

Sisekaitseakadeemia
Sisejulgeoleku instituut

Erik Mesikäpp

**ÜLIÕPILASTE KAASAMISE VÕIMALUSED
KAITSELIIDU TEGEVUSSE**

Magistritöö

Juhendaja:
Annika Tuulemäe, MA

Kaasjuhendaja:
Tanel Järvet, MA

Tallinn 2016

MAGISTRITÖÖ ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž/instituut: Sisejulgeoleku instituut	
Töö pealkiri: Üliõpilaste kaasamise võimalused Kaitseliidu tegevusse.	
Töö pealkiri inglise keeles: University student involvement opportunities to Defence League activities.	
<p>Lühikokkuvõte: Antud magistritöö on kirjutatud eesti keeles ja sisaldab ingliskeelset kokkuvõtet. Magistritöö eesmärk oli välja selgitada üliõpilaste kaasamise võimalused Kaitseliitu ning teha ettepanekud Kaitseliidu peastaabile, mis aitavad kujundada vabatahtlike kaasamise ja värbamise meetodikat. Saamaks ülevaadet tegelikust olukorrast üliõpilaste motivatsioonis, valiti uurimisstrateegiaks kaardistav uuring. Valimi meetodiks valiti klaster valim, uuringu objektiks Tallinna Ülikool ja Sisekaitseakadeemia. Andmekogumismeetoditena kasutati poolstruktureeritud ankeetküsitlust. Põhiuuringule eelnes pilootuuringu läbiviimine. Täidetud elektroonilisi ankeete saadi tagasi 299. Ankeetküsimustik koostati kaheosalisena, millest esimese osa küsimustega sooviti kaardistada ning mõõta üliõpilaste üldist teadlikkust Kaitseliidust, varasemat kokkupuudet ja edasist huvi riigikaitsealase koolitusega. Teine osa keskendus VFI motiivide funktsionaalsele teooriale, mille analüüsi põhjal esitati tulemused, järeldused ning ettepanekud üliõpilaste edukamaks kaasamiseks. Tulemusena selgus, et üliõpilaste teadlikkus Kaitseliidust on madal, kuigi osalema Kaitseliidu tegevuses ollakse valmis sisemiste väärtuste alusel, on jätkusuutliku panustamise aluseks mitmetasandiline motiveerimine.</p> <p>Magistritöö tulemusena esitab töö ettepanekud Kaitseliidule, üliõpilaste kaasamise kvaliteedi parandamiseks.</p>	
Võtmesõnad: motivatsioon, kaasamine, vabatahtlikkus, Kaitseliit, kaitsevõime, üliõpilased	
Võõrkeelsed võtmesõnad: motivation, involvement, volunteer, Defense League, defence capacity, university students	
Magistritöö seos riiklike arengukavade ja prioriteetidega: Siseturvalisusearengukava 2015-2020; Eesti julgeolekupoliitika alused; Riigikaitse strateegia; Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015, Riigikaitse arengukava 2013 – 2022	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Töö autor: Erik Mesikäpp Magistritöö olen koostanud iseseisvalt, kõik koostamisel kasutatud teiste autorite teosed, seisukohad ja muu info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:	
Vastab magistritöö nõuetele Juhendaja: Annika Tuulemäe, MA	Allkiri:
Vastab magistritöö nõuetele Kaasjuhendaja: Tanel Järvet, MA	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud Instituudi juhataja:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. VABATAHTLIKE KAASAMISE JA MOTIVEERIMISE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	7
1.1. Kaasamise ja motiveerimise vajadus riigikaitse kontekstis	8
1.2. Kaasamise lähtekohtade sidususvabatahtliku tegevuse kontekstis	13
1.3. Vabatahtlike motiveerimise teoreetilised alused	18
2. ÜLIÕPILASTE MOTIVATSIOON PANUSTADA KAITSELIIDU TEGEVUSSE - TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	24
2.1. Uurimismetoodika ja valim	24
2.2. Uuringu tulemused	28
2.3. Uuringu järeldused	40
2.4. Ettepanekud Kaitseliidule	45
KOKKUVÕTE	50
SUMMARY	52
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	54
LISAD	62
Lisa 1. Pika- ja lühiajaliste vabatahtlike kaasamise mudel.	62
Lisa 2. Magistritöö ankeet	64

SISSEJUHATUS

Riigikaitse, riigi üks vanemaid funktsioone, asetab iga kodaniku tähtsasse rolli oma riigi hoidmisel. (Kaitseministeerium & Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, 2014) Üha enam muutuvus julgeolekukeskkonnas on oluline pöörata rõhku riigikaitse arengule kui tervikule, tõstes seeläbi ka ühiskonna ja vabatahtlike kaasatust riigi kaitsmisele. Kui julgeoleku dokumendid dikteerivad vajaduse keskenduda senisest enam vabatahtlike motiveerimisele ja kaasamisele riigikaitsealases tegevuses, siis reaalne vajadus vabatahtlike ulatuslikumale kaasamisele riigikaitsele tuleneb idanaabri üha enam suurenenud hegemoniaalsetel geopoliitilistel ambitsioonidel (2008 Gruusia, 2014 Krimmi annekteerimine, 2016 tegevus Türgi-Süüria piirialadel) ja suurenenud terrorismi ohul.

PRAXISE 2011. aasta vabatahtliku töö väärtuse lõppraporti andmetel on vabatahtliku töö majanduslikku väärtust Eestis 2010. aasta seisuga hinnatud küllaltki suureks ehk kuni 80 miljoni euroni aastas, mis moodustab 0,54% SKP-st (Kaarna & Noor, 2011). Vabatahtlikul tegevusel on nii kogukondliku (Oostlander, Güntert, Van Schie & Wehner, 2013) kui sotsiaalset kapitali suurendav omadus (Kaarna & Noor, 2011; Isham, Kolodinsky & Kimberly, 2004; Wilson & Musick, 1998) ja on aluseks turvalisemale ühiskonnale (Raska, 2007). Samuti lahendatakse tänu vabatahtlikule tegevusele mitmed ühiskondlikult olulised individualiseerimisega tekkinud probleemid, millega riik või kogukond ei tuleks toime omade vahenditega ja seetõttu laguneks (Stukas, et al., 2009; Beck & Gernsheim-Beck, 2002). Vabatahtliku töö olulisust tõestavad ka mitmed Eesti julgeolekupoliitikat puudutavad alusdokumendid nagu Siseturvalisusearengukava (Siseministeerium, 2015) Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015 (Siseministeerium, 2008), Eesti Julgeolekupoliitika alused (Kaitseministeerium, 2010) ja Eesti riigikaitse strateegia (Vabariigi Valitsus, 2010). Riigi strateegilised arengusuunad rõhutavad seega vajadust aktiivsema vabatahtliku tegevuse järele, samal ajal on aga märgatav valdkonnas tegutsevate vabatahtlike arvu vähenemise tendents (Kruusmaa, 2014). Kuigi eestlaste usaldust Kaitseväele võib pidada kõrgeks (Kaitseministeerium, 2014), siis on probleemkohaks liikmete madal rahulolu ja üldine aktiivsus (Jürna & Tooming, 2013). Riigikaitse strateegia lõige 52 (Vabariigi Valitsus, 2010) toob probleemlike arendamise suunaks just noorte

ulatuslikuma kaasamise ja Kaitseliidu vabatahtlike liikmete motivatsiooni suurendamise ning algatuste laialdasema arvestamise.

Käesolev magistritöö on **aktuaalne**, sest mitmed julgeolekualased dokumendid (Siseturvalisusearengukava 2015-2020; Eesti julgeolekupoliitika alused; Riigikaitse strateegia; Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015), seehulgas Riigikaitse arengukava 2013 – 2022 lõige 11 punkt C toob välja (Kaitseministeerium, 2013), vabatahtlike suuremakasutuse turvalisuse tagamisel riigikaitstes ja Kaitseliidu liikmete arvu suurendamise seniselt 23612lt (Jürna, 2015) 30 000le. Motivatsiooni ja vabatahtlikkust on palju uuritud, kuid seda peamiselt välisriikides. Eestis on vabatahtliku, eriti siseturvalisus ja riigikaitse valdkonda puudutavat temaatikat, pigem vähe uuritud (Jürna & Tooming, 2013; Sepp, 2012; Kruusmaa, 2014; Uus, et al., 2013; Mänd, 2013; Vernik, 2014). Varasemalt on uuritud Kaitseliidu usaldust (Kaitseministeerium, 2014) ja maleva pealike organisatsioonile pühendumist ning rahulolu (Jürna & Tooming, 2013). Samuti on uuritud vabatahtlike motivatsiooni (Vernik, 2014; Kruusmaa, 2014) ja tüpoloogiat (Uus, Hinsberg, Mänd & Batueva, 2013) teistes sisejulgeoleku organisatsioonides. Käesoleva magistritöö **uudsus** ja originaalsus peitub selles, et varem ei ole uuritud võimalusi suurendamiseks üliõpilaste kaasatust Kaitseliidu tegevusse.

Uuringute keskus Praxise EUROSTUDENT IV uuring (2010) toob välja, et kõigist üliõpilastest töötab veidi enam kui pool, teistest sagedamini töötavad ennekõike 30-aastased ning vanemad ja oma õpingute eest ise maksavad tudengid. Kõige nooremate (kuni 24-aastased) tudengite seas on tööhõive märksa madalam. (Kirss, Nestor, Haaristo & Mägi, 2010) Noortel on parem füüsiline võimekus, samuti on neil rohkem aega, sest puuduvad suuremad rahalised kohustused, isiklik pere või karjäär, mistõttu saaksid nad oma aega panustada riigikaitse hüvanguks tegutsedes Kaitseliidus. Samuti saaksid nad panustada riigikaitsele ka läbi erialase väljundi, mis aitab määrata erialaste teadmistega tulevase spetsialiste sõjaaja ametikohtadele. Siiski ei ole üliõpilased Kaitseliiduga liitunud vanusegruppide seas teistest suuremal määral esindatud (keskmine vanus KL liikmeskonnas on 37,8 eluaastat (Jürna, 2015)). Samuti võib eeldada, et üliõpilased koonduvad õpingute ajaks elama tõmbekeskustesse (Tallinna linn, Tartu maakond), samas on Kaitseliidu liikmete osakaal elanikkonnast tõmbekeskustes kõige madalam, vastavalt 1,4% ja 1,7%

(Ibid, 2015). Võttes arvesse vananeva ühiskonna demograafiat, siis kaasates üliõpilasi paraneks ka statistiline väljavaade, mis oleks heidutuseks vaenulikele riikidele. Olulisemaks jõuks Kaitseliidus on aga aktiivsed, motiveeritud kaitsetahtelised kodanikud, kes tahavad panustada Eesti Vabariigi hüvanguks.

Eelnevatest uuringutest ja arengukavadest tulenebreaalne vajadus suurendada rahulolevate liikmete kaasatust, kes jagaksid Kaitseliiduga ühiseid väärtushinnanguid ja oleksid motiveeritud. Magistritööga otsitakse vastust **uurimisprobleemile**, kuidas kaasata üliõpilasi, kui konkreetset sihtgruppi, Kaitseliidu tegevusse?

Käesoleva magistritöö **eesmärk** on välja selgitada üliõpilaste kaasamise võimalused Kaitseliitu ning teha ettepanekud Kaitseliidu peastaabile, mis annaksid sisendi vabatahtlike kaasamise ja värbamise meetoodika kujundamisele. Eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgnevad **uurimisülesanded**:

- 1) Anda ülevaade ja analüüsida kaasamise põhiseisukohti Kaitseliidu toimimise aspektist.
- 2) Selgitada välja sisejulgeoleku ja riigikaitse valdkonna vabatahtlike aktiivse osaluse motiivid ja motivaatorid.
- 3) Teostada uurimustulemuste analüüs, saamaks sisendeid ettepanekute tegemiseks Kaitseliidule.

Käesoleva magistritöö puhul on tegemist empiirilise uurimusega. Saamaks ülevaadet tegelikust olukorrast üliõpilaste motivatsioonis, valiti uurimisstrateegiaks kaardistav uuring, kus uurija jääb passiivseks andmete kogujaks, kes püüab selgitada tegelikkuses valitsevaid tingimusi (Hirsjärvi & Huttunen, 2005). Käesoleva töö valimiks olid üliõpilased, valimi kriteeriumiks oli, et tegu oleks Tallinna Ülikooli (TÜ) või Sisekaitseakadeemia (SKA) üliõpilasega, kes ei õpi doktori astmes. Valimi meetodiks valiti klaster valim, sest see võimaldab uurida omadustelt homogeennseid valimi grupe (üliõpilasi) neile tavapärasel keskkonnas. (Õunapuu, 2012; Õunapuu, 2014). Uuringu käigus moodustati juhuslikud klastrid, mille käigus langesid uuringu objektiks Tallinna Ülikool ja Sisekaitseakadeemia, mille õppereferentidele küsimustikud laiali saatmiseks

edastati. Esimese etapina kasutatakse teoreetiliste allikate ja dokumentide võrdlust ning analüüsi. Esimene etapp jaguneb kolmeks osaks analüüsidest julgeolekudokumentidest tingitud aktuaalsust ja vajadust ning kaasamise, motiveerimise aluseid. Teise, andmekogumismeetodi, etapina koostati teoreetlistest allikatest saadud sisendite põhjal ankeet, küsimustiku läbiviimiseks ja kvantitatiivse andmestiku kogumiseks. Esimesest etapist saadud teadmiste põhjal viidi läbi Eesti üliõpilaste hulgas veebipõhine ankeetküsitlus. Empiiriline osa tugines ankeetküsimustikest saadud andmetele. Kasutades statistilist- ja tekstianalüüsi analüüsiti küsitluse ja allikate kogumise meetodil saadud informatsiooni. Eetilistel kaalutlustel taodeldi Tallinna Ülikoolilt ja Sisekaitseakadeemialt e-kirja teel luba uuringu läbiviimiseks. Töö rakenduslik iseloom avaldub nii empiirilise kui teoreetilise osa põhjal praktiliste ettepanekute näol.

Autor soovib tänada juhendajaid Annika Tuulemäed ja Tanel Järvetit, samuti Kaitseliitu, Sisekaitseakadeemiat ja Tallinna Ülikooli ning kõiki teisi, kes aitasid kaasa käesoleva töö valmimisele.

1. VABATAHTLIKE KAASAMISE JA MOTIVEERIMISE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Käesolevast peatükist saadud teoreetilised lähtekohad on sisendiks edasisele kvantitatiivse uuringu läbiviimisele. Alapeatükid põhinevad uurimisülesandel 1. ja 2., millest saadud teoreetilised käsitlused on sisendiks kvantitatiivsele sihtrühma uuringule ning üliõpilaste kaasamisega seotud ettepanekute tegemiseks Kaitseliidule, liikmete laialdasemaks kaasamiseks aktiivsesse tegevusse.

1.1. Kaasamise ja motiveerimise vajadus riigikaitse kontekstis

Käesolevas alapeatükis käsitletakse ning analüüsitakse uute liikmete kaasamise ja motiveerimise vajadust Kaitseliitu, lähtuvalt varasemate uuringute tulemustest ja riigikaitse raamdokumentidest.

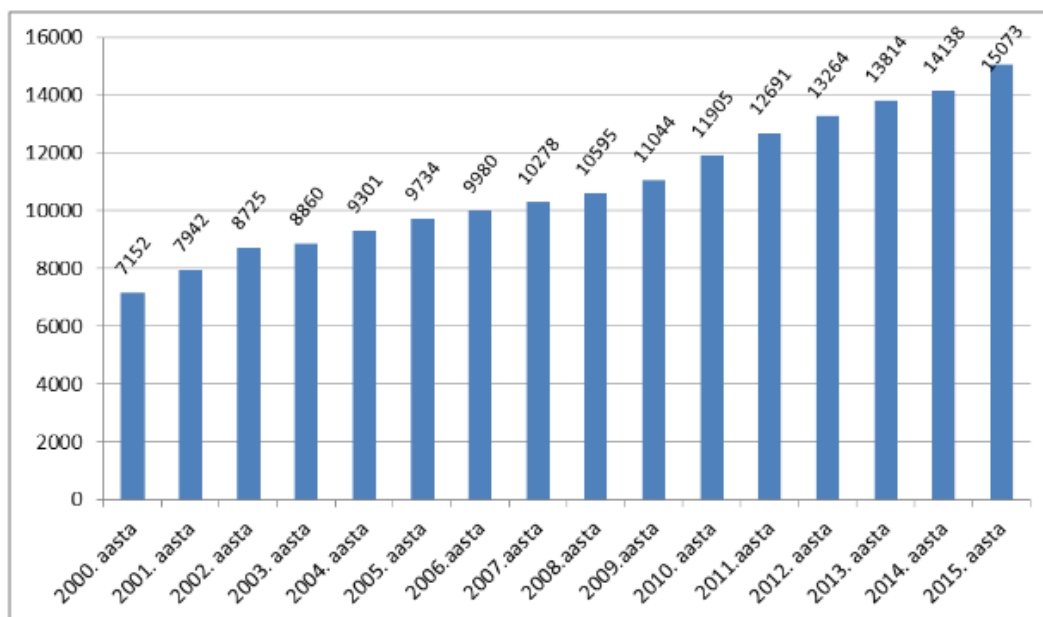
„Avar julgeolekukäsitlus eeldab kõigi ühiskonna sektorite kaasamist ning integreeritud lähenemisviisi, milles välis-, kaitse- ja turvalisuspoliitika ning ühiskonna sidusus ja toimepidevus on rakendatud riigi kui terviku julgeolekupoliitiliste eesmärkide saavutamiseks.“ (Kaitseministeerium, 2010)

Riigikaitse kui üks riigi vanemaid funktsioone, asetab iga kodaniku tähtsasse rolli oma riigi hoidmisel. Osalemine riigikaitstes on oluline ja vajalik ning põhiseaduses nimetatud kohustus. (Kaitseministeerium & Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, 2014) Eesti üliõpilaste soov panustada oma riigi kaitseks nii sisemise kui ka välise vaenlase vastu ulatub Eesti Vabariigi algusaegadesse. 1918. aasta 11. novembril kui Saksa okupatsioonivõimud valmistusid võimu Eesti Ajutisele Valitsusele üle andma, kogunesid esimesed üliõpilased, et astuda Kaitseliituning asuda riigi kaitsele, sest idast ähvardas Nõukogude Venemaa kallaletung. (Kaitseliidu Tartu malev, 2015) Ka täna konstrueerime enda julgeoleku struktuuride vajalikkust just tänu ohule idast. Huntingtoni (Huntington, 1999) „Tsiivilisatsioonide kokkupõrke“ teooria kohaselt jookseb nii-öelda murrangjoon Eesti piirimailt. See tähendab, et Eesti territooriumil on võimalik eri kultuuride ja identiteeti kokkupõrked. Samamoodi toob Hendrik Einre oma 2011. aasta Tartu Ülikooli magistritöös välja, et regioonispetsiifiliselt, on meie riiklikud huvid ja ohutunnetus sotsiaalselt konstrueeritud ning seotud ajaloolise tausta ja kultuurilise identiteediga. (Einre, 2011) Seega võib väita, et just reaalsest sõjalisest ja terrorismi ohust tingituna ning julgeolekualastele dokumentidele toetudes, võib vabatahtlikke pidada oluliseks sihtgrupiks, tänu kellele on võimalik tõhusam riigikaitse ja Kaitseliidu liikmeskonna kasv (Kaitseministeerium, 2013).

Kaitseliidu Seadus (KaLS) § 4. (1) sätestab Kaitseliidu ülesandeks Eesti kodanike isamaalise ja rahvuslike tunnete seehulgas kaitsetahte säilitamise ja kasvatamise (Kaitseliidu seadus, 2013). Ka Riigikaitse Strateegia toob välja, et Kaitseliidu

peamiseks ülesandeks sõjalise kaitse korraldamisel on kaitsetahte suurendamine. Peamiste arendamise suundadena tuuakse välja vabatahtlike motivatsiooni suurendamise ja noorte ulatuslikuma kaasamise Kaitseliidu tegevusse. (Vabariigi Valitsus, 2010) Mitmed erinevad julgeolekualased dokumendid käsitlevad vabatahtlike suuremat kasutust ja kaasamist riigikaitsealasesse tegevusse (Siseturvalisuse Arengukava 2015-2020; Eesti julgeolekupoliitika alused; Riigikaitse strateegia; Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015). Üliõpilastest vabatahtlike kaasamisel Kaitseliidu ja organisatsiooni tegevusse on Riigikaitse arengukava seisukohalt mitu olulist aspekti - suureneb üliõpilaste aktiivsem tegevus riigikaitse suunal, tõuseb organisatsiooni liikmete arv ja läbi väljaõppe paraneb ühiskonna sidusus, mis on omaette ka üheks heidutusmeetmeks võimalike vaenulike riikide ees. Samuti on kindlasti üliõpilaste seas palju noori, kes on füüsiliselt võimekad ja ei ole valinud välja oma tulevast elukutset ega ka läbinud ajateenistust. Ajateenistuse läbimisel annavad juba Kaitseliiduga liitunud inimesed lisandväärtust, sest neid on võimalik kasutada noorliikmete instrueerimiseks ja määrata kindlatesse struktuuridesse vastavale ametikohale.

Ajal mil 70% Eesti elanikkonnast usub eeloleva aastakümne ebastabiilsuse ja sõjaliste konfliktide suurenemise tõenäosusesse, peab Eesti riigi liikmelisust NATO-s oluliseks 63% inimestest ja Eesti iseseisva kaitsevõime arendamist julgeolekugarantiina mainib 46% eestimaalastest (Kaitseministeerium, 2014). Julgeolekugarantii tagamisega tegutseb ka vabatahtlikutest koosnev Kaitseliit. 2014. aasta Kaitseministeeriumi tellimusel läbi viidud uuringus (Kaitseministeerium, 2014) positsioneerib Kaitseliit usaldusmääraga neljandal kohal. Läbi viidud uuringus usaldab Kaitseliitu 85% eestlastest, muukeelse elanikkonna seas on sama näitaja 46%. Eestlased nimetavad päästetegevuses osalemisega pea võrdsel määral oluliseks ka elanike kaitsetahte ja kaitsevalmiduse tõstmist. Samuti on eestlaste seas enam neid inimesi, kelle meelest peaks Kaitseliit tegelema siseriiklike julgeolekukriiside lahendamise ja noorte sõjalise kasvatuses (Kaitseministeerium, 2014).



Joonis 1. Kaitseliitlaste arv 2000-2015 (Jürna, 2015)

Kõrge usaldusmääraga on tagatud üks võimalikest eeldustest, mis on oluline suurendamiseks üliõpilaste kaasamist. Samuti on näha Kaitseliitlaste üldarvu pidevat kasvu (Joonis 1.). Seda iseloomustab kaitseliitlaste arvu suurenemine 2 kordselt 15. aasta jooksul, moodustades kogukasvuks tõusu 7921 liikme võrra. Keskmiselt on 2,8% Eesti elanikkonnast on Kaitseliidu liikmed, mis on 0,1% rohkem kui eelmisel aastal samal ajal. Kõige suurem osa kohalikust eestlastest elanikkonnast on Kaitseliiduga seotud Ida-Virumaal. Väikseim Kaitseliidu osakaal elanikkonnast on Viljandi maakonnas (1,9%), Tartu maakonnas (1,7%) ning Tallinna linnas (1,4%). (Jürna, 2015) Kuigi liikmeskonna üldist kasvu võib nimetada märkimisväärseks, siis on liikmeskonna suhtarv kõige madalam tõmbekeskustes, samuti püsib KL liikmeskonna ealine vanus 37,8 eluaasta peal, mis arvestades rahvastiku vananemist on pidevalt suurenevas. Sarnase tulemuse toob välja ka RAKE (2012), kelle uuringu tulemusel selgub, et peamiselt on Eestis aktiivseks vabatahtlikuks 40-64. aastane eesti keelt kõnelev kesk- ja kõrgharidusega isik. Samas saaks üliõpilastele anda paremaid eelteadmised sõjalisest väljaõppest enne ajateenistuse läbimist, peale mida nad saaksid rakendada omandatud teadmisi ja oskusi ka Kaitseliidu struktuuri ametikohtadel. Kaasates senisest enam üliõpilasi on Kaitseliidul noor, kõrge füüsilise võimekusega, erialast kõrgharidust omandav võitlusvõimeline kodanik, keda saab vastavalt vajadusele koolitada ja rakendada erinevates struktuuriüksustes mitmeotstarbeliselt, mis loob omakorda lisandväärtust. Lähtuvalt eeltoodud

statistilistest andmetest järeltab käesoleva töö autor, et KL liikmeskond võiks olla veelgi suurem ja kasvu potentsiaal on veel saavutamata, samale asjaolule viitavad ka (Uus, et al., 2013) uuringu tulemused, milles tuuakse välja üldine kesine teadlikkus vabatahtlikust tegevusest ja võimalustest, ka (Mänd, 2013) pakub enda magistritöö ettepanekuna kommunikatsiooniplaani välja töötamise, mille alusel riigikaitseõpetust noorte seas populariseerida. Seetõttu on oluline informeerida ja kaasata Kaitseliitu pea piiramatul hulgal saadaval olevaid vabatahtlikke, kes suudaksid anda organisatsiooni senisest suuremat panust, kui selleks võimalus antaks (Allen, 2005).

Liikmete kaasamise ja motiveerimise vajadusele viitavad veel mitmed teised probleemkohad. Kaitseliidu vabatahtlike pealike hulgas 2013. aasta läbiviidud kordusküsitluste tulemused näitavad, et malevate lõikes hinnati üldist organisatsiooniga rahulolu madalaimalt Harju ja Jõgeva malevates. Võrreldes 2012. ja 2010. aastate tulemusi, ilmneb, et näitajad on ka emotsionaalse kui normatiivse pühendumise puhul langenud. Vabatahtlikud pealikud toovad välja, et liikmete motivatsioon on madal. (Jürna & Tooming, 2013) See tähendab, et uute liikmete kaasamine ja võimalik värbamine on keerulisem kui liikmelised vabatahtlikud ise ei ole rahul organisatsioonis toimuvaga, samuti võivad nad oma negatiivsest kogemusest rääkida teistele, mis omakorda kahjustab veel lisaks organisatsiooni mainet (Richins, 1983). Peamiste takistustena Kaitseliidus toovad nii Jürna & Tooming (2013) kui Kiili (2015) välja ka varustuse komplekteerimisega seotud probleemid. Jürna & Tooming (2013) toob Kaitseliidu puhul välja mitmed probleemid - kehv võimekus talveoludes, kommunikatsiooni ja motivatsiooni probleemid. Probleemkohtadena võib välja tuua ka vabatahtlike pealike madala üldise rahulolu organisatsiooniga ja liikmete aktiivsusega (Jürna & Tooming, 2013). Kruusmaa (2014) toob välja, et vabatahtlikuna enim rahulolematu ollakse kaugema tasandi juhtimisalaste küsimuste puhul, info liikumise, kaasarääkimise ja tagasiside saamise osas. Peamiste probleemkohtadena Kaitseliidus toob Jürna & Tooming (2013) samuti välja kommunikatsiooni probleemid. Info ja kommunikatsiooni probleemidele viitab ka Sepp (2012) oma Tartu Ülikooli lõputöös, milles tuuakse välja noorte aktiivsuse tõstmise kõige suuremaks ohupunktiks asjaolu, et noorte kaasarääkimise soovi ja arvamust ei arvestata ja juhid ei ole pädevad ja järjekindlad kaasamise meetodeid rakendama. (Sepp, 2012)

Varasemalt kirjeldatud uuringute põhjal võib järeldada, et vabatahtlike üldist rahulolu ning motivatsiooni mõjutab oluliselt nende kaasamine ja kommunikatsiooni tagamine. Seega tuleb Kaitseliidus tegeleda lisaks tõhusamale kaasamisele ja motiveerimisele ka kommunikatsiooni probleemidega, pöörates rõhku kesktasandi juhtide oskusele ja pädevusele infot edastada, info üldisele liikumisele ka vähemaktiivseteni, kokkuvõtte/tagasiside andmisele peale õppusi/harjutusi jne, panustades seeläbi vabatahtlike positiivsele kogemusele ja arengule vältimaks demotiveerivate faktorite ülekaalu. Eeltoodud materjalidest saab järeldada, et võimaliku Kaitseliidu-poolse värbamiskava koostamisel või lähenemisel üliõpilastele, ei ole enam oluline keskenduda liikmete kvantiteedile vaid tulevaste liikmete kvaliteedile. Vältimaks uute võimalike liikmete heidutamist, siis peaks Kaitseliit tegelema organisatsiooni siseste probleemidega, et tagada seniste liikmete kõrge motivatsioon ja rahulolu, millele viitab ka Kiili (2015).

Uuringute analüüsi tulemuse põhjal saab järeldada, et paremaks vabatahtlike motiveerimiseks Kaitseliidus, on oluline teadvustada liikmetele nende panust (Kruusmaa, 2014; Surva, 2009), pakkuda õigel ajal asjakohast infot ja kaasata vabatahtlikke ühistegevustesse, teadvustada nende vajadusi ja pakkuda vastavalt ootustele ja soovidele võimalused vabatahtlikuna panustamiseks. Tegeleda Kaitseliitlaste motiveerimise ja hoidmisega, st sisulisele ja motiveeritud tööle orienteeritud vabatahtliku tegevuse süsteemse arendamisega (Praxis, 2009), pakkuda kulutuste kompensatsiooni (Uus, et al., 2013) ja/või suuremat materiaalselt tasu (Surva, 2009), tegeleda nende koolitamise (Vernik, 2014) ja akrediteerimisega (Surva, 2009), et vältida nende isolatsiooni tunde ja oskustes ebakindluse teket.

Tuginedes eelnimetatud uuringutele, julgeoleku alusdokumentidele, Kaitseliidu arendamise eesmärkidele ja statistikale, on käesoleva töö autori järeldusel oluline kaasata senisest enam sarnaste väärtustega, motiveeritud üliõpilasi Kaitseliidu tegevusse, millega suudetaks tagada pikas perspektiivis nii parem statistiline väljavaade vananevas ühiskonnas kui ka efektiivsem ja sidustatum kollektiivkaitse võimekus tänu sõjalise väljaõppega kõrgharitud liikmeskonnale. Eduka kollektiivkaitse ja heidutusmeetmete toimimise võimaldab kaitsetahte ja pikaajalise motivatsiooni organisatsiooni sisene suurendamine juba registreeritud liikmete hulgas. Eesti julgeolek ja kaitsevõime on tugevalt seotud vabatahtlike kaitsetahtega. Kaitsetahte on aga omakorda seotud tiheda kaasamise ja motivatsiooni

ülahoidmisega, mille arendamist noorte ja vabatahtlike seas julgeoleku dokumendid üha enam kajastavad. Enam arutatakse ka vabatahtlike Kaitseliitlaste kaasamist siseturvalisuse valdkonda, mis omakorda on seotud sisejulgeoleku säilitamisega. Seega on oluline motiveerida üliõpilasi Kaitseliiduga liituma ja aktiivselt tegevuses osalema.

1.2. Kaasamise lähtekohtade sidususvabatahtliku tegevuse kontekstis

Käesolevas alapeatükis käsitletakse kaasamise kontseptsioone ja analüüsitakse nende sidusust vabatahtlikkusega, saamaks sisendeid uuringu läbiviimiseks ja ettepanekute tegemiseks.

Enamasti mõistetakse kaasamisena inimeste osavõttu mingis konkreetses otsustusprotsessis, et vältida vigu ja saavutada paremaid tulemusi (Hinsberg & Kübar, 2009). Kaasamist võib mõista ka kui ettevõtete ja organisatsioonide tegevust, mis rakendab paremini liikmeskonda, sihtrühma või tagalat oma eesmärkide teostamisel ja neid mõjutavate otsuste tegemisel (Lagerspetz, 2007). Käesolevas magistritöös käsitleb töö autor kaasamise mõistet esmajoones inimeste kaasamisena tegevusprotsessi, milleks võib-olla üliõpilaste liikmeks astumisele olla ka toetus- ja tegevusprotsessis osalemine (toetaja liige, annetused, riigikaitseõpetuse aine korraldamine jne). Kuigi liikmete lisandumisel on omajagu oluline aspekt ka nende otsustusprotsessil, lisandub see hiljem peale tegevusprotsessi, milleks on esialgne tahe, liikmetaotluse avaldus, sõduribaaskursuse läbimine jne. Erinevate sihtgruppide ja huvirühmade kaasamisel otsustus- ja tegevusprotsessi avaldub tulenev kasu mitmeti. OECD on 1995 aastal sõnastanud kaasamise protsessi kasutegurid. Kaasamine toob arutellu kaasatavate ekspertiisi, ideed ja sihi, ning toob välja ka võimalikud alternatiivsed lahendused. Samuti aitab kaasamine tasakaalustada vastandlikke huve ja huvigruppe ning aitab välja tuua uue poliitikaga kaasnevaid võimalikke negatiivseid efekte ja praktilisi probleeme (OECD, 1995).

Lisaks riigikaitsele on ka just poliitilisel tasandil kaasamisele üha enam rõhku pööratud ja soovitatakse sihtgruppide kaasamisel ning otsuste tegemisel jälgida

kaasamise head tava. Kaasamise hea tava väljatöötamise aluseks on valitsuse reglement ja valitsuse tegevusprogramm. Hea tava koostamisel on arvesse võetud Riigikogu kinnitatud õiguspoliitika arengusuundades aastani 2018 (ÕPA) sätestatud huvirühmade kaasamise nõuet seaduseelnõude väljatöötamise protsessis. (Riigikantselei, 2011) Kaasamine hea tava mõistes seisneb huvirühmade ja avalikkuse informeerimises ning nendega konsulteerimises. Informeerimise faas seisneb huvirühmadele ja avalikkusele, tasakaalustatud ja objektiivse informatsiooni edastamises, mis võimaldab mõista otsuse tegemise eesmärki ja lahendusvõimalusi. Avaliku konsulteerimise idee seisneb huvirühmadelt ja avalikkuselt tagasiside küsimises poliitika kujundamise kõigis etappides, sealhulgas probleemide püstitamisel, eesmärkide kindlaks määramisel, lahendusvõimaluste analüüsimisel ja otsuse kavandi koostamisel. (Riigikantselei, 2015) Samas toob Illing & Lepa (2005) välja, et tihti jäetakse laialdane huvirühmade kaasamine tahaplaanile põhjendusega, et seda on keeruline teostada. Samas kui elektrooniliste kaasamisvormide lisandumine ja meetodite kombineerimine võimaldab selle teostatavust parandada. Sotsiaalse kapitali olemasolul ja tehnoloogia arenedes on ka huvirühmade osalemist võimalik teostada. (Illing & Lepa, 2005) Huvirühmade kaasamismeetodeid võib nimetada mitmeid: kirjalik/suuline konsulteerimine, uudiskirjad, dialoog, küsimustikud, arvamusuuringud, paneelid, töörühmad, intervjuud, foorumid jne (Hinsberg & Kübar, 2009). International Association for Public Participation (2007) toob välja ka sihtrühma kaasamise-osalemise mudeli (Tabel 1.), mis raamistab kaasamise etappide eesmärgid ja tegevused.

Tabel 1. Sihtrühma kaasamise viisid (International Association for Public Participation, 2007; autori kohendatud)

	Informeerimine	Konsulterimine	Kaasamine	Koostöö	Võimustamine
Eesmärk	Objektiivse ja tasakaalustatud info pakkumine, aitamaks avalikkusel mõista alternatiive, võimalusi, probleeme ja lahendusi	Tagasiside saamine ja küsimine tehtud analüüsile, alternatiividele ja otsustele.	Otsene ja pidev kontakt/suhtlus läbi terve protsessi, tagamaks murede ja ettepanekute arusaamise ja arvestamise.	Pidev, mõlemapoolne ekoostöö erinevates otsustusprotsessides, ka mitteametliku suhtluse vormis	Otsustava rolli üle andmine osalejatele.
Tegevuse näide	*Teatelehed/flaierid *Veebileht *Avatud uste päevad	*Avalik foorum *Fookusgrupid *Ankeedid *Kokkusaamised /arutelud	*Töötoad *Hääletused	*Nõustamis komiteed *Konsensusel e jõudmine *Demokraatli sed otsustusprots essid	*Delegeerimine *Gruppide/ühing ute eestkõnele jate vastutus

Siinkohal võib käsitleda kuvandit Tabel 1. välja toodud informeerimist üliõpilastele info ja lahenduse pakkumise näol, arendades üliõpilaste kaasamiseks soodsat väliskeskkonda, et tekiks esialgne soov vabatahtlikku tegevust alustada. Mitmed autorid rõhutavad just vabatahtliku protsessi juures vabatahtliku enda soovi ning kavatsust tegevuses osaleda (Clary & Snyder, 1999; Penner, 2002). Seetõttu võib tõstatada vajaduse, et Eesti julgeoleku olukord vajab uute liikmete lisandumist. Välise eesmärgi olemasolul on ka tegevuses osalemise ebaõnnestumise tõenäosus väiksem, sest inimeste endi ego ja mina pilt on välise, püstitatud eesmärgiga vähem seotud (Nicholls, 1990). Informeerimise faasis tuleks tegeleda just teavitustööga, mis tagaks asutuse kohaloleku ja ärgitaks sihtgrupi huvi. Teavituskampaania täidab oma eesmärgi vaid juhul, kui selles kajastatud ohud või täitmisest tulenevad boonused on sidustatud inimese reaalse elu ja saadava kasuga (nt. tubaka vastane kampaania – suitsetamise ohud ja maha jätmise kasulikkus) (Dervin, 2003). Üliõpilaste paremale üldisemale informeerimisele aitab kaasa ka viimasel ajal

trendiks saanud üldhariduskoolide riigikaitse õppeainete kinnitamine ja valikaineiks lisamine. Riigikaitse tunnis antakse õpilastele olulised algteadmised riigikaitsest ja kujundatakse julgeolekuasutuste kuvand. Tihti toimuvad riigikaitse tunnid ka koostöös Kaitseliiduga, mistõttu on välise kuvandi hoidmine õpilaste seas eriti oluline. Seetõttu on konsulteerimise etapis oluline küsida ja pakkuda kaasatutele tagasisidet.

Paremaks vabatahtlike kaasamiseks on Surva (2009, lk 69-76) välja töötanud mudeli (Lisa 1), mis sobib tööriistaks organisatsioonidele, kes tahaksid kaasata oma tegevusse just vabatahtlikke. Surva on koondanud mudelisse võimalused ja teadmised, kuidas kaasata uusi vabatahtlikke mingi organisatsiooni tegevusse. Samas märgib ta, et antud tabel on siiski universaalne vahend ja enne selle kasutuselevõttu tuleb kaardistada probleem ja hetkeolukord ning kujundada mudel vastavalt konkreetse organisatsiooni vajadustele. Seetõttu on antud mudeli lahendused kasutatavad ka käesolevas magistritöös ja annab sisendeid käesoleva uuringu kaasamise ettepanekute tegemisel lähtuvalt Kaitseliidu eripärast. Enda tulemusena toob ta välja vabatahtlikele sõbraliku keskkonna loomise, selgete nõuete ja ootuste määratlemise vabatahtlikele, info jagamise läbi erinevate teavituskanalite. Seejuures on oluline, et värbamisprotsess oleks meeldivalt korraldatud, vabatahtlike probleemidega tegeletakse ja ühildatakse võimalusel vabatahtlike enda soove temale määratud ülesannetega. (Surva, 2009) Kruusmaa (2014) toob oma magistritöö ettepanekutena välja, et uute vabatahtlike värbamiskuulutuste koostamisel tuleks kasutada olulisemate motivatsioonikategooriatega seotud äratuntavaid sõnumeid. Ühe variandina on võimaldada vabatahtlikel endil teiste liikmete värbamine – see suurendab ka vabatahtlike värbajate organisatsioonisisest motivatsiooni (Hager & Brudney, 2004). Praxis (2009) toob uuendusliku ideena sisse vabatahtliku tegevuse sidumise vabahariduse, elukestva õppe ja tööturu meetmete arendamisega, kaasates rohkem vene keelt kõnelevat kogukonda ja töötada välja sihtrühmapõhine kommunikatsiooni strateegia, mis arvestaks iga sihtgrupiga eraldi (erinevat tüüpi inimesed ja nende motiivid vabatahtlikuna tegutsemisel). (Praxis, 2009)

Kaasamise etapil on oluline roll nii üksuste rühma- ning jaoulematel kui Kaitseliidu värbaja tegevusel tagamaks pidevat kontakti vabatahtlikuga läbi terve protsessi ning tema murede ja ettepanekute arvestamise. Vabatahtlikud jätkavad tegevusega, kuni

see rahuldab nende psühholoogilisi, funktsionaalseid motive (Clary, et al., 1998), mistõttu tuleks aeg ajalt testida olemasolevate vabatahtlike rahulolu ja välja selgitada takistused motiivide rahuldamisel (Kruusmaa, 2014). Rahulolu vabatahtlikust tööst saadud kogemusega, rõhutavad ka Clary & Snyder (1999) ja Penner (2002). Suurema ühtsustunde säilitamine aitab vältida vabatahtlike isoleerituse teket ning rahulolematust, selleks tuleb korraldada olemasolevatele vabatahtlikele ühisüritusi ja koosviibimisi. (Kruusmaa, 2014) Lähtuvalt Tabel 1. kirjeldatust, on oluline märkida, et kui protsess on jõudnud otsese koostööni, siis suudaks organisatsioon inimest hoida, andes talle võimaluse osaleda või suunates teda vajadusel tegevusprotsessilt otsustusprotsessi nii-öelda „võimustamis“ faasi juurde. Kaasamise olulisust protsessi rõhutab just Espenberg, Pulokainen, Varblane (2013), tuues välja, et vabatahtlikega tuleb pidevalt tegeleda – suhelda, arvestada soovide ja murega, kaasata ja motiveerida nii rahaliste kui mitterahaliste vahenditega. Kui vabatahtlikega ei tegeleta, siis selts hääbub, marginaliseerub ja jääb kõrvale. Tõdetakse, et tegevuse aluseks on esmane vabatahtliku sisemine motiveeritus, pikemas perspektiivis peab aga ka amet näitama endapoolset toetavat tegevust (Espenberg, et al., 2013).

Ühiskonna pideva arengu tõttu on oluline, et ka Kaitseliit oleks pidevas arengus ja muudaks organisatsiooni noorematele liikmete atraktiivsemaks. Hager & Brudney (2004) märgib, et kultiveerides vabatahtlikele soodne organisatsiooniline kliima pakkudes lisaks väljaõpet ja kogemust, suureneb nende kaasatus ja väheneb oht nendest ilma jääda. Pidevale vabatahtlikele suunatud programmide hindamise ja arendamise olulisusele viitab ka Terry; Harder & Pracht (2011). Organisatsiooni atraktiivsemaks muutmisel tuleb tegeleda ka erinevate aktuaalsete probleemide pideva lahendamisega, mis aitab vältida probleeme hilisemas staadiumis (näiteks liikme lahkumine motivatsiooni puudumise või eraldatuse tõttu, puuduliku kaasamistöö tõttu ja huvi kadumisel). Vabatahtliku töö üldise arengu seisukohast lähtudes toob Surva (2009) välja arendamise kolm tasandit – ühiskond, organisatsioon, indiviid. Lisaks seadusloome ja strateegilise planeerimise ning organisatsioonialaste tingimuste loomisele, tuleb keskenduda ka indiviidi enda arengule ja arenguvõimaluste loomisele. Samuti tuleb lisaks teavitustööle ja võimaluse andmisele vabatahtlikke motiveerida erinevate tasude näol ja võimaldada neil seehulgas isiklike eesmärkide ja motiivide saavutamist (Surva,

2009). Tõhusate kaasamise ettepanekute tegemiseks on seega käesoleva töö autori järelدusel oluline saada mõõdetavat teavet motiividest sihtgrupilt ehk üliõpilastelt endilt - edukas värbamistegevus tugineb oma sihtgrupi motiivide tundmisel (Chambré, 1987).

Lähtudes eeltoodud teooria seisukohtadest saab Kaitseliidu kohta järelدada seda, et KL-s tuleb tegeleda lisaks uute vabatahtlike kaasamisele ka vabatahtlikele soodsa organisatsioonilise kliima loomise ja vabatahtlike aktiivsena hoidmisega, et mitte nendest ilma jääda. Seejuures on oluline, et vabatahtlik oleks rahul oma kogemusega organisatsioonis ja vabatahtlikust tööst saadav kogemus rahuldaks tema individuaalseid eesmärke ja motiive. Seega on oluline välja selgitada, mil moel ja millisel juhul oleksid üliõpilased valmis Eesti julgeolekusse panustama.

1.3. Vabatahtlike motiveerimise teoreetilised alused

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse motiveerimise aluseid ja lähtekohti, mis on sisendiks kvantitatiivse uuringu läbiviimiseks ja ettepanekute tegemiseks.

Traditsionaalselt on Herzberg, Mausner, Snyderman (1964) jaganud motivatsiooni käsitluse kaheks, samas kui (Konwerski & Nashman, 2008; Hustnix, 2010; Clary, Ridge, Stukas, Snyder & Copeland, Haugen, Miene, 1998) kasutavad detailsemat lähenemist. Herzbergi käsitluste kohaselt mõjutavad motivatsiooni “hügieeni faktorid – palk, töö kindlus, puhkused, lisaboonused jne”, mille puudus on seotud rahulolematusega ja “motivatsiooni faktorid – väljakutsuv töö, tunnustus, tähendusrikas tegevus, kaasamine otsustusprotsessi”, mille olemasolu on seotud rahuloluga (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1964; Hackman & Oldham, 1976). Antud mudeli kriitika seisneb tema metodoloogilises usaldusvääruses ja relevantuses. Just relevantust on välja toonud mitmed autorid, kuigi omal ajal palju tuntud ja kaalukas, siis võib teda käsitleda pigem aluspõhjvana uutele ja parematele teooriatele (Stello, 2011). Ryan & Deci (2000) jagavad motivatsiooni kaheks, käsitledes enesemääratlemise teooria kohaselt motivatsiooni sisemisi ja väliseid aspekte. Konwerski & Nashman (2008) kategoriseerib oma konseptuaalses lähenemises motivatsiooni pigem psühholoogilisest aspektist lähtudes, jagades vabatahtlike motiivide käsitluse kolmeks: altruism (soov teha head teistele), egosim (teha head endale), sotsiaalse kapitali vahetus/ühiskondlik

kohusetunne. Samas võib diskuteerida, et vabatahtliku tegevuse paradigma ei tuginen vaid kolmele printsiibile. Hustnix (2010) toob motivatsiooni põhialuseid kirjeldades sisse poliitilise maastiku ja lähtub vabatahtlike motivatsiooni kirjeldamisel neljast lähtekohast: majanduslikust (oodatakse saadavat kasu), sotsioloogilisest (inimväärtused, mis ühendavad inimesi nt altruism, empaatia jne), psühholoogilisest (vabatahtlik tegevus tuleneb isikuomadustest) ja poliitilisest (vabatahtlik tegevus on demokraatia alus).

Clary (1998) funktsionalistliku paradigma esindajana jagab vabatahtliku tegevuse motiivid senisest detailsemalt, funktsioonide kuueks skaalaks - (väärtuse, mõistmise/arusaamise, sotsiaalne, karjääri, kaitsev, arengu funktsioon). **Väärtuste funktsioon** on seotud altruismi ja muredega teiste inimeste pärast. See võimaldab inimestel väljendada enda sisemisi väärtusi panustades läbi vabatahtliku tegevuse (nt. Punane Rist, *Médecins Sans Frontières* ehk Piirideta Arstid jne). **Mõistmise/arusaamise funktsioon** on seotud kogemuste ja oskuste omandamisega/rakendamisega, mis muul viisil võiksid jääda kasutamata. See funktsioon on seotud ka mina ja maailmapildi avardamise ja arendamisega. **Sotsiaalne funktsioon** on seotud omavahelise suhtluse ja sõprussuhetega, kus vabatahtlikkust võib näha kui võimalust olla teistega sõber või saada teiste poolt heakskiitu. See võimaldab inimestel luua uusi sidemeid. **Karjääri funktsioon** on seotud karjääri alaste teadmiste ja oskuste edendamisega, mis tulenevad otseselt vabatahtlikust tööst ning aitavad kaasa käesoleva või tulevase karjääri arengul. **Kaitsev funktsioon** on seotud ego kaitsvate protsessidega enda omaduste eest, näiteks süütunde vähendamine, isiklike probleemide lahendamine või tunnete eest põgenemine läbi vabatahtliku töö tegemise. **Arendamise/täiustamise funktsioon** on seotud positiivse enesetundega ja saavutusvajadusega, mis on olulised isiklikuks arenguks ja ego toitmiseks. Selle funktsiooni läbi tunneb inimene end vajalikuna ja tõuseb vabatahtliku enesehinnang. (Clary, et al., 1998)

Lähtuvalt analüüsist võib järeldada, et kuigi lähenemisi motivatsioonile võib diferentseerida mitmeid, ei ole ükski teooria võimeline iseseisvalt seletama motivatsiooni kõiki aspekte (Petri & Govern, 2012) ning ka inimeste enda hinnangud ei pruugi olla piisavalt täpsed reaalse käitumise hindamiseks (Thapa, 1999). Funktsionaalne lähenemine käsitleb, võrreldes teiste autoritega, vabatahtlike motiive aga laiemalt, keskendudes vabatahtlikkuse motivaatorite mitmetele

aspektidele, mistõttu on funktsionaalset lähenemist tema motiivide kategoriseerimise instrumendi (Volunteer Functions Inventory, VFI) detailsuse ja usaldusväarsuse tõttu ka palju teiste autorite poolt kasutust leidnud (Kruusmaa, 2014; Kimmel, 2013; Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006; Penner, 2002; Clary, et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995).

Kimmel (2013) toob oma funktsionaalsel teorial põhineva uuringu tulemusena välja, et Tartu Ülikooli vabatahtlike seas motiveerib õpilasi enim karjääri motiiv. Florida Fish and Wildlife Conservation Commission (FWC) vabatahtlike (Jacobs, Carlton & Monroe, 2012) ja vabatahtlike päästjate ning abipolitseinike (Kruusmaa, 2014) seas tehtud VFI põhise uuringu tulemustena oli karjääri edendamise motiiv aga vähe tähtis, millest võib Clary, et al., (1998) põhjal järeldada, et respondentide puhul on tegu pikaajaliste vabatahtlikega. Karjääri funktsiooni kõrged tulemused uuringus viitavad just teatud alagruppidele- noorematele, õpilastest vabatahtlikele (Jacobs, Carlton & Monroe, 2012). Ühiselt tuuakse kõige motiveerivate teguritena välja arusaamise ja arendamise motiive. (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014) Need väärtused on seotud saavutusvajadusega ning sooviga midagi muuta, korda saata ja mõjutada. Eelkõige prevalveerib tahe uute kogemuste järele, uute asjade õppimise soov, mis aitavad kaasa saadavale sotsiaalse kapitalile ning oskustele, mida kasutada ka praeguses/tulevases karjääris (Kimmel, 2013). Ka väärtuste motiiv oli enamikel juhtudel kõrgemini hinnatud (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kruusmaa, 2014), vaid (Kimmel, 2013) toob välja, et väärtuste motiivi hinnati teistest madalamaks, mille tagamaad võivad peituda respondentide noores vanuses ning asjaolus, et uuritud ei ole spetsiifilist valdkonda vaid vabatahtlikku tööd üldiselt. Mitmetele vabahtlikele on ebaolulised ka kaitse motiiv (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014) ja sotsiaalsuse motiiv (Clary, et al., 1998; Kruusmaa, 2014; Kimmel, 2013), samas kui FWC vabatahtlikele oli sotsiaalsuse motiiv küllaltki oluline (Jacobs, Carlton & Monroe, 2012). See vastab teistele uuringu tulemustele, et mida vanemad ja pikaajalisemad on vabatahtlikud, seda madalamalt hindavad nad karjääri motiivi, samas hinnatakse kõrgemalt teisi funktsioone. (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014). Seega võib järeldada, et mida rohkem vabatahtlik vananeb ja seeläbi

vaimselt kasvab, seda enam muutuvad karjääri kõrval oluliseks teised, vabatahtlikust tegevusest saadavad/pakutavad väärtused.

Funktsionaalne teooria eeldab, et vabatahtliku tegevuse motiive on võimalik välja selgitada ja mõõta, sest vabatahtlik osaleb tegevuses isiklike motiivide alusel, et rahuldada enda huve või soove. (Clary & Snyder 1999; Clary et al., 1998; Snyder & Omoto 1995). Clary, et al., (1998) toob välja, et mida rohkem on motivaatoreid ning mida enam need langevad kokku vabatahtliku eesmärkidega, seda pikem on tema vabatahtliku tegevuse planeeritav karjäär. Lisaks isiklikele huvile ja soovile teisi aidata, on vabatahtlikele olulisel kohal ka sotsiaalse võrgustiku loomise ja karjääri edendamise motiiv. Samas tuleb otsida noorte motiveerimiseks ja värbamiseks ka teisi, alternatiivseid motivaatoreid (Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006), sest mida rohkem on vabatahtlik motiveeritud karjääri edendamisest, seda lühem on tema vabatahtliku tegevuse staaž (Finkelstein, Penner & Brannick, 2005). Personaalselt lähenedes on seega iga indiviidi eesmärgid erinevad, ning teda ajendavaid motiive võib olla mitmeid (Clary & Snyder 1999; Finkelstein, Penner & Brannick, 2005), seetõttu on suurte masside motiivide välja selgitamisel ja motiveerimisel oluline kasutada eri meetodeid, ning keskenduda nii isiklikule kui isikut ümbritseva keskkonna arendamisele (Hager & Brudney, 2004), millele viidati ka alapeatükis (1.2). Nii Penner (2004) kui Omoto ja Snyder (1995) kohaselt on pakutavad väärtused ehk soov vabatahtlikuna tegutseda, seotud abistaja isiklike tunnetega. Teiste ja abistaja enda rahulolu ning heaolu tõstmise kõrval, (Shye, 2010; Konwerski ja Nashman, 2008; Wilson & Musick, 1998) tuntakse ka sotsiaalset, ühiskondliku survet ja abistamisvajadust (Penner, 2004; Konwerski ja Nashman, 2008). Ka vabatahtlikud Kaitseliidus tajuvad endi kohustustena teiste aitamist ja inimeste ning riigi kaitsmist (Kiili, 2015). Seega saab järeldada, et ka vabatahtlike osalemine Kaitseliidus on eelkõige tingitud nende isiklikust huvist, kus Kaitseliidu väärtused on indiviididele läbi sisemise arengu edasi kandunud ja kohustustena juurdunud. Lähtuvalt eeltoodust võib vabatahtliku tegevust ja motiive autori järelduste kohaselt kokku võtta järgneva loeteluna:

- 1) Igal vabatahtlikul on tegutsemiseks kindel põhjus või motiiv;
- 2) Tegevus on vabatahtlik, kuid võib olla tingitud tänu sotsiaalsele/ühiskondlikule survele;

- 3) Vabatahtlikuna tegutsetakse enamasti tasuta, kuid motiivid on individuaalsed peituvad sageli sügavamal, olgu need altruismist või egost tingitud;
- 4) Mida vanemaks saab vabatahtlik, seda enam pakub karjääri edendamise asemel rahulolu tegevusest saadavad teistsugused, vaimsemad väärtused;
- 5) Mida rohkem motivaatoreid (sh. isiklikke), seda pikem vabatahtlikuna tegutsemise periood.

Ka teoreetilise analüüsi tulemusel selgus on ka Eesti kontekstis vabatahtlike üheks peamiseks motivaatoriks soov parandada ühiskonda, konkreetset valdkonda ja teisi aidata (Kiili, 2015; Uus, et al., 2013). Nii (Kimmel, 2013; Uus, et al., 2013) kui (Kruusmaa, 2014) toovad välja oluliste motivaatoritena sotsiaalse võrgustiku arendamise, saadava emotsionaalse rahulolu läbi enesetäiendamise ja oma oskuste rakendamise ning rahulolu tunnustamisest ja kogukonda panustamisest. Ka Jürna & Tooming (2013) toob välja, et lisaks pere ja riigi turvalisusesse panustamise (Kiili, 2015), motiveerib vabatahtlikke Kaitseliidus ka enda oskuste arendamine ja rakendamine. Peamiste demotivaatoritena Eesti kontekstis (Vene, 2005; Surva, 2009; Uus, et al., 2013; Kimmel, 2013) on nimetatud seevastu aja- ja huvipuudust, isiklike kulusid, ebavõrdset kohtlemist, ebarealistlike ootusi vabatahtlikele, puuduvat tagasisidet, rahulolematust info kättesaadavusega jne, millele on laiemas käsitluses viidanud ka (Rochester, 2006). Seetõttu võiks lisaks abipolitseinike tasustamisele, kaaluda ka teatud KL ametikohtade palgaliseks muutmist (Kiili, 2015), mis aitaks kompenseerida isiklike kulusid. Samuti saavad inimesed sissetuleku tõustes paremini aega vabatahtlikuks tööks planeerida (Penner, 2004).

KLS (Kaitseliidu seadus, 2013) sätestab Kaitseliitlastele sotsiaalsed tagatised puhkuste andmise näol ning teenustusülesannete täitmisega seotud hüvitiste (vigastamise ja hukkumise korral) ja muude kulude katmise näol (toitlustus, sõidukulu, ravikulu, matusekulu). Samuti tagatakse võimalusel Kaitseliitlasele vorm ja muu teenistusülesannetega seotud vajalik varustus, mida võib käsitleda motivatsiooni parandavate faktoritena. Lisaks mitte materiaalsele tasudele, mis avalduvad nii tänukirjade, kiituse, autasude näol võib olla üheks motivaatoriks rahaline tasu või hüvitis, mida pakutakse õiguslikel tingimustel vabatahtlikele päästjatele kui ka abipolitseinikele (Politsei ja piirivalve seadus, 2009), kuid mitte Kaitseliitlastele (Kaitseliidu seadus, 2013). Seetõttu võiks lisaks abipolitseinike tasustamisele, kaaluda ka teatud KL ametikohtade palgaliseks muutmist (Kiili,

2015), mis aitaks kompenseerida isiklike kulutusi. 24.03.2016 aasta seisuga sätestab (Kaitseliidu seadus, 2013) Kaitseliitlastele tehtavad ergutused järgnevalt:

- 1) distsiplinaarkaristuse kergendamine (KL sisese), selle tähtaja lühendamine või ennetähtaegne kustutamine;
- 2) tänu avaldamine;
- 3) tänukirja andmine;
- 4) Kaitseliidu teenetemärgi andmine;
- 5) hinnalise kingituse tegemine.

Analüüsi tulemusel selgus, et pidevalt ja ootuspäraselt pakutavad rahalised preemiad mõjutavad negatiivselt aga sisemist motivatsiooni ja vähendavad vabatahtliku tegevust (Frey & Goette, 1999) samas kui ootamatult pakutavad rahalised preemiad sisemist motivatsiooni negatiivselt ei mõjuta (Cameron & Pierce, 1996). Seetõttu tuleks vabatahtlikele läheneda mitte palgaliste ametikohtade loomisega vaid pakkudes rahalisi preemiaid pühendunud panustamise, probleemide lahendamise ja ülesannete eduka täitmise eest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et motivaatoritel on oluline roll inimese tegevusel. Tuginedes motivatsiooniteooriates väljatoodule on just isiklik areng ja vabatahtliku tegevusena saadav/pakutav väärtus see, mis inimesi peamiselt tegutsema motiveerib. Samas on inimeste individuaalsed motivaatorid erinevad. Mida vanemaks saab vabatahtlik, seda enam pakub rahulolu tegevusest saadavad vaimsemad väärtused ja sotsiaalsed suhted, samas kui noortele lähenedes tuleb enam keskenduda isiklikele arengule ja kärjääri arendamise võimalustele rõhudes. Vältimaks vabatahtlike lahkumist ja pikaajalisust silmas pidades on oluline jälgida, et mida rohkem erinevaid motivaatoreid on vabatahtlikul, seda pikem on tema vabatahtliku tegevuse staaž.

2. ÜLIÕPILASTE MOTIVATSIOON PANUSTADA KAITSELIIDU TEGEVUSSE - TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesolevas peatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat, valimit ja uurimisinstrumenti ning analüüsitakse läbiviidud e-küsitluse tulemusi lõpetades järelduste ja ettepanekutega. Tulemuste esitamisel tuginetakse eelmistes peatükkides käsitletud teoreetilistele lähtekohtadele. Käesoleva peatüki tulemused ja analüüs on aluseks motiveerimise ja kaasamisega seotud ettepanekute tegemiseks Kaitseliidule.

2.1. Uurimismetoodika ja valim

Käesoleva magistritöö puhul on tegemist empiirilise uurimusega. Teaduskirjanduse ja varasemate Eestis tehtud nii teadus- kui rakendusuuringute baasil selgitati välja motiveerimise vajadus, hetkeolukord Kaitseliidus ja vabatahtlike peamised motivaatorid, mis olid sisendiks ankeetküsimustiku koostamisele. Peale teoreetilise raamistiku analüüsi koostati magistritöö eesmärgi saavutamiseks ankeetküsimustik. Andmekogumismeetodi määras ära üldkogumi ja valimi suurus, samuti vajamineva teabe hulk ja ajaline piir uuringu läbiviimiseks. Saamaks ülevaadet tegelikust olukorrast üliõpilaste motivatsioonis, valiti uurimisstrateegiaks kaardistav uuring, mis võimaldab koguda informatsiooni näidisgrupilt kasutades kvantitatiivseid meetodeid (Järvinen, 2004), võimaldades seejuures uurijal selgitada välja tegelikkuses valitsevaid tingimusi (Hirsjärvi & Huttunen, 2005). Magistritöö eesmärgi saavutamiseks oli oluline, et valimi moodustaksid üliõpilased, kriteeriumiks, et tegu oleks tudengitega, kes ei õpi doktoriõppes. Kokku on SA innove andmetel üliõpilasi kõikidel tasemetel ning riigieelarvalistel (RE) ja riigieelarveväistel (REV) kohtadel 2012/2013 seisuga circa 64000, mis on rahastamisallika alusel alates 2011. aastast vähevas trendis -2.2% kuni -4.0% aastas (Kõiv, 2013), mistõttu võib järeldada, et 2016. aastal on üliõpilaste koguarv circa 55000 kandis. 2013/14 seisuga õppis Sisekaitseakadeemia kõrgharidusõppes 754 õpilast (Toro, 2014) samas kui Tallinna Ülikoolis õpib circa 9000 tudengit (sh. doktorandid) (Tallinna Ülikool, 2016). Magistritöö autor kasutas sihtgrupit

lähtuvalt klaster valimit, sest see võimaldab uurida omadustelt homogeenneid valimi gruppe (üliõpilasi) neile tavapärasest keskkonnas. (Õunapuu, 2012; Õunapuu, 2014).

Uuringu objektina teostati uurimus Tallinna Ülikooli ja Sisekaitseakadeemia näitel, selline uuringu objekt laseb lisaks eesmärgipärasusele võrrelda ka akadeemilist ja rakenduslikku kõrgharidust omandavate vastajate tulemusi. Eetilistel kaalutlustel pöördus autor uuringu läbiviimise nõuseoleku saamiseks ülikoolide direktorite poole. Käesoleva töö autori poolt moodustati kaaskirjad, mis saadeti 11.03.2016 koolijuhtidele. Uuringu läbiviimiseks üliõpilaste seas sai käesoleva töö autor kirjaliku loa kõigilt osapooltelt (TLÜ, SKA, KL). Uuringu elektrooniline aadress edastati kahel korral läbi SKA üldmeili ja TLÜ õppereferentide/spetsialistide, kes andkeedi instituutide siseselt laiali saatsid. E-kirjas selgitati uurimustöö eesmärki ning lubati tagada õpilaste anonüümsus. Käesoleva magistr töö autor võttis arvesse, et ankeedi laiali saatmisel tuleks arvestada sihtgrupi madalat osalemisaktiivsust, info liikumise nihet ja elektroonilise ankeetküsimustiku võimalikke puudusi (kiri läheb spam filtrisse, ei loeta e-posti jne).

Tabel 2. Uurimustöö etapid (autori koostatud)

Etapp	Põhiteema
1. Teoreetilise allikate kaardistamine, analüüs ja teoreetilise osakoostamine	01.10.2014 – 25.03.2016
2. KonsultatsioonKaitsealiidus ja nõusoleku saamine töö läbiviimiseks	24.01.2015
3. Ankeetküsimustiku koostamine ningpiloottuuring	25.01.2016 – 04.03.2016
4. Ankeetküsimustikutäiendamine	29.02.2016 – 05.03.2016
5. Põhiuuringuläbiviimine	14.03.2016 -31.03.2016
6. Andmete statistiline analüüs ningkokkuvõte	01.04.2016 – 06.04.2016

Esmane pilootuuring viidi läbi 29.02.2016 – 04.03.2016 eesmärgiga kontrollida küsimustikku ning saada tagasisidet tõlgitud ja käesolevaks uuringuks kohandatud Volunteer Functions Inventory VFI küsimustiku arusaadavuse osas. Piloottuuring

võttis katsealustel keskmiselt aega 10-15 minutit ja ühel vastajal kulus vastamiseks aega 23 minutit. Pilootuuringu 10 respondendi tagasiside põhjal parandati ja lihtsustati ankeedi struktuuri ning lausete sõnastust uuritavatele mõistetavamaks. Samuti eemaldati dublikeerivad küsimused, lühendamaks ankeedi pikkust ja muudeti lahtise vastuse võimalusega küsimused vabatahtlikeks, et saada tagasi rohkem ankeete. Põhiuuring koostati ja viidi läbi LimeSurvey Sisekaitseakadeemia veebikeskkonnas ning uuring oli avatud 14.03.2016 – 31.03.2016. Uuringute tulemuste töötlus ja statistiline analüüs tehti programmiga Microsoft Excel (sh andmete üldistamine ja mitmemõõtmeline analüüs). Andmete tulemused esitati kirjeldavalt kasutades toetava ning illustratiivse materjalina jooniseid ja tabeleid. Magistritöö teoreetilises osas käsitleti erinevaid kaasamise ja motivatsiooni käsitlusi ning teooriaid, saamaks sisendeid ankeedi läbiviimiseks. Ankeetküsimustik koostati kaheosalisena, millest esimese osa küsimustega sooviti kaardistada ning mõõta üliõpilaste üldist teadlikust Kaitseliidust, varasemat kokkupuudet ja edasist huvi riigikaitsealase koolitusega. Samuti uuriti tahet ja motiive Kaitseliidu tegevuses osaleda ning võimalikke tegevust takistavaid põhjusi. Vastuste tulemused teisendati ja esitati protsentjaotustena. Vabavastused ja vastuse variandid „muu“ kodeeriti ja esitati vabatekstina.

Küsimusega „Kuivõrd teadlik oled Kaitseliidu tegevusest ja ülesannetest?“ soovis autor välja selgitada uuritavate enda hinnangu enda teadmiste, mida mõõdeti järgneva küsimusega „Mis on sinu arvates Kaitseliidu **peamiseks** tegevuseks ja ülesandeks?“, kus märkida tuli kõik õiged vastuse variandid (Tabel 3). Uuriti kas üldse ja kust kohast on üliõpilased Kaitseliidu kohta informatsiooni saanud ning lisaks Kaitseliitu astumisele, kas üliõpilased oleksid valmis osalema riigikaitse spetsiifikaga valikainetes. Küsimuste 1-5 osas oli tegu üldiste küsimustega teadmiste ja teadlikuse osas, mis pakuvad uuringu tulemustele lisandväärtust, aidates hinnata edasise tegevuse planeerimise vajadusi. Küsimused 6-12 mõõtsid üliõpilaste tahet ja motiive KL tegevuses osaleda. Küsimus nr 6. mõõtis üliõpilaste tahet ja valmidust Kaitseliidu tegevuses osaleda vastandades vaimsed väärtused materialistlike väärtustega (küsimused 1-4 ja 4-8, 12), saamaks sisendeid ettepanekute tegemiseks sisemiste ja väliste motiivide alusel.

Tabel. 3 Kaitseliidu ülesanded (küsimus nr 2) (autori koostatud)

Vastuse variant küsimusele nr 2	Õige/vale	Selgitus
Ajateenistuse korraldamine	Vale	Kaitseliidu eesmärk ei ole ajateenistuse korraldamine, kuigi kaudselt võib aidata kaasa ajateenijate väljaõppe paremale läbiviimisel osaledes näiteks õppustel vastutegevusena. (Kaitseväeteenistuse seadus, 2012)
Vabatahtliku merepääste korraldamine	Vale	Kaitseliit kui organisatsioon ei tegele vabatahtliku merepääste töö korraldamisega, millega tegelevad merepääste ühingud. (Eesti Vabatahtlik Mere- ja Järvepääste, 2012)
Sõjaväeliste harjutuste korraldamine	Õige	Kaitseliit tegeleb sõjaväelise iseloomuga harjutuste, õppuste ja koosviibimiste korraldamisega. (Kaitseliidu seadus, 2013)
Vabatahtlike abipolitseinike igapäevatöö korraldamine	Vale	Abipolitseinike töö korraldamisega tegeleb PPA (Politsei- ja Piirivalveamet, 2016)
Kaitsetahte ja isamaaliste tunnete kasvatamine	Õige	Kaitseliidu üks peamisi eesmärke on isamaaliste tunnete kasvatamine ja kaitsetahte tõstmine. (Kaitseliidu seadus, 2013)
Ei oska öelda	-	-
Muu	-	-

Teine ankeedi osa põhines funktsionalistliku paradigma motiivide mõõtmise ja väljaselgitamise instrumendil, mis on Clary ja tema kolleegide poolt palju kasutatud (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002). VFI on motivatsiooni funktsionaalsel uurimisel (Clary, et al., 1998; Clary & Snyder, 1999) põhinev teooria, mille põhjal on ka varem Eestis uuringuid läbi viidud. Lähtuvalt teoreetilises osas saadud teadmistele, on käesoleva töö autor kindel mudeli usaldusväarsuses. Mudel tõlgiti käesoleva töö autori poolt ning kohandati vastavalt konkreetse töö spetsiifilisemale temaatikale ja väiksemale mahule, eesmärgiga põimida see lähtuvalt käesoleva töö spetsiifikast ja valdkonnast. Käesoleva töö autor moodustas 18-väitelise küsimustiku. Lähtuvalt käesoleva töö uuringu eesmärgi spetsiifikast kohandati VFI skaalal mõiste „vabatahtlik töö“ ümber „tegevuseks

Kaitseliidus/riigikaitses“ jättes samaks struktuuraalse küsimuste järjekorra ja kategooriate ülesehituse, et mitte oluliselt mõjutada töö tulemusi võrreldes originaalse mudeliga.

Tabel 4. Funktsionaalse VFI skaala kategooriate kirjeldus (Omoto & Snyder, 1995; Clary, et al., 1998; Clary & Snyder, 1999; autori koostatud)

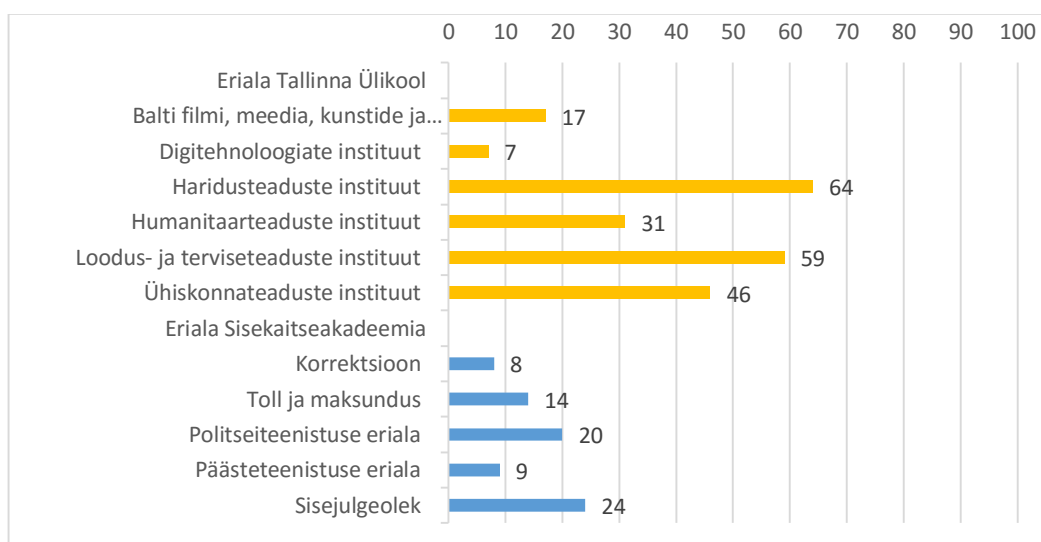
Küsimused	Kategooriad	Selgitus
7, 9, 11	Kaitsev motiiv	Seotud ego ja süütunde, isiklike probleemidega
3, 8, 16	Väärtuste motiiv	Seotud altruismi ja murega teiste pärast
1, 10, 15	Karjääri motiiv	Seotud karjääri alaste oskuste ja teadmistega, mis aitavad kaasa tuleviku arengul.
2, 4, 6	Sotsiaalse motiiv	Omavaheline suhtlemine ja sõprussidemed
12, 14, 18	Arusaamis motiiv	Kogemuste ja oskuste rakendamine, maailmapildi avardamine
5, 13, 17	Arendamise/täiustamise motiiv	Seotud positiivse enesetunde ja saavutusvajadusega

Funktsionaalne teooria sisaldab kuut põhilist motivatsiooni kategooriat: kaitsev motiiv, väärtused, karjäär, sotsiaalsus, arusaamine, arendamine (Tabel 4.). VFI ploki küsimustele tuli vastata 7-pallisel Likerti skaalal eesmärgiga võrrelda motivatsiooni kategooriate suhestumist originaalteose ja teiste uuringutega. VFI skaala väidete vastused kodeeriti vastavalt Clary (1998) järgnevalt: 1 – Ei ole üldse õige, 7- On väga õige, mille tunnuste analüüsiks kasutati korrelatsiooni ning arvutati kategooriate keskväärtused (M), standardhälbed (SD) hajuvusastmete määramiseks ning nende omavahelised seosed olulisusenivool $p \leq 0.05$. T-testiga mõõdeti gruppide vahelisi erisusi, saamaks teada vastuste statistilisi olulisusi.

2.2. Uuringu tulemused

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse läbiviidud e-küsitluse tulemusi. Tulemuste esitamisel tuginetakse eelmistes peatükkides käsitletud teoreetilistele lähtekohtadele. Uuringu tulemused ja analüüs on aluseks motiveerimise ja kaasamisega seotud ettepanekute tegemiseks.

Ankeetküsitluse tulemusena, saadi tagasi 299 täielikult täidetud ankeeti. Kõige rohkem vastanuid oli Tallinna Ülikooli üliõpilaste 224, samas kui Sisekaitseakadeemiast saadi tagasi vaid 75 ankeeti. Võttes arvesse uuritavate ülikoolide õpilaste umbkaudset populatsiooni, rakendades 95% usaldusnivood ja 5% veapiiri oleks pidanud tagasi tulema 370 ankeeti. Suurendades veapiiri 6%ni, siis väheneb valimi maht alla 299, mistõttu on antud uuringu põhjal võimalik teha järeldusi ka laiemale populatsioonile. Samas võib antud uuringu probleemkohana välja tuua vastajate madala aktiivsuse, mis on ligikaudu 3%. Seetõttu võib valimi representatiivsust pidada pigem madalaks, mis on üheks takistuseks üldistuste tegemisel laiemale populatsioonile. Valimi edaspidine analüüs toimub ühtse grupina, kus gruppide vahelised erisused tuuakse välja vaid statistiliselt oluliste näitajate puhul.



Joonis 2. Respondentide jaotus Tallinna Ülikooli ja Sisekaitseakadeemia erialade lõikes (autori koostatud)

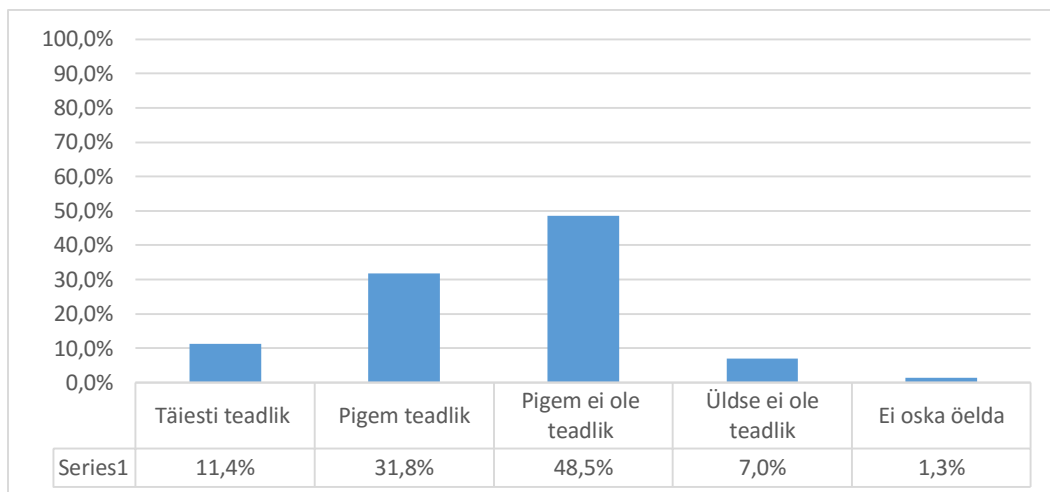
Kokku vastas üliõpilasi bakalaureuse tasemel 129, magistri tasemel 99 ja rakenduskõrghariduse tasemel 71. Samas kui naissoost vastajaid oli meestest pea kaks korda rohkem - 196 naist ning 103 meest. Erialaliselt laekus enim ankeete TLÜ haridusteaduste ning loodus- ja terviseteaduste instituudist. Veidi vähem laekus ankeete TLÜ ühiskonna- ja humaniteerteaduste instituutidest. Sisekaitseakadeemia puhul saadi enim ankeete sisejulgeoleku ja politseiteenistuse ning tolli ja maksunduse erialadelt. Kõige vähem ankeete saadi tagasi TLÜ digitehnoloogia instituudist ning SKA korrektsiooni ja pääste erialadelt.

Tabel 5. Vanuse kategooriad (autori koostatud)

Vanus:	Arv
18-21	67
22-25	95
26-29	39
30+	98

Enim vastajaid, 32,8% oli vanuse kategooria 30+ seas ning kategooria 22-25 ja 18-21 aastaste seas vastavalt 31,8% ja 22,4%, kõige vähem vastanuid oli aga 26-29 aastaste õpilaste seas, kes moodustasid kogu vastanutest vaid 13%. Küsimusele „Kas oled varasemalt õppinud või kokku puutunud riigikaitseõpetusega (sh. sõjaline haridus)?“ jagunesid respondentide vastused pooleks, kellest 143 on kokku puutunud ja 156 ei ole kokku puutunud riigikaitseõpetuse või muu sõjalise õppega, samas Kaitseliidu liikmeid oli vastanute seas vaid 8,4%, seega võib järeldada, et Kaitseliitlaste endi mõju ei ole määrava tähtsusega ettepanekute tegemiseks mitteliikmetest üliõpilaste värbamiseks.

Küsimuste 1-5 eesmärk oli mõõta teadmisi Kaitseliidu osas. Esimene küsimus mõõtis respondentide enda hinnangut Kaitseliidu teadlikkuse osas (joonis 3). Antud vastuste põhjal saab järeldada, et käesolevale küsimustikule vastajate seas prevalveerib madal hinnang enda teadlikkusele Kaitseliidu ülesannete osas. Autor soovis teada, kas varem riigikaitse valdkonnaga kokkupuutunud isikud hindavad kõrgemini enda teadmisi Kaitseliidu ülesannete osas. Kui varem kokku puutunud respondentide vastuste keskvärtus oli ühtlaselt kõrgem $M=2,65$ ($SD=0,89$), siis riigikaitsega mitte kokku puutunud respondentid hindasid teadmisi rohkem hajutatult ja circa 15% võrra väiksemaks $M=2,32$ ($SD=1,2$; $p \leq .01$). Seega saab järeldada, et kokkupuudet omavad inimesed hindavad selgelt oma teadmisi kõrgemaks. Võrreldes mitteliikmetega hindavad ka Kaitseliidu liikmed oma teadlikkust Kaitseliidust oluliselt kõrgemaks. Kui mitteliikmete keskvärtuseks saadi 2,47 ($SD= 1,07$), siis Kaitseliidu liikmete vastused olid ühtlasemad ning hinnangu keskvärtuseks oli 3,64 ($SD=0,64$). T-testi arvutamise tulemusena saadi t-testi olulisuse tõenäosuseks $p \leq 0.01$ olulisuse nivool $p \leq 0.05$, mistõttu saab järeldada, et saadud seos on statistiliselt väga oluline.



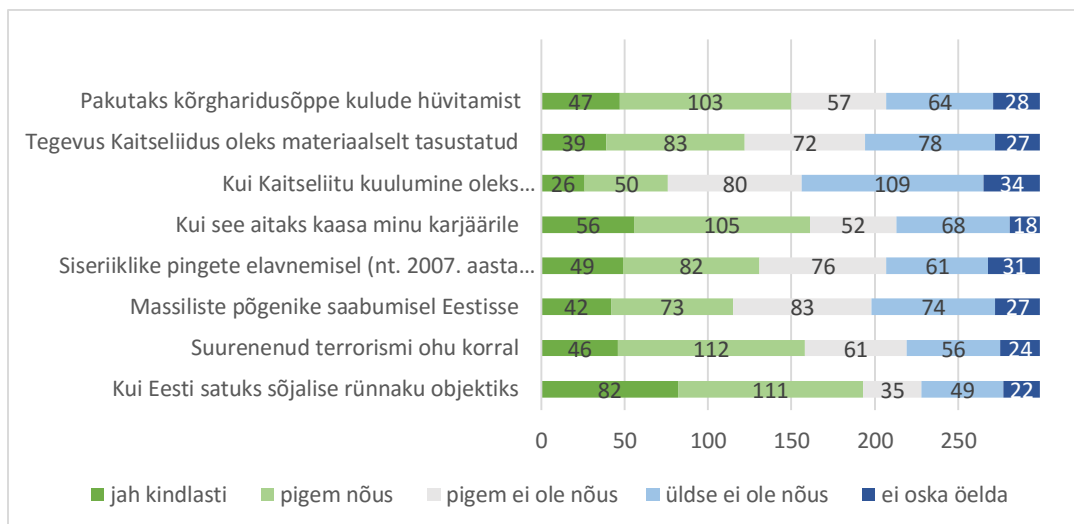
Joonis 3. Hinnang Kaitseliidu teadlikuse osas (autori koostatud)

Küsimusele 2 vastati üldiselt õigesti märkides Kaitseliidu peamiseks tegevuseks ja ülesandeks sõjaväeliste harjutuste korraldamise (33%) ja kaitsetahte ja isamaaliste tunnete kasvatamise (39%). Vaid 11% ajas Kaitseliidu ülesandeid segamini Kaitseväge ülesannetega, arvates, et Kaitseliidu ülesandeks on ka ajateenistuse korraldamine. Selle põhjuseks võib olla teoreetilises osas viidatud kehv informeeritus vabatahtlikust tegevusest (vt lk 11) või puudulik väline kommunikatsioon, mistõttu peetakse Kaitseliitu ja Kaitseväge üheks ja samaks organisatsiooniks. Samuti nimetati vähem, kuid siiski ülesanneteks ka vabatahtliku merepääste korraldamist (8%) ja vabatahtlike abipolitseinike töö korraldamist (4%), mille tagamaaks võib olla üliõpilaste vähene teadlikkus Kaitseliidust kui organisatsioonist üldiselt. Mitmed Kaitseliitlased on ka vabatahtlikud päästjad ja abipolitseinikud, mistõttu on oht organisatsioonide tegevusalasid segamini ajada. Eraldi toodi välja, et Kaitseliidu ülesanneteks on apoliitiline (1 korral); kriisiolukorras aidata kaasa turvatunde tagamisele (1 korral); Eesti riigi ja ühiskonna kaitsevõime tagamine (4 korral); vabatahtlike koondamine ja kaasamine riigikaitsele (2 korral); heidutustegevus ning valmisolek ja ettevalmistav tegevus sõjalaolukorraks (4 korral); õhuruumi puutumatus järelevalve (1 korral); hobi, kuuluvus ja grupitunde loomine (2 korral). Samas toodi ka välja, et Kaitseliit on vananenud ja vägivald ei ole lahendus (1 korral); Kaitseliitlased käivad metsas sõda mängimas (1 korral); Kaitseliidu tegevuseks on paberimajandus (1 korral); Kaitseliit tegeleb raha põletamisega (1 korral). „Ei oska öelda“ andis vastuseks vaid 1,3% ja 72% märgiti peamised ülesanded õigesti. Seega võib üliõpilaste endi antud

hinnangutele ja käesoleva küsimuse tulemustele tuginedes järeldada, et teadlikkust Kaitseliidu osas on veel võimalik tõsta.

Peamised infokanalid, mille kaudu üliõpilased on Kaitseliidu kohta kuulnud, on meedia (31%), sõbrad/tuttavad (27%), kaitseliidu liikmed (24%), riigikaitseõpetuse tund (10%). Vaid 2% ei ole mitte midagi Kaitseliidu kohta kuulnud ja ainult 1% andis vastuseks „ei tea, ei oska öelda“. 5% ulatuses mainiti, et olen ise Kaitseliidu liige (13 korral), olen kuulnud Kaitseliidu kohta läbi Kaitseväe/ajateenistuse (9 korral); perekonnalt (5 korral); internetist (4 korral); läbi Naiskodukaitse (3 korral); õpetab ise õpilasi Kaitseliidu kohta (1 korral); lugenud Kaitseliidu kohta (1 korral); ühiskonnaõpetuse tunnist (1 korral); messidelt (1 korral). Tulemustest järeldatakse, et Kaitseliit on küllaltki sõltuv subjektiivsetest info kanalitest ning suusõnalisest reklaamist.

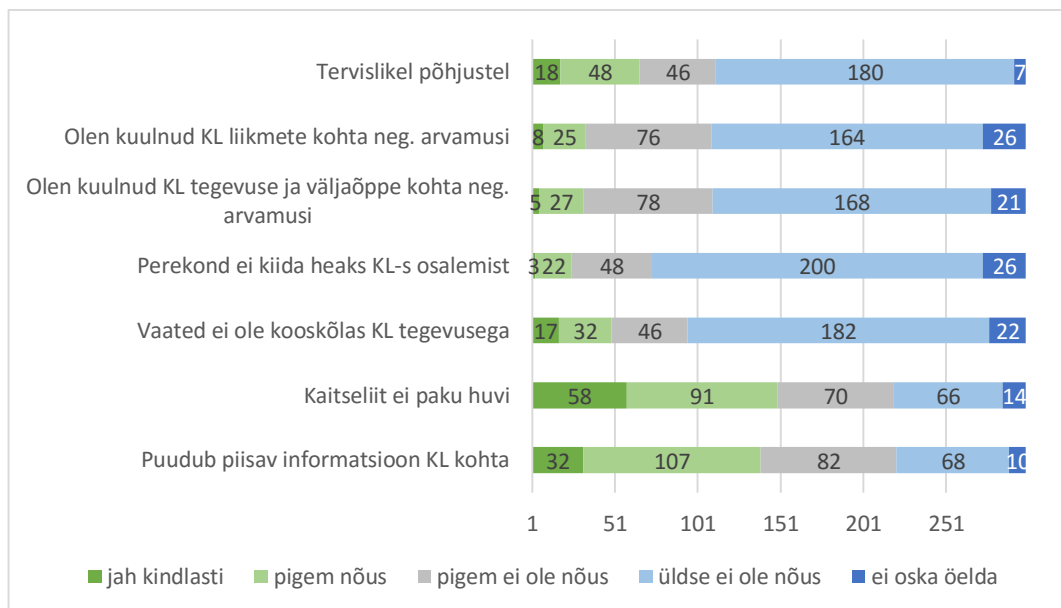
Küsimusele 4 „Kas oled kaalunud Kaitseliidu liikmeks astumist“ vastasid respondendid 52% ulatuses „ei ole kaalunud“ Suhteliselt võrdselt jagunesid vastused ülejäänud variantide vahel „kunagi ammu“ (11%), „paar aastat tagasi“ (11%), „jah hiljuti“ (14%). 1% vastajatest, ei osanud vastust öelda, 10% andis vastuseks: olen liige (21 korral); olen vahetevahel kaalunud (4 korral); ei kavatse liikmeks astuda (4 korral); olin kunagi liige (3 korral). Samas kui küsimusele nr 5 „kas osaleksid riigikaitse/muu sõjalise spetsiifikaga valikaines“ vastati 55% ulatuses kas „jah kindlasti“ (24%) või „pigem jah“ (31%). Seega võib järeldada, et üliõpilased on huvitatud Kaitseliidu tegevusest ning neil on tahe aega riigikaitseesse panustada. Antud väidet tõestavad ka respondentide vastused küsimusele nr 6, mille kohaselt on 64% nõus Kaitseliidu tegevuses osalema kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks. Seega võib järeldada, et kuigi respondendid ei ole kaalunud Kaitseliidu liikmeks astumist, siis on nad siiski valmis osalema riigikaitse alases õppetegevuses ning Kaitseliidu tegevuses, kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks (Joonis 4).



Joonis 4. Millisel juhul on üliõpilased valmis KL tegevuses osalema (autori koostatud)

Üliõpilased toovad ühtselt välja, et oleksid valmis Kaitseliitu panustama ja KL tegevuses osalema, kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks 65%, samuti ollakse nõus panustama suurenenud terrorismi ohu korral 53%. Kui siseriiklike pingete eskaleerumisel on valmis panustama 44% õpilastest, siis massiliste põgenike saabumisel Eestisse vaid 38%. Lisaks isamaalistele väärtustele ja välistele faktoritele motiveeriks üliõpilasi liituma asjaolu, kui see aitaks kaasa nende karjäärile 54% ja kui pakutaks kõrgharidusõppe kulude hüvitamist 50%. 41% oleksid motiveeritud kui tegevus Kaitseliidus oleks materiaalselt tasustatud. Samas ei ole vastajatele Kaitseliidu prestiiž oluline. Vaba vastuse variandi juures tuuakse välja, et Kaitseliitu soovitakse panustada erialaste teadmistega (40 korral); rindevälise/abistavate tegevustega (26 korral); rahaliselt/toetaja liikmelisusega (5 korral); igal võimalikul viisil (6 korral); teistes julgeoleku struktuurides (9 korral); noorte värbamise ja õpetamisega (2 korral).

Joonisel 5 on kajastatud peamised põhjused, mis põhjustel ei ole üliõpilased KL tegevuses osalenud. Vastustest tuleneb, et põhjusteks ei ole tervislik seisund ega negatiivne arvamus KL organisatsiooni ega liikmete kohta. Samuti hindavad 83% vastajatest, et perekond ei takista neil KL osalemist.



Joonis 5. Mis põhjustel ei ole üliõpilased KL tegevuses osalenud (autori koostatud)

Probleemkohana tõi 49% vastajatest välja, et Kaitseliit ei ole huvipakkuv. Samas vastas 47% õpilastest, et neil puudub piisav informatsioon KL tegevuse kohta. Vaba vastuse variandi juures toodi peamiselt välja, et puudub töö või ülikooli mahu kõrvalt vaba aeg, et KL tegevusega tegeleda (30 korral), samuti mainiti huvi puudumist või teisi huve (14 korral). Teiste variantidena toodi välja, et keegi pole sellist võimalust pakkunud (2 korral) ja ei teadnud, et igäiks saab KL tegevuses osaleda (1 korral). Ei meeldi relvad (4 korral) või pole piisavalt julgust üksinda liituda (4 korral). Pole tegevuses osalenud, sest olen naisterahvas (4 korral), ema (2 korral); kehv tervislik seisund (1 korral). Puudub piirkonnas aktiivne KL tegevus (1 korral), olen juba läbinud ajateenistuse (2 korral) või on teised kohustused jõustruktuurides (7 korral). Negatiivse poolena toodi välja negatiivne info Kaitseliidu väljaõppe (2 korral) ja Kaitseliitlaste aadressil (2 korral); Kaitseliitlaste vähiklikud ja rahvuslikku konflikti õhutavad sõnavõttud (1 korral).

Tabel 6. Motivatsioonikategooriate standardhälvete ja keskväärtuste loend (autori koostatud)

Kategooria	Küsimusenr	Kõik vastajad	
		M(N=299)	SD
Kaitsev motiiv	7, 9, 11	2,8	1,9
Väärtuste motiiv	3, 8, 16	4,3	1,9
Karjääri motiiv	1, 10, 15	3,4	1,9
Sotsiaalse motiiv	2, 4, 6	3,4	1,9
Arusaamise motiiv	12, 14, 18	4,4	1,8
Arendamise/täiustamise motiiv	5, 13, 17	4,0	1,9

Tabel 6 tulemustest selgub, et enim oluline oli vastajate jaoks arusaamise (M=4,4) ja väärtuste (M=4,3) motiiv. Järgnevad arendamise (M=4,0), karjääri (M=3,4) ja sotsiaalsus motiiv (M=3,4). Enim ühemeelsed oldi aga arusaamise motiivi hindamisel, mille hajuvusaste on kõige madalam (SD=1,8). Selline tulemus võib olla tingitud asjaolust, et circa 2/3 vastanutest on üle 26. aasta vanad, mistõttu peetakse karjääri motiivi vähemoluliseks ja rohkem rõhku pannakse enda arendamisele ning omandatud oskuste rakendamisele. Seetõttu diferentseeris käesoleva töö autor respondendid ka vanuse kohaselt kuni 25 ja üle 25 aastasteks (Tabel 7), saamaks teada, kas eri vanusegruppide vahel joonistuvad välja statistilised erinevused.

Tabel 7. Motivatsioonikategooriate standardhälvete ja keskväärtuste vanuseline diferentseerimine (autori koostatud)

Kategooria	Küsimusenr	18-25a		26+a		T-test
		M(N=299)	SD	M(N=299)	SD	
Kaitsev motiiv	7, 9, 11	3,0	2,0	2,6	1,8	<.01
Väärtuste motiiv	3, 8, 16	4,4	1,9	4,2	1,9	0.24
Karjääri motiiv	1, 10, 15	3,7	1,9	3,1	1,8	<.01
Sotsiaalse motiiv	2, 4, 6	3,5	1,9	3,3	2,0	0.27
Arusaamise motiiv	12, 14, 18	4,5	1,8	4,4	1,9	0.20
Arendamise/täiustamise motiiv	5, 13, 17	4,2	1,9	3,9	2,0	0.08

Statistiliselt olulise erisusena ($p < .01$) hindasid nooremad õpilased karjääri motiivi kõrgemalt (M=3,7) kui üle 25 aasta vanused õpilased (M=3,1). Statistiliselt oluline erisus ($p > .01$) tuli välja ka kaitsva motiivi juures, kus erinesid oluliselt nooremate

ja vanemate antavad hinnangud kaitsva motiivi kategooriatele. Teiste kategooriate puhul, olulisi vanusest sõltuvaid erisusi välja ei joonistunud.

Tabel 8 põhjal saab öelda, et olulised erinevused joonistuvad välja pea kõikides kategooriates. Kuigi meeste vastused arusaamise kategooria suhtes olid ühtlasemad, siis ei joonistu välja statistiliselt olulisi erinevusi vaid arusaamise kategooria keskväärtuste puhul ($p=0.69, p > .05$).

Tabel 8. Meeste ja naiste standardhälvete ja keskväärtuste loend (autori koostatud)

Kategooria	Küsimusenr	Mehed		Naised		T-test
		M(N=103)	SD	M(N=196)	SD	
Kaitsev motiiv	7, 9, 11	3,0	1,91	2,7	1,9	0.04
Väärtuste motiiv	3, 8, 16	4,7	1,9	4,2	1,9	<.01
Karjääri motiiv	1, 10, 15	3,8	1,9	3,3	1,9	<.01
Sotsiaalse motiiv	2, 4, 6	3,8	1,9	3,2	1,9	<.01
Arusaamise motiiv	12, 14, 18	4,4	1,7	4,5	1,9	0.69
Arendamise/täiustamise	5, 13, 17	4,2	1,92	4,0	1,9	0.04

Kõige olulisem kategooria meeste jaoks on taas väärtuste motiiv, mida hindasid mehed ($M=4,7$) kõrgemalt kui naisterahvad ($M=4,2$). Naised pidasid väärtuste kategooriat küll oluliseks, aga hindasid kõrgemini arusaamise motiivi ($M=4,5$). Kõige madalamatena hindasid nii mehed kui naised kaitsvat motiivi, sotsiaalset ja karjääri motiivi. Samas andsid naised pea kõikidele kategooriatele va. arusaamise motiivile madalamaid hinnanguid kui mehed.

Tabel 9. KL liikmete ja mitteliikmete standardhälvete ja keskväärtuste loend (autori koostatud)

Kategooria	Küsimusenr	Kaitseliidu liikmed		Mitteliikmed		T-test
		M(N=25)	SD	M(N=274)	SD	
Kaitsev motiiv	7, 9, 11	3,8	2,3	2,7	1,8	<.01
Väärtuste motiiv	3, 8, 16	5,7	1,6	4,2	1,9	<.01
Karjääri motiiv	1, 10, 15	4,6	2,0	3,3	1,9	<.01
Sotsiaalse motiiv	2, 4, 6	5,1	2,0	3,2	1,9	<.01
Arusaamise motiiv	12, 14, 18	5,4	1,7	4,4	1,8	<.01
Arendamise/täiustamise	5, 13, 17	5,1	1,9	4,0	1,9	<.01

Võrreldes (tabel 9) esitatud tulemusi, siis annavad kõige kõrgemaid hinnanguid kõikidele kategooriatele Kaitseliidu liikmed. Tabel 8 joonistub välja statistiliselt

oluline erinevus ($p=0.1$, $p<.05$) kõikides kategooriates, võrreldes KL liikmete tulemusi mitteliikmete tulemustega.

Tabel 10. Sisekaitseakadeemia ja Tallinna Ülikooli õpilaste standardhälvete ja keskvärtuste loend (autori koostatud)

Kategooria	Küsimused	Sisekaitseakadeemia		Tallinna Ülikool		T-test
		M(N=75)	SD	M(N=224)	SD	
Kaitsev motiiv	7, 9, 11	3,1	2,1	2,7	1,8	<.01
Väärtuste motiiv	3, 8, 16	5,1	1,7	4,0	1,9	<.01
Karjääri motiiv	1, 10, 15	4,3	1,9	3,2	1,8	<.01
Sotsiaalse motiiv	2, 4, 6	4,2	1,9	3,1	1,9	<.01
Arusaamise motiiv	12, 14, 18	4,8	1,8	4,3	1,9	<.01
Arendamise/täiustamise	5, 13, 17	4,6	1,8	3,8	1,9	<.01

Sarnaselt Kaitseliidu liikmetele hindavad Sisekaitseakadeemia õpilased ühtselt ($SD=1,7$) ja väga kõrgelt väärtuste motiivi ($M=5,1$). Teistes faktorites on koolide vahelises võrdluses statistiliselt olulised erinevused kõikide kategooriate keskvärtustes, samuti hindavad Tallinna Ülikooli õpilased teistest gruppidest kõiki funktsioone madalaimate hinnangutega.

Tabel 11. Skaalade vahelised korrelatsioonid (autori koostatud)

	<i>Kaitse</i>	<i>Väärtuste</i>	<i>Karjääri</i>	<i>Sotsiaalsuse</i>	<i>Arusaamise</i>
Väärtuste	0,31				
Karjääri	0,35	0,50			
Sotsiaalsuse	0,28	0,49	0,40		
Arusaamise	0,37	0,54	0,59	0,46	
Täiustamise	0,48	0,52	0,56	0,38	0,56

Funktsioonide tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonanalüüs tuvastas, et antud skaalad on omavahel korrelatsioonis ning motivatsioonikategooriad üksteisest sõltuvad (Tabel 11).

Küsimusele „Mis aitaks sinu arvates kaasata üliõpilasi Kaitseliidu tegevustesse?“ andis vastuse 162 üliõpilast. Selgus, et sarnaselt teoorias välja toodud aspektidele, on ka respondendid mitmeid Kaitseliidu probleemkohti välja toonud. Kõige enam tundsid respondendid puudust üldisest infost ja selle kättesaadavusest – „*Parem teavitustegevus algatuseks. Mina näiteks pole oma (peagi lõppeva) ülikooliaja*

jooksul kooliga seonduvalt Kaitseliidu kohta infot saanud. Olen Eestis õppinud nii TÜ-s kui TLÜ-s“. Mitmel juhul toodi välja, et ei olda kursis, millega Kaitseliit üldse tegeleb ja milliseid väärtuseid organisatsioon esindab, mistõttu on arusaadav, et mitmete respondentide poolt on aetud Kaitseliitu segi ajateenistusega. Enim vastuseid kodeeriti seetõttu informeerimise kategooria (80 korral) läbi: „sellest teavitamine, vähemalt mulle ei ole üldse selge, mis seal teha saab“; „kuna mina olen vaid halva maitsega infot selle kohta kuulnud, siis ma arvan, et võib-olla aitaks veidi detailsem avalik info, mis seal siis reaalselt tehakse“; „Puudub piisavalt infot. Kuigi Kaitseliidu kohta seda võib leida läbi tuttavate või internetist jne, võiks olla võib-olla rohkem infotunde või mingil määral "reklaamimist" selle kohta mida Kaitseliit igapäevaselt tegeleb ning milliseid kogemusi/oskusi omandatakse jne.“ „Kaitseliidu mainekujundus ja eesmärkide propageerimine“; „rohkem infot KL tegevuse kohta“; „Isiklikult ei tea, kas oma kodukandis on infot“; „Selle tutvustamine neile ja natuke "nõelaga tagant torkimine".Kaitseliidus olles saavad paljud aru, et nad tõesti tahavad seal olla ja kahetsevad, et varem ei liitunud.“; „Rohkem informatsiooni, kaasamist (nagu teevad Starmani ja LHV kutid), rääkida päriselt näost-näkku, mis see on, miks see vajalik on ja mida teha, et liituda. Infot reaalses elus on vähe.“

Informeerimise kõrval samavõrd olulise koodina nimetati sidumist ülikooliga (65 korral). Toodi välja, et võiks olla rohkem infotunde– kuidas liikmeks astuda, mis Kaitseliit endast kujutab, kellele see on mõeldud jne. Lisaks mainiti, et Kaitseliit võiks korraldada üliõpilastele suunatud koolitusi, õppusi/laagreid ning loenguid või vabaaineid. „Infotunnid ülikoolides“; „pädevad inimesed, kes annaksid aineid ka ülikoolides“; „militaartemaatikaga kursused ülikoolis, spetsiaalselt üliõpilastele korraldatavad välilaagrid ja temaatilised üritused ülikoolis“; „rohkem reklaami ja loenguid riigikaitse/kaitseliidu kohta ülikoolides“; „koolipõhiste malevate/rühmade rajamine“; „Ülikoolides sellealasel põnevate või interaktiivsete seminaride-praktikumide korraldamine; ja sellealaste sündmuste korraldamine ülikooli hoones, kus oleksid näiteks kohapeal oma ala tuntud (hinnatud) inimesed, kes räägiksid oma kogemustest/põhjustest, miks astus Kaitseliitu“; „kohustuslik kursus (1 semester) neile, kes ei olnud ajateenistuse kõlbulikud (vahet ei ole kas tervislikul või muudel põhjustel).“

Kolmandana koodina toodi välja sisemist tahet ja väärtushinnanguid (16 korral). Toodi välja, et üliõpilasel endal peab olema tahe ja ta peab nägema Kaitseliidu vajalikkust. Oluline on varajane isamaaline kasvatus ja ajaloo juurutamine - kuidas esivanemad on Eesti riigi eest seisnud. Toodi välja, et vabadus ei ole iseenesest mõistetav. Samas leiti ka, et motivatsioon ja soov peab tulema inimesest endast – tahe kas on või ei ole. „*Oluline on üliõpilastele selgeks teha, mis on see kasutegur, miks ta liituma peaks*“, ühise nimetajana toodi välja, et vajalik on üliõpilase enda tahe ja huvi valdkonna vastu, mida on vaja tõsta läbi parema informeerimise samuti sisemiste väärtuste kasvatamine nii riigi kui perekonna poolt.

Üliõpilasi motiveerivad ka materiaalsed aspektid. Toodi välja KL või riik peaks pakkuma senisest enam hüvesid liikmetele (2 korral); pakkuda rahalist tasu (5 korral); KL õpe ja tegevus siduda EAP süsteemiga (3 korral), eriti tasulise õppega inimestele; rahalise tasu või ülikooliõpingute kompensatsiooni/õppemaksu soodustust (8 korral). „*Olles üliõpilane, tean, et oleks vaja mingisugust tasu pakkuda. Üliõpilased teevad isegi suvalisi juhutöid. Peamine, et raha saaks. Seega võiks minu arvates suunata kaitseliitu, kus nad teeksid rohkem kasulikke ning saaksid selle eest ka palka.*“

Lisaks materiaalsetele aspektidele, nimetati muude teguritena: „*ajateenistuse võiks asendada Kaitseliidu tegevusega/SBKga (2 korral)*“; „*peaks mõtlema sellele kuidas kaasata nii Kaitseliidu (kui ka kaitsevähke) neid andekaid noori, kes ei ole just füüsiliselt kõige tugevamad*“; „*tuleb luua riik, mis on kaitsmist väärt*“; „*üliõpilase töökohustuse arvestamine väljaõppe planeerimisel (2 korral)*“; „*üliõpilast kaastata Kaitseliitu ei ole lihtne, kuna üliõpilane on reeglina noor, alles "pesast välja lennanud" ning tal on hoopis muude asjadega piisavalt tegemist. Kindlasti aitaks kaasa mingi sündmus, mil Eesti julgeolek satub ohtu välisteguri poolt ja ka Kaitseliidu maine tõstmine ja populariseerimine noortele, mis annaks ka muid väärtusi kui ainult sõjaväeline õpe.*“

Negatiivsete aspektidena toodi välja, et Kaitseliit peaks oma liikmeskonda harima ühiskondlikes küsimustes, et liikmed ei paistaks silma naiivsete arusaamadega vähemusrahvuste küsimuses. Samuti viidati, et Kaitseliidu praegune kuvand on paljude üliõpilaste jaoks liialt militaarne, samuti kinnitatakse, et tänu NATO kaitsesele otsesest ohtu ei eksisteeri, mistõttu ei taju üliõpilased vajadust KL liitumaks.

„Kui Kaitseliit hariks oma liikmeid ühiskondlikes küsimustes, et liikmed ei paistaks silma naiivsete ja ebaküpsede arusaamadega ühiskonnast, s.h. vähemusrahvustele või muudele vähemusgruppidele vastandumisega. vt näiteks „Urmas Reitelmann ja 300 000 parasiteerivat tibla <http://arvamus.postimees.ee/3329969/nikolaj-karajev-miks-tiblade-paljastajat-reitelmanni-ei-vallandata>“

2.3. Uuringu järeldused

Kokku vastas üliõpilasi bakalaureuse tasemel 129, magistri tasemel 99 ja rakenduskõrghariduse tasemel 71. Samas kui naissoost vastajaid oli meestest pea kaks korda rohkem - 196 naist ning 103 meest. Autorile oli üllatuseks, et circa 2/3 vastanutest on üle 26. aasta vanad. Selline tulemus oli ootamatu, sest oodati just nooremate üliõpilaste aktiivsemat osavõttu. Magistritöö esimese ploki küsimustega, kaardistati ja mõõdeti üliõpilaste üldist teadlikkust, tahet ja motiive. Lähtuvalt üliõpilaste vanusest võib uuring olla osaliselt mõjutatud vanuselisest kogemusest ja väärtustest. Näiteks peetakse karjääri motiivi vähemoluliseks ja rohkem rõhku pannakse enda arendamisele ning omandatud oskuste rakendamisele. Ankeetuuringu kokkuvõtivate tulemustena selgus, et enim hinnati arusaamise (M=4,4) ja väärtuste motiivi (M=4,3), küllaltki olulisena toodi välja ka arendamise/täiustamise kategooriat (M=4,0), mille kõrgetele tulemustele enda uuringutes viidanud paljud (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014). Funktsioonide tunnuste omavaheliste seoste korrelatsioonanalüüs tuvastas, et antud skaalad on omavahel korrelatsioonis ning motivatsioonikategooriad üksteisest sõltuvad (Tabel 5). Kõige tugevamalt on käesolevas uuringus korrelatsioonis karjääri ja arusaamise ($r = .59$, $p < .05$), karjääri ja täiustamise ($r = .56$, $p < .05$) ning täiustamise ja arusaamise ($r = .56$, $p < .05$) kategooriad. Seega võib korrelatsioonanalüüsi tulemusel jäeldada, et suurendades ühte kategooriat, suurenevad positiivselt ka teised, seotud kategooriad. Madalamad hinnangud anti sotsiaalsele motiivile, karjääri ja kaitsvale motiivile. Sellised uuringutulemused on sarnased ja kooskõlas ka mitmete teiste autorite tulemustega (vt lk 19-22). Ka mitmete teiste uuringute tulemusel vabahtikele on ebaolulised ka kaitse motiiv (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014) ja sotsiaalsus motiiv (Clary, et al.,

1998; Kruusmaa, 2014; Kimmel, 2013). Seega võib järeldada, et vabatahtlikud on motiveeritud Kaitseliidus tegutsema erinevate sisemiste ja väliste väärtuste alusel. Enim rõhutatakse just sisemisi väärtusi, mis väljenduvad läbi altruistliku käitumise. Samuti rõhutatakse enda sisemist arengut ja soovitakse rakendada erialaseid oskusi, mis muidu jääksid tahaplaanile. Vähem tähtsaks peetakse sotsiaalseid suhteid ja kaitsevajadust, mis viitavad asjaolule, et üliõpilased ei otsi vabatahtlikust tegevusest lahendusi enda isiklikele probleemidele ega soovi tugevdada sotsiaalseid suhteid, pigem tuleneb motiiv tegevuse saadavast kasust.

Eelduspäraselt oli riigikaitseõppega varem kokku puutunud respondentide vastuste keskvärtus oli ühtlaselt kõrgem $M=2,65$ ($SD=0,89$), riigikaitsega mitte kokku puutunud respondendid hindasid teadmisi rohkem hajutatult ja circa 15% võrra väiksemaks $M=2,32$ ($SD=1,2$; $p \leq .01$). Seega saab järeldada, et valdkonnaga kokkupuudet omavad inimesed hindavad selgelt oma teadmisi kõrgemaks. Võrreldes mitteliikmetega hindavad ka Kaitseliidu liikmed oma teadlikkust Kaitseliidust oluliselt kõrgemaks, kui mitteliikmete keskvärtuseks saadi 2,47 ($SD=1,07$), siis Kaitseliidu liikmete vastused olid ühtlasemad ning hinnangu keskvärtuseks oli 3,64 ($SD=0,64$). Võrreldes (Tabel 8) esitatud tulemusi, siis annavad kõige kõrgemaid hinnanguid kõikidele motivatsiooni kategooriatele Kaitseliidu liikmed. Tabel 8 joonistub välja statistiliselt oluline erinevus ($p=0.1$, $p < .05$) kõikides kategooriates, võrreldes KL liikmete tulemusi mitteliikmete tulemustega. Statistiliselt kõige ühtsemaid vastuseid annavad samuti Kaitseliitlased, kes hindavad samuti kõige kõrgemaks väärtuste motiivi ($M=5,7$) ja arusaamise motiivi ($M=5,4$), teiste faktorite kõrval hinnatakse lisaks kõrgelt nii sotsiaalset, arendamise kui karjääri motiivi, mis võib olla tingitud isiklikust panusest ja vabatahtlikust tegevusest saadavast rahulolust. Samuti annab pikaajaline tegevus lisandvärtust, mida saab edukalt kasutada ka karjääri arenguks, mille funktsiooni on ka Kaitseliitlased teistest enim hinnanud ($M=4,6$). Mitteliikmed hindavad sarnaselt üldise keskvärtuse loendiga madalaimalt nii kaitsvat kui sotsiaalsus motiivi, samas kui kõrgemad hinnangud peegelduvad just väärtuste ja arusaamise osas. Lisaks on Kaitseliitlased olnud hinnangute andmisel ühtsemad ja enesekindlamad, mis tuleneb ilmselt laiemast riigikaitsealasest teadlikusest ning annab aimu motiveerivate faktorite mitmekesisusest.

Sarnaselt Kaitseliidu liikmetele hindavad Sisekaitseakadeemia õpilased ühtselt ($SD=1,7$) ja väga kõrgelt väärtuste motiivi ($M=5,1$), mille tagamaaks on ilmselt isamaaliste tunnete ja hinnangute juurutamine läbi riikliku õppekava. Kõikides teistes faktorites esinesid SKA JA TLÜ võrdluses statistiliselt olulised erinevused kategooriate keskväärtustes, näiteks hindavad Tallinna Ülikooli õpilased kõikidest teistest gruppidest kõiki funktsioone madalaimate hinnangutega, mille põhjuseks võib olla Tallinna Ülikooli õpilaste puudulik huvi ja madal informeeritus Kaitseliidu tegevuse kohta. Seega võib järeldada, et Sisekaitseakadeemia õpilastele on lihtsam läheneda ja neid värvata, sest neil on paremad eelteadmised ja nad omavad ühtsamaid väärtushinnanguid KL endi liikmetega.

Kuigi pea pooled vastanutest on kokkupuutunud riigikaitseõpetuse või muu sõjalise haridusega, siis oli üllatav, et üldist teadlikkust Kaitseliidust hinnatakse madalaks. Kuigi Kaitseliidu ülesandeid nimetati suures plaanis õigesti (72%), siis aeti Kaitseliitu segamini Kaitseväega, abipolitseinike töö korralduse ja merepäästega. Tuginedes üliõpilaste enda madalate hinnangutele üldise teadlikuse osas ning vaadeldes teadlikkust KL ülesannete osas, saab järeldada, et teadlikkust KL osas tuleb parandada. Samadele tulemustele viidati ka teoreetilises osas (vt lk 11) ning jõuti läbi vabavastuste analüüsi tulemuse, kus soovitati KL teha rohkem teavitustööd (80 korral) ja tegeleda teavitustööga senisest aktiivsemalt ülikoolide siseselt (65 korral). Informeerimise kvaliteedi tõstmise vajadusele viitavad ka tulemused, et vaid 31% on kuulnud Kaitseliidu kohta läbi meedia. 51% üliõpilasest on kuulnud Kaitseliidu kohta läbi oma sõbra/tuttava või Kaitseliidu liikmelt. Samas ei ole 2% üliõpilastest Kaitseliidu kohta midagi kuulnud. Seega on mõistetav fakt, et 52% respondentidest ei ole mõelnud Kaitseliidu liikmeks astumisele. Samas kui küsimusele nr 5 „kas oleksid riigikaitse/muu sõjalise spetsiifikaga valikaines“ vastati 55% ulatuses kas „jah kindlasti“ (24%) või „pigem jah“ (31%). Seega võib järeldada, et parema informeerimise korral ja võimaluste loomisel on üliõpilased huvitatud Kaitseliidu tegevusest ning neil on tahe aega riigikaitseesse panustada. Käesolevas magistritöös tehakse seega järeldus, et üliõpilaste kaasamiseks on vaja tutvustada eelkõige vabatahtliku tegevuse võimalusi Kaitseliidus ja tõsta nende üldist teadlikkust riigikaitse alasel, mistõttu tuleb tegeleda üliõpilaste informeerimise ja värbamisega nii ülikoolideväliselt kui -siseselt.

Üliõpilastest 64% on nõus Kaitseliidu tegevuses osalema, kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks. Vaba vastuse variandi juures tuuakse välja, et Kaitseliitu soovitakse panustada ka erialaste teadmistega (40 korral); rindevälise/abistavate tegevustega (26 korral); rahaliselt/toetaja liikmelisusega (5 korral); igal võimalikul viisil (6 korral); teistes julgeoleku struktuurides (9 korral); noorte värbamise ja õpetamisega (2 korral). Seega võib järeldada, et kuigi respondendid ei ole kaalunud otseselt Kaitseliidu liikmeks astumist, siis on nad siiski valmis osalema riigikaitse alases õppetegevuses ning Kaitseliidu tegevuses ka juhul kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks, seega tõstaks juba varajane väljaõpe oluliselt Eesti kaitsevõimet. KL väljaõppe ja riigikaitseõpetus üldiselt annavad olulisi sisendeid noorte harituse ja sisemiste väärtuste tõstmiseks, mistõttu on oluline populariseerida ka riigikaitseõpetuse ainet jategeleda isamaaliste väärtuste propageerimisega integreerides vaba- ning valikainete valikusse erialase väljundiga riigikaitse alg- ja täiendõppevõimalused. Kui siseriiklike pingete eskaleerumisel on valmis panustama 44% õpilastest, siis massiliste põgenike saabumisel Eestisse vaid 38%. Seega võib järeldada, et üliõpilased on läbi Kaitseliidu valmis panustama välisjulgeolekule, samas kui siseriiklike ohtude korral jääb soov panustada pigem tagasihoidlikuks. Antud tulemuse põhjuseks võib olla asjaolu, et naissoost vastajaid oli 196 ehk pea kaks korda rohem kui meessoost vastajaid, kelle vastuste analüüsist selgus, et sooviti panustada pigem läbi muu toetava tegevuse. Asjaolule viitab ka fakt, et meeste ja naiste vahelises võrdluses joonistus ühtne hinnang välja vaid arusaamise kategooria puhul. Naised andsid pea kõikidele kategooriatele va. arusaamise motiivile madalamaid hinnanguid kui mehed, mistõttu võib statistiliselt järeldada, et meestele on enda sidustamine ja enesetäiendamine, seonduvalt Kaitseliiduga, vastuvõetavam kui naisterahvastele.

Nii teooria kui uuringu tulemustena selgus, et Kaitseliit peaks tegelema väliskuvandi kujundamise ja parema sisekliima kultiveerimisega (vt 16-18). Mitmel juhul toodi probleemkohtadena välja, et Kaitseliiduga liitumise takistuseks on KL liikmete tegevus. 8% õpilastest on kuulnud midagi negatiivset KL liikmete kohta, 5% on kuulnud negatiivseid asjaolusid seonduvalt KL tegevuse või väljaõppega. Probleemkohtadena mainiti Kaitseliitlaste võhklikud ja rahvuslikku konflikti õhutavad sõnavõtte meedias ja KL peaks tegelema mainekujundusega, et muutuda üliõpilastele atraktiivsemaks (vt. lk 36, 41-44). Toodi välja, et mitte

liitumise põhjuseks on just negatiivne info Kaitseliidu väljaõppe ja Kaitseliitlaste aadressil. Samuti toodi välja, et probleemi tekitavad Kaitseliitlaste vähiklikud ja rahvuslikku konflikti õhutavad sõnavõttud. Teoorias selgus, et iga indiviidi eesmärgid erinevad ning teda ajendavaid motiive võib olla mitmeid (Clary & Snyder 1999; Finkelstein, Penner & Brannick, 2005), seetõttu on suurte masside motiivide välja selgitamisel ja motiveerimisel oluline kasutada eri meetodeid ning keskenduda nii isiklikule kui isikut ümbritseva keskkonna arendamisele (Hager & Brudney, 2004).

Küsimusele „mis põhjusel ei ole sa KL tegevuses osalenud“ vastati, et keegi pole sellist võimalust pakkunud (2 korral) ja ei teadnud, et igäüks saab KL tegevuses osaleda (1 korral). Ei meeldi relvad (4 korral) või pole piisavalt julgust üksinda liituda (4 korral). Pole tegevuses osalenud, sest olen naisterahvas (4 korral), ema (2 korral); kehv tervislik seisund (1 korral). Puudub piirkonnas aktiivne KL tegevus (1 korral), olen juba läbinud ajateenistuse (2 korral) või on teised kohustused jõustruktuurides (7 korral). Perekonda ja tervislikku seisundit ei peeta takistusena oluliseks. Probleemkohana toodi 49% vastajate poolt välja, et Kaitseliit ei ole huvipakkuv. Samas vastas 47% õpilastest, et neil puudub piisav informatsioon KL tegevuse kohta. Seega võib huvi puudus olla paradoksaalselt tingitud lihtsalt üliõpilaste teadmatusel ja puudulikust informatsioonist Kaitseliidu kohta – ehk Kaitseliit ei ole suutnud piisavalt huvi tekitada. Ka vabavastuste analüüsist selgus, et olulise motiveeriva asjaoluna peetakse tahte ja huvi olemasolu. Oluliste faktoritena järeldeb, et Kaitseliit peab tegelema senisest enam isamaaliste väärtuste ja KL tegevuse propageerimisega.

Sarnastelt teooriale toodi vaba vastuse variandi juures toodi peamiste demotivaatoritena (vt lk 24) välja, et puudub töö või ülikooli mahu kõrvalt vaba aeg, et KL tegevusega tegeleda (30 korral), samuti mainiti huvi puudumist või teisi huve (14 korral). Seega võiks üliõpilasi motiveerida läbi materiaalsete väärtuste, pakkudes rahalisi või teisi materiaalseid hüvitisi. Vabavastuste analüüsist selgus, et KL või riik peaks pakkuma senisest enam hüvesid liikmetele (2 korral); pakkuda rahalist tasu (5 korral); KL õppe ja tegevus siduda EAP süsteemiga (3 korral), eriti tasulise õppega inimestele; rahalise tasu või ülikooliõpingute kompensatsiooni/õppemaksu soodustust (8 korral). Lähtuvalt teoriast tuleb vabatahtlikele pakkuda kulutuste kompensatsiooni (Uus, et al., 2013) ja/või

suuremat materiaalset tasu (Surva, 2009), tegeleda nende koolitamise (Vernik, 2014) ja akrediteerimisega (Surva, 2009), et vältida nende isolatsioonitunde ja oskustes ebakindluse tunde teket. Lisaks saavad inimesed sissetuleku tõustes paremini aega vabatahtlikuks tööks planeerida (Penner, 2004). Seetõttu võiks lisaks abipolitseinike tasustamisele kaaluda ka materiaalse toetuse süsteemi loomist, mis aitaks kompenseerida isiklike kulutusi. Paljud üliõpilased avaldasid soovi osaleda Kaitseliidu tegevuses, kui see aitaks kaasa nende karjäärile 54% ja kui pakutaks kõrgharidusõppe kulude hüvitamist 50%. 41% oleksid motiveeritud, kui tegevus Kaitseliidus oleks materiaalselt tasustatud. Statistiliselt oluline erisus ($p = <.01$, $p > .05$) joonistus välja ka kaitsva motiivi juures, kus erinesid oluliselt nooremate ja vanemate antavad hinnangud kaitsva motiivi kategooriatele. Statistiliselt olulise erisusena ($p = <.01$, $p > .05$) hindasid ka just nooremad õpilased karjääri motiivi kõrgemalt ($M=3,7$) kui üle 25 aasta vanused õpilased ($M=3,1$). Selline tulemusvastab teistele uuringu tulemustele - mida vanemad ja pikaajalisemad vabatahtlikud, seda madalamalt hindavad nad karjääri motiivi, samas hinnatakse kõrgemalt teisi funktsioone. (Clary, et al., 1998; Gage, 2009; Jacobs, Carlton & Monroe, 2012; Kimmel 2013; Kruusmaa, 2014). Seega saab järeldada, et noorematele, kuni 25 aastastele õpilastele saab läheneda pakkudes lisandväärtust erialaseks arenguks, mis aitab kaasa karjääri edendamisele.

2.4. Ettepanekud Kaitseliidule

Käesoleva töö eelnevatele peatükkidele toetudes on autori ettepanekud üliõpilaste edukamaks kaasamiseks järgnevad:

Ettepanek 1: Informeerida üliõpilasi mitmekülgset, tõstmaks nende teadlikkust Kaitseliidust ja riigikaitseõppest.

Nii käesoleva töö kui ka Uus, et al (2013) uuringu tulemusena selgus kesine teadlikkus vabatahtlikust tegevusest ja panustamise võimalustest. Käesolevate andmete tulemusel on Kaitseliit liialt sõltuv nii-öelda suusõnalistest kanalitest, mistõttu võib vabatahtlike võimalik rahulolematu kogemus mõjuda negatiivselt uute liikmete kaasamisele (Richins, 1983). Vastuste analüüsi tulemusel selgus, et üliõpilaste paremaks kaasamiseks on vaja üliõpilasi mitmekülgset informeerida,

millele viitavad ka üliõpilased ise. Läbi teavitustöö saab tõsta ka erakoolide üliõpilaste üldist teadlikkust riigikaitsest ning Kaitseliidust konstrueerides seeläbi väliskuvandit üliõpilastele vastuvõetavamaks. Samuti aitaks teadlikkuse kasvule kaasa riigikaitseõpetuse laiapõhjalisem integreerimine haridussüsteemi, mis tõstab objektiivse info hulka Kaitseliidu kohta ja vähendab negatiivse tonaalsusega sõnumite mõju nn. suusõnalistest kanalitest. Uuringu tulemustest selgus, et kuigi pooled üliõpilased on kokku puudunud riigikaitse või muu sõjalise õpetusega, on nad siiski kehvasti informeeritud Kaitseliidu eesmärkidest. Riigikaitseõpetuse propageerimine ja väärtuste kasvatamine sihtgrupi seas aitaks juba varakult suurendada kaitsetahtet. Ka Mänd (2013) pakub enda magistritöö ettepanekuna välja kommunikatsiooniplaani väljatöötamise, mille alusel riigikaitseõpetust noortele populariseerida.

Tänu tehnoloogia ja kaasamise meetodite arengule võimaldavad tänased infokanalid Kaitseliidul jõuda varasemast edukamalt huvirühmadeni ja aitavad strateegiliste eesmärkide saavutamist. Seetõttu peaks lähtuvalt teooriast kasutama lisaks ka alternatiivseid kanaleid – üliõpilastele suunatud laiapõhjalisem meedia reklaam kasutades uuenduslikke nutilahendusi, televisiooni, raadiot, sotsiaalmeediat Kaitseliidu eesmärkide ja väärtuste laiemaks propageerimiseks. Toetama peaks ka vabatahtliku tegevuse „saadikuid“ ehk inimesi, kes vabatahtlikku tegevust omal käel propageerivad (Surva, 2009). Organisatsiooni ootusi tuleks selgitada juba reklaammaterjalil ja intervjuu faasis (Ibid, 2009). Kaitseliidu esindajad ja liikmed peaksid lisaks messidele käima ka ülikoolides teavitustööd tegemas, jagades infopäevadel reaalseid teadmisi ja kogemusi ning korraldades just spetsiaalselt üliõpilastele mõeldud õppe- ja välilaagreid. Lahendustena võiks näiteks sarnaselt Kaitseväele rakendada üliõpilaste värbamiseks nõ. „elukutse“ värbamiskampaaniat. Ühe ideena võiks ka noorte kaasamiseks luua mobiiliaplikatsioonina nii öelda „*how to*“ käsiraamat, mis aitaks orienteerumisel, metsas ellujäämisel ja esmaabi alasel.

Ettepanek 2: Tegeleda isamaaliste väärtuste propageerimisega integreerides vaba- ning valikainete valikusse erialase väljundiga riigikaitse alg- ja täiendõppevõimalused.

Eesti julgeolek ja kaitsevõime on tugevalt seotud vabatahtlike kaitsetahtega. Kaitsetahte on aga omakorda seotud tiheda kaasamise ja motivatsiooni ülal

hoidmisega, mille arendamist, noorte ja vabatahtlike seas, julgeoleku dokumendid üha enam kajastavad. Teoreetilises osas toodi välja, et lähtuvalt julgeoleku alusdokumentidele ja Kaitseliidu arendamise eesmärkidele on oluline kaasata senisest enam sarnaste väärtustega, motiveeritud üliõpilasi Kaitseliidu tegevusse ehk keskenduda senisest enam uute värvatavate liikmete kvaliteedile. Esmane tahe ja huvi peab tulema aga üliõpilastelt endilt.

Mitmel korral tunti puudust just üldisest informeeritusest ning 55% üliõpilastest tõid välja, et nad on valmis osalema riigikaitse või muu sõjalise spetsiifikaga valikainetest. Seetõttu võiks Kaitseliit kaaluda lähtuvalt erialast riigikaitse ja sõjalise spetsiifikaga vaba- või valikainete loomist, mis motiveerivad üliõpilasi liituma läbi EAP süsteemi ning aitavad samaaegselt kasvatada sisemisi väärtusi. Oluline on jälgida nii vabatahtlike kui organisatsiooni arengut - juhtida tähelepanu ka koolitusvõimalustele tulevikus (Surva, 2009). Nimetatud valikained annavad võimaluse koolitada üliõpilasi välja ka lähtudes nende erialasest spetsiifikast, mis tõstab nende kvalifikatsiooni tööturul ning motivatsiooni osaleda edasises KL tegevuses. Näiteks võiks reklaami ja psühholoogia tudengitele tutvustada *Psychological Operations (PSYOP)* aluseid, IT õpilastele aga küberkaitset jne. Lähtuvalt eeltoodust peaks Kaitseliit leidma ressursse, et propageerida riigikaitsealast õpetust, et suurendada üliõpilaste kaitsetahet ja isamaalisust, mis aitab kaasa uute liikmete lisandumisele.

Ettepanek 3: Sidustada tegevus Kaitseliidus üliõpilase tulevase eriala või karjääriga.

Käesoleva töö uuringu tulemustena selgus, et kuni 25 aastased on võrreldes vanematega rohkem huvitatud tegutsema isiklikest sh. karjäärialastest huvidest. Karjääri funktsiooni kõrged tulemused uuringus viitavad ka eelnevate uuringute põhjal noorematele, õpilastest vabatahtlikele (Jacobs, Carlton & Monroe, 2012), sest need funktsioonid on seotud uute kogemuste saamise, õppimisega ning karjääri edendamiseks saadava sotsiaalse kapitali ning oskustega, mida kasutada oma praeguses/tulevas karjääris. (Kimmel, 2013). Uuringu tulemusel tõi 54% respondentidest välja, et nad panustaksid Kaitseliitu, kui see tuleks kasuks tema karjääris. Seega võib eelnevate autorite uuringute tulemustel järeldada, et just eriti nooremate üliõpilaste paremaks kaasamiseks tuleb neile läheneda pakkudes uusi

kogemusi ja oskusi, mis annavad lisandväärtust tulevase karjääri arenguks. Lisaks sisemistele väärtustele ja isamaalisusele saab seetõttu üliõpilastele läheneda, rõhudes ka välistele faktoritele – karjäärivõimaluse tekitamine, KL pakutavad lisakoolitused, eriala rakendamise võimalus läbi KL väljaõppe. Toodi välja, et Kaitseliidu eesmärgid ei ole hetkel seotud respondentide peamiste huvidega, samas ollakse huvitatud erialasest tegevusest, mis annab sisendeid tulevaseks karjääriks. Seetõttu tuleks sidustada tegevus Kaitseliidus üliõpilase tulevase eriala või karjääriga, pakkudes üliõpilastele seeläbi lisandväärtust mida hinnatakse ka tööturul.

Ettepanek 4: Luua rahalise tasustamise süsteem ja pakkuda kõrgharidusõppe kulude hüvitamist.

Probleemkohtadena nimetati teoorias (vt lk 23) ja uuringus just aja- ja huvipuudust, isiklikke kulusid. Kuigi individuaalseid motivaatoreid on keeruline määratleda, on edukaks kaasamiseks vajalik keskenduda mitmete motivatsiooni kategooriate rakendamisele, mis tagab vabatahtliku pikaajalise tegevuse. Teoreetiliste allikate analüüsist selgus, et sissetuleku tõustes saavad inimesed paremini aega planeerida vabatahtlikuks tööks (Penner, 2004). 50% üliõpilastest tõi välja, et nad on nõus panustama kui KL pakuks kõrgharidusõppe kulude hüvitamist, 41% oleks motiveeritud kui tegevus Kaitseliidus oleks materiaalselt tasustatud. Seetõttu võiks lisaks abipolitseinike tasustamisele, kaaluda ka teatud KL ametikohtade palgaliseks muutmist (Kiili, 2015), mis aitaks kompenseerida isiklikke kulusid. Teooriast aga tulenes, et palgaliste ametikohtade loomine vabatahtlikus tegevuses ei ole jätkusuutlik, seetõttu tuleks materiaalselt tasustada pigem indiviidi arengut, tema saavutatud eesmärgi, edukalt lahendatud ülesandeid ja probleeme. Alternatiivina reaalsele palgale saab kasutada motiveerimiseks ka kõrgharidusõppe kulude hüvitamist, seeläbi saab üliõpilane motiveeritult panustada aega Kaitseliitu ning ei pea muretsema niivõrd sissetuleku languse ja rahaliste kulude pärast, millele üliõpilased uuringu käigus korduvalt viitasid.

Ettepanek 5: Tegeleda Kaitseliidu väliskuvandi ning sisekliima kultiveerimisega.

Edukaks uute liikmete kaasamiseks ei piisa vaid huvirühmade informeerimisest. Tahet olla kaasatud mõjutavad enim ka vabatahtlike individuaalsed väärtused ja rahulolu organisatsioonis, mistõttu on Kaitseliidul oluline kultiveerida positiivset organisatsiooni kliimat, mis aitab kaudselt kaasa atraktiivse väliskuvandi kujundamisele. Organisatsioonis peaks valitsema vabatahtlikkust soosiv õhkkond (Surva, 2009). Mitmel juhul toodi probleemkohtadena välja, et Kaitseliiduga liitumise takistuseks on KL liikmete tegevus. 8% õpilastest on kuulnud midagi negatiivset KL liikmete kohta, 5% on kuulnud negatiivseid asjaolusid seonduvalt KL tegevuse või väljaõppega. Probleemkohtadena mainiti Kaitseliitlaste vähiklikud ja rahvuslikku konflikti õhutavad sõnavõtte meedias ja KL peaks tegelema mainekujundusega, et muutuda üliõpilastele atraktiivsemaks (vt. lk 37, 41-43). Organisatsiooni sise- ja väliskliima kujundamisel on seetõttu oluline tegeleda ka juba olemasolevate liikmete rahulolu ja vajaduste välja selgitamisega. Surva (2009) kaasamise mudel toob välja, et vabatahtlikke tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve. Samuti on oluline Kaitseliidu liikmetepoolne eetika ja käitumiskoodeksi järgimine ka tsiviilelus. Vältimaks uute võimalike liikmete heidutamist peab Kaitseliit tegelema organisatsiooni väliskuvandi atraktiivsemaks kujundamisega ning lahendama mitmed organisatsioonisisemed probleemkohad, et tagada kogu koosseisu kõrgem rahulolu ja motivatsioon.

KOKKUVÕTE

Vabatahtlikkus on oluline ressurss, mille kaasamine aitab saavutada paremaid tulemusi ja hoida kokku rahalisi ressursse. Samuti käsitletakse vabatahtlikkust üha enam siseturvalisuse ja julgeoleku käsitlustes. Ka mitmed Eesti strateegilised julgeolekudokumendid käsitlevad üha enam vabatahtlike kaasamist vabatahtlikku, seehulgas Kaitseliidu tegevusse. Ka Riigikaitse Strateegia toob välja, et Kaitseliidu peamiseks ülesandeks sõjalise kaitse korraldamisel on kaitsetahte suurendamine. Peamisteks arendamise suundadena tuuakse välja vabatahtlike motivatsiooni suurendamise ja noorte ulatuslikuma kaasamise Kaitseliidu tegevusse. Samas ei ole noored Kaitseliidus statistiliselt esindatud, ka üldine Kaitseliitlaste arv tõmbekeskustes (Tallinn, Tartu) on madal. Ka mitmed uuringud viitavad noorte kesisele informeeritusele ja üldisele teadlikusele Kaitseliidust. Eelnimetatud vastuolust tõstatati magistr töö uurimisprobleem - kuidas kaasata üliõpilasi, kui konkreetset sihtgruppi, Kaitseliidu tegevusse?

Käesoleva magistr töö eesmärk oli välja selgitada üliõpilaste kaasamise võimalused Kaitseliitu ning teha ettepanekud Kaitseliidu peastaabile, mis aitavad kujundada vabatahtlike kaasamise ja värbamise meetodikat.

Eesmärgist lähtuvalt püstitati järgnevad uurimisülesanded:

- 1) Anda ülevaade ja analüüsida kaasamise põhiseisukohti Kaitseliidu toimimise aspektist.
- 2) Selgitada välja sisejulgeoleku ja riigikaitse valdkonna vabatahtlike aktiivse osaluse motiivid ja motivaatorid.
- 3) Teostada uurimustulemuste analüüs, saamaks sisendeid ettepanekute tegemiseks Kaitseliidule.

Vastuse leidmiseks püstitatud uurimisülesannetele tugineti teoreetiliste allikate analüüsile ning koostati elektrooniline ankeetküsitlus, mis viidi läbi Sisekaitseakadeemia ja Tallinna Ülikooli üliõpilaste seas. Ankeediga mõõdeti üliõpilaste üldist teadlikkust Kaitseliidust, varasemat kokkupuudet ja edasist huvi riigikaitsealase koolitusega, soovi ja motiive Kaitseliidu tegevuses osaleda ning

võimalikke tegevust takistavaid põhjusi. Uuringu läbiviimiseks kasutati lisaks teoreetilises osas saadud sisenditele ka motivatsiooni funktsionaalset (Clary, et al., 1998; Clary & Snyder, 1999) põhinevat teoreetilist lähtekohta. Funktsionaalne teooria sisaldas kuut põhilist motivatsiooni kategooriat: kaitsev motiiv, väärtused, karjäär, sotsaalsus, arusaamine, arendamine. Lähtuvalt käesoleva töö spetsiifikast tõlkis ja täiendas autor mudelit eesmärgiga põimida see rohkem riigikaitse valdkonnaga. Antud mudeli uuringu tulemusel selgus, et kuni 25 aastased on rohkem huvitatud tegutsema isiklikest sh. karjäärialastest huvidest, samas kui suures plaanis motiveerivad üliõpilasi enim väärtuste ja arusaamise kategooriasse kuuluvad tegurid, mis väljenduvad altruismis ja saavutusvajaduses. Õpilased tunnevad soovi teisi aidata, samas soovivad nad ka Kaitseliidu tegevusest positiivset enesetunnet isiklikuks arenguks. Vastuste analüüsist selgus, et tuleb:

- Informeerida üliõpilasi mitmekülgset, tõstmaks nende teadlikkust Kaitseliidust;
- Sidustada tegevus Kaitseliidus üliõpilase tulevase eriala või karjääriga, pakkudes üliõpilastele lisaks infotundidele ka lähtuvalt erialast riigikaitse vaba- või valikaineid ning korraldada neile mõeldud õppe- ja välilagaagreed;
- Tegeleda riigikaitseõpetuse propageerimise ja väärtuste kasvatamisega juba varakult, et tekitada isamaalisus ja kaitsetahe;
- Luua rahalise tasustamise süsteem ja pakkuda üliõpilastele kõrgharidusõppe kulude hüvitamise süsteemi;
- Tegeleda organisatsiooni väliskuvandi ning sisekliima kultiveerimisega, vältimaks uute liikmete heidutamist ja olemasolevate liikmete lahkumist.

Käesoleva töö teoreetilised lähtekohad ja uuringu tulemused võimaldasid tuvastada Kaitseliidu senise tegevuse probleemkohad ja üliõpilaste osaluse motiivid, mis aitavad Kaitseliidul üliõpilasi edukamalt oma tegevusse kaasata, mistõttu võib lugeda magistr töö **eesmärgi täidetuks**.

SUMMARY

Volunteer involvement is of great value to all areas of life and helps to save financial resources. Number of Estonias's strategic security documents concern involvement of more volunteers to internal security and Defense League to improve national security. Documents highlight the need to increase motivation of Defense League members and involve more volunteers to the activities to the Defence League. The actuality of this research gets its input from the strategic documents and from the lack of research on how to involve more volunteers to the defense sector. Pre mentioned facts raised a Master's thesis research problem - how to involve students to Defense League activities?

The aim of this Master's thesis was to identify opportunities for student involvement to Defence League and to make proposals to the Defence League General Staff which will help to shape the volunteer involvement and recruitment methodology.

The aim of the research erected following tasks:

- 1) To provide an overview and analysis of the main aspects of involvement regarding defense sector.
- 2) Determine the internal security and national defense volunteer active participation motives and motivations.
- 3) Analysis of the results of a study carried out to obtain inputs for proposals for the Defence League.

To find answers to the set of research tasks, electronic questionnaire survey was conducted among students of Tallinn University and the Academy. Questionnaire measured students' general awareness of the Defence League, and past exposure to further interest to involve in national defense training and the desire to participate in the activities of the Defence motives. The survey was conducted using the inputs received in theory. Motivation was analyzed using the functional theory(Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Functional Theory included the six main categories of motivation: protecting, values, career, social and understanding. VFI model was translated and supplemented by the author. In this model, the study showed that up to 25 years of age, people are more interested in career-related

interests. People with age beyond 25 are most likely motivated by other factors like values and altruism. Students feel the desire to help others, but they also want a positive feeling for personal development. Responses analysis showed what should be done:

- Advise students diversely, in order to enhance their awareness of the Defence League;
- Link student's future professional career or specialty to the activities in Defense League. In addition, provide students with the choice of substudies and subjects regarding their specialty and need of trained professionals in national defense.
- Engage national defense education advocacy to increase internal values in early stage of life in order to generate more patriotism and defense will;
- Establish a system of financial remuneration and provide students with higher education cost reimbursement system;
- Cultivate organization's external image and internal climate in order to encourage new members and stop existing members leaving.

In this thesis the theoretical background and results of the study made it possible to identify the main problems in Defense League and to identify student participation motives that will help to involve more students to the Defence League activities, that is why this Master's thesis goals were met.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Allen, K., 2005. From Motivation to Action Through Volunteer-Friendly Organizations. *The International Journal Of Volunteer Administration*, XXIV,(1st), pp. 41-44.

Beck, U. & Gernsheim-Beck, E., 2002. *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. 1st toim. London: Sage Publications Ltd.

Cameron, J. & Pierce, W. D., 1996. The Debate about Rewards and Intrinsic Motivation: Protests and Accusations Do Not Alter the Results. *Review of Educational Research*, 66(1), pp. 39-51.

Chambré, S. M., 1987. *Good deeds in old age : volunteering by the new leisure class*. xvi toim. Lexington: Lexington Books.

Clary, E. G. et al., 1998. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), p. 1516–1530.

Clary, E. G. & Snyder, M., 1999. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), pp. 156-159.

Dervin, B., 2003. Audience as Listener and Learner, Teacher and Confidante: The Sense-Making Approach. rmt:: B. Dervin, L. Foreman-Wernet & E. Lauterbach, toim-d *Sense-Making Methodology reader: Selected writings of Brenda Dervin*. Cresskill, NY: Hampton Press, pp. 215-232.

Eesti Vabatahtlik Mere- ja Järvepääste, 2012. *About us*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <http://www.vomare.ee/en/about>

[Kasutatud 17 03 2016].

Einre, H., 2011. *Väikeriigi bilateraalse arengukoostöö motiividest julgeolekupoliitilises kontekstis Eesti ja Soome näitel*, Tartu: Tartu Ülikool.

Espenberg, K., Puolokainen, T. & U, V., 2013. *Abikaugetes piirkondades päästealase ennetustöö, ohutusjärelvalve ning päästetöö teenuste optimaalse osakaalude määratlemine ja sellealase planeerimismudeli väljatöötamine. Lõppraport.*, Tallinn: Siseministeerium.

Finkelstein, M. A., Penner, L. A. & Brannick, M. T., 2005. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality*, 33(4), pp. 403-418.

Frey, B. S. & Goette, L., 1999. *Does Pay Motivate Volunteers. Working Paper No. 7.*, Zurich: University of Zurich: Institute for Empirical Research in Economics.

Gage, R. L., 2009. *Volunteer motivations and constraints among undergraduate college students: Masters thesis*, Florida: University of Florida.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R., 1976. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp. 250-279.

Hager, M. A. & Brudney, J. L., 2004. *Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers*, Washington DC: The Urban Institute.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B., 1964. *The motivation to work*. 2nd toim. New York: Wiley.

Hinsberg, H. & Kübar, U., 2009. *Kaasamise käsiraamat ametnikele ja vabaihendustele*, Tallinn: Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit.

Hirsjärvi, S. & Huttunen, J., 2005. *Sissejuhatus kasvatusteadusse*. s.l.:Medicina.

Huntington, S. P., 1999. *Tsivilisatsioonide kokkupõrge*. Tartu: Fontes.

Hustnix, L., Cnaan, R. & Handy, F., 2010. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), pp. 410-429.

Illing, E. & Lepa, R., 2005. *Kaasamisvormid – ülevaade ja kasutusvõimalused*.
[Võrgumaterjal]

Leitav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2005-Kaasamisvormid.pdf>

International Association for Public Participation, 2007. *IAP2 Spectrum of Public Participation*. [Võrgumaterjal]

Leitav: www.iap2.org/associations/4748/files/IAP2%20Spectrum_vertical.pdf
[Kasutatud 01 02 2016].

Isham, J., Kolodinsky, J. & Kimberly, G., 2004. *Effects of Volunteering for Nonprofit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey*, Vermont: Nonprofit and Volunteer Sector Quarterly.

Jacobs, S. K., Carlton, J. S. & Monroe, M. C., 2012. Motivation and Satisfaction of Volunteers at a Florida Natural Resource Agency. *Journal of Park and Recreation Administration*, 30(1), pp. pp. 51-67.

Järvinen, P., 2004. *On Research Methods*. Tampere: Tiedekirjakauppa TAJU.

Jürna, H., 2015. *Kaitseliidu liikmeskonna ealine ja demograafiline kokkuvõte*, Tallinn: Kaitseliidu Peastaap.

Jürna, H. & Tooming, A., 2013. *Kaitseliidu vabatahtlike pealike hulgas läbiviidud kordusküsitluse kokkuvõte*, Tallinn: Kaitseliidu Peastaap.

Kaarna, R. & Noor, K., 2011. *Ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuse hindamise võimalustest*, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Kaitseliidu seadus (2013) Riigi Teataja.

Kaitseliidu Tartu malev, 2015. *Akadeemiline malevkond*, Tartu: s.n.

Kaitseliit, 2013. *Majandusaasta aruanne*, Tallinn: s.n.

Kaitseministeerium & Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, 2014. *Riigikaitse õpik gümnaasiumidele ja kutseõppeasutustele*. Tallinn: Ermecol.

Kaitseministeerium, 2010. *Eesti julgeolekupoliitika alused*. [Võrgumaterjal]

Leitav: http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/9417_Julgeolekupoliitika_alused_2010.pdf
[Kasutatud 12 01 2015].

Kaitseministeerium, 2013. *Riigikaitse Arengukava 2013-2022*. [Võrgumaterjal]
Leitav:http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/13204_Riigikaitse_arengukava_2013-2022.pdf

[Kasutatud 30 12 2014].

Kaitseministeerium, 2014. *Avalik arvamus ja riigikaitse*, Tallinn: Saar Poll.

Kaitseväeteenistuse seadus (2012) Riigi Teataja.

Kiili, S., 2015. *Vabatahtlike tajutud kohustused Eesti Kaitseliidus*, Tallinn: Rahvusvaheline Kaitseuringute Keskus.

Kimmel, M., 2013. *Vabatahtlik tegevuse motiivid Tartu Ülikooli vabatahtlike hinnangul. Bakalaureusetöö.*, Tartu: Tartu Ülikool.

Kirss, L., Nestor, M., Haaristo, H.-S. & Mägi, E., 2010. *Eesti üliõpilaste eluolu 2010*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2010-Uliopilaste-uuringu-EUROSTUDENT-IV-Eesti-analuus.pdf>

[Kasutatud 29 12 2014].

Konwerski, P. A. & Nashman, H. W., 2008. Philanthropy: a benefit for personnel and organisations managing volunteers (volunteer therapy). *Journal of the Institute for Volunteering Research*, 9(1), pp. 1-14.

Kruusmaa, D., 2014. *Vabatahtlike motivatsioon siseturvalisuse tagamisel politsei- ja päästevaldkonna näitel. Magistritöö.*, s.l.: Sisekaitseakadeemia .

Kõiv, K., 2013. *Kõrghariduskorraldus*, Tallinn: SA Innove.

Lagerspetz, M., 2007. *Kodanikuühiskonna lühisõnastik*, s.l.: Eesti Mittetulundusühingute ja Sihtasutuste Liit.

Laherand, M.-L., 2008. *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Meri-Liis Laherand.

Marta, E., Guglielmetti, C. & Pozzi, M., 2006. Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 17(3), pp. 221-232 .

Mänd, M.-L., 2013. *Kaitsetahte seos riigikaitseõpetusega Tallinna gümnaasiumite näitel*, Tallinn: Sisejulgeoleku instituut.

Nicholls, J. G., 1990. What Is Ability and Why Are We Mindful of It? A Developmental Perspective. rmt:: R. Sternberg & J. Kolligian, toim-d *Competence Considered*. New Haven: Yale University Press, pp. 11-40.

OECD, 1995. *Recommendation of the Council of the OECD on Improving the Quality of*, Paris: Organisation for economic co-operation and development.

Omoto, A. & Snyder, M., 1995. Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers.. *Journal of Personality and Social Psychology*, 681-686(4), p. 671.

Oostlander, J., Güntert, T., Van Schie, S. & Wehner, T., 2014. Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self Determination Theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, oktoober, 43(5), pp. 869-889.

Penner, L. A., 2002. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), pp. 447-467.

Penner, L. A., 2004. Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse?. *Journal of Social Issues*, 60(3), pp. 645-666.

Petri, H. L. & Govern, J. M., 2012. *Motivation: Theory, Research, and Application*. 6th toim. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.

Politsei ja piirivalve seadus (2009) Riigi Teataja.

Politsei- ja Piirivalveamet, 2016. *Abipolitseinik*. [Võrgumaterjal]
Leitav: <https://www.politsei.ee/et/organisatsioon/abipolitseinik/>
[Kasutatud 15 03 2016].

Praxis, 2009. *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*, Tallinn: s.n.

Raska, E., 2007. *Sisejulgeolek ja turvalisus. Probleemi sotsiaalne kontekst*, s.l.: Sisekaitseakadeemia toimetised.

Richins, M. L., 1983. Negative Word-of-Mouth by Dissatisfied Consumers: A Pilot Study. *The Journal of Marketing*, 47(1), pp. 68-78.

Riigikantselei, 2011. *Kaasamine*, Tallinn: s.n.

Riigikantselei, 2015. *Kaasamise hea tava*, Tallinn: s.n.

Rochester, C., 2006. *Making Sense of Volunteering: A Literature Review*, London: Volunteering England.

Ryan, R. M. & Deci, E. L., 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.

Sepp, M., 2012. *Noorte kaasamine Noorte Kotkaste Järva Maleva näitel*, Viljandi: Tartu Ülikool.

Shye, S., 2010. The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social indicators research*, 98(2), pp. 183-200.

Siseministerium, 2008. *Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12979629>

Siseministerium, 2015. *Siseturvalisuse Arengukava 2015-2020*. [Võrgumaterjal]

Leitav: https://www.siseministerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Arengukavad/siseturvalisuse_arengukava_2015-2020_kodulehele.pdf

[Kasutatud 07 05 2015].

Stello, C. M., 2011. *Herberg's Two -Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review*, Minnesota: Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota.

Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, G. E. & Snyder, M., 2009. The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment: An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. pp. 38(1):2-5.

Surva, L., 2009. *Vabatahtliku tegevuse arendamine kolmel tasandil: Ühiskond. Organisatsioon. Indiviid. Magistritöö.*, Tartu: Tartu Ülikool.

Tallinna Ülikool, 2016. *Ülikool*. [Võrgumaterjal]

Leitav: <https://www.tlu.ee/et/ylikool>

[Kasutatud 10 03 2016].

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, 2012. *Kodanikuhariduse ja vabatahtliku tegevuse analüüs Euroopa sotsiaaluuringu põhjal: Aktiivse Eesti elaniku tüpoloogia*, Tartu: Tartu Ülikool.

Terry, B., Harder, A. & Pracht, D., 2011. Understanding the Value of Volunteer Involvement. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), pp. 118-127.

Thapa, B., 1999. Environmentalism: The Relation of Environmental Attitudes and Environmentally Responsible Behaviors Among Undergraduate Students. *Bulletin of Science Technology Society*, 19(5), pp. 426-438.

Toro, L., 2014. *Sisekaitseakademiia õppetöö tulemused 2013/2014. õppeaastal*.

[Võrgumaterjal]

Leitav: http://www.sisekaitse.ee/public/Oppeosakond/Oppetegevuse_kvaliteedi_kasiraamat/SKA_oppetoo_tulemuste_analuus_2013-2014.pdf

[Kasutatud 10 03 2016].

Uus, M., Hinsberg, H., Mänd, T. & Batueva, V., 2013. *Vabatahtlikus tegevuses osalemise Eestis 2013*, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Vabariigi Valitsus, 2010. *Riigikaitse strateegia*. [Võrgumaterjal]

Leitav: https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/riigikaitse_strateegia.pdf

[Kasutatud 25 12 2014].

Vene, K., 2005. *Vabatahtlik töö siirdeaja Eestis: vabatahtlike kogemus, motivatsioon ja võrgustikud*, Tartu: Tartu Ülikool.

Vernik, J., 2014. *Vabatahtlike osalemise Eesti merepäästesüsteemis. Magistritöö.*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia Sisejulgeoleku instituut.

Wilson, J. & Musick, M., 1998. The Contribution of Social Resources to Volunteering. *Social Science Quarterly*, 79(4), pp. 799-814.

Wilson, J. & Musick, M., 2000. The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law & Contemporary Problems*, 62(4), pp. 141-168.

Õunapuu, L., 2012. *Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes.*

[Võrgumaterjal]

Leitav: <http://dspace.ut.ee/handle/10062/27764>

[Kasutatud 21 12 2015].

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.*

Tartu: Tartu Ülikool.

LISAD

Lisa 1. Pika- ja lühiajaliste vabatahtlike kaasamise mudel.

Tabel 2. Vabatahtlike kaasamise mudel (Surva, 2009)

Kõik vabatahtlikud sh. pika- ja lühiajalised	
<p><u>Teadlikkus</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Valdkonna tutvustus- Erinevad teavituskanalid- Trüki- ja telemeedia, raadio- Silmast-silma kontakt (kõige efektiivsem)- Reklaam, sh erinevad meediakanalid, postrid, brošüürid- Vabatahtlike keskuste teavitustöö, sh teabepäevad- Info levitamine: haridusasutused, töökohad, karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, küberkohvikud, kogukonnakeskused, raamatukogud, töötuskeskused- Nõuded vabatahtlikele- Selge info kirjanduse ja veebilehtede kohta (kui keegi tahab lisainfo)	<p><u>Tingimused</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Organisatsiooni poolt pakutavad hüved- Võimete kohased ülesanded- Infrastruktuur, mis toetab vabatahtlike tööd- Abivahendid peaks ideaalis tulema organisatsioonilt- Võimalusel hüvitada otsesed kulud- Jälgida inimsuhete dünaamikat ja panna see ettevõtmise eesmärkide heaks tööle- Graafik kujundada selliselt, et see ei hakkaks segama vabatahtlike töö- või pereelu- Hoolikas rollijaotus – pole üleliia koormav või vastupidi, igav- Organisatsiooni sisekliima peaks olema mitteametlik ja sõbralik, vähemalt selles osas, mis vabatahtlike puudutab- Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta- Vabatahtlikud ei tohi tunda end ärakasutatutena- Selgitada viivitusi vabatahtlike värbamisel ja vajadust uurida vabatahtlike tausta- Koostada vabatahtlike rollikirjeldus ja harta- Tulla vastu, kui vabatahtlik mingil põhjusel enam nii palju panustada ei saa- Võimalusel ühildada vabatahtlikule antavad ülesanded tema enda soovidega- Austus kultuuriliste, vanuseliste vms iseärasuste suhtes- Organisatsioonis peaks valitsema vabatahtlikkust soosiv õhkkond- Organisatsiooni eetos peaks olema kõiki hõlmav- Vältida ükskõik millisel alusel diskrimineerimist- Vabatahtlike soovidele/küsimustele kiire vastamine- Vastuvõtutoas (kes vabatahtlikega suhtlevad) peavad töötama asjatundlikud inimesed- Ligipääs nii füüsiliselt kui ka telefoni ja e-posti teel- Kuna esmamulje on kõige tähtsam, peab vabatahtlikele viisakalt ja abivalmilt vastu võtma <p><u>Võrgustikud</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kaaslased, inimsuhted, võimalus palju suhelda – see on väga paljudele vabatahtlikele oluline
<p><u>Propageerimine</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kujundada hea imago	

<ul style="list-style-type: none"> - Silmast-silma kontakt (<i>word-of-mouth</i>) on üks parimini töötavaid lähenemisi - Vabatahtlike keskuste teavitustöö, sh teabepäevad - Kindla suunilusega reklaam, uudiskirjad, veebilehed, postriid, - Valida sihtgrupile vastav teavituskanal, sõnumid koostada saajate huvist lähtuvalt - Sõnumi toon, siht ja fookus on olulised - Vabatahtlike roll konkreetses ettevõtmises - Kanalid: haridusasutused, töökohad, karjäärinõustamiskeskused, noortekeskused, küberkohvikud, kogukonnakeskused, raamatukogud, töötuskeskused - Pakkuda akrediteeringu võimalust - Innovatiivne lähenemine, erinevate meediumite kasutamine ja segamine - Kõned, teavitustuurid, üritustel osalemine – seal saab vabatahtlikke värvata <p>Atraktiivsed brošüürid, mida inimesed kaasa saavad võtta</p> <p><u>Tugi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meeldiv värbamisprotsess - Õigeaegne toetus ja järelvalve - Taustainfo jagamine - Eesmärkide selgitamine - Tugi ja abi - Juhised - Vastuvõtt (<i>induction</i>) - Sisseelamiskursus, mis on kasulik, sobiv ja mugav - Õppimisvõimalused - Kiita, motiveerida, innustada - Väärtustada ja hinnata vabatahtlike pühenduvust - Selgitada organisatsiooni ootusi, seda juba reklaammaterjalil ja intervjuu faasis, - Arvesse võtta isikupära, motivatsiooni ja ajahulka, mida organisatsioon vabatahtlikult eeldab - Tugisüsteem, mis ühendaks nii individuaalset kui grupiviisilist abistamist ja juhendamist - Kõigile kättesaadav treening/koolitus, mis on kasulik, sobiv ja mugav - Vabatahtlike tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve - Pakkuda võimalust minna kogenud vabatahtlikule „töövarjuks“ - Ajakohastatud sissejuhatavat laadi tutvustusmaterjalid - Arusaadav selgitus kulude süsteemist, nt kas hüvitatakse ja mis ulatuses - Arusaadavad selgitused reeglite ja protseduuride kohta, et vältida hilisemaid segadusi - Proovisessioonide võimalus, et teada, kas vabatahtliku töö sobib - Organisatsiooni ja personaliga tutvumine - Toetada vabatahtliku tegevuse „saadikuid“ ehk inimesi, kes vabatahtlikku tegevust omal käel propageerivad 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatsioonisesed suhted peavad moodustama hästi läbimõeldud professionaalsuse ja personaalsuse kombinatsiooni - Luua andmebaasid selle kohta, kus veel vabatahtliku tegevusega tegeleda saab, nt filiaal teises linnas, riigis - Võimaldada töötamist teises asukohas, nt partnerorganisatsioonides - Kui ise ei saa vabatahtlikele midagi neile sobivat pakkuda, tuleks neile soovitada teisi võimalusi, organisatsioone <p><u>Arendustegevus</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erinevat laadi koolitused - Isikliku seotuse tekitamine - Sisemiselt väärtuslik tegevus - Reaalne vastutus - Piisav autonoomia - Mitte suruda neid ettemääratud rollidesse - Motiveerimiseks: kaasata poliitikakujundamisse (nt kindla valdkonna arendamiseks) - konsulteerida nendega ja küsida arvamust - Enesearendus- ja õppimisvõimalused - Eneseanalüüs - Vabatahtlike tuleks jälgida ja hinnata läbi pideva koolituse, toetuse ja järelvalve - Lahkumisintervjuu, et ka vt näeks, kui palju ja mis suunas ta arenenud on - Vabatahtlike koolitamine juhtideks, nt saavad juhtida teisi vabatahtlikke - Vabatahtlikud kujundavad organisatsiooni kultuuri, seda peaks juhid meeles pidama - Kui vabatahtlik on end ammendanud, pakkuda talle välja teisi võimalusi (mitte tingimata samas organisatsioonis) - Efektiiivsed monitooringu süsteemid - Jälgida nii vabatahtlike kui organisatsiooni arengut - Juhtida tähelepanu koolitusvõimalustele tulevikus
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Töötajate ja vabatahtlike koolitus juhtide ja operatiivtasandil - Mitteametlik, kuid efektiivne vabatahtlike intervjuerimisprotsess - Igale vabatahtlikule oma tugiisik - Kerge, mitte liiga pealetükkiv järelvalve <p>Tänuilikkuse ja väärtustamise edasiandmine</p>	
--	--

Lisa 2. Magistritöö ankeet

Lugupeetud üliõpilane!

Palun sul osaleda minu magistritöö uuringus, mille eesmärk on välja selgitada huvid ja motiivid, mis aitavad Kaitseliidul senisest enam kaasata üliõpilasi vabatahtlikku tegevusse. Küsitlusele vastamine on anonüümne ja võtab aega umbes 10 minutit.

Uuringu tulemustega saab tutvuda peale magistritöö valmimist Sisekaitseakadeemia raamatukogus. Juhul kui küsimustikku täites tekib küsimusi, siis võta minuga ühendust e-posti teel.

Head vastamist!

Erik Mesikäpp
 Sisekaitseakadeemia magistriõppe tudeng
 E-post: erik.mesikapp@kad.sisekaitse.ee

1. Kuivõrd teadlik oled Kaitseliidu tegevusest ja ülesannetest?

- 4) Täiesti teadlik
- 3) Pigem teadlik
- 2) Pigem ei ole teadlik
- 1) Üldse ei ole teadlik
- 9) Ei oska öelda

2. Mis on sinu arvates Kaitseliidu peamiseks tegevuseks ja ülesandeks?
 (vali kõik sobivad variandid)

- *) Ajateenistuse korraldamine
- *) Vabatahtliku merepääste korraldamine
- *) Sõjaväeliste harjutuste korraldamine
- *) Vabatahtlike abipolitseinike igapäevatöö korraldamine
- *) Kaitsetahte ja isamaaliste tunnete kasvatamine
- *) Ei oska öelda
- *) Muu (vabas vormist vastus)

3. Kust oled kuulnud Kaitsealiidu tegevuse kohta? (vali kõik sobivad variandid)

- *) Kaitsealiidu liikmelt
- *) Riigikaitseõpetuse tunnis
- *) Sõpradelt/tuttavatelt
- *) Läbi meedia
- *) Pole kuulnud
- *) Ei tea, ei oska öelda
- *) Muu (vabas vormist vastus)

4. Kas oled kaalunud Kaitsealiitu astumist?

- 4) Jah, hiljuti
- 3) Paar aastat tagasi
- 2) Kunagi ammu
- 1) Ei ole kaalunud
- 9) Ei oska öelda/ei mäleta
- *) Muu (vabas vormist vastus)

5. Kui loodaks võimalus, kas osaleksid riigikaitse/muu sõjalise spetsiifikaga valikainetes?

- 4 (jah, kindlasti),
- 3 (pigem jah),
- 2 (pigem mitte),
- 1 (ei, kindlasti mitte)
- 9 (ei tea, ei oska öelda)

6. Millisel juhul oleksid valmis Kaitsealiidu tegevuses osalema? (4 = jah kindlasti, 3 = pigem nõus, 2 = pigem ei ole nõus, 1 = üldse ei ole nõus, 9 = ei oska öelda)

	Jah kindlasti	Pigem jah	Pigem mitte	Üldse mitte	Ei oska öelda
Kui Eesti satuks sõjalise rünnaku objektiks	4	3	2	1	9
Suurenenud terrorismi ohu korral	4	3	2	1	9
Massiliste põgenike saabumisel Eestisse	4	3	2	1	9

Siseriiklike pingete elavnemisel (nt. 2007. aasta Pronksiöö rahutused)	4	3	2	1	9
Kui see aitaks kaasa minu karjäärile	4	3	2	1	9
Kui Kaitseliitu kuulumine oleks prestiižne/mainekam	4	3	2	1	9
Tegevus Kaitseliidus oleks materiaalselt tasustatud	4	3	2	1	9
Pakutaks kõrgharidusõppe kulude hüvitamist	4	3	2	1	9

7. Kas oleksid valmis panustama mingil muul viisil? Valige üks järgnevatest vastustest:

- 4 (jah, kindlasti),
- 3 (pigem jah),
- 2 (pigem mitte),
- 1 (ei, kindlasti mitte)
- 9 (ei tea, ei oska öelda)

8. Kui vastasid eelmisele küsimusele "jah, kindlasti", "pigem jah" palun täpsusta, millisel viisil oleksid valmis panustama?

.....

9. Kuivõrd Sa nõustud järgmiste väidetega, miks sa pole Kaitseliidu tegevuses osalenud? (4 = jah kindlasti, 3 = pigem nõus, 2 = pigem ei ole nõus, 1 = üldse ei ole nõus, 9 = ei oska öelda)

Puudub piisav informatsioon Kaitseliidu tegevuse kohta	4	3	2	1	9
Kaitseliit ei paku mulle huvi	4	3	2	1	9
Minu vaated (sh. usulised) ei ole kooskõlas Kaitseliidu tegevusega	4	3	2	1	9
Perekond ei kiidaks heaks Kaitseliidus osalemist	4	3	2	1	9
Olen kuulnud Kaitseliidu tegevuse ja väljaõppe kohta negatiivseid arvamusi	4	3	2	1	9
Olen kuulnud Kaitseliidu liikmete kohta negatiivseid hinnanguid	4	3	2	1	9
Tervislikel põhjustel	4	3	2	1	9

10. Muu põhjus, miks sa ei ole Kaitseliidu tegevuses osalenud?

.....

11. Palun hinnake 7 - palli skaalal, kui võrd õige on antud väide Teie kohta (1 = ei ole minu jaoks üldse oluline, 7 = on minu jaoks väga oluline)

Usun, et Kaitseliidus tegutsemine avardaks minu tööalase karjäärivõimalusi	1	2	3	4	5	6	7
Minu sõbrad on Kaitseliitlased	1	2	3	4	5	6	7
Soovin Eesti vabadust kaitsta läbi riigikaitseesse panustamise	1	2	3	4	5	6	7
Minu kaaslased usuvad, et ma võiksin osaleda Kaitseliidu tegevuses.	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliit on koht, kus leida uusi tutvavaid	1	2	3	4	5	6	7
Minu tuttavad peavad panustamist riigikaitseesse oluliseks	1	2	3	4	5	6	7
Kuuludes Kaitseliitu tunneksin end vähem üksildasena	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliidus saaksin midagi Eesti iseseisvuse tagamiseks ära teha	1	2	3	4	5	6	7
Metsa/õppelaagrid aitaksid argielu probleemidest eemale saada	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliidu liikmelisus näeks CV peal hea välja	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliidu tegevuses osalemine aitab mul tegeleda oma isiklike probleemidega	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliidu õppused aitaks mul avastada omaenda tugevusi	1	2	3	4	5	6	7
Minu panus riigikaitseesse tagab positiivse enesetunde	1	2	3	4	5	6	7
Usun, et tegevus Kaitseliidus annab vaadetele uue perspektiivi	1	2	3	4	5	6	7
Tegutsemine Kaitseliidus on minu mainele kasulik ja annaks uusi kontakte, mis võivad mulle olla kasulikud karjääri edendamiseks	1	2	3	4	5	6	7
Tunnen, et soovin teisi inimesi aidata	1	2	3	4	5	6	7
Kaitseliidu liikmena tunneksin ennast vajatuna	1	2	3	4	5	6	7

Kaitseliidus omandaksin reaalseid oskusi/kogemusi	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

12. Mis aitaks sinu arvates kaasata üliõpilasi Kaitseliidu tegevustesse?

.....
.....
.....

Vastaja isikuandmed:

Kas kuulud Kaitseliitu?

1. Jah
2. Ei

Kas oled varasemalt õppinud või kokku puutunud riigikaitseõpetusega (sh. sõjaline haridus)?

1. Jah
2. Ei

Vanus:

- 18-21,
- 22-25,
- 26-29,
- 30+

Sugu:

M/N

Kool:

Tallinna Ülikool
Sisekaitseakadeemia

Õppetase:

Rakenduskõrgharidus
Bakalaureus
Magister

Eriala Tallinna Ülikool:

- 1) Balti filmi, meedia, kunstide ja kommunikatsiooni instituut
- 2) Digitehnoloogiate instituut
- 3) Haridusteaduste instituut
- 4) Humanitaarteaduste instituut
- 5) Loodus- ja terviseteaduste instituut
- 6) Ühiskonnateaduste instituut

Eriala Sisekaitseakadeemia:

- 1) Korrektsioon
- 2) Toll ja maksundus
- 3) Politseiteenistuse eriala
- 4) Päästeteenistuse eriala
- 5) Sisejulgeolek

Suur tänu vastamast!