

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Kommunikatsioonijuhtimise õppekava

Viljam Viljasoo

**JCI Estonia MTÜ organisatsiooniliikmete enesemääratluse
olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks**

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Taur, MA

Tartu 2017

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. TEOREETILISED LÄHTEALUSED.....	7
1.1. Sotsiaalsed liikumised ja nende elutsükkel	7
1.2. MTÜ roll ja tähtsus ühiskonnas.....	10
1.3. Praktikakogukond.....	12
1.4. Organisatsiooniliikmete enesemääratlus ja selle olulisus.....	14
1.5. Organisatsiooniga samastumine	16
1.6. MTÜ-ga liitumismotiivid vajaduste hierarhia täiendatud mudeli järgi	18
1.7. MTÜ-ga liitumismotiivid enesemääramisteooria ja VFI meetodi järgi	20
1.8. Teoreetilise osa kokkuvõte	24
2. UURIMISTÖÖ EESMÄRK, ÜLESANDED, AKTUAALSUS JA UUDSUS.....	25
2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded.....	25
2.2. Uurimistöö aktuaalsus ja uudsus	25
3. MATERJAL JA METOODIKA	26
3.1. Uurimisobjekt	26
3.2. Uurimisküsimused	29
3.3. Metoodika.....	29
3.4. Meetodikriitiline refleksioon	31
4. UURIMISTÖÖ TULEMUSED.....	32
4.1. Organisatsiooniliikmete jaotuvus organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite järgi	32
4.1.1. Sugu ja vanus	32
4.1.2. Omandatud haridustasemed ja erialad	33
4.1.3. Töötaja seisus, töövaldkond ja amet	36
4.1.4. Meelistegevused vabal ajal	38
4.1.5. Eneseiseloomustus	40
4.2. Organisatsiooniliikmete jaotuvus organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi	42
4.2.1. Organisatsiooniliikmete arv	42
4.2.2. Liikmestaatus ja liikmestaaž	43
4.2.3. Organisatsioonist teadasaamise viisid.....	45
4.2.4. Organisatsiooni tähendus, selle muutus ajas ja peamised liitumispõhjused	48
4.2.5. Organisatsiooni tutvustamisviisid.....	53
4.2.6. Hinnangud organisatsiooni tähtsusele ja tegevusvaldkondadele	54

4.2.7. Hinnangud motivatsioonile, rahulolule ja pühendumusele.....	58
4.2.8. Hinnangud organisatsiooniga seotud probleemidele	62
4.3. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid, viisid ja juhised	64
4.3.1. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid.....	64
4.3.2. Institutsiooni elujõulisuse tagamise viisid	65
4.3.3. Institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised.....	66
5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON	71
5.1. Organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks	71
5.2. Organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite olulisus	71
5.3. Organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite olulisus	75
5.3.1. Organisatsiooniliikmete arv	75
5.3.2. Organisatsiooni tähendus ja tutvustamine.....	77
5.3.3. Organisatsiooniliikmete samastumuse olulisus	80
KOKKUVÕTE.....	85
Summary	87
VIIDATUD KIRJANDUS	88
LISAD	91
Lisa 1. Fookusgrupi intervjuu kava	92
Lisa 2. Küsitlusankeet.....	94
Lisa 3. Küsitluses esitatud vastused organisatsioonist jäänud esmamulje kohta	102
Lisa 4. Küsitluses esitatud vastused organisatsiooni tähenduse muutuse kohta.....	105
Lisa 5. Küsitluses esitatud vastused organisatsiooni tutvustamisviiside kohta	108
Lisa 6. Vastustundlike liidrite arengukiirendi mudel	113
Lisa 7. JCI Paide koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon	114
Lisa 8. JCI Viljandimaa koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon	114
Lisa 9. JCI Tallinna koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon.....	114

SISSEJUHATUS

Majandusteooriate alusel eksisteerivad mittetulunduslikud organisatsioonid vaid seetõttu, et avalik sektor ja erasektor ei suuda enam kõikide ühiskondlike probleemidega iseseisvalt toime tulla (Koschmann, 2012: 140). Peamisteks põhjusteks on kas probleemi lahendamiseks vajalike põhiressursside (raha, tööjõud) nappus või siis lihtsalt teadmatus probleemist. Sellistel juhtudel tuleb appi kolmas sektor, kelle ülesanne on aidata lahendada neid ühiskonnaprobleeme, mis näiteks eelpool nimetatud põhjuste tõttu riigi ja erafirmade tegevusplaanidest välja jäävad. See tähendab seda, et ühiskondlikus progressis on üha määravamaks jõuks saanud elujõulised mittetulundusühingud (edaspidi MTÜ), mis on demokraatliku ühiskonna tervise ja tugevuse indikaatorid (Smith, 2005).

Lisaks ühiskondlike probleemide (nt prügi koristustalgud loodusest) lahendamisele on MTÜ-de eesmärgid seotud ka inimeste elukvaliteedi kaitsmise ja parendamisega (nt toetussihtrühmadele või -objektidele raha kogumine) ning avalikkusele oluliste teemade võimendamisega (nt alkoholi ja tubaka ohtlikkus lastele) (Duran-Bravo ja Fernandez-Fuentes, 2010: 598). Samas aga ei keskendu paljud MTÜ-d enam mitte ainult ühiskondlike heategevusprojektide elluviimisele, vaid sama tähtsaks peetakse ka organisatsiooniliikme arengut läbi organisatsiooni. Seeläbi luuakse enesekindlaid, pühendunud ja teovõimelisi ühiskonnaliikmeid, kes suudavad oma elu edukalt juhtida ka organisatsioonivälises maailmas.

Inimene areneb kõige kiiremini heade arengutingimuste ja -võimalustega keskkonnas, mis suudab arvestada tema kõikide soovide ja vajadustega. See tähendab seda, et mittetulundusühingu juhtimisüksused peavad hästi mõistma, millise organisatsioonivälise enesemääratlusega (nt vanus, taust, tegevused) inimesed samastuvad organisatsiooniga ja selle poolt pakutavate võimalustega kõige paremini. Organisatsiooniga hästi samastunud liikmed on organisatsioonis üldiselt rahulolevamad, motiveeritumad ja pühendunud kui organisatsiooniga halvemini samastunud liikmed (Nencini, Romaioli ja Meneghini, 2016: 623).

Kui MTÜ suudab oma eesmärkide saavutamiseks edukalt uusi liikmeid leida ja kaasata ning olemasolevaid liikmeid hoida, siis on ühiskonna kontekstis tegu elujõulise institutsiooniga. Majandusteadlase Samuel P. Huntington'i (1965: 394) väitel võib institutsiooniks nimetada organisatsiooni, millel on välja arenenud püsivad, väärtuslikud ja korduvad käitumismustrid, mis omavad ühiskonnas mõju.

Mittetulundusühing Eesti Ettevõtlike Noorte Koda (ingl. k. *Junior Chamber International Estonia*), ehk lühidalt JCI Estonia MTÜ (edaspidi JCI Estonia) on 1989.a. välismaalt Eestisse imporditud organisatsioon, mille võrgustik on 2016.a. seisuga esindatud 117 riigis (2015 Annual Report, 2016: 11). JCI Estonia eesmärk on arendada noorte inimeste (vanuses 18...40) sotsiaalset vastutustunnet, kujundada nende juhivõimet, aidata kaasa vabale ettevõtlusele, kujundada ettevõtluse eetikat, toetada ühiskonna arengus toimuvaid positiivseid protsesse, korraldada liikmetevahelist lävimist, arendada rahvusvahelisi suhteid ja avalikes huvides heategevuslikult toetada teadust, kultuuri, haridust, sporti, tervishoidu, sotsiaalhoolekannet, loodushoidu ja elukeskkonda (Mittetulundusühing JCI Estonia põhikiri, 2015: 1).

JCI Estonia eesmärgi eduka saavutamise eeltingimuseks on aga organisatsiooniga hästi samastunud organisatsiooniliikmed, kes suudavad oma tegevustega seda saavutada. Uute ja olemasolevate liikmete edukas kaasamine ning juhtimine eeldab organisatsiooni juhtimisüksustelt head strateegiat, mis arvestab organisatsiooniliikmete organisatsioonivälise (nt haridustase, amet, töövaldkond jms) ja organisatsioonisisese (nt teadmised, kogemused, rahulolu, motivatsioon jms) enesemääratlusega. Kui organisatsiooni juhtimise juures ei arvestata nende alla liigituvaid enesemääratlustegureid, siis on ka raskem olemasolevaid liikmeid organisatsioonis hoida ja uusi liikmeid leida ning kaasata. Seetõttu võidakse otsustada rahulolematuse tõttu organisatsioonist lahkuda või üldsegi mitte liituda (Tidwell, 2005: 453).

Esitatule põhinevalt oli uurimistöö eesmärgiks koostada JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalikud juhised, mis võimaldavad institutsioonil paremini organisatsiooniliikmeid juhtida, uusi liikmeid leida ja kaasata.

Püstitatud eesmärgi saavutamiseks on uuritud organisatsiooniliikmete enesemääratlust organisatsioonivälise – sugu, vanus, haridustase, eriala, töötaja seisus, töövaldkond, amet, meelistegevused, eneseiseloormustus, ja organisatsioonisiseste – organisatsioonist teadasaamise viisid, organisatsiooni tähendus ja selle muutus ajas, liitumispõhjused, organisatsiooni tutvustamisviisid, organisatsiooni tähtsus, tegevusvaldkonnad, motivatsioon, rahulolu, pühendumus, probleemid, enesemääratlustegurite järgi.

Uurimistöö teema aktuaalsuseks on mitmetasandilise JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus ja institutsiooni elujõulisus Tallinnas toimuva „JCI Maailmakongress 2019“ eel. Uurimistulemused võivad olla kasutatavad ka teiste suuremat rahvusvahelist võrgustikku omavate MTÜ-tüüpi organisatsioonide poolt. Magistritöö

uudsuseks on eelkõige Eestis laiema rahvusvahelise võrgustikuna toimivatele mittetulundusühingutele koostatud juhised oma organisatsiooni liikmete paremaks juhtimiseks ja uute liikmete leidmiseks ning kaasamiseks. Uurimistöö uudsuseks on JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratlust ja institutsiooni elujõulisust käsitlev ja hindav empiiriline uurimisaruanne.

Magistritöö esimeses peatükis on esitatud ülevaade uurimistöö teoreetilistest lähtealustest. Teises peatükis on esitatud uurimistöö eesmärk, ülesanded, aktuaalsus ja uudsus. Kolmandas peatükis on esitatud uurimistöö materjal ja meetodika. Neljandas peatükis on esitatud uurimistöö tulemused. Viiendas peatükis on esitatud järeldused ja diskussioon, millele järgnevad uurimistöö kokkuvõte, viidatud kirjandusallikate loetelu ja lisad.

Uurimistöö autor tänab oma juhendajat, organisatsioonikommunikatsiooni assistenti Tiiu Taur'i edumeelse ja sisutiheda koostöö eest. Suur tänu ka teadur Maie Kiisel'ile, kes oli uurimistöö kontseptsiooni planeerimise juures heade mõtetega abiks. Uurimistöö autor tänab ka JCI Estonia MTÜ organisatsiooniliikmeid, kes osalesid andmete kogumise eesmärgil korraldatud uuringutes.

1. TEOREETILISED LÄHTEALUSED

1.1. Sotsiaalsed liikumised ja nende elutsükkel

Mittetulundusühing (edaspidi MTÜ) kui juriidiline ettevõtlusvorm asutatakse alati kindla põhjusega, milleks on peamiselt kollektiivne soov muuta ühiskonnas midagi paremaks (nt lasterikastele peredele rahalise toetuse kogumine). Tihti aga algab kõik *sotsiaalsest liikumisest*, mida on Inglismaa poliitikateadlane P. Wilkinson (1971, Tilly 1977: 42 kaudu) määratlenud kui inimeste tahtlikku ja kollektiivset püüdlust viia ühiskonnas ellu ükskõik millist kindlat muutust, kasutamata selleks vägivaldseid, ebaseaduslikke, revolutsioonilisi või utoopilisi võtteid. Teisisõnu on sotsiaalne liikumine kollektiivne ja organiseeritud toimimisviis, mis toimub ühiskonnas avalikult ning omab selget eesmärki (nt lastetoetuste suurendamise eesmärgil riigi sotsiaalpoliitika mõjutamine). MTÜ on selles kontekstis juriidiline lahend, mille vahendusel saab kollektiiv ühiskonnas soovitud muutust lihtsamini ellu viia.

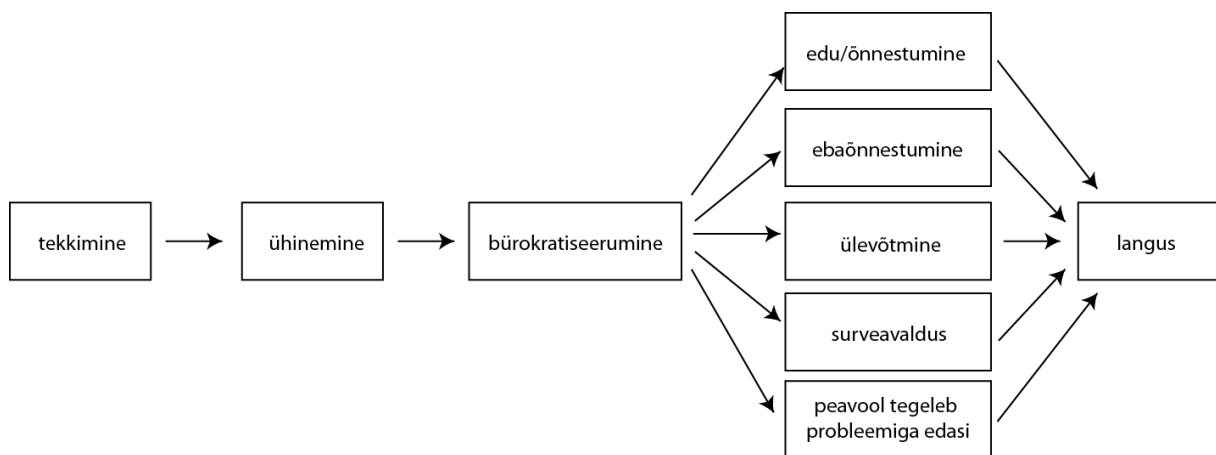
Lähiajalooos on maailmas toimunud palju positiivsete ja negatiivsete eesmärkidega sotsiaalseid liikumisi, milledest ühed on olnud edukad, teised aga ebaõnnestunud. Ameerika Ühendriikide sotsioloogi C. Tilly (1977) väitel toimusid teadaolevalt esimesed määratletavad sotsiaalsed liikumised 18. sajandi keskel keerulise majandus-poliitilise olukorraga Inglismaal, kus oli esimest korda võimalik täheldada liberalismile kohast kodanikesuutlikkust grupeeruda ühise eesmärgi nimel ja legaalsel viisil kehtivale riigikorrale vastu astuda (nt meelevaldused, paraadid). Sotsioloogi J. Christiansen'i (2009: 2) väitel tekivadki sotsiaalsed liikumised üldiselt siis, kui märkimisväärne koosseis sarnaselt mõtlemaid inimesi väljendavad mõne poliitilise olukorra või mõne ühiskondlik-kultuurilise probleemi suhtes ühist rahulolematust. Ka JCI Estonia organisatsioon loodi 1989.a. Eestis eesmärgiga võtta üle läänemeelsemaid tegutsemisvorme, millega vastanduti tollal Nõukogude Liidu ühiskondlikule mudelile.

Tänapäeval on aga sotsiaalsetest liikumistest saanud iseenesestmõistetav ja ühiskonna poolt aktsepteeritav sotsiaalne nähtus, mille käigus erinevad ühiskonnasektorid avalikult omavahel suhtlevad ja ühiselt probleeme lahendavad. Kuna sotsiaalsetel liikumistel on tihti nii kohalikul kui ka globaalsel tasandil väga palju mõjujõudu, siis on nende tekkepõhjuseid ja toimimisviise ka palju uuritud. Vaatamata sellele, et sotsiaalsed liikumised võivad oma temaatika, mastaapsuse ja eesmärkide osas olla üksteisest väga erinevad, on sotsioloogid nende

võrdlemisel täheldanud teatud analüütilisi sarnasusi, eriti selle osas, mis puudutab sotsiaalse liikumise elutsükli (Christiansen, 2009: 1).

Sotsiaalsed liikumised ei teki hetkega, vaid tegu on mitmest erinevast arenemisjärgust koosneva ressursirohke toimimisviisiga, läbi mille sotsiaalne liikumine toimib ja areneb (ibid). Itaalia poliitikateadlaste D. D. Porta ja M. Diani (2006: 150) väitel tuleb sotsiaalse liikumise elutsükli vaadelda H. Blumer'i (1951, Porta ja Diani, 2006: 150 kaudu) *sotsiaalse liikumise nelja tsükli arengujärgu mudeli* (ingl. k. *Four Stages of Social Movements*) järgi (Joonis 1.1) selleks, et paremini mõista sotsiaalse liikumise toimimisviise ja ülesehitust.

Mudeli esimene arengujärk kannab nimetust *tekkimine* (ingl. k. *emergence*), mil sotsiaalne liikumine on veel väga algne ja organiseerumata (Christiansen, 2009: 2). Tekkimise faasis on teatud hulk indiviide ühiskonnas mõne poliitilise või sotsiaalse olukorra tõttu küll rahulolematud, aga kuna rahulolematust on veel pigem individuaalne ja otsest grupeerumist ei ole toimunud, siis puuduvad ka probleemi lahendamiseks vajalikud ühised eesmärgid ja tegevused (ibid). Tekkimise arenemisjärgus aitab mõnedel juhtudel sotsiaalse liikumise protsessi käivitada ja reguleerida mõni teine organisatsioon, kellel on selleks piisavalt põhjust ja vahendeid.



Joonis 1.1. Sotsiaalse liikumise elutsükli arengujärgud. Allikas: (Social Movements, 2016)

Sotsiaalse liikumise elutsükli teine arengujärk on *ühinemine* (ingl. k. *coalescence*), mille käigus on isikud üksteisest juba rohkem teadlikud, tekib intensiivsem suhtlemine ja ollakse valmis probleemi osas midagi ühiselt ette võtma (Christiansen, 2009: 3). Selles faasis muutub tegevus kollektiivseks, ühiste arutelude käigus jõutakse kindlate eesmärkideni ja alustatakse koordineeritud tegevust. Sotsiaalne liikumine muutub avalikumaks ja ühiskonnas nähtavamaks (Hopper, 1950: 273). Näiteks JCI (*Junior Chamber International*)

organisatsiooni asutamise idee sai alguse sellest, et 1910.a. USA St. Louise linnas Henry Giessenbier'i poolt loodud kohalikus tantsuklubis (*Herculaneum Dance Club*) peotantse harjutamas käinud mehed arutasid samaaegselt omavahel ka kogukondlikke probleeme (The US Jaycees Foundation ..., 2017). Peale 1910.a. levisid Herculaneum'i tantsuklubis tekkinud ideed ka teistesse tantsuklubidesse ja 1914.a. loodi H. Giessenbier'i eestvedamisel Tantsuklubide Föderatsioon (*Federation of Dance Clubs*), mille liikmeteks oli tollal seitse klubi (ibid). Aasta hiljem, 1915.a. nimetati organisatsioon ümber Progressiivsete Noorte Meeste kodanikuühinguks (ingl. k. *Young Men's Progressive Civic Association*), mis võttis oma põhieesmärgiks tegeleda erinevate ühiskondlike probleemidega (ibid).

Ühinemise arengujärgus võib üldine rahulolematuse ka vaibuda, kui näiteks probleem leiab lahenduse või ei suudeta lihtsalt ühise eesmärgi nimel grupeeruda (Christiansen, 2009: 3).

Kuna sotsiaalse liikumise tekkimise arengujärgus toimub suuresti ka aktiivne probleemiga tegelemine (nt meelevaldused, läbirääkimised, kokkulepped jms), siis eesmärkide edukas täitmine eeldab üha enam häid lahendusi. Kuna tänapäeval toimub sotsiaalseid liikumisi palju, mistõttu ei pruugi kõik need saada vajalikku tähelepanu ja ressursse, siis sotsiaalteadlaste D. J. Wang'i ja S. A. Soule (2016) sõnul on nüüdisaegses ühiskonnas sotsiaalse liikumise edukus suuresti taktikalise innovatsiooni (ingl. k. *tactical innovation*) rakendamisest. *Taktikalise innovatsiooniga* on tegu siis, kui sotsiaalse liikumise eesmärgi saavutamiseks on rakendatud täiesti uusi edukaid lahendusi või on olemasolevaid uudsel viisil heade tulemuste saamiseks kombineeritud (ibid).

H. Blumer'i sotsiaalse liikumise kolmas arengujärk on *bürokratiseerumine* (ingl. k. *bureaucratization*) (Christiansen, 2009: 3). Selles faasis on sotsiaalne liikumine saanud ühiskonna poolt juba palju tähelepanu ja üha enam soovivad erinevad välised huvipooled (nt ettevõtted, kodanikud, vabaihendused) tegevust toetada või sellega liituda. Kuna sotsiaalne liikumine on endiselt laienev, ehk eskaleeruv, siis ühel hetkel ei pruugi põhimeeskond enam suurenevate töömahtude tõttu ise hakkama saada, mistõttu vajab organisatsioon oma arenguks ressursse juurde (nt uute liikmete otsimine, spetsialistide palkamine, meeskonnaliikmete täiendõpe). Juhul kui suureneva koormusega ei saada enam ühiselt hakkama ja tõhusaid lahendusi ei saavutata, siis võib toimuda põhimeeskonna lagunemine eraldiseisvateks üksusteks (ibid). Sel juhul võib sotsiaalse liikumise protsess tervikuna ebaõnnestuda.

Sotsiaalse liikumise viimane arengujärk on *langus* (ingl. k. *decline*), ehk sotsiaalteadlane F. D. Miller (1999, Christiansen 2009: 3 kaudu) on esitanud neli põhilist viisi, kuidas sotsiaalse

liikumise protsess lõppeda võib. Esimene neist kannab nimetust *surveavaldus* (ingl. k. *repression*), mille kohaselt sotsiaalne liikumine lõpetab ametivõimude negatiivsel mõjutusel (nt protsessi takistavad seadusemuudatused) oma tegevuse (Christiansen, 2009: 4). Teine võimalus kannab nimetust *ülevõtmine* (ingl. k. *co-optation*), mille kohaselt ametivõimud soovivad ise probleemiga edasi tegeleda, kutsudes sotsiaalse liikumise algatajaid oma meeskonda. Kolmanda viisina on sotsiaalne liikumine olnud *edukas* (ingl. k. *success*) ja lõpetab oma tegevuse või hakkab tegelema uue probleemiga (ibid). Neljas viis on *ebaõnnestumine* (ingl. k. *failure*), millele kohaselt meeskonnasisesed lahkkelid või kumuleeruvad probleemid viivad sotsiaalse liikumise lagunemiseni. Viienda viisina on esitatud ka võimalus, et sotsiaalse liikumisega püstitatud teema on saavutanud ühiskonna poolt palju tähelepanu, ehk ühiskonna peavool võtab nii-öelda sotsiaalse liikumise meeskonnalt probleemiga tegelemise üle (ingl. k. *establishment with mainstream*) (Macionis, 2001, Christiansen, 2009: 4 kaudu).

Sotsiaalsed liikumised ei pruugi alati tekkida mõne kriitilise probleemi tõttu, vaid vahest võib ka põhjuseks olla lihtsalt kollektiivne sisemine soov midagi head ühiskonna jaoks ära teha. Sellest tulenevalt on paljude sotsiaalsete liikumiste põhieesmärgiks ikkagi tõsta oma tegevusega ühiskonnaliikmete teadlikkust, mis omakorda aitaks oma toetuse või ressurssidega sotsiaalsel liikumisel soovitud eesmärki saavutada. Ka JCI organisatsioon loodi eesmärgiga suurendada inimeste teadlikkust ühiskondlikest probleemidest ja seeläbi saada oma organisatsiooni juurde uusi liikmeid, kellega koos oleks võimalik neid ka lahendada hakata (The US Jaycees Foundation ..., 2017).

1.2. MTÜ roll ja tähtsus ühiskonnas

Sotsiaalne liikumine on väga edukas sotsiaalne nähtus, mis suudab tõemeeli vajadusel oma tegevusega mõjutada nii ametivõime kui ka erasektorit. Selleks, et inividid saaksid koordineeritumalt organiseeruda, omada esinduslikku „Mina pilti“ ja kasutada ka abistavaid juriidilisi vahendeid, asutatakse tihtipeale seaduslik mittetulundusühing. MTÜ, ehk *mittetulundusühing* on käesoleva uurimistöökontekstis isemajandav, vabatahtlikkuse põhinev ja avalikkuse huve teeniv organisatsioonivorm, mille missioon, väärtused ja tegevused on eelkõige motiveeritud ühiskondlike probleemide lahendamiseks, mitte rahalise kasumi teenimisest (Negotiating ..., 2012: 2). Eesti Vabariigis tähendab see põhiseadusest (§ 48) tulenevat õigust kuuluda mittetulundusühingusse, millede põhitegevuseks ei tohi, mittetulundusühingu seaduse (§ 1 lg 1) alusel, olla majandustegevuse kaudu tulu saamine,

vaid vabaühenduste eetikakoodeksi (2002) järgi kodanikuühiskonna edendamine. Sotsiaalteadlaste P. Duran-Bravo ja M. B. Fernandez-Fuentes (2010: 596) väitel on MTÜ-de peamine eesmärk ühiskonnas kaitsta ja esindada kindlate inimgruppide või tegevuste huve ning teiseks arendada läbi kollektiivsete, sotsiaalsete tegevuste ühiskonda. Loomulikult on võimalik eesmärged täita ka ilma MTÜ loomiseta, nii-öelda mitteformaalselt, ent sel juhul on keerulisem korraldada organisatsiooni tegevuseks vajalikku finantsilist ja administratiivset tööd, juriidiliste vahendite kasutamine on piiratud ning organisatsioonil on raske ennast ka seaduslikult esindada. Kui MTÜ on organisatsioonina olnud edukas ja on läbinud institutsionaliseerumise protsessi, siis võib majandusteadlase Samuel P. Huntington'i (1965: 394) väitel organisatsiooni nimetada *institutsiooniks*, millel on püsivad, väärtuslikud ja korduvad käitumismustrid, mis omavad ühiskonnas mõju. *Institutsionaliseerumine* on protsess, mille käigus organisatsioon omandab ühiskonna silmis väärtuse ja stabiilsuse (ibid).

Eestis on „Eesti statistika aastaraamat 2016“ (2016: 228) järgi MTÜ levinuim vabaühenduse organisatsioonivorm. Eestis on 2015.a. seisuga registreeritud MTÜ-sid majandusüksuste koguarvust 20%, ehk ligikaudu 30 200 organisatsiooni. Vabatahtlike osakaal oli 2013.a. Eesti rahvastikust aga Praxis poliitikauuringute keskuse poolt korraldatud „Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013“ uuringu (2013: 16) järgi 31%, mis vastab tasemele hea. Sotsiaalteadlase M. Smith'i (2005: 463) väitel näitab kolmanda sektori suurus, tähtsus ja tegutsemisaktiivsus seda, kui elujõuline ja terve on demokraatlik ühiskond. Magistritöös on käsitletud Eestisse imporditud, vabatahtlikul tegevusel toimivaid ja suuremat rahvusvahelist võrgustikku omavatele MTÜ-tüüpi (nt JCI, Lions Club, Erasmus, Aiesec, Rotary jms) organisatsioonidele omaseid probleeme.

Mida suuremaks kasvab kolmas sektor, seda tihedamaks muutub MTÜ-de vaheline konkurents inim- ja rahaliste ressursside järele (Hou, Eason ja Zhang, 2014: 1016). Kuna paljude MTÜ-de elujõulisus oleneb suuresti oma liikmeskonna suuruselt, aktiivsusest ja avaliku ning erasektori rahalistest toetustest, siis on organisatsiooni kommunikatsioonijuhtimine muutumas aina olulisemaks. *Kommunikatsioonijuhtimine* tähendab lühidalt organisatsioonisiseste osapoolte omavahelise suhtlemise (sisekommunikatsioon) juhtimist ja organisatsioonivälise osapooltega suhtlemise (väliskommunikatsioon) juhtimist. Sotsiaalteadlase M. N. Wiggill'i (2011: 226) sõnul vajab tänapäeval MTÜ eesmärkide edukas täitmine sama professionaalset kommunikatsioonijuhtimist, nagu seda on tulundusettevõtetes. Ilma põhjaliku

kommunikatsiooniplaanita on MTÜ-l väga raske saavutada oma eesmärgid, sest ilma õige strateegiata ei pruugi sõnumid jõuda ühiskonnas õigete inimesteni (ibid).

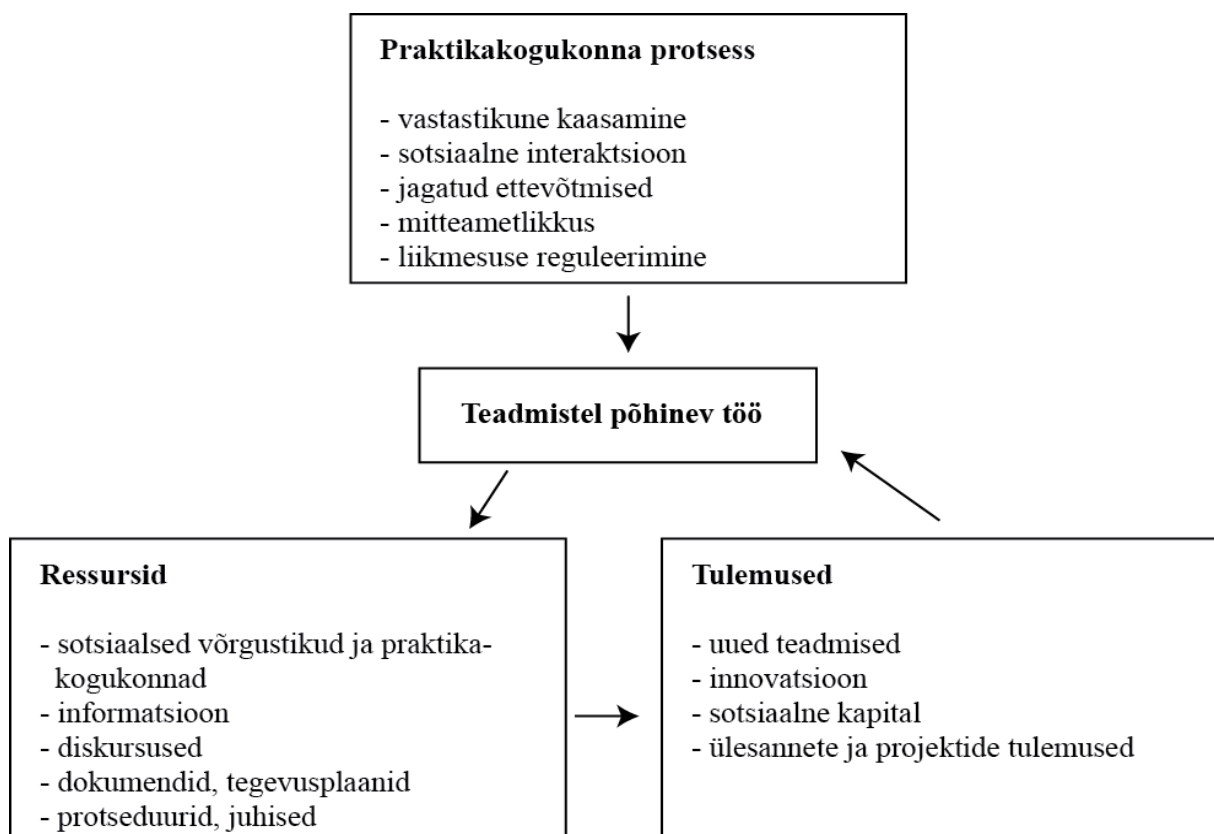
Kui organisatsioon suudab läbi strateegilise ja professionaalse kommunikatsioonijuhtimise oma eesmärgid saavutada, siis sotsiaalteadlane R. D. Putnam kirjeldaks seda kui organisatsiooni, mis omab tugevat sotsiaalset kapitali. Putnam'i (2001) sõnul iseloomustab *sotsiaalne kapital* sotsiaalsete võrgustike tasandil toimuvat inimestevahelist tugevat ja efektiivset koostööd, milleta on keeruline midagi ühiskonnas vabatahtlikkuse alusel korda saata. *Sotsiaalne võrgustik* on inimeste ja inimgruppide vaheline suhtevõrgustik, mida iseloomustavad solidaarsuse tugevus, võimekus kaitsta ühiseid õigusi ja huvisid ning võimekus saada, kasutada ja rakendada informatsiooni (Duran-Bravo ja Fernandez-Fuentes, 2010: 598). See tähendab seda, et kui inimestel on ühised eesmärgid ja nad suudavad nende täitmise nimel koostööd teha, siis suudetakse oluliselt edukamalt neid eesmärgid ka saavutada (nt „Teeme Ära“ talguprojekt, mille raames koristab avalikust keskkonnast prügi korruga 20 000 inimest).

Mittetulundusühingute tähtsust uurinud sotsiaalteadlane M. A. Koschmann (2012: 140) nõustub osaliselt majandusteooriaga, mis väidab, et MTÜ-sid on vaja sellepärast, et riik ja erasektor ei suuda ise kõikide probleemide lahendamiseks toime tulla. Samas on Koschmann'i (2012: 141) sõnul mittetulundusühing midagi enamat, kui lihtsalt majanduslike ja ühiskondlike probleemidega tegelev juriidiline organisatsioon, mistõttu ei tohiks MTÜ-d vaadata ainult kui majanduskategooriasse kuuluvat ettevõtlusvormi. MTÜ ei ole ainult ühiskonna majandusvorm, vaid on kommunikatsiooniteooria järgi *sotsiaal-kommunikatiivne organisatsioonivorm*, mis toimib ja püsib põhiliselt sotsiaalsetel väärtustel, inimestevahelistel suhetel, interaktsioonil, esindades sotsiaalset süsteemi (ibid). See tähendab seda, et vabatahtlikul tööl toimiv mittetulundusühing saavutab oma eesmärgid ainult tänu sellele, kui hästi suudavad inimesed organisatsiooniga samastuda, üksteisega läbi saada ja ühiseid, motiveerivaid tegevusväljundeid leida.

1.3. Praktikakogukond

Sotsiaal-kommunikatiivse, ehk suuresti inimeste omavahelise suhtlemise võrgustikul põhineva organisatsiooni toimimiseks on praktikakogukond, mis suudab toota piisavalt sotsiaalset kapitali. Antropoloog E. Wenger (2010) on *praktikakogukonda* defineerinud kui gruppi inimesi (kogukond), kes jagavad ühist muret või kirge selle vastu, millega nad

tegelevad (praktika). See tähendab seda, et praktikakogukond moodustub inimestest, kes omavad kindlate tegurite alusel sarnast enesemääratlust. Sotsiaalteadlased K. Beynen ja E. S. Fleury (2010: 79) on *praktikakogukonda* kirjeldanud ka kui mitteametlikku suhtevõrgustikku, mis hõlbustab õppimist läbi sotsiaalse vastastikmõju, toetab teadmiste ja kogemuste jagamist, probleemide lahendamist ja uute innovatiivsete lahenduste leidmist. Praktikakogukond on iseenesest inimestevaheline vastastikmõju, mis toimub reeglina mitteformaalselt, ehk see tähendab seda, et praktikakogukond ei võrdu organisatsiooniga, vaid on organisatsiooni sees iseenesest tekkinud kollektiivne üksus, mille kaudu suudetakse paremini organisatsiooni tegevusi täita ja eesmärke saavutada. Joonisel 1.2 on esitatud *praktikakogukonna protsessimudel*, mis kirjeldab MTÜ-s olevate praktikakogukondade toimimisviise.



Joonis 1.2. Praktikakogukonna protsessimudel. *Allikas:* (Beynen ja Fleury, 2010)

Wenger'i (2010: 1) väitel võib praktikakogukonda vaadelda kui lihtsat sotsiaalset süsteemi, mille liikmed suudavad ühiselt luua füüsilisi ja kontseptuaalseid tulemeid, nagu näiteks sõnad, mõisted, meetodid, lood, dokumendid, töövahendid-tööriistad jms, mida siis kindlate eesmärkide saavutamiseks organiseeritult ära kasutatakse. Praktikakogukond suudab ajas luua ka kindlaid grupisisesed harjumusi ja strateegiaid, mis aitavad organisatsioonil edaspidi edukamalt oma eesmärke saavutada ja tulemuslikult organisatsiooni uusi liikmeid leida ning

kaasata (Wenger ja Snyder, 2000: 140). Lisaks on võimalus vältida nii-öelda „ratta leiutamist“, kuna kogenumad grupiliikmed oskavad erinevates tegevustes oma kogemuste põhjal uusi liikmeid alati aidata (Nithithanatchinnapat, Taylor, Joshi ja Weiss, 2016: 307).

Eelpool esitatu alusel saab järeldada seda, et organisatsiooni edukus ja püstitatud eesmärkide saavutamine olenevad suuresti organisatsiooni sees toimivatest praktikakogukondadest. Teisisõnu oleneb organisatsiooni elujõulisus sellest, kui sarnased või erinevad on praktikakogukondadena toimivate organisatsiooniliikmete huvid ja eesmärgid, kui hästi nad mõistavad organisatsiooni tähendust ja selle eesmäärke, ehk milline on organisatsiooniliikmete enesemääratlus organisatsioonis.

1.4. Organisatsiooniliikmete enesemääratlus ja selle olulisus

MTÜ edukuse ja tugeva sotsiaalse kapitali olemasolu eelduseks on MTÜ selge organisatsioonisisene identiteet, ehk organisatsiooniliikmete enesemääratlus. Organisatsiooni edukas toimimine sõltub suuresti sellest, kes on tema liikmed ja kuidas nad mõistavad organisatsiooni ning selle tunnuseid. *Organisatsiooni tunnusteks* võivad olla organisatsiooni põhiväärtused, visioon, missioon, eesmärgid, ülesanded, teadmised ja tegevused (Negotiating..., 2012: 4).

Filosoof G. Deslandes (2015) on oma artiklis väitnud, et organisatsiooni identiteeti on üheselt väga raske defineerida, kuna arvestada tuleb paljude teguritega. Tema (2015: 19) sõnul tuleb organisatsiooni identiteeti analüüsida läbi *kollektiivse identiteedi* (ingl. k. *collective identity*) käsitluse. Sotsiaalteadlaste B. Moingeon ja G. Soenen (2002) sõnul koosneb organisatsiooni kollektiivne identiteet viiest osast.

1. *Väidetud identiteet* (ingl. k. *the professed identity*) esindab kõiki sõnumeid, vastuseid ja argumente, mida grupp või organisatsioon väidab enda kohta. Väidetud identiteet iseloomustab seda, milliste kindlate väidete ja argumentidega organisatsiooniliikmed ennast määratlevad, nagu näiteks amet, vanus, haridustase jms.

2. *Projitseeritud identiteet* (ingl. k. *the projected identity*) esindab elemente, nagu näiteks sümbolid, info, käitumismustrid, logo, disain jms, mida organisatsioon kasutab siis, kui tutvustatakse ennast mõnele kindlale osapoolle. Projitseeritud identiteet iseloomustab seda, kuidas organisatsioon määratleb ennast kommunikatiivsete, sümboliliste ja visuaalsete elementide põhiselt organisatsioonist väljapoole.

3. *Kogetud identiteet* (ingl. k. *the experienced identity*) esindab organisatsiooniliikmete kognitiivseid uskumusi, nagu näiteks arvamused, arusaamised, kogemused, teadmised. Kogetud identiteet väljendab seda, kuidas organisatsiooniliikmed määratlevad ennast organisatsioonis, ehk mida nad organisatsioonist arvavad ja kuidas nad organisatsiooni mõistavad.

4. *Avaldunud identiteet* (ingl. k. *the manifested identity*) esindab organisatsiooni pikema ajaperioodi vältel kujunenud elemente, nagu näiteks organisatsiooni ajalugu, juhtimisstiil, rituaalid, turupositsiooni muutused jms. Avaldunud identiteet väljendab organisatsiooni elulugu.

5. *Omistatud identiteet* (ingl. k. *the attributed identity*) esindab seda, kuidas välised osapooled organisatsiooni tajuvad ja hindavad (nt maine, välispilt, avalik arvamus jms). Omistatud identiteet väljendab organisatsiooni kuvandit ühiskonnas.

Magistritöös ei käsitleta otseselt JCI organisatsiooni väliseid osapooli ja nende mõju organisatsioonile. Käesolevas uurimistöös käsitletakse põhjalikumalt organisatsiooniliikmete enesemääratlust, mida on eelkõige võimalik hinnata läbi väidetud identiteedi, projitseeritud identiteedi ja kogetud identiteedi käsitluste.

Väidetud identiteet avaldub eelkõige nende väidete, ehk tegurite kaudu, millede abil organisatsiooniliikmed ennast kollektiivselt ja selgemalt määratlevad (ibid, 2002: 18). Seetõttu on väidetud identiteedi ehk enesemääratluse hindamisel oluline uurida just konkreetsemate tunnustega organisatsiooniväliseid enesemääratlustegureid, nagu näiteks sugu, vanus, haridustase, eriala, töötaja seisus, töövaldkond, amet, meelistegevused ja eneseiseloostus.

Projitseeritud identiteet iseloomustab antud uurimistöö kontekstis seda, kuidas organisatsiooniliikmed oskavad kogetud ja väidetud identiteedile antud hinnangu alusel organisatsiooni tutvustada.

Kogetud identiteet iseloomustab tegureid, milledes avalduvad organisatsiooniliikmete arvamused, arusaamised, soovid ja teadmised (ibid, 2002: 19). Seetõttu on kogetud identiteedi, ehk enesemääratluse hindamisel oluline uurida just organisatsioonisiseseid enesemääratlustegureid, nagu näiteks organisatsiooniga seotus, liikmestaatus, liikmestaaž, organisatsioonist teadaaamise viisid, organisatsiooni tähendus ja selle muutus ajas, peamised liitumispõhjused, organisatsiooni tutvustamisviisid, hinnangud organisatsiooni tähtsusele,

hinnangud organisatsiooni tegevusvaldkondadele, hinnangud motivatsioonile, rahulolule ja pühendumusele ning hinnangud organisatsiooniga seotud probleemidele.

Väidetud, projitseeritud ja kogetud identiteedi abil on võimalik hinnata organisatsiooniliikmete enesemääratlust organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite ja organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi.

Identiteediküsimused kerkivad organisatsioonis päevakorda üldiselt siis, kui organisatsiooniliikmete vahel tekib teatud eesmärkide, otsuste või väärtuste küsimustes erimeelsused ja konfliktid (Young, 2001: 140). Sellises olukorras hakatakse organisatsioonis tihti mõtlema küsimustele: „Kes me oleme?“, „Mis on meie põhitegevus?“ ja „Kelleks me tahame saada?“. Organisatsioonisisese identiteedi mõistmine on tugeva ja selge visiooni, missiooni, eesmärkide ja nende täitmiseks vajaliku strateegia aluseks. Kui organisatsiooniliikmed ei suuda nendele küsimustele konsensuslikult vastata, siis ei pruugi organisatsioon oma olemasolevate väärtuste ja strateegiaga enam üldsegi olla elujõuline.

1.5. Organisatsiooniga samastumine

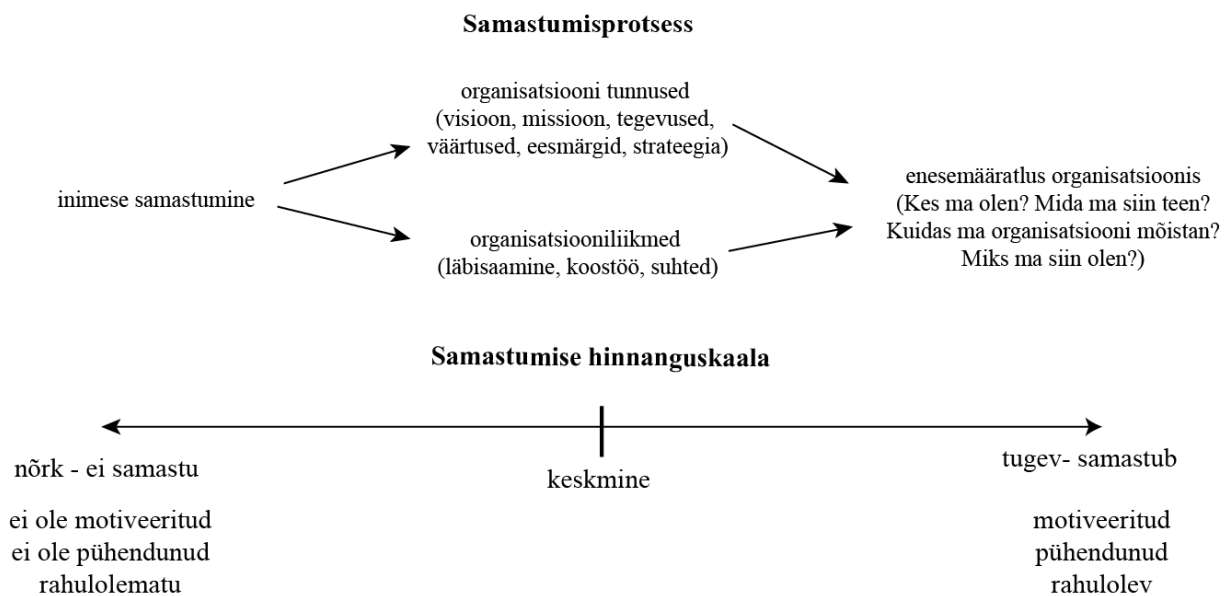
Sotsiaalteadlaste E. Rho ja T. Yun'i (2015: 422) väitel näitab organisatsiooniliikmete enesemääratluse uurimine ka seda, kui sarnased või erinevad on organisatsiooniliikmete arusaamad, eesmärgid ja taust. Teiseks, mida sarnasem on organisatsiooniliikme enesemääratlus organisatsiooniga, seda selgemalt mõistab ta oma eesmärgi organisatsioonis ja suudab seeläbi tuua organisatsioonile ka rohkem kasu (ibid).

Kui isik on omandanud organisatsioonist selge arusaamise ja soovib seal edasi olla, siis on inimene organisatsiooniga samastunud. *Samastumist* võib mõista protsessina, mille käigus inimese vajadused saavad rahuldatud, tema väärtused ja isiklikud eesmärgid ühtivad organisatsiooni omadega ning inimene saab organisatsiooni ülejäänud liikmetega hästi läbi ning protsessi positiivseks tulemuseks on inimese samastumus organisatsiooniga. Kui inimesed on organisatsiooniga samastunud ja omavad organisatsiooniga sarnast enesemääratlust, siis on organisatsioonisisene identiteet, ehk organisatsiooniliikmete enesemääratlus tugev.

Sotsiaalse identiteedi teooria väidab, et inimese enesemääratlus on osaliselt seotud sellega, millistesse sotsiaalsetesse gruppidesse (inimgrupid) ta parasjagu kuulub (Hou, Eason ja Zhang, 2014: 1018). Inimene soovib üldjuhul kuuluda sellistesse sotsiaalsetesse gruppidesse,

mis sobivad tema enesemääratlusega kõige paremini kokku. Kui inimene on leidnud endale sobiva organisatsiooni koos tema karakterile meeltemööda oleva sotsiaalse grupiga, siis samastub ta organisatsiooni ja selle tegemistega isiklikumal tasandil kiiremini (ibid).

Sotsiaalteadlane M. V. Tidwell (2005: 451) on väitnud, et isiku samastumine organisatsiooniga on suuresti individuaalne protsess, mistõttu peab inimene esmalt iseendas selgusele jõudma, kas ta soovib ennast organisatsiooniga siduda või mitte. Organisatsiooniga samastumisprotsessi keskmiseks kestuseks on üks aasta, mille jooksul selgub, kas isiku poolt omandatud kogemused, loodud sotsiaalsed sidemed ja kogutud informatsioon on organisatsiooniga samastumiseks ja sellesse jäämiseks piisavad (Nencini, Romaioli ja Meneghini, 2015: 620). Joonisel 1.3 on esitatud organisatsiooniliikmete samastumisprotsess mudel.



Joonis 1.3. Samastumisprotsess ja samastumise hinnanguskaala. *Allikad:* (Young, 2001; Tidwell, 2005; Rho ja Yun, 2015)

Organisatsiooniga samastumisprotsessi ja samastumise püsimise kõige väärtuslikumateks tulemiteks on motiveeritus, pühendumus, rahulolu, lojaalsus, usaldus, empaatia ja koostöö (Tidwell, 2005). Kui inimene tunneb ennast organisatsiooniga samastunult, siis on ka tema rahulolu ja pühendumus suuremad. Ta tunneb ennast teiste liikmetega tugevamalt seotuna, mis omakorda vähendab inimese hirme tema ärakasutamise ees ja samas suurendab usaldust ning empaatiat ülejäänud kollektiivi vastu. Sellest johtuvalt on inimene rohkem motiveeritud

teiste organisatsiooniliikmetega koostööd tegema, organisatsiooni arengusse rohkem panustama, mis omakorda parendab organisatsiooni elujõulisust (Tidwell, 2005: 450...451).

Organisatsiooni jaoks on kõige tähtsam liikmete rahulolu, sest MTÜ-sid on ühiskonnas palju ja konkurents vabatahtlike järele suur. Igaühel on võimalus rahulolematuse põhjusel organisatsioonist lahkuda ja endale meelepärasem leida. Organisatsiooni jaoks võib see aga tähendada väärtusliku inimressursi kaotust. Inimene võib MTÜ-s lühikese aja jooksul küll häid tulemusi saavutada, ent kui ta teatud asjaolude tõttu pikemas perspektiivis organisatsiooniga ei samastu, siis on ta pigem rahulolematu ja mittepühendunud ning võib organisatsioonist lahkuda või sellega mitte liituda (Tidwell, 2005: 453).

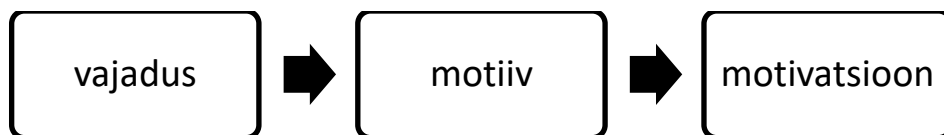
1.6. MTÜ-ga liitumismotiivid vajaduste hierarhia täiendatud mudeli järgi

Miks inimesed raiskavad oma aega ja töötavad tasuta? MTÜ-s tegutsemise eest inimesed üldiselt rahalist tasu ei saa, mistõttu on oluline teada erinevaid põhjuseid, miks inimesed soovivad üldse vabatahtlikel tegevustel põhineva organisatsiooniga liituda. Kui MTÜ esindajad mõistavad, miks inimesed nende organisatsiooniga liituda soovivad ja mis neid motiveerib, siis on neid ka lihtsam organisatsioonil juhtida ja rahulolevatena hoida (Nencini, Romaioli ja Meneghini, 2016: 618).

Vabatahtlik on käesoleva uurimistöö kontekstis inimene, kes on nõus oma ajast osa eraldama ühiskonna ja kogukonnaliikmete aitamiseks, saamata selle eest rahalist tasu, vaid pigem on motiveeritud enesearengust, uute kogemuste ja teadmiste omandamisest ning kasulikuks olemisest (Adler, 2011, Christauskas, Petrauskiene ja Marcinkeviciute, 2012: 517 kaudu). Euroopa Liidus tähendab *vabatahtlik tegevus* inimese aja, energia või oskuste pakkumist vabast tahtest ja rahalist tasu saamata, seda peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks (Vabatahtlikus ..., 2013). Vabatahtlikuks tegevuseks ei loeta väikeseid heategusid ja kultuurinormidest tulenevat ligimese aitamist (nt hääletaja pealevõtmine, teise aitamine raske koti kandmisel, kukkunu püsti aitamine), raha või asjade annetamist, kohustuslikku koolipraktikat, doonorlust, meeleavaldusel osalemist ja petitsiooni allkirjastamist, kohtu poolt määratud üldkasulikku tööd ja omaste hooldamist (Vabatahtlik tegevus, 2017).

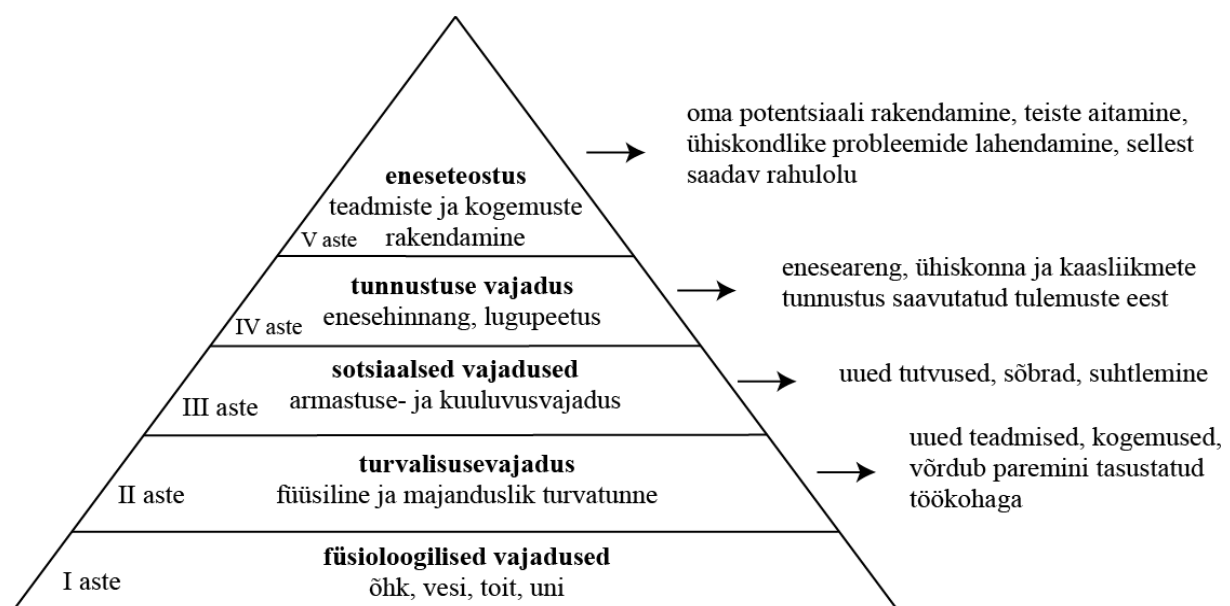
Kui MTÜ soovib oma liikmeskonda suurendada, siis on väga oluline mõista, mis vajaduste põhjal otsustab inimene organisatsiooniga liituda. Lihtsustatud *vajadus-motiiv-motivatsioon mudeli* (Christauskas, Petrauskiene ja Marcinkeviciute, 2012) alusel peab inimesel tekkima esmalt millegi järele vajadus (Joonis 1.4). Näiteks inimene vajab majanduslike probleemidega

toimetulekuks paremini tasustatud töökohta. See vajadus loob inimesele *motiivi*, ehk põhjuse liituda MTÜ-ga, et omandada parema töökooha saamiseks vajalikke teadmisi, oskuseid ja kogemusi. Tänu motiivile tekib inimesel aga motivatsioon organisatsiooniga liituda ja oma vajaduse rahuldamise eesmärgil tegutsema hakata. *Motivatsioon* on protsess, mille käigus sisemised või välised tegurid stimuleerivad inimese soovi ja energiat selleks, et inimene oleks järjepidevalt mingist tegevusest, rollist või eesmärgist huvitatud (Motivation, 2017).



Joonis 1.4. Vajadus-motiiv-motivatsioon. *Allikas:* (Christauskas, Petrauskiene, Marcinkeviciute, 2012)

Inimese üldisi vajadusi esindab endiselt väga hästi A. Maslow'i poolt koostatud *vajaduste hierarhia püramiid* (Joonis 1.5), mis aitab paremini mõista inimeste motiive selle kohta, miks soovitakse ennast MTÜ-ga siduda. Me kõik vajame elamiseks iseenesestmõistetavalt õhku, toitu, puhast joogivett ja und, mille võtab Maslow kokku inimese füsioloogiliste vajadustena (Maslow, 1943: 372...376).



Joonis 1.5. Vajaduste hierarhia täiendatud mudel. *Allikad:* (Maslow, 1943; Christauskas jt, 2012)

Kui primaarsed vajadused on rahuldatud, siis teiseks oluliseks vajaduseks on *turvalisusevajadus*, ehk soov elada turvalises elukeskkonnas, mis on tänapäeval küllaltki palju seotud majandusliku olukorraga. Näiteks Eestile sarnase ajaloo ja ühiskonnamudeliga Leedus soovivad osad inimesed liituda MTÜ-ga selleks, et omandada omale uusi oskuseid ja

teadmisi, mis aitaksid neil paremini tasustatud töökohta saada ning seeläbi majanduslikult kindlustatamat elu elama hakata (Christauskas jt, 2012: 518). Antud kontekstis on inimese vajaduseks lisaraha ja selle saamise motiiviks vajalike teadmiste ning kogemuste omandamine.

Kui turvatunne on inimese jaoks rahuldatud, siis Maslow'i püramiidi järgmine aste on vajadus sotsiaalsete suhete järele, ehk *armastuse- ja kuuluvusvajadus* (Maslow, 1943: 381). Kollektiivse olendina vajab inimene perekonda ja sõpru, kellega suhelda, ühiselt töötada ja kõigest sellest koos rõõmu tunda. Seetõttu lähevad paljud inimesed MTÜ-desse vabatahtlikku tööd tegema, et leida omale uusi sõpru ja pikemas perspektiivis luua üldse nii-öelda omale uus „teine perekond“, kelle juurest kodu- ja tööelule vaheldust otsida (Christauskas jt, 2012: 519). Kui inimese motiiviks on sotsiaalsed suhted, siis tema rahulolu organisatsioonis oleneb suuresti sellest, missugused on tema suhted ja läbisaamine teiste organisatsiooniliikmetega (Nencini jt, 2016: 622).

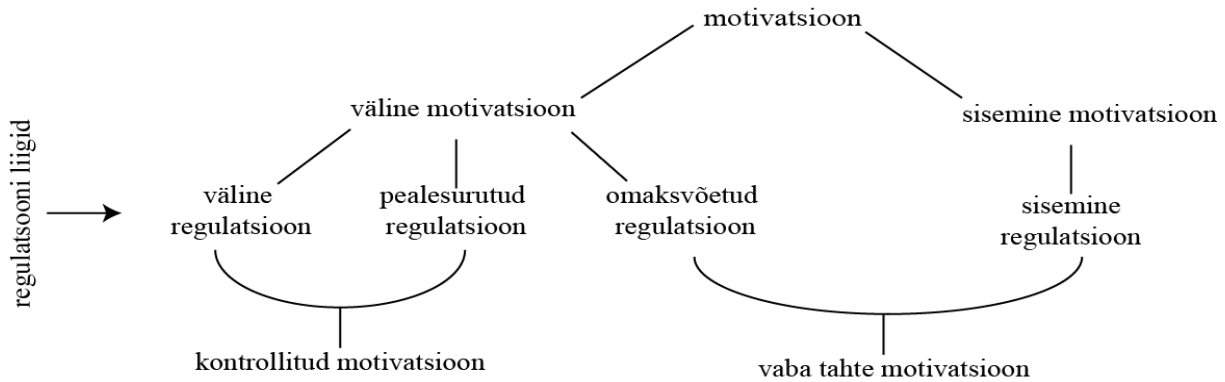
Kui inimese armastuse- ja kuuluvusvajadus on rahuldatud, siis järgmisena soovib igaüks meist olla ka tunnustatud ja lugupeetud, ehk *tunnustusvajadus*. Maslow (1943: 381...382) on seda kirjeldanud inimese vajadusena tugeva enesehinnangu järele, mis muudaks ta enesekindlaks, ühiskonna silmis väärtuslikuks, tugevaks ja kasulikuks inimeseks, keda hinnatakse kõrgelt ja peetakse oluliseks. Sellest tulenevalt on sotsiaalteadlaste H. Tajfel'i ja J. Turner'i (2004: 59) väitel MTÜ-ga liitumise üks peamisi põhjuseid inimese enesearendamisvajadus, nagu näiteks soov tõsta oma enesehinnangut. Siia alla kuulub ka erinevate sotsiaalsete oskuste arendamine, nagu näiteks suhtlemine, koostööoskus, esinemisoskus jms.

Kui inimene tunneb ennast enesekindlalt ja ühiskonnas tunnustatuna, siis tema viimaseks vajaduseks Maslow'i vajaduste hierarhia järgi on *eneseteostus*. Maslow (1943: 382) kirjeldab seda kui inimese vajadust kasutada oma võimeid, teadmisi ja oskuseid ära maksimaalselt, et jätta nii-öelda „jälj“ endast maailma. Osad inimesed liituvadki MTÜ-ga ainuüksi sellepärast, et rakendada oma potentsiaali teiste aitamiseks ja ühiskondlike probleemide lahendamiseks (Christauskas jt, 2012: 518).

1.7. MTÜ-ga liitumismotiivid enesemääramisteooria ja VFI meetodi järgi

MTÜ-ga liitumismotiive ja motivatsiooni (Joonis 1.6) on võimalik mõista ka enesemääramisteooria (ingl. k. *Self-determination Theory*) (Güntert, Strubel, Kals ja Wehner,

2016) ja vabatahtliku tegevuse motiivide meetodi (VFI) (ingl. k. *Volunteer Functions Inventory*) (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen ja Miene, 1998) järgi. *Enesemääramisteooria* alusel liigitatakse motivatsiooni väliseks motivatsiooniks (ingl. k. *intrinsic motivation*) ja sisemiseks motivatsiooniks (ingl. k. *extrinsic motivation*) (Güntert jt, 2016: 312).



Joonis 1.6. Motivatsiooni liigitus enesemääramisteooria järgi. *Allikas:* (Güntert jt, 2016)

Välise motivatsiooni kohaselt motiveerivad inimest tegutsema välised mõjutustegurid, nagu näiteks kellegi teise poolt määratud kohustus, väline tasu (nt preemia) või hirm lubaduse täitmata jätmise puhul saada teiste inimeste negatiivse kriitika osaliseks (ibid). *Sisemise motivatsiooni* kohaselt inimene välistest mõjutusteguritest otseselt motiveeritud ei ole, vaid motivatsiooniallikaks on tegevusest saadav sisemine nauding, rahulolu või põnevustunne, mida nimetatakse ka *sisemiseks regulatsiooniks* (ingl. k. *inner regulation*) (Güntert jt, 2016: 313). Enesemääramisteooria järgi on välise motivatsiooni tekketegureid kolme tüüpi (Güntert jt, 2016: 313).

1. *Väline regulatsioon* (ingl. k. *external regulation*), mille puhul on inimese motivatsioon seotud väliste teguritega, nagu näiteks millegi eest saadav tasu või oht tegemata jätmise eest karistada saada. Vabatahtliku töö puhul võivad teguriteks olla näiteks tunnustus, tiitel, lubadus, ehk soov mitte teisi alt vedada.

2. *Pealesurutud regulatsioon* (ingl. k. *introjected regulation*), mille puhul mõjutavad inimese motivatsiooni välised kohustuslikud reeglid ja nõudmised, mis ei pruugi inimesele küll meelejärgi olla, ent siiski vajavad täitmist. MTÜ liikmena kuulub siia alla kindlasti kohustus liikmesusega kaasnevaid reegleid täita, nagu näiteks liikmemaks või üldkoosolekutel osalemine. Pealesurutud regulatsiooni liigituse alla kuuluvad näiteks vabatahtlikus töös kõik

need tegevused, mis inimesele otseselt küll ei meeldi, aga nende täitmine aitab vältida tal süütunnet, häbitunnet või eneseväärtusetust.

3. *Omaksvõetud regulatsioon (identified regulation)*, mille puhul on inimese motivatsioon reguleeritud välistest eesmärkidest ja väärtustest, mida inimene enda jaoks tähtsaks peab. Näiteks inimene soovib liituda just sellise mittetulundusliku organisatsiooniga, mille väärtuseid ja tegemisi peab ta enda jaoks kõige olulisemateks, ehk mida ta enda jaoks kõige rohkem väärtustab.

Välise motivatsiooni väline regulatsioon ja pealesurutud regulatsioon moodustavad *kontrollitud motivatsiooni* (ingl. k. *controlled motivation*) koondrühma, kuna inimese käitumist mõjutavad välised tegurid (Güntert jt, 2016: 313). Omaksvõetud regulatsioon ja sisemine regulatsioon liigituvad aga *vaba tahte motivatsiooni* (ingl. k. *self-determined motivation*) alla, kuna inimese motivatsiooni mõjutavad tema sisemised tegurid (nt väärtused, nauding, rahulolu).

Vabatahtliku tegevuse motiivide meetodi järgi oleneb inimese motiveeritus organisatsioonis aga eelkõige kuuest peamisest motiivist (Tabel 1.1), millest kaks on peamiselt seotud vaba tahte motivatsiooniga ja ülejäänud neli kontrollitud motivatsiooniga (Güntert jt, 2016: 313...314). Vaba tahte motivatsiooni esimeseks motiiviks on *väärtused* (ingl. k. *values*), ehk vajadus tegutseda isiklike väärtuste põhjal. Näiteks inimene tunneb, et tema jaoks on tähtis ja oluline aidata teisi inimesi ning seetõttu omab ta sisemist motivatsiooni läbi MTÜ heategevusprojektide korraldusmeeskondades kaasa lüüa. Vastutasuks saab inimene rahuldust ja hea enesetunde. Vaba tahte motivatsiooni teiseks motiiviks on *mõistmine* (ingl. k. *understanding*), mis on seotud inimese uudishimuga läbi vabatahtliku tegevuse omandada uusi teadmisi, kogemusi ja oskuseid (ibid).

Ülejäänud neli motiivi on rohkem seotud kontrollitud motivatsiooniga, millede puhul inimese tegutsemistahet mõjutavad erinevad välised tegurid. Kontrollitud motivatsiooni esimeseks motiiviks on *enesetäiendamine* (ingl. k. *enhancement*), ehk vajadus ennast pidevalt täiendada ja arendada, seda eriti psühholoogilises aspektis (Güntert jt, 2016: 316). Motiivi positiivseks aspektiks on näiteks inimese soov arendada oma sotsiaalseid oskuseid, mis aitaksid tal paremini teiste inimestega läbi saada. JCI Estonia organisatsioonis korraldatakse liikmetele selleks puhuks igal aastal kümneid sisekoolitusi, milledest on alati osavõtt suur. Enesetäiendamise vajaduse motiivi teine väljund on seotud inimese egoga, ehk sisemine vajadus ennast arendada ja täiendada, et omada kõrgemat enesehinnangut, teiste poolt

väärtustatust ja lugupeetust. Näiteks osad inimesed võtavad organisatsioonis projektijuhi rolli või mõne muu tähtsa ameti vastu just seetõttu, et nad näevad selles enda jaoks enesehinnangu kasvu ja seeläbi paremat enesetunnet.

Tabel 1.1. Motiivid vabatahtliku tegevuse meetodi järgi. *Allikas:* (Güntert jt, 2016)

Motiivid	Lühikirjeldused
Väärtused	Inimene tegutseb sisemiste väärtuste põhjal
Mõistmine	Uudishimu, uute teadmiste, kogemuste omandamine
Enesetäiendamine	Soov ennast täiendada ja arendada
Enesekaitse	Isiklikud probleemid, südametunnistus
Sotsiaalsus	Sotsiaalsete sidemete loomine, sõpruskond
Karjäär	Parema töökoha jaoks pädevuse omandamine

Kontrollitud motivatsiooni teiseks motiiviks on *enesekaitse* (ingl. k. *protective*), ehk inimene proovib isiklikele probleemidele lahendusi leida vabatahtliku töö kaudu või hoopiski probleemide eest ära põgeneda või nende negatiivset tulemust heategevusliku tööga tasakaalustada (Güntert jt, 2016: 314). Näiteks inimene tunneb endas süüd ja rahulolematust, et ta on teisi liialt vähe oma elu jooksul aidanud, mistõttu soovib ta läbi vabatahtliku töö teisi aidata, et sel viisil tekkinud probleemi lahendada.

Kontrollitud motivatsiooni kolmandaks motiiviks on *sotsiaalsus* (ingl. k. *social*), ehk inimese käitumine on mõjutatud sotsiaalsetest preemiast või karistustest. Näiteks inimene soovib läbi vabatahtliku töö saada teistelt inimestelt kiitust ja tunnustust või teatud tegemise tegemata jätmise toob kaasa teiste inimeste hukkamõistu ja kriitika, mistõttu inimene on motiveeritud asja korralikult ära tegema, et mitte saada negatiivset tagasisidet.

Kontrollitud motivatsiooni viimane motiiv on *karjäär* (ingl. k. *career*), ehk inimene soovib läbi vabatahtliku töö omandada uusi teadmisi, kogemusi, mis aitaksid tal tööalaselt kõrgemalt tasustatud ametit leida (Güntert jt, 2016: 314). Näiteks inimene liitub JCI Rat Race heategevusjooksu projektimeeskonnaga, kuna soovib ettevõtteid osalema kutsuda, mis läbi saab ta treenida enda müügitöö- ja suhtlemisoskust, et edaspidi oleks võimalik lihtsamalt näiteks „müügimehe“ ametit leida.

1.8. Teoreetilise osa kokkuvõte

Suur osa MTÜ-sid saab ühiskonnas alguse *sotsiaalsest liikumisest*, mille kaudu soovivad inimesed kindlat muutust ühiskonnas saavutada (Wilkinson 1971, Tilly, 1977: 42 kaudu). Sotsiaalse liikumise ülesehitust ja toimimisviise on võimalik paremini mõista H. Blumer'i (1951, Porta ja Diani, 2006: 150 kaudu) *sotsiaalse liikumise nelja tsükli arenemisjärgu* mudeli järgi. Selle alusel läbib sotsiaalse liikumise elutsükkel nelja arengujärku: tekkimine, ühinemine, bürokratiseerumine ja langus (Christiansen, 2009).

MTÜ, ehk mittetulunduslik organisatsioon on isemajandav, vabatahtlikkusel põhinev ja avalikkuse huve teeniv organisatsioonivorm, mille missioon, väärtused ja tegevused on eelkõige motiveeritud ühiskondlike probleemide lahendamiseks, mitte rahalise kasumi teenimisest (Negotiating ..., 2012: 2). Ajas püsivad ja ühiskondliku mõjuga stabiilseid tegevusväljundeid omavat organisatsiooni nimetab aga poliitikateadlane S. Huntington (1965: 394) *institutsiooniks*.

MTÜ-de vaheline konkurents inimressursside järele on muutunud väga tihedaks (Hou, Eason ja Zhang, 2014: 1016), mistõttu vajab tänapäeval MTÜ eesmärkide edukas täitmine professionaalset *kommunikatsioonijuhtimist* (Wiggill, 2011: 226). Elujõuline institutsioon omab tugevat *sotsiaalset kapitali*, millela on keeruline midagi vabatahtlikkuse alusel ühiskonnas korda saata (Putnam, 2001).

Sotsiaal-kommunikatiivse organisatsiooni sotsiaalne kapital, kommunikatsioonijuhtimine ja praktikakogukonna (Wenger ja Snyder, 2000) toimimine oleneb suuresti aga *organisatsiooniliikmete enesemääratlusest*, mida on võimalik hinnata eelkõige läbi *väidetud identiteedi, projitseeritud identiteedi ja kogetud identiteedi enesemääratlustegurite*.

Organisatsiooniliikmete enesemääratlus aitab mõista nende vajadusi (Maslow'i täiendatud vajaduste hierarhia), liitumismotiive (VFI meetod), motivatsiooni (enesemääramistooria), rahulolu ja pühendumust, millele alusel toimub organisatsiooniga samastumine (Tidwell, 2005).

2. UURIMISTÖÖ EESMÄRK, ÜLESANDED, AKTUAALSUS JA UUDSUS

2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded

Magistritöö eesmärgiks oli koostada JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalikud juhised, mis võimaldavad institutsioonil paremini organisatsiooniliikmeid juhtida, uusi liikmeid leida ja kaasata. Püstitatud eesmärgi saavutamiseks on uuritud organisatsiooniliikmete enesemääratlust organisatsiooniväliste – sugu, vanus, haridustase, eriala, töötaja seisus, töövaldkond, amet, meelistegevused, eneseiseloomustus, ja organisatsioonisiseste – organisatsioonist teadasaamise viisid, organisatsiooni tähendus ja selle muutus ajas, organisatsiooniga liitumispõhjused, organisatsiooni tutvustamisviisid, organisatsiooni tähtsus, organisatsiooni tegevusvaldkonnad, motivatsioon, rahulolu, pühendumus, probleemid, enesemääratlustegurite järgi.

2.2. Uurimistöö aktuaalsus ja uudsus

Smith'i (2005: 463) väitel näitab kolmanda sektori suurus, tähtsus ja tegutsemisaktiivsus seda, kui elujõuline ja terve on demokraatlik ühiskond. JCI Estonia on Eesti ühiskonna arengusse oma ligi 27 tegevusaasta jooksul teostatud projektidega väga palju panustanud. Kuna organisatsioonil on praegusel hetkel puudus uutest ja aktiivsetest organisatsiooniliikmetest, siis on just käesoleval ajal organisatsiooni elujõulisuse suurendamine väga oluline ülesanne. See on eriti oluline olukorras, mil JCI Estonia tegeleb Tallinnas toimuva Eesti suurima konverentsi, teemal „JCI Maailmakongress 2019“, korraldamisega, millest võtab viie päeva jooksul osa kuni 5000 delegaati kogu maailmast. Projekti eduka õnnestumise eeltingimuseks on aga institutsiooni elujõulisus, mis avaldub eelkõige organisatsiooniliikmete enesemääratluse tasemes. Esitatust lähtuvalt on uurimistöö teema aktuaalne ja uurimistulemused võivad olla kasutatavad ka teiste suuremat rahvusvahelist võrgustikku omavate MTÜ-tüüpi organisatsioonide poolt.

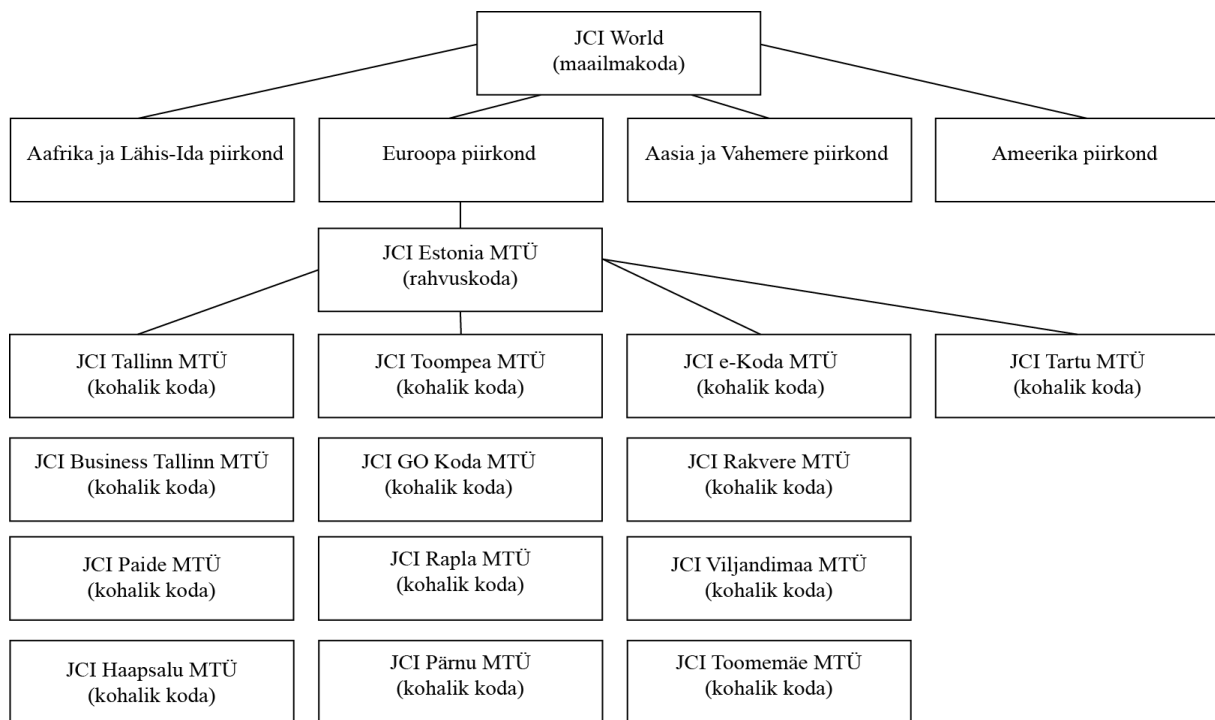
Uurimistöö uudsuseks on eelkõige Eestis laiemas rahvusvahelise võrgustikuna toimivatele mittetulundusühingutele koostatud juhised oma organisatsiooni liikmete paremaks juhtimiseks ja uute liikmete leidmiseks ning kaasamiseks. Uurimistöö uudsuseks on JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratlust ja institutsiooni elujõulisust käsitlev ja hindav empiiriline uurimisaruanne.

3. MATERJAL JA METOODIKA

3.1. Uurimisobjekt

Magistritöö uurimisobjektiks on mittetulundusühing Eesti Ettevõtlike Noorte Koda (ingl. k. *Junior Chamber International Estonia*), ehk lühidalt JCI Estonia MTÜ (edaspidi JCI Estonia).

Rahvusvaheline mittetulundusühing *Junior Chamber International* (edaspidi JCI) on 2016.a. seisuga esindatud 117-nes riigis (117 rahvuskoda) 4763 kohaliku kojaga ja 159 197 liikmega (2015 Annual Report, 2016: 10...11). JCI visioon on olla juhtiv ülemaailmne noorte aktiivsete inimeste võrgustik, mille missiooniks on oma organisatsiooniliikmetele pakkuda arenguvõimalusi, mis innustavad noori inimesi positiivset muutust looma (JCI Estonia Strateegiline arengukava 2015-2018, 2015: 2). JCI maailma ja JCI Estonia organisatsiooni juriidiline struktuur on esitatud joonisel 3.1.



Joonis 3.1. JCI maailma ja JCI Estonia organisatsiooni struktuur

JCI organisatsioon asutati 1915.a. USA-s eesmärgiga ühiskonnas positiivseid muutuseid luua, mida saavutati oma liikmetes juhioskuste arendamisega ja ühiskondlike probleemide lahendamisega (The US Jaycees Foundation ..., 2017). Tänapäeval on JCI maailmas ÜRO tugev partner ja on võtnud eesmärgiks aidata täita globaalseid säästva arengu eesmärke (ingl. k. *sustainable development goals*), mis on 2015.a. ÜRO Peassambleel vastu võetud (2015

Annual Report, 2016: 14). Selleks tegeleb JCI organisatsioon iga aasta suuresti arengumaades vaesuse ja nälja vähendamisega, hariduse andmisega, soolise võrdõiguslikkuse eest seismisega, laste suremuse vähendamisega, HIV/AIDSi, malaaria ja teiste haiguste vastu võitlemisega ning jätkusuutliku looduskeskkonna tagamisega (ibid: 19...31).

JCI Estonia on rahvusvahelise organisatsiooni võrgustiku osana, ehk rahvuskojana Eestisse asutatud 1989.a., eesmärgiga arendada noorte inimeste (vanuses 18..40) sotsiaalset vastutustunnet, kujundada nende juhivõimet, aidata kaasa vabale ettevõtlusele, kujundada ettevõtluse eetikat, toetada ühiskonna arengus toimuvaid positiivseid protsesse, korraldada liikmetevahelist lävimist, arendada rahvusvahelisi suhteid ja avalikes huvides heategevuslikult toetada teadust, kultuuri, haridust, sporti, tervishoidu, sotsiaalhoolekannet, loodushoidu ja elukeskkonda (Mittetulundusühing JCI Estonia põhikiri, 2015: 1).

Eesmärgi saavutamiseks vajalik tegevus on jaotatud viie tegevusvaldkonna vahel (ibid: 1...2).

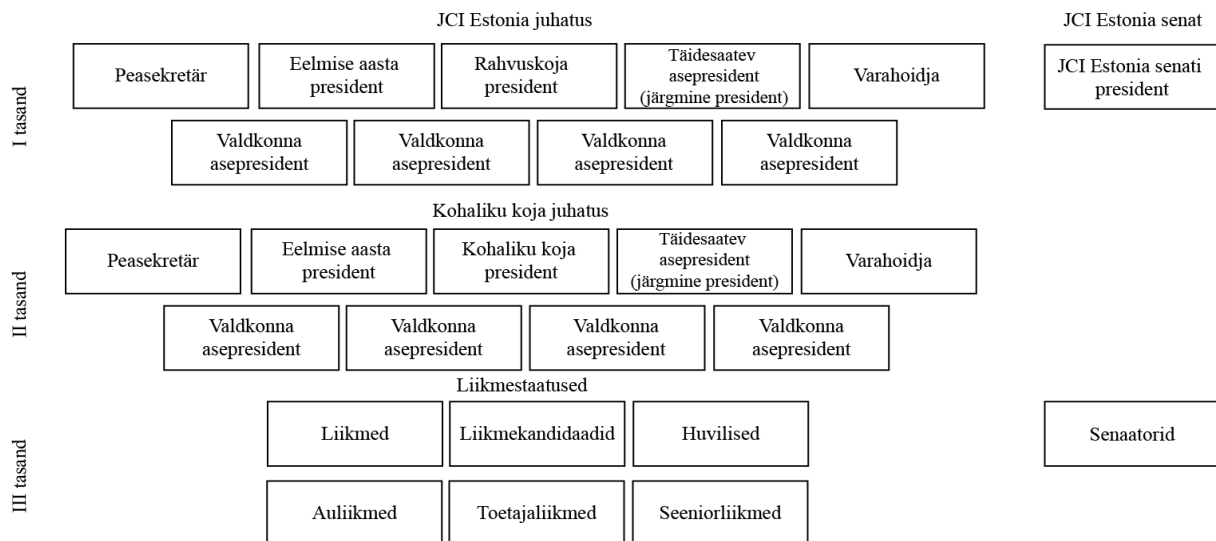
1. Individuaalse tegevuse valdkond, mille eesmärk on luua organisatsiooniliikmetele võimalusi oma võimete arendamiseks ja rakendamiseks väljaõppeprogrammides, seminaridel osalemise ja projektide korraldamise kaudu.
2. Juhtiva tegevuse valdkond, mille eesmärk on arendada organisatsiooniliikmete juhioskusi läbi praktiliste koolituste ja organisatsiooni kõigil tasanditel pakutavate võimaluste.
3. Ühiskondliku ja heategevusliku tegevuse valdkond, mille eesmärk on avalikes huvides heategevuslikult toetada teadust, kultuuri, haridust, sporti, tervishoidu, sotsiaalhoolekannet, loodushoidu ja elukeskkonda.
4. Rahvusvahelise tegevuse valdkond, mille eesmärk on võimaldada rahvusvahelise suhtlemise kogemusi, koostöö- ja ärikontaktide leidmist.
5. Ettevõtluse valdkond, mille eesmärk on organisatsiooniliikmete tegevuse kaudu kujundada vabat ettevõtlust ja ettevõtluse eetikat.

JCI Estonia korraldab haridusliku poole pealt igal aastal palju seminare (nt „BeWise“ projekt), koolitusi (nt JCI treeningprogramm), mitmepäevaseid akadeemiaid (nt „JCI Estonia Akadeemia“) ja mitmepäevaseid konverentse (nt „JCI Estonia Aastakonverents“). Heategevuslikus korras viiakse igal aastal ellu palju heategevusprojekte (nt „Rat Race Kontorirottide Võidujooks“, „Jõulupuu“, koristustalgud). Organisatsiooni poolt tunnustatakse

igal aastal ka kümmet silmapaistvat noort eestlast (ingl. k. *Ten Outstanding Young Persons* ehk *TOYP*), kes on kohaliku ühiskonna arengusse andnud märkimisväärse panuse.

JCI Estonia rahvuskoda kuulub Euroopa piirkonda ja selle moodustavad Eestis kaheksas linnas paiknevad 13 kohalikku koda: Tallinnas asuvad kojad on JCI Tallinn, JCI Toompea, JCI GO Koda, JCI e-Koda ja JCI Business Tallinn; Tartus asuvad kojad on JCI Tartu ja JCI Toomemäe; Viljandis asuv koda on JCI Viljandimaa; Raplas asuv koda on JCI Rapla; Paides asuv koda on JCI Paide; Haapsalus asuv koda on JCI Haapsalu; Rakveres asuv koda on JCI Rakvere ja Pärnus asuv koda on JCI Pärnu. JCI Estonia organisatsioonis on 2017.a. matrikli (JCI Estonia Matrikel 2017, 2017) alusel 445 organisatsiooniliiget (liikmekandidaadid, liikmed, seniorliikmed, senaatorid, auliikmed, toetajaliikmed).

Rahvuskoja tasandil juhib organisatsiooni JCI Estonia juhatus, kohaliku koja tasandil juhivad organisatsiooni kohalike kodade juhatused ja senaatorite tegevust koordineerib üle-eestiliselt JCI Estonia senat (Joonis 3.2).



Joonis 3.2. JCI Estonia organisatsiooni struktuur juhtimissüste (I ja II tasand) ja liikmestaatuste (III tasand) alusel

JCI organisatsiooni reeglite järgi saab liikmestaatusega organisatsiooniliige olla igal juhatuse ametikohal 1 aasta, misjärel valitakse ametikohtadele uued ametitaitjad. Järjepidev rotatsioon annab kõikidele liikmetele võimaluse saada kogemusi ja teadmisi erinevatelt ametialadelt.

Magistritöö autor on organisatsiooniga seotud olnud alates 2011.a., kuulub JCI Toomemäe MTÜ kohaliku koja liikmeskonda ja tegeleb alates 2016.a. JCI Estonia juhatuse tasandil organisatsiooni kommunikatsiooni ja turundusega.

3.2. Uurimisküsimused

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on esitatud peamised uurimisküsimused.

1. Kuidas avaldub organisatsiooniliikmete enesemääratlus organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite järgi?
2. Kuidas avaldub organisatsiooniliikmete enesemääratlus organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi?
3. Kuidas organisatsiooniliikmed samastuvad organisatsiooniga?
4. Mis võimaldab organisatsiooni elujõulisust tagada?

JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratlus organisatsiooniväliste ja organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi on oluline, kuna uurimistulemuste põhjal koostatavad juhised võimaldavad organisatsiooni paremat juhtimist ja institutsiooni elujõulisuse tagamist.

3.3. Metoodika

Uurimistöö jaotus eeluuringuks ja põhiuuringuks. Eeluuring toimus fookusgrupi intervjuu meetodil (Õunapuu, 2014: 173), mille käigus on kogutud piisav ja kvalitatiivne andmestik põhiuuringu läbiviimiseks vajaliku küsitlusankeedi koostamiseks. Fookusgrupi intervjuu põhiteemade alusel on koostatud fookusgrupi intervjuu kava (Lisa 1).

1. Esmane teadasaamine JCI organisatsioonist
2. Organisatsiooniga liitumispõhjused
3. Organisatsiooni tähendus praegu
4. Organisatsiooni tutvustamine
5. Teadmised teiste kodade tegemistest, kodade võrdlus
6. Organisatsiooniga seotud probleemid.

Fookusgrupi intervjuumeetodi rakendamiseks vajaliku üldkogumi moodustasid JCI Estonia organisatsiooni 13 kohalikku koda, milledest on ettekatsetatud valimimeetodiga (Õunapuu, 2014: 143) välja valitud kõige esinduslikumad uurimisobjektid. Fookusgrupi kava kohaselt on fookusgrupi intervjuu läbi viidud kolmes kohalikus kojas: JCI Paide koda, JCI Viljandimaa koda ja JCI Tallinna koda. JCI Tallinna koda on valitud esindama suuremaid kohalikke kodasid ning JCI Paide ja JCI Viljandimaa koda on valitud esindama väiksemaid kohalikke

kodasid. Fookusgrupid on moodustatud erinevate liikmestaatuste ja -staažiga inimestest selleks, et kvalitatiivne andmestik oleks võimalikult mitmekülgne.

JCI Paide koja organisatsiooniliikmetega on fookusgrupi intervjuu läbi viidud 14.02.2017 Mäos ja osalejate arv oli viis. JCI Viljandimaa koja organisatsiooniliikmetega on fookusgrupi intervjuu läbi viidud 17.02.2017 Viljandis ja osalejate arv oli kaheksa. JCI Tallinna koja organisatsiooniliikmetega on fookusgrupi intervjuu läbi viidud 22.02.2017 Tallinnas ja osalejate arv oli kuus. Fookusgrupi intervjuude transkriptsioonid on esitatud magistritöö lisades 7, 8, 9.

Põhiuuringu läbiviimiseks on valitud küsitlusviisil põhinev ankeetmeetod (Õunapuu, 2014: 160...169), mis võimaldas autori poolt koostatud küsitlusankeedi (Lisa 2) abil fookusgrupi intervjuudest saadud andmete usalduslikkust hinnata kogu JCI Estonia organisatsiooni kontekstis. Ankeetküsitluse läbiviimiseks vajalik üldkogum on valitud 2017.a. matrikli (JCI Estonia Matrikel 2017, 2017) alusel JCI Estonia 13-ne kohaliku koja liikmeskondade arvude põhjal, millede koondsummaks oli 445 organisatsiooniliiget (liikmekandidaadid, liikmed, seniorliikmed, senaatorid, auliikmed, toetajaliikmed). Üldkogumi väliselt on küsitlusankeedi täitnud ka neli huvilist ja neli endist liiget, kellede küsitlusandmed ja -tulemused on magistritöös kasutusele võetud. Valimi meetodiks on valitud kõikne valim (Õunapuu, 2014: 142). Küsitlusele vastas 152 organisatsiooniliiget 445-st, mistõttu valimi usaldusnivoo on 95% ja usaldusintervall 6,46%. Küsitlusankeet on koostatud nelja põhiteema alusel.

1. Organisatsiooniväline taust ja tegevus
2. JCI liikmesuse üldandmed
3. Esmane kokkupuude, tähendus ja liitumispõhjused
4. Organisatsiooniga samastumine.

Küsitlusankeedile vastamine toimus vahemikus 15.03.2017 kuni 13.04.2017 organisatsiooniliikmetele e-kirja teel saadetud veebiaadressi vahendusel digitaalses vormis. Ankeedi koostamiseks ja andmete kogumiseks on kasutatud LimeSurvey Tartu Ülikooli veebipõhiste küsimustike koostamise ja läbiviimise keskkonda. Ankeedis on kasutatud suletud küsimusi ja avatud küsimusi. Suletud küsimuste koostamisel on kasutatud nominaalskaalat, binaarskaalat, järjestusskaalat, reitingu skaalat ja suhteskaalat (Õunapuu, 2014: 167...168). Andmete analüüsil on kasutatud järeltava statistika matemaatilist meetodid, mis võimaldas valimiga kogutud andmestiku põhjal anda hinnanguid ja teha järeldusi ning

prognoose kogu populatsiooni (üldkogumi) kohta (Õunapuu, 2014: 184). Andmete töötlemiseks on kasutatud MS Excel andmetöötlusprogrammi. Tulemuste peatükis on andmete esitamise viisidest kasutatud tabelit, tulpdiagrammi, ringdiagrammi, sõnapilve ja vastajate tsitaate.

3.4. Meetodikriitiline refleksioon

Küsitlusankeedi koostamisel on aluseks võetud fookusgrupi intervjuudest saadud andmed ja magistritöö autori enda 6.a. jooksul saadud kogemusteadmised organisatsiooni tegevustes osalemistest. Fookusgrupi intervjuusid on tehtud kolmes kojas kolmeteistkümnest, kokku 19-ne organisatsiooniliikme osalusel. Uurimistöö käigus selgus, et koostatava uurimistöö mahus ja püstitatud eesmärgi tähenduses oli intervjuueeritavate arv ning nendelt saadud informatsiooni maht ja sisu teadustöö metodoloogilisuse aspektist ja magistritöö autori organisatsioonis juhatuse tasandil omandatud kogemusteadmiste põhjal piisavad.

Samas aga võib nõustuda sellega, et põhjalikuma ja pikemaajalise uurimistöö puhul peab intervjuueeritavate arv olema suurem. Sellest tulenevalt võib põhiuuringus koostatud ankeetides puududa mõningaid olulisi ja teisejärgulisi tegureid. Niisugusel põhjusel võib põhiuuringus saadud tulemuste ülekandmine kogu organisatsioonile olla mõneti ebaadekvaatne. Selgust selles võimaldab saada uurimistöö tulemuste aprobatsioon organisatsioonijuhtide ja -liikmete poolt.

Küsitlusele vastas organisatsiooniliikmete üldkogumist 32%, mis tähendab seda, et statistilise andmetöötluse seisukohalt on valimi suurus piisav ja tulemused üldistuste tegemiseks usaldusväärsed. Samas ei esinda uurimistulemused kindlasti kõiki organisatsiooniliikmeid. Veebipõhise küsitlusviisiga võivad erinevatel põhjustel kaasneda küsimustele antud liiga pealiskaudseid ja vähehisukaid vastuseid, mis võivad omakorda vähendada andmete töötlemisel saadud tulemuste usaldusväärsust. Selle vältimiseks on uurimistöö autori poolt tehtud vastajatele uurimise tähtsuse osas selgitust.

Kokkuvõtvalt saab väita, et kogutud andmete maht ja esinduslikkus olid uurimistöö eesmärgi täitmiseks piisavad.

4. UURIMISTÖÖ TULEMUSED

4.1. Organisatsiooniliikmete jaotuvus organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite järgi

4.1.1. Sugu ja vanus

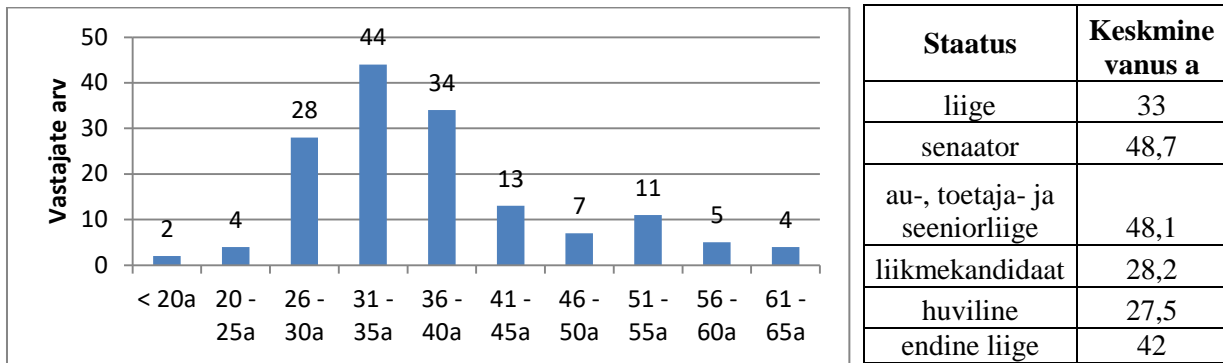
Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on sooline jaotuvus organisatsioonis. Nii nagu peremudel ei ole ilma mehe ja naise võrdelise osakaaluta elujõuline, ei ole seda ka vabatahtlikkusel põhinev institutsioon. JCI Estonia organisatsioonikultuuris on organisatsiooniliikmete sooline tasakaal väga tähtsal kohal. Magistritöö autor saab oma kogemuste põhjal väita, et organisatsioonis on mitteametlikult alati kõnepruugis kasutatud väljendit, et „JCI muster peab alati paigas olema“. Sellega on tähelepanu suunatud asjaolule, et JCI Estonia kohalike kodade liikmeskondades on meeste ja naiste soolise jaotuvuse tasakaal olnud alati tähtis eesmärk.

Soolise jaotuvuse järgi jaotuvad 152 vastajat võrdselt. JCI Estonia 2017.a. matrikli (JCI Estonia Matrikkel 2017, 2017) järgi jaotuvad 445 organisatsiooniliiget 204 naisterahvaks ja 241 meesterahvaks. Kui arvestada liikmestaatustest ainult liikmeid ja liikmekandidaate, siis meeste ülekaal on JCI Business Tallinna kojas, Paide kojas, Pärnu kojas, Rapla kojas, Tartu kojas ja Viljandimaa kojas. Naiste ülekaal on GO Kojas, e-Kojas, Haapsalu kojas, Rakvere kojas, Tallinna kojas, Toompea kojas ja Toomemäe kojas.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on ka organisatsiooniliikmete vanus. JCI Estonia organisatsioonis saab põhikirja (2015: 3) järgi inimene liige olla vanusevahemikus 18 kuni 40 eluaastat, ehk maksimaalselt 23 aastat. Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on oluline, et liikmete keskmine vanus organisatsioonis oleks tasemel, mis tagab sujuva ja stabiilse liikmete arvukuse kõikumise. Joonisel 4.1 on esitatud vastajate vanuseline jaotuvus ja tabelis 4.1 on esitatud vastajate keskmised vanused liikmestaatuste järgi. Uurimistulemuste järgi on liikmete keskmine vanus 33 eluaastat. Nendest 81% on vähemalt vanuses 30 eluaastat, nendest 42% on vähemalt vanuses 35 eluaastat ja nendest 19% on vähemalt vanuses 37 eluaastat. Liikmetest vastajate kõrge keskmine vanus näitab seda, et kui JCI Estonia organisatsioon ei suurenda lähiaastate jooksul liikmete arvu, siis on igal aastal oodata aina suuremat liikmete arvu vähenemist nende arvelt, kes ületavad 40 eluaasta piiri.

JCI organisatsiooni Euroopa regioonis on liikmete keskmine vanus 31 eluaastat, Aafrika regioonis 29 eluaastat, Aasia regioonis 32 eluaastat ja Ameerika regioonis 28 eluaastat (Statistics, 2016). Sellest tulenevalt on JCI organisatsiooni nelja regiooni keskmine liikme vanus 30 eluaastat, mis on JCI Estonia liikmete keskmisest vanusest väiksem.

Tabel 4.1. Vastajate keskmised vanused liikmestaatuste järgi



Joonis 4.1. Vastajate vanuseline jaotuvus

Liikmete vanus aitab mõista veel seda, millisesse vanusegruppi kuuluvad inimesed samastuvad JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini, ehk näiteks kõige suurema prognoositava tõenäosusega samastub organisatsiooniga kõige lihtsamini vanusegruppi 31...35a kuuluv inimene, sest neid on vastajate seas enim.

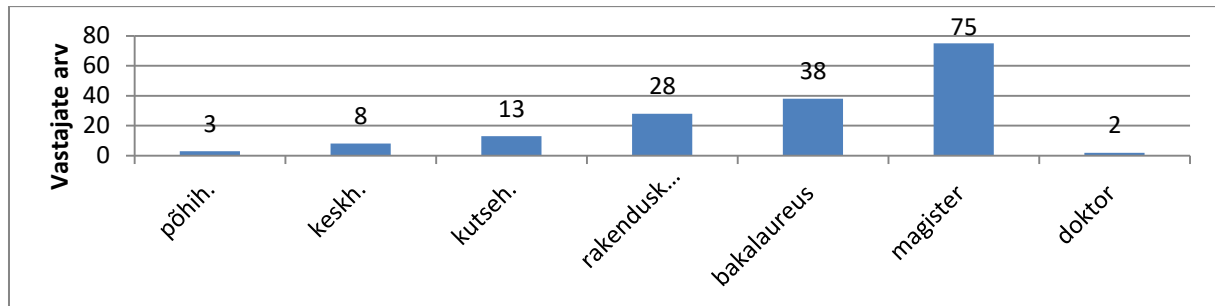
4.1.2. Omandatud haridustasemed ja erialad

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on organisatsiooniliikmete haridustase, mis aitab mõista, millise haridusliku tasemega inimesed on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud.

Joonisel 4.2 on esitatud vastajate jaotuvus omandatud kõrgeimate ja eriliigiliste haridustasemete järgi. See tähendab seda, et kui vastaja omab mitut eriliigilist haridustaset, nagu näiteks kutseharidus ja bakalaureusekraad, siis on joonisel mõlemad ära märgitud. Teisalt on samaliigiliste haridustasemete puhul ära märgitud ainult kõrgeim omandatud haridustase. Näiteks magistrikraadiga inimese puhul bakalaureusekraadi joonisel arvestatud ei ole.

Uurimistulemuste järgi on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud magistrikraadi omavad inimesed, kellede osakaal 152-st vastajast oli 49%. Suuremal määral on vastajate seas ka bakalaureusekraadiga (25%) ja rakenduskõrgharidusega (18%)

organisatsiooniliikmeid. Tulemuste alusel on organisatsiooniga kõige vähem samastunud kesk- ja kutseharidusega inimesed, nende osakaal vastajate seas on väike.



Joonis 4.2. Vastajate jaotuvus omandatud haridustasemete järgi

Lisaks haridustasemele on institutsiooni elujõulisuse eesmärgil oluline uurida ka organisatsiooniliikmete erialast tausta, et teada saada, millistele inimestele on JCI Estonia organisatsioon olnud kõige atraktiivsem. Joonisel 4.3 on esitatud Tartu Ülikooli klassifikatsiooni (Tartu Ülikooli ..., 2017) alusel erialade jaotuvus nelja põhivaldkonna – humanitaar, sotsiaal, loodus- ja täppisteadused ning meditsiin, vahel. Mitu korda esinenud märksõnad on esitatud suurema kirjaga, ehk kui eriala nimetus esines andmestikus üks kord, siis on see märgitud joonisel kirja suurusega 11 ja iga järgnev sama märksõna kordus suurendab sõna kirja suurust ühe punkti võtta.

Uurimistulemuste järgi on JCI Estonia organisatsiooniliige oma hariduse peamiselt omandanud sotsiaalvaldkonnas (152-st vastajast 63%) ja seda suuresti majanduse ja ettevõtluse suunal (50%). Olulisel määral on vastajate seas ka loodus- ja täppisteaduste valdkonna esindajaid (20%). Kõige vähem on organisatsiooniga samastunud humanitaarvaldkonna ja meditsiinivaldkonna erialase taustaga inimesed. Kõige rohkem esinevateks märksõnadeks olid „majandus“, „psühholoogia“, „ärikorraldus“, „ärijuhtimine“, „ökonoomika ja ettevõtlus“ ning „turundus“. Majandus- ja ettevõtlussuunaliste erialade esindajate rohkust on võimalik põhjendada staažikamate organisatsiooniliikmete JCI Estonia organisatsiooni tähendust puudutavate vastuste alusel.

„.....Algselt loodi organisatsioon ärimeeste poolt eksporditurgudele sisenemise eesmärgiga“ – senaator (Lisa 4).

„See oli aasta 2000 või 1999, siis oligi niimoodi, et JCI organisatsioonis olid igasugu ettevõtjad, pankurid, muud aktiivsed ärimehed ja tegutsejad linnast, maavalitsusest ning mujalt.“ – senaator (Lisa 7).

Humanitaar

ajalugu

usuteadus

ajalugu, filosoofia, religioon

romanistika
eesti ja soome-ugri keeleteadus
inglise filoloogia
kirjandus ja rahvaluule

kunst, kultuur, keeled
psühholoogia, õigus, sotsioloogia, poliitika, ettevõtte juhtimine, ärijuhtimine, turundus, kommunikatsioon

klassiõpetaja
haridusteadused
eelkoolialiste laste õpetaja
kasvatusteadused
psühholoogia
õigus
majandusõigus
politseid avalik haldus
sotsioloogia
haldusjuhtimine
personalitöö ettevõtte ja ekspordi juhtimine maksundus ja toll
personalijuhtimine juhtimine rahvusvaheline ärijuhtimine riigieelarve
ettevõtlus ja tehnoloogia juhtimine raamatupidamine
tarneahela juhtimine ärikorraldus finantsjuhtimine
teenuste disain ja juhtimine ettevõtte juhtimine majandusarvestus
rahvusvaheline PR ja suhtekorraldus ärijuhtimine
turundus kommunikatsioonijuhtimine rahandus ja krediit ettevõttemajandus
turundus ja juhtimine
ajakirjandus ja kommunikatsioon ökonomika ja ettevõtlus
kommunikatsioon, turundus, majandus

Erialane orientatsioon

bioloogia, keskkond, loodusteadused

matemaatika, keemia, füüsika, tehnoloogia, arvuti

molekulaarbioloogia ja geneetika
biomeditsiintehnoloogia

põllumajanduse ökonomika ja organiseerimine keskkonnakaitse
geograafia
keskkonnatehnoloogia keskkonnakorraldus
soojusenergeetika loodusteadused bioloogia
energia ja geotehnika loodusvarade kasutamine ja kaitse keskkonnatehnika
rakenduskeemia orgaaniliste ainete keemiline tehnoloogia
toidutehnoloogia
keemiatehnoloogia insener
automaatikaseadmete elektriinsener ehitus logistika
automehhaanika insener teedeehitus
autotehnika tootearendus
transpordiehitus raadioelektronika
tehnik-mehaanik raadiotehnika insener
rakendusinformaatika
informaatika arvutid ja arvutivõrgud

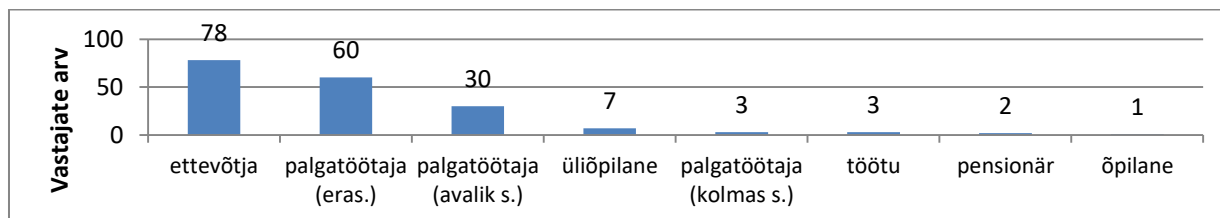
Loodus- ja täppisteadused

Meditsiin

Joonis 4.3. Vastajate vastuste jaotuvus omandatud erialade järgi

4.1.3. Töötaja seisus, töövaldkond ja amet

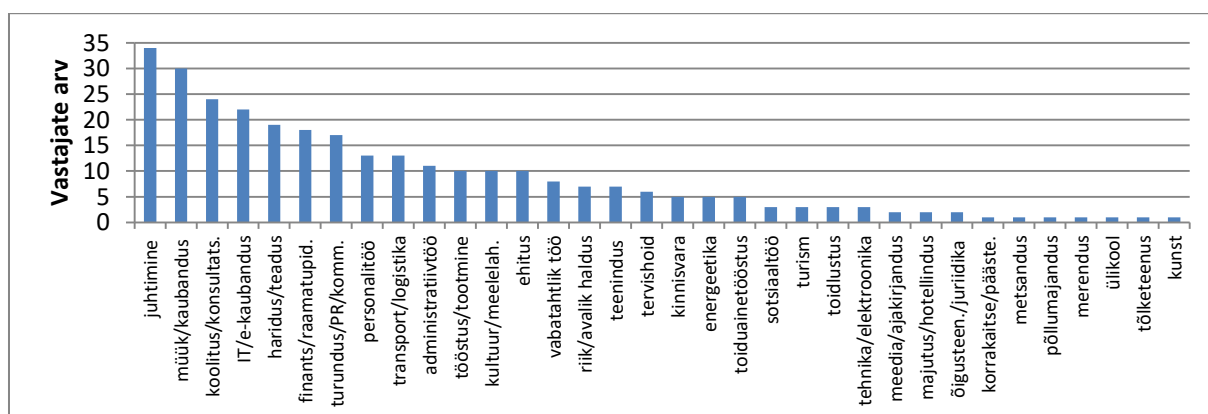
Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on organisatsiooniliikmete töötaja seisus. Joonisel 4.4 on esitatud vastajate jaotuvus töötaja seisuse järgi.



Joonis 4.4. Vastajate jaotuvus töötaja seisuse järgi

Uurimistulemustest lähtuvalt olid 152-st vastajast 51% ettevõtjad, 40% töötajad erasektoris ja 20% töötajad avalikus sektoris. Siinkohal on oluline rõhutada, et osad vastajad valisid mitu vastusevarianti. Kõige vähem oli vastajate seas üliõpilasi, töötuid ja muude seisuste esindajaid. Ettevõtjate suurt osakaalu põhjendab hästi JCI Estonia organisatsiooni algne eesmärk, mis oli suuresti seotud nii kohaliku kui ka rahvusvahelise äriõrgustiku loomisega ja kohalikul tasandil ühiskonnas ühiselt ettevõtluse arendamisega. Siinkohal on aga oluline uurida põhjalikumalt organisatsiooni tähendust ja selle muutumist ajas.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on ka organisatsiooniliikmete töövaldkond ja joonisel 4.5 on esitatud vastajate jaotuvus töövaldkondade järgi.



Joonis 4.5. Vastajate jaotuvus töövaldkondade järgi

Uurimistulemustest tulenevalt töötavad 152-st vastajates enim organisatsiooniliikmeid valdkondades, nagu näiteks juhtimine (22%), müük ja kaubandus (20%), koolitus ja

konsultatsioon (16%), IT- ja e-kaubandus (14%), haridus ja teadus (13%), finants ja raamatupidamine (12%) ning avalikud suhted, turundus ja kommunikatsioon (11%). Riigikaitse valdkonna esindajaid valimisse ei sattunud. Organisatsiooniliikmete töövaldkondade jaotuvus aitab mõista seda, millistes valdkondades töötavad inimesed on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsiooniväline enesemääratlustegur on ka organisatsiooniliikmete amet, mis aitab mõista, millistel ametialadel töötavad inimesed on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud. Joonisel 4.6 on esitatud vastajate vastuste jaotuvus organisatsioonivälise ametite järgi nelja põhisuuna – juhid, oskustöötajad ja spetsialistid, lihttöötajad ning muu, vahel.



Joonis 4.6. Vastajate vastuste jaotuvus ametialade järgi

Nelja põhisuuna määramisel on aluseks võetud Eesti Statistikaameti ametite klassifikaator (Ametite, 2008). Mitu korda esinenud märksõnad on joonisel esitatud suurema kirjaga, ehk kui ametinimetuse esines andmestikus üks kord, siis on see märgitud joonisel kirja suurusega 11 ja iga järgnev sama märksõna kordus suurendab sõna kirja suurust ühe punkti võtta.

Uurimistulemuste järgi on 152 vastaja seas enim juhte (43%), oskustöötajaid ja spetsialiste (40%) ning kõige vähem on lihttöötajaid ja muude ametite esindajaid. Nende ametite

esindajad on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud ja seetõttu on ka sarnase taustaga inimesi võimalik organisatsiooni kõige lihtsamini kaasata. Kõige rohkem esinevateks märksõnadeks olid „tegevjuht“ (16), „juhatuse liige“ (10), „ettevõtte omanik“ (8), „müügijuht“ (8) ja „konsultant“ (8). Juhtivtöötajate, spetsialistide ja oskustöötajate suurt osakaalu aitab paremini mõista organisatsiooni tähenduse uurimine.

4.1.4. Meelistegevused vabal ajal

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks oluline ja vajalik organisatsiooniväline enesemääratlustegur on ka organisatsiooniliikmete meelistegevused vabal ajal. Nii on võimalik paremini mõista organisatsiooniliikmete huvisid ja sellest tulenevalt saab organisatsiooniliikmetele organisatsioonis paremaid tegevusi ja võimalusi pakkuda. Joonisel 4.7 on esitatud vastajate meelistegevused vabal ajal, mis on jaotatud nelja põhisuuna – sport, vaimne tegevus, materiaalne tegevus ja kultuur, vahel. Mitu korda esinenud märksõnad on esitatud suurema kirja suurusega, ehk kui meelistegevus esines andmestikus üks kord, siis on ta märgitud joonisel kirja suurusega 10 ja iga järgnev sama märksõna kordus suurendab sõna kirja suurust ühe punkti võtta.

Sportivaldkonnas olid vastajate seas kõige populaarsemad märksõnad „jooksmine“, „jalgrattasõit“, „jooga“, „terviseport“ ja „golf“. Kokku esines 33 erinevat tegevust. Vaimse tegevuse suunal all oli jäägitult kõige suurem meelistegevus „lugemine“. Kokku esines 31 erinevat tegevust. Kultuurivaldkonna alla liigituvatest märksõnadest esinesid kõige rohkem „reisimine“, „teater“, „muusika“, „kontsert“, „kino“ ja „JCI“. Kokku esines 38 erinevat tegevust. Kõige mahukamaks valdkonnaks osutusid materiaalsed tegevused, mille alla liigitusid kõik füüsilised tegevused, mis ei ole otseselt seotud spordiga. Selle valdkonna enim korduvad märksõnad olid „matkamine“, „tantsimine“, „fotograafia“, „käsitöö“, „aiandus ja laulmine“. Kokku esines 60 erinevat tegevust.

Kõige populaarsemad märksõnad esindavad neid meelistegevusi, mis lähevad organisatsiooniliikmetele, näiteks nii meelelahutuslikus kui ka sportlikus aspektis, kõige rohkem korda ja milliseid meelistegevusi harrastavad inimesed on organisatsiooniga kõige paremini samastunud. JCI Estonia organisatsioon korraldab oma liikmetele palju kultuuri-, spordi- ja muid meelelahutuslikke sündmusi ning seetõttu on oluline neid teadmisi edaspidi organisatsiooniliikmete rahulolu suurendamise eesmärgil ka arvesse võtta.

Sport

pallimängud korvpall
jooksmine jalgrattasõit sõpradega
jõusaal võrkpall suusatamine
trenn ujumine
jalgrattasõit tennis lauatennis
tantsuteraapilised workshopid
tervisesport rütmatreeningud
mäesuusatamine slaalom
saalihoki rulluisutamine
lumelaud ekstreemsport
vibusport purjetamine
jumping sõudmine
lohesurf militaarsport kepikõnd
disc golf MNT & MTB
golf
täpsuslaskmine

jooga

Vaimne tegevus

professionaalselt arendava kirjanduse
ja teemaveebide lugemine isiklik areng raamatud
mõtlemine lugemine
mentorlus õppimine kirjandus psühholoogia
projekti kirjutamine muutunud teadvusseisundid
ajutreening
õpetamine koolitamine
investeerimine inimkonna teenimine
areng
partnerluste sõlmimine naermine enesearengu workshopid
workshopid
enese täiendamine IT valdkonnas
laisklemine
puhkamine etlemine elamuste kogumine
lõõgastus male
arvutimängud digitaalmeedia loovprojektid
ühiste kogemuste saamine

Meelistegevused

riigikaitse osalemine jalutamine kõndimine
rahvatants liikumine vabas õhus näitlemine koera treenimine
tantsimine looduses matkamine
matkamine jahipidamine rabamatkad laste tirituste organiseerimine
jahindus kalandus merendus loodus rahvusvahelised projektid
kalapüük geopeitus maal vabas õhus toimetamine
turniiripokker näod keemia projekti korraldamine
pokker Texas Hold'em meisterdamine
mootorrattasõit vabatahtlik töö laulmine
autod tsiklisõit ornitoloogia koorilaul muusika esitamine
autoga sõitmine asjatamine maal muusika tegemine
saun käsitöö jõukohased majapidamistööd muusika kogumine
lauamängud rooside kasvatamine kokandus muusika produtseerimine
värske õhk pildistamine kokkamine aiandus klaverimäng
hobitalu küpsetamine fotograafia autoreisid bänd
aiatöö väljasõidud perega
ameerika klassikaautod

Materiaalne tegevus

sotsiaalne elu
tiritused lastega suhtlemine hea seltskonna nautimine
koer meeldiv seltskond suhtlemine näost näkku
koerad sõbrad keskkond laste kasvatus
perega olemine pere- ja seltskonnatiritused
looduses viibimine lastega
rock'n'roll
Round Table teatri- ja balletietendused
tervislik toitumine muusika raadio filmid
fine dining muusika kuulamine kontsert
hea vein turism JCI teater
hea toit reisimine mood JCI kino
mõisate külastus JCI sündmused kunst Kultuur
loodusturism

Joonis 4.7. Vastajate vastuste jaotuvus vabal ajal toimuvate meelistegevuste järgi

4.1.5. Eneseiseloostus

Institutsiooni elujõulisuse tagamise oluline ja vajalik organisatsiooniväline enesemääratlustegur on organisatsiooniliikme eneseiseloostus, mis näitab seda, milliste iseloomujoontega inimesed on JCI Estonia organisatsiooniga kõige paremini samastunud. Kuna organisatsioon on suuresti sama „nägu“, nagu seda on tema liikmed, siis tuleb osata organisatsiooniliikmete iseloomu mõista.

Ankeetküsitluses oli igal vastajal võimalus ennast viie märksõnaga iseloomustada ja joonisel 4.8 on sõnapilvena esitatud 152 vastaja 760-st märksõnast koosnev kokkuvõtlik ülevaade organisatsiooniliikme eneseiseloostusest.

Mitu korda esinenud märksõnad on joonisel esitatud suurema kirja abil, ehk kui omadussõna esines andmestikus üks kord, siis on see märgitud joonisel kirja suurusega 11 ja iga järgnev sama omadussõna kordus suurendab sõna kirja suurust ühe punkti võtta.

Kõige enim esinenud eneseiseloostuse omadussõnad olid „sõbralik“ (152-st vastajast 32), „aktiivne“ (20), „avatud“ (18) ja „kohusetundlik“ (16). Lisaks olid suhteliselt tihti ära märgitud ka niisugused omadussõnad, nagu, „rõõmsameelne“ (12), „ettevõtlik“ (12), „uudishimulik“ (12), „seltskondlik“ (11), „positiivne“ (11), „energiline“ (11), „abivalmis“ (10), „sihikindel“ (10), ja „analüütiline“ (10). Kokku iseloomustasid vastajad ennast 150 erineva omadussõna abil.

Kuigi inimestel on alati kalduvus ennast pigem positiivselt iseloomustada kui negatiivselt, siis uurimistulemustest on teatud järeldusi võimalik siiski teha. Tulemusi oleks kindlasti tervikpildis parandanud uurimistöö autori palve vastajatel ennast ka negatiivsete omadussõnade abil iseloomustada.

Uurimistulemuste alusel on keskmine JCI Estonia organisatsiooniliige väga sõbralik, rõõmsameelne ja seltskondlik inimene, kes soovib alati olla aktiivne, ettevõtlik ja energiline. Teiseks, väärtustab organisatsiooniliige enda juures avatust ja rahulikkust, soovides teiste jaoks olla abivalmis, positiivne ja usaldusväärne inimene.

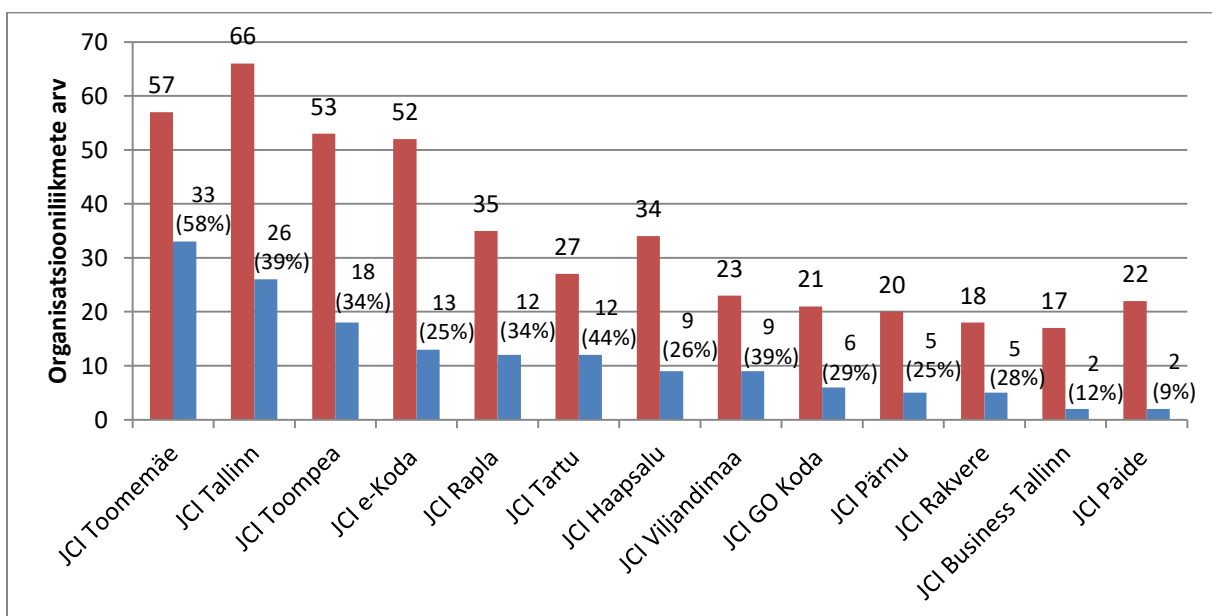
Organisatsiooni tegevuste juures hindab keskmine organisatsiooniliige enim kohusetunnet, analüütilist mõtlemist, tulemustele orienteeritud tegevust ja sihikindlust.

4.2. Organisatsiooniliikmete jaotuvus organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi

4.2.1. Organisatsiooniliikmete arv

Institutsiooni elujõulise tagamise oluline ja vajalik organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsiooniliikmete arv ja selle jaotuvus. Liikmemaksupõhiselt toimiva JCI Estonia organisatsiooni jaoks on tegu väga olulise teguriga, kuna organisatsiooni majanduslik toimimine sõltub suuresti liikmete arvust ja nende poolt makstavatest liikmemaksudest.

Joonisel 4.9 on esitatud üldkogumi, ehk organisatsiooniliikmete arvu jaotuvus ja valimi, ehk vastajate arvu jaotuvus ning vastamisaktiivsus kohalike kodade lõikes.



Joonis 4.9. Üldkogumi, ehk organisatsiooniliikmete ja valimi, ehk vastajate jaotuvus ning kohalike kodade vastamisaktiivsus: ■ – kohaliku koja liikmeskonna suurus; ■ – vastajate arv

Arusaadavalt oli arvuliselt kõige rohkem vastajaid suurematest kodadest, nagu näiteks JCI Toomemäe (152-st vastajast 22%) ja JCI Tallinn (17%). Ülejäänud kohalike kodade osakaal valimist oli 61%, mille moodustasid JCI Toompea (12%), JCI e-Koda (9%), JCI Rapla (8%), JCI Tartu (8%), JCI Haapsalu (6%), JCI Viljandimaa (6%), JCI GO Koda (4%), JCI Pärnu (3%), JCI Rakvere (3%), JCI Business Tallinn (1%) ja JCI Paide (1%). Uurimistulemuste järgi oli kõige suurem vastamisaktiivsus JCI Toomemäe ja JCI Tartu kojas, alla 40% oli vastamisaktiivsus JCI Tallinna, JCI Viljandimaa, JCI Rapla ja JCI Toompea kojas, alla 30%

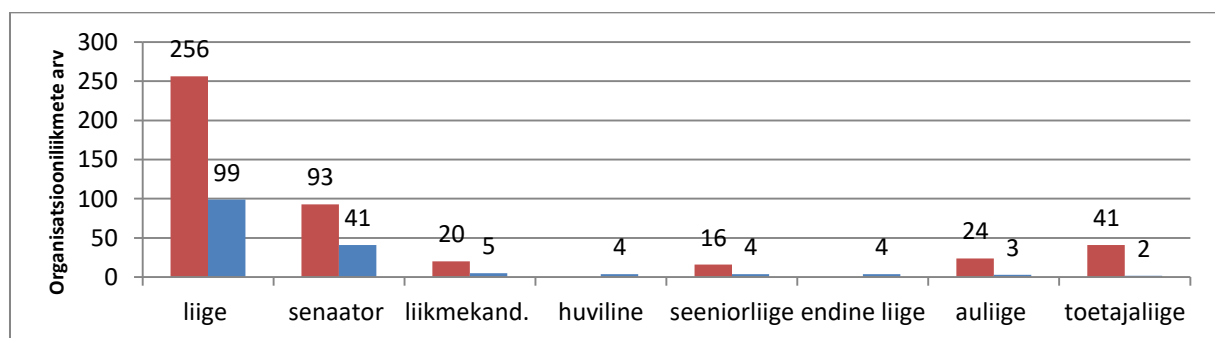
oli vastamisaktiivsus JCI GO Koda, JCI Rakvere, JCI Haapsalu, JCI e-Koda ja JCI Pärnu kojas ning alla 20% oli vastamisaktiivsus JCI Business Tallinn ja JCI Paide kojas.

Tervikpildis võib järeldada, et seitsme koja, kellede vastamisaktiivsus jäi alla 30%, liikmeskonna huvi ja motivatsioon ankeedi täitmise kaudu organisatsiooniteemadel kaasa rääkida oli soovitus madalam. Kindlasti on selle üheks põhjuseks kohalike kodade kultuurilised eripärad, sest mõningate kodade inimesed ongi end selgelt väljendanud, et nemad määratlevad ennast kinnisemate ja rohkem omaette hoidvate kodadena. Teiseks põhjuseks on arvatavasti ka magistritöö tegija vähene kokkupuude ja läbikäimine nende kodade liikmetega, mistõttu ehk ei tunnetatud seda kaasatust niivõrd kõrgelt kui näiteks Tartu kodades, kus on inimestega lävimine olnud oluliselt suurem.

JCI Estonia organisatsiooniga samastumise seisukohalt saab sellest järeldada aga seda, et väiksema vastamisaktiivsusega koja liikmeskond ei ole terve organisatsiooniga nii palju samastunud kui suurema vastamisaktiivsusega koja liikmeskond. Sellest oleneb ka see, kui hästi samastub uus liige terve organisatsiooniga.

4.2.2. Liikmestaatus ja liikmestaaz

Joonisel 4.10 on esitatud vastajate jaotuvus liikmestaatuste järgi (liikmekandidaat, liige, seniorliige, senaator, auliige, toetajaliige, ja huviline).



Joonis 4.10. Vastajate jaotuvus liikmestaatuste järgi: ■ – arv organisatsioonis ; ■ – vastajate arv

JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse seisukohalt vaadatuna on kõige olulisemad liikmete poolt saadud uurimistulemused, kuna just nemad osalevad kõige rohkem organisatsiooni põhitegevustes. Kõige vähem on teadmisi organisatsioonist huvilistel ja liikmekandidaatidel, kuna reeglina nende seos organisatsiooniga on olnud veel lühiajaline.

Senaatorid, seniorliikmed, auliikmed, toetajaliikmed on organisatsioonis pigem toetajarollis, ent pikemaajalise liikmestaaži tõttu aitavad nendega seonduvad uurimistulemused mõista JCI Estonia organisatsiooni tähendust ja selle muutust ning organisatsiooniliikmete enesemääratlust pikemas ajaperioodis.

Senaatoristaatus antakse organisatsioonis reeglina liikmele, kes on pikema aja jooksul organisatsioonile palju väärtust loonud. Seniorliikme staatus antakse liikmele, kes on saanud vanemaks kui 40 eluaastat ja soovib organisatsiooni edasi jääda. Auliikme staatus antakse organisatsioonis suuresti organisatsioonivälisele inimesele, kes on vanem kui 40 eluaastat ja pole kunagi liikmestaatust omanud, ent on organisatsiooni olulisel määral panustanud. Toetajaliikmete seas on nii endiseid liikmeid kui ka organisatsiooniväliseid inimesi ja ka nemad on peamiselt üle 40 aasta vanad. Peamine erinevus teistest staatustest on see, et nemad on nõus organisatsiooni rohkem rahaliselt panustama, ehk neile on määratud suurem liikmemaks. Vastajatest 10 organisatsiooniliiget omavad organisatsioonis kaksikstaatust (nt ollakse liige ja senaator üheaegselt).

Kuna JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse aspektist on kõige olulisemad liikmete uurimistulemused, siis 2017.a. matrikli (JCI Estonia Matrikkel 2017, 2017) alusel vastas 256-st liikmest küsitlusele 99 liiget, ehk 65%, mis on esinduslik tulemus.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsioonisisene enesemääratlustegur on kindlasti ka liikmestaaž organisatsioonis, mille alusel saab mõista liikmete nii-öelda voolavuse trende. Nii on võimalik prognoosida ka seda, kui palju näiteks võib organisatsiooniliikmete arv muutuda järgmise viie aasta jooksul.

Joonisel 4.11 on esitatud kõikide vastajate organisatsioonis osalemise aeg aastates, ehk liikmestaaž. Organisatsiooniliikmete staažist lähtuvalt on organisatsioonis kindlasti liikmete voolavus oluliselt väiksem, kui näiteks sarnase ülesehitusega tudengiorganisatsioonides (nt Aiesec, Erasmus jms), sest JCI-s on võimalik liikmestaatust omada maksimaalselt 23 aastat (18...40 eluaastat).

Uurimistulemustest võib järeldada, et kõige aktiivsem liikmete voolavus toimub organisatsioonis nelja esimese aasta jooksul, sest sellesse perioodi jäävate liikmete arv on kõige suurem. Peale neljandat aastat väheneb liikmete arv oluliselt, ehk kauemaks otsustab uurimistulemuste järgi organisatsiooni jääda ligikaudu viiendik liikmetest. Institutsiooni

elujõulisuse tagamise eesmärgil on oluline mõista põhjuseid, miks otsustatakse organisatsioonist lahkuda ja miks jäädakse organisatsiooni kauemaks kui neli aastat.



Joonis 4.11. Vastajate jaotuvus organisatsioonis osalemise aja järgi aastates, ehk liikmestaaz:
 ■ – kõik vastajad; ■ – liikmestaatusega vastajad

Esimene põhjus võib olla see, et inimene on oma eesmärgid saavutanud, mistõttu ei nähta enam vajadust organisatsiooni kauemaks jääda. Negatiivsemalt poolelt vaadatuna võib põhjuseks olla hoopiski rahulolematus, mis on viinud organisatsioonist lahkumiseni. Need liikmed, kes on organisatsiooni jäänud pikemaks ajaks, hindavad organisatsioonis rohkem juba tekkinud sõprussidemeid ja sotsiaalset aspekti, mistõttu ollakse organisatsioonis inimeste pärast, mitte organisatsiooni enda pärast. Seda kinnitab uurimistulemuste järgi ka asjaolu, et JCI Estonia organisatsiooniliikmed tähtsustavad organisatsioonis enim teisi inimesi ja suhteid.

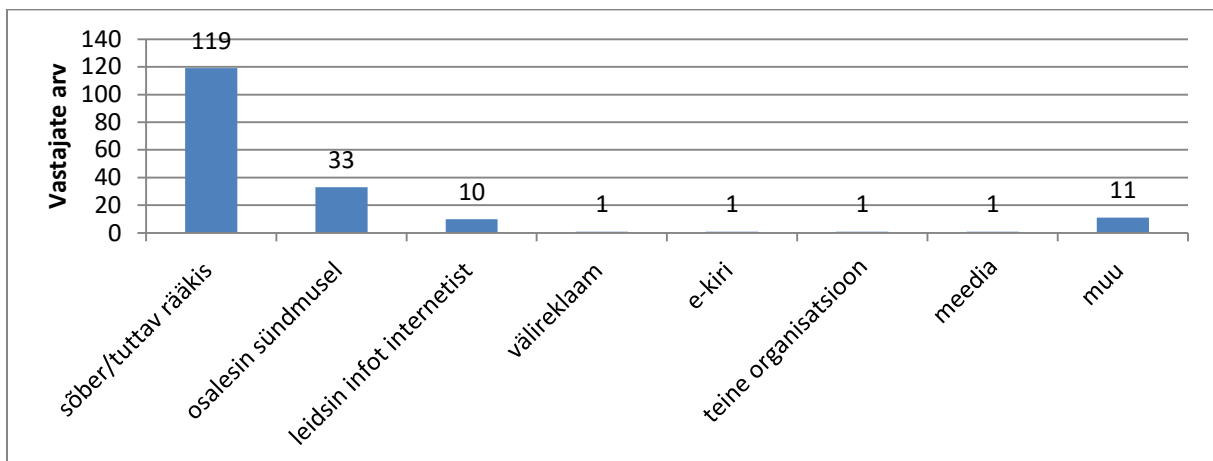
Kuna nii kohaliku koja tasandil, JCI Estonia rahvuskoja tasandil ja rahvusvahelisel maailmakoja tasandil on võimalik maksimaalselt teha aastakümnete pikkust karjääri, siis on kindlasti ka see üks põhjus, miks soovitakse organisatsiooni kauemaks jääda.

JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse aspektist on oluline mõista seda, et uurimistulemuste järgi on suur osa liikmestaatusega organisatsiooniliikmetest organisatsioonis maksimaalselt neli aastat. See tähendab ka seda, et kui üks aasta liitub organisatsiooniga vähem inimesi ja järgnevatel aastatel liikmete juurdekasv oluliselt ei suurene, siis selle negatiivset mõju on tunda juba 3...4 aasta hiljem, mil lühikese ajaperioodi jooksul otsustab organisatsioonist lahkuda suurem arv liikmeid.

4.2.3. Organisatsioonist teadasaamise viisid

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks oluline ja vajalik organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsioonist teadasaamise viisid. Need on teabeallikate põhised avaldumise viisid selle kohta, kuidas inimesed saavad esmakordselt JCI Estonia

organisatsioonist teada. Organisatsiooni elujõulisuse seisukohalt käsitletuna on JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt teadasaamise viiside mõistmine väga oluline, mis näitab seda, kuidas senini enamik organisatsiooniliikmetest on organisatsiooni jõudnud. Kuigi sõprade ja tuttavate kaudu teabe edastamine on tihti parim viis, ei tähenda see seda, et ülejäänud infokanalitega ei peaks tegelema. Tänapäevases infoühiskonnas on väga oluline, et organisatsioon oleks kergesti leitav ja nähtav ka internetis (nt sotsiaalmeedia, veebileht, reklaamid jms), mis eeldab head väliskommunikatsiooni juhtimist. Joonisel 4.12 on esitatud vastajate jaotuvus JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt teadasaamise viiside järgi.



Joonis 4.12. Vastajate jaotuvus JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt teadasaamise infoallikate järgi

Uurimistulemustest selgub, et 152-st vastajast 78% on saanud JCI organisatsioonist esmakordselt teada läbi oma sõbra või tuttava, neljandik vastajatest on JCI organisatsioonist teada saanud mõnel organisatsioonisisel või –välisel sündmusel osaledes ja kuuendik vastajatest on selleks kasutanud muid infokanaleid.

Organisatsioonist teadasaamise viiside organisatsioonisisene enesemääratlusteguri olulisus väljendub selles, et see näitab ära, miks on JCI Estonia organisatsioonis niivõrd palju sarnase organisatsioonivälise taustaga inimesi ja miks on just nemad organisatsiooniga kõige paremini samastunud. Kui valdav enamus liikmetest on organisatsiooni jõudnud läbi oma sõprade ja tuttavate, siis on mõistetav, et uutel liikmetel on koos olemasolevate liikmetega organisatsiooniväliselt olemas juba teataval määral ühiseid huvisid ja tegevusi, mis aitavad neil paremini organisatsiooniga samastuda. Samas institutsiooni elujõulisuse seisukohast näitab see tegur seda, kas organisatsiooni väliskommunikatsioon, ehk väliste osapooltega suhtlemine on laiapõhjaliselt ja mitmekülgsest toimiv või mitte.

Organisatsiooniga seotud probleemidest hindasid vastajad kõige tõsisemaks probleemiks JCI Estonia organisatsiooni madalat nähtavust ühiskonnas, mida joonis 4.12 ka väga hästi iseloomustab. JCI Estonia organisatsioon peab oma eesmärkide täitmise eesmärgil kindlasti rohkem ja paremini ennast väljapoole kommunikeerima hakkama, sest nii on võimalik muuta ja parendada organisatsiooni tuntust ning samas ka edukamalt uusi liikmeid leida.

Joonisel 4.13 on esitatud vastajate vastuste järgi parem ülevaade teabekanalitest, millede kaudu on organisatsiooniliikmed esmakordselt JCI Estonia organisatsioonist teada saanud. Täpsem ülevaade infokanalitest aitab paremini mõista seda, millised sündmused või situatsioonid on uute liikmete leidmisel olnud kõige mõjusamad.



Joonis 4.13. Vastajate vastuste jaotuvus infokanalite järgi, millede kaudu on JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt teada saadud

Kõik märksõnad on jaotatud nelja põhisuuna – sõber/tuttav rääkis, osalesin sündmusel, internet, muu, vahel. Mitu korda esinenud märksõnad on esitatud suurema kirja suuruse abil, ehk kui infokanal esines andmestikus üks kord, siis on see märgitud joonisel kirja suurusega 11 ja iga järgnev sama märksõna kordus suurendab sõna kirja suurust ühe punkti võrra. Märksõnadest kõige enim esinevad olid „sõber“ (152-st 9), „Rat Race“ (9), „töökolleeg“ (8), ja „Ettevõtlusnädal“ (6).

Uurimistulemustest saab järeldada seda, et uute liikmete leidmisel ja kaasamisel on kõige mõjusamad olnud need sõbrad ja tuttavad, kes on ise ka JCI Estonia organisatsiooniliikmed. JCI Estonia sündmustest on aga uute liikmete leidmisel kõige mõjusamad olnud konverentsid ja koolitused (nt „Ettevõtlusnädal“, „JCI Aastakonverents“) ning heategevussündmustest „Rat Race Kontorirottide Võidujooks“.

4.2.4. Organisatsiooni tähendus, selle muutus ajas ja peamised liitumispõhjused

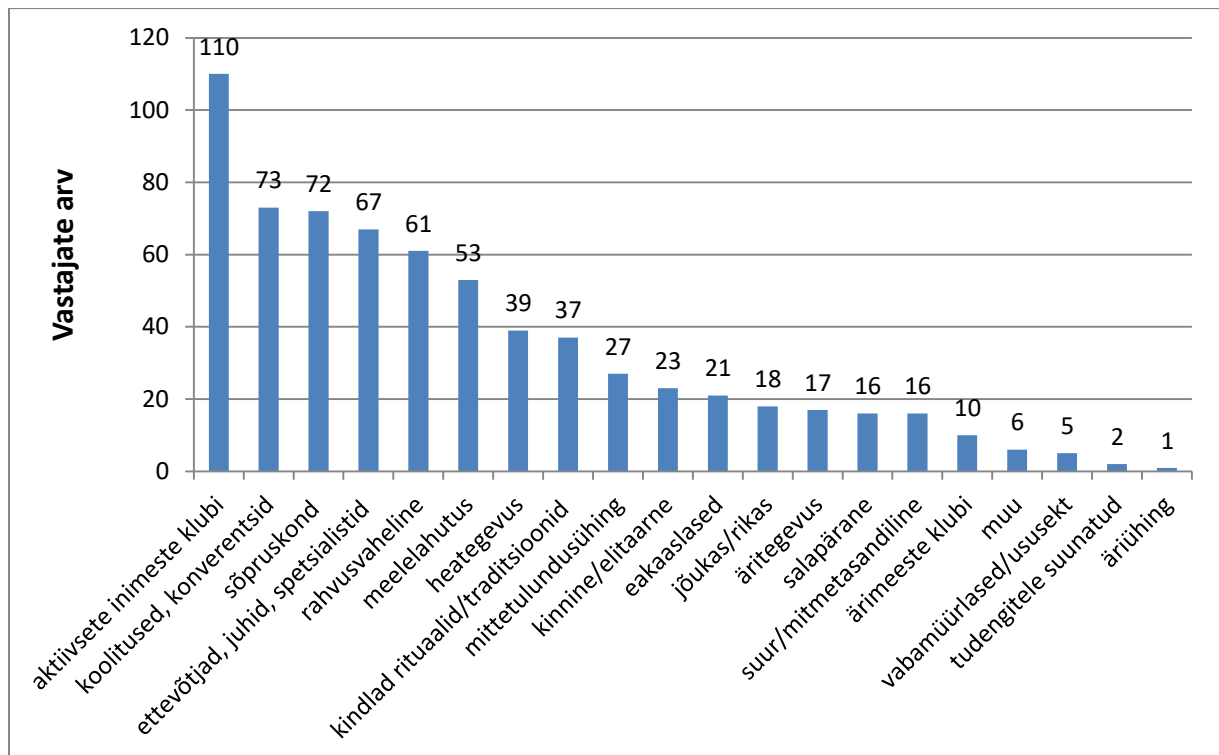
Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsiooni tähendus ja selle muutus ajas. Esmalt aitab see tegur mõista seda, kui sarnaselt või erinevalt organisatsiooniliikmed organisatsiooni mõistavad. Mida sarnasemad on organisatsiooniliikmete arusaamad, seda tugevam on organisatsioonisisene enesemääratlus.

Pikaaegsemate organisatsiooniliikmete teadmised organisatsioonist aitavad mõista seda, kuidas on organisatsiooni sisu ja tähendus aja jooksul muutunud. Iga organisatsiooniliige mõistab organisatsiooni omamoodi, ent tihti on aga oluline see, et enamik organisatsiooniliikmeid mõistaksid organisatsiooni vähemalt teatud tunnuste osas sarnaselt. Nii on võimalik aru saada, mis põhjustel soovivad inimesed organisatsiooniga liituda, mis on nende arusaamad organisatsiooni tegevustest ja kuidas nad ise oskaksid organisatsiooni teistele tutvustada.

Joonisel 4.14 on esitatud vastajate jaotuvus organisatsiooni tähendust iseloomustavate märksõnade järgi. Siinkohal on ka oluline rõhutada seda, et kuigi uuringus paluti vastajatel meenutada JCI Estonia organisatsioonist esmamuljet ja seda ankeedis esitatud märksõnade abil kirjeldada, siis tegelikkuses näitavad vastused kõige paremini seda, kuidas organisatsiooniliikmed mõistavad organisatsiooni tähendust praegu.

Uurimistulemuste järgi on 152-st vastajast 72% JCI Estonia organisatsiooni iseloomustanud kui aktiivsete inimeste klubi. Suur osa vastajatest on organisatsiooni iseloomustanud veel ka kui koolituste ja konverentside keskset (48%), sõpruskonna keskset (47%), ettevõtjate, juhtide ja spetsialistide keskset (44%), rahvusvahelist (40% ja meelelahutuslikku (35%) organisatsiooni. Kõige vähem on JCI Estonia organisatsiooni iseloomustatud äriühinguna, tudengitele suunatuna, vabamüürlaste organisatsioonina või ususektina ja ärimeeste klubina. Siinkohal on aga oluline rõhutada seda, et ärimeeste klubi mentaliteet oli staažikamate

organisatsiooniliikmete vastuste järgi organisatsiooni tähenduse seisukohalt olulisel kohal üheksakümnendatel aastatel kuni millenniumi alguseni.



Joonis 4.14. Vastajate jaotuvus JCI Estonia organisatsiooni tähenduse järgi

Teisalt, vastajate esmamuljet JCI Estonia organisatsioonist aitasid hinnata ankeedis (Lisa 2) küsimuse 3.2, „Mida on esmakordselt organisatsioonist teada saadud?“ vastused. Organisatsiooni tähenduse mõistmisel on esmamulje arvestava tähtsusega tegur, kuna aitab mõista organisatsiooniliikmete enesemääratluse muutumist ajas. Selle põhjal otsustatakse tihti peale seda, kas soovitakse organisatsiooniga liituda või mitte. Tabelis 4.1 on esitatud vastajate meenutuste põhjal esmamuljete varieeruvus JCI Estonia organisatsioonist ja kõikide vastajate andmed organisatsioonist tekkinud esmamulje kohta on esitatud lisa 3.

Uurimistulemuste järgi on esmamulje tekkimise juures kõige suurem mõjuvõim olnud konkreetsel sündmusel või hetkel, mil inimene esimest korda organisatsiooniga kokku on puutunud. Mõnede jaoks oli see vägev pidu, millest osa võeti, teised jällegi käisid mõnel harival koolitusel, kolmandad tunnetasid kohe nii-öelda „äriühingute klubi“ mentaliteeti jms. Esmamuljest oleneb suuresti ka see, kas uus inimene ka järgmine kord mõnest organisatsioonisündmusest soovib osa võtta.

Oluline on nentida ka seda, et vastajate vastuste seas negatiivseid esmamuljeid ei esinenud, millest saab järeldada seda, et need inimesed, kes on saanud organisatsioonist negatiivse esmamulje, ei ole suure tõenäosusega ka organisatsiooniga samastunud ja seetõttu ei ole ka organisatsiooniga liitunud.

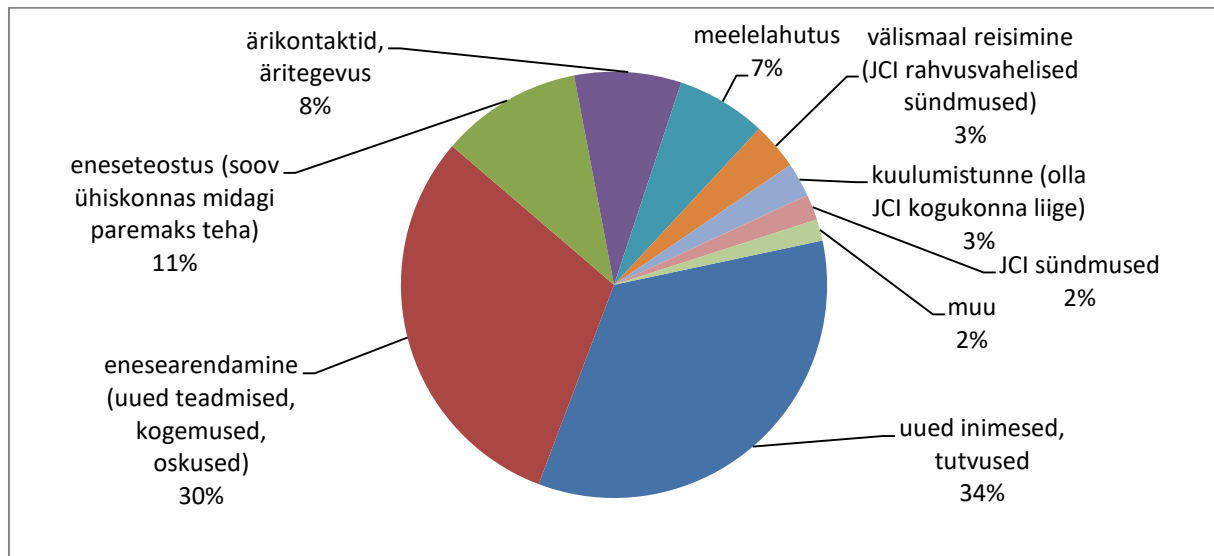
Tabel 4.1. Kokkuvõtlik ülevaade JCI Estonia organisatsiooniliikmete esmamuljetest organisatsiooniga tutvumisel

Esmamulje	Esmamulje
<ul style="list-style-type: none"> - salaühing, mis tegeleb kindlate ja muutmatute üritustega - aktiivsed noored - saab palju tööalaseid kontakte - ühistegevused vabatahtlikkuse alusel - vabatahtlike organisatsioon - teistest organisatsioonidest erinev - rahvusvaheline noorte organisatsioon - head konverentsid - edukate inimeste klubi - huvitavad ja harivad tegevused - ettevõtlikud ja teotahtelised inimesed - positiivsed ja põnevad inimesed - seltskond edukaid noori inimesi - väarikas, ambitsioonikas, kõrgetel töökohtadel töötav seltskond - hea võrgustik ärikontaktide laiendamiseks - noorte ettevõtlike ettevõtjate ühendus - ägedad inimesed, peavad pidusid - koondab noori ettevõtjaid - liikmed on ärimehed või ettevõtlusega seotud - ettevõtlikud inimesed tegelevad enesearendamisega - ettevõtlike noorte kogukond 	<ul style="list-style-type: none"> - palju sündmusi - äri-meeste/ettevõtjate kohtumispaik - teadmiste jagamine - head kontaktid eluks - saab kogukonda panustada - palju tegevusi ja projekte - kallistamine - võimalik ennast arendada - juhid, ettevõtteomanikud, osakonnajuhid - lai kontaktide võrgu potentsiaal - asjalikud inimesed, ettevõtjad - majandus ja ettevõtlus - saab tasuta projekte teha - eneseareng - konverentsiturismi klubi - pidutsemisele orienteeritud organisatsioon - ettevõtlike noorte sõpruskond - teevad ühiskonna jaoks midagi - väga mitmekesine huvitegevus - ühendab ettevõtlikke noori - head peod tarkade inimestega - võimalik panna end proovile - võimalik areneda valdkodades, millega varasem kokkupuude pole määrav

Esmamulje ja esmateadmiste alusel langetab inimene tihtipeale ka otsuse, kas ja mis põhjustel soovib ta organisatsiooniga liituda. Sellepärast on institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline ka niisuguse organisatsioonisisese enesemääratlusteguri, nagu „liitumispõhjused“ arvestamine. Nende andmete põhjal on võimalik teada saada, mis eesmärkidel soovivad inimesed peamiselt JCI Estonia organisatsiooniga liituda.

Joonisel 4.15 selgub vastajate kaks peamist põhjust, miks on otsustatud JCI organisatsiooniga liituda. Kõige mõjuvamaks põhjuseks on 34%-ga uued inimesed ja tutvused. Teisel kohal on 30%-ga enesearendamine (uued teadmised, kogemused, oskused) ja kolmandal kohal on

11%-ga eneseteostus (soov ühiskonnas midagi paremaks teha). Kõige vähem on organisatsiooniga liitumisel peamiseks põhjuseks esitatud JCI sündmuseid (liikmel on paremad tingimused ja laiem valik osalemiseks), kuulumistunnet ja JCI rahvusvahelistel sündmustel osalemist (liikmel on paremad tingimused ja laiem valik osalemiseks). Muu all on esitatud põhjustena igavust, tüdruksõbra mõjutust ja töö leidmist.



Joonis 4.15. JCI Estonia organisatsiooniga liitumispõhjuste jaotuvus vastajate vastuste järgi

Kui organisatsiooniga liitumisotsuse tegemisel omab inimese jaoks olulist tähtsust esmamulje, siis tegelik arusaam organisatsioonist tekib alles aja jooksul. Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on oluline uurida ka seda, kuidas on organisatsiooniliikmete teadmised ja arusaamad organisatsioonist aja jooksul muutunud, ehk kas muutus on olnud positiivne või negatiivne. Joonisel 4.16 on esitatud ülevaade vastajate vastuste jaotuvusest selle järgi, mis puudutab organisatsiooni tähenduse muutust ajas ja kõikide vastajate vastused on esitatud lisan 4.

Organisatsiooni elujõulisuse tagamise seisukohalt käsitletuna on oluline teadmine sellest, kui suur osa organisatsiooniliikmetest on organisatsioonist aja jooksul saanud seda, mida nad on algselt soovinud ja kui suur osa organisatsiooniliikmetest on pidanud pettuma, kuna nende ootused ei ole vastanud tegelikkusele. Teisalt on siinkohal oluline ka see, et organisatsioon muutub ka ise ajas, mistõttu algselt rahulolevad organisatsiooniliikmed ei pruugi hinnata positiivselt kõiki ajas toimunud organisatsioonisiseseid muutuseid.

Uurimistulemustest tulenevalt on ligikaudu 80% vastajatest arvamusel, et organisatsiooni tähendus on nende jaoks aja jooksul muutunud positiivses suunas ja ligikaudu 20% vastajatest

on arvamusel, et organisatsiooni tähendus on aja jooksul muutunud nende jaoks pigem negatiivses suunas. Positiivsetest näidetest saab esile tuua kuuluvustunde suurenemise, uute sõprade leidmise, eneseteostuse tähtsuse või selle, et aja jooksul on hakatud organisatsiooni ja selle sisu oluliselt paremini mõistma. Negatiivsetest näidetest saab esile tuua selle, et organisatsioon on uuenduste poolest maha jäänud ja vajaks tugevaid muutuseid, liikmeid võetakse vastu liiga kergekäeliselt või et organisatsioonil puudub korralik struktuur ja toimimisviis.

Muutus positiivses suunas



- JCI on jätkuvalt tugeva, positiivse imagoga organisatsioon.
- JCI on arengukiirendi, mis on arendanud ja muutnud mind positiivses suunas.
- Olen muutunud julgemaks ja eneseteadlikumaks.
- Ajaga on tekkinud parem arusaamine enesearendamise võimalustest, edasiviivatest kontaktidest, ühiskonnas muutuste loomisest ja teiste liikmete aitamisest.
- Erinevates rollides olles on JCI muutunud rahvusvahelisemaks ja nüüd mõistan organisatsiooni olemust ja väärtust oluliselt paremini, ambitsioonid on ka kasvanud.
- Organisatsioonis on palju inimesi, keda saab usaldada ja kes on alati toeks.
- Eneseteostus on muutunud kõige tähtsamaks, ehk soov ühiskonna heaks midagi ära teha.
- Suurenenud on kuuluvustunne ja juurde olen saanud palju häid sõpru.
- Kohanemiseks läheb üks aasta, aga siis tead inimesi, võimalusi ja üritusi juba paremini.
- Organisatsioon ja võrgustik on tuhandeid kordi suurem, kui seda algselt ette kujutasin.

JCI organisatsiooni tähenduse muutus ajas



- Olen aru saanud, et organisatsioon on ajast maha jäänud ja vajab tugevaid muudatusi, et olla tänapäeva vajadustele vastav.
- Olen mõistnud, et JCI Estonia väga palju positiivsete muutuste esilekutsumisele ei keskendu, samas liikmed just seda ootavad, ootavad eesmärgipäraselt mõtestatud tegevust.
- Olen aru saanud, et JCI unikaalsus ja nišš on hägustunud, võrreldes teiste organisatsioonidega, kes võivad pakkuda sarnaseid võimalusi.
- JCI on muutunud ettevõtjate ühendustest pehmete väärtustega organisatsiooniks.
- Organisatsioon on 12.a. jooksul tundmatuseni muutunud - liikmeid võetakse vastu valimatult, sünergia on pigem kadunud, ühtekuuluvustunne väga nõrgaks jäänud, uus põlvkond ei jaga neid väärtuseid, mis iseloomustasid organisatsiooni 7-12.a. tagasi.
- Organisatsioonil puudub korralik struktuur ja toimimisviis ning toimub palju manipuleerimist.
- Heategevusprojektid on ülekaalus, need peaksid olema ettevõtlikkust ja juhi arengut toetavate projektidega tasakaalus.
- Kuigi inimestele räägitakse, et tulge ja proovige ning pole hullu, kui eksite, siis tegelikult eksimustesse ei suhtuta nii mõistvalt, nagu sellest alguses räägitakse.

Muutus negatiivses suunas



Joonis 4.16. JCI Estonia organisatsiooniliikmete jaoks organisatsiooni tähenduse muutus ajas

Lisaks teadmisele, kas organisatsiooni tähendus on ajas muutunud positiivses või negatiivses suunas, saab vastajate vastustest välja tuua ka sisulisi muutuseid. Staažikamate liikmete vastustest on võimalik järeldada seda, mida tähendas JCI Estonia organisatsioon liikmete jaoks varasemal perioodil

„/.../ Viimasel kümnendil on heategevusprojektid pigem ülekaalus. Tegelikult peaksid need olema ettevõtlikkust ja juhi arengut toetavate projektide tasakaalus või pigem isegi taustal /.../“ – senaator (Lisa 4).

„JCI organisatsioon on muutunud ettevõtjate ühendusest pehmete väärtustega organisatsiooniks.“ – liige (Lisa 4).

„/.../ See oli aasta 1997 /.../ Sel ajal müüsin igale poole välismaale ja siis arvasin, et mul ei ole Eestis üldse ärialast kontaktvõrgustikku (networki) ja sellest tekkis mõte JCI-ga liituda.“ – senaator (Lisa 9)

Kui varasematel perioodidel tähendas JCI Estonia organisatsioon liikmete jaoks võimalust välismaale reisida, võimalust oma kontaktvõrgustikku nii Eesti kui ka rahvusvahelisel tasandil suurendada ja võimalust Eestis koos teiste sarnaste inimestega ettevõtlust arendada ja juhtimist õppida, siis praeguseks on JCI Estonia organisatsiooni sisuline tähendus muutunud. Sisulist muutust on võimalik paremini mõista organisatsiooniliikmete tutvustamisviiside järgi.

4.2.5. Organisatsiooni tutvustamisviisid

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks oluline ja vajalik organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsiooni tutvustamisviisid, mis näitavad seda, kuidas organisatsiooniliikmed organisatsiooni mõistavad ja kuidas nad selle alusel organisatsiooni teistele tutvustavad. Käesoleva uurimistöo käsitluses avaldub vastajate poolt pakutud organisatsiooni tutvustamisviiside kaudu osaline hinnang JCI Estonia projitseeritud (Ptk 1.4) identiteedile, ehk sellele, kuidas organisatsiooniliikmed sõnumitepõhiselt organisatsiooni tutvustavad. Tabelis 4.2 on esitatud ülevaade organisatsiooniliikmete poolt esitatud viisid organisatsiooni tutvustamiseks ja kõikide vastajate vastused on esitatud lisa 4.

Enimkorduvate märksõnadena saab organisatsiooniliikmete poolt esitatud tutvustamisviiside seast välja tuua „uued tutvused inimestega“, „ettevõtlikud noored“, „projektide elluviimine“, „kontaktvõrgustik“, „rahvusvaheline võrgustik“, „eneseareng“, „kogukonna arendamine“, „arengukiirendi“, „arenguvõimalused“, „ühiskonda panustamine“, „eneseteostus“, „juhtimiskogemused“, „meelelahutussündmused“, „koolitused“, „heategevus“, „liidrioskuste õppimine“ ja „positiivsete muutuste loomine“.

Vastuste põhjal saab järeldada seda, et kuna JCI Estonia organisatsiooni tegevusmaastik on lai ja võimalusterohke, siis jäävad ka vastajate tutvustamisviisid rohkem üldsõnalisteks ja pigem valdkondi ja üldisi võimalusi tutvustavateks.

Tabel 4.2. Ülevaade tutvustamisviisidest, kuidas vastajad tutvustaksid JCI organisatsiooni võõrale

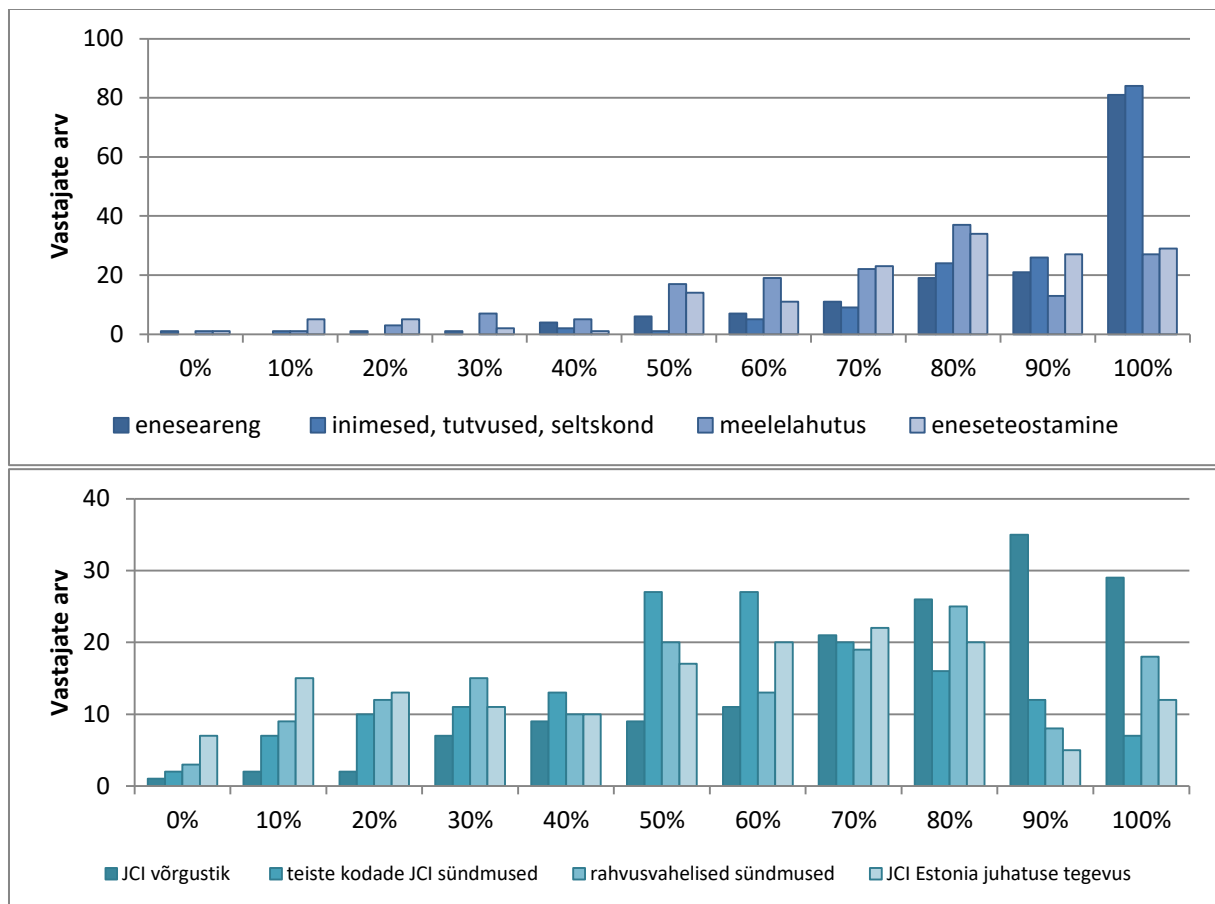
Organisatsiooni tutvustamisviisid	Organisatsiooni tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none"> - Särasilmsetest abivalmitest inimestest koosnev seltskond, kes on pealehakkajad ja enamasti tegudeinimesed. Organisatsioon, kust leiab abi mõne huvitava projekti elluviimiseks ja teadmiste ning ressursside täiendamiseks. - JCI on ettevõtlike ja aktiivsete noorte inimeste organisatsioon, kes tahavad areneda ja maailmas midagi paremaks muuta. - Lustlik ja arendav vaba aja veetmise võimalus entusiastlikele noortele. - Kamp aktiivseid ja ettevõtlikke noori inimesi, kelle soov on midagi suurt ja positiivset ühiskonnas üheskoos ära teha, saades võimalusi enesearendamiseks valdkondades, milles Sa end koduselt ei tunne. - Noorte ja tegusate organisatsioon, kus on võimalust omasugustega läbi käia, ennast arendada, leida mõttekaaslasi ja kaasata inimesi oma mõne idee teostamisel. - Kui Sul on soov maailma paremaks muuta, siis tule JCI-sse. - Oleme ettevõtlike noorte organisatsioon, mis pakub mitmekülgset arengut ja elamusi. - Kogukond noori ja aktiivseid inimesi, kes arendavad ennast, kogukonda ja planeeti, sõprade võrgustik ja noorte ettevõtjate kodu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatsioon, mille eesmärk on arendada oma liikmeid, arendades nende liidriioskusi ning õpetades positiivsete kestvate muutuste loomist ühiskonnas, et liikmed siis JCI sees või väljaspool seda meie ühiskonda paremaks oskaks muuta. - JCI on vastutustundlike liidrite arengukiirendi. Olgu selleks enesearendamine, eneseteostus, kogukonna, riigi või maailma parandamine või ärikontaktide, isiklike kontaktide leidmine. JCI on keskkond, mis pakub noortele inimestele arenguvõimalusi positiivsete muutuste loomiseks endas, kogukonnas ja maailmas. - Parim kool enese proovilepanemiseks, juhtimiskogemuste täiendamiseks ja üldiseks enesearendamiseks. - Ettevõtlike inimeste organisatsioon, koolitus- ja heategevusprojektide kaudu teostatakse enesearengut ning viiakse kogukonnas ellu positiivseid muudatusi. Lisaks ettevõttekõlastuste kaudu ammutatakse kogemusi, mida omapäi ei pruugi saada. - JCI on organisatsioon, kus ettevõtlikud noored tulevad kokku, et midagi reaalselt ära teha, olla kasulikud ühiskonnale, jagada teadmisi ja panna end proovile erinevates ettevõtmistes ja valdkondades.

Teisalt tasub tähelepanu pöörata ka sellele, et vastajad ei soovi organisatsiooni tutvustamisel väga ka detailidesse laskuda, nagu näiteks tutvustada lähemalt mõnda projekti, millest tasuks kindlasti osa võtta või organisatsiooni tegevustest näiteid tuua selleks, et uuel inimesel tekiks organisatsioonist parem ülevaade ja arusaam.

4.2.6. Hinnangud organisatsiooni tähtsusele ja tegevusvaldkondadele

Institutsiooni elujõulisuse tagamise jaoks on oluline ja tähtis organisatsioonisisene enesemääratlustegur organisatsiooniliikmete hinnangud organisatsiooni tähtsust puudutavatele teguritele (8 tegurit), ehk mida peavad organisatsiooniliikmed organisatsioonis enda jaoks

tähtsaks. Nii on võimalik teada saada, mis põhjustel organisatsioonis enim ollakse ja mida organisatsioonis enim väärtustatakse. Joonisel 4.17 on esitatud vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud teguritele antud hinnangute järgi. Mida tähtsamaks peavad organisatsiooniliikmed organisatsiooni poolt pakutavaid võimalusi, seda paremini samastuvad uued inimesed organisatsiooniga ja seda paremini püsib olemasolevate liikmete samastumine organisatsiooniga.



Joonis 4.17. Vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud teguritele antud hinnangute järgi: 0% – ei pea üldse oluliseks; 100% – pean väga oluliseks

Kui arvestada hinnanguvahemikus 70...100% antud vastajate hinnanguid, siis kõige tähtsamaks peetakse JCI Estonia organisatsioonis tegurit *inimesed, tutvused ja seltskond* (152-st vastajast 95%). Sellele järgneb tegur *eneseareng* (88%), *eneseteostus* (75%), *JCI võrgustik* (74%), *meelelahutus* (66%), *rahvusvahelised sündmused* (47%), *JCI Estonia juhatuse tegevus* (39%) ja *teiste kodade JCI sündmused* (36%). Kui liita kõikidele teguritele antud hinnangud kokku, siis hinnanguga üle 50% on organisatsiooni üldist tähtsust hinnanud vastajatest 87% ja hinnanguga alla 50% on tegurite tähtsust hinnanud 13% vastajatest.

Uurimistulemuste alusel saab järeldada seda, et organisatsiooniliikmed peavad JCI Estonia organisatsioonis enda jaoks kõige tähtsamaks väärtuseks teisi kaasliikmeid, kellega on koos meeldiv aega veeta, organisatsiooni tegevustes osaleda ja isiklike eesmärke saavutada. Suhteliselt kõrgelt väärtustatakse organisatsioonis ka enesearengut ja eneseteostust. Samas on aga oluline tähelepanu pöörata sellele, et kõige vähem peetakse enda jaoks organisatsioonis tähtsaks teiste kohalike kodade sündmusi, millest saab järeldada seda, et nendest osavõtt ei ole paljude organisatsiooniliikmete jaoks kõige tähtsam.

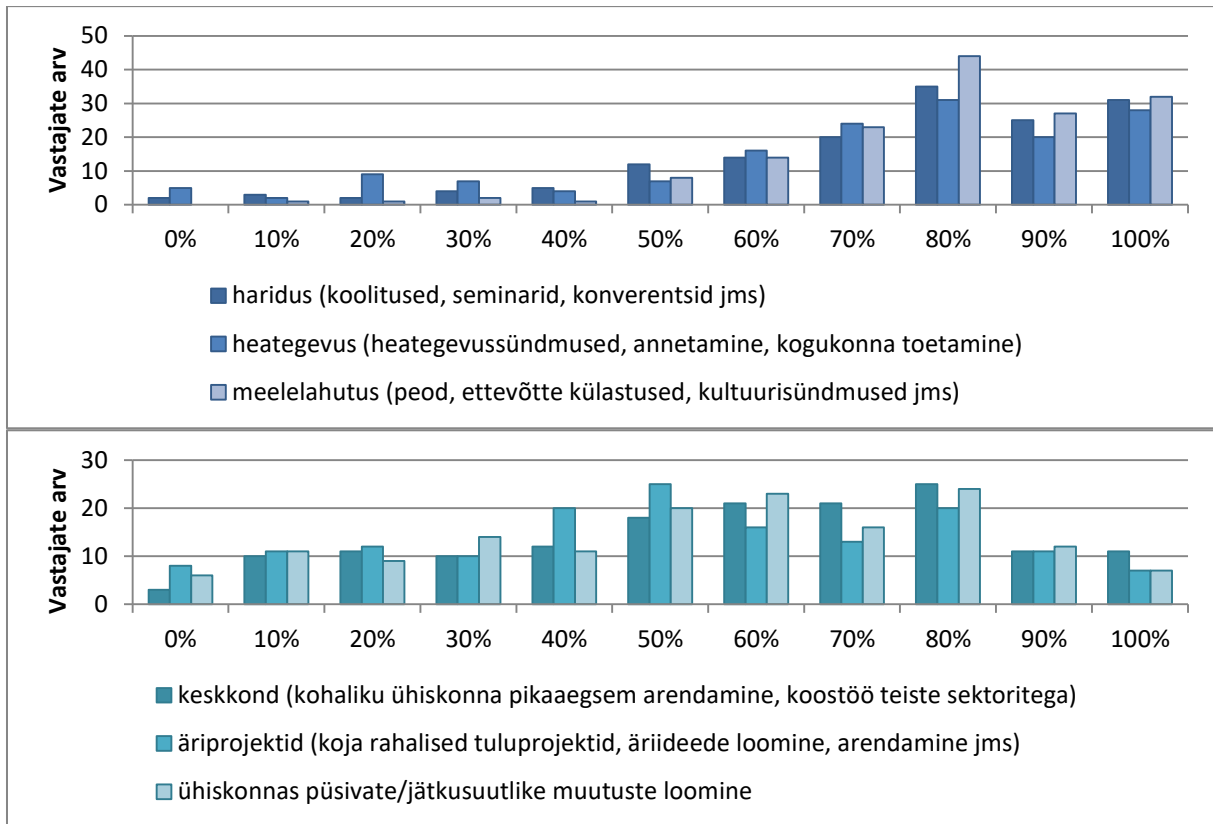
Tulemuste järgi peetakse enda jaoks vähetähtsaks ka JCI Estonia juhatuse tegevust. Seda on võimalik põhjendada sellega, et suur osa vastajatest hindasid organisatsiooniliikmete väheseid teadmisi kodadeüledest ametitest suureks probleemiks.

Institutsiooni elujõulisuse tagamise jaoks on oluline ja tähtis organisatsioonisisene enesemääratlustegur ka organisatsiooniliikmete hinnangud selle kohta, kui palju tegeleb organisatsioon erinevate tegevusvaldkondadega (6 valdkonda). Nii on võimalik saada ülevaade sellest, kuidas organisatsiooniliikmed määratlevad organisatsioonis oma tegevusi, millest omakorda järeldub see, milliste valdkondadega tegeleb organisatsioon enim. Sellest johtuvalt on võimalik järeldada, milliste projektidega tuleks organisatsioonis rohkem tegeleda ja milliste projektidega vähem tegeleda selleks, et organisatsiooni eesmärgist tulenevalt saaksid kõik tegevusvaldkonnad kaetud.

Joonisel 4.18 on esitatud vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud tegevusvaldkondadele antud hinnangute järgi. Kui arvestada hinnanguvahemikus 70...100% antud vastajate hinnanguid, siis kõige kõrgemalt on hinnatud valdkonda *meelelahutus (peod, ettevõttekülastused, kultuurisündmused jms)* (152-st vastajast 83%). Sellele järgneb valdkond *haridus (koolitused, seminarid, konverentsid jms)* (73%), *heategevus (heategevussündmused, annetamine, kogukonna toetamine)* (68%), *keskkond (kohaliku ühiskonna pikaajsem arendamine, koostöö teiste sektoritega)* (45%), *äriprojektid (koja rahalised tuluprojektid, äriideede loomine, arendamine jms)* (34%) ja *ühiskonnas püsivate/jätkusuutlike muutuste loomine* (32%).

Kui kuuele tegevusvaldkonnale hinnanguvahemikus 70...100% antud vastused kokku liita ja saadud arv osakaaludeks jaotada, siis saab väita, et JCI Estonia organisatsioonis tegeletakse enim meelelahutusvaldkonnaga (100%-st 25%). Seejärel tegeletakse haridusvaldkonnaga (22%), heategevusvaldkonnaga (20%), püsivate muutuste loomisega (12%) ja äriprojektidega (10%). Siinkohal on ka oluline rõhutada, et valdkondade *keskkond* ja *ühiskonnas*

püsivate/jätkusuutlike muutuste loomine hinnangud on omavahel kokku liidetud, kuna vastajad võisid nende sisu sarnaselt tõlgendada.



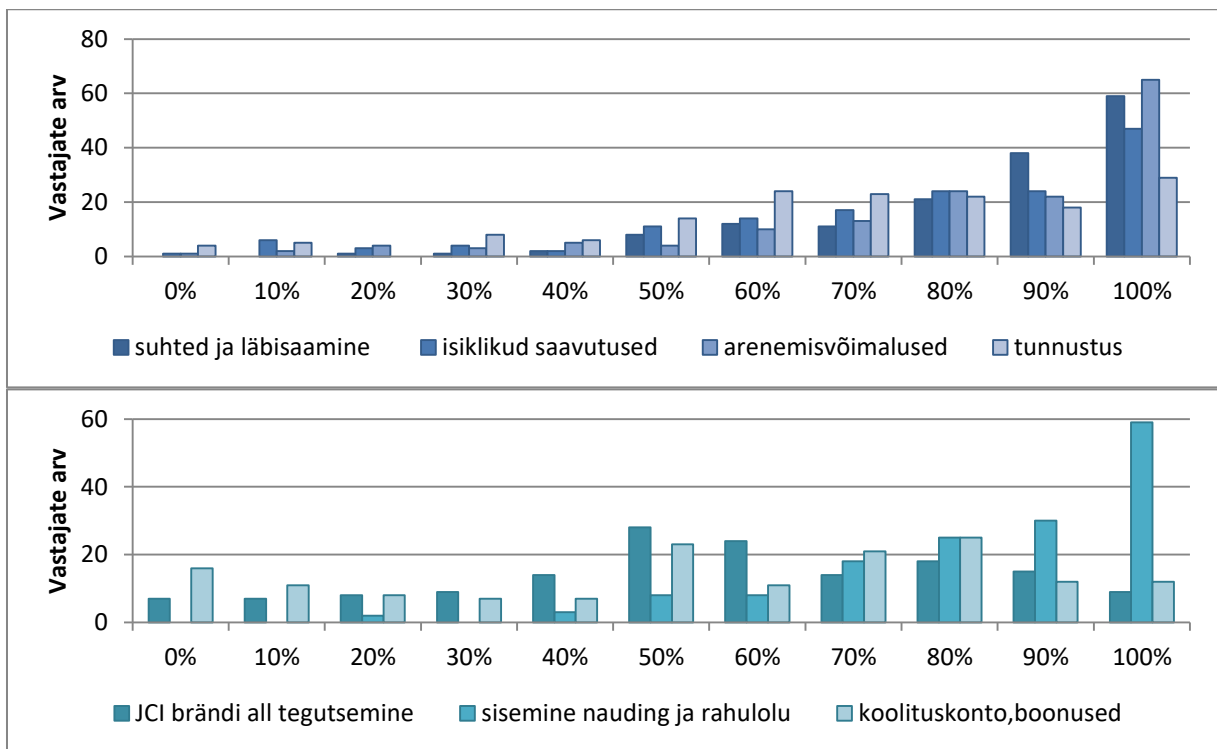
Joonis 4.18. Vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud tegevusvaldkondadele antud hinnangute järgi: 0% – ei tegele üldse; 100% – tegeleb väga palju

Uurimistulemuste alusel on võimalik järeldada seda, et organisatsiooniliikmete hinnangute järgi tegeletakse JCI Estonia organisatsioonis enim meelelahutuslike projektidega. Sellele järgnevad haridus- ja heategevusprojektid. Oluline on aga tähelepanu pöörata sellele, et vastajate hinnangul tegeletakse organisatsioonis kõige vähem ühiskonnas püsivate ja jätkusuutliku muutuste loomisega, mis samas on aga organisatsiooni üks olulisemaid eesmärke. Käsitletava madalat osakaalu on võimalik põhjendada sellega, et tänapäevases niioelda suuresti valmis saanud ühiskonnas ongi oluliselt raskem püsivaid muutuseid luua, sest ühtpidi keskkond ei survesta organisatsiooni selleks ja teistpidi pole ka lihtne leida tegevust, mis seda muutust ühiskonnas esile kutsuks. Uurimistöö autor saab ka väita seda, et üheksakümnendatel, mil Eesti riiki ja ühiskonda suuresti üles ehitama hakatati, oli ka JCI Estonia organisatsioonil lihtsam antud eesmärki täita, sest keskkond justkui ootas seda ja samas võimalusi selleks oli ka rohkem.

Uurimistulemustest on võimalik ka järeldada seda, et organisatsiooniga samastuvad kõige paremini need inimesed, kes sooviksid tegeleda enim meelelahutus-, haridus- või heategevusvaldkonnas, sest nendes valdkondades on organisatsioonil pakkuda kõige rohkem võimalusi.

4.2.7. Hinnangud motivatsioonile, rahulolule ja pühendumusele

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks oluline ja tähtis organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsiooniliikmete hinnangud motivatsioonile (7 motivatsioonitegurit). Joonisel 4.19 on esitatud vastajate jaotuvus seitsmele motivatsioonitegurile antud hinnangute järgi.



Joonis 4.19. Vastajate jaotuvus motivatsiooniteguritele antud hinnangute järgi: 0% – ei motiveeri üldse; 100% – motiveerib väga

JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratlus motivatsioonitegurite järgi aitab mõista seda, mis tegurid motiveerivad vabatahtlikkusele põhinevas organisatsioonis organisatsiooniliikmeid enim. Nii on võimalik organisatsiooniliikmeid paremini juhtida.

Kui arvestada hinnanguvahemikus 70...100% antud vastajate hinnanguid, siis kõige kõrgemalt on hinnatud tegurit *sisemine nauding ja rahulolu* (152-st vastajast 87%). Sellele järgneb

motivatsioonitegur *suhted ja läbisaamine* (84%), *arenemisvõimalused* (84%), *isiklikud saavutused* (74%), *tunnustus* (61%), *koolituskonto ja boonused* (46%) ja *JCI brändi all tegutsemine* (39%). Kui kõikidele teguritele antud hinnangud kokku liita, siis hinnanguga üle 50% on üldist motivatsiooni hinnanud 76% vastajatest ja hinnanguga alla 50% on üldist motivatsiooni hinnanud 24% vastajatest.

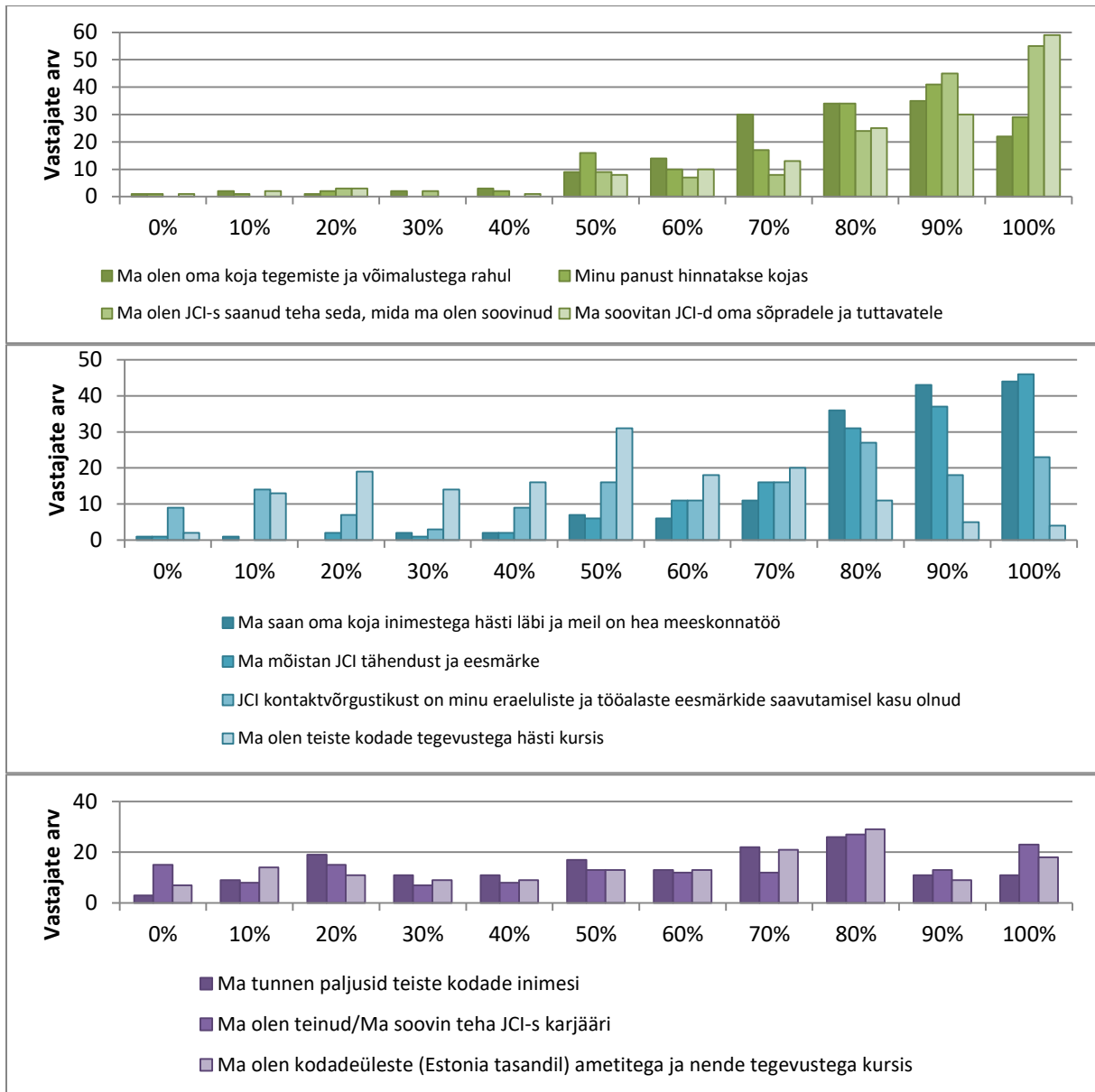
Uurimistulemuste alusel saab järeldada seda, et JCI Estonia organisatsiooniliikmeid motiveerib enim organisatsiooni tegevustest saadav sisemine nauding ja rahulolu. Teisel kohal on suhted ja läbisaamine teiste kojakaaslastega ning organisatsiooni poolt pakutavad arenemisvõimalused. Kõige vähem motiveerib organisatsiooniliikmeid JCI brändi all tegutsemine ja organisatsiooni tegevustest saadavad boonused. Samas on siinkohal oluline ka rõhutada, et kõik seitse motivatsioonitegurit on suuremal või vähemal määral omavahel seotud. See tähendab seda, et kui organisatsiooniliikme motivatsioon on hoida teistega häid suhteid, siis selle tulemusena kogeb ta sisemist rahulolu. Eelpool käsitletud tulemused aitavad ka mõista seda, millele tuleks organisatsiooni juhtimises rohkem rõhku panna ja millele vähem.

Institutsiooni elujõulisuse jaoks on oluline ja tähtis organisatsioonisisene enesemääratlustegur ka organisatsiooniliikmete hinnang rahulolule, mida on võimalik hinnata 11-ne väite abil. Rahulolu on heaks indikaatoriks selles osas, et kas organisatsioon vastab veel organisatsiooniliikmete ootustele ja kas liikmed tunnevad ennast veel organisatsioonis olulistena ja vajalikena. Joonisel 4.20 on esitatud jaotuvus organisatsiooniga seotud väidetele antud hinnangute järgi.

Kui arvestada hinnanguvahemikus 70...100% antud vastajate hinnanguid, siis kõige kõrgemalt on hinnatud väidet *ma saan oma koja inimestega hästi läbi ja meil on hea meeskonnatöö* (152-st vastajast 88%). Sellele järgneb väide *ma olen JCI-s saanud teha seda, mida ma olen soovinud* (87%), *ma mõistan JCI tähendust ja eesmärke* (86%), *ma soovitan JCI-d oma sõpradele ja tuttavatele* (84%), *ma olen oma koja tegemiste ja võimalustega rahul* (80%) ja väide *minu panust hinnatakse kajas* (80%).

Seejärel tuleb väide *JCI kontaktvõrgustikust on minu eraeluliste ja tööalaste eesmärkide saavutamisel kasu olnud* (55%), *ma olen kodadeüleste (Estonia tasandil) ametitega ja nende tegevustega kursis* (51%), *ma olen teinud/ma soovin teha JCI-s karjääri* (49%), *ma tunnen paljusid teiste kodade inimesi* (46%) ja *ma olen teiste kodade tegemistega hästi kursis* (26%). Kui kõikidele väidetele antud hinnangud kokku liita, siis hinnanguga üle 50% on üldist

rahulolu hinnanud 73% vastajatest ja hinnanguga alla 50% on üldist rahulolu hinnanud 27% vastajatest.

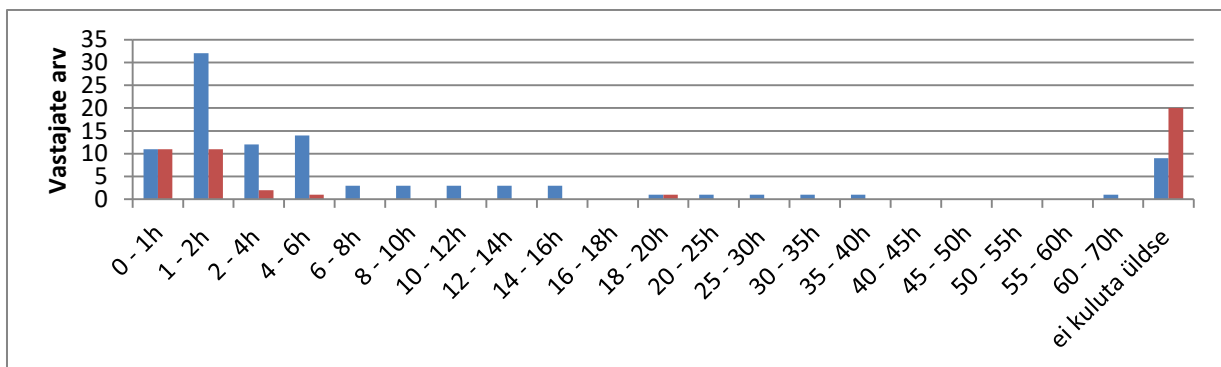


Joonis 4.20. Vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud väidetele antud hinnangute järgi: 0% – ei nõustu üldse; 100% – nõustun väga

Uurimistulemuste järgi saab järeldada seda, et JCI Estonia organisatsiooniliikmete üldine rahulolu on hea. Rohkem tuleks aga tähelepanu pöörata sellele, et kuidas hoida organisatsiooniliikmeid teiste kodade tegemistega paremini kursis ja kuidas selgitada paremini kodadeüleste ametite rolli, tegevusi ning nende tähtsust. Väite *ma olen JCI-s saanud teha seda, mida ma olen soovinud* vastajate kõrget hinnangutulemust (87%) on võimalik põhjendada sellega, et organisatsioonis on olemas tõesti väga lai ja mitmekülgne võimaluste

spekter, kust igaüks endale midagi sobivat leiab. Samas on siinkohal ka väga oluline rõhutada seda, et kuna organisatsioonis puuduvad kindlad kontrolli-, järelevalve-, ja karistusmehhanismid, siis on tööülesannete valik ning nende täitmine või mittetäitmine iga organisatsiooniliikme enda otsustada. Seoses sellega, et JCI Estonia organisatsioonis on tegutsemise osas vabadusaste väga suur, on ka oluliselt raskem organisatsiooni juhtida, kuna organisatsiooniliikmete vastutus oma ülesannete täitmise osas on viidud minimaalsele tasemele.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalik ja oluline organisatsioonisisene enesemääratlustegur on ka organisatsiooniliikmete poolt organisatsiooni tegevustele nädalas kulutatud aeg, mille alusel on võimalik hinnata organisatsiooniliikmete pühendumust organisatsioonis. Joonisel 4.21 on esitatud vastajate jaotuvus JCI Estonia organisatsiooni tegevustele nädalas kulutatud aja järgi.



Joonis 4.21. Vastajate jaotuvus JCI organisatsiooni tegevustele nädalas kulutatud aja järgi: ■ – liikmed; ■ – senaatorid, seniorliikmed, auliikmed, toetajaliikmed

Uurimistulemustest lähtuvalt kulutab 99-st liikmest 26% JCI Estonia organisatsiooni tegevustele aega nädalas keskmiselt kuni 6 tundi, 9% kulutab nädalas kuni 12 tundi, 6% kulutab kuni 16 tundi, 6% kulutab nädalas organisatsioonitegevustele üle 18 tunni ja 9% ei kuluta aega üldse. Kui nädalas keskmiselt kulutatud tunnid kokku liita, siis keskmine liige kulutab nädalas JCI Estonia organisatsiooni tegevustele 4,7 tundi. Senaatorite, seniorliikmete, auliikmete ja toetajaliikmete kohta saadud uurimistulemuste alusel kulutab organisatsioonitegevustele nädalas keskmiselt 2 tundi 46-st vastajast 48%, kuni 4 tundi kulutab 4%, kuni 6 tundi kulutab 2%, kuni 20 tundi kulutab 1% ja organisatsioonitegevustele ei kuluta nädalas aega üldse 45% vastajatest.

Uurimistulemuste alusel saab järeldada seda, et organisatsiooniliikmete organisatsiooni tegevustele nädalas keskmiselt kulutatud aeg jaotub äärmustesse. Kui suur osa

organisatsiooniliikmetest ei kuluta nädalas aega üldse või kulutavad minimaalselt, siis jällegi teine osa kulutab iga nädal organisatsiooni tegevustele keskmiselt 3...5 korda rohkem. Selline jaotusmuster ei ole institutsiooni elujõulisuse aspektist aga jätkusuutlik, kuna see näitab seda, et ühtede koormus on organisatsioonis kõrge ja teiste koormus madal, mis võib suurendada osade rahulolematust.

4.2.8. Hinnangud organisatsiooniga seotud probleemidele

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks oluline ja vajalik organisatsioonisisene enesemääratlustegur on organisatsiooniliikmete hinnangud organisatsiooniga seotud probleemidele. Nii on võimalik teada saada, kuidas organisatsiooniliikmed teadvustavad ja hindavad organisatsiooniga seotud probleeme. Joonisel 4.22 on esitatud vastajate jaotuvus organisatsiooniga seotud probleemidele antud hinnangute järgi.

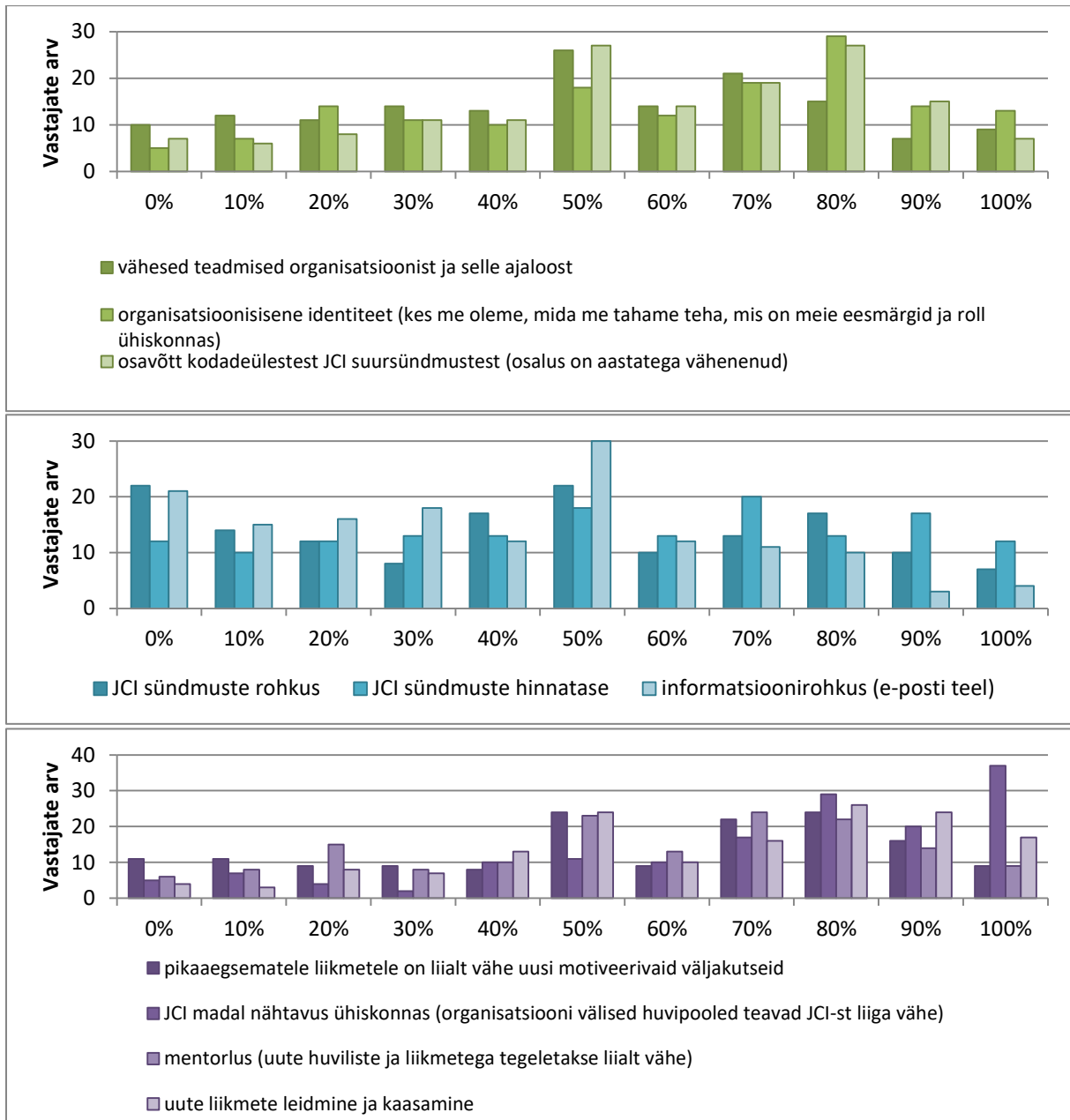
Kui arvestada hinnanguvahemikus 70...100% antud vastajate hinnanguid, siis kõige tõsisemaks on hinnatud probleemi *JCI madal nähtavus ühiskonnas (organisatsiooni välised huvipooled teavad JCI-st liiga vähe* (152-st vastajast 68%). Sellele järgneb probleem *organisatsioonisisene identiteet (kes me oleme, mida me tahame teha, mis on meie eesmärgid ja roll ühiskonnas)* (49%), *pikaaegsematele liikmetele on liialt vähe uusi motiveerivaid väljakutseid* (47%), *osavõtt kodadeülestest JCI suursündmustest (osalus on aastatega vähenenud)* (45%) ja *mentorlus (uute huviliste ja liikmetega tegeletakse liialt vähe)*(45%).

Seejärel tuleb probleem *uute liikmete leidmine ja kaasamine* (43%), *JCI sündmuste hinnatase* (41%), *vähened teadmised organisatsioonist ja selle ajaloost* (34%), *JCI sündmuste rohkus* (31%) ja *informatsioonirohkus (e-posti teel)* (18%).

Kui kõikidele probleemidele antud hinnangud kokku liita, siis hinnanguga üle 50% on nende probleemide tõsidust hinnanud 51% vastajatest ja hinnanguga alla 50% on nende probleemide tõsidust hinnanud 49% vastajatest.

Uurimistulemustest saab järeldada seda, et JCI Estonia organisatsiooni kõige tõsisem probleem on organisatsiooni madal nähtavus ühiskonnas, mille lahendamine vajab enim tähelepanu. Tõsiduselt teisele probleemile, ehk organisatsioonisisesele nõrgale identiteedile aitab lahendusi pakkuda käesolev magistritöö, milles avaldub JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratlus. Kokkuvõttes võib nentida, et vastajate antud hinnangud probleemidele võimaldavad organisatsiooni juhtivüksustel rohkem tähelepanu

pöörata vähemtõsisematelt probleemidelt tõsisematele probleemidele, millede lahendamine peab institutsiooni elujõulisuse tagamiseks olema esmaprioriteetide seas.



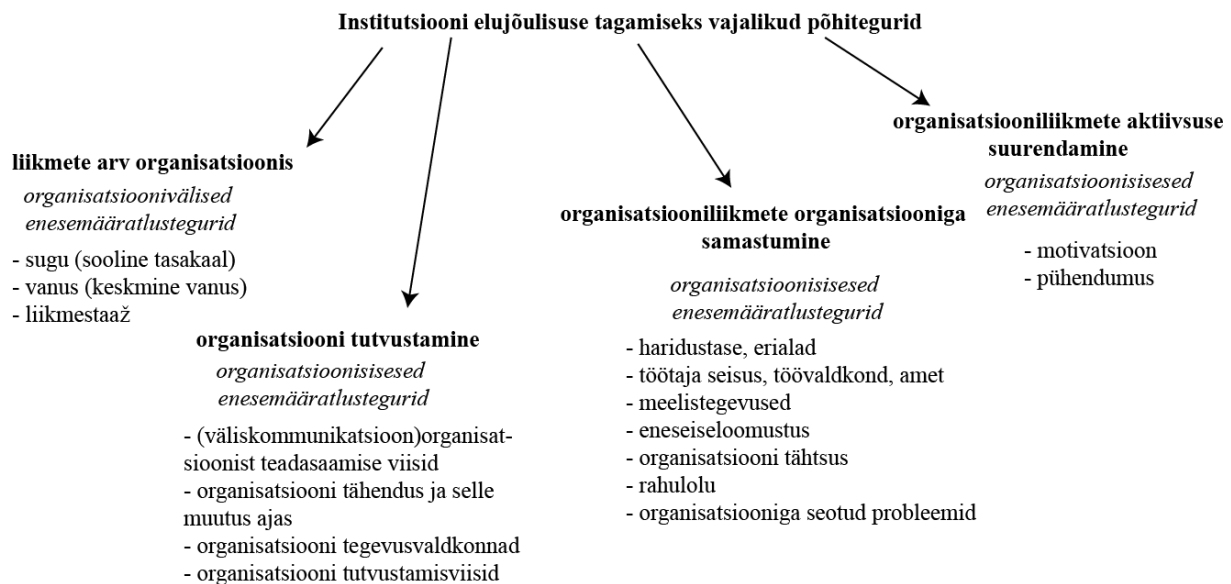
Joonis 4.22. Vastajate hinnangud organisatsiooniga seotud probleemidele: 0% – ei ole üldse probleem; 100% – on väga suur probleem

Oluline on tähelepanu pöörata ka sellele, et ühe probleemi lahendamine võib ka teisi probleeme osaliselt juba ära lahendada. Näiteks kui organisatsiooniliikmed omavad paremat organisatsioonisisest identiteeti ehk enesemääratlust, siis on neil võimalik ka ennast juba selgemalt ja paremini välistele osapooltele tutvustada, misjärel saab parema lahenduse juba ka probleem, milleks on JCI madal nähtavus ühiskonnas.

4.3. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid, viisid ja juhised

4.3.1. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid

Institutsiooni elujõulisus ei ole iseenesestmõistetav, vaid selle tagamine eeldab organisatsiooni poolt kindlate juhiste täitmist. Uurimistulemustest avalduvalt on institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalike juhiste koostamise aluseks JCI Estonia organisatsiooniliikmete organisatsioonivälistest ja organisatsioonisisestest enesemääratlusteguritest olulisemad liikmete arv organisatsioonis, organisatsiooni tutvustamine, organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine ja organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine (Joonis 4.23).



Joonis 4.23. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid

Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurist *liikmete arv organisatsioonis* oleneb see, kui edukalt suudab JCI Estonia majanduslikult hakkama saada (nt liikmemaksudest laekuv tulu organisatsiooniga seotud kulude katteks) ja oma eesmärged täita (nt projekti „JCI Maailmakongress 2019“ korraldamine). Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegur *liikmete arv organisatsioonis* avaldub teistest põhiteguritest, nagu *organisatsiooni tutvustamine*, *organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine* ja *organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine* ning enesemääratlusteguritest, nagu vanus (Ptk 4.1.1) ja liikmestaaž (Ptk 4.2.2).

Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurist *organisatsiooni tutvustamine* oleneb see, kui hästi JCI Estonia organisatsiooniliikmed oskavad võimalikke uusi liikmeid leida ja neid

organisatsiooni toimimisse kaasata. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegur *organisatsiooni tutvustamine* avaldub organisatsioonist teadasaamise viisides (Ptk 4.2.3), organisatsiooni tähenduses ja peamistes liitumispõhjustes (Ptk 4.2.4), organisatsiooni tutvustamisviisides (Ptk 4.2.5) ja organisatsiooni tegevusvaldkondades (Ptk 4.2.6).

Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurist *organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine* oleneb see, kui hästi uus liige samastub JCI Estonia organisatsiooniga ja kui hästi püsib olemasolevate liikmete samastumus organisatsiooniga. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegur *organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine* avaldub uute liikmete puhul põhiteguri *organisatsiooni tutvustamine* toimimisviisides ja organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite (Ptk 4.1) järgi. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegur *organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine* avaldub olemasolevate liikmete puhul organisatsiooni tähenduses ja tähtsuses (Ptk 4.2.6), organisatsiooniliikmete motivatsioonis, rahulolus ja pühendumuses (Ptk 4.2.7) ning organisatsiooniga seotud probleemides (Ptk 4.2.8).

Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurist *organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine* oleneb see, kui motiveeritud on organisatsiooniliikmed ja kui palju nad soovivad organisatsiooni ajaliselt panustada. Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegur *organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine* avaldub organisatsiooniliikmete motivatsioonis ja pühendumuses (Ptk 4.2.7).

4.3.2. Institutsiooni elujõulisuse tagamise viisid

Institutsiooni elujõulisuse tagamise juhiseid on organisatsiooni juhtivüksustel võimalik täita viiel erineval viisil, milledeks on vaatlusviis, küsitlusviis, selgitusviis, kohustusviis ja kontrollimisviis.

Vaatlusviisi puhul edastab rahvuskoja juhatus institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised kohalike kodade juhatustele ja seejärel vaatleb, kuidas nad nende täitmisega hakkama saavad.

Küsitlusviisi puhul edastab rahvuskoja juhatus institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised kohalike kodade juhatustele ja seejärel küsitleb, kuidas nad nende täitmisega toime tulevad, arvamust, plaane ning seda, kuidas on juhiste täitmisel võimalik abiks olla.

Selgitusviisi puhul edastab rahvuskoja juhatus institutsiooni tagamise juhised kohalike kodade juhatustele ja annab nende olulisuse ning täitmise osas kirjalikult ja suuliselt selgitusi.

Kohustusviisi puhul edastab rahvuskoja juhatus institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised kohalike kodade juhatustele ja teeb nende täitmise kohustuslikuks, rakendades mittetäitmise puhul karistusmeetmeid, nagu täiendav liikmemaks, ühiskondlik kaasatus, täiendav kohustus ja osalemisaeg.

Kontrollimisviisi puhul edastab rahvuskoja juhatus institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised kohalike kodade juhatustele ja seejärel kontrollib järjepidevalt nende täitmist.

Parima lahenduse saab, vastavalt olukorrale, erinevaid viise kombineerides, sest siinkohal tuleb arvestada iga koja iseärasuste ja koostöövalmiduse tasemetega.

4.3.3. Institutsiooni elujõulisuse tagamise juhised

Institutsiooni elujõulisuse tagamise põhiteguritele, nende rakendusviisidele ja täiendavatele uurimistulemustele põhinevalt on magistritöö autori poolt koostatud institutsiooni elujõulisuse tagamiseks järgmised juhised.

Juhis nr 1. Liikmete arvu suurendamine

JCI Estonia organisatsiooni liikmestaatusega liikmete arv on 2017.a. matrikli seisuga 256 (Ptk 4.2.2) ja liikmete keskmine arv kojas 20. Uurimistulemuste järgi on 42% liikmetest vähemalt vanuses 35 eluaastat ja nendest 19% vähemalt vanuses 37 eluaastat (Ptk 4.1.1). Kui uute liikmete arv ei suurene, siis tulenevalt vanuse lubatud ülempiirist (40a) väheneb järgmise kolme aasta jooksul liikmete arv organisatsioonis 207-ni ja viie aasta jooksul 148 liikmeni.

Institutsiooni elujõulisuse tagamiseks on aga vaja kohalikes kodades liikmete keskmist arvu suurendada 30-ni (How..., 2016: 16) ja sellest tulenevalt liikmete arvu organisatsioonis 390-ni. Kui arvestada ka vanuse ülempiirist tulenevat väljalangemise osakaalu, siis järgmise viie aasta jooksul tuleb JCI Estonia organisatsioonil leida ja kaasata 242 uut liiget, mis teeb ühes aastas 48 uue liikme kaasamise esmatähtsaks ülesandeks. Jagades aastas kaasatavate uute liikmete arvu 13-ne kohaliku koja vahel, jääb igal kojalt aastal organisatsiooni juurde leida ja kaasata 4 liiget.

Arvestades ka JCI Estonia organisatsioonis mitteametlikus kõnepruugis kasutatavat väljendit, et „JCI muster peab alati paigas olema“, peavad soolise jaotuvuse tasakaalu eesmärgil kohalikes kodades naiste arvu suurendama JCI Business Tallinn, JCI Paide, JCI Pärnu, JCI Rapla, JCI Tartu ja JCI Viljandimaa (Ptk 4.1.1). Meeste kaasamist peavad kohaliku koja

liikmeskonnas suurendama JCI GO Koda, JCI e-Koda, JCI Haapsalu, JCI Rakvere, JCI Tallinn, JCI Toompea ja JCI Toomemäe (Ptk 4.1.1).

Nii suudavad kohalikud kojad paremini toimida ja liikmemaksupõhiselt toimiv JCI Estonia organisatsioon majanduslikult edukam olla ning sellega institutsiooni elujõulisust tagada.

Juhis nr 2. Uute liikmete leidmine

JCI Estonia organisatsiooniga samastub enim vanuses vähemalt 31 eluaastat (Ptk 4.1.1), erialaselt majandussuunal töötav ja magistrikraadi (Ptk 4.1.2) omav ettevõtja, spetsialist või juht (Ptk 4.1.3). Siinkohal on ka oluline arvestada organisatsiooniliikmete meelistegevustega (Ptk 4.1.4) ja eneseiseloolestusega (Ptk 4.1.5). Sellest tulenevalt on organisatsiooni uute liikmete leidmine ja kaasamine jaotatav lühiajaliseks ja pikaajaliseks tegevuskavaks.

Lühiajalise tegevuskava, mis kestab 2 aastat, puhul on kõige lihtsam uusi liikmeid leida ja kaasata olemasolevate liikmete tutvusringkondadest (nt vastajatest 78% on organisatsioonist esmakordselt teada saanud sõbra või tuttava kaudu), ettevõtlusega ja juhtimisega seotud sündmustelt (nt „Ettevõtlusnädal“, JCI koolitused ja konverentsid jms) JCI heategevussündmustelt jms (Ptk 4.2.3).

Pikaajalise tegevuskava, mis kestab 5 aastat, puhul on oluline kaasata ka nooremaid kui 31 eluaastat uusi liikmeid, sest JCI Estonia liikmete keskmine vanus on käesoleval ajal 33 eluaastat (Ptk 4.1.1), ent vanuse ülempiirist tulenevate liikmete väljalangemise osakaalu vähendab see, kui liikmete keskmine vanus langeb 27 eluaastani.

Suurema mitmekülguse saavutamiseks organisatsioonis on pikaajalises tegevuskavas vajalik arvestada ja kaasata teistsugusema organisatsioonivälise taustaga inimesi (nt humanitaarvaldkondades töötavaid noori inimesi, kutseharidusega inimesi, üliõpilasi). Nii on võimalik organisatsiooni liikmeskonda muuta mitmekülgsemaks ja sellest tulenevalt laiendada võimalike uute liikmete leidmise ulatust. Mitmekülgsemad praktikakogukonnad (Ptk 1.3) suudavad organisatsioonis luua ka rohkematel arvamustel, ideedel ja eesmärkidel põhinevaid diskussioone.

Juhis nr 3. Organisatsiooni tutvustamine

Võimalike uute liikmete eduka leidmise ja kaasamise eesmärgil tuleb JCI Estonia organisatsiooni tutvustada selleks kõige sobivamate märksõnade põhjal. Näiteks „JCI Estonia on rahvusvaheline (152-st vastajast 40%) organisatsioon ja aktiivsete inimeste klubi (72%),

mille moodustab suuresti ettevõtjatest, juhtidest ning spetsialistidest (44%) koosnev sõpruskond (47%), mis tegeleb koolituste ja konverentside korraldamisega (48%), meelelahutus- (35%) ja heategevussündmuste (26%) korraldamisega“ (Ptk 4.2.4).

Kui aga JCI Estonia organisatsiooni tutvustada teistsuguse organisatsioonivälise enesemääratlusega inimestele, siis on pigem kasulik kasutada üldisemaid märksõnu, nagu näiteks „uued tutvused inimestega“, „ettevõtlikud noored“, „projektide elluviimine“, „kontaktvõrgustik“, „rahvusvaheline võrgustik“, „eneseareng“, „kogukonna arendamine“, „arengukiirendi“, „arenguvõimalused“, „ühiskonda panustamine“, „eneseteostus“, „juhtimiskogemused“, „meelelahutussündmused“, „koolitused“, „heategevus“, „liidrioskuste õppimine“ ja „positiivsete muutuste loomine“ (Ptk 4.2.4) ning arvestada ka erinevaid organisatsiooni tutvustamisviise (Ptk 4.2.5).

Samas aga on organisatsiooni tutvustamisel ka oluline arvestada seda, et uurimistulemuste järgi jaotuvad organisatsiooni tegevusvaldkondade osakaalud (Ptk 4.2.6) järgnevalt: meelelahutus (25%), haridus (22%), heategevus (20%), ühiskonnas positiivsete muutuste loomine (13%) ja äriprojektid (10%).

JCI Estonia organisatsiooni tutvustamisel on vajalik arvestada ka seda, et organisatsiooniga peamisteks liitumispõhjusteks (Ptk 4.2.4) on uued tutvused ja sotsiaalne lävimine (152-st vastajast 34%) ja eneseareng (30%). Muud liitumispõhjused on väiksema osatähtsusega. Kui võimalikku uut liiget huvitab enim eneseareng organisatsioonis, siis on igati sobiv talle ka lähemalt tutvustada K. Valge poolt koostatud *Vastutustundlike liidrite arengukiirendi* mudelit (Lisa 6), mis annab hea ülevaate karjääri- ja arenguvõimalustest organisatsioonis.

Juhis nr 4: Organisatsioonist teadasaamise viisid

JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgi saavutamiseks on oluline parendada ka organisatsiooni väliskommunikatsiooni. Uurimistulemuste (Ptk 4.2.3) järgi on ainult 9% vastajatest organisatsioonist esmakordselt teada saanud interneti, välireklaami, teise organisatsiooni või meedia kaudu. Uute liikmete leidmisel ja kaasamisel on oluline tähtsus organisatsiooni tuntusel ja mainel, mida parendab organisatsiooni juhtkonna tegevuskava alusel organisatsiooniväliste huvipoolte teadlikkuse tõstmine JCI Estonia organisatsioonist.

Sellest tulenevalt tuleb JCI Estonia organisatsioonil ennast veebilehel (nt kohalike kodade eripärade parem esiletõmine) ja sotsiaalmeedias (nt igal kohalikul kohal peab olema aktiivne ja informatiivne Facebook'i leht) selgemalt esitleda. Oluline tähtsus on ka koostööl meediaga,

ehk organisatsiooni projekte tuleb rohkem kolme osapoole vahel (nt MTÜ-sponsor-ajakirjanik) siduma hakata. Selgitavaks näiteks saab esitada JCI Toomemäe koja värske projekti „Sammudes unistuse poole“, milles eraettevõttest sponsor annetas määratud ajaperioodil organisatsiooniliikmete poolt tehtud sammude eest (nt 5000 sammu = 10 senti) vastava summa heategevusfondi ning seda ettevõtmist kajastas ka ajakirjanik kohalikus ajalehes. Selles projektis võitsid kõik – eraettevõtte oli nõus annetama, kuna teadis, et saab sellega meedias reklaami, ajakirjanik oli huvitatud aktsioonist kirjutama, kuna teadis, et see pakub huvi lugejatele ja JCI Toomemäe sai tänu sellele lisaraha enda loodud heategevusfondi ning artikkel ajalehes suurendas ka organisatsiooni tuntust.

Kolmandaks, JCI Estonia organisatsiooni väliskommunikatsiooni aitab parendada ka teiste organisatsioonide teadlik informeerimine organisatsiooni tegevustest. Näiteks tudengiorganisatsioonide või ettevõtete informeerimine, sest need kohad on peamised uute liikmete leidmise allikad. Näiteks üliõpilane kasvab Aiesec organisatsioonist välja ja tänu eelteadmisele soovib teadlikult seejärel juba JCI organisatsiooniga liituda.

Juhis nr 5. Organisatsiooniliikmete samastumuse püsimine

Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on oluline roll ka olemasolevate organisatsiooniliikmete samastumisel, ehk kui hästi püsib liikmete samastumine organisatsiooniga. Seda on võimalik hinnata organisatsiooni tähtsuse (Ptk 4.2.6), organisatsiooniliikmete motivatsiooni, rahulolu ja pühendumuse (Ptk 4.2.7) ning organisatsiooniga seotud probleemide järgi (Ptk 4.2.8).

JCI Estonia organisatsiooni tähtsus organisatsiooniliikmete jaoks on hinnangutasemel 87%, üldine motivatsioon on hinnangutasemel 76%, üldine rahulolu on hinnangutasemel 73% ja organisatsiooniga seotud probleemide üldine probleemsustase hinnangutasemel 51%. Nende tegurite osakaalude alusel on JCI Estonia organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumise püsimise keskmine hinnangutase 71%, mis on hea.

Organisatsiooniliikmete samastumuse hoidmise ja suurendamise eesmärgil tuleb arvestada seda, et organisatsiooniliikmed tähtsustavad organisatsioonis enim teisi inimesi, enesearengut ja eneseteostust ning kõige vähem tähtsustavad teiste kodade sündmusi ja JCI Estonia juhatuse tegevust (Ptk 4.2.6). Organisatsiooniliikmeid motiveerivad enim tegevustest saadav sisemine nauding ja rahulolu, suhted ja läbisaamine ning arenemisvõimalused ja kõige vähem motiveerivad koolituskonto ja boonused ning JCI brändi all tegutsemine (Ptk 4.2.7).

Organisatsiooniliikmed on kõige rahulolevamad selle suhtes, et nad saavad teiste organisatsiooniliikmetega hästi läbi ja on organisatsioonis saanud teha seda, mida nad on enim soovinud (Ptk 4.2.7). Rahulolematuse peamised põhjused on aga vähesed teadmised teiste kohalike kodade tegemistest ja vähene lävimine teiste kohalike kodade inimestega (Ptk 4.2.7).

Organisatsiooniga seotud probleemidest on kõige tõsisemad probleemid JCI madal nähtavus ühiskonnas ja organisatsioonisisene identiteet (Ptk 4.2.8) ning kõige vähemtõsisemad probleemid on informatsioonirohkus ja teadmised organisatsioonist ning selle ajaloost (Ptk 4.2.8).

Juhis nr. 6 Organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine

Organisatsiooniliikmete aktiivsust aitab eelkõige suurendada juhis nr 5. edukas täitmine. Siinkohal on oluline rõhutada seda, et JCI Estonia liikmed panustavad organisatsiooni tegevustesse käesoleval ajahetkel keskmiselt 4,7 tundi nädalas (Ptk 4.2.7), ent institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on oluline, et see arv suureneks 10 tunnini. Nii väheneb osade liikmete koormus ja teisalt tasakaalustub organisatsioonis ka ülesannetest tulenev vastutus, ehk institutsiooni elujõulisus ei olene enam väheste liikmete edukusest, vaid oleneb kõikide liikmete edukusest.

Juhiste täitmisest prognoositavad tulemused

Uurimistöö tulemustele põhinevalt on uurimistöö autori poolt prognoositavana institutsiooni elujõulisuse tagamiseks koostatud juhiste evitamisest oodatav liikmete arv organisatsioonis aastaks 2022 on 390 liiget, organisatsiooni tuntus ja maine on suurenenud 30%, organisatsiooniliikmete samastumine organisatsiooniga on saavutatav ühe aasta asemel kaheksa kuu jooksul ja organisatsiooniliikmete osalusaktiivsuse oodatav suurenemine organisatsioonis on 25%.

5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

5.1. Organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks

Kui sotsiaalse liikumise (Christiansen, 2009) käigus loodud mittetulunduslik organisatsioon on oma edukuse tõttu ajas püsima jäänud ja omab ühiskondliku mõjuga stabiilseid tegevusväljundeid, siis on poliitikateadlase S. Huntington'i (1965: 394) väitel tegu institutsiooniga. Samas on aga oluline tähelepanu pöörata sellele, et institutsiooni elujõulisus ei ole iseenesestmõistetav, vaid selle tagamine eeldab organisatsiooni oskuslikku juhtimist. Eriti oluline on see veel vabatahtliku tegevuse alusel toimivas organisatsioonis, kus institutsiooni elujõulisus oleneb suuresti organisatsiooniliikmete enesemääratlusest.

Organisatsiooniliikmete enesemääratlust on võimalik uurida sotsiaalteadlaste B. Moingeon'i ja G. Soenen'i (2002) väidetud identiteedi, projitseeritud identiteedi ja kogetud identiteedi käsitlete alusel. Nende põhjal on organisatsiooniliikmete enesemääratlust võimalik hinnata organisatsiooniväliste ja organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi.

Enesemääratlustegurite ja nendest saadud tulemuste alusel on võimalik määrata institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid (Ptk 4.3.1), mis on institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalike juhiste koostamise aluseks (Ptk 4.3.3).

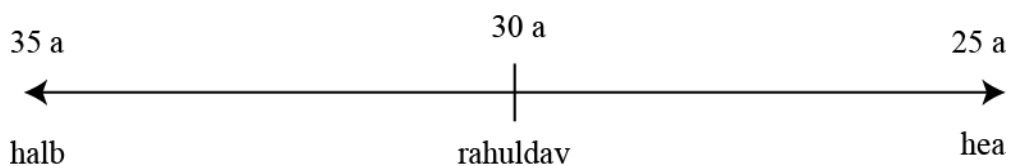
5.2. Organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite olulisus

Organisatsiooniliikmete enesemääratluse mõistmine organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite järgi on institutsiooni elujõulisuse tagamiseks väga oluline. Sotsiaalteadlaste E. Rho ja T. Yun'i (2015: 422) väitel samastub organisatsiooniga kõige paremini see inimene, kelle organisatsioonivälised huvid ja taust on teiste organisatsiooniliikmetega kõige sarnasemad. Siinkohal on väidetud identiteedi (Moingeon ja Soenen, 2002) käsitlete põhjal oluline uurida organisatsioonivälistest enesemääratlusteguritest just organisatsiooniliikmete soolist jaotuvust, vanust, hariduslikku tausta, töötaja seisust, töövaldkonda, ametit, meelistegevusi vabal ajal ja eneseiseloostust.

Nii on võimalik saada kõige parem ülevaade sellest, milliste tunnustega inimesed on organisatsiooniga samastunud kõige paremini ja missugused inimesed suure tõenäosusega organisatsiooniga nii hästi ei samastu. Selle teadmise alusel on võimalik paremini organisatsiooni uusi liikmeid leida ja kaasata.

JCI Estonia organisatsiooni puhul on esimene tähelepanuvajav organisatsiooniväline enesemääratlustegur liikmestaatusega organisatsiooniliikmete keskmine vanus, mis on uurimistulemuste järgi 33 eluaastat (Ptk 4.1.1). Kuna tulemuste alusel on liikmetest 42% vanus vähemalt 35 eluaastat ja nendest 19% vanus vähemalt 37 eluaastat, siis tuleb organisatsioonil hakata oluliselt rohkem ressursse suunama uute liikmete leidmisele ja kaasamisele, sest lähimate aastate jooksul saab üha enam organisatsiooniliikmeid 40-neaastaseks, misjärel kaob neil liikmestaatus. JCI Estonia organisatsiooni jaoks tähendab see liikmete arvu langust ja sellest tulenevalt ka väiksemat liikmemaksudest laekuvat tulu, mis omakorda muudab organisatsiooni juhtimise keerukamaks.

Institutsiooni elujõulisuse suurendamiseks on hea, kui liikmete keskmine vanus organisatsioonis oleks 33 eluaasta asemel 27 eluaastat (Joonis 5.1) See vähendaks liikmete keskmise vanuse negatiivset mõju liikmete arvule ja samas suurendaks ka põlvkondadevahelist koostööd, sest mitmekülgsemad praktikakogukonnad saavutavad alati paremaid tulemusi (Nithithanatchinnapat jt, 2016).



Joonis 5.1. JCI Estonia organisatsiooni elujõulisuse hinnang liikme keskmise vanuse järgi

JCI Estonia organisatsiooniliikmete enesemääratluse analüüsis on teine olulist tähelepanu vajav asjaolu see, et organisatsiooniliikmete väline taust on üksteisega võrreldes väga sarnane. Kui organisatsioonivälistest enesemääratlusteguritest võtta aluseks haridustase, omandatud erialad, töötaja seisus ja amet, siis organisatsiooniliikmetest suurt osa on võimalik iseloomustada sarnaste tunnuste alusel. Näiteks tüüpiline organisatsiooniliige on majandussuunal magistrikraadi omav vähemalt 31 aastane ettevõtja (Ptk 4.3.3).

Kuna varasemalt oli JCI Estonia organisatsioonil äri- ja ettevõtluse maine tugeval positsioonil (Ptk 4.2.4) ja et endiselt saab uurimistulemuste alusel 78% uutest liikmetest organisatsioonist esmakordselt teada läbi oma tutvusringkonna (Ptk 4.2.3), siis on arusaadav, et järjepidevuse tulemusena on kuni tänapäevani välja organisatsiooni jõudnud alati hästi palju sarnase taustaga inimesi.

liikmeid, siis muutuvad arutelud sisult mitmekülgsemaks, rohkem on kaasatud erinevaid arvamusi ja maailmavaateid ning organisatsioonis tekivad ka teistsugusematel põhimõtetel toimivad praktikakogukonnad. Viimane neist on just kõige olulisem, kuna sotsiaalteadlaste K. Beynen'i ja E. S. Fleury (2010: 79) sõnul hõlbustab tugev ja mitmekülgne praktikakogukond läbi sotsiaalse vastastikmõju õppimist, toetab teadmiste ja kogemuste jagamist ja probleemide lahendamist. Tugev ja mitmekülgne praktikakogukond on aga sotsiaal-kommunikatiivse (Koschmann, 2012) organisatsiooni kõige olulisem osa. JCI Estonia organisatsiooni puhul toetab teistsuguse organisatsioonivälise enesemääratlusega inimeste leidmist ja kaasamist veel asjaolu, et uurimistulemuste alusel omab organisatsioon nüüdisajal tugevalt „aktiivsete inimeste klubi“ mentaliteeti, millel on väga lai ja mitmekülgne tegevusmaastik (Ptk 4.2.4).

Kuigi erinevate taustade ja huvidega inimeste rohkus annab organisatsioonile juurde uusi väljundeid ja arengusuundasid, mis võimaldaks ka uusi liikmeid juurde leida neid oluliselt laiemalt käsitledes, siis ei tohi ära unustada ka seda, et teistsuguse taustaga inimeste prognoositav organisatsiooniga samastumistõenäosus on väiksem. Kui organisatsioonil on vaja oma liikmeskonna arvu suurendada mõne aasta jooksul, siis esimese etapina on kõige lihtsam neid siiski leida oma tutvusringkonnast, kus on rohkem sarnase taustaga inimesi.

Mida rohkem on uuel inimesel teiste organisatsiooniliikmetega sarnaseid tunnuseid, seda lihtsamini ja kiiremini samastub ta organisatsioonis teiste inimestega ja tegevustega. Samas on sellise taustaga uute inimeste leidmine raskem, kuna nende osakaal ühiskonnas on väike ja suur osa neist on kindlasti ka juba JCI Estonia organisatsioonist teadlikud.

Pikemas perspektiivis tuleks aga kindlasti organisatsiooni rohkem kaasama hakata ka teistsuguse tausta ja huvidega inimesi, sest neid on kergem ühiskonnast leida ja kuna organisatsiooniliikmed määratlevad JCI Estonia organisatsiooni ka „aktiivsete inimeste klubina“, siis on nende kaasamine institutsiooni elujõulisuse suurendamise eesmärgil ka igati õigustatud.

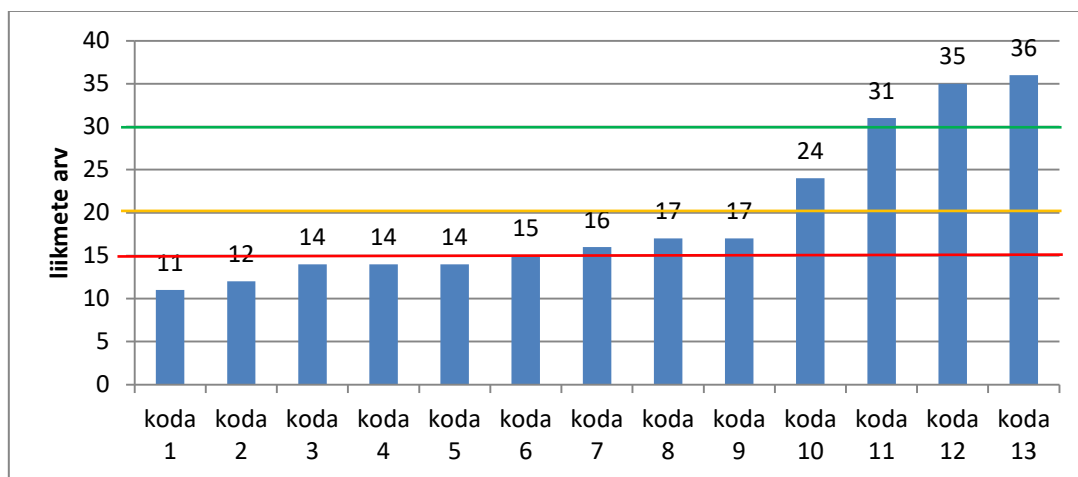
Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on JCI Estonia organisatsioonil oluline täita juhist nr. 1 „Liikmete arvu suurendamine“ (Ptk 4.3.3) ja juhist nr. 2 „Uute liikmete leidmine“ (Ptk 4.3.3).

5.3. Organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite olulisus

5.3.1. Organisatsiooniliikmete arv

Organisatsiooni elujõulisuse kõige olulisem tunnus on organisatsiooniliikmete arv, mis määrab ära organisatsiooni võimekuse püstitatud eesmärged saavutada. JCI Estonia rahvuskoja edukus sõltub suuresti kohalike kodade elujõulisusest ja toimetulekust, sest organisatsiooniliikmed loovad organisatsioonile väärtust just läbi kohalike kodade tegevusplaanide. JCI Estonia põhikirja (2015: 3) alusel peab kohalikus kojas olema vähemalt 15 liiget, et koda saaks ametlikult eksisteerida, ehk tegu on vähima liikmete arvuga, mis on kohaliku koja funktsioneerimiseks vajalik.

Joonisel 5.3 on esitatud JCI Estonia liikmete jaotuvus 13 kohaliku koja vahel 2017.a. JCI matrikli (JCI Estonia Matrikkel 2017, 2017) andmete alusel ja punane joon esindab joonisel liikmete arvu alampiiri, milleks on 15 liiget ja mis on Eestis kohaliku koja ametlikuks toimimiseks vajalik, oranž joon esindab kohaliku koja keskmist liikmete arvu, milleks on 20 liiget ning roheline joon esindab institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalikku kohaliku koja keskmist liikmete arvu, milleks on 30.



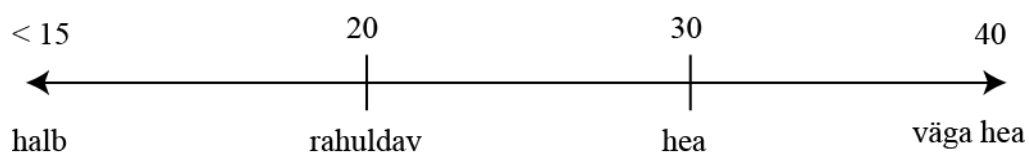
Joonis 5.3. JCI Estonia liikmete jaotuvus kohalike kodade järgi

JCI organisatsiooni rahvusvaheliste juhiste alusel on kohaliku koja elujõulisus jätkusuutlikul tasemel liikmete arvuga 30 (How..., 2016: 16). Sellest saab järeldada seda, et JCI Estonia kohaliku koja elujõulisus on halvas seisus kuni 15-ne liikmega, rahuldavas seisus 15...20 liikmega, heas seisus 21...30 liikmega ja väga heas seisus 31...40 liikmega. Kui liikmete arv ületab 40, siis tuleb arvestada sellega, et koja juhtimine muutub keerukamaks, juhatuse koormus suureneb, mistõttu ei pruugi enam kõikidele liikmetele jätkuda piisavalt

tegevusvõimalusi ja koja juhatuse tähelepanu. Sellises olukorras võib rahulolematute organisatsiooniliikmete arv suurenda, mille tulemuseks on osade liikmete aktiivsuse langus, ehk madalam huvi või sootuks organisatsioonist lahkumine (Tidwell, 2005: 453). Joonisel 5.4 on esitatud kohaliku koja elujõulisuse hinnang liikmete arvu järgi.

Andmete alusel on JCI Estonia organisatsiooni viie kohaliku koja elujõulisus hetkel halvas seisus ja nelja kohaliku koja elujõulisus on hetkel rahuldavas seisus. See tähendab seda, et üle poole JCI Estonia kohalikest kodadest peab oma elujõulisuse suurendamiseks organisatsiooni leidma ja kaasama rohkem uusi liikmeid.

Siinkohal on ka oluline arvestada sellega, et need kohalikud kojad, kellede liikmete arv jääb alla 15-ne, maksavad hetkel JCI Estonia rahvuskojale oma õiguste säilitamise eesmärgil 15-ne liikme eest liikmemaksu, mis on 2017.a. seisuga 55€ aastas liikme kohta (JCI Estonia üldkoosoleku protokoll nr 6, 2016). See tähendab seda, et kui kohalikus kojades on 11 aktiivset liiget, siis igaüks maksab neist 55€ asemel 75€, mis suurendab kindlasti osade liikmete rahulolematust. Samas kuna JCI Estonia organisatsioon toimib suuresti oma liikmete liikmemaksupõhiselt, siis liikmete arvu vähenemine mõjutab ka organisatsiooni majanduslikku elujõulisust.



Joonis 5.4. JCI Estonia organisatsiooni kohaliku koja elujõulisuse hinnang liikmete arvu järgi

Sotsiaalteadlased Hou, Eason ja Zhang (2014: 1016) väidavad, et kuna MTÜ-de vaheline konkurents inimressursside osas on muutunud väga tihedaks, siis on organisatsiooni oskuslik kommunikatsioonijuhtimine muutumas väga oluliseks. Ka JCI Estonia organisatsioon peab hakkama uute liikmete leidmiseks ja kaasamiseks rohkem tähelepanu pöörama strateegilisemale kommunikatsioonijuhtimisele (Wiggill, 2011). See aitab suurendada organisatsiooni sotsiaalset kapitali, mis iseloomustab sotsiaalteadlase R. D. Putnam'i (2001) sõnul sotsiaalsete võrgustike tasandil toimuvat inimestevahelist tugevat ja efektiivset koostööd, millela on keeruline midagi ühiskonnas vabatahtlikkuse alusel korda saata. Sotsiaalne võrgustik on lühidalt inimeste ja inimgruppide vaheline suhtevõrgustik (Duran-Bravo ja Fernandez-Fuentes, 2010: 598).

5.3.2. Organisatsiooni tähendus ja tutvustamine

Kui JCI Estonia organisatsioon soovib oma liikmete arvu suurendada ja samas ka rohkem erineva välise taustaga inimesi organisatsiooni saada, siis tuleb institutsiooni elujõulisuse suurendamise eesmärgil olulist tähelepanu pöörata ka väliskommunikatsioonile, ehk organisatsiooniväliste osapooltega suhtlemisele. Sotsiaalteadlaste B. Moingeon'i ja G. Soenen'i (2002) sõnul on projitseeritud identiteedi tugevus väga oluline, kui hakatakse organisatsiooni tutvustama välistele osapooltele (nt uued võimalikud liikmed, meedia, partnerid jms). JCI Estonia organisatsiooni nähtavus ja informatsiooni kättesaadavus peavad olema paremal tasemel. Uurimistulemuste alusel saadakse JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt teada väga ühekülgsete infokanalite kaudu ja seda peamiselt siis läbi sõprade ning tuttavate või mõnel organisatsiooni poolt korraldatud sündmusel osaledes (Ptk 4.2.4).

Kuna organisatsiooni madalat nähtavust ühiskonnas hinnati vastajate poolt ka kõige suuremaks probleemiks (Ptk 4.2.8), siis paratamatult tuleb organisatsioonil rohkem mõelda selle peale, et kui hästi paistab JCI bränd ühiskonda suunatud projektidest välja. Näiteks kas organisatsioonivälised inimesed seovad JCI Estonia poolt korraldatavaid heategevussündmusi ka organisatsiooniga. Magistritöö autor võib oma kogemusteadmiste alusel näitena väita, et JCI Estonia organisatsiooni poolt edukalt 15 aasta jooksul korraldatud „Rat Race Kontorirottide Võidujooks“ on paljudele küll tuttav sündmus, ent vähesed seovad seda JCI Estonia organisatsiooniga. Nii ei oska ka organisatsioonivälised osapooled tihti organisatsiooni väärtustada, mistõttu on ka raskem uusi liikmeid leida ja kaasata, sest inimeste teadmised organisatsioonist on väikesed.

Teisena parandab organisatsiooni nähtavust ühiskonnas ka parem informatsiooni kättesaadavus, ehk oluline on, et organisatsioon oleks selgelt ja informatiivselt olemas internetis, sotsiaalmeedias. Ühiskondlikust aspektist on organisatsiooni maine ja nähtavuse parendamise eesmärgil hea ka rohkem ajakirjanikega koostööd teha ja meedia kaudu vahest paremini välja paista, sest selle põhjal loovad inimesed tihtipeale organisatsioonist eelarvamust ja arusaamist.

Eelpool käsitletud probleemi lahendamiseks soovitab magistritöö autor JCI Estonia organisatsioonil uurida põhjalikumalt projitseeritud identiteedi ja omistatud identiteedi hetkeolukorda. Esimene neist aitab paremini mõista seda, kuidas organisatsioon määratleb ennast kommunikatiivsete, sümboliliste ja visuaalsete elementide põhiselt organisatsioonist

väljapoole ja teine neist aitab mõista seda, kuidas välised osapooled organisatsiooni tajuvad ja mõistavad (Moingeon ja Soenen, 2002).

Oluline institutsiooni elujõulisuse tunnus on ka see, kui hästi ja tõepõhiselt oskavad organisatsiooniliikmed oma organisatsiooni ja selle tegevusi teistele tutvustada. Seda on kõige parem võimalik hinnata läbi organisatsiooniliikmete kogetud identiteedi ja projitseeritud identiteedi (ibid) analüüsi, ehk sõnumid, vastused, argumendid, arusaamised, hoiakud – millede abil organisatsiooniliige organisatsiooni välistele huvipooltele tutvustab. See, kuidas organisatsiooniliige tutvustab organisatsiooni näiteks võimalikule uuele liikmele, on väga oluline, sest just nii tekib organisatsioonivälisel inimesel JCI Estonia organisatsioonist esmamulje.

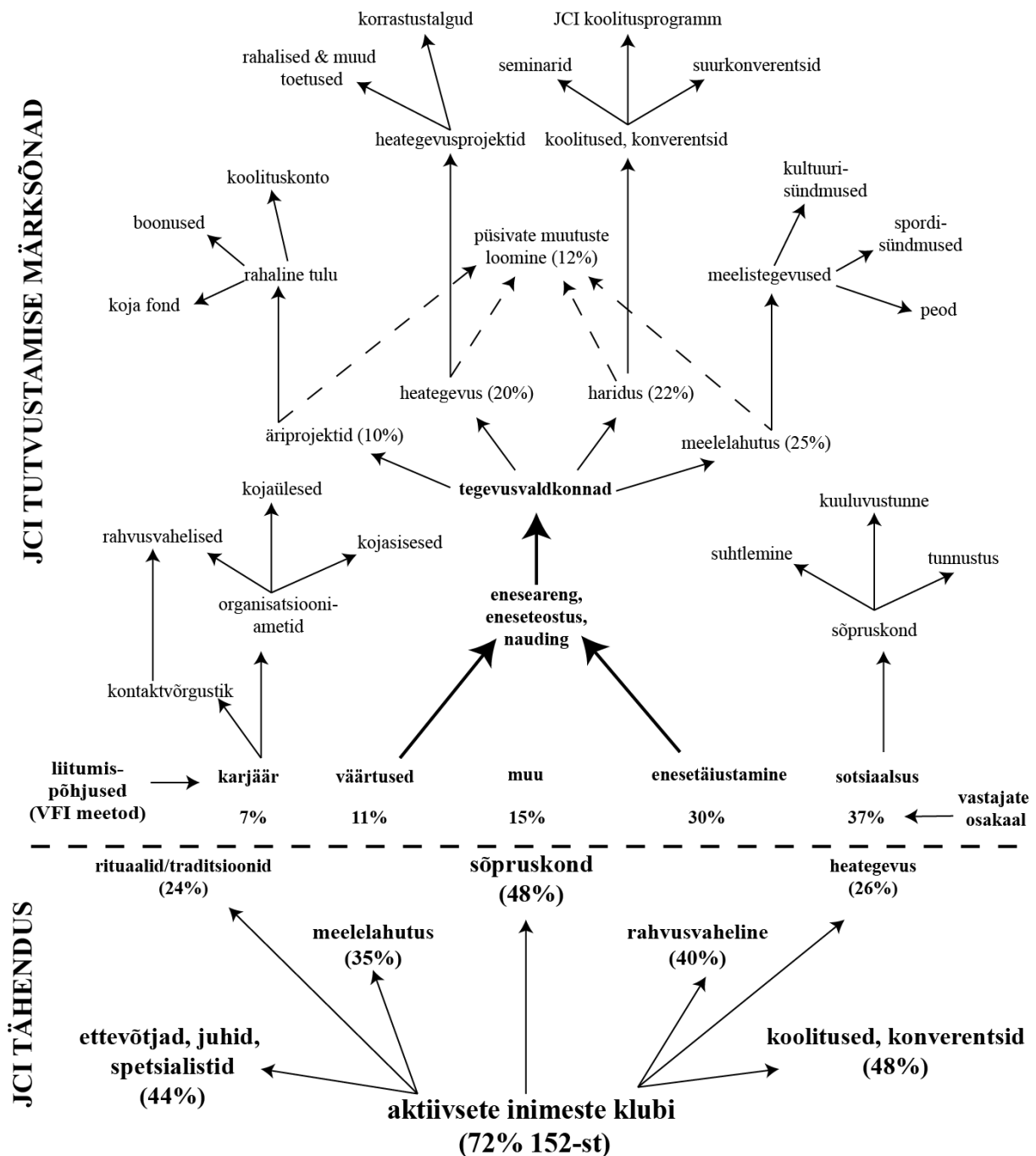
Joonisel 5.5 on esitatud uurimistulemuste alusel JCI Estonia organisatsiooni tähendus, peamiste liitumispõhjuste jaotuvus VFI mudeli (Clary jt, 1998) järgi ja organisatsiooni tutvustamise märksõnad. Selle joonise abil on organisatsiooniliikmetel võimalik paremini mõista organisatsiooni võimaluste ja tegevuste sisulist hargnevust, liitumispõhjusteid ja tegevusvaldkondade osatähtsust, mis kokkuvõttes aitavad paremini organisatsiooni teistele tutvustada.

Kui pikema staažiga organisatsiooniliikmete vastuste alusel tähendas JCI Estonia üheksakümnendatel ja millenniumi alguses suuresti ärivõrgustikku ja läbi selle nii Eestis kui ka rahvusvahelisel tasandil ettevõtluse arendamist (Ptk 4.2.4), siis praegu iseloomustab organisatsiooni kõige paremini väljend „aktiivsete inimeste klubi“ (Ptk 4.2.4). Sellest tulenevalt on ka joonisel 5.6 näha, kui lai ja mitmekülgne on organisatsiooni tegevusmaastik.

Joonisel 5.6 esitatud tegevusvaldkondade jaotuvuse juures esitatud protsendid esindavad küsitlusele vastajate hinnanguid tegevusvaldkondade osakaaludele (Ptk 4.2.6). JCI Estonia organisatsiooni tähenduse muutust puudutavatest uurimistulemustest on võimalik järeldada ka seda, et organisatsioonis kulub praegu liiga palju ressursse (tööjõud, aeg) organisatsioonisiseste sündmuste korraldamisele ja pikemate traditsioonidega sündmuste korraldamisele.

Väga palju suunatakse ressursse organisatsiooniliikmetele mõeldud sündmuste korraldamisele ja pikema ajalooga sündmuste hoidmisele, mistõttu ei jätku organisatsioonis eriti aega ega ka inimressursse uute ideede väljamõtlemiseks ja teostamiseks. Sellest tulenevalt on nende organisatsiooniväliste sündmuste osakaal väike, mis suudaksid ühiskonnas luua

pikemaajalisemaid positiivseid muutuseid, nagu organisatsiooni üks põhieesmärkidest ette näeb.



Joonis 5.5. JCI Estonia organisatsiooni tutvustamise mudel organisatsiooniliikmete väidetud, kogetud ja projitseeritud enesemääratluse alusel

Uurimistulemustes esines ka rohkesti märksõna „arengukiirendi“, mis esindab JCI Estonia organisatsiooniliikme Kaire Valge poolt 2015.a. loodud *JCI vastutustundlike liidrite arengukiirendi* mudelit. Joonis on esitatud lisas 6.

Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on JCI Estonia organisatsioonil oluline täita juhist nr. 3 „Organisatsiooni tutvustamine“ (Ptk 4.3.3) ja juhist nr. 4 „Organisatsioonist teadasaamise viisid“ (Ptk 4.3.3).

5.3.3. Organisatsiooniliikmete samastumuse olulisus

Samastumisprotsessi positiivne tulemus on uue liikme samastumine organisatsiooniga, ehk samastumus organisatsiooniga, mis tähendab seda, et uus liige saab teiste organisatsiooniliikmetega hästi läbi, organisatsiooni poolt pakutavad võimalused vastavad tema ootustele ja eesmärkidele ning inimene tunneb ennast organisatsioonis hästi (Tidwell, 2005).

Institutsiooni elujõulisus sõltub suuresti aga ka sellest, kui hästi püsib organisatsiooniliikmete samastumus organisatsiooniga. Seetõttu on organisatsiooni juhtivüksuste eesmärk tagada organisatsiooniliikmete samastumuse püsimine, mida on võimalik hinnata läbi teadmiste, mida organisatsiooniliikmed organisatsioonis tähtsaks peavad, mis neid motiveerib, mis seisus on nende rahulolu ja pühendumus (ibid).

Samastumuse püsimise seisukohast on esmalt oluline teada, mida organisatsiooniliikmed organisatsioonis tähtsaks peavad, sest sellest avaldub nende huvi ja motivatsioon organisatsioonis tegutseda. Näiteks uurimistulemuste järgi peavad JCI Estonia organisatsiooniliikmed kõige tähtsamaks häid suhteid ja koosolemist teiste inimestega (Ptk 4.2.6), mis on ka peamine organisatsiooniga liitumispõhjus (Ptk 4.2.4). Organisatsiooniliikmete jaoks on veel tähtsal kohal ka eneseareng ja eneseteostus.

Tähelepanu tuleb aga pöörata sellele, et vastajad on kõige vähem tähtsaks pidanud JCI Estonia rahvuskoja juhatuse tegevust (Ptk 4.2.6). Selle üheks põhjuseks on tulemuste alusel kindlasti organisatsiooniliikmete vähesed teadmised juhatuse tegevustest ja ülesannetest (Ptk 4.2.7), mida lahendaks kindlasti organisatsiooniliikmete parem teavitustöö.

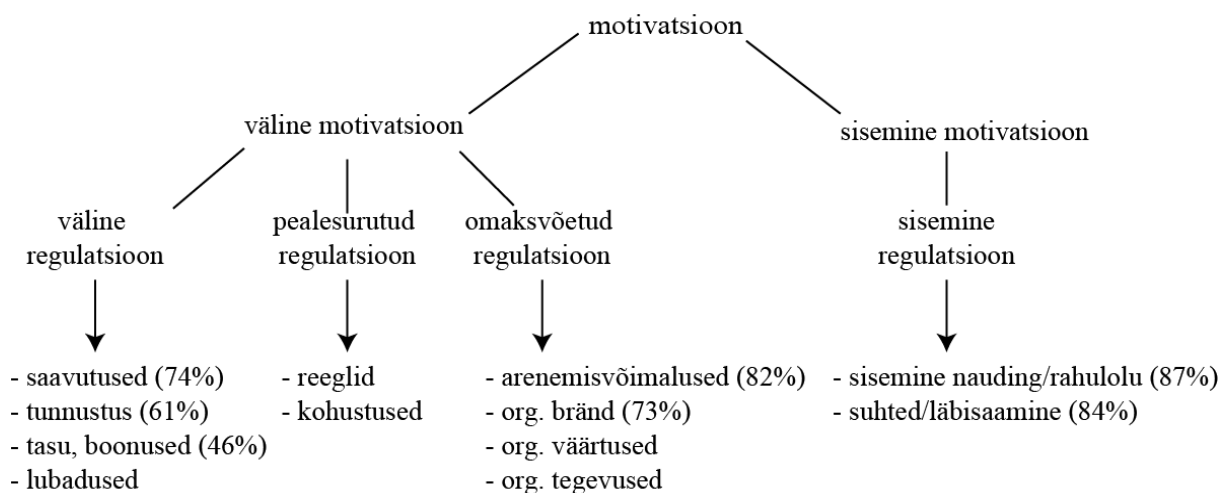
Ühe lahendina võiks organisatsioon koostada kodadeüleste ametite rolli, tähendust ja sisu kirjeldava juhendmaterjali, mis annab hea ülevaate nende olulisest ja vajalikkusest. Organisatsiooniliikmete head teadmised kodadeüledest ametitest ja tegevustest on ka seetõttu oluline, et näiteks JCI Estonia organisatsioonis saab inimene igal ametikohal olla maksimaalselt 1 aasta ja uued ametitaitjad tulevad iga aasta just kohalike kodade

liikmeskondadest. Organisatsiooniliikmete üldine hinnang JCI Estonia organisatsiooni tähtsusele on 87%.

Motivatsiooni hoidmise ja suurendamise puhul on oluline mõista organisatsiooniliikmete vajadusi Maslow'i vajaduste hierarhia täiendatud mudeli (Ptk 1.6) järgi, sest nii on võimalik aru saada, mis põhjustel inimesed vabatahtlikkuse alusel organisatsioonis tegutsevad. Joonisel 5.6 on esitatud motivatsioonitegurite jaotuvus enesemääramisteooria (Güntert, jt, 2016) alusel ja protsendid esindavad vastajate osakaalu (Ptk 4.2.7), kes hindasid motivatsioonitegureid hinnanguvahemikus 70...100%.

JCI Estonia organisatsioon toimib ainult vabatahtliku tegevuse alusel, ehk organisatsioonis ei ole tasulisi töötajaid ja seetõttu kellelegi rahalist töötasu ei maksta. Sellest tulenevalt on institutsiooni elujõulisuse tagamise ja suurendamise eesmärgil väga oluline mõista organisatsiooniliikmete motivatsioonitegureid ja üldist motiveeritust.

Kuigi magistr töö uuringutes osalejad hindasid motivatsioonitegurina tunnustuse olulisust tagasihoidlikult, siis tasub ikkagi mõelda sellele, et Maslow'i vajaduste hierarhia (1943: 381...382) alusel on inimese tunnustuse vajadus väga olulisel kohal. Organisatsiooniliige panustab organisatsioonitegevustesse küll suuresti isikliku arengu ja naudinguga eesmärgil, ent kõik soovivad sisimas saada saavutuste ja tulemuste eest rohkem või vähem alati ka teiste poolt tunnustust.



Joonis 5.6. Motivatsioonitegurite liigituse mudel

Kuna organisatsiooni madalat nähtavust ühiskonnas hinnati kõige tõsisemaks probleemiks (Ptk 4.2.8), siis saab ka sellest järeldada seda, et JCI Estonia organisatsiooniliikmed küll panustavad ühiskonna arengusse, ent kas ühiskond oskab neid ka selle eest tunnustada. JCI

Estonia organisatsiooni välispildi elujõulisust ehk omistatud identiteeti (Moingeon ja Soenen, 2002) tuleb küll kindlasti eraldi veel rohkem uurida seda, et mida ühiskonna erinevad osapooled organisatsioonist teavad ja arvavad, ent siiski saab juba järeldada, et ühiskonna vähesed teadmised organisatsioonist mõjutavad kindlasti ka organisatsiooniliikmete motivatsiooni negatiivses suunas. JCI Estonia organisatsiooniliikmete üldine motivatsioon on uurimistulemuste järgi 76% (Ptk 4.2.7)

Organisatsiooniliikmete samastumuse püsimine sõltub suuresti ka organisatsiooniliikmete rahulolust (Tidwell, 2005). JCI Estonia organisatsiooniliikmete üldine rahulolu organisatsiooniga on uurimistulemuste järgi 73%, mis vastab hinnangule hea. Rohkem tähelepanu tuleb aga pöörata organisatsiooni sisekommunikatsioonile, ehk organisatsioonisiseste osapoolte omavahelisele suhtlemisele. Uurimistulemuste alusel avaldus rahulolematust kõige rohkem selles, et ollakse vähe kursis teiste kohalike kodade tegevustega ja JCI Estonia juhatuse ametite ja tegevustega (Ptk 4.2.7).

Siinkohal väljendub ka kolmas rahulolematuse põhjus, milleks on vähene kokkupuude teiste kohalike kodade liikmetega (Ptk 4.2.7). Sellest tulenevalt saab järeldada, et organisatsiooniliikmete rahulolu suurendaks kindlasti suurem kodadevaheline läbikäimine, et inimesed hakkaksid rohkem üksteisega suhtlema ja ühiseid plaane pidama. See on samastumuse püsimise kontekstis väga oluline, sest mida võõramad on inimesed üksteise suhtes, seda vähem määratletakse ennast organisatsioonis ühiste tunnuste alusel ja seda vähem tehakse ka omavahelist koostööd.

Motivatsiooni ja rahulolu alusel avaldub organisatsiooniliikmete pühendumus, mida on võimalik hinnata organisatsioonitegevustesse panustatud aja järgi. Uurimistulemuste alusel kulutab kõige rohkem liikmeid organisatsioonitegevusele iga nädal 1...2 tundi ja veerand vastajatest kulutab 2...6 tundi (Ptk 4.2.7). Teises äärmuses on aga teatud hulk liikmeid, kes kulutavad iga nädal organisatsioonitegevustele keskmiselt 15...40 tundi. Sellest tulenevalt kulutavad liikmed nädalas keskmiselt JCI Estonia organisatsiooni tegevusele 4,7 tundi.

Institutsiooni elujõulisuse aspektist peab organisatsioonitegevustesse panustavate liikmete ajakulu lõhe olema oluliselt väiksem, ehk kui rohkem liikmeid panustaksid iga nädal organisatsioonitegevustesse vähemalt 10 tundi, siis suurema koormusega liikmete rahulolu ka kindlasti suureneb. Samas ei sõltu organisatsioonis sel juhul liiga palju tegevusi ka kindlatest inimestest, sest kui näiteks suure koormuse ja vastutusega liige otsustab organisatsioonist

lahkuda, siis võib see mõjutada kohaliku koja või koguni terve organisatsiooni toimimist väga palju, kuna ühest inimesest sõltub paljude ülesannete täitmine.

Organisatsiooniliikmete samastumise püsimine oleneb ka sellest, kui suurelt mõjutavad organisatsiooniga seotud probleemid nende rahulolu ja motivatsiooni organisatsioonis. Kuigi probleeme on alati rohkem kui vaja ja käesoleva magistritöös on kindlasti ka neid JCI Estonia organisatsiooni osas rohkem avaldumas, siis antud hetkel tuleb rohkem tähelepanu suunata põhiprobleemidele.

Magistritöö uurimiseesmärgid on suuresti seotud nende probleemidega, mida vastajad on hinnangute põhjal uurimistulemustes kõige probleemsemateks pidanud. Kõige suurema probleemina on esitatud organisatsiooni madalat nähtavust ühiskonnas, ehk organisatsioonivälised huvipooled teavad JCI Estonia organisatsioonist liiga vähe (Ptk 4.2.8). Selle probleemi lahendamiseks tuleb organisatsioonil koostada väliskommunikatsiooni strateegiaplaan, mis aitab paremini seda probleemi lahendada.

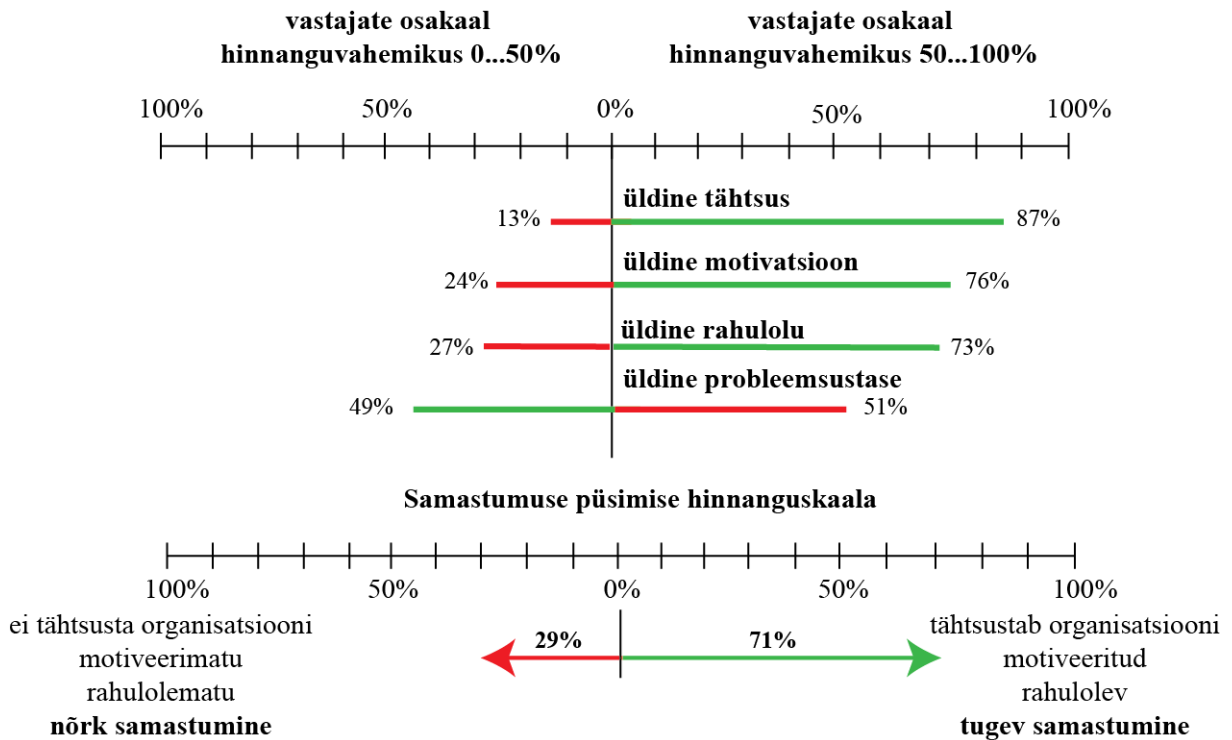
Sotsiaalteadlaste Wang'i ja Soule (2016) sõnul aitab raskustega edukamalt hakkama saada taktikalise innovatsiooni rakendamine. See tähendab seda, et esmalt tuleks vaadata, mida on teised sarnased organisatsioonid nende probleemide lahendamiseks ette võtnud ja kas neid lahendeid on võimalik üle kanda ka näiteks siis JCI Estonia organisatsioonile.

Teiseks tõsiseks probleemiks on hinnatud uute liikmete leidmist ja kaasamist (Ptk 4.2.8), mille lahendamiseks antud magistritöös organisatsioonile juhiseid ka antakse. Tõsiduselt kolmandaks probleemiks on hinnatud organisatsiooniliikmete enesemääratlust (kes oleme, mida teeme, miks teeme), mida võimaldavad magistritöös organisatsiooniliikmete enesemääratlust käsitletavad uurimistulemused.

Joonisel 5.7 on peatükkides 4.2.6 ja 4.2.7 käsitletud teguritele antud hinnangute põhjal esitatud nelja organisatsioonisisese enesemääratlusteguri (organisatsiooni tähtsus – 8 tegurit, motivatsioon – 7 tegurit, rahulolu – 11 tegurit ja probleemsustase) alusel hinnang JCI Estonia organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumuse püsimisele.

Üldise olulisuse, motivatsiooni, rahulolu ja probleemsustaseme hinnangute keskmiseks tulemuseks on 71%, milles avaldub ka JCI Estonia organisatsiooniliikmete samastumuse püsimise ja institutsiooni elujõulisuse tase, mis on hea. Järgnevalt on aga organisatsiooni juhtivüksustel oluline seda taset hoida ja suurendada, sest kui näiteks organisatsiooni uusi liikmeid juurde ei saada ning liikmete arv organisatsioonis aastatega väheneb, siis võib suure

tõenäosusega suurenda ka majandusliku hakkamasaamise eesmärgil liikmemaks, mis omakorda mõjutab organisatsiooniliikmete samastumust negatiivses suunas.



Joonis 5.7. JCI Estonia organisatsiooniliikmete samastumise püsimise elujõulisus

Institutsiooni elujõulisuse tagamise eesmärgil on JCI Estonia organisatsioonil oluline täita juhist nr. 5 „Organisatsiooniliikmete samastumuse püsimine“ (Ptk 4.3.3) ja juhist nr. 6 „Organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine“ (Ptk 4.3.3).

KOKKUVÕTE

Institutsiooniks saab nimetada organisatsiooni, millel on ajas püsivad, väärtuslikud ja ühiskonnas mõju omavad käitumismustrid (Huntington, 1965: 394). Institutsiooni elujõulisust on aga võimalik tagada organisatsiooniliikmete enesemääratluse põhjal koostatud juhiste täitmisega. Organisatsiooniliikmete enesemääratlust on võimalik uurida väidetud, projitseeritud ja kogetud identiteetide, ehk enesemääratluste põhjal valitud organisatsiooniväliste ja organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite alusel (Moingeon ja Soenen, 2002).

Organisatsiooniliikmete enesemääratlustegureid on võimalik hinnata uuringute käigus kogutud andmete põhjal. Käesoleva uurimistöö osas viidi selleks JCI Estonia organisatsioonis läbi eeluuringuna kolm fookusgrupi intervjuud ja põhiuuringuna veebipõhine ankeetküsitlus.

Organisatsiooniväliste enesemääratlustegurite järgi on JCI Estonia organisatsioonis mehi 54% ja naisi 46%, liikmestaatusega inimeste keskmine vanus on 33 eluaastat ja organisatsiooniliikmete põhiline haridustase on magistrikraad (152-st vastajast 49%), mis on peamiselt omandatud majanduse suunal. Töötaja seisuselt on organisatsiooniliikmete seas enim ettevõtjaid (51%), palgatöötajaid erasektoris (39%) ja avalikus sektoris (20%), peamised töövaldkonnad on juhtimine (22%), müük ja kaubandus (20%) ning koolitus ja konsultatsioon (16%).

Ameti järgi on organisatsiooniliikmete seas enim juhte (43%) ning oskustöötajaid ja spetsialiste (40%). Meelistegevuste osas on organisatsiooniliikmete seas kõige populaarsemad jooksmine, jalgrattasõit, lugemine, reisimine, teater, matkamine, tantsimine, fotograafia jms. Organisatsiooniliikmed on ennast enim iseloomustanud sõnadega sõbralik, aktiivne, avatud ja kohusetundlik.

Organisatsioonisiseste enesemääratlustegurite järgi on JCI Estonia organisatsioonis seitse staatust (huviline, liikmekandidaat, liige, seniorliige, auliige, toetajaliige, senaator) ja organisatsioonis toimub liikmete seas kõige suurem voolavus esimese nelja aasta jooksul. Organisatsiooniliikmed on JCI Estonia organisatsioonist esmakordselt enim teada saanud sõprade ja tuttavate (152-st vastajast 78%) kaudu ning JCI sündmustel osaledes (22%). Organisatsiooni on enim iseloomustatud kui aktiivsete inimeste klubi (72%), koolituste ja konverentside keskset (48%) ja sõpruskonna keskset (47%).

JCI Estonia organisatsiooniga on peamiselt liitunud uute inimeste ja tutvuste pärast (34%) ning enesearendamise (30%) eesmärgil. Organisatsiooni tähendus on aja jooksul muutunud positiivses suunas 80% vastajatele ja negatiivses suunas 20% vastajatele. JCI Estonia organisatsioon tutvustamisel kasutatakse enim märksõnu, nagu „võrgustik“, „eneseareng“, „kogukonna arendamine“, „arengukiirendi“, „eneseteostus“, „arenguvõimalused“, „juhtimiskogemused“, „meelelahutus“, „koolitused“, „heategevus“.

Organisatsiooniliikmed peavad JCI Estonia organisatsioonis kõige tähtsamaks inimesi, tutvuseid ja seltskonda (95%), enesearengut (88%) ja eneseteostust (75%). Organisatsiooniliikmete hinnangul tegeletakse organisatsioonis enim meelelahutusega (83%), haridusega (73%) ja heategevusega (68%). Organisatsiooniliikmeid motiveerib organisatsioonis enim sisemine nauding ja rahulolu (87%), suhted ja läbisaamine (84%) ning arenemisvõimalused (84%).

Organisatsiooniliikmed on rahul enim sellega, et saadakse organisatsioonis teistega hästi läbi (88%), on saadud teha seda, mida on tahetud (87%) ja mõistetakse JCI tähendust ja eesmärke (86%). Liikmete seas kulutatakse nädalas organisatsiooni tegevustele keskmiselt aega 4,7 tundi. JCI Estonia organisatsiooni tõsisemad probleemid on madal nähtavus ühiskonnas (68%), organisatsioonisisene identiteet (49%) ja pikaajsematele liikmetele mõeldud motiveerivate väljakutsete vähesus (47%).

Organisatsiooniväliste ja -siseste enesemääratlustegurite alusel on määratud institutsiooni elujõulisuse tagamise põhitegurid, milledeks on liikmete arv organisatsioonis, organisatsiooni tutvustamine, organisatsiooniliikmete organisatsiooniga samastumine ja organisatsiooniliikmete aktiivsuse suurendamine. Nende põhjal on JCI Estonia organisatsioonile koostatud institutsiooni elujõulisuse tagamiseks vajalikud juhised, mis aitavad paremini organisatsiooni juhtida, uusi liikmeid leida ja kaasata.

Uurimistöö tulemustele põhinevalt on uurimistöö autori poolt prognoositavana institutsiooni elujõulisuse tagamiseks koostatud juhiste evitamisest oodatav liikmete arv organisatsioonis aastaks 2022 on 390 liiget, organisatsiooni tuntus ja maine on suurenenud 30%, organisatsiooniliikmete samastumine organisatsiooniga on saavutatav ühe aasta asemel kaheksa kuu jooksul ja organisatsiooniliikmete osalusaktiivsuse oodatav suurenemine organisatsioonis on 25%.

Summary

Importance of identity of JCI Estonia members for non-profit organisation viability

A successful contemporary society needs strong and viable non-profit organisations, because public and private sector alone do not have sufficient resources to handle all societal problems. In Estonia, there are many international non-profit organisations that have developed valuable and stable activities with social impact. However, organisation viability is never self-explanatory and has to be assured and maintained by organisation leaders and members. Therefore, it is important to examine the factors affecting member identity to understand their background, the reasons for joining the organisation, as well as assure their satisfaction with the membership. Thus, professed, projected and experienced identity realisations are explored. Organisation member identity factors are classified as external (ex. gender, age, education, profession, hobbies, character reference) and internal (ex. status, membership duration, organisation visibility, organisation meaning, affiliation motives, members motivation, satisfaction, devotion and organisation problems).

The purpose of the thesis is to develop guidelines assuring viability of Junior Chamber International Estonia (JCI Estonia) non-profit organisation to more efficiently govern the existing members, find and attract new members. The main research questions were: 1) How is member identity affected by organisation external identity factors; 2) How is member identity affected by organisation internal identity factors; 3) How do organisation members identify with the organisation; 4) How can organisation viability be assured?

In order to answer these questions, three focus group interviews were conducted at JCI Estonia organisation local chapters and online survey was distributed among all JCI Estonia organisation members. 152 organisation members completed the questionnaire of the online survey. The results provide a deep overview of JCI Estonia organisation member identity and provide important guidelines assuring organisation viability. These guidelines will help increase organisation size and efficiency, find new members, represent organisation and improve external communication.

The main part of this thesis is 91 pages, and with 9 appendixes, the paper comprises 115 pages. The thesis consists of 38 figures and 4 tables, and the list of references includes 53 sources.

VIIDATUD KIRJANDUS

2015 Annual Report (2016). JCI Inc.

Adler, R. (2011). The Volunteer Factor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (2), 124-138.

Ametite klassifikaator 2008v1.5b (2008). Kasutatud 14.04.2017 http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee

Beynen, K. ja Fleury, S. (2010). Learning and Engaging the Information Values of a Karst Community of Practice. *The Journal of Academic Librarianship*, 36 (1), 79-85.

Blumer, H. (1951). Social Movements. A. McClung Lee (Toim), *Principles of Sociology* (lk 199-220). New York: Barnes & Nobles.

Christauskas, C., Petrauskiene, R. ja Marcinkeviciute, L. (2012). Theoretical and Practical Aspects of Volunteer Organisation Members (Volunteers) Motivation. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 23 (5), 517-524.

Christiansen, J. (2009). Four Stages of Social Movements. *Research Starters: Sociology (Online Edition)*, 2015, 7.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., ja Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.

Deslandes, G. (2015). The Dynamics of Organizational Identity from a Ricoeurian Perspective. *Journal for Communication and Culture*, 4 (1), 4-25.

Duran-Bravo, P. ja Fernandez-Fuentes, M. B. (2010). Communication in third sector organisations. *Revista Latina de Communicacion Social*, 65, 595-603.

Eesti statistika aastaraamat 2016. (2016). Kasutatud 10.10.2016 <https://www.stat.ee/277639>

Eesti Vabariigi põhiseadus (2015). Kasutatud 10.03.2017 <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949?leiaKehtiv>

Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E. ja Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 156 (3), 310-327.

Hopper, R. D. (1950). The Revolutionary Process: A Frame of Reference for the Study of Revolutionary Movements. *Social Forces*, 28 (3), 270-280.

Hou, J., Eason, C. C. ja Zhang, C. (2014). The Mediating role of identification with a nonprofit organization in the relationship between competition and charitable behaviors. *Social Behavior and Personality*, 42 (6), 1015-1028.

How to Build a Sustainable JCI Local Organization (2016). JCI Inc.

Huntington, S., P. (1965). Political Development and Political Decay. *World Politics*, 17 (3), 386-430.

JCI Estonia Strateegiline arengukava 2015-2018 (2015). Kasutatud 11.02.2017 <https://www.jci.ee/wp-content/uploads/2015/02/JCI-Estonia-Strateegiline-arengukava-2015-2018.pdf>

JCI Estonia Matrikel 2017 (2017). JCI Estonia MTÜ.

Koschmann, M. A. (2012). Developing a Communicative Theory of the Nonprofit. *Management Communication Quarterly*, 26 (1), 139-146.

Macionis, J. J. (2001). *Sociology (8th ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.

Miller, F. D. (1999). The end of SDS and the emergence of weatherman: Demise through success. J. Freeman ja V. Johnson, (Toim), *Waves of protest: Social movements since the Sixties* (lk 303-325). Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.

Mittetulundusühing JCI Estonia põhikiri (2015). Kasutatud 12.02.2017 https://www.jci.ee/wp-content/uploads/2015/02/MITTETULUNDUSUHING_JCI_ESTONIA_POHIKIRI_171015.pdf

Mittetulundusühingu seadus (1996). Kasutatud 10.04.2017 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015067?leiaKehtiv>

Moingeon, B. ja Soenen, G. (2002). *Corporate and Organizational Identities: Integrating strategy, marketing, communication and organizational perspectives*. London & New York: Routledge.

Motivation (2017). Kasutatud 14.03.2017 <http://www.businessdictionary.com/definition/motivation.html>

MTÜ JCI Estonia üldkoosoleku protokoll nr. 6 (2016). JCI Estonia MTÜ.

Negotiating the Meanings of Organizational Identities in Nonprofit Organizations (2012). International Communication Association.

Nencini, A., Romaioli, D. ja Meneghini, A. M. (2015). Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. *Voluntas*, 27, 618-639.

Nithithanatchinnapat, B., Taylor, J., Joshi, K. D. ja Weiss, M. L. (2016). Organizational communities of practice: Review, analysis, and role of information and communication technologies. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 26 (4), 307-322.

Porta, D. D. ja Diani, M. (2006). *Social Movements: An introduction (2nd Ed)*. Malden MA: Blackwell Publishing.

Putnam, R. (2001). Social Capital: Measurement and Consequences. *Canadian Journal of Policy Research*, 2, 41-51.

Rho, E. ja Yun, T. (2015). Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations. *Public Administration Review*, 75 (3), 421-431.

Smith, M. (2005). Diversity and Identity in the Non-profit Sector: Lessons from LGBT Organizing in Toronto. *Social Policy & Administration*, 39 (5), 463-480.

Social Movements (2016). Boundless Sociology. Kasutatud 14.04.2017 <https://www.boundless.com/sociology/textbooks/boundless-sociology-textbook/social-change-21/social-movements-140/social-movements-767-2144/>

Statistics (2016). JCI Inc.

Tajfel, H. ja Turner, J. (2004) An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *Oxford Management Readers*, 4, 56-66.

Tartu Ülikooli kodulehekül (2017), Kasutatud 15.04.2017 <http://www.ut.ee/et>

The US Jaycees Foundation kodulehekül, Kasutatud 13.03.2017 <http://www.usjayceefoundation.org/>

Tidwell, M. V. (2005). A Social Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management & Leadership*, 15, (4), 449-466.

Tilly, C. (1977). *From mobilization to revolution*. University of Michigan.

Vabatahtlik tegevus (2017). Kasutatud 14.03.2017 <http://vabatahtlikud.ee/vabatahtlik-tegevus/>

Vabatahtlikus tegevuses osalemise Eestis 2013 (2013). Kasutatud 14.02.2017 http://www.kysk.ee/failid/File/Uuringud/Uuringuaruanne_Vabatahtlikus_tegevuses_osalemise_2013.pdf

Vabaihenduste eetikakoodeks (2002). Kasutatud 10.04.2017 <http://ngo.ee/eetikakoodeks>

Wang, D. J. ja Soule S. A. (2016). Tactical Innovation in Social Movements: The Effects of Peripheral and Multi-Issue Protest. *American Sociological Review*, 81 (3), 517-548.

Wenger, E. (2009). Communities of practice. *Communities* 22, 57.

Wenger, E. (2010). Communities of practice and social learning systems: the career of a concept. *Open University*, Kasutatud 16.04.2017 <http://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2012/01/09-10-27-CoPs-and-systems-v2.01.pdf>

Wenger, E. ja Snyder, W. M. (2000). Communities of Practice: The Organizational Frontier. *Harvard Business Review*, 78 (1), 139-145

Wiggill, M. N. (2011). Strategic communication management in the non-profit sector: a simplified model. *Journal of Public Affairs*, 11 (4), 226-235.

Wilkinson, P. (1971). *Social Movement*. London: Pall Mall.

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.

Young, D. R. (2001). Organizational Identity in Nonprofit Organizations: Strategic and Structural Implications. *Nonprofit Management & Leadership*, 12 (2), 139-156.

LISAD

Lisa 1. Fookusgrupi intervjuu kava

Tabel 1. Fookusgrupi intervjuu läbiviimise kava

Osa	Sisu	Ajakulu
Moderaatori (Viljam Viljasoo) sissejuhatus	<p>Üldsissejuhatus <i>Tere! Suur tänu Teile, et olete nõus osa võtma organisatsiooni JCI teemalisest fookusgrupi intervjuust, esindades JCI Paide koda/JCI Tallinna koda/JCI Viljandimaa koda.</i></p> <p>Moderaatori enesetutvustus <i>Minu nimi on Viljam Viljasoo, õpin TÜ magistrantuuris kommunikatsioonijuhtimist ja olen JCI Toomemäe koja liige aastast 2011.</i></p> <p>Ülevaade magistritöö eesmärgist <i>Magistritöö eesmärgiks on koostada JCI Estonia MTÜ organisatsioonile juhendmaterjal organisatsiooni liikmesusega seonduval teemal „Organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks“. Oluline on teada saada, kuidas organisatsiooniliikmed määratlevad ennast organisatsioonis Eesti tasandil, kohaliku koja tasandil ja üksikisikutasandil. Selleks on koostatud järgnevad uurimisküsimused: 1. Mida tähendab JCI organisatsiooniliikme jaoks; 2. Mis on liikmeksolemise põhjused; 3. Mis laadi on liikmete organisatsiooniväline taust.</i></p> <p>Tehniline ülevaade <i>Fookusgrupi intervjuu ligikaudne kestus on 1,5 tundi. Vestlust salvestatakse videokaameraga selleks, et hiljem oleks Teile vastuseid võimalik paremini analüüsida, sünteesida ja hinnata. Kõik vastused jäävad anonüümseteks ja magistritöös kedagi nimeliselt välja ei tooda. Lähtudes põhimõttest – valesid vastuseid ei ole – julgustan osalejaid vastama küsimustele nii, nagu nad õigeks peavad.</i></p> <p>Küsimused <i>Kas kellelgi on küsimusi? Kui küsimusi ei ole, siis alustame intervjuuga.</i></p>	5 minutit
Sissejuhatus teemasse	<ul style="list-style-type: none"> • Osalejate lühike enesetutvustus <i>Sissejuhatuses soovin Teiega tuttavaks saada ja esmalt küsin, millega Te organisatsioonivälisel ajal tegelete?</i> 1. Mis ametialal Te töötate? 2. Mis hobide ja meelistegevustega Te organisatsiooniväliselt veel tegelete? <ul style="list-style-type: none"> • Liikmesuse kestus ja rollid organisatsioonis <i>Järgnevalt soovin teada saada:</i> 1. Mis aastast Te olete organisatsioonis osalenud ja kui kaua Te olete olnud liige? 2. Mis ülesandeid ja rolle Te olete selle aja jooksul täitnud? 3. Mis on Teie plaanid lähitulevikus? <ul style="list-style-type: none"> • Organisatsiooni iseloomustavad märksõnad <i>Järgmisena palun Teil minuti jooksul paberile kirjutada viis märksõna, mis iseloomustavad Teie arvates JCI organisatsiooni kõige paremini. Seejärel palun Teil need märksõnad välja öelda.</i> 	15 minutit
Esmane teada-saamine JCI organisatsioonist	<ul style="list-style-type: none"> • Esimesed teadmised organisatsioonist <i>Palun Teil ajas tagasi minna ja meenutada Teie esimesi kokkupuuteid JCI-ga?</i> 1. Kuidas Te saite JCI-st esmakordselt teada (inimesed, sündmused, olukorrad)? 2. Mida Te saite JCI-st esmakordselt teada (informatsioon, emotsioonid)? 3. Mida tähendas JCI siis Teie jaoks (arvamused, arusaamine)? 	18 minutit

Lisa 1. Järg

Osa	Sisu	Ajakulu
Organisatsiooniga liitumise põhjused	<ul style="list-style-type: none"> Organisatsiooniga liitumine <p>Oleme käsitlenud esmast kokkupuudet JCI-ga ja olulisi detaile. Soovin täpsustada, millised teguritest mõjutasid enim Teie otsust organisatsiooniga liituda?</p> <p>1. Mille alusel Te otsustasite organisatsiooniga liituda (mõjutegurid, liitumispõhjused, soovid, eesmärgid)?</p>	10 minutit
Organisatsiooni tähendus praegu	<ul style="list-style-type: none"> Organisatsiooni tähendus praegu <p>Palun hinnake seda, kuidas on selle vahepealse aja jooksul muutunud Teie arusaam JCI organisatsioonist?</p> <p>1. Milles ja kui palju on Teie teadmised ja arusaamad JCI-st aja jooksul muutunud?</p> <p>2. Mida tähendab JCI Teie jaoks praegu?</p>	10 minutit
Organisatsiooni tutvustamine	<ul style="list-style-type: none"> Organisatsiooni tutvustamine võõrale <p>Oleme käsitlenud seda, mida JCI on Teile erinevatel ajaperioodidel tähendanud ja kuidas Te olete organisatsioonist aru saanud. Järgnevalt küsin:</p> <p>1. Kuidas Te tutvustaksite JCI-d võõrale inimesele (täendus, tegevused, eesmärgid, võimalused)?</p> <p>2. Teie soovitused.</p>	15 minutit
Teadmised teiste kodade tegemistest, kodade võrdlus	<ul style="list-style-type: none"> Kodadeülene aktiivsus ja teadlikkus <p>Soovin uurida Teie teadmisi organisatsiooni kui terviku kohta.</p> <p>1. Palun nimetage kuni kolm kojavälisist JCI sündmust, milledest te olete osa võtnud?</p> <p>2. Mida Te teate teiste JCI kodade tegevustest?</p> <p>3. Palun iseloomustage teisi kodasid.</p> <p>4. Kuidas Te iseloomustate oma koda?</p>	15 minutit
Organisatsiooniga seotud probleemid	<ul style="list-style-type: none"> Organisatsiooniga seotud probleemid <p>Lõpetuseks soovin uurida seda, millised on Teie arvates praegu JCI organisatsiooni peamised probleemid Eestis, mis vajaksid lahendamist?</p> <p>1. Milliseid organisatsiooniga seotud probleeme Te nimetaksite?</p> <p>2. Kuidas Te lahendaksite neid probleeme?</p> <p>3. Kui rahul Te olete organisatsiooniga?</p>	15 minutit
Kokkuvõte	<ul style="list-style-type: none"> Moderaatori kokkuvõte <p>Oleme edukalt jõudnud lõpusirgele. Esmalt rääkisime organisatsioonivälisest tegevusest, järgmisena sai ülevaatlikult kaardistatud liikmestaaž, tegevused ja rollid. Seejärel meenutasime, kuidas Te esmakordselt JCI-ga kokku puutusite, mida organisatsioon tollal Teie jaoks tähendas ja mille alusel Te organisatsiooniga liitusite. Seejärel võrdlesime organisatsiooni kohta varasemaid teadmisi praeguste teadmistega. Arutasime, kuidas tutvustada JCI organisatsiooni võõrale. Kaardistasime teadmisi teiste kodade tegevustest, iseloomustasime oma koda ja teisi kodasid ning käsitlesime käesoleval ajal organisatsiooniga seotud probleeme.</p> <p>1. Kas keegi soovib veel midagi täienduseks öelda?</p> <p>Täna Teid osavõtu eest!</p>	5 minutit

Lisa 2. Küsitlusankeet

1. JCI organisatsiooniväline taust ja tegevused

Mooduli eesmärk on kaardistada JCI organisatsiooniga seotud inimeste väline taust ja tegevused, ehk isikuandmed (sugu, vanus), haridus (haridustase ja omandatud erialad), töö (tööstiiil, töövaldkond, ametinimetus) ja meelistegevused vabal ajal (hobid, meelelahutus, sport jms).

* 1.1. Sugu

- mees
 naine

* 1.2. Vanus

* 1.3. Haridus

Palun märkida ära oma haridustase ja lahtrisse kirjutada omandatud erialad.

Näiteks: bakalaureus: loodusvarade kasutamine ja kaitse, EMÜ; magister: kommunikatsioonijuhtimine, TÜ.

🗨️ Kommenteeri ainult siis, kui sa valid mõne vastuse.

- | | |
|--|----------------------|
| <input type="checkbox"/> põhiharidus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> keskharidus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> kutseharidus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> rakenduskõrgharidus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> bakalaureus | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> magister | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> doktor | <input type="text"/> |
| Muu: | <input type="text"/> |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |

* 1.4. Töötaja seisus

- ettevõtja
 palgatöötaja erasektoris
 palgatöötaja avalikus sektoris
 palgatöötaja kolmandas sektoris
 üliõpilane
 töötu
 Muu:

Lisa 2. Järg

* 1.5. Töövaldkond

Palun vali sobivaimad variandid, mis iseloomustavad Sinu töövaldkonda.

- | | | | |
|--|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> administratiivtöö | <input type="checkbox"/> õigusteenused/juriidika | <input type="checkbox"/> juhtimine | <input type="checkbox"/> tööstus/tootmine |
| <input type="checkbox"/> finants/raamatupidamine | <input type="checkbox"/> turundus/PR/kommunikatsioon | <input type="checkbox"/> personalitöö | <input type="checkbox"/> tehnika/elektronika |
| <input type="checkbox"/> koolitus/konsultatsioon | <input type="checkbox"/> meedia/ajakirjandus | <input type="checkbox"/> transport/logistika | <input type="checkbox"/> toiduainetööstus |
| <input type="checkbox"/> haridus/teadus | <input type="checkbox"/> müük/kaubandus | <input type="checkbox"/> kinnisvara | <input type="checkbox"/> riigikaitse |
| <input type="checkbox"/> riik/avalik haldus | <input type="checkbox"/> IT/e-kaubandus | <input type="checkbox"/> ehitus | <input type="checkbox"/> vabatahtlik töö |
| <input type="checkbox"/> sotsiaaltöö | <input type="checkbox"/> turism | <input type="checkbox"/> metsandus | <input type="checkbox"/> Muu: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> tervishoid | <input type="checkbox"/> teenindus | <input type="checkbox"/> põllumajandus | |
| <input type="checkbox"/> korrakaitse/päästamet | <input type="checkbox"/> majutus/hotellindus | <input type="checkbox"/> energeetika | |
| <input type="checkbox"/> kultuur/meelelahutus | <input type="checkbox"/> toidlustus | <input type="checkbox"/> merendus | |

* 1.6. Praegune tööalane ametinimetus

Näiteks: turundusspetsialist, insener, raamatupidaja, tegevjuht jms.

* 1.7. Meelistegevused vabal ajal

Sport, kultuurivaldkond, meelelahutus, hobiaid jms.

2. JCI liikmesuse üldandmed

Mooduli eesmärk on kaardistada JCI organisatsiooniga seotud inimeste kuulumus või seotus kohaliku kojaga, staatus, staaž ja senini praktiseeritud ametirollid (juhatuseametid, projektiametid jms).

* 2.1. Mis JCI kohaliku kojaga Sa seotud oled?

- | | | |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> ei ole ühegi kojaga seotud | <input type="radio"/> JCI Paide | <input type="radio"/> JCI Tartu |
| <input type="radio"/> JCI Business Tallinn | <input type="radio"/> JCI Pärnu | <input type="radio"/> JCI Toomemäe |
| <input type="radio"/> JCI e-Koda | <input type="radio"/> JCI Rakvere | <input type="radio"/> JCI Toompea |
| <input type="radio"/> JCI GO Koda | <input type="radio"/> JCI Rapla | <input type="radio"/> JCI Viljandimaa |
| <input type="radio"/> JCI Haapsalu | <input type="radio"/> JCI Tallinn | |

Lisa 2. Järg

* 2.2. Mis on Sinu praegune staatus JCI organisatsioonis?

Vajadusel vali mitu.

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> liige | <input type="checkbox"/> toetajaliige | <input type="checkbox"/> organisatsiooniväliline inimene |
| <input type="checkbox"/> liikmekandidaat | <input type="checkbox"/> auliige | <input type="checkbox"/> Muu: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> huviline | <input type="checkbox"/> seeniorliige | |
| <input type="checkbox"/> senaator | <input type="checkbox"/> endine liige | |

* 2.3. Kui kaua Sa oled JCI organisatsiooniga seotud olnud?

Variandid on esitatud aastates.

- | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> <0,5 | <input type="radio"/> 2,5-3,0 | <input type="radio"/> 4,5-5,0 | <input type="radio"/> 6,5-7,0 | <input type="radio"/> 8,5-9,0 |
| <input type="radio"/> 0,5-1,0 | <input type="radio"/> 3,0-3,5 | <input type="radio"/> 5,0-5,5 | <input type="radio"/> 7,0-7,5 | <input type="radio"/> 9,5-10 |
| <input type="radio"/> 1,0-1,5 | <input type="radio"/> 3,5-4,0 | <input type="radio"/> 5,5-6,0 | <input type="radio"/> 7,5-8,0 | <input type="radio"/> Muu: <input type="text"/> |
| <input type="radio"/> 1,5-2,0 | <input type="radio"/> 4,0-4,5 | <input type="radio"/> 6,0-6,5 | <input type="radio"/> 8,0-8,5 | |

2.4. Mis ameteid (juhatusametid, projektametid) Sa oled JCI organisatsioonis senini pidanud?

3. Esmane kokkupuude, tähendus ja liitumispõhjused

Mooduli eesmärk on kaardistada JCI organisatsiooniga seotud inimeste esmane kokkupuude organisatsiooniga, organisatsiooni tähendus (arusaamine, mõistmine) ja liitumispõhjused.

* 3.1. Palun meenuta, mis infokanali kaudu Sa said JCI organisatsioonist esmakordselt teada?

🗨️ Kommenteeri ainult siis, kui sa valid mõne vastuse.

- | | |
|--|----------------------|
| <input type="checkbox"/> sõber/tuttav rääkis | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> osalesin sündmusel | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> leidsin infot internetist | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> välireklaam | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> e-kiri | <input type="text"/> |
| Muu: | <input type="text"/> |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Lisa 2. Järg

* 3.2. Palun meenuta, mida Sa esmakordselt JCI organisatsioonist teada said?

* 3.3. Mis esmamulje JCI Sulle esmakordselt jättis? Palun vali sobivaimad.

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> vabamüürlased/ususekt | <input type="checkbox"/> heategevus | <input type="checkbox"/> kindlad rituaalid/traditsioonid |
| <input type="checkbox"/> riigiasutus | <input type="checkbox"/> tudengitele suunatud | <input type="checkbox"/> jõukas/rikas |
| <input type="checkbox"/> kinnine/elitaarne | <input type="checkbox"/> rahvusvaheline | <input type="checkbox"/> suur/mitmetasandiline |
| <input type="checkbox"/> poliitiline | <input type="checkbox"/> meelelahutus | <input type="checkbox"/> eakaaslased |
| <input type="checkbox"/> mittetulundusühing | <input type="checkbox"/> äriühing | <input type="checkbox"/> koolitused, konverentsid |
| <input type="checkbox"/> äritegevus | <input type="checkbox"/> ettevõtjad, juhid, spetsialistid | <input type="checkbox"/> Muu: <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> sõpruskond | <input type="checkbox"/> salapärane | |
| <input type="checkbox"/> aktiivsete inimeste klubi | <input type="checkbox"/> ärimeeste klubi | |

Soovi korral palun täpsusta/täienda

* 3.4. Mis olid Sinu jaoks peamised ja määravad põhjused, mille alusel otsustasid JCI organisatsiooniga liituda?

Palun vali kaks peamist põhjust.

Palun valige 2 vastust

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> enesearendamine (uued teadmised, kogemused, oskused) | <input type="checkbox"/> eneseteostus (soov ühiskonnas midagi paremaks teha) | <input type="checkbox"/> välismaal reisimine (JCI rahvusvahelised sündmused) |
| <input type="checkbox"/> uued inimesed, tutvused | <input type="checkbox"/> ärikontaktid, äritegevus | <input type="checkbox"/> kuulumistunne (olla JCI kogukonna liige) |
| <input type="checkbox"/> meelelahutus | <input type="checkbox"/> JCI sündmused | <input type="checkbox"/> Muu: <input type="text"/> |

Soovi korral palun täpsusta/täienda

Lisa 2. Järg

3.5. Kas ja kuidas on JCI organisatsiooni tähendus/olemus Sinu jaoks aja jooksul muutunud?

* 3.6. Kuidas Sa tutvustaksid JCI organisatsiooni võõrale inimesele?

4. Organisatsiooniga samastumine

Mooduli eesmärk on kaardistada organisatsiooniga seotud inimeste teadmised, eesmärgid, pühendumus ja motivatsioon.

* 4.1. Eneseiseloomustus

Palun kirjuta kuni 5 omadussõna, mis iseloomustavad Sind kõige paremini.

-
-
-
-
-

* 4.2. Kui oluliseks Sa pead JCI-s järgmisi tegureid?

Palun hinda 100%-skaalal, kui oluliseks Sa pead enda jaoks JCI organisatsioonis järgmisi tegureid, kus 0% = "ei pea üldse oluliseks" ja 100% = "pean väga oluliseks".

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Eneseareng (uued teadmised, kogemused, oskused)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inimesed, tutvused, seltskond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meelelahutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eneseteostamine (soov ühiskonda panustada)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI võrgustik (ärikontaktid, abi, koostöö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teiste kodade JCI sündmused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahvusvahelised sündmused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI Estonia juhatuse tegevus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lisa 2. Järg

* 4.3. Kui palju motiveerivad Sind JCI organisatsioonis järgmised motivatsiooniallikad?

Palun hinda motivatsiooniallikaid 100%-skaalal, kus 0% = "ei motiveeri üldse" ja 100% = "motiveerib väga"

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Suhted ja läbisaamine teiste kojakaaslastega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Isiikikud saavutused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arenemisvõimalused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnustus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI brändi all tegutsemise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisemine nauding ja rahulolu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koolituskonto, boonused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soovi korral palun täpsusta/täienda

* 4.4. JCI organisatsiooni kohta käivad väited

Palun hinda järgmisi väiteid 100%-skaalal, kus 0% = "ei nõustu üldse" ja 100% = "nõustun väga".

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Ma olen oma koja tegemiste ja võimalustega rahul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu panust hinnatakse kojas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma olen JCI-s saanud teha seda, mida ma olen soovinud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma soovitan JCI-d oma sõpradele ja tuttavatele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma saan oma koja inimestega hästi läbi ja meil on hea meeskonnatöö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma mõistan JCI tähendust ja eesmärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI kontaktvõrgustikust (matriklist) on minu eraeluliste ja tööalaste eesmärkide saavutamisel kasu olnud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma olen teiste kodade tegevustega hästi kursis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma tunnen paljusid teiste kodade inimesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma olen teinud/Ma soovin teha JCI-s karjääri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma olen kodadeüleste (Estonia tasandil) ametitega ja nende tegevustega kursis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activate Windows
Go to Settings to activate

Lisa 2. Järg

Soovi korral palun täpsusta/täiendada

* 4.5. Kui palju Sinu arvates tegeleb Sinu kohalik JCI koda järgmiste valdkondadega?

Palun hinda 100%-skaalal kui palju tegeleb Sinu arvates Sinu kohalik koda järgmiste valdkondadega, kus 0% = "ei tegele üldse" ja 100% = "tegeleb väga palju".

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Haridus (koolitused, seminarid, konverentsid jms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heategevus (heategevussündmused, annetamine, kogukonna toetamine)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meelelahutus (peod, ettevõtte külastused, kultuurisündmused jms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskkond (kohaliku ühiskonna pikaajase arendamine, koostöö teiste sektoritega)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Äriprojektid (koja rahalised tuluprojektid, äriideede loomine, arendamine jms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ühiskonnas püsivate/jätkusuutlike muutuste loomine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu (palun täpsusta allpool olevas vastuse kastis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soovi korral palun täpsusta/täiendada

* 4.6. Mida Sa sooviksid JCI organisatsioonis enim teha?

* 4.7. Mida Sa ei sooviks JCI organisatsioonis teha?

Lisa 2. Järg

* 4.8. Mitu tundi Sa keskmiselt kulutate nädalas JCI tööülesannete täitmisele ja JCI sündmustest osavõtmisele?

h = tund.

- 1 - 2h 6 - 8h 12 - 14h 20 - 25h Muu:
- 2 - 4h 8 - 10h 14 - 16h 25 - 30h
- 4 - 6h 10 - 12h 18 - 20h ei kuluta üldse

* 4.9. JCI Organisatsiooniga seotud probleemid

Palun hinda 100%-skaalal järgmisi probleeme, kus 0% = "ei ole üldse probleem" ja 100% = "on väga suur probleem".

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
vähesead teadmised JCI organisatsioonist ja selle ajaloost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organisatsioonisisene identiteet (kes me oleme, mida me tahame teha, mis on meie eesmärgid ja roll ühiskonnas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osavõtt kodadeülestest JCI suursündmustest (osalus on aastatega vähenenud)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI sündmuste rohkus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI sündmuste hinnatase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informatsioonirohkus (e-posti teel)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pikaajsematele liikmetele on liialt vähe uusi motiveerivaid väljakutseid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JCI madal nähtavus ühiskonnas (organisatsiooni välised huvipooled teavad JCI-st liiga vähe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mentorlus (uute huviliste ja liikmetega tegeletakse liialt vähe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uute liikmete leidmine ja kaasamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activate Windows
Go to Settings to activate

Soovi korral palun täpsusta/täienda ja paku võimalikke lahendusi

Lisa 3. Küsitluses esitatud vastused organisatsioonist jäänud esmamulje kohta

Esmamulje	Esmamulje
<ul style="list-style-type: none"> - Et minu õpilasfirma mentor ja koolitaja on antud koja president. - Sain teada, et tegemist on organisatsiooniga, mis ühendab väga ettevõtlikke ja aktiivseid inimesi erinevatest eluvaldkondadest, kelle suurim soov on lisaks oma igapäevatööle midagi korda saata ja end täiendada erinevatel ettevõtlus- ja projektijuhtimiselaladel ja ürituste korraldamises. - Et on mingid ettevõtlikud noored, seostasin algul majanduse ja ettevõtlusega. - Noorte aktiivsete inimeste organisatsioon - Esimene emotsiooni oli seotud liikmetega - väga väärikas, ambitsioonikas, kõrgetel positsioonidel töötav seltskond. Arvasin, et ma ei sobi siia. - Seda, et kõikide kallistamine käib selle organisatsiooni hea tava juurde. - Et pidavat teistest organisatsioonidest erinevama. - Nimetus JCI viis mind tollal JCI eesti kodulehele, kust ma sain aru, et tegemist on noorte vabatahtlike organisatsiooniga. - On selline lahe punt, kes teeb kogukonnale ja enesearenguks vahvaid asju, suhtleb rahvusvaheliselt, tal on kreedo. - Seda, mida kodulehelt lugesin. - Rahvusvahelisuus. - Mingi ettevõtjate teema. - Nägin strateegiapäeva ja pidulikku õhtusööki ning kujundas selle põhjal oma esmamulje. - See on klubi, kuhu peab keegi kutsuma ja soovitama. Naisi seni 2 võetud. Klubis on ettevõtjad, juhid. - Et kamp noorepoolseid inimesi käib koos ja püüab midagi huvitavat orgunnida endale. - Et siia kuuluvad inimesed, kes on kõik juhid, ettevõtte omanikud, osakonnajuhatajad- - Suurt ei midagi, salapärane- - Ülemaailmne aktiivsete ja ettevõtlike noorte organisatsioon, mille põhieesmärgiks oli juhtimis- ja ärikogemuste omandamine koolituste ja praktiliste tegemiste kaudu. - Korraldatakse palju erinevaid üritusi. Seal saab palju tööalaseid kontakte. - Et on hullult palju tegevusi ja koheselt oleks vaja rakkesse astuda, kuna inimesi on vähe ja keegi peab mingi kiire asja ära tegema - juhhuu, see oledki sina. - Et tegemist on aktiivsete noorte kojaga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ämm reklaamis JCI-d kui suurepärasest enesearengu kohta. Mul oli tol hetkel soov arendada ennast avaliku esinemise vallas ja siis ta rääkis, et see on organisatsioon, kus on olemas programm koolitajate koolitamiseks. - Koolitustel osalemine ja tutvused. - Arendavad koolitused, hea kontaktvõrgustik, ägedad üritused ja ballid. - Palju toredaid inimesi. - Tegeleb põnevate projektidega, firmade külastused. - Minu sõber oli seal liige ja rääkis oma tegemistest. - Esimest korda kuulsin jci tähekombinatsiooni „Minu Eesti“ mõttetalgutel. - Noorte ettevõtlike ettevõtjate ühendus. - Teeb Rat race. - Ettevõtlusnädala seminar. - Grupipulma kajastus postimehes. - Et tegu on aktiivsete ja reisimishimuliste noorte seltskonnaga. - Koht, kus toimub palju sündmusi ja kus on võimalik ennast arendada. - Koolitajate väljaõppe programmi olemasolu. - Ettevõtlikud inimesed, palju üritusi, millel nii osaleda kui ka ise organiseerida, head kontaktid eluks ja ettevõtmisteks, teadmiste jagamine. - Et see on edukate inimeste "klubi". - JCI-s tehakse huvitavaid asju. - Et see on ettevõtlike noortega tegelev koda- see kutsus ka mind kotta. - Toredad peod. - Second life stiilis paralleelne elu tööelule, EC 2006. - Koondab ettevõtlikke inimesi, kes soovivad ühiskonda panustada. - Aktiivsete ja ettevõtlike noorte (kuni 40) klubi, mille eesmärgid ja väärtused (maailmaparanduslikud ideed ja soovid, ettevõtlikkus, leadership, rahvusvahelisuus, kodanikuühiskonna teemad) ja ka toimimine on samad nagu AIESEC-l ja seetõttu settis minusse kohe seeme, et tõenäoliselt kunagi liitun. Aga tol hetkel tundsin end liiga noorena tolleaegsete Tartu Toomemäe omade kõrval ja tundus targem AIESEC-s edasi toimetada. - Noorte arengu organisatsioon. - Et siin on supertoredad aktiivsed inimesed ja nii palju võimalusi enda arendamiseks ja mõtete teostamiseks.

Lisa 3. Järg

Esmamulje	Esmamulje
<ul style="list-style-type: none"> - Noorte liidrite organisatsioon. - Koht, kuhu tulevad eriti aktiivsed ja teotahtlikud isikud. - Innovaatiline organisatsioon, soliidsete liikmetega. - Noori ärimehi ühendav organisatsioon. - Lõbusad üritused. - Organisatsioon ettevõtlikele inimestele. - Tore noorteorganisatsioon, kus on ettevõtlikud ja teotahtelised inimesed koos. - Et sauna saab kaa vahest, (kui veab muidugi). - Head konverentsid. - Erinevad üritused, projektid, arenguvõimalused. - Hea sõpruskond, huvitavad üritused. - Balli pildid. - Et siin on vanad komsomoliaktivistid. - Et seal on ägedad inimesed, kes teevad ägedaid asju. - Ettevõtlike noorte ühendus. - Toredad, avatud inimesed, palju uusi kontakte, harivad koolitused/konverentsid. - Rapla Koja Maailmauhind "Ema ja Laps". - Siin on noored juhid, JCI on juhioskuste kasvulava. Tehakse huvitavaid projekte. - Et on tegusate noorte organisatsioon, kus arendatakse suhtlemis- ja juhtimisoskusi läbi reaalse tegevuste. - Toimub JCI Toomemäe korraldatud Aasta Alguse Töötuba. - Lahe värk. - Ägedad inimesed teevad ägedaid asju. - Erinevad projektid. - Huvitavad inimesed ja üritused. - Et on olemas selline organisatsioon, kus käivad ettevõtjad ning noored koos. - Sõber oli Rat Race'i meeskonnas ja teadsin, et korraldatakse mingisuguseid üritusi. - Kaaskursuslane tegi ülevaate organisatsioonist, mille eesmärgiks on iseenda ja kaaslaste arendamine ja maailma paremaks tegemine. - Tuttav kutsus tutvumisüritusele, nii sain organisatsioonist teada. - Ürituste korraldamine. - Siin on head peod tarkade inimestega. - Erinevad projektid, rahvusvaheline organisatsioon - Kreedo - Rahvusvaheline noorteorganisatsioon. - Ettevõtlikud inimesed, kes teevad ühiskonna jaoks midagi, head kontaktid. - Huvitavad ettevõtete külastused. - Ülemaailmne organisatsioon. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausalt tunnistades esimesed paar kuud ei teadnud midagi, peale selle, et organisatsioonis on vahvad inimesed ja tehakse huvitavaid üritusi. Püüdsin mõnelt kojaliikmelt rohkem infot n-õ välja pressida, aga oluliselt targemaks ei saanud. Asjast hakkasin aimu saama alles siis, kui juba koja liige ja juhatuse liige olin. - Noorte ettevõtlike inimeste organisatsioon. - Peod on alalõpmata. - Toimus mingi üritus. - Kadaka turul autot müües ja hiljem pubis õlut juues! - JCI kui organisatsioon koosneb ettevõtlikest noortest, kes on kõik väga positiivse maailmavaatega. - Lõbus sõpruskond. - Ei mäleta. - Et on lõbus ja silmaring avardub. - Palju tuttavaid, huvitavad tegevused. - Et on üks punt noori, kes toimetavad erinevates valdkondades. - Erinevatest eluvaldkondadest pärit inimeste klubiline tegevus nii enda kui ka teiste hüvanguks. - „Teeme ära“ on sellega seotud. - Väarikate inimeste organisatsioon. - Sain teada, et JCI on organisatsioon, kus on võimalik ennast täiendada ning olla ümbritsetud sarnaselt mõtlevatest inimestest. - Osalesin 1989 Soome koja poolt korraldatud üritusel Tallinnas. Noorte inimeste rahvusvaheline organisatsioon, mis suunatud isiksuse arengule. - Esmakordselt sain teada, et saab targaks ja heaks, kui oled huvitatud enesearengust. Pidu saab ka. Nalja ka. - Grupp aktiivseid ettevõtlikke avatud inimesi. - Globaalne noorte arendusorganisatsioon. - Osalesin esinejaga üritusel, oli tore ja kasulik. - Et seal on lahedad üritused ja toredad aktiivsed inimesed. - Et see on kinnine, salapärane ühing, millest pole kunagi kuulnud ja et kõik liikmed on ärimehed või ettevõtlusega kuidagi seotud. - Et saab korraldata üritusi, mind see väga huvitas. Saab õppida juurde. - Asjalikud inimesed, kes tahavad koos midagi korda saata. Ülemaailmne ja kauaaegne. - Olevat äriinimeste kohtumispaik mida loomulikult JCI täna pole :(. - Vabatahtlike organisatsioon.

Lisa 3. Järg

Esmamulje	Esmamulje
<ul style="list-style-type: none"> - Sain teada, mis on turundus ja kuidas seda ettevõtetes mõõdetakse. Kohtusin selle valdkonna spetsialistidega. - Võimalus saada kogemusi, õppida parimatelt ja soodsalt, leida huvitavaid tuttavaid. - Noored ja aktiivsed tulevased liidrid. - See on hea platvorm edasiseks eluks peale kooli. Avab ukse suurde tutvustevõrgustikku ja annab palju võimalusi ennast arendada. - Kõrgharidusega aktiivsete noorte organisatsioon, mis aitab isiksuse arenemisel ja sotsiaalse vastutuse kasvamisel. - On tore seltskond. - Kahjuks ei mäleta, sest esimest korda JCI-ga kokkupuude ei jätnud mulle väga sügavat muljet, ei saanud ikka väga pikka aega aru, mis asi on või millega see organisatsioon tegeleb. - Rat Race projekt. - Väga raske meenutada, aga ilmselt sain aru nii palju, et tegemist on ettevõtlike noorte kogukonnaga ja ka 39 aastane on veel noor :). - Hea võrgustik ärikontaktide laiendamiseks. - Toimub lähedaid kooskäimisi ja seltskond hea. - Tegelevad rahvusvaheliste projektidega. - Aktiivsete inimeste organisatsioon, rõhuasetus staatusele. - Ettevõtlike inimeste organisatsioon, kes tahavad luua muutust ühiskonnas. - Paide Rally, mida Paide koda korraldab. - Aktiivsed noored, kes teevad kodukohas head. Toimuvad erinevad koolitused ja üritused. - Ettevõtlikke noorte sõpruskond. - Ma arvan, et see oli info, et siin on palju rahvast ja siin on lõbus. - Esimestel aastatel oli ta aknaks maailma ja suhtlemisvõimaluseks maailma noortega. - Sain teada, et on ettevõtlikud noored organisatsiooni koondunud ja teevad midagi :D. - Midagi - esialgu oli vaid projektiinfo, seejärel oma koja info ja alles mõne kuu möödudes sain aru kogustruktuuri ülesehitusest eestis ja üle maailma. - Loodi Rapla koda. - Kodulehe info. - "Power". - Tuleb suur projekt/konverents nimega JCI Nordic Inspiration Conference. - Osalesin korvpalliturniiril; eelkõige oli esimene tähelepanek: positiivsed ja põnevad inimesed. - Rahvusvaheline organisatsioon ja tahe teha Eestis midagi erakordset ja suur ja võimast ehk siis EC2006. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lahedad inimesed. - Võimalus isiklikuks arenguks ja suhtlusringi laiendamiseks. - Olin lapsega kodus ja uurisin, kuidas oleks võimalik end tööturu jaoks "värskena hoida" ning uusi asju õppida, kogemusi saada. Seejärel soovitati mulle internetifoorumis JCI Toomemäe koda, mis olevat väga tegus ja õige koht, kui mul sellised soovid on. - Küsisin aasta koja presidendilt otse, millega noorteorganisatsioon tegeleb. - Heategevuslik organisatsioon, kus aktiivsed ja teotahelised inimesed panustavad ühiskonda, mille käigus inimesed arenevad ja saavad end teostada. - Aktiivsed, ettevõtlikud inimesed, kes saavad ühiskonnas suuri asju korda ja kes teevad igasugu heategevusprojekte ja koolitusi, seminare, konverentse. - Seltskond inimesi, kes käib koos suhtlemas. - Seda, et JCI tähendab palju uusi sõpru/tuttavaid. - JCI on Soomes Kaubandus-Tööstuskoja partner. - Mingi salauhing, mis tegele kindlate ja muutmatute üritustega. - Konverentsiturismi klubi. - Kreedo "usk jumalasse" väljend tekitas küsimusi. - Tudengite korporatsioonide sarnane klubi / organisatsioon - Väga mitmekesine huvitegevus. - Eneseareng. - Tundus, et kuhu kurat ma nüüd sattusin. Esimene mulje oli, et mingi ususekt või mingi püramiidskeem. Igasugu mõtteid käis läbi. Hiljem oli kõik hästi. - Tahtsin esialgu teha linnukese ka kasti "kinnine/elitaarne". Siis aga mõtlesin, et tegelikult ei tundunud ta mulle kinnine, kuna koda tutvustades kutsuti kõiki julgelt kampa lööma. Pigem oli selles tõesti teatav salapära, sest ma ei olnud sellest organisatsioonist varem midagi kuulnud. Tundus, et JCIGA on võimalik liituda sellel, kes on ise aktiivne, osaleb erinevatel üritustel ja annab endale seeläbi võimaluse organisatsioonist üldse midagi teada saada. "Laisad ja lohakad ei kuule sellest kunagi." - Esimene kokkupuude oli läbi Viljandi koja korvpalli meeskonna, kes osales maakondlikel võistlustel (mitu korda aastas olid nad minu tiimi vastased). Esimesel kokkusaamisel osalemisel sain teadmise, et see koondab noori ettevõtjaid.

Lisa 4. Küsitluses esitatud vastused organisatsiooni tähenduse muutuse kohta

Positiivne muutus	Positiivne muutus	Negatiivne muutus
<p>- Juurde on tulnud enesearendamise ja kuuluvustunde tundmine.</p> <p>- Täna on minu jaoks peamine võlu võrgustikul.</p> <p>Inimesed on muutunud, organisatsioon on kasvanud ja tõsiseltvõetavam, tegevused rafineeritumad ja ambitsioonikamad.</p> <p>- Arengukiirendi, mis on arendanud ja muutnud mind positiivses suunas.</p> <p>- Uued, head, usaldusväärsed minuga sarnased sõbrad.</p> <p>- Enesearendamisest on saanud eneseteostus.</p> <p>- Erinevates rollides olles on muutunud rahvusvahelisemaks ja nüüd mõistan organisatsiooni olemust ja väärtust oluliselt paremini, ambitsioonid on ka kasvanud.</p> <p>- Oman rohkem infot JCI võimaluste kohta nii enesearendamises kui ka erialases ja ärialases arendamises.</p> <p>- Väga palju uusi tutvusi.</p> <p>- Organisatsioonis pikalt olles olen õppinud, kuidas positiivseid muutusi ühiskonnas esile kutsuda.</p> <p>- Parem arusaamine enesearendamise võimalustest, edasiviivatest kontaktidest, ühiskonnas muutuste loomisest, noorematele kõikide võimaluste näitamisest ja nende aitamisest.</p> <p>- Lihtsalt toredast kojast, kus meeldivalt aega veeta, on saanud koda, kus saan end teostada ja ka ühiskonnas midagi tõesti muuta.</p> <p>- On muutunud rohkem ühiskonnakeskseks ja vähem elitaarseks.</p> <p>- Enesearengusoo on asendunud ühiskonnale tagasiandmise väljundiga.</p>	<p>- JCI on muutunud nooremaks ja aktiivsemaks.</p> <p>- Kokku on tulnud/saanud palju eriilmelisi inimesi, kes täiendavad üksteist ja on alati toeks; headust, sõprust ning tarkust kogeb igal sammul.</p> <p>- Kohanemiseks läheb üks aasta, aga siis tead inimesi, võimalusi ja üritusi juba paremini.</p> <p>- Siin mõnusad inimesed, keda saab usaldada</p> <p>- Olen muutunud julgemaks ja eneseteadlikumaks.</p> <p>- Olen ise JCI-s palju arenenud ning uusi huvisid ja andeid endas avastanud. Minu motiivid siin olemiseks on muutunud. Kui varem oli see peamiselt inimesed, siis nüüd on lisandunud pigem suhete kvaliteet, enesesse sisse vaatamine ning uued valdkonnad, millega soovin tegeleda.</p> <p>- On jätkuvalt jäänud tugeva positiivse imagoga organisatsiooniks.</p> <p>- JCI on sõpruskond.</p> <p>- Eneseteostus, ehk soov kogukonnas midagi paremaks teha.</p> <p>- JCI Toomemäe on muutunud üliaktiivseks.</p> <p>- JCI-s oli sõbralik seltskond vanasti ja on ka tänapäev.</p> <p>- Lisandunud on peamine, enesearendus.</p> <p>- On muutunud suhtumist ellu selles osas, et kontaktid on A ja O.</p> <p>- Olen aru saanud, et inimesed on üksteist väga toetavad ja abistavad.</p> <p>- Organisatsioon, mis alguses oli minu silmis kui üks pidu peo otsa, ilma et aru saaks, mis siin toimub, sai järsku üle öö minu jaoks arengukiirendiks.</p>	<p>- Loobuks praeguse seisuga liikmeksolemisest, tunnen, et olen muutunud ja organisatsioonist välja kasvanud.</p> <p>- Organisatsiooni iseloom on liiga intensiivne, pereinimesena ei saa soovitud määral panustada.</p> <p>- Organisatsioon on ajast maha jäänud ja vajab tugevaid muudatusi, et olla tänapäeva vajadustele vastav.</p> <p>- Organisatsioon ei paku liikmemaksu eest eriti midagi liikmele vastu.</p> <p>- JCI on tõsine ja bürokraatlik.</p> <p>- Heategevusprojektid ülekaalus, need peaksid olema ettevõtlikkust ja juhi arengut toetavate projektidega tasakaalus.</p> <p>- Eksimise ja reageerimise vaatenurgast kuigi inimestele lubatakse, et tulge ja proovige ja pole hullu, kui eksite, siis tegelikult eksimustesse ei suhtuta nii mõistvalt, kui jutus sellest räägitakse.</p> <p>- Organisatsioonis pikalt olles olen mõistnud, et JCI Estonia väga palju positiivsete muutuste esilekutsumisele ei keskendu, samas liikmed just seda ootavad, ootavad eesmärgipärast mõtestatud tegevust.</p> <p>- Maaliti organisatsioonist petlik pilt. Kui kogukonna tegevus väike, siis ei mängi rahvusvaheline suurus rolli.</p> <p>- JCI unikaalsus ja nišš on hägustunud, võrreldes teiste organisatsioonidega, kes võivad pakkuda sarnaseid võimalusi.</p> <p>- Selles organisatsioonis on küll palju tublisid inimesi, aga aktiivseid noori pigem vähevõitu.</p>

Lisa 4. Järg

Positiivne muutus	Positiivne muutus	Negatiivne muutus
<p>- Kunagi oli fookuses koolitus ja konverents, aga täna on kõik info kergelt kättesaadav ja enam pole selleks konverentsi korraldada vaja. Ürituste küllasus on juba nädala sees nii suureks läinud, et aktiivsed inimesed leiavad soovi korral igaks õhtuks midagi. Täna on organisatsioonis ägedad kontaktid, kellega suheldes saad oma mõnedele küsimusele kinnitust või just selguse, et see ei toimi.</p> <p>- Olen saanud häid tuttavaid ja sõpru.</p> <p>- Liitusin aktiivsete ja edukate inimeste pärast ning nende pärast olen ka seni liige.</p> <p>- Minu jaoks on JCI järjest väärtuslikumaks ja kallimaks muutunud. Näen siin üha enam võimalusi, kasulikku kontaktvõrgustikku ja uksi, mida JCI avab. Nii palju erinevaid tegevusi, mis kõik on huvitavad ja kasulikud.</p> <p>- Endiselt on tore ja arendav vabaaja veetmise võimalus.</p> <p>- Ettevõtluse rõhutamise ettevõtlikkuse rõhutamise suunas</p> <p>- Sõpruskonnast rahvusvaheliseks aktiivsete inimeste klubiks.</p> <p>- JCI on pigem sõpruskonna aktiivne kogunemismvorm.</p> <p>- Sarnase mõttelaadiga inimeste sotsiaalvõrgustik, kus saab ise areneda ja maailma mõjutada.</p> <p>- „On year to lead“ on väga hea mudel, mis vajab kõrvale tugevat jätkusuutlikkust tagavat süsteemi.</p> <p>- Minu isiklik mina on kasvanud, JCI roll on vähenenud.</p>	<p>- Siin mõnusad inimesed, keda saab usaldada.</p> <p>- JCI üritustele on hea tulla, aga põhiliselt käin nüüd meelelahutusüritustel.</p> <p>- Mõistetavalt olen organisatsioonist aja jooksul rohkem teada saanud ja mõistan ka, miks ma JCI-st varem kuulnud polnud.</p> <p>- Algselt oli soov saada kodust välja inimeste sekka, aga nüüd on JCI-s oluline minu jaoks eneseteostus ja enesearendamine.</p> <p>- Olen aru saanud, et JCI üritusi on rohkem, kui esmapilgul tundus.</p> <p>- Võimalusi on rohkem, kui aega neid kasutada.</p> <p>- Heategevus on tõusnud „leadershipi“ asemele.</p> <p>- Konservatiivsest ja koolituste arengu keskest organisatsioonist on saanud vägagi pidude ja show-keskne noorte inimeste kogukond.</p> <p>- Rahvusvahelist mõõdet hakkasin tajuma alles siis, kui esimest korda maailmakonverentsil käisin.</p> <p>- Ennem oli rohkem uute tutvuste ja meelelahutusega seotud, aja edenedes rohkem enesearendamise, konverentside ja projektidega seotud.</p> <p>- JCI ei ole enam nii elitaarne kui varem.</p> <p>- JCI-s on rohkem tähtsustunud meelelahutus.</p> <p>- Lisandunud on kuuluvustunne ja suurem ühtsustunne, samuti meelelahutuslikus plaanis väärtus tõusnud, sest kogenud aegade vältel ikka, kui ägedaid sündmuseid JCI-kad oskavad teha.</p>	<p>- 12 aasta jooksul on organisatsioon tundmatuseni muutunud – liikmeid võetakse vastu valimatult, sünergia on pigem kadunud, ühtekuuluvustunne väga nõrgaks jäänud, uus põlvkond ei jaga neid väärtusi, mis iseloomustasid koda 7-12.a. tagasi.</p> <p>- JCI on ebaselgemaks muutunud.</p> <p>- Organisatsioonil puudub korralik struktuur ja toimimisviis ning toimub palju poliitikat (manipuleerimine).</p> <p>- Ma sain JCI-st kõik, mis ma lootsin ja rohkemgi veel, aga minu liikmelisus jäi pigem lühikeseks, kuna mõttetud müra on väga palju ning organisatsiooni sisukus on väga sõltuv Eesti koja presidendist ja juhatusest, ehk nõrgema presidendi korral sisukus langeb drastiliselt.</p> <p>- Koolitustel enam osaleda ei viitsi – aastate jooksul on suurem osa koolitusi läbi käidud ja midagi uut on harva.</p> <p>- Heategevus on liiga palju tähelepanu saamas.</p> <p>- Palju on muutunud. JCI on muutunud pigem sotsiaalvõrgustikuks, võrreldes selle loomise algideega. Algselt loodi organisatsioon ärimeeste poolt eksporditurgudele sisenemise eesmärgiga. Vahepeal identifitseeris organisatsioon ennast liidrite kasvulavana. Tänapäevaks on liikmete taust laialivalguvam ja fookus ebaselgem.</p> <p>- Paari viimase aasta jooksul on JCI Estonia maha käinud</p> <p>- Jäänud natuke igavamaks ja pere tõttu ka natuke kaugeks.</p>

Lisa 4. Järg

Positiivne muutus	Positiivne muutus	Negatiivne muutus
<p>- Olen aru saanud, et organisatsioon ja võrgustik on tuhandeid kordi suurem, kui seda algselt ette kujutasin, aga sisu poolest ei ole ta minu jaoks oluliselt muutunud. Minu esimene emotsioon või mõte oli tõesti "aktiivsete inimeste klubi" ja minu peas sobib see meid ka täna väga hästi iseloomustama. See on kogukond aktiivseid inimesi, kes märkavad ühiskonnas puudujääke ning viitsivad midagi ette võtta ilma valitsust süüdistamata. Kus viga näed laita, seal tule ja aita ja katsu selle käigus ka ise midagi õppida.</p> <p>- Algselt tulin otsima JCI-sse väljakutseid, kus end tõestada, aga juhtus nii, et elu hakkas neid kõrvalt hoogsalt ise pakkuma, seetõttu JCI jäi pigem fun-asjaks.</p> <p>- Teadmised ja tutvused on kasvanud etapiti: algul kohalik koda kui sõpruskond ja heategevuslik suund, siis Eesti tasand kui potentsiaalne kontaktvõrgustik + koolitused ja seminarid, paari aasta järel lisandus rahvusvaheline tase ja maailmakonverentsid.</p> <p>- Algselt oli meelelahutus, siis enesearendus koolituste näol ning lõpuks enese proovilepanek, lisakogemuste saamine.</p>	<p>- JCI kui organisatsioon ei tundu enam minu jaoks nii elitaarne ja salapärane, nagu seda oli alguses. Olles ise nüüd JCI Estonia juhatuses, siis tean nüüd, et tegelikult ei ole JCI enam niivõrd ärimeste klubi, vaid lihtsalt aktiivsete inimeste organisatsioon, kes soovivad oma tööelule vaheldust leida. Loomulikult on sellised tublid inimesed ka tööelus kõrgematel ametikohtadel ja ettevõtjad, ent JCI ei ole enam inimeste jaoks koht, kus tahetakse äri teha, vaid lihtsalt tööst/muust elust puhata ja vaheldust leida ja midagi koos teistega ühiskonna ja enda heaks ära teha.</p>	<p>- JCI on muutunud ettevõtjate ühendusest pehmete väärtustega organisatsiooniks.</p>

Lisa 5. Küsitluses esitatud vastused organisatsiooni tutvustamisviiside kohta

Tutvustamisviisid	Tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none"> - JCI on organisatsioon, kus sa saad väga paljude uute inimestega tuttavaks, kes täiesti tasuta laiendavad oma olemusega sinu ringi, pealegi kui sa tahad midagi uut ja põnevat, tuleb välja tulla oma mugavustsoonist ja õppida. See on koht, kus sa küsid ja sulle antakse. - Särasilmsetest abivalmitest inimestest koosnev seltskond, kes on pealehakkajad ja enamasti tegudeinimesed. Organisatsioon, kust leiab abi mõne huvitava projekti elluviimiseks ja teadmiste ning ressursside täiendamiseks. - JCI on ettevõtlike ja aktiivsete noorte inimeste organisatsioon, kes tahavad areneda ja maailmas midagi paremaks muuta. - On üks kamp aktiviste, kes koguaeg midagi korraldada tahavad. - Lustlik ja arendav vaba aja veetmise võimalus entusiastlikele noortele. - Aktiivsete ja ettevõtlike noorte rahvusvaheline võrgustik. - Üks vahva aktiivsete noorte organisatsioon. - Kamp aktiivseid ja ettevõtlikke noori inimesi, kelle soov on midagi suurt ja positiivset ühiskonnas üheskoos ära teha, saades võimalusi enese arendamiseks valdkondades, milles Sa end koduselt ei tunne. - Noorte ja tegusate organisatsioon, kus on võimalust omasugustega läbi käia, ennast arendada, leida mõttekaaslasi ja kaasata inimesi oma mõne idee teostamisel. - Kogukond noori ja aktiivseid inimesi, kes arendavad ennast, kogukonda ja planeeti, sõprade võrgustik ja noorte ettevõtjate kodu. - Ettevõtlike inimeste organisatsioon, kus saab ennast arendada ja on lõbus. - Kui Sul on soov maailma paremaks muuta, siis tule JCI-sse! - Oleme ettevõtlike noorte organisatsioon, mis pakub mitmekülgset arengut ja elamusi. <- JCI Tallinn visioon aastast 2009 - Emotsiooniga: rahvusvaheline haare, suured projektid, ägedad inimesed jne. - Keskkond arenemiseks, kui oled ettevõtlik ja tahad areneda. Rahvusvahelise suhtluse keskkond ja võimalused. Võimalus luua otsekontakte teiste riikide inimestega. Midagi kogukonna heaks tehes saad arendada iseennast. - Lahedate aktiivsete noorte inimeste klubi. 	<ul style="list-style-type: none"> - JCI on vastutustundlike liidrite arengukiirendi. nad ka ise ei julge mõelda - olgu selleks enesearendamine / eneseteostus, kogukonna / riigi / maailma parandamine või ärikontaktide / isiklike kontaktide / sarnaste huvide jaoks kontaktide leidmine. JCI on lihtsalt keskkond, mis pakub noortele inimestele arengu võimalusi positiivsete muutuste loomiseks - endas, kogukonnas ja maailmas. - Parim kool enese proovilepanemiseks, juhtimiskogemuste täiendamiseks ja üldiseks enesearendamiseks. - Koht, kus õppida, areneda ja teha ühiskondlikult kasulikke tegevusi. - Ettevõtlike inimeste organisatsioon, koolitus- ja heategevusprojektide kaudu teostatakse enesearengut ning viiakse kogukonnas ellu positiivseid muutusi. Lisaks ettevõttekülastuste ja LISA klubi tegevuse kaudu ammutatakse kogemusi, mida omapäi ei pruugi saada. - JCI on organisatsioon, kus ettevõtlikud noored tulevad kokku, et midagi reaalselt ära teha, olla kasulikud ühiskonnale, jagada teadmisi ja panna end proovile erinevates ettevõtmistes ja valdkondades. - Arengukiirendi, mille abil võid saavutada kõik, mis soovid - Tutvustaksin mõnda huvitegevust/projekti, kuhu saaksin tuttavaid kaasata ja seejärel räägiksin alles organisatsiooni põhiolemusest. - Kui väga lahe organisatsioon, mis on nii arengu kui meelelahutuse koht :) - Toremaid üritusi korraldavad seltskond noori. - Liidriks kasvamise keskkond. - Grupp inimesi, kes soovivad kogukonna jaoks midagi ära teha. - Parim võimalus aktiivsele ja ettevõtlikule noorele omandada äri- ja suhtlemiskogemusi läbi rahvusvahelise suhtevõrgustiku. - Parim organisatsioon liidriks kujunemisel. - Aktiivsete noorte kogunemisevorm, kus on võimalik erinevate ürituste raames kaasa teha või osa võtta. Palju pidusid. - Oma kogemusest. - Tohutult võimalusi oma lennukaid mõtteid teoks teha ja end proovile panna koos fantastiliste, loovate ja toetavate inimestega. - Toredate inimeste klubi.

Lisa 5. Järg

Tutvustamisviisid	Tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none"> - JCI on aktiivseid ja ettevõtlikke noori kuni 40 ühendav rahvusvaheline organisatsioon, kus Sul on võimalik end mitmekülgselt arendada, saades osa kõrgetasemelistest koolitustest, konverentsidest kui ka ise korraldajana või liidripositsiooni võttes erinevates projektides. „Learning by doing“. Võimalus oma igapäevatööst erinevaid tegevusvaldkondi katsetada ning ka ühiskonnale tagasi anda. Tekib tore sõpruskond ja network terveks eluks. Nendest sünnib tihti ka põnevaid ärialaseid koostööprojekte. Loomulikult käib meil asjalik koos fun-ga, seda nii igapäevaselt projektidega kui vägevate pidude näol. - Kui sul on idee, siis siit leida inimesed, kellega koos või kelle abiga oma idee ellu viia. - Võimas. - Kamp ettevõtlikke inimesi, kes tahavad läbi eneseostuse ja enesearengu tuua ühiskonnas esile positiivset muutust. - Huvitav koht, kust saada ka kogemusi ja teadmisi ja palju huvitavaid inimesi. - Ettevõtlike inimeste arengukiirendi. - Tegusad ja asjalikud inimesed koos. - Arengukiirendi. - Mida rohkem annad organisatsioonile, seda rohkem saad tagasi - geomeetrilises progressioonis. - Aktiivsete ja nooruslike inimeste klubi, kus on nii haridus- kui meelelahutuslikke ettevõtmisi. - Väga toredate ja lahedate inimeste kogukond, kes tahavad miskit ühiskonnas paremaks muuta ja ka iseennast täiendada ja edasi arenedada. - Tule üritusele! - Ettevõtlike noorte inimeste organisatsioon. - Aktiivseid noori ühendav organisatsioon, kus on võimalik silmaringi laiendada ja õppida. - See on hea võimalus lüüa kaasa huvitavates ettevõtmistes, kohtuda huvitavate inimestega ja saada erinevaid kogemusi. - Äge aktiivseid, ettevõtlikke noori ühendav organisatsioon, kes muudavad iseend ja seeläbi ka maailma paremaks. - Enesearendamine, arengu kiirendi. - Noorte ettevõtlike organisatsioon. - Lubatud on eksida enese arendamise kaunil teel, lisaks seljatäis lõbusaid sündmusi. - Suure võrgustikuga, rahvusvaheline organisatsioon enese ja ärikontaktide arendamiseks. - Avab palju uksi aktiivsele positiivsele inimesele. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ettevõtlikud inimesed, kes teevad koos lahedaid asju ja panustavad ühiselt ühiskonna arengusse, tänu millele on võimalus ise õppida ja arenedada. - Noorte ettevõtlike inimeste organisatsioon, kuhu kutsutakse. - mõtestatud vaba aja veetmise võimalus, kui on vaba aega. - JCI on organisatsioon, mis aitab oma liikmetel kasvada tõeliseks liidriks. - Rahvusvaheline võrgustik, noored ja tegusad inimesed. - Ettevõtlike noorte inimeste sõpruskond! - Sõltub inimesest ka. Üldiselt "liidrite arengukiirendi" on minu meelest päris kokkuvõtlik, edasi räägiksin juba meie projektidest. - Kamp seltsimehi. - Noorte inimeste klubi - Maailma suurim mittevirtuaalne suhtevõrgustik oma kõikide võimalustega, kui ärikontaktid, äritegevus, enesearendamine (uued teadmised, kogemused, oskused), välismaal reisimine (JCI rahvusvahelised sündmused). - Huvitav organisatsioon ettevõtlikele noortele elukogemuse saamiseks. - See on toredates ja tegusatest inimestest koosnev organisatsioon, mis annab sulle palju uusi sõpru ja hulgi kogemusi ning enese arendamise võimalusi. - Kutsuksin üritusele. - Noorte aktiivsete inimeste organisatsioon, mis harib, innustab ja toetab paremaks inimeseks saamist. - Hea sõpruskond, kus on huvitavad inimesed. Eneseareng on meeletu. - See on koht, kus sa saad arenedada turvalises keskkonnas, sa saad anda endast teistele ja sulle antakse vastu. Kindlasti saab siit endale häid kontakte tööalaselt. Võimalusi ennast teostada läbi projektide või hoopis koda juhtides saada uusi kogemusi. - Võimas võrgustik ja meeletult palju arenguvõimalusi ja võimalusi tulla oma mugavustsoonist välja. - Tegusate noorte inimeste organisatsioon, mis pakub häid võimalusi enesearenduseks. - Ettevõtlikud noored inimesed. mõni seni saavutamata unistus. - Rahvusvaheline noorte organisatsioon, kuhu kuuluvad 18-40 noored, et luua positiivseid muutusi.

Lisa 5. Järg

Tutvustamisviisid	Tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none"> - Tõenäoliselt väga erinevalt, sõltuvalt inimesest, kellele seda tutvustan. Kujundlikult tutvustaksin seda aga kui võimalust oma vaba ajaga väärtust luua - nii enda kui teiste jaoks. Kui tihti tulevad sõbrad kokku, võtavad kolm õlut ja kurdavad, kui halb on maailm, siis sisuliselt teeme me sama, aga ühe olulise vahega. Kui õlu on joodud, on kolm last saanud endale insuliinipumba ning me ise oleme grammi võrra targemad ja kogemuse võrra rikkamad. - Rahvusvaheline, ägedad inimesed, suured projektid, kasulikud koolitused. - Aktiivsete inimeste tegude koht, piiramatud võimalused enesearenguks, võimalus panustada ühiskonda. - Noored aktiivsed inimesed koos. - Võimaluste võrgustik. - Organisatsioon nootele juhtimiskogemuste saamiseks ja arendamiseks. - Arengukiirendi, vastavalt sellele siis, kus tal seda vaja oleks. - Võõrale tutvustama ei läheks. Tutavatele vastavalt nende tugevustele. - pakub erinevaid arenguvõimalusi ja eneseteostust, suurt kontaktivõrgustikku ja mõnusat meelelahutust. Siit saad parimad teadmised ja suurepärased sõbrad, see on nagu teine perekond. JCI eesmärgiks on positiivse muutuse loomine ja seda nii iseendas kui sind ümbritsevas. - Räägiksin talle, millega täpsemalt tegu ja mis on JCI organisatsiooni põhimõte/eesmärk, aga jätaksin asja natuke lahtiseks ja tekitaksin temas huvi nii, et ta tuleks ise kohale ja saaks aimu, mis organisatsioon endast kujutab. - Aktiivsete, hakkajate noorte organisatsioon, kus erinevate projektide kaudu on ka tohutu õppimis- ja arenemisvõimalus. - Räägiksin talle humoorikamas võtmes JCI organisatsiooni eesmärgist ja põhimõttest, aga nii, et ta tahab ise tulla ja näha täpsemalt, millega tegu. - Huvitavalt. - JCI on aktiivsete inimeste klubi, kus on vanuses 25-40 inimesed, kes soovivad tööelule vaheldust leida ja seeläbi midagi vahvat ja kasulikku koos nii enda jaoks kui ka ühiskonna jaoks ära teha. - Kui Sul oleks piiramatus koguses raha, aega ja inimeste toetust, siis mida Sa teeksid? JCI võimaldab inimestel täita oma unistusi, millele - Aktiivsete noorte juhtide ülemaailmne võrgustik. 	<ul style="list-style-type: none"> - JCI on noorte inimeste organisatsioon. Mulle endale meeldib kasutada üht head mõtet - et see on Sinu arengu kiirendi. Sul on võimalik leida enda elus oluline osa, mida soovid parandada ning läbi JCI on Sul see hästi kergesti tehtav. Soovid uut töökohta leida, tule ja seal on meeletus koguses kontakte. Soovid leida uusi tutvavaid, sõpru - tule, siin on. Soovid reisida ja uusi kohti näha koos teistega - tule ja siin on. Jne. - Uksena, mis sillutab teid ja annab kogemusi kui oled selle avanud. - Äge seltskond, kes soovib maailmas muutust luua! - Võimaluste paradiis! - JCI on suurepärase arengukiirendi. - Noorteklubi, kes tahavad mida muuta ja oma ideed teoks teha. - Arengukiirendi. - JCI koondab aktiivseid ja toredaid inimesi, kellega koos tekib uus inspiratsioon ja saavad teoks suured unistused. Lisaks head koolitused, võimalus ennast juhina proovile panna ja arendada, ägedad üritused ja kulla väärtusega kontaktivõrgustik. Tule ka! - Kõigile midagi - kellele uusi ärikontakte, kellele kiiret enesearengut, kellele ägedaid üritusi. - Eneseteostuse koht. - Noorte aktiivsete inimeste ühendus, kes tahavad maailmas muutusi luua. - Kutsuksin ta mõnele toredale JCI üritusele. - Organisatsioon, mille eesmärk on arendada oma liikmeid, arendades nendes liidrioskusi ning õpetades positiivsete kestvate muutuste loomist ühiskonnas, et liikmed siis JCI sees või väljaspool seda meie ühiskonda paremaks oskaks muuta. - Eneseikiirendi. - Kasutan Eesti koja poolt valmistatud voldikuid - Aktiivsete inimeste grupp, kus on võimalik tegeleda enesearendusega - Oleneb kellele tutvustada: *Organisatsioon, mis aitab Sul oma eesmärke kiiremini saavutada. *Organisatsioon, mille kaudu saad midagi suurt ära teha, mida üksi teha ei saaks. - Noorte ettevõtlike inimeste organisatsioon. - Koht eneseteostuseks, networki suurendamiseks, aktiivseteks tegevusteks, arengukiirendi. - Võimalused eneseteostuseks ja uued kontaktid. - Teistlaadi ja huvitavad enesearengu võimalused ning (rahvusvaheline) võrgustik.

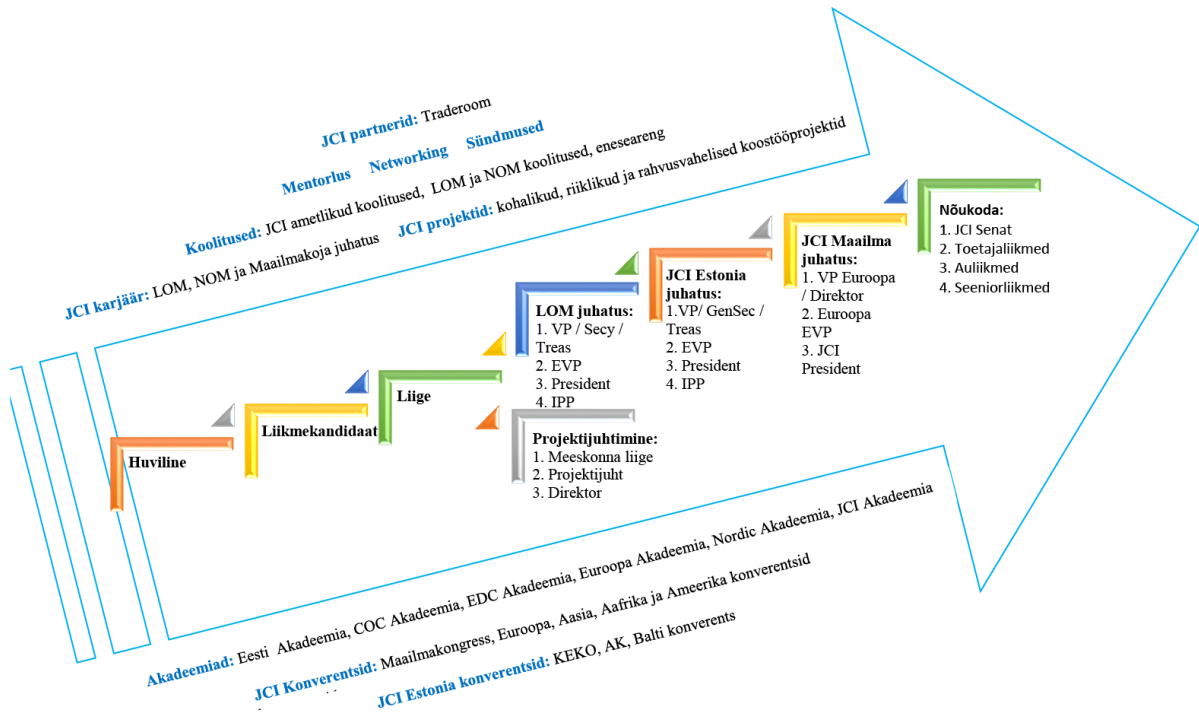
Lisa 5. Järg

Tutvustamisviisid	Tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none"> - Hetkel ei tutvusta seda enam kellelegi, sõpru ei kutsu organisatsiooni enam ammu. - Ei oska. - Oleme elurõõmasd inimesed, kes teevad teistele seda, mida teised tahaksid, et neile tehtaks. - Hetkel on meeles palju negatiivset, mistõttu keeruline head vastust kokku panna. - Koht tublile, aktiivsele, julgele inimesele. - Hetkel ei oskakski. - Väga huvitav ja arendav organisatsioon. - Lõbusad üritused. Võimalus enesearenguks. - Kui soovid ennast muuta, siis on see õige koht alustamiseks. - Ettevõtlik noorteorganisatsioon, mille eesmärgiks on soov midagi olulist ühiskonnas paremaks muuta (roheline mõtteviis, heategevus, inspiratsioon ja enesearenguga seotud koolitused; see ongi koht, kus saab leida iseend läbi koolituste, tutvuste ning võimaluste. - Palju toredaid, aktiivseid inimesi. - Võimalusel viiksin ta kaasa harivale koolitusele või üritusele. - Enese arendamist ja ühiskonda panustamist võimaldav rahvusvaheline organisatsioon, kus võib leida sõbrad kogu eluks. - Saab millegi jaoks oma kogemusi, teadmisi jagada ja end täiedada ja end paremaks muuta. Saab palju tutvusi ja lahedaid pidusi. - Aktiivne kodanikkond ja vabatahtlik tegevus. - Võimalus end proovile panna ja areneda. - Väga head esinejad, kasulikud mõtted. - Tegemist on aktiivsete ja innovaatiliste. - Rahvusvaheline ja pika ajalooga noorte aktiivsete inimeste organisatsioon, kes tegelevad erinevate koolituslahenduste leidmise ja pakkumisega ning enesearendamisega erinevates valdkondades. Ettevõtluseks või kasvõi sõpruskonnaks meeletu kontaktivõrgustik. Võimalus õppida ja kogeda läbi tegevuse. Learning by doing. - "Noorte ettevõtlike inimeste klubi". - Kui soovid elus peale palgatöö teha ka midagi muud, millel on mõju sind ümbritseva suhtes, siis oled õiges kohas. Saad juurde häid koktakte ja avardad silmaringi. - Ole aktiivne ja sa leiad siit palju värve. - Hea koht, kus saab ettevõtluse jm sellisega seotud asjadega end arendada ning ka ühiskonnale head teha. - JCI on ülemaailmne aktiivsete inimeste organisatsioon, mis annab võimaluse enesearenguks ja võimaluse kasvada liidriks. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kõik sõltub sinust endast! - Toredate ja aktiivsete inimeste organisatsioon, kes soovivad ühiskonnas midagi head korda saata, aga samas ka oma vaba aega hästi veeta. - Tegemist on aktiivsete noorte kojaga, kus algatatakse ja viiakse ellu erinevaid heategevuslikke projekte, mis pakuvad eneseteostus- ja arengut tegevustes osalejatele. - Toredad inimesed, uued kontaktid, võimalus ennast arendada. - Selgitaksin eesmäärke. - Enesearenduse ja liidriks õppimise organisatsioon. - JCI on võimalus kohtuda tegusate inimstega, kellega koos saab ennast arendada ning üheskoos muuta maailma paremaks. Samuti võimalus kohtuda oma mõttekaaslastega ning teha teoks osata neid kasutada. - Koht, kus õppida uusi teadmisi ja praktiseerida neid. - Noorte ettevõtlike inimeste grupp, kes tahavad anda panust nii enda arengusse kui ka väljaspoole. - Heade inimeste kogum, kes katsuvad ennast ja ümbritsevat veidi paremaks muuta. - JCI Toomemäed kui väga suurt, tegusat ja kokkuhoidvat sõpruskonda. - Võimalus areneda ning muuta oma elukeskkond paremaks. - Ei oska öelda. - Uute juhtide kohtumispaiak ja arengukiirendi. - Olen paar korda kasutanud väljendit "ajudega tsikliklubi". Ilmestab ühtekuuluvust, struktuuri, üritusi, sarnaste huvide / eesmärkidega inimesi jms. - Hetkel ei ole teinud seda. - Asjalikud inimesed ja tore sõpruskond, kes tahab midagi korda saata ja ühiskonda panustada. - Arengukeskkond. - Väga vahva organisatsioon, kuhu kuuluda, võimalus ennast arendada ja tundma õppida, väga toredate inimeste kogum. - Uued inimesed, tutvused, meelelahutus, - Aktiivsete noorte inimeste organisatsioon, mis pakub arengu- ja eneseteostamise võimalusi. - Siin on aktiivsed inimesed, kelle eesmärk on ühiskonnas muutusi luua. See on arengukiirendi, siin saab inimesi juhtida, end arendada ja oma ideid projektidena realiseerida omades ka vajalikku meeskonda. Võimalik on saada tuttavaks samasuguste aktiivsete ja edukate inimestega nii Eestis kui ka väljaspool.

Lisa 5. Järg

Tutvustamisviisid	Tutvustamisviisid
<ul style="list-style-type: none">- Aktiivsete ja ettevõtlike inimestega organisatsioon. Heade kontaktide loomise võimalus.- Ettevõtlike noorte organisatsioon.- Aktiivsete inimeste kogum.- Organisatsioon, mis pakub Sulle võimalusi enesearenguks (enese proovilepanek erinevates rollides, olukordades, projektides).- Aktiivsete väga erinevate inimeste võrgustik, kelle jaoks on põnev lisaks igapäevatööle ja rutiinile, mõelda veidi laiemalt ja läbi uute kontaktide, enesearengu ellu viia ideid, mis mõjutavad ühiskonda laiemalt.- Noorte ettevõtlike inimeste organisatsioon, kus toimub palju enesearendamise suunaga koolitusi, tegeletakse heategevusega ja korraldatakse heal tasemel meelelahutuslikke üritusi. Väga hea koht luua kontakti erinevate elu- ja tööala inimestega.	<ul style="list-style-type: none">- JCI on keskkond, mis pakub kontaktvõrgustikku, arenguvõimalust, tegutsemisvõimalust, huvitavaid koolitusi ja meelelahutussündmusi, kaasamõtlejaid ja tegutsejaid. Siin on aktiivsem osa ühiskonnast, kes tahab midagi ära teha. Olulised märksõnad on edasipüüdlikkus, võimalused-kogemused-areng, koostöö. Läbi ühiste tegevuste, väljakutsete ületamise ning eesmärkide saavutamiste tekib inimeste vahel tugev side ning kujuneb suur sõpruskond, mida kusagilt mujalt ei leia.- Maailmaparandajate seltskond. Suudame teha kõike - sest me selja taga on suurepärase võrgustik ja igaüks on valmis aitama.- Aktiivsete eneseteostust otsivate inimeste klubi.- Rahvusvaheline.- Aktiivsete noorte ühendus.

Lisa 6. Vastustundlike liidrite arengukiirendi mudel



Coaching ja, leadership Isiklik areng, enesejuhtimine, kommunikatsioon, avaliku esinemise ja suhtlemise oskus, kultuuridevaheline suhtlus	Ettevõtlus ja leadership Arusaam protsesside juhtimisest ja struktuursest mõtlemisest, oskus kaasata, suhtlemise ja esitluse oskus	Organisatsioon ja leadership Kosolekute juhtimine, vabatahtlike eestvedamine, projektijuhtimine, tunnustamine ja kaasamine	Rahvusvaheline leadership Kultuuridevaheline mõistmine, rahvusvaheline suhtlus, töötamine erinevate ajavööndites, kultuurilised teadmised
Rahvusvaheline koolitaja	Rahvusvahelised juhtpositsioonid	Rahvusvaheliste projektide juhtimine	Rahvusvahelised juhtpositsioonid
Avaliku esinemise ja väitluse võistlused	Rahvuskoja juhtpositsioonid	Kaasatus rahvusvahelistesse projektidesse	
Juhtimise ja leadership akadeemiad ning koolitaja koolitus		Kogukondlike projektide juhtimine	Euroopa ja maailma konverentsid ning sündmused
Liidri positsioon kohalikus kojas ja juhtpositsioonid projektide ja kohaliku koja juhtimises		Kaasatus kogukondlikesse projektidesse	Rahvuskoja sündmused
Kaasatus kohaliku koja sündmustesse ja projektidesse			
Isiklik areng	Äri ja ettevõtlus	Kogukond	Rahvusvahelisus

Lisa 7. JCI Paide koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon

JCI Paide koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon on esitatud koos magistritööga eraldi failina PDF-formaadis nimega „JCI-Paide-koja-transkriptsioon.pdf“.

Lisa 8. JCI Viljandimaa koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon

JCI Viljandimaa koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon on esitatud koos magistritööga eraldi failina PDF-formaadis nimega „JCI-Viljandimaa-koja-transkriptsioon.pdf“.

Lisa 9. JCI Tallinna koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon

JCI Tallinna koja fookusgrupi intervjuu transkriptsioon on esitatud koos magistritööga eraldi failina PDF-formaadis nimega „JCI-Tallinna-koja-transkriptsioon.pdf“.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Viljam Viljasoo

(sünnikuupäev: 27.04.1993)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

JCI Estonia MTÜ organisatsiooniliikmete enesemääratluse olulisus institutsiooni elujõulisuse tagamiseks

mille juhendaja on Tiiu Taur

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.1.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 31.05.2017