

TARTU ÜLIKOOLI NARVA KOLLEDŽ

ÜHISKONNATEADUSTE LEKTORAAT

Katrin Papagoi

ERI RAHVUSEST NARVA LINNA OMAVALITSUSJUHTIDE TÖÖSTIILI
VÕRDLUS TUGINEDES GEERT HOFSTEDE
KULTUURIDIMENSIOONIDELE JA MEEDIAKAJASTUSELE

Lõputöö

Juhendaja lektor Aet Kiisla

NARVA 2012

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. KULTUURIUURINGUD	5
1.2 Lühiülevaade tuntumatest kultuuriuurijatest	6
1.3 Geert Hofstede kultuuridimensioonid	8
1.3.1 Individualism-kollektivism.....	9
1.3.2 Võimukaugus.....	9
1.3.3 Ebakindluse vältimine	10
1.3.4 Maskuliinsus-feminiinsus.....	11
1.3.5 Pikaajaline versus lühiajaline orientatsioon (ajakasutus)	12
1.3.6 Indulgence versus restraint (naudingute dimensioon)	12
1.4 Organisatsioonikultuur ja rahvuskultuur	13
2. NARVA LINNA JUHTIMINE	14
2.1 Narva linna rahvastik.....	14
2.2 Linna juhtkond	15
2.3 Võim.....	16
2.4 Tööstiil.....	17
3. NARVA JUHTIMISE ANALÜÜS MEEDIA PÕHJAL	18
3.1 Metoodika.....	18
3.2 Tulemused	19
3.3 Analüüs.....	29
KOKKUVÕTE.....	35
KIRJANDUS.....	38
SUMMARY	42

SISSEJUHATUS

Antud töö on valminud ajavahemikus 2010-2013. Selle aja jooksul on meediaväljaannetes ilmunud suurel hulgal informatsiooni Narva linna, selle juhtimise ja probleemide kohta, mida toob endaga kaasa olukord, et Narva rahvastik ja ka linna juhid esindavad eri rahvuseid ning linna juhtimine olukorras, kus meedia kirjeldab linna terminiga „riik riigis“ on ainulaadne Eestis. Ainulaadsus eelkõige selle tõttu, et Narva on Eesti mõistes suurlinn, mille rahvastikust moodustavad eestlased vaid 3,78 % (Narva arvudes 2012).

Seda, et eri rahvuste ning kultuuride kokkusaamiskohas tekivad konfliktid, on uurinud paljud kultuuri-uurijad, sotsiaalteadlased (Hofstede, Trompenaars, Hampden-Turner, Triandis, Schwarz, Inglehart, Lotman jt). Selge on see, et Narva linn on selliseks kohaks. Teadlaste järeldused ja uurimistulemused on erinevad ja lähenemisvaatenurgadki on kõigil omad. Kuid oluliseks mõjutajaks, miks autor valis just hollandi teadlase Hofstede teooria aluseks oma töös on see, et Hofstede uurimistöo kultuuridimensioonide vallas tundus autorile kõige põhjalikum ning tema puhul olid eraldi välja toodud erinevused nii eestlaste kui ka venelaste kohta.

Niisiis, igapäevaselt meediat tarbides jääb Narvast ja selle juhtimisest teatud „oletus“, - sellest tulenevalt tahab autor kontrollida, kas meediakajastuse põhjal on võimalik saada kinnitust sellele, et Hofstede kultuuridimensioonid kehtivad ka Narva KOV juhtimises.

Teema, kuidas ja kas erinev rahvus, päritolu ja kasvukeskkond mõjutab meie argielu või tööstiili, on autorit paelunud alati. Eriti huvitavateks ja intrigeerivateks on autorile olnud teemad, mis puudutavad mitmekultuurilisust, identiteediküsimust, lõimumist ja üksteise tolereerimist, samuti on autorile meelt mööda juhtide ja nende tööstiili ning võimu kasutamist puudutavad teemad.

Meediakajastuste põhjal tekkis autoril arusaam, et Narva linna eri rahvusest KOV juhtide teod ja sõnad moodustasid korduma hakkavaid mustreid, mis viitasid tihti rahvuslikule omapärale, mis omakorda hakkasid sobituma kokku tuntud hollandi kultuuriteadlase Geert Hofstede kultuuridimensioonides väljatooduga. See viis küsimusteni – kas eri rahvusest Narva linna omavalitsusjuhtide töös peavad paika kuulsa hollandi kultuuriteadlase Geert Hofstede

kultuuridimensioonide teooriad. Kuidas see väljendub ning kas üksnes meediakajastusele tuginedes tulevad need seosed piisavas ulatuses välja. Lühidalt - kas meediakajastuse põhjal on võimalik saada kinnitust sellele, et Hofstede kultuuridimensioonid kehtivad ka Narva KOV juhtimises.

Üks autori püstitatud küsimustest on ka see, kas antud töö käigus saadud tulemused ja järeldused saavad olema kellelegi või millekski kasulikud, kas neid saab mingil heal eesmärgil rakendada? Kas autor saab vähendada oma töö tulemusega antud omavalitsusüksuses või regioonis tervikuna mõnda tülisimust või suurendada erinevate osapoolte tolereerimist teineteise suhtes, on esialgu keeruline prognoosida. Kuid töö üheks lisaeesmärgiks võib kindlasti pidada parema, tolerantsema, lojaalsema ning üheskoos areneva elu- ja töökeskkonna ning ühise kultuuriruumi jaoks vajaminevate tingimuste välja selgitamist.

Kultuuriuuringutega hakati lähemalt tegelema 1970 aastatest alates, kui sellele hakkas erilist tähelepanu pöörama hollandlasest kultuuri-uuriija Geert Hofstede. Kuni tänaseni ei ole suudetud mööda vaadata väljakutsetest, mida pakub meile eri rahvustest koosnev ühiskond, maailm.

Meediakajastuse põhjal läbiviidud empiirilise uurimuse kasuks tuli see, et Geert Hofstede kultuuridimensioonide kohta on suur hulk materjali, ning tema teooriad tundusid autorile esialgse tutvumise käigus väga tõepärased ning antud töö kontekstiga sobivad. Samas leidis autor, et antud töö teema selle kitsendatud sõnastuses on seni uurimata.

Võib kindlalt väita, et varem pole analoogset samateemalist (Hofstede kultuuridimensioonide seostamine infoga, mida ammutatakse elektroonilisest meediast) uurimust läbi viidud, see on antud töö uudsuse kinnituseks.

1. KULTUURIUURINGUD

"Kultuur on sagedamini konfliktide kui sünergia allikas. Paremal juhul on inimeste kultuurilised erinevused lihtsalt tüütud, kuid sageli viivad need tõeliste katastroofideni."
(Prof. Geert Hofstede)

Kuulsa semiootiku ja kultuuriteadlase Juri Lotmani arusaamised kultuurist: kultuur on ennekõike kollektiivne mõiste. Üksik inimindiviid võib olla kultuuri kandja, võib olla aktiivne osaline kultuuri arengus, kuid ikkagi jääb kultuur, nagu keelgi, oma loomult ühiskondlikuks, s.o sotsiaalseks nähtuseks. (Lotman 2003: 7)

Samas ütles Lotman: „Niisiis on kultuur midagi, mis on ühine mingile kollektiivile – inimeste rühmale, kes elavad ühel ja samal ajal ning on omavahel teatava ühiskondliku korralduse kaudu seotud (2003: 8).

Kuid ei tasu unustada ka seda, et kõik me oleme pärit oma minevikust ning kõiki meid seob ühine minevik, algus, lähtekoht, kust kõik oma alguse sai. Selle tõsiasja on taaskord hästi sõnastanud Lotman: „Kultuur on mälu. Seepärast on ta alati seotud ajaloo, eeldab alati inimese, ühiskonna ja inimkonna kõlbelise, intellektuaalse, vaimse elu järjepidevust. Kõneldes oma kaasaegsest kultuurist, räägime – võib-olla seda ise aimamatagi – alati ka hiigelpikast teest, mille see kultuur on läbi käinud. Seda teed mõõdetakse aastatuhandetega, see tee astub üle ajastute ja rahvuskultuuride piiridest ning viib meid ühe ja ainsa kultuuri – inimkonna kultuuri sügavustesse.“ (Lotman 2003:11)

Triandis on öelnud, et kultuur on ühiskonna jaoks nagu mälu indiviidide jaoks (Triandis 1995: 4).

Kui Hofstede (2001: 9) defineerib kultuuri kui kollektiivset meelte programmeerimist, mis eristab ühe grupi või kategooria liikmeid teistest, siis Trompenaars ja Hampden –Turner (2002: 6) defineerivad kultuuri kui teatud inimgrupile omast probleemide ja dilemmade lahendamise viisi.

Nii palju kui on erinevaid uurijaid ja lähenemisviise, sama palju ja rohkemgi veel jõutakse erinevate järelduste ja teooriate juurde. Kas nad räägivad teineteisele vastu või pigem täiendavad üksteist, polegi oluline, kuna maailm ongi pidevas muutumises ning see on vältimatu ja ainuvõimalik, et inimestel tekivad erinevad vaatenurgad ühes ja samas küsimuses.

1.2 Lühiülevaade tuntumatest kultuuriuurijatest

Rahvuskultuuri käsitlemisel on keskseks elemendiks väärtuste süsteemid (Hofstede 2001: 10). Lisaks Hofstede uurimusele on tehtud veel mitmeid kultuuridevahelisi uurimusi (Triandis 1995; Koopman 1999; Schwartz 1999; Trompenaars ja Hampden-Turner 2000, 2002), millest ilmselt enim käsitlemist on leidnud Trompenaars ja Hampden-Turner'i (2000, 2002) ning Schwartz'i (1999) uurimused.

Schwartz ja Bardi defineerivad väärtusi kui soovitavaid, erinevates situatsioonides kehtivaid ja oma olulisuselt varieeruvaid eesmärke, millest inimesed oma elus juhinduvad. Väärtuste peamiseks sotsiaalseks funktsiooniks on motiveerida ja kontrollida grupi liikmete käitumist ja olla inimestele sisemiseks teejuhiks. (Schwartz, Bardi 2001)

Tuntud kultuurierinevuste uurija Harry Triandis (1995: 4) on uurinud individualistliku ja kollektivistliku kultuuriga maid. Esimestes rõhutatakse inimese individuaalset arengut ja omaenda eesmärkide poole püüdlemist, kollektivistlikud kultuurid aga seavad esiplaanile grupi vajadused. Seega võib inimeste saavutusvajaduses olla ka kultuurilisi erinevusi.

Richard D. Lewise (2003) arvates on igas rahvuskultuuris kõrvalekaldeid (erineva iseloomuga inimesi).

Edward Hall'i (1989) kultuurierinevuste teooria põhineb kultuuri ja kommunikatsiooni tugeval seotusel. Kultuuris domineeriv suhtlemisviis on otseselt tingitud kultuuritüübist ehk täpsemalt öeldes sellest, kui suurt osatähtsust omab ühes või teises kultuuris sotsiaalne kontekst. Sotsiaalse konteksti all mõeldakse ühiskondlike ootuste võrku, mis suunab inimese käitumist.

On kultuure, kus suurem osa informatsioonist on kontekstis. Niisuguseid kultuure nimetab Hall tugeva kontekstiga kultuurideks.

Teistes kultuurides kannab kontekst vähe informatsiooni. Neid kultuure nimetab Hall nõrga kontekstiga kultuurideks.

Shalom Schwartz on koondanud üksikväärtused kahte kategooriasse – individualistlikud ja kollektivistlikud (Mikk, 1999). Nimetatud kategooriad ei ole vastandid, pigem on tegemist teatud tüüpi väärtustega, mis esinevad igas kultuuris, kusjuures kord rõhutatakse rohkem üht, kord teist. Individualistlikus ühiskonnas peetakse oluliseks saavutusi, hedonismi, võimu, iseseisvust ja stimulatsiooni. Samuti mõningaid üldisi väärtusi, nagu näiteks rahu maailmas, sotsiaalne õiglus, võrdsus. Kollektivistlikus ühiskonnas väärtustatakse ennekõike traditsioone, konformismi, heatahtlikkust ja turvalisust. Enamik universaalseid väärtusi (nt sallivus, ilu maailmas ja tarkus) võivad ühtaegu teenida nii individuaalseid kui kollektiivseid huve.

Ingleharti (Inglehart 1990, Inglehart ja Baker 2000) võrdlevad väärtusuuringud on tänapäeval kõige ulatuslikumaks sotsioloogiliseks uuringuks, neid on kolme etapi jooksul läbi viidud enam kui 50 riigis.

Inglehart tunnistab küll ühelt poolt mõningat elutingimuste mõju, kuid mainib teisalt, et väärtused muutuvad koos põlvkondadega, kui noorem asendab vanema. Tema arvates on väärtuste kujunemisel olulise tähtsusega tähtsad mitmesugused ühiskondlikud mõjurid nagu näiteks majanduslik heaolu, mida saab mõõta rahvusliku koguprodukti kaudu aga laiemalt ka usaldus ja religioossus.

Ronald Inglehart on rõhutanud, et rahvas võib kalduda demokraatiat toetama hoopis teistel põhjustel kui seda oleks väärtushinnangud tole režiimi toetuseks – vabaduste ja osaluse rõhutamine, avalik eneseväljendus, sallivus mitmekesisuse vastu, umbisikuline usaldus ning rahuolu eluga (eneseväljenduslikud väärtused) (Inglehart, Weltzel 2002).

Üheks sobivaks üldistuseks võiks lugeda Schwartzi (1992) määratlust, mille kohaselt väärtused on “stabiilsed ihaldatud seisundid, objektid, eesmärgid või käitumisviisid, mis reguleerivad sobiva käitumise valikut”. Taoline definitsioon eristab väärtused hoiakutest nende üldistatuse kaudu. Hoiakud on inimeste kalduvused reageerida teatud asjade või olukordade suhtes. Sellal kui hoiakuid iseloomustab positiivsus või negatiivsus nende objekti suhtes, on väärtused alati positiivsed, kuna nende kaudu väärtustakse midagi.

Geert Hofstede on hollandi sotsiaalpsühholoog ja Maastrichti ülikooli äri- ja majanduskooli organisatsiooni antropoloogia ja rahvusvahelise ärijuhtimise emeriitprofessor. Hofstede on rahvuskultuuride kvantitatiivsete võrdlusuuringute suuna rajaja. Tema epohhi loov raamat "*Culture's Consequences*" ("Kultuuri tagajärjed") ilmus 1980. aastal ning võrdles väärtushinnangute küsimustikule antud vastuseid tollal veel arvutitootja IBM-i 40 erinevas rahvusüksuses. See raamat ning sellele järgnenud "*Cultures and Organizations: Software of the Mind*" ("Kultuur ja organisatsioon: Vaimu tarkvara", esmakordselt ilmunud 1991. aastal) on tänaseks ilmunud 23 keeles. Hofstedelt on ilmunud enam kui 230 teaduspublikatsiooni, mida teadusindeksi alusel on ajavahemikul 1981 kuni 2011 tsiteeritud rohkemas kui 9000 teadusartiklis. Seega on prof. Hofstede käesoleval ajal kõige tsiteeritud Euroopa sotsiaalteadlane. Ta on seitsme ülikooli audoktor. (ajakiri GCI juuni 2011)

1.3 Geert Hofstede kultuuridimensioonid

Kuna Hofstede on päris põhjalikult uurinud nii eestlasi kui ka venelasi, siis oli tema tulemustele tuginedes hea tõmmata paralleele. Samas oli Hofstede kultuuridimensioonide kohta enim vabalt kättesaadavat informatsiooni, tema valiku üheks argumendiks oli ka see, et tal on internetis isiklikud ja väga informatiivsed koduleheküljed. Autorile tunduvad Hofstede tulemused realistlikud ning väga suures osas paikapidavad. Teda võib nimetada kultuuridimensioonide isaks, peale teda on mitmed teadlased samuti püüdnud täiendada, ümber lükata või korrata tema teooriaid, lisada uusi dimensioone ja uusi vaatenurki, kuid autorile tunduvad Hofstede teooriad väga kergelt mõistetavad ja loogilised.

Antud töö uurimuse osas on kasutusel vaid 4 Hofstede dimensiooni: võimukaugus, maskuliinsus-feminiinsus, ebakindluse vältimine ning individualism-kollektivism.

Hofstede on küll edasi uurinud ja kaks dimensiooni (long-term orientation ja indulgence versus restraint), vt 1.3.5 ja 1.3.6 on veel, kuid nende uurimisulatus pole nii põhjalik ja selle kohta pole eestlaste ja venelaste kohta täpseid andmeid, seetõttu jäid kaks viimast dimensiooni antud töö uurimuslikust osast välja.

1.3.1 Individualism-kollektivism

Individualismi-kollektivismi dimensioon kirjeldab inimese ja grupi vaheliste seoste tugevust. Mida individualistlikum kultuur, seda nõrgemad on inimestevahelised sidemed ning seda enam eeldatakse, et igaüks hoolitseb ennekõike enda ja oma lähedaste eest. Kollektivistlikes kultuurides, vastupidiselt, oodatakse, et inimesed oleksid pühendunud oma grupile (suguvõsa, hõim, religioosne kogukond) ning vastutasuks pakub grupp neile kaitset ja hoolitsust. Jõukamad linnaühiskonnad kalduvad enamuses olema individualistlikud, traditsionaalsemad, vaesemad maühiskonnad kollektivistlikud. Esimest mõõdet esindavad näiteks USA, Austraalia ja Holland, teist Panama, Venezuela ja teised Ladina-Ameerika maad. Kui individualistlikes kultuurides "eeldatakse, et inimesed hoolitsevad vaid iseenda ja oma lähedaste eest," siis kollektivistlikes kultuurides "kuuluvad inimesed väikerühmadesse või kollektiivi, mis küll hoolitseb oma liikmete eest, kuid nõuab vastutasuks lojaalsust" (Hofstede ja Bond 1984, 419).

1.3.2 Võimukaugus

Võimukauguse dimensioon kirjeldab, mil määral peavad organisatsioonide ja institutsioonide madalad liikmed võimu ühiskonna loomulikuks osaks ning lepivad selle ebavõrdse jaotumisega kultuuris. Võimukaugus on kõrgem neis riikides, mille elanikkond on suurem või vaesem ning seal, kus on vähem kaasaegset tehnoloogiat ja enam traditsioonilist põllumajandust. Madalamat võimukaugust soodustavad linnastumise kõrgem protsent, suurem

sotsiaalne mobiilsus, parem haridussüsteem, arvukam keskklass. Võimudistantsi dimensioon vaatab suhteid erineva ühiskondliku ning varandusliku seisusega inimeste vahel. Eristatakse suure ja väikese võimudistantsiga kultuure. Suure võimudistantsiga kultuurides nähakse võimu ühiskonna osana, kusjuures väikese võimuga institutsioonide ja organisatsioonide liikmed aktsepteerivad, et võim on jaotatud ebavõrdselt ja et seda kasutatakse sageli autoritaarselt. Väikese võimudistantsiga kultuurides võib võimu kasutada ainult seadusega ettenähtud korras ning seal eelistatakse kogunud ning asjatundlikku juhtimisstiili. (Hofstede ja Bond 1984)

Hofstede (1980) leiab, et suure võimudistantsiga kultuurides väärtustavad lapsevanemad sõnakuulmist ning vanemate inimeste austamist. Tudengid peavad oluliseks oma seisukohtade sarnasust õppejõu vaadetega. Töökohtadel eelistatakse otsest järelvalvet, kaastöötajad ei usalda üksteist, alluvad tunnevad hirmu, kui nende arvamus ei ühti ülemuse omaga.

Hofstede (1980) nendib, et väikese võimudistantsiga kultuurides on vabaduse eeldus võrdõiguslikkus ning austus üksikisiku vastu; suure võimudistantsiga kultuurides on vabaduse eeldus taktitundelisus, orjus ja raha. Jõukuse eeldusena nähakse väikese võimudistantsiga kultuurides õnne, teadmisi ja armastust; suure võimudistantsiga kultuurides on jõukuse eelduseks pärandus, esivanemate vara, ihnus, petmine ning vargus.

1.3.3 Ebakindluse vältimine

Ebakindluse vältimise mõõde näitab, mil määral inimesed tunnevad end ähvardatuna või ebakindlana tundmatute olukordade ees. Ebakindlust vältivad kultuurid üritavad selliseid olukordi minimaliseerida rangete seaduste-reeglite ning turva- ja ohutusmeetmetega. Oluliste printsiipidena võib tuua „mis on erinev, on ohtlik” ning „aeg on raha”. Sellele vastupidine kultuur – ebakindlust tunnustavad kultuurid on tolerantsemad arvamuste suhtes, mis on tavalisest erinevad, inimesed üritavad kehtestada võimalikult vähe reegleid. Nende põhilised printsiibid on „mis on erinev, on põnev” ning „kui reeglid ei meeldi, tuleb neid muuta”. (Hofstede 1979)

Võrreldes väikese ja suure ebakindluse vältimise tarbega kultuure, on viimased vähem sallivad "ebakindluse ja ebaselguse suhtes, mis väljendub suuremas murelikkuses, vajaduses

reeglite, seaduste ning absoluutse tõe järele ja väheses tolerantsuses inimeste suhtes, kellel on deviantsed ideed või kes käituvad hälbeliselt" (Hofstede 1979). Suure ebakindluse vältimise tarbega kultuuride liikmed on emotsionaalsemad kui ebakindlust hästi taluvate kultuuride liikmed. Suure ebakindluse vältimise tarbega kultuurides on vastuvõetav iseenda ja teiste agressiivne käitumine, kuigi inimesed eelistavad konflikte siiski vältida. Nendes kultuurides on suur soov konsensusele. Väikese ebakindluse vältimise tarbega kultuurides on inimestel vähem stressi, nende ego on väiksem ja nad aktsepteerivad teisitimõtlemist ning julgevad enam riskida kui suure ebakindluse vältimise tarbega kultuuride liikmed. Hofstede (1991) leidis, et suure ebakindluse vältimise tarbega kultuuride liikmed arvavad, et "kõik, mis on erinev, on ohtlik" (lk 119) ja väikese ebakindluse vältimise tarbega kultuurides valitseb veendumus, et "kõik erinev on veider" (lk 119). Suure ebakindluse vältimise tarbega kultuuride liikmed seisavad enam vastu muutustele, on murelikumad, ei salli ebaselgust, muretsevad rohkem tuleviku pärast, riskivad vähem, on tööandjale lojaalsemad ning neil on väiksem motivatsioon eneseteostuseks. Töökohal eelistatakse spetsialisti karjääri, soovitakse saada täpseid juhiseid, välditakse konflikte ja taunitakse konkurentsi töötajate vahel. (Hofstede 1980)

1.3.4 Maskuliinsus-feminiinsus

Maskuliinsuse-feminiinsuse mõõde peegeldab, kuivõrd rõhutatakse kultuuris mehiseid (edukus, ambitsioonikus, materiaalsus) või naiselikke (elukvaliteet, meeldivad inimsuhted, hoolivus ja sõltuvus) väärtusi. Maskuliinsetes ühiskondades on soorollid rangelt paika pandud: mehed on karmid, enesekindlad, rahale keskendunud; naised peavad olema ilusad, lahked, õrnad ning mures heade suhete ja elukvaliteedi pärast. Feminiinsetes kultuurides soorollid kattuvad: nii mehed kui naised on lahked, hoolivad ning huvitatud headest inimestevahelistest suhetest ja elukvaliteedist. (Hofstede 1980)

Maskuliinsetes ühiskondades ollakse orienteeritud rahale ning asjadele, tähtis on võim ja edasiliikumine. Feminiinsed ühiskonnad väärtustavad pigem elukvaliteeti, on orienteeritud abistamisele ning hoolitsusele. (Hofstede 1980) Maskuliinsetes kultuurides on soorollid kindlalt erinevad, rõhutatakse eneseteostust, tulemuslikkust ja sõltumatust. Feminiinsetes kultuurides ei ole seevastu soorollid fikseeritud, oluline on keskkond ja elulaad, väärtustatakse

teenindust ja vastastikust sõltuvust. Maskuliinsetes kultuurides on tugev saavutusmotivatsioon, tööd nähakse elu keskmena, suhtutakse positiivselt, kui firma sekkub eraellu; tööstress on suurem. Tehakse suurt vahet samal positsioonil olevate naiste ja meeste vahel; tunnustus ning edutamine on tähtis tööga rahulolemiseks.

4 eelmainitud dimensiooni on saanud väga põhjalikult uuritud, kaks järgmist on lisandunud hiljem, pikaajaline versus lühiajaline orientatsioon (Hofstede, 1994) ning viimane, naudingute dimensioon aastal 2010 tehtud Michael Minkovi uurimuse World Values Survey andmete põhjal.

1.3.5 Pikaajaline versus lühiajaline orientatsioon (ajakasutus)

Pikaajalise orientatsiooniga ühiskonnas väärtustavad inimesed tegevusi ja hoiakuid, mis mõjutavad tulevikku: püsivus, sihikindlus, ökonoomsus.

Lühiajalise orientatsiooniga ühiskonnas on väärtustatud tegevused ja hoiakud, mis on suunatud olevikule või minevikule (austus traditsioonidele).

1.3.6 Indulgence versus restraint (naudingute dimensioon)

Aastal 2010 tehtud Michael Minkovi uurimuse World Values Survey andmete põhjal võimaldas Hofstedel lisada kuuenda dimensiooni Indulgence versus Restraint / himude rahuldamine vs vaoshoitus

Himude rahuldamise all peetakse silmas ühiskonda, mis peab õigeks elu nautimist ja lõbutsemist; põhiliste ja füüsilistele instinktide järgimist.

Vaoshoituse all peetakse silmas ühiskonda, kus isiklikud vajadused on allutatud rangetele sotsiaalsetele normidele.

1.4 Organisatsioonikultuur ja rahvuskultuur

Organisatsioonikultuuri ja rahvuskultuuri määratlustes on mõndagi sarnast ja see ajendab neid võrdlema. Mõlemad sisaldavad väärtusi, tõekspidamisi ja käitumisviise ning neid antakse edasi põlvest põlve või organisatsiooni uutele liikmetele. Nii rahvus- kui organisatsioonikultuuris võib eristada nii materiaalseid kui ka abstraktseid elemente. Erinevused seisnevad selles, et rahvuskultuuri väärtused omandatakse varases lapseas ja tavaliselt teadvustatakse neid vähesel määral. Organisatsioonikultuuri väärtused omandatakse organisatsioonis ja nende teadvustamise määr on kõrgem. Üksikisikul on võimalus valida, kas organisatsioonikultuuri aktsepteerida või sellest lahkuda. Sageli osalevad inimesed elu jooksul paljudes organisatsioonides, mille kultuuri nad omandavad. (Vadi 2001: 298-299)

Hofstede on oma uurimustes tõestanud, et rahvuskultuur avaldab tugevat mõju organisatsioonikultuurile. Kõige mahukamaks võib selles vallas pidada Geert Hofstede uurimust 1980 a. (Vadi 2001: 299)

Prof. Hofstede käsitluses on rahvuskultuurile omane väärtussüsteem ja organisatsioonikultuuri tegurid rangelt erinevad nähtused. Tema väitel kujunevad inimesel tema sisemised, varjatud tõekspidamised välja kümnendaks eluaastaks. Nende tõekspidamiste aluseks on eelkõige inimese lähimas ümbruses esinevad tõekspidamised ja väärtushinnangud - näiteks vanemate tõekspidamised ja väärtushinnangud ning geograafilises asukohas valitsevad tõekspidamised ja väärtushinnangud. Üldjuhul on need seega lapse asukohariigi ja rahva tõekspidamised ja väärtushinnangud, mis suunavad tema tegevust kogu tema ülejäänud elu jooksul. Vastavalt on organisatsioonikultuuri atribuudid, nagu näiteks kirjapandud väärtused, strateegiad ja nähtav atribuutika, vaid kunstlikult loodud esemed, millel puudub otsene mõju inimese käitumisele. Sellest tulenevalt ei oleks kui organisatsioonikultuuri atribuutide kaudu võimalik inimese käitumist muuta. Hofstede rõhutab ka, et dimensioonid, mida kasutatakse organisatsioonikultuuri ja rahvuskultuuri kirjeldamisel on erinevad ning neid ei saa läbisegi tarvitada. (ajakiri GCI juuni 2011)

Seepärast võib öelda, et mingis mõttes on organisatsioonid rahvuskultuurist sõltuvad ja samal ajal ka sõltumatud. (Vadi 2001: 299)

2. NARVA LINNA JUHTIMINE

2.1 Narva linna rahvastik

Narva linn on oma elanikkonna rahvuselise külje poolest Eestis ainulaadne.

Rahvaloenduse andmetel (Statistikaamet) 31.12.2011 seisuga oli kogu Eestis eestlasi 750587, venelasi 282965, Narva linnas oli sama allika andmete põhjal eestlasi 2363 ning venelasi 43979.

Pisut värskemaid andmeid jagab Narva arvudes 2012, mille järgi Narva linna elanikkonna rahvuseline koosseis 01.01.2013 seisuga oli järgmine: eestlasi 2 382, mis moodustas 3,78% kogu linna rahvastikust ning venelasi oli 52 022, mis moodustas 82,45% kogu linna rahvastikust.

Selline pilt selgitab nii mõndagi ning põhjustab linnarahva seas mitmeid konflikte.

Rahvusriikides kodunenud vähemusrahvused on mitmese identiteedi ja lojaliteedi kandjad. Mitmeidentiteedilisus kannab endas identiteedikonflikti ja isiku mitmesuunalise arengu võimalust. Lojaalsus näitab, millisel tasemel on rahvusriigis elav vähemusrahvus poliitiliselt identifitseerunud põlisrahvusega. Lojaalsuste konflikt on analoogiline identiteedikonfliktiga. Lojaalsuskonflikti dramaatilisim poliitiline avaldumisviis on *irredenta* (*regioon, mis on kultuuriliselt või ajalooliselt seotud ühe rahvusega, kuid on teise välisriigi valitsuse subjektiks KP tõlge*.) moodustumine. Selleks kujuneb rahvusriigis elav rahvusrühm, kelle etniline identiteet ja poliitiline lojaalsus seovad teda rohkem kui elukohariigiga oma rahvusega asustatud naaberriigiga. Eesti potentsiaalne *irredenta* on Ida-Virumaal. (Viikberg 1999: 183)

Eestis elavate ja eelkõige okupatsiooni ajal saabunud immigrantide, peamiselt venelaste kohanemisvaevu uutes oludes iseloomustab identiteedikonflikt – suured raskused kahe reaalsuse, vene kultuurilise identiteedi ja eesti poliitilise identiteedi ühitamisel. Samas on nende kultuuriline identiteet siirdumas sovetlikust venelikkusest autentse vene rahvusluse avalikku kuulutamisse. Eesti kultuuril pole peale olmekesekonna väärtustamise nende identiteedi kujunemises olulist tähtsust. Tekkinud konflikt väljendub venelastel oma kuuluvuse/identiteedi kirjeldamisel väga olulisel määral paikkondlikkuse kaudu („narvalane“,

„sillamäelane“). Venelaste uue identiteedi kujunemise teiseks konfliktiallikaks on okupatsiooniaegse valitseva rahva/härrasrahva identiteedi põrkumine nende tänase minoriteedipositsiooniga. (Viikberg 1999: 185)

2.2 Linna juhtkond

Narva linna juhtkonna moodustavad nii eestlased kui ka venelased, mis teeb antud töö uurimusliku osa võimalikuks. Eesti meedia vaatleb Narva linna ja selle juhtimist kui luubi all olevat erieksemplari. Kõik tundub siin olevat teisiti kui mujal Eestis. Kas aga meedia kajastab linna juhtimist piisavalt adekvaatselt ning kas eestlaste ja venelaste juhtimise juures on meediakajastustes märgata kultuurierinevusi, seda näeb antud töö kolmandas osas.

Narva Linnavalitsuse koosseis, 01.04.2013 seisuga Narva arvudes 2012 andmetel oli järgmine: linnapea Tarmo Tammiste, abilinnapead Natalja Šibalova ja Tatjana Patsanovskaja, linnavalitsuse liige Viktoria Lutus ning linnasekretär Ants Liimets.

Narva Linnavolikogu koosseis, 01.04.2013 seisuga Narva arvudes 2012 andmetel oli järgmine: esimees Aleksandr Jefimov, aseesimees Larissa Olenina ja kantselei juhataja Igor Širai.

Üksvärv on öelnud, et juhtimine on inimeste tegevuse ja käitumise sihipärane suunamine ning üheks hästi talitlevaks tervikuks sulatamine, selleks, et rakendada organisatsiooni varad, saavutada tema eesmärgid ja rahuldada liikmete vajadused (2004: 34).

Eesti Entsüklopeedia definitsiooni kohaselt on juht organisatsiooni liige, kes on määratud või valitud seda organisatsiooni või selle osa tegevust korraldama, kooskõlastama ja juhtima. Juht vastutab temale alluva organisatsiooni või selle osa tegevuse eest, reguleerib organisatsiooni siseseid ja väliseid ametlikke suhteid ning rakendab vajaduse korral ametlikke mõjutusvahendeid.

Ruth Alas märgib, et juht peab saavutama, et inimesed tuleksid tema ideedega kaasa, järgneksid talle. Sisuliselt on tegemist mõjutamisega. Ta peab tagama selle, et inimesed

hakkaksid tegema seda, mida neile tegelikult võib-olla ei meeldigi teha ja et see tegevus hakkaks neile meeldima. Peale juhi mõiste on kasutusel ka liidri mõiste. Praktika näitab, et alati ei piisa üksnes ametiseisundist, et organisatsiooni või allüksuse ees seisvaid eesmärke saavutada. Juht ei suuda alati liider olla. Sellisel juhul võib liider olla keegi, kellel ametlikku võimu ei ole. Liidriks kujuneb see grupiliige, kes kõige rohkem suudab teisi suunata ja grupi tegevust korraldada. Liidri mõju on küllalt suur. (Ruth Alas 1999)

Narva kontekstis on teada, et liidri roll on tihti mõjukam juhi rollist, liidriks võib teatud ringkonnas jääda ka siis, kui juhipositsiooni enam ammu pole (n Stalnuhhini juhtum – teda puudutavates artiklites mainitakse, et linnavolikogu tööd juhib edasi Stalnuhhin, vaatamata Riigikogus töötamisele). Mis ei tähenda loomulikult seda, et tema juhipositsioon on säilinud ka linnarahva seas.

2.3 Võim

Võimu võib mõista kui indiviidi või grupi võimet kedagi või midagi mõjutada, kas käskides, nõudes või keelates. Võim saab eksisteerida ainult kellegi või millegi suhtes. Võim peitub otsustamisprotsessis, kuid tegelikkuses on raske identifitseerida, kelle käes võim just hetkel on. (Virovere, Alas, jt 2004: 55)

Weber defineerib võimu järgmiselt: võim tähendab võimalust teostada mingi sotsiaalse suhte raames oma tahet, vaatamata vastuseisule ja sõltumatult sellest, millel see võimalus rajaneb. Võimu juures on olulised nii domineerimine, mis eeldab teiste inimeste kuulekust, kui ka distsipliin. Tugev distsipliin tähendab, et enamik inimesi allub korraldustele automaatselt ja viivitamatult (Weber 2002)

Eriti hea tugeva distsipliiniga näiteid võib tuua soveti-ühiskonnast ja tänases Narvas on ajakulule vaatamata need ilmingud veel siiani säilinud.

2.4 Tööstiil

Töö pealkirjas on kasutatud mõistet tööstiil, kuid selle all on mõeldud nii juhi käitumist tööl üleüldiselt kui ka juhtimisstiili, eelkõige on kasutatud mõistet tööstiil selleks, et paremini sõnastada juhi käitumist, mis on tingitud rahvusest ja sellest tingituna ka kultuuridimensioonidest ning mida antud töö käigus on võrreldud kasutades meediaväljaandeid.

Juhtimisstiil, mis on ühel ajahetkel tõhus, võib olukorra muutudes osutuda sobimatuks. Vana mõtteviis pidas oluliseks stabiilsust, toetus hierarhilisele struktuurile ja kaldus autokraatliku juhtimisstiili poole. Uus mõtteviis arvestab pidevate muutustega, eelistab võrgustikutaolist struktuuri ja eelistab autoriteetset juhtimisstiili. Tänapäeval on organisatsioonis kõige olulisemal kohal inimesed ja protsessid. (Virovere, jt 2005: 53-54)

Juhtimisstiilid võib jagada autokraatlikeks, demokraatlikeks ja liberaalseteks. Edukas juht peaks valdama laia juhtimisstiilide skaalat. (Virovere, jt 2005: 53-54)

Juhtimisstiili ja käitumise teooriad hakkasid levima 1950 aastail kritiseerides isiksuseomaduste ja oskuste teooriad selle poolest, et need ei aita siiski piisavalt hästi eristada edukaid juhte ebaedukatest. Neis teooriates väideti, et eestvedamine ei olene niivõrd liidrist kuiivõrd juhtimisstiilist. Juhtimisstiil on juhi (liidri) situatsioonist tulenev käitumisviis kaastöötajate suhtes. (Mihhailova, 2009)

3. NARVA JUHTIMISE ANALÜÜS MEEDIA PÕHJAL

3.1 Metoodika

Eri rahvuste all peab autor silmas ja võrdleb kahte rahvust: eestlasi ja venelasi. Neid just seetõttu, et nad on kõige paremini esindatud Narva linnas ja selle omavalitsuses.

Valim juhtide vahel on juhuslik (tuginedes osaliselt linna koduleheküljel olemasolevate juhtivametnike nimekirjale ning hõlmab ka endisi juhtivametnikke ning teisi kohaliku omavalitsuse põhifiguure, kuna töö valmimine jääb ajavahemikku 2010-2013, mille jooksul on linna juhtkonnas toimunud mitmeid muudatusi), kuid põhiargumendina arvestab seda, et on esindatud nii eesti kui vene rahvusest juhid.

Esialgu sisestas autor internetipõhise otsingumootori www.google.ee kaudu üksikud Narva linnaga seotud märksõnad (Narva linna juhid, Narva omavalitsusjuhid, Narva linna juhtimine, jne).

Seejärel võttis autor kasutusele kitsendatud otsingu – täpsemalt ametnike nimede järgi. Esmajärjekorras linnavalitsuse ja linnavolikogu liikmed (arvestades pidevalt asjaolu, et nimed vahetusid aja jooksul). Esialgsesse valimisse lisandusid ka ametkondade juhid ning mõned volikogu liikmed.

Lõpuks koondus valim üsna kitsale ringile, kuna mõnest persoonist kirjutati väga palju, teistest peaaegu või üldse mitte (või oli tegemist alles hiljuti ametisse astunud isikuga).

Lõplikusse nimistusse kuuluvad linnapea Tarmo Tammiste, linnasekretär Ants Liimets, volikogu esimees Aleksandr Jefimov, endine volikogu esimees Mihhail Stalnuhhin, abilinnapea Natalja Šibalova, endine abilinnapea Aleksandr Ljudvig, peaarhitekt Peeter Tambu ning volikogu opositsiooni esindaja Nadežda Sinjakova (eriti rohkete sõnavõtude tõttu).

Isikute rahvuse kindlakstegemine (eestlane või venelane) toimus autoril nime põhjal, kuna rahvust puudutavad andmed kuuluvad delikaatsete isikuandmete hulka, mida ei avaldata. Üksikute nimede puhul, kus nimi ja perekonnanimi ei viidanud konkreetsele rahvusele, kasutas autor infot, mis põhines meedia kajastusel ning isiklikul kokkupuutel (autoril on olemas ametniku kogemus Narva linnavalitsuses).

Eelpool nimetatud linnajuhtide seas esines vähem ja rohkem meedias kajastatud persoone, ajakirjanikud kipuvad oma artiklites eelistama ühtesid ametnikke teistele, kas siis isiku rohkete sõnavõtude, julgete väljaütlemiste või populaarsuse tõttu (kuid seda võib autor väita vaid oma töö käigus välja tulnud tähelepanekuna).

Töös kasutatavaks vahendiks on internet ning selle abil kättesaadavad meediakanalid, põhiliselt ajalehtede elektroonilised leheküljed. Kasutatud on nii ülevabariigilise levikuga meediaväljaandeid (Eesti Päevaleht, Eesti Rahvusringhäälingu uudiseid, Äripäev), kui ka piirkondlikku Põhjarannikut. Kõige enam oli võimalik ammutada infot Narva linna kohalike ajalehtede Narvskaja Gazeta ja Viru Prospekt internetiväljaannetest).

Niisiis, autor viis ajavahemikul jaanuar 2010 - august 2013 meediast kogutud artiklite põhjal läbi uurimuse selle kohta, kas Geert Hofstede kultuuridimensioonid kehtivad ka KOV juhtimises.

3.2 Tulemused

Ajakirjanikud kajastavad linnajuhte väga subjektiivselt ja tihti ajakirjanduslikult irooniliselt. Populaarsed on vaid teatud vaatenurgad, eriti inimese moraali- ja eetikaküsimus. Loo teeb huvitavaks see, kui on intriigi ja emotsioone, see on ajakirjanikele huvitav.

Nii ajakirjanik kui ka intervjuueeritav saavad alati valida, mis suunas jutt edasi liigub. Osad intervjuueeritavad ongi osavamad sõnaseadjad, karismaatilised ja teavad, mida lugejad-valijad kuulata tahavad. Teised edastavad vaid päheõpitud fraase või kuiva numbrite jada. Kas sõnad alati peegeldavad seda, mis inimene tegelikult mõtleb, tunneb, on artiklite põhjal raske välja lugeda.

Artiklitest võetud lõikude järjestus on suvaline, läbisegi on nii juhid kui ka dimensioonid, lõplik tulemus on nähtav tabelis 2, kus on koondatud kokku uurimuse põhjal saadud andmed.

- a) Stalnuhhin: „Meil võtab otsuse vastu kollektiiv, mitte üksikisik. Üksikisik võib eksida, aga kollektiiv eksib väga harva“. (KP tõlge) (<http://www.gazeta.ee/?p=4015>)¹

Kollektiivsuse demonstreerimine viitab otseselt vene rahvuse ühele tugevamaimale kultuuri eripärale, mis on kollektivism. Ehe näide sellest.

Omade hoidmine ja nõrgemate kaitsmine, hirm tuleviku ees esindavad ebakindluse vältimist, samas on märgata ka feminiinsust hoolitsuse ja abistamise näol

- b) ”Narval ei ole valikut, sest lapsi tuleb kaitsta”. Stalnuhhini hinnangul praeguses olukorras ei suuda märkimisväärne osa neist keskharidust omandada, nendest aga, kes siiski lõputunnistuseni jõuavad, ei ole paljud kõrgkoolidesse astumisel konkurentsivõimelised nendega, kes said hariduse oma emakeeles - eesti keeles. (<http://uudised.err.ee/index.php?06238840>)

Oma erakonnakaaslase kohta jätkub Stalnuhhinil meedias vaid häid sõnu, mis taaskord iseloomustab omade hoidmist feminiinsuse näitena ja lojaalsust ebakindluse vältimisena

- c) Stalnuhhin iseloomustas erakonnakaaslasest linnapead kui tagasihoidlikku ja arukat inimest.

(<http://www.ap3.ee/article/2010/6/4/stalnuhhin-narva-linnapea-kahtlustamine-naitab-ansipi-valitsuse-norkust>)

¹ «У нас коллектив принимает решения, а не один человек. Один может ошибиться, а коллектив ошибается очень редко».

Ebakindluse vältimist näitab see, kuidas head suhted riigiga ja lepingute olemasolu on unelm ehk kuivõrd head suhted riigiga teeksid linna tulevikule head, mis on igati loogiline ja arusaadav. See, et riigi käsutada on miski, viitab ka võimukaugusele ja sellele, et kõneleja peab linna riigist eemalseisva osana

- d) Pikka aega Narva linnavolikogu juhtinud riigikogu liikme Mihhail Stalnuhhini sõnul on partnerlussuhted riigiga, arvestades, et just nimelt riigi käsutada on Euroopa Liidu toetuste rahakott, iga omavalitsuse roosa unelm. (<http://pr.pohjarannik.ee/riik-votab-narva-bastionid-sudameasjaks>)

Avatud olek ja positiivsus ning heasoovlikkus pole artiklites tihe külaline. Harva, õigemini peaaegu mitte üheski artiklis ei mainita avanemist Eestimaa suunas, ikka on Eesti kusagil kaugel ja ei huvitu Narva asjadest. Seda väljaütlemist on raske seostada mõne dimensiooniga, kuid huvitav loetellu lisada oli siiski.

- e) „Normaalsele, positiivsele informatsioonile“, ütles Aleksandr Jefimov. „Me tahame olla rohkem avatud kogu Eestimaa suhtes, palju heasoovlikumad. Infot, millele kulutatakse vahendeid eelarvest, hakatakse levitama ka Narva piiridest väljapool. Ja ei ole tarvis mõelda, et see saab olema poliitiline info. (<http://www.gazeta.ee/?p=23566> Нарвский бюджет-2012: «Так и должно быть»)²

Tüüpiline Narva ametniku puhul on see, et kui midagi on valesti läinud, osatakse kas vastust võlgu jätta või ei seostata end toimunuga. Poliitikute puhul ei saa üle ega ümber valimisreklaamist, mille tähtsust ei saa alahinnata. Väike eituse hiljem ei tee ju kellelegi paha.

Ka sellest lõigust ei suutnud autor tuvastada muud kui vassimist ning suuremõõdulist pillamist. Pisut vihjab lõik ehk maskuliinsusele (macho), mis venelaste puhul üldiselt silma ei paista.

² На нормальную, позитивную информацию, – сказал Александр Ефимов. – Мы хотим быть более открытыми ко всей Эстонии, более доброжелательными. Информация, на которую будут направлены бюджетные средства, будет распространяться не только в Нарве, но и за ее пределами. И не надо думать, что это будет политическая информация.

f) Narva linnavolikogu liige ja sinna taas kandideeriv Jefimov ei suutnud mõistetavalt põhjendada, miks valdas soov oma bürood hiiglasuurelt reklaamida teda just kümme päeva enne valimisi. Ta eitas linnas olevate plakatite ja loosungi seost kohalike valimistega. “Geneva plakatite kohta küsige ööklubist, minul pole sellega mingit seost,” ütles Jefimov. Ka eitas ta kategooriliselt loosungi ja valimiste seost. Küsimusele, miks tuli tal oma firma reklaamimise tuhin just enne kohalikke valimisi, jättis Jefimov vastamata. (<http://www.epl.ee/news/eesti/narvas-kahtlane-valimisreklaam.d?id=51021025>)

Saadikute omavaheline kiusamine käib Narvas tööstiili juurde (artiklite põhjal kujunenud autori nägemus). Allolevas lõigus on olemas aus ülestunnistus. Samas loodab volikogu esimees abile, mis viitab vastastikuse väljaaitamise kaudu kollektivismile ja uuenduste vältimine ehk vana luud viitab ebakindlusele.

g) Eilsel istungil ei suutnud Jefimov eesti keeles vastata opositsiooni esindaja Artur Pärnoja küsimustele. “Tubli olete – võtsite mu vahele. Ma ei räägi tõesti eesti keelt,” tunnistas Jefimov ausalt. Jefimov teatas, et ei hakka uue luuana uutmoodi pühkima, vaid loodab otsuseid vastu võtta kollegiaalselt, võttes kuulda ka opositsiooni arvamust. “Loodan volikogu liikmete igasugusele abile.” (<http://pr.pohjarannik.ee/stalnuhhini-aselemele-asus-jefimov/>)

Venelaste puhul väljend „korralik inimene“ tähendab väga usaldusväärset ja ausa autoriteediga isikut. Toetus omade seas on üks venelaste kollektivismi põhitunnuseid. Omasid hoitakse ning kui tegemist on veel autoriteediga või korraliku inimesega, suureneb toetus veelgi.

h) „Mina isiklikult olen valmis Jefimovi kandidatuuri toetama, kuna tegemist on korraliku inimesega,“ lisas Sinjakova³

(<http://www.gazeta.ee/?p=17136> Вместо Стальнухина – Александр Ефимов)

³ Я лично готова поддержать кандидатуру Ефимова, потому что он приличный человек, – добавила Синякова.

Väljaütlemine viitab sellele, et endisel volikogu esimehel on siiani säilinud mõjuvõim volikogus. Näitab võimukaugust ning selle läbi ka ebakindluse vältimist, kuna hea on teada, et midagi ei muutu, siis pole ju ka ootamatusi oodata.

- i) Sinjakova arvates pärast uue esimehe valimist ei muutu volikogu töös midagi olulist, kuna Mihhail Stalnuhhini kontroll Narva saadikute töö üle kestab edasi⁴ (<http://www.gazeta.ee/?p=17925> Новый председатель избран)

Viited onupojapoliitikale on teema, mis käib ametnikega alati kaasas. Kuna tegemist on opositsioonis oleva poliitikuga, on tema huvides kõik saladused päevavalgele tuua, koalitsioonile koht kätte näidata. Onupojapoliitika on otseselt võimu ja tutvustega seotud ning seetõttu demonstreerib võimukauguse dimensiooni.

- j) Samuti opositsiooni kuuluva Nadežda Sinjakova veendumuse kohaselt oli Filippovi ilmumine linnavalitsusse 2009. aastal onupojapoliitika, sest vajalikke juhiomadusi tal tegelikult ei olnud. (<http://pr.pohjarannik.ee/filippovi-ilmumist-linnavalitsusse-nimetati-onupojapoliitikaks/>). Kahtlustatava Filippovi abikaasa on Sinjakova teatel Mihhail Stalnuhhini abikaasa nõbu. Palju aastaid Narva linnavolikogu juhtinud Stalnuhhin ise on praegu parlamendi liige. “Normaalses riigis oleks selline asi välistatud!” ütles Sinjakova. “See on jube, see on meie linnale häbiks!”

Individualismile viitab selgelt järgmine lõik. Iseseisev otsuste vastuvõtmine ja tegutsemine.

- k) “Narva-Jõesuu tehku nii, nagu teeb Narva-Jõesuu, Tartu nii nagu Tartu ja Narva teeb nii, nagu Narva otsustab,” teatas Tammiste. (<http://pr.pohjarannik.ee/narva-ei-kiirustauue-abilinna-leadmisega/>)

⁴ По ее мнению, после избрания нового председателя в работе горсобрания ничего существенно не изменится, потому что контроль Михаила Стальнухина за работой депутатского корпуса в Нарве сохранится.

Täielik vastand ülaltoodud näidetele on linnasekretäri rahu ja operatiivsus ebakindlas situatsioonis ehk siis eestlaste ebakindluse vältimise dimensioon tuleb antud lõigus välja.

- l)** Liimets teatas omakorda, et ajavahemik, mille jooksul võib linnavalitsusest puududa abilinnapea ehituse, kommunaal- ja elamumajanduse, keskkonna, investeeringute jmt valdkonnas, ei ole määratud. “Põhimõtteliselt võib iga töö teiste inimeste vahel ümber jagada; ees on suvi ja lumeuputus meil karta ei ole,” oli ta optimistlik. (<http://pr.pohjarannik.ee/narva-ei-kiirusta-uu-e-abilinnapea-leidmisega/>)

Sanktsioonide vältimine ja kompromisside saavutamine on jällegi ebakindluse ärahoidmiseks.

- m)** Narva abilinnapea Aleksander Ljudvigi arvates aga ei sisalda mainitud leping kapitalirendi tunnuseid ning tema sõnul teeb linn omalt poolt kõik, et vältida rahandusministeeriumi lubatud sanktsioone ja saavutada kompromiss. (Riik ähvardab Narva rahakraanid kinni keerata, 12.11.2011 ERR uudised)

Pessimistliku väljaütlemise jaoks olid tõenäoliselt ka põhjused. Tambu väljend meie inimesed jääb segaseks, kuna ei reeda, keda ta täpsemalt silmas peab. Palju on räägitud eestlaste kadedusest, venelaste puhul pole kadedus rahvuslikuks tunnusjooneks. Seega, antud väljaütlemine tekitas autoris segadust ning ei sobinud ühegi dimensiooniga kokku.

- n)** Me kõik teame, et kohtuasjad kipuvad Eestis venima, seega ei jõua me mainitud tähtjaks enam kuidagi.” Musta stsenaariumi võimaluse kohta ütles Tambu, et tema näeb seda “väga mustana”. “Mõtme Narva turismi- ja infrastruktuuri projekti rahastamine on seotud Joaoru projekti teostegemisega. Kui selle esimene etapp jääb meil teostamata, siis võime me kaotada väga suure raha järgmisel rahastusperioodil. Ja praegu on asi puhtalt Narva kadeduses – paljud meie inimesed, kes ise ei saa, teevad kõik selleks, et ka teised ei saaks,” ütles ta. (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=7907>)

Võideldes eraldatuse vastu esindab Ljudvig sulandumist Eesti ühiskonda ning tõestab vastavalt võimukauguse dimensioonile vastupidist oodatule, st et ta ei kuulu tüüpilise venelase gruppi, kuna riigikeele oskus ning avatus Eesti suhtes on venelastel Hofstede järgi mõlemad nõrgemapoolsed. Ka ebakindluse vältimine ei saa siin kinnitust, vaid vastupidi artikkel lükkab ümber Hofstede teooria venelaste kohta.

- o) Selleks, et lõplikult rebida katki nabanõor, mis teda Narvaga seob, tegi hr Ljudvig veebruaris ühe viimastest avaldustest: „Mind paneb muretsema, et Narvas on kõrgetel kohtadel poliitikud, kes ei tee midagi selleks, et ametlikul tasemel hinnata ametlikku asjaajamiskeelt – see viib eraldatuseni ning just selle vastu ma võitlesingi, kui tulin tööle Narva sotsiaaliametisse.“ Tema sõnul on Narva juhtivpoliitikud Eestist ära lõigatud, ei võta teda täie tõsidusega.⁵ (http://www.prospekt.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=7254:2013-04-19-07-26-45&catid=36:politika&Itemid=102)

Lahkumine ei ole ehk alati kõige õigem variant probleemide lahendamiseks. Kuid antud lõik räägib selgelt individualistlikust lähenemisest ning sellest, et isikul pole ei hirmu tuleviku (ebakindluse vältimine) ega ka otsuste iseseisva vastuvõtmise ees.

- p) Narva peaarhitekti Peeter Tambu hiljutine avaldus oma ametist lahkumise kohta sunnib rääkima ametnike Narvast põgenemise püsivast tendentsist. „Praeguseks on töö linnavalitsuses muutunud nii keeruliseks, et ma otsustasin esitada linnapeale lahkumisavalduse. Ma järgin seadust ja välistan sugulus- ja sõprusuhted. Eesolevate valimiste tõttu on paljud Narva poliitikud hakanud käituma veel hullemini kui varem ning seetõttu on töötegemine osutunud võimatuks.“⁶

⁵ И чтоб окончательно разорвать пуповину, связывающую его с Нарвой, г-н Людвиг сделал в феврале одно из последних заявлений: “Меня беспокоит, что в Нарве высокие посты занимают политики, ничего не делающие для того, чтобы на официальном уровне ценить официальный язык делопроизводства - это ведет к изолированности, и именно против этого я боролся, когда пришел на работу в Нарвский департамент социальной помощи”. По его словам, ведущие политики Нарвы отрезаны от Эстонии, не принимают её в полной мере.

⁶ Недавнее заявление главного архитектора Нарвы и руководителя Департамента архитектуры и городского планирования **Пеэтера Тамбу** о желании покинуть свой пост позволяет говорить о наметившейся стойкой тенденции бегства чиновников из Нарвы. Сейчас работа в горуправе Нарвы стала настолько непростой, что я решил подать мэру заявление об уходе. Я соблюдаю законы и не принимаю во внимание родственные и дружеские связи, – пояснил он прессе причины своего поступка. - Из-за грядущих выборов многие нарвские политики стали вести себя еще хуже, чем раньше, и работать стало просто невозможно.

(http://www.prospekt.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=7254:2013-04-19-07-26-45&catid=36:politika&Itemid=102)

Ebakindluse vältimise tõttu valitakse kahest halvast parema, negatiivsete tagajärgede ärahoidmiseks ollakse valmis ka reeglitest üle astuma

q) Narva linnavolikogu esimees Aleksandr Jefimov, elukutselt jurist, ütles Põhjarannikule, et tema ei nimetaks toimuvat seaduslikule nõudmisele mitteallumiseks. “See on püüe säästa kahjust Narva haridussüsteemi, soov jätta tööle kogenud ja haritud spetsialistid, kes on end heast küljest näidanud.” Jefimov tunnistas ka, et jutt käib Narva poliitilisest valikust – kas vallandada direktorid või jätta täitamata keeleseadus: “Valime kahest halvast parema.” “Kui arutasime seda küsimust Keskerakonna Narva ringkonna juhatuse istungil, kerkis silme ette analoog politseile esitatud keelenõudmistega ja politseinike nappimine Narvas. Seega pole nende nõudmiste täitmine alati hea. /.../ Seetõttu, politseis nõudmised täideti, on nüüd linnas on 18 politseinikku puudu ja linlased kahtlemata kannatavad. Me ei taha, et sama negatiivsed tagajärjed oleksid ka hariduse valdkonnas,” põhjendas Jefimov Narva otsust.

Üksteisest sõltumine ja kokkohoidmine, kollegiaalne otsuste vastuvõtmine viitab taaskord kollektivismile

r) Narva linnavolikogu esimees, keskerakondlane Aleksandr Jefimov leiab, et Orlovi lahkumise tingisid pigem emotsioonid kui faktid. “Vadim teab oivaliselt, et kollegiaalsete otsuste vastuvõtmine ei ole kunagi kerge: see ei juhtu alati esimesel katsel, vaid on tihti keeruline ja põhjustab vaidlusi. Väita, et keegi manipuleerib kellegagi, et linnavolikogus pole midagi teha, on pigem emotsioonide väljendamine. Niisugune üldistus, et oleme kõik marionetid, mind isiklikult solvab. Sõltume linnavolikogus ju kõik üksteisest, sõltume valijaist ja olukorrast. Sellepärast ei pea meid marionettideks nimetama,” ütles Jefimov. “Kui on probleem, tuleb seda lahendada, mitte ära minna,” lisas ta.

Järgmises lõigus on kohata ebakindluse vältimist eestlaste poole peal, mis ei ole ka tavaline.

- s) “Tänavalt leiab end umbes 70 inimest, kes seal töötavad, me oleme kohustatud ka sellele mõtlema,” ei poolda Tammiste musta stsenaariumi. “Ausalt öelda, kui vaadata linnas valitsevat olukorda, siis ega neid, kes selles sektoris Narva tööle tulla sooviksid, eriti palju ole. Siinne olukord on vedudega tegelevatele firmadele teada; ollakse kursis nii piletite hinna kui nende müügist saadava tuluga,” oletas Tammiste. Peale selle on ta kindel, et andes linna avalikud veod mujalt tulevatele firmadele, läheb see ikkagi rohkem maksma kui kanda hoolt oma bussiettevõtte eest.

Lepingud ja nendest tulenevad kohustused on täitmiseks eelkõige selleks, et vältida ebakindlust, mille võib endaga kaasa tuua lepingu tingimuste mittetäitmine

- t) **Šibalova** väljendas kirjas lootust, et linn ei pea rakendama partneri suhtes lepinguga ette nähtud mõjutusvahendeid. “Meie hakka kohe mõõkadega vehkima,” (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=6305> 9.12.2012)

Seaduserikkumine on kindlasti teema, mis ajakirjanikele leiva lauale toob, kuid antud töö kontekstis ei sobitu ühegi dimensiooniga

- u) Narva linnasekretär Ants Liimets vastas Põhjaranniku küsimusele, miks linn sel kombel seadust rikkus, nii: “Miks inimesed rikuvad vahel seadust, samamoodi nagu ka organisatsioonid? Kas siis rumalusest või teadmatuses. Me, jah, ei teadnud, et see on avalik teave.” (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=8092> 2.07.2013)

Autori arvates on järgneva lõigu näol tegemist maskuliinsuse demonstreerimisega – igäühel on oma kindel funktsioon ja ülesanne.

- v) Miks palkas linn kohtuskäimiseks kalli advokaadibüroo, selle asemel et kasutada oma juriidilise teenistuse spetsialiste? “Sest linna ülesanne pole kohtus käia. See, et peame

kohtus käima, on linnale lisakohustus ning siis tulebki abi mujalt küsida,” sõnas **Liimets**. Linnasekretär eitas väidet, et koondamised viidi läbi, saamaks lahti ebamugavatest ametnikest, kes rääkisid avalikult linnavalitsuses vohavast korruptsioonist. “Põhjus oli selles, et amet ei saanud oma ülesannetega hakkama, mistõttu kukkusid läbi mitmed riigihanked. Loomulikult olid vastuolud, Luigas muudkui rääkis üht, mõtles teist ja tegi kolmandat. Muud juttu polnud, et linnavalitsuses peale korruptsiooni muud polegi. Käigu sinna kohta oma jutuga! Kui pooled on vihavaenus, siis räägitakse ikka, mida heaks arvatakse. Aga tuleb rääkida faktidest,” sõnas ta. (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=8092> 2.07.2013)

Allpool aga võtab sõna venelaste kadetus, mis eespool, Tambu jutu puhul tekitas kahtlust, nüüd aga kinnitust sai. Kui lõigus h) nimetab Sinjakova Jefimovit korralikuks inimeseks ja allolevas tühiseks tegelaseks, seab antud kokkusattumus tema sõnad kahtluse alla. Kuid kui vaadelda lõiku puhtalt dimensiooni otsimise eesmärgil, siis võib leida, et otsest vihjet dimensioonile ei ole, kui, siis vaid feminiinne ehk emalik mure linna heaolu pärast) ja kas seegi siiras on.

w) Fraktsiooni Kindlus teravalt opositsiooniline liige **Nadežda Sinjakova** on uudisteportaalile rus.err.ee väljendanud imestust: “Linnas on arvukalt lahendamata probleeme, linnakassa on kehvast seisusest, Narvat vapustavad pidevalt korruptsiooniskandaalid, linnapea käib kord ühes, kord teises kohtus. Jefimov on linnavolikogu esimehe ametis tühine tegelane. Mida nad on teinud sellist, et neil tuleks palka tõsta ja linnapeale ka preemiat maksta?” (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=6316> 11.12.2012)

Väike huumor käib ka kindlasti iga linna juurde. See näide siis võimukaugusest vahemaaga null.

- x) Narva linnasekretär Ants Liimets ütles, et linn pakkus Gordijevskile ka kohtuvälist lahendust. “Tema nõudis ju kõrvatroppe ja pudelit veini ning seda me talle ka pakkusime,” tunnistas Liimets. (<http://pr.pohjarannik.ee/?p=3973>)

Hirm järskude muudatuste ees on sügaval peidus, nii, et selle kirjeldamiseks jätkub veel mitu artiklit, dimensioon ebakindluse vältimine

- y) Minu arvates ei tohiks linnapoliitikas teha mingeid järske muudatusi, see tuleks linnale hoopis kahjuks. Mul on piisavalt tööd, ütles Jefimov kohalikule ajakirjandusele volikogu esimehe kohale astudes.⁷ (http://www.prospekt.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=5108:2012-08-15-08-06-55&catid=36:politika&Itemid=102)

Individualism ja kollektivism läbi põimunud ühes isikus

- z) See oli tavaline puhkuserais, kuhu läksid tuttavad ja sõbrad. Tööasjadega seal ei tegeldud ja kulud kattis igaüks ise /.../ Kui keegi üritab sellest leida midagi korruptiivset, siis on mul sellest ükskõik. Olen 50 aastane mees ja otsustan ise, kellega koos puhkusel käin. Või peaksin ma KAPOlt luba küsima, kellega ma reisile minna võin.⁸ (http://www.prospekt.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=4638:2012-06-13-05-08-05&catid=36:politika&Itemid=102)

3.3 Analüüs

⁷ «На мой взгляд, каких-то резких изменений в городской политике и нельзя делать, это было бы лишь во вред городу. Мне хватает работы в кабинете», - заявил Александр Ефимов местной прессе при вступлении на должность председателя горсовета.

⁸ «Это была обычная поездка на отдых, в которую отправились знакомые и друзья. Рабочими делами там не занимались и ездили на свои деньги, — заявил Postimees мэр города Нарвы Тармо Таммисте. — Если кто-то попытается усмотреть в этом что-то коррупционное, то мне на это наплевать. Я пятидесятилетний мужчина и сам решаю, с кем ездить на отдых. Или мне надо спрашивать в КаПо: с кем мне можно отправляться в поездку?»

Analüüs on tehtud töö eelmises osas saadud uurimustulemuste (meediakajastus) põhjal, mida on kokku sobitatud Geert Hofstede 4 kultuuridimensiooniga. Uurimustulemused on koondatud tabelisse 2, mille alusel analüüsi tegemine osutus võimalikuks.

Enne aga, toob autor tabelis 2 välja Geert Hofstede 4 kultuuridimensiooni võrdluse eestlaste ja venelaste seas, mis omakorda annab analüüsi tegemisele teatud eelised.

Tabel 1. Eestlaste ja venelaste võrdlus Hofstede 4 dimensiooni põhjal

	Eestlane	Venelane
Suhtumine võimu	40	93
Individualism vs kollektivism	60	39
Maskuliinsus vs feminiinsus	30	36
Ebakindluse vältimine	60	95
Ajakasutus	Pole uuritud	Pole uuritud
Naudingute dimensioon	Pole uuritud	Pole uuritud

Allikas Hofstede kodulehekül

Venelased – eriti kõrge suhtumine võimu (93) ja ebakindluse vältimine (95). (alati on tegemist mingi papaga, keda järgitakse, vaadatakse suhu, täidetakse käske, kuid sedagi siiski mõõdutundega, ehk nooremad, nõ eurooplased on hakanud vastu vanale süsteemile.

Ebakindluse vältimine, reeglid paigas, ettekirjutatud, kugi seadusest mööda võib vaadata, aga seda ka ehk seetõttu, et pole kohalikus mastaabis tõsiseltvõetav.

Nõrk individualism (39) ja maskuliinsus (36). Seda näitab naiste suur osakaal võimuaparaadis ja kollektiivne teeme ära (kui on kamp, siis pole üksikisikul selle vastu mingit lootust).

Eestlastel – tugev individualism (60) ja ebakindluse vältimine (60), suurem julgus asju ette võtta ja iseseivalt algatada, vähem reageeritakse ootamatutele olukordadele võrreldes venelastega.

Kokkuvõtvalt võib väita, et Eesti kultuur kannab endas üheaegselt nii individualistlikke kui kollektivistlikke omadusi. Taoline individualistlike ja kollektivistlike väärtuste koosinemine Eesti kultuuris annab osalise seletuse ka kultuuriuurijate ning eestlaste vastandlikele arvamustele Eesti ja eestlaste individualistlike-kollektivistlike suundumuste kohta (Realo, 2002, 2004). Kui paljud kultuuriuurijad näevad Eestis ennekõike postsovetlikele kollektivistlikele kultuuridele omast madalat tolerantsust eripalgeliste sotsiaalsete vähemusrühmade suhtes; isikliku vastutuse ja algatuse puudumist ning traditsioonide austamist, siis eestlase jaoks on oma individualismist rääkides enamasti esikohal omapäi olemise ja isetegemise rõhutamine. (Realo, 2002)

Kuid kindlasti on määravaks see, et eestlase osakaal on Narva kontekstis niivõrd väike, et tõenäoliselt on tegemist siin olukorraga, kus väiksem allub ja võtab üle enamuse kombed ja reeglid ja muutub vastavalt ka käitumine ehk siis Narva eestlastest juhid ei saa siin peale suruda oma arvamust, nende hääl ei kõla nt artikli linnapeast, kes omab küll esinduslikku funktsiooni, kuid tema nimi on meedias läbi kumanud palju kära tekitanud pistiseskandaalidega ja privilegeeritud seltskonna (ärimehed. Kellel on linnas eelisõigus parimate lepingute sõlmimiseks) käepikenduseks olijana.

Eestlaste on nõrk suhtumine võimu (40), seega ei ole eestlased väga hirmul, mida arvatakse keskvõimu tasandil Narvas tomuva kohta, seda näitab ka peaaegu puuduv koostöö riigi ja linna vahel.

Hofstede teooriatele ja käesolevas töös läbiviidud meedia uurimusele tuginedes sai kokku tabel 2, milles on ära toodud kõik uurimuses osalenud artiklilõigud ja paigutatud nad vastavalt oma sisule sobivasse dimensiooni lahtrisse. Samuti on olemas lahter tuvastamata jäänud dimensiooni jaoks. Eestlastel ja venelastel on lahtrid ära jagatud ka kinnitust leidnud ja kinnitust mitte leidnud andmete jaoks.

Tabel 2. Uurimustulemused

	INDIVIDUALISM	KOLLEKTIVISM	VÕIMUKAUGUS	EBAKINDLUSE VÄLTIMINE	MASKULIINUS	FEMINIINSUS	TUVASTAMATA
EESTLASED LEIDIS KINNITUST	k, p, z	z	-	l, p	v	-	n
EESTLASED EI LEIDNUD KINNITUST	-	-	x	s	-	-	u
VENELASED LEIDIS KINNITUST	-	a, g, h, r	d, i, j	b, c, d, g, i, m, t, q, y	f	b, c, w	e
VENELASED EI LEIDNUD KINNITUST	-	-	o	o	-	-	

Uurimuse tulemused näitavad, et väga suures osas peavad Geert Hofstede dimensioonid paika ka Narva kohaliku omavalitsuse juhtimises, tuginedes pelgalt meediakajastusel.

Olemasolevate andmete põhjal saab tabelis 2 välja toodud muustrist hästi aru, mis dimensioonid on eriti tugevalt esindatud (ebakindluse vältimine venelastel ja individualism eestlastel) ja millised jäävad tahaplaanile või esindamata (eestlastel võimukaugus, venelastel individualism).

Kokku oli vaatluse all 26 meediakajastust, nende hulgas 3 eestlase (Tammiste, Liimets ja Tambu) ning 5 venelase (Stalnuhhin, Jefimov, Sinjakova, Ljudvig, Šibalova) kohta käivate artiklite kogumist.

Neljal juhul on tabelis välja tulnud kinnitust mitte leidnud dimensioon ning kolmel juhul jäänud tuvastamata.

Kõige värvikamalt räägib tabel 2 sellest, et eetlased on individualismi kalduvad, väikese kõrvalkaldega kollektivismile, võimuküsimuses tunnevad eestlased end hästi ka ilma juhita ehk võimukaugust neil peaaegu ei eksisteeri. Ebakindluse vältimise koha pealt on näited olemas, kuid autori arvates on siin tegemist venelastelt õpitud käitumisega. Maskuliinsuse koha pealt on eestlased sama tagasihoidlikud oma ühe näitega kui venelasedki. Üks meediakajastus eestlaste puhul sai tuvastamata dimensiooni lahtrisse.

Venelastel paistab enim silma ebakindluse vältimise dimensioon (6 näitega), järgneb kollektivism (3) ning võimukaugus (2). Esindatud on ka maskuliinsus, feminiinsus ning üks tuvastamata dimensiooniga näide.

Selliste tulemuste põhjal ei jäänud autoril muud üle kui nõustuda Geert Hofstede teooriaga, väikese nüansiga (millest kuulus teadlane ka ise teadlik on) – rahvuskultuur mõjutab küll inimese käitumist, kuid sama tugeva mõjuga on ka keskkond, kus inimene viib, olgu selleks siis töökoht või kodulinn.

Meediakajastusele tuginedes on võimalik näha olukorda ka siis, kui ei saa füüsiliselt kohal olla, et erinevusi märgata. Kuigi, meediakajastust arvesse võttes tuleb alati meeles pidada kallutatuse võimalikkust ning ajakirjaniku puhtsubjektiivset arvamust, kui ka omavalitsusjuhtide oskuslikku sõnakasutust, mis võib tihti näitlikustada midagi, mida tegelikkuses ei eksisteeri.

Tõendeid oli piisavalt, kuid sama hästi võib autor tõdeda ka seda, et oli ka näiteid sellest, et koos eksisteerivad inimesed võtavad tahes tahtmatult üle teise rühmituse käitumisnorme ning sellega sulandutakse paremini keskkonda (Tammiste Narvas ja Ljudvig lõpuks Tallinnas ministeriumis).

Narva on küll väga spetsiifilise kultuurikeskkonnaga, kus enamik elanikkonnast on venelased, kes riigi kontekstist võetuna muutuvad Narvas vähemusest enamuseks ja seetõttu on ka linna juhtimisele ette antud hoopis teistsugune ülesanne. Kuid väita, et tegemist on autonoomse

linnaga, on liialdus. Siiski, väidavad juhid (Jefimov, Ljudvig), et ollakse väga huvitatud avanemisest Eestile ja avatud, mitte kinnisest linna juhtimisest.

Tõsi, tuleb juhtida omavalitsust, kellest enamiku moodustab vene rahvus ja juhtida seda Eesti seaduste ja kehtiva korra järgi, kuid töövõtted ja juhtimisstiil on lõhestunud, sest üheltpoolt on linna etteotsa valitud venelastest volikogu esimehed ja saadikud ning teiselt on linna juhtimiseks ametisse nimetatud eestlased, saati siis veel väljaspool Narvat ehk sissesõitnud eestlased mujalt Eesti linnadest, kel puuduvad linnaga ühised mälestused, ühine hingamine ning patriotism, kuigi võib juhtuda, et ka need asjad on õpitavad.

On levinud arvamus, et venelane on keskvõimule alluv, kuid tema keskvõim ei asu Tallinnas, siis ongi koondunud kogu keskvõim Narva linna, kus valijaskond toetab kujunenud situatsiooni oma häälega, kuna keskvõim on kohal olemas ja nii ongi tekkinud eraldiseisev omavalitsus, kes väga palju teistest ei sõltu (astuti ju välja ka IVOList). Riigiga on vähe kontakte.

Linnavalitsuses eestlaste kohalenimetamist võiks ka pidada pigem formaalseks *tak nado!*

Analüüsi lõpetuseks võib öelda, et Geert Hofstede teooriad peavad paika ning kultuurierinevused tulevad esile. Meedia kajastab neid piisaval määral, et tekiks selge ettekujutus ka siis, kui pole võimalust puutuda isiklikult kokku kohalike inimestega, suhelda ja elada sisse antud keskkonda.

KOKKUVÕTE

Teoreetikud on ammu kindlaks teinud kuivõrd erinevad on meie Eesti ühiskonnas kooselavad kahe enim esindatud rahvuse esindajad, ka töö autor on selle faktiga nõus, mis tugineb nii isiklikul kogemusel kui leidis korduvalt kinnitust ka antud töö käigus.

Autori uurimus oli üks samm suurel uurimismaastikul. See samm sisaldas süvenemist meediasse ning vajas kuulsa sotsiaalteadlase Geert Hofstede teooriat – täpsemalt kultuuridimensioone, mille abil sai töö eesmärk täidetud. Täieti kindlalt võib väita, et meediakajastuse põhjal on võimalik saada kinnitust, fakte, et Geert Hofstede kultuuridimensioonid kehtivad ka Narva kohaliku omavalitsuse juhtimises.

Nii tundliku teema nagu rahvuse pinnal on teooria rakendamine ja kohandamine väga spetsiifiline, aeganõudev ja hell teema.

Antud töö tegemine andis autorile kinnitust, et iga väiksema uurimus on väärt sellega tegelemist. Töö väljundiks on teadmine, et uurimus kandis vilja, et meedia kajastab piisaval määral nii eestlaste ja venelaste erinevust kui ka seda, et Hofstedel oli suures osas õigus.

Loomulikult, ei ole tegemist musta ja valge tulemusega, on ka erinevaid variatsioone, mis viitavad sellele, et tegemist on reaalse maailmaga, mitte tehniliku ega väljamõelduga.

Töö tulemusel võib ka väita, et hetkeolukord on selline, kuid maailm on pidevas muutumises, mis tähendab, et igaüks võib osaleda selle paremaks muutmisel.

Kui läheneda paremaks muutmise koha pealt konkreetset Narva linnale ja selle juhtimisele, on palju, mida saab ära teha juhtimises, suhtumises seadusandlusesse, teisse rahvusesse ja kultuuri. Kuid parimad võtted arenevad välja pikema aja jooksul, kui seda on antud töö valmimiseks kulunud aeg. Autor tahab öelda, toetudes töös mainitud kultuuriteadlaste teooriatele, et kogu ühiskond, üksikisikust alates peaks huvi tundma selle vastu, et süsteem toimiks, vaatamata sellele kui kirju me seltskond on ja mida oleme ajaloolt pärandiks saanud. Vaja on dialoogi, vajame erinevaid asju – need tuleb teineteisele selgeks teha, rohkem ümarlaudu, koosolemise põhjusi.

Perspektiivis tuleks kindlasti uurida põhjalikumalt Hofstede viimaseid kahte kultuuridimensiooni ning nende mõjust eri rahvusest inimeste käitumisele.

Töö viitab võimalusele, kuidas on võimalik saavutada paremaid tulemusi, võttes arvesse eri rahvusest töötajate, juhtide käitumismudelit, toetudes Hofstede dimensioonidele, teades, millest üks või teine isik juhindub oma otsuste vastuvõtmisel.

Juhid saavad vältida tööd takistavate olukordade teket, kui nad arvestavad rahvuslikke eripärasid, erinevat käitumist ja mõistavad, millest üks või teine reaktsioon käitumises tingitud on.

Võimalik, et tundes oma kolleegide „hingeelu“ paremini, on võimalik mitmeid konflikte ära hoida, mis omakorda loob parema töökeskkonna kõigile ja sellest sünergiast võidavad kõik osapooled.

Autor on veendunud, et juhtide tööstiil on tugevalt mõjutatud nende rahvusest (kultuurist).

Kuid õiglasema ja tõesema pildi saab kahtlemata juhul, kui peale meedia võtta kasutusele ka isiklik kontakt ning kokkupuude inimestega kohapeal. Sellegipoolest on mitmete artiklite põhjal kerge tajuda kultuuridimensiooni mõju juhi käitumisele ja sellest tulenevalt ka tööstiilile (vt tabel 2). Hofstede kultuuridimensioonid (võimudistants, ebakindluse vältimine, maskuliinsus versus feminiinsus, individualism versus kollektivism) avaldavad tugevat mõju nii üksikisikule kui kogu organisatsioonile tervikuna.

Kõige suurem erinevus vaatluse all olnud juhtide vahel ilmnis suhtumises võimu ja teadmatusse tuleviku ees (venelaste puhul) ning individuaalsusele (eestlaste puhul).

Töös tuli välja ka, et Narva linnas puudub lojaalsus, kuna isandat pole kohal ja seetõttu ennast ei seostata selle riigiga.

Tolerantus on ühiskonnas, kui valdav enamus on samast rahvusest, Narvas aga seis vastupidine, keskkond venekeelne ja eestlased vähemuses ning vähemus käitub enamuse seas varjuna (nende häälte suurt kaalu pole).

Töötud, elus pettunud ja negatiivsete tulevikuväljavaadetega inimesed moodustavad suure osa tänasest linna elanikkonnast. See on keskkond, mida tuleb juhtida linnaisadel, -emadel, olenemata rahvusest ja väljakujunenud tõekspidamistest.

Antud töö on justkui sissejuhatav osa või teerajaja järgmistele uurimustele, mis hakkavad tegelema antud teemaga. Seda ala võib ja peab julgelt ja rohem uurima ja tähelepanu pörama, kuna antud olukorras on juhtidel väga spetsiifiline roll, nad on mitme konflikti keskmes ja peavad oma võimalike ja võimatute meetoditega toime tulema.

Lihtne oleks, kui meil oleks olemas käsiraamat või õpetus selle kohta, kuidas juhtida olukorras, kus tegemist on nii vastakate keskkonnatingimustega nii asutuse sees kui sellest väljaspool linnas ja riigis tervikuna.

Kuna kultuuri ja rahvuse mõju saadab meid igal sammul nii argipäeval kui ka tööelus, pole eksinud teoreetikud, kes on korduvalt tulnud järeldusele, et eri rahvusest inimestele on omane erinev käitumine ja sellest lähtuvalt ka juhtimisstiil, antud töö põhiosas läbitehtud ülevaade annab sellest ka üsna eheda näite ja tõestab fakti, et juhtide tööstii on erinev ja teatud määral suudab meedia seda ka kajastada, kuid kas seda piisaval määral?

Autori arvates on tegemist siiski tihti ajakirjaniku või allika subjektiivse arvamuse peegeldus ja erapoolikust seisukohast on asi kaugel.

Siiski tuleb tõdeda, et selleks, et saada asjast ja olukorrast tõsemat ülevaadet, on vajalik läbi viia uurimus ning kõige produktiivsem oleks isiklikule kogemusele tuginemine, isiklik kontakt, füüsiline kohalolek ja asja tuuma läbi hammustamine seespool olles.

Juhid on erineva kultuuritaustaga, alluvad on samuti erineva kultuuritaustaga, samas on asukohamaa ja linna rahvas erineva kultuuritaustaga, kõik need faktid mõjutavad kogu organisatsiooni tervikuna ja iga üksikisiku käitumist eraldi.

Narva on samuti suurte muutuste eel, tuleb areneda, õppida, avada silmad avaramalt, nii Eesti kui maailma suunas. Ei saa edasi elada vaid autonoomse linnana (nagu tema paha lapse nimi meedias on), kelle mured justkui riiki ei puuduta. Olukord pole tegelikult nii dramaatiline.

Muutuma peab iga üksikisiku hoiak, väärtushinnangud. Mis on väga pikk, kuid vajalik protsess.

KIRJANDUS

Altrov, R. Eestlaste ruumikasutus võrdlevas perspektiivis. - Eesti ja eestlased võrdlevas perspektiivis. Kultuuridevahelisi uurimusi 20. sajandi lõpust. Koostaja Aune Valk. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2002, lk. 165-174.

Hofstede, Geert H.; Bond, Michael H. 1984. Hofstede's culture dimensions. – Journal of Cross-Cultural Psychology 15, 417-433

Hall, E. T. The Dance of Life: The Other Dimension of Time. New York: Doubleday, 1989, 250

Hofstede, G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Second Edition. California: Sage Publications, 2001, 596

Hofstede, G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival. London: McGraw-Hill, 1997, 279

Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., Hofstede, G. Kultuuri uurides: ülesanded, näited, sünteetilised kultuurid. Tallinn: OÜ Väike Vanker, 2004, 295

Inglehart, R. Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. New Jersey: Princeton University Press, 1997, 453

Lewis, R. D. Kultuuridevahelised erinevused. Kuidas edukalt ületada kultuuribarjääre. Tallinn: TEA Kirjastus, 2003.

Raudla, H. Et toime tulla, peab end muutma (2000). - Eesti ja eestlased teiste rahvuste peeglis. Koostanud Aune Valk ja Anu Realo. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2004, 155-160.

Realo, A. Individualism ja kollektivism Eesti moodi. - Eesti ja eestlased võrdlevas perspektiivis. Kultuuridevahelisi uurimusi 20. sajandi lõpust. Koostaja Aune Valk. Tartu:

Tartu Ülikooli Kirjastus, 2002, 23-41

Vadi, M. Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2004, 339.

Vadi, M. Organisatsioonikultuuri ja väärtuste seosed eestlastel ja venelastel. - Eesti ja eestlased võrdlevas perspektiivis. Kultuuridevahelisi uurimusi 20. sajandi lõpust. Koostaja Aune Valk. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2002, 74-86.

Hofstede, G. Business Cultures // UNESCO Courier, Apr. 1994, Vol 47, Issue 4

Viikberg, J. Eesti rahvaste raamat Eesti Entsüklopeediakirjastus, 1999

Lotman, J. Vestlusi vene kultuurist. Tänapäev, 2003

Valk, Aune 2007. Kuidas mõista inimesi võõrast kultuurist? – Käsikäes. Pagulaste ja varjupaigataotlejate laste integreerimine Eesti haridussüsteemi. Artiklikogumik. Toim. Leelo Kingisepp. Tallinn: Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus

Vadi, Maaja 2001. Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

Anu Virovere, Ruth Alas, Jaana Liigand Organisatsioonikäitumine 2005.

Max Weber Võimu ja religiooni sotsioloogiast 2002 Avatud Eesti Fond.

Realo, Anu 2010. Bringing Culture into the Classroom. – Teaching in a multicultural classroom. Toim. Piret Ehin, Toomas Gross. Tartu: Tartu Ülikool.

Mikk, J. Väärtuskasvatus õppekirjanduses. Artiklite kogumik. OÜ Vali Press, 1999.

Hofstede, G. (2001) Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Teine, täiendatud väljaanne. Thousand Oaks, CA: Sage.

Inglehart, R. (1990) Culture shift in advanced industrial society. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, R., Baker, W. E. (2000) Modernization, cultural change and the persistence of traditional values. American Sociological Review, 65,(2): 19–51.

Eesti Entsüklopeedia

Internetiväljaanded (kõik viimati vaadatud 09.08.2013):

<http://www.geerthofstede.com/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>

<http://www.enop.ee/tpi/randmann/materjal/HHP3540%20%205.%20Eestvedamisstiilid.%20Loojuhtimine.pdf>

<http://www.geerthofstede.nl/>

http://sinine.ehi.ee/ehi/oppetool/lopetajad/altrov/altrov1.html#_Toc438822740

http://web.narva.ee/files/2010_Narva%20arvudes_et_en.pdf

<http://www.growthcompanies.eu/site/php/news.php?year=2011&month=06&lang=ee>

<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp>

http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/15/kaie_kotov.htm

<http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=50640/Korruptsiooniuringu+kokkuv%F5te.pdf>

<http://www.thefreedictionary.com/irredenta>

<http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/atp/Koolitus/oppematerjal/orsgps.htm>

[http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/14232/kaasaegsed_juhtimisteooriad.pdf?
sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/14232/kaasaegsed_juhtimisteooriad.pdf?sequence=1)

<http://sinine.ehi.ee/ehi/oppetool/lopetajad/altrov/altrov7.html>

SUMMARY

COMPARISON OF LEADING STYLE AMONG NARVA'S LOCAL GOVERNMENT LEADERS OF DIFFERENT NATIONALITIES BASED ON HOFSTEDE'S CULTURAL DIMENSIONS AND MEDIA

Katrin Papagoi

The importance of understanding cultural aspects increases in our country and of course globally time by time, because of free movement of the nations and on the lower dimension because of everyday contacts.

Different scientists with different aspects and theories tell, that the questions about cultural behavior are always out there. Many of them speak about importance of knowledges to understand each other and to have a better contact and relationship with other nations.

Cross-cultural studies show, that the impact of the national culture on human behavior is evident and need to be studied more specifically.

Narva is quiet specific environment – on one hand Estonian town and the other hand culturally mixed and majorly belonging to russian nation.

Therefore is coming out the need to learn more about cultural differences and impact on us.

In this present research, the author look for suitability between Hofstede's 4 dimensions and behavior of Narva's local government leaders of different nationalities and the source for that research is media.

The results of empirical research show, that mostly, the dimensions of Geert Hofstede do exist and are well represented in work of local government of Narva and they are coming out from media. Due to them, its very easy to say, that, indeed, we are the slaves of our culture. But also taking easily over other versions of cultural behavior from organizational culture, for example.

And the main reason for this research was to find out if taking out information from media is enough to ensure that Hofstede's dimensions do work also in Narva's local government, and the truth is – it is.

Mina, Katrin Papagoi

(sünnikuupäev: 11.08.1979)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Eri rahvusest Narva linna omavalitsusjuhtide tööstiili võrdlus tuginedes Geert Hofstede
kultuuridimensioonidele ja meediakajastusele,

mille juhendaja on Aet Kiisla,

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, 09.08.2013