

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Kaidi Aal

**JAAPANI ORGANISATSIOONIKULTUURI MÕJU EUROOPA
ALLÜKSUSTELE RAHVUSVAHELISES E-KAUBANDUSE
ETTEVÕTTES**

Magistritöö

Õppekava Personalijuhtimine

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD

Tallinn 2023

LÜHIKOKKUVÕTE

Koos üha suureneva globaliseerumisega kasvab kiires tempos rahvusvaheliste ettevõtete laienemine Euroopasse ning Aasia ettevõtete osakaal nende hulgas tõuseb. 2022 aasta Forbes Global 2000 tipus oli 196 Jaapani ettevõtet, olles sellega kolmandal kohal Ameerika Ühendriikide ja Hiina/Hong-Kongi järel (Forbes, 2022). Ka e-kaubandus on nutiseadmete ja interneti laia leviku ning koroonapandeemia tõttu kiirelt kasvanud, 2021. aastal oli e-kaubanduse osakaal jaekaubandusest 19% ning järgnevatel aastatel prognoositakse selle suurenemist (Ecommerce..., 2022). Samas ei ole ühinemised sageli majanduslikult edukad, 53% ühinemisjuhtudest oli ettevõtte väärtus aastaga vähenenud (Kelly *et al.*, 1999). Ühinemiste ja ülevõtmiste edukust võivad mõjutada nii rahvuslikud kultuurilised erinevused (Buono *et al.*, 1985; Weber *et al.*, 1996) kui ka lõimimisprotsessi efektiivsus (Tarba *et al.*, 2019). Tulenevalt eeltoodust soovib autor tööga teada saada, kui palju mõjutab Jaapani organisatsioonikultuur Euroopa allüksusi rahvusvahelises e-kaubanduse ettevõttes.

Töö uuringumeetoditena kasutatakse tajutud kultuurilise ühilduvuse ning Jaapani organisatsioonikultuuri küsimustikke, millega mõõdetakse Jaapani e-kaubanduse ettevõtte Eesti, Ühendkuningriikide, Hispaania ja Prantsusmaa allüksuste töötajate hoiakuid ning autori poolt teooria põhjal kokku pandud organisatsioonikultuuride ühtlustamist toetavate personalipraktikate küsimustikku allüksustega seotud personalitöötajatele.

Tööst selgub, et kõige enamkasutatavamad organisatsioonikultuuride ühtlustamist soodustavad personalipraktikad uuritud ettevõttes on meeskonnaürituste korraldamine, kaugtöö võimalus, sündmuste tähistamine, erinevuste aktsepeerimise olulisus ettevõtte töökorraldusreeglites, allüksuse tugi töö ja eraelu tasakaalule, paindliku tööaja võimalus ning tulemuslikkuse arvestamine töötaja edutamisel. Personalipraktikate kasutamise tase erinevates allüksustes on väga ühtlane. Töötajad tajuvad emaettevõtte organisatsioonikultuuri positiivsena, riikidevahelised erinevused on väiksed. Organisatsioonikultuuri elementidest ollakse enim rahul

organisatsioonikliimaga, millele järgnevad võimustamine ning töötaja-tööandja suhted. Ettevõtte suurimateks väljakutseteks on oma töötajatele otsuste põhjuste selgitamine, meeskonnatöö rõhutamine osakondade vahel ning tulemuslikkuse selge mõõtmine. Ettevõttel tuleks rohkem tähelepanu pöörata noortele, kes on organisatsioonikultuuri osas kõige rahulolematumad ning alla aasta tööl olnud töötajatele, kes vajavad oluliselt rohkem võimustamist. Staažikamad töötajad ootavad enam töökohakindlust. Töötajate hinnang jaapanipärase organisatsioonikultuuri juurdumisele on riigiti ühtne ning kõrge, olles kõrgem ka Ameerika Ühendriikides tehtud võrdlusuuringu (Li-Ping Tang *et al.*, 2000) andmetest. Uuring näitab, et Jaapani organisatsioonikultuur mõjutab suurel määral Euroopa tütarfirmade allüksuseid ning sellega ollakse enam rahul väiksemates allüksustes.

Võtmesõnad: organisatsioonikultuuride ühtlustamine, lõimimine, Jaapani korporatsioon, laienemine Euroopasse, personalipraktikad