunneksin süütunnet					
Mind motiveerib osalema saadav tunnustus või positiivne tagasiside					
Kui üliõpilasesinduses osalemine ei oleks minu jaoks tähenduslik, oleks mul raskem motivatsiooni hoida.					

Juhtimise ja koostöö toimimine üliõpilasesinduses (Tsai *et al.*, 2024, lk 267)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5

Üliõpilasesinduse tegevuses arvestatakse vabatahtlike arvamusega					
Juhtimisstiil üliõpilasesinduses toetab vabatahtlike iseseisvust					
Juhtimisstiil üliõpilasesinduses on pigem kontrolliv					
Minu roll ja ootused minu tegevusele üliõpilasesinduses on selgelt sõnastatud					
Minu panust üliõpilasesinduse tegevuses märgatakse ja tunnustatakse					
Saan oma tegevuse kohta konstruktiivset tagasisidet					
Tunnen, et saan vajadusel üliõpilasesinduses (sh juhilt) abi küsida					
Mul on keeruline üliõpilasesinduses abi küsida					

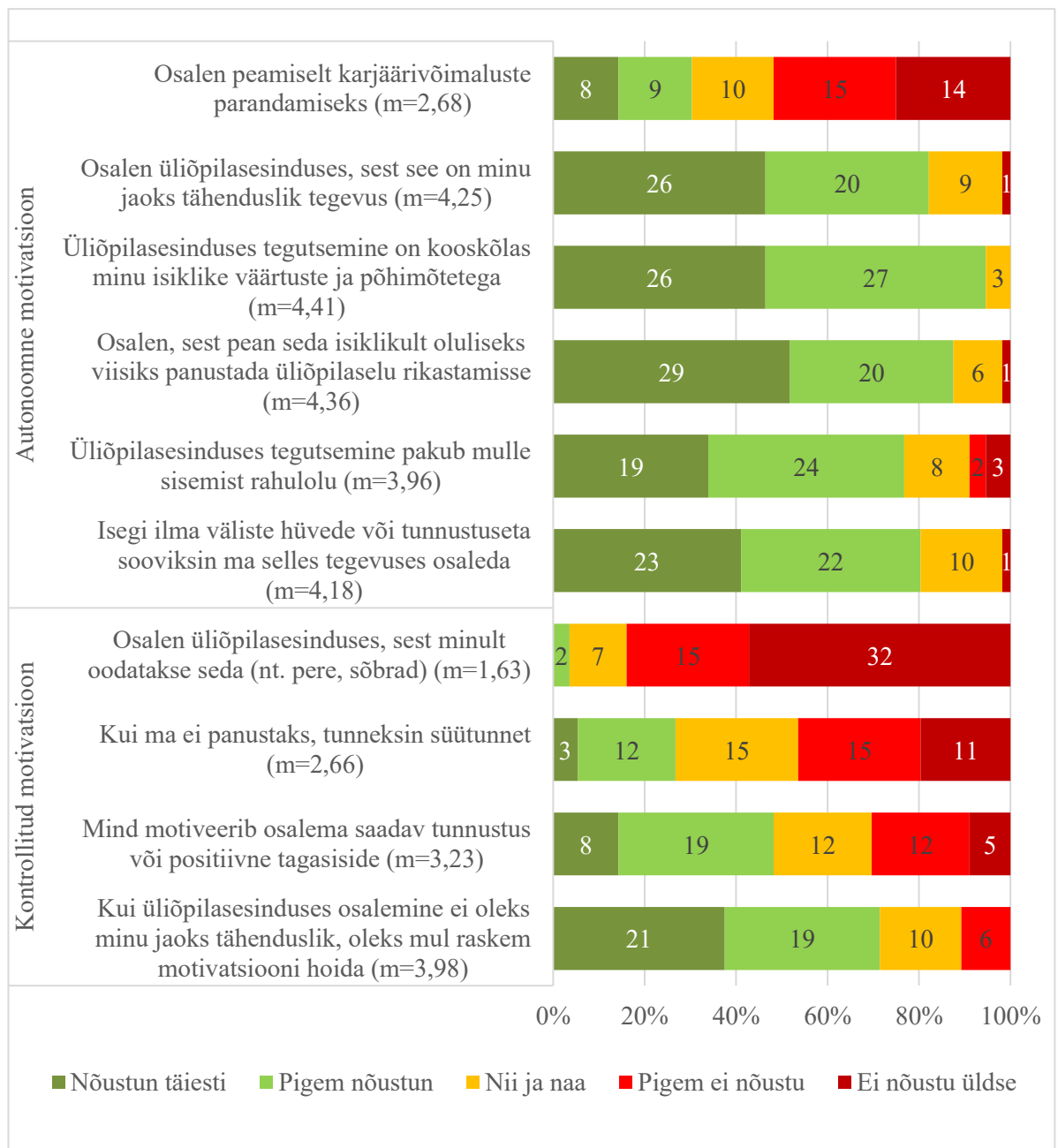
Pühendus (Ryan & Deci, 2017 lk 15–16)

Palun hinnake, mil määral käivad alljärgnevad väited Teie kohta, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“.

Väide	Ei nõustu üldse 1	Pigem ei nõustu 2	Nii ja Naa 3	Pigem nõustun 4	Nõustun täielikult 5
Tõenäoliselt panustan üliõpilasesinduses ka järgmisel õppeaastal					
Olen valmis panustama üliõpilasesinduse tegevusse pikema aja jooksul					
Isegi suure õppekoormuse korral püüan leida viisi, kuidas tegevust jätkata					
Soovitaksin üliõpilasesinduses tegutsemist ka teistele tudengitele					
Mul on olnud hetki, mil olen kaalunud üliõpilasesinduse tegevusest loobumist.					

9. Kui on kommentaare, siis võite siin jagada:

Lisa 3. Autonomse ja kontrolliva motivatsiooni väidete vastuste jaotused



SUMMARY

MOTIVATORS OF VOLUNTARY WORK BASED ON SELF-DETERMINATION THEORY: THE CASE STUDY OF UNIVERSITY STUDENT REPRESENTATIVE COUNCILS

Marie Kristiin Lahesoo

Volunteering plays an increasingly important role in modern societies, contributing to social cohesion and individual development. However, despite extensive research on volunteer motivation, relatively little attention has been paid to the motivation of student representatives, particularly in the Estonian context. Understanding the factors that influence university students' motivation is essential for ensuring the sustainability and effectiveness of student representation bodies.

The aim of this thesis was to examine the motivators of volunteer work among members of university students' representative bodies, based on self-determination theory. The study focused on how the satisfaction of three basic psychological needs (autonomy, competence and relatedness) as well as how intrinsic and extrinsic motivation are related to volunteers' commitment and willingness to continue their activities. In addition, the study explored what kind of support students consider necessary to increase their contribution.

The theoretical part of the thesis provides an overview of volunteer work, motivation, and self-determination theory. Special attention is given to the role of intrinsic and extrinsic motivation and the importance of psychological need satisfaction in sustaining long-term engagement in voluntary activities.

The empirical study was conducted using a quantitative research approach. Data were collected through a standardized online questionnaire distributed to members of student representative bodies in Estonian higher education institutions. A total of 56 respondents

from 10 institutions participated in the study. The data were analysed using descriptive statistics and correlation analysis.

The results indicate that students' participation in representative bodies is primarily driven by intrinsic motivation. Among the psychological needs, relatedness showed the highest average score, suggesting that a sense of belonging and social connection plays a key role in volunteer engagement. Autonomy and competence were also highly rated, indicating that students generally perceive their involvement as self-directed and developmentally beneficial.

The findings also reveal that external motivators, such as pressure or expectations, have a relatively low impact on participation. At the same time, variability in commitment levels suggests that not all students are equally motivated to continue their involvement in the long term. One of the key areas for improvement identified in the study is the provision of constructive feedback and support within student organizations.

The study has several limitations, including a relatively small and non-representative sample, which restricts the generalizability of the results. In addition, some measurement issues in the questionnaire may have affected data reliability.

Based on the results, it can be concluded that supporting students' intrinsic motivation and ensuring the satisfaction of psychological needs are essential for sustaining volunteer engagement in student representative bodies. Practical recommendations include improving feedback systems, strengthening team cohesion, and providing more structured support for volunteers.

The results of this thesis can be used by student organizations and higher education institutions to better understand and support volunteer motivation, thereby enhancing the sustainability and effectiveness of student representation.