

TARTU ÜLIKOOL VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA

Kultuurharidusosakond

Huvijuht-loovtegevuse õpetaja

Ebe Link

**MEESKONNATÖÖ ALASTE HOIAKUTE HINDAMINE
VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA MIMO-PROJEKTI
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Ivar Männamaa

TÜ VKA lektor

Kaitsmisele lubatud.....

(juhendaja allkiri)

Viljandi 2014

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	3
1 MEESKOND JA MEESKONNATÖÖ	6
1.1 Meeskond ja meeskonnatöö mõisted.....	7
2 MEESKONNATÖÖ ALASED PÄDEVUSED JA NENDE HINDAMINE.....	10
2.1 Meeskonnatöö alaste pädevuste erinevaid käsitlusi	10
2.2 Meeskonnatöö alaste pädevuste hindamine.....	14
2.3 Meeskonnatöö alaste pädevuste olulisus.....	17
2.4 Meeskonnatöö alased hoiakud: olulisus ja hindamine	18
2.5 Käesolevas töös kasutatud hindamisvahendi tutvustus	19
3 MIMO PROJEKTI TUTVUSTUS.....	21
4 EMPIIRILINE UURIMUS.....	23
4.1 Uurimuse eesmärk ja metoodika	23
4.2 Uurimustulemused ja analüüs	24
4.3 Piirangud	29
KOKKUVÕTE	31
KASUTATUD KIRJANDUS.....	33
LISAD	35
Lisa 1 Küsimustiku ankeedi näidis.....	35
Lisa 2 Küsimustiku ankeedi tagasitõlke näidis.....	37
SUMMARY	38
LITSENTS.....	40

SISSEJUHATUS

Kaasaegse maailma üha dünaamilisemad arengusuunad eeldavad lahenduste leidmisel järjest tihedamat ja tõhusamat koostööd. Kasvav ülesannete keerukus ületab sageli indiviidi kognitiivseid võimeid ja nõuab seetõttu meeskondlikku lähenemist (Cooke, Salas, Cannon-Bowers, Stout, 2000, lk 151). Järjest enam räägitakse ka multiprofessionaalsest koostööst ühiskonnas esinevate probleemide lahendamisel. Sellest tulenevalt on meeskonnatöö ja sealjuures edukaks meeskonnatööks vajalikud pädevused viimastel aastakümnetel suurenevat tähelepanu saanud. Kuigi Eestis on vastavaid uurimusi läbi viidud vähe, on mujal maailmas seoses sellega esile kerkinud mitmed probleemid. Esiteks, ei ole jõutud üksmeelele selles, millised pädevused on vajalikud meeskondlikuks koostööks. Teiseks, on sobilike mõõtmisvahendite väljatöötamine osutunud keerukaks. Esmalt on vaja leida vastus küsimusele „mida mõõta?“ ja seejärel küsimusele „kuidas mõõta?“. On küll erinevaid teoreetilisi seletusi ning mõningaid mõõtmisvahendeid, kuid puudub kindel määratlus. Osad hüpoteesid väidavad, et isikupärased omadused mõjutavad indiviidi ja sealt tulenevalt kogu meeskonna sooritust ning seega on neid kirjeldatud kui meeskonnatöö alaseid pädevusi. Teised jällegi, et seda mõjutavad kognitiivsed võimed, kolmandad aga et käitumuslikud suundumused. Oma uurimuses lähtun Baker Horvath, Campion ja Salas (2005) definitsioonist, et hoiakud, kui sisemine seisund, mis mõjutab meeskonna liikmete valikuid või otsuseid teatud olukorras käitumiseks, on meeskonnatöö alane pädevus.

Peaasjalikult on meeskonnatöö alaste pädevuste määratlemine ning mõõtmisvahendite leidmine oluline tööandjatele. Sellest kõneleb ka asjaolu, et leidub organisatsioone, kes kasutavad meeskonnaliikmete värbamiseks erinevaid meeskonnatöö alaste pädevuste mõõtmisvahendeid. Selle eesmärgiks on kindlaks määrata kandideeriya sobivust töötamaks meeskonnas.

Seetõttu on oluline tööks ettevalmistavas hariduses pöörata tähelepanu meeskonnatöö alaste pädevuste arendamisele.

Käesolev uurimus on kavandatud selleks, et **leida võimalikku seost meeskonnatööd eeldavas projektis osalemise ja meeskonnatöö alaste hoiakute vahel**. Eelkõige huvitab meid see, **kas meeskonnatööd eeldavas projektis osalenute meeskonnatöö alasted hoiakud erinevad mitteosalenute hoiakutest**. See on oluline, sest kui leidub seos, siis tasub jätkuuringutega püüda leida meeskonnatööd eeldavas projektis osalemise mõju meeskonnatöö alastele hoiakutele.

Aastatel 2010-2013 võtsid TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia õppejõud ja tudengid osa Soome- Eesti projektist Moving In, Moving On (lühendatult MIMO, rahastaja Euroopa Liidu Regionaalarengu fond). Projekti eesmärkideks oli kunstipõhiste meetodite väljatöötamine ja rakendamine ennetavas sotsiaal- ja noorsootöös ning koostöö loomine erinevate noortega töötavate organisatsioonide ja asutuste vahel (kool, noortekekeskus). Uurimiseks valisin MIMO projekti läbinud tudengid, sest neil tuli teostada pikaajalist koostööd multiprofessionaalses isereguleerivas meeskonnas.

Kinnitamist vajava hüpoteesina püstitasin oletuse, et **MIMO läbinud ja mitte läbinud tudengite meeskonnatöö alased hoiakud on erinevad**. Selle tegemiseks võrdlen **MIMO projektis osalenud ja mitte osalenud Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia (TÜ VKA) tudengite meeskonnatöö alaseid hoiakuid**. Võrdlemiseks kasutan teistes populatsioonides valideeritud küsimustikku, mille eestindasin töö esimeses etapis.

Käesoleva töö raames olen põhimõisted määratlenud järgmiselt:

Meeskond (edaspidi ka MK) on kahest või enamast liikmest koosnev grupp, millel on jagatud eesmärgid, rollide ja ülesannete jaotus ning vastastikune ja individuaalne vastutus.

Meeskonnatöö (edaspidi ka MKT) on kahe või enama indiviidi sünergiline tegevus jagatud eesmärgi saavutamiseks. Käesolevas töös on meeskonnatööd ja koostööd käsitletud sünonüümidena.

Meeskonnatöö alased pädevused on teadmised, oskused, hoiakud ning isikupärased omadused, mis on vajalikud edukaks meeskonnatööks.

Meeskonnatöö alased hoiakud on hoiakud, mida meeskonna liige viljeleb erinevates (meeskonnatöös) ettetulevates olukordades. Nii näiteks eristavad Baker jt nelja oskust, mille rakendamine erinevates olukordades sõltub indiviidi hoiakutest (2005). Sellest tulenevad on oletatavasti seos meeskonnatöö alaste hoiakute ja meeskonnatöö tulemuslikkuse vahel. Et käesoleva töö maht ei võimalda põhjalikku mõju-uuringu läbiviimist, piirdun vaid seose uurimisega.

Töö esimeses osas selgitan meeskonna ja meeskonna töö mõisteid ning nende olulisust. Teises osas annan ülevaate erinevatest meeskonnatöö aladest pädevustest. Kolmas osa tutvustab lühidalt MIMO projekti ning neljas osa koosneb empiirilise uurimuse andmete analüüsist.

1 MEESKOND JA MEESKONNATÖÖ

Kiired arengud majanduses ja teaduses ning ühiskonnas tervikuna toovad kaasa üha keerukamaid probleeme, mille lahendamiseks on vajalik multiprofessionaalne koostöö. See tähendab, et ei piisa enam üksikindiviidi teadmistest ja oskust vaid igakülgset analüüsi ja loovaid lahendusi võimaldab ainult hästi korraldatud meeskondlik lähenemine.

Koostööl on mitmeid eeliseid. Uuringud on näidanud meeskonnatöö mõju tulemuste paranemisele klienditeeninduses, motivatsioonile ja töötulemuste kvaliteedile (Brooks, 2008, lk100). Meeskonna tootlikus on sama aja vältel suurem, kui üksikindiviidide tootlikkus(t)e summa. Samuti paraneb tulemuse kvaliteet, kuna iga meeskonna liige on oma ala spetsialist ning see võimaldab leida loovamaid lahendusi “(Link, 2012, lk 8)

Teichmann (2000) toob välja, et firmades, kus on üle mindud meeskonnatööle kas osaliselt või täielikult ja mille töötajad valdavad hästi meeskonnatööd, kasvas tootlikkus 77% küsitatud firmadest ja 72% firmadest väitis, et paranenud on ka kvaliteet. Lisaks tootlikkuse ja kvaliteedi paranemisele on meeskonnatööd nähtud kasutegurina ka juhtimise hõlbustamises ning suhtluse parendamises (Virovere, Alas, Liigand 2005, lk 112). Sellest tulenevalt on MK ja MKT viimase paarikümne aasta jooksul saanud järjest enam tähelepanu, peamiselt arvukates juhtimisalastes raamatutes. Sellist tendentsi nimetatakse paradigma muutuseks, mille kohaselt ei peeta töötajat enam organisatsiooni jaoks tuluallikaks, vaid probleemide lahendamist võimaldavaks ressursiks (Brooks, 2008, lk 100).

Samas võime märgata, et eestikeelsed materjalid ning uurimused meeskonnatöö kohta on tagasihoidlikud. Sisestades pealkirjas sisaldavaid märksõnu „meeskond“ ja „meeskonnatöö“; „team“ ja „teamwork“ ei andnud Tallinna Ülikoolis ja Tallinna Tehnikaülikoolis kaitstud väitekirjade andmebaasid mitte ühtegi vastet.

Märksõnad „meeskond, meeskonnatöö ja teamwork“ ei esine Tartu Ülikooli Dspace andmebaasis olevates töedes mitte üheski pealkirjas. Märksõna „team“ esines 2 pealkirjas.

Lisaks uurimustele ka on vastavaid teemasid käsitlevaid eestikeelset kirjandust kasinalt. Saadaval olevat materjalid on siin töös kajastatud. Sellest saame järeldada, et Brooks poolt esitletud paradigma muutus on Eestis alles algusjärgus.

1.1 Meeskond ja meeskonnatöö mõisted

Erinevad kontseptsioonid sisaldavad meeskonna ja meeskonnatöö määratlemisel üldjoontes sarnast raamistikku, milleks on sisend-protsess-väljund. See on peamine lähenemine erinevates mudelites niisamuti kui meeskondade mitmetasandilise ja dünaamilise natuuri vaatlemine (Salas, 2008, lk 541)

Meeskonna mõiste defineerimiseks peame uurima ka grupi ja rühma mõistet. Mõnikord kasutatakse meeskonna ja grupi mõistet samatähenduslikena.

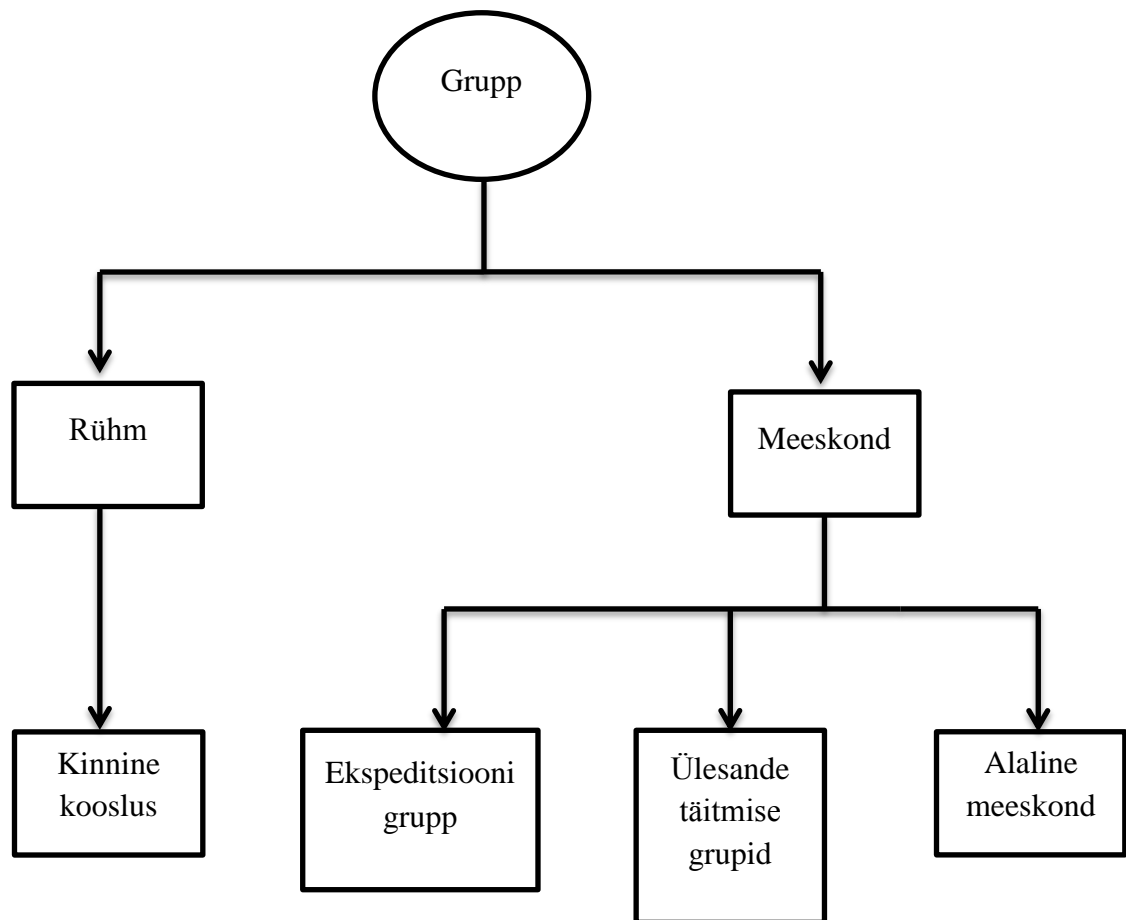
Grupp võib olla meeskond aga meeskond on alati grupp. Vadi nimetab nelja tüüpi gruppe (2001, lk 43-47):

- **kinnine kooslus** (nt pere);
- **ekspeditsiooni grupp** (ajutine grupp, kus grupiliikmed on ülesande täitmisel omavahel tugevasti seotud, näiteks lavastusmeeskond);
- **ülesande täitmise grupid** (ajutiselt piiratud seotusega, näiteks projektimeeskond);
- **alaline meeskond** (pikaajaliste sidemetega, kuid eespool nimetatutest vähem intensiivselt seotud, näiteks ettevõtte turundusosakonna töötajad)

Kuigi kolme eelpool nimetatut saab pidada ka meeskonnaks, ei pea ma meeskonnaks kinnist kooslust. Seega ei ole kõik grupid meeskonnad aga meeskonnad on alati grupid.

Käesolevas töös käsitlen rühma kui üht tüüpi gruppi (vt. *joonis 1*). Scheini teooria järgi kuulub rühma mistahes arv inimesi, kes suhtlevad üksteisega, on teadvustanud üksteise olemasolu ning tajuvad ennast rühmana (Brooks, 2008, lk 100 järgi). Rühmal ei pea alati olema ühte kindalt eesmärki. See kattub ka Vadi poolt toodud grupi tüüpidega, kus näiteks kinnise

koosluse alla kuuluval perel või klassil ei ole ühte kindlat jagatud eesmärki. Seega, on need rühmad, mitte meeskonnad. Grupp on meeskond siis, kui sinna kuuluvatel indiviididel on jagatud eesmärk. Virovere jt toovad välja mitmed autorid (nt Katzenbach, Woodcock), kes on „meeskonna“ mõiste defineerimisel ühe tunnuseks nimetanud ühist eesmärki (2005, lk 112 järgi). Eesmärki meeskonna tunnuseks on välja toonud ka Baker jt (2005, lk 235) ning Brooks (2008, lk 101). Sageli tuuakse oluliste tunnustena välja rollide jaotumist ning ühist vastutust.



Joonis 1 Grupp, rühm ja meeskond

Toetudes eelpool toodud autorite erinevatele käsitlusele defineerin **meeskonda kui grupi vormi**, kus on kaks või enam liiget, kellel on:

- jagatud eesmärgid;
- rollide ja ülesannete jaotus;
- vastastikune ja individuaalne vastutus;

Meeskond võib olla nii tulemuslik kui ka mitte-tulemuslik, omada harmoonilist või mitte-harmoonilist koostööd ning liikmete vahel võib puududa vastastikune respektierimine ning usaldus. Need on tegurid, mis määravad ära meeskonna edukuse.

Meeskonna ühe tunnuseks ei ole ma ära märkinud juhi või juhendaja olemasolu. Meeskond on võimeline funktsioneerima ka ilma kindla juhita. Seega koosneb meeskond võrdsetest partneritest ja toimib kokkulepete, mitte korralduste põhisel. Selline käsitlus sarnaneb isereguleeruva meeskonnaga, kus grupp „(...)reguleerib end ise ning tegutseb otsese järelvalveta“ (Brooks 2008, lk 102).

Meeskonnatöö puhul peetakse oluliseks vaimset ühistegevust, mille eesmärgiks on mingi ülesande lahendamine või uue väärtuse loomine viisil, mille peale ükski meeskonna liige eraldi poleks tulnud (Virovere jt, 2005, lk 112). See on jagatud tunnetuse, hoiakute ja käitumise dünaamiline koos toimimine (Salas, 2008, lk 541). Kõrgeimaiks meeskonnatöö vormiks peetakse seetõttu just sünergilist koostööd, meeskonna **üksikliikmete osatoime suurenemist vastastikkuse võimendumise tõttu**. See aitab meeskonnal saada tugevamaks ja innovaatilisemaks (Teichmann 2000)

Toetudes eelnevalt väljatoodud meeskonna ja meeskonnatöö definitsioonidele, **määratlen meeskonnatööd kui kahe või enama indiviidi sünergilist ühistegevust jagatud eesmärgi saavutamiseks.**

2 MEESKONNATÖÖ ALASED PÄDEVUSED JA NENDE HINDAMINE

Suurenev meeskonnatöö vajalikkus tööturul on andnud tõuke meeskonnatöö alase kirjandusele ja uurimustele. Mitmed autorid on panustanud leidmaks vastust küsimusele „Millised pädevused on vajalikud edukaks meeskonnatööks?“. On neid, kes leiavad, et MKT edukus sõltub inimese iseloomu omadustest, teised, et kognitiivsest võimekusest, kolmandad, et käitumuslikest suundumustest ning neljandad, et hoiakutest. Alljärgnevalt annan lühikese ülevaate erinevate autorite meeskonnatööalaste pädevuste käsitlustest ja mõõtmisvahenditest.

2.1 Meeskonnatöö alaste pädevuste erinevaid käsitlusi

Mõõtmisvahendite väljatöötamiseks on olnud vajalik esmalt määratleda, mida täpsemalt mõõtna hakata. Oma töös kasutan Baker jt poolt koostatud vahendit. Nende definitsiooni kohaselt on „meeskonnatöö alased pädevused meeskonna liikmetele vajalikud omadused“. Nende uurimus on üles ehitatud Cannon-Bowers jt lähenemisele meeskonnatöö alaste pädevustele. Cannon-Bowers jt identifitseerivad kolme liiki pädevusi (Baker jt, 2005, lk 236, järgi):

- meeskonna teadmispõhised pädevused
- meeskonna oskuspädevused
- meeskonna hoiakute pädevused

Meeskonna **teadmispõhised pädevused** (*Team Knowledge Competencies*) on **põhimõtted ja kontseptsioonid, mis määravad meeskonna efektiivse ülesande täitmise.**

Nende käsitluse kohaselt peavad meeskonnaliikmed grupi efektiivseks funktsioneerimiseks teadma, millised oskused on vajalikud, milline käitumine on sobilik ja kuidas neid oskusi kasutada meeskonna loomisel.

Meeskonna **oskuspädevused** on arendatavad **pädevused, mida indiviid vajab teiste meeskonnakaaslastega suhtlemiseks** (Baker jt, lk 236)

Meeskonnatöö alased hoiakud on defineeritud kui **sisemine seisund, mis mõjutab meeskonna liikmete valikuid või otsuseid teatud olukorras käitumiseks**. Meeskonnatöö alased hoiakud võivad omada märkimisväärset mõju sellele, kuidas meeskonnatöö alaseid oskusi rakendatakse praktikas (ibid, lk 236). Neid pädevusi on võimalik üle kanda erinevatele meeskondadele ja erinevatele meeskondlikele töökorraldustele (*team settings*) (ibid, lk 236)

Näeme, et käesolevas käsitluses on MKT alased **hoiakud üks osa pädevustest**. Seetõttu annan põgusa ülevaate ka teiste autorite MKT alaste pädevuste käsitlustest.

Üldiselt võib öelda, et töötades teineteist täiendavates rollides, vajab grupp pädevusi, mis koosnevad **interaktiivsetest, interpersonaalsetest, probleemi lahendamise ja kommunikatsiooni** oskuste plokist (Crebert, Patrick, Cragolini, Smith, Worsfold, Webb, 2011, lk 5).

Põhjalikumalt toob vastavad omadused ja pädevused välja Chang. Toetudes teiste töös esitletud autorite pädevuste käsitlustele ning mõõtmisvahenditele, olen jaotanud Changi järgi vajalikud pädevused nelja alarühma. Tema käsitlusest annab ülevaate *tabel 1*.

Tabel 1 Meeskonnatöökõs vajalikud pädevused Changi järgi

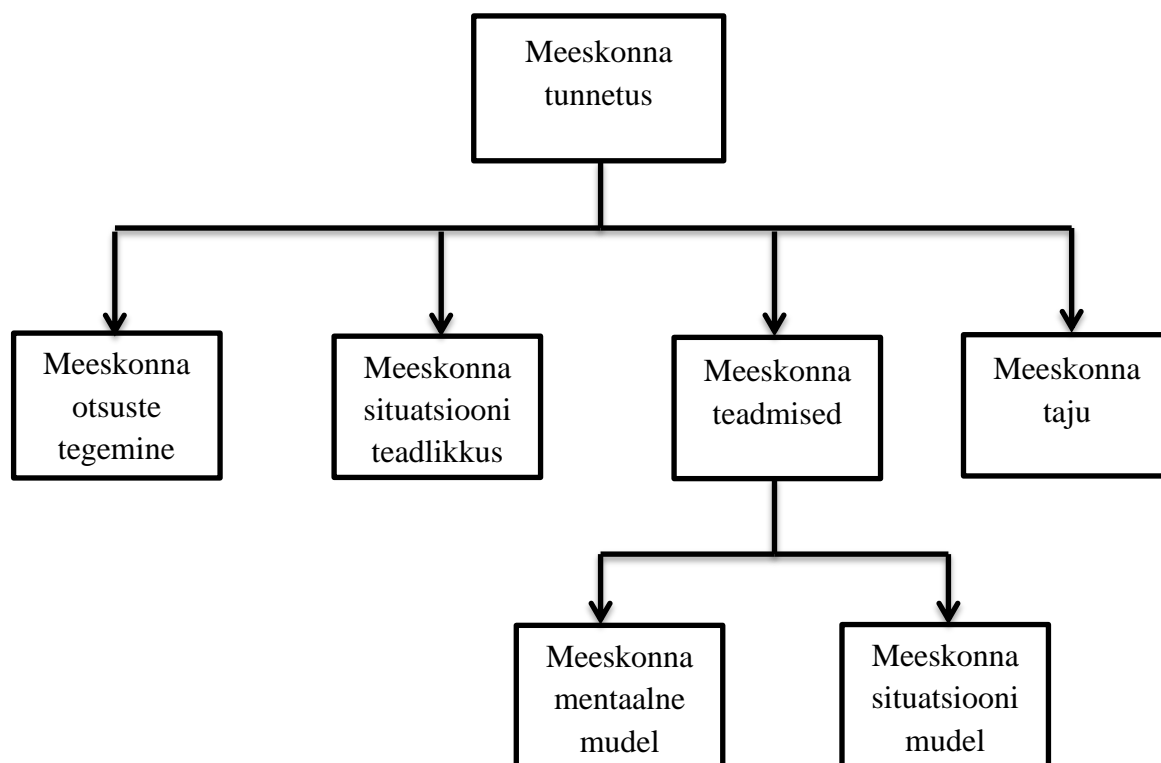
Isikupära <i>(Personality factors)</i>	Oskuspädevused	Töötamise viis	Hoiakud
<ul style="list-style-type: none"> • eneseteadlikkus • eneseregulatsioon • ausus ja ausameelsus • enesekontroll • arenemistahe ja -võime • vastutustundlikkus • optimism ja positiivne hoiak. 	<ul style="list-style-type: none"> • sotsiaalne kompetentsus • sotsiaalsed oskused • konfliktide tunnetamine ja lahendamine • otsuste vastuvõtmine • tõhus suhtlemine • aktiivne kuulamine 	<ul style="list-style-type: none"> • selgelt määratletud missioon ja eesmärgid • jaotatud rollid ja vastutused • otsuste vastuvõtmine konsensuse alusel • meeskonna efektiivsuse hindamine 	<ul style="list-style-type: none"> • üksteisemõistmine • üksteise toetamine • motivatsioon • keskendumine tulemustele • avatud suhtlemine

(Allikas: Virovere jt, 2005, lk 118 järgi).

MK liikme sooritust mõjutavad oletatavasti tema iseloomu omadused, oskused ja hoiakud. Eraldi tuleb Changi käsitlest välja n-õ töötamise viis.

Viimase 50 aasta jooksul tehtud uurimuste käigus on avastatud oluline seos jagatud tunnetuse ja meeskonna tulemuslikkuse vahel. Eriti mõjutab see jagatud mentaalset mudelit, meeskonna situatsiooni teadlikkust ja arusaama kommunikatsioonist kui meeskonna informatsiooni töötlemise vundamendist (Salas, 2008, lk 541)

Jagatud teadmisi ja jagatud tunnetust on kasutatud samatähenduslikena kuid Cooke jt määratlevad jagatud teadmisi, kui jagatud tunnetuse alaskaalat (vt *joon. 2*) ning kasutavad jagatud tunnetuse asemel terminit meeskonna tunnetus (Cooke jt, 200, lk 152 - 153).



Joonis 2 Meeskonna tunnetus (Allikas: Cooke jt, 2000, lk 153)

Meeskonna mentaalne mudel osundab kollektiivsetele ülesannetele ja meeskonna jaoks olulistele teadmistele, mida liikmed viljelevad teatud situatsioonis. See puudutab teadmisi meeskonna kaaslaste rollide, vastutusala ja nende teadmiste kohta; oskusi võimekusi, uskumusi, eelistusi ja stiili. Ühtlasi on need teadmised, mis on seotud kindla ülesandega lahendamisega (*ibid*, lk 153)

Meeskonna situatsiooni mudel on meeskonna jagatud arusaam konkreetsest situatsioonist. Situatsiooni mudel osundab strateegiate valikutele, MK edenemisele ja kaaslasliikmete käitumise ennustamisele (*ibid*,lk 153)

Pädevuste käsitlemist lähemalt uurides võime märgata, et osaliselt need kattuvad ja osaliselt on samade aspektide kirjeldamisel kasutatud erinevaid sõnastusi, mis võivad olla üldisemad või täpsemad. Kuid puudub kindel määratlus meeskonnatöö alastest pädevustest, sest MKT on kompleksne nähtus. Sama keerukaks on osutunud ka usaldusväärsete mõõtmisvahendite loomine. See näitab, et käesolev teema vajab põhjalikumalt läbitöötamist ning vastavad uurimused on asjakohased.

2.2 Meeskonnatöö alaste pädevuste hindamine

Kuigi meeskonnatöö alaste pädevuste osas puudub kindel määratletus (Nelson, 2003, lk 2) on erinevatele lähenemistele tuginedes tööturul kasutusele võetud mitmed hindamisvahendid liikme sobivuse määramiseks meeskonda. Alljärgnevalt toon lühikese ülevaate testidest, mis on tuntumad ning mille usaldusvärsust on kontrollitud.

Võime märgata, et mitmed testid keskenduvad värvatava liikme **isiksuslike eripärade** hindamisele. Nii kasutatakse näiteks **MBTI testi**, mille eesmärgiks on inimesi isiksuse tüübi alusel grupeerida (*ibid*, lk 3). Kichuk & Weisner kasutasid selle uurimiseks **NEO-FFI testi**, mis on lühendatud versioon NEO-PI testist ning koosneb 60 väitest vastustega skaalal 1-5 (kindlasti ei nõustu- nõustun täiesti) (1996, lk 7).

Laialdast kasutust leiavad ka (erinevad) üldise kognitiivse võimekuse testid, mille eesmärgiks on hinnata indiviidi üldist **võimekust** hakkama saada erinevates olukordades (Kichuk 1996, lk16). Näiteks on selliseks testiks **Wonderlic Test**. Empiirilised tõendid annavad alust pidada antud testi valiidses ennustamaks indiviidi sooritust ülesande täitmisel (*ibid*, lk 16).

Kichuk seab oma uurimustöö üheks hüpoteesiks, et „meeskonna üldine kognitiivne võimekus (praktikas defineeritud kui liikmete üldise kognitiivse võimekuse testi tulemuse summa) omab positiivset seost meeskonna soorituse edukusega (praktikas defineeritud kui tulemust, mille meeskond saavutab oma produktiga eelnevalt defineeritud objektiivse hindamise juhendi alusel)“. Käesolev hüpotees leidis kinnitust. Kinnitust leidis ka üldvõimekuse testide sobivus hindamaks indiviidi võimalikku sooritust ülesande täitmisel meeskonnas (Kichuk, 1996)

Samuti toob Nelson välja, et „kognitiivset võimekust peetakse olevat otseses seoses meeskonna ülesandekohase asjatundlikkusega“ ja lisab, et seda võimekust arvatakse olevat ka n-ö vahendajaks sellistele meeskonna aspektidele nagu näiteks meeskonnasisene usaldus (*team-trust*), kommunikatsioon ja loovus (2003, lk 2).

„**TDS (Campell-Hallam Team Development Survey)** on mõeldud hindamaks meeskonna tulemuslikkust ja toimimist läbi meeskonna liikmete tugevuste ja nõrkuste mõõtmise“. Selle abil

saab indiviid hinnata, milliste oskuste ja hoiakute arendamiseks tuleks panustada aega ja energiat tõhusama koostöö ja grupiprotsessi arenguks (Nelson, 2003, lk 4-5)

Teamwork KSA testi eesmärgiks on „mõõta teadmisi, oskusi ja võimekusi, mis on vajalikud efektiivse meeskonnasisese töö jaoks“ (*ibid*, lk 6).

Teamwork KSA sisaldab kahte allskaalat: interpersonaalne KSA dimensioon ja enesejuhtimise KSA. Testi üldstruktuuri kirjeldab järgmine *tabel 2*.

Tabel 2 Teamwork KSA alamskaalad

Interpersonaalne KSA dimensioon	Enesejuhtimise KSA
<ul style="list-style-type: none">• Konflikti lahendamine• Probleemi lahendamine koostöös• Kommunikatsioon	<ul style="list-style-type: none">• Eesmärkide seadmine ja soorituse juhtimine• Planeerimine ja ülesande koordineerimine

(*Allikas:ibid*, lk 6; Kichuk, 1996 ,lk20)

Erinevalt eeltoodud mõõtmisvahenditest ei mõõda Teamwork KSA isiksuse omadusi või tehnilisi oskusi vaid **käitumuslikke suundumusi** (Kichuk & Weisner, 1996, lk 2). Samas osundavad uurimustulemused asjaolule, et Teamwork KSA test võib olla kognitiivse võimekuse ja isiksuse omaduste kombinatsioon, sest inimese käitumine teatud olukorras sõltub ka tema isiksuseomadustest. Seega mõõdab KSA Kichuki ja Weisneri hinnangul kaudselt ka isiksuse omadusi. Kõnealune test loodi ennustamiseks tööalast sooritust meeskonnas. Testi tulemused on kõrges korrelatsioonis kognitiivse võimekuse näitajatega, nagu näiteks Wonderlic Personell test (*ibid*, lk 2 ja 6)

Parker Team Player Survey (PTPS) eesmärgiks on hinnata indiviidi meeskonna „mängija“ stiili. Selle testi abil on meeskonna liikmel võimalik mõista, millist stiili tema peamiselt esindab ning võimaldab võrrelda oma tulemust ka teiste meeskonnaliikmete tulemustega. Kui need on väga erinevad, on võimalik, et meeskonnas esinevad konfliktid. Vastaja võib klassifitseeruda nelja erinevasse „stiili“ (Nelson, 2003, lk 7):

- Panustaja (*Contributor*) –ülesandele orienteeritud;

- Koostöö aldis (*Collaborator*) – eesmärgile orienteeritud;
- Suhtleja (*Communicator*)- protsessile ja inimestele orienteeritud;
- Väljakutsuja (*Challenger*) – seavad kahtluse alla meeskonna meetodid ning õhtuavad meeskonda võtma riske.

Samuti annab see test meeskonnale tagasisidet selle kohta, milliseid tugevusi ja nõrkusi iga meeskonnaliige meeskonda toob. Seeläbi saab MK analüüsida, millistes valdkondades vajaksid nad toetust (Nelson,2003, lk7)

Kuid erinevalt eelpoolnimetatud testidest, on selle testi puhul murettekitav „madalad reliaabluse ja valiidsuse näitajad“ (*ibid*, lk 7). Samuti toob Nelson välja, et „nii Teamwork KSA kui Parker Team Player Survey kohta on tehtud limiteeritud uurimusi ning ei oma (või omavad väga limiteeritud) normatiivseid andmed, mille põhjal hinnata nende valiidsust või reliaablust“ (*ibid*, lk 9). MBTI ja TDS testide nõrkuseks toob ta välja, et kuigi nende kohta on olemas valimi andmed (*sample data*) ei laiene valimi põhjal tehtud järeldused üldpopulatsioonile ja suure tõenäosusega ei kajasta paljude organisatsioonide demograafilist koostist (*ibid*, lk 9)

Mitmed mõõtmisvahendid on välja töötatud just tervishoiu valdkonnas töötavate meeskondade uurimiseks, sest selles valdkonnas võib ebaefektiivne meeskonnatöö tähendada inimelu kaotust. Maailma Terviseorganisatsiooni kodulehel on välja toodud järgmised mõõtmisvahendid: The Team Climate Assessment Measure (TCAM), Team Self Review (TSR), Team STEPPS Teamwork Attitudes Questionnaire (T-TAQ), Oxford Non-Technical Skills (NOTECHS), Anaesthetists' Non-Technical Skills (ANTS) ja Non-Technical Skills for Surgeons (NOTSS) (World Health Organisation, Patient safety, team tools) Nende mõõtmisvahendite koostamisel on lähtunud just medikute igapäeva töö eripäradega ning ajendiks on patsiendi turvalisus.

Näeme, et meeskonnatöö alaste pädevuste mõõtmiseks on leitud erinevaid lähenemisi-isikupäradest, käitumisest ja võimekustest lähtumisi. Kõige rohkem uuritud on isikupära (MBTI; NEO-FFI) ja võimekusi (Wonderlic Test) mõõtvaid teste. Vähem on uuritud meeskonnatöö alast sooritust mõõtvaid teste (TDS, KSA, PTPS). Kuid ainult üks eelpool nimetatu testidest, mis on disainitud tervishoiu valdkonnas töötavate meeskondade uurimiseks, uurib hoiakuid (osad testidest võivad neid hinnata kaudselt).

2.3 Meeskonnatöö alaste pädevuste olulisus

Meeskonna edukuse tagab efektiivne meeskonnatöö. Selleks aga on lisaks valdkonna alastele pädevustele vajalikud ka meeskonna liikmete koostöö alased pädevused. Teadmistest, mida meeskond omab, oleneb nende situatsiooniteadlikkust (Cooke jt, 2000, lk 152). Seega on oletatavasti seos MK liikmete meeskonnatöö alaste pädevuste ja erinevates situatsioonides hakkama saamise vahel.

Tööturul järjest sagedamini multiprofessionaalset lähenemist vajavad probleemsituatsioonid panevad tööandjaid enam hindama töötaja MKT alaseid oskusi. Seda seisukohta toetab ka Griffithi ülikooli poolt publitseeritud meeskonnatööalane käsiraamat, kus tuuakse välja, et tänapäeval väärtustavad enamus tööandjaid kooli lõpetanud töötajate seas meeskonnatöö oskusi peaaegu võrdväärselt oskusega töötada individuaalselt (Crebert jt, lk 6). Hinnatakse nii võimekust töötada multiprofessionaalsetes meeskondades kui ka vastavalt funktsioonivajadusele n-ö hüpata ühest meeskonnast teise (*ibid*, lk 6-7). Seega on meeskonnatöö alased pädevused eriala-üleised ehk nad ei sõltu kindlast valdkonnast, millega meeskond tegutseb või meeskonna liigist (Teichmann, 2000).

Üksikliikme ja sealt edasi grupi soorituse tulemust mõjutab motivatsiooni tase. See on tõstatanud organisatsiooni juhtides küsimuse, millised faktorid mõjutavad indiviidi motivatsiooni ning kuidas meeskonna liikmeid motiveerida, mis omakorda on toonud mitmetesse organisatsiooni- ja juhtimisalastesse raamatutesse (Brooks 2008, Virovere jt 2005) eraldi peatüki motivatsiooni kohta. Kaasaegsed motivatsiooniteooriad väärtustavad kõrgelt inimestevahelist suhtlemist ja koostööd (Virovere jt, 2005, lk 59). Seega meeskonnatöö alased pädevused mõjutavad oluliselt motivatsiooni taset.

Meeskonnatöö alaseid pädevusi on vaja mistahes koostöö puhul. Oma igapäevatoos tuleb huvijuhtidel teha koostööd teiste õpetajatega, õpilastega ning teinekord isegi luua meeskond mõne sündmuse läbiviimiseks. Iga teatrietendus või kontsert saab sündida ainult meeskonnatöö tulemusena. Seega on meeskonnatöö alased pädevused vajalikud heade töötulemuste saavutamiseks ühtlasi käesolevas uurimuses osalenud erialadel õppivatel tudengitel.

2.4 Meeskonnatöö alased hoiakud: olulisus ja hindamine

Baker jt eristasid uurimuse käigus kaks peamist hoiakupädevust: uskumus meeskonna töö olulisusest ja kollektiivne orienteeritus. Uskumus meeskonnatöö tähtsusest väljendab indiviidi uskumust, et meeskonnatöö äärmiselt oluline on ühiselt seatud eesmärkide saavutamiseks. Kollektiivne orientatsioon väljendab indiviidi soovi või huvi olla osa meeskonnast. Positiivse hoiakuga meeskonnatöösse individid usuvad, et meeskondlik lähenemine on edukam kui individuaalne lähenemine. Võrreldes liikmega, kellel on individuaalne orienteeritus, on kollektiivse orienteeritusega liige altim arvestama teise meeskonna liikme käitumisega (Baker jt, 2005, lk 236).

Siassakos, Draycott, Crofts, Hunt, Winter ja Fox uurisid meeskonnatöö alaste hoiakute ning meeskonna tulemuslikkuse vahelist seost. Nende uurimuse populatsiooni moodustasid meditsiinitöötajad. Meeskonnatöö alaste hoiakute küsimustik koosnes 57 väitest, millele tuli anda hinnang Likerti skaalal 1st 5ni (2010, lk 1263). Väited olid 6 alateema kohta: meeskonna kliima (*teamwork climate*), ohutuse kliima (*safety climate*), rahulolu tööga (*job satisfaction*), stressi tajumine (*stress recognition*), arusaamad juhtimisest (*perceptions of management*), töötingimused (*work conditions*) (*ibid*, lk 1265). Seega erineb see käesolevas uurimuses kasutatud meeskonnatöö alaste hoiakute käsitlestest. Oma uurimuse tulemusena Siassakos jt meeskonna tulemuslikkuse ja hoiakute vahelist seost ei leidnud, mis lubab esitada küsimuse, kas selle seose puudumine on vaid valdkonna põhine või on see üldistatav?

Ka Kichuk uuris oma teadustöös muuhulgas hoiakute ja meeskonna soorituse edukuse seost. Tema valimiks olid inseneri eriala tudengid (Kichuk, 1996, lk 47), kuid temagi ei leidnud oma uurimuses hoiakute ja meeskonnatöö tulemuste vahel otsest seost. Teisalt leidsid aga vastava positiivse seose Ulloa ja Adams. Nende valimiks oli Nebraska Ülikooli Tehnikakõrgkooli tudengid, kes teostasid meeskonnatööd igapäevases õppes. Nende uurimismeetodiks oli kirjalik ankeet, mis koosnes neljast osast. Selle käigus uuriti seost Adamsi poolt kirjeldatud seitsme eduka MK tunnuse ja meeskonnatöö alaste hoiakute vahel. Seda mõõtmisvahendit iseloomustavad suhteliselt head korrelatsiooni näitajad kuigi faktorlaadumised oli oodatust erinevad (2004, lk 146-151). Järelikult võib tulemuste erinevus sõltuda nii valimi kui ka mõõtmisvahendite erinevustest.

Indiviidi hoiak meeskonnatöösse mõjutab tema valmisolekut töötamiseks meeskonnas pikema perioodi vältel (Kichuk, 1996, lk 77-78). Nii Kichuki (1996) kui ka Siasskos jt (2010)

uuringutes anti uuritavatele ülesanne, mille sooritamiseks oli vajalik lühiajaline meeskonnatöö samas kui Ulloa ja Adamsi uuritav grupp teostas pikaajalist MKT-d Seega saame oletada, et meeskonnatöö alased hoiakud ei mõjuta lühiajalist meeskonna koostöö tulemuslikkust, küll aga pikaajalist. Teadupärast saavad meeskonnad kokku tavaliselt rohkem kui ühel korral. Seetõttu võib väita, et edukat meeskonda ei iseloomusta ainult aktsepteeritav lõpp-produkt vaid ühtlasi liikmed, kes on nõus meeskonnana jätkama ka peale esimest kohtumist (Kichuk, 1996, lk 93). Seega on hoiakud, kui pädevused ja sealt tulenevalt ka vastavad uurimused, olulised.

2.5 Käesolevas töös kasutatud hindamisvahendi tutvustus

Uurimuse läbiviimiseks olen eestindanud Baker jt (2005) meeskonnatöö alaste hoiakute hindamiseks välja töötatud küsimustiku. Käesolev küsimustik on osa suuremast testpatareist. Küsimustiku koostamisel on lähtunud meeskonnatöö oskuste tuumiku käsitlusest, mille kohaselt moodustavad tuumiku järgmised oskused: **kommunikatsioon, isikutevahelised suhted, otsuste langetamine ja paindlikkus** (*ibid*, lk 238)

Kommunikatsiooni oskust määratletakse kui kaasinimestega tõhusa suhtluse saavutamist. Olulisel kohal on sealjuures teabe selgeltmõistetav ja tõepärane edastamine ning võime saadavat informatsiooni vastu võtta, mõtestada ja vajadusel täpsustada. Kommunikatsioonioskustest andsin põhjalikuma ülevaate oma seminaritöös (Link 2012, lk 14), kus toetusin Baker jt (2005, lk 238-239) kirjeldatud alajaotusele. Lühidalt öeldes leiavad Baker jt, et heade kommunikatsioonioskustega meeskonnaliikmed vahendavad selget ja täpset informatsiooni, kuulavad efektiivselt ning pööravad tähelepanu mitteverbaalsele käitumisele.

Isikutevahelised suhted hõlmavad endas konfliktide lahendamist. Et meeskonnaliikmete vahel oleksid head suhted, peab meeskonnatöö põhinema koostööl, mitte individuaalsel või võistleva töötamisel. Tugevate interpersonaalsete oskustega meeskonnaliikmed otsivad kõigile vastuvõetavaid lahendusi, kaaluvad erinevaid võimalusi ning usaldavad oma meeskonnaliikmeid nende ülesannete täitmisel.

Grupiseste otsuste tegemine/ planeerimine on määratletud kui meeskonna võimekust leida parimaid lahendusi kasutades loogikat ja head otsustusvõimet informatsiooni kogumisel ja situatsioonist sidusa tervikpildi moodustamisel.

Tugevad grupi otsuste tegemise ja planeerimise oskused on meeskonnaliikmetel, kes töötavad teistega koos probleemide kaardistamisel, informatsiooni kogumisel, hindamisel ja jagamisel ning eesmärkide seadmisel.

Kohanemisvõime/ paindlikkus on kirjeldatud kui protsessi, mille puhul meeskond on võimeline rakendama sobilikke strateegiaid lähtudes ülesande keskkonnast. Selleks peavad meeskonnaliikmed jagama vajadusel ülesanded ümber, osutama teineteisele abi ning andma ja vastu võtma tagasisidet.

Põhjalikuma ülevaate Baker jt oskuste tuumiku käsitlest annan oma seminaritöös (Link, 2012, lk 14-15).

Küsimustik koosneb 52st väitest, millele vastaja saab vastata Likerti skaalal 1-5 (ei nõustu üldse - nõustun täiesti). Küsimused on mõtteliselt jaotatud 4 gruppi: 1-14 käivad grupiseste otsuste tegemise ja planeerimise kohta, 15-31 kohanemisvõime ja paindlikkuse kohta, 32-40 isikutevaheliste suhete kohta, 41-52 kommunikatsiooni kohta.

Hoiakud on sisemine seisund, mis mõjutab meeskonnaliikmete valikuid või otsuseid teatud olukorras käitumiseks. Küsimused on üles ehitatud nii, et uurida, millised hoiakud rakendatakse vastava eelpool toodud oskuspädevust nõudvas olukorras.

Käesolevat hindamisvahendit on varasemalt rakendatud Itaalias ja Kanadas. Eestis saadud tulemuste ning Itaalia ja Kanadas saadud kombineeritud tulemuste võrdlemisega tegelesin töö esimeses etapis. Järeldasin, et Eestis saadud tulemused TÜ VKA tudengite näitel sarnanesid Baker jt (2005) poolt saadud tulemustega.

Küsimustiku eestindamisel kasutasin edasi-tagasi tõlke meetodit. Tagasitõlge oli originaaliga piisavas kooskõlas. Peamised erinevused seisid lausete ülesehituses (originaalis: *team members should share information when making an important decision*; tagasitõlkes: *in making an important decision, the team members should share information with each other*). Või ainsuse ja mitmuse kasutamises (originaalis *team members*, tagasitõlkes *team member*). Samuti esines erinevate sünonüümide kasutamist (originaalis: *voicing*; tagasitõlkes: *stating*).

3 MIMO PROJEKTI TUTVUSTUS

Kõrgkoolide vaheline koostööprojekt MIMO- Moving In, Moving On! leidis aset 2010 – 2013. Selle eesmärk oli kunsti-põhiste meetodite rakendamine sotsiaal- ja noorsootöös. „See esindab meeskonnatööd, inspiratsiooni ja tegemisrõõmu“ (Krappe, Terttu, Parkkinen, Tonteri, 2012, lk 5). Selle projekti keskmeks on professionaalsete kunstipõhiste meetodite kasutamine ennetavas noorsootöös (*ibid*, lk 5). Piire ületavate probleemidena toovad Krappe jt välja võõrandumise, kooli madala atraktiivsuse, madala subjektiivse heaolu tunde ja demograafilised muutused, mis puudutavad noorte multikultuuristumist ning mitmekesisust (*ibid*, lk 5).

Projekti partnerriikideks olid Eesti ja Soome. Projekt oli rahastatud Euroopa Regionaalarengu fondist regioonidevahelise programmi kaudu, mis keskendub Kesk- Läänemere piirkonnale. Juhtivaks partneriks oli Turku Rakendusteaduste Ülikool. Veel olid Soomepoolseteks partneriteks HUMAK Rakendusteaduste Ülikool ja Turu linna noorsootöö osakond. Nende eesmärgiks oli arendada juba eksisteerivate kunstipõhiste meetodite kasutamist hariduslikul tasemel Eestipoolseteks partneriteks olid Von Krahl'i Teater, Tartu Ülikool Viljandi Kultuuriakadeemia ja PW Partner AS ja nende eesmärgiks oli leida viise, kuidas kaasata noori hobi korras kunstipõhisesse töösse (Link, 2012, lk 18)

Projekti sihtgrupiks oli 13-17-aastased noored. Projekti kaudu loodi koostöö erinevate noortega töötavate organisatsioonide, koolide ja ülikoolide vahel, et luua multiprofessionaalset koostööd ja selle alast haridust rakendamaks praktilisi vahendeid kunstipõhistemeetodite kasutamiseks ennetavaks sotsiaal- ja noorsootöös (*ibid*, lk 18)

2011 aasta septembris alustasid tööd 10 lavastusmeeskonda . Lavastusmeeskonnad koosnesid tudengitest järgmistelt erialadelt: tantsuõpetaja-koreograaf, näitleja, lavastaja, harrastusteatri juht, huvijuht-loovtegevuse õpetaja, dekoraaator-butafoor,

valguskujundaja, lavastuskorraldaja; etenduskunstide multimeediaspetsialisti, pärimusmuusika. Lavastusmeeskonnad pandi kokku põhimõttel, et igas meeskonnas oleks vähemalt üks selle eriala esindaja, seega oli tegemist multiprofessionaalsete meeskondadega. Igas meeskonnas oli kokku 6-8 tudengit. Lavastusmeeskonnad asusid tööle üle Eesti koolides ja/või noortekeskustes – Keilas, Väandras, Ardu, Türil, Paides, Raplas, Tarvastus, Puhjas, Lihulas ja Kilingi-Nõmmel. Iga eriala tudeng andis noortele oma erialaseid oskusi. Lavastusmeeskondade väljundid olid väga erinevad, peamiselt lavastused, filmid, sealjuures sai iga meeskond koostöös juhendatavate õpilastega ise oma väljundi vormi valida (Link 2012, lk 19)

Võib öelda, et lavastusmeeskonnad olid isejuhtivad (*self-managed*) meeskonnad. St meeskond reguleerib end ise ning tegutseb otsese järelvalveta. Meeskonnad organiseerisid oma tööd ja seadsid eesmärgid iseseisvalt. Neil puudusid otseselt määratud juhendid, kuid igal meeskonnal oli mentor või mentorid. Ainus seatud tingimus oli, et lavastusmeeskondadel peab olema lõppväljund.

Organisatsioonid seisavad silmitsi pideva vajadusega tasandada traditsioonilist hierarhiat ja saavutada struktuuri, mis võimaldab jätkusuutlikku kohanemist muutuva ärikeskkonnaga. Seetõttu on isereguleeruvad meeskonnad kasvav fenomen (Kichuk 1996, lk 1). Ka minu uuritav grupp oli suuremas osas isejuhtiv meeskond seega vastab antud grupp nendele kriteeriumitele, mis on kooskõlas tänapäeva ühiskonna ning tööturu vajaduste ja arengusuundadega.

Eelpool on toodud välja uurimused (Kichuk 1996, Siassakos jt 2010), mille läbiviimisel ei leitud otsest seost meeskonna tulemuslikkuse ning meeskonnatöö alaste hoiakute vahel. Samas oli mõlemal korral tegemist lühiajalise koostööga, ning nagu Kichuk (1996) oma töös ka välja tõi, on oletatavasti seos hoiakute ja pikaajalist koostööd tegevat meeskonna tulemuslikkuse vahel. Minu poolt uuritav grupp tegi koostööd ühe õppeaasta vältel, seega saame seda lugeda pikaajalist koostööd tegevaks meeskonnaks.

Kuna tegemist oli ühe kooli 2 ja 3 kursusel olevate tudengitega, teadsid meeskonna liikmed teineteist osaliselt. Samas on välistatud, et meeskonna moodustasid ühtne sõpruskond. Seega tuli meeskonna liikmetel teineteist tundma õppida ning luua meeskonna sisene hierarhia.

4 EMPIIRILINE UURIMUS

4.1 Uurimuse eesmärk ja metoodika

Meeskonnatöö alased pädevused on vajalikud Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias (TÜ VKA) pakutavatel erialadel nagu näiteks huvijuht-loovtegevuse õpetaja ja etenduskunstide osakonna erialad. 2012-2013 võttis TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia osa MIMO projektist. Selle projekti käigus tuli VKA tudengitel töötada ühe õppeaasta vältel multiprofessionaalsetes meeskondades. Soovisin uurida MIMO projektis osalemise ja meeskonnatöö alaste hoiakute vahelist seost.

Et MIMO-projekt nõudis osalejatelt pidevat ja intensiivset meeskonnatööd, siis seadsin hüpoteesiks väite, et **MIMO läbinud (MIMO) ja mitte läbinud (mitte – MIMO) tudengite meeskonnatöö alased hoiakud on erinevad**. Töö hüpoteesi loomisel lähtusin seisukohast, et pädevused on arendatavad (Salas, 2008, lk 542) ning võivad läbi kogemuse muutuda.

Käesoleva töö esimese etapi eesmärk oli leida ja eestindada tudengitele sobiv vahend meeskonnatöö alaste hoiakute hindamiseks. Selleks eestindasin Baker jt (2005) küsimustiku, mis töötati välja mõõtmaks meeskonnatööalaseid hoiakuid erinevates rahvusgruppides. Küsimustikku on varem kasutatud USA-s, Kanadas ja Itaalias. See on osa suuremast testpatareist, kus on ära toodud alajaotused meeskonnatöö oskuste ja teadmiste hindamiseks ning test koosneb 52st, mis on seotud erinevate meeskonna tegevustega.

Uuritavaks grupiks oli MIMOs osalenud tudengid 9 erinevalt erialalt: 15 tantsuõpetaja-koreograaf eriala tudengit; 14 näitleja, lavastaja, harrastusteatri juhi eriala tudengit; 17 huvijuht-loovtegevuse õpetaja eriala tudengit; 12 dekoraator-butafoor eriala tudengit, valguskujundaja ja lavastuskorraldaja eriala tudengit; 5 etenduskunstide multimeediaspetsialisti eriala tudengit; 1 pärimusmuusika eriala tudeng.

Uuritava grupi (MIMO) populatsiooni maht N oli 64. Valimi mahuks oli 25 üliõpilast, mis moodustab 39% populatsioonist. Populatsiooni ei arvestatud tudengeid, kes osalesid projektis vaid osa-ajaga. Kultuurhariduse osakonnast oli 9 vastanut ja etenduskunstide osakonnast 17 vastanut. 25-st vastanust oli 21 naist ja 4 meest.

Kontrollgrupi (mitte- MIMO) populatsiooniks on TÜ VKA statsionaarõppe tudengid, kes ei ole osalenud MIMO projektis. Populatsiooni maht N on 533. Kultuurhariduse osakonnast oli 29 vastajat, etenduskunstide osakonnast 14 vastajat, muusikaosakonnast 1 ja rahvusliku käsitöö osakonnast 1. Valimi kogumahuks oli 44 üliõpilast, mis moodustab 8,2% populatsioonist. 44-st vastanust oli 7 meest ja 37 naist.

Andmete kogumise meetodiks on kirjalik ankeet, mis koosnes taustküsimustest ning 52-st väitest meeskonnatöö kohta. Küsimustiku vastused kodeerisin Likerti skaalal väärtusega ühest viieni, kus 1 tähendas „ei nõustu üldse ja 5 „nõustun täiesti“. Vastuste kodeerimisel kasutasin sama protseduuri, mis Baker jt (2005). Andmete töötlemisel kasutasin SPSS Statistics Version 19.

4.2 Uurimustulemused ja analüüs

Uurimuses kasutatava mõõtmisvahendi sisemise reliaabluse kontrollimiseks kasutasin Cronbachi alfa. „Cronbachi alfa näitab mil määral iga üksikküsimus mõõdab uuritavat konstrukti“ (Henno, 2014). Selle väärtus võib ulatuda 0-1ni.

Uurimustöö esimesel etapil sain Cronbach's alfa näitajaks 0,81, mida peetakse heaks tulemuseks. Lisades uurimuse teises etapis kogutud andmed sain Cronbach alfa näitajaks 0,696, mis jääb vahemikku 0,6-0,7 ja on küsitav.

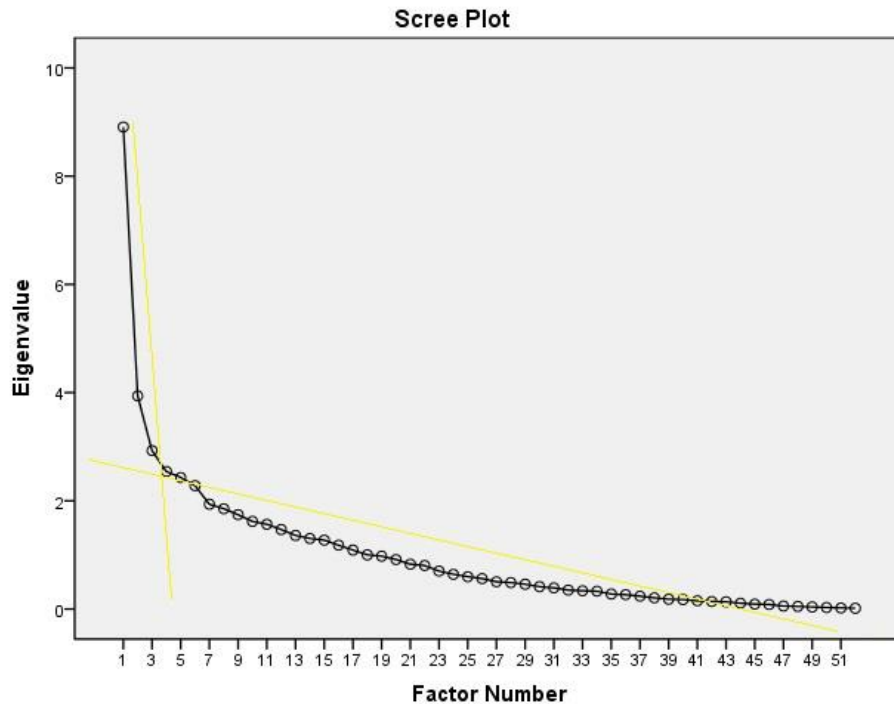
Minu uurimuse eesmärgiks on leida seos MIMO projekti ja meeskonnatöö alaste hoiakute vahel. Seose uurimiseks valisin faktoranalüüsi meetodi, sest pean seda usaldusväärseks ja selle abil on mul võimalik tuvastada hoiakuid iseloomustavad tunnused. Kuna andmeid on siiski omajagu, kuigi täieliku faktoranalüüsi tarbeks ebapiisavad, otsustasin uurida, mitmesse faktorisse minu andmete põhjal küsimused laaduvad.

Tabel 3 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,408
Bartlett's Test of Sphericity	Sig.	,000

KMO tulemuse põhjal ei oleks justkui faktoranalüüsi tegemine eesmärgipärane. Samas Bartletti testi järgi ($p < 0,05$) võimaldab faktoranalüüs käesolevate andmete põhjal teha järeldusi.

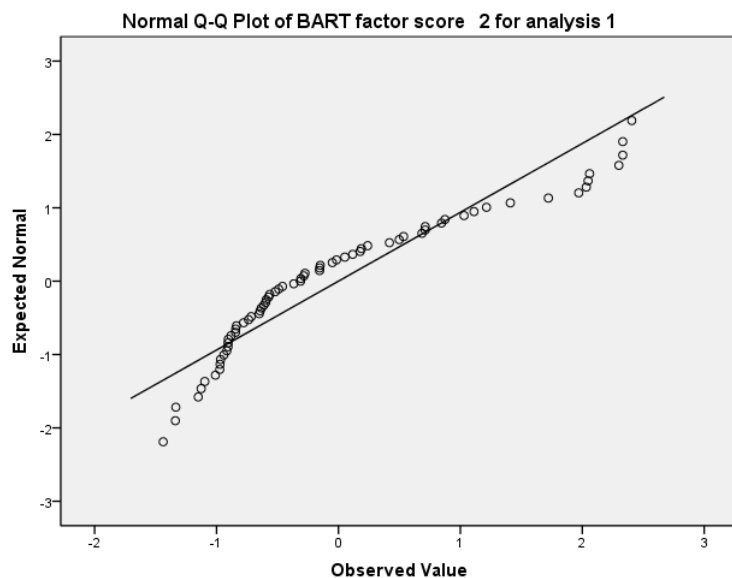
Esmalt leidsin VKA tudengite hoiakuid iseloomustavad tunnused. Kuna küsimused on jaotunud mõtteliselt nelja oskuspädevust vajava situatsiooni vahel, eeldasin ka nelja hoiakuid iseloomustavat tunnust. Scree Plotilt näeme aga, et eristuvad kolm faktorit, mitte neli (vt *joon. 3*). Esimesse faktorisse laadusid küsimused 2, 6, 8, 11, 14, 20, 22, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37. Need on küsimused, mis viitavad avatud või paindlikule hoiakule - otsustelangetamisel peaks MK koguma andmeid võimalikult paljudest allikatest; probleeme peaks arutama; soovitude jagamine ja nendesse heatahtlikult suhtumine; kõrvalseisjal peaks paluma MK tööd hinnata jm. Seetõttu nimetasin esimest faktorit kui **paindlikkus**. Teise faktorisse laadusid küsimused 4, 5, 7, 9, 12, 13, 26, 39, 40, 45, 46. Need on küsimused, mis väljendavad kuivõrd soosiv on vastaja autoritaarse grupisisese hierarhia suhtes - kõige kogenum liige peaks tegema otsuseid; meeskonnaliige peaks meeskondlikke otsuseid eirama; üks inimene peaks otsustama; kui liige otsusega ei nõustu, peaks ta lahkuma jm. Seetõttu otsustasin teist faktorit määratleda, kui **soosivus autoriteetsus suhtes**. Kolmandasse faktorisse laadusid küsimused nr 23, 32, 41, 52. Kui olulisuse kaaluks võtta 0,4 asemel 0,35 laaduvad kolmandasse ka küsimused 47, 48, 49 ja 50. Need küsimused käivad situatsioonide kohta, kus on kesksel kohal suhtlemine - hääletoonile peaks pöörama tähelepanu; töövälisest asjadest kõnelemine; selge ja täpse teabe edastamine jm. Seega nimetasin kolmandat faktorit kui **suhtlemishoiakud**.



Joonis 3 Scree Plot

Need on kolm tunnust, mis iseloomustavad VKA tudengite hoiakuid erinevates meeskonnatöös ettetulevates situatsioonides nagu näiteks otsuste tegemine / planeerimine; kohanemine; isikutevahelised suhted; kommunikatsioon.

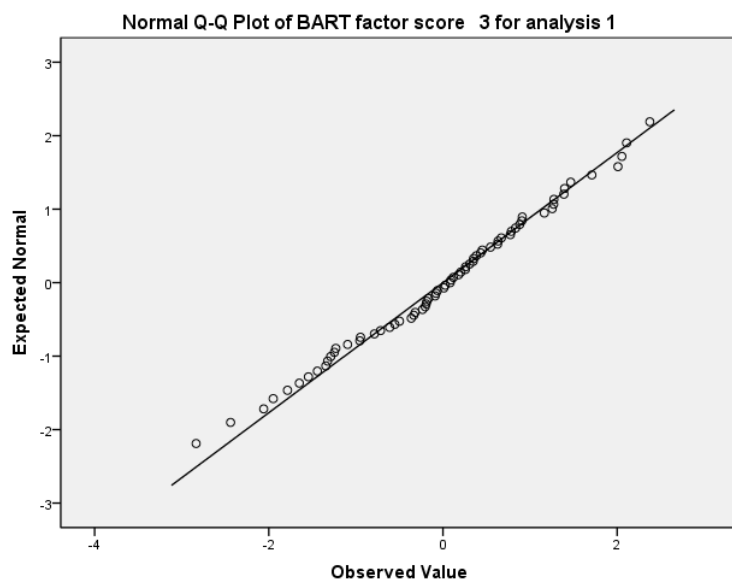
Seejärel võrdlesin kahe grupi (MIMO ja mitte- MIMO) tulemusi saadud tunnuste põhjal. Enne, kui sain edasi minna kahe grupi võrdlusega, pidin kontrollima normaaljaotust. Selleks kasutasin Kolmogorov-Smirnov testi ja võrdluseks oli ka Shapiro-Wilk testi tulemused. Esimese kahe faktori puhul oli olulisuse tõenäosuseks $p < 0,05$ (esimese faktori olulisuse tõenäosus oli $p = 0,007$ ja teise faktori olulisuse tõenäosus $p = 0,000$.), millest saame järeldada, et tunnused ei jaotu normaaljaotuse alusel. Seda illustreerib teise faktori põhjal saadud *joonis 4*, kus on näha, et väärtused paiknevad normaaljaotuse joonest eemal.



Joonis 4 Teise tunnuse väärtuste jaotumine

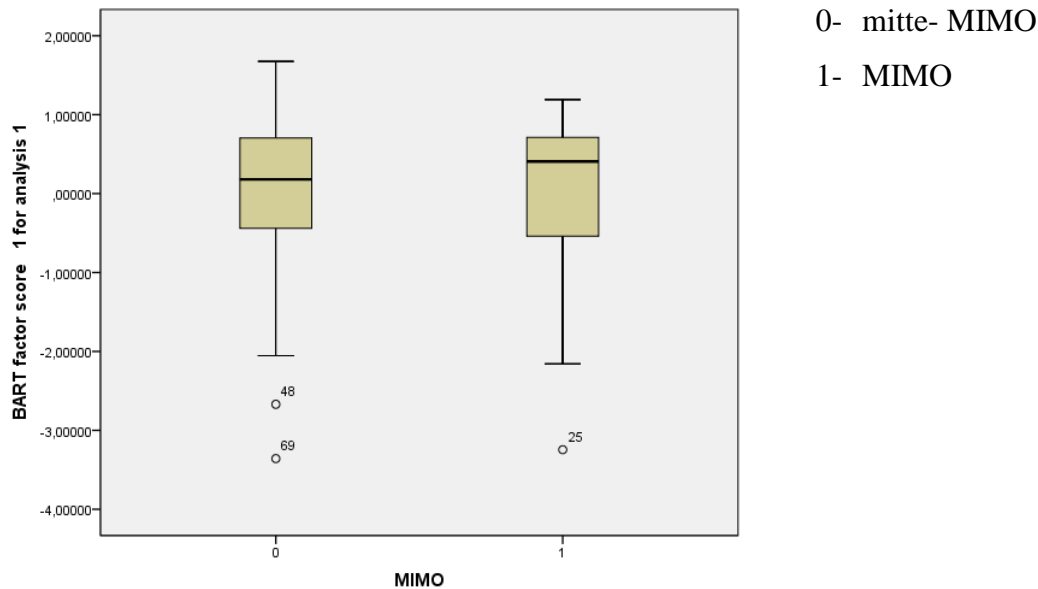
Kuna esimesed kaks faktorit ei jaotu normaaljaotusesse, kasutan nende tunnuste põhjal kahe grupi võrdlemisel mitteparameetrilist testi, Mann-Whitney U testi.

Kolmanda faktori olulisuse tõenäosus $p=0,200$, millest saame järeldada, et tunnus jaotub normaaljaotuse alusel (vt *joon. 5*). Seetõttu valisin selle faktori puhul kahe valimi võrdlemiseks T-testi.



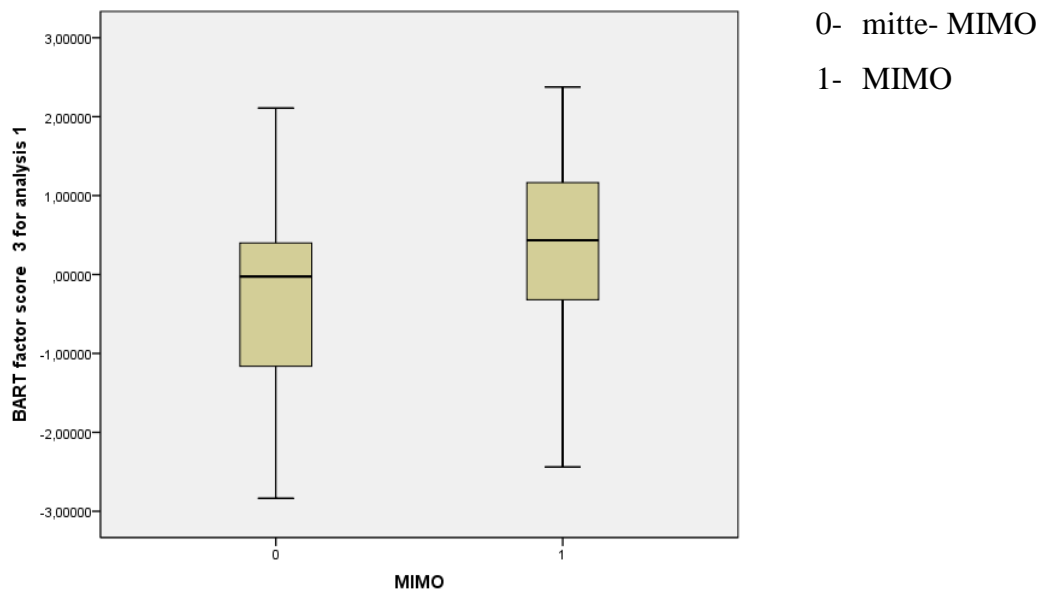
Joonis 5 Kolmanda tunnuse väärtuste jaotumine

Edasi võrdlesin kahte valimit iga tunnuse alusel. Esimese tunnuse (paindlikkus) olulisuse tõenäosuseks sain 0,901, mille puhul peame jääma null hüpoteesi juurde, ehk kahe valimi tulemused ei erine teineteisest olulisel määral (vt *joon. 6*). Teise tunnuse (soosivus autoritaarsuse suhtes) olulisuse tõenäosuseks sain 0,349, mille puhul peame taas jääma nullhüpoteesi juurde.



Joonis 6 Kahe valimi võrdlus esimese tunnuse alusel

Kahe valimi võrdlemisel kolmanda tunnuse (suhtlemishoiakud) puhul kasutasin T-testi, mis andis olulisuse tõenäosuseks $p=0,030$. See lükkab ümber nullhüpoteesi ning saame järeldada, et kolmanda tunnuse alusel kahe valimi tulemused erinevad teineteisest (vt *joon. 7*)



Joonis 7 Kahe grupi võrdlus kolmanda faktori alusel

Oma uurimuse tulemusena eristasin kolme tunnust ehk hoiakut (**paindlikkus, soosivus autoritaarsuse suhtes ning suhtlemishoiakud**), mille alusel võrdlesin kahte valimit: MIMO projektis osalenud TÜ VKA tudengid (**MIMO**) ja MIMO projektis mitte osalenud TÜ VKA tudengeid (**mitte- MIMO**). Tulemused näitasid, et esimese kahe tunnuse põhjal kahe valimi tulemused ei erinenud märkimisväärselt, kuid kolmanda tunnuse põhjal on siiski erinevus märgatav. Kuigi MIMO projekti eesmärgiks ei olnud peajasjalikult tudengite meeskonnatöö alaste pädevuste arendamine, oli vaatamata sellele seos vähemalt ühe uuritud tunnustegrupiga (suhtlemishoiakud). Teisalt ei tähenda kahe esimese tunnuse (paindlikkus ja soosivus autoritaarsuse suhtes) ja MIMO projekti vahel seose mitteleidmine, et seda ei ole. Sellest saame järeldada, et projektid, milles tudengid/õpilased osalevad, võivad mõjutada nende MKT alaseid hoiakuid. Projektide koostamisel tasuks sellega senisest enam arvestada, sest MKT pädevused on tänapäevases maailmas ääretult olulised. Kui me tahame, et Eesti noorte MKT alased pädevused paraneksid, siis tasuks arvestada võimalust, et ka ühekordne projektis osalemine võib anda positiivseid tulemusi. Sellega parendame noorte erialast ettevalmistust.

Tulemused võivad olla ka mõjutatud ka asjaolust, et kultuurhariduse osakonna tudengitele oli MIMO projekt vabatahtlik. Seega võisid projektis osalemise valida tudengid, kellel olid sarnased suhtlemishoiakud. Kui me tahame, et seadalaadi projektides kõik kaasa lööksid, peame mõtlema sellele, kuidas teha see huvipakkuvaks kõiksuguste MKT hoiakutega tudengitele.

Kokkuvõtteks saab öelda, et mistahes suunaline seos on olemas ja MIMO laadsed projektid on sobilikud vahendid MKT alaste pädevuste lahendamiseks. Jätku-uuringuteks on eestitatud küsimustik ning leitud sobilikud meetodid andmete analüüsiks. Jätku-uuringutega tasub püüda leida ka meeskonnatööd eeldavas projektis osalemise mõju meeskonnatöö alastele hoiakutele. Edasised uuringud sellel teemal on vajalikud ja just eriti TÜ VKA kultuurhariduse osakonda arvestades eriti olulised, sest need pädevused on vajalikud nende igapäeva töös.

4.3 Piirangud

Töö koostamisel tulid välja erinevad piirangud, mis ei võimalda valimi põhjal tehtud järeldusi üldistada kogu populatsioonile.

Baker jt (2005) küsimustiku puhul, millel minu uurimustöö põhineb, polnud kõik andmed kättesaadavad. Kuna küsimustik jaotub 4 alaskaala vahel, eeldasin, et selle põhjal eristuvad neli faktorit. Ühtlasi puuduvad andmed selle kohta, millised olid tunnuste faktorkaalud, s-t kui palju üks või teine küsimus faktorisse panustas. Kuigi käesoleva töö eesmärgiks ei olnud saadud andmete võrdlemine, oleks faktorkaalude võrdlus andnud hea tagasiside küsimustiku töötamise kohta minu valimite puhul.

Käesoleva mõõtmisvahendi konstruktsiooni valideerimiseks ei olnud võimalik kontrollida. Selle kontrollimiseks peaksime võrdlema kasutatud mõõtmisvahendi tulemusi mõne teise mõõtmisvahendiga saadud tulemustega. Ühtegi usaldusväärset mõõtmisvahendit, mis hindaks meid huvitava populatsiooni MKT alaseid hoiakuid, ma Eestis rakendatud ja kontrollitud mõõtmisvahendite seast ei leidnud (otsinguks kasutatud teadusraamatukogude ja kolmes Eesti suurimas kõrgkoolis kaitstud teadustööde andmebaase). Seega saame vaid eeldada, et Baker jt (2005) küsimustik on selle väljatöötajate poolt valideeritud. Meie tulemuste vastavust tegelikkusega kontrollimiseks on vaja edasisi uuringuid, mis ei mahu lõputöö raamidesse.

Kuna ei olnud tagatud kõigi populatsiooni liikmete võrdne võimalus sattuda valimisse, ei olnud kontrollgrupi valim esinduslik, s-t ei kata protsentuaalselt populatsiooni samal määral kui uuritava grupi valim. Kontrollgrupi populatsioon on küllaltki suur ja uuritava grupi populatsioon väike, seetõttu oli kahe grupi valimi katvuse saavutamine raskendatud. Järelikult pole võimalik selle põhjal teha üldistusi kogu populatsiooni kohta. Kuid edasiste uurimuste tarbeks on välja töötatud küsimustik ning leitud sobilikud analüüsimeetodid. Ankeedi taustküsimused ei uuri vastaja varasemaid meeskonnatöö alaseid kogemusi. Seetõttu ei ole teada, kuidas mõjutavad tulemusi vastajate varasemad meeskonnatöö alaseid kogemused.

KOKKUVÕTE

Dünaamilised arengud ühiskonnas toovad esile järjest keerukamaid lahendusi vajavaid probleeme. Sellest tulenevalt on meeskonnatöö alased pädevused tööandjate seas üha enam hinnatud oskused. Neid oskusi läheb tarvis ka kultuurhariduse osakonnas ning etenduskunstide osakonnas pakutavate erialade igapäevatoos. Kuna need kaks osakonda osalesid MIMO projektis, kus tudengitel tuli ühe õppeaasta vältel töötada multiprofessionaalsetes meeskondades, soovisin leida võimalikku **seost meeskonnaööde eeldavas projektis osalemise ja meeskonnatöö alaste hoiakute vahel**. Esmajoones huvitas mind see, **kas meeskonnatööde eeldavas projektis osalenute meeskonnatöö alased hoiakud erinevad mitteosalenute hoiakutest**. Kui leidub seos, siis tasub jätku-uuringutega püüda leida meeskonnatööde eeldavas projektis osalemise mõju meeskonnatöö alastele hoiakutele

Hüpoteesiks püstitasin oletuse, et **MIMO läbinud (MIMO) ja mitte läbinud (mitte – MIMO) tudengite meeskonnatöö alased hoiakud on erinevad**. Selle tegemiseks võrdlesin MIMO projektis osalenud ja mitte osalenud Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia tudengite meeskonnatöö alaseid hoiakuid. Võrdlemiseks kasutasin Baker jt poolt teistes populatsioonides valideeritud küsimustikku, mille eestindasin töö esimeses etapis.

Andmete analüüsiks kasutasin SPSS Statistics Version 19 programmi. Küsimustiku sisemise reliaabluse kontrollimiseks kasutasin Cronbach alfat (0,696). Hoiakuid iseloomustavate tunnuste leidmiseks tegin faktoranalüüsi. Leidsin kolm tunnust: paindlikkus, soovivus autoritaarsuse suhtes ja suhtlemishoiakud). Nende kolme tunnuse põhjal võrdlesin omavahel MIMO ja mitte – MIMO gruppe. Kuna kahe esimese tunnuste vastused ei jaotunud normaaljaotuse alusel, kasutasin kahe grupi (MIMO; mitte- MIMO) võrdlemisel Mann – Whitney U testi. Selle põhjal kahe grupi tulemustes erinevusi tuvastada ei õnnestunud ($p=0,901$; $p= 0,349$). Kolmanda tunnuse vastused jaotused normaaljaotuse alusel ning kahe grupi võrdluseks kasutasin T-testi. Selle põhjal õnnestus tuvastada erinevus kahe grupi tulemuste vahel ($p=0,03$). Seega mistahes

suunaline seos on olemas ja meeskonnatööd eeldavatel projektidel võib olla mõju meeskonnatöö alastele hoiakutele, kui pädevustele.

Jätku-uuringuteks on eestindatud küsimustik ning leitud sobilikud meetodid andmete analüüsiks. Jätku-uuringutega tasub püüda leida ka meeskonnatööd eeldavas projektis osalemise mõju meeskonnatöö alastele hoiakutele. Lisaks mõjuuuringutele on kindlasti vajalik kontrollida edaspidi käesolevas töös kasutatud küsimustiku valiidsust, et saada teada, kuivõrd selle tulemused seonduvad teiste samalaadsete mõõtmisvahenditega. Uurida tasuks ka VKA tudengite meeskonnatöö-alaseid teadmisi, oskuseid ja hoiakuid, sest tegemist on nende töös väga vajalike pädevustega. Sealt edasi võiks vaatluse alla võtta MKT alaste pädevuste arendamise võimalused Viljandi Kultuuriakadeemias, nt lisada mõni ainekursus MKT oskustest või pakkuda tudengeile rohkem MKT eeldavaid projekt jm.

Töö lõpus tõin välja piirangud. Üheks piiranguks olid Baker jt küsitlustulemuste puudulikud andmed. Nii ei ole teada, mitu tunnust eristus nende andmete põhjal ja seega ei ole ka võimalik võrrelda, kas küsitlus töötas mõlemal juhul sarnaselt. Teisalt, ei ole kontrollgrupi valim esinduslik, mis ei luba teha üldistust kogu populatsiooni kohta ja kolmandaks puuduvad meil andmed vastanute varasemate meeskonnatöö alaste kogemuste kohta. Seega ei ole teada, milline on nende mõju vastajate tulemustele.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Baker, D.P. Horvath, L. Champion, M. Offermann, L. Salas, E.** 2005. *The ALL Teamwork Framework*. In: *Measuring Adult Literacy and Life Skills* – In: New Frameworks for Assessment. Statistics Canada Catalogue No 89-552-MIE, 13. Canada. Lk 230-272.
2. **Brooks, I.** 2008. *Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn: Tänapäev.
3. **Cooke, N. J & Salas, E & Cannon-Bowers, J. A & Stout, R.J.**2000. *Measuring Team Knowledge*. – In: *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. No 42. Lk 151-173.
4. **Crebert, G & Patrick, C.-J.& Cragolini, V.& Smith, C.& Worsfold, K. & Webb, F.** 2011. *Teamwork Skills Toolkit 2nd Edition*. Griffith University. Lk 5-6.
5. Henno. I. 2014. *Pisa õppetunnid II*. [Loengu slaidid]. <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=11084> (08.05.2014).
6. **Järv, L ja Männamaa, I.** *Näpunäiteid meeskonnatöök*. 1995. <http://hexagon.fi.tartu.ee/~laur/papers/teamwork.html> (02.05.2014)
7. **Kitchuk, S.L.** 1996. *The Effect of General Cognitive Ability, Teamwork KSA's, and Th "Big Five" Personality Factors on the Performance of Engineering Design Teams: Implications for the Selection of Teams*. McMaster University.[Lõputöö]. Hamilton, Canada.

8. **Kitchuk, S. L. & Weisner W.H. 1996.** *Selection measures for a team environment: the relationships among the Wonderlic Personnel Test, the Neo-FFI, and the Teamwork KSA test.* . McMaster University.[uurimustöö]. Hamilton, Canada.
9. **Krappe, J & Parkkinen, T & Tonteri.** 2012. *MOVING IN! Art-Based Approaches to Work with the Youth.* Turku: Turku University of Applied Sciences. Turku, Finland.
10. **Link, E.** 2012. *Meeskonnatöö alaste hoiakute mõõtmise MIMO-projekti läbinud tudengite näitel.* Viljandi Kultuuriakadeemia. [Seminaritöö]. Viljandi.
11. MIMO. 2012. Moving In Moving On. <http://www.mimo.ee/et> (28.04.2014)
12. **Nelson, K.** 2003. *Team Assessments: A Review and Analysis of Four Current Team Assessments.* <http://lanterngroup.com/wp-content/uploads/2014/01/Team-Assessments-A-Review-of-Four-Tests.pdf> (03.05.2014)
13. **Osula, K.** 2009. ANDMEANALÜÜS: statistiline andmestik ja kirjeldav statistika. {Konspekt} <http://www.tlu.ee/~kairio/failid/konspekt2.pdf> (05.05.2014)
14. **Teichmann, M.** 2000. *Meeskonnatöö.*
<http://www.tpi.ee/digiope/juhtimispsy/digi/meeskonnatoo.htm>. (20.04.2014)
15. **Vadi, M.** 2001. *Grupid organisatsioonis.* Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. Lk 43-47.
16. **Virovere, A & Alas, R & Liigand, J.** 2005. *Organisatsioonikäitumine.* Tallinn: Külim.
17. World Health Organisation. 2014. Patient safety, Team tools,
http://www.who.int/patientsafety/research/methods_measures/human_factors/team_tools/en/ (02.05.2014)
18. **Salas E.** 2008. *On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments* – In: Human Factors. No 3. Florida. University of Central Florida. Lk 540-547.
19. **Siassakos D, Draycott T, Crofts J, Hunt L, Winter C, Fox R.** 2010. *More to teamwork than knowledge, skill and attitude.* <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0528.2010.02654.x/pdf> 01.05.2014. Lk 1262–1269.
20. **Ulloa, B. C. R. & Adams, S. G.** 2004 Attitude toward teamwork and effective teaming – In: Team Performance Management . No 7/8. Lk 145-151.

LISAD

Lisa 1 Küsimustiku ankeedi näidis

Olen Ebe Link, IV kursuse huvijuht-loovtegevuse õpetaja eriala tudeng ja vajan teie abi uurimuse läbiviimisel, millega tahan uurida **tudengite meeskonnatöö alaseid hoiakuid**. Uuringus kasutan rahvusvaheliselt tunnustatud ankeeti, mis lubab teha usaldusväärseid järeldusi. Soovi korral võite selle täita anonüümselt. Kui aga soovite oma tulemuse teada saada ja näha seda võrdluses grupi tulemusega, siis kirjutage ankeedi lõppu oma nimi ja e-posti aadress. Tagan teie vastuste konfidentsiaalsuse ja kinnitan, et tulemuste avaldamisel nimesid ei mainita ja vastuseid üksikute vastajate kaupa ei analüüsita.

1. Märkige ristikesega oma sugu.

Mees Naine

2. Kirjutage palun punktiirile millisel erialal õpite?

.....

3. Kirjutage palun punktiirile mitmendal kursusel õpite.

.....

4. Alljärgnevalt on 52 väidet meeskonnatöö kohta, mis on seotud erinevate tegevustega, mida meeskonnad teevad. Näiteks otsuste vastu võtmine, kommunikatsioon ja muu. Palun tee vastavasse kastikesse rist, kas Sa ei nõustu väitega, pigem ei nõustu, ei oska öelda, pigem nõustud või nõustud täiesti.

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Ei oska öelda	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
1. Olulise otsuse langetamisel peaks meeskond alati valima esimese väljapakutud lahenduse.					
2. Olulise otsuse langetamisel peaks meeskond koguma teavet võimalikult paljudest allikatest.					

	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Ei oska öelda	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
3. Ühise otsuse langetamisel peaks meeskond püüdma ette näha võimalikke probleeme.					
4. Meeskond peaks lubama kõige kogenenumal meeskonnaliikmel olulised otsused ülejäänud meeskonna eest ära teha.					
5. Meeskonnaliige peaks enamikke meeskondlikke otsuseid eirama.					
6. Meeskonnaliikmed peaksid ühisotsusega seonu-vaid võimalikke probleeme üksteisega arutama.					
7. Meeskond peaks endi seast määrama ühe inimese, kes otsustab ülejäänud meeskonna eest.					
8. Enne oluliste otsuste langetamist peaks meeskond kaaluma erinevaid võimalikke lahendusi.					
9. Kui meeskonnaliige otsusega ei nõustu peaks ta meeskonnast lahkuma.					

Lisa 2 Küsimustiku ankeedi tagasitõlke näidis

	Strongly disagree	Disagree	Don't know	Agree	Strongly agree
10. Team members should refrain from stating their opinion about the team's decisions.					
11. Team members should try to understand the reasons for the decisions made by the team.					
12. In making important decisions, the team members should ask someone outside the team to make the decision for them.					
13. In making the decision, the team should get information mainly from the team supervisor.					
14. In making an important decision, the team members should share information with each other.					

SUMMARY

THE ASSESSMENT of TEAM-RELATED ATTITUDES at THE EXAMPLE of MIMO PROJECT at VILJANDI CULTURE ACADEMY

Developments of modern world require solutions to increasingly complex problems, which often ask for the team-based approach. This has created a need for employers to select employees with good teamwork skill; at the same time the educational institutions have to look for methods supporting improvement of teamwork competencies of the students. Therefore the need of teamwork competences measurements, and developing these competences as part of preparation for labour market, has become more significant. For 50 years researchers has tried to define teamwork competences and develop appropriate measurements but have not been successful to create general definition or measurements.

Tartu University Viljandi Culture Academy took part in Finnish – Estonian project Moving In, Moving On! (MIMO). The focus of this project was to implement professional art-based methods in preventing youth work. During a school year academy students worked in multiprofessional teams. I wanted to know are the MIMO-like projects good methods for developing teamwork competences.

In current research I focused on attitudes as one of the three sub-divisions of the competences. Attitudes influence whether and how do the individuals put into practice the competencies they possess. **The purpose of the research was to explore the correlation between teamwork attitudes and participating in MIMO project. My research question was is there a difference between the attitudes of the students who participated in MIMO project and the ones who did not.**

My hypothesis was that the attitudes of the students, who participated in MIMO project (MIMO), differ from the students who did not participate in MIMO project (non-MIMO).

I based my research on measurement created by Baker Horvath, Campion & Salas (2005). The questionnaire included 52 statements about the situations which can come up in teamwork. The respondents were measured using five-point Likert scale ranging from “strongly agree” to “strongly disagree”. For data analysis I used SPSS Statistics Version 19 program. First I defined the characteristics of the attitude possessed by students of Viljandi Culture Academy. I used factor analysis and defined three characteristics: **flexibility, favourable towards authority and communicational attitudes**. And second I compared the results of two groups – respondents who participated in MIMO project and the ones who did not - based on the defined characteristic.

For comparing first two characteristics I used Mann-Whitney U test and for the third one I used T-test. As a result I defined that attitudes, based on first two characteristics, didn't differ between MIMO and non-MIMO but there was a difference between two groups based on third characteristics. From this we can conclude that there is a positive relationship between teamwork attitudes and team task projects. Therefore, this relationship should be taken into account when planning team task project for students. Based on the results, further more research would be relevant. For example, it would give even better information, how to develop students' teamwork skills, if we would know the influence of MIMO-like projects on individuals' teamwork attitudes.

At the end of my theses I brought out two limitations. First, the lack of the data from the original questionnaire does not allow comparing the results of my research with the original ones. Second was that in my research I used not fully representative sample and therefore we cannot generalize the results to the whole population. Even though, appropriate measurement was found and first data was gathered, which gives the basic for further more research.

LITSENTS

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, _____ Ebe Link _____,

(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

_____ Meeskonnatöö alaste hoiakute hindamine Viljandi Kultuuriakadeemia MIMO-projekti näitel _____,

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on _____ Ivar Männamaa _____,

(*juhendaja nimi*)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus/Tallinnas/Narvas/Pärnus/Viljandis, **pp.kk.aaaa**

Viljandi 19.05. 2014.