

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**  
Sotsiaalteaduskond  
Tööstuspsühholoogia instituut

Esta Kütsen

**VABATAHTLIKE KAITSELIIDUGA LIITUMISE PÕHJUSED JA  
MOTIVATSIOON 2013. AASTAL**

Magistritöö

Juhendaja: Liina Randmann PhD

Tallinn 2014

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Esta Kütsen

„.....“ ..... 2014

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Liina Randmann PhD

„.....“ ..... 2014

Kaitsmisele lubatud „.....“ ..... 2014

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## **RESÜMEE**

### **VABATAHTLIKE KAITSELIIDUGA LIITUMISE PÕHJUSED JA MOTIVATSIOON 2013. AASTAL**

**Esta Kütsen**

Kaitseliidu edukus sõltub vabatahtlikest tegevliikmetest. Viimastel aastatel on vabatahtlike arvu kasv langenud ja sellest tingituna on aktuaalseks muutunud organisatsiooni värbamisstrateegia väljatöötamine.

Käesoleva magistritöö eesmärk on uurida millised on vabatahtlike mõjutavad tegurid, mis ajendavad neid Kaitseliiduga liituma ja organisatsioonis püsima, et värbamisprotsessis esile tuua neid olulisi tegureid, mis tekitavad tsiviilisikus huvi kuuluda militaarsesse organisatsiooni Kaitseliit.

Kaitseliidu vabatahtlike tegevliikmete motivatsiooni uurimiseks on kasutatud 2004. aasta uurimistöö küsimustikku ja täiendatud seda teoreetilises osas oluliseks peetud vabatahtlike motivatsiooni mõjutavate teguritega.

Uurimuses osales 240 Kaitseliidu vabatahtlikku tegevliiget, kes liitusid organisatsiooniga 2013. aastal. Uuritud tulemusi võrreldi 2004. aastal tehtud uurimistöö tulemustega, et välja selgitada, kas vabatahtlike motivatsioon riigikaitseorganisatsioonis on 10 aastaga muutunud.

Tulemustest selgus, et vabatahtlikud tegevliikmed peavad Eesti riigi kaitset endiselt kõige motiveerivamaks põhjuseks Kaitseliiduga liitumisel. Organisatsioonis püsimiseks on vabatahtlike tegevliikmete arvamus kõikide motivatsiooni pakkuvate väidete puhul tõusnud. Kõrgeimale kohale on tõusnud uute teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamine. Uute vabatahtlike organisatsiooniga liitumiseks, tuleb tõsta nende teadlikkust Kaitseliidu tegevusest ning reklaamida organisatsiooni rohkem läbi erinevate meediakanalite ja värbamisvõimaluste. Samuti tuleb välja tuua lisaks riigi kaitse väljaõppel osalemisele, teised Kaitseliidu poolt pakutavad võimalused, mis vabatahtlike motiveeriksid.

Märksõnad: Kaitseliit, vabatahtlik, motivatsioon

**ABSTRACT**  
**THE REASONS AND MOTIVATION FOR VOLUNTEER JOINING IN TO THE  
DEFENCE LEAGUE IN 2013**

**Esta Kütsen**

Estonian Defence Leagues's success depends on voluntary active members. The present Master's thesis analyses the factors influencing the motivation of volunteer active member of the Estonian Defence League.

The motivation of volunteer active members of the Defence League was studied by using the questionnaire of the research work from 2004, which was supplemented by the factors influencing the motivation of volunteers considered to be important in the theoretical part.

There were 240 volunteer active members of the Defence League, who joined the organisation in 2013, participating in the research. The results were compared with the results of the research work conducted in 2004 in order to examine whether the motivation of volunteers in the national defence organisation has changed in ten years.

The results showed that the volunteer active members still regard the Estonian national defence to be the most motivational reason to join the Defence League. In terms of remaining a member of the organisation, the opinion of active volunteer members has increased in all statements offering motivation. Acquiring new knowledge, skills and experiences ranked the highest in this list.

In order for new volunteers to join the organisation, their awareness of the activities of the Defence League should be raised and the organisation should be advertised more via various media channels and recruitment alternatives. The organisation should bring out other possibilities offered by the Defence League that would motivate the volunteers in addition to taking part in the national defence training.

Keywords: Estonian Defence League, voluntary, motivation

## **SISUKORD**

RESÜMEE.....	3
ABSTRACT.....	4
SISUKORD.....	5
SISSEJUHATUS.....	6
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD.....	9
1.1 Vabatahtlikud Kaitseliidus.....	9
1.2 Motivatsiooni mõiste.....	10
1.3 Vabatahtlikkuse mõiste erinevad käsitlused.....	11
1.4 Vabatahtliku tegevuse eesmärgid ja motivatsiooni tekkimise alused.....	13
1.5 Vabatahtlike vajalikkus.....	15
1.6 Vabatahtliku tegevuse arendamine.....	19
1.7 Vabatahtlike juhtimine.....	21
2. EMPIIRILINE UURIMUS.....	24
2.1 Uurimistöö eesmärk ja hüpoteesid.....	24
2.2 Uurimistöö meetodika.....	25
2.3 Valim.....	26
2.3.1 Kaitseliidu tegevuses osalemise sagedus.....	27
2.3.2 Varasem vabatahtlikuna tegutsemise kogemus.....	28
3. TULEMUSED.....	29
3.1 Kaitseliitu astumise põhjused ja Kaitseliidu tegevuse kajastamine avalikkuses.....	29
3.2 Kaitseliidu tegevuses osalemise põhjused ja motivatsioon.....	31
3.3 Kaitseliidu vabatahtlike liikmete rahulolu organisatsiooni poolse tunnustamisega.....	36
3.4 Kaitseliidu tegevuses osalemise seosed sotsiaaldemograafiliste tunnustega.....	38
3.4.1 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni vanuseline võrdlus.....	38
3.4.2 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni haridustasemeline võrdlus.....	39
3.4.3 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni piirkondadevaheline võrdlus.....	43
4. ARUTELU, JÄRELDUSED.....	46
4.1 Ettepanekud.....	49
KOKKUVÕTE.....	51
SUMMARY.....	54
VIIDATUD KIRJANDUS.....	57
LISA 1 Küsitlusankeet.....	62
LISA 2 Kaitseliidu vabatahtlike ettepanekud Kaitseliidu paremaks toimimiseks.....	72

## SISSEJUHATUS

Ühiskond meie ümber on pidevas muutumises, millega seoses muutuvad tõenäoliselt ka inimeste ootused ja vajadused. Viimasel aastakümnel on toimunud mitmeid riigi turvalisust ohtu seadvaid olukordi – Pronkssõduri intsident, küberrünnakud, Venemaa rünnak Gruusia vastu ja surve Ukrainale. Kümme aastat tagasi ühines Eesti Euroopa Liiduga ja aasta enne seda kirjutati alla NATOga liitumise protokollile. Muutused ühiskonnas, tekitavad inimestes ootused tunda end oma riigis kindlalt kaitstud.

Kaitseliit on üks suurema liikmeskonnaga organisatsioon Eestis, mille ülesanne on rahva valmisoleku suurendamine Eesti iseseisvuse ja põhiseadusliku korra kaitseks, vabale tahtele ja omaalgatusele toetudes. Lisaks riigi kaitsele osaleb Kaitseliit ka päästetöödel, eriolukorra töödel, aidatakse lastekodusid ja abi vajavaid inimesi ning igal aasta toetatakse oma käsitöös valmistatud kudumitega missioonil viibijaid. Kuna organisatsiooni edu sõltub vabatahtlikest tegevliikmetest ja Kaitseliidu liikmelisus ei too endaga kaasa materiaalselt kasu, on seega oluline uurida, millistel põhjustel on tsiviilisikud motiveeritud kuuluma vabatahtlikult sõjaväeliselt korraldatud, relvi valdava ja sõjaväeliste harjutustega tegelevasse riigikaitseorganisatsiooni.

Käesolev uurimistöö on tingitud olukorrast, kus Kaitseliiduga liitujate arv on viimase paari aasta jooksul kõvasti langenud ja aktuaalseks on muutunud tegevliikmete suurendamise vajadus. See on endaga kaasa toonud Kaitseliidu värbamisstrateegia väljatöötamise vajalikkuse, mille puhul on oluline teada, kuidas värbamise protsessis esile tuua just need olulised lülid, mis tekitaksid tsiviilisikus huvi kuuluda militaarsesse organisatsiooni. Riigikaitse arengukavast ja Kaitseliidu seadusest lähtuvalt, on Kaitseliidu üheks eesmärgiks suurendada 2022. aasta lõpuks vabatahtlike kaitseliitlaste liikmeskonda koos nais- ja noorteorganisatsioonidega vähemalt 30 000-ni. Sellise liikmete arvu kasvuks on oluline tagada senisest suurem vabatahtlike juurdekasv, kus värbamisel tuleb arvestada Eestis toimuvate demograafiliste muutuste ja tõmbekeskuste kujunemisega.

Eelnevast tulenevalt on käesoleva uurimistöö eesmärgiks välja selgitada ja kirjeldada inimesi motiveerivaid komponente, millega Kaitseliidu värbamisstrateegia väljatöötamisel arvestada tuleks. Nimetatud teguritele tähelepanu pööramine võimaldab organisatsioonil teostada üheaegselt nii Kaitseliidu liikmeskonna suurendamist, saada ülevaade motivatsiooniteguritest, millega organisatsiooni motivatsioonisüsteemi parendamisel

arvestada. Lisaks pakkuda seeläbi ka suuremat turvalisust ühiskonnale, mis on ühtlasi ka Kaitseliidu üheks peamiseks ülesandeks.

Käesolevas töös on uuritud just vabatahtlike tegevliikmete motivatsiooni, kuna nemad moodustavad põhilise osa Kaitseliidu vabatahtlikest, kelle toel organisatsioon on üles ehitatud ja kelle ülesanne on toetada Kaitseliidu peamist ülesannet - kaitsta Eesti iseseisvust ja põhiseaduslikku korda. Soov vabatahtlikuna tegutseda on üks põhilisemaid aluseid Kaitseliiduga liitumisel. Motivatsioon paneb inimesi teoks tegema nii isiklikke kui organisatsiooni eesmärke (Manzoor, 2012).

Üheks töö kirjutamise ajendiks sai asjaolu, et vabatahtlike kaitseliitlaste motivatsiooni ei ole märkimisväärselt organisatsiooni poolt uuritud. Küll aga on 2004. aastal kirjutatud magistritöö teemal „Vabatahtlike liitumise põhjuste väljaselgitamiseks riigikaitseorganisatsioonis – Kaitseliidus“ (Kütsen, 2004). Töö eesmärgiks oli välja selgitada olulisemad vabatahtlike kaitseliitlaste motivaatorid, mis ajendasid neid Kaitseliiduga liituma ning aitaksid vabatahtlikke motiveerituna organisatsioonis hoida. Nimetatud töö (2004) tulemusi ei ole paraku kasutatud organisatsiooni värbamisstrateegia ega motivatsioonisüsteemi väljatöötamises, kuid on olulised välja selgitamiseks, kuidas on motivatsiooni mõjutavad tegurid muutunud. Seda just riigikaitse arengukavas väljatoodud ambitsioonikast plaanist kasvatada liikmeskond 30 000 liikmeni. Kümne aasta jooksul on ühiskonnas toimunud erinevaid muudatusi, aeglustunud vabatahtlike arvu kasv ning võimalik indiviide motiveerivate tegurite muutumine.

Töö uudsus seisneb selles, et varasemalt ei ole organisatsiooni poolt läbi viidud põhjalikke uuringuid Kaitseliidu tegevliikmete motivatsiooni väljaselgitamiseks, ega võrreldud, kas Kaitseliidu tegevliikmeid motiveerivad tegurid aastate jooksul muutuvad.

Uurimistöö praktiline väärtus seisneb selles, et 2004. aasta ja 2014. aasta uurimustöö tulemuste analüüsimisel selgub, millised tegurid on 10 aastaga muutunud, et tulemit rakendada Kaitseliidu värbamise protsessi loomisel, olemasolevate vabatahtlike motiveerituna hoidmisel ja uute vabatahtlike arvu tõstmisel. Seega võib uurimistöö tulemus toetada liikmete värbamist ja anda kuvandi soovitatavate huvigruppide motiveerimiseks.

Ühtlasi on eesmärk teha järeldused ja anda ettepanekud, kuidas motiveerida Kaitseliidu liikmeid. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded ja hüpoteesid:

1. Teoreetilise osas anda põhjalik ülevaade vabatahtlikkuse ja motivatsiooni olemusest.
2. Leida kinnitus väitele, et huvid organisatsiooni kuulumiseks või liitumiseks on seotud inimese vanusega.
3. Leida kinnitust väitele, et vabatahtlikud on 2004. aasta ja 2014. aasta uurimustulemuste järgi liitunud organisatsiooniga Kaitseliit erinevatel põhjustel.
4. Leida kinnitust väitele, et vabatahtlikud soovivad osaleda Eesti riigi kaitses.
5. Leida kinnitust väitele, et erinevates Eesti piirkondades elavate inimeste motivatsioon ja soov võivad mitmel põhjusel (näiteks sotsiaalses elus kaasalöömise võimaluse vähesus, erinevatest huvipakkuvatest tegevustest osavõtmise vähesus jne) erineda.
6. Teha ettepanekuid Kaitseliiduga liitumise ja Kaitseliidu tegevuses osalemise motivatsiooni tõstmiseks ja hoidmiseks.

Uurimustöö teoreetilises osas antakse ülevaade motivatsiooni ja vabatahtlikkuse mõiste erinevatest käsitlustest, tekkimise alustest, mõjutavatest teguritest ja vajalikkusest.

Empiirilises osas on Kaitseliiduga 2004. aastal ja 2014. aastal läbi viidud küsitluse tulemuste võrdlus ja tehtud ettepanekud.

Küsitluses on kasutatud 2004. aastal koostatud küsimustikku, milles on osaliselt väljapakutud väidete sõnastust muudetud ja täiendatud ning tuginetud teoreetilises osa kirjeldatule.

Valimi moodustasid 240 tegevliiget, kes on liitunud Kaitseliiduga 2013 aastal.

Loodetavasti aitab käesolev töö paremini mõista ja identifitseerida vabatahtlikku tööd tegevate inimeste motivatsiooni ning pakkuda välja lahendeid motivatsiooni tõstmiseks organisatsioonis.



„Motivatsioon on kunst panna inimesed tegema seda, mida sa tahad, et nad teeksid, sest nad tahavad seda teha.“

USA endine president Dwight D. Eisenhower  
(tsit. Achim, Dragolea & Bălan 2013).

## **1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD**

Teoreetilises ülevaates leiavad käsitlemist motivatsiooni ja vabatahtlikkusega seotud olulised teemad. Kuna vabatahtlikkus on seotud väga tugevalt motivatsiooniga, on autori arvates oluline teada, millised motiivid mõjutavad inimesi vabatahtlikuna organisatsioonis osalema.

### **1.1 Vabatahtlikud Kaitseliidus**

Kaitseliit on avalik-õiguslik organisatsioon, mis toimib vabatahtlike kaitseliitlaste osalusel. Kaitseliidu seaduse järgi (RT I, 20.03.2013, 1) on organisatsiooni eesmärk vabale tahtele ja omaalgatusele toetudes suurendada rahva valmisolekut kaitsta Eesti iseseisvust ja põhiseaduslikku korda, mistõttu on organisatsiooni suurus ja edukus sõltuvuses vabatahtlike arvu suurusel. Kaitseliit on ülesehitatud teenistuses olevatest palgalistest tegevväelastest, töölepingu alusel töötavatest isikutest ja vabatahtlikest kaitseliitlastest. Enamus liikmeid ei ole oma põhitööga Kaitseliidus seotud, mis tähendab, et organisatsiooni tegevuses osalemine toimub vabatahtlikult. „Kaitseliidu liikmed on keskmisest aktiivsemad ja teadlikumad kodanikud, kes on andnud organisatsioonile oma vaba tahte ja aja, et areneda koos Kaitseliiduga ja täita selle abil organisatsiooni peamist eesmärki – suurendada rahva valmisolekut kaitsta Eesti iseseisvust ja põhiseaduslikku korda“ (Lumiste, 2008).

Avalikku tegevust alustas Eesti Kaitse Liit küll 11. novembril 1918, kuid organisatsioon ei tekkinud tühjale kohale. Juba 1917. aasta kevadel algas isamaaliselt meelestatud kodanike koondumine avaliku korra kaitseks, kui pandi alus Omakaitsele (Walter 1997). Eesti Kaitseliitu kuulumine muudetud jaanuaris 1919. aastal kohustuslikuks kõikidele 18 – 60 aastastele meestele, kes ei kuulunud mobilisatsiooni alla. Isegi Eestis elavad teised rahvused, nagu venelased, saksalsed, lätlased jt pandi uut vabariiki teenima. Kaitseliitlaste ridades toimus tõus, mis ületas lõpuks rahvaväe arvukuse. 1920. aasta 1. veebruari seisuga oli Kaitseliidus juba 125 000 kaitseliitlast. 10. veebruaril 1920, peale Tartu rahu sõlmimist,

algas demobilisatsioon nii rahvaväest kui ka Kaitseliidust. Suur osa Kaitseliidu senisest organisatsioonist kaotas vajalikkuse ning lagunes. Vabadussõja järgselt korraldas Kaitseliit avalikke seltskonnaüritusi ning tegutses peamiselt mitmesuguste küti- ja spordiseltside näol. Kaitseliitu püüti kahel korral likvideerida: 1924. aastal viis see bolshevike mässukatseni ja 1940. aastal Kaitseliit likvideeriti. Saabus poole sajandi pikkune okupatsiooniaeg. Eesti Kaitseliit taasasustati 1990. aasta 17. veebruaril Järvakandis rahva omaalgatuse korras jätkuvalt kestva Nõukogude okupatsiooni oludes, seega poolteist aastat enne Eesti ametlikku iseseisvumist. 28. aprillil 1992. aastal arvati Kaitseliit Eesti kaitsejõudude koosseisu. Kuigi Kaitseliit on alles kasvamisjärgus, on Kaitseliidust kujunemas taas üks omariikluse nurgakivisid.

Tänaseks jaguneb Kaitseliit 15 malevaks, mille vastutusala jaguneb üle Eesti erinevatesse maakondadesse, lisaks Küberkaitse üksus, Kaitseliidu peastaap ja Kaitseliidu Kool. Kaitseliidus on kokku üle 13 000 liikme, koos eriorganisatsioonide - Naiskodukaitse, Noorte Kotkaste ja Kodutütardega on liikmeid ligikaudu 23 000 (Kaitseliit, 2014).

Kaitseliidu vabatahtlikud liikmed jagunevad tegev-, noor-, toetaja- ja auliikmeteks, nimetus olenevalt struktuuriüksusest on kaitseliitlane, naiskodukaitsja, kodutütar või noorkotkas. Tegevliikmeks võib olla vähemalt 18-aastane Eesti kodanik; noorliikmeks 7-18 aastane Eesti kodanik; toetajaliikmeks võib olla vähemalt 18-aastane füüsiline isik, kes tunnistab Kaitseliidu eesmärki ja aitab oma tegevusega kaasa selle saavutamisele; auliikmeks võib olla 18-aastane või vanem füüsiline isik, kellel on Kaitseliidu ees silmapaistvaid teeneid. Kaitseliidu liikmesus lõpeb Kaitseliidust väljaastumisega, väljaarvamisega või väljaheitmisega (Kaitseliidu seadus, RT I, 20.03.2013, 1).

## **1.2 Motivatsiooni mõiste**

Motivatsiooni võib defineerida kui jõudu, mis paneb inimesi olema piisavalt energilised ja sisemiselt ajendatud oma selgeid eesmärke ja rahulolematuid vajadusi rahuldama (Berman, Bowman, West & Van Wart, 2012). Motivatsioon on protseduur, mis läbi füsioloogilise või psühholoogilise vajaduse stimuleerib eesmärkide täitmist. See on sisemine jõud, mis paneb inimesi teoks tegema isiklikke ja organisatsiooni eesmärke (Manzoor, 2012).

Motivatsioon võib omakorda jagada sise- ja välisteguriteks. Vabatahtlikud näivad olevat sageli sisemiselt motiveeritud. Sisemise motivatsiooni tegurid on seotud eneseteostuse, arengu- ja pädevusvajadustega. Inimesel on soov õppida uusi asju, arendada oma tööd ja

teha midagi olulist. Sisemised motiivid on tõhusad ja jätkusuutlikud. Välised motivatsioonid on palk, stiimulid, tagasiside, väline tugi ja osalemisvõimalused. Nende mõju on lühema perioodiga näiteks põhjusel, et meeles tuleb pidada jooksvalt tagasiside andmist. Motiivide väljaselgitamine ei ole lihtne ja inimene ei pruugi isegi mitte kõikidest oma motiividest teadlik olla (Laimio & Välimäki, 2011).

Ennast teostavate inimeste jaoks on motivatsioon lihtsalt iseloomu kasvamine, iseloomu väljendamine, küpsemine ja arenemine - ühesõnaga eneseteostus, mis peale rahuloluperioodi tekitab uute vajaduste rahuldamist (Maslow, 2007). Motiveeritus võib sõltuda ka temperamendist või karjäärietapist. Kui varasemalt oli soov karjääriredelil tõusta, siis ühel hetkel võivad esikohale kerkida näiteks reisimisvõimalused (Mayo, 2004).

Lumley, Coetzee, Tladinyane & Ferreira (2011) on tõdenud Ivancevich & Matteson'ile (2002) ning Spector'ile (1997) viidates, et rahulolu võib määratleda inimeste tunnetust tööga üldiselt ning hoiakuid, mis neil on organisatsiooni erinevate aspektide suhtes.

### **1.3 Vabatahtlikkuse mõiste erinevad käsitlused**

Mõiste vabatahtlikkus on keeruliselt defineeritav ja kasutatav erinevate tähendustega. Autorid on rõhutanud erinevaid omadusi ja erinevaid tähendusi vabatahtlike ja vabatahtliku tegevuse osas. Wuthnow'le (1991) viidates nimetab Voicu & Voicu (2009) altruismi kui peamist iseloomujoont vabatahtliku töö tegemiseks.

Vabatahtlikkuse osas ei ole Eestis ühest definitsiooni ja selle mõistmiseks on erinevad autorid oma käsitlustes ja uuringutes vabatahtlike tegevust erinevalt defineerinud. Silmas tuleb pidada ka seda, et vabatahtlik on oma tegevuses vaba siiski otsustamisvabaduse osas võtta enda kohustusi. Reeglid ja kohustused on enamasti järgimiseks juba vastavalt kokkulepitule.

Kodanikuühiskonna arengukavas (2011) on vabatahtliku tegevusena määratletud kui vabast tahtest ilma rahalist kasu saamata oma aja ja oskuste pakkumist. Vabatahtlikuna aidatakse vahetult üksikisikuid või tegutsetakse avalikes huvides ja ühiskonna heaks. Näiteks kodukandi elukeskkonna või naabruskonna parandamiseks. Vabatahtlikuks tegevuseks ei loeta oma pereliikmete aitamist ja rahalisi või esemelisi annetusi. Vabatahtlikuna võib tegutseda kas omaalgatuslikult iseseisvalt või osaledes mõne organisatsiooni poolt algatatud või elluviidud tegevustes.

Kaitseliidu vabatahtlikud väärtustavad missioonitundes oma liikmelisust ning loovad Eesti riigi kaitsmisel ühiskonnale lisaväärtust (Lumiste, 2008).

Vabatahtliku tegevuse analüüsimiseks ja arendamiseks, on vaja sellest kõigepealt aru saada ja luua terviklik pilt. Anheiner (2005) sõnastab neli vabatahtliku dimensiooni, millest esimene on vaba valik. See jaguneb omakorda kolmeks: vaba tahe, suhteliselt vähesunduslik ja kohustuslik vabatahtlikkus. Teine on hüvitamine, mis jaguneb täiesti tasuta, tasu ei eeldata, hüvitamine ja madal tasu. Kolmas dimensioon on struktureeritus: formaalne või informaalne. Neljanda, kavandatud kasusaaja, võib jagada kolmeks: kasusaajaks on võõrad, sõbrad ja sugulased või vabatahtlik ise.

Vabatahtlikkus võib olla ka kasulik strateegia sotsiaalse tõrjutusega võitlemiseks. Erinevad ühiskonna grupid nagu näiteks erivajadustega inimesed, noored, pensionärid, naised, saavad omandada uusi oskusi ja teadmisi. Lisaks parandab nende enesehinnang ja aidatakse samal ajal kaasa laiematele muutustele ja ühtsustunde tekkimisele (Naidoo, 2007).

John Wilson'i (2000) järgi on vabatahtlik töö iga tegevus, mille aeg on antud vabal tahtel, et head teha teisele inimesele, grupile või üritusele. Vabatahtlik tegevus on osa rühma käitumisest, millega kaasneb rohkem pühendumust kui spontaanne abi. Vabatahtlikud on inspireeritud omakasupüüdmatust soovist teisi aidata. Samuti annab vabatahtlik tegevus võimaluse karjääri edendada ja väljendada oma erilisi oskusi, teadmisi ning kogemusi (Stebbins, 2009), osaleda mitmetes erinevates valdkondades ja tegevustes nagu näiteks heategevus, keskkonnakaitse, loodushoid, vähemusrahvuste kultuuri edendamine ning lõimimine, ajaloolise pärandi säilitamine, s.h. muinsuskaitse, tervishoid, sotsiaaltöö, sh tõrjutud gruppidega tegelemine, noorsootöö, sisejulgeolek, sh kaitseliidu tegevus, haridus ja teadus, loomakaitse ja mitmed teised valdkonnad (Möller, Ender, Mänd & Surva, 2008).

Üldiselt võivad vabatahtlikuna tegutseda kõik, kes seda soovivad olenemata ühiskondlike klasside piiridest, päritolust, taustast usulistest või muudest tõekspidamistest. Kaitseliidu liikmed on küll erineva ühiskondliku positsiooni, tausta ja tõekspidamistega ja Kaitseliidu liikmeks astumine on küll vabatahtlik, kuid Kaitseliidu seadus sätestab siiski teatud piirangud tegevliikmeks astumisel. Iga soovijale relva usaldamine oleks ohtlik samm, mis võib viia ettearvamatute tagajärgedeni.

## 1.4 Vabatahtliku tegevuse eesmärgid ja motivatsiooni tekkimise alused

Vabatahtliku töö tegemise põhjuseid on palju uuritud ja analüüsitud läbi aegade. Järgnevalt toon välja erinevaid motivatsiooni tunnuseid, mis selgitavad, miks inimesed vabatahtliku tööd teevad.

Inimeste tegelik panus organisatsioonile sõltub nende motivatsioonist, pühendumusest ja rahulolust (Mayo, 2004; Herzberg, 2003). Nad on motiveeritud siis, kui nad teevad endale meelepäraseid asju. Tyler (1999, Boezeman & Ellemers, 2007 järgi) on leidnud, et just organisatsioonile pühendumine, mis põhineb uhkusel ja lugupidamisel, suunab inimesi vabatahtlikult organisatsiooniga ühinema. 2013 oktoobri Saar Poll OÜ läbiviidud uuringu „Avalik arvamus ja riigikaitse“ järgi on uuringusse kaasatud kümne institutsiooni seas usaldus Eesti 15 – 74 aastase elanikkonna hulgas Kaitseliidu osas 75%. (Saar Poll OÜ. Avalik arvamus ja riigikaitse, oktoober 2013). Seega võib järeldada, et Kaitseliidu maine on rahva seas hea ja huvi organisatsiooni tegevuse vastu on kõrge.

Kuna motiveeritud inimesed annavad oma parima, on tähtis teada, millised tegurid kedagi motiveerivad. Need tegurid võivad inimeste puhul erineda. Sealjuures tuleb silmas pidada ka seda, et inimeste vajadused on aja jooksul muutuvad. Kuigi oma osa mängivad nii isiklik innukus, väärtused ja asjaolud, mõjutab organisatsioonis olemise motivatsiooni peamiselt keskkond, mis ühendab endas põhikultuuri – organisatsiooni väärtusi, rituaale, protsesse ja süsteeme, mille loovad liidrid ja juhid (Mayo, 2004).

Clary ja Snyder leidsid, et funktsionaalne motivatsiooni teooria aitab kõige paremini mõista vabatahtlike motivatsioone (1999, Dávila ja Díaz-Morales, 2009 järgi). Funktsionaalse lähenemisega uuriti, kas vabatahtlike ülesanded (näiteks lugemine pimedatele, andmete sisestamine) võivad teenida erinevaid funktsioone (väärtuste väljendamine, karjääri ehitamine) erinevate üksikisikute jaoks ja kas inimesed eelistavad neid ülesandeid, mis sobivad nende vabatahtlikkuse motiividega (Houle, Sagarin ja Kaplan 2005). Uuringu tulemused näitasid, et inimesed teevad vabatahtlikku tööd väga erinevatel põhjustel ning vabatahtlik tegevus võib rahuldada erinevaid motiive erinevatel aegadel. Lähtudes sellest teooriast, määratlesid Clary ja Snyder (1999) kuus motiveerivat tegurit (tsit. Dávila ja Díaz-Morales 2009):

1. Väärtused (vabatahtlikkus võimaldab üksikisikutel väljendada teiste suhtes altruistlikku ja humaanset suhtumist);

2. Arusaamine (vabatahtlikel on võimalus saada uusi õpikogemusi ja kasutada oma teadmisi, oskusi ning võimeid, mis muidu jääksid praktiseerimata);
3. Sotsiaalne (motiivid, mis käsitlevad suhteid teistega, võimalus olla koos oma sõpradega või osaleda tegevustes mis on teiste inimeste silmis hinnatud);
4. Karjäär (vabatahtlikus töös osalemisega nähakse karjääriga seotud kasu);
5. Kaitsev (seotud oma ego kaitsmisega, võimaldab kahandada süütunnet, et endal on rohkem õnne kui teistel ja tegeleda enda isiklike probleemidega);
6. Tõstmine (rõhutab pigem inimese ego ja egoga seoses olevate tunnete olulisust kui kaitseprotsessi) (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen & Miene, 1998).

Locke ja Latham (2004) järgi võib motivatsioon mõjutada kolme tegevuse aspekti, milleks on suund (valik), intensiivsus (vaev) ja kestus (püsivus). Motivatsiooni võivad mõjutada mitte ainult inimeste oskuste ja võimete omandamine, vaid ka see, kuidas ja mil määral nad kasutavad oma oskusi ja võimeid.

Seega on väga oluline anda inimesele tagasisidet. Tagasiside töötulemuste kohta on isikliku arengu põhiallikas, eriti kui see tagasiside tuleb mitmelt inimeselt, kaastöötajatelt, juhtidelt või alluvatelt. Ka uued muudatused nii tegevusalas kui rollinõuete puhul, millega kaasneb uute teadmiste ja oskuste omandamine, on vajalikud teada (Mayo, 2004).

Vabatahtliku tegevuse pilootprogrammi hindamise analüüsi aruanne toob välja professionaalsete vabatahtlike vabatahtliku töö tegemise eesmärkide erinevuse noorte vabatahtlike eesmärkidest. Noori motiveerib uute oskuste omandamine ja olemasolevate täiendamine. Väheste jaoks oli tähtis vahelduse soov ja vabatahtliku tegevuse esmakogemuse saamine. Suurem osa vabatahtlikke pidasid eesmärgiks toetada vabaühendusi oma teadmiste ja kogemustega. Sama paljud soovisid aidata ühiskonda laiemalt või toetada oma panusega vabatahtliku tegevuse arengut laiemalt. Enesearengut pidas eesmärgiks veidi alla poolte vabatahtlikest (Uus, 2012).

Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Cnaan, Handy & Brudney (2010) järgi erinevad samuti noorte vabatahtlike motiivid ja kasu vanemate inimeste omadest. Peamised motivaatorid on noortele inimestele võimalus omandada töökogemusi, oskusi ja kvalifikatsiooni, mis võib aidata neid haridusel omandamisel ja karjääri tegemisel. Viidates Astin ja Sax uuringule leiti, et vabatahtlik tegevus võib suurendada noorte akadeemilist arengut, isiklike oskuste arendamist ja arusaama kodaniku vastustusest. Kasu oli seotud ka karjäärivõimaluste ja töökohaga. Olulisemad põhjused vabatahtlikuks olemiseks olid: aidata kedagi oma kogukonnas, õppida uusi oskusi, omandada kogemusi millest on tulevase karjääri puhul kasu.

Paine, Locke ja Jochum (2006) täiendavad eelpool väljatoodud vabatahtlikus tegevuses osalemise seisukohti, tuues välja neli põhjust miks inimesed teevad vabatahtlikku tööd. Nendeks on psühholoogilised ja suhtumise tegurid; sotsiaalne ja isiklik taust; arusaamad kogukonnast ja osalemisest; ning situatsioonilised faktorid. Candace Widmeri poolt läbiviidud uurimuse tulemusel olid liitumise põhjusteks soov aidata ühiskonda/kogukonda, uskumine organisatsiooni missiooni, tahe midagi saavutada, tahe ennast isiklikult arendada, õppida ja kasutada uusi oskusi. Paljud on kaasatud vabatahtlikku tegevusse ka seoses ametijuhendi nõudmistega (1989, Kotler & Andreaseni, 2003 järgi).

Vabatahtlikus tegevuses on võimalik osaleda erinevate aktiivsuse rollide alusel. Eestvedajana ettevõtmiste algatajana, ühenduse juhtijana või juhendajana. Aktiivse osalejana, kes osaleb aktiivselt ühenduse tegevuses, erinevates ettevõtmistes ja on pigem pikaajaline vabatahtlik. Kolmandasse kategooriasse kuulub kaasalõõja või abiline, kes on abiks üksikutel ettevõtmisel ja ühenduse üritustel, mille puhul on tegemist pigem episoodilise vabatahtliku tööga (Möller et al., 2008).

Vabatahtlikku tegevusse pühendumuse alusel võib jagada vabatahtlikud pikaajalisteks ja lühiajalisteks vabatahtlikeks. Pikaajalised vabatahtlikud on pühendunud nii organisatsioonile kui ka vabatahtlikule tegevusele üldiselt. Nad otsivad endale ise organisatsiooni, mis aitab neil tegutseda neile olulise teema või põhjuse nimel ja on valmis tegema igasugust tööd. Lühiajalised vabatahtlikud võivad organisatsiooni sattuda ajutiselt ja nad on huvitatud rohkem teemadest, mis ei nõua suurt pühendumist. Eelistatakse teha ühte kindlat tööd. Kuigi vabatahtlikult tegutseda võivad nad terve elu, ei taha nad siduda end kindla organisatsiooniga (Möller et al., 2008).

Kaitseliitu kuulumise osas on aeg näidanud, et organisatsiooni kuulutakse pigem pikaajaliselt ja kaasatakse tegevusse tihtilugu kogu oma pere.

### **1.5 Vabatahtlike vajalikkus**

Kuna vabatahtlikud panustavad oma aega ilma otsese rahalise kasuta ja on organisatsiooni jaoks oluline ressurss, on tähtis välja selgitada kuidas vabatahtlikke värvata ja säilitada (Paine & Machin, 2008; Shea & Hadzi-Miceva, 2007). Vabatahtlike tegevusest tõuseb organisatsioonidele kasu: suureneb professionaalsus ja jätkusuutlikkus. Paljud organisatsioonid ei saaks toimida ilma nendeta või annaksid palju väiksemaid tulemusi. Seega on organisatsiooni jaoks oluline välja selgitada kuidas vabatahtlikke värvata ja säilitada (Paine & Machin, 2008; Shea & Hadzi-Miceva, 2007).

Kivikoski-Hannula (2013), küsitledes Helsingi Ülikooli professor ja teoloogia doktor Anne Birgitta Pessi't, toob välja järelduse, mille järgi peaksid vabatahtlike vajavad organisatsioonid tulevikus üleskutsel rohkem otseselt toetuma inimeste eneseteostuse vajadustele.

Arvestades vabatahtlike erinevaid vajadusi ja motiivide muutumist aja jooksul erinevate tegurite mõjul, peab motivatsioonisüsteem tagama nende võimaluste saavutamise, mis tähendab, et organisatsiooni motivatsioonisüsteemi peab regulaarselt üle vaatama.

Üks enim uuritud muutujaid on organisatsiooniline pühendumus, mida on defineeritud kui identifitseerimist ja seotust konkreetse organisatsiooniga ning eeldab tugevat usku sellesse, eesmärkide ja väärtuste aktsepteerimist ning tahet teha märkimisväärseid jõupingutusi organisatsiooni liikmena. (Chacón, Vecina & dávala, 2007).

Motivatsioon ja pühendumus on vabatahtlike värbamise ja säilitamise tuum (McCudden, 2000). Chacón et al., (2007) on välja toonud, et Clary et al (1998) järgi on rahuolu organisatsioonis sõltuv osaliselt vabatahtlike ootustest, motivatsioonist, väärtustest jne, enne organisatsiooniga liitumist ning on seetõttu seotud teataval määral nende ootuste, motivatsioonide jne, mis on rahuldatud organisatsiooni sees.

Vabatahtlik tegevus on iga demokraatliku ühiskonna arengus olulise tähtsusega, kuna vabatahtlik tegevus soodustab kodanikuaktiivust, tõstab kodanikeühenduste suutlikkust ja teenuste kvaliteeti. Vabatahtlikul töö on märkimisväärne sotsiaalmajanduslik panus ja väärtus (Möller et al., 2008). Ka Rochesteri (2006) järgi nähakse vabatahtlikkust kui vahendit paremini rakendada valitsuse poliitikat. Näiteks jätkusuutlike kogukondade loomist, maapiirkondade elus hoidmist, tervishoidu ja sotsiaalhoolekannet, haridust ja sotsiaalset kaasatust. Seega peavad juhid üksikisikuid inspireerima ja võimaldama neil oma potentsiaali organisatsiooni jaoks realiseerida (Anheiner, 2005).

Nanus ja Dobbs (1999) toovad välja neli valdkonda, millele juhid peavad keskenduma. Nendeks on organisatsioonilised aspektid, eelkõige juhatuse, töötajate, vabatahtlike, liikmete inspireerimine, julgustamine ja ühise missioonitunde tagamine. Välised organisatsioonilised aspektid, eelkõige poliitikud, meedia ja teised valijad, kelle rahaliste vahendite ja seaduslikku toetust juht vajab. Praegused ülesanded nagu organisatsiooni tulemuslikkus ja teenuste kvaliteet, informatsiooni vool, organisatsiooni konfliktid ja motivatsioon, ühenduste toetus ja tulevased võimalused, kus juht tegeleb jätkusuutlikkuse,



võimalike ohtude ja võimalustega seotud küsimustega, mis võivad oluliselt mõjutada organisatsiooni (Anheiner, 2005).

Olulised vabatahtliku tegevuse mõjutajad on ka organisatsiooni tegevussuutlikkus, majanduslik elujõulisus, maine, eestkostesuutlikkus ja avaliku poliitika mõjutamine, erinevate võimaluste/teenuste pakkumine, poliitilised/seaduslikud mõjutajad, tööturg, töötutoetus ja sotsiaaltoetused. Põhilised sotsiaalsed mõjutajad on inimeste kultuuriline taust, väärtushinnangud, vabatahtlikkuse maine ning ka ühiskonna suhtumine vabatahtlikkusse (Möller et al., 2008). Majanduslikult elujõuline organisatsioon, mis katab vabatahtliku tegevusega seotud kulusid, mõjub vabatahtlike kogemusele positiivselt kõige suurema hulga motiivide osas: saada uusi teadmisi ja kogemusi, aidata teisi, anda oma panus valdkonda, veeta aega kasulikult ja suhelda teiste inimestega. Hea mainega organisatsioon avaldab vabatahtlike kogemusele positiivset mõju järgmiste motiivide osas: saada uusi teadmisi ja kogemusi, anda panus valdkonda, tunda ennast vajalikuna ja arendada ühiskonda üdiselt. Organisatsioon, mis suudab ühiskonda mõjutada, avaldab vabatahtlike kogemusele positiivset mõju järgmiste motiivide osas: soov teisi aidata, suhelda teiste inimestega ja tunda end vajalikuna (Möller et al., 2009).

Vabatahtlikus tegevuses osalemise takistavateks teguriteks on erinevate uuringute tulemusena välja toodud mitmeid põhjuseid.

2008 aastal läbiviidud Praxise uuringu aruanne vabatahtlikus tegevuses osalemise kohta tõi välja kõige suurema probleemina ajapuuduse. Sellele järgnes infopuudus ja vähem sobivate tegevuste ning võimaluste puudus, sobiva seltskonna puudus, halb kogemus, raha puudus, eeskuju puudus või muud takistused (Möller et al., 2008).

Ka hilisema uuringu tulemusel organiseeritud vabatahtliku tegevuse kommunikatsiooni-strateegia uurimisel selgus, et kõige enam on mainitud vabatahtlikus tegevuses mitteosalemise põhjusteks ajapuudust ning umbes samapalju sinimesi pole vabatahtlikule tegevusele mõelnud. Sobiva võimaluse puudumist peeti kolmandaks suuremaks põhjuseks. (Hinsberg, Mahlapuu, Mikko, Ohvri & Urm, 2012).

Seda täiendab Malmersjo ja Paine (2006) oma uurimusega, tuues välja, et kõige peamiseks takistavaks teguriks on aeg. Vaba aja puudumise põhjuseks võib olla ka tegelemine oma väljakujunenud hobidega või soov suurendada oma sissetulekut, tehes peale põhitööd ka lisatööd (Krusell, 2012). Ära on märgitud ka pereelu ja töökohustused, mis tekitasid barjääre ning informatsiooni puudus (Malmersjo & Paine, 2006).

Nohria, Groysberg & Lee (2008) poolt välja toodud uuringu tulemused näitasid, et kõige tihedamalt oli motivatsiooniga seotud kaasamine. Kõige paremini saab tõsta üldist motivatsiooni, kui parandada kõiki inimest motiveerivaid tegureid. Mõne motiveeriva teguri puudumine võib oluliselt mõjutada ja vähendada teisi motiveerivaid tegureid. Ühe motiveeriva teguri olemasolu ei pruugi motiveerida, kui muud tegurid ei ole vastuvõetavad.

Colin Rochester (2006) sõnastab kolme perspektiivi mudeli. Esiteks tasustamata töö või teenus, mis keskendub suhteliselt suurtele ja hästi komplekteeritud mittetulundusühingute organisatsioonidele avalike teenuste pakkumiseks, kus vabatahtlikku tegevust tuleks reguleerida töösuhtena. Teiseks vaatenurgaks on vabatahtlikkus kodanikuühiskonna kaudu, kus rõhutatakse inimeste võimet teha koostööd, et täita ühiseid vajadusi ja lahendada ühiseid probleeme. Kolmanda aspektina tuuakse välja idee vabatahtlikkusest kui vaba aja veetmise viisist. Kodanikeühiskond avab inimestele täiendavaid kanaleid, mis võimaldavad mõjutada nii valitud parlamenti, valitsusasutusi kui ka ülejäänud ühiskonda (Lagerspetz, Rikmann & Ruutsoo, 2000).

Vabatahtlikul tegevusel on positiivne mõju nii üldisele rahulolule, enesehinnangule, haridus- ja kutsealastele saavutustele kui ka funktsionaalsele võimele (Wilson, 2000). Üksikisiku heaolu pikaajaliste uuringute tulemuse jälgimisel selgus, et kaasamine vabatahtlikku tegevusse on avaldanud positiivset mõju vaimse tervise (Casiday et al, 2008), kogukonna kaasamise poliitikasse, ühtekuuluvustunde, sotsiaalse kaasatuse, tööhõive ja informaalsete õppe vahel (Bates & Davis, 2009). Hadzi-Miceva (2007) täiendab eelnevat, tuues samuti välja, et vabatahtlik tegevus suurendab kodanike osalemist ühiskondlikus elus, aitab luua kohalikke võrgustikke, loob vastutustunnet ja tagab suurema eluga rahulolu. Vabatahtlikuna tegutsemisel väheneb stress, tõuseb rahuolu oma eluga ja eneseaustus. Inimesed, kes on vabatahtlikule tegevusele kulutanud rohkem tunde ja rohkem kui ühe organisatsiooni raames, saavutavad suurema heaolu tunde (State of the World's Volunteerism Report, 2011).

Enesehinnang on seotud rahulolu, organisatsioonile pühendumise, motivatsiooni ja muude oluliste organisatsiooniga seotud hoiakute ja käitumistega. See näitab, mil määral inimene usub, et ta on organisatsiooni jaoks oluline ja väärtuslik, ning kas ta suudab täita oma rolli organisatsioonis (Pierce & Gardner, 2004).

Paine, Locke & Jochum (2006) toovad välja argumendi, et mida rohkem inimesed tegelevad vabatahtlikkusega, seda enam tunnevad nad end oma kogukonna osana ja ehitavad sotsiaalset kapitali.

2011. aasta lõppraport, millega antakse ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuste hindamise võimalustest, kinnitas omakorda uuringute tulemusi, mis näitas, et lisaks majanduslikule mõjule annab vabatahtlik töö olulist laiemat sotsiaalset väärtust nii ühiskonnale kui ka vabatahtlikele endale:

- vabatahtlik töö on oluline töötajate väljaõppe võimaluste ja tööturule sisenemisele kaasaaitaja;
- vabatahtlikud pakuvad teatud teenuseid, mida palgatöötajad kergelt ei paku, näiteks mentorlus;
- vabatahtlik töö suurendab sotsiaalset solidaarsust, sotsiaalset kapitali, poliitilist legitiimsust ning ühiskonna elukvaliteeti;
- vabatahtlik töö võib olla oluline vahend nii kaasamise kui lõimumise edendamisel;
- vabatahtlik töö pakub isiklikku rahuldust, eneseteostuse võimalusi, heaolu- ning ühtekuuluvustunnet.

Asjaolu, et vabatahtlikud ühendused ärgitavad poliitilist aktiivsust oma liikmete hulgas avastati Almond ja Verba (1963) kodaniku kultuuri uuringul. Kõige silmapaistvamad selgitused miks ühiskondlikel organisatsioonidel on poliitiline mõju, on see, et nad toovad tulu ja mõjutavad inimkapitalina oma isiklike oskuste ja võimete (Becker, 1964) (Teorell, 2003 järgi). Vabatahtlike ja kogukonna sektor on nähtamatu liim, mis hoiab ühiskonda koos ja ehitab sotsiaalset kapitali (Wheelock, Lie & Baines, 2009).

## **1.6 Vabatahtliku tegevuse arendamine**

Olla motiveeritud vabatahtlikkusele, on oluline tingimus nii vabatahtlikule, kui neile, kes otsivad nende teenuseid (Stebbins, 2009). Palju organisatsioonid ei saaks toimida ilma vabatahtlike kaasamata (Machin & Paine, 2008).

Vabatahtlike värbamisel ja juhtimisel võiksid kasutuses olla kõik strateegilised elemendid (kellele mida kuidas ja millal pakutakse; mis on selle hind; milline on vabatahtlike väärtus ja kasutegur; kuidas vabatahtlik seda teha saab; kellega koos ta teeb; kuidas teda toetatakse; kuidas talle tagasisidet antakse jne). Jälgima peab, et need oleksid kooskõlas organisatsiooni enda strateegiliste eesmärkidega ning pööratama tähelepanu ka protsessile (Mook, Handy & Quarter, 2007; Möller et al., 2008). Planeerimine on kõige edukam kui

organisatsioon on saanud tagasisidet selle kohta kuidas organisatsioon on oma eesmäärke saavutanud. Saadud info põhjal oskavad juhid paremini värbamist ja vabatahtlike hoidmist määrata ja luua kvaliteetset vabatahtlike programmi (Donahue, 2008).

Erinevate riikide poolt on oma kogemustele tuginedes välja toodud, et vabatahtliku tegevuse arendamisel on kõige olulisemaks vabatahtlike ja nende tegevuse tunnustamine, propageerimine, soodustamine ning koostöö võrgustikes. Olgugi, et vabatahtlik töö põhineb omaalgatusel ja vabal tahtel ilma selle eest rahalist tasu saamata, on vabatahtliku töö tõhusamaks korraldamiseks vajalikud vahendid, ametlikud poliitikad ja riiklikud strateegiad. (Mänd, Gramberg & Kõre, 2004-2005). Juhid ei pea täpselt teadma, mida iga töötaja vajab. Pigem on vaja rakendada erinevaid poliitikaid ja praktikaid, mille kaudu iga töötaja saab leida ja kogeda just seda, mis aitab rahuldada tema vajadusi ja annab piisavalt võimalusi tagada motivatsiooni (Berman, Bowman, West & Van Wart, 2012). Vabatahtliku tegevuse toetamiseks riiklikul tasandil peaks arendama meetmeid ja tegureid, mis on seotud rahastamise, seadusandluse, poliitika ja regulatsioonidega nii vabatahtliku tegevuse spetsiifiliselt kui ka kaudselt (Paine et al., 2006).

Sotsiaalteadlased on välja töötanud kaks peamist lähenemisviisi, et leida põhjused inimeste kaasamiseks vabatahtlikku tegevusse. Esimene keskendub individuaalsetele ressurssidele ning juhib tähelepanu sellele, et need inimesed, kellel on rohkem ressursse, teevad tõenäolisemalt vabatahtlikku tööd, sest neil on rohkem asju teistega jagada. Ka on sellised inimesed vabatahtlike organisatsioonide jaoks atraktiivsemad, sest nende puhul on tõenäolisem, et nad on huvitatud vabatahtlikkusest. Teine lähenemine pöörab tähelepanu vabatahtlike veendumustele ja väärtustele ning tõstab esile, et kultuuriline mõõde on vabatahtlike töös palju olulisem (Voicu & Voicu, 2009).

Organisatsioone, kus vabatahtlikud edaspidi kindlasti vabatahtlikuna panustada soovivad eristab teistest see, et vabatahtlikele on pakutud piisavalt tegutsemisvõimalusi, antakse piisavalt tagasisidet ja tunnustatakse neid (Möller et al., 2009). Tunnustamine innustab ja motiveerib inimesi vabatahtlikuna alustama või edasi tegutsema ja annab nii vabatahtlikele kui neid kaasavatele kodanikuühendustele tagasisidet selle kohta, kui oluline on nende tegevus ühiskonnas (Kodanikuühiskonna arengukava, 2011). Erinevate tegutsemisvõimaluste pakkumine vabatahtlikele on üks põhiline viis, kuidas neile huvipakkavas valdkonnas meelepärast rakendust leida. Organisatsioonid, kus antakse vabatahtlikele piisavalt tagasisidet ja tunnustust, motiveerivad vabatahtlikke. Nende jaoks

on oluline veeta oma aega kasulikult ja meeldivalt koos teistega, saada uusi teadmisi ja kogemusi ning ühtlasi anda oma panus valdkonna arendamisse (Möller et al., 2009).

Kuvandi parandamiseks ja vabatahtliku tegevuse edendamiseks, peab sõnum olema informatiivne ja kõikehõlmav, et inimesed oleksid teadlikud millised huvid ja motivaatorid saavad rahuldatud (Gaskin, 2003). Avaliku sektori töötajaid tuleks innustada vabatahtlikeks hakkama ka näiteks meetmete lihtsustamisega, tunnustamisega, soodustades karjääri edenemist ning luues spetsiaalse osakonna vabatahtlike tegevuse jaoks. See loob ühiskonnas positiivse eeskuju ja aitab tugevdada kollektiivse vastutuse mõtet (ÜRO Peaassamblee, 2002).

Vabatahtliku tegevuse efektiivsemaks tutvustamiseks saab läbi veebilehe kasutada videoid, pilte ja narratiive, mis on veenvad ja läbipaistvad. Vaatajad ei taha teada ainult häid asju mida tehakse, vaid avatud ja ausat lähenemist, mida missiooni täitmiseks rakendatakse. Iga organisatsioon peab otsustama, millist tüüpi lähenemine olemasolevaid ressursse arvestades sobib. Levinumad võimalused on näiteks hooajalised üritused, inspiratsiooni andvad kohtumised, kus selgitatakse kuidas organisatsioon neid mõjutanud on (Hartnett & Matan, 2011).

## **1.7 Vabatahtlike juhtimine**

Vabatahtlike organisatsioonide ellujäämiseks on väga olulised ka personalijuhtimise oskused (McCudden, 2000). Organisatsioon peab tööd vabatahtlikega toetama, tagama struktureeritud süsteemi, regulaarsed koolitusvõimalused ja järelvalve. Kogu tegevus peab põhinema usalduslikel suhetel, andma aega sotsialiseerumiseks ja meeskonna loomiseks. Konstruktiiivse tagasiside andmisega pakutakse vabatahtlikele tunnustust, kiitust ja positiivset kindlustunnet (McCudden, 2000). Silmas tuleb pidada, et vabatahtlikud on tõhusad siis, kui nad on hästi juhitud. Pidev suhtlemine on vabatahtlike jaoks väga oluline, et neid motiveerida, selgitada mida teha ja hoida neid organisatsioonis (Cravens, 2006).

Vabatahtlike juhtimine on keeruline ja võib organisatsioonide vahel olla väga erinev. Seega tuleb iga organisatsiooni puhul läheneda vabatahtlike juhtimisele erinevalt. See peab olema hästi struktureeritud ja planeeritud värbamis- ja valikupoliitika (Holmes, 1999). Organisatsiooni siseselt on vabatahtlike juhtimine tavaliselt hajutatud ja üldiselt mitte ainult ühe isiku vastutada. Vabatahtlike juhtimisega võivad tegeleda ka vabatahtlikud ise, kes on sealjuures aruandekohustuslikud (Machin & Paine, 2008). Vabatahtlike jaoks on

oluline on, et neid on kaasatud otsustusprotsessidesse ja ära kuulatud. Nad tahavad teada, et neid väärtustatakse (Holmes, 1999).

„Kaitseliidu juhtimises on tulemusele orienteeruvalt põimunud demokraatia ja kollegiaalsus ühelt poolt ning sõjaväeline käsuliin teiselt poolt. Otsustamisprotsessis peame diskussioone kõigil tasandil. Oluliseks on peetud arvamuste ja ideede arvestamist, mis tulevad Kaitseliidu malevkondadest ja üksikutest üksustest“ (Lumiste, 2008).

Vabatahtlike organisatsiooni Home-Start'i poolt viidi läbi uuring, et välja selgitada, mis mõjutab üksikisiku motivatsiooni ja pühendumust. See uuring rõhutas kuut peamist valdkonda, kus juhtimine mõjutab vabatahtlike seotust:

1. Ootused – korraldajad peavad värbama õige spetsifikatsiooniga inimese ja teavitama vabatahtlikku võimalike organisatsiooni kohustuste osas. Seotus on kahesuunaline protsess – korraldajad peavad andma vabatahtlikele, samuti ootama seda neilt.
2. Suhted – kõik selles projektis peaks olema avatud ja ausad ning näitama oma lojaalsust. Vabatahtlikud vastutavad oma käitumise ja ootuste eest ning peaksid saama julgustatud töötama osana meeskonnast.
3. Juhatuse roll – vabatahtlikud peavad olema täielikult kaasatud kõikidesse töö aspektidesse: neil peab olema väljakutseid, aga samuti peaks neid olema hoiatud, et nad ei seoks end liialt ja lubaksid omale vajalikke pause. Korraldajad peaksid olema teadlikud vabatahtlike motiveerivatest vajadustest ja üritama neid täita.
4. Tugistruktuurid – korraldajad peaksid vabatahtlike suhtlema korrapäraselt ja hoolitsema vabatahtlike eest üksikisikuliselt, pakkudes neile üks-ühele toetust nende probleemide lahendamisel. Vabatahtlikele tuleks anda regulaarset tagasiside ja tunnustada nende edu ja saavutusi.
5. Hindamine ja järelvalve – korraldajad peaksid pidevalt jälgima vabatahtlike pühendumust jätkuva väljaõppe, toetuse ja järelvalve kaudu.
6. Vabatahtliku isiklik spetsifikatsioon – vabatahtlikud peaksid ideaalis olema seltskondlikud, soojad ja rõõmsameelsed inimesed, positiivse suhtumisega teiste suhtes, lahendama efektiivselt raskusi, olema entusiastlik, valmis panustama rohkem, omakasupüüdmatult aitama teisi, olema usaldusväärne ja nägema asju läbi kui olukord muutub keeruliseks (McCudden, 2000). Vabatahtlikuna tegutsemine suurenes individuaalselt nendel inimestel, kes töötasid valdkonnas, mis kajastab tema sihte ja eesmärke (Britton, 1999).

Vabatahtlikkust saab toetada ka vabatahtlike juhtide ja koolitajate erialakoolituste tagamise ja hõlbustamisega (ÜRO Peaassamblee 2002).

Porkka ja Salmenjaakko on välja toonud rea vabatahtliku töö juhendajale kasulikke oskusi, milleks on võime mõista ennast, juhendatavat ja tema tööd ning kogu ümbritsevat gruppi. Mõista eripärasid ja toetada vabatahtliku arusaama sellest, mida organisatsioon temalt ja teistelt ootab. Pühenduda organisatsiooni eetilistele põhimõtetele, eesmärkidele ja toimivale kultuurile. Juhtida rühma ja tulla toime erinevate juhtumitega. Suhtlemis- ja kommunikeerimisoskus, sealhulgas hea kuulamisoskus. Võime töötada, õppida ja teisi juhtida ning osata jagada vabatahtlikule tunnustust ja anda pidevat tagasisidet (Porkka & Salmenjaakko, 2012).

Vabatahtlikul peaks ideaalis olema üks või mitu neist tunnustest: sisemine tugevus, tugev tööeetika, saavutusvajadus, hooliv lähenemine, armastus väljakutse järele, soov midagi muuta ja teistele pühendumine (McCudden 2000).

Üks põhilisemaid motivatsiooni tagavaid tegureid juhtimise juures on tagasiside ja kaasamine, mis avaldavad positiivset mõju ka töövaldkonnale (Frey & Osterloh 2002). Tagasiside töötulemuste kohta on isikliku arenemisvajaduse põhiallikas, eriti kui see tuleb mitmelt inimeselt, nii juhtidelt kui teistelt vabatahtlikelt, sealhulgas ka iseendalt. Lisaks tagasisidele, peab teadma kuidas võib tegevusala muutuda ja kas rollinõuded eeldavad uusi teadmisi ning oskusi või olemasolevate süvendamist. Need võivad tuleneda tegevusala muutustest, tehnoloogia arenemisest või vastutuse muutumisest (Mayo 2004). Tulemuseks on töötajate suurem pühendumus teha oma tööd vabal tahtel, kuna suureneb usaldus, lojaalsus ja organisatsiooniga seotuse tunne. Samuti parandab see ka töökeskkonda ning tööga rahulolu (Frey & Osterloh 2002).

Tsiteerides kolonelleitnant Lumiste aastapäeva kõnet : „Sõjaväelised juhid teavad omast praktikast hästi, kuivõrd oluline on nende inimeste motivatsioon ja hoiak, keda keda välja õpetada ja kellega koos riigi kaitseks valmistuda. Ülimalt vajalik on mõista, et vabatahtlik kaitseliitlane on üldjuhul tark ja elukogenud inimene, kellele on omane ka kriitiline suhtumine ja selle hoiaku avameelne väljendamine. Just vabatahtlike liikmete tagasiside annab võimaluse parandada ja tõhustada Kaitseliidu tegevust. Vabatahtlikes usalduse tekitamine, suurendab ka ühiskonna positiivset usaldust organisatsiooni vastu“ (Lumiste 2008).

Inimesed küll laenavad organisatsioonile oma inimkapitali, kuid nende tegelik panus sõltub siiski nende motivatsioonist ja pühendumusest. Motiveeritud töötajad annavad oma parima. Kuigi siinjuures mängivad küll olulist rolli isiklik innukus, väärtused ja asjaolud, mõjutab motivatsiooni peamiselt ka inimeste töökeskkond. Keskkond ühendab endas põhikultuuri – nii organisatsiooni väärtusi, rituaale, protsesse kui süsteeme – ning kohalikku kliimat, mille loovad liidrid ja juhid. (Mayo 2004).

## **2. EMPIIRILINE UURIMUS**

### **2.1 Uurimistöö eesmärk ja hüpoteesid**

Käesoleva uuringu eesmärk oli anda ülevaade vabatahtlike kaitseliitlaste organisatsiooniga liituma ajendavatest motivaatoritest ja teguritest, mis aitavad hoida vabatahtlikke motiveerituna. Selgitada välja põhilised motivatsiooni tegurid, mis kaasasid vabatahtlikke liituma Kaitseliiduga 2013. aastal, lisaks võrreldi tulemusi kuni 2004. aastani Kaitseliiduga liitunute motivatsiooniteguritega. Analüüsiks kasutati 2004. aasta originaaluuringu tulemusi.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised hüpoteesid:

1. Leida kinnitus väitele, et huvid Kaitseliitu kuulumiseks või liitumiseks on seotud inimese vanusega. Hüpotees tugineb Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Cnaan, Handy & Brudney (2010) uurimusele, mille järgi erinevad noorte vabatahtlike motiivid ja kasu vanemate inimeste omadest.
2. Arvestades, et 10 aastat on üsna pikk aega inimeste ootuste ja motivatsiooni muutumiseks, on töös püütud leida kinnitust väitele, et vabatahtlikud on 2004. aasta ja 2014. aasta uurimustulemuste järgi liitunud organisatsiooniga Kaitseliit erinevatel põhjustel. Hüpotees tugineb Clary ja Snyder (1999) poolt läbiviidud uuringu tulemustele, mis näitasid, et inimesed teevad vabatahtlikku tööd väga erinevatel põhjustel ning vabatahtlik tegevus võib rahuldada erinevaid motiive erinevatel aegadel (tsit. Dávila ja Díaz-Morales 2009).
3. Kuigi Eesti riik on saavutanud taasiseseisvumise, tekitavad ärevad sündmused nii Eestis kui mujal Euroopas turvatunde kõikumist ja inimesed peavad tähtsaks ise riigi kaitses osaleda. Väite, et vabatahtlikud soovivad osaleda Eesti riigi kaitses, kinnituseks on uuritud kui oluline põhjus see Kaitseliiduga liitumisel on.



4. Erinevates piirkonnades elavate inimeste motivatsioon ja soov võivad mitmel põhjusel (näiteks sotsiaalses elus kaasalöömise võimaluse vähesus, erinevatest huvipakkuvatest tegevustest osavõtmise vähesus jne) erineda. Kuna teadaolevalt on väljaspool Põhja-Eesti erinevatest tegevustest osavõtmine ja sotsiaalsest elus kaasalöömise võimalused väiksemad, on uuritud kas väide, et huvid Kaitseliitu kuulumiseks või liitumiseks on piirkonniti erinevad, leiab kinnitust. Hüpoteesi kinnitab Rochester'i (2006) uurimus, mille tulemusest võib järeldada, et erinevates piirkonnades on inimestele erinevate tegevuste ja eneseteostusvõimaluste pakkumine väike, kuna vabatahtlikus tegevuses nähakse vahendit paremini rakendada valitsuse poliitikat, nagu maapiirkondade elus hoidmine, haridus ja sotsiaalne kaasatus.

## **2.2 Uurimistöö metoodika**

Analüüsi tegemisel on tuginetud teoreetilisele materjalile ja varasemale uurimistööle. Küsitluse aluseks on kasutatud 2004 aastal koostatud küsimustikku, milles on osaliselt muudetud väljapakutud väidete sõnastust ja täiendatud uute väidetega parema arusaadavuse huvides ja suurema infohulga saamiseks. Väited koostati tuginedes teoreetilistele seisukohtadele ning sobitati Kaitseliidu tegevliikmete ettetulevate situatsioonidega vabatahtlikus töös.

Küsimustik koosnes väidetest 6-pallisel Likert-tüüpi skaalal, kus väiksem väärtus viitas suuremale osakaalule, mida olulisemaks peetakse ja mis kõrgemat rahulolu pakub (1=väga oluline, 6=täiesti ebaoluline; 1=väga rahul, 6=täiesti rahulolematu).

Peale küsimustiku valmimist, testiti ankeetküsimustikku kahe töölepingulise töötaja ja kolme vabatahtliku kaitseliitlase peal. Peale testimist korregeeriti küsitlusankeeti mõningate muudatustega.

Küsimustik koosnes kolmest blokist. Esimese bloki moodustasid küsimused Kaitseliidu tegevuse kajastamise ja Kaitseliidus osalemise põhjuste kohta ning andsid autorile informatsiooni küsitletava motivatsiooni osas. Teise osa eesmärk oli välja selgitada milliste tunnustamise meetoditega ollakse rahul. Kolmanda bloki küsimused sisaldasid Kaitseliidu tegevuses osalemise sagedust, eelistatavaid üritusi ning erinevaid demograafilisi andmeid (sugu, vanus, haridustase, Kaitseliidu kogemus, astumine Kaitseliitu), mis annavad ülevaate Kaitseliidu vabatahtlike liikmete üldisest profiilist. Küsitluse lõpus on lahtine väli

ettepanekute ja ideede esitamiseks, kuhu sai vastaja lisada vabas vormis oma arvamusi ja mõtteid Kaitseliidu paremaks toimimiseks.

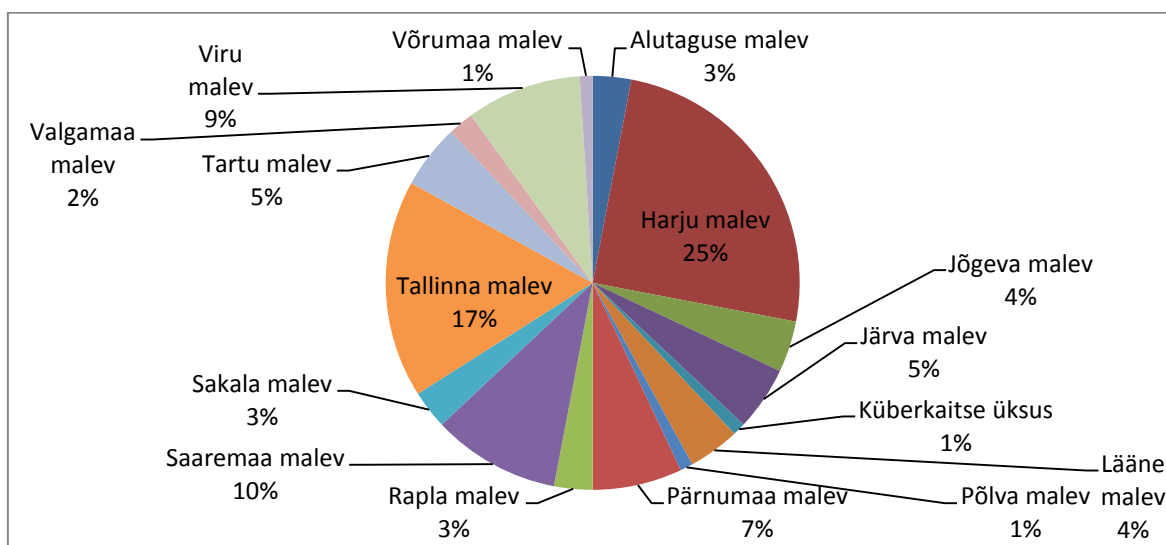
Küsitlus viidi läbi perioodil 02. aprill kuni 18. aprill 2014 internetikeskkonnas <https://docs.google.com>. Küsitluse täitmine võttis aega kuni 15 minutit. E-kirja teel edastati link internetipõhisele küsimustikule 2013. aastal Kaitseliiduga liitunud tegevliikmetele. Lisaks kõigile malevate personalispetsialistidele palvega tuletada 2013. aastal liitunud tegevliikmetele meelde küsitluse täitmise vajalikkust ja edastada info nendele tegevliikmetele, kes ei ole küsimustikku mingil põhjusel kätte saanud.

Lisaks võrdlusele on uurimuse tulemuste töötamiseks ja analüüsimiseks kasutatud tabelarvutusprogrammi Microsoft Excel ja andmetöötlusprogrammid SPSS, millega analüüsiti kas motivaatorid vanusegruppide, haridustaseme ja malevate vahel erinevad.

Usaldus ja eetilisus oli tagatud uuritavatele sihtgruppidele igakülge teabe andmisega uuringu eesmärkidest ja tulemuste kasutamisest. Vastajaid teavitati küsimustiku anonüümsusest ja vastuste kasutamisest ainult üldistatud kujul.

## 2.3 Valim

Uurimistöö valimi moodustasid 240 Kaitseliiduga 2013. aastal liitunud tegevliiget, mis on 140 vastuse võrra rohkem kui kümme aastat tagasi läbi viidud uurimistöös. Vastajaid oli kõigist 15 malevast ja Küberkaitse üksusest üle Eesti (joonis 1).



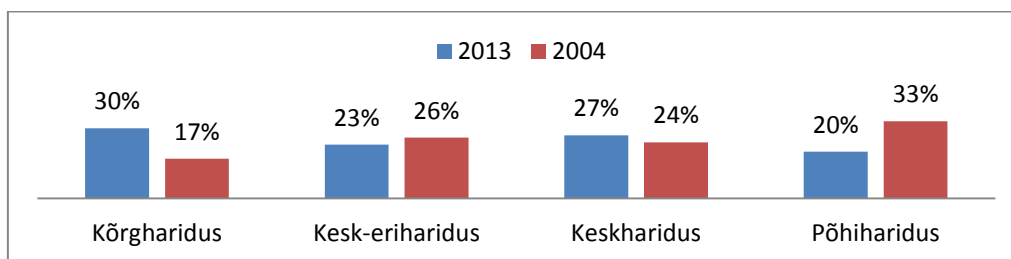
**JOONIS 1** Uurimistöö valimi määr malevate kaupa

2013. aastal liitus Kaitseliiduga 594 tegevliiget, kellest küsitlusele vastas 240, mis teeb 40% kogu valimist.

Vastajate keskmiseks vanuseks oli 30 aastat. Kõige rohkem vastanuid oli vanusegrupis 18-30 (57%), järgnes vanusegrupp 31-40 (31%) ja kõige vähem oli alates 41 aastaseid isikuid (12%). 2004 aastal oli keskmine vanus 38,5%, mis näitab, et statistiliselt on Kaitseliidu tegevuses osalemise aktiivsus oluliselt suurenenud noorte seas.

Vabatahtlikest 88 % (N=211) olid mehed ja 12% (N=29) naised. Varasemas uuringus olid tulemused sooliste näitajate osas sarnased, 89% mehi ja 11% naisi. Arvestades, et tegemist on meheliku organisatsiooniga, oli selline sooline vahe oodatav.

2013 aasta näitajate järgi on haridustase Kaitseliidu vabatahtlike osas oluliselt tõusnud. Kõrgharidusega oli võrreldes varasemaga 13% rohkem inimesi (joonis 2). Haridustaseme järgi jagunesid vastajad järgmiselt:

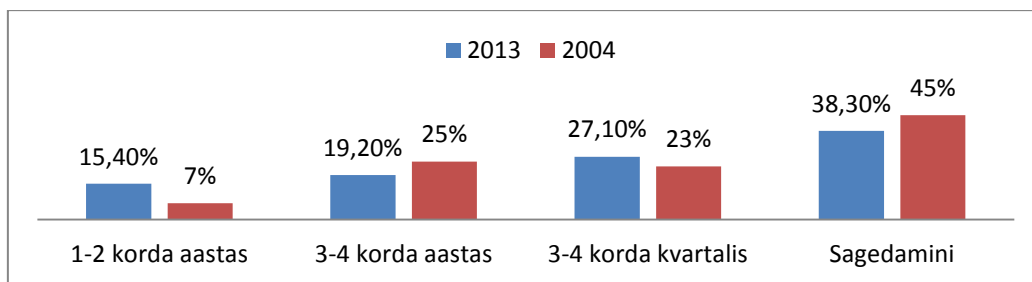


#### **JOONIS 2** 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunud haridustaseme võrdlus

Tegevuse järgi oli kõige rohkem vastanuid töötavaid isikuid 72%, kellest 6% märkis end õpilaseks ja 5% üliõpilaseks. Ülejäänud vastajatest olid 15% õpilased, 6% üliõpilased, 5% (ajutiselt) töötud ja 2% pensionärid.

#### **2.3.1 Kaitseliidu tegevuses osalemise sagedus.**

Vastanute puhul on tegemist aktiivsete vabatahtlikega, kellest 38,3% osaleb kaitseliitlastele mõeldud üritustel sagedamini kui 4 korda kvartalis. Vastav näitaja oli 2004 aasta uurimistulemustes 45%. Võrreldes 2004. aastaga võib näha osalemissageduse langust: vähemalt 1-2 korda aastas võeti Kaitseliidu tegevuses osa rohkem kui poole võrra (joonis 3).



**JOONIS 3** 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunud Kaitseliidu üritustest osavõtmisageduse võrdlus

Kõige kõrgemalt hinnati Kaitseliidu üritustest osa võtmisel sõjalise väljaõppe üritusi ( $\bar{x} = 1,62$ ). Oluliselt väiksema keskmise tulemusega järgnesid üleriiklikud Kaitseliidu üritused ( $\bar{x} = 2,41$ ) ja päästeoperatsioonidest osavõtt ( $\bar{x} = 2,41$ ), sõjalis-sportlikel võistlustel osalemine ( $\bar{x} = 2,65$ ), korratagamise üritused (valvetegevus, abipolitsei jne) ( $\bar{x} = 2,65$ ) ja seltskondlikud vabaaja veetmise üritused ( $\bar{x} = 2,78$ ). Vähemolulised olid Kaitseliidu pidulikud rivistused (paraadid, auvahtkonnad jne) ( $\bar{x} = 2,9$ ) ning välismissioonidel osalemine ( $\bar{x} = 3,27$ ). Kolm tegevliiget lisasid täiendusena koolitustel osalemise.

Varasemate uuringute tulemustega võrreldes jäid tulemused sisuliselt samaks. Kaitseliitlased osalevad endiselt meelsamini väljaõppe ja seltskondliku kogunemise üritustel ning on vähem huvitatud suurema vastutusega üritustest.

### 2.3.2 Varasem vabatahtlikuna tegutsemise kogemus

Küsimustikku oli lisatud küsimus varasema vabatahtlikuna tegutsemise kogemuse osas, et välja selgitada, kui oluliselt see mõjutab Kaitseliidu tegevuses osalemist.

28% vastasid, et nad teevad või on ka varasemalt teinud vabatahtlikku tööd. Võrdlus varasemalt vabatahtlikuna tegutsenud inimeste ja varasemalt mittevabatahtlikuna tegutsenud inimeste osalemise sageduses ei näidanud, et vabatahtliku tööga kokku puutunud inimesed osaleksid Kaitseliidu tegevuses märkimisväärselt rohkem. Tulemused näitasid, et *sagedamini* kui 3 – 4 korda aastas võeti mõlema grupi poolt osa sarnaselt 38%. Protsentuaalselt oluliselt suurem arv oli 3-4 korda aastas osalemine Kaitseliidu tegevuses nendel vabatahtlikel, kes ka varasemalt on kokku puutunud vabatahtliku tööga (+15%). See näitaja tõstis ka nende osakaalu tihedamalt Kaitseliidu tegevuses osalemisel.

Varasema kogemusega vabatahtlikus töös märgiti ära heategevuslikest kampaaniatest osavõtmist ja erinevate ürituste läbiviimise toetamist, üliõpilasseltsidesse kuulumist,

külaedendamist, koristustalgusid, inimese otsingut, erinevatesse MTÜdesse kuulumist, ametiühingu liikmete koolitamist, erakonna juhina tegutsemist, koortevärgjupaigas töötamist, spordivõistlustel abistamist, abipolitseiniku ja pritsimehe tööd, harrastusteatri osalemist ja remontimistöid.

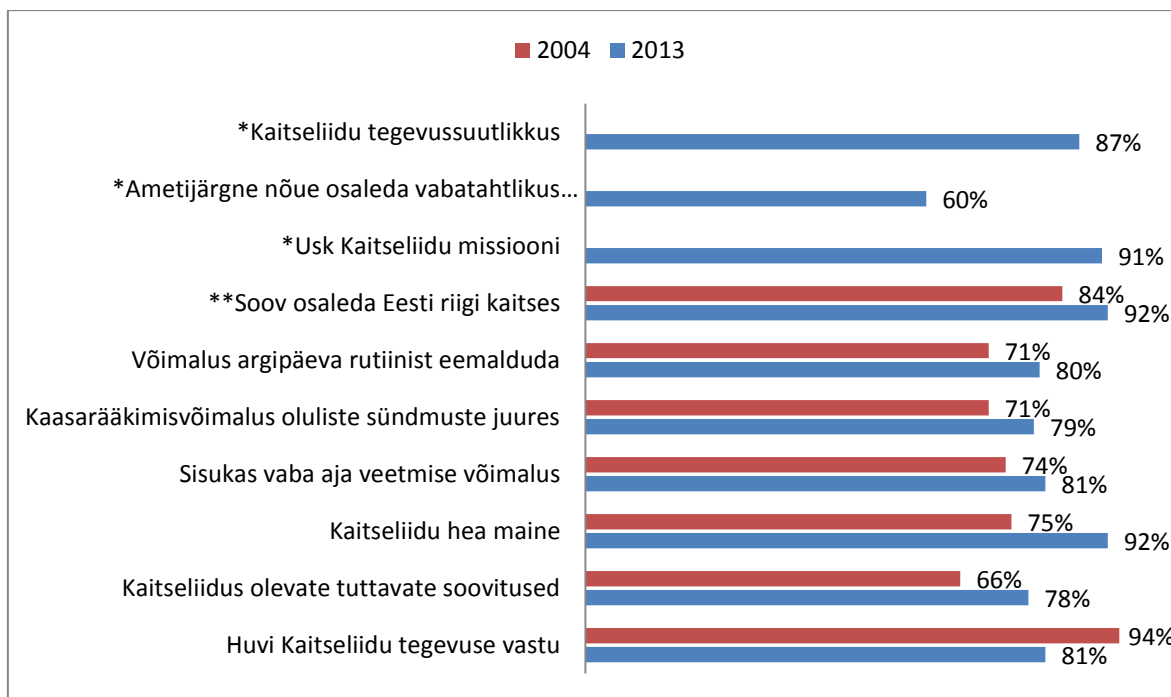
### 3. TULEMUSED

#### 3.1 Kaitseliitu astumise põhjused ja Kaitseliidu tegevuse kajastamine avalikkuses

**Kaitseliitu astumise põhjused.** Ülevaate saamiseks, millised on Kaitseliitu astumisel kõige olulisemad põhjused, paluti vastajail hinnata 10 erinevat põhjust. Tulemuste alusel võib välja tuua, et keskmise hinnangu järgi osutus kõige olulisemaks soov osaleda Eesti riigi kaitsel ( $\bar{x} = 1,82$ ), usk Kaitseliidu missiooni ( $\bar{x} = 2,03$ ), huvi Kaitseliidu tegevuse vastu ( $\bar{x} = 2,14$ ) ja Kaitseliidu hea maine ( $\bar{x} = 2,19$ ). Järgnesid Kaitseliidu tegevussuutlikkus ( $\bar{x} = 2,27$ ), võimalus argipäeva rutiinist eemalduda ( $\bar{x} = 2,43$ ), sisukas vaba aja veetmise võimalus ( $\bar{x} = 2,46$ ), kaasaraäkimise võimalus oluliste sündmuste juures ( $\bar{x} = 2,56$ ) ja Kaitseliidus olevate tuttavate soovitusel ( $\bar{x} = 2,67$ ). Kõige vähem oluliseks peeti ametijuhendi järgset nõuet osaleda vabatahtlikus tegevuses ( $\bar{x} = 3,38$ ). See oli ka üsna ootuspärane tulemus, kuna Eestis ei ole selline praktika töölepingute vormistamisel levinud.

2004 aasta tulemused olid paremusjärjekorralt sarnased. Kõige olulisem Kaitseliiduga liitumise põhjus oli hinnang, et igaüks peab olema valmis oma kodu kaitsma ( $\bar{x} = 2,04$ ) ja huvi Kaitseliidu tegevuse vastu ( $\bar{x} = 2,18$ ). Kõige vähem oluliseks peeti tuttavate soovitusi ( $\bar{x} = 3,03$ ).

Antud tulemuste põhjal võib väita, et kümne aastaga on kasvanud inimeste teadlikkus Kaitseliidust ning huvi ennast organisatsiooniga siduda (joonis 4).



**JOONIS 4** 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunud Kaitseliidu üritustest osavõtmissageduse võrdlus.

Tulemused protsentides on välja toodud liites kokku kõik positiivsed (väga oluline, oluline, pigem oluline) vastused. Võrreldes 2004. aasta küsitlusega, on 2014. aasta küsitluses muudetud sõnastust ja lisatud uusi väiteid; \*Uus lisatud väide; \*\*Muudetud väite sõnastust: „soov osaleda Eesti riigi kaitses „ (varasemas uuringus „igäüks peab olema valmis kodumaad kaitsma“).

Lisaks esitatud väidetele oli tegevliikmetel võimalus vastata oma sõnadega, milline muu põhjus on nende jaoks Kaitseliitu astumisel oluline. Ära märgiti välismissioonidel osalemise võimalus, usku rahvasse ja võimalust panustada organisatsiooni võimekusse oma oskusi ja kogemusi.

**Kaitseliidu tegevuse kajastamine avalikkuses.** Kaitseliidu ja tema tegevuse kajastamisega avalikkuses mõõtsid 7 väidet. Vastajad hindasid kõige paremaks otsese informatsiooni saamist Kaitseliiduga seotud inimestelt ( $\bar{x} = 2,33$ ) ja Kaitseliidu kodulehelt saadud informatsiooni ( $\bar{x} = 2,41$ ). Järgnes internetist saadud info ( $\bar{x} = 2,62$ ), mille osas võib järeldada, et selle all peeti silmas ka Kaitseliidu kodulehte. Teised tulemused ei erinenud oluliselt: vabariikliku levikuga ajakirjandus ( $\bar{x} = 2,95$ ), televisiooni kaudu saadud info ( $\bar{x} = 3,18$ ), kohaliku levikuga ajakirjandus ( $\bar{x} = 3,27$ ) ja raadiost saadud info ( $\bar{x} = 3,29$ ).

Kaitseliidu tegevuse kajastamisel märgiti mitme tegevliikme poolt eraldi ära rahulolematust puuduliku ja vähese informatsiooni osas, kuigi võimalusi Kaitseliidu tegevuse kajastamise osas on palju.

2004. aastal saadud tulemused näitasid kõige kõrgemat rahulolu otsese informatsiooni saamisel Kaitseliiduga seotud inimestelt ( $\bar{x} = 2,84$ ), millele järgnes kohaliku levikuga ajakirjandus ( $\bar{x} = 3,06$ ), kohaliku levikuga ajakirjanduses kajastamine ( $\bar{x} = 3,06$ ), vabariikliku levikuga ajakirjandus ( $\bar{x} = 3,25$ ), kajastamisega raadios ( $\bar{x} = 3,43$ ) ja televisioonis ( $\bar{x} = 3,38$ ).

Võrreldes uurimistööde tulemusi, näitavad andmed, et mõlemal juhul on tegevliikmed rahul selle informatsiooniga, mis tuleb otsesest allikast (Kaitseliiduga seotud inimestelt). Üldine rahulolu Kaitseliidu tegevuse kajastamisega on oluliselt tõusnud, mis võib olla seotud inimeste arvuti kasutamise tõusuga. Sellest tingituna on lisatud ka väited Kaitseliidu tegevuse kajastamise osas „Kaitseliidu kodulehel“ ja „internetis“.

### **3.2 Kaitseliidu tegevuses osalemise põhjused ja motivatsioon**

**Kaitseliidu tegevuses osalemine.** Väidete sõnastust on 2013. aasta uuringus võrreldes 2004. aasta uuringuga mõnevõrra muudetud. Varasemas uuringus pidas 33% vastajatest oluliseks majanduslik kasu ja hüve. Kuna tegevliikmeks olemine Kaitseliidus ei põhine majandusliku kasu saamisel, on see väide käesolevast uuringust välja jäetud. Teiseks on täpsustatud oma kohustuste täitmist isamaa ees sõnastust ja muudetud see Kaitseliidu seaduses toodud eesmärk väiteks, osalemine Eesti kodanike isamaaliste ja rahvuslike tunnete tugevdamisel, kaitsetahte säilitamisel ja kasvatamisel. Kolmandaks on lisatud mõned väited, mis on teoreetilises osas välja toodud ühed vabatahtlike jaoks olulised põhjused. Kaitseliidu tegevuses osalemist mõõdeti 21 väitega.

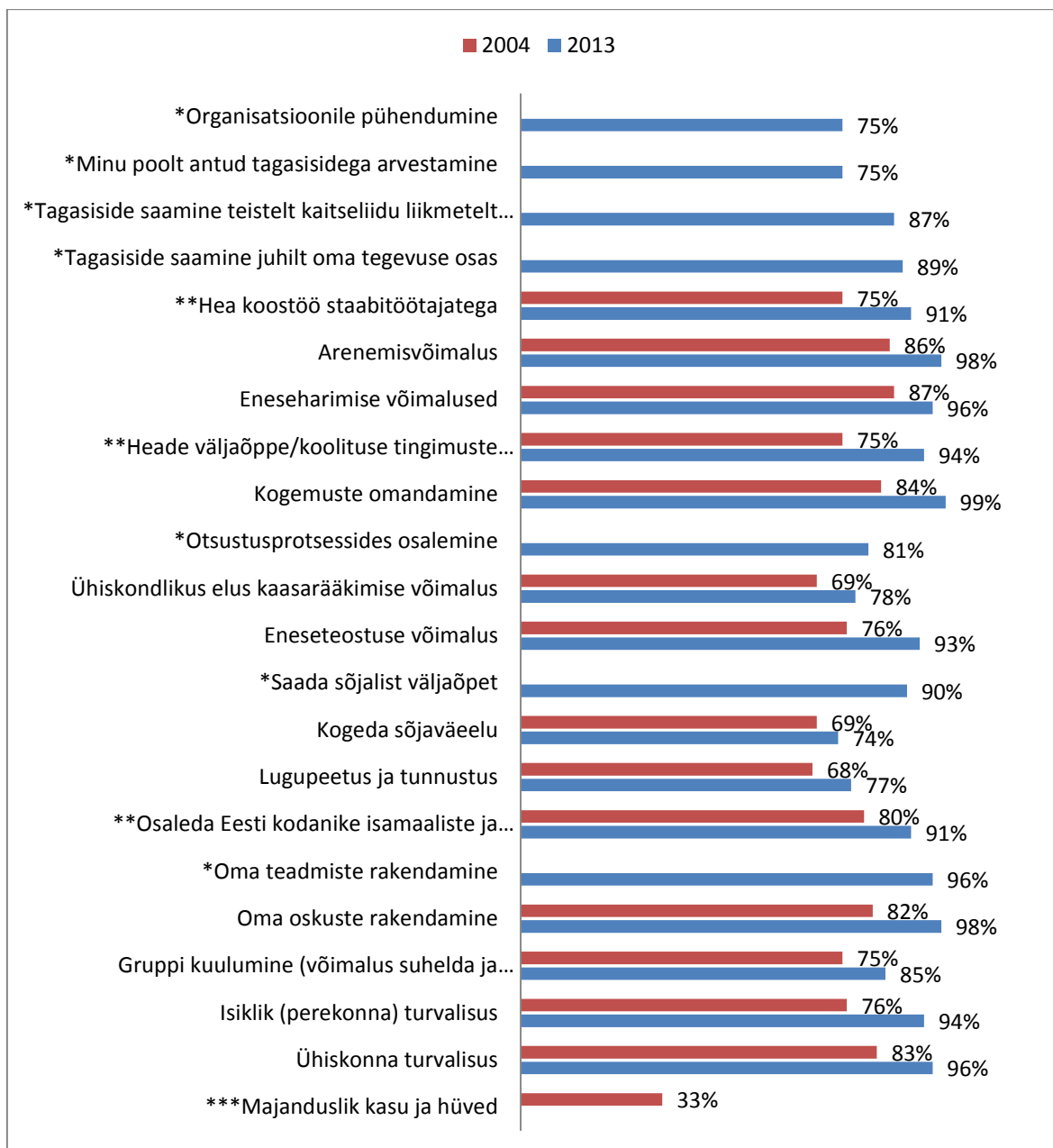
Kaitseliidu tegevuses osalemisel hinnati kõige kõrgemalt enesearendamise võimalusi ja turvalisusega seonduvat: oma teadmiste rakendamist ( $\bar{x} = 1,73$ ), arenemisvõimalusi ( $\bar{x} = 1,75$ ), isiklikku (perekonna) turvalisust ( $\bar{x} = 1,78$ ), eneseharimise võimalusi ( $\bar{x} = 1,79$ ) ja kogemuse omandamist ( $\bar{x} = 1,8$ ), oma oskuste rakendamist ( $\bar{x} = 1,83$ ) ja ühiskonna turvalisust ( $\bar{x} = 1,86$ ). Vähemoluliseks pidasid tegevliikmed ühiskondlikus elus kaasrääkimise võimalusi ( $\bar{x} = 2,67$ ) ja otsustusprotsessides osalemise võimalusi ( $\bar{x} = 2,67$ ).

Muude Kaitseliidu tegevuses osalemise tegurite all tõi üks tegevliige välja uute liikmete kaasamise valitud maleva infolisti, et oleks võimalik kohe aktiivselt kaasa lüüa.

2004. aasta uuringu tulemuste järgi olid kõige olulisemad Kaitseliidu tegevuses osalemise põhjused ühiskonna turvalisus ( $\bar{x} = 2,38$ ), isiklik (perekonna) turvalisus ( $\bar{x} = 2,59$ ), oma kohustuse täitmine isamaa ees ( $\bar{x} = 2,4$ ), kogemuste omandamine ( $\bar{x} = 2,39$ ), eneseharimine ( $\bar{x} = 2,42$ ), arenemisvõimalused ( $\bar{x} = 2,47$ ) ja oma oskuste rakendamine ( $\bar{x} = 2,52$ ).

Võrreldes 2004 aastaga on enesearengu ja eneseteostusega seotud põhjused ja turvalisuse tagamine jäänud olulisemateks põhjusteks Kaitseliidu tegevuses osalemisel, kuid huvi nimetatud põhjuste osas on protsentuaalselt silmatorkavalt suurenenud kõikide valdkondades (joonis 5). See näitab veelkord, et inimeste haridustase ja teadlikkus eneseteostusest on oluliselt tõusnud.





**JOONIS 5** 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunud Kaitseliidu tegevuses osalemise põhjuste võrdlus.

Tulemused protsentides on välja toodud liites kokku kõik positiivsed (väga oluline, oluline, pigem oluline) vastused). Võrreldes 2004. aasta küsitlusega, on 2014. aasta küsitluses muudetud sõnastust ja lisatud uusi väiteid; \*Uus lisatud väide; \*\*Muudetud väite sõnastust: „osaleda Eesti kodanike isamaaliste ja rahvuslike tunnete tugevdamisel, kaitsetahte säilitamisel ja kasvatamisel „ (varasemas uuringus: „oma kohustuste täitmine isamaa ees“); heade väljaõppe/koolituse tingimuste olemasolu“ (varasemas uuringus: „heade töötingimuste olemasolu“); hea koostöö staabitöötajatega“ (varasemas uuringus: „hea koostöö palgatöötajatega“); \*\*\*Väide puudub 2014. aasta uuringust.

**Kaitseliidu tegevliikmete motivatsioon.** Varasemas uuringus väljatoodud väiteid, mis motiveerib olema kaitseliitlane, on arvestades tänapäeva inimeste kõrgemat haridustaset ja suuremat teadlikkust Kaitseliidu tegevuse olemusest, täiendatud ja täpsustatud, et oleks võimalus täpsemini vastata. Kokku esitati 31 väidet.

Kõige motiveerivamaks peeti küsitluses osalenute hinnangul tunnustegruppi, mis olid seotud enese arendamise ja eneseteostusvajadustega: võimalust omandada uusi teadmisi ( $\bar{x} = 1,77$ ), võimalust omandada uusi kogemusi ( $\bar{x} = 1,9$ ), võimalust omandada uusi oskusi ( $\bar{x} = 1,92$ ), võimalust rakendada oma teadmisi ja oskusi ( $\bar{x} = 1,93$ ). Kaitseliitu kuulumisega kaasnevat kindlustunnet, et saadakse hakkama ( $\bar{x} = 1,93$ ), võimalust saada sõjalist väljaõpet ( $\bar{x} = 2,03$ ) ja võimalust tunda rahulolu enesearengust ( $\bar{x} = 2,07$ ). Kõige vähem motiveerivaks tegevliikmeks olemise motivaatoriks peeti relva ja relvaloa omamist ( $\bar{x} = 3,07$ ) ning motivaatoreid, mis on seotud positsiooni ja sotsiaalsete suhetega (Kaitseliitu kuulumine on teiste silmis kõrgelt hinnatud ( $\bar{x} = 2,87$ ) ja sõbrad/sugulased on samuti vabatahtlikud ( $\bar{x} = 2,87$ )).

2004 aasta uuringus osalenute hinnangul peeti kõige motiveerivamateks kaitseliitlaseks olemise teguriteks aatelisi (Kaitseliidu tegevus sobivus väärtushinnangutega ( $\bar{x} = 2,36$ ) ja Kaitseliitu kuulumine on kodanikukohus ( $\bar{x} = 2,68$ )) ning enesearendusega seotud (võimalus omandada uusi teadmisi ( $\bar{x} = 2,32$ ) ja omandada uusi kogemusi ( $\bar{x} = 2,40$ )) tegureid. Vähem motiveerivad olid väliste näitajate, Kaitseliidu eesmärkide ja tegevuse sisuga väheseotud faktorid nagu Kaitseliitu kuulumine on teiste silmis kõrgelt hinnatud ( $\bar{x} = 3,36$ ) ning lisavõimalus oma karjääri arendada ( $\bar{x} = 3,30$ ).

Võrreldes kahe uuringu tulemusi, on näha, et motivatsiooni mõjutavate tegurite protsentuaalne toetuse suurus oli oluliselt tõusnud kõikides valdkondades. Vaid relva ja relvaloa omamine on jäänud samale tasemele. Seega võib järeldada, et inimeste teadlikkus vabatahtlikkusest ja Kaitseliidu tegevuse olemusest on suurenenud (joonis 6).



**JOONIS 6** 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunute hinnang neid motiveerivatele teguritele

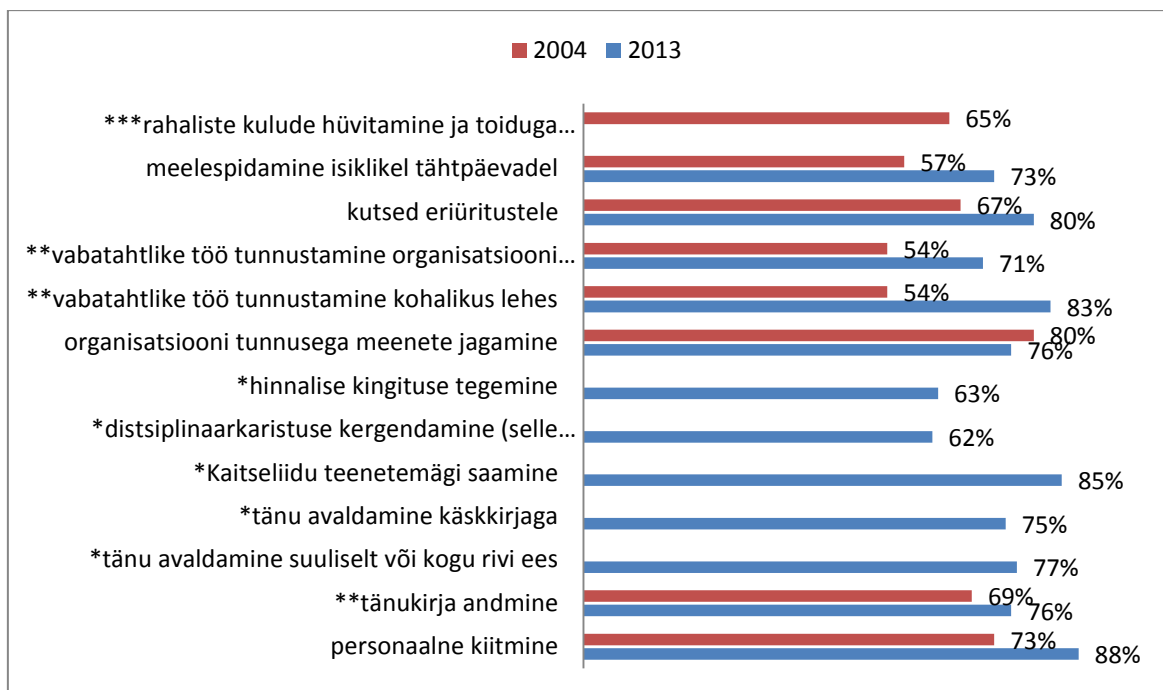
Tulemused protsentides on välja toodud liites kokku kõik positiivsed (väga oluline, oluline, pigem oluline) vastused. Võrreldes 2004. aasta küsitlusega, on 2014. aasta küsitluses muudetud sõnastust ja lisatud uusi väiteid; \*Uus lisatud väide; \*\*Muudetud väite sõnastust: „hoida end heas füüsilises vormis,“ (varasemas uuringus: „füüsiline tegevus“); „Kaitseliitu kuulumine annab mulle kindlustunde, et suudan erinevate olukordadega hakkama saada“ (varasemas uuringus: „Kaitseliitu kuulumine annab mulle kindlustunde, et saan hakkama“); \*\*\*Väide puudub 2014. aasta uuringust.

### 3.3 Kaitseliidu vabatahtlike liikmete rahulolu organisatsiooni poolse tunnustamisega

**Kaitseliidu liikmete tunnustamine.** Tunnustamismeetodid võis jagada kahte gruppi – materiaalsed ja mittemateriaalsed tunnustamisviisid. Kokku esitati 12 väidet. Kõige enam motiveerivaks ja oluliseks pidasid tegevliikmed enda jaoks Kaitseliidu teenetemärgi saamist ( $\bar{x} = 2,3$ ), vabatahtlike töö tunnustamist kohalikus lehes ( $\bar{x} = 2,39$ ), personaalset kiitmist ( $\bar{x} = 2,46$ ) ja tänu avaldamist suuliselt rivi või kogu ees ( $\bar{x} = 2,64$ ). Kõige vähemoluliseks loeti hinnalise kingituse tegemist ( $\bar{x} = 3,19$ ) ja distsiplinaarkaristuse kergendamist (selle tähtaja lühendamist või ennetähtaegset kustutamist) ( $\bar{x} = 3,4$ ). Väidete hulgast jäeti välja rahaliste kulude hüvitamine ja toiduga kindlustamine üritustel, kuna tunnustamismeetodiks kulude hüvitamist ja toiduga kindlustamist lugeda ei saa.

2004. aastal väljatoodud tunnustamismeetoditest peeti kõige motiveerivamaks personaalset kiitmist ( $\bar{x} = 2,82$ ) ja organisatsiooni tunnustega meenete jagamist ( $\bar{x} = 2,84$ ) ning kõige ebaolulisemaks vabatahtlike töö tunnustamist kohalikus ajalehes või infotahvil ( $\bar{x} = 3,26$ ). Tulemuste võrdlus näitab, et personaalne kiitmine on mõlemal korral jäänud kõrgele tasemele kuid varasemalt kõige ebaolulisem tunnustamise viis (tunnustamine kohalikus ajalehes või infotahvil), on hinnatud oluliselt tähtsamaks ja motiveerivamaks.

Kuna tunnustamise võimalused Kaitseliidus on olulisemalt suuremad kui varasemas uuringus välja toodi, on ära märgitud rida uusi tunnustamismeetodeid. Lisandusid hinnalise kingituse tegemine, Kaitseliidu teenetemärgi saamine, tänu avaldamine käskkirjaga, tänu avaldamine suuliselt või kogu rivi ees ja distsiplinaarkaristuse kergendamine (selle tähtaja lühendamine või ennetähtaegne kustutamine). Väide „vabatahtlike töö tunnustamine kohalikus lehes, infotahvil“, jagati kaheks eraldiseisvaks väiteks (vabatahtlike töö tunnustamine kohalikus lehes ja vabatahtlike töö tunnustamine organisatsiooni infotahvil) (joonis 7).



### JOONIS 7 2013. aastal ja kuni 2004. aastal Kaitseliiduga liitunute hinnang tunnustamismeetodite olulisusele

Tulemused protsentides on välja toodud liites kokku kõik positiivsed (väga oluline, oluline, pigem oluline) vastused. \*Uus lisatud väide; \*\*Muudetud väite sõnastust: „tänukirja andmine,, (varasemas uuringus: „tänukirjad“); „vabatahtlike töö tunnustamine kohalikus lehes“ ja „vabatahtlike töö tunnustamine organisatsiooni infotahvilil“ (varasemas uuringus koondusid kaks väidet ühe väite alla: „vabatahtlike töö tunnustamine kohalikus lehes, infotahvilil“); \*\*\*Väide puudub 2014. aasta uuringust.

Küsimusele kuivõrd ollakse rahul sellega, kuidas Kaitseliit oma liikmeid tunnustab, esitati 10 väidet. Kõige olulisemaks peeti väljaõppe tingimusi ( $\bar{x} = 2,14$ ), mida Kaitseliit oma liikmetele pakub ja teiste Kaitseliidu liikmete poolset tunnustamist ( $\bar{x} = 2,22$ ). Järgnes rahulolu endale osaks saanud tunnustusega ( $\bar{x} = 2,41$ ) ja vahetu juhi poolne tunnustamine ( $\bar{x} = 2,41$ ). Kõige ebaolulisemaks osutus materiaalse tunnustuse võimalus ( $\bar{x} = 2,69$ ).

Rahulolematust väljendus muu väite all, kus toodi välja liigne ülemate tunnustamine, kuigi põhiline osakaal on reakoosseisul. Ära märgiti ka väljaõppetingimuste parandamine ja uute väljaõppe vahendite hankimine.

2004. aastal oldi enam rahul Kaitseliidu ja oma vahetu juhi poolt osaks saanud tunnustamisega ( $\bar{x} = 2,64$  ja  $\bar{x} = 2,61$ ) ja ebaolulisemaks peeti materiaalse tunnustuse võimalust ( $\bar{x} = 3,22$ ).

Seega on varasemaga võrreldes rahulolu tunnustamise süsteemiga jäänud sisuliselt samaks. Tegevliikmed väärtustavad pigem organisatsioonipoolset isikliku tunnustuse saamist (personaalset kiitmist ja äramärkimist) kui materiaalseid tunnustamise võimalusi.

**Tegevliikmete poolsed ettepanekud.** Küsitlusankeedi lõpus anti võimalus teha ettepanekuid, kuidas motiveerida inimesi Kaitseliiduga liituma. Seda võimalust kasutati paljude tegevliikmete poolt, sisukaid ja põhjalikke kommentaare andes. Valdavas enamuses tehti ettepanekuid tutvustada Kaitseliidu tegevust erinevates meediakanalites ja üritustel ning rõhutada rohkem võimalusi, mida organisatsioonil vabatahtlikele pakkuda on. Mitmel korral toodi välja ka Kaitseliiduga liitumise lihtsamaks muutmine ja võimalus saada vabatahtlikuks olemisel erinevaid soodustusi. Põhjalikum ülevaade valitud kommentaaridest, mille sõnastus on muutmata, on välja toodud käesoleva töö lisa (lisa 2).

### 3.4 Kaitseliidu tegevuses osalemise seosed sotsiaaldemograafiliste tunnustega

#### 3.4.1 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni vanuseline võrdlus

Arvamusi, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel võrreldi kahe vanusegrupi vahel, 18 – 35 aastaste ja alates 36 aastaste tegevliikmete vahel. Erinevuste väljaselgitamise ilmnas, et usaldusnivool  $p < 0,05$ , osutus statistiliselt oluliseks vaid üks väide. Kaitseliidu hea maine oli vanema vanusegrupi ( $\bar{x} = 1,86$ ) jaoks olulisem kui noorema vanusegrupi ( $\bar{x} = 2,28$ ) jaoks.

**Motiveerivate tegurite vanuseline võrdlus.** Tegevliikmetest nooremate (vanuses 18 – 35 aastat; N=190) ja vanemate (vanuses 36 ja vanemad; N=50) vastajate motivatsiooni tekitavate põhjuste võrdlemisel ilmnasid statistiliselt olulised tulemused ( $p < 0,05$ ) nelja väite osas (tabel 1).

**TABEL 1** Motiveerivate tegurite vanuseline võrdlus

Mis motiveerib Teid olema kaitseliitlane?

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
4. võimalus veeta aega mõttekaaslastega	18-35.a	2,33	1,02382	0,048
	36+ a.	2,02	0,8204	
6. Kaitseliitu kuulumine on teiste silmis kõrgelt hinnatud	18-35.a	2,77	1,15307	0,013
	36+ a.	3,24	1,22157	

7. Kaitseliitu kuulumine annab lisavõimalusi oma karjääri arendada	18-35.a	2,58	1,35689	0,008
	36+ a.	3,16	1,23487	
13. võimalus saada sõjalist väljaõpet	18-35.a	1,94	1,16263	0,023
	36+ a.	2,38	1,29189	

Antud tulemused näitavad, et nooremad inimesed on huvitatud rohkem ennast arendama ja teiste silmis kõrgemalt hinnatud olema. Võimalus veeta aega mõttekaaslastega oli vanema vanusegrupi juures olulisem tegur kui nooremal grupil. Põhjuseks võib pidada seda, et nooremad inimesed omavad suuremat sotsiaalvõrgustikku, kellega suhelda ja on seega sotsiaalselt rohkem hõivatud väljaspool Kaitseliidu tegevust.

### 3.4.2 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni haridustasemeline võrdlus

Arvamusi, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel võrreldi kõrgharidusega tegevliikmete tulemusi teiste haridustasemega esindatud tegevliikmete omadega.

Statistiliselt olulised tulemused põhi- ja kõrgharidusega vastajate võrdlusel, ilmsid usaldusnivool  $p < 0,05$  kaheksa väite osas (tabel 2).

**TABEL 2** Kaitseliitu astumisel põhi- ja kõrgharidusega vastajate jaoks oluliseks peetavate põhjuste võrdlus

Kui oluline on Teie jaoks Kaitseliitu astumisel...

Väide:		$\bar{x}$ =	SD	p
1. huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	põhiharidus	1,76	0,96036	0,0
	kõrgharidus	2,53	0,94402	
2. Kaitseliidus olevate tuttavate soovitusel	põhiharidus	2,48	1,31665	0,46
	kõrgharidus	3,02	1,49046	
4. sisukas vaba aja veetmise võimalus	põhiharidus	2,02	1,09325	0,001
	kõrgharidus	2,75	1,25588	
6. võimalus argipäeva rutiinist eemalduda	põhiharidus	2,1	1,20206	0,007
	kõrgharidus	2,79	1,4236	
7. soov osaleda Eesti riigi kaitses	põhiharidus	1,57	0,94971	0,11
	kõrgharidus	2,13	1,2836	
8. usk Kaitseliidu missiooni	põhiharidus	1,74	1,09282	0,001
	kõrgharidus	2,54	1,26975	
9. ametijuhendi järgne nõue osaleda vabatahtlikus tegevuses	põhiharidus	2,85	1,69371	0,0
	kõrgharidus	4,15	1,56942	
10. Kaitseliidu tegevussuutlikkus	põhiharidus	1,8	1,01378	0,0
	kõrgharidus	2,83	1,00019	

Erinevused haridusgruppide vahel näitavad, et madalama haridusega inimesi innustab enam huvi ja usk Kaitseliidu missiooni ja tegevuse vastu, pakkudes neile võimalust argipäeva rutiinist eemalduda ja oma vaba aega sisukalt veelta.

Vabatahtlikest tegevliikmetest kesk- ja kõrgharidusega vastajate arvamuse, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel, erinevuste väljaselgitamiseks erinesid statistiliselt olulised tulemused usaldusnivool  $p < 0,05$  seitsme väite osas (tabel 3).

**TABEL 3** Kaitseliitu astumisel kesk- ja kõrgharidusega vastajate jaoks oluliseks peetavate põhjuste võrdlus

Kui oluline on Teie jaoks Kaitseliitu astumisel...

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
1. huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	keskharidus	2,0	0,96196	0,001
	kõrgharidus	2,53	0,94402	
2. Kaitseliidus olevate tuttavate soovitusel	keskharidus	2,51	1,25178	0,029
	kõrgharidus	3,02	1,49046	
6. võimalus argipäeva rutiinist eemalduda	keskharidus	2,25	1,20168	0,016
	kõrgharidus	2,79	1,4236	
7. soov osaleda Eesti riigi kaitses	keskharidus	1,63	0,96048	0,01
	kõrgharidus	2,13	1,2836	
8. usk Kaitseliidu missiooni	keskharidus	1,7	0,97825	0,0
	kõrgharidus	2,54	1,26975	
9. ametijuhendi järgne nõue osaleda vabatahtlikus tegevuses	keskharidus	3,27	1,76064	0,002
	kõrgharidus	4,15	1,56942	
10. Kaitseliidu tegevussuutlikkus	keskharidus	2,19	1,23696	0,001
	kõrgharidus	2,83	1,00019	

Kesk- ja kõrgharidusega vabatahtlike Kaitseliitu astumise põhjused ei erine oluliselt põhihariduse ja kõrgharidusega vabatahtlike tulemustest. Erinevused haridusgruppide vahel on sarnased ja näitavad, et madalama haridusega inimeste huvi Kaitseliidu vastu on suurem. Olulisemaks peetakse Eesti riigi kaitset ning tuttavate soovitusi ja võimalust argipäeva rutiinist eemalduda.

Tegevliikmetest kesk-eriharidusega ja kõrgharidusega vastajate arvamuse, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel, erinevuste väljaselgitamiseks ilmnisid statistiliselt olulised tulemused usaldusnivool  $p < 0,05$  nelja väite osas (tabel 4).



**TABEL 4** Kaitseliitu astumisel kesk-eri ja kõrgharidusega vastajate jaoks oluliseks peetavate põhjuste võrdlus

Kui oluline on Teie jaoks Kaitseliitu astumisel...

Väide:		$\bar{x}$ =	SD	p
1. huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	kesk-eriharidus	2,15	1,19451	0,49
	kõrgharidus	2,53	0,94402	
8. usk Kaitseliidu missiooni	kesk-eriharidus	2,0	0,94972	0,01
	kõrgharidus	2,54	1,26975	
9. ametijuhendi järgne nõue osaleda vabatahtlikus tegevuses	kesk-eriharidus	2,92	1,51911	0,0
	kõrgharidus	4,15	1,56942	
10. Kaitseliidu tegevussuutlikkus	kesk-eriharidus	2,0	0,94972	0,0
	kõrgharidus	2,83	1,00019	

Tulemuste põhjal saab järeldada, et kesk-eriharidusega vabatahtlike poolt Kaitseliitu astumisel peeti tähtsamaks usku ja huvi Kaitseliidu tegevuse vastu.

**Motiveerivate tegurite haridustasemeline võrdlus.** Võrreldes põhi- ja kõrgharidusega tegevliikmeid motiveerivaid tegureid, selgus, et statistiliselt oluline tulemus ilmnes peaaegu kõikide küsimuste vastuste keskmises. Põhiharidusega inimeste keskmine näitaja motivatsiooni mõjutavate tegurite osas oli peaaegu kõikide väidete puhul kõrgem. Väide Kaitseliitu kuulumine on kodanikukohus, oli ainus põhjus, mille osas statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Kesk- ja kõrgharidusega tegevliikmete arvamused, milliseid motivatsiooni tegureid peeti olulisemaks, erinesid usaldusnivool  $p < 0,05$  kahe kolmandiku väidete osas. Nende kahe haridustasemega vastajate tulemuste põhjal võib öelda, et kõikide väidete osas olid motiveeritumad keskharidusega inimesed.

Kesk-eriharidusega ja kõrgharidusega tegevliikmete arvamused, milliseid motivatsiooni tegureid peeti Kaitseliidus olemiseks olulisemaks, erinesid usaldusnivool  $p < 0,05$  kolmeteistkümne väite osas. Nende kahe haridustasemega vastajate tulemuste põhjal võib öelda, et kõikide väidete osas olid motiveeritumad keskharidusega inimesed (tabel 5).

**TABEL 5** Kaitseliidus tegutsemiseks olulisemate motivaatorite võrdlus kesk-eri- ja kõrgharidusega tegevliikmete vahel

Mis motiveerib Teid olema kaitseliitlane?

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
2. saan rakendada oma teadmisi ja oskusi	kesk-eriharidus	1,84	0,6969	0,023
	kõrgharidus	2,2	0,95683	
4. võimalus veeta aega mõttekaaslastega	kesk-eriharidus	2,03	0,98939	0,0
	kõrgharidus	2,65	0,73066	
5. võimalus veeta sisukalt vaba aega	kesk-eriharidus	2,13	1,10309	0,001
	kõrgharidus	2,82	1,08452	
6. Kaitseliitu kuulumine on teiste silmis kõrgelt hinnatud	kesk-eriharidus	2,76	1,29725	0,012
	kõrgharidus	3,28	0,99274	
7. Kaitseliitu kuulumine annab lisavõimalusi oma karjääri arendada	kesk-eriharidus	2,61	1,2853	0,001
	kõrgharidus	3,36	1,18447	
8. relva ja relvaloa omamine	kesk-eriharidus	3,03	1,57133	0,019
	kõrgharidus	3,71	1,55884	
10. Kaitseliidu seltskondlikud üritused	kesk-eriharidus	2,44	1,36358	0,0
	kõrgharidus	3,27	0,98967	
16. võimalus suhelda teiste inimestega	kesk-eriharidus	2,32	1,3243	0,004
	kõrgharidus	2,13	0,99063	
18. uute sõprade leidmine	kesk-eriharidus	2,63	1,02954	0,009
	kõrgharidus	2,93	1,02071	
26. kaitseliitlane olla on prestiizne	kesk-eriharidus	2,76	1,56701	0,035
	kõrgharidus	3,27	1,08347	
27. võimalus jaga välja oma ideid ja mõtteid	kesk-eriharidus	2,28	1,07259	0,0
	kõrgharidus	2,97	0,86559	
29. võimalus tunda end vajalikuna	kesk-eriharidus	2,23	1,14815	0,004
	kõrgharidus	2,76	0,94643	
31. Kaasamine organisatsioonis	kesk-eriharidus	2,15	1,24278	0,01
	kõrgharidus	2,64	0,85586	

Tulemustest saab järeldada, et Kaitseliidus olemiseks on kesk-eriharidusega vabatahtlikele tegevliikmetele iseloomulik huvi vabaajaveetmise võimaluste ja teiste inimestega suhtlemise vastu ning võimusoovi ja turvalisuse vajadust peegeldavad tegurid.

Võrreldes kõrgharidusega tegevliikmete motivatsiooni mõjutavate tegurite tulemusi madalama haridustasemega tegevliikmete omadega, selgus, et kõikidel juhtudel jäävad kõrgharidusega tegevliikmete motivatsiooni keskmised näitajad madalamatele tasemetele. Sellest võib järeldada, et kõrgharidusega tegevliikmete Kaitseliidu tegevuses olemise

motiveerivad keskmised näitajad on väiksemad kui madalama haridustasemega inimestel. Tõenäoliselt on see tingitud sellest, et kõrgharidusega inimestel on väljaspool Kaitseliidu tegevust vastutusrikkam töökoht, suurem majanduslikum kindlustatus, rohkem võimalusi tegeleda erinevate aladega ja seega vähem aega vabatahtlikuna tegutseda.

### 3.4.3 Kaitseliitu astumise põhjuste ja motivatsiooni piirkondadevaheline võrdlus

Arvamusi, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel võrreldi erinevates Eesti piirkondades tegutsevate kaitseliitlaste vahel. Võrreldi Põhja-Eestis asuvaid malevaid Lõuna-, Lääne- ja Ida-Eesti piirkondades asuvate malevatega.

Põhja-Eesti ja Lõuna-Eesti piirkondade tegevliikmetest vastajate arvamuse, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel, ilmnisid statistiliselt olulised tulemused usaldusnivool  $p < 0,05$  kolme väite osas (tabel 6).

**TABEL 6** Kaitseliitu astumisel Põhja- ja Lõuna-Eesti piirkonnas tegutsevate tegevliikmete jaoks Kaitseliitu astumisel oluliseks peetavate põhjuste võrdlus

Kui oluline on Teie jaoks Kaitseliitu astumisel...

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
1. huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	Põhja-Eesti	2,37	1,14971	0,02
	Lõuna-Eesti	1,9	1,00752	
3. Kaitseliidu hea maine	Põhja-Eesti	2,47	1,05422	0,007
	Lõuna-Eesti	1,95	1,01097	
8. usk Kaitseliidu missiooni	Põhja-Eesti	2,25	1,31934	0,021
	Lõuna-Eesti	1,73	0,85709	

Tabelist ilmneb, et Lõuna-Eesti piirkonna vabatahtlikud tegevliikmed hindavad Kaitseliitu kõrgemalt kui Põhja-Eesti vabatahtlikud tegevliikmed, olulisemaks peetakse Kaitseliidu head mainet ja usku organisatsiooni missiooni.

Kaitseliitlaseks olemise motiveerivate tegurite puhul, ei esinenud Põhja- ja Lõuna-Eesti piirkonna vahel statistiliselt olulisi erinevusi ühegi väite puhul.

Põhja- ja Lääne-Eesti piirkondade tegevliikmetest vastajate arvamuse, mida Kaitseliidu tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel, ilmnisid statistiliselt olulised tulemused usaldusnivool  $p < 0,05$  kuue väite osas (tabel 7).

**TABEL 7** Kaitseliitu astumisel Põhja- ja Lääne-Eesti piirkonnas tegutsevate tegevliikmete jaoks Kaitseliitu astumisel oluliseks peetavate põhjuste võrdlus

Kui oluline on Teie jaoks Kaitseliitu astumisel...

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
1. huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	Põhja-Eesti	2,37	1,14971	0,033
	Lääne-Eesti	2,01	0,87763	
3. Kaitseliidu hea maine	Põhja-Eesti	2,47	1,05422	0,002
	Lääne-Eesti	1,95	1,06243	
4. sisukas vaba aja veetmise võimalus	Põhja-Eesti	2,63	1,43037	0,036
	Lääne-Eesti	2,19	1,11383	
6. võimalus argipäeva rutiinist eemalduda	Põhja-Eesti	2,71	1,34686	0,008
	Lääne-Eesti	2,14	1,27841	
8. usk Kaitseliidu missiooni	Põhja-Eesti	2,25	1,31934	0,062
	Lääne-Eesti	1,88	0,9935	
10. Kaitseliidu tegevussuutlikkus	Põhja-Eesti	2,45	1,15511	0,046
	Lääne-Eesti	2,09	1,03559	

Tulemuste põhjal saab järeldada, et Lääne-Eesti piirkonna vabatahtlikud tegevliikmed peavad oluliseks Kaitseliitu astumisel organisatsiooni head mainet, usku Kaitseliidu missiooni ja tegevussuutlikusse ning vabaajaveetmise võimaluste nägemist Kaitseliidus.

Põhja- ja Lääne-Eestis tegutsevate tegevliikmete arvamuste võrdlemisel, milliseid motivatsiooni tegureid peeti Kaitseliidus olemiseks olulisemaks, erinesid usaldusnivool  $p < 0,05$  viie väite osas (tabel 8).

**TABEL 8** Kaitseliidus tegutsemiseks olulisemate motivaatorite võrdlus Põhja- ja Lääne-Eesti piirkonnas tegutsevate tegevliikmete vahel

Mis motiveerib Teid olema kaitseliitlane?

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
5. võimalus veeta sisukalt vaba aega	Põhja-Eesti	2,56	1,29898	0,027
	Lääne-Eesti	2,12	1,09371	
9. Kaitseliitu kuulumine on kodanikukohus	Põhja-Eesti	2,74	1,35599	0,038
	Lääne-Eesti	2,29	1,33536	
12. hoida end heas füüsilises vormis	Põhja-Eesti	2,3	1,22633	0,032
	Lääne-Eesti	1,91	0,91074	
26. kaitseliitlane olla on prestiizne	Põhja-Eesti	2,96	1,36667	0,009
	Lääne-Eesti	2,41	1,16715	
27. võimalus jagada välja oma ideid ja mõtteid	Põhja-Eesti	2,65	1,10362	0,011
	Lääne-Eesti	2,22	0,94815	

Tulemuste põhjal saab järeldada, et Kaitseliidus olemiseks koonduvad Lääne-Eesti piirkonna vabatahtlike tegevliikmete huvi vabaajaveetmise ja heas füüsilises vormis hoidmise võimaluste vastu, soov olla prestiizne, täita kodanikukohust ja eneseväljenduse võimalused.

Põhja-Eesti ja Ida-Eesti piirkonna tegevliikmete arvamused erinesid vaid ühe väite osas. Ida-Eesti piirkonnas peeti Kaitseliidu head mainet olulisemaks ( $\bar{x} = 2,47$ ;  $p < 0,044$ ) Kaitseliiduga liitumise põhjuseks kui Põhja-Eestis ( $\bar{x} = 2,03$ ;  $p < 0,044$ ).

Kaitseliitlaseks olemise motiveerivate tegurite osas ei erinenud Põhja- ja Ida-Eesti piirkondades tegutsevate tegevliikmete tulemused samuti oluliselt. Tulemused näitasid statistiliselt olulist erinevust vaid kahe väite osas. Ida-Eestis tegutsevad tegevliikmed pidasid sisukat vaba aja veetmise võimalust olulisemaks kui Põhja-Eesti tegevliikmed. Sõprade ja sugulaste vabatahtlikuks olemist, pidasid tähtsaks Põhja-Eestis tegutsevad tegevliikmed (tabel 9).

**TABEL 9** Kaitseliidus tegutsemiseks olulisemate motivaatorite võrdlus Põhja- ja Ida-Eesti piirkonnas tegutsevate tegevliikmete vahel

Mis motiveerib Teid olema kaitseliitlane?

Väide:		$\bar{x} =$	SD	p
5. võimalus veeta sisukalt vaba aega	Põhja-Eesti	2,56	1,29898	0,22
	Ida-Eesti	1,96	0,88117	
21. sõbrad/sugulased on samuti vabatahtlikud	Põhja-Eesti	2,72	1,28131	0,2
	Ida-Eesti	3,39	1,57149	

Tulemuste põhjal ilmneb, et Ida-Eesti vabatahtlikud tegevliikmed peavad Kaitseliidus olemisel Põhja-Eesti vabatahtlikest tähtsamaks võimalust veeta sisukalt vaba aega ja sõprade/sugulaste osalemist samas organisatsioonis.

Kokkuvõttes võib väita, et vabatahtlike tegevliikmete hulgas hinnatakse väljaspool Põhja-Eesti piirkonda olulisemaks Kaitseliidu head mainet, usku organisatsiooni missiooni ja tegevussuutlikkusse ning peetakse olulisemaks võtta osa vaba aja veetmise võimalustest, mida Kaitseliit pakub.

#### 4. ARUTELU, JÄRELDUSED

Sissejuhatuses seatud eesmärgid anda põhjalik ülevaade vabatahtlikkuse ja motivatsiooni olemusest, said täidetud. Kuigi motivatsioon on seotud erinevate asjaoludega, on vabatahtlike jaoks organisatsiooni puhul tähtis peamiselt keskkond, mis ühendab endas põhikultuuri – organisatsiooni väärtusi, rituaale, protsesse ja süsteeme (Mayo, 2004) ning usk organisatsiooni missiooni (Kotler & Andreasen, 2003). Rahuolu organisatsioonis on sõltuv osaliselt vabatahtlike ootustest, motivatsioonist, väärtustest jne enne organisatsiooniga liitumist ning on seetõttu seotud teataval määral nende ootuste, motivatsioonidega, mis on rahuldatud organisatsiooni sees (Chacón et al., 2007). Uurimistulemuste põhjal võib öelda, et organisatsiooni maine on inimeste seas kõrgelt hinnatud, kuna usk Kaitseliidu tegevusse, hea maine, prestiiž ja tegevussuutlikkus olid Kaitseliitu astumisel olulisel kohal. Vabatahtlikkust nähakse kui vahendit paremini rakendada valituse poliitikat nagu jätkusuutliku kogukonna loomine, maapiirkondade elushoidmine, haridus ja sotsiaalne kaasatus (Rochester, 2006). Seega peavad juhid üksikisikuid inspireerima ja võimaldama neil oma potentsiaali organisatsiooni jaoks realiseerida (Anheiner, 2005). Majanduslikult elujõuline organisatsioon mõjub vabatahtlike kogemusele positiivselt kõige suurema hulga motiivide osas: uute teadmiste ja kogemuste saamisel, teistega suhtlemisel. Hea mainega organisatsioon avaldab vabatahtlike kogemusele positiivset mõju motiivide osas, mis on seotud uute teadmiste ja kogemuste saamisega, andes panuse valdkonda ning tundes ennast vajalikuna ja arendades ühiskonda üdiselt. Organisatsioon, mis suudab ühiskonda mõjutada, avaldab vabatahtlike kogemusele positiivset mõju neile, kes soovivad teisi aidata, suhelda teiste inimestega ja tunda end vajalikuna (Möller et al., 2009).

Kõige olulisemateks põhjusteks Kaitseliiduga liitumisel oli soov osaleda Eesti riigi kaitsel, usk ja huvi Kaitseliidu tegevuse ja olemuse vastu ning uute teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamine. Vaid Kotler & Andreaseni (2003) poolt välja toodud tööandja poolne kohustus tegutseda vabatahtlikuna ei olnud uuringutulemuste järgi märkimisväärne motivaator. Selline tulemus võis tulla sellest, et Eestis ei ole veel tööandja poolt vabatahtlikus tegevuses kaasa löömine väga populaarseks osutunud.

Uurimistöös läbiviidud küsitluse tulemusi analüüsides selgus, et teoreetikute poolt määratletud vabatahtlike motiveerivate tegurite ilminguid näitasid ka tegevliikmeid motiveerivad aspektid. Kaitseliit pakub oma liikmetele lisaks riigi kaitsele mitmeid

erinevaid tegutsemisvõimalusi ja see on üks põhiline viis, kuidas neile huvipakkuvast valdkonnas rahuldust pakkuvat rakendust leida (Möller et al., 2009). Vabatahtlikud soovivad saada avatud ja ausat vastust sellele, mida missiooni täitmiseks teha tuleb (Hartnett & Matan, 2011). Ettepanekutest, mida Kaitseliidu atraktiivsemaks muutmiseks teha, leidis suur osa vabatahtlike, et organisatsioon vajab suuremat tutvustamist üldsusele. Ära märgiti ka Kaitseliiduga liitumise lihtsustamist. Organisatsiooni kuvandi parandamiseks ja vabatahtlike liituma panemiseks, peab vabatahtlikuks hakkamise meetmeid lihtsustama. Lisaks peab sõnum nende värbamiseks olema piisavalt informatiivne, et olla teadlik millised nende huvidest ja motivaatoritest rahuldatud saavad (Gaskin 2003, ÜRO Peaassamblee, 2002). Samuti tuleb anda järjepidevalt tagasisidet ka juba olemasolevatele vabatahtlikele, neid tunnustada ja küsida ka vabatahtlike käest tagasisidet. Pidev suhtlemine vabatahtlike motiveerimiseks ja positiivse kindlustunde andmiseks on nende organisatsioonis hoidmiseks väga oluline (Cravens, 2006; McCudden, 2000). Tagasiside on isikliku arenemisvajaduse põhiallikas, eriti kui see tuleb erinevatelt inimestelt (Mayo, 2004). Tulemuseks on suurem pühendumus, usalduse suurenemine, lojaalsus ja organisatsiooniga seotuse tunne. Samuti kasvab rahulolu (Frey & Osterloh, 2002). Motivatsioon ja pühendumus on vabatahtlike värbamise ja säilitamise tuum (McCudden, 2000).

Kaitseliidu tegevuses osalemiseks motiveerib vabatahtlikke kõige enam uute teadmiste, kogemuste ja oskuste omandamine ning võimalus oma teamisi ja oskusi rakendada. Motivatsiooni ei mõjuta mitte ainult uute oskuste ja võimete omandamine, vaid ka võimalus neid kasutada (Stebbins, 2009). Vabatahtlikud on motiveeritud rahuldama oma eesmärgi ja vajadusi (Berman et al., 2012), teoks tegema isiklikke ja organisatsiooni eesmärgi (Manzoor, 2012), edendama oma karjääri ja väljendama oskusi, teadmisi ning kogemusi (Stebbins, 2009; Möller et al., 2008).

Tähtis valdkond on tegevliikmete tunnustamine ja tagasiside andmine, mis suurendab nende motivatsiooni, tekitab ühtlustunnet ja paneb tundma end organisatsiooni jaoks väärtuslikena. Käesoleva töö tulemustest nähtub, et kõige olulisemateks tunnustamismeetoditeks peeti Kaitseliidu tegevliikmete poolt mittemateriaalseid tunnustamise viise. Võrreldes varasemate uurimistulemustega on näha, et Kaitseliidu tegevliikmed hindavad endiselt kõige kõrgemalt personaalset kiitmist ja teiste Kaitseliidu liikmete ning juhtide poolset tunnustamist. Organisatsioonid, kus vabatahtlikud panustada soovivad, erinevad sellepoolest, et antakse piisavalt tagasisidet ja tunnustatakse neid

(Möller et al., 2009). Tunnustamine innustab ja motiveerib ning annab tagasisidet selle kohta kui olulised nad ühiskonna jaoks on (Kodanikuühiskonna arengukava, 2011).

Uurimistöös esitatud hüpoteesid leidsid uurimistulemuste põhjal osaliselt kinnitust. **Esimene tööhüpotees**, mis väitis, et vabatahtlikud on kuni aastani 2004. ja 2013. aastal uurimustulemuste järgi liitunud organisatsiooniga Kaitseliit erinevatel põhjustel, ei leidnud kinnitust. Uurimistulemused olid mõlemal juhul üsna sarnased. Kõige olulisemaks Kaitseliiduga liitumise põhjuseks peeti mõlema juhul aatelisust (igaüks peab olema valmis oma kodu kaitsma) ja olulisel kohal oli huvi Kaitseliidu tegevuse vastu. Mõlemal juhul olid tuttavate soovitusel Kaitseliitu astumisel vähem olulised. 2013. aastal küsitletute seas peeti kõige vähem oluliseks veel ametijuhendi järgset nõuet vabatahtlikus tegevuses osalemiseks, mida varasemas uurimuses küsitud ei olnud. Protsentuaalselt (mida peeti väga oluliseks, oluliseks või pigem oluliseks), olid kõikide Kaitseliiduga liitunud põhjused oluliselt kasvanud. Saadud tulemuste põhjal võib väita, et kümne aastaga on kasvanud inimeste teadlikkus Kaitseliidust ning huvi ennast organisatsiooniga siduda.

**Teine tööhüpotees**, et huvid organisatsiooni kuulumiseks või liitumiseks on piirkonniti erinevad, leidis kinnitust. Kaitseliitu astumisel erinesid Põhja-Eesti tegutsevate tegevliikmete jaoks olulised tingimused osaliselt nii Lõuna-, Lääne- kui ka Ida-Eestis tegutsevate tegevliikmete arvamusel. Väljaspool Põhja-Eesti piirkonda hinnati Kaitseliitu kõrgemalt. Kaitseliidus olemiseks olulised motivaatorid erinesid Põhja-, Lääne- ja Ida-Eesti piirkondade vahel. Lääne- ja Ida-Eestis hinnati Kaitseliidu sisulist tegevust kõrgemalt kui Põhja-Eestis. Vaid Lõuna- ja Põhja-Eesti tegevliikmete Kaitseliidus olemise motiveerivad tegurid ei erinenud statistiliselt oluliselt ühegi väite puhul.

Kinnitust leidis ka **kolmas tööhüpotees**, et vabatahtlikud soovivad osaleda Eesti riigi kaitses. Seda peeti kõige olulisemaks Kaitseliiduga liitumise põhjuseks.

**Neljandaks** kinnitust leidnud **tööhüpoteesiks** oli, et huvid organisatsiooni kuulumiseks või liitumiseks on seotud inimese vanusega. Kaitseliitu astumisel pidasid vanema vanusegrupi tegevliikmed olulisemaks Kaitseliidu head mainet. Motiveerivate tegurite võrdlusel erinesid statistiliselt olulised tulemused viie väite osas. Nooremad tegevliikmed pidasid olulisemaks enesearengut. Peamised motivaatorid noortele inimestele on võimalus omandada töökogemusi, oskusi ja kvalifikatsiooni, mis võib aidata neid haridusel omandamisel ja karjääri tegemisel (Uus, 2012; Smith et al., 2010).



Seega võib järeldada, et vabatahtlikena tegutsemise motiivid erinevatel tegevusaladel on üsna universaalsed. Kaitseliitu kuulumine erineb vaid selle poolest, et annab võimaluse osaleda sõjalises väljaõppes ja kaitsta riigi põhiseaduslikku korda.

Uurimuse analüüsimisel selgus, millised tegurid on 10 aastaga muutunud. Tulemit saab rakendada Kaitseliidu värbamise protsessi loomisel, olemasolevate vabatahtlike kaitseliitlaste hoidmisel, Kaitseliidu atraktiivsemaks muutmisel ja uute vabatahtlike arvu tõstmisel. Seega võib uurimistöö tulemus toetada liikmete värbamist ja anda kuvandi soovitatavate huvigruppide motiveerimiseks. Lisaks annab motiveerivate komponentide väljaselgitamine võimaluse teada, millega organisatsiooni motivatsioonisüsteemi väljatöötamisel arvestada tuleks.

#### **4.1 Ettepanekud**

Kuna vabatahtlike tegutsemise ajendiks on kõrge motivatsioonitase, mis võib aja jooksul pidevalt erinevate tegurite tõttu muutuda, on oluline viia läbi vähemalt iga kahe aasta tagant Kaitseliidu liikmete motivatsiooniuring. Kaitseliit kui vabatahtlik organisatsioon saab uurimistöö info põhjal luua ja vajadusel hiljem parandada värbamisstrateegiat, pakkudes tegevliikmetele erinevaid motiveerivaid tegureid.

Kaitseliidu tegevliikmete arvu kasvatamiseks tuleb värbamisel lähtuda eelkõige potentsiaalseid vabatahtlikke tegutsemisvõimalustest informeerimisest ja välja tuua kõikvõimalikud motiveerivad tegurid, mida organisatsioon pakkuda saab. Kuna uurimistulemused näitasid, et tegevliikmed on kõige rohkem motiveeritud enesearendamise ja eneseteostuse võimalustest, peaks Kaitseliitu tutvustaval kodulehel ja meedias rohkem organisatsiooni tegevusi kajastama. Praegune Kaitseliidu koduleht rõhutab organisatsiooni olemust kui vabatahtlikku, sõjaväeliselt korraldatud, relvi valdavat ja sõjaväeliste harjutustega tegelevat riigikaitseorganisatsiooni. Seda ka Kaitseliit vaieldamatult on, kuid märkimata on jäänud olulised tegevliikmeid motiveerivad võimalused. Sõnum uute tegevliikmete leidmiseks peaks olema informatiivne ja kõikehõlmav, et inimesed oleksid teadlikud millised nende huvid ja motivaatorid organisatsioonis rahuldatus saavad. Välja peaks tooma erinevaid kaitseliitlase jaoks motiveerivaid tegureid nagu: võimalust omandada uusi kogemusi ja teadmisi, rakendada oma teadmisi ja oskusi, hoida end heas füüsilises vormis, võimalust veeta aega mõttekaaslastega ja kõiki teisi võimalusi. Juhtivatel kohtadel töötavad inimesed saavad

võimaluse rakendada oma oskusi väljaõppes, kokkadel on võimalus saada uusi kogemusi suurema rahvahulga ja välitoimkonna toetustamisel, meditsiinitöötajad saavad uusi kogemusi oma töövaldkonnas, noored saavad kogemuse tööredelile astumiseks jne. Pakkudes välja erinevaid motive, lisaks Kaitseliidu kindlatele eesmärkidele (riigi iseseisvuse ja põhiseadusliku korra kaitse), on suurem võimalus leida inimesi erinevatelt elualadelt ja aidata kaasa laiemale avalikkusele Kaitseliidu tegevuse tutvustamisel. Vaja on rakendada erinevaid praktikaid ja keskenduda erineva taustaga inimestele, mille kaudu on vabatahtlikel võimalus leida ja kogeda just neid tegevusi, mis rahuldavad nende vajadusi ja tagavad motivatsiooni. Vabatahtlikke mõjutavaid motivatsiooni tegureid saab põimida organisatsiooni eesmärkidega selliselt, et kõik leiaksid endale sobiva tegevuse.

Kaitseliidu tegevliikmete värbamiseks võiks kasutada ühiskonnale tuntud inimesi, kes kuuluvad ise organisatsiooni liikmete hulka ja räägivad Kaitseliitu tutvustavates reklaamklippides, mida vabatahtlikuna tegutsemine on talle andnud, kuidas tema arengut positiivselt mõjutanud, millistest üritustest on võimalik osa võtta ja mida Kaitseliitu kuulumine talle tähendab. Omades eeskujuvõimu, saab sellega kaasa aidata inimeste organisatsiooniga liitumisel.

Kaitseliidu tegevuse osas tuleks kodulehele lisada väljaõppe, sõjalis-sportlike ürituste, seltskondlike vabaaja veetmise, päästeoperatsioonide ja teisi Kaitseliidu üritusi tutvustavaid videolõike. Selline videovärbamise sisu võib anda parema, veenvama ja läbipaistvama ülevaate, kui mistahes tekst. Rohkem nähtavam Kaitseliidu tegevus võib mõjutada vabatahtlike kaitseliitlaste arvu kasvu.

Üheks võimaluseks on veel tõsta koolides järjepidevalt noorte teadlikkust kodanikukohuse ja riigi iseseisvuse tähtsusest. Tutvustada lisaks sõjalises väljaõppes osalemisele ka teisi võimalikke kogemusi andvaid ja teadmisi suurendavaid tegevusi. Näiteks võimalus arendada oskusi tööturule sisenemiseks ehk saada reaalne töökogemus, võimalus panustada ühiskonna arengusse, teostada ennast väljaspool õppekeskkonda, leida uusi sõpru ning suurendada sotsiaalvõrgustikku.

Kaitseliidu tegevliikmeks astumisel tuleks lihtsustada vastuvõtmise meetmeid, nt kahe soovitaja olemasolu vähendada ühe soovitaja peale. Selline nõue võib tihti jääda põhjuseks, miks Kaitseliidu tegevliikmeks astumine osutub esmapilgul raskendatuks või isegi võimatuks.

Tegevliikmete organisatsioonis hoidmiseks tuleb anda neile pidevat tagasisidet tulemuste ja tegevuse osa. Määratlema peab ära kindlad eesmärgid, mida vabatahtlikuna täita, et igapäev oleks selge tema täpne roll organisatsiooni tegevuses. Kui tegevliikmed tunnevad end organisatsiooni jaoks olulise ja väärtuslikuna, on nad rahulolevad, motiveeritud ja Kaitseliidu suhtes lojaalsemad. See tagab ka nende organisatsioonis püsimise.

## **KOKKUVÕTE**

Kaitseliidu kui avalik-õigusliku organisatsiooni edu sõltub suuresti vabatahtlike tegevliikmete arvust ja nende osalusest organisatsiooni tegevuses. Viimased paar aastat on kaasa toonud Kaitseliiduga liitujate arvu vähenemise ja aktuaalseks on muutunud vabatahtlike tegevliikmete suurendamise vajadus. See on toonud kaasa Kaitseliidu värbamisstrateegia väljatöötamise vajalikkuse. Kuigi sündmused Ukrainas on tõstnud vabatahtlike huvi Kaitseliidu tegevusi vastu, ei peaks sellised sündmused teistes riikides olema peamiseks põhjuseks Kaitseliiduga liitumisel.

Kuna Kaitseliidu liikmelisus ei too endaga kaasa materiaalselt kasu, on organisatsiooni jaoks oluline teada, millistel põhjustel on tsiviilisikud motiveeritud kuuluma vabatahtlikult sõjaväeliselts korraldatud, relvi valdava ja sõjaväeliste harjutustega tegelevasse riigikaitseorganisatsiooni. Autori andmetel ei ole organisatsiooni poolt Kaitseliidus varasemalt põhjalikku motivatsiooniuringut läbi viidud, kuigi motivatsiooni olemasolu on vabatahtlike organisatsiooni astumiseks ja seal püsimiseks üks olulisemaid tegureid. Küll aga on Kaitseliidu vabatahtlike motivatsiooni väljaselgitamiseks koostatud 2004. aastal magistritöö, mille tulemusi võrdlen käesoleva uurimistöö tulemustega.

Uurimistöö aluseks on 2004. aasta magistritöö jaoks koostatud küsimustik, milles on parema arusaadavuse ja suurema infohulga huvides osaliselt muudetud väljapakutud väidete sõnastust ja täiendavaid väiteid. Väited koostati tuginedes teoreetilistele seisukohtadele ning sobitati Kaitseliidu tegevliikmete ettetulevate situatsioonidega vabatahtlikus töös.

Uurimistöö valimi moodustasid 240 Kaitseliiduga 2013. aastal liitunud vabatahtlikku tegevliiget.

Vastustest nähtus, et info saamist Kaitseliidu tegevuse osas, saadi enam organisatsiooniga seotud tuttavatelt. Kõige rohkem motiveeris vabatahtlikke organisatsiooniga liitumisel

soov osaleda Eesti riigi kaitsel, organisatsiooni hea maine ja usk Kaitseliidu tegevusse. Kaitseliidu tegevuses osalemisel hinnati kõige kõrgemalt enesearendamise võimalusi ja turvalisusega seonduvat. Tunnustamissüsteemiga oldi üldiselt rahul, kõige enam pakkusid rahuldust väljaõppevõimalused ja enesele osaks saanud tunnustamine. Kaitseliidu teenetemärgi saamist peeti kõrgeimaks tunnustamise meetodiks.

Autor uuris oma töös Kaitseliiduga liitumiseks ja seal püsimiseks tulemusi ka erinevate sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes. Uurimistulemused kinnitasid, et erinevate sotsiaaldemograafiliste tunnustega gruppide motivatsiooni mõjutavad tegurid jaotuvad erinevatele väärtustele.

Peamine erinevus nooremate ja vanemate vabatahtlike vahel Kaitseliitu astumise protsessi juures oli Kaitseliidu hea maine, mida vanem vanusegrupp olulisemaks pidas. Kaitseliitlaseks olemise osas motiveeris vanema vanusegrupi esindajaid enim võimalus veeta aega mõttekaaslastega ja nooremad väärtustasid rohkem uute kogemuste ja teadmiste saamist. Kõrgelt hinnati ka Kaitseliitu kuulumist, mis on teiste silmis kõrgelt hinnatud.

Haridustasemelise võrdluse järgi ilmnas, et kesk-, kesk-eri- ja põhiharidusega inimesed peavad kõrgharidusega vabatahtlikest olulisemaks huvi ja usku Kaitseliidu tegevusse, Eesti riigi kaitset, tuttavate soovitusi ja võimalust argipäeva rutiinist eemalduda. Kaitseliidu tegevuses osalemise motivatsiooninäitajad on kesk-, kesk-eri- ja põhiharidusega vabatahtlike osas kõrgemad kui kõrgharidusega vabatahtlikel.

Varasemate uurimistulemustega võrreldes näitasid tulemused, et Kaitseliiduga liitunud vabatahtlike haridustase on oluliselt kerkinud. Kõrgharidusega vabatahtlike osakaal on peaaegu poole võrra tõusnud ja põhiharidusega vabatahtlike arv on oluliselt langenud.

Erinevates Eesti piirkondades tegutsevate vabatahtlike kaitseliitlaste motiveerivate tegurite võrdlusel näitasid tulemused, et Kaitseliitu astumisel peavad Lõuna- ja Lääne-Eesti vabatahtlikud tegevliikmed rohkem huvi Kaitseliidu tegevuse vastu kui Põhja-Eesti vabatahtlikud tegevliikmed. Lääne-Eesti vabatahtlikud väärtustasid kõrgelt ka vaba aja veetmise võimalusi argipäevarutiinist välja tulekuks. Kaitseliidu head mainet väärtustasid kõrgemalt ka Ida-Eesti piirkonna vabatahtlikud tegevliikmed. Tegureid, mis motiveerivad olema kaitseliitlane, väärtustati sarnaselt nii Põhja- kui Lõuna-Eestis. Ida- ja Põhja-Eesti piirkonna tegevliikmete arvamused ei erinenud samuti oluliselt. Ida-Eestis peeti olulisemaks sisukat vabaaja veetmise võimalust ja Põhja-Eesti vabatahtlike tegevliikmeid

motiveeris sõprade ja sugulaste vabatahtlikuks olemine. Lääne- ja Põhja-Eesti vabatahtlike motivatsiooni mõjutavate tegurite võrdlusel ilmned tulemused erinevate väärtuste oluliseks pidamisel. Lääne-Eesti vabatahtlikud hindasid kõrgelt nii sisukalt vaba aja veetmise võimalusi, heas füüsilises vormis hoidmise võimalust, oma ideede ja mõtete jagamise võimalust ning pidasid oluliseks täita kodanikukohust ja kaitseliitlaseks olemise prestiiži.

Uurimistulemused on kooskõlas teoreetilises osas kirjeldatud vabatahtlike motivatsiooni käsitlustega, mis tähendab, et Kaitseliidu vabatahtlikuks tegevliikmeks olemise põhjused on oma olemuselt sarnased teiste organisatsioonide vabatahtlike ajendavate teguritega. Erinevus seisneb vaid selles, et lisaks erinevatele võimalustele vabatahtlikuna tegutseda, liituvad vabatahtlikud Kaitseliiduga eelkõige aatelisel põhjusel - sooviga osaleda Eesti riigi kaitsel.

Tulemuste võrdluse põhjal võib öelda, et väga kõrgelt hinnatakse uute kogemuste, teadmiste ja oskuste omandamist ning teadlikkus Kaitseliidu mainest ja olemusest on vabatahtlike silmis kasvanud.

Vabatahtlike motivatsiooni mõjutavaid näitajaid analüüsid joudis autor järeldusele, et vabatahtlike leidmiseks, tuleb värbamisel lisaks organisatsiooni kindlate eesmärkide saavutamisele keskenduda erineva taustaga inimestele, tutvustades erinevaid tegevusi, mis nende vajadusi rahuldavad ja motivatsiooni tagavad. Ühtlasi pakkuda piisavalt tunnustust ja anda tagasidet juba olemasolevatele tegevliikmetele. Motivatsioon on vabatahtlikkuse puhul peamiseks eelduseks, et inimene tahaks oma aega ja panust vabatahtlikult kellegi või millegi jaoks anda või ühiskonna hüvanguks pühendada.

Autor on seisukohal, et toimivate motivaatorite väljaselgitamisel tuleks motivatsiooniuringuid organisatsioonis läbi viia järjepidevalt vähemalt iga kahe aasta järel. Saadud tulemused võimaldavad võrrelda muudatusi vabatahtlike motiivides erinevate aastate lõikes, välja tuua need tegurid, mida sel ajal kõige motiveerivamaks peetakse ja vabatahtlike leidmisel ning hoidmisel nendest ka lähtuda.

Käesolev magistritöö annab võimaluse mõista paremini Kaitseliidu tegevliikmete motivatsiooni mõjutavaid aspekte, mis aitab loodetavasti kaasa organisatsiooni värbamisstrateegia loomisele.

## **SUMMARY**

The present Master's thesis headline is "The reasons and motivation for volunteer joining in ti the Defence League in 2013".

The success of the Estonian Defence League as a public organisation depends greatly on the number of volunteer active members and their participation in the activities of the organisation. The last couple of years have caused a decrease in the number of new members joining the Defence League and the demand to increase the number of volunteer active members has become vital. This, in turn, has entailed the need to devise a recruitment strategy for the Defence League. Since membership in the Defence League does not produce any material benefit, it is essential for the organisation to know what are the reasons motivating civilians to voluntarily belong to a national defence organisation that is arranged according to military principles, holds arms and practises military exercises. According to the data available to the author, the Defence League has not conducted any thorough motivation studies in the organisation before, even though existence of motivation is one of the key factors for joining and remaining in a voluntary organisation. However, there is a Master's thesis compiled in 2004 for studying the motivation of volunteers in the Defence League and the results of this thesis are compared with the results of the present research.

The research questionnaire is based on the questionnaire drawn up for the Master's thesis from 2004; however, the wording of the suggested statements has been changed partly and supplemented with new statements in order to ensure better understanding and receive larger amount of information. The statements were framed on the basis of theoretical standpoints and were adjusted to the situations occurring in the voluntary work of the active members of the Defence League.

The sample of the research was formed of 240 voluntary active members who the Defence League in 2013.

They gained information about the activities of the Defence League mostly from their acquaintances connected with the organisation. The highest motivation driving the volunteers to join the organisation was to take part in Estonia's national defence, the good reputation of the organisation and faith in the activities of the Defence League. With regard to participating in the activities of the Defence League, the members ranked opportunities

for self-development and factors related to safety the highest. In general, the members were pleased with the recognition system; the most satisfying areas were the training opportunities and the received recognition. They regarded the honorary decoration of the Defence League to be the highest ranking method of recognition.

The author studied the results of joining and remaining a member of the Defence League in comparison with various socio-demographic characteristics.

The main difference between younger and older volunteers who joined the Defence League was the good reputation of the organisation, whereas it was regarded more important by the older group. The older age group saw the opportunity of spending time with people sharing the same views as the highest motivation of being the member of the Defence League and the younger group valued acquiring of new experiences and knowledge more, they also thought that belonging to the Defence League was appraised highly among other people.

In terms of the comparison of the level of education, people with secondary, secondary specialised and basic education were motivated to join the Defence League by their interest and faith in the activities of the Defence League, Estonia's national defence, recommendations of their acquaintances and the opportunity to retreat from everyday routine, more so than the volunteers with higher education were.

While comparing with the earlier research results, the current results show that the level of education of the volunteers joining the Defence League has substantially risen.

The results of comparing the different regions in Estonia showed that upon joining the Defence League the volunteer active members from South, East and West Estonia valued the interest in the activities of the Defence League more than the volunteer active members from North Estonia did. The factors motivating being a member of the defence League were valued to a similar level in North and South Estonia. The opinions of the active members in East and North Estonia did not differ to a great extent either. The volunteers in West Estonia valued the opportunities of spending spare time meaningfully, the opportunities of retaining good physical form, the opportunity of sharing their thoughts and ideas and they regarded it important to fulfil one's civic duties and appraised the prestige of being a member of the Defence League.

While analysing the indicators influencing the motivation of volunteers, the author concluded that in order to find volunteers, who wish to join the Defence League, the focus upon recruitment should be, in addition to achieving specific purposes of the organisation, on people with different backgrounds and different activities should be introduced to them that would satisfy their needs and ensure motivation. The organisation should also provide sufficient recognition and give feedback to already existing active members.

The author believes that after determining the functional motivators, research studies on motivation should be conducted in the organisation consistently at least after every two years. The received results enable to compare the changes in the motives of volunteers by different years while pointing out the factors that are valued the most at that time making it possible to be guided by these factors in recruitment and retaining of members.



## VIIDATUD KIRJANDUS

- Achim, I. M., Dragolea, L., Bălan, G. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 685-691.
- \*Almond, G., Verba, S. (1963). *The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Princeton University Press, Princeton.
- Anheier, H. K. (2005) *Nonprofit Organizations: Theory, management, policy*. London and New York: Routledge.
- Bates, P., Davis, F. (2009). Outside-in service design. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 5(3).
- \* Becker, G. (1964). *Human capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., Van Wart, M. R. (2012). *Human Resource Management in Public Service. Paradoxes, Processes, and Problems*. Fourth edition. Sage Publications.
- Boezeman, E. J., Ellemers, N. (2007). Volunteering for Charity: Pride, Respect, and the Commitment of Volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92, 771-785.
- Britton, N. J. (1999). Recruiting and retaining black volunteers: A study of a black voluntary organisation. *Voluntary Action*, 1(3).
- Chacón, F., VeCina, M. L., dávala, M. C.L. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627-642.
- Clary, E.G., Ridge R.D., Stukas, A.A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Cravens, J. (2006) Involving International Online Volunteers: Factors for Success, Organizational Benefits, and New Views of Community. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24(1), 15-23.
- Dávala, M. C., Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 82-95.
- Donahue, K. (2008). *Monitoring volunteers: a guide to collecting and using data*. Institute for Volunteering Research. March.

- Frey, B. S., Osterloh, M. (2002). *Successful Management by Motivation. Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*. Springer.
- Gaskin, K. (2003). *A Choice Blend: What Volunteers Want From Organization And Management*. London: Institute for Volunteering Research.
- Hadzi-Miceva, K. (2007). Comparative Analysis of European Legal Systems and Practices Regarding Volunteering. *The International Journal of Not-for-Profit Law*, 9(3).
- Hartnett, B., Matan, R. (2011). *Marketing Your Nonprofit Organization*. Spring. Sobel & Co., LLC.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review, Motivating People*, 1, 87-96.
- Hinsberg, H., Mahlapuu, K., Mikko, E., Ohvri, A., Urm, T. (2012). *Organiseeritud vabatahtliku tegevuse kommunikatsioonistrateegia 2012-2014*. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. Tallinn.
- Holmes, K. (1999). Changing Times: Volunteering In The Heritage Sector 1984-1998. *Voluntary Action*, 1(2), 21-35.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337–344.
- \*Ivancevich, J. & Matteson, M. 2002. *Organizational Behaviour and Management* (6th edition). New York: McGraw-Hill.
- Kaarna, R., Noor, K. (2011). *Ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuse hindamise võimalustest*. Lõppraport. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Tallinn-Tartu.
- Kaitseliidu seadus (RT I, 20.03.2013, 1).
- Kaitseliit. (2014). *Kaitseliit. Ajalugu. Kaitseliidu sünd*. <http://www.kaitseliit.ee/et/kl>
- Kivikoski-Hannula, T. (2013). Vapaaehtoistyöstä virtaa. *Tesso*.25.09.2013.
- Kotler, P., Andreasen, A. R. (2003). *Strategic Marketing for Non-Profit Organizations* (6th Edition). Prentice Hall, Inc.
- Krusell, S. (2012). *Kodanikuihiskond ja selle edasivijad. Eesti rahvastiku ajakasutus*. Statistikaamet.
- Kütsen, M. (2004). *Vabatahtliku liitumise põhjused riigikaitselises organisatsioonis – Kaitseliidus*. Magistritöö. Tallinn.
- Lagerspetz, M., Rikmann, E., Ruutsoo, R. (2000). Olelemisest osalemiseni? Eesti kodanikualgatuse hetkeseis ja arenguvõimalused. *Akadeemia*, 2.

- Laimio, A., Välimäki, S. (2011). *Vapaaehtoistoiminta kehittyä*. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2004). What should we do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty First Century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Lumiste, R. (2008). Kõne Kaitseleidu 90. aastapäeval 11. novembril 2008. *Kaitse Kodu*, 7(83/529), 6-7.
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R., Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1).
- Machin, J., Paine, A. E. (2008). *Management Matters: A National Survey Of Volunteer Management Capacity*. London: Institute for Volunteering Research.
- Malmersjo, G., Paine, A. E. (2006). *Active Learning: Understanding Volunteering Among Open University Students*. Institute for Volunteering Research.
- Manzoor, Q.-A. (2012) Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1).
- Maslow, A., H. (2007). *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn: OÜ Mantra Kirjastus.
- Mayo, A. (2004). *Ettevõtte inimväärus. Kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali*. Pegasus.
- McCudden, J. (2000). What makes a committed volunteer? Research into the factors affecting the retention of volunteers in Home-Start. *Voluntary Action*, 2(2), 59-75.
- Mook, L., Handy, F., Quarter, J. (2007). Reporting Volunteer Labour at the Organizational Level: A Study of Canadian Nonprofits. *Voluntas*, 18(1), 55–71.
- Mänd, T., Gramberg, A., Kõre, K. (2004-2005). *Vabatahtlik töö Euroopa Liidus. Paberid ja praktika 2004-2005*. Tartu: Tartu Vabatahtlike Keskus.
- Möller, G., Ender, J., Mänd, K., Surva, L. (2008). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*. Uuringuaranne. Versioon 4. Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus.
- Möller, G., Ender, J., Mänd, K. (2009). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*. Uuringuaranne. August. Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus.
- Naidoo, K. (2007). *Closing the gap between volunteering and social activism*. <http://www.worldvolunteerweb.org/news-views/viewpoints/doc/closing-the-gap-between.html>
- Nohria, N., Groysberg, B., Lee, L.-E. (2008). Employee Motivation. A powerful New Model. *Harvard Business Review*, July-August, 1-7.

- Paine, A. E., Machin, J. (2008). *Organising Volunteer Management*. London: Institute for Volunteering Research. April.
- Paine, A. E., Locke, M., Jochum, V. (2006). *Volunteering, Active Citizenship and Community Cohesion: From theory to practice*. Paper presented to the international conference of the International Society for Third Sector Research Bangkok, July.
- Pierce, J.L., Gardner, D.G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Porkka, S.-T., Salmenjaakko, J. (2012). *Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen*. Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön–hanke. Helsinki.
- Rochester, C. (2006). *Making sense of volunteering: A literature review*. Volunteering England, December.
- Saar Poll OÜ. (2013). *Avalik arvamus ja riigikaitse*. Uuring. Tellija: Kaitseministeerium. Tallinn.
- Siseministeerium, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus. (2011). *Kodanikuühiskonna arengukava 2011-2014*. Kiidetud heaks Vabariigi Valitsuse 10.02.2011 korraldusega nr 48. Tallinn.
- Shea, C., Hadzi-Miceva, K. (2007). *Law on volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe and Eurasia*. The 2007 NGO Sustainability Index. <http://www.icnl.org/research/resources/volunteerism/ngosiextract.pdf>
- Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65-81.
- \*Spector, P. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage Publications.
- State of the World's Volunteerism Report. Universal Values for Global Well-being*. (2011). United Nations Volunteers. [http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011\\_full.pdf](http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf)
- Stebbins, R.A. (2009). Would You Volunteer? *Society*, 46(2), 155-159.

- Teorell, J. (2003). Linking Social Capital to Political Participation: Voluntary Associations and Networks of Recruitment in Sweden. *Scandinavian Political Studies*, 26(1), 49-65.
- \*Tyler, T. R. (1999). *Why people cooperate with organizations: An identity - based perspective*. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*. Stamford, CT:JAI Press, 210-246.
- Uus, M. (2012). *Vabatahtliku tegevuse pilootprogrammi hindamine*. Analüüsi aruanne. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. Tallinn.
- Voicu, B., Voicu, M. (2009). Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe, *Sociológia*, 41, 6.
- Walter, H. (1997). 1917. aasta Omakaitse – Kaitseväe eelkäija. *Kaitse Kodu*, 12, 27.
- Wheelock, J., Lie, M., Baines, S. (2009). Citizenship, volunteering and active ageing. *Social Policy & Administration*, 43(7), 702-718.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- \*Wuthnow, R., (1991). *The Voluntary Sector: Legacy of the Past, Hope for the Future?* In: Robert Wuthnow, ed., *Between State and Markets – The Voluntary Sector in Comparative Perspective*, Princeton University Press.
- ÜRO Peaassamblee. (2002). Resolution adopted by the General Assembly. 56/38. *Recommendations on support for volunteering*.  
<http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docdb/pdf/2007/N0147881.pdf>

Hea Kaitseliidu tegevliige!

Käesolev küsimustik on koostatud eesmärgiga saada ülevaade motiveerivatest teguritest, mis ajendasid Teid liituma organisatsiooniga Kaitseliit. Saadud tulemit, saab rakendada Kaitseliidu värbamise protsessi väljatöötamisel. Ühtlasi annab ülevaate, millega saab organisatsioon motivatsioonisüsteemi parendamisel arvestada.

Küsimustik jaguneb kolmeks blokiks. I blokk: Kaitseliiduga liitumine ja motivatsioon (küsimused 1 - 4), II blokk: tunnustamine (küsimused 5 - 6), III blokk: demograafilised andmed (alates küsimus 7).

Küsimustik on anonüümne ja vastuseid kasutatakse ainult üldistatud kujul. Küsimustikule vastamine võtab aega kuni 15 minutit. Küsimustikule ootan vastuseid 10. aprillini 2014. a.

Teid väärtusliku info eest tänades!

Palun märkige, kuivõrd olete nõus järgmiste väidetega. Vastamiseks vajutage sobivat vastusvarianti tähistavale ringile või kirjutage vastus lahtrisse. Hinnake iga väidet.

#### 1. Kui oluline oli Teie jaoks Kaitseliitu astumisel

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
huvi Kaitseliidu tegevuse vastu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidus olevate tuttavate soovitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu hea maine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sisukas vaba aja veetmise võimalus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaasarääkimise võimalus oluliste sündmuste juures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus argipäeva rutini eemaldada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
soov osaleda Eesti riigi kaitses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
usk Kaitseliidu missiooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ametijuhendi järgne nõue osaleda vabatahtlikus tegevuses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu tegevussuutlikkus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: (täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

## 2. Kuidas Te hindate Kaitseliidu ja tema tegevuse kajastamist avalikkuses

	väga rahuolematu	rahuolematu	pigem rahuolematu	pigem rahul	rahul	väga rahul
televisioonis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
raadios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
internetis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu kodulehel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vabariikliku levikuga ajakirjanduses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kohaliku levikuga ajakirjanduses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
otsene informatsioon Kaitseliiduga seotud inimestelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: täpsustage (täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

## 3. Kui olulised on Teie jaoks Kaitseliidu tegevuses osalemisel järgmised tegurid?

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
ühiskonna turvalisus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
isiklik (perekonna) turvalisus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gruppi kuulumine (võimalus suhelda ja seltskonnas viibida)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oma oskuste rakendamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oma teadmiste rakendamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osaleda Eesti kodanike isamaaliste ja rahvuslike tunnete tugevdamisel, kaitsetahte säilitamisel ja kasvatamisel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lugupeetus ja tunnustus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kogeda sõjaväeelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saada sõjalist väljaõpet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eneseteostuse võimalus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ühiskondlikus elus kaasärääkimise võimalus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
otsustusprotsessides osalemine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kogemuste omandamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
heade väljaõppe/koolituse tingimuste olemasolu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eneseharimise võimalused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
arenemisvõimalus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
hea koostöö staabitöötajatega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tagasiside saamine juhilt oma tegevuse osas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tagasiside saamine teistelt kaitseliidu liikmetelt oma tegevuse osas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minu poolt antud tagasisidega arvestamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organisatsioonile pühendumine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: täpsustage(täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

#### 4. Mis motiveerib Teid olema kaitseliitlane?

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
tegevus Kaitseliidus sobib minu väärtushinnangutega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saan rakendada oma teadmisi ja oskusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus osaleda ühiskondlikus elus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus veeta aega mõttekaaslastega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus veeta sisukalt vaba aega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliitu kuulumine on teiste silmis kõrgelt hinnatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliitu kuulumine annab lisavõimalusi oma karjääri arendada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
relva ja relvaloa omamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
Kaitseliitu kuulumine on kodanikukohus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu seltskondlikud üritused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus omandada uusi kogemusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hoida end heas füüsilises vormis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus saada sõjalist väljaõpet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliitu kuulumine annab mulle kindlustunde, et suudan erinevate olukordadega hakkama saada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus mõjutada teatud ühiskondlikke sündmusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus suhelda teiste inimestega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus tunda rahulolu enesearengust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uute sõprade leidmine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus omandada uusi teadmisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus omandada uusi oskusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sõbrad/sugulased on samuti vabatahtlikud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliitu kuulumine suurendab minu eneseväarikust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tunnen, et mind väärtustatakse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliitu kuulumine võimaldab olla seotud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
oluliste tegevustega						
Kaitseliitu kuulumine võimaldab olla seotud oluliste inimestega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaitseliitlane olla on prestiizne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus jagada välja oma ideid ja mõtteid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus algatada ja juhtida tegevusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
võimalus tunda end vajalikuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaasamine otsustusprotsessidesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaasamine organisatsiooni tegevusse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: täpsustage(täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

5. Millise tunnustamise meetodi saamist hindate enda jaoks oluliseks ja motiveerivaks?

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
personaalne kiitmine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tänukirja andmine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tänu avaldamine suuliselt rivi või kogu ees	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tänu avaldamine käskkirjaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu teenetemärgi saamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
distsiplinaarkaristuse kergendamine (selle tähtaja lühendamise või ennetähtaegne kustutamine)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täiesti ebaoluline	ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
hinnalise kingituse tegemine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organisatsiooni tunnusega meenete jagamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vabatahtlike töö tunnustamine kohalikus lehes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vabatahtlike töö tunnustamine organisatsiooni infotahvlil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kutsed eriüritustele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meelespidamine isiklikel tähtpäevadel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: täpsustage(täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

6. Kuivõrd Te olete rahul sellega, kuidas Kaitseliit oma liikmeid tunnustab?

	väga rahulolematu	rahulolematu	pigem rahulolematu	pigem rahul	rahul	väga rahul
mulle endale osaks saanud tunnustusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
üldise tunnustamise süsteemiga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaitseliidu tegevuse ja hüvede tasakaalustatusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
materiaalse tunnustuse võimalustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mittemateriaalse tunnustamise võimalustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
väljaõppe tingimustega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	väga rahulolematu	rahulolematu	pigem rahulolematu	pigem rahul	rahul	väga rahul
ülesannete delegerimise (andmise) selgusega (arusaadavusega)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ülesannete põhjendatusega (miks tuleb just nii tegutseda)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vahetu juhi poolse tunnustamisega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
teiste kaitseliidu liikmete poolse tunnustamisega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu: täpsustage(täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

#### 7. Teie demograafilised andmed

mees naine

Sugu

Teie vanus(kirjutage vanus aastates)

Teie haridustase

kõrgharidus kesk-eriharidus keskharidus põhiharidus

Te olete

- õpilane
- üliõpilane
- pensionär
- (ajutiselt) töötu
- töötav

Sõjaväes teenimise kogemus (kuu/aasta)(kirjutage mitu kuud ja/või aastat teenisite sõjaväes)

Kaitseliidu tegevliikmeks astumise aasta

Mitu korda aastas te võtate osa kaitseliitlastele mõeldud üritustest?

- | 1 - 2 korda<br>aastas | 3 - 4 korda<br>aastas | 3 - 4 korda<br>kvartalis | sagedamini            |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> |

Millistel Kaitseliidu üritustel Teile meeldib osaleda?

- |   | täiesti<br>vale       | vale                  | pigem<br>vale         | pigem<br>õige         | õige                  | väga õige             |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sõjalise väljaõppe<br>üritustel                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seltskondlikel<br>vabaaja veetmise<br>üritustel                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| üleriiklikel<br>Kaitseliidu üritusel                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| korratagamise<br>üritusel<br>(valvetegevus,<br>abipolitsei jne)     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| päästeoperatsioonidel   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kaitseliidu pidulikul<br>rivistusel (paraadid,<br>auvahtkonnad jne) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sõjalis-sportlikel<br>võistlustel                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| välismissioonidel   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Muu:(täitke lahter, kui soovite lisada põhjuse mis valikust puudus)

Millise Kaitseliidu maleva liige Te olete?(vali rippmenüüst)

Kas Te olete varasemalt osalenud vabatahtlikus tegevuses?

jah ei

- 

Kui vastasite eelmisele küsimusele "jah," siis palun täpsustage

Teie ettepanekud, kuidas motiveerida inimesi Kaitseliiduga liituma (täitke lahter, kui soovite teha oma ettepanekuid)

Kaitseliidu vabatahtlike ettepanekud Kaitseliidu paremaks toimimiseks:

*„1) parem koostöö tööandjatega, et kaitseliitlase muud huvid ei saa kahjustada kaitseliidu tegemistele kuuluva ajakulu tõttu 2) kindla ning jõulise imidži loomine kaitseliidust reklaam- jms kampaaniate abil 3) seadusandja peaks kehtestama kaitseliidu aktiivsetele liikmetele (nt vähemalt 3 korda aastas õppustel osalevatele võitlejatele) kaitseliidus osalemist soodustavad regulatsioonid (nt soodsam maksustamine või täiendavad õigused/kohustused muudes valdkondades).“*

*„Ma arvan, et enamasti liitutakse isamaalistel ja sotsiaalsetel põhjustel. /---/ Enamikku vabatahtlikkusesse organisatsioonidesse astuvad inimesed tänu tuttavatele, kes neid sinna kutsuvad. Isiklik eeskuju, ning tunne, et "sa ei satu sinna üksi" on paljudele inimestele väga oluline. Ning isamaaliselt meelestatud (ja tänu ajateenistusele asja sisu mõistvat) inimest on palju lihtsam Kaitseliitu kutsuda, kui "Eesti on väike ja mõttetu" mõtlejat....“*

*„Ilmselt jagune rõhuasetus laias laastus kahte spektrisse: 1. rõhuda inimeste vajadusele olla ühiskonda kaasatud ja ise panustada; patriotism - ühiskonna vajadus elanike toetuse järele. 2. rõhutada kasutegurit, mida liikmelisus kaasa toob - eelkõige enesetäiendus (tasuta koolitused liikmetele) ja ka seltskondlikud tegevused + uued tutvused, jne. Pöörduda otse konkreetse inimese poole - inimene tunneb end liigutatuna, kui just teda vajatakse - väärtustatakse....“*

*„rohkem reklaamida telekas ja internetis.“*

*„Rohkem infot Kaitseliidust avalikkusele. Pressi ja Internetti.“*

*„Rõhutada rohkem väljaõppe võimalusi.“*

*„Kaitseliidu liikmed peaksid oma tuttavaid teavitama kaitseliidus tehtavast ja jagama vajalikku informatsiooni ning suunama vastavalt. Ajakirjanduses võiks kirjutada kaitseliidust rohkem ja tihedamalt.“*

*„Tõsta KL mainet läbi parema meedia kajastuse. See eeldab ka juhtimis kultuuri tõstmist, et vast liitujad koheselt ei jääks sõjaväelise bürokraatia jalgu ning sooviksid edasi toimetada. Vast liitujad peaksid saama koheselt väljaõppe, varustuse jne. Varustuse puudulikkus on tugev demotivaator ka juba liikmetele. Kõik taandub juhtimis kvaliteedile*



*ning ülemate motiveeritusele. Kui organisatsioonis endas kõik toimib nii nagu peab, mitte lipp lapi peal, siis on inimestel soovi ka liituda.“*

*„Kaitseliidu tegevuse suurem kajastamine. Igas kompaniis võiks olla isik kes tegeleb värbamisega, kelle kontakt andmeid (telefon, meili aadress) oleksid levitatavad kohalikes valla-linna lehtedes. Sest otsene kontakt inimesega keda tunnend ja usud, kes on asja sees on kõige parem värbamis võte...“*

*„Tuleb tutvustada erinevaid allorganisatsioone (naiskodukaitse, küberkaitse). Praegu jääb pahatihti mulje, et kaitseliidu saamiseks peab olema väga heas vormis ja väga tugev. Tegelikult saavad kaasa lüüa kõik kellel on huvi ja tahtmine. Kõigile leitakse erala ja sobiv valdkond.“*

*„Kasutada võimalusi reklaamida end erinevatel üritustel promomise, infopunktis erinevate materjalide jagamisega. Kusjuures seda tehakse küll, et see on õige käitumine, sest nii suudetakse end rahvale paremini lähedal olla, mille kaitseks ju KL on loodud, ning kelle lahutamatu osa ollakse.“*

*„Rohkem KL tutvustavaid avalikke üritusi.“*

*„Rohkem teavitustööd erinevates meediakanalites.“*

*„rohkem tutvustada tegevusi.“*

*„Inimest ei ole vaja motiveerida selleks. Peab ise aru saama kas soovib anda oma panuse või ei riigi hüvanguks.“*

*„inimestele tuleks rohkem näidata ja tutvustada kaitseliiduga seonduvaid asju ja üritusi.“*

*„Liitumine tuleb muuta lihtsamaks ja arusaadavamaks. Inimestele tuleb saata sõnum, et kaitseliitlane olla on iseenesest mõistetav, praegu vaatatakse kaitseliitlasi, kui mingeid hulle.“*

*„Võibolla mingi väike boonuse, näiteks tasuta ühistransport? :)“*

*„Maksusoodustus aktiivsetele kaitseliitlastele, st tulumaksutagastus teatud protsendina tulust nendel kaitseliitlastel, kes on regulaarselt ja eeskujulikult osalenud väljaõppeüritustel. Selle hindamise otsustaks üksuse üldkoosolek (nt osalus min 75%“*

üksuse üritustest), mitte juht ainuisikuliselt. Teine variant oleks muuta see eeltingimuseks mõne ametikoha saamisel (riigiametid jms).“

„Tuleb rääkida kui hea on omandada asju mida seal õpitakse ja seda kõike läheb ka elus vaja. Muidugi seda ka kui ägedaid üritusi tehakse.“

„Isamaa tunnet edasi viima ja kaitseliit peab saama paremaid ja normaalsemaid õppusi. Vaeva tuleb rohkem näha!“

„rääkida rohkem kaitseliidust meedias millega tegeleme meie missioonid ja visioonid kaitseliidu tähtsusest korraldada rohkem värbamis üritusi et näiteks suurtele yleriiklikutele üritustele pannakse mingid värbamistelgid yles ja kui maakonnas ka mingi üritus toimub et siis ka vastava maakonna malev või vastav malevkond paneb mingi putka püsti.“

„konkreetselt kkü puhul ma arvan, et kõige tõhusam oleks interneti kajastus ning prestiišne imago - see läbi näevad, et kkü tegemistes osalemisest on isikliku arengu võimalust.“

„Kaotada see nõue et peab olema kaks soovitajat . See piirab mõnd tahaks tulla ga ei tunne kedagi ....“

„Mitte inimesi lihtsalt tänava pealt kutsuda,et näe lahe vaid hoopis näidata inimestele videosid või kogemusi rääkida, mida see annab ja mida sa ise oled saanud.“

„teha ülessandeks et iga kaitseliitlane värbab ühe inimese, personaalne lähenemine on kindel viis uute liikmete saamiseks. Inimesed ei peaks varjama et kaitseliitu kuulutakse.“

„Rohkem tutvustamist, sest paljud ei tea üldse, millega KL tegeleb tegelikult.“

„Kaitseliidu olemus ja eesmärk võiks olla selgem ja arusaadavam. Inimesed ei tea mida sellesse organisatsiooni kuulumine endast kujutab. Mina liitusin oma sõprade ärgitusel. Ei kahetse....“

„Meedias tuleks kaitseliitu näidata, et inimesed hakkaksid liituma.“

„personaalne kontakt.“

„Rääkida huvitavatest õppimisvõimalustest ja siis põnevatest metsalaagritest ning oma õpitu raksendamisest.“

„Head väljaõpped ja korralik varustus - ülejäänu sõltub juba inimese enda kutsumusest.“

*„Rohkem üritusi, mis kaasavad liikmestaatust mitte omavaid isikuid, ehk siis mitte-Kaitseliitlasi. Midagi nagu Scoutsrännak on. Heategevuslikke üritusi võiks korraldada ka, nagu korjandused ja "teeme ära" stiilis üritused. USA-s on Navy SEALidel erilised üritused, kus nad demonstreerivad oma lahingoskusi laiale publikule - midagi taolist võiks ka olla, parimate Kaitseliitlaste osavõtul....“*

*„Vastavas vanuses peaks Eesti mees ise natuke mõtlema. Kui oleks võimalik teeksin seaduslikuks alates 25 aastane Eesti mees peaks olema kaitseliiduga mingil määral seotud. Kasvõi mingite ühiskondlike tegevustega (näiteks tööga,), kui kõikidest sõjalistest õppustest osa ei soovi võtta. Viiks sisse sümbolse liikmemaksu, mis reguleerib alati tegevust(kui maks on maksmata, siis osavõtt on piiratud).Liikmemaksu saaks ka näiteks jällegi tööga tasa teha....“*

*„Tuleks rohkem tegeleda noorte Isamaalise kasvatusesega.“*

*„Natuke rohkem reklaami“*

*„Rohkem infot televisioonis,sõbrad tulevad ise :)“*