

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Taavi Ploompuu

**ERIOPERATSIOONIDE VÄEJUHATUSE
ERIOPERATSIOONIDE GRUPI VALIKU KANDIDAATIDE
SIKSUSEOMADUSTE ANALÜÜS**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/14, peeriala personalitöö ja -arendus

Juhendaja: Maris Zernand-Vilson, PhD

Kaasjuhendaja: Merle Parmak, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 150 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Taavi Ploompuu

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 142160HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: taavi2@gmail.com

Juhendaja: Maris Zernand-Vilson, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja Merle Parmak, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	4
LÜHIKOKKUVÕTE	6
SISSEJUHATUS	7
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE	10
1.1 Personalivaliku instrumendid	10
1.2 Isiksuseomaduste teoreetiline areng	12
1.3 Viie Faktori teooria	14
1.3.1 Seadumuse definitsioon	16
1.4 Lisanduvad isikuomadused	21
1.4.1 Personaalne struktuurivajadus	23
1.4.2 Elamusvajadus	25
2 MEETODI JA ALGANDMETE KIRJELDUS	28
2.1 Töökeskkonna analüüs	28
2.1.1 Erioperatsioonide väejuhatus	30
2.1.2 Erioperatsioonide selektsiooni instrument	31
2.2 Uurimismeetodi, andmete kogumise meetodi ja valimi tutvustus	34
3 ANDMETE ANALÜÜSI TULEMUS	38
3.1 Järeldused	41
KOKKUVÕTE	44
SUMMARY	46
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	48
LISAD	57
Lisa 1. Karpdiagramm neurootilisuse isiksuseomadusele	57
Lisa 2. Karpdiagramm ekstravertsuse isiksuseomadusele	58
Lisa 3. Karpdiagramm avatuse isiksuseomadusele	59

Lisa 4. Karpdiagramm sotsiaalsuse isiksuseomadusele	60
Lisa 5. Karpdiagramm meelekindluse isiksuseomadusele	61
Lisa 6. Karpdiagramm personaalse struktuurivajaduse isiksuseomadusele	62
Lisa 7. Karpdiagramm elamusjanu isiksuseomadusele	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Antud magistritöö eesmärgiks on uurida, kas Eesti Kaitseväge erioperatsioonide väejuhatusse värvatavate valikuinstrument selekteerib kandidaate isiksuseomaduste põhjal. Töö eesmärgi saavutamiseks on autor sõnastanud kolm uurimisküsimust: 1. Missuguste isiksuseomadustega kandidaadid on erioperatsioonide grupi valikul edukad? 2. Kas leidub süstemaatilisi isiksuseomaduste erinevusi erioperatsioonide valiku läbinud ja katkestanud kandidaatide seas? 3. Kas aastatel 2010–2013 valiku edukalt lõpetanud kandidaatide isiksuse profiilid on sarnased?

Töö autor kasutas algandmetena aastatel 2010–2013 valikul osalenud kandidaatide Suure Viisiku, elamusjanu ja isikliku struktuurivajaduse isiksusetestide tulemusi. Valikul osalenud kandidaatide isiksusetesti tulemused on töö autor jaganud kahte gruppi: valiku läbinud ja valiku katkestanud. Seejärel on analüüsitud kahe grupi statistilisi keskmisi tulemusi. Analüüsi läbiviimiseks on kasutatud kvantitatiivse andmeanalüüsi meetodit.

Uurimusest selgus, et valiku läbinud kandidaatidel oli Suurest Viisikust mõnevõrra kõrgem tulemus ekstravertsuse, sotsiaalsuse ja meelekindluse isiksuseomaduste kategooriates. Madalam tulemus oli neurootilisuse ja kogemustele avatuse kategooriates. Samuti oli valiku läbinud kandidaatidel kõrgem tulemus kitsamate isiksuseomaduste – elamusjanu ja personaalne struktuurivajadus – kategoorias.

Uurimistöö andmeanalüüsist selgub, et valiku läbinud ja valiku katkestanud kandidaatide gruppide vahel ei esine statistiliselt olulisel määral erinevusi isiksuseomadustes. Lisaks oli valiku läbinud kandidaatide isiksusetestide tulemuste hajuvus liiga suur, mistõttu ei saa ka väita, et nende isiksuseprofiilid on sarnased.

Märksõnad: erioperatsioonide väejuhatatus, erioperatsioonide grupp, valikumeetod, seleksioon, isiksuseomadused.

SISSEJUHATUS

Tänapäeva julgeolekuolukorras kasutavad riigid üha enam oma mõju kindlustamiseks ning poliitiliste eesmärkide saavutamiseks eriüksusi. Eriüksus on professionaalne, kõrge väljaõppetasemega ning usaldusväärne sõjaline vahend, mille eesmärgipärase kasutamisega saab poliitiline või sõjaline juhtkond oma strateegilisi eesmärke ellu viia.

Eriüksuse moodustab eraldi valitud, spetsiifilise varustusega ja kõrgelt treenitud isikkoosseis. Eestis on selleks organisatsiooniks Eesti Kaitseväge erioperatsioonide väejuhatuse. Erioperatsioonide väejuhatuse koosseisu kuulub erioperatsioonide grupp, mille põhiülesanneteks on eriluure ja –seire, suunatud rünnak, sõjaline toetus ning tavatu sõjapidamine. Erioperatsioonide grupp valib endale sobilikke inimesi välja selektsioonimeetodiga, mida nimetatakse valikuks. Seda meetodit on kasutatud enam kui kaheksa aastat ning selle läbi on organisatsiooni sisenenud märkimisväärne hulk inimesi.

Erioperatsioonide grupi valik kestab kaks nädalat ning selle aja jooksul viiakse kandidaadid eri tegevustega nii vaimselt kui ka füüsiliselt stressi. Samal ajal hinnatakse kandidaatide sooritusi erinevate ülesannete lahendamisel, kuid neile ei anta tagasisidet. Kandidaatide seas valitseb pidev teadmatus nii oma soorituse kui ka tulevaste ülesannete osas. Kandidaadid, kes valiku lõpuni vastu ei pea, välistatakse valikust. Valiku edukalt läbinud kandidaatide sobivust organisatsiooni hinnatakse ülesannete soorituse, valikut läbi viivate instruktorite poolt kandidaatidele antud iseloomustuste ning olemasoleva taustainfo põhjal.

Selektsiooni eesmärgiks on valida organisatsiooni inimesed, kes on sõltumata olukorra keerukusest võimelised püstitatud ülesandeid täitma. Erioperatsioonide grupi valiku läbinud kandidaadid on küll füüsiliselt heas vormis, kuid seni pole Eestis uuritud, kas nad eristuvad teistest ka püsivate isiksuseomaduste poolest. Isiksuseomadused mõjutavad tulevasi erioperatsioonide väejuhatuse töötajaid (erioperaatoreid) otsuste tegemistel, lahenduste väljatöötamisel ning tööülesannete täitmisel.

Informatsioon kandidaatide püsivatest isiksuseomadustest laseb organisatsioonil objektiivelt ennustada kandidaatide tulevast töösooritust (Armstrong, 2012). Samuti toetab sellise

informatsiooni kasutamine personalialaseid otsuseid, hõlmates ka mitmeid teisi organisatsiooni kasutuses olevaid ressursse (näiteks finantsilised).

Arvestades, et enamik tööülesandeid eeldab organisatsioonipoolset koolitust või väljaõpet, on koolitusotsuse tegemise aluseks võimalikult detailne informatsioon valiku läbinud kandidaadi kohta. Kuna koolitamisega kulub organisatsioonil nii rahaline kui ka ajaline ressurss, on vaja kindlust, et koolitusele suunatakse õige inimene, kes saadud teadmisi organisatsiooni huvides efektiivselt kasutab. Täna on isiksuseomaduste testi tulemuste põhjal keeruline hinnata, kas valiku läbinud kandidaatidele sobib erioperatsioonide väejuhatuse poolt pakutav töö ning kuidas tulevad kandidaadid toime tulevaste tööülesannetega.

Antud uurimistöö raames on Eestis esimest korda analüüsitud eriuksuse selektsioonis osalenud inimeste püsivaid isiksuseomadusi. Analüüs tugineb peamiselt Suure Viisiku mudeli isiksuseomadustele (neurootilisus, ekstravertsus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus), mida on varem kasutanud näiteks Stephen Klee & Karl-Heinz Renner (2016) Saksamaa tavaüksuse sõdurite isiksuseomaduste uurimisel. Eriüksuste selektsioone ning kandidaatide psühholoogilisi profile on varasemalt näiteks uuritud USAs (vt Naval Health Research Centre, 1994).

Selle magistr töö eesmärk on teada saada, kas erioperatsioonide grupi valikuinstrument selekteerib kandidaate ka isiksuseomaduste põhjal.

Töö eesmärgi saavutamiseks on autor sõnastanud järgmised uurimisküsimused:

1. Missuguste isiksuseomadustega kandidaadid on erioperatsioonide grupi valikul edukad?
2. Kas leidub süstemaatilisi isiksuseomaduste erinevusi erioperatsioonide valiku läbinud ja katkestanud kandidaatide seas?
3. Kas aastatel 2010–2013 valiku edukalt lõpetanud kandidaatide isiksuse profiilid on sarnased?

Uurimistöös on kasutatud kvantitatiivset uurimismeetodit, mille uurimisobjektiks on 2010–2013. aastal erioperatsioonide grupi valikul osalenud kandidaadid. Algandmeteks on valikul osalenud kandidaatide isiksusetestide tulemused. Testides on mõõdetud elamusvajadust, struktuurivajadust ja Suure Viisiku (neurootilisus, ekstravertsus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus) seadumusi. Isiksusetestide tulemusi kasutatakse selles uurimistöös indikaatoritena, leidmaks statistilisi erinevusi erioperatsioonide grupi valiku edukalt läbinud ja valiku katkestanud grupi vahel.

Uurimistöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis on välja toodud personali valikuinstrumenti isiksusetestide teoreetiline käsitus. Peatükk keskendub Suure Viisiku mudeli teoreetilisele arengule ning eriväelaste iseloomulike täiendavate isiksuseomaduste kirjeldustele.

Töö teises peatükis on kirjeldatud eriväelaste töökeskkonda, tutvustatakse uuritavat organisatsiooni ning selle valikuinstrumenti. Lisaks on kirjeldatud uurimismeetodit ning algandmeid. Uurimistöö kolmandas peatükis on välja toodud magistritöö tulemused, samuti teeb töö autor uurimistulemustest omapoolsed järeldused.

Antud uurimistöö annab erioperatsioonide väejuhatusele esmase teadmise, kas organisatsiooni kasutatav valikuinstrument selekteerib välja edukad ja edutud isiksuseprofiilid ning on hea alus edasiseks valikumeetodi arendamiseks.

Oma magistritöös tahab autor tänada kahte juhendajat, kes andsid suure panuse uurimistöö valmimisse. Samuti tänab autor erioperatsioonide väejuhatuse esindajaid, kes andsid loa seda valdkonda uurida. Kõige suurem tänu lähedastele, kes olid igal ajahetkel autorile suureks toeks.

1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Personalivaliku instrumendid

Organisatsioon kasutab eksisteerimiseks ja eesmärkide saavutamiseks mitmeid ressursse (finantsilised, looduslikud, tehnoloogilised jne) ning strateegiaid, mille vältimatuteks elluviijateks on inimesed. (Kütt, 2017)

Inimressursi pärast konkureerivad organisatsioonid soovivad eesmärkide ja strateegiate elluviimiseks leida selleks parimad inimesed. Inimeste teadmiste, oskuste ning motivatsiooni mõju organisatsioonide tulemuslikkusele on tänapäeval muutunud üha olulisemaks, mõnel juhul isegi kriitiliseks (Varts et al., 2007).

Enamik Eesti ettevõtteid on mikroettevõtted, kus töötab kuni 10 inimest. Mikroettevõtete puhul ei ole personalitöötaja vajadus esmatähtis. Kui ettevõttes kasvab töötajate arv, muutub ka personali eest vastutav ametkoht aktuaalseks. Seda seetõttu, et kokku leppida ühtsed protsessid ja meetodid ning neid järgima hakata. Tavaliselt öeldakse, et täiskohaga personalitöötajat on vaja hiljemalt siis, kui töötajate arv ületab saja inimese piiri (Kütt, 2017).

Üheks personalijuhtimise valdkonnaks on värbamine ja valik. See algab tööandja brändi kujundamisest ja lõpeb uue töötaja sisseelamisprotsessi lõpetamisega. Nende kahe äärmise punkti vahele jääb rohkelt tegevusi, mida personalitöötaja juhhib ja koordineerib. Värbamise ja valiku mõiste käib käsikäes ja neid mõisted ei tohiks segamini ajada:

- Värbamine – protsess, mille käigus leitakse nõutava kvalifikatsiooni ja omadustega inimesi kandideerima pakutavale ametikohale, et ellu viia organisatsiooni strateegiaid (Armstrong & Taylor, 2014) ning ergutakse neid vastu võtma pakutavat tööd. Värbamine on inimese kohta info kogumise ja hindamise protsess (Gatewood & Feild, 1998), et jõuda arusaamisele, kas inimene sobiks oma teadmiste ja omaduste poolest ettenähtud tööd tegema.
- Valik – valik algab kohe pärast värbamist (ibid) ja see on protsess, mille käigus püüab tööandja leida kandideerivate hulgast endale sobiv töötaja, kasutades selleks erinevaid valikumeetodeid (näiteks soovitajad, intervjuu, psühholoogilised testid, grupitööd, näidistöö, grafoloogia jne (Cook, 1998)). Selle kaudu saab organisatsioon täiendavat infot kandidaatide kohta, mis omakorda annab organisatsioonile teavet inimeste eri

isiksusetüüpide kohta, võimaldab hinnata nende sobivust organisatsioonikultuuriga (Schuler, 1987) ja ennustada nende tulevast töösooritust.

Antud uurimistöös keskendub autor valiku protsessile ja mehhanismidele, mille eesmärgiks on organisatsiooni leida sobiv inimene tegema õiget tööd ning kelle kaudu rakendada strateegiaid, mis omakorda aitavad täita organisatsiooni eesmärke.

Valikule eelneb terve hulk tegevusi: strateegiate kujundamine, tööjõu vajaduse planeerimine, tööanalüüs, ametikoha kujundamine (Gatewood & Feild, 1998), millest omakorda selgub, missuguste kompetentside, teadmiste ja oskustega inimesi organisatsioon oma eesmärkide saavutamiseks vajab ning kust tööjõudu leida.

Valiku või selektsiooni instrumendid on erinevad ja sõltuvad suuresti sellest, missuguseid töötajaid organisatsioon vajab. Ühed organisatsioonid suhtuvad sellesse tõsisemalt kui teised. Levinumad hindamismeetodid personalivalikul on CV ja kaaskirjade analüüs, intervjuu, grupitöö, individuaalsed ülesanded, testimine, soovitusel ja taustauuring (Tamme, 2017).

Töö autori hinnangul on personalivalikul märkimisväärne roll, kuna see määrab suuresti teiste ressurssidega seotud valdkondade efektiivsuse (koolitused, inimese tootlikkus, organisatsioonikultuur jms). Üheks võimalikuks objektiivse info saamise meetodiks on kandidaate testida.

Selektsioonide ajal kasutatakse teste, et saada usaldusväärseid ja paikapidavaid andmeid vaimse võimekuse, isiksuse ja suutlikkuse kohta. Mõõtmaks erinevusi inimeste individuaalsetes omadustes, kasutatakse testides süstemaatilisi ja standardiseeritud protseduure. See aitab tööandjal ennustada, kui edukad on kandidaadid tulevases töös. (Armstrong, 2012)

Selektsiooni käigus soovib organisatsioon leida inimest, kellel oleks olemas kõik teadmised, oskused, võimed ja teised vajalikud omadused edukaks töösoorituseks (Armstrong & Taylor, 2014). Praktika näitab, et ideaalset inimest on väga raske või lausa võimatu leida. Kui teadmised on olemas, puudub inimesel kogemus; vahel ei ole inimesel erialaseid teadmisi, kuid on töökogemus mõnes teises valdkonnas. Seetõttu on tööandjad tihti küsimuse ees: kas jätta ametikoht täitmata või võtta tööle esialgu mittesobilik inimene ja koolitada ta aja jooksul välja.

Kui otsustatakse inimene aja jooksul ametikohale sobivaks koolitada, on tööandjale vaja kinnitust, et inimene sobib nende organisatsiooni ja jääb sinna püsima, kuna organisatsioon panustab inimesse nii ajalist kui ka rahalist ressursi. Sellisel juhul tasub tähelepanu alla võtta inimese

isiksus, kuna inimese isiksus on üldjuhul püsiv (Allik, 2003) ja aitab töandjal ennustada parimal võimalikul viisil kandidaadi töösooritust ning sobivust organisatsiooni töökeskkonda.

Üheks võimaluseks on kasutada Suure Viisiku isiksusemudelit. Suure Viisiku mudeli rakendamine viimastel aastakümnetel on viinud isiksuse teoretikud ja uurijad seisukohale, et isiksuse test toob organisatsioonidele tänapäeval kasu (Vecchione et al., 2012). Samuti on mudeli metaanalüüsi meetodid näidanud, et Suure Viisiku mudel on tulevase töösoorituse hindamiseks usaldusväärne (Barrick et al., 2001).

On arutletud, kas meetodi usaldusväärsus kasvab, kui lisada Suurele Viisikule täiendavalt kitsamaid isiksuseomadusi (Landers & Lounsbury, 2006). Nimelt on mitmeid tõendeid selle kohta, et kui võtta Suure Viisiku mudelis olevate isiksuseomaduste juurde lisaks täiendavaid kitsamaid isiksuseomadusi, kasvab tulemuse usaldusväärsus (Lounsbury et al., 2005). Sellest võib järeldada, et kui otsitakse inimesi väga spetsiifilistele ametikohtadele ja tahetakse objektiivsemalt ennustada kandidaatide tulevast töösooritust, tuleks analüüsida tööülesandeid ja vajadusel testida täiendavalt kitsaid isiksuseomadusi.

1.2 Isiksuseomaduste teoreetiline areng

Mis on isiksus? H. S. Friedman & M. W. Schustack (1999) on isiksust defineerinud läbi kaheksa omaduse: 1) inimest mõjutab alateadlikkus – jõud, mida inimene teadlikult ei kontrolli; 2) inimene on mõjutatud oma egost – see pakub meile identiteeditunnet; 3) inimene on bioloogiline olend koos oma ainulaadse geneetika, keha, psühholoogia ja temperamentse loomuga; 4) inimene on kohanev ja kujundatav – vastavalt sellele, milline keskkond meid ümbritseb; 5) inimesel on tunnetuslik mõõde – me mõtestame ja tõlgendame ümbritsevat maailma; 6) inimene on kui kogum omadustest, oskustest ja eelsoodumustest – keegi ei eita, et meil on erinevad võimed; 7) inimesel on vaimne mõõde – me mõtleme oma eksistentsi peale siin maailmas; 8) inimese loomuses on pidev suhtlemine teiste inimestega ja eriti loodusega.

Friedmani & Schustacki 1999. aastal kirjeldatud isiksuse definitsioon näitab hästi, kui mitmekülgsed on inimesed oma isiksuselt. Näeme, et inimesed on väga erinevad ja neid mõjutavad mitmed erinevad tegurid alates keskkonnast ja kultuurist, kus nad on kasvanud, kuni vanematelt päritud geenideni välja.

Kui laiendada seda definitsiooni personalivalikusse, tekib paratamatult küsimus: kas on üldse võimalik ennustada kandidaatide käitumist ja töösooritust, kui inimesed on erinevad ja ettearvamatud? Kas on võimalik öelda, et kui ühel hetkel käitus inimene mingis kindlas olukorras ühtemoodi, käitub ka ta teises olukorras sarnaselt?

Psühhomeetria üks olulisemaid reegleid ütleb järgmist: iga üksik küsimus, vaatlus või käitumine mingis olukorras on ebausaldusväärne; samal ajal kui paljude sarnaste küsimuste, vaatluste ja käitumiste kogum on suure usaldusväarsusega¹. Ehk siis üksiku olukorra põhjal ei ole võimalik usaldusväärset otsustada, kas inimene on jutukas või sõnakehv, aus või ebaaus, siiras või salakaval, rõõmsa- või kurvameelne. Et teha usaldusväärseid järeldusi inimese kohta, on tarvis teda jälgida paljudes analoogsetes olukordades. (Allik, 2003)

Eysenck avaldas 1947. aastal raamatu „Isiksuse dimensioonid“ (Eysenck, 1998), mis sisaldab paljusid olulisi ideid, millele tugineb tänapäevane isiksusteooria. Inspireerituna vaimsete võimete uurimise kogemusest, oletas Eysenck, et isiksuseomadused on hierarhiliselt organiseeritud: käitumises võib näha erineva üldisuse astmega faktoreid, alates väga spetsiifilisest ja lõpetades väga laiade ning kõikehaaravatega. Samale arusaamisele on jõudnud ka mitmed teised isiksuse uurijad – isiksus on hierarhilise struktuuriga, kus kõige laiemad tunnused on kõige kõrgemal, kitsamad tunnused on keskel ja kõige madalamal kohal struktuuris on väga spetsiifilised isikuomadused (Matzler et al., 2011).

Spetsiifilised faktorid iseloomustavad iseloomulikke reaktsioone mingis kindlas olukorras, mis ei kandu üle teistele olukordadele. Grupifaktorid iseloomustavad inimese reageeringuid ja käitumist teatud olukordade rühmas, mida ühendab mingi siduv tunnus või iseloomulik joon. Üldised faktorid on aga sellised, mis avalduvad väga laias inimese tegevuste ja reaktsioonide spektris, olles käitumise üldiseks suunavaks tendentsiks. (Allik, 2003)

Seega võib järeldada, et inimese käitumist sarnastes olukordades on siiski võimalik hinnata. Teades, et iseloomuomadused on hierarhilise ülesehitusega ja keskendudes kõige kõrgematele/üldistele isiksuseomadustele, on võimalik prognoosida inimese tulevast töösooritust ja käitumist olukordades, milles ta oma töös võib kokku puutuda.

¹ Küsimustiku või testi usaldusväarsus (sisemise reliaabluse) kordaja kasvab koos küsimustiku arvu kasvuga vastavalt Spearmani-Browni valemile, mõistagi eeldusel, et lisatud küsimused ei ole oma psühhomeetristelt näitajatelt halvemad testis juba varem olnutest (Allik, 2003).

Enne värbamist on organisatsioonis otstarbekas läbi viia töö analüüs. Töö analüüs on süstemaatiline protsess, mille käigus kogutakse töö kohta informatsiooni ning uuritakse ja analüüsitakse töö iseärasusi. Töö analüüs määratleb tööle ja töö tulemustele esitatavad ootused ning selle põhjal kujundatakse ametikoht. (Tammkõrv, 2017) Samuti selgub töö analüüsi käigus ka töötaja profiil ehk milliste omadustega inimene sobiks täitma püstitatud ootuseid.

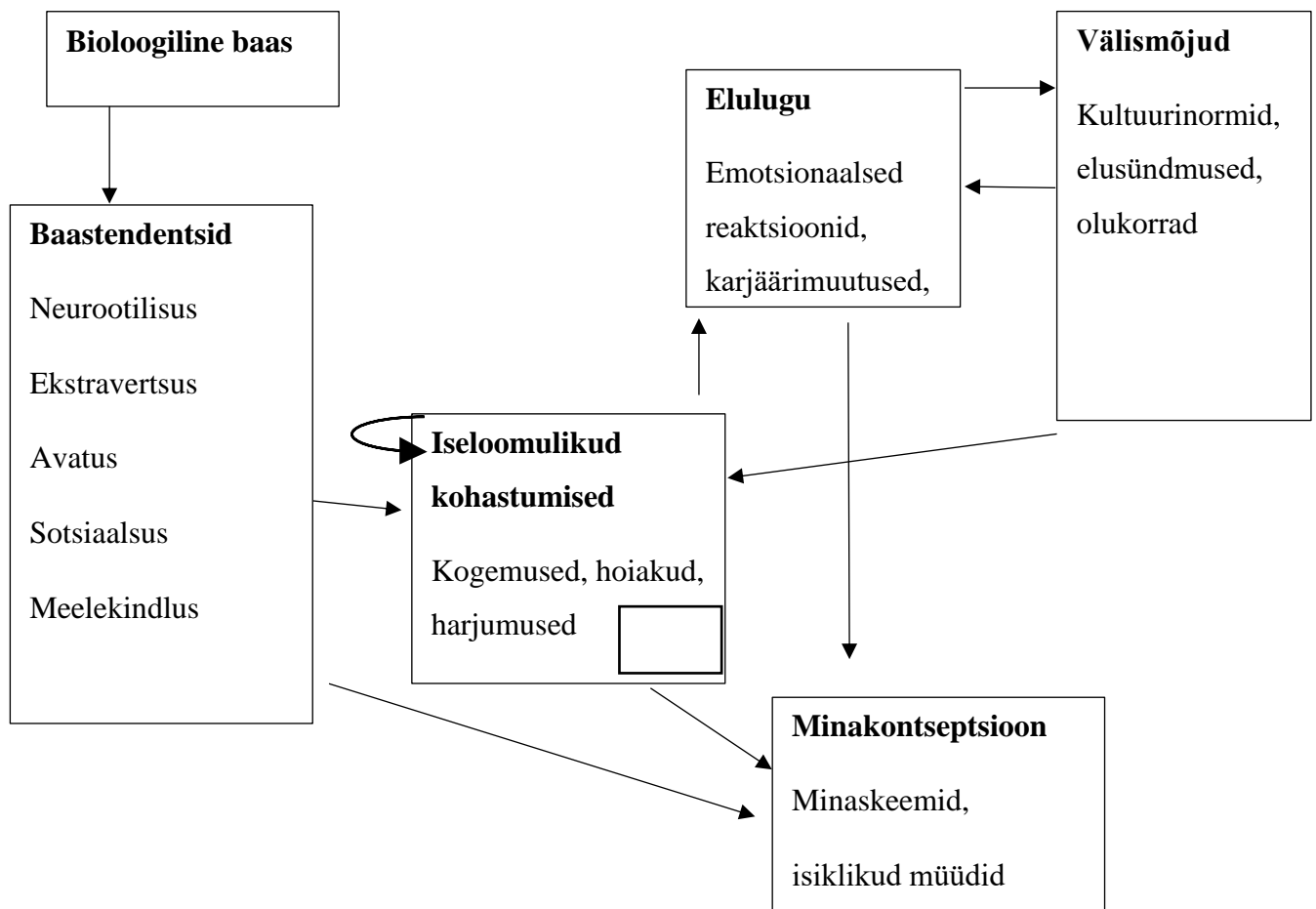
Lisaks erialastele teadmistele ja kogemustele on üheks osaks profiili kujundamisel isiksuseomadused, mis peaksid aitama välja tuua, missugused isiksuseomadused peaks töötajal edukaks soorituseks ametikohal olema. Näiteks eriväelane peab lisaks erialastele teadmistele olema kõrge ekstravertsuse ja meelekindluse tasemega, aga madala impulsiivsuse tasemega (Turnley et al., 2018).

Analüüsimaks kandidaatide isiksuseomadusi, on oluline kursis olla tänapäeva isiksusetooriaga. Aja jooksul on isiksuseuurijad välja töötanud mitmeid teooriaid, mis on saanud palju kriitikat ja millega juhtivad isiksusepsühholoogia uurijad ei ole nõustunud, aga Viie Faktori teooria (tuntud ka kui Suure Viisiku mudel) paikapidavusega enamik nõustub (Matzler et al., 2011). Seega võiks kandidaatide töösoorituse ennustamiseks tänapäeval aluseks võtta Viie Faktori teooria.

1.3 Viie Faktori teooria

Viie Faktori teooria on tänapäeval enim tähelepanu saanud isiksusetooria, mille loojad on Robert R. McCrae ja Paul T. Costa (Costa & McCrae, 1992). Selle teooria tuumaks on mõistepaar, mis teeb vahet baastendentside (*basic tendencies*) ja iseloomulike kohanemuste (*characteristic adaptations*) vahel. Costa ja McCrae defineerisid isiksust kui emotsionaalselt, sotsiaalselt, kogemuslikult, suhtumiselt ja motiveerimise viisilt püsivaid omadusi, mis seletavad käitumisi erinevates olukordades. (Costa, 1992)

Suure Viisiku mudel on kokku võtnud need isiksuseomadused, mida inimesed peavad oma elus kõige olulisemaks. Neid isiksuseomadusi on viis ja need on baastendentsid või seadumused (Joonis 1). Suure Viisiku teooria järgi on need baastendentsid väga püsivad. Sir Francis Galton oli üks esimestest teadlastest, kes selgesõnaliselt tunnustas seda printsiipiaalset hüpoteesi kui kõige olulisemat inimeste erinevust, mis kodeeritakse kõikides maailma keeltes üheks sõnaks (Goldberg, 1990). Sir Francis Galton leidis, et Suure Viisiku põhilised seadumused on need, mis määravad inimeste käitumise üldise suuna ja viisi, kuidas toimitakse.



Joonis 1. Viie Faktori isiksuseteeoria, kus nooled kujutavad põhjuslikke dünaamilisi protsesse
 Allikas: (McCrae & Costa via Allik: 38, 1996)

Baastendentsid tulenevad inimese bioloogilisest baasist ehk geenidest ning ei ole otseselt mõjutatud keskkonnast. Baastendentsid määravad inimese põhilise käitumissuuna. Isiksuseomadus nagu näiteks temperamentsus on endogeense iseloomuga, järgides sisemisi arengusuundi ja olles sõltumatu ümbritseva keskkonna mõjudest (McCrae et al., 2000).

Seega toimub inimeste põhiliste isiksuseomadustega (neurootilisus, ekstravertsus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus) olemuslik küpsemine, mis omakorda vastandub iseloomulikele kohastumistele (elu jooksul saadud kogemused, hoiakud ja harjumused). Iseloomulikud kohastumised tekivad baastendentside ja välismõjude kokkupuutel. Igale inimesele iseloomulik mõtlemis-, tunnete- ja käitumismuster kujuneb vastavalt sellele, kuidas tema sisemised kalduvused leiavad väljenduse olukordades, mida pakub inimest ümbritsev keskkond (Allik, 2003).

Seega baastendentsid ehk Suure Viisiku omadused on sõltumatud keskkonnast ja tulenevad geenidest. Baastendentsid on käitumist suunavateks isiksuseomadusteks, tänu millele on võimalik hinnata inimese sooritust erinevates olukordades.

1.3.1 Seadumuse definitsioon

Viie Faktori teoorias kasutatakse püsiva käitumistendentsi kirjeldamiseks terminit baastendents. Eesti õigekeelsussõnaraamat (2013) defineerib tendentsi kui kallakut, suunitlust. Pannes selle sõna antud uurimistöökonteksti, võiks öelda, et baastendents tähendab eesti keeles inimese käitumise põhilist suunda, samuti võiks seda nimetada ka seadumuseks.

Mis on seadumus? Seadumus on inimese suhteliselt püsiv kalduvus (dispositsioon) sarnastes olukordades kindal viisil mõelda, tunda ja käituda. Seda iseloomustavad järgmised punktid:

1. Seadumus ei ole vahetult jälgitav, kuid selle olemasolu võib järeldada, hinnates inimese käitumist erinevates situatsioonides. Palja silmaga – vähemalt teaduse praeguse taseme juures – pole seadumust võimalik vaadata. Seadumus on hüpoteetiline suurus, mille on psühholoogid kasutusele võtnud, et seletada inimese käitumise seaduspärasusi. (Allik, 2003)
2. Seadumus on suhteliselt püsiv. See tähendab, et kui me mõõdame inimese seadumust kahel ajahetkel, siis on see mõlemal korral kui mitte täpselt samasugune, siis üsna sarnane. (ibid)
3. Seadumuse avaldumine ei ole piiratud. Ülaltoodud definitsioon ütleb, et seadumus on kalduvus mõelda, tunda ja käituda kindal viisil. Loetelu viitab asjaolule, et seadumus võib ilmned nii välises kui ka sisemises käitumises. Samuti pole oluline, kas tegemist on mõistuspärase või emotsionaalse käitumisega. Ei ole ka midagi sellist, mis ütleks, et seadumused saavad ennast ilmutada vaid käitumise välises stiilis või vormis, mitte aga tegevuse põhjustes või motiivides. Järelikult ütleb see osa definitsioonist, et seadumused võivad avalduda kõigis inimtegevuse vormides. (ibid)
4. Seadumus tuleb esile sarnastes olukordades. Et seadumus on dispositsioon, siis ei pruugi see alati ilmned. Näiteks võib kellal küll olla kalduvus niiskuse kätte sattudes seisma jääda, kuid seni, kuni meil õnnestub seda veest eemal hoida, ei pruugi see dispositsioon ilmseks tulla. Samamoodi ei saa me kuigi palju teada selle kohta, kas inimene on sõbralik ja seltsiv, ilma et saaksime jälgida teda teiste inimeste seltskonnas. Järelikult saab mingi seadumus avalduda vaid niisugustes olukordades, mis lubavad selle seadumuse avaldumist. (ibid)

5. Käituda saab mitmel viisil. Toodud määratlus eeldab, et inimeste käitumine on mitmekesine. Täpselt ühes ja samas situatsioonis käituvad erinevad inimesed erinevalt. Näiteks seltskonnas on mõned inimesed jutukad, teised aga sõnakehavad. Tundmatusse paika sattudes on mõned eelil eesootavast põnevast seiklusest; teised loodavad, et neil õnnestub üllatusi vältida. Pingutust nõudvates olukordades käituvad ühed tahtekindlalt ja koondavad kõik oma oskused eesmärgi saavutamiseks; teised aga üritavad leida teid, kuidas liigset pingutamist vältida. Seega on inimese käitumine olemuslikult variatiivne ja seadumuse definitsioon ütleb, et selles mitmekesisuses on süstemaatilised ja järjekindlad mustrid. (ibid)

Seega võiks Viie Faktori teooriast lähtudes olla baastendentsi eestikeelne vaste „seadumus“, mis on sisult sarnane Viie Faktori teoorias põhilisi isiksuseomadusi kirjeldava nimisõnaga ning mida on iseloomustatud eelpool kirjeldatud punktides.

Seadumuste täiendavad kirjeldavad omadused:

1. Seadumuste arv on piiratud

Põhiliste seadumuste arv ei ole väga suur. Sellele võimalusele osutas esimesena Louis Leon Thurstone (1887–1955). Thurstone koostas nimekirja 60 sageli kasutatava omadussõnast, millega tavaliselt iseloomustatakse inimest. Thurstone'i tulemus näitab ilmekalt, et kuigi katsealustel lasti hinnata 60 omadussõna, käitusid nad vastates nii, nagu annaksid vastuseid vaid viiele erinevale küsimusele. Sellise tulemuse puhul kirjutas Thurstone järgmist:

„Märkimisväärset psühholoogilist huvi pakub tõsiasi, et kogu kuuekümnest omadussõnast koosneva nimekirja võib ära seletada vaid viie üksteisest sõltumatu faktoriga. Muidugi võis eeldada, et mitte kõik kuuskümmend omadussõna pole üksteisest sõltumatud, kuid me ei osanud arvata, et kogu nimekirja võib kokku võtta vaid viide faktorisse. See tulemus lubab meil oletada, et isiksuse teaduslik kirjeldus ei pruugigi olla nii lootusetult keeruline, kui mõnikord on arvatud“.
(Thurstone, 1934)

Nende viie isiksuseomaduse üle on vaieldud, kuid kõige mugavam on neid nimetada vastavalt tähistusele kõige levinumas suurt viisikut mõõtvast isiksuseküsimumstikus NEO-PI-R (Costa, 1992):

1. Neurootilisus (*neuroticism*) – seadumus negatiivsete emotsioonide (hirm, kurbus, süü, viha jne) kogemiseks. Neurootikul on soodumus emotsionaalseks häirituseks, mis avaldub depressioonis, vaenulikkuses ja võimetuses kontrollida oma impulsse pingelistes ja kriitilistes olukordades.

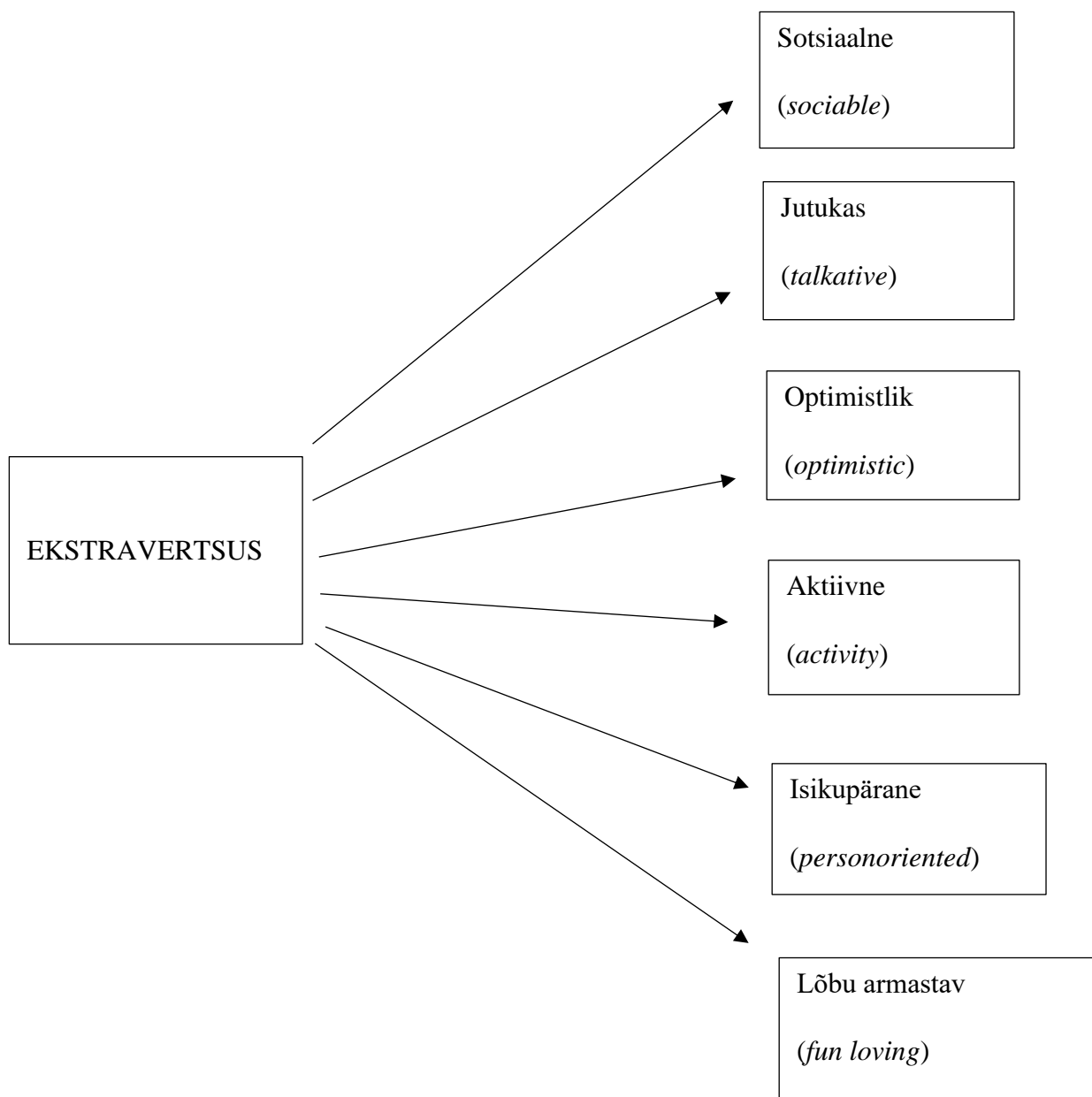
2. Ekstravertsus (*extraversion*) – seadumus kogeda positiivseid emotsioone. Ekstravert eelistab rahvarohkeid kogunemisi; on aktiivne, enesekindel ja jutukas. Seevastu introverdid eelistavad üksindust, kuigi üksinda olemine ei tee neid veel õnnetuks.
3. Avatud kogemustele (*openness to experience*) – seadumus, mis paneb inimest huvi tundma ümbritseva maailma ja oma siseelu vastu. Avatud inimesed on ebakonventsionaalsemad, võtavad hõlpsasti omaks uusi ideid ja mittetraditsioonilisi väärtusi. Seevastu suletud inimesed on konservatiivid, kes eelistavad vana ja järeleproovitud uuele ja tundmatule.
4. Sotsiaalsus (*agreeableness*) – seadumus usaldada teisi inimesi, olla omakasupüüdnud ja leplikud. Sotsiaalse seadumusega inimesed on valmis teisi aitama, olles veendunud, et teised vastavad neile samaga. Mittesotsiaalne inimene on egotsentriline ja skeptiline teiste kavatsuste suhtes. Suhetes teistega on ta pigem antagonistlik kui kooperatiivne, mistõttu mittesotsiaalsed inimesed on teiste seas vähem populaarsed kui need, kes on teistega sõbralikud ja leplikud.
5. Meelekindlus (*conscientiousness*) – seadumus kontrollida oma soove ja impulsse. Meelekindlad inimesed planeerivad oma tegevusi ette, organiseerivad oma elu ja viivad oma kavatsused ellu ka siis, kui see nõuab neilt pingutust ja enesedistsipliini. Madala meelekindlusega inimestel puudub tahtekindlus ja nad lasevad sündmustel kulgeda oma rada pidi.

Kui nõustuda, et viis on õige isiksuseomaduste arv, võib sõnastada järgmise praktikas järeleproovitud reegli: iga mõõdetud isiksuseomadus või seadumus on oluliselt seotud kas ühe või enama Suure Viisiku faktoriga; ja kõik see, mis nende viie faktoriga ei seostu, ei moodusta kuuendat iseseisvat faktorit, vaid hajub erinevate juhusliku loomuga kategooriate vahel. (Costa, 1995)

2. Seadumuste hierarhiline ehitus

20. sajandi alguses hakati suuremat tähelepanu pöörama isikuomaduste uurimisele ja leiti, et keel on parim viis uurimiseks. Koostati nimekirjad, mis iseloomustavad erinevaid iseloomuomadusi. Selle idee edasiarendajad leidsid, et on mitmeid omadussõnu, mis on omavahel tihedalt seotud: näiteks sotsiaalne, jutukas, optimistlik, aktiivne, isikupärane. Kõik need tihedalt seotud omadussõnad moodustavadki ekstravertsuse seadumuse.

NEO-PI-R küsimustikus on ekstravertsuse faktori jagatud kuueks spetsiifiliseks alaskaalaks, mis kõik mõõdavad ekstravertsuse ühte külge või avaldust (Joonis 2).



Joonis 2. Kuus tahku, mis esindavad ekstraversuse dimensiooni NEO-PI-R küsimustikus
Allikas: (Allik: 45, 2003)

Spetsiifilised omadused (sotsiaalsus, jutukus, optimistlikkus, aktiivsus, isikupärasus, lõbu armastav) võivad omakorda jaguneda veel kitsamateks isiksuseomadusteks. Loomulikult ei ole ekstraversusel ainult need kuus spetsiifilist avaldusvormi. NEO-PI-R küsimustiku koostamisel valiti kuus alaskaalat esindama ühte faktorit üsna teisejärgulistel põhjustel: alaskaalade arv ei tohiks olla liiga suur, et nende meelde jätmisega oleks probleeme. (Costa, 1995)

3. Ümbritseva keskkonna mõju

Ümbritseva keskkonna mõju hindamiseks inimesele on mitmeid erinevaid viise. Üheks võimalikuks viisiks on uurida lapsendatud ühemunaraku kaksikuid, kes on kasvanud üles erinevates perekondades. Sellisel juhul saavad erinevused olla tingitud keskkonnast, kus nad üles kasvavad. Kui uurida ühes peres üles kasvanud ühemunaraku kaksikuid ja erinevates perekondades üles kasvanud ühemunaraku kaksikuid, peaksid ühes perekonnas üles kasvanud ühemunaraku kaksikutel olema isikuomadused sarnasemad (Allik, 2003).

Uuringute tulemused näitavad aga, et koos ja eraldi kasvanud kaksikud ei erine iseloomuomaduste sarnasuse poolest. Seega ühiselt jagatud keskkond (kodu, kasvatus jne) ei avalda isiksuseomadustele märkimisväärset mõju (Eysenck, 1990; Loehlin & Nichols, 1976). Kui hinnata jagatud keskkonna mõju Suure Viisiku seadumustele protsentides, siis kõige suurem on see sotsiaalsusele (11%) ja kõige väiksem ekstravertsuse puhul (2%) (Loehlin, 1992).

Teine võimalus on uurida, kui sarnaseks muutuvad mittebioloogiliste vanemate üles kasvatatud lapsed oma vanematega. Ka siin näitavad andmed, et vaatamata kasvatussele, ei muutu lapsed oma seadumustelt kasuvanemate sarnasteks. Korrelatsioon lapse ja kasuvanemate ekstravertsuse vahel on 0,01 ja neurootilisuse vahel 0,05 (Loehlin, 1992).

4. Seadumuste universaalsus

Hans Eysenck (1997) oli psühholoogide seast esimene, kes jõudis järeldusele, et isiksuse seadumuste struktuur on universaalne ja peamised isiksuse seadumused on ühesugused kõigis kultuurides.

Seadumuste universaalsuse ideed toetab ka NEO-PI-R-i tõlkimise kogemus. Praeguseks hetkeks on NEO-PI-R tõlgitud ligikaudu 40 keelde. Kui rakendada erinevates keeltes kogutud andmete faktoranalüüsi², on tulemuseks järgmine üsna tüüpiline viie faktorine struktuur, mis on saadud 701 eestikeelse NEO-PI-R-i testi täitnud inimese vastuste analüüsi põhjal. (Allik, 2003)

Seega võib väita, et Suure Viisiku struktuur jääb muutumatuks ka teistesse keeltesse tõlgituna. Samuti ka ebakõlad, mis esinevad eestikeelses Suure Viisiku testis, on olemas ka ingliskeelses originaalversioonis. (Costa, 1992)

² Faktoranalüüs on terve rühma meetodite üldnimetus. Antud juhul on juttu peakomponentide meetodist ja sellele järgnevast telgede ortogonaalsest pööramisest *varimax* meetodil.

5. Enda ja teiste antud hinnangute kokkulangevus

Isiksust tuleb vaadelda kui üsna püsivat ja sisemiselt kooskõlastatud moodustist, mis pesitseb inimeses ja on konkreetset mõõdetav suurus. Seda moodustist ei ole võimalik otse näha, kuid tema toimet on vähemalt osaliselt võimalik tunda inimese käitumises (Funder, 1991, 1997). Nende väliste märkide põhjal on inimesel endal ja ka teistel võimalik piisava täpsusega hinnata, kas inimene on endassetõmbunud, emotsionaalselt tasakaalukas, meelekindel jne. (Kendrick, 1988)

Seadumused ei ole nähtus, mis on kusagile sügavale peidetud, vaid on üsna hästi nähtavad ning nende hindamiseks ei pea inimest väga kaua tundma. Ehkki tutvuse pikkus ning võimalus näha inimest mitmesugustes eri olukordades parandab hinnangute täpsust (Funder & Colvin, 1997), võib põhilisi isiksuseomadusi piisava täpsusega hinnata juba viieminutilise tutvuse järel (Funder & Colvin, 1988).

6. Seadumuste ajaline stabiilsus

Costa ja McCrae viisid NEO-PI testi läbi kahel korral kuueaastase vahega. Viie peamise seadumuse korrelatsioon esmasel ning kordustestimisel oli vahemikus 0,58–0,87 (Costa, 1988). Korrelatsioon esma- ja kordustestimise vahel ei muutu märkimisväärselt ka siis, kui intervall kahe testimiskorra vahel on 30 aastat, olles keskmiselt 0,70 ringis (McCrae & Costa, via Allik, 2003).

Ajalise stabiilsuse testimise eesmärgil täitis 101 inimest NEO-PI-R-i küsimustiku kahel korral. Testimiste vahe oli kaks aastat, keskmine vanus esimese testimise ajal oli 32. Esma- ja kordustesti korrelatsioonid viie dimensiooni kaupa olid järgmised: 0,68 – neurootilisus, 0,75 – ekstravertsus, 0,86 – avatus kogemustele, 0,67 – sotsiaalsus, 0,71 – meelekindlus (Kallasmaa, 2000).

Suure Viisiku mudeli seadumusi on üsna põhjalikult uuritud ning selle kohta on avaldatud arvukaid teadusartikleid, mis näitavad teooria paikapidavust. Seda arvestades on personaliotsuste tegemisel oluline tähelepanu pöörata lisaks kandidaatide teadmistele, oskustele ja kogemustele ka isiksuseomadustele.

1.4 Lisanduvad isikuomadused

Kui eelmises alapeatükis on kirjeldatud, kuidas Suure Viisiku mudel koondab kitsad iseloomuomadused viieks põhiliseks seadumuseks, siis järgnevalt on välja toodud, missuguseid täiendavaid isiksuseomadusi võiks arvestada eriüksuslaste isiksuseprofiilide juures.

Täiendavaid faktoreid Suurele Viisikule on võimalik luua vaid siis, kui valida inimese iseloomustamiseks mingi väga kitsas ja haruldane omadussõnade rühm või väited, mis vaid parafraaseerivad üht ja sama mõtet (Goldberg, 1995).

Töö autori hinnangul on erioperatsioonide väejuhatuse teenistujate (eriväelaste) töö spetsiifikat arvestades oluline selle kitsa grupi uurimisel võtta arvesse lisaks kaks täiendavat isiksuseomaduste rühma: personaalne struktuurivajadus ja elamusjanu. Kuna tegemist on sõjaväelastega, kes töötavad kõrge ohutasemega keskkonnas (vt ptk 2.1 – töökeskkonna analüüs), tuleb nende isiksuseomaduste uurimisel arvestada selles keskkonnas olulisi iseloomuomadusi.

Kõrge riskiastmega keskkonnas avalduvad sõdurite psühholoogias kaks poolust. Sõjaväelased, kes töötavad hästi etteennustatavas ja turvalises keskkonnas (näiteks kodubaas), võivad käituda teistmoodi ettearvamatus ja riskidest ümbritsetud keskkonnas (näiteks operatsiooniala). Või vastupidi: sõdurid, kes on tublid lahinguväljal, on distsiplineerimatud ja probleemide tekitajad kodubaasis. (Parmak, 2011)

Sõjavägi koosneb kahest põhimõtteliselt erinevast isiksusetüübist ning mõlemal tüübil on ainulaadsed nõrkused ja tugevused. Ühte tüüpi isikuid saab iseloomustada kui seiklushimulisi, uuenduslikke, kujutlusvõimelisi, julgeid ja otsustavaid; teist tüüpi isikuid kui usaldusväärseid, kohusetundlikke, üksikasjadele orienteeritud, punktuaalseid ja enesekindlaid. Mõlemaid tüüpe on sõjaväes suuremal või vähemal hulgal. Rahuaeg eelistab ühte tüüpi, konflikt teist tüüpi inimesi. (Russell, 2000)

Kaitsevägi, mille üheks ülesandeks on Eesti riigi territoriaalkaitse, valmistab ette üksusi, et kriisiolukorras otsustavalt reageerida. Sellise ülesande täitmiseks on oluline, et tegevteenistuses olevatel inimestel oleks lahingukogemus. Selline võimalus avaldub, kui käia sõjalistel välisoperatsioonidel.

Sõjaliste välisoperatsioonide üheks tunnuseks on teenistusülesannete vastandlikkus: on hästi struktureeritud ülesandeid, mis on passiivsed ja igavad (näiteks baasi väravate valvamine), kuid teisalt on ka raskesti ettearvatavaid ning kõrge ohutasemega ülesandeid (näiteks vaenulikus keskkonnas öine patrull). Uuringud on näidanud, et sõjaväelased, kes on edukad ettearvatavas ja turvalises keskkonnas (nagu staabitöö rahuajal), ei pruugi olla tingimata sama edukad ettenägematus ja riskantses keskkonnas (nagu lahingud konfliktipiirkonnas) või vastupidi. (Parmak, 2011)

Välisoperatsioonidel olles võib olukord väga kiiresti muutuda. Hetkega võib turvaline ja stabiilne keskkond muutuda väga pingeliseks ja ennustamatuks. Sellistes oludes on oluline teada, kuidas meeskonnas olevad inimesed erinevates olukordades käituvad. Selline informatsioon aitab ülemal otsuseid vastu võtta ja tööülesannete jaotamisel arvestada meeskonnas olevate inimeste profiilidega.

Russell (2000) jagab sõdurid klastriteks: ühe osa moodustavad inimesed, kes liituvad sõjaväega kogemaks potentsiaalset põnevust ja seiklust; teise osa moodustavad need, kes hindavad sõjaväelise süsteemi turvalisust, sõjaväge kui stabiilset tööandjat ning sõjaväe poolt pakutavaid sotsiaalseid tagatisi. Russell (2000) rõhutab, et selle väitega ei saa öelda, et üht tüüpi inimesed on paremad kui teised, kuid inimeste valmisolek tegutseda teatud keskkonnas on isiksusetüüpide mõistes erinev.

Seega on vaja võimalikult objektiivset infot inimeste kohta, et ennustada nende sobivust lahinguväljale ja/või staabitööle. JärgEVates alapeatükkides välja toodud kitsad isiksuseomadused on eelpool kirjeldatud tingimustes olulised.

1.4.1 Personaalne struktuurivajadus

Personaalne struktuurivajadus ei ole ainult julgeolekuvaldkonnas töötavatele inimestele iseloomulik, vaid see on kõiki isiksusi puudutav omadus. Antud uurimistöö raames on see isiksuseomadus eraldi välja toodud põhjusel, et keskkond (vt ptk 2.1), milles eriväelased tegutsevad, on ühelt poolt selgelt struktureeritud, samas teiselt poolt eeldab töötajatelt loovust oma ülesannete täitmisel.

Põhilised struktuurivajaduse aluseks olevad tunnused on informatsiooni töötlemine ning kognitiivne struktuur. Põhilised kognitiivsed eelistused struktuurivajadust silmas pidades kirjeldavad inimesi, kes vajavad lihtsat vs keerukat struktuuri (Thomson, 2001).

Lihtne ja selge maailmapilt omab olulisi sotsiaalseid, kognitiivseid ja käitumuslikke tagajärgi. Leitakse, et struktuurivajadus soodustab inimese võimet taluda igapäevaelu riske ja keerukust (Meertens & Lion, 2008; Neuberg, 1993) ning selgitab nende rollide tajumist, situatsiooneelistusi ja soovitud keskkonna reguleerituse ulatust (Heponiemi, 2008; Moskowitz, 1993).

Inimesed, kes saavad kõrge tulemuse struktuurivajaduse skaalal (*Personal Need for Structure scale* (PNS)) eelistavad pigem selgeid ja ettearvatavaid kui keerukaid ja määramatuid situatsioone (Neuberg, 1993). Nad kipuvad nautima lihtsat keskkonda, tihedalt organiseeritud elu ja nad

proovivad, vähemalt tunnetuslikult, hoida enda ümbruskonda selgena (Gordon, 1997; Schaller, 1995).

Kuigi kõrge struktuurivajadus võib sõjalise „käsuliini“ ja „kõiki tagatise pakkuvast“ keskkonnas olla kasulik, võib see muutuda negatiivseks, kui olukord muutub keeruliseks või ettearvamatuks ja eluohtlikuks (Van den Berg, 2009).

Uuringud on näidanud, et struktuurivajadus mõjutab teabe omandamist ja töötlemisstrateegiaid. Kõrge struktuurivajadusega isikud eelistavad, et oleks olemas selge ja lihtne struktuur, mida toetavad reeglid ja eeskirjad (Jugert et al., 2009). See omakorda kallutab kõrge struktuurivajadusega isikuid järgima kehtestatud reegleid, mis võivad mõjutada ka probleemide lahendusi. Eriti väljendub see kõrge stressitasemega olukordades, kus kõrge struktuurivajadusega inimesed on kinni teatud mustrites, mis vähendavad nende võimalusi lahendada edasisi probleeme. (Schultz & Searleman, 1998)

Struktuurivajadust mõõdetakse struktuurivajaduse skaalaga (*Personal Need for Structure Scale* (PNS)). Skaala skoorid näitavad, kui suures ulatuses kujundavad inimesed oma maailma lihtsalt ja ühemõtteliselt.

Kui kõrge struktuurivajaduse skaalaga inimesed eelistavad enamikes olukordades kindlat struktuuri ja selgust ning mitmetähenduslikud või ebaselged ja „hallid“ olukorrad on nende jaoks ärritavad ja tüütud, siis madala struktuurivajadusega inimesed eelistavad iseseisvust ja ebamäärasust. (Thompson et al., 1994)

Madala struktuurivajadusega inimesed lähenevad määratlemata olukorrale pigem avatud meelega ja tunnevad end mugavalt, kui ülesanne on selgelt sõnastatud. Kõrge struktuurivajadusega isikud seevastu tunnevad vastumeelsust määratlema olukorras. Nad eelistavad pigem etteennustatavust ja kordamist, kipuvad kinni hoidma oma esimesest ideest, mis nende arvates lahendab olukorra. Kõrge struktuurivajadusega inimesed kasutavad probleemide lahendamisel suurema tõenäosusega läbiproovitud viise, mis võivad omakorda takistada loovust ning teha „kastist välja mõtlemise“ ääretult raskeks. (Moskowitz, 1993)

Personaalne struktuurivajadus jaguneb kaheks alaskaalaks (Svecova & Pavlovicova, 2018):

1. DS (*desire for the structure*) alaskaala ehk soov struktuuri järele. Soov struktuuri järele kirjeldab, kui suures ulatuses vajavad inimesed eri struktuure oma igapäevaelus. Inimesed, kel on kõrge soov struktuuri järele, eelistavad selget ja struktureeritud igapäevaelu, kus on kindel koht kõigele.

2. RLS (*respond to lack of structure*) alaskaala ehk hakkamasaamine struktuuri puudumisel. Hakkamasaamine kindla struktuuri puudumisel kirjeldab, kuidas inimesed reageerivad struktureerimata ja etteennustamatutele olukordadele. Inimesed, kes väljendavad vastumeelsust ebakindlatele olukordadele või viimase hetke plaani muutustele, saavad RLS alaskaalal kõrge tulemuse.

Seega aitab personaalne struktuurivajadus ennustada inimese sobivust organisatsiooni ning hinnata inimese tulevast töösooritust (sealhulgas probleemide lahendamist) stressirohkes olukorras.

1.4.2 Elamusvajadus

Elamusjanu on teine oluline iseloomuomadus, mis mõjutab selle uurimistöö subjekti. Eriüksuse töökeskond on tihti adrenaliinirikas ning seal valitseb teadmatus tuleviku ees. Eriväelane peab olema valmis minema igal ajahetkel ükskõik missugusesse maailmaossa. Seega annab elamusvajaduse iseloomujoon üsna palju infot kandidaadi kohta, ennustamaks tema töösooritusi tulevikus.

Elamusvajadus on isiksuseomadus, mis kirjeldab kalduvust otsida uusi, keerulisi ja pingelisi elamusi, haaravaid kogemusi ning valmisolekut võtta selliste kogemuste saamiseks täiendavaid riske (Zuckerman, 2005).

Elamusvajadus on omadus, mida defineeritakse kui uudsete, mitmekülgsede, keeruliste ja intensiivsete elamuste ja kogemuste otsimist ning valmisolekut selliste elamuste ja kogemuste saamiseks võtta füüsilisi, sotsiaalseid, juriidilisi ja finantsilisi riske. (Zuckerman, 1994)

Selle definitsiooni järgi ei otsi elamusvajaduste otsijad riski selle enda pärast – risk ei ole see, mis neile rahuldust pakub. Elamusvajaduste otsijad kipuvad riski hindama madalamaks, seda ka tegevuste puhul, milles neil eelnev kogemus puudub. (Zuckerman, 2002)

Neurobioloogilised uuringud näitavad, et kõrge elamusvajadusega inimesi mitte ainult ei kõida põnevad ja haaravad ning potentsiaalselt ohtlikud tegevused, aga võrreldes teiste inimestega on nad sellistes tegevustest vähem reguleeritud (Joseph, 2009). Uurimuses on viidatud, et elamusvajaduste otsijatel on suuremad kalduvused ainete kuritarvitamisele ja seksuaalsete riskide võtmisele (Brady, 2006).

1. Elamusvajaduse mõõtmine

Elamusvajaduse isiksuseomadust mõõdetakse elamusvajaduse skaalaga (*Sensation Seeking Scale* (SSS)), mis jaguneb omakorda neljaks alaskaalaks: (Zuckerman, 2002)

- Põnevuse ja seikluse otsingu (*Thrill and Adventure Seeking* (TAS)) alaskaala koosneb omadustest, mis väljendavad soovi tegeleda füüsiliste tegevustega, mis pakuvad ebatavalist elamust ja kogemust: näiteks mägironimine, langevarjuhüpped, sukeldumine. Enamikul nendest tegevustest tajutakse mõõdukat riski, mistõttu heidutab see nendega tegelemast madalama elamusjanuga isikuid. Elamusvajaduste otsijaid köidab selle juures põnevus, mis nende tegevustega kaasneb, mitte tajutav risk. (ibid)
- Kogemuste otsimise (*Experience Seeking* (ES)) alaskaala kirjeldab elamuste ja uute kogemuste otsimist läbi meele ja mõistuse (muusika, kunsti, reisimise) ja läbi ebamugava elustiili koos sarnase mõttelaadiga sõprade. Alaskaala koosneb omadustest, mis kirjeldavad soovi otsida meeleliselt uusi kogemusi: reisisid elada igapäevasest erinevat elu, tutvuda erinevate ja teistsuguste inimestega. (ibid)
- Piirangute puudumise (*Disinhibition* (DIS)) alaskaala viitab elamuste otsimisele läbi teiste inimeste, hedonistliku elustiili, metsikute pidude, seksuaalsuse mitmekesisuse, joomise ja pidurdamatuse. See on elamuste otsimise iidne vorm ning näitab inimese vähest või olematut seotust haridusega, rassi või klassiga. Samuti on see alaskaala, mis eristab psühhopaatilisi ja mittepsühhopaatilisi isikuid. (ibid)
- Igavuse tundmise (*Boredom Susceptibility* (BS)) alaskaala esindab vastumeelsust igasugusele monotoonsele tegevusele ja rahutust, kui inimene on sellisesse tegevusse haaratud; vastumeelsust inimeste osas, kes ei ole huvitavad ja põnevust pakuvad, isegi kui need inimesed on usaldusväärsed. Samuti esindab see alaskaala rahulolematust, kui asjad või olukorrad püsivad muutumatutena. (ibid)

2. Elamusvajaduse omadused

Kaks kõige olulisemat demograafilist faktorit, mis mõjutab elamusvajaduste skaalat (*Sensation Seeking Scale* (SSS)) on vanus ja sugu (Zuckerman, 1979, 1994; Zuckerman & Neeb, 1980). Meeste tulemused on kõigis skaalades, välja arvatud kogemuste otsimise alaskaalal (ES), kõrgemad ja seda on avastatud mitmetes erinevates kultuurides (Russo et al., 1993).

Kõige suurem sugudevaheline erinevus on põnevuse ja seikluse otsingu (TAS) ja piirangute puudumise (DIS) alaskaalades. Elamusvajaduse tulemus kasvab vanusega, tipu saavutab hilises

noorukieas ja pärast seda hakkab elamusvajaduse tulemus langema (Ball et al., 1983; Zuckerman et al., 1978).

Sarnaseid tulemusi on presenteerinud ka Eysenck ja teised (Eysenck et al., 1977): 60. eluaastaks on elamusvajaduse skaala lõpptulemus umbes pool sellest, mis oli saadud hilises noorukieas testitud samadelt inimestelt. Kõige rohkem langes põnevuse ja seikluse otsingu (TAS) ja piirangute puudumise (DIS) alaskaala tulemus, kõige vähem langes kogemuste otsimise (ES) alaskaala tulemus; igavuse tundmise (BS) alaskaala tulemus näib olevat vanusest olenemata sama. (Zuckerman & Neeb, 1980)

Elamusvajadus sõltub seega ennekõike just soost ja vanusest – kandidaatide testide tulemustes tuleb arvestada soo ja vanusega, et hinnang oleks tasakaalustatud. Kuna erioperatsioonide grupi valikul osalevad kandidaadid on kõik mehed ja jäävad vanusesse 20–30 eluaastat, ei mõjuta antud uurimistöö tulemusi kandidaatide vanus.

2 MEETODI JA ALGANDMETE KIRJELDUS

Eelmises peatükis kirjeldas töö autor isiksuseomaduste teoreetilist tausta ja nende kokkupuuteid personalijuhtimisega. Selles peatükis kirjeldab uurimistöö autor erioperatsioonidele iseloomulikku töökeskkonda ning erioperatsioonide väejuhatuse organisatsiooni ja valikuinstrumenti. Lisaks kirjeldab autor uurimisandmete kogumise ning analüüsimise meetodit.

2.1 Töökeskkonna analüüs

Mõistmaks uuritava grupi tööiseloomu, on oluline analüüsida keskkonda, milles eriväelased tegutsema peavad. Töökeskkonna analüüsis on autor tuginenud avalikele materjalidele ning erioperatsioonide väejuhatuses teenivate tegevväelaste eraviisilistele vestlustele, mille kaudu püüab anda objektiivse pildi erivägedele omasest keskkonnast.

Erioperatsioonide üksused (*Special Operations Forces* – edaspidi SOF) on mitmekülgne strateegiline sõjaline vahend eriluure- ja seire, suunatud rünnaku ning teiste riikide julgeolekuvõimete ülesehitamise tagamiseks, samuti on SOF tavatule sõjapidamisele spetsialiseerunud relvajõud. SOF sobib oma ülesehituselt tegutsema iseseisvalt ebakonventsionaalsete ja asümmeetriliste jõududena või konventsionaalsete sõjaliste üksuste ja riiklikku julgeolekut tagavate üksuste toetusena (HFM-171, 2012). Mitmed eriüksused maailmas on riigisaladuse kaitse all, samuti ka Eesti Kaitseväge erioperatsioonide väejuhatuse (Riigiteataja, 2018).

SOF on sõjaline jõud oma spetsiifiliste oskuste, mitmekülguse ja efektiga kaasaegses konfliktis, opereerides oma väikeste alalises valmiduses olevate üksustega, mis on võimelised vastast lööma kiiruse ja üllatusega. (Feickert, 2017) Sellega annab SOF sõjaväelistele ja poliitilistele otsustajatele juurde ühe vajamineva instrumendi, millega tänapäeva keerulises julgeolekumaailmas probleeme lahendada.

Erioperatsioonide üksused koosnevad spetsiaalselt valitud, treenitud, organiseeritud ja varustatud isikkoosseisust, et läbi viia kõrge riskiastmega või kõrge strateegilise väärtusega operatsioone. Saavutamaks sõjalist, poliitilist, majanduslikku või informatsioonilist eelist vaenulikus või poliitiliselt tundlikus keskkonnas terve konfliktispektri ulatuses (enne, konflikti ajal ja pärast konflikti), kasutatakse selleks erilisi ja unikaalseid taktikaid (Horn, 2017).

Erioperatsioonide läbiviimiseks kasutatakse operatsioonipõhiseid meeskondi. Meeskond koosneb 8–20 eriväelasest. Iga meeskonnaliige täidab oma spetsiifilist rolli. Meeskonnad treenitakse ja harjutatakse kokku vastavalt sellele, missugune on eesiseva operatsiooni iseloom. Meeskond koosneb üldjuhul meeskonnaülemast, -vanemast ja erinevatest erialaekspertidest (näiteks relvaekspert, lõhkeaineekspert, sideekspert, meedik jne). Operatsioonid võivad kesta alates mõnest tunnist kuni mitme ööpäevani ja võivad toimuda ükskõik missuguses maailmajaos.

Erioperatsioonide üksusesse uute liikmete saamiseks korraldatakse valikkatseid ehk selektsioone. Erioperatsioonide grupi valik kestab kaks nädalat ning selle aja jooksul viiakse kandidaadid eri tegevustega nii vaimselt kui ka füüsiliselt stressi. Samal ajal hinnatakse kandidaatide sooritusi erinevate ülesannete lahendamisel. Saadud informatsiooni põhjal valitakse välja inimesed, kes võetakse eriüksusesse, neile tagatakse väljaõpe ning varustus.

Eriüksused tegutsevad ettearvamatus ja pidevalt muutuvus julgeolekukeskkonnas. Eriüksuste operatsioonialad on juba praegu keerulised ning muutuvad ka tulevikus järjest keerulisemaks. Eri keskkonnad hõlmavad nii riiklike kui ka mitteriiklike vastaste jõude alates konventsionaalsetest sõjalistest jõududest kuni asümmeetriliste väljakutseteni (sh isetehtud lõhkekehad; operatsioone rahvarohketes linnastunud aladel; vastane kasutab tsiviilelanikke kui kamuflaaži või kilpi, mille varjus oma vaenulikkude tegevust läbi viia; kasutatakse pühakodasid relvade hoiustamiseks ning liigutamiseks operatsioonialale; kasutatakse internetti ja sotsiaalmeediat, et levitada valeinformatsiooni poliitilise tahte mõjutamiseks jne) (Horn, 2017).

Selles heitlikus ja pidevalt muutuvus keskkonnas on oluline, et erivägedes teenivad inimesed suudaksid kiiresti kohaneda uue ja muutuva keskkonnaga. Samuti peab organisatsioon suutma kaasas käia muutuva keskkonnaga ja pakkuma seal töötavatele inimestele tuge ja väljakutseid, olema uuendusmeelne ja avatud. Varem läbiproovitud ja toimivad lahendused ei pruugi uues olukorras töötada ning organisatsioon peab suutma kiiresti oma kurssi muuta.

Erioperatsioonide üksuse tugevus põhineb seal töötavatel inimestel. Vastastikune sõltuvus erioperatsioonide üksuse operaatorite ja toetava staabi vahel tagab SOF-i tugevuse. Tavavägedes, kus sõdurid eelistavad võidelda õlg õla kõrval – moodustades suuri üksusi nagu kompaniid, pataljonid, brigaadid; ning kus on kaitseks mitmed pika laskekaugusega relvad ning vaenlane ründab üldjuhul eest –, võib lubada väiksemaid eksimusi, väiksemat sidusust üksuste vahel ja madalamat efektiivsust (Finlan, 2017). SOF-i üksused, kes opereerivad väikeste meeskondadega ja neil on toetuseks staabielement, ei saa endale eksimusi lubada – meeskondade ja staabi vahel

peab olema täielik mõistmine ja usaldus ning üksused peavad efektiivselt tegutsema. Selliselt tegutsev SOF on tugev ja ning vastase poolt kardetud relv.

Ühtlasi on eelpool kirjeldatu üks põhilisi erinevusi eriüksuste ja teiste sõjaliste organisatsioonide vahel. Edukas eriüksuses on spetsiaalselt valitud, suure kogemusega, kõrgelt treenitud ja haritud inimesed, kes on vastavalt olukorrale võimelised töötama operatsioonipõhistes meeskondades (Horn, 2017).

Eriüksusi eristab konventsionaalsetest üksustest kõrgem füüsilise ja poliitilise riski tase, taktika, töömeetodid, iseseisvus operatsioonialal ja sõltuvus detailsest luureinfost. Seetõttu on nõuded SOF-i teenistujatele kõrgemad kui tavaüksuste teenistujatele. Sõjaväeline eriüksus esindab kõrge usaldusväärsusega isikuid, kus töötajate stressitase on tihti kõrge, töökeskkond on intensiivne ja läbikukkumine on lubamatu ja kulukas (Bartone et al., 2008).

SOF-is töötavad inimesed peavad omama kõrget intellektuaalset võimet, leidmaks loomingulisi ja efektiivseid lahendusi kirurgilist täpsust vajavates ebamäärastes olukordades. Sellega pakutakse üht võimalust poliitiliste ja sõjaliste otsuste tegijatele keeruliste ja komplekssete, tihti ka piiratud võimalustega probleemide lahendamiseks.

Spetsiaalselt valitud, organiseeritud, hästi varustatud ja kõrgelt treenitud eriüksuse personal on kõrge väärtusega relvajõud, mis kasutab selleks erilisi ja ainulaadseid töömeetodeid vaenulikus või poliitiliselt tundlikus keskkonnas, eesmärgiga saavutada operatsioonilist ja/või strateegilist, poliitilist, majanduslikku või psühholoogilist eelist vastase ees nii rahuajal, konfliktis kui ka sõjaajal. (HFM-171, 2012)

2.1.1 Erioperatsioonide väejuhatatus

Eestis on selliseks üksuseks Eesti Kaitseväge erioperatsioonide väejuhatatus, kuhu kuuluvad inimesed töötavad eespool kirjeldatud keskkonnas. Erioperatsioonide väejuhatusel ((EOVJ), inglise keeles *Estonian Special Operations Forces – ESTSOF*) on märgiline osa Eesti iseseisvast kaitsevõimest. Erioperatsioonide väejuhatuse peamine ülesanne Eesti riigikaitstes on arendada mittekonventsionaalse sõjapidamise võimet. Lisaks kuuluvad üksuse ülesannete hulka eriluure- ja seire, sõjaline toetus ning otsene rünnak. (Kaitseväge, 2018)

Erioperatsioonide võime arendamist alustati Eestis juba 1990ndate algul. Seda mitte küll sellise teadmise juures, mis on tänapäeval. Nimelt kui 1990ndatel hakati taasiseseisvunud Eesti kaitseväge üles ehitama, juhtisid seda protsessi Nõukogude armee kogemusega ohvitserid.

Toonased teadmised eriuksusest pärinesid samuti Nõukogude armeest, kus sarnaseks üksuseks oli *spetznazi* (tänapäeval Venemaa armee eriuksuse nimetus) kaugluuregrupid. „Seetõttu kujuneski arusaamine, et üksus peab olema valmis tegelema kahe nii erineva sõjalise tegevusega nagu luure ja diversioonid“ (Ühtegi, 2017). Eestis loodud üksust hakati nimetama Spetsiaalsete Operatsioonide Grupiks (SOG), mida aga erinevatel põhjustel ei suudetud käivitada ja valdkondlik areng jäi seetõttu aastateks soiku.

2000. aastate algul tuli uuesti tähelepanu alla eriuksus ja selle võime arendamine Eestis. Nimelt oli Eesti Vabariik võtnud selge sihi NATO-ga liitumiseks, mistõttu vaadati valdkondlikku arendamist NATO kontekstis. Koostöös USA spetsialistidega viidi 2003. aastal läbi seminar, mis pani aluse kontseptsioonile, millest lähtub eriooperatsioonide väejuhatuse ka täna (Ühtegi, 2017).

Kaitseväe eriooperatsioonide väejuhatuse loodi eraldiseisva relvaliigina aastal 2008. Enne seda kandis eriooperatsioonide väejuhatuse nime eriooperatsioonide grupp ja asus Luurepataljoni alluvuses. Struktuurimuudatust oli vaja eelkõige seetõttu, et eriooperatsioonid kui strateegilise juhatuse tegevusvahend ei saa olla teise strateegilise vahendi (luure) osa (Kaitsevägi, 2018).

Erioperatsioonide väejuhatuse on üks nooremaid relvaliike Eesti Kaitseväes, ja on veel arendamise järgus. Erioperatsioonide väejuhatuse teeb tihedat koostööd siseriiklike jõustruktuuridega (näiteks politsei eriuksusega K-komando) ning liitlaspartnerite eriuksustega. Erioperatsioonide väejuhatuse on osalenud välisoperatsioonides Afganistanis ja Ukrainas (Kaitsevägi, 2018; Kaitseministeerium, 2016).

2.1.2 Erioperatsioonide selektsiooni instrument

Et pääseda eriooperatsioonide väejuhatusse teenima, tuleb läbida kahe nädala pikkune katseseeria ehk valik. Erioperatsioonide keerukus vajab ametikohtadele sobivaid kandidaate. Ennustamiseks kandidaatide tulevast töösooritust, viiakse kandidaadid valiku käigus läbi vaimse ja füüsilise pingutuse stressi. Kandidaatide jaoks on valik protsess, mille vältel viiakse nad mugavustsoonist välja.

Valik on selektsiooni instrument, mille väljatöötamisel on saadud oskusteavet Saksamaa ja Ameerika Ühendriikide eriuksuste kogemustest. Valik paneb kandidaadid proovile nii füüsiliselt kui ka vaimselt. „Seda kinnitab ka valikkatsetel väljalangenute hulk, mis on tavaliselt 80-85% valikule tulnutest“ (Kuul, 2017).

Et pääseda valikule, peavad kandidaadil olema täidetud järgmised eeltingimused (Värbamiskeskus, 2018):

1. Vähemalt keskharidus
2. Läbitud ajateenistus
3. Kaitseväe üldfüüsilise testi tulemused vähemalt:
 - a. 62 kätekõverdust
 - b. 72 istesetõusu
 - c. 3,2 km jooks alla 13:49
4. Tegevvaelasel kehtiv kaitseväe arstliku komisjoni otsus
5. Väga hea eesti keele oskus kirjutamises, lugemises, rääkimises, kuulamises
6. Algtasemel inglise keele oskus
7. Sobiv taust riigisaladuse loa saamiseks

Valikule tulemine eeldab kandidaadilt head füüsilist vormi. Viimaks oma füüsiline vorm valikuks vajalikule tasemele, treenivad kandidaadid mitu kuud. Valik jaguneb nelja faasi (Värbamiskeskus, 2018):

1. Esimene faas – administreeriv faas (2 päeva)

Selle aja jooksul viiakse kandidaadiga läbi kõik administreerivad toimingud, tutvustatakse katsete ülesehitust ning hinnatakse kandidaatide üldfüüsilist ja vaimset võimekust.

2. Teine faas – individuaalne faas (4 päeva)

Selles faasis hinnatakse kandidaadi individuaalset sooritust ja individuaalset võimekust. Sooritatakse palju erinevaid füüsiliselt ja vaimselt raskeid harjutusi, mis testivad kandidaadi vastupidavust.

3. Kolmas faas – orienteerumise faas (4 päeva)

Orienteerumise faasis tuleb läbida erineva raskusastmega orienteerumisharjutusi (distsantsid muutuvad järjest pikemaks ja raskemaks) 1:50 000 kaardi ja kompassi abil. Liigutakse seljakotiga nii öösel kui päeval, tegutsetakse üksinda.

4. Neljas faas – meeskondlik faas (4 päeva)

Meeskondlikus faasis sooritatakse erinevaid meeskonnaharjutusi, mis testivad võimet meeskonda juhtida ja töötada meeskonnas erinevates rollides.

Valikul on karm kord ning selle jooksul valitseb kandidaatide seas nii teadmatus ülesannete soorituse tulemuse kohta kui ka eelseisvate ülesannete kohta. Kandidaate jälgivad instruktorid juhendavad ja suunavad kandidaate pigem katkestama kui edasi kannatama.

Valikul tehakse kõigepealt füüsiline test, mille nõuded vastavad üldjoontes kaitseväge füüsilise testi standarditele. Seejärel tuleb ujuda pool kilomeetrit ning sooritada sukeldumisülesanne. Edasine koosneb aga pea kahe nädalasest metsalaagrist, kus tuleb pidevas unepuuduses lahendada erinevaid intellektuaalseid ja füüsilisi ülesandeid. Enamasti kannavad need ülesanded eesmärki kurnata kandidaate ning näha, kuidas nad käituvad äärmuslikes situatsioonides. Kahe nädala jooksul tehakse lugematu arv füüsilisi harjutusi, joostakse, roomatakse ja orienteerutakse. (Jõesalu, 2013)

Kui kandidaat murdub füüsilise või vaimse surve all ning katkestab, on edaspidiseks kaks võimalust. Kui kandidaat katkestab füüsilise vigastuse tõttu ja meedik kinnitab seda, on kandidaadil võimalik uuesti järgmistel valikutel osaleda ja alustada otsast peale. Kui aga kandidaat katkestab vabatahtlikult, siis uut võimalust valikul osaleda kandidaadil enam ei ole.

Valiku edukalt läbinud kandidaatidele avaneb võimalus asuda tööle erioperatsioonide väejuhatusse. Siiski tuleb arvestada, et tööle saamine ei ole garanteeritud valiku eduka lõpetamisega. Pärast valikut tuleb kokku komisjon, kuhu kuuluvad inimesed staabist ja valikut läbi viinud instruktorid; ning otsustab, kas kandidaadile pakutakse tööd. Arvesse võetakse järgmisi kriteeriume: valiku ülesannete (vaimsete ja füüsiliste) sooritus, kandidaadi taustainformatsioon, instruktorite iseloomustus, intervjuu kandidaadiga.

Võimaluse korral arvestatakse valiku edukalt läbinud kandidaadi soovi, millist erialaametikohta ta tulevikus täita tahab, aga eelkõige vaadatakse seda, mida on organisatsioonil vaja ehk siis tuleb leida tasakaal inimese enda soovide ja organisatsiooni vajaduste vahel (Jõesalu, 2013).

Selektsiooni käigus on oluline vahet teha omadustel, mida on võimalik väljaõppe käigus omandada ja sellistel omadustel, mis on ajas muutumatud. Kuna eelpool kirjeldatud keskkond ei jäta eriväelastel aega otsuste vastuvõtmise protsessi ja käitumist erinevates olukordades liialt läbi mõelda, peavad nad tegutsema intuiitiivselt.

Erioperatsioonide väejuhatuse valikul on oluline, et tööandja suudaks kandidaate vaimselt ja füüsiliselt analüüsida ja selekteerida välja isikud, kes oma isiksuselt ja füüsilistelt omadustelt sobivad sellist tööd tegema. SOF-i põhitõed on: inimene on olulisem kui igasugune riistvara, kvaliteet on olulisem kui kvantiteet, SOF-i ei saa massiliselt toota (Command, 2018). SOF investeerib inimese arengusse märkimisväärseid ressursse ja et see investeering ära tasuks, peaks

inimese teenistuse kestus arvutuslikult olema vähemalt 6–8 aastat. Sellest lähtudes muutub erioperatsioonide valik kui personalivaliku instrument üha olulisemaks, et valida nii vaimsete kui ka füüsiliste omaduste poolest tööks parimad kandidaadid.

Kuna eelnevalt välja toodud teooriast selgub, et isiksuseomadused ajas suuresti ei muutu, siis sellest lähtudes peab töö autor eriuksuse valikul füüsilistest omadustest olulisemaks kandidaatide isiksuseomadusi. Inimese füüsilist poolt on võimalik oluliselt lihtsamalt treenida ja ette valmistada, isiksuseomadused on aga need, mis annavad tõepärasemat informatsiooni kandidaadi töösooritusel tulevikus.

2.2 Uurimismeetodi, andmete kogumise meetodi ja valimi tutvustus

Antud uurimistöö raames viis autor läbi kvantitatiivse uuringu, kasutades aastatel 2010–2013 valikul osalenud kandidaatide isiksusetesti andmeid. „Kvantitatiivne uurimistöö lähtub positivismist, vaatest, mille järgi maailm on objektiivne reaalsus, mida on võimalik mingil viisil vaadelda ja mõõta või koguseliselt väljendada, st kvantifitseerida“ (Seers & Critelton, 2001).

Indikaatoritena kasutati uurimustöös Suure Viisiku, elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse skaalade skooride, mis on väljendatud arvudena. Kandidaadid täitsid valikul isiksusetestid, mis mõõtsid nende elamusvajadust, struktuurivajadust ja Suure Viisiku (neurotilisus, ekstraversus, avatus, sotsiaalsus ja meeleskindlus) seadumusi.

Erioperatsioonide grupi psühholoog viis isiksusetestid läbi rutiinse valikuprotseduurina. Testid täideti erioperatsioonide grupi valiku esimeses ehk administratiivses faasis. Selleks ajaks ei olnud kandidaadid kurnatud ega väsinud. Testi täitmisel olid kandidaadid koos ühes ruumis. Ruum oli vaikne ja soe ning puudusid häirivaid või tähelepanu hajutavaid tegureid. Testi täitmise aeg oli ajaliselt piiratud (kandidaatidel oli testi täitmiseks aega 40 minutit) ja isiksuseteste täideti kirjalikult. Antud uurimistöös on kasutatud testide läbiviija (psühholoogi) poolt töö autorile antud testide skooritud tulemusi.

Elamusvajaduse mõõtmiseks kasutati elamusvajaduse skaalat V (Zuckerman, 2005). Elamusvajaduste skaala V koosneb neljakümnest sundvastusega küsimusest ning selle eesmärgiks on hinnata, kas inimene otsib uudseid ja seikluslikke kogemusi. Elamusvajaduse lõppskoor on saadud nelja alamskaala summast. Alamskaalad esindavad elamusjanu erinevaid dimensioone, milleks on: 1) põnevuse ja seikluse otsing (TAS); 2) kogemuste otsimine (ES); 3) piirangute

puudumine (DIS); 4) igavuse tundmine (BS). Kõrge elamusvajaduste tulemus (ja kõigi selle alamskaalade tulemus) näitab inimese kõrgemat elamusvajaduse tendentsi. (Parmak, 2011)

Personaalse struktuurivajaduse mõõtmiseks on töös kasutatud personaalse struktuurivajaduse skaalat. Personaalse struktuurivajaduse küsimustik koosnes 11st sundvastusega küsimusest, mida hinnatakse 4-pallisel skaalal alates „olen täiesti nõus“ kuni „ei ole üldse nõus“. Personaalse struktuurivajaduse skaala oli jagatud kaheks alaskaalaks: 1) soov struktuuri järele (DS), mida mõõdetakse nelja küsimusega ja mis kirjeldab, kui palju vajavad inimesed oma igapäevaelus struktuure; 2) hakkamasaamine struktuuri puudumisel (RLS), mida mõõdetakse seitsme küsimusega ja mis kirjeldab, kuidas inimesed reageerivad struktureerimatus ja ettenägematus olukorras. Personaalse struktuurivajaduse tulemus saadi kahe alaskaala (soov struktuuri järele ja hakkamasaamine struktuuri puudumisel) skooride liitmisel. (Neuberg, 1993)

Instrument mõõdab seda, kui palju eelistab inimene lihtsat struktuuri, korratust ja selgust (Parmak, 2011). Inimesed, kes saavad kõrge tulemuse struktuurivajaduse skaalal, eelistavad pigem selgeid ja ettearvatavaid kui keerukaid ja määramatuid olukordasid.

Mõlema testi valiidsuse tagamiseks tõlkisid inglise keele filoloogid testi eesti keelde ja eesti keelest tagasi inglise keelde. Mõlema testi mõlemaid versioone (nii originaale kui ka tõlgitud variante) võrdlesid iseseisvalt kaks emakeele kõnelejat. Nende tagasiside võeti arvesse ning testide täpne sõnastus põhines kolme kaitseväes tööl oleva psühholoogi konsensusel. (Parmak, 2011)

Testide struktuurse valiidsuse kontrollimiseks kasutati BIS/BAS süsteemi (Cooper et al., 2007). Selle süsteemi kontseptsioon on seotud kahe neuroloogilise süsteemi tundlikkusega (lähenemise premeerimine ja karistuse vältimine) isiku käitumist mõjutavate keskkonnast tulenevate vihjete peale (Carver & White, 1994). Selle mudeli kasutamise peamiseks eeliseks on, et see annab märkimisväärseid tõendeid, mis toetab neid kahte neurobioloogilist süsteemi (Gable et al., 2000).

Suure Viisiku (neurootilisus, ekstravertsus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus) seadumuste mõõtmiseks kasutati SPQ (*Soldiers Personality Questionnaire*) testi Suure Viisiku küsimustega, mis on mõeldud sõjaväelaste testimiseks. Test koosneb 60 küsimusest koos Likerti 5 palli skaala vastusevariantidega ning on disainitud mõõtma kõige laiemaid isiksuseomadusi, mida tunneme Suure Viisikuna (Parmak et al., 2018).

Enne testi kasutamist viidi testi usaldusväarsuse tagamiseks läbi prooviversioonid kaitseväe sõdurite peal. SPQ Suure Viisiku test näitas selle käigus piisavat reliaablust ja valiidsust (ibid).

Autor kasutas uuringu läbiviimiseks sihipäraselt valmit. „Valim on kindlal viisil eraldatud osa üldkogumist, mida analüüsis kasutatakse üldkogu asemel“ (Tooding, 2007). Antud uurimistöö valimi moodustas 99 kandidaati, kes osalesid aastatel 2010–2013 erioperatsioonide grupi katsetel. Tegemist on 20–30-aastaste meestega, kelle hulgas on neid, kes tegutsevad igapäevaselt väljaspool Kaitseväe struktuuri, kuid ka Kaitseväe tegevväelasi ja ajateenijaid. Hariduslikult moodustavad valmi keskhariduse või keskeriharidusega inimesed. Perekonnaseisult on kandidaadid abielus, vabaabielus või vallalised. Tervises seisund on kandidaatidel hea, mida tõendab kandidaatide perearsti või Kaitseväe arstliku komisjoni välja antud tervisetõend. Eraldi demograafilisi andmeid autor kandidaatide kohta ei kogunud. Valimi kirjeldus põhineb kandidaatide elulookirjelduste analüüsil.

Andmeanalüüsiks jagas autor aastatel 2010–2013 erioperatsioonide grupi katsetel osalenud kandidaadid kahte gruppi: 1) valiku edukalt läbinud kandidaadid ja 2) valiku katkestanud kandidaadid. Kahte gruppi võrreldi Suure Viisiku (neurotilisus, ekstravertsus, avatus, sotsiaalsus ja meelekindlus), elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse tulemuste statistilise keskmise baasilt.

Andmete analüüsiks kasutas autor T-testi, mis võrdleb kahe grupi keskmist tunnust ja annab infot, kas need grupid erinevad teineteisest statistiliselt olulisel määral. T-test võtab arvesse standardhälvet ja vastajate arvu grupis. T-testi tulemust mõõdetakse väärtusega „p“ ehk olulisusnivooga. Madal p-väärtus näitab, et andmegruppide keskmine erineb teineteisest statistiliselt olulisel määral ja kõrge p-väärtus näitab, et andmete põhjal ei saa väita, et andmegrupid teineteisest erineksid. Enamikel juhtudel on olulisusnivool piir ($p=0,05$), mille põhjal saab öelda, kas andmegrupid erinevad statistiliselt olulisel määral või mitte. Näiteks kui on andmegrupp A ja B, millel $p=0,06$, siis võib öelda, et need kaks andmegruppi ei erine statistiliselt olulisel määral.

Lisaks kasutas autor T-testi andmete kinnitamiseks ühefaktorilist dispersioonianalüüsi (*One-Way ANOVA*, edaspidi ANOVA). Ühefaktoriline dispersioonianalüüs võimaldab hinnata kahe grupi keskvaartuste erinevust. Ühefaktoriline dispersioonianalüüs seab kaks hüpoteesi: 1) H^0 =alamkategoriate keskvaartused ei erine ja 2) H^1 =alamkategoriate keskvaartused erinevad. Lisaks määratakse olulisusnivoo α (käesoleva uurimustöö raames 0,05; mis on tavaline eelduste kontrollimiseks läbiviidavate testide puhul), et hinnata kui väike peab olema H^0 (nullhüpoteesi) kehtimise tõenäosus, et ta ümber lükata. (Tooding, 2007)

Saadud hinnang peaks nullhüpoteesi kehtivusel olema ligilähedane 0,05-ga. Kui hinnang on erinev, siis järelikult ei saa nullhüpotees kehtida ja me võime ta ümber lükata. Hinnangut väljendab dispersioonianalüüs p-ga. Kui erinevust ei ole, ehk nullhüpoteesi kehtimise tõenäosus on suur, siis $p=0,05$. Kui p on suurem või väiksem kui 0,05; siis nullhüpotees ei saa kehtida ja järelikult kaks andmegruppi ei erine statistiliselt olulisel määral.

Täiendavalt kasutas autor andmete analüüsimiseks karpdiagrammi (vt lisa 1–7), mille abil kirjeldas andmete hajuvust gruppides ning analüüsis selle põhjal grupi isiksuseprofiilide sarnasust. Karpdiagrammis esitakse tulemuste maksimaalne ja minimaalne väärtus ning mediaan (kus on pooled tulemused mediaanist kõrgemad ja pooled tulemused mediaanist madalamad). Lisaks sellele on karpdiagrammis andmete näitlikustamiseks kasutusel kvartiilid, mille abil on võimalik jagada tulemused nelja võrdsesse ossa, kus iga osas on 25% tulemustest.

3 ANDMETE ANALÜÜSI TULEMUS

Uurimistöö valimi moodustas 99 kandidaati, kellest 27 läbis erioperatsioonide grupi katsed edukalt ning 72 katkestas. Seega läbis analüüsitaval perioodil (aastatel 2010–2013) valiku edukalt 27% kandidaatidest.

Suure Viisiku andmete analüüsiks kasutab autor neurootilisuse, ekstravertsuse, avatuse, sotsiaalsuse ja meelekindluse seadumuste tulemusi. Lisaks on autor kasutanud täiendavate isikuomadustena elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse isiksuseomaduste tulemusi. Isiksuseomadusi võrreldakse valiku läbinud ja valiku katkestanud grupi keskmiste erinevuse põhjal.

Tabel 1. Isiksusetestide analüüsitud tulemused

	I grupp	II grupp	T-test	ANOVA
<u>Suur Viisik:</u>				
	M	M	p	p
Neurootilisus (N)	15	13	0,8	0,8
Ekstravertsus (E)	21	21	0,3	0,4
Avatud kogemustele (OE)	25	24	0,2	0,2
Sotsiaalsus (A)	26	26	0,9	0,9
Meelekindlus (C)	24	24	0,5	0,4
<u>Kitsad isikuomadused:</u>				
Personaalne struktuurivajadus (PNS)	26	27	0,7	0,6
Elamusvajadus (SSS)	22	23	0,6	0,6

Märkus: I grupp: valiku katkestanud kandidaadid; II grupp: valiku edukalt läbinud kandidaadid;
M = mediaan tulemus

Allikas: autori arvutused

Neurootilisuse isiksuseomaduse puhul näeme, et erioperatsioonide valiku katkestanud kandidaatide mediaantulemus (vt tabel 1) on 15 ja erioperatsioonide valiku läbinud kandidaatide mediaantulemus 13. Seega on valiku katkestanud kandidaadid kõrgema neurootilisusega kui valiku läbinud kandidaadid. Neurootilisuse seadumuse puhul on T-testi tulemus $p=0,8$ ja ANOVA testi tulemus $p=0,8$. T-testi ja ANOVA testi tulemus näitab, et valiku läbinud grupi ja valiku katkestanud grupi keskmine tulemus ei erine teineteisest statistiliselt olulisel määral.

Neurootilisuse tulemuste puhul on näha, et valiku läbinud kandidaatide tulemuste hajuvus on mõnevõrra väiksem kui valiku katkestanud kandidaatide seas (vt lisa 1 joonis 3). Pooled valiku edukalt lõpetanud kandidaatide tulemustest jäävad 12–16 punkti vahele ja pooled valiku katkestanud kandidaatide tulemustest jäävad 11–17 punkti vahele. Kõige kõrgem neurootilisuse tase valiku katkestanud kandidaadil oli 21 ja valiku edukalt läbinud kandidaadil 20. Kõige madalam neurootilisuse tase oli mõlemas grupis 8.

Ekstravertsuse isiksuseomadus (vt tabel 1) näitab, et mõlema grupi mediaantulemus on 21. Seega on mõlema grupi ekstravertsuse keskmine tase sama. T-testi tulemusena $p=0,3$ ja ANOVA testi tulemuseks oli $p=0,4$. Sarnaselt neurootilisusele näitavad kahe analüüsitava grupi andmed, et ekstravertsuse seadumus kahe grupi keskmise vahel ei erine teineteisest statistiliselt olulisel määral.

Ekstravertsuse tulemuste puhul on näha, et valiku läbinud kandidaatide grupi tulemuste hajuvus on madalam võrreldes valiku katkestanud grupi tulemustega (vt lisa 2 joonis 4). Pooled valiku edukalt lõpetanud kandidaatide tulemustest jäävad 18–24 punkti vahele ja pooled valiku katkestanud kandidaatide tulemustest jäävad 17–24 punkti vahele. Samas kõige kõrgem ja madalam tulemus on valiku edukalt läbinud grupil mediaanile lähemal kui valiku katkestanud grupil.

Avatud kogemustele isiksuseomadus (vt tabel 1) näitab, et valiku katkestanud kandidaatide avatuse tase on kõrgem kui valiku läbinud kandidaatide oma. Valiku katkestanud kandidaatide mediaantulemus on 25 ja valiku edukalt läbinud kandidaatidel oli selleks tulemuseks 24. Avatud kogemustele seadumuse puhul oli T-testi tulemus $p=0,2$ ja ANOVA testi oma $p=0,2$. Seega avatuse seadumus kahe analüüsitava grupi keskmise vahel ei erine teineteisest statistiliselt olulisel määral.

Avatud kogemustele isiksustesti tulemustest on näha, et valiku läbinud kandidaatide grupi hajuvus on võrreldes valiku katkestanud grupi tulemustega madalam (vt lisa 3 joonis 5). Pooled valiku edukalt lõpetanud kandidaatide tulemustest jäävad 23–26 punkti vahele ja pooled valiku katkestanud kandidaatide tulemustest jäävad 23–27 punkti vahele. Lisaks oli kahe valiku läbinud

kandidaadi tulemus nii madal, et ei mahu kvartiilidesse. Samuti oli ühe valiku katkestanud kandidaadi tulemus nii madal, et ei mahu kvartiilidesse.

Sotsiaalsuse isiksuseomadust analüüsides (vt tabel 1) selgub, et nii valiku katkestanud kui ka valiku läbinud kandidaatidel on sotsiaalsuse mediaantase sama kõrge. Mõlema grupi mediaan on 26. Sotsiaalsuse seadumuse puhul oli T-testi tulemus $p=0,9$ ja samuti ka ANOVA testi tulemus oli $p=0,9$. Sotsiaalsuse seadumus kahe analüüsitava grupi keskmise vahel ei erine statistiliselt olulisel määral.

Sotsiaalsuse isiksustesti tulemustest on näha, et valiku läbinud kandidaatide grupi hajuvus on võrreldes valiku katkestanud grupi tulemustega oluliselt madalam (vt lisa 4 joonis 6). Pooled valiku edukalt lõpetanud kandidaatide tulemustest jäävad 24–28 punkti vahele ja pooled valiku katkestanud kandidaatide tulemustest jäävad 24–29 punkti vahele.

Meelekindluse isiksuseomadust analüüsides (vt tabel 1) selgub, et isiksuseomaduse tase on mõlemas grupis täpselt sama suur. Mõlema grupi meelekindluse mediaan on 24. Meelekindluse seadumuse puhul oli T-testi tulemus $p=0,5$ ja ANOVA testi tulemusena $p=0,4$. Sarnaselt eelmistele isiksuseomadustele, on sellegi isiksuseomaduse mõlema testi p -väärtus suurem kui 0,05. See tähendab, et meelekindluse seadumuse puhul ei erine kahe analüüsitava grupi keskmine teineteisest statistiliselt olulisel määral.

Meelekindluse isiksustesti tulemustest on näha, et valiku läbinud kandidaatide grupi hajuvus äärmusi silmas pidades (15–30) on võrreldes valiku katkestanud grupi tulemustega (15–32) mõnevõrra madalam (vt lisa 5 joonis 7). Siiski vaadates kvartiile, mis moodustavad 50% vastustest ja on kõige lähedasemad mediaanile, näeme, et valiku katkestanud kandidaatide andmete hajuvus on madalam (21–26) võrreldes valiku edukalt läbinud kandidaatide vastuste tulemustega (19–26).

Personaalse struktuurivajaduse puhul on näha (vt tabel 1), et valiku läbinud kandidaatidel on personaalne struktuurivajaduse mediaan kõrgem (27) kui valiku katkestanud kandidaatidel (26). Personaalse struktuurivajaduse isiksuseomaduse puhul oli T-testi tulemus $p=0,7$ ja ANOVA testi tulemus oli $p=0,6$. Seega personaalse struktuurivajaduse isiksuseomadus kahe analüüsitava grupi keskmise vahel ei erine statistiliselt olulisel määral.

Personaalse struktuurivajaduse tulemustest (vt lisa 6 joonis 8) on näha, et valiku katkestanud kandidaatide andmete hajuvus on väiksem (15–29) võrreldes valiku läbinud kandidaatide andmetega (25–31). Äärmuslikke tulemusi, mis ei mahu kvartiilidesse, on valiku katkestanud kandidaatide seas 6 ja valiku läbinud kandidaatide seas 1. Seega kui üldiselt oli valiku katkestanud

kandidaatide hajuvus võrreldes valiku edukalt lõpetanud kandidaatidega väiksem, siis selle isiksuseomaduse puhul on vastupidi.

Elamusjanu isikuomadust analüüsid (vt tabel 1) selgub, et valiku läbinud kandidaatidel oli elamusjanu tase kõrgem (24) kui valiku katkestanud kandidaatidel (23). Elamusjanu isiksuseomaduse puhul oli T-testi tulemus $p=0,6$ ja ANOVA testi tulemus oli $p=0,6$. Elamusjanu isiksuseomadus kahe analüüsitava grupi keskmise vahel ei erine statistiliselt olulisel määral.

Elamusjanu isiksustesti tulemustest on näha, et valiku läbinud kandidaatide grupi hajuvus (15–31) on madalam võrreldes valiku katkestanud grupi tulemustega (13–32) (vt lisa 7 joonis 9). Vaadates kvartiile, mis moodustavad 50% vastustest ja on kõige lähedasemad mediaanile näeme, et valiku edukalt läbinud grupi andmete hajuvus on madalam (20–24) võrreldes valiku katkestanud kandidaatide vastuste tulemustega (18–26).

3.1 Järeldused

Uurimistöö raames püstitas autor kolm uurimisküsimust:

1. Missuguste isiksuseomadustega kandidaadid on erioperatsioonide grupi valikul edukad?
2. Kas leidub süstemaatilisi isiksuseomaduste erinevusi erioperatsioonide valiku läbinud ja katkestanud kandidaatide seas?
3. Kas aastatel 2010–2013 valiku edukalt lõpetanud kandidaatide isiksuse profiilid on sarnased?

Uuringu tulemusi analüüsid saab töö autor interpreteerida tendentse. Kuigi statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud, näitavad uurimistöö tulemused, et valiku edukalt lõpetanud grupi statistiline keskmine on madalam neurootilisuse ja avatud kogemustele isiksuseomaduste kategoorias. Seevastu on valiku edukalt lõpetanud grupi tulemused kõrgemad personaalse struktuurivajaduse ja elamusjanu isiksuseomaduste kategoorias.

Sellistest tulemustest saab järeldada, et erioperatsioonide grupi valiku edukalt läbinud kandidaatide isiksuseomadused on üldiste isiksuseomaduste kontekstis (Suur Viisik) samad või mõnevõrra madalamad kui valiku katkestanud kandidaatidel. Seevastu kitsaste isiksuseomaduste tase (personaalne struktuurivajadus ja elamusjanu) on valiku edukalt läbinud kandidaatide seas kõrgem kui valiku katkestanud kandidaatide seas.

Laiade isiksuseomaduste kontekstis valiku edukalt lõpetanud kandidaatide madalam neurootilisuse tase on ootuspärane. Üllatav on madalam avatuse (avatud kogemustele) isiksuseomaduste tase valiku läbinud kandidaatide seas. Töökeskkonna analüüsist lähtudes selgus, et eriväelased peaksid olema avatud uuendustele ja kasutama lahenduste väljatöötamisel ebatraditsioonilisi viise. Valiku läbinud kandidaatide grupi madalam avatuse tase näitab pigem vastupidist tendentsi, et ollakse oma isiksustelt pigem konservatiivsemad ja eelistatakse kasutada lahendusi, mis on varasemalt läbiproovitud.

Üldiselt laiade isiksuseomaduste ehk Suure Viisiku tulemused ei eristunud teineteisest statistilisest olulisel määral. Seega saab antud magistritöö järeldusena väita, et valik ei erista osalenud kandidaate (nii valiku edukalt läbinud kui ka valiku katkestanud) laiade isiksuseomaduste võtmes.

Elamusjanu kõrgem keskmine statistiline tase on töö autori hinnangul ootuspärane. Huvitav tulemus leidub personaalse struktuurivajaduse kõrgemas tasemes. Nimelt on töö teooria peatükis kirjeldatud, et kõrgema struktuurivajadusega isikud eelistavad lihtsaid ja etteaimatavaid olukordi. Töökeskkonna analüüsist selgus, et erioperatsioone iseloomustab ettearvamatus ja pidev muutumine. Seega võiks arvata, et valiku läbinud kandidaatide otsuseid stressiolukorras võib hakata mõjutama keskkond, milles nad peavad tegutsema ja seega kõrgema struktuurivajadusega inimesed ei pruugi olla edukad eriväelased.

Siiski on kahe grupi vahel erinevused nii väikesed, et ei saa väita, et valiku läbinud ja valiku katkestanud kandidaatide grupp omavahel isiksuseomadustelt erineksid statistiliselt olulisel määral. Samuti ei avaldu kahe grupi vahel isiksuseomadused, mis iseloomustavad ainult ühte gruppi.

Analüüsides aastatel 2010–2013 valiku edukalt läbinud kandidaatide isiksuste profiilide sarnasust, saab tõdeda, et valiku läbinud kandidaatide isiksusetesti tulemuste andmed on mõnevõrra vähem hajuvad kui valiku katkestanud kandidaatide tulemused. Siinkohal tuleb arvestada valimite suuruste erinevust, kus valiku läbinud kandidaate oli 27 ja valiku katkestanuid 77, mis võis omakorda sellise tulemuse tekitada. Siiski pole valikul osalenud edukate kandidaatide profiilid sarnased, kuna isiksusetesti andmete hajuvus on liiga suur. Ühtlasi tähendab see, et valiku edukalt läbinud kandidaatide isiksusetestide tulemused on niivõrd erinevad ja seega ka isiksuseprofiilid.

Lähtudes töö esimeses peatükis kajastatud teooriast, on personalivaliku üheks eesmärgiks leida kandidaatide seast sobiv töötaja ja erinevaid valikumeetodeid kasutades ennustada kandidaadi tulevast töösooritust. Antud magistritöö eesmärgiks oli analüüsida, kas erioperatsioonide grupi valik eristab kandidaate isiksuseomaduste põhjal. Läbiviidud uuring näitas, et erioperatsioonide

grupi valikuinstrument ei erista Suure Viisiku, elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse isiksuseomadustelt edukaid ja edutuid kandidaate statistiliselt olulisel määral.

Isiksuseomadused on püsivad ja seda mõjutab ennekõike geneetika, vähemal määral ka keskkond ja kogemused. Isiksuseomadused võimaldavad ennustada kandidaatide käitumist erinevates olukordades. Erioperatsioonide väejuhatusele, mis tegutseb ettearvamatus ja keerulises keskkonnas, on oluline selekteerida välja kandidaadid, kellele sobib selline töö.

Selleks, et saada täiendavat informatsiooni kandidaadi kohta, tuleks vastuvõetavaid kandidaate täiendavalt jälgida ning testida. See annaks organisatsioonile objektiivsemat infot, mis omakorda aitaks tulevasi personaliotsuseid (ametikohale nimetamine, koolitustele suunamine, missioonile saatmine jne) teha ja ellu viia.

Täiendavalt oleks erioperatsioonide väejuhatusel soovitatav koostada edukate eriväelaste isiksuseprofiil: kes sobivad nii organisatsioonikultuuri kui ka erioperatsioonide grupi pakutava tööga. Selle põhjal oleks võimalik koostada sobilikud isiksuseomaduste testid, mis annaksid piisavalt infot kandidaadi töösoorituse kohta ja mida saaks tulevikus personaliotsustel arvesse võtta.

Seega on antud magistritöö esimene samm, et erioperatsioonide grupi valikumeetod muutuks efektiivsemaks ja annaks kandidaatide kohta lisaks füüsilisele vormile rohkem infot ka isiksuseomaduste kontekstis. Isiksuseomadused määravad inimese käitumise erinevates olukordades nii rahuajal kui ka missioonidel.

KOKKUVÕTE

Erioperatsioonide üksused on mitmekülgne strateegiline sõjaline vahend eriluure- ja seire, suunatud rünnaku ning teiste riikide julgeoleku võimete ülesehitamise tagamiseks, samuti on eriüksused tavatu sõjapidamisele spetsialiseerunud relvajõud.

Erioperatsioonide läbiviimiseks kasutatakse väikeseid meeskondi, kus igal liikmel lasub vastutus ja kohustus ülesanne edukalt sooritada. Erioperatsioonide üksused tegutsevad ettearvamatus ja pidevalt muutuv keskkonnas, kus eriüksuse meeskonnaliikmed on sunnitud ülesande täitmiseks võtma eluohtlikke riske.

Eestis on selleks jõuks erioperatsioonide väejuhatuse, mille koosseisus on erioperatsioonide grupp. Erioperatsioonide grupp kasutab sobivaimate kandidaatide leidmiseks selektsioonimeetodit, mida nimetatakse valikuks. Valik kestab kaks nädalat ning selle aja jooksul viiakse kandidaadid eri tegevustega nii vaimselt kui ka füüsiliselt stressi. Selle pinnalt hinnatakse nende hakkamasaamist tulevaste tööülesannetega ning selekteeritakse välja need, kes keerulisest olukorrast sõltumata on võimelised püstitatud ülesandeid täitma.

Erioperatsioonide grupi valik annab kinnituse, et valikul edukad kandidaadid on füüsiliselt tugevad ning saavad hakkama raskes, kuid valikut läbiviivate instruktorite poolt kontrollitud keskkonnas. Tulevased tööülesanded, mida iseloomustab kõrge risk elule, muutlik keskkond ning üldjuhul kontrolli puudumine, eeldab head ja objektiivset informatsiooni inimeste kohta, keda sellisesse keskkonda ülesandeid täitma saadetakse.

Autori hinnangul annavad isiksuseomadused kandidaatide kohta objektiivset infot, aidates ennustada inimese käitumist keerulises keskkonnas. Samuti toetab sellise informatsiooni olemasolu organisatsioonis tehtavaid personaliotsuseid, mis aitab säästa teisi organisatsioonile olulisi ressursse.

Antud magistr töö eesmärgiks oli uurida, kas erioperatsioonide grupi valikuinstrument selekteerib kandidaate isiksuseomaduste põhjal. Uurimistöös raames analüüsis autor aastatel 2010–2013 valikul osalenud edukaid ja edutuid kandidaate Suure Viisiku, elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse võtmes. Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kolm uurimisküsimust: kas valiku läbinud ja valiku katkestanud kandidaadid erinevad üksteisest Suure Viisiku, elamusjanu ja personaalse struktuurivajaduse taseme poolest? Milliste isiksuseomadustega kandidaadid on valikul edukad? Kas edukalt lõpetanud kandidaatide isiksuse profiilid on sarnased?

Uurimistulemused näitasid, et valiku läbinud kandidaatidel olid Suurest Viisikust mõnevõrra kõrgem tulemus ekstravertsuse, sotsiaalsuse ja meelekindluse isiksuseomaduste kategooriates. Madalam tulemus oli neurootilisuse ja avatud kogemustele kategooriates. Samuti oli valiku läbinud kandidaatidel kõrgem tulemus kitsamate isiksuseomaduste kategoorias nagu elamusjanu ja personaalne struktuurivajadus.

Kuigi erinevate isiksuseomaduste kategooriates olid kahe grupi tulemused mõnevõrra erinevad ei erinenud need statistiliselt olulisel määral. Samuti ei leidu süstemaatilisi erinevusi valiku läbinud ja valiku katkestanud kandidaatide seas ning edukate kandidaatide profiilid ei ole sarnased, kuna edukate kandidaatide isiksuseomaduste tase on niivõrd erinev.

Seega ei saa väita, et erioperatsioonide valikumeetod arvestab edukate ja edutute kandidaatide selekteerimisel isiksuseomadustega. Kui erioperatsioonide väejuhatuse esindajad nõustuvad autoriga, et magistritöös käsitletud teema on tulevasteks personaliotsusteks ning töösoorituse hindamiseks oluline, tuleks valikule lisada täiendavaid meetmeid, mis annab organisatsioonile täiendavat infot kandidaadi isiksuseomaduste kohta. Samuti oleks üheks variandiks muuta selektsiooni selliselt, et valik ei eristaks edutuid ja edukaid kandidaate ainuüksi füüsiliste võimete osas, vaid arvestaks ülesannete ülesehitusel ka isiksuseomadusi.

Autori soovitus oleks erioperatsioonide väejuhatusel koostada eduka eriväelase isiksuseprofiil, mille põhjal koostada spetsiaalne isiksuseomaduste test, mis annab täiendavat informatsiooni kandidaatide isiksuste kohta. Isiksuseomadused määravad inimese käitumise erinevates olukordades nii igapäevatöös kui ka missioonidel.

Valdkonna edasiarendusena oleks oluline analüüsida valiku ülesannete soorituse ja isiksuseomaduste vahelist seost. Selline uurimistöö annaks erioperatsioonide väejuhatusele teadmise, kuidas muuta ülesannete ülesehitust selliselt, et suureneks isiksuseomaduste osakaal ja väheneks füüsilise võimekuse osakaal valikus tervikuna.

SUMMARY

Personality traits analysis of Estonian Special Operations Force selection method

Taavi Ploompuu

Special Operations units are a versatile strategic military tool for special reconnaissance, direct action, and military assistance, as well as being a military unit specialised in unconventional warfare.

Small teams are used to carry out special operations, where each member has the responsibility and duty to perform the task successfully. Special Operations units operate in an unpredictable and ever-changing environment where specialist team members are forced to take life-threatening risks to fulfil their mission.

In Estonia, this is the force of the Special Operations Command, in charge of a Special Operations Group. The Special Operations Group uses a selection method, called the Selection, in order to find the most suitable candidates. The Selection lasts for two weeks, and during that time, candidates will be subjected to various activities both mentally and physically stressful. Based on this, their ability to cope with future work tasks is assessed, and those who, despite the difficult situation, are able to perform the tasks performed, are selected.

The Selection process of the Special Operations Group is designed to confirm that the successful candidates are physically strong and able to handle the difficult environment that is controlled by the instructors who carry out the Selection. Future tasks that are characterized by high risk for life, a changing environment and, as a rule, lack of control, require good and objective information about the people who are sent to perform their tasks in such an environment.

According to the author, personality traits give objective information about the candidates, helping to predict their behaviour in a demanding environment. It also supports the staffing decisions made by the organization helping save other significant resources to the organization.

The purpose of this Master's thesis was to investigate whether the selection instrument for the Special Operations Group selects candidates on the basis of their personality traits. In the course of the research, the author analysed successful and unsuccessful candidates in the Selections in years 2010-2013 through the prism of the Big Five, sensation seeking and a personal need for

structure. In order to achieve the research goal, the author has established three research questions: do the candidates who have completed their selection successfully and the unsuccessfully candidates differ from each other in terms of the Big Five, sensation seeking and personal need for structure? Which personality traits do the successful candidates possess? Are the personality profiles of the successful candidates similar?

The results of the research showed that the candidates who completed the Selection successfully had slightly higher results in some aspects of the Big Five, such as extraversion, agreeableness and conscientiousness. Their results were lower in categories for neuroticism and openness. The candidates also had a higher result in the categories for narrower personality traits such as sensation seeking and a personal need for structure.

Although in the various categories of personality characteristics the results of the two groups were somewhat different, they did not differ statistically significantly. Similarly, there are no systematic differences between candidates who have completed their Selection successfully and the candidates who were not successful. Also the profiles of successful candidates are not similar, as their personality traits are so different.

Therefore, it cannot be said that the selection procedure of the special operations takes into account different personality traits. If the representatives of the Special Operations Command agree with the author that the topic discussed in the Master's thesis is important for future staff decisions and performance evaluation, additional measures should be added to the Selection that will provide the organization with additional information about the candidate's personality traits. Another option would also be to change the Selection so that it does not differentiate between unsuccessful and successful candidates only by physical fitness, but also that the design of the tasks would take into account distinguishing different personality traits.

The author's recommendation for the Special Operations Command would be to create a personality profile of a successful special operations soldier. On that should be based a special personality test that would provide additional information about candidates' personalities. Personality traits determine their behaviour in different situations in daily work and on missions.

In order to further develop this field of research, it would be important to analyse the relationship between the tasks used in the Selection and different personality traits. Such research would give the Special Operations Command the knowledge on how to transform the structure of tasks in such a way that it would increase the proportion of personality traits and would reduce the proportion of physical fitness in the Selection as a whole.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Allik, J. (2003). Isiksus ja seadumused, *Isiksusepsühholoogia*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Allik, J.: 45. (2003). *Isiksusepsühholoogia*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Allport, G. W. (1927). Concept of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 284-293.
- Allport, G. W. (1936). Trait- names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47.
- Angleitner, A. &. (2000). The FFM: A comparison of German speaking countries (Austria, Former East and West Germany, and Switzerland). *Contribution to the Symposium "Personality and Culture" at the XXVII International Congress of Psychology*. Stockholm.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong`s Handbook of Human Resource Management Practice Twelfth edition*. London.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong`s handbook of human resource management practice*. London: Ashford Colour press.
- Ball, L., Farnill, D., & Wangeman, J. (1983). Factorial invariance across sex of the Form V of the Sensation Seeking Scale. *Journal of Personality and Social Psychology* 45, 1156-1159.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 1-20.
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J. & Williams, T. J. (2008). Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 78-81.
- Brady, S. &. (2006). Mechanism linking violence exposure to health risk behaviour in adolescence: Motivation to cope and sensation seeking. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 45, 673-680.
- Breuer, J. & Freud, S. (1955). *Studies on hysteria*. London: Hogarth Press.
- Buss, A. H. (1989). Personality as traits. *American Psychologist*.

- Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 319-333.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 476-506.
- Command, U. S. (12. Märts 2018. a.). *2017 Fact Book*. Allikas:
<http://www.socom.mil/factbook/2017%20fact%20book.pdf>
- Cook, M. (1998). *Personal Selection: Adding Value Through People*. New York: John Wiley & Sons.
- Cooper, A., Gomez R. & Aucote, H. (July 2007. a.). The Behavioural Inhibition System and Behavioural Approach System (BIS/BAS) Scales: Measurement and structural invariance across adults and adolescents. *Personality and Individual Differences*, 43, lk 295- 305.
- Costa, P. T. (1988). Personality in adulthood: a six- year longitudinal study of self- reports and spouse ratings on the NEO Personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 853- 863.
- Costa, P. T. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO- FFI) professional manual*. Odessa: FL: Psychological assessment Resources.
- Costa, P. T. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to Block. *Psychological Bulletin*, 216-20.
- Costa, P. T. (1995a). Domains and facets: Hierarchical personality Assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 21-50.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO- PI-R: Revised NEO Personality and Individual Differences*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Epstein, S. (1997). This I have learned from over 40 years of personality research. *Journal of Personality*, 3-32.
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 245-261.

- Eysenck, H. J. (1997). *Rebel with a cause: The autobiography of Hans Eysencke*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Eysenck, H. J. (1998). *Dimensions of personality*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Eysenck, S. B. G., Pearson, P. R., Easting, G., & Allsopp, J. F. (1977). Age norms for impulsiveness, venturesomeness, and empathy in adult. *Personality and Individual Differences* 16, 57-68.
- Feickert, A. (2017). *U.S. Special Operations Forces (SOF)*. Congressional Research Service.
- Finlan, A. (2017). Special Forces: Leadership and the British Special Air Service (SAS). rmt: G. H. Cristensen, *Interdisciplinary Perspectives on Special Operations Forces* (lk 74-87). Copenhagen: Royal Danish Defence College.
- Fiske, D. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 329- 344.
- Funder, D. C. (1988). Friends and strangers: Acquaintanceship, agreement and the accuracy of personality judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 149-158.
- Funder, D. C. (1991, 1997). Global traits: A neo- Allportian approach to personality. *Psychological Science*, 31-39.
- Funder, D. C. (1997). Congruence of other's and self- judgements of personality. rmt: R. J. Hogan, *Handbook of personality psychology* (lk 617-643). San Diego: Academic Press.
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliott H. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78,, 1135-1149.
- Gatewood R., D. & Feild H., S. (1998). *Human Resource Selection*. USA: Harcourt Brace College Publishers.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 26-34.
- Goldberg, L. R. (1995). The structure of personality traits: Verical and horizontal aspects. rmt: R. D. Parke, & D. & Tomlison- Keasey, *Studying lives through time. Personality and development* (lk 169- 188). Washington DC: American Psychological Association.

- Goldberger, L. (1961). Reactions to perceptual isolation on Rorschach manifestations of the primary process. *Journal of the Projective Techniques*, 25, 287- 302.
- Gordon, R. A. (1997). The moderation of distinctiveness-based illusory correlation: The impact of circadian variations and personal need for structure. *Journal of Social Psychology*, 137, 514- 526.
- Heponiemi, T. E.-S. (2008). Effects of the interaction between reaction component of Personal Need for Structure and role perceptions on employee attitudes in long-term care of elderly people. *Journal of Applied Social Psychology*, 2924–2953.
- HFM-171, T. G. (2012). *Psychological and Psysiological Selection of Military Special Operations Force Personnel*. Research and Technology Organisation of NATO.
- Horn, B. (2017). Adaptive & Agile: The Human Platform as the Determining Factor For Future SOF Organization. *Interdisciplinary Perspectives on Special Operations Forces* (lk 43-56). Copenhagen: Royal Danish Deffence College.
- John, O. P. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 171-203.
- John, O. P. (1990). The " Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. rmt: L. A. Pervin, *Handbook of personality: Theory and Research* (lk 66-100). New York: The Guilford Press.
- John, O. P. (1990). *The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires*. New York: Guildford.
- Joseph, J. E. (2009). Neural correlates of emotional reactivity in sensation seeking. *A Journal of the Association of Psychological Science*, 20, 215-223.
- Jugert, P., Cohrs, J. C., & Duckit, J. (2009). Inter and intra-personal processes underlying authoritarianism: The role of social conformity and personal need for structure. *European Journal of Personality* 23, 607-621.
- Jõesalu, A. (2013). Loomingulised eriüksuslased särki ei rebi ja peaga telliseid ei purusta. *Sõdur*, 20-24.
- Kaitseministeerium. (24. August 2016. a.). Kaitseminister Hanso: Eesti eriväelased on teinud Ukrainas ülihead tööd.

- Kaitsevägi, E. (21. Veebruar 2018. a.). *www.mil.ee*. Allikas: Erioperatsioonid:
<http://www.mil.ee/et/kaitsevagi/erioperatsioonid>
- Kallasmaa, T. A. (2000). The Estonian version of the NEO-PI- R: An examination of universal and culture- specific aspect of the Five- Factor Model. *European Journal of Personality*, 265-278.
- Kaukvere, T. (2016). Galerii: elu raskeim tööintervjuu ehk kaitseväge eriüksuse katsed. *Postimees*.
- Kendrick, D. T. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person- situation debate. *American Psychology*, 23-34.
- Klee, S., & Renner, H. (2016). Beyond pride and prejudices: An empirical investigation of German Armed Forces soldiers' personality traits. *Personality and Individual Differences* 88, 261-266.
- Kuul, M. (2017). Inglise või kangelased? Erioperatsioonide väejuhatuse lugu 4. *Kaitse kodu nr 7*, lk 28-31.
- Kütt, M. (2017). Personalitöö sisseseadmine. rmt: E. Saksa, *Personalijuhtimise käsiraamat* (lk 11-20). MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE.
- Landers, R., N, & Lounsbury, J., W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22, 289- 293.
- Loehlin, J. C. (1976). *Heredity, environment, and personality*. Austin: University of Texas Press.
- Loehlin, J. C. (1992). *Genes and environment in personality development*. Newbury Park: Sage.
- Lounsbury, J. W., Welsha, D. P., Gibson, L., W. & Sundstrom, S. (2005). Broad and narrow personality traits in relation to cognitive ability in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 38, 1009-1019.
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., Krogh, V., G. & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 296-310.
- McCrae, R. &. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford.
- McCrae, R. R & Costa, P. T. Jr. via Allik, J.: 38. (1996). *The Five Factor Model: Theoretical perspective*. New York: Guilford.

- McCrae, R. R. & Costa, P.T. via Allik, J. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology* 52, 1258- 1261.
- McCrae, R. R. (1996). Towards a new generation of personality theories: Theoretical context for the Five- Factor Theory. rmt: J. S. Wiggins, *The Five- Factor Model of personality: Theoretical perspective* (lk 51- 87). New York: Guilford.
- McCrae, R. R. (1996). Towards a new generation of personality theories: Theoretical context for the Five- Factor Theory. rmt: J. S. Wiggins, *The Five- Factor Model of personality: Theoretical perspective* (lk 51-87). New York: Guildford.
- McCrae, R. R. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 173- 186.
- McCrae, R., & O.P.John. (kuupäev puudub). *An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications*.
- Meertens, R. M., & Lion, R. (2008). Measuring an individual's tendency to take risks: The risk propensity scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 1506-1520.
- Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.
- Moskowitz, G. B. (1993). Individual differences in social categorization: The influence of personal need for structure on spontaneous trait inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 132-142.
- Naval Health Reasearch Center. (1994). Personality Profiles of U.S. Navy Sea- Air- Land (SEAL) Personnel. *Report No. 94-8*
- Neuberg, S. L. (1993). Personal need for structure: individual differnces in the desire for simple structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113-131.
- Onwuegbuzi, A. J., Johnson, R. R. &Collins, K. M. T. (2010). A Framework for assessing Legimitation in Mixed Research. rmt: A. J. K. M. T. Collins, *Toward a broader understanding of stress and coping: mixed methods approaches* (lk 3-29). USA: Information Age Publishing Inc.

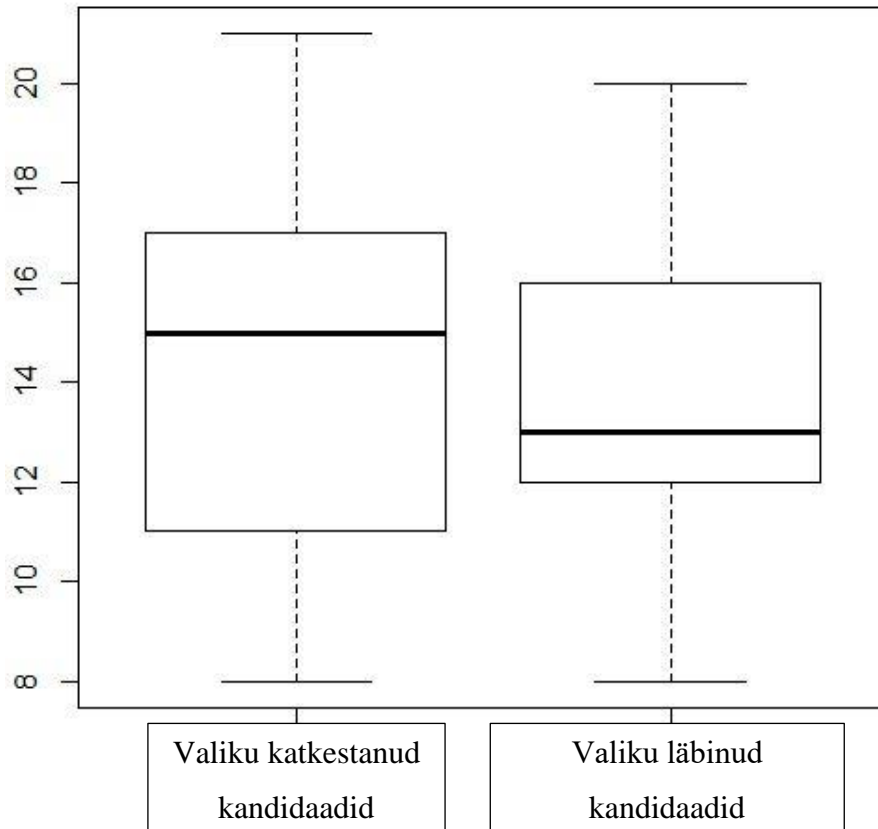
- Parmak, M. (14. June 2011. a.). Should all Soldiers be Sensation Seekers? The role of Personality in the Context of Operational Deployments. Allikas: www.ksk.edu.ee: http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf
- Parmak, M., Mylly, J. J. C., & Konstabel, K. (2018). *Psychometric examination of the Soldier's Personality Questionnaire (SPQ): validation of a short five-factor model instrument in the Estonian military*. Manuscript submitted for publication.
- Plomin, R. &. (1999). Behavioral genetics and personality. rmt: L. A. Pervin, *Handbook of personality. Theory and research* (lk 251- 276). New York: Guilford Press.
- Psychology. (12. Märts 2018. a.). Allikas: Sensation Seeking: <http://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/personality/sensation-seeking/>
- Publishing, U. o. (17. märts 2018. a.). Introduction to Psychology.
- Riigiteataja. (17. märts 2018. a.). Riigisaladuse ja salastatud välisteabe kaitse kord § 5 p. 19, 20. *Riigiteataja*. Tallinn.
- Russell, M. (2000). Personality styles of effective soldiers. *Military review*, 80, 69-73.
- Russo, M. F., Stokes, G. S., Lahey, B. B., Christ, M. A. G., McBurnett, K. & Loeber, R. (1993). A Sensation Seeking Scale for Children: Further refinement and psychometric development. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* 15, 69- 86.
- Saarpuu, K. (2014). Salajane eriüksus ei vaja adrenaliinilijas põmmpäid. *Järva teataja*.
- Schaller, M. B. (1995). The prejudiced personality revisited: Personal need for structure and formation of erroneous group stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 545-555.
- Schuler, R., S. (1987). *Personnel and Human Resource Management Third Edition*. USA: West Publishing Company.
- Schultz, P. W., & Searleman, A. (1998). Personal need for structure, the Einstellung task, and the effects of stress. *Personality and Individual Differences*, 24, 305-310.
- Schustack, H. S. Friedman & M. W. (1999). *Personality Classic Theories and Modern Research*. USA.
- Seers, K. & Critelton, N. (2001). Quantitative research: design relevant to nursing and healthcare. *Nursing Times Research*, 6, 487-500.

- Shattuck, R. (1980). *The forbidden experiment: The story of the Wild Boy of Aveyon*. New York: Pocket Book.
- Somer, O. &. (1999). The structure of Turkish trait- descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 431- 450.
- Svecova, V., & Pavlovicova, G. (16. Märts 2018. a.). *Screening the Personal Need for the Structure and solving word problems with fractions*. Allikas: SpringerPlus: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4870514/>
- Zuckerman, M. (1979). *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. New York: Erlbaum.
- Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. New York: Cambridge University Press.
- Zuckerman, M. (October 2002. a.). *Sensation Seeking and Risky Behavior*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Zuckerman, M. (2005). *Psychobiology of personality, 2nd ed., revised and updated*. New York: Cambridge University Press.
- Zuckerman, M., & Neeb, M. (1980). Demographic influences in sensation seeking and expressions of sensation seeking in religion, smoking, and driving habits. *Personality and Individual Differences* 1, 197-206.
- Zuckerman, M., Eysenck, S. B. G., & Eysenck, H. J. (1978). Sensation Seeking in England and America: Cross- cultural, age, and sex comparisons. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 46, 139- 149.
- Tamme, H. (2017). Värbamine ja valik. rmt: E. Saska, *Personalijuhtimise käsiraamat* (lk 93-165). MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE.
- Tammkõrv, K. (2017). Töö analüüs ja ametikoha kujundamine. rmt: E. Saska, *Personalijuhtimise käsiraamat* (lk 67-91). MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE 2017.
- Thompson, E. P., Roman, R. J., Moskowitz, G. B., Chaiken, S., & Bargh, J. A. (1994). Accuracy motivation attenuates covert priming effects: The systematic reprocessing of social information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 474- 489.

- Thomson, M. M. (2001). The personal need for structure and personal fear of invalidity measures: Historical perspectives, current applications, and future directions. rmt: G. B. Moskowitz, *Cognitive social psychology: The Princeton Symposium on the Legacy and Future of Social Cognition* (lk 19-39). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 1-32.
- Tooding, L. M. (2007). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikooli kirjastus.
- Turnley, J., G., Michael, K. & Ben- Ari, E. (2018). *Special Operations Forces in the 21th Century Perspectives from the Social Sciences*.
- Van den Berg, C. &. (2009). Self-perceptions of soldiers under threat: A field study of the influence of death threat on soldiers. *Military Psychology*, 21, S16–S30,.
- Varts R., Pedra J. & Liivamägi A. (2007). *Pare Personalijuhtimise käsiraamat*. Tallinn: Kirjastus Pegasus.
- Vecchione, M., Alessandri, G. & Barbaranelli, B. (2012). The Five Factor Model in personnel selection: Measurement equivalence between applicant and non-applicant groups. *Personality and Individual Differences* 52, 503-508.
- Värbamiskeskus, K. (18. märts 2018. a.). *Erioperatsioonide grupp*. Allikas: <https://vk.kra.ee/kaitsevae-uksused/erioperatsioonid/>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Ühtegi, R. (2017). Inglid või kangelased? Erioperatsioonide lugu. *Kaitse Kodu nr 4*, lk 20-24.
- Ühtegi, R. (2017). Inglid või kangelased? Erioperatsioonide lugu 2. *Kaitse kodu nr 5*, lk 58-61.

LISAD

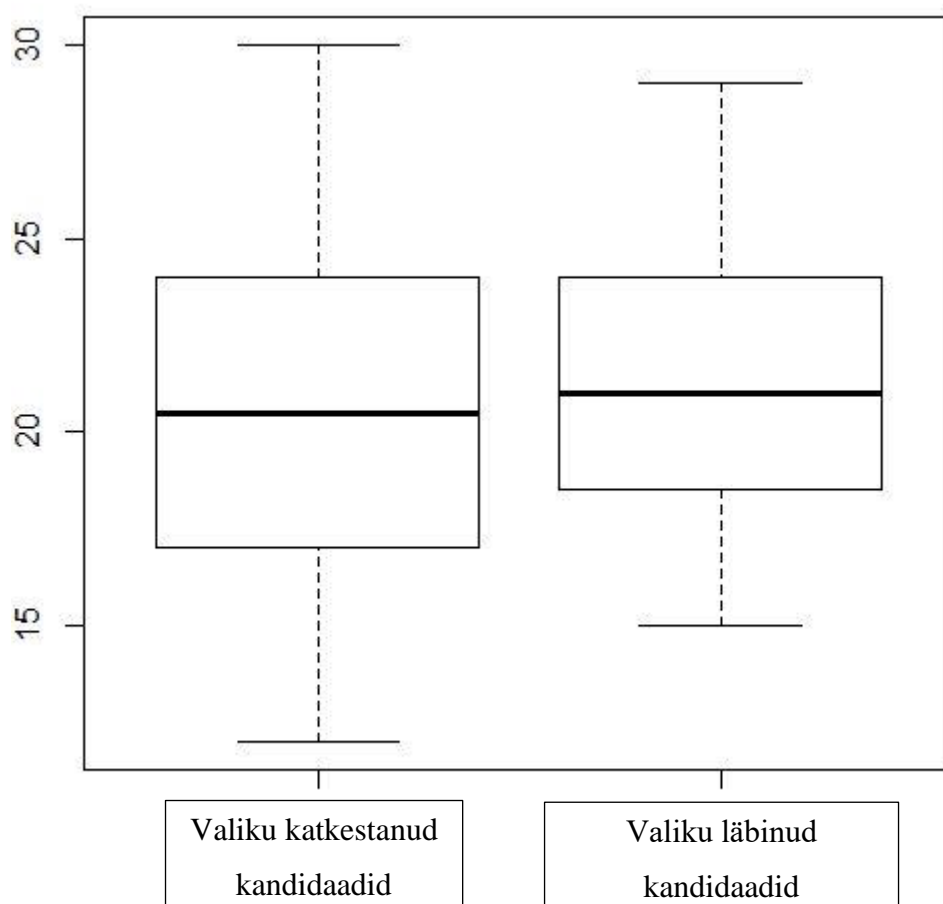
Lisa 1. Karpdiagramm neurootilisuse isiksuseomadusele



Joonis 3. Karpdiagramm neurootilisuse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

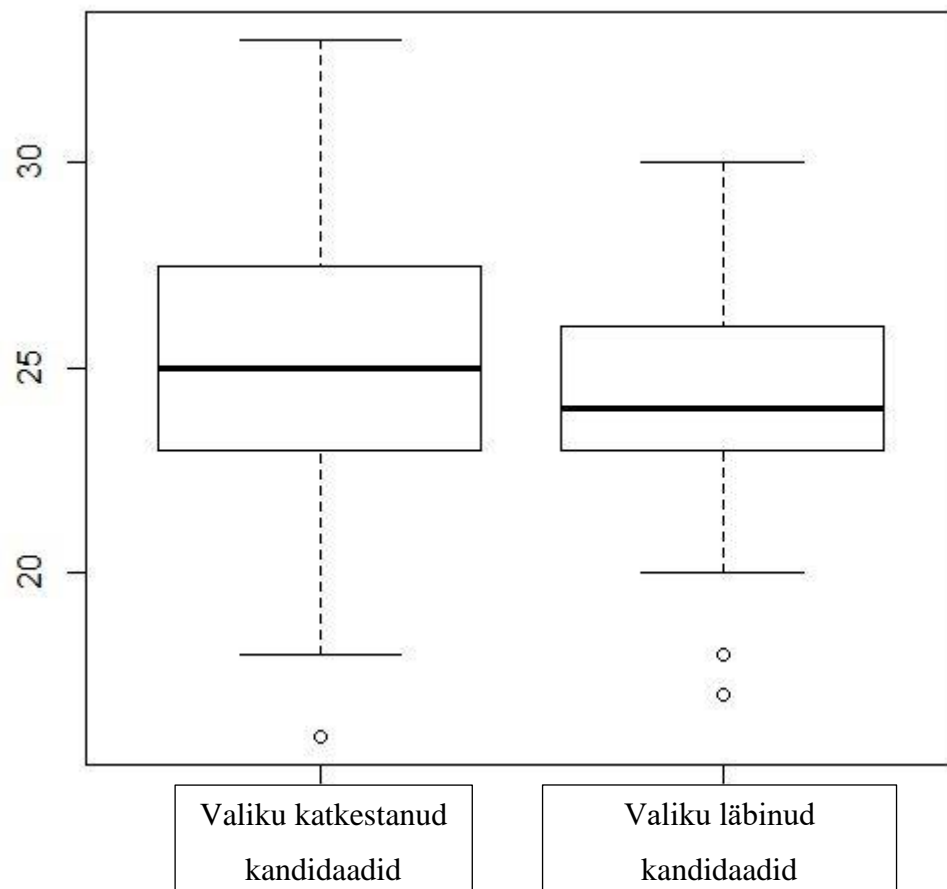
Lisa 2. Karpdiagramm ekstravertsuse isiksuseomadusele



Joonis 4. Karpdiagramm ekstravertsuse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

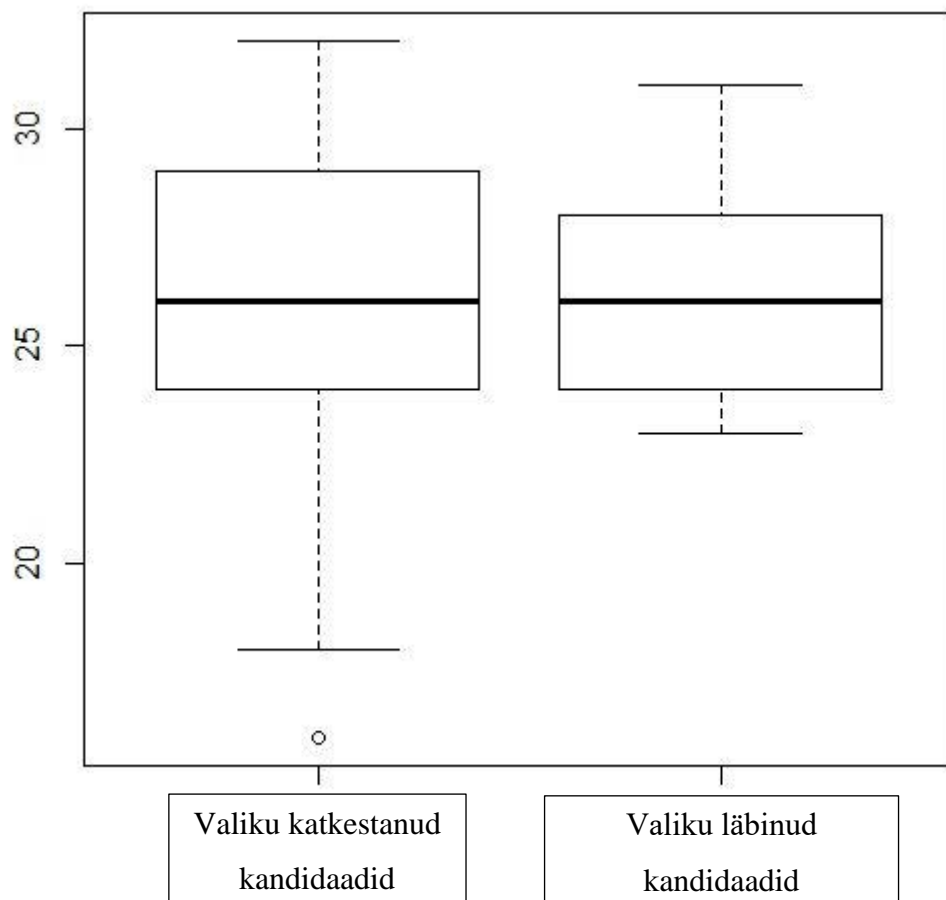
Lisa 3. Karpdiagramm avatuse isiksuseomadusele



Joonis 5. Karpdiagramm avatuse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

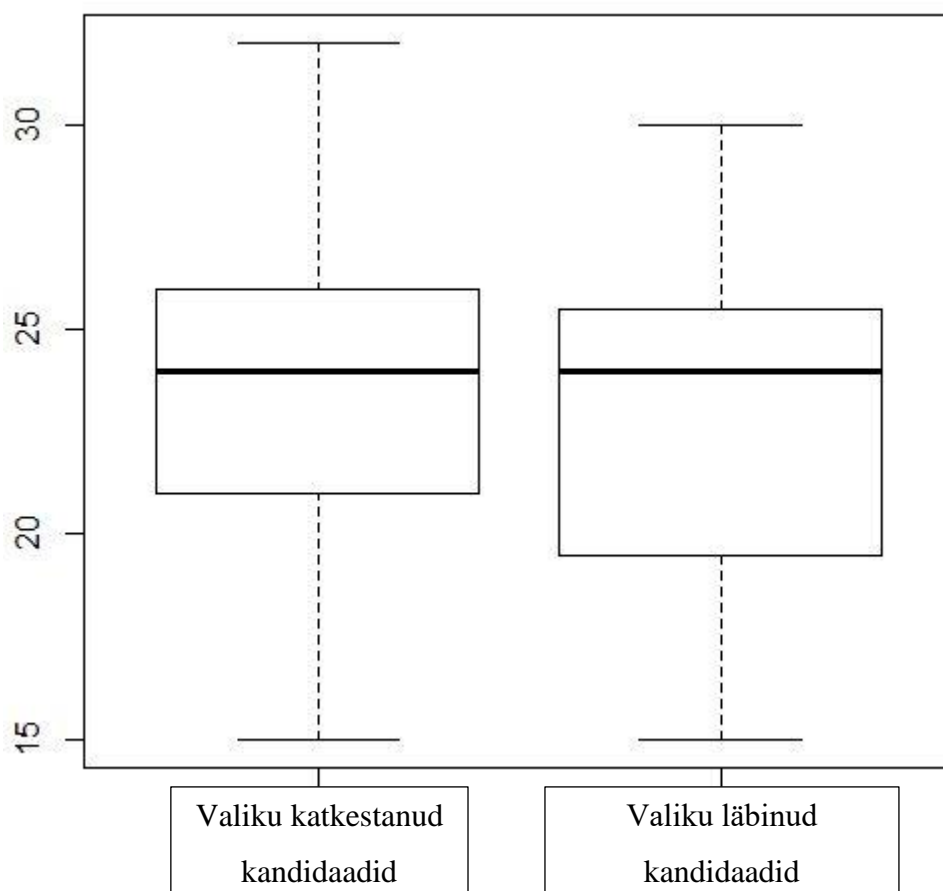
Lisa 4. Karpdiagramm sotsiaalsuse isiksuseomadusele



Joonis 6. Karpdiagramm sotsiaalsuse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

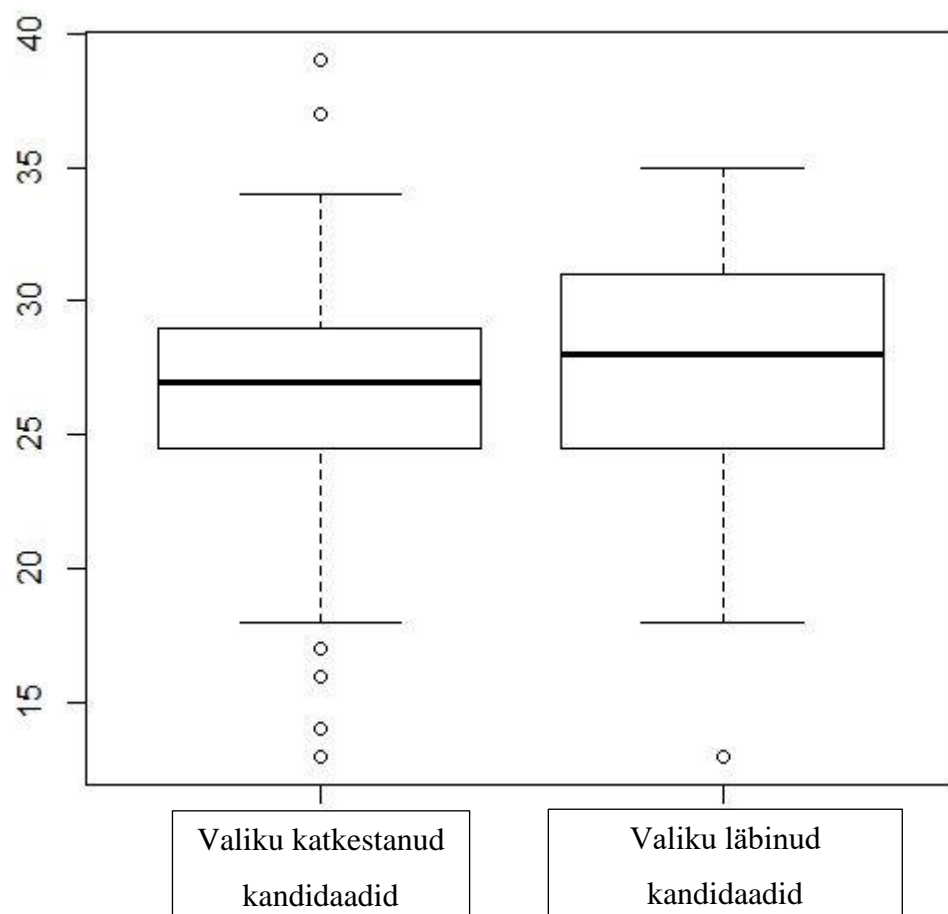
Lisa 5. Karpdiagramm meelekindluse isiksuseomadusele



Joonis 7. Karpdiagramm meelekindluse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

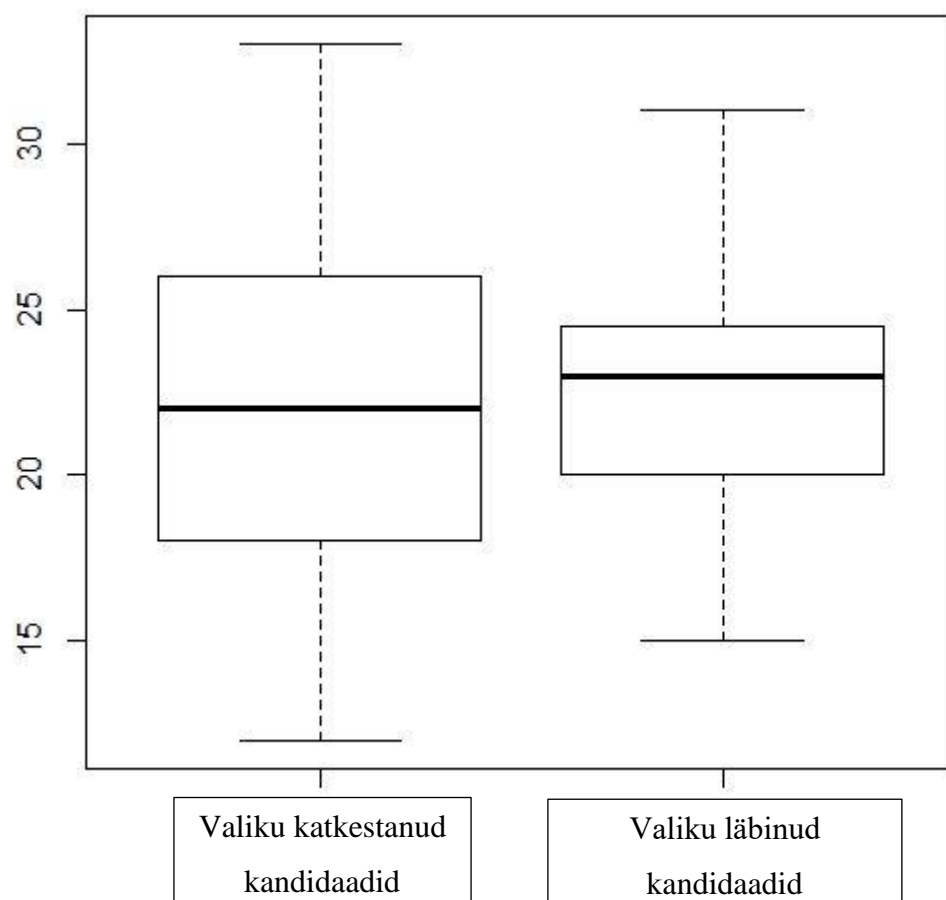
Lisa 6. Karpdiagramm personaalse struktuurivajaduse isiksuseomadusele



Joonis 8. Karpdiagramm personaalse struktuurivajaduse isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)

Lisa 7. Karpdiagramm elamusjalu isiksuseomadusele



Joonis 9. Karpdiagramm elamusjalu isiksuseomadusele.

(Allikas: uurimistöö autor)