

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Anastassija Kolesnikova

**TÖÖTAJATE KOHANEMISVÕIME ANALÜÜS
LOGISTIKAETTEVÖTTES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Ako Sauga

Tallinn 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Anastassija Kolesnikova

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 074242

Üliõpilase e-posti aadress: anastassija.kolesnikova@gmail.com

Juhendaja : dotsent Ako Sauga

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	5
SISSEJUHATUS	6
1. TÖÖTAJATE KOHANEMISVÕIME MUUTUVAS KESKKONNAS	8
1.1. Kohanemisvõime olemus ja selle olulisus organisatsioonis kohanemiseks	8
1.2. Kohanemise teooriad ja mudelid	12
1.3. Kohanemisvõime seosed.....	16
2. ETTEVÕTTE AGORA DC OÜ ISELOOMUSTUS JA ANALÜÜSI METOODIKA	18
2.1. Uurimisobjekti tutvustus.....	18
2.2. Uurimismetoodika ja valim	20
3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD.....	26
3.1. Töötajate kohanemisvõime uuringu tulemused	26
3.2. Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	37
SUMMARY	39
VIIDATUD ALLIKAD	41
LISAD	45
Lisa 1. Kohanemise mõiste ajalooline muutus 1996–2013 (aastatel).....	45
Lisa 2. Uuringu ankeet.....	46
Lisa 3. Seos kohanemisvõime dimensioonide ja uuringu ankeedi väidete vahel	50
Lisa 4. Väidete ümber nimetamine vasavalt dimensiooni gruppide	52
Lisa 5. Väidete vastupidise suuna ümber kodeerimine.....	53
Lisa 6. Reliaabluse kontrolli tulemused.....	54
Lisa 7. Kohanemisvõime dimensioonide liitmine	56
Lisa 8. Esimese tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused	57
Lisa 9. Teise tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused	58
Lisa 10. Kolmanda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused	62

Lisa 11. Neljanda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused	63
Lisa 12. Viienda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused	64

ABSTRAKT

Antud logistikaettevõtte töötajate lahkumisavaldused moodustavad ca 50% töötajate koguarvust. Nii suur voolavus viitab sellele, et ettevõttes on probleemid töötajate hoidmisega. Töötajate kohanemisvõimet ei ole varem uuritud. Sellest tulenevalt püstitub antud bakalaureusetöö uurimisprobleem ning tekib vajadus töötajate kohanemisvõime analüüsi läbiviimiseks. Vastavalt teema aktuaalsusele ja uudsusele ning ettevõtte vajadustele tundub ka autorile antud teema huvitav olema. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on teada saada, kellel ettevõtte töötajatest on kohanemisvõimega probleeme ja teha ettepanekuid kohanemisvõime parandamiseks.

Töötajate kohanemisvõime uurimiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mille vastuseid analüüsiti mitmesuguste statistiliste meetoditega. Uuringu tööhüpoteesid: kohanemisvõime sõltub tööstaažist, kohanemisvõime sõltub vanusest, kohanemisvõime ei sõltu haridusest, kohanemisvõime sõltub soost, ei leidnud kinnitust. Kohanemisvõime sõltub ametist tööhüpoteesi testimisel töö autor leidis, et kohanemisvõime ja ameti vahel on seos olemas. Tulemustest järeldub, et kõrgemate ametikohtade töötajatel on kõrgem kohanemisvõime. Komplekteerijatel on kohanemisvõimega kõige suuremad probleemid ning laotöötajate kohanemisvõimele tasub ka pöörata tähelepanu.

Võtmesõnad: töötajate kohanemisvõime, organisatsioon, sotsialiseerumine, kohanemisvõime parandamine, kohanemine, kohanemise teooria, uuring.

SISSEJUHATUS

Tänapäeval tööjõuturu konkurentsitingimustes on iga organisatsiooni jaoks oluline värvata kvalifitseeritud, oma ala professionaalseid, sobivate organisatsiooni väärtustele, arenemis- ja kohanemisvõimelisi töötajaid ning hoida neid organisatsiooni heaks töötamas ja ettevõttele kasumit teenimas. Kiires muutuva maailma keskkonnas töötajatel on vaja muutuda vastavalt olukorrale ning on tähtis, et töötaja tuleks toime ja saaks hakkama muutustega töökohas. Kuna organisatsioonide jaoks tänapäeval, ei ole midagi nii püsivat, nagu muutused, et olla konkurentsivõimeline, seega ei ole töötaja kohanemisvõime nii oluline olnud nagu täna. Antud bakalaureusetöö uuritavaks objektiks on ettevõtte Agora DC OÜ (edaspidi Agora). Esmase koos personalidirektori ja juhatuse liikmega läbiviidud koosoleku jooksul sai töö autor teada, et Agoras on probleemid töötajate hoidmisega.

2015. aastal moodustasid lahkujad 51,35% ja 2016. aasta lahkumisavaldused moodustavad 51,23% töötajate koguarvust. Nii suur voolavus viitab sellele, et Agoras on probleemid töötajate hoidmisega. Töötajate kohanemisvõimet Agoras ei ole varem uuritud, sellest tulenevalt on püstitatud eesmärk töötajate kohanemisvõime analüüsi läbiviimiseks. Vastavalt teema aktuaalsusele ja uudsusele ning Agora vajadustele tundub ka autorile antud teema huvitav olema. Sellest tulenevalt püstitub antud bakalaureusetöö uurimisprobleem.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on teada saada kellel Agora töötajatest on kohanemisvõimega probleeme ja teha ettepanekuid kohanemisvõime parandamiseks. Eesmärgist lähtuvalt püstitab autor järgmise uurimisküsimuse: Millistel töötajatel on suuremad probleemid kohanemisvõimega?

Eesmärgilt lähtuvalt püstitab töö autor viis uuringu tööhüpoteesi:

- Kohanemisvõime sõltub tööstaažist;
- Kohanemisvõime sõltub ametist;
- Kohanemisvõime sõltub vanusest;
- Kohanemisvõime ei sõltu haridusest;
- Kohanemisvõime sõltub soost.

Eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimusele vastuse leidmiseks on käesolevas bakalaureusetöös püstitatud järgmised ülesanded:

1. Anda teoreetiline ülevaade kohanemisest ja kohanemisvõimest.
2. Korraldada ankeetküsitlus Agora töötajate hulgas.
3. Ankeedi reliaabluse kontroll.
4. Analüüsida küsitluse tulemuste põhjal töötajate kohanemisvõimet.
5. Teha ettepanekuid töötajate kohanemisvõime parandamiseks.

Töö empiiriline uurimus on üles ehitatud kvantitatiivsele meetodile, kuna selline lähenemine autori arvates sobib kõige paremini saadud andmete analüüsi põhjal järelduste ja ettepanekute tegemiseks. Uuringu sihtgrupiks olid Agora ettevõtte töötajad.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Töö esimene peatükk annab ülevaate teoreetilistest seisukohtadest, mis käsitlevad töötaja kohanemisvõimet muutuv keskkonnas. See on jaotatud kolmeks alapeatükiks, kus esimeses käsitletakse kohanemise ja kohanemisvõime olemust ning selle olulisust organisatsioonis kohanemiseks. Teises alapeatükis esitatakse mudelid ja teooriad, mida on varem käsitletud kohanemise uurimisel ning otsustakse, mis mudelit rakendada antud töös töötaja kohanemisvõime hindamiseks. Kohanemisvõimet analüüsitakse *I-ADAPT* mudeli abil. Kolmandas alapeatükis antakse ülevaate kohanemisvõime seostest ja sõltuvuse tunnustest.

Töö teine peatükk põhineb ettevõtte kui uurimisobjekti tutvustusel ning uurimismetoodika ja valimi selgitamisel.

Töö kolmas peatükk käsitleb bakalaureusetöö empiirilist osa, milles esitatakse kvantitatiivse uuringu tulemused, uuritakse töötajate kohanemisvõime hinnanguid Agora näitel ning vastavalt tulemustele tehakse olulisemad järeldused ja ettepanekud Agora töötajate kohanemisvõime parandamiseks.

Andmete ettevalmistamiseks ja diagrammide tegemiseks kasutati tabelarvutusprogrammi *MS Excel*, statistiline analüüs toimus programmis *PSPP*.

Töö autor tänab kõik küsitluses osalenuid ja organisatsiooni juhte, kes olid nõus oma ettevõttes uuringut teha laskma, eriti Agora personalidirektori Palmi Lindjärvi, kes oli pidevalt kontaktis ja andis väärtuslikku tagasisidet olukorrast ettevõttes. Kõige siiramad ja suuremad tänud kuuluvad juhendajale Ako Saugale, kelle toetav ja motiveeriv suhtumine, nõuanded, sisukas juhendamine ja positiivne koostöö aitasid kaasa töö valmimisele.

1. TÖÖTAJA KOHANEMISVÕIME MUUTUVAS KESKKONNAS

Bakalaureusetöö esimene peatükk annab ülevaate teoreetilistest seisukohtadest, mis käsitlevad töötaja kohanemisvõimet muutuvas keskkonnas. Teoreetilise materjali põhjal selgitatakse kohanemise ja töötaja kohanemisvõime tähtsust.

Teooriaosa esimeses alapeatükis defineeritakse põhjalikumalt eri autorite seisukohti töötaja kohanemise ja kohanemisvõime olemusest, kuna töötajate kohanemisvõime on tihedalt seotud kohanemisprotsessiga. Antakse ülevaade varasematest ja olulisematest kohanemise käsitlustest ning selgitatakse kohanemise ja töötajate kohanemisvõimet.

Teises alapeatükis annab autor kirjanduse põhjal ülevaate kohanemise ja kohanemisvõime teooriatest ning mudelitest, mida on varem käsitletud kohanemise uurimisel ning tuuakse välja (ingl *I-ADAPT Theory*) sisu, Ployharti ja Bliese'i käsitletud individuaalse kohanemise teooria kaheksast dimensioonist.

Kolmas alapeatükk annab ülevaate kohanemisvõime seostest ja sõltuvuse tunnustest.

1.1. Kohanemisvõime olemus ja selle olulisus organisatsioonis kohanemiseks

Organisatsioonid ja selle liikmed tegutsevad täna kiiresti muutuv keskkonnas, kus edukaks toimimiseks tuleb töötajatel kogu aeg kohaneda. Niisugused muutused on tänapäeva töökeskkonnas vältimatud. Seega on tähtis, et organisatsiooni töötajad kohaneksid võimalikult kiiresti uute tingimuste ja muutustega ning selleks peaks ettevõtte juhtimises pöörama tähelepanu kohanemisele ja vajadusel muutma selle efektiivsemaks. (Alekõrs 2013, 5)

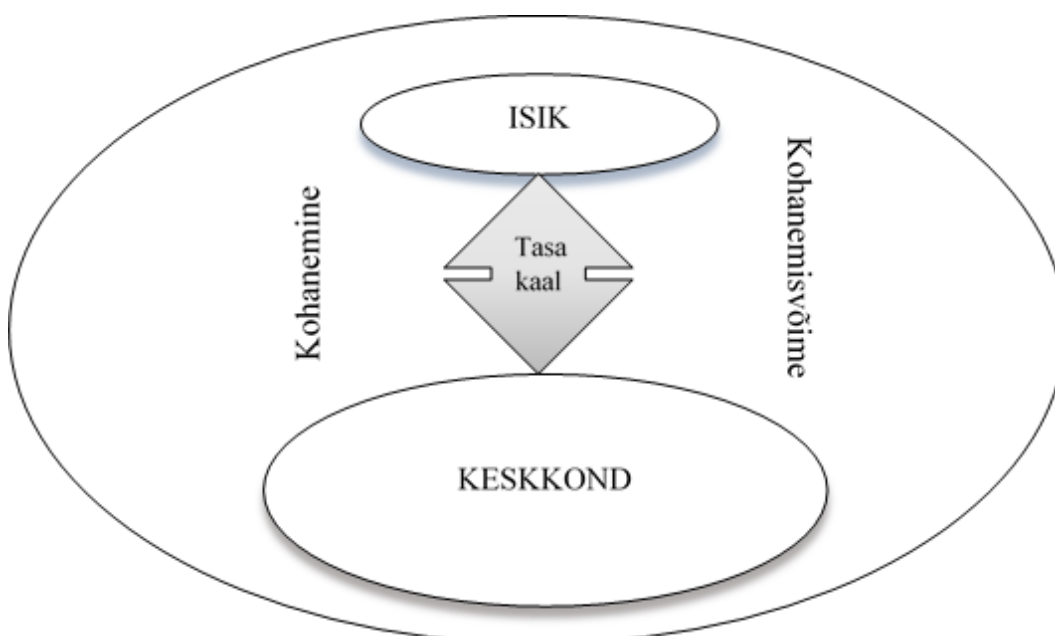
Juba varemast ajast on organisatsiooni juhtimise valdkond olnud hõivatud teooriate arendamisega kohanemise ja kohanemisvõimega muutuvates keskkonnatingimustes (Cyert, March, 1963). Kohanemist on käsitlenud Feldman ja Brett (1983) ning kohanemise kohta on

teinud järeldusi ka Schein (1978). (Ashford 1986, 465) Kohanemisvõimet uurisid Morrison ja Hall's (2002). Mõned teadlased väidavad, et organisatsiooni kasvu ja arengut soodustavad organisatsiooni inertsus. (Kaplan, Henderson 2005, 509) Teised aga leiavad, et pidev organisatsiooni kohanemine võimaluste ja ohtudega, mis tekivad väliskeskkonna mõjude pärast, on eelduseks organisatsiooni kasvule ja ellujäämisele. (Lewin, Volberda 1999, 519)

Ployhart and Bliese (2006) kirjeldavad keskkonda kui rohkem või vähem dünaamilist, nõudes isiku kohanemist reaktiivselt (dünaamilises olukorras) või proaktiivselt (stabiilses olukorras). Huvitaval kombel ühendavad autorid isiku, keskkonna ja tasakaalu või mõlema integreerimis selleks, et selgitada kohanemisvõimet (eelsoodumus) ja kohanemist (protsess). Teisisõnu, nende teooria käsitleb:

1. isikuid pidevas muutumises,
2. keskkonda, kus inimene elab ja käitub pidevalt arenemises ja
3. tasakaalu areneva isiku ja dünaamilise keskkonna vahel.

Isik, keskkond ja tasakaal nende vahel - on kolm elementi, mis aitavad selgitada kohanemisvõimet ja kohanemist. Kohanemisvõime viitab võimsusele adapteerimiseks või muutumiseks, kuigi kohanemine viitab aktiivsele protsessile, mis on kohanemisel kaasatud, kui tuleb taluda uute olukorda. (Hamtiaux, Houssemand, Vrignaud 2013, 130)



Joonis 1. Kolm elementi, mis aitavad selgitada kohanemisvõimet ja kohanemist
Allikas: (Autori poolt koostatud Hamtiaux, Houssemand, Vrignaud 2013, 130)

Enne, kui töö autor hakkab kohanemisvõime mõistet uurima ja selgitama, on ta otsustanud teha ülevaate kohanemisest, selleks, et uurida mida see tähendab ning kuidas see on ajaliselt muutunud, sest töötaja kohanemisvõime on üks oluline osa, mis mõjutab kohanemist. Selleks, et mõista paremini töötajate kohanemisvõimet, tuleb tähelepanu pöörata kohanemisele, millest on juttu järgnevalt.

Joseph E. Champoux defineerib organisatsioonilist kohanemist ehk sotsialiseerumist kui olulist protsessi, mille käigus inimesed õpivad tundma organisatsiooni kultuuri ning mis lisaks indiviidi käitumisele kujundab ja hoiab organisatsiooni kultuuri. Antud definitsioonist kujuneb esimene bakalaureusetöö hüpotees, mis räägib sellest, et kohanemisvõime sõltub tööstaažist. Tööstaaž näitab seda, kui hästi töötaja on organisatsiooniga kohanenud. Töötajad, kes ei kohane organisatsiooniga ning ei õpi organisatsiooni kultuuri, tavaliselt lahkuvad kiiremini kas katseaja jooksul või esimese aasta jooksul, ning töötajad, kes töötavad organisatsioonis pikemat aega, tõestavad seda, et nad on rohkem kohanemisvõimelised ja on organisatsiooniga kohanenud. Laiemas plaanis on organisatsiooniline kohanemine protsess, mille kaudu uued liikmed kohanevad organisatsiooniga, oma uue tööga ja uute inimestega. Samuti on kohanemisprotsess seotud tööskuste, meeskonna normide ja väärtuste muutusega. (Champoux 1996, 141) Kohanemine ehk sotsialiseerumine on hierarhiline protsess, mis hõlmab palju asju organisatsiooni kultuurist (Champoux 2011, 131). Organisatsioonis saab kohanemist vaadata kui mitmetasandilist protsessi, mis iseloomustab töötaja ja organisatsiooni vahelist seost kohanemisel ning on tähtis organisatsiooni liikmeks jäämise otsuse tegemisel (Meyer, Allen 1997, 150).

Cecilia Olexova oma töös defineerib kohanemist kui väga täpselt ja selgelt mõeldud kohanemisprogrammi ja koolitustegevusi, mis on väljatöötatud iga ametikoha jaoks eraldi. Kohanemisprogrammid on loodud uute töötajate jaoks või vanadele töötajatele, kes liiguvad organisatsiooni sees, selle eesmärgi nimel, et töötajad saaksid kiiremini tuttavaks enda uute tööülesannetega, töötingimustega, sotsiaal- ja kultuurikeskkonnaga ning teadmiste ja oskuste muutustega, et saavutada uute tööülesannete tasandit nii kiiresti kui võimalik. (Olexova 2008, 115)

Teised teadlased väidavad, et kohanemine ei puuduta esimesi tööülesandeid ning tegemist on protsessiga, mis võib kesta terve karjääri jooksul. Kohanemine on iga sisseelamisprogrammi kõige olulisem ja vajalikum osa. See saab alguse värbamisega ning võib aidata uute töötajate hoidmisel. (Graybill, Carpenter, Offord, Piorun, Shaffer 2013, 210)

Samuti on käsitletud kohanemist kui oskust reageerida tõhusalt muutuvale olukorrale (Tucker, Pleban 2010, 81).

Kadri Alekõrs oma magistritöös defineerib kohanemist kui kahepoolset protsessi, kus ühel poolel on inivid, kes püüab kohaneda töökeskkonnast tulenevate muutustega ning teisel poolel on organisatsioon, kes viib ellu uuendusi (Alekõrs 2013, 5).

Viimasel ajal vastavalt kohanemise küsimuse aktuaalsusele, on teadlased hakanud uurima teatud aspektide kaasahaarava kontseptisooni põhjalikumalt arvestades ajaperspektiividega. Näiteks Klarner ja Raisch (2013) väidavad, et ettevõtted, kes reageerivad muutustele regulaarselt võivad konkurente, kes reageerivad muutustele ebaregulaarselt.

Shi, Sun, ja Prescott (2012) tõendavad, et edukad omandamise ja algatused põhinevad juhtimisel, mille tegevused on suunatud pideva muutustele. Seega teadlased on hakanud hindama aja mõju organisatsiooni tegevustele ja muutuste elluviimisele ning nad on rõhutanud, et ajastamise probleemid (st suutmatus kohaneda kiiresti keskkonna muutustega) võivad soodustada langust. (Cameron, Sutton, Whetten 1988)

Uuringutele tuginedes võib väita, et töötaja ja organisatsiooni vaheliste suhete loomisel on oluline roll töötajate kohanemisel organisatsiooniga. Ebaeduka kohanemise tagajärjeks on rahulolematuse, töölt puudumine, negatiivne sotsiaalsühholoogiline kliima organisatsioonis, organisatsiooni efektiivsuse langus, mis omakorda vähendab organisatsiooni tõhusust ning mõjub majanduslikutele tulemustele. Edukas kohanemine toob kasu mõlemale poolele, nii organisatsioonile kui ka töötajale. (Veeleid 2015, 7)

Mõned autorid kasutavad oma töödes teist sõnastust kohanemise mõiste avaldamiseks, näiteks sotsialiseerumine, adapteerimine või adaptatsioon, kuid antud töö koostaja kasutab mõistet kohanemine.

Käesoleva bakalaureusetöö autori arvates ja läbitöötatud kirjanduse alusel, ei ole enamus mõistetest nii põhjalikud ja paljastavad. Lisas 1 toodud kirjanduse põhjal võetud erinevad kohanemismõisted kokku. Lisa põhjal autor teeb võrdlust ja loob põhjalikumad mõistet, mis kõige paremini, tema arvates, paljastab kohanemise mõistet, mis on toodud alljärgnevalt.

Tänapäevase käsitluse järgi on kohanemine organisatsioonis kahepoolne protsess, mis võib kesta terve karjääri jooksul ning võimaldab suurendada töötajate pühendumist ja rahulolu. Ühel pool on organisatsiooni liikmed, kes kohanevad organisatsiooniga ja selle

kultuuriga: oma uue töö, uute inimeste, seotud tööskuste, meeskonna normide ja väärtuste ning töökeskkonnast tulenevate muudatuste kaudu. Ning teisel pool on organisatsioon, kes viib ellu uuendusi ja muutused, mis on suunatud organisatsiooni kasvule ja ellujäämisele.

Kasutatud kirjandusest tulenevalt on kohanemine protsess, mis on seotud erinevate muudatuste elluviimisega ning edukaks toimimiseks tuleb töötajatel organisatsioonis kogu aeg kohaneda, seega on tähtis, et töötajad kohaneksid võimalikult kiiresti uute tingimuste ja muutustega ning selleks peaks ettevõtte juhtimises pöörama tähelepanu kohanemise efektiivsusele. Töötaja kohanemise kiirus ei sõltu ainult kohanemisprotsessi efektiivsusest, vaid sõltub ka töötaja kohanemisvõimest. Kohanemisvõime on isiku suutlikkus kohaneda kiiresti keskkonna muutustega.

Ployhart ja Bliese (2006) on esile toonud, et kohanemisvõime ei kajasta teistsugust käitumist, vaid peegeldab muutusi selle tulemuslikkuses. Seega, kohanemisvõimeline isik mitte ainult ei näita muutust käitumises, vaid saavutab ka häid töötulemusi (Tucker, Pleban 2010, 82). Viimased uuringud toetavad ettepanekut, et töötajate erinevused kohanemisvõimel mõjutavad inimeste hinnanguid olukordades. Wessel et al. (2008) leidsid, et kohanemisvõimelised töötajad omandavad kõrgemat taset ametikohal kui vähem kohanemisvõimelised töötajad, vastavalt sellele on püstitatud teine töö hüpotees, et kohanemisvõime sõltub ametikohast.

Kohanemisvõime osutab tegevustega seotud ressursidele, mis hõlmavad teatud hoiakuid, oskusi ja käitumist, mis omakorda annavad õigust tööotsimise võimalustele ja aitavad luua alternatiivsed võimalused karjääri täiustamiseks. (Porfeli, Savickas 2012, 661)

Eneseregulatsiooni tugevus on aluseks töötaja karjääri kohanemisvõimeks. Mis on vaja selleks, et valmistada töötajaid ette toime tulekuks praeguse ja oodatava töökeskkonna muutustega, üleminekutega ja kohanemisega.

1.2. Kohanemise teooriad ja mudelid

Käesoleva bakalaureusetöös püstitatud eesmärgi saavutamiseks, milleks on uurimine kellel töötajatest on kohanemisvõimega probleeme ettevõttes Agora, on vaja rakendada mudelit või teooriat, mis võimaldaks saavutada püstitatud eesmärgi ja omaks praktilist rakendamise võimalust. Sellega seoses on töö autor otsinud ja uurinud, milliseid mudeleid ja teooriaid on varem kasutatud töötaja kohanemisvõime uurimisel.

Kõige hilisemaks kohanemise teoriaks võib nimetada 2012. aastal kasutusele võetud kohanemise ressurside teooriat, mille loojad on Alan M. Saks ja Jamie A. Gruman. Teooria lähtub 17 dimensioonist, mida töötaja vajab edukaks kohanemiseks organisatsioonis. Antud 17 dimensiooni on kui parimad praktikad organisatsiooniga kohanemisel, mis on tulenevad lähtudes kohanemisprotsessi faasidest, millised on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Alan M. Saks ja Jamie A. Gruman kohanemise ressurside teooria dimensioonid

Nº	Dimensioon	Dimensiooni seletus
<i>Eelsotsialiseerumise faas</i>		
1.	Eelsotsialiseerumine	Millised on jõupingutused jõudmaks töötajani enne tööle asumist?
<i>Orientatsioonifaas</i>		
2.	Formaalne orientatsioon	Milline on uue töötaja orientatsiooniprogramm, milliseid tegevusi kasutatakse ja keda programmi kaasatakse?
3.	Proaktiivne julgustus	Kuidas julgustatakse uusi töötajaid kolleegidega kohtuma, küsimusi esitama ning aktiivselt uusi suhteid looma?
4.	Formaalne toetus	Kas töötajatele määratakse mentorid aitamaks kohaneda?
<i>Sotsiaalse kapitali ressursid</i>		
5.	Sotsiaalsed üritused	Millised on formaalsed sotsiaalsed üritused?
6.	Sotsialiseerumise agendid	Kes edastavad töötajatele vajalikku informatsiooni?
7.	Juhi toetus	Kuidas toetavad juhid uustulnukaid?
8.	Suhete loomine	Millal ja kus on võimalik tutvuda kolleegidega?
<i>Tööga seotud ressursid</i>		
9.	Ressurside olemasolu	Kas uustulnukal on olemas vajalikud töövahendid?
10.	Personaalne lähenemine	Mil moel edastatakse töö alased ootused ja eesmärgid?
11.	Koolitus	Kas on tagatud vajalikud ja ajakohased koolitused?
12.	Tööülesanded	Kas tööülesanded on ajakohased ja väljakutset pakkuvad?
13.	Informatsiooni edastamine	Mil moel edastab organisatsioon informatsiooni ettevõtte strateegilistest suundadest?
14.	Tagasiside andmine	Kas juhid annavad ajakohast ja vajalikku tagasisidet?
15.	Tunnustamine ja väärtustamine	Kas töötajaid tunnustatakse heade töö tulemuste ja jõupingutuste eest?
<i>Järeelperiood</i>		
16.	Jälgimine	Kas töötajaid jälgitakse peale orientatsiooni perioodi?
17.	Programmi hindamine	Mil moel uuritakse orientatsiooniprogrammi efektiivsust?

Allikas: (Wrench, Punyanunt 2012, 458)

Autori arvates on antud kohanemise teooria kirjeldav ja annab ülevaate sellest, kuidas kohanemine võiks organisatsioonis toimuda, mis annab loomulikult oma kasu organisatsioonile ja selle juhtkonnale. Antud teooriat ei saa rakendada niiviisi, et mõõdame töötaja kohanemisvõimet organisatsioonis ning saame täpsed andmed, mille alusel oleks

võimalik teha analüüsi ja järeldusi Agora ettevõtte töötajate kohanemisvõime parandamiseks. Järelikult vastavalt käesolevas bakalaureusetöös püstitatud eesmärgile antud mudel ei sobi.

Kohanemist ja kohanemisvõimet on ka varem uuritud, kuid sellekohaseid uuringuid ei ole palju tehtud. Samas ei ole ka palju teoreetilisi mudeleid ja teooriaid. Bakalaureusetöö autori arvates on suhteliselt piiratud kirjanduse valik põhjustatud teema uudsusega. Varem ei olnud vajadust organisatsioonides teha pidevalt nii palju muutusi nagu tänapäeval, seega teadurid on uurinud ja otsinud lahendused teistele tol hetkel olevatele aktuaalsetele küsimustele. Tänapäeval hakatakse rohkem pöörama tähelepanu küsimusele, kuidas paremini ellu viia muudatusi, nii et organisatsiooni töötajad saaksid maksimaalselt kiiresti kohaneda ja efektiivselt jätkata uue tööülesannete täitmisega. Võttes arvesse antud fakti, et kohanemist ja kohanemisvõimet on varem vähe uuritud ning ei ole palju teoreetilisi mudeleid ja teooriaid kujundatud, pidi töö koostaja ajaliselt tagasi minema ja otsima varem käsitletud mudeleid ja teooriaid kohanemisvõime uurimiseks, mis võimaldaks töötajate kohanemisvõimet mõõta.

Pulakos ja tema kolleegid on testinud teorias kaheksa dimensiooni seoseid kohanemisega organisatsioonis 1619 vastanu peal 24 eri ametikohalt. Selle teooria kohta ei leidnud töö autor kriitikat ega sarnaseid teooriaid, seega ta otsustas, et antud teooria sobib kõige paremini töös püstitatud eesmärkide saavutamiseks. (Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon 2000, 612)

Kohanemisvõime kaheksa dimensiooni on (Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Borman, Hedge 2002, 308) kriisisituatsiooniga, kultuuriga, tööülesannete ja töökeskkonnaga, ebakindlusega, loovusega, inimsuhetega, tööstressiga, õppimisega seotud kohanemine.

Hiljem, peale teooria testimist on seda arendatud ning on ilmunud *Individual Adaptability Theory* (edaspidi *I-ADAPT*). *I-ADAPT* käsitletud Ployharti ja Bliese'i (2006) teooria aitab mõista individuaalseid erinevusi kohanemisel ja võimaldab parandada töötajate kohanemisvõimet muutavas keskkonnas. Antud mudel koosneb erinevatest mitmemõõtmelistest tunnustest. (Ployhart, Bliese 2006, 4)

Tabelis 2 on esitatud kohanemisvõime kaheksa dimensiooni ja neid lühidalt iseloomustavad märksõnad, selleks, et paremini aru saada, mida kujutab endast iga dimensioon.

Tabel 2. Kohanemise kaheksa dimensiooni ja neid iseloomustavad märksõnad

Kohanemise dimensioon	Dimensiooni lühiiseloostus
Kriisisituatsioon (ing. <i>crisis situations</i>)	Kiire reageerimine kriitilistes olukordades. Võimalike ohtude ja mõjude analüüsimine. Kiirete otsuste vastuvõtmine. Emotsiooni kontrollimine pingelistes olukordades. Kriitilistes situatsioonides objektiivseks jäämine. Suutlikkus tegutseda pingelises olukorras. Keskendumine olukorra lahendamisele.
Kultuur (<i>demonstrating cultural adaptability</i>)	Positiivne suhtumine teistesse kultuuridesse. Erinevate kultuuride kommete ja väärtuste aktsepteerimine. Valmisolek töötada koos eri rahvustest ning erinevate väärtushinnangute ja kommetega inimestega.
Tööülesanded ja –keskkond (<i>demonstrating physically oriented adaptability</i>)	Toimetulek ekstreemsete töötingimustega (liigne kuumus või külmus, niiskus, räpasus). Võime töötada tulemuslikult isegi siis, kui ollakse väsinud. Oluliste ülesannete lõpule viimine.
Ebakindlus (<i>dealing with uncertain work situations</i>)	Tulemuslike otsuste vastuvõtmine. Kiire reageerimine ootamatutele olukordadele. Kohanemine muutuvate olukordadega. Edukas käitumine ebakindlates olukordades. Plaanide kohandamine vastavalt muutuvatele olukordadele.
Loovus (<i>solving problems creatively</i>)	Innovaatilisus. Probleemide käsitlemine mitme eri nurga alt. Uute lahenduste kasutamine erinevates situatsioonides. Võime luua seoseid.
Inimsuhted (<i>demonstrating interpersonal adaptability</i>)	Paindlik ja avatud mõtteviisiga suhtlemine. Tähelepanelik kuulamine. Teiste seisukohtade ja arvamustega arvestamine. Väga erinevate inimestega suhtlemine. Valmisolek kohandada oma käitumist selleks, et teistega hästi läbi saada.
Tööstress (<i>handling work stress</i>)	Võime jääda pingelistes töösituatsioonides ja kiire ajakava tingimustes rahulikuks. Võime kontrollida emotsioone. Võime säilitada stressirohketes olukordades rahu ja selget pead.
Õppimine (<i>learning new tasks, technologies, and procedures</i>)	Huvi õppida uusi lähenemisviise ja tehnoloogiat. Valmisolek omandada uusi oskusi. Valmisolek hoida tööga seotud teadmised ja oskused ajakohased. Valmisolek osaleda aktiivselt koolitustel.

Allikas: (Aleks 2013, 22)

1.3. Kohanemisvõime seosed

Kohanemisvõime on sõltuv töötaja isikuomadustest ning on seotud sooga, vanusega, tööülesannetega ja töökeskkonnaga. Vastavalt Moyersile ja Colemanile, isikuomadused, tööülesanded ja töökeskkond esindavad ametiväljakutseid eriti vanemate töötajate kohanemisvõimeks. Teadurid väidavad, et vanematel töötajatel, tekivad raskused kohanemisvõime rakendamisel. Kohanemisvõime selles kontekstis viitab, kas töötaja omab käitumisrepertuaari, selleks et tegutseda. Kas töötaja omab võimet muuta olemasolevat käitumist, või tal on võime tekitada uusi käitumisviise, selleks et saavutada edu ja meisterlikkust oma alal. (Moyers, Coleman 2004, 72) Sellest tulenevalt on püstitatud antud bakalaureusetöö kolmas hüpotees, et kohanemisvõime sõltub vanusest.

Ballantine ja Hammack (2009, 110) toovad oma ülevaates sooliste erinevuste kohta hariduses välja kolm selgitust: bioloogiline ettemääratus, sotsialiseerumine ja hariduse roll ühiskonnas. Meeste ja naiste bioloogiliste erinevuste mõju õppimisele ja õpitulemustele ei ole osade autorite sõnul piisavalt tõendatud (Ballantine ja Hammack 2009) ning teised leiavad, et soolised erinevused kognitiivsetes võimetes on nii väikesed, et need ei tohiks haridussaavutustele märkimisväärset mõju avaldada (Pekkarinen 2012). Sotsialiseerumine käib meeste ja naiste jaoks lapsest saadik eri kanalite kaudu eri viisil – nad õpivad erinevaid käitumisviise ja rolle. Poisse julgustatakse kaasamõtlemisele ja probleemide lahendamisele, samas distsiplineeritakse neid rohkem ja kiidetakse vähem (Ballantine ja Hammack 2009, 112).

Samuti kirjeldab hariduse rolli ühiskonnas see, millised on hariduse omandamise tulemused ja tulu inimese jaoks ühiskonnas. Inimkapitali teooriale tuginedes leiab Pekkarinen (2012), et naised saavad igast haridussüsteemis oldud aastast mõnevõrra rohkem kasu kui mehed. Eestis on seevastu leitud, et kõrgharidusega naised teenivad sama palju kui keskharidusega mehed ehk teisisõnu – naised peavad sama suure sissetuleku saamiseks kauem õppima, mis viitab sellele, et mehed kohanevad paremini, kui naised. Ülaltoodud alusel kujunevad järgmised hüpoteesid, mis räägivad sellest, et kohanemisvõime ei sõltu haridusest ja kohanemisvõime sõltub soost. (Masso, Järve, Kaska 2014, 14-15)

Üks olulisematest isikuomadustest kohanemisvõime parandamiseks on paindlikkus. Paindlikkus näitab, kuidas mõtlemine ja isiksus loovad uusi ideid ja omandavad uusi vajalikke teadmisi. Selleks, et parandada paindlikust indiviidi tasandil, on vaja kasutada

täiendavaid lähenemisviise, mis hõlmavad pidevaid muutusi töökorralduses, muutusi töötaja suhtumisel ja arendavad töötaja paindlikkust. Pulakos et al. (2006) väidavad, et indiviidi tasandil on töötajatel vaja olla rohkem paindlik, mitmekülgne ja tolerantne, selleks et oma tööülesandeid täita efektiivselt ja tulemuslikult, eriti keskkonnas, kus toimuvad ootamatud ja prognoosimatud muutused. Seega kohanemisvõime parandamiseks tuleb arvestada töötaja vanusega, sooga ja pidevalt arendada tema paindlikkust. Algasid lõdvalt kehtestatud piirid töötajate vahel ning hõlbustades töökliimat, selleks et teha koostööd, saab organisatsioon luua paindliku meeskonna, mis koosneb sõltumatutest töötajatest ning mis võimaldab parandada kohanemisvõimet meeskonna tasandil. (Almahamid, McAdams, Kalaldehy 2010, 330)

Burke, Pierce ja Salas (2006) näitavad oma raamatus, et kohanemisvõimet on võimalik saavutada kolmel eritasandil: indiviidi, meeskonna ja organisatsiooni tasandil. Antud uurimus keskendub indiviidi kohanemisvõimele, mis kujutab tugeva aluse meeskonna ja organisatsiooni kohanemisvõimele ning otseselt mõjutab töötaja valmisolekut suhelda teiste töötajatega, mida nimetatakse "teadmiste jagamiseks". Kogemuste ja oskuste jagamise praktika mängib olulist rolli töötajate õppimisvõime ja kohanemisvõime parandamiseks ning tööga rahuloluks. Selliste konstruktsioonide koosmõjust peab arusaama nagu protsessist ja tuleb rakendada pidevalt. See näitab, et töötajatel on organisatsioonis võimalik saada eri teadmiste jagamist, mis loob mitmel tasandil kohanemisvõime parandamist ja tööga rahulolu. Seni ei tee eelnevad uuringud selget vahet, kas õppimine parandab kohanemisvõimet või kohanemisvõime soodustab õppimist. Almahamid et al. (2010) väidavad, et on olemas omavaheline suhe individuaalse õppe ja kohanemisvõime vahel. Kui töötajatel on juurdepääs viimastele teadmistele, informatsioonile ja oskustele, siis nende õpikäitumised on rikastatud ja efektiivselt täiustatud. (Ibid 340)

Töötajate motivatsiooni kvalitatiivse ja kvantitatiivse andmete uurimisel selgitasid, Tsai et al. (2007) oma töös, et „peresuhted“ ja „isikuvahelised suhted“ on kõige olulisemad tegurid, mis mõjutavad töötajate pühendumust õppimisele, mis omakorda mõjub kohanemisvõime parandamist. (Tsai, Yen, Huang, Huang 2007, 159)

Pöörates rohkem tähelepanu töötajate suhetele kolleegide ja perega, saavad töötajad omandada rohkem uusi teadmisi ja õppida palju uusi oskusi ning parandada sellega kohanemisvõimet. Need suhted pere ja kolleegidega on osa teadmiste jagamise tegevustest, mis on tuntud kui kohanemine.

2. ETTEVÕTTE AGORA DC OÜ ISELOOMUSTUS JA ANALÜÜSI METOODIKA

Bakalaureusetöö teine peatükk koosneb kahest alapeatükist, kus esimeses antakse põhjalikum ülevaade uurimisobjektist: OÜ Agora-st ning teises kirjeldatakse uuringu meetodikat ja valimit.

2.1. Uurimisobjekti tutvustus

ABC Grupi AS omanik asutas esimese firma 27.02.1987. a. See kuulus kolme esimese eraettevõtte hulka Eestis. Esimene kaubandusettevõtte AS Vend asutati 1991. a, seejärel asutati Abestock AS (1992), Eesti Foreksbank (1993), ABC Supermarkets AS (2000) ja ABC Motors AS (2002). 27. aasta jooksul on ettevõtluse grupis alustanud tegevust 25 firmat, millest 20 tegutsevad tänaseni edukalt panganduse, jaekaubanduse, hulgikaubanduse, logistika, autoduse, autorendi, infotehnoloogia ja kinnisvara valdkondades. (ABC Grupi AS...)

Agora DC OÜ on üks firmadest, mis kuulub ABC Grupi kontserni. Ettevõtte tegevusala on logistikateenuste ja logistika valdkonnaga seotud lisateenuste osutamine tootjatele, maaletoojatele, hulgimüüjatele, jaemüüjatele ja toitlustusettevõtetele. Agora on logistika valdkonnas tänaseks tegutsenud 20 aastat.

Ettevõtte pakub klientidele nii osalist, kombineeritud kui ka kompleksteenust. Need on:

- veoteenused (saadetiste korje, kaupade transport ja üleandmine saajale ning saatedokumentide administreerimine);
- terminaliteenused (saadetiste ühildamine ja ristlaadimise terminaliteenus, taara ja tagastuste korje ning käitlemine, pakendiringluse korraldamine);
- laoteenused (kaupade maha- ja ümberlaadimine alustel ja käsitsi. Kaupade vastuvõtt, kontroll, markeerimine, tagastuste käitlemine. Kaupade ladustamine,

kaubatellimuste vastuvõtt, arvete ja saatedokumentide vormistamine ning andmeside. Kaupade tellimuspõhine komplekteerimine, *FEFO* ja *FIFO* vastavalt kliendi vajadustele);

- kaupade import ja eksport (impordi ja ekspordi protseduurid: deklaratsioonid, maksuarvestus ja maksud, registrid, aruandlus. Rahvusvahelise transpordi maismaa-, mere-, raudtee- ja õhustranspordi korraldamine. Aktsiis- ja tolliladu);
- müügiteenused (lao- ja müügiarvestus, aruandlus. Arvelduste järelevalve, krediidijuhtimine. Konsultatsioon ja nõustamine). (Agora teenused...)

Ettevõttel on kokku üle 9000 erineva regulaarselt teenindatava sihtpunkti üle Eesti: valdavalt jaekaubandus- ja toitlustusettevõtted, bürood, kontorid, lisaks reisilaevad, tehased, töökojad, põllumajandusettevõtted jne. (Agora ettevõtetest...)

Tänapäeva organisatsioone iseloomustab muutuv ja dünaamiline keskkond, kus töötajatel on vaja kogu aeg olla kohanemisvõimeliseks, selleks et muutuda vastavalt olukorrale ning kiiresti ja efektiivselt hakkama saama uuest keskkonnast tulenevate tööülesannetega ja muudatusega. Antud töös rakendatud *I-ADAPT* teooria aitab mõista individuaalseid erinevusi kohanemisel ja võimaldab parandada töötajate kohanemisvõimet muutuv keskkonnas.

Bakalaureusetöö uurimisobjekt omab muutuvat keskkonda, millega töötajatel tuleb pidevalt kohaneda ning mida tõestavad viimase aasta jooksul toimunud erinevad muutused, näiteks ellu viidud organisatsiooni sisemise struktuuri väikesed muutused veonduse, müügisekretäride töö jms valdkondades.

Kuna Agora tegutseb logistika valdkonnas, siis töötajatel tuleb pidevalt kohaneda innovaatilisusega, mis on põhjustatud kiire tehnoloogiliste arendamistega ja uuenduste rakendamise tehnikas, varustuses ja tarkvaras. Mõned kuud tagasi osteti Agorasse uued laomasinad ning viimasena on võetud kasutusele tahvelarvutid laotöö tegemiseks. Raamatupidamise valdkonnas oli tehtud uuendused tarkvaras. Kõik need muutused omakorda nõuavad töötajatelt õppimisega seotud kohanemisvõime rakendamist, huvi õppida uusi lähenemisviise ja tehnoloogiat, valmisolek omandada uusi oskusi ja teadmisi ning valmisolek osaleda aktiivselt koolitustel.

Võttes arvesse Eestis olevat ebastabiilset kliimat, tuleb komplekteerijatel ja laotöötajatel pidevalt kohaneda hooajaliste muutustega, kuna antud ametikoha töötajad viibivad nii õues kui ka ruumis ning nende raske füüsiline töö nõuab pidevalt

kohanemisvõimet tööstressiga - võimet jääda pingelistes töösituatsioonides ja kiire ajakava tingimustes rahulikuks, võimet kontrollida emotsioone ning võimet säilitada stressirohketes olukordades rahu ja selget pead.

2015. aasta alguses Agoras oli 74 kehtivat töösuhet. 2015. aastal lahkus Agorast 38 töötajat ning tuli tööle 46 uut töötajat. 2016. aasta alguses oli Agoras 82 kehtivat töösuhet ning eelmise aasta jooksul lahkus 42 töötajat ja tuli tööle 34 uut töötajat. Perioodil alates 01.01.2017 kuni 30.04.2017 ettevõttest lahkunud 9 töötajat ja tulnud tööle 11 uut töötajat. Tänaise päeva seisuga on Agoras 76 kehtivat töölepingut. Vastavalt töötajate voolavusele tuleb vanadel töötajatel rakendada kultuuri ja inimsuhetega kohanemisvõimet, kuna vanadel töötajatel tuleb pidevalt kohaneda uue töötajatega kes asuvad tööle. Inimsuhetega seotud kohanemisvõime nõuab teiste seisukohtade ja arvamustega arvestamist, väga erinevate inimestega suhtlemist, valmisolekut kohandada oma käitumist selleks, et teistega hästi läbi saada. Agoras töötavad eri rahvustest inimesi, nende hulgas on eesti, vene, valgevene, poola ja leedu rahvusest töötajaid. Kultuuriga seotud kohanemisvõime nõuab positiivset suhtumist teistesse kultuuridesse, erinevate kultuuride kommete ja väärtuste aktsepteerimist, valmisolekut töötada koos eri rahvustest ning erinevate väärtushinnangute inimestega.

Viimastel aastatel on turusituatsioonist tulenevalt muutunud ka Agora töötamise aeg, nihkudes järjest enam õhtusesse vahetusse, lähtuvalt äri iseloomust. Samuti on plaanis veel lähiajal mõningaid muudatusi elluviia, millest juhatuse liige ei taha eriti rääkida, nii et Agora näol on tegemist muutuva keskkonnaga, mis nõuab töötajatelt pidevat kohanemisvõime rakendamist.

Tänaoseks on Agora DC OÜ müüdud ettevõttele Sanitex ning eksisteerib uue nimega Baltic Logistic Solutions OÜ.

2.2. Uurimismetoodika ja valim

Antud bakalaureusetöös kasutatakse kohanemisvõime uurimiseks nii kirjeldavat statistikat, mille eesmärgiks on statistilise informatsiooni kompaktna ja ülevaatlikult esitamine ning kokkuvõtete tegemine kui ka järeldavat statistikat järelduste tegemiseks.

Uurimiselemendiks on Agora ettevõtte töötaja, kelle kohta oli kogutud informatsioon ning uuritavaks tunnuseks on kohanemisvõime. Töötaja kohanemisvõime uurimiseks Agora ettevõtte oli võetud juhu valiku alusel.

Kohanemisvõime uuringu üldkogumi moodustasid kõik Agora töötajad selleks, et analüüsida töötajate kohanemisvõimet, saada töötajatelt tagasisidet kohanemise kohta ning leida võimalused töötajate kohanemisvõime parandamiseks. Valimisse oli valitud osalenud uuringus töötajad, kelle vastused olid mõõdetud ja mille põhjal saab teha järeldusi üldkogumi kohta.

Mõõtmismeetodiks töötajate kohanemisvõime uurimisel kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille abil oli saadud informatsiooni uuritavate elementide kohta. Kvantitatiivse meetodi valik põhjustatud sellega, et selline lähenemine sobib kõige paremini saadud hinnangute põhjal järelduste tegemiseks, kuna kohanemisvõime uurimiseks on kvantitatiivse analüüsi põhjal võimalik tulemusi hinnata.

Mõõtmisvahendiks oli ankeet. Lisas 2 on bakalaureusetöö autor esitanud uuringu ankeedi, mille abil uuriti kohanemisvõimet organisatsioonis. Tuginedes teoreetilistele seisukohtadele, Ployharti ja Bliese'i (2006) *I-ADAPT* teooria on üks teooriatest, mis võimaldab uurida töötajate kohanemisvõimet muutuv keskkonnas ning lisaks sellele antud teooria oli testitud teadurite poolt. Võttes arvesse antud faktid ja püstitatud töös eesmärgid, autor leiab, et antud teooriaga seotud ankeet vastab nõuetele kõige paremini. Autor tõlkis ära 55 väidet, mis hindavad kohanemisvõimet organisatsioonis inglise keelelt eesti keelele ja esitas need väited segamini, et vastajatel ei oleks võimalik aru saada, millised väited mida uurivad. (Burke., Pierce, Salas 2006, 37) Küsimustik algas tausttunnuste registreerimisega, kus tuli esmalt kirja panna töötaja vanus, sugu, haridus ja ametikoht ning tööstaaž. Seejärel paluti osalenutel vastata 55 väitele, millest iga väide hindas teatud grupile kuuluva dimensiooni kohanemisvõimet. Skaalaväärtus 1 tähendas, et vastaja arvates on väide täiesti vale ning 7 tähendas, et väide on täiesti õige.

1. Kriisisituatsiooni kohanemisvõime tähendab kiiret reageerimist kriitilistes olukordades, võimalike ohtude ja mõjude analüüsimist, kiirete otsuste vastuvõtmist, emotsiooni kontrollimist pingelistes olukordades, kriitilistes situatsioonides objektiivselt jäämist, suutlikkust tegutseda pingelises olukorras ning keskendumist olukorra lahendamisele. Seda hindavad uuringuankeedi järgmised väited №: 4, 12, 15, 20, 25, 30, mis on esitatud lisas 3.

2. Kultuuri kohanemisvõime tähendab positiivset suhtumist teistesse kultuuridesse, erinevate kultuuride kommete ja väärtuste aktsepteerimist, valmisolekut töötada koos eri rahvustest ning erinevate väärtushinnangute ja kommetega inimestega, mida hindavad järgmised väited №: 5, 9, 17, 22, 28. Need väited on esitatud lisas 3.

3. Tööülesannete ja – keskkonna kohanemisvõime tähendab toimetulekut ekstreemsete töötingimustega (liigne kuumus või külmus, niiskus, räpasus), võimet töötada tulemuslikult isegi siis, kui ollakse väsinud, oluliste ülesannete lõpule viimist, mida hindavad uuringu ankeedi järgmised väited №: 11, 16, 23, 29, 44, 48, 51, 54, 58, mis on esitatud lisas 3.

4. Ebakindluse kohanemisvõime tähendab tulemuslike otsuste vastuvõtmist, kiiret reageerimist ootamatutele olukordadele, kohanemist muutuvate olukordadega, edukat käitumist ebakindlates olukordades, plaanide kohandamist vastavalt muutuvatele olukordadele, mida hindavad järgmised väited №: 26, 31, 32, 42, 43, 46, 50, 57. Need on esitatud lisas 3.

5. Loovuse kohanemisvõime tähendab innovaatsilisust, probleemide käsitlemist mitme eri nurga alt, uute lahenduste kasutamist erinevates situatsioonides, võimet luua seoseid, mida hindavad kasutatud antud töös uuringu ankeedi järgmised väited №: 13, 19, 27, 39, 40. Need on esitatud lisas 3.

6. Inimsuhete kohanemisvõime tähendab paindlikku ja avatud mõtteviisiga suhtlemist, tähelepanelikku kuulamist, teiste seisukohtade ja arvamustega arvestamist, väga erinevate inimestega suhtlemist, valmisolekut kohandada oma käitumist selleks, et teistega hästi läbi saada, mida hindavad järgmised väited №: 7, 10, 21, 33, 36, 45, 53, mis on esitatud lisas 3.

7. Tööstressi kohanemisvõime tähendab võimet jääda pingelistes töösituatsioonides ja kiire ajakava tingimustes rahulikuks, võimet kontrollida emotsioone, võimet säilitada stressirohketes olukordades rahu ja selget pead, mida hindavad uuringu ankeedi järgmised väited №: 6, 18, 24, 35, 38, mis on esitatud lisas 3.

8. Õppimise kohanemisvõime tähendab huvi õppida uusi lähenemisviise ja tehnoloogiat, valmisolekut omandada uusi oskusi, valmisolekut hoida tööga seotud teadmised ja oskused ajakohased, valmisolekut osaleda aktiivselt koolitustel, mida hindavad järgmised väited №: 8, 14, 34, 37, 41, 47, 49, 52, 55, 56. Need väited on esitatud lisas 3.

Uuring oli läbi viidud kevadel 2016. Ankeet oli paber kandjal, osalemine oli vabatahtlik ja anonüümne. Küsitluses osalesid nii vanad kui ka uued Agora töötajad. Ankeet jagati laiali kõikidele töötajatele. Uuringu periood ei olnud valitud juhuslikult, vaid oli

kooskõlastatud personalidirektoriga, kuna Agoras toimuvad oma plaanitud uuringud, ning viimane rahulolu uuring oli läbi viidud kevade alguses aasta 2016.

Probleemülesanne oli püstitatud vastavalt Agora ettevõtte vajadustele uurida, miks Agora töötajaid lahkuvad nii palju ning millistel töötajatel on suuremad probleemid kohanemisvõimega.

Antud probleemülesannest lähtudes oli püstitatud statistiline ülesanne, mille analüüsimisel olid läbitud järgmised tööetapid:

1. Andmete kogumine. Läbiviidud uuringu alusel saadud andmed paber kandjal olid töödeldud ja sisestatud keskonda connect.ee;

2. Andmete korrigeerimine:

- Et oleks lihtsam ja selgem andmeid töödelda, nimetati kõik 55 väidet vastavalt sellele, millist dimensiooni vastav väide esindab. Tunnuste nimed on toodud lisas 4;
- Järgmiseks toimus kontroll, kas iga dimensiooni grupis on kõik väited ühesuguse suunaga: kas kõikide väidete korral 1 vastab kõige väiksemale väärtusele ja 7 kõige suuremale, ehk kui väidetega nõustutakse, kas siis on kohanemisvõime väike või suur. Väited, kus kohanemisvõime suund oli vastupidine, kodeeriti ümber ja ümberkodeeritud tunnustele lisati ette „r“ täht. Vastavad muudatused esitatud lisas 5. Samuti on lisas 5 esitatud vastavalt iga dimensiooni grupile uued üldnimed, mida töö autor kasutas statistilise analüüsi programmis;
- Peale seda tehti reliaabluse kontroll, selleks, et veenduda, et ühte ja samasse dimensiooni kuuluvad väited mõõdavad üht ja sama asja ehk kas küsimused on dimensioonidesse grupeeritud õigesti. Kuna on antud rohkem kui kaks küsimust, seega nendevahelise positiivse seose kontrollimiseks ei ole mõistlik kasutada korrelatsioonikordajat. Seepärast kasutati skaala reliaabluse kontrollimiseks Cronbachi α , mille minimaalne lubatud väärtus võiks olla 0,7. (Peterson 1994, 381) Lisas 6 esitatud tulemuste alusel tuli välja, et tööülesannete ja –keskkonnaga, ebakindlusega ja tööstressiga seotud kohanemisvõime dimensioonidel on väiksemad Cronbachi α väärtused, kui on lubatud. Seega, et analüüs oleks korrektne ja usaldusväärne, need kolm dimensiooni eemaldati.

- Et saada tulemusi dimensioonide kohta, liideti kokku ülejäänud kõik ühte ja samasse dimensiooni kuuluvate väidete hinded iga töötaja korral. Esitatud lisas 7.

3. Andmete töötlemine ja kokkuvõte;

4. Tulemuste analüüs ja tõlgendamine, järelduste ning üldistuste tegemine;

5. Tulemuste esitamine: tabelid, diagrammid, aruanded.

Töö autor püstitas viis uuringu hüpoteesi vastavat läbitöödeldud teoreetilistele kirjandusele, mis on esitatud järgmisena:

- Kohanemisvõime sõltub tööstaažist;
- Kohanemisvõime sõltub ametist;
- Kohanemisvõime sõltub vanusest;
- Kohanemisvõime ei sõltu haridusest;
- Kohanemisvõime sõltub soost.

Hüpoteeside kontrollimiseks autor kasutas hüpoteeside statistilise testimise metoodikat. Sõltuvaks tunnuseks oli võetud kohanemisvõime ning selle dimensioonid. Kohanemisvõime tunnuse väärtus on kõigi dimensioonide väärtuste summa. Nullhüpoteesiks oli võetud, et kohanemisvõime ja selle dimensioonid ei sõltu faktortunnusest (vanus, sugu, haridus, ametikoht ja tööstaaž). Sisukas hüpotees rääkis sellest, et kohanemisvõime ja selle dimensioonid sõltuvad faktortunnusest. Seoste uurimiseks alguses oli testitud kohanemisvõime ning peale seda kõik dimensioonid eraldi. Otsustamiseks kasutati olulisuse nivood $\alpha = 0,05$.

- Kui teststatistikule vastav olulisuse tõenäosus $p > 0,05$, siis oli vastu võetud nullhüpoteesi: kohanemisvõime ei sõltu faktortunnusest;
- Kui teststatistikule vastav olulisuse tõenäosus $p < 0,05$, võeti vastu sisuka hüpoteesi: kohanemisvõime sõltub faktortunnusest.

Kuna soo faktortunnus omab ainult kaks väärtust seega seose uurimiseks kohanemisvõime ja soo vahel kasutas töö autor keskväärtuste testimise t -testi, sõltumatud valimid. Sõltumatute valimite t -testi arvutamiseks on kaks võimalust, mille valik sõltub sellest, kas dispersioonid on kogumites ühesugused või mitte. Dispersioonide kontrollimiseks oli kasutatud F -test, mille programm teeb automaatselt enne t -testi ära.

Haridustase ja ametikoht on kvalitatiivsed faktortunnused, millel on rohkem kui kaks väärtust, seega t -testi teha ei saa ning tuleb kasutada ühemõõtmelist dispersioonanalüüsi (*ANOVA*).

Kuna vanus ja tööstaaž on intervallskaalas faktoortunnused, seega dispersioonanalüüsi kasutada ei saa. Kahe intervallskaalas mõõdetud tunnusevahelise seose uurimiseks kasutatakse korrelatsioonanalüüsi. Sellest tulenevalt vanuse ja tööstaaži uurimiseks kasutas töö autor korrelatsioonanalüüsi.

Järeldava ja kirjeldava statistika tulemused on toodud järgmises peatükis.

3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Bakalaureusetöö kolmandas peatükis käsitletakse uuringu tulemusi, järeldusi ja ettepanekuid.

Esimeses alapeatükis näidatakse, milliseid tulemusi andis Agora töötajate kohanemisvõime läbiviidud kvantitatiivne uuring, kasutades selleks kirjeldavat ja järeldavat statistikat.

Teises alapeatükis vastavalt püstitatud antud bakalaureusetöö eesmärgile töötajate kohanemisvõime analüüsi läbiviimiseks tuuakse välja olulisemad järeldused uuringu tulemustest. Seejärel annab töö autor ülevaate omapoolsetest ettepanekutest.

3.1. Töötajate kohanemisvõime uuringu tulemused

Kvantitatiivse uuringu meetodina kasutati paberandjal ankeetküsimustikku, mille eesmärgiks oli hinnata töötajate kohanemisvõimet muutuv keskkonnas, saada töötajatelt hinnanguid nende kohanemisvõime kohta ning leida võimalused töötajate kohanemisvõime parandamiseks.

Uuringus osales kokku 42 töötajat, hetkel töötavatest Agoras 76 inimestest, millest vastamisemäär moodustab 55,26% üldkogumist. Erinevate uuringute korral võib vastamismäär olla erinev. 2008. Aastal ilmus ajakirjas Human Relations artikkel, mille autorid olid läbi töötanud 1607 uuringu aruannet, mis avaldati akadeemilistes ajakirjades aastatel 2000-2005. Need uuringud kokku hõlmasid 100 tuhat organisatsiooni ja 400 tuhat isikut. Keskmise vastamismäär isikuküsitluste korral oli 52,7%. Keskmise vastamismäär organisatsioonide korral oli 35,7%. (Sauga 2017, 234) Võttes arvesse antud statistikat, võib järeldada, et saadud tulemus 55,26% on ligikaudu 3 protsendipunkti võrra suurem keskmist, mis on autori arvates hea tulemus.

Koostatud tabelis 3, kasutades kirjeldavat statistikat, soovib töö autor anda nii arvilise kui ka protsentuaalse ülevaadet jaotusest soo, vanuse, hariduse, ameti ja tööstaaži järgi, selleks et aru saada milliste töötajatega on Agoras tegu. Jaotusest parema ülevaate saamiseks on töö autor otsustanud luua mõned grupid. Autori arvates on nende gruppide kasutamine mõistlik. Oli grupeeritud vanus ja tööstaaž ning osaliselt oli grupeeritud ametikohad – oli loodud uus grupp nimega kontoritöötajad.

Tabel 3. Agora osalenud uuringus töötajad soo, vanuse, hariduse, ameti ja tööstaaži järgi absoluutväärtuses ja protsentuaalselt

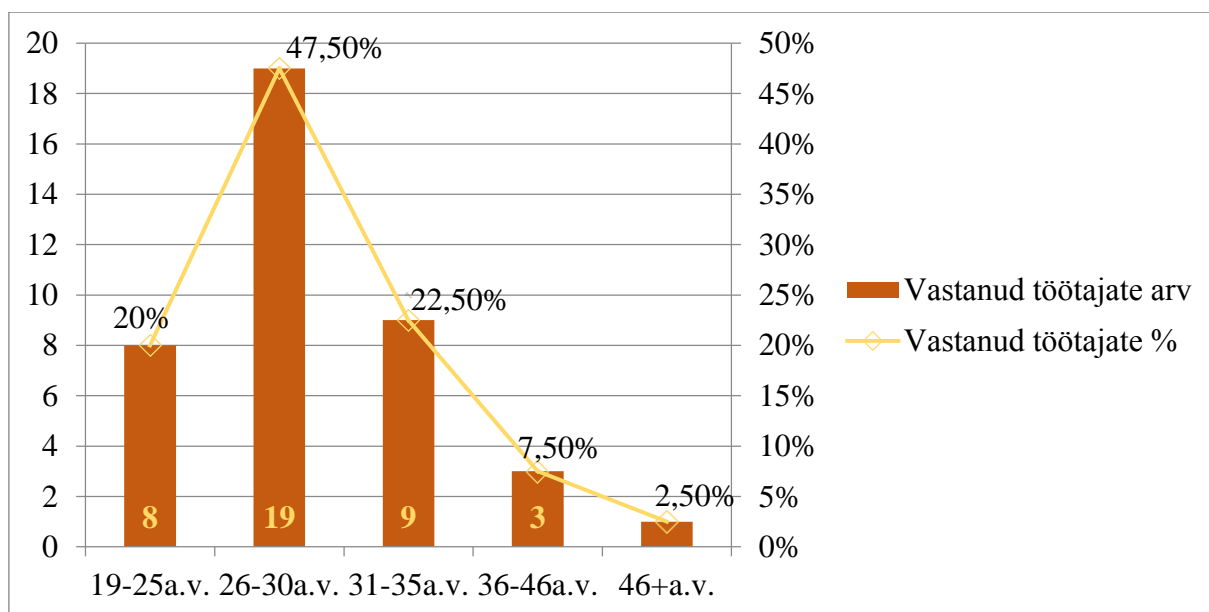
		Vastajaid (absoluutarv)	Vastajate osakaal vastava tunnuse järgi, (%)
Sugu	Naine	5	11,9
	Mees	37	88,1
Vanus	19-25	8	20
	26-30	19	47,5
	31-35	9	22,5
	36-46	3	7,5
	46+	1	2,5
Haridus	Madalam kui gümnaasiumi	4	10
	Gümnaasiumiharidus	17	42,5
	Kutseharidus (keskhariduse baasil)	9	22,5
	Kõrgharidus	10	25
Amet	Komplekteerija	18	45
	Laotöötaja	11	27,5
	Töstukijuht	6	15
	Kontoritöötaja	5	12,5
Tööstaaž	kuni 1 aasta	12	30
	1-5 aastat	22	55
	6-9 aastat	4	10
	üle 10 aastat	2	5

Allikas: (Autori poolt koostaud)

Üleval toodud tabelis 3 on kirjeldatud järgnevalt. Tagastatud ankeetküsitluste seas esines kaks ankeeti, kus oli määramata vanus, tööstaaž, haridus ja amet, seega töö autor ei arvesta uuringu tulemustes 42 vastanute töötajaga, vaid arvestus käib 40 kohta. Kuna neid kaks töötajaid määrasid ainult oma sugu, seega soo uuringu tulemustes arvestus käib ikka lähtuvalt 42 töötajatest.

Agora uuringus 42 osalenutest oli 5 naist ja 37 mehi, enamus olid mehed. Mehed moodustasid 88,1% valimist ning naised moodustasid 11,9%. Kõige noorem Agora töötaja on 19 aastat vanust meeste soost ning kõige vanem on 53 aastat vanust naiste soost.

Jooniselt 2 on näha, et enamus vastanutest kuuluvad vanusgruppi 26-30, mis koostab kõikidest 40 vastanutest töötajatest 47,5%. Kõikidest vastanutest vanusgrupp 31-35 aastat moodustab 22,5% ja vanusgrupp 19-25 aastat moodustab 20%, mis kokku koostab 42,5%. Seega 40 vastanust 36 töötajat kuuluvad vanusesse 19 kuni 35 aastat k.a., mis moodustab 90%. Üks väiksematest vanusgruppist on 36-46, mis moodustab 7,5% ja kõige väikse on vanusgrupp 46+, mis moodustab 2,5% kuhu kuulub ainult 1 inimene.

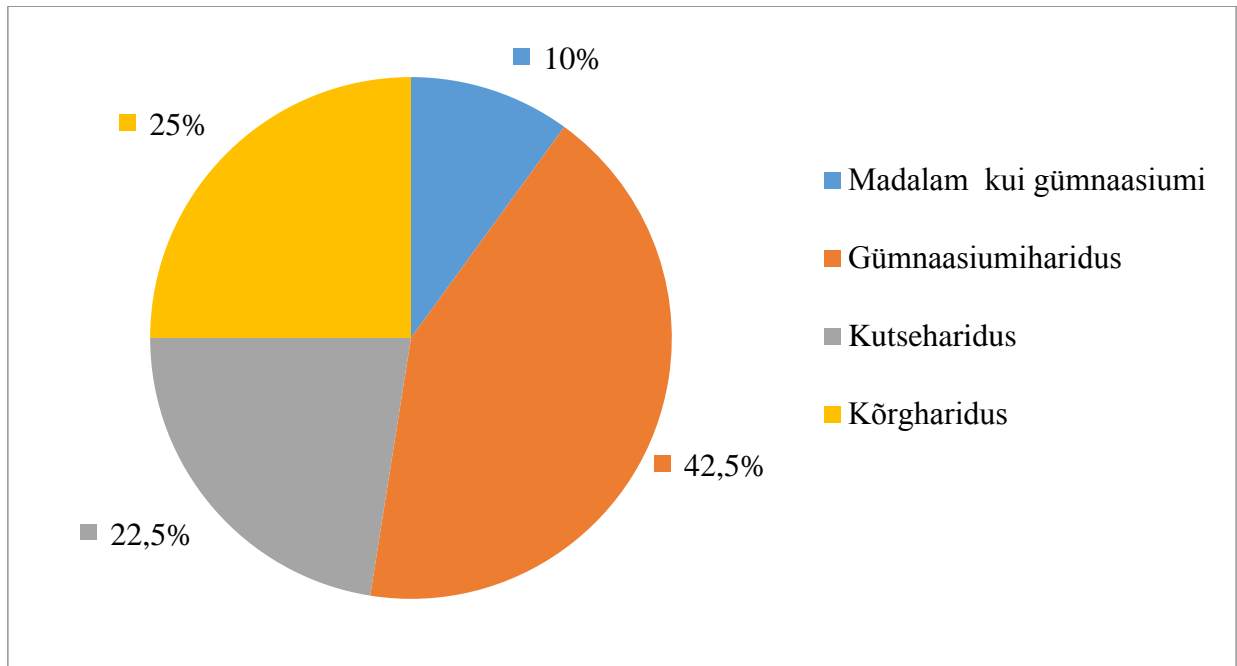


Joonis 2. Agora osalenud uuringus töötajate vanuseline jaotus

Allikas: (Autori poolt koostatud tabeli 3 alusel)

Jooniselt 3 on näha, et 40-st vastanutest, 17 töötajat, mis moodustab 42,5% on lõpetanud gümnaasiumi ja ei ole omandanud järgmise taseme haridust. 10 töötajat omavad kõrgharidust, mis moodustab 25%, Kutseharidust keskhariduse baasil omab üheksa töötajat, mis moodustab 22,5%. 40-st vastanutest 19 töötajat omavad kõrgema taseme haridust, mis

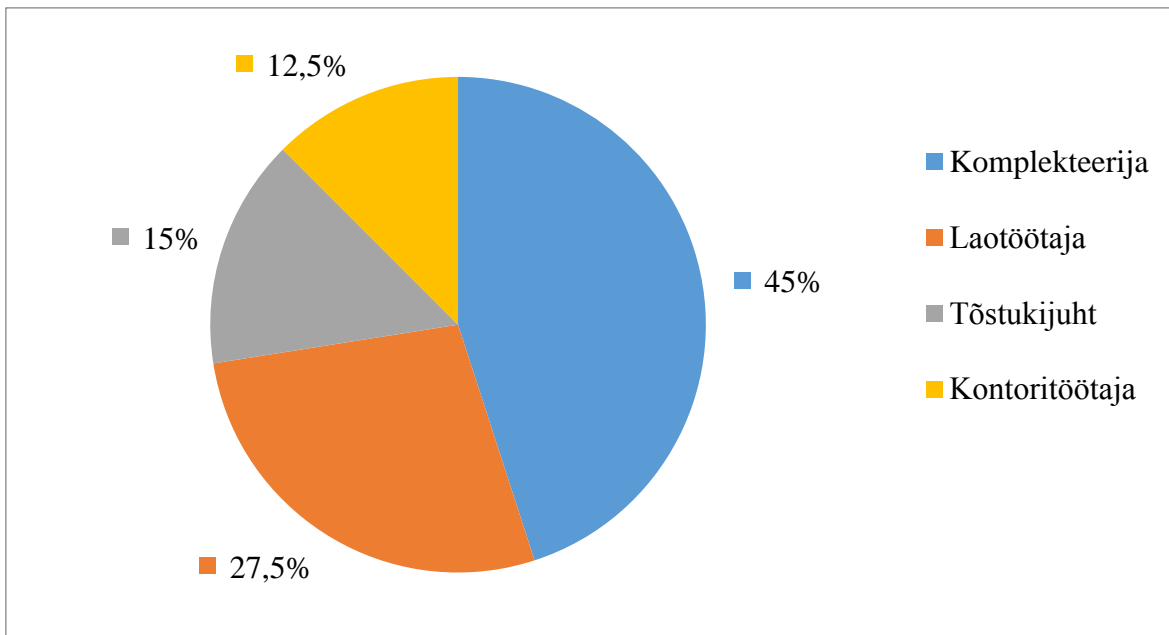
kokku moodustab 47,5%, mis on omakorda rohkem kui kõige suurem, gümnaasiumi omandatava hariduse töötajate osa. Neli töötajat omavad madalamat kui gümnaasiumiharidust, st lõpetamata gümnaasiumiharidust, mis moodustab 10%. Numbrid näitavad, et enamus vastanutest töötajatest omab gümnaasiumiharidust, teisel kohal on kõrgharidus ja kolmas koht kuulub kutsehariduse baasil omavatele töötajatele.



Joonis 3. Agora osalenud uuringus töötajate hariduseline jaotus

Allikas: (Autori poolt koostatud tabeli 3 alusel)

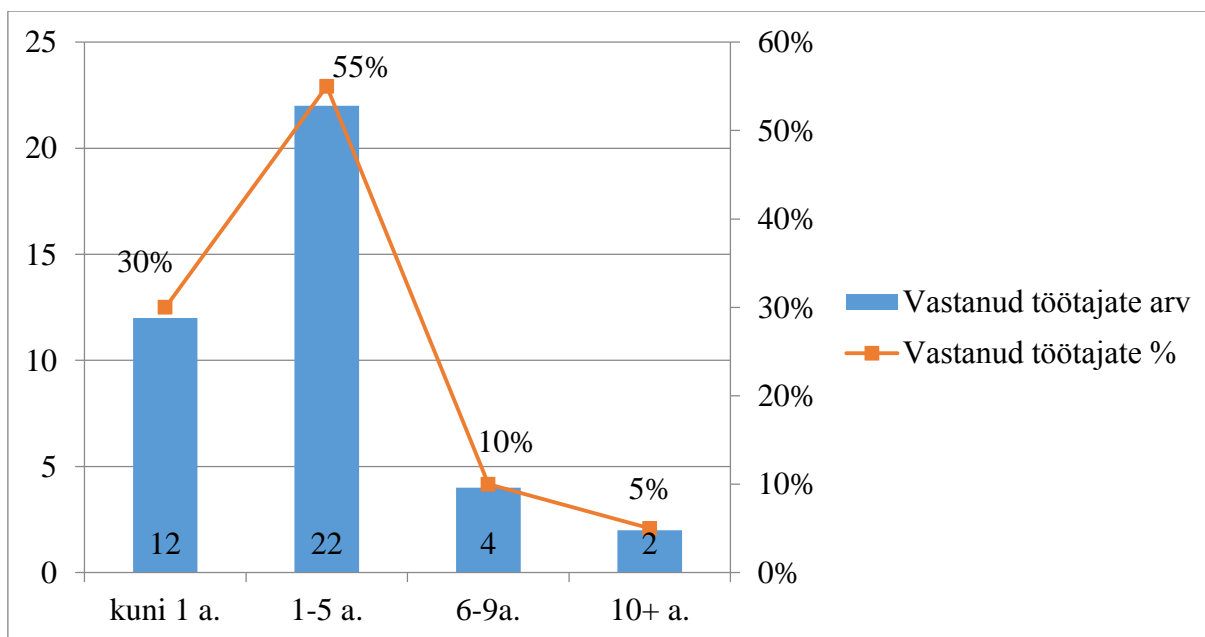
Jooniselt 4 on näha, et saadud tulemuste analüüsimisel selgusid erinevad ametikohad välja. 40 vastanud moodustavad 18 komplekteerijad, mis koostab 45%, 11 laotöötajat, mis koostab 27,5% ja kuus tõstukijuhid, mis moodustab 15%. 40-st osalenutes uuringus on 35 töötajat, kes teevad rasket füüsilist tööd, mis annab 87,5%. Müügikonsultandid moodustavad 5%, neid oli kaks. Üks krediidiuht, üks pearaamatupidaja ja üks projektijuht, kellest igaüks eraldi moodustab 2,5%, viimaste vastanute ametikohtade alusel, autor on otsustanud, et mõistlik on liita kontoritöötajad kokku, seega tekib eraldi kontoritöötajate ametigrupp, mis koosneb viie töötajast ja moodustab 12,5%.



Joonis 4. Agora osalenud uuringus töötajate ametikohtade jaotus

Allikas: (Autori poolt koostatud tabeli 3 alusel)

Jooniselt 5 on näha, et kõige suurem osa uuringus osalenutest omab tööstaaži alates 1- st aastast kuni 5 aastani, mis moodustab 55%. 6 kuni 9 aastase tööstaažiga on neli töötajat, mis annab 10%, kellest on kaks kontoritöötajat (müügikonsultant ja projektijuht) ning kaks tõstukijuhi.



Joonis 5. Agora osalenud uuringus töötajate jaotus tööstaaži järgi

Allikas: (Autori poolt koostatud tabeli 3 alusel)

Üle 10 aastase tööstaažiga on Agoras kaks inimest, mis moodustab 5%, kes on kontoritöötajad, täpsemalt need on krediidi juht, kes töötab 11 aastat ja pearaamatupidaja, kes tegeleb raamatupidamisega juba 12 aastat. Kuni ühe aastase tööstaažiga on Agoras kokku asunud tööle 12 töötajat, mis moodustab 30%, kellest kõige väiksema tööstaažiga on 19 aastane komplekteerija, kes töötab neli kuud.

Kokkuvõtlikult võib järeldada, et tegemist on ettevõttega, kus 40-st kohanemisvõime uuringus osalenud töötajatest 55% omab tööstaaži alates 1-st kuni 5 aastani, 88,1% on mehed, kes teevad rasket füüsilist tööd. 90% kuuluvad vanusgruppi al. 19 kuni 35, Personaliosakonda andmete alusel kõikidest Agora töötajatest kõige suurem osa on mehed vanuses 26-40 aastat, seega uuringu tulemused vastavad tõele, 47,5% vastanutest omab kõrgharidust. Antud numbri alusel ei tohi teha järeldust, et tegemist on ettevõttega, kus töötajad omavad kõrgharidust, kuna gümnaasiumiharidust omavate töötaja osa on peaaegu sama – 42,5%.

Antud bakalaureusetöös püstitatud hüpoteeside statistilise testimise tulemused on esitatud alljärgnevalt.

Vastavalt püstitatud esimesele tööhüpoteesile, mis väidab, et kohanemisvõime sõltub tööstaažist, seose uurimiseks kohanemisvõime ja tööstaaži vahel kasutatud korrelatsioonanalüüsi alusel töö autor sai tulemust, et korrelatsioonikordaja nende kahe suuruse vahel on 0,13. Siin oli läbi viidud ka kahepoolne test korrelatsioonikordaja statistilise olulisuse testimiseks.

Nullhüpotees: $r = 0$, korrelatsioon ei ole statistiliselt oluline.

Sisukas hüpotees: $r \neq 0$, korrelatsioon on statistiliselt oluline.

Kohanemisvõime olulisuse tõenäosus $p = 0,434 > 0,05$. Antud juhul on testimisel saadud olulisuse tõenäosus suurem, kui nivoo 0,05, seega tuleb vastu võtta nullhüpotees: korrelatsioon ei ole statistiliselt oluline. See tähendab, et tööstaaži ja kohanemisvõime vahel seos puudub. Kasutatud analüüsi tulemused on esitatud lisa 8.

Vastavalt püstitatud antud bakalaureusetöös teisele tööhüpoteesile, mis väidab et kohanemisvõime sõltub ametist, seose uurimiseks kohanemisvõime ja ameti vahel kasutatud ühemõõtmelise dispersioonanalüüsi alusel töö autor sai tulemust, et kohanemisvõime olulisuse tõenäosus $p = 0,026$. Kuna saadud olulisuse tõenäosus on väiksem, kui nivoo 0,05, seega tuleb vastu võtta sisuka hüpoteesi, mis näitab, et kohanemisvõime ja ameti vahel on seos

olemas. Kasutatud analüüsi tulemused on esitatud lisas 9. Sealt saab näha, et ametikohtade korral on erinevused dimensioonides:

- kultuur, kuna $p=0,000 < 0,05$;
- loovus, kus $p=0,045 < 0,05$;
- inimsuhted, kus $p=0,014 < 0,05$;
- õppimine, kus $p=0,023 < 0,05$.

Vastavalt järgmisele püstitatud tööhüpoteesile, mis väidab, et kohanemisvõime sõltub vanusest, seose uurimiseks nende kahe vahel kasutatud korrelatsioonanalüüsi alusel töö autor sai tulemust, et korrelatsioonikordaja kohanemisvõime ja vanuse suuruse vahel on 0,14. Oli läbi viidud ka kahepoolne test korrelatsioonikordaja statistilise olulisuse testimiseks. Kohanemisvõime olulisuse tõenäosus $p = 0,398 > 0,05$. Antud juhul on testimisel saadud olulisuse tõenäosus suurem, kui nivoo 0,05, seega tuleb vastu võtta nullhüpotees: korrelatsioon ei ole statistiliselt oluline, mis tähendab seda, et kohanemisvõime ja vanuse vahel seos puudub.

Testimisel korrelatsiooni üksikute dimensioonidega ei olnud ühtegi olulist seost leitud. Kasutatud analüüsi tulemused on esitatud lisas 10.

Vastavalt püstitatud neljandale tööhüpoteesile, mis väidab et kohanemisvõime ei sõltu haridusest, seose uurimiseks kohanemisvõime ja hariduse vahel kasutatud ühemõõtmelise dispersioonanalüüsi alusel töö autor sai tulemust, et kohanemisvõime olulisuse tõenäosus $p=0,982$. Kuna saadud olulisuse tõenäosus on suurem, kui nivoo 0,05, seega tuleb vastu võtta nullhüpoteesi, mis näitab, et kohanemisvõime ja hariduse vahel seos puudub.

Testimisel üksikute dimensioonide kaupa kõikidel juhtudel olulisuse tõenäosused $= p$ on suuremad kui nivoo 0,05, seega autor on jõudnud järelduseni, et kohanemisvõime ei sõltu haridusest ja selle üksikud dimensioonid eraldi võetuna ka ei sõltu haridusest. Kasutatud analüüsi tulemused on esitatud lisas 11.

Vastavalt püstitatud autori poolt viimasele tööhüpoteesile, mis väidab et kohanemisvõime sõltub soost, seose uurimiseks kohanemisvõime ja soo vahel oli kasutatud t -test, sõltumatud valimid ja dispersioonide kontrollimiseks F -test. Dispersioonide testimisel F -testiga töö autor sai olulisuse tõenäosuse $p = 0,076$, kuna olulisuse tõenäosus on suurem kui nivoo 0,05, seega dispersioonid on võrdsed. Vastavalt võrdsetele dispersioonidele kohanemisvõime olulisuse tõenäosus $p = 0,151$, kuna olulisuse tõenäosus on suurem kui

nivoo 0,05, seega tuleb vastu võtta nullhüpoteesi ja võib teha järelduse, et soo ja kohanemisvõime vahel seos puudub.

Kuid aga testimisel *t*-testi abil üksikute dimensioonide kaupa on selgunud statistiliselt oluline positiivne seos kultuutiga seotud dimensiooni ja sugu vahel. Kultuuri (*cultural*) dimensiooni dispersioonide testimisel *F*-testiga olulisuse tõenäosus $p = 0,078 > 0,05$, seega dispersioonid on võrdsed. Vastavalt *t*-testi tulemusele ja võrdsetele dispersioonidele *t*-testi olulisuse tõenäosus $p = 0,016$, kuna olulisuse tõenäosus on väiksem kui nivoo 0,05, seega kultuuri dimensiooni ja soo vahel on olemas seos.

Testimisel kriisisituatsiooni (*crisis*), loovuse (*creat*), inimsuhete (*interp*) ja õppimise (*learning*) dimensioonide kaupa antud juhtudel olulisuse tõenäosused = p on suuremad kui nivoo 0,05, seega autor on jõudnud järelduseni, et siin lõikes esitatud dimensioonid eraldi võetuna ei oma seost sooga. Kasutatud analüüsi tulemused on esitatud lisas 12.

3.2. Järeldused ja ettepanekud

Käesolevas alapeatükis tehakse järeldusi uuringu tulemuste alusel ning ettepanekuid ettevõtte kohanemisvõime parandamiseks.

Eelnevas alapeatükis 3.1. tehtud töötajate kohanemisvõime kirjeldava statistika uuringu tulemustest võib järeldada, et tegemist on ettevõttega kus, enamus töötajatest on mehed, kes kuuluvad vanusgruppi 19 – 35 aastat ning nendel tuleb rakendada füüsilist jõudu, mis on loomulik ja põhjustatud sellega, et tegemist on logistika ettevõttega. Meessoost töötajatest omab kõrgemat haridust 37,5%, 49% on lõpetanud gümnaasiumi ja ei ole omandanud kõrgema taset haridust. Kõige suurem osa uuringus osalenutest meestest omab tööstaaži kuni viie aastani, mis moodustab 94,3%, kellest kuni ühe aastase tööstaažiga meeste osakaal moodustab 17,1%.

Tehtud töötajate kohanemisvõime järeldava statistika uuringu tulemustest võib järeldada, et tööhüpoteesi „kohanemisvõime sõltub tööstaažist“ testimisel ei leidnud töö autor, et tööstaaži ja kohanemisvõime vahel on olemas seos, seega on vastu võetud nullhüpotees ning tehtud järeldus, et tööstaaži ja kohanemisvõime vahel seos puudub.

Tööhüpoteesi „kohanemisvõime sõltub vanusest“ testimisel töö autor ei leidnud, et kohanemisvõime ja vanuse vahel ning üksikute dimensioonide ja vanuse vahel on mingeid

seoseid, seega on vastu võetud nullhüpotees ning tehtud järeldus, et kohanemisvõime ja vanuse vahel seos puudub.

Tööhüpoteesi „kohanemisvõime ei sõltu haridusest“ testimisel töö autor ei leidnud, et hariduse ja kohanemisvõime ning hariduse ja üksikute dimensioonide vahel on olemas mingi seos, seega on vastu võetud nullhüpotees ning tehtud järeldus, et kohanemisvõime ja hariduse vahel seos puudub.

Tööhüpoteesi „kohanemisvõime sõltub soost“ testimisel töö autor ei leidnud, et sugu ja kohanemisvõime vahel on olemas mingi seos, seega on vastu võetud nullhüpotees ning tehtud järeldus, et sugu ja kohanemisvõime vahel seos puudub. Kuid aga testimisel üksikute dimensioonide kaupa on selgunud statistiliselt oluline positiivne seos kultuuri ja soo vahel. Sellest järeldub, et meestel ja naistel on kultuuriga seotud kohanemisvõime erinev.

Kuna statistiliselt tõestada saab ainult sisukat hüpoteesi ja nullhüpoteesi tõestada ei saa, seega ei õnnestunud töö autoril tõestada, et kohanemisvõime sõltub tööstaažist, vanusest, haridusest ja soost. Nullhüpoteesi võib tulemuseks saada kahel juhul:

1. Antud tunnus tegelikult ei mõjuta kohanemisvõimet;
2. Antud tunnus tegelikult mõjutab kohanemisvõimet, kuid uuritud valim oli liiga väike, et seda tõestada, või oli hajumine valimis liiga suur.

Seda, kumb kahest variandist kehtib, kui võetakse vastu nullhüpotees, ei ole teada.

Tööhüpoteesi „kohanemisvõime sõltub ametist“ testimisel leidis töö autor, et kohanemisvõime ja ameti vahel on seos olemas.

Eelnevas alapeatükis esitatud järeldava statistika tulemustest on näha, et ametikohtade korral on erinevused kultuuriga, loovusega, inimsuhetega ja õppimisega seotud kohanemisvõimel. Kui ametikohad reastada kohanemisvõime keskmiste järgi, siis on näha, et komplekteerijatel on kõige madalamad kultuuri, loovuse, inimsuhete, õppimise kohanemisvõime ja isegi kriisisituatsioonidega seotud kohanemisvõime on komplekteerijatel kõige madalam. Tulemustest on näha, et antud ametikohal on kohanemisvõimega kõige suuremad probleemid.

Kõige kõrgemaid tulemusi näitavad kontoritöötajad. Nad saavad kõige paremini kultuuri, loovuse, inimsuhete ja õppimise dimensioonidega kohaneda. Kuid aga kriisisituatsioonidega seotud kohanemisvõime kontoritöötajatel ei ole kõige parem, vaid on peaaegu sama nagu tõstukijuhtidel.

Tõstukijuhid omakorda, näitavad kõrgemat tulemust kultuuriga, loovusega, inimsuhetega ja õppimisega seotud kohanemisvõime kohta, kui laotöötajad ja madalamad, kui kontoritöötajad.

Laotöötajate kultuuri, loovuse, inimsuhete ja õppimise kohanemisvõime dimensioonide tulemused on kõrgemad, kui kõige madalamad komplekteerijate tulemused, aga kriisisituatsioonidega seotud kohanemisvõime on kõige parem just laotöötajatel.

Kuid aga vaadata kriisisituatsioonidega seotud kohanemisvõimet ametikohtade lõikes, siis on näha, et eriti suurt erinevust kriisisituatsioonidega kohanemisel erinevatel ametikohtadel ei ole ehk siis kõik Agora töötajad saavad kriisisituatsioonidega hakkama sarnaselt. Ülevalt toodust järeldub, et kõrgematel ametikohtadel töötajatel on kõrgem kohanemisvõime.

Kolme dimensiooni: tööülesannete ja –keskkonnaga, ebakindlusega ja tööstressiga seotud kohanemisvõime mõõtmine ei ole selle uuringuankeediga rahuldav ning nende dimensioonide mõõtmisega seotud küsimusi tuleb parandada, kuna nende Cronbachi α on väiksem, kui lubatud minimaalne väärtus 0,7. Seepärast antud dimensioonide kohta bakalaureusetöö autor järeldusi ei tee. Vaid töö autor teeb ettepaneku kasutatud ankeedis korrigeerida dimensioone mõõtvaid väiteid, et saaks mõõta ka kolm eemaldatud dimensiooni.

Kui välja tuua eraldi ametikohtade lõikes erinevust kohanemisvõime dimensioonides, siis komplekteerijatel on kõige madalam kohanemisvõime seotud loovusega ja samuti on laotöötajatel kõige madalam kohanemisvõime seotud loovusega. Millest järeldub, et nii komplekteerijad, kui ka laotöötajad ei suuda hästi näha seoseid näiliselt mitteseotud asjade vahel, ei oska välja töötada tavapäratuid lahendusi keerulistele probleemidele. Nad ei ole innovaatilised inimesed ning ei arenda edukalt innovaatilisi lahendusi. Samuti komplekteerijad ja laotöötajad ei ole piisavalt suutelised vaatama probleeme paljude erinevate nurkade alt. Kontoritöötajatel on samamoodi kõige madalam kohanemisvõime seotud loovusega.

Järgmiseks töö autor esitab ettepanekuid, kuidas saab katsetada suurendada loovusega seotud kohanemisvõimet:

1. Korraldada koolitust, mis on suunatud loovuse kohanemisvõime arenemisele.
2. Kasutada personali arenemissüsteemi e-kanalis, kus on püstitatud ettevõtte eesmärgid suunatud loovuse kohanemisvõime suurendamisele. Näiteks määrata kindlad tegevused, mille elluviimise kohta iga töötaja peaks regulaarselt esitama aruande.

3. Motiveerida töötajaid jagama oma kogemust, kuidas nad lahendavad keerulisemaid küsimusi ja mõtlevad välja tavapäratuid lahendusi. Selleks on võimalik korraldada võistlust ning võistluse võitja võiks saada kas vaba päeva või preemiat.
4. Pöörata tähelepanu töötajatele, kes pakuvad innovaatilisi lahendusi ja edendada neid.
5. Propageerida ettevõtte sees innovaatiliste lahenduste kasutamist, kasutades selleks ettevõtte seesmist kanalit.

Komplekteerijatel on ka kohanemisvõime keskmiste järgi väga nõrk tulemus kultuuriga seotud kohanemisvõimel. Tõstukijuhtidel on kõige madalam kohanemisvõime samamoodi seotud kultuuriga. Sellest tulenevalt järeldub, et komplekteerijatele ja tõstukijuhtidele ei meeldi teisi kultuure tundma õppida. Nad ei saa hästi hakkama erineva kultuuritaustaga inimestega koos töötades ning nendele ei ole oluline see, et nad austavad teisi kultuure. Komplekteerijad ja tõstukijuhid ei naudi mitmekülgust ja õppimisvõimalusi, mida pakub töötamine koos erineva taustaga inimestega. Nad ei tunne ennast hästi suheldes inimestega, kellel on erinevad väärtushinnangud ja kombed. Kuna Agoras töötab eri rahvusest inimesi, seega kultuuriga seotud kohanemisvõime on hästi oluline, nii komplekteerijate, kui ka tõstukijuhtide jaoks.

Järgmiseks töö autor eistab ettepanekuid, kuidas saab suurendada kultuuriga seotud kohanemisvõimet:

1. Värbamise ja valiku protsessi käigus rohkem pöörata tähelepanu sellele, kuidas inimene suhtub teise kultuuri ja vastavalt sellele valida sobivamat kandidaati.
2. Koostada töögraafikuid nii, et ühel vahetusel oleksid tööl erinevast rahvusest töötajad.
3. Korraldada rohkem üritusi, kus töötajad saaksid omavahel vabalt suhelda.
4. Korraldada teematilisi üritusi suunatud konkreetsele rahvusele, mida on võimalik külastada oma pereliikmetega.
5. Perioodiliselt tellida töötajatele rahvustoitu või korraldada „rootsi lauda“, kuhu kõik saavad tuua midagi oma rahvusest kuuluva toidust.

Läbiviidud analüüsi põhjal ja püstitatud eesmärgi alusel, mis on leida millistel töötajatel on suuremad probleemid kohanemisvõimega on autoril õnnestunud teada saada, et kõige suuremad probleemid kohanemisvõimega on Agoras komplekteerijatel ning laotöötajatel. Saadud tulemuste põhjal autor esitas ka ettepanekuid kohanemisvõime parandamiseks.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärgi saavutamiseks on käsitletud *I-ADAPT* mudelit, korraldatud ankeetküsitlus, ning uuritud ja analüüsitud töötajate kohanemisvõimet Agoras. Uuringu tööhüpoteesid: kohanemisvõime sõltub tööstaažist, kohanemisvõime sõltub vanusest, kohanemisvõime ei sõltu haridusest, kohanemisvõime sõltub soost, ei leidnud kinnitust. Nende vahel ei leidnud töö autor analüüsi käigus positipseid seoseid.

Samuti, kuna bakalaureusetöö autor leidis positipse seose kohanemisvõime sõltub ametikohast uuringu hüpoteesi testimisel, seega autoril on õnnestunud kinnitada antud uuringu hüpoteesi.

Käesoleva töö olulisemad järeldused ja ettepanekud on järgmised:

- Korrigeerida uuringu ankeedis dimensioone mõõtvaid väiteid, et saaks ankeediga mõõta ka kolm eemaldatud dimensioone: tööülesannete ja –keskkonnaga, ebakindlusega ja tööstressiga seotud kohanemisvõime.
- Komplekteerijatel on kohanemisvõimega kõige suuremad probleemid.
- Laotöötajate kohanemisvõimele tasub ka pöörata tähelepanu.
- Kõige suurem probleem eksisteerib loovusega ja kultuuriga seotud kohanemisvõimel.
- Kohanemisvõime parandamiseks tuleb korraldada koolitust, mis on suunatud loovuse kohanemisvõime arenemisele.
- Kasutada personali arenemissüsteemi e-kanalis, kus on püstitatud ettevõtte eesmärgid suunatud loovuse kohanemisvõime suurendamisele. Näiteks määrata kindlad tegevused, mille elluviimise kohta iga töötaja peaks regulaarselt esitama aruande.
- Motiveerida töötajaid jagama oma kogemust, kuidas nemad lahendavad keerulisi küsimusi ja mõtlevad välja tavapäratuid lahendusi. Selleks on võimalik korraldada võistlust ning võistluse võitja võiks saada kas vaba päeva või preemiat.

- Pöörata tähelepanu töötajatele, kes pakuvad innovaatilisi lahendusi ja edendada neid.
- Propageerida ettevõtte sees innovaatiliste lahenduste kasutamist, kasutades selleks ettevõtte seesmist kanalit.
- Värbamise ja valiku protsessi käigus rohkem pöörata tähelepanu sellele, kuidas inimene suhtub teise kultuuri ja vastavalt sellele valida sobivamat kandidaati.
- Koostada töögraafikuid nii, et ühel vahetusel oleksid tööl erinevast rahvusest töötajad.
- Korraldada rohkem üritusi, kus töötajaid saaksid omavahel vabalt suhelda.
- Korraldada teemalisi üritusi suunatud konkreetsele rahvusele, mida on võimalik külastada oma pereliikmetega.
- Perioodiliselt tellida töötajatele rahvustoitu või korraldada „rootsi lauda“ kuhu kõik saavad tuua midagi oma rahvusest kuuluva toidust.

Niiviisi bakalaureusetöö eesmärk on saavutatud. Agora töötajate kohanemisvõime on uuritud ja analüüsitud ning on leitud, millistel töötajatel on suuremad probleemid kohanemisvõimega. Peale selle andis töö autor tagasiside ettevõtte personalidirektorile ning edastas tehtud olulisemad järeldused ja ettepanekud kohanemisvõime paranadamiseks. Töö autor eeldab, et tehtud ettepanekuid saab edukalt elluviia ja praktikas rakendada.

SUMMARY

ANALYSIS OF EMPLOYEES ADAPTABILITY IN LOGISTICS COMPANY

Anastassija Kolesnikova

In current labour market conditions it's essential for any organisation to attract in qualified, professionally competent employees, who are consistent with organisational values and able and willing to develop and adapt, as well as, to keep such employees working for the company increasing its' profit. In order to maintain competitive edge there is nothing more certain for the organisations in the modern culture than the change and thus the employee adaptability is of the utmost importance. The aim of the current Bachelor Thesis is to study the company named Agora DC OÜ (further on Agora). During the first interview with the Human Resources Director and a Board Member the author discovered that Agora has problems with labour turnover.

The employee adaptability has not been studied in Agora before and this subsequently led towards analysing that question. As the subject is currently a hot topic and the enterprise has a need of the insight the author felt motivated to dive into the subject. This formed the basis for the research problem of the current thesis, which is to find out, which organisational positions have difficulties with adaptability and to offer solutions to improve it.

The thesis consists of three chapters. First chapter is giving the reader an overview of the theoretical viewpoints concerning the employee adaptability in changing environment. Second chapter is dedicated to introducing the company as the subject of the current study and describing the research methodology and the basis of the sample selection. Third chapter consists of the empirical study, representing the results of the quantitative survey, examines the employee evaluations on adaptability based on the example of Agora and based on the results proposes the most important conclusions and suggestions for Agora in order to improve the employee adaptability.

According to the aim of the thesis, the author set five working hypotheses:

- Adaptability depends on the professional work experience;
- Adaptability depends on profession;
- Adaptability depends on age;
- Adaptability does not depend on education;
- Adaptability depends on gender.

In order to test the hypotheses the author used the method of statistical testing. The tool for the measurement was the survey questionnaire, which was used to examine the adaptability within the organisation. This was based on the theoretical standpoints of Ployhart and Bliese (2006) in their I-ADAPT theory, which provides a framework for studying the employee adaptability in a changing environment.

In order to test the correlation between gender and adaptability the author used the independent samples test, *t*-test. In order to examine the variances the *F*-test was used. To view the dependence between adaptability and education and position the oneway analysis of variance (ANOVA) was employed. In order to find the link between age and work experience the author used the correlation method.

The working hypotheses: adaptability depends on work experience, adaptability depends on age, adaptability does not depend on education and adaptability depends on gender did not find any support. The author did not find any positive connection between these indicators and adaptability during the analysis.

The most important conclusions and suggestions proposed by the current thesis show that the product bundlers have the most hardships with adaptability; the warehouse workers also need some attention in that subject. The greatest problems arise with the adaptabilities related with the creativity and the culture. In order to improve the adaptability the organisation should provide trainings aimed towards enhancing the creativity. Internal innovation must be promoted within the organisation. During recruitment more attention should be paid on the candidates' attitudes towards cultural views of other people and to use that as one of the selection criteria.

The aim of the thesis has been thusly achieved. The adaptability of the employees of Agora has been studied and analysed. The positive correlation between adaptability and position was found and the author has fulfilled the aim to prove this hypothesis.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alekõrs, K. (2013). Kohanemine organisatsioonis ja selle seos isiksuseomadustega kahe Eesti tootmisettevõtte näitel. TÜ Ettevõtetmajanduse instituut. 5-22. (Magistritöö)
- Almahamid, S., McAdams, A.C., Kalaldehy, T. (2010). The Relationships among Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees' Learning Commitments, Employees' Adaptability, and Employees' Job Satisfaction: An Empirical Investigation of the Listed Manufacturing Companies in Jordan. - *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, Vol. 5, 327-356.
- Ashford, S. J. (1986). Feedback Seeking in Individual Adaptation: A Resource perspective. – *Academy of Management Journal*, Vol. 29 (3), 465–487.
- Bansal, P., DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. - *Strategic Organization*, Vol. 12, 70 - 78.
- Burke, C. S., Pierce, L. G., Salas, E. (2006). Understanding adaptability: Prerequisite for effective performance within complex environments, *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*. 6th ed. Oxford: ELSEVIER ltd., 3 - 205.
- Cameron, K., Sutton, R. I., Whetten, D. A. (1988). Organizational decline, frameworks, research & prescriptions. Cambridge: Ballinger, 3 - 19.
- Champoux, J. E. (1996). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups and Organizations*. 1st ed. New York: West Publishing Company, 141.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Grups and Organization* 4th ed. New York, London: Routledge, 498.
- Colakoglu S.N., Gokus O. (2015). Mentoring functions relationship with socialization facets and stages: A conceptual framework. - *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 19 (2), 2-10.
- Cyert, R. M., March, J. G. (1963). *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Duffy, R.D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. - *Journal of Career Assessment*, Vol. 18 (4), 420–430.
- Feldman, D. A. (1976). Contingency Theory of Socialization. – *Academic Journal of Administrative Science Quarterly*, Vol. 21 (3), 433–452.

- Graybill, J. O., Carpenter, M. T. H., Offord Jr. J., Piorun, M., Shaffer, G. (2013). Employee on boarding: Identification of best practices in ACRL libraries. - *Library Management*, Vol. 34 (3), 201-210.
- Hamtaux, A., Houssemand, C., Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. - *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 83, 130–141.
- Kaplan, S., Henderson, R. M. (2005). Inertia and incentives: Bridging organizational economics and organizational theory. - *Organization Science*, Vol. 16, 509 - 521.
- Klarner, P., Raisch, S. (2013). Move to the beat: Rhythms of change and firm performance. - *Academy of Management Journal*, Vol. 56, 160 - 184.
- Klehe, U.C., Zikic, J., Van Vianen, A.E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, Vol. 10, 131–176.
- Lewin, A., Volberda, H. W. (1999). Prolegomena on co-evolution: A framework for research on strategy and new organization forms. - *Organization Science*, Vol. 10, 519 - 534.
- Masso, M., Järve, J., Kaska, M. (2014). Infotöötlusoskuste tipud ja mahajääjad Eestis: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 3. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium, 14-15.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications, 150.
- Morrison, R., Hall, D.T. (2002). *Career Adaptability: Careers in and out of organizations*, SAGE.
- Moyers, P., Coleman, S. (2004). Adaptation of the older worker to occupational challenges. *Work. - A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, Vol. 22(2), 71-78.
- Olexova, C. (2008). Tools of personnel controlling, 115.
- Peterson, R.A. (1994), A Meta-analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Work. - Journal of Consumer Research*, Vol. 21(2), 381-391.
- Ployhart, R. E., Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. Vol. 6, 3–39.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. - *Journal of Applied Psychology*, Vol 85 (4), Aug, 612-624.

- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., Hedge, J. W. (2002). Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability. - *Human Performance*, Vol. 15 (4), 299-323.
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W., White, S. S. (2006). Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce. - *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, Vol. 6, 41-71.
- Savickas, M.L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory: *Career Development Quarterly*, Vol. 45, 247–259.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In R.W. Lent & S.D. Brown. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 1st ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 42–70.
- Sauga, A. (2017). *Statistika. Õpik majanduseriala üliõpilastele*. Tallinn, 234.
- Savickas, M.L., Porfeli, E.J. (2012). Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. - *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, 661–673.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R.W. Lent & S.D. Brown. *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 147–183.
- Shi, W., Sun, J., Prescott, J. E. (2012). A temporal perspective of Mergers, Acquisitions, and Strategic Alliance Initiatives: A review and future direction. - *Journal of Management*, Vol. 38, 164 - 209.
- Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Lu, V.N., Restubog, S.L.D., Bordia, P., Tang, R.L. (2013). Validation of the Career Adaptabilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. - *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 83, 410 - 418.
- Tsai, P., Yen, Y., Huang, L.C., Huang, I.C. (2007). A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. - *Journal of World Business*, Vol. 42 (2), 157 - 169.
- Tucker, J. S., Pleban, J. R. (2010). The Mediating Effects of Adaptive Skill on Values-Performance Relationships. - *Human Performance*, Vol. 23, 81-83.
- Veeleid, H. (2015). Uue töötaja sisseelamisprogrammi välja töötamine Sa-le Innove. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor Ärijuhtimise õppekava. 7 lk. (Bakalaureusetöö)
- Wessel, J. L., Ryan, A. M., Oswald, F. L. (2008). The relationship between objective and perceived fit with academic major, adaptability, and major-related outcomes. - *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, 363 – 376.

Wrench, J.S., Punyanunt C, N. (2012). An Introduction to Organizational Communication, v.0.0. s.l. (Book), 458.

ABC Grupi AS ajalugu - ühe suurimaid eesti kapitalil põhinevaid kontserne Eestis.
<http://www.abc.ee/et/ettevot/> (15.05.2016)

Agora DC teenused - kõik ühest kohast.
<http://www.agora.ee/teenused/> (15.05.2016)

Agora ettevõtteid.
<http://www.agora.ee/ettevottest/> (15.05.2016)

LISAD

Lisa 1. Kohanemise mõiste ajalooline muutus 1996–2013 (aastatel)

Teadur	Aasta	Kohanemise mõiste
Joseph E. Champoux	1996	Protsess, mille kaudu uued liikmed kohanevad organisatsiooniga, oma uue tööga, uute inimestega, seotud tööskuste, meeskonna normide ja väärtuste kohanemisega.
Meyer, Allen	1997	Organisatsioonis saab kohanemist vaadata kui mitmetasandilist protsessi, mis iseloomustab töötaja ja organisatsiooni vahelist seost kohanemisel ning on tähtis organisatsiooni liikmeks jäämise otsuse tegemisel.
Lewin, Volberda,	1999	Organisatsiooni kohanemine võimalustega ja ohtudega on eeldus organisatsiooni kasvule ja ellujäämisele.
Cecília Olexova	2008	Väga täpselt ja selgelt mõeldud kohanemisprogramm ja koolitustegevused, mis on väljatöötatud iga ametikoha jaoks eraldi.
Pleban Tucker	2010	Kohanemine on oskus reageerida tõhusalt muutuvale olukorrale.
Joseph E. Champoux	2011	Kohanemine ehk sotsialiseerumine on hierarhiline protsess, mis hõlmab palju asju organisatsiooni kultuurist.
Graybill, Carpenter, Piorun, Shaffer	2012	Protsess, mis võib kesta terve karjääri jooksul. Kohanemine on iga sisseelamisprogrammi kõige olulisem ja vajalikum osa. See saab alguse värbamisega ning võib aidata uute töötajate hoidmisel.
Kadri Alekõrs	2013	Kohanemine on kahepoolne protsess, kus ühel poolel on indiviid, kes püüab kohaneda töökeskkonnast tulenevate muutustega ning teisel poolel on organisatsioon, kes viib ellu uuendusi.

Allikas: (Autori poolt koostatud. Champoux 1996, 2011, Meyer 1997, Lewin, Volberda 1999, Olexova 2008, Graybill, Carpenter, Piorun, Shaffer 2012, Alekõrs 2013)

Lisa 2. Uuringu ankeet

Palun hinnata skaalal 1 kuni 7, kus 1 – täiesti vale; 2 – enamasti vale; 3 – pigem vale; 4 – ei oska öelda; 5 – pigem õige; 6 – enamasti õige ja 7 – täiesti õige.

	Väide	Täiesti vale	Enamasti vale	Pigem vale	Ei oska öelda	Pigem õige	Enamasti õige	Täiesti õige
1.	Teie vanus ja sugu:							
2.	Teie haridus (madalam kui gümnaasiumi/gümnaasiumi/kutseharidus /kõrgharidus) ja ametikoht:							
3.	Teie tööstaaž Agoras (aastates, või kuudes - juhul kui kuni 1 a.) :							
4.	Ma olen võimeline kriitilistes situatsioonides keskendunuks jääma.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Mulle meeldib teisi kultuure tundma õppida.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Ma kaldun stressitekitavate uudiste korral üle reageerima.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Usun, et teiste inimestega suheldes on oluline olla paindlik.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Ma vastutan selle eest, et omandaksin uusi oskusi.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Ma saan hästi hakkama erineva kultuuritaustaga inimestega koos töötades.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Ma olen suuteline teisi inimesi mõistma ja aru saama, kuidas nad ennast ühel või teisel ajahetkel tunnevad.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Olen osav füüsilist võimekust nõudvate ülesannete täitmisel.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Ma suudan kriisilistes situatsioonides emotsioonid maha suruda ja keskenduda oluliste ülesannete täitmisele.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Suudan näha seoseid näiliselt mitteseotud asjade vahel.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Mulle meeldib õppida uusi lähenemisviise oma tööülesannete täitmiseks.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Ma suudan pingelistes olukordades selgelt mõelda.	1	2	3	4	5	6	7

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 2 järg

16.	Ma suudan oma füüsilist hästi mobiliseerida.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Minu jaoks on oluline see, et ma austan teisi kultuure.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Ma tunnen, et mul puuduvad oskused rohke stressiga toimetulekuks.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Ma oskan välja töötada tavapäratuid lahendusi keerulistele probleemidele.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Ma suudan jääda kriitilistes situatsioonides objektiivseks.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Minu tähelepanelikkus aitab mul tõhusalt teiste inimestega töötada.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Ma naudin mitmekülgset ja õppimisvõimalusi, mida pakub töötamine koos erineva taustaga inimestega.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Ma suudan töötada ainult organiseeritud töökeskkonnas.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Ma olen häiritud kui mu ajakava on liiga pingeline.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Kriisisituatsioonides pigem tegutsen kui tardun.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Minu jaoks on oluline, et asjaolud oleksid n-ö must-valged.	1	2	3	4	5	6	7
27.	Ma olen innovaatiline inimene.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Ma tunnen ennast hästi suheldes inimestega, kellel on erinevad väärtushinnangud ja kombed.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Ma ei saa hästi tegutseda, kui mind ümbritsev keskkond ei ole mugav(nt puhas).	1	2	3	4	5	6	7
30.	Ma võtan kriisisituatsioonides vastu suurepäraseid otsuseid.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Mind ärritab, kui asjad on ettenägematud.	1	2	3	4	5	6	7
32.	Ma olen võimeline võtma vastu efektiivseid otsuseid ilma asjakohase informatsioonita.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Ma olen teiste inimestega suheldes avatud mõtteviisiga.	1	2	3	4	5	6	7
34.	Ma tegutsen selle nimel, et parandada oma töö tulemuslikkust.	1	2	3	4	5	6	7

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 2 järg

35.	Suur töökoormus tekitab minus tavaliselt stressi.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Olen tähelepanelik ning kasutan neid teadmisi teistega suhtlemisel.	1	2	3	4	5	6	7
37.	Ma omandan tihti uusi teadmisi ja oskusi, et püsida oma erialal esirinnas.	1	2	3	4	5	6	7
38.	Kui ma olen suure stressikoorma all, siis ma nutan tihti või vihastan kergesti.	1	2	3	4	5	6	7
39.	Kui ressursse napib, arendan ma edukalt innovaatilisi lahendusi.	1	2	3	4	5	6	7
40.	Olen suuteline vaatama probleeme paljude erinevate nurkade alt.	1	2	3	4	5	6	7
41.	Ma õpin kiiresti selgeks probleemide lahendamiseks vajalikud uued meetodid.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Ma kaldun tegutsema kõige paremini stabiilsetes olukordades ja keskkondades.	1	2	3	4	5	6	7
43.	Kui juhtub midagi ootamatut, reageerin ma sellele kergesti.	1	2	3	4	5	6	7
44.	Ma loobuksin oma tööst, kui see eeldaks minult suuremat füüsilist tugevust.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Ma üritan teistega suheldes olla paindlik.	1	2	3	4	5	6	7
46.	Ma suudan kohaneda muutuvate olukordadega.	1	2	3	4	5	6	7
47.	Ma arendan ennast, et hoida oma tööga seotudteadmised ja oskused ajakohased.	1	2	3	4	5	6	7
48.	Ma sunnin ennast olulisi ülesandeid lõpule viima.	1	2	3	4	5	6	7
49.	Ma õpin pidevalt uusi oskusi oma töö jaoks.	1	2	3	4	5	6	7
50.	Ma tegutsen ebakindlates olukordades edukalt.	1	2	3	4	5	6	7

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 2 järg

51.	Ma suudan töötada tulemuslikult isegi siis, kui olen väsinud.	1	2	3	4	5	6	7
52.	Ma vastutan selle eest, et mu teadmised oleksid ajakohased.	1	2	3	4	5	6	7
53.	Ma kohandan oma käitumist, et teistega hästi läbi saada.	1	2	3	4	5	6	7
54.	Ma ei saa töötada hästi, kui on palav või külm.	1	2	3	4	5	6	7
55.	Ma reageerin kergesti muutuvatele tingimustele.	1	2	3	4	5	6	7
56.	Ma üritan õppida töö jaoks vajalikke oskusi juba enne, kui tekib vajadus nende järele.	1	2	3	4	5	6	7
57.	Ma saan kohaneda oma plaane muutuvate tingimustega.	1	2	3	4	5	6	7
58.	Ma jätkan tööd isegi siis, kui olen energiast tühi.	1	2	3	4	5	6	7

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 3. Seos kohanemisvõime dimensioonide ja uuringu ankeedi väidete vahel

Kohanemisvõime dimensioon	Seotud väide
Kriisisituatsioon	<p><i>Väide № 4</i> – Ma olen võimeline kriitilistes situatsioonides keskendunuks jääma; <i>Väide № 12</i> – Ma suudan kriisilistes situatsioonides emotsioonid maha suruda ja keskenduda oluliste ülesannete täitmisele;</p> <p><i>Väide № 15</i> – Ma suudan pingelistes olukordades selgelt mõelda;</p> <p><i>Väide № 20</i> – Ma suudan jääda kriitilistes situatsioonides objektiivseks;</p> <p><i>Väide № 25</i> – Kriisisituatsioonides pigem tegutsen kui tardun;</p> <p><i>Väide № 30</i> – Ma võtan kriisisituatsioonides vastu suurepäraseid otsuseid.</p>
Kultuuriga seotud	<p><i>Väide № 5</i> – Mulle meeldib teisi kultuure tundma õppida;</p> <p><i>Väide № 9</i> – Ma saan hästi hakkama erineva kultuuritaustaga inimestega koos töötades; <i>Väide № 17</i> – Minu jaoks on oluline see, et ma austan teisi kultuure; <i>Väide № 22</i> – Ma naudin mitmekülgset ja õppimisvõimalusi, mida pakub töötamine koos erineva taustaga inimestega;</p> <p><i>Väide № 28</i> – Ma tunnen ennast hästi suheldes inimestega, kellel on erinevad väärtushinnangud ja kombed.</p>
Tööülesannete ja –keskkonnaga seotud	<p><i>Väide № 11</i> – Olen osav füüsilist võimekust nõudvate ülesannete täitmisel;</p> <p><i>Väide № 16</i> – Ma suudan oma füüsiist hästi mobiliseerida;</p> <p><i>Väide № 23</i> – Ma suudan töötada ainult organiseeritud töökeskkonnas;</p> <p><i>Väide № 29</i> – Ma ei saa hästi tegutseda, kui mind ümbritsev keskkond ei ole mugav (nt. puhas); <i>Väide № 44</i> – Ma loobuksin oma tööst, kui see eeldaks minult suuremat füüsilist tugevust;</p> <p><i>Väide № 48</i> – Ma sunnin ennast olulisi ülesandeid lõpule viima;</p> <p><i>Väide № 51</i> – Ma suudan töötada tulemuslikult isegi siis, kui olen väsinud;</p> <p><i>Väide № 54</i> – Ma ei saa töötada hästi, kui on palav või külm;</p> <p><i>Väide № 58</i> – Ma jätkan tööd isegi siis, kui olen energiast tühi.</p>
Ebakindlusega seotud	<p><i>Väide № 26</i> – Minu jaoks on oluline, et asjaolud oleksid n-ö must-valged;</p> <p><i>Väide № 31</i> – Mind ärritab, kui asjad on ettenägematud;</p> <p><i>Väide № 32</i> – Ma olen võimeline võtma vastu efektiivseid otsuseid ilma asjakohase informatsioonita; <i>Väide № 42</i> – Ma kaldun tegutsema kõige paremini stabiilsetes olukordades ja keskkondades;</p> <p><i>Väide № 43</i> – Kui juhtub midagi ootamatut, reageerin ma sellele kergesti;</p> <p><i>Väide № 46</i> – Ma suudan kohaneda muutuvate olukordadega;</p> <p><i>Väide № 50</i> – Ma tegutsen ebakindlates olukordades edukalt;</p> <p><i>Väide № 57</i> – Ma saan kohandada oma plaane muutuvate tingimustega.</p>

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 3 järg

Loovusega seotud	<p><i>Väide № 13</i> – Suudan näha seoseid näiliselt mitteseotud asjade vahel; <i>Väide № 19</i> – Ma oskan välja töötada tavapäratuid lahendusi keerulistele probleemidele; <i>Väide № 27</i> – Ma olen innovaatiline inimene; <i>Väide № 39</i> – Kui ressursse napib, arendan ma edukalt innovaatilisi lahendusi; <i>Väide № 40</i> – Olen suuteline vaatama probleeme paljude erinevate nurkade alt.</p>
Inimsuhetega seotud	<p><i>Väide № 7</i> – Usun, et teiste inimestega suheldes on oluline olla paindlik; <i>Väide № 10</i> – Ma olen suuteline teisi inimesi mõistma ja aru saama, kuidas nad ennast ühel või teisel ajahetkel tunnevad; <i>Väide № 21</i> – Minu tähelepanelikkus aitab mul tõhusalt teiste inimestega töötada; <i>Väide № 33</i> – Ma olen teiste inimestega suheldes avatud mõtteviisiga; <i>Väide № 36</i> – Olen tähelepanelik ning kasutan neid teadmisi teistega suhtlemisel; <i>Väide № 45</i> – Ma üritan teistega suheldes olla paindlik; <i>Väide № 53</i> – Ma kohandan oma käitumist, et teistega hästi läbi saada.</p>
Tööstressiga seotud	<p><i>Väide № 6</i> – Ma kaldun stressitekitavate uudiste korral üle reageerima; <i>Väide № 18</i> – Ma tunnen, et mul puuduvad oskused rohke stressiga toimetulekuks; <i>Väide № 35</i> – Suur töökoormus tekitab minus tavaliselt stressi; <i>Väide № 38</i> – Kui ma olen suure stressikoorma all, siis ma nutan tihti või vihastan kergesti. <i>Väide № 24</i> – Ma olen häiritud kui mu ajakava on liiga pingeline.</p>
Õppimisega seotud	<p><i>Väide № 8</i> – Ma vastutan selle eest, et omandaksin uusi oskusi; <i>Väide № 14</i> – Mulle meeldib õppida uusi lähenemisviise oma tööülesannete täitmiseks; <i>Väide № 34</i> – Ma tegutsen selle nimel, et parandada oma töö tulemuslikkust; <i>Väide № 37</i> – Ma omandan tihti uusi teadmisi ja oskusi, et püsida oma erialal esirinnas; <i>Väide № 41</i> – Ma õpin kiiresti selgeks probleemide lahendamiseks vajalikud uued meetodid; <i>Väide № 47</i> – Ma arendan ennast, et hoida oma tööga seotud teadmised ja oskused ajakohased; <i>Väide № 49</i> – Ma õpin pidevalt uusi oskusi oma töö jaoks; <i>Väide № 52</i> – Ma vastutan selle eest, et mu teadmised oleksid ajakohased; <i>Väide № 55</i> – Ma reageerin kergesti muutuvatele tingimustele; <i>Väide № 56</i> – Ma üritan õppida töö jaoks vajalikke oskusi juba enne, kui tekib vajadus nende järele.</p>

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 4. Väidete ümber nimetamine vasavalt dimensiooni gruppide

Kohanemisvõime dimensioon	Väide № ja lühend
Kriisisituatsioon	<i>Väide № 4</i> → crisis1; <i>Väide № 12</i> → crisis2; <i>Väide № 15</i> → crisis3; <i>Väide № 20</i> → crisis4; <i>Väide № 25</i> → crisis5; <i>Väide № 30</i> → crisis6.
Kultuuriga seotud	<i>Väide № 5</i> → cultural1; <i>Väide № 9</i> → cultural2; <i>Väide № 17</i> → cultural3; <i>Väide № 22</i> → cultural4; <i>Väide № 28</i> → cultural5.
Tööülesannete ja –keskkonnaga seotud	<i>Väide № 11</i> → physical1; <i>Väide № 16</i> → physical2; <i>Väide № 23</i> → physical3; <i>Väide № 29</i> → physical4; <i>Väide № 44</i> → physical5; <i>Väide № 48</i> → physical6; <i>Väide № 51</i> → physical7; <i>Väide № 54</i> → physical8; <i>Väide № 58</i> → physical9.
Ebakindlusega seotud	<i>Väide № 26</i> → uncertain1; <i>Väide № 31</i> → uncertain2; <i>Väide № 32</i> → uncertain3; <i>Väide № 42</i> → uncertain4; <i>Väide № 43</i> → uncertain5; <i>Väide № 46</i> → uncertain6; <i>Väide № 50</i> → uncertain7; <i>Väide № 57</i> → uncertain8.
Loovusega seotud	<i>Väide № 13</i> → creat1; <i>Väide № 19</i> → creat2; <i>Väide № 27</i> → creat3; <i>Väide № 39</i> → creat4; <i>Väide № 40</i> → creat5.
Inimsuhetega seotud	<i>Väide № 7</i> → interp1; <i>Väide № 10</i> → interp2; <i>Väide № 21</i> → interp3; <i>Väide № 33</i> → interp4; <i>Väide № 36</i> → interp5; <i>Väide № 45</i> → interp6; <i>Väide № 53</i> → interp7.
Tööstressiga seotud	<i>Väide № 6</i> → stress1; <i>Väide № 18</i> → stress2; <i>Väide № 24</i> → stress3. <i>Väide № 35</i> → stress4; <i>Väide № 38</i> → stress5;
Õppimisega seotud	<i>Väide № 8</i> → learning1; <i>Väide № 14</i> → learning2; <i>Väide № 34</i> → learning3; <i>Väide № 37</i> → learning4; <i>Väide № 41</i> → learning5; <i>Väide № 47</i> → learning6; <i>Väide № 49</i> → learning7; <i>Väide № 52</i> → learning8; <i>Väide № 55</i> → learning9; <i>Väide № 56</i> → learning10.

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 5. Väidete vastupidise suuna ümber kodeerimine

Kohanemisvõime dimensioon	Väide, lühend ja vastupidise suuna ümber kodeerimine
Kriisisituatsioon – <i>crisis</i>	Väide № 4 → crisis1; Väide № 12 → crisis2; Väide № 15 → crisis3; Väide № 20 → crisis4; Väide № 25 → crisis5; Väide № 30 → crisis6.
Kultuuriga seotud – <i>cultural</i>	Väide № 5 → cultural1; Väide № 9 → cultural2; Väide № 17 → cultural3; Väide № 22 → cultural4; Väide № 28 → cultural5.
Tööülesannete ja –keskkonnaga seotud – <i>physical</i>	Väide № 11 → physical1; Väide № 16 → physical2; Väide № 23 → physical3 → rphysical3; Väide № 29 → physical4 → rphysical4; Väide № 44 → physical5; Väide № 48 → physical6; Väide № 51 → physical7; Väide № 54 → physical8 → rphysical8; Väide № 58 → physical9.
Ebakindlusega seotud – <i>uncertain</i>	Väide № 26 → uncertain1 → runcertain1; Väide № 31 → uncertain2 → runcertain2; Väide № 32 → uncertain3; Väide № 42 → uncertain4 → runcertain4; Väide № 43 → uncertain5; Väide № 46 → uncertain6; Väide № 50 → uncertain7; Väide № 57 → uncertain8.
Loovusega seotud – <i>creat</i>	Väide № 13 → creat1; Väide № 19 → creat2; Väide № 27 → creat3; Väide № 39 → creat4; Väide № 40 → creat5.
Inimsuhetega seotud – <i>interp</i>	Väide № 7 → interp1; Väide № 10 → interp2; Väide № 21 → interp3; Väide № 33 → interp4; Väide № 36 → interp5; Väide № 45 → interp6; Väide № 53 → interp7.
Tööstressiga seotud – <i>stress</i>	Väide № 6 → stress1 → rstress1; Väide № 18 → stress2 → rstress2; Väide № 24 → stress3 → rstress3; Väide № 35 → stress4 → rstress4; Väide № 38 → stress5 → rstress5;
Õppimisega seotud – <i>learning</i>	Väide № 8 → learning1; Väide № 14 → learning2; Väide № 34 → learning3; Väide № 37 → learning4; Väide № 41 → learning5; Väide № 47 → learning6; Väide № 49 → learning7; Väide № 52 → learning8; Väide № 55 → learning9; Väide № 56 → learning10.

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 6. Reliaabluse kontrolli tulemused

RELIABILITY

/VARIABLES= crisis1 crisis2 crisis3 crisis4 crisis5 crisis6

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,91	6

RELIABILITY

/VARIABLES= cultural1 cultural2 cultural3 cultural4 cultural5

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,85	5

RELIABILITY

/VARIABLES= physical1 physical2 rphysical3 rphysical4 rphysical8 physical5

physical6 physical7 physical9

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,43	9

RELIABILITY

/VARIABLES= runcertain1 runcertain2 runcertain4 uncertain3 uncertain5

uncertain6 uncertain7 uncertain8

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
-,01	8

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 6 järg

RELIABILITY

/VARIABLES= creat1 creat2 creat3 creat4 creat5

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,82	5

RELIABILITY

/VARIABLES= interp1 interp2 interp3 interp4 interp5 interp6 interp7

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,87	7

RELIABILITY

/VARIABLES= rstress1 rstress2 rstress3 rstress4 rstress5

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,50	5

RELIABILITY

/VARIABLES= learning1 learning2 learning3 learning4 learning5 learning6

learning7 learning8 learning9 learning10

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,94	10

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 7. Kohanemisvõime dimensioonide liitmine

Kohanemisvõime dimensioon	
Kriisisituatsioon - <i>crisis</i>	crisis1+ crisis2 + crisis3 + crisis4 + crisis5 + crisis6
Kultuuriga seotud - <i>cultural</i>	cultural1 + cultural2 + cultural3 + cultural4 + cultural5
Loovusega seotud - <i>creat</i>	creat1 + creat2 + creat3 + creat4 + creat5
Inimsuhetega seotud - <i>interp</i>	interp1+ interp2+interp3 + interp4 + interp5 + interp6 + interp7
Õppimisega seotud - <i>learning</i>	learning1+ learning2 + learning3 + learning4 + learning5 + +learning6+ learning7 + learning8 + learning9 + learning10

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 8. Esimese tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused

CORRELATION

/VARIABLES = kohanemisvoime Toostaaz

/PRINT = TWOTAIL SIG.

Correlations

		<i>kohanemisvoime</i>	<i>Toostaaz</i>
<i>kohanemisvoime</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1,00	,13
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,434
	<i>N</i>	40	40
<i>Toostaaz</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,13	1,00
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,434	
	<i>N</i>	40	40

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

CORRELATION

/VARIABLES = Toostaaz crisis cultural creat interp learning

/PRINT = TWOTAIL SIG.

Correlations

		<i>Toostaaz</i>	<i>crisis</i>	<i>cultural</i>	<i>creat</i>	<i>interp</i>	<i>learning</i>
<i>Toostaaz</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1,00	-,01	,17	,01	,18	,17
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,941	,281	,967	,255	,282
	<i>N</i>	40	40	40	40	40	40

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 9. Teise tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused

ONEWAY /VARIABLES= kohanemisvoime BY Ametikoht
/STATISTICS=DESCRIPTIVES .

Descriptives

		<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error</i>	<i>95% Confidence Interval for Mean</i>		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
						<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>		
<i>kohanemisvoime</i>	<i>komplekteerija</i>	18	157,44	25,56	6,03	144,73	170,16	116	208
	<i>kontoritootaja</i>	5	196,20	16,41	7,34	175,83	216,57	178	218
	<i>laotootaja</i>	11	178,36	25,11	7,57	161,49	195,23	150	210
	<i>tostukijuht</i>	6	176,83	36,72	14,99	138,30	215,37	119	215
	<i>Total</i>	40	170,95	28,87	4,57	161,72	180,18	116	218

ANOVA

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>kohanemisvoime</i>	<i>Between Groups</i>	7283,28	3	2427,76	3,46	,026
	<i>Within Groups</i>	25232,62	36	700,91		
	<i>Total</i>	32515,90	39			

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 9 järg

ONEWAY /VARIABLES= crisis cultural creat interp learning BY Ametikoht
/STATISTICS=DESCRIPTIVES .

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
crisis	komplekteerija	18	30,06	4,93	1,16	27,60	32,51	22	39
	kontoritootaja	5	32,60	6,50	2,91	24,52	40,68	27	41
	laootootaja	11	33,18	4,60	1,39	30,09	36,27	28	39
	tostukijuht	6	32,50	7,45	3,04	24,68	40,32	21	40
	Total	40	31,60	5,43	,86	29,86	33,34	21	41
cultural	komplekteerija	18	22,78	4,31	1,01	20,64	24,92	15	31
	kontoritootaja	5	31,00	1,58	,71	29,04	32,96	29	33
	laootootaja	11	29,27	3,77	1,14	26,74	31,81	25	34
	tostukijuht	6	23,67	4,68	1,91	18,76	28,57	16	28
	Total	40	25,73	5,15	,81	24,08	27,37	15	34
creat	komplekteerija	18	21,78	4,11	,97	19,73	23,82	14	29
	kontoritootaja	5	27,00	5,00	2,24	20,79	33,21	22	34
	laootootaja	11	24,55	4,16	1,25	21,75	27,34	20	30
	tostukijuht	6	26,50	5,43	2,22	20,80	32,20	18	32
	Total	40	23,90	4,75	,75	22,38	25,42	14	34

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 9 järg

<i>interp</i>	<i>komplekteerija</i>	18	35,22	5,46	1,29	32,51	37,94	27	48
	<i>kontoritootaja</i>	5	43,20	2,95	1,32	39,54	46,86	41	48
	<i>laootootaja</i>	11	38,82	5,06	1,52	35,42	42,21	33	45
	<i>tostukijuht</i>	6	40,83	5,98	2,44	34,56	47,11	31	46
	<i>Total</i>	40	38,05	5,79	,91	36,20	39,90	27	48
<i>learning</i>	<i>komplekteerija</i>	18	47,61	8,67	2,04	43,30	51,92	35	65
	<i>kontoritootaja</i>	5	62,40	7,44	3,33	53,17	71,63	53	70
	<i>laootootaja</i>	11	52,55	7,54	2,27	47,48	57,61	44	62
	<i>tostukijuht</i>	6	53,33	13,66	5,58	39,00	67,67	33	69
	<i>Total</i>	40	51,67	10,00	1,58	48,48	54,87	33	70

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

ANOVA

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>crisis</i>	<i>Between Groups</i>	80,32	3	26,77	,90	,451
	<i>Within Groups</i>	1071,28	36	29,76		
	<i>Total</i>	1151,60	39			
<i>cultural</i>	<i>Between Groups</i>	459,35	3	153,12	9,56	,000
	<i>Within Groups</i>	576,63	36	16,02		
	<i>Total</i>	1035,97	39			
<i>creat</i>	<i>Between Groups</i>	174,26	3	58,09	2,96	,045
	<i>Within Groups</i>	707,34	36	19,65		
	<i>Total</i>	881,60	39			

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 9 järg

<i>interp</i>	<i>Between Groups</i>	329,52	3	109,84	4,05	,014
	<i>Within Groups</i>	976,38	36	27,12		
	<i>Total</i>	1305,90	39			
<i>learning</i>	<i>Between Groups</i>	897,24	3	299,08	3,59	,023
	<i>Within Groups</i>	3001,54	36	83,38		
	<i>Total</i>	3898,77	39			

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 10. Kolmanda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused

CORRELATION

/VARIABLES = Vanus kohanemisvoime

/PRINT = TWOTAIL SIG.

Correlations

		<i>Vanus</i>	<i>kohanemisvoime</i>
<i>Vanus</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1,00	,14
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,398
	<i>N</i>	40	40
<i>kohanemisvoime</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,14	1,00
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,398	
	<i>N</i>	40	40

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

CORRELATION

/VARIABLES = Vanus crisis cultural creat interp learning

/PRINT = TWOTAIL SIG.

Correlations

		<i>Vanus</i>	<i>crisis</i>	<i>cultural</i>	<i>creat</i>	<i>interp</i>	<i>learning</i>
<i>Vanus</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1,00	,10	,17	-,01	,12	,19
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,544	,282	,965	,472	,244
	<i>N</i>	40	40	40	40	40	40

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 11. Neljanda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused

ANOVA						
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>kohanemisvoime</i>	<i>Between Groups</i>	153,47	3	51,16	,06	,982
	<i>Within Groups</i>	32362,43	36	898,96		

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>crisis</i>	<i>Between Groups</i>	40,12	3	13,37	,43	,731
	<i>Within Groups</i>	1111,48	36	30,87		
	<i>Total</i>	1151,60	39			
<i>cultural</i>	<i>Between Groups</i>	49,16	3	16,39	,60	,621
	<i>Within Groups</i>	986,82	36	27,41		
	<i>Total</i>	1035,97	39			
<i>creat</i>	<i>Between Groups</i>	18,25	3	6,08	,25	,858
	<i>Within Groups</i>	863,35	36	23,98		
	<i>Total</i>	881,60	39			
<i>interp</i>	<i>Between Groups</i>	19,68	3	6,56	,18	,907
	<i>Within Groups</i>	1286,22	36	35,73		
	<i>Total</i>	1305,90	39			
<i>learning</i>	<i>Between Groups</i>	29,62	3	9,87	,09	,964
	<i>Within Groups</i>	3869,16	36	107,48		
	<i>Total</i>	3898,77	39			

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 12. Viienda tööhüpoteesi PSPP-s testimise tulemused

T-TEST /VARIABLES= kohanemisvoime
 /GROUPS=Sugu("mees ","naine") /MISSING=ANALYSIS
 /CRITERIA=CI(0.95).

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kohanemisvoime	Equal variances assumed	3,33	,076	1,47	38,00	,151	-22,00	15,00	-52,36	8,36
	Equal variances not assumed			2,74	7,43	,027	-22,00	8,02	-40,74	-3,26

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 12 järg

T-TEST /VARIABLES= crisis cultural creat interp learning

/GROUPS=Sugu("mees ", "naine") /MISSING=ANALYSIS/CRITERIA=CI(0.95).

Independent Samples Test

		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>						
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
									<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
crisis	Equal variances assumed	,35	,560	,42	38,00	,675	1,22	2,89	-4,64	7,08
	Equal variances not assumed			,44	3,79	,682	1,22	2,76	-6,60	9,04
cultural	Equal variances assumed	3,27	,078	2,52	38,00	,016	-6,42	2,55	-11,57	-1,26
	Equal variances not assumed			6,07	17,36	,000	-6,42	1,06	-8,64	-4,19
creat	Equal variances assumed	,77	,386	-,59	38,00	,556	-1,50	2,53	-6,62	3,62
	Equal variances not assumed			-,76	4,34	,486	-1,50	1,97	-6,81	3,81

Allikas: (PSPP programmi aruanne)

Lisa 12 järg

interp	Equal variances assumed	2,37	,132	-1,86	38,00	,071	-5,50	2,96	-11,49	,49
	Equal variances not assumed			-2,84	5,23	,035	-5,50	1,94	-10,42	-,58
learning	Equal variances assumed	,86	,361	-1,92	38,00	,062	-9,81	5,10	-20,12	,51
	Equal variances not assumed			-2,52	4,43	,059	-9,81	3,89	-20,20	,59

Allikas: (PSPP programmi aruanne)