

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Elina Peekmann

**EESTI NOORTEÜHINGUTE JUHTIDE ISIKSUSEOMADUSTE SEOSSED ÜHINGU
TÖÖS KASUTATAVATE SUHTLUSMEETODITEGA**
Uurimistöö

Juhendaja: Dmitri Rozgonjuk, MA

Läbiv pealkiri: Isiksuseomadused ja suhtlus noorteühingus

Tartu
2017

**Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste seosed ühingu töös kasutatavate
suhtlusmeetoditega**

Lühikokkuvõte

Varasemad uuringud on näidanud, et isiksuseomaduste ning juhtimise ja kommunikatsiooni vahel leidub seoseid. Käesolev töö uurib Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja ühingu töös kasutatavate verbaalsete suhtlusmeetodite vahelisi seoseid. Selleks viidi noorteühingute juhtide seas läbi küsitlus. Uuringus osales 53 noorteühingute juhti vanusevahemikus 15-37 ($M = 22.92$, $SD = 3.92$; naised 62.3%, mehed 37.7%), kes täitsid 61 väitest/küsimusest koosnevat küsimustikku, milles uuriti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste, organisatsiooni ning noorteühingus kasutatavate suhtlusmeetodite kohta. Andmeanalüüsi tulemused näitasid, et noorteühingute juhid suhtlevad kõige sagedamini sotsiaalmeedia vahendusel, näost näkku ja e-maili teel. Suhtlusmeetodite kasutamise omavahelisel võrdlusel leiti mõõduka efektisuurusega statistiliselt olulised seosed näost näkku suhtlemise ja käsitsi kirjutatud sõnumite teel suhtlemise vahel, videokõne ja MMS-i teel suhtlemise vahel, sotsiaalmeedia ja SMS-i teel suhtlemise vahel ning SMS-i ja MMS-i teel suhtlemise vahel. Isiksuseomaduste ja suhtlusmeetodite seosteanalüüsis leiti mõõduka efektisuurusega statistiliselt olulised seosed neurootilisuse ja meeskonnatöö platvormil suhtlemise vahel, kogemusele avatuse ja sotsiaalmeedias suhtlemise vahel ning sotsiaalsuse ja videokõne teel suhtlemise vahel.

Märksõnad: isiksus, suhtluskanalid, juhtimine, noorteühingud

The relationships between personality traits of Estonian youth association leaders and communication channels used in youth associations

Abstract

Previous studies have shown relations between personality traits and leadership and communication. The current research studies the relationships between personality traits of Estonian youth association leaders and communication channels used in youth associations. A questionnaire of 61 items (including personality test, questions about organizations and communication methods) was created to gather data for the research. 53 leaders of youth associations aged 15-37 ($M = 22.92$, $SD = 3.92$; women 62.3%, men 37.7%) participated in the study. The results indicate that social media, face to face communication and e-mail are the most popular communication methods for youth organizations leaders. Statistically significant correlations with medium effect size were found between face to face communication and handwritten messages; video call and MMS usage; social media and SMS usage; SMS and MMS usage. In additions, statistically significant relationships were found between neuroticism and teamwork platform usage; openness to experience and social media usage; agreeableness and video call usage.

Keywords: personality, communication channels, leadership, youth associations

SISSEJUHATUS

Noorteühingud Eestis

Noorteühingutel on ühiskonnas oluline roll. Tegu on organisatsioonidega, mis pakuvad noortele võimaluse iseseisvalt midagi korda saata. Noortel on võimalus osaleda noorteühingute igapäevatoos või võtta osa nende poolt läbi viidavatest üritustest ja projektidest. Noorteühingu töös osalemine on võrreldav mõnes ettevõttes või asutuses läbitud praktikaga. Noorteorganisatsioonide liikmed ja juhid võivad olla tulevased tippjuhid, organisatsioonis tegutsemine annab neile tugeva praktilise kogemuse, sh sissekommunikatsiooni alal, ning eelise tööturule sisenedes.

Kommunikatsioonimeetodi valikut võivad mõjutada isiksuseomadused. Juhid, kes vajavad informatsiooni selgeks edastamiseks teksti kontrollimist, struktureerimist ja vajadusel ka parandamist, eelistavad nii mugavuse kui ka efektiivsuse poolest kirjalikke suhtlusmeetodeid ning kasutavad neid ka suulistest suhtlusmeetoditest rohkem. Juhid, kes soovivad edasi anda võimalikult palju informatsiooni võimalikult lühikese aja jooksul ning saada vahetuid reaktsioone ja tagasisidet, kasutavad ilmselt rohkem suulisi suhtlusmeetodeid. Käesoleva töö autorile teadaolevalt ei ole varem Eestis kommunikatsiooni noorteühingute valimiga uuritud.

Uurimistöö valimi ehk noorteühingute juhtide defineerimiseks kasutati noorsootöö seadust (2017). Noorsootöö seadus defineerib noorteühingut kui mittetulundusühingut, mille liikmetest vähemalt kaks kolmandikku on noored ehk vanuses 7-26 aastat ja mille eesmärgiks on noorsootöö korraldamine ja läbiviimine. Noorsootöö on tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda. Lisaks lähtutakse noorsootöö korraldamisel põhimõtetest, mis sätestavad, et: 1) noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid otsuste tegemisse; 2) tingimuste loomisel teadmiste ja oskuste omandamiseks lähtutakse noorte vajadustest ja huvidest; 3) noorsootöö põhineb noorte osalusel ja vabal tahtel; 4) noorsootöö toetab noorte omaalgatust; 5) noorsootöös lähtutakse võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõtetest.

Kommunikatsioon organisatsioonis

Inimesed suhtlevad üldiselt igapäevaselt. Suhelda on vaja, et anda edasi informatsiooni ning saada sellele tagasisidet. Ashcraft jt (2009) on kirjutanud, et varasemates uuringutes on kommunikatsiooni käsitletud kui sõnumite vahetamist, silmast silma suhtlust ja grupisest suhtlust. Hilisemates uuringutes on kommunikatsiooni käsitletud kui erinevaid

verbaalseid, mitteverbaalseid, tekstilisi ja vahendatud kommunikatsioonivorme. Kuna kommunikatsiooni saab erinevalt käsitleda, siis on uurijad leidnud konsensuse ja käsitlevad kommunikatsiooni kui dünaamilist interaktiivset tähenduse läbirääkimist sümboleid kasutades. Kommunikatsioonil on oluline roll nii tööl kui ka eraelus.

Organisatsioon on praktikate võrgustik ehk tegevuste ja nendega seotud vestluste kogum, mille tulemusena organisatsioon töötab (Brummans jt, 2014). Organisatsioon on olemuslikult kommunikatiivne ning organisatsioonisisene kommunikatsioon väljendub eelkõige erinevates interaktsioonides, sõnumites, kokkulepetes, otsustes jms (Koschmann, 2012). Ükski ettevõtte ega organisatsioon ei saa edukalt toimida ilma kommunikatsioonita, ettevõtte edukuse üks võtmeteguritest on hästi toimiv sisekommunikatsioon (Grunig, 1992).

Sisekommunikatsioon on kogu formaalne ja mitteformaalne kommunikatsioon, mis toimub organisatsiooni sees kõikidel tasanditel (Kalla, 2005). Organisatsiooni sisekommunikatsiooni efektiivsust mõjutavad mitmed tegurid. Mõjutajateks on näiteks liikmete omavahelised suhted, organisatsioonis paika pandud regulatsioonid ja reeglid, individuaalsed suhtlemis- ja juhtimisstiilid, töökogemus ja haritus (Pace & Faules, 1994). Mida suurem on organisatsioon ja liikmete hulk, seda raskem on hoida kommunikatsiooni efektiivsena (Appell, 1984). Kui organisatsioonil on keeruline struktuur, siis tuleks luua võimalused mitmete suhtluskanalite kasutuseks, et vastavalt olukorrale sobivaim ja efektiivseim valida (Gossett, 2006). Kommunikatsioonikanaleid jaotatakse verbaalseteks ja mitteverbaalseteks kanaliteks, verbaalsed kanalid jaotuvad veel omakorda suulisteks ja kirjalikeks (Hitt, 2005). Suulisteks kanaliteks on näiteks näost näkku suhtlemine, telefonikõne, videokonverents. Kirjalike kanalite alla kuuluvad näiteks elektronpost, meeskonnatöö platvorm, kirjalik suhtlemine sotsiaalmeedia kanalites, telefoni teel saadetavad tekstisõnumid ning käsitsi kirjutatud kirjad, memod jms. Mitteverbaalsel suhtlemisel kasutatakse näiteks näoilmeid, riietust, intonatsiooni, žeste.

Stephens'i (2006) sõnul mõjutavat suhtluskanalite valikut enim kanalite tunnused, sotsiaalsed mõjutajad, organisatsioonist tulenevad piirangud ja ettekirjutused ning individuaalsed erinevused. Organisatsioonile sobivate kanalite valikul tuleks arvestada liikmete struktuuri, reegleid ning pakutavaid suhtluskanaleid (Yates & Orlikowski, 2002).

Stephens (2006) ja Miller (2009) on leidnud seoseid kommunikatsioonikanalite kasutamise ning töö iseloomu ja töötaja positsiooni vahel, nimelt toovad need kaks tegurit suhtluskanalite valikul kaasa erinevaid piiranguid ja ettekirjutusi. Mõnes valdkonnas tuleb kasutada kirjalikke suhtluskanaleid, et informatsioon ja tagasiside sellele oleks kirjalikult taasesitatav. Osadel töötajatel pole jällegi arvutit ja telefoni kui töövahendit võimalik

kasutada, mõnes töökohas on need töö ajal lausa keelatud, seega need töötajad kasutavad rohkem suulisi suhtluskanaleid.

Võrreldes keskastmejuhte ning tippjuhte selgus, et keskastmejuhid arvestavad suhtluskanali valikul suhtluspartneri eelistuste, vajaduste ja võimalustega, tippjuhid lähtuvad aga peamiselt enda isiklikest eelistustest (Carson & Davis, 2003). Keskastmejuhtide valik võib sõltuda sellest, et tihtipeale on nad oma alluvate töötulemuste eest vastutavad. Juhid vastutavad aga kogu organisatsiooni ees ning iga liikmega arvestamine oleks väga keeruline. Teine põhjus juhi valikutele võib olla ka võimu näitamine. (Melcher & Beller, 1967)

Ka individuaalsetel erinevustel on oluline roll kommunikatsioonikanalite kasutamisel. Paljudele inimestele ei meeldi mittepersonaalne suhtlemine ja seetõttu eelistavad nad personaalset suhtlust pakkuvaid kanaleid (Walther & Parks, 2002). Ka saatja hoiak sõnumi suhtes ning vastuvõtjaga kontakteerumise soov mõjutavad kanali valikut, mistõttu kasutatakse positiivsete sõnumite edastamiseks meelsamini silmast silma suhtlust ja negatiivsete sõnumite edastamiseks eelistatakse vähem vahetuid kanaleid (Shokley-Zalabak, 2011).

Isiksuseomadused, juhtimine ja kommunikatsioon

Isiksuseomadused on näidanud olulist rolli tööga seotud hoiakute ja käitumise kujunemises (Barrick & Mount, 2005). Tänapäeval peetakse isiksuse uuringutes üheks kõige valiidsemaks ja usaldusväärsemaks Suure Viisiku mudelit, mida kasutatakse palju ka juhtimisvaldkonna uurimustes (Barrick & Mount, 1991; Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Suure Viisiku kõrge valiidsuse tagavad isiksuseomaduste päritavus ning stabiilsus täiskasvanueas (Costa & McCrae, 1990).

Suure Viisiku (ingl k *The Big Five*) dimensioonideks on neurootilisus (ingl k *Neuroticism*), ekstravertsus (ingl k *Extraversion*), avatus kogemusele (ingl k *Openness to Experience*), sotsiaalsus (ingl k *Agreeableness*) ja meelekindlus (ingl k *Conscientiousness*). Neurootilisus vastandub emotsionaalsele stabiilsusele. Kõrge neurootilisuse skooriga inividid kogevad sagedamini negatiivseid tundeid, kõikuvat emotsionaalset seisundit, ebakindlust, ärevust ja pessimismi. Kõrge ekstravertsuse skooriga inividid on keskmisest sotsiaalsemad, enesekindlamad, veenvamad ja aktiivsemad ning nad eelistavad töötada teiste inimestega. Kogemusele avatust iseloomustavad aktiivne kujutlusvõime ning sõltumatus. Kõrge sotsiaalsuse skooriga inividid on usaldavamad, abivalmid ja mõistvad. Meelekindluse faktorit iseloomustavad sihikindlus, kohusetundlikkus ning usaldusväärsus. (Costa & McCrae, 1992)

Judge, Bono, Ilies ja Gerhardt (2002) uurisid varasematest uuringutest kogutud juhtide omaduste põhjal isiksuseomaduste ja juhtimise vahelisi seoseid. Tulemused olid järgnevad: neurootilisus oli seotud juhtimisega negatiivselt ($r = -.24$), ekstravertsus positiivselt ($r = .31$), avatus kogemusele positiivselt ($r = .24$), sotsiaalsus positiivselt ($r = .08$), meelekindlus positiivselt ($r = .28$). Kõrge ekstravertsus, kõrge meelekindlus ja madal sotsiaalsus ennustasid eelkõige juhiks saamist ning vähemal määral juhi efektiivsust.

Juhtidel on tihti madalad neurootilisuse ja sotsiaalsuse skoorid ning kõrged ekstravertsuse, kogemusele avatuse ja meelekindluse skoorid (Howard & Howard, 2001). Furnham, Crump ja Ritchie (2013) leidsid, et kõrge ekstravertsuse ja meelekindluse ning madala neurootilisuse skooriga töötajaid edutati lühema aja jooksul kõrgematele ametikohtadele kui nende kolleege.

Suure Viisiku dimensioonidest ennustab üldist töö tulemlikkust kõige paremini meelekindlus (Li jt, 2014). Kõrge meelekindluse skooriga indiviidide töösooritus on tulemuslikum, nad on rohkem saavutustele orienteeritud, planeerivad edukamalt ja hoolikamalt ning neil on palju visadust ja püsivust (Judge & Ilies, 2002; Barrick & Mount, 1991; Goldberg, 1990). Kõrge meelekindlusega inimesed käituvad ja suhtlevad läbimõeldult ning eesmärgile suunatult, nad räägivad alati asjakohaselt ja sobivalt (Khuong, Linh, Toan, & Phuong, 2016). Seetõttu võiksid nad rohkem kasutada kirjalikku suhtlust, et informatsioon ning tagasiside sellele korralikumalt läbi mõelda ja et veenduda, et edasiantav sõnum on selge ja struktureeritud. Kuna suulist suhtlust võib olla keerulisem struktureerida ning öeldut ei saa kompaktselt redigeerida, siis suulise suhtluse seos meelekindlusega võiks olla negatiivne.

Neurootilisus on teine järjepidevaim töö tulemuslikkuse ennustaja, kuid erinevalt meelekindlusest on neurootilisuse skoori ja töö tulemuslikkuse vahel tugev negatiivne seos (Barrick, Mount, & Judge, 2001). Madala neurootilisusega indiviidid taluvad paremini pinget ning kogevad stressi tekitavates olukordades vähem negatiivseid tundeid (Costa & McCrae, 1992). Kõrge neurootilisuse dimensiooni skooriga indiviidid tõusevad harvemini gruppides liidriteks (Hogan, Curphy, & Hogan, 1994). Kuna neurootilised inimesed kogevad rohkem ebakindlust ja ärevust, võib eeldada, et nad kasutavad rohkem kirjalikke suhtlusmeetodeid, et teksti kontrollimise teel neid emotsioone vähendada. Neurootilisuse ja suulise suhtluse vahel võib eeldada pigem negatiivseid seoseid, sest suuline suhtlus toob rohkem kaasa ootamatuid teemapüstitusi, küsimusi jms, millele oskamatus koheselt reageerida tekitab pingelolukorra.

Ekstravertsuse ning juhiks saamise ja tööefektiivsuse vahel on tugev seos (Bono & Judge, 2004; Judge, Bono, Ilies, & Gernhardt, 2002). Ekstravertsemad indiviidid tõusevad gruppides sagedamini liidripositsioonile, sest ekstravertsus on tugevalt seotud sotsiaalse

juhtimisega ehk indiviidi mõjuga ühistegevuse organiseerimiseks ja koordineerimiseks positiivse tulemuse saavutamiseks (Costa & McCrae, 1988; Watson & Clark, 1997). Ekstravertsuse dimensiooni kaks olulist tahku on dominantsus ja seltsivus. Sotsiaalselt domineerivad inimesed võtavad sotsiaalsetes olukordades initsiatiivi ning stimuleerivad sotsiaalset interaktsiooni algatades arutelusid ning kaasates neisse inimesi (House & Howell, 1992). Ekstravertsus on positiivses seoses ka jutukusega (Costa & McCrae, 1997), minuti jooksul räägitud sõnade arvuga (Dewaele & Furnham, 2000) ning vestluskaaslase vaatamisega (Exline & Fehr, 1978), mistõttu võib eeldada, et ekstravertsus on positiivselt seotud ka suuliste suhtlusmeetoditega, sest neid kasutades saab vestluskaaslast näha ning kiiremini informatsiooni edasi anda. Kuna kirjalikke suhtlusmeetodeid kasutades antakse vähem informatsiooni edasi ning on keerulisem interaktsiooni tekitada, siis ilmselt ei kasuta ekstravertsed juhid eriti kirjalikku suhtlust.

Sotsiaalsuse ja juhi töö tulemuslikkuse seosed on ebamäärased. On näidatud, et juhtidel võib olla madalam sotsiaalsus, mis võib olla seotud sellega, et ametikohal on vaja teha keerulisi otsuseid (nt inimeste vallandamine jmt) (Furnham, 2008). Uurijad on paigutanud kuuluvust kui indikaatorit erinevate Suure Viisiku dimensioonide alla, üheks nendest on sotsiaalsuse dimensioon. Kuuluvusvajaduse ja juhtimise vahel on negatiivne seos (Yukl, 1998). Kõrge sotsiaalsuse skooriga inimestele meeldib teistega koos olla ning nad on valmis oma eesmärkide saavutamiseks alustama igasugust sotsiaalset tegevust (Piedmont & Weinstein, 1994). Seega võib eeldada, et sotsiaalsus on positiivses seoses ka suulise suhtlusega, mis võimaldab vestluspartneriga reaalselt koos viibida. Kuna kirjalik suhtlus ei võimalda vahetuid emotsioone ning virtuaalmaailm tekitab ka vähem gruppi kuulumise tunnet, siis võiksid sotsiaalsuse ja kirjalike suhtlusmeetodite vahel olla negatiivne seos.

Avatust kogemusele iseloomustab juhi loovus mõtlemises ja käitumises (McCrae & Costa, 1997). Loovus on efektiivsete juhtide oluline omadus (Yukl, 1998). Kuna avatus kogemusele on seotud loovuse, analüütilisuse ja seiklushimulisusega, siis kõrge kogemusele avatusega juhid võiksid juhtimises intellektuaalset stimulatsiooni kasutada ehk kahelda vanades eeldustes, mõelda uutele perspektiividele, proovida asju teha teistmoodi ning julgustada ka teisi uutele ideedele mõtlema (McCrae & Costa 1997; Bass, 1997). Colquitt jt (2002) läbi viidud uuringus võrreldi, kas meeskond langetab otsuseid edukamalt suulisely suheldes või korruga suuliselt ja elektroonika vahendusel ehk kirjalikult suheldes. Kui meeskond oli kõrgema kogemusele avatud skooriga, siis parandas elektroonika ehk kirjaliku suhtlemise võimalus nende otsuste langetamise võimekust. Seetõttu võib eeldada, et

kogemusele avatud juhid kasutavad rohkem uudsemaid ehk kirjalikke suhtlusmeetodeid ning väldivad klassikalisemaid ehk suulisi suhtlusmeetodeid.

Eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on uurida Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja nende poolt ühingu töös kasutatavate verbaalsete suhtlusmeetodite vahelisi seoseid. Kuna isiksuseomaduste ja nii juhtimise kui ka kommunikatsiooni vahel on leitud seoseid, siis on põhjust arvata, et ka noorjuhtide kommunikatsioonikanalite valikud on seotud isiksuseomadustega.

Lähtuvalt töö eesmärgist ja varasemast kirjandusest on püstitatud järgmised hüpoteesid:

H1: Meelekindlus on seotud positiivselt kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega ning negatiivselt suuliste suhtlusmeetodite kasutamisega.

H2: Neurotilisus on seotud positiivselt kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega ning negatiivselt suuliste suhtlusmeetodite kasutamisega.

H3: Ekstravertsus on seotud positiivselt suuliste suhtlusmeetodite kasutamisega ning negatiivselt kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega.

H4: Sotsiaalsus on seotud positiivselt suuliste suhtlusmeetodite kasutamisega ning negatiivselt kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega.

H5: Avatus kogemusele on seotud positiivselt kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega ning negatiivselt suuliste suhtlusmeetodite kasutamisega.

MEETOD

Valim

Käesoleva uurimuse valimi moodustasid Eestis tegutsevate noorteühingute tegevjuhid, juhatuse esimehed või üle-eestiliste noorteühingute piirkonnajuhid. Töö autoril õnnestus leida 180 organisatsiooni kontaktid, mis võiksid vastata noorteühingu kriteeriumitele. On võimalik, et osa organisatsioonide juhte jätsid küsitlusele vastamata seetõttu, et organisatsioon ei vastanud noorteühingu kriteeriumitele ehk siis liikmeskonda ei kuulu vähemalt kaks kolmandikku noori ehk inimesi vanuses 7-26 aastat või organisatsiooni eesmärgiks pole noorsootöö korraldamine ja läbiviimine. Kuna informatsioon organisatsioonide liikmeskondade kohta pole üldiselt avalik, siis ei õnnestunud autoril ise kriteeriumitele vastavust kontrollida.

Küsimustik saadeti 180 organisatsiooni juhile, vastuseid saadi 53 noorteühingu juhilt ning kõiki kogutud vastuseid kasutati andmeanalüüsis. Vastanute keskmine vanus oli 22.92 aastat (SD = 3.92). Kõige noorem uuringus osaleja oli 15-aastane ja kõige vanem 37-aastane. Uuringu valimist moodustasid 37.7% mehed ning 62.3% naised.

69.8% vastanud juhtidest ei saanud palka ega kompensatsioone, 18.9% juhtidest said kompensatsioone (nt transpordi kompensatsiooni) ning 11.3% juhtidest said palka. Kuuest palka saavast juhist pooled said töötasu vahemikus 401-600€.

37.7% vastanutest olid selles noorteühingus juhipositsioonil olnud 6-12 kuud, nii kuni 6 kuu kui ka 1-2 aastase ametiajaga vastanuid oli 24.5%, 7.5% juhtidest oli ametis olnud 2-3 aastat ning 5.7% rohkem kui 3 aastat. 69.8% vastanud juhtidest ei oma varasemat juhikogemust, 30.2% on ka varem juhipositsioonil olnud.

Küsimustikus küsiti andmeid ka organisatsiooni tegevliikmete arvu kohta. Tegevliige on organisatsiooni täieõiguslik liige, täpsem definitsioon varieerub vastavalt organisatsioonide põhikirjadele, kuid tavaliselt on tegevliige ka liige, kes panustab organisatsiooni töösse aktiivselt. Kõige väiksema liikmete arvuga uuringus osalenud organisatsioon oli 5-liikmeline, kõige suuremas oli 2800 liiget, viimase puhul anti informatsioon kogu liikmeskonna kohta ning eraldi tegevliikmete arvu ei täpsustatud. Juhul, kui antud organisatsioonis on tõepoolest 2800 tegevliiget, võib eeldada, et tegu on mõne üle-eestilise (või rahvusvahelise) katuseorganisatsiooniga. Kõige enam osales uuringus 40 liikmega organisatsioon.

Mõõtevahendid ja protseduur

Autor koostas Eesti Noorteühenduste Liidu kodulehekülje (2017), Tartu Üliõpilaskonna Sihtasutuse liikumise OLE ROHKEM kodulehekülje (2017), Tartu Ülikooli kodulehekülje (2017), Tallinna Tehnikaülikooli kodulehekülje (2017) ning Eestis tegutsevate akadeemiliste organisatsioonide nimekirja hõlmaval veebilehekülje (2017) abil potentsiaalse valimi. Seejärel otsiti iga organisatsiooni juhi või üldkontakt ning eemaldati nimekirjast organisatsioonid, kelle kontakti polnud võimalik leida. Lisaks eemaldati nimekirjast organisatsioonid, kelle kanalites oleva informatsiooni põhjal võis julgelt järeldada, et organisatsioon pole hetkel aktiivselt tegutsev. Autor hindas organisatsiooni mitteaktiivseks, kui viimasest sotsiaalmeedia või blogipostitusest oli möödunud mitu aastat või informatsioon juhatuse kohta oli mitme aasta jagu vananenud. Järele jäänud organisatsioonide juhtidele saadeti meili teel kutse uuringus osalemiseks. Kokku saadeti uuringus osalemise kutse 180 organisatsiooni juhile, kellel paluti tutvuda noorsootöö seaduses ette kirjutatud noorteühingu

kriteeriumitega ning küsitlusele vastata vaid sel juhul, kui nende juhitav organisatsioon nendele kriteeriumitele vastab.

Uuringus osalejad täitsid küsimustikku interneti vahendusel Google Forms'i keskkonnas, uuringus osalemise kellaaja ja koha võisid osalejad ise valida. Osalejatel tuli täita viiest osast koosnevat enesekohast küsimustikku; küsimustiku osad olid: (1) demograafilised tunnused ja sotsiaal-majanduslikud tunnused, (2) noorteühinguga seotud tunnused, (3) Suurel Viisikul põhinev isiksusetest, (4) enesehinnangu skaala eestikeelne versioon, (5) suhtlusmeetodite kasutamise küsimustik. Käesolevas töös enesehinnangu skaala vastuseid analüüsiks ei kasutatud, sest noorteühingute juhtide enesehinnang ei ole antud töö fookuses. Skaala oli küsimustikku lisatud seetõttu, et saada andmeid kõrvalise projekti jaoks, mille raames plaanitakse kirjutada raport noorteorganisatsioonide ja nende juhtimisega seotud teemal.

- 1) Demograafilistest ja sotsiaal-majanduslikest tunnustest uuriti vanuse ja soo kohta.
- 2) Noorteühinguga seotud osas küsiti informatsiooni organisatsiooni juhtimise eest saadava töötasu, ametiaja pikkuse, varasema juhikogemuse ja noorteühingutes tegutsemise ajalise pikkuse kohta. Samuti küsiti ühingu tegevliikmete arvu.
- 3) Isiksusetestiks kasutati Konstabeli jt (käsikiri) lühendatud versiooni 60 väitega Suure Viisiku küsimustikust (Konstabel, Lönnqvist, Walkowitz, Konstabel, & Verkasalo, 2012) ehk 30 väitega *Extra short Five (XS5)* skaalat. XS5 skaala mõõdab viit isiksuseomadust 7-pallisel Likerti skaalal (1 = ei nõustu üldse, 7 = nõustun täielikult), iga isiksuseomaduse kohta on skaalas kuus väidet. Skaala sisereliaablusnäitajad: ekstraversus (Cronbach'i $\alpha = .75$), neurootilisus ($\alpha = .76$), avatus ($\alpha = .66$), sotsiaalsus ($\alpha = .57$) ja meelekindlus ($\alpha = .70$).
- 4) Enesehinnangut mõõdeti Rosenbergi (1965) enesehinnangu skaala eestikeelse versiooniga (Pullmann & Allik, 2000). Skaala koosneb kümnest väitest, viis neist on positiivsed ning viis negatiivsed. Skaalale vastati 5-pallilisel Likerti skaalal (1 = ei nõustu üldse, 5 = nõustun täielikult). Skaala sisereliaablus on väga hea, Cronbachi $\alpha = .84$. Andmeanalüüsis enesehinnangu skaala tulemusi ei analüüsitud, sest seda informatsiooni koguti kõrvalise projekti raames.
- 5) Suhtlusmeetodite kasutamise küsimustikus esitati uuringus osalejatele üheksa suhtlusmeetodit, kolm neist olid suulised suhtlusmeetodid (näost näkku, videokõne, häälkõne) ning kuus kirjalikud suhtlusmeetodid (meeskonnatöö platvorm, e-mail, sotsiaalmeedia, SMS, MMS, käsitsi kirjutatud sõnumid). Vastajatel paluti iga suhtlusmeetodi kohta märkida 5-pallilisel skaalal (1 = väga harva või üldse mitte, 5 =

väga sagedasti), kui sagedasti ja kas üldse nad vastavat suhtlusmeetodit oma organisatsiooni liikmetega suhtlemiseks kasutavad. Vastata tuli järgnevate suhtlusmeetodite kasutamise kohta:

- 1) Näost näkku suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised);
- 2) Videokõne teel suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised). Näide: Skype videokõne, Facebook videokõne;
- 3) Häälkõne teel suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised). Näide: telefonikõne, Skype häälkõne, Facebook häälkõne;
- 4) Meeskonnatöö platvormi kaudu suhtlemine. Näide: Slack, Fleep, Asana jms;
- 5) Meili teel suhtlemine;
- 6) Sotsiaalmeedias suhtlemine. Näide: Facebook, Snapchat, WhatsApp jms;
- 7) Telefoni teel tekstipõhiste sõnumite saatmine (SMS);
- 8) Telefoni teel video- või pildipõhiste sõnumite saatmine (MMS);
- 9) Käsitsi kirjutatud sõnumite teel suhtlemine. Näide: märkmetahvlid, paberile kirjutatud sõnumid jms.

Eetilised aspektid

Uuringu läbiviimiseks polnud vaja Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee luba. Küsimustikule vastanutele anti teada, et uuringus on tagatud konfidentsiaalsus ning osalejal on õigus mistahes hetkel uuringu pooleli jätta. Uuringus osaleti vabatahtlikkuse alusel ning uuritavatele ei tekitatud kahju.

Andmeanalüüs

Andmetöötamiseks kasutati statistikaprogrammi SPSS Statistics v 23.0. Erinevate suhtlusmeetodite kasutuse sageduse kirjeldamisel kasutati kirjeldavaid statistikuks. Isiksuseomaduste ja suhtlusmeetodite vaheliste seoste uurimiseks viidi läbi Spearmani korrelatsioonianalüüsid, sest kommunikatsioonikanalite kasutamine oli mõõdetud järjestusskaalal.

TULEMUSED

Kirjeldav statistika

Tabelis 1 on toodud erinevate suhtlusmeetodite kasutamise sagedused. Kõige sagedamini kasutatakse sotsiaalmeedia kaudu suhtlemist (71.7% vastanutest väga sagedasti, 18.9% sagedasti), näost näkku suhtlemist (66.0% vastanutest väga sagedasti, 24.5% sagedasti) ja e-

maili teel suhtlemist (47.2% vastanutest väga sagedasti, 26.4% sagedasti, 18.9% keskmise sagedusega).

Tabel 1

Suhtlusmeetodite kasutamise sagedused

Suhtlusmeetod	Suhtlusmeetodi kasutamise sagedus				
	1 = väga harva või üldse mitte	2 = harva	3 = keskmise sagedusega	4 = sagedasti	5 = väga sagedasti
Näost näkku suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (9.4%)	13 (24.5%)	35 (66.0%)
Videokõne teel suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised)	21 (39.6%)	18 (34.0%)	8 (15.1%)	3 (5.7%)	3 (5.7%)
Häälkõne teel suhtlemine (s.h koosolekud ja kohtumised)	9 (17.0%)	13 (24.5%)	12 (22.6%)	14 (26.4%)	5 (9.4%)
Meeskonnatöö platvormi kaudu suhtlemine	37 (69.8%)	3 (5.7%)	2 (3.8%)	4 (7.5%)	7 (13.2%)
Meili teel suhtlemine	2 (3.8%)	2 (3.8%)	10 (18.9%)	14 (26.4%)	25 (47.2%)
Sotsiaalmeedias suhtlemine	2 (3.8%)	0 (0.0%)	3 (5.7%)	10 (18.9%)	38 (71.7%)
Telefoni teel tekstipõhiste sõnumite saatmine (SMS)	32 (60.4%)	13 (24.5%)	8 (15.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Telefoni teel video- või pildipõhiste sõnumite saatmine (MMS)	49 (92.5%)	3 (5.7%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Käsitsi kirjutatud sõnumite teel suhtlemine	32 (60.4%)	5 (9.4%)	11 (20.8%)	5 (9.4%)	0 (0.0%)

Seosteanalüüs

Seosteanalüüsiks viidi läbi Spearmani korrelatsioonianalüüsid. Suhtlusmeetodite kasutamise omavahelised seosed on kirjas Tabelis 2.

Tabel 2

Suhtlusmeetodite kasutamise omavahelised seosed

	Näost näkku	Video- kõne	Hääl- kõne	Plat- vorm	E-mail	Sotsiaal- meedia	SMS	MMS
Video- kõne	-.017							
Hääl- kõne	.079	.264						
Plat- vorm	.130	.153	.260					
E-mail	.110	.140	.059	.034				
Sotsiaal- meedia	-.047	-.037	.004	-.043	.083			
SMS	-.030	-.051	.137	-.055	.125	.338*		
MMS	.201	.304*	.092	-.184	-.007	-.014	.426**	
Käsitsi kirju- tatud	.365**	.103	.046	.048	.199	.043	-.040	.095

Märkused. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Suurem osa seostest ei olnud statistiliselt olulised. Statistiliselt olulised seosed olid mõõduka efektisuurusega: näost näkku suhtlemine ja käsitsi kirjutatud sõnumite teel suhtlemine ($r = .365$, $p = .007$), videokõne ja MMS-i teel suhtlemine ($r = .304$, $p = 0.27$), sotsiaalmeedia ja SMS-i teel suhtlemine ($r = .338$, $p = .013$) ning SMS-i ja MMS-i teel suhtlemine ($r = .426$, $p = .001$).

Tabelis 3 on toodud suhtlusmeetodite ja isiksuseomaduste vahelised seosed.

Tabel 3

Suhtlusmeetodite kasutamise ja isiksuseomaduste seosed

Suhtlus- meetod	Isiksuseomadus				
	Neurootilisus	Ekstravertsus	Avatus kogemusele	Sotsiaalsus	Meelekindlus
Näost näkku	-.082	.124	-.133	-.206	.077
Video- kõne	-.084	.163	.190	.335*	-.031
Hääl- kõne	-.167	.098	-.103	.145	-.089
Plat- vorm	-.317*	.115	-.103	-.006	.182
E-mail	.066	-.078	-.225	-.044	-.147
Sotsiaal- meedia	.016	.165	.349*	-.140	.122
SMS	-.002	.215	.098	.006	.092
MMS	-.067	.163	.022	-.073	.053
Käsitsi kirju- tatud	-.144	.165	.181	.086	-.021

Märkused. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Ka suhtlusmeetodite kasutamise ja isiksuseomaduste vahelised seosed olid suuremas osas statistiliselt mitteolulised. Statistiliselt olulised seosed olid aga mõõduka efektisuurusega: neurootilisus ja meeskonnatöö platvormil suhtlemine ($r = -.317$, $p = .021$), kogemusele avatus ja sotsiaalmeedias suhtlemine ($r = .349$, $p = .011$) ning sotsiaalsus ja videokõne teel suhtlemine ($r = .335$, $p = .014$).

ARUTELU

Uurimistö eesmärgiks oli Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja nende poolt ühingu töös kasutatavate verbaalsete suhtlusmeetodite vaheliste seoste uurimine. Varasemate uuringute põhjal püstitatud viiest hüpoteesist leidsid kaks osalise kinnituse.

Isiksuseomadused ja suhtlusmeetodid

Tuginedes varasematele uuringutele (Judge & Ilies, 2002; Barrick & Mount, 1991; Goldberg, 1990; Khuong, Linh, Toan, & Phuong, 2016) püstitati hüpotees, et meelekindlus on positiivses seoses kirjalike suhtlusmeetoditega ja negatiivses seoses suuliste suhtlusmeetoditega, sest meelekindlad inimesed soovivad veenduda, et nende edasiantav sõnum on selge ja struktureeritud ning kirjalik teabe esitamine annab selleks parema võimaluse. Meelekindluse ja suhtlusmeetodite kasutamise vahel ei leitud ühtegi statistiliselt olulist seost. Tulemustes võib kajastuda see, et meelekindlad juhid valivad igas situatsioonis efektiivseima suhtlusmeetodi. Töö esimene hüpotees ei leidnud seega kinnitust.

Ka kõrgema neurootilisusega juhid võiksid varasemate tulemuste põhjal (Barrick, Mount, & Judge, 2001) rohkem kirjalikke suhtlusmeetodeid kasutada, et nad saaksid oma teksti enne esitamist üle kontrollida ning seeläbi ärevust ja ebakindlust vähendada. Suulisi suhtlusmeetodeid võiksid nad pigem vältida, sest need on impulsiivsemad ning neid kasutades on vaja ootamatustele kiiremini reageerida ja see võib neurootilistele indiviididele tekitada pingeolukorra, kus kogetakse palju negatiivseid emotsioone. Neurootilisuse seosed näost näkku, videokõne, häälkõne, SMS-i, MMS-i, käsitsi kirjutatud sõnumite, e-maili ja sotsiaalmeedia kaudu suhtlemisega ei olnud statistiliselt olulised. Statistiliselt oluline negatiivne seos oli neurootilisusel meeskonnatöö platvormi kasutamisega. See leid on vastupidine hüpoteesis püstitatuga, mille kohaselt on neurootilisus positiivselt seotud kirjalike suhtlusmeetodite kasutamisega, sest meeskonnatöö platvorm on kirjalik kanal. Kuna meeskonnatöö platvormi kasutatakse saadud tulemuste põhjal vähe, siis on see üks uudsemaid analüüsitavaid suhtlusmeetodeid ning uudsed meetodid tekitavad ka rohkem ebakindlust ja ärevust, mistõttu võivad neurootilised juhid selliseid suhtlusmeetodeid vältida. Töö teine hüpotees ei leidnud kinnitust.

Ekstravertsust iseloomustavad jutukus ja kõrge minutis räägitud sõnade arv (Costa & McCrae, 1997; Dewaele & Furnham, 2000). Seega püstitati hüpotees, et ekstravertsemad juhid kasutavad suulisi suhtlusmeetodeid, et rohkemat informatsiooni kiiremini edasi anda. Eeldati, et ekstravertsed juhid tekitavad sobivaid olukordi, kus kogu teave saab suuliselt edasi antud ning seetõttu on ekstravertsuse ja kirjalike suhtlusmeetodite vahel negatiivne seos. Ekstravertsuse ja suhtlusmeetodite vahel leitud seosed olid väiksed ning ei olnud statistiliselt olulised. Seosed võisid statistiliselt mitteolulised olla seetõttu, et ekstraverdid suhtlevad hea meelega kõiki suhtlusmeetodeid kasutades, sest igas olukorras ei saa kasutada seda meetodit, mida esimesena eelistatakse ja olukorra muutmise asemel muudetakse suhtlusmeetodit, sest

ekstravertsed juhid tunnevad end igasuguses suhtlussituatsioonis hästi. Töö kolmas hüpotees seega kinnitust ei leidnud.

Ka sotsiaalsust seostati kirjanduse põhjal suuliste suhtlusmeetodite kasutamise, sest sotsiaalsed inimesed eelistavad vestluspartneritega koos viibida ja vahetult suhelda (Piedmont & Weinstein, 1994). Statistiliselt oluline positiivne seos leiti sotsiaalsuse ja videokõne teel suhtlemise vahel. Kõrge sotsiaalsuse skooriga inimesed on rohkem koostöövalmid, seetõttu võib eeldada, et nende suhtlusmeetodi valikul mängivad olulist rolli ka vestluspartneri eelistused ja võimalused, mistõttu võivad tulemused kirjalike ja suuliste suhtlusmeetodite võrdlustes olla sarnased. Töö neljas hüpotees ei leidnud täielikku kinnitust, sest kuigi leiti positiivne seos ühe suulise suhtlusmeetodiga, siis kirjalike kanalitega seoseid ei leitud.

Kõrgema avatusega juhid on loovamad ning julgemad vanades lahendustes kahtlema ning uusi proovima (McCrae & Costa 1997; Bass, 1997). Varasem uuring näitas, et kõrge kogemusele avatud skooriga meeskonna tööd parandas võimalus kasutada kirjalikke suhtlusmeetodeid (Colquitt jt, 2002). Seetõttu püstitati hüpotees, et kogemusele avatud juhid kasutavad kirjalikke suhtlusmeetodeid ning ei kasutavad suulisi suhtlusmeetodeid vähem kui madalama avatuse skooriga juhid. Ainus statistiliselt oluline positiivne korrelatsioon leiti kogemusele avatuse ja sotsiaalmeedias suhtlemise vahel. Sotsiaalmeedia on üsna lai mõiste, mille alla kuuluvad paljud erisugused kanalid, mis annavad loovatele juhtidele võimaluse kasutada uuendusmeelseid kommunikatsioonikanaleid ja -viise. Töö viies hüpotees täielikku kinnitust ei leidnud, sest kuigi leiti positiivne seos ühe kirjaliku suhtlusmeetodiga, siis suuliste kanalitega seoseid ei leitud.

Uuringu panus, kitsaskohad ja edasiarendused

Käesolev uuring on esimene, mis uurib Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja ühingu töös kasutatavate suhtlusmeetodite vahelisi seoseid. Kuigi ükski töös püstitatud hüpotees täielikku kinnitust ei leidnud, saadi siiski väärtuslikke andmeid selle kohta, millised suhtlusmeetodid Eestis tegutsevates noorteühingutes kasutusel on ning millise sagedusega neid kasutatakse. Näiteks kasutatakse üldiselt rohkem sotsiaalmeedia teel, näost näkku ja e-maili teel suhtlemist, vähem kasutatakse häälkõne teel suhtlemist (nt telefonikõne, Skype'i kõne, Facebook'i häälkõne). Madala sagedusega kasutatakse MMS-i, SMS-i, meeskonnatöö platvormi kaudu, käsitsi kirjutatud sõnumite kaudu ja videokõne teel suhtlemist. Meelekindluse ja suhtlusmeetodite vahel olulisi seoseid ei leitud, kuid see võib tuleneda sellest, et meelekindlad juhid valivad suhtlusmeetodi vastavalt selle efektiivsusele konkreetses olukorras. Neurootilisuse ja meeskonnatöö platvormi kasutamise vahel leiti

statistiliselt oluline negatiivne seos, mis võib tuleneda selle suhtlusmeetodi uudsuse tõttu tekkivast ebakindlusest. Ekstravertsuse ja suhtlusmeetodite vahel olulisi seoseid ei leitud, mistõttu võib eeldada, et ekstravertsed juhid tunnevad end igas suhtlussituatsioonis hästi ning kasutavad vajadusel nii suulisi kui ka kirjalikke suhtlusmeetodeid. Statistiliselt olulised positiivsed seosed leiti sotsiaalsuse ja videokõne teel suhtlemise ning kogemusele avatuse ja sotsiaalmeedias suhtlemise vahel. Lisaks annab alljärgnev osa ülevaate, mida arvestada edaspidistes sarnastes uuringutes ning mis informatsioon aitaks paremini kaardistada isiksuseomaduste ning organisatsioonis kommunikatsioonivahendite kasutamise vahelisi seoseid.

Uuringu peamiseks kitsaskohaks oli valimi suurus, mis arvestades eeldatavat Eestis tegutsevate noorteühingute arvu oleks võinud olla suurem. Kuna valim oli väike, võis juhtuda, et uuringus osales vähevariatiivne grupp inimesi, kes on millegi poolest sarnased ning see sarnasus kajastub ka suhtlusmeetodite kasutamises. Lisaks tasub mainida, et valimi suurus avaldab mõju statistiliste testide võimsusele, mis omakorda võib ilmned statistilise olulisuse tõenäosuses. Kuigi autor kaalus Bonferroni paranduse tegemist korrelatsioonide olulisuse tõenäosustes, et vähendada I tüüpi vea tegemise tõenäosust ja vähendada mitmese testimise probleemi mõjusid, toonuks see II tüüpi vea tõenäosuse tõusu. Arvestades seda, et statistiliselt olulised korrelatsioonid olid kõik mõõdukad, jäi Bonferroni korrigeerimine tegemata, kuivõrd mõõduka efektisuuruse esinemine viitab pigem valimi suuruse probleemile. Samuti võeti selle otsuse puhul arvesse, et Bonferroni korrigeerimine võib olla liiga konservatiivne meetod (Nakagawa, 2004). Tulevased uuringud peaksid arvestama sellega, et võib-olla tasub noorjuhtidele kuidagi teistmoodi läheneda, et saada rohkem uuringus osalejaid. Käesolevas töös saadeti 180 inimesele kutse osaleda uuringus läbi organisatsiooni kodulehel olevate kontaktide (e-mailide). Üks võimalus suurendada huvi uuringus osalemise vastu oleks personaalselt noorjuhtide poole pöördumine. Samas, see meetod ei oleks ressursiefektiivne, tuues endaga kaasa oluliselt suuremat aja- ning võib-olla ka finantsilist kulu.

Ehkki uuringus osalemise kutsed said saadetud 180 noorteühingu juhile, otsustasid uuringus osaleda ja vastata küsitlusele 53 inimest. Seega on võimalik, et otsus uuringus osaleda võib olla seotud isiksuse- vm omadustega, tekitades potentsiaalse kallutatuse valimis (inglise keeles on selline kallutatatus tuntud kui *self-selection bias*). Võimalik, et tulemused võinuks olla teistsugused, kui uuringus oleks saanud osaleda rohkem noorteühingute juhte.

Antud uurimuses ei olnud fookuses potentsiaalselt olulise mõjutajana organisatsioonikultuuri roll suhtlusmeetodite valikul. Suhtlusmeetodite valikul mängib suurt

rolli see, millised on organisatsiooni spetsiifilised võimalused ja vajadused, milliseid suhtlusmeetodeid on organisatsioonis varem kasutatud ja milliste suhtlusmeetoditega liikmed harjunud on. Tähtsat rolli mängib ka muu organisatsiooni spetsiifika nagu näiteks liikmete arv. Uuringule vastas väga erinevate liikmete arvuga organisatsioone, kuid neid erinevusi andmeanalüüsis ei arvestatud. Käesoleva uuringu tulemustes võis organisatsioonikultuuri roll põhjendada seda, miks suhtlusmeetodid ja isiksuseomadused ei olnud valdavalt seotud. On võimalik, et organisatsioonis on juba varem väljakujunenud oma kommunikatsioonitraditsioonid, mida juhi eripärad oluliselt mõjutada ei saa.

Lisaks võib suhtlusmeetodite valikut mõjutada ka varasem kogemus juhina ning konkreetses noorteühingus juhipositsioonil viibitud aeg. 62.2% vastanutest olid sellel juhikohal olnud vähem kui aasta ning 69.8% ei oma varasemat juhikogemust. See võib tähendada, et juhtidel pole veel välja kujunenud enda poolt eelistatud suhtlusmeetodeid või pole nad veel jõudnud organisatsioonis muudatusi läbi viia. Isegi kui muudatus on algatatud, siis võtab selle juurdumine aega, mistõttu see ei pruugi uuringu tulemustes kajastuda. Samuti võib olla nii, et vähekokogenud noorjuhid harjuvad organisatsioonis tavaks olevate kommunikatsioonimeetodite kasutamisega, mis võib taas viidata organisatsioonikultuuri olulisele mõjule.

Uuringu edasiarendusena võiks uuringusse kaasata üks või kaks võrdlusgruppi: (a) noored mittejuhid ja/või (b) tippjuhid, kellega saadud tulemusi võrrelda. Noorte mittejuhtidega võrdlus võiks anda informatsiooni selle kohta, kas ja kuidas erinevad noorjuhtide isiksuseomadused mittejuhtidest eakaaslastega võrreldes. Võrdlus tippjuhtidega annaks informatsiooni üldiselt juhtide poolt kasutatavate suhtlusmeetodite kohta ning näitaks, kas noorjuhtide isiksuseomaduste ja suhtlusmeetodite kasutamise vahelised seosed on sarnased tippjuhtide omadele. Samuti võiks koguda rohkem taustinformatsiooni organisatsiooni sisekommunikatsiooni kohta ning selle kohta, kas kasutatavad suhtlusmeetodid on juhi valik või tulenevad organisatsioonikultuurist ning seda informatsiooni tuleks kaasata isiksuseomaduste ja kommunikatsioonikanalite kasutamise statistilistes mudelites.

KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärgiks oli Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja nende poolt ühingu töös kasutatavate verbaalsete suhtlusmeetodite vaheliste seoste uurimine. Kuna isiksuseomaduste ja nii juhtimise kui ka kommunikatsiooni vahel on varasemalt leitud seoseid, siis oli põhjust arvata, et ka noorjuhtide kommunikatsioonikanalite valikut

mõjutavad isiksuseomadused. Käesoleva töö autorile teadaolevalt ei ole varem Eestis kommunikatsiooni noorteühingute valimiga uuritud ning antud uuring oli esimene, mis uuris Eesti noorteühingute juhtide isiksuseomaduste ja ühingu töös kasutatavate suhtlusmeetodite vahelisi seoseid.

Kuigi ükski töös püstitatud hüpotees täielikku kinnitust ei leidnud, saadi siiski väärtuslikke andmeid selle kohta, millised suhtlusmeetodid Eestis tegutsevates noorteühingutes kasutusel on ning millise sagedusega neid kasutatakse. Tulemused näitavad, et isiksuseomadustel võib olla seos suhtlusmeetodite kasutamisega, kuid selgusetuks jäi, kui suur mõju isiksuseomadustel on ning kui palju mõjutavad valikut teised tegurid (näiteks organisatsioonikultuur, organisatsiooni struktuur, juhi tööstaaž ja varasem kogemus jne).

Antud uuringut tuleks enne tulemuste kasutamist edasi arendada, et saada selgemaid ja statistiliselt olulisemaid andmeid. Saadud tulemusi saab kasutada organisatsiooni sisekommunikatsiooni analüüsis ning selle efektiivsemaks muutmisel, sest need aitavad analüüsida, kas juht kasutab suhtlusmeetodeid vastavalt nende efektiivsusele ja organisatsiooni heaolule või enda isiksuseomadustele ja isiklikule heaolule.

TÄNUSÕNAD

Uuringu autor tänab juhendajat Dmitri Rozgonjuki oskusliku ja toetava juhendamise ning mõistmise eest. Samuti kõiki noorteühingute juhte, kes antud uuringusse oma panuse andsid.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Akadeemilised organisatsioonid Eestis. (2017). www.ak.org.ee Kasutatud 03.05.2017
- Appell, A.L. (1984). A Practical approach to Human Behavior on Business. USA (Ohio): Bell & Howell Company.
- Ashcraft, K. L., Kuhn, T. R., & Cooren, F. (2009). Constitutional Amendments: “Materializing” Organizational Communication. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 1-64.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18, 359–372.

- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9–30.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901–910.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52, 130–139.
- Brummans, B., Cooren, F., Robichaud, D., & Taylor, J. R. (2014). Approaches in research on the communicative constitution of organizations. L. L. Putnam & D. Mumby (Toim), *SAGE handbook of organizational communication*, 173-194. Thousand Oaks: SAGE.
- Carson, C., & Davis, W. (2003). *Goal Orientation and Feedback: Performance, Task Interest, and Self-efficacy*. Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, Florida.
- Colquitt, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Lepine, J. A., & Sheppard, L. (2002). Computer-assisted communication and team decision-making performance: The moderating effect of openness to experience. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 402-410.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853–863.
- Dewaele, J. M., & Furnham, A. (2000). Personality and speech production: A pilot study of second language learners. *Personality and Individual Differences*, 28, 355–365.
- Eesti Noorteühenduste Liit. (2017). *ENLi liikmed*. www.enl.ee/et/Organisatsioonist/leia Kasutatud 03.05.2017
- Eesti Noorteühenduse Liit. (2017). *Osaluskogud maakondades*. www.enl.ee/et/Osaluskogud/Osaluskogud-maakondades Kasutatud 03.05.2017
- Exline, R. V., & Fehr, B. J. (1978). Applications of semiosis to the study of visual interaction. In A. W. Seigman, & S. Feldstein (Eds.), *Nonverbal behavior and communication*, 117–157. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work*. London, UK: Routledge.

- Furnham, A., Crump, J., & Ritchie, W. (2013). What it takes: Ability, demographic, bright and dark side facet correlates of years to promotion. *Personality and Individual Differences, 55*, 952–956.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216–1229.
- Gossett, L.M. (2006). Falling Between the Cracks. Control and Communication Challenges of a Temporary Workforce. *Management Communication Quarterly, Vol. 19, No. 3*, 376-415.
- Grunig, E.J. (1992). Excellence in Public Relations and Communication Management. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Hitt, A.M., Black, J.S., & Porter, W.L. (2005). *Management. USA: Pearson Prentice Hall*, 736.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist, 49*, 493–504.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *Leadership Quarterly, 3*, 81–108.
- Howard, P., & Howard, J. (2001). *The owner's manual for personality at work*. Atlanta, GA: Bard Press.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*, 765–780.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 87*, 797–807.
- Kalla, H.K. (2005). Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective. – *Corporate Communications: An International Journal, Vol. 10, No. 4*, pp. 302-314.
- Khuong, M. N., Linh, L. T. M., Toan, N. Q., & Phuong, N. T. M. (2016). The Effects of Personality and Communication Skill on Employee Job Performance at Multi-national Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Economics, Business and Management, Vol. 4, No. 4*, April 2016
- Konstabel, K., Lönnqvist, J.-E., Leikas, S., Garcia Velazquez, R., Verkasalo, M., & Walkowitz, G. (käsikiri). Measuring single constructs by single items: Constructing an even shorter version of the "Short Five" personality inventory. *Käsikiri esitatud avaldamiseks*.

- Konstabel, K., Lönnqvist, J. E., Walkowitz, G., Konstabel, K., & Verkasalo, M. (2012). The 'Short Five'(S5): Measuring personality traits using comprehensive single items. *European Journal of Personality*, 26(1), 13-29.
- Koschmann, M. A. (2012). Developing a Communicative Theory of the Nonprofit. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 139-146.
- Li, N., Barrick, M. R., Zimmerman, R. D., & Chiaburu, D. S. (2014). Retaining the productive employee: The role of personality. *The Academy of Management Annals*, 8, 347–395.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York, NY: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In J. A. J. R. Hogan & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 825–847). Orlando, FL: Academic Press.
- Melcher, A., & R. Beller (1967). Toward a Theory of Organization Communication: Consideration in Channel Selection. *Academy of Management Journal*, 10(1): 39-52
- Miller, K. (2009). *Organizational Communication: Approches and Processes*, Fifth edition. USA, Boston: Wadsworth Gengage Learning.
- Nakagawa, S. (2004). A farewell to Bonferroni: the problems of low statistical power and publication bias. *Behavioral Ecology*, 15(6), 1044-1045.
- Noorsootöö seadus. (2010). Kasutatud 03.05.2017 (www.riigiteataja.ee/akt/NTS)
- OLE ROHKEM. (2017). *Tudengile*. www.olerohkem.ee/tudengile Kasutatud 03.05.2017
- Pace, R.W., & Faules, D.F. (1994). *Organizational Communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., 386.
- Piedmont R., & Weinstein H. (1994). Predicting Supervisor Rating of job performance Using the NEO Personality Inventory. *Journal of Psychology*, 128, 255–265.
- Pullmann, H. & Allik, J. (2000). The Rosenberg Self-Esteem Scale: its dimensionality, stability, and personality correlates in Estonian. *Personality and Individual Differences*, 28, 701-715.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. Measures package, 61.
- Shokley-Zalabak, P. S. (2011). *Fundamentals of Organizational Communication*. Boston: Allyn & Bacon.

- Stephens, K. (2006). Understanding Media Use as a Process: A Media Sequencing Model Linking Influences and Communication Tasks. *International Communication Association 2006 Annual Meeting*, 1(1): 1-37.
- Tallinna Tehnikaülikool. (2017). *TTÜ tudengiorganisatsioonid*. www.ttu.ee/tudengile/uliopilasorganisatsioonid/ttu-tudengiorganisatsioonid Kasutatud 03.05.2017
- Tartu Ülikool. (2017). *Tudengiorganisatsioonid Tartus*. www.ut.ee/et/oppimine/tudengiorganisatsioonid-tartus Kasutatud 03.05.2017
- Walther, J. B. & Parks, M. R. (2002). Cues filtered out, cues filtered in: Computer-mediated communication and relationships. In M. L. Knapp, & J. A. Daly (Eds.), *Handbook of interpersonal communication*, 529-563. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yates. J & W. Orlikowski. (2002) Genre Systems: Structuring Interaction through Communicative Norms. *Journal of Business Communication*, 39(1): 13-35.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Elina Peekmann/