

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Jaanika Kopli

**KONFORMISMI AVALDUMINE TÖÖALASES
KONTEKSTIS EESTIS**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2017

Soovitan suunata kaitsmisele

Anne Aidla

Kaitsmisele lubatud “ “ 2017. a

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Jaanika Kopli

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Konformismi käsitlemise teoreetilised alused	7
1.1. Konformismi mõiste ja olemus	7
1.2. Konformismi mõjutavad tegurid ja nende võimalik seos töölase kontekstiga	15
2. Konformismi avaldumine töökogemusega indiviidide seas	26
2.1. Uurimismetoodika ja valim	26
2.2. Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused konformismi avaldumisest töölases kontekstis Eestis	36
Kokkuvõte	45
Viidatud allikad	49
Lisad	53
Lisa 1. Töökogemusega inimeste seas läbi viidud ankeetküsimustik	53
Lisa 2. Vastanute hinnangute kirjeldav statistika	56
Lisa 3. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs soo lõikes	57
Lisa 4. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs vanusegruppide lõikes	58
Lisa 5. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs positsiooni lõikes	60
Lisa 6. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs üldise tööstaaži lõikes	62
Lisa 7. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs viimase ametikoha tööstaaži lõikes	64
Summary	66

SISSEJUHATUS

Käesoleva bakalaureusetöö keskseks mõisteks on konformism, mis tähendab indiviidi käitumise kohandamist vastavalt grupile ja sotsiaalsetele normidele, minnes seeläbi vastuollu enda isiklike uskumustega (Scher *et al.* 2007: 186; Heerdink *et al.* 2013: 264). Grupiliikmed võivad oma käitumisega üksteist mõjutada ning võib esineda olukordi, kus ühte liiget hakkab mõjutama ülejäänud grupp. Grupi survele aga võivad inimesed reageerida erinevalt, mõned astuvad vastu või lahkuvad grupist, mõned annavad järele. Grupi survele järele andes muudab inimene oma käitumist ning kui see muutus läheb vastuollu tema isiklike põhimõtetega, siis avaldubki konformism.

Töölases kontekstis moodustab grupi töökollektiiv ning töötaja on üks grupiliige, kes võib olla töökaaslastest mõjutatud. Konformism võib avalduda näiteks siis, kui töötaja sõltub liigselt töökaaslaste arvamustest ja ei julge seetõttu välja pakkuda oma ideid ega tuua välja kitsaskohti. Nii võivad jääda olulised nüansid märkamata ja see võib mõjutada ka töö tulemuslikkust. Sama võib juhtuda ka siis, kui töötaja järgib liigselt juhi nõuandeid. Kui aga töötaja konformismi määr on liialt madal, siis võib olla probleemiks see, et ta satub teistega pidevalt konflikti, sest tal on töökaaslastest erinev arvamus.

Konformismi avaldumist on väga laialdaselt uuritud psühholoogia valdkonnas, eriti sotsiaalpsühholoogia harus (nt Asch 1956: 1-70; Latane 1981: 343-356; Cialdini *et al.* 1999: 1242-1253; Heerdink *et al.* 2013: 262-284). Töölases kontekstis on teemat aga palju vähem käsitletud (nt Grobler 2014: 1-27; Patil *et al.* 2017: 282-303). Käesoleva töö autorile teadaolevalt Eestis konformismi avaldumist töölases kontekstis varasemalt uuritud pole. Seega ei ole teada, kui kõrge konformismi määr valdavalt esineb ning kuiõrd on seal erinevusi sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest. Näiteks, kas kõrgem konformismi määr on iseloomulik meestele või naistele, noorematele või vanematele, väiksema või suurema tööstaažiga töötajatele jne.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on iseloomustada konformismi avaldumist tööalases kontekstis Eestis. Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

- selgitada konformismi mõistet ja olemust,
- tuua välja konformismi mõjutavad tegurid ja nende võimalik seos tööalase kontekstiga,
- valida sobivad mõõdikud konformismi avaldumise iseloomustamiseks tööalases kontekstis Eestis ja viia läbi küsitlus,
- analüüsida uuringu tulemusi ja teha järeldusi konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis.

Eesmärgist ja uurimisülesannetest lähtuvalt jaguneb töö teoreetiliseks ja empiiriliseks osaks, mis koosnevad mõlemad kahest alapeatükist. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis defineeritakse konformismi mõiste ja selgitatakse selle olemust ning teises tuuakse välja konformismi mõjutavad tegurid neid käsitlenud varasemate uuringute põhjal ja leitakse võimalik seos tööalase kontekstiga. Teoreetilises osas tuginetakse muuhulgas ühe tuntuima konformismi uurija Solomon E. Aschi (1956: 1-70) tööle, kes on leidnud, et indiviidide otsused on mõjutatud grupi otsustest. Teoreetilise osa koostamiseks on kasutatud ingliskeelseid teadusartikleid erinevatest andmebaasidest.

Empiirilise osa esimeses alapeatükis selgitatakse uurimismetoodikat, sobivate mõõdikute valikut konformismi avaldumise iseloomustamiseks ja nende seost teooriaga ning kirjeldatakse valimit. Teises alapeatükis analüüsitakse uuringu tulemusi, tehakse järeldusi konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis ning seostatakse neid teooriaga. Konformismi avaldumise iseloomustamiseks kasutatakse Mehrabian ja Stefl (1995: 258) ning Florin *et al.* (2007: 31) mõõdikuid, sest väited on sõnastatud nii, et need väljendavad nii kõrget kui madalat konformismi ning neid oli lihtsam tuua tööalasesse konteksti. Väidete hindamiseks kasutati 5-palli skaalat. Veebipõhisele ankeetküsimustikule vastas 66 töökogemusega inimest, kes ei moodusta esinduslikku valimit üldistuste tegemiseks Eesti kohta ja seega on käesolev töö pilootuuring konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis, mis annab esmase pildi olukorrast. Google Forms keskkonnas koostatud ankeetküsimustik oli avatud 2017.

aasta 16. märtsist kuni 2. aprillini ning kogutud andmeid analüüsi programme Microsoft Excel ja SPSS Statistics.

Töö tulemused võiksid huvi pakkuda töötavatele või kunagi töötanud inimestele, kes saavad informatsiooni, milliste tunnustega inimeste seas tööalases kontekstis võib konformismi esineda, võrrelda töö tulemusi enda tööalaselt avalduva konformismiga ja vajadusel selles osas korrektiive teha. Samuti võiks käesolev töö kasulik olla tööandjatele, kes saavad teada, milliste tunnustega inimestel konformismi rohkem esineb ning vajadusel saavad teha samme konformismi vähendamiseks (näiteks kui eesmärk on saada võimalikult palju ja loovaid ideid).

Autor tänab oma juhendajat Anne Aidlat professionaalse juhendamise eest bakalaureusetöö kirjutamisel. Samuti tänatakse ankeetküsimustikule vastajaid nende panuse eest.

Käesolevat bakalaureusetööd iseloomustavad järgmised märksõnad: konformism, individid, grupid, enamusprintsiipt, töökeskkond.

1. KONFORMISMI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

1.1. Konformismi mõiste ja olemus

Selles alapeatükis defineeritakse kõigepealt konformismi mõiste, milleks võrreldakse mitmete autorite definitsioone eri definitsiooni elementide põhjal, tuuakse välja erinevused sõnakasutuses ning selgitatakse nende tähendust konformismi kontekstis. Seejärel annab autor ülevaate ühest tuntumast konformismi uurijast ja tema tööst, selgitab levinud paradigmat konformismi uurimisel ning toob välja ka vähem levinud põhimõtte. Samuti tuuakse välja konformismi liigid ja erinevad avaldumise kanalid, selgitatakse erisusi ning antakse lühiülevaade konformismi avaldumisest töökeskkonnas.

Mõiste konformism definitsioonid erinevate autorite poolt on sisu poolest sarnased, kuid sõnakasutus võib kohati olla erinev. Näiteks ühel juhul on kasutatud sõna „grupiliige“, teisel juhul aga „indiviid“, ühel juhul „grupi normid“ ja teisel juhul „sotsiaalsed normid“. Sellest lähtuvalt on töö autor võrrelnud erinevate autorite definitsioone definitsiooni elementide põhjal, mis määrati autori poolt vastavalt nende esinemisele definitsioonis ning need elemendid on indiviid, käitumine, grupp, normidele vastavus ja isiklik aspekt (vt tabel 1).

Tabeli 1 põhjal selgub, et kõik elemendid on olemas Nail *et al.* (2000: 456) definitsioonis ning kõikides definitsioonides on olemas element indiviid. Seega on konformism inimestega seotud nähtus ning defineerimisel lähtutakse ühest inimesest. Kahes definitsioonis esineb grupi normidele vastavus, seega on seal elementidest esindatud nii grupp kui normidele vastavus, ning ülejäänud neljas on esindatud kas üks või teine. Definitsiooni, kus gruppi või normidele vastavust ei esine, ei ole ja seega esineb konformismi situatsioonides neist vähemalt üks. Elemendid käitumine ja isiklik

aspekt esinevad kumbki neljas definitsioonis ja seega on ka need konformismi situatsioonides pigem olemas.

Tabel 1. Mõiste „konformism“ definitsioonide võrdlus.

Autor(id)	Definitsioon	Definitsiooni elemendid				
		Indiviid	Käitumine	Grupp	Normidele vastavus	Isiklik aspekt
Bernheim (1994: 844)	Indiviidi valmisolek suruda maha oma isikupära ja kohanduda vastavalt sotsiaalsetele normidele.	X			X	X
Nail <i>et al.</i> (2000: 456)	Käitumine või uskumus, mis on kooskõlas grupiliikmete normide, seisukohtade või standarditega, põhinedes mõjutatava ühel või mitmel motiivil.	X	X	X	X	X
Santor <i>et al.</i> (2000: 164)	Grupiliikme kohandumine grupi huvide ja soovidega, mis ei pruugi olla seotud isiklike eelistustega.	X		X		X
Cialdini, Goldstein (2004: 606)	Teguviis, mil indiviid muudab oma käitumist teiste reageeringule vastavaks.	X	X	X		
Scher <i>et al.</i> (2007: 186)	Kalduvus käituda viisil, mis on kooskõlas sotsiaalsete normidega, aga mis on vastuolus indiviidi isiklike uskumustega.	X	X		X	X
Heerdink <i>et al.</i> (2013: 264)	Teguviis, mil indiviid kohandab oma avalikku käitumist nii, et see muutub rohkem ilmsetele grupi normidele vastavaks.	X	X	X	X	

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal.

Tabelis 2 on autor viinud definitsiooni elementidega vastavusse definitsioonides kasutatud sõnad või sõnaühendid, mis võivad elemendi sõnastusest erineda. Selgub, et „indiviid“ on tabelites toodud allikates isikule viitamisel kõige levinum sõna. Kasutatud on ka sõna „grupiliige“, mis eeldab, et indiviid kuulub gruppi, ja „mõjutatav“, millega viidatakse isikule, keda grupp mõjutab. Üldjuhul mõeldakse sõna „teised“ all gruppi, kuid mõnel juhul võib see tähendada teisi inimesi ilma, et nad grupi moodustaksid. Grupi normide all peetakse silmas konkreetses grupis kehtivad norme, kuid sotsiaalsed normid on üldisemalt ühiskonnas kehtivad normid ning mõnes allikas on välja toodud mõlemad. Isikliku aspekti all on kasutatud palju erinevaid variante, mis tähendavad indiviidi uskumusi, eelistusi, motive, isikupära, mitte kellegi teise omasid.

Tabel 2. Definiitsiooni elementide vastavus definiitsioonides kasutatud sõnadele ja sõnaühenditele.

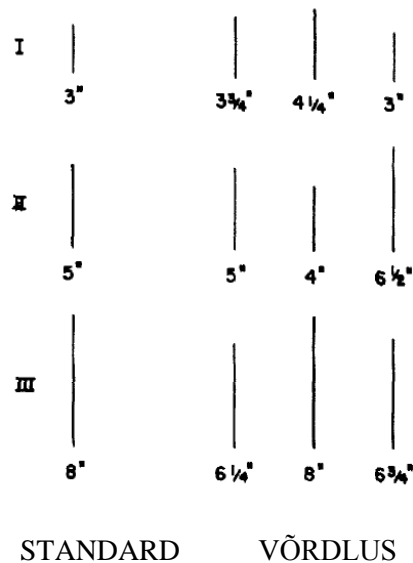
Definiitsiooni element	Sõna/sõnaühend
Indiviid	Indiviid, grupiliige, mõjutatav
Grupp	Grupp, teised, grupiliikmed
Normidele vastavus	Grupi normid, sotsiaalsed normid
Isiklik aspekt	Isiklikud uskumused, eelistused, motiivid, isikupära

Allikas: autori koostatud Bernheim (1994: 844); Nail *et al.* (2000: 456); Santor *et al.* (2000: 164); Cialdini, Goldstein (2004: 606); Scher *et al.* (2007: 186); Heerdink *et al.* (2013: 264) põhjal.

Kuigi Nail *et al.* (2000: 456) definiitsioonis on kõik elemendid esindatud, siis käesolevas töös sellest ei lähtuta, sest sõnakasutuses on teiste definiitsioonidega võrreldes rohkem erinevusi. Seega definiitsiooni elementidest ja autorite sõnakasutusest lähtuvalt defineerib töö autor konformismi kui indiviidi käitumise kohandamist vastavalt grupile ja sotsiaalsetele normidele, minnes seeläbi vastuollu enda isiklike uskumustega (Scher *et al.* 2007: 186; Heerdink *et al.* 2013: 264). Inglisekeelsetes allikates on kasutusel mõiste „conform“, mille käesoleva töö autor on tõlkinud „kohanduma“, sest selle kasutamine on levinud. Mõiste „enamus“ tähendab konformismi kontekstis grupis valitsevat enamust, kes on samal seisukohal ja „vähemus“ grupis valitsevat vähemust, kes on samal seisukohal ning tihti moodustab vähemuse üks indiviid. On eristatud ka avalikku ja isiklikku tasandit, millest esimesel juhul on indiviidi käitumine nähtav kõigile ning teisel juhul on vaid indiviid ise oma tegelikest otsustest teadlik.

Järgnevalt tutvustab autor ühte tuntumat konformismi uurijat ja tema tööd. Solomon E. Asch (1956: 3-9), kelle töödele on käesoleva töö autori uuritud materjalides palju viidatud (näiteks Latane, Wolf 1981: 439, 441-445; Bond 2005: 331-350; Scher *et al.* 2007: 186-187, 191; Egebark, Ekström 2011: 2, 7-8; Alquist *et al.* 2013: 81, 83-84; Heerdink *et al.* 2013: 263-265, 269, 278 jpt), uuris joonte hindamise eksperimendi abil indiviidide reageerimist grupi survele. Klassiruumi kogunes 7-9-liikmeline grupp meessoost kolledži õpilasi, kes pidid valima kolme joone hulgast selle, mis on ette antud joonega ühepikkune ning kogu katse jooksul tuli teha 18 otsust (ette antud jooni oli üheksa, kuid neid näidati kaks korda). Kõik osalejad peale ühe olid eelnevalt kohtunud eksperimendi läbiviijaga, kes palus neil anda teatud kordadel valesid vastuseid ning avalikustada oma otsused istumise järjekorras. Selle jaoks, kes eksperimendi läbiviijaga

kohtunud ei olnud, jäeti peaaegu alati tühjaks iste enne viimast inimest. Pärast eksperimenti viidi temaga läbi intervjuu ning selgitati kogu eksperimendi sisu. Selleks, et võrrelda tulemusi olukorraga, kus grupi mõju puudub, viidi läbi veel üks eksperiment, kus uued osalejad tegid otsuseid individuaalselt, kirjutades vastused ette antud vormile. Näide joonte hindamise eksperimentidest on toodud joonisel 1, kus joonte pikkused on märgitud tollides.



Joonis 1. Näide Solomon E. Aschi joonte hindamise eksperimentidest (Asch 1956: 7).

Eksperimentide tulemusel selgus, et grupi mõju all andsid õigeid vastuseid 24% osalejatest, aga individuaalselt 95% osalejatest, grupi mõju all antud vastustest oli vale 1/3, aga individuaalselt alla 1%. Seega on indiviidide otsused mõjutatud grupi otsustest, kuigi oli ka neid, kes grupi mõju all ainult õigeid vastuseid andsid. (Asch 1956: 9-12, 24) „Inimestel on lihtne kopeerida teiste käitumist ning kohandumine on levinud muster“ (Alquist *et al.* 2013: 80). Intervjuu tulemusel selgus, et osalejad märkasid kohe, et ülejäänud annavad aeg-ajalt valesid vastuseid, kuid seda peeti ajutiseks ning pigem hakati kahtlema enda vastustes kui teiste omades. Need, kes õigeid vastuseid andsid, tundsid kohustust öelda seda, mida nad näevad ja et neil on õigus. Kohandujatel oli raske olla vähemuses ja nad tundsid ennast kohandudes paremini. (Asch 1956: 27, 29, 32) Seega võib autori arvates järeldada, et indiviidid on mõjutatud grupist, kellega kohandutakse parema enesetunde nimel ka siis, kui teadvustatakse grupi valet käitumist ning vaid vähesed jäävad endale kindlaks. Kõige enam on viidatud Aschi 1956. aasta

tööle (näiteks Cialdini, Goldstein 2004: 592, 614; Bond 2005: 332, 340-342; Goncalo, Duguid 2012: 15, 21; Alquist *et al.* 2013: 84) ning lisaks sellele on palju viiteid ka 1951. ja 1952. aasta töödele (näiteks Deutsch, Gerard 1955: 629-630, 635; Latane, Wolf 1981: 439, 441-442; Bond 2005: 331-334, 336-338) kuid need pole töö autorile kättesaadavad. 1955. aasta tööd (viidatud Bond 2005: 331-332, 335-338, 348 vahendusel) käsitletakse alapeatükis 1.2.

Peale Aschi (1956: 1-70) on konformismi uurinud veel väga paljud, kelle tööde põhjal selgitab autor järgnevalt konformismi olemust. Sotsiaalse mõju uuringute üks paradigma on „konformsuse või enamuse mõju paradigma, mis uurib grupi enamuse potentsiaalset mõju grupi vähemusele“ (Nail *et al.* 2000: 454). See tähendab, et grupis eksisteerib üksmeelne enamus, kes hakkab tahtlikult või tahtmatult mõjutama grupis eksisteerivat vähemust, kes on grupi enamusega vastupidisel seisukohal. Kui vähemus laseb ennast enamusest mõjutada ja muudab oma arvamuse nendele vastavaks, siis avaldubki konformism, mis on tekkinud enamuse mõjul. Sellel paradigmat baseeruvad enamik konformismi uuringuid ning tuntuim neist on eelnevalt välja toodud Aschi (1956: 1-70) uuring. Ka käesoleva töö autor nõustub, et grupis eksisteeriv vähemus on enamasti mõjutatud grupi enamusest, sest neid on arvuliselt rohkem ja seetõttu on neil ka rohkem mõjuvõimu.

Nagu eespool öeldud, siis baseeruvad enamik uuringuid eeldusel, et enamus mõjutab vähemust, kuid harva esineb vastupidist situatsiooni, kus vähemus mõjutab enamust. On leitud, et kui „enamuse suurus on konstantne, siis oponendist vähemuse arvulisel suurenemisel väheneb kohandumine enamusega“ (Latane, Wolf 1981: 445) ning järjekindel vähemus on võimeline mõjutama enamust nii avalikul kui isiklikul tasandil (Moscovici *et al.* 1969: 377; Moscovici, Personnaz 1980: 270). Tanford ja Penrod (1984: 222-223) on oma uuringus leidnud, et vähemuse, mille optimaalne suurus on kaks indiviidi, mõju avaldub väikestes gruppides ning nende mõju ulatus on limiteeritud. Kaks indiviidi sobivad vähemuse moodustamiseks paremini kui üks, sest ühe korral võidakse pidada indiviidi veidraks ning tal on väike mõju (Moscovici, Personnaz 1980: 279; Tanford, Penrod 1984: 213). Kui enamuse plussid on suurus, staatus ja võim, siis vähemuse plussid on enesekindlus, pühendumus ja järjekindel käitumisstiil (Latane, Wolf 1981: 439-440, 446). Seega on autori arvates vähemuse

mõju avaldumiseks oluline, et nad oleksid oma otsustes ja käitumises järjekindlad ning kuigi nende mõju on piiratud, on kahe indiviidiga vähemusel seda rohkem kui ühe indiviidiga.

Konformismil on erinevaid liike, millest üks on nõustumine (*compliance*) (Nail *et al.* 2000: 454), mis tähendab indiviidile suunatud otsust palvet vastata palve esitaja(te)le nende soovitud viisil (Nail *et al.* 2000: 454; Cialdini, Goldstein 2004: 592). Nõustumise situatsioonides on indiviidil tihti raske ratsionaalseid otsuseid teha, sest palvele vastamiseks on antud vähe aega, aga kui see esitatakse ootamatult ja näost näkku indiviidi jaoks meeldiva isiku poolt, siis peaks valmisolek nõustumiseks olema suurem (Cialdini, Goldstein 2004: 594, 598). See võiks käesoleva töö autori arvates olla suurem ka siis, kui palve esitatakse näiteks kõrgemal positsioonil töötava isiku poolt, kellele on raskem ära öelda. Eelneva põhjal võib öelda, et palve esitatakse indiviidile tagamõttega, et ta nõustub sellest olenemata, kas palve on temale meelepärane või mitte. Nail *et al.* (2000: 457) on välja toonud ka mitte nõustumise (*anticompliance*), mil indiviid isiklikul tasandil nõustub grupiga, kuid avalikul ta seda ei tee. Näiteks advokaadid, kes kaitsevad süüdi olevat inimest, võivad isiklikul tasandil nõustuda, et ta on süüdi, kuid avalikul peavad nad tõestama tema süütust ja seega avalikul tasandil teistega ei nõustu.

Teise liigina on välja toodud vahetamine (*conversion*) (Nail *et al.* 2000: 454), mis tähendab, et „indiviid loobub oma tavapärasest reageeringust, et võtta omaks teine vaade või reageering ning ta ei pea ilmtingimata olema muutusest teadlik või selleks sunnitud“ (Moscovici, Personnaz 1980: 271). Seega autor järeldeb, et vahetamise korral ei esitata alati kellegi poolt sooviavaldusi, vaid see võib toimuda ka vabatahtlikult. Nii, nagu nõustumisele, esineb ka vahetamisele vastupidine situatsioon ehk mitte vahetamine (*anticonversion*), mille korral indiviid ei kohandu ei isiklikul ega avalikul tasandil (Nail *et al.* 2000: 457). Autor järeldeb, et sellisel juhul indiviid oma tavapärasest reageeringust ei loobu ning teist reageeringut ka omaks ei võta.

Kui eelnevalt selgitati konformismi liike, siis järgnevalt on tabelis 3 välja toodud kanalid, mille kaudu konformism võib avalduda ning nende selgitus. Zafar (2009: 2, 22) on leidnud oma uuringus, kus indiviidid pidid otsustama, kas nad annetavad raha heategevuseks, et konformism avaldub sotsiaalse võrdluse ja sotsiaalse mõju tulemusel. Sotsiaalset võrdlust näitas see, et indiviidid, kes annetasid esialgu oma grupi keskmisest

rohkem, vähendasid oma annetust, kui grupi keskmised avalikustati. Seega tegid nad oma grupi valikule sarnasema valiku. Sotsiaalset mõju näitas see, et invidiidid, kes annetasid identiteedi varjatuks jäädes grupi keskmisest vähem, suurendasid oma annetust, kui identiteedid koos annetussummadega avalikustati (Zafar 2009: 2, 22). Seega tekkis hirm kõrvale kaldumise ees ning identiteet ja käitumine olid grupile teada. Konformismi mõjutavate tegurite aspektist on tema uuringut käsitletud alapeatükis 1.2.

Tabel 3. Konformismi avaldumise kanalid.

Kanalid	Selgitus
Sotsiaalne õppimine (<i>social learning</i>)	Indiviid saab läbi teiste indiviidide valikute õige käitumise kohta rohkem informatsiooni ning konformism avaldub ka indiviidi identiteedi privaatseks jäädes.
Sotsiaalne võrdlus (<i>social comparison</i>)	Indiviid teeb endale eeskujuks oleva grupiga sarnase valiku.
Strateegilised täiendused (<i>strategic complementarities</i>)	Indiviidile luuakse täiendavad tingimused ja stiimulid mingi kindla eesmärgi saavutamiseks.
Sotsiaalne mõju (<i>social influence</i>)	Indiviidil on hirm grupist kõrvale kaldumise ees ning konformism avaldub, kui indiviidi identiteet ja käitumine on grupile teada.

Allikas: autori koostatud Zafar (2009: 1, 3-4) põhjal.

Kui nõustumisele vastupidine situatsioon on mitte nõustumine ning vahetamisele vastupidine situatsioon on mitte vahetamine, siis konformismile vastupidist situatsiooni nimetab Nail *et al.* (2000: 455) antikonformismiks. „Antikonformism on mõjutatava ühel või mitmel motiivil põhinev käitumine või veendumus, mis ei ole kooskõlas teise või teiste normide, seisukohtade või standarditega“ (Nail *et al.* 2000: 457). Antikonformismi korral võitleb indiviid aktiivselt mõju vastu ning kui see tekib ühe grupiga, siis hoolimata sellest võib teise grupiga tekkida konformism. Näiteks kui nooruk kohandub eakaaslastega, siis võib vanematega tekkida antikonformism. (Nail *et al.* 2000: 455)

Heerdink *et al.* (2013: 262-263) on kirjutanud kõrvalekaldest (*deviance*), mis on sisu poolest antikonformismiga sarnane. „Kõrvalekalle on üldjoontes igasugune käitumine, arvamuse avaldamine või idee väljendamine, mis on tahtlikult või tahtmatult teiste grupiliikmete käitumisest või arvamustest erinev“ (Heerdink *et al.* 2013: 263). Indiviidi kõrvalekalle võib grupile olla vajalik näiteks loovust ja mitmekesisust nõudvate olukordade puhul, samas võib see kahjustada grupisisest kooskõla ja põhjustada kõrvale kalduva indiviidi kiusamist või isegi grupist välja arvamist. Et grupi efektiivsust

säilitada, peaks grupp kõrvalekallet reguleerima. Üks võimalus on emotsioonide väljendamine, mis võib motiveerida kõrvale kalduvat indiviidi oma käitumist muutama. Õnnelikkus annab indiviidile signaali, et tema käitumine on grupi poolt aktsepteeritud, kuid viha näitab, et indiviidi tegevus grupile ei meeldi ja oma käitumises tuleks korrekture teha. (Heerdink *et al.* 2013: 263-264) Seega autor järeldab, et konformismile vastupidises olukorras ei ole indiviidi tegevus kooskõlas grupiga ning see võib grupi sisekliimat kahjustada, kuid mõnel juhul grupile hoopis kasuks tulla.

Töökeskkonnas on konformismi liigid loomulik ja ebaloomulik kohandumine. Loomuliku all mõeldakse normaalset töökeskkonnaga kohanemist, sest aja jooksul organisatsioon ja inividid muutuvad ning aktiivsemalt toimub kohandumine siis, kui inivid organisatsiooni sisse elab. Ebaloomulikuga on tegemist siis, kui inivid käitub kohatult, kuid selline hoiak on organisatsioonis levinud. Viimasel juhul töötaja reeglite rikkumise pärast pigem ei muretse ning seab töökoha eesmärgid prioriteediks. Näiteks võib konformism avalduda siis, kui töötaja muudab oma väärtusi ametikohal kehtivate väärtustega sarnasemaks. (Grobler 2014: 13-15, 19) Ka käesoleva töö autor nõustub, et töökeskkonnas eksisteerib loomulik kohandumine, sest keskkond ajas muutub ning efektiivsuse säilitamiseks tuleks nende muutustega kohaneda.

Seega on konformism seotud indiviidi ja tema isiklike uskumustega ning grupi või sotsiaalsete normidega kohandumisega. Kõige tuntum grupi mõju ja konformismi uurija on olnud Solomon E. Asch (1956: 1-70; 1955, viidatud Bond 2005: 331-332, 335-338, 348 vahendusel), kelle töid on aluseks võtnud väga paljud autorid. On leitud, et grupi mõju avaldub grupis valitseva üksmeelse enamuse tõttu ning harva esineb ka situatsioone, kus vähemus mõjutab enamust, kuid nende mõjuulatus on oluliselt limiteeritud. Konformismi liikidest eristatakse nõustumist ja vahetamist ning avaldumiste kanalitest sotsiaalset õppimist, sotsiaalset võrdlust, strateegilisi täiendusi ja sotsiaalset mõju. Konformismile vastupidist olukorda nimetatakse antikonformismiks või kõrvalekaldeks, mis tähendavad, et inivid ei käitu vastavalt grupis levinud tavale. Töökeskkonnas jagatakse konformism loomulikuks ja ebaloomulikuks kohandumiseks, millest esimene tähendab normaalset tööga kohanemist ning teine kohanemist läbi reeglite rikkumise. Konformismi mõjutavaid tegureid analüüsitakse järgmises alapeatükis.

1.2. Konformismi mõjutavad tegurid ja nende võimalik seos tööalase kontekstiga

Selles alapeatükis toob käesoleva töö autor kõigepealt välja tegurid, mis mõjutavad konformismi avaldumist. Seejärel käsitletakse põhjalikumalt seitset uuringut konformismi mõjutavatest teguritest ning selgitatakse nende läbiviimist ja tulemusi. Samuti toob autor välja nendes uuringutes käsitletud tegurid ja peamised järeldused mõju kohta konformismi avaldumisele ning selgitab, kuidas võiksid need tegurid sobitada tööalasesse konteksti.

Konformismi mõjutavaid tegureid võib olla mitmeid. Näiteks sotsiaalsed tegurid nagu soov prestiiži, lugupidamise, populaarsuse või tunnustuse järele, mis mõjutavad indiviidide käitumist (Bernheim 1994: 842). Nail *et al.* (2000: 456) on välja toonud soovi olla korrektne ja sotsiaalselt aktsepteeritud, vältida tõrjutust ja konflikti, saavutada grupi eesmärgid ning kehtestada või säilitada sotsiaalset identiteeti. Samuti võivad konformismi mõjutavad tegurid olla grupi aitamine, eeskujuks olevate inimestega kõrvutamise ning kriitika ja grupist välja arvamise vältimine (Dittes, Kelley 1956: 100). Ka Cialdini ja Goldsteini (2004: 610-611) arvates on kohandumine seotud teiste heakskiidu saavutamise ja võib suurendada enesehinnangut. Kui indiviidi jaoks on staatus oluline, siis ta kohandubki (Egebark, Ekström 2011: 2). Seega autor järeldab, et individid on ajendatud kohanduma soovist olla aktsepteeritud ja tunnustatud liige ning kardetakse kõrvale jäämist ja teistest erinemist.

Veel on konformismi mõjutavate tegurite osas leitud, et mida rohkem indiviid teisest inimesest või grupist sõltub, seda enam ta nende järgi kohandub (Latane, Wolf 1981: 439) ning samuti kohanduvad kollektivistlikest kultuuridest pärit inimesed enam kui individualistlikest kultuuridest pärit inimesed (Cialdini *et al.* 1999: 1249; Goncalo, Duguid 2012: 15). Põhjus võib olla selles, et kollektivistlikes kultuurides kohandatakse isiklikud eesmärgid grupi omadega ning lähtutakse teiste vajadustest, kuid individualistlikes on olulisemad isiklikud eesmärgid (Triandis 1996: 409). Seega seab kollektivistlikust kultuurist pärit inimene grupi eesmärgid prioriteediks ja kohandub, kuid individualistlikust kultuurist pärit inimese jaoks on isiklikud eesmärgid olulisemad ja kui need ei ühti grupi omadega, siis ta ei kohandugi. Samuti on indiviidil raskem langetada otsust, kui teiste arvamus on teada ning probleemide vältimiseks on lihtsam

grupiga nõustuda (Alquist *et al.* 2013: 81). Näiteks Jetten *et al.* (2006: 170) leidsid, et vähem teadustööd teinute seas avaldus avalikuks tehtud vastuste korral kõrgem konformism kui privaatseks jäänud vastuste korral. Seega saab autori arvates järeldada, et konformismi võivad mõjutada sõltuvus grupist, kultuuriline taust ja info avalikkus.

Järgnevalt toob autor tabelis 4 välja seitse konformismi mõjutavaid tegureid käsitletud uuringut. Selgub, et levinuim meetod on eksperimentide läbiviimine ning nii Alquist *et al.* (2013: 80-86) kui ka Heerdink *et al.* (2013: 262-284) on uuringu käigus läbi viinud rohkem kui ühe eksperimendi. Küsimustikku, online-küsimustikku ning metaanalüüsi on kõiki kasutatud üks kord. Uuringutes osalejate arv varieerub 39 ja 496 vahel, kuid pigem on levinud osalejate arv alla 100 ning tihti on meessoost osalejaid palju vähem.

Tabel 4. Varasemad uuringud konformismi mõjutavatest teguritest.

Artikkel	Uuritav tegur	Meetod	Katse nr	Osalejad ja nende arv
Santor <i>et al.</i> (2000)	Eakaaslaste grupisurve	Küsimustik	1	145 õpilast (40 poissi)
Bond (2005)	Grupi suurus	Metaanalüüs	-	-
Zafar (2009)	Info avalikustamine	Eksperiment	1	101 üliõpilast (46 meest)
Egebark ja Ekström (2011)	Arvamuse avaldamine	Eksperiment	1	710 indiviidi*
Goncalo ja Duguid (2012)	Loovus	Eksperiment	1	496 üliõpilast (253 meest)
Alquist <i>et al.</i> (2013)	Vabasse tahtesse uskumine ja mitte uskumine	Online-küsimustik	1	39 indiviidi (17 meest)
		Eksperiment	2	54 üliõpilast
			3	73 üliõpilast (23 meest)
Heerdink <i>et al.</i> (2013)	Viha ja õnnelikkus	Eksperiment	1	115 indiviidi (26 meest)
			2	73 indiviidi (18 meest)
			3	64 indiviidi (18 meest)
			4	99 indiviidi (22 meest)
			5	86 indiviidi (22 meest)

*710 oli viie Rootsi Facebooki kasutaja sõprade arv kokku, kuid pole teada, kui paljud neist postitustele reageerisid.

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal.

Järgnevalt on selgitatud uuringute läbi viimist ja peamisi saadud tulemusi ning tööalase kontekstiga seostatakse tegurid alapeatüki lõpuosas. Santor *et al.* (2000: 163-165) uuris küsimustiku abil 16-18-aastaste noorukite allumist eakaaslaste grupisurvele. Selgus, et need, kes alluvad rohkem eakaaslaste survele, tarbivad ka rohkem alkoholi ja narkootikume, suitsetavad, varastavad sagedamini ning puuduvad rohkem tundidest ja

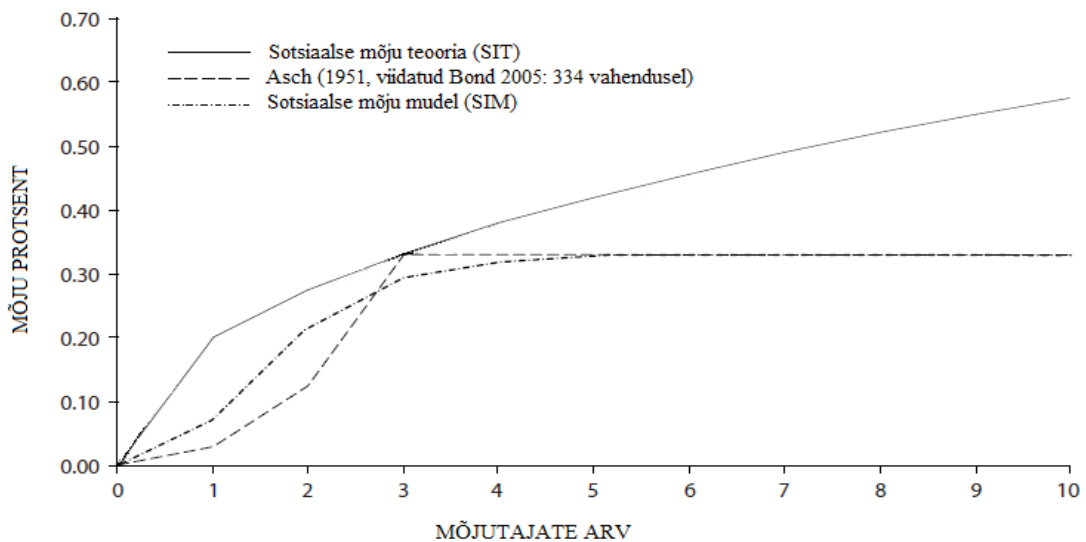
et sellist riskikäitumist esineb poiste seas sagedamini kui tüdrukute. (Santor *et al.* 2000: 166, 168-170, 172-173, 176) Seega on käesoleva töö autori arvates eakaaslased olulised noorukite käitumise mõjutajad ning mida rohkem riskikäitumisega eakaaslastega kohandutakse, seda enam soodustab see nooruki ebasüüdsat ja kriminaalset käitumist.

Grupi suuruse ja konformismi vahelist seost on uurinud Bond (2005), kuid enne tema uuringu analüüsimist selgitab töö autor grupi suuruse teoreetilist tausta. Grupi suuruse teooriad baseeruvad normatiivsel ja informatiivsel mõjul, millest esimesel juhul kohandutakse enda, teise inimese või grupi ootustega ning teisel juhul peetakse reaalsuse kohta tõseks kelleltki teiselt saadud informatsiooni (Deutsch, Gerard 1955: 629; Bond 2005: 332), mis võib eriti juhtuda siis, kui see keegi teine tundub motiveeritud ja kompetentne (Hornsey *et al.* 2003: 320). Seega normatiivse mõju korral eksisteerivad normid ning informatiivse mõju korral informatsioon, mis indiviidi mõjutavad ning kui ta nende järgi kohandub, siis avalduvadki mõjud, mis aga võib juhtuda osaliselt. Näiteks individ näitab käitumise ja sõnade abil lojaalsust grupile, kuid ise välja öeldut ei usu ning peab oponentilt saadud infot tõseks reaalsuse kohta, kuid sellegipoolest temaga ei nõustu (Deutsch, Gerard 1955: 629). Deutschi ja Gerardi (1955) normatiivse ja informatiivse mõju teooriatele on oma uuringutes viidanud näiteks Hornsey *et al.* (2003: 320-321), Cialdini ja Goldstein (2004: 606) ning Bond (2005: 332) ja normatiivse mõju teooriale Nail *et al.* (2000: 456).

Grupi suuruse kohta on Asch (1955, viidatud Bond 2005: 332 vahendusel) teinud järelduse, et enamuse arvulisel suurenemisel täiendavat konformismi ei avaldu. Seda kinnitab ka Tanfordi ja Penrodi (1984) arendatud sotsiaalse mõju mudel (*SIM-social influence model*), mis näitab, et konformismi avaldumist mõjutab grupi suuruse kasv teatud piirini (Tanford, Penrod 1984: 223; Bond 2005: 333). Samas Latane (1981) arendatud sotsiaalse mõju teooria (*SIT-social impact theory*) näitab, et enamuse arvulisel suurenemisel suureneb mõju indiviidile, kuid iga lisanduv liige mõjutab vähem kui eelmine (Latane 1981: 354; Latane, Wolf 1981: 441; Bond 2005: 331).

Kuna Tanford ja Penrod (1984: 223) on leidnud, et SIM sobib grupi suuruse ja konformismi vaheliste seoste uurimiseks paremini kui SIT (Bond 2005: 333) ja Asch (1955, viidatud Bond 2005: 332 vahendusel) ning Tanford ja Penrod (1984: 223) jõudsid sarnasele tulemusele, siis on käesoleva töö autori arvates tendents selles suunas,

et enamuse suuruse kasvul täiendavat konformismi ei avaldu. Seda iseloomustab joonis 2, kus on toodud SIT teooria, Aschi (1951, viidatud Bond 2005: 334 vahendusel) ja SIM mudeli tulemused grupi suuruse ja konformismi vaheliste seoste kohta ning lähtunud on sellest, et enamuse suurus on kolm indiviidi. Seega kui enamust suurendada, siis Aschi (1951, viidatud Bond 2005: 334 vahendusel) puhul täiendavat konformismi ei avaldu, SIM mudeli korral avaldub kuni viie indiviidini ning SIT teooria korral mõjutab iga lisanduv individ järjest vähem. Joonis on võetud Bondi (2005: 334) uuringust ning sellelt on eemaldatud kahe mudeli jooned, mida pole autori käsitletud allikates nii põhjalikult uuritud, kui käesolevas töös toodud SIT teooriat ja SIM mudelit.



Joonis 2. SIT teooria, Aschi (1951, viidatud Bond 2005: 334 vahendusel) ja SIM mudeli tulemused grupi suuruse ja konformismi vaheliste seoste kohta (Bond 2005: 334; autori kohandatud).

Grupi suuruse osas on Asch (1955, viidatud Bond 2005: 332 vahendusel) jõudnud veel järeldusele, et grupi mõju tundmiseks piisab, kui enamuse moodustavad kolm indiviidi. Sellele järeldusele on viidanud ja oma uuringus kasutanud Egebark ja Ekström (2011: 2011: 2, 6-8, 11-12), kelle üks eksperimendis kasutatud tingimus on, et kõigepealt märgivad Facebooki postituse meeldivaks kolm tundmatut ning seejärel uuritakse selle mõju teiste Facebooki kasutajate käitumisele (kas märgitakse postitus meeldivaks või mitte). Seega enamuse moodustavadki need kolm tundmatut ja nagu uuringu tulemusel selgus, siis mõjutasid nad teiste käitumist rohkem kui kahekordselt võrreldes olukorraga, kus üks tundmatu oli märkinud Facebooki postituse meeldivaks. Samuti

Heerdink *et al.* (2013: 265-268), kes kasutasid ühes eksperimendis olukorra kirjeldust, kus indiviid saab kokku kolme sõbraga, kes tahavad minna puhkusele ühte kohta, kuid indiviid teise. Siin moodustavad enamuse kolm sõpra, kes hakkavad soovide erinevuse tõttu indiviidi mõjutama. Selgus, et indiviid on grupi emotsioonidest mõjutatud.

Järgmistes lõikudes antakse ülevaade Bondi (2005) tööst. Grupi suuruse ja konformismi vaheliste seoste uurimiseks on Bond (2005: 335-338, 341) viinud läbi metaanalüüsi, mis hõlmas 16 uuringut, kus oli manipuleeritud enamuse suurusega. Rohkem kui pooltes uuringutes oli enamuse suurus maksimaalselt neli ning pooltes oli kasutatud Aschi (1955, viidatud Bond 2005: 332 vahendusel) järeltust grupi enamuse kohta ehk enamuse suurus oli kolm. Aschi (1951, viidatud Bond 2005: 338 vahendusel; 1955, viidatud Bond 2005: 338 vahendusel; 1956: 1-70) uuringute kriitikana on Bond (2005: 338) välja toonud, et tulemusi on keeruline seostada konkreetse enamuse suurusega, kuna need erinevad uuringute lõikes ning tihti on antud konkreetse arvu asemel vahemikud. Ka käesoleva töö autor nõustub välja toodud kriitikaga, sest näiteks on Asch (1956: 3) kirjutanud „seitsmest kuni üheksast indiviidist koosnev grupp“.

Bond (2005: 345, 347-348) analüüsis uuringuid Aschi ja Crutchfieldi paradigmat¹ lõikes ning jagas need omakorda avalike ja privaatsete vastuste esinemise järgi. Ta leidis, et Aschi paradigmat kasutanud uuringutes enamuse arvilisel suurenemisel privaatseks jäänud vastuste korral konformismi avaldumine väheneb, aga Crutchfieldi paradigmat kasutanud uuringute korral suureneb. Esimesse tulemusse tuleks suhtuda ettevaatlikult, sest neid uuringuid oli ainult neli. Käesoleva töö autori arvates võib öelda, et nendel Bondi (2005: 347-348) tulemustel on grupi suuruse teooriaga nõrk seos, sest teorias pole eristatud privaatset ja avalikku tasandit. Crutchfieldi paradigma korral saadud tulemus vastab SIM ja SIT järeltustele ainult selles osas, et konformismi avaldumine suureneb, kuid seda, kas teatud piirini või iga lisanduv liige mõjutab vähem, pole leitud. Üldiselt on siiski mitmetes uuringutes leitud, et enamuse suuruse kasvul täiendavat konformismi ei avaldu (Bond 2005: 338), nagu näitasid ka Asch (1955, viidatud Bond 2005: 332 vahendusel) ning Tanfordi ja Penrodi (1984: 223) SIM mudel.

¹ Aschi paradigma korral suhtlevad indiviidid eksperimendis näost-näkku, Crutchfieldi paradigma korral on indiviididel vastuste andmiseks kasutada lülitid (Bond 2005: 335).

Info avalikustamise mõju konformismile on uurinud Zafar (2009: 2, 11-12), kes viis läbi eksperimendi, kus üliõpilastele jagati kümme dollarit ja nad pidid otsustama, kas üldse ning kui palju soovivad Punasele Ristile annetada. Kokku läbiti kuus faasi ning enne igat faasi avalikustati osalejate ja nende annetuste kohta rohkem informatsiooni. Enne faase avalikustatud info ning faaside tulemused on koondatud tabelisse 5. Autori arvates saab tulemuste põhjal järeldada, et mida rohkem avalikustatakse infot nii grupi kui indiviidi kohta, seda enam grupi keskmisega kohandatakse ning seda mõlemalt poolt, st nii need, kes annetasid grupi keskmisest rohkem, kui ka need, kes annetasid vähem. Lisaks leiti, et teises ringis avaldus konformism sotsiaalse võrdluse kartuses, neljandas ringis sotsiaalse mõju kaudu ning pigem kohandatakse sõprade kui võõraste järgi, aga seda siis, kui osaleja annetus on sõprade omast suurem (Zafar 2009: 21-23).

Tabel 5. Info avalikustamise mõju konformismile.

Faas	Enne faasi	Tulemused
1.	Ei avalikustatud midagi	<ul style="list-style-type: none"> • Annetust ei teinud 45 osalejat
2.	Avalikustati grupi keskmine annetus	<ul style="list-style-type: none"> • Grupi keskmisest annetasid väiksema summa need, kes esimeses ringiski • Annetuse suurust vähendasid need, kes esimeses ringis annetasid keskmisest rohkem
3.	Avalikustati grupi keskmine annetus ja et tehtav annetus avalikustatakse ilma identiteeti avalikustamata enne neljandat faasi	<ul style="list-style-type: none"> • Grupi keskmisest suurema summa annetanud osalejad oma panust ei muutnud • Keskmisest väiksema summa annetanud osalejad tõstsid annetuse suurust
4.	Avalikustati grupi keskmine annetus, indiviidide annetused ilma identiteedita ja et annetus avalikustatakse koos identiteediga enne viiendat faasi	<ul style="list-style-type: none"> • Annetuse suurust tõstsid need, kes kolmandas ringis annetasid kõige vähem • Osalejad suurendasid/vähendasid annetuse suurust grupi keskmise suunas
5.	Avalikustati grupi keskmine annetus ja indiviidide annetused koos identiteediga	<ul style="list-style-type: none"> • Grupi keskmine langes • Annetuse suurust vähendasid need, kes olid annetanud ka teistes ringides
6.	Sama, mis enne viiendat	<ul style="list-style-type: none"> • Grupi keskmine langes veelgi

Allikas: autori koostatud Zafar (2009: 2, 11-12, 14, 16-19) põhjal.

Järgnevalt käsitletakse arvamuse avaldamise mõju konformismi avaldumisele, mida uurisid Egebark ja Ekström (2011: 2, 6-8, 11-12) eelnevalt meeldivaks märgitud postituste abil Facebookis. Viie Rootsi kasutaja sõbrad jagati suvaliselt testitava ja kontrollgrupi vahel, kellest esimesed nägid staatuse uuendust siis, kui keegi oli selle meeldivaks märkinud, kuid teised siis, kui keegi seda teinud ei olnud. Selgus, et positiivsete arvamuste arv ei kasva, kui üks tundmatu kasutaja on märkinud postituse

meeldivaks, aga kui seda on teinud kolm kasutajat, siis suureneb positiivsete arvamuste arv rohkem kui kahekordselt. Rohkem kui neljakordselt suureneb postitusele reageerimine siis, kui seda teeb sõber, kellega on kasutajal kõige rohkem ühiseid sõpru. Seega võib autori arvates järeldada, et arvamuse avaldamine mõjutab konformismi avaldumist, sest eelnevalt meeldivaks märgitud postituse korral suureneb postitusele reageerimine ning eriti siis, kui seda on teinud sõber.

Järgmises uuringus analüüsiti loovuse ja konformismi avaldumise seoseid, mida uurisid Goncalo ja Duguid (2012: 16-17) eksperimendi abil üliõpilaste seas. Osalejad sooritasid loomingulise isiksuse testi (*CPS-Creative Personality Scale*) ja läbisid kolm faasi, millest viimases pidid testi põhjal moodustatud gruppides pakkuma 15 minuti jooksul loovaid lahendusi juhtumile, mis neile ette loeti. Eksperimendi tulemusel selgus, et rohkem ja loovamaid ideid genereerisid grupid, kus surve kohanduda oli väike ja grupid, mille norm oli individualistlik. Väikse loovusega gruppide loovus kasvas, kui avaldati survet olla individualistlik ja surve kohanduda oli suur, aga väga loovate gruppide loovus kasvas, kui avaldati survet olla kollektivistlik ja surve kohanduda oli väike. (Goncalo ja Duguid 2012: 15-19) Seega võib autori arvates järeldada, et inimesed on loovamad madala konformismi korral, kuid väikse loovusega inimesi soodustab just kõrge konformism ning surve individualistlikkusele.

Vabasse tahtesse uskumise ja mitte uskumise seost konformismiga uurisid Alquist *et al.* (2013: 81-85), kes viisid läbi online-uuringu ja kaks eksperimendi. Online-uuringu tulemusel leiti tugev negatiivne korrelatsioon vabasse tahtesse uskumise ja konformismi vahel, mis tähendab, et mida tugevam on usk vabasse tahtesse, seda vähem avaldub konformismi. Esimese eksperimendi tulemusel selgus, et nende osalejate seas, kes kirjutasid ümber vabasse tahtesse uskumist rõhutavaid lauseid, esines vähem konformismi, kui nende seas, kes kirjutasid ümber vabasse tahtesse mitte uskumist rõhutavaid lauseid. Teises eksperimendis esines vähem konformismi nende seas, kes kirjutasid ümber vabasse tahtesse uskumist rõhutavaid lauseid, kui nende, kes kirjutasid ümber vabasse tahtesse mitte uskumist rõhutavaid lauseid. Seega võib autori arvates järeldada, et mida suurem on usk vabasse tahtesse, seda vähem avaldub konformismi ja vastupidi, mida väiksem on usk vabasse tahtesse, seda rohkem avaldub konformismi.

Veel on uuritud viha ja õnnelikkuse mõju Heerdink *et al.* (2013: 262-284) poolt (vt tabel 6). Igas eksperimendis osalesid uued inimesed ning viha ja õnnelikkus, mis avaldasid mõju indiviidile, väljendati grupi enamuse poolt. Autori arvates saab järeldada, et indiviidid on mõjutatud grupiliikmete emotsioonidest, millest viha korral tuntakse ennast kõrvale jäetuna ja surve kohanduda on suurem ning õnnelikkuse korral aktsepteerituna ja surve kohanduda on väiksem. Alternatiivide olemasolul valivad vihast reaktsiooni tunda saanud indiviidid pigem alternatiivi kui kohanduvad.

Tabel 6. Viha ja õnnelikkuse mõju konformismile.

Nr	Ekspirimendi kirjeldus	Tulemused
1.	Indiviidid lugesid olukorra kirjeldust, kus kolm sõpra soovivad minna reisile ühte kohta, kuid indiviid teise, millele sõbrad reageerivad emotsioonide väljendamisega (viha, õnnelikkus, pettumus või neutraalne).	<ul style="list-style-type: none"> • Enamuse reaktsiooni tajuti vihase või õnnelikuna, kui seda kirjeldati vastavalt vihase või õnnelikuna • Viha korral tuntakse ennast rohkem kõrvale jäetuna ning õnnelikkuse korral vähem
2.	Indiviidid lugesid olukorra kirjeldust, kus väljendati alternatiivide puudumist või nende olemasolu, millele grupp reageerib nende samade emotsioonidega.	<ul style="list-style-type: none"> • Viha korral on surve kohanduda suur ning õnnelikkuse korral väike
3.	Indiviidid kirjeldasid olukorda, kus nende arvamus erines grupi omast ning seejärel hindasid, kui palju grupi enamus vastavat emotsiooni välja näitas.	<ul style="list-style-type: none"> • Viha korral kohandutakse vähem kui eksisteerivad alternatiivsed grupid, mis võib põhjustada ka grupist lahkumise
4.	Indiviidid jagati kolmeliikmelistesse gruppidesse, kus ühel liikmel paluti emotsioone mitte välja näidata ning kahel liikmel kas samuti emotsioone mitte välja näidata, väljendada viha või õnnelikkust.	<ul style="list-style-type: none"> • Mõju viha väljendanud grupiliikmetele on väiksem kui õnnelikkuse või emotsioonide mitte väljendamise korral
5.	Indiviidid hindasid maale, mille järel näidati grupiliikmete (tegelikkuses eksperimendi läbiviijate) emotsioone emotikoni abil ning seejärel hindas osaleja maali uuesti. Neli nädalat hiljem kutsuti samad osalejad (kohale tuli 61) uuesti maale hindama.	

Allikas: autori koostatud Heerdink *et al.* (2013: 265-273, 275-279) põhjal.

Järgnevalt on töö autor kõikide konformismi mõjutavaid tegureid käsitletud uuringute peamised järeldused koondanud tabelisse 7, toonud välja, kas tegur tegelikult mõjutab konformismi avaldumist ning millised on erisused. Nagu tabelist selgub, siis grupi suurusel on konformismi avaldumisele ainult osaline mõju, kuna saadud tulemused olid kohati vastuolulised, ning loovuse korral leiti vastupidine seos ehk konformism mõjutab loovust. Ülejäänud tegurid mõjutavad konformismi avaldumist. Uuringute ühisosana saab välja tuua selle, et sõprade järgi kohandutakse enam kui võõraste. Samuti on info avalikustamise ja arvamus avaldamise korral olemas info, mis indiviide mõjutama hakkab. Kõrgemat konformismi tekitavad eakaaslaste grupisurve riskikäitumise korral,

enamuse suuruse kasv privaatseks jäänud vastuste korral, info avalikustamine, kolleegi poolt eelnevalt avaldatud arvamus, väike usk vabasse tahtesse ning grupiliikmete poolt väljendatud viha. Madalamat konformismi tekitavad suur usk vabasse tahtesse, grupiliikmete poolt väljendatud õnnelikkus ning alternatiivide olemasolu.

Tabel 7. Konformismi mõjutavaid tegureid käsitletud uuringute peamised järeldused.

Artikkel	Uuritav tegur	Mõju	Peamised järeldused
Santor <i>et al.</i> (2000)	Eakaaslaste grupisurve	X	<ul style="list-style-type: none"> Riskikäitumisega eakaaslastega kohandumine soodustab ebasüüdsat ja kriminaalset käitumist Riskikäitumist esineb poiste seas sagedamini kui tüdrukute
Bond (2005)	Grupi suurus	X*	<ul style="list-style-type: none"> Enamuse suuruse kasv konformismi avaldumist ei mõjuta Enamuse suuruse kasv suurendab konformismi avaldumist privaatseks jäänud vastuste korral
Zafar (2009)	Info avalikustamine	X	<ul style="list-style-type: none"> Info avalikustamine suurendab kohandumist Pigem kohandatakse sõprade kui võõraste järgi
Egebark ja Ekström (2011)	Arvamuse avaldamine	X	<ul style="list-style-type: none"> Indiviidid avaldavad rohkem arvamust (märgivad postituse meeldivaks ja kommenteerivad) siis, kui keegi teine on seda juba teinud Sõprade järgi kohandatakse rohkem
Goncalo ja Duguid (2012)	Loovus	X**	<ul style="list-style-type: none"> Loovust soodustab madal konformism Väikse loovusega inimesi soodustab kõrge konformism ja surve individualistlikkusele
Alquist <i>et al.</i> (2013)	Vabasse tahtesse uskumine ja mitte uskumine	X	<ul style="list-style-type: none"> Mida suurem usk vabasse tahtesse, seda madalam konformism Mida väiksem usk vabasse tahtesse, seda kõrgem konformism
Heerdink <i>et al.</i> (2013)	Viha ja õnnelikkus	X	<ul style="list-style-type: none"> Viha tekitab kõrvale jäetu tunde ja suurema surve kohanduda Õnnelikkus tekitab aktsepteerituse tunde ja väiksema surve kohanduda Alternatiivide olemasolul valitakse viha korral pigem alternatiiv kui kohandatakse

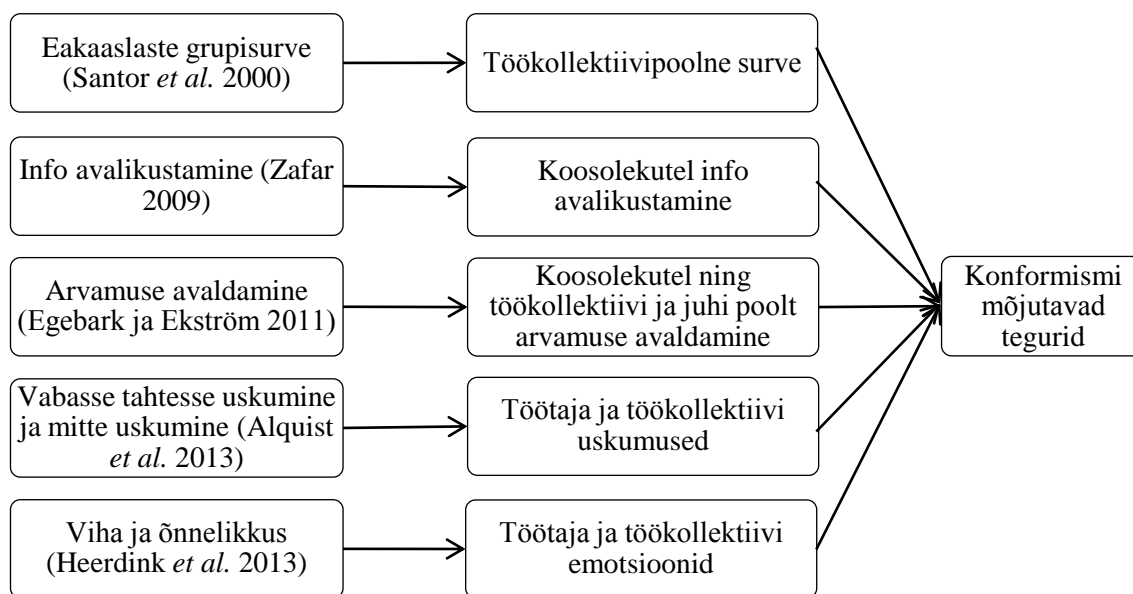
*Mõju on osaline, sest tulemused on kohati vastuolulised.

**Mõju on vastupidine ehk konformism mõjutab seda tegurit.

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal.

Järgmisena sobitab töö autor eelnevalt uuritud konformismi mõjutavad tegurid tööalasesse konteksti (vt joonis 3). Töökollektiivi survet töötajale saab autori arvates vaadelda sellest aspektist, kas samas eas töökaaslased mõjutavad konformismi avaldumist enam kui nooremad/vanemad. Koosolekutel võib tulemusi mõjutada seal avalikustatud info ja arvamused. Mida rohkem infot avalikustatakse, seda lihtsam on töötajatel oma arvamust kujundada ning kui ühe töötaja arvamus teiste koosolekul

osalejate arvamust veel mõjutada ei pruugi, siis avaldatud arvamuste suurenemisel võivad töötajad hakata oma arvamust nendele kohandama. Võib arvata ka, et pigem kohandatakse nende töötajate järgi, kellega rohkem läbi käiakse ning töötajat võib mõjutada ka juhi poolt avalikustatud arvamus näiteks keerulisemates olukordades.



Joonis 3. Konformismi mõjutavate tegurite võimalik seos tööalase kontekstiga (autori koostatud joonisel toodud allikate põhjal).

Töötaja uskumustest võib autori arvates konformismi avaldumist mõjutada usk vabasse tahtesse ning seos on vastupidine ehk mida suurem usk, seda madalam konformism ja mida väiksem usk, seda kõrgem konformism. Samuti võivad töötajaid mõjutada töökollektiivi poolt väljendatud emotsioonid, millest viha suurendab kohandumist ning õnnelikkus vähendab. Kui see osa kollektiivist, kellega töötaja paremini läbi saab, väljendab viha, siis võib töötaja nendega suhtlemisest loobuda, kui kollektiivis on alternatiivne grupp, kellega liituda.

Töökollektiivi suuruse osas võib arvata, et suurem kollektiiv ei tähenda kõrgemat konformismi ning väiksem kollektiiv madalat konformismi, sest see sõltub kollektiivis valitsevast enamusest. Kuna Bond (2005: 338, 347-348) on jõudnud kohati vastuolulistele järeldustele, kuid pigem on leitud, et enamuse kasvul täiendavat konformismi ei avaldu, siis võiks see käesoleva töö autori arvates kehtida ka tööalases kontekstis. Loovuse, mis on isiksuseomadus, osas on Goncalo ja Duguid (2012: 21) soovitanud näiteks väga loovate inimeste meelitamiseks ja töökohal hoidmiseks lasta

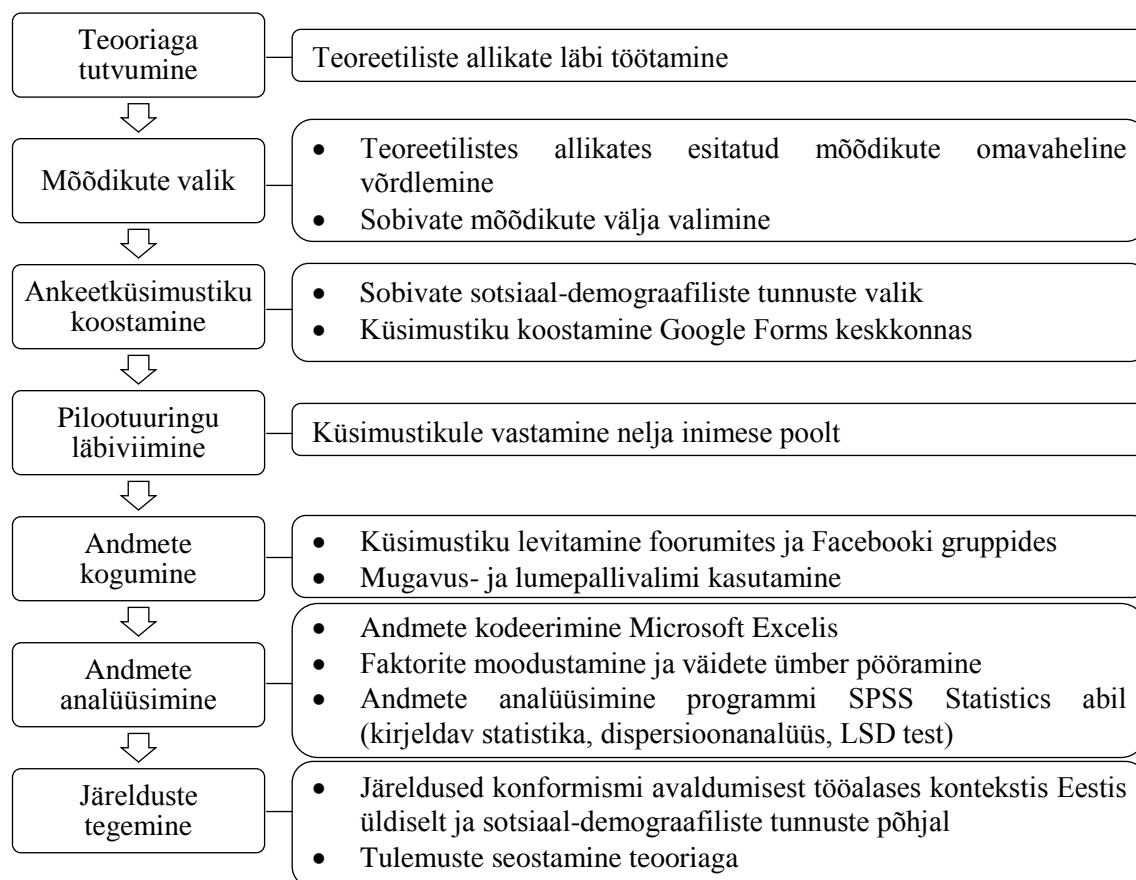
neil ise otsustada, kuidas nad peaksid käituma. Kui aga on soov töötajate loovust tõsta, siis tuleks kohandamise surve abil julgustada töötajaid individualistlikumalt käituma. Seega autor järeldeb, et loovust nõudvate erialade töötajatele tuleks luua madala konformismi tingimused, st mitte sundida neid kohanduma, sest see parandab loovust.

Seega võivad konformismi avaldumist mõjutada mitmed tegurid, mis on seotud nii indiviidi isiklike eelistustega, isiksuseomadustega kui ka keskkonda iseloomustavate tunnustega. Näiteks soov tunnustatuse järele, hirm kõrvale kaldumise ees, sõltuvus grupist ja kultuuriline taust. Töö autori poolt põhjalikumalt uuritud tegurite osas selgus, et konformismi mõjutavad eakaaslaste grupisurve, info avalikustamine, arvamuse avaldamine, vabasse tahtesse uskumine ja mitte uskumine ning viha ja õnnelikkus. Grupi suuruse osas leiti kohati vastuolulisi tulemusi, kuid pigem on leitud, et enamuse arvulisel suurenemisel konformismi avaldumisele täiendavat mõju ei ole. Loovuse osas aga saadi vastupidine seos ehk konformism mõjutab loovust. Töölases kontekstis on neid tegureid võimalik seostada töötaja, töökollektiivi ja koosolekutega. Näiteks loovust nõudvate ametite puhul tuleks hoida konformism madalal ning juhi avaldatud arvamus võib mõjutada töötaja otsuseid keerulisemates olukordades. Konformismi avaldumist töökogemusega indiviidide seas Eestis käsitletakse järgmises peatükis.

2. KONFORMISMI AVALDUMINE TÖÖKOOGEMUSEGA INDIVIIDIDE SEAS

2.1. Uurimismetoodika ja valim

Järgnevas alapeatükis selgitatakse meetodeid, mis on levinud konformismi uurimisel ning antakse ülevaade töö autori poolt koostatud ankeetküsimustiku ülesehitusest. Seejärel selgitatakse sotsiaal-demograafiliste tunnuste valikut ja küsimustiku abil andmete kogumist. Samuti põhjendatakse sobivate mõõdikute valikut konformismi uurimiseks tööalases kontekstis ja nende seost teooriaga. Seejärel antakse ülevaade kogutud andmetega läbiviidud muudatustest, kirjeldatakse valimit ning selgitatakse analüüsi läbiviimist. Ülevaade uuringu läbiviimise etappidest on toodud joonisel 4.



Joonis 4. Ülevaade uuringu läbiviimise etappidest (autori koostatud).

Järgnevalt selgitab autor konformismi uurimiseks levinuid meetodeid, mida on kaks: eksperimendid ja ankeetküsitlused. Eksperimentide abil on konformismi ja seda mõjutavaid tegureid uurinud näiteks Asch (1956: 1-70), Bond (2005: 331-354), Zafar (2009: 1-41) jt. Eksperimendid on enamasti läbi viidud laboris, kus on loodud vajalikud tingimused, tihti kasutatakse manipulatsiooni ning inimeste uuringutes osalema motiveerimiseks pakutakse vastutasuks raha või ainepunkte. Ühe uuringu raames võib toimuda mitu erinevat eksperimenti (nt Alquist *et al.* 2013: 80-86; Heerdink *et al.* 2013: 262-284) ning ühel eksperimendil võib olla mitu erinevat faasi (nt Zafar 2009: 1-41; Goncalo ja Duguid 2012: 14-23).

Ankeetküsitlustes on kasutatud kahte varianti: väited ja minijuhtumid. Väidete abil on konformismi uurinud näiteks Mehrabian ja Stefl (1995: 258), Santor (2000: 170) ning Florin *et al.* (2007: 31). Näited kasutatud väidetest on järgmised: „Põhiliselt on mu sõbrad need, kes otsustavad, mida me koos teeme.“ (Mehrabian ja Stefl 1995: 258), „Ma järgin oma vanemate soove isegi siis, kui see tähendab, et ma ei saa teha midagi, mida ma tahan.“ (Santor 2000: 170), „Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma aktsepteeritud tavadega.“ (Florin *et al.* 2007: 31). Minijuhtumeid on kasutanud Scher *et al.* (2007: 188-189). Näiteks „Sa oled koos sõpradega ja te kõik mõtlete, mida sellel nädalavahetusel teha. Kõik su sõbrad tahavad väga minna vaatama uut õudusfilmi, mis just välja tuli. Sulle õudusfilmid ei meeldi ja eelistad teha midagi muud. Sa ütled oma sõpradele, et tahad vaadata midagi muud, aga nad vastavad, et tahavad väga õudusfilmi näha. Mida sa teed?“ (Scher *et al.* 2007: 188).

Väidete ja minijuhtumite hindamiseks on kasutatud erinevaid skaalasid, mis üldjuhul varieeruvad vastusevariandist „käib täielikult minu kohta“ kuni „ei käi üldse minu kohta“. Tulemuste analüüsimisel tuleb silmas pidada, et olenevalt väite sõnastusest võib vastusevariant „käib täielikult minu kohta“ ühel juhul tähendada, et avaldub kõrge konformism ning teisel juhul, et avaldub madal konformism. Kõrget konformismi väljendava sõnastuse näide on „Ma tihti loodan teistele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.“ ning madalat konformismi väljendava sõnastuse näide on „Ma ei anna teistele kergelt järele.“ (Mehrabian, Stefl 1995: 258).

Käesoleva bakalaureusetöö andmed saadi veebipõhise ankeetküsimustiku teel (vt lisa 1), mis lisati foorumitesse ja Facebooki gruppidesse. Lisaks kasutati mugavus- ja

lumepallivalimit, millest esimene tähendab, et uuringusse kaasatakse uurija jaoks kõige kergemini kättesaadavad inimesed (nt tuttavad, kursusekaaslased) ja teine, et uuringus osalenud inimestelt küsitakse kontakte, keda veel uuringusse saaks kaasata. Veebipõhine ankeetküsitlus võimaldab lühema ajaga saada rohkem vastuseid ning konkreetse ettevõtte näitel konformismi uurimine võib osutuda keeruliseks, kuna konformism on pigem negatiivne nähtus.

Ankeetküsimustik koosnes 16-st väitest, millest 15 olid kõigile kohustuslikud ning ühte väidet hindasid need, kellel on juht. Väiteid hinnati 5-palli skaalal, kus 1 tähendas, et väide ei kehti üldse vastaja kohta ja 5, et väide kehtib täielikult vastaja kohta. Vastaja käest küsiti ka järgmisi sotsiaal-demograafilisi tunnuseid: sugu, vanus, positsioon organisatsioonis, üldine tööstaaž, tööstaaž viimasel ametikohal ja tegevusvaldkond. Need võimaldavad võrrelda, kui erinevalt või sarnaselt avaldub konformism eri tunnustega inimeste seas. Kuna uuritakse konformismi avaldumist tööalases kontekstis, siis oli ankeetküsimustik suunatud töökogemusega inimestele. Vastajatel paluti mõelda oma praegusele või viimasele töökohale ning vastavalt sellele koostati ka väited ja valiti sotsiaal-demograafilised tunnused. Enne ankeetküsimustiku avalikuks tegemist viidi läbi pilootuuring, et kontrollida selle arusaadavust ja parandada vigu, kui neid peaks tekkima. Ankeetküsimustikule vastas neli inimest, igast sotsiaal-demograafilisest tunnusest oli esindatud kaks gruppi ning kõik olid erinevast tegevusvaldkonnast. Kuna nende jaoks oli ankeetküsimustik arusaadav ja ühtegi muudatusettepanekut ei tehtud, siis avalikustas käesoleva töö autor esialgselt koostatud vormi (vt lisa 1).

Ankeetküsimustik oli avatud 2017. aasta 16. märtsist kuni 2. aprillini ning selle ajaga kogunes 66 vastust. Autor teadvustab, et valim pole piisav üldistuste tegemiseks Eesti kohta ja seega on tegemist esimese pilootuuringuga konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis, mis annab olukorrast esmase ülevaate. Vastajate vähesuse põhjuseks võib olla väike huvi teema vastu, aga ka see, et postitus liigub uute postituste tõttu allapoole ja seetõttu jääb potentsiaalsetel vastajatel teema nägemata. Konformismi definitsioonist tulenevalt (vt lk 9) on indiviid ankeetküsimustikule vastaja ning grupp tema töökaaslased, kes Nail *et al.* (2000: 454) välja toodud enamuse mõju paradigmast lähtudes töötajat mõjutada võivad. Kogutud andmete analüüsimiseks on autor kasutanud programme Microsoft Excel, SPSS Statistics ja Google Forms keskkonda.

Järgmistes lõikudes selgitab autor ankeetküsitluse kasutamise põhjuseid, väidete koostamist ning nende seost teooriaga. Konformismi uurimiseks tööalases kontekstis Eestis kasutati ankeetküsitlust, sest eksperimentide läbi viimine on liiga aja- ja ressursimahukas ning minijuhtumite põhjal otsuse tegemine võib olla ajamahukam vastaja jaoks, mis võib nende arvu vähendada. Kuigi vastaja antud hinnangute põhjal tuleb konformismi avaldumise kohta teha järeldusi hoolikalt (Santor *et al.* 2000: 179; Alquist *et al.* 2013: 81), on väidete kasutamine konformismi uurimisel rohkem levinud kui minijuhtumite. Autor koostas väited Mehrabian ja Stefl (1995: 258) ning Florin *et al.* (2007: 31) uuringutes kasutatud mõõdikute põhjal, tõlkides väited eesti keelde ning kohandades need tööalasele kontekstile vastavaks. Nende autorite mõõdikutes on väited esitatud võrreldes teiste kättesaadavate mõõdikutega kõige vähem negatiivses võtmes, küsitud on nii kõrget kui madalat konformismi ning neid oli lihtsam tööalasesse konteksti tuua.

Väidete seostamiseks teooriaga on autor need koondanud mõõdikute kaupa tabelitesse 8 ja 9, toonud välja väites esinevad tegurid ning selgitanud nende seost väitega. Kuna Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku puhul küsiti mõne väitega madalat konformismi, siis pidi analüüsi läbiviimiseks need väited nõ ümber pöörama, et vastajate hinnangud oleksid võrreldavad kõikide väidete korral. Seega nende pööratud väidete puhul, kui esialgu tähendas 1, et väide ei kehti üldse vastaja kohta ja 5, et väide kehtib täielikult vastaja kohta, siis pärast ümber pööramist tähendab 1, et väide kehtib täielikult vastaja kohta ja 5, et väide ei kehti üldse vastaja kohta. Selliseid väiteid oli kokku neli (vt tabel 8).

Selgub, et Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdikus kasutatud väidete korral esineb kõige sagedamini arvamuse avaldamist, kus mõnel juhul on lisaks töökaaslaste arvamusele kaasatud ka töötaja enda arvamus ning ühel juhul esineb juhi arvamus. Seega uuritakse selle mõõdiku korral enamasti arvamuse avaldamise mõju konformismi avaldumisele ning lisaks on üks väide seotud grupisurvega ja neli väidet isiksuseomadustega. Kuna on loomulik, et töötajad järgivad juhi nõuandeid ja on seetõttu nende arvamusest mõjutatud, siis võib oodata sellele väitele kõrgemaid hinnanguid kui teistele.

Tabel 8. Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku väidete seos teooriaga.

Jrk	Väide	Tegur	Selgitus
1.	Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	Arvamuse avaldamine	Töökaaslaste nõuanded on nende arvamused, kuidas peaks käituma.
2.	Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.*	Arvamuse avaldamine	Mõlemal osapoolel on arvamus, mida avaldatakse.
3.	Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	Arvamuse avaldamine	Töökaaslane avaldab arvamust, millega kohandatakse.
4.	Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	Arvamuse avaldamine	Juhi nõuanded on tema arvamused, milliseid otsuseid peaks langetama.
5.	Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	Grupisurve	Grupi moodustavad töökaaslased, kes hakkavad oma otsusega töötajat mõjutama.
6.	Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	Isiksuseomadus, arvamuse avaldamine	Isiksuseomadused on karismaatilisus ja väljendusrikkus. Ideede mõjutamiseks ja muutmiseks peab töökaaslane sellel teemal arvamust avaldama.
7.	Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.*	Isiksuseomadus	Iseseisvus on isiksuseomadus.
8.	Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	Isiksuseomadus, arvamuse avaldamine	Veenvus on isiksuseomadus. Töökaaslane avaldab arvamust, mis hakkab töötajat mõjutama.
9.	Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.*	Arvamuse avaldamine	Töötaja ei lase oma arvamust töökaaslaste arvamustest mõjutada.
10.	Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	Arvamuse avaldamine	Lähtutakse töökaaslaste arvamustest, milliseid otsuseid peaks tegema.
11.	Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslasi, keda saaksin järgida.*	Isiksuseomadus	Oma raja järgimine näitab iseseisvust, mis on isiksuseomadus.

*Vastanute hinnangud pöörati analüüsi läbiviimiseks ümber.

Allikas: autori koostatud Mehrabian ja Stefl (1995: 258) põhjal.

Florin *et al.* (2007: 31) mõõdikus kasutatud väidete korral esineb neis kõigis normidele vastavus (vt tabel 9). Seega uuritakse selle mõõdiku korral normidele vastavuse mõju konformismi avaldumisele ning lisaks on üks väide seotud emotsioonidega ja üks uskumusega. Kuna töökohal kehtestatud norme üldjuhul järgitakse, siis võib nendele väidetele oodata kõrgemaid hinnanguid kui teistele. Seega on Mehrabian ja Stefl (1995:

258) ning Florin *et al.* (2007: 31) mõõdikud erineva rõhuasetusega ning seetõttu on autori arvates oluline nende mõlema kaasamine.

Tabel 9. Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku väidete seos teooriaga.

Jrk	Väide	Tegur	Selgitus
1.	Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	Normidele vastavus	Aktsepteeritud tavad on kehtivad normid, mida järgitakse.
2.	Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	Normidele vastavus	Kehtestatud reeglid on tööl kehtivad normid.
3.	Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	Normidele vastavus	Regulatsioonid on tööl kehtivad normid.
4.	Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	Emotsioonid, normidele vastavus	Kui tuntakse ennast hästi, siis kogetakse positiivset emotsiooni. Üldlevinud tegevuspraktika on normid, mida järgitakse.
5.	Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	Uskumus, normidele vastavus	Usk edukusse on uskumus. Kehtivad tavad on organisatsioonis kehtivad normid.

Allikas: autori koostatud Florin *et al.* (2007: 31) põhjal.

Järgnevalt selgitab autor kogutud andmetega läbiviidud muudatusi ning kirjeldab valimit sotsiaal-demograafiliste tunnuste põhjal (vt tabel 10). Arvestatavamate järelduste tegemiseks otsustas autor omavahel ühendada vastusevariandid, mida oli valinud liiga vähe vastajaid. Kõige nooremad vanusegrupid moodustavad vanusegrupi 29-aastased ja nooremad, sest 19-aastaseid ja nooremaid oli ainult üks. Positsiooni olid „muu“ all märkinud juhiabi, praktikant, spetsialisti ja juhi vahepealne ning vaheastmejuht. Kuna igat positsiooni on ainult üks, siis jätab autor need edasisest analüüsist välja, sest nende põhjal üldistavaid järeldusi teha ei saa. Autor ei jäta analüüsist välja juhte, sest võrdleb tulemusi tööliste ja spetsialistidega, kuid tehtud järeldustesse tuleb suhtuda ettevaatlikult, sest vastajaid oli selles grupis ainult neli.

Üldise tööstaaži puhul on kokku pandud kõige madalama tööstaažiga vastanud, kes moodustavad 5 või vähema aastase tööstaažiga inimeste grupi. Samuti on ühendatud 6-10 ja 11-15-aastase tööstaažiga vastanud, kes moodustavad 6-15-aastase tööstaažiga inimeste grupi, ning kõige kõrgema tööstaažiga vastanud, kes moodustavad 16 või rohkema aastase tööstaažiga inimeste grupi. Samasugused grupeeringud tehti ka viimase ametikoha tööstaažidega, et üldise ja viimase ametikoha tööstaaži tulemused oleksid omavahel võrreldavad.

Tabel 10. Ankeetküsimustikule vastanute sotsiaal-demograafilised tunnused.

Sotsiaal-demograafiline tunnus	Tunnuse grupp	Vastanute arv	Vastanute osakaal valimist, %
Sugu	Mees	17	25,8
	Naine	49	74,2
	Kokku	66	100
Vanus	29 ja noorem	32	48,5
	30-39	13	19,7
	40-49	15	22,7
	50 ja vanem	6	9,1
	Kokku	66	100
Positsioon organisatsioonis	Töeline	22	33,3
	Spetsialist	36	54,5
	Juht	4	6,1
	Kokku	62	93,9
Üldine tööstaaž	5 või vähem aastat	32	48,5
	6-15 aastat	16	24,2
	16 või rohkem aastat	18	27,3
	Kokku	66	100
Tööstaaž viimasel ametikohal	5 või vähem aastat	44	66,6
	6-15 aastat	12	18,2
	16 või rohkem aastat	10	15,2
	Kokku	66	100
Tegevusvaldkond	Tootmine	8	12,1
	Teenindus	18	27,3
	Haridus	15	22,7
	IT	2	3,0
	Tervishoid	4	6,1
	Põllumajandus	1	1,5
	Muu	18	27,3
	Kokku	66	100

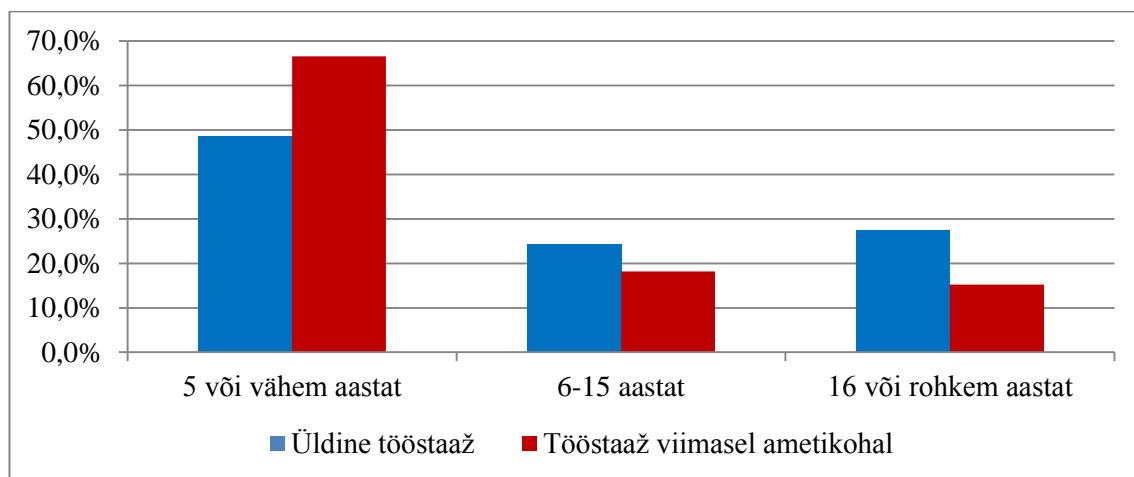
Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Selgub, et ankeetküsimustikule vastanutest olid 3/4 naised ja 1/4 mehed. Eestis oli 2016. aastal naissoost internetikasutajaid rohkem kui meessoost, kuid nende osakaal kogu internetikasutajate arvust oluliselt ei erinenud, sest naised olid 52% ja mehed 48% (16-74-aastased... 2017). Seega on ankeetküsimustikule vastanud vähem mehi, kui potentsiaalselt oleks võinud olla. Võib arvata, et foorumeid ja Facebooki grupe, kuhu ankeetküsimustik lisati, kasutavad naised rohkem kui mehed. Samas on konformismi mõjutavate tegurite uuringutes olnud samuti meessoost osalejaid tihti vähem (vt tabel 4 lk 16) ja seega võib olla, et naised on altimad uuringutes osalema.

Ligi pooled vastanutest on 29-aastased ja nooremad, mis võib olla tingitud sellest, et nooremad kasutavad rohkem sotsiaalmeediat ja ka üldiselt interneti kui vanemad

inimesed, ning enam-vähem võrdselt on 30-39-aastaseid ja 40-49-aastaseid. Eestis oli 2016. aastal nooremaid internetikasutajaid pigem rohkem kui vanemaid. Näiteks 16-34-aastaseid oli 312 800, aga 45-64-aastaseid 284 800, samas 16-24-aastaseid oli ligi 8700 võrra vähem kui 55-64-aastaseid. (16-74-aastased... 2017) Positsiooni osas organisatsioonis selgub, et üle poolte vastanutest töötab spetsialistina, 1/3 on töölised ning kõige vähem on juhte. Nagu eespool välja toodi (vt lk 31), siis juhte analüüsist välja ei jäeta, aga need, kes märkisid oma positsiooni „muu“ all, jäetakse.

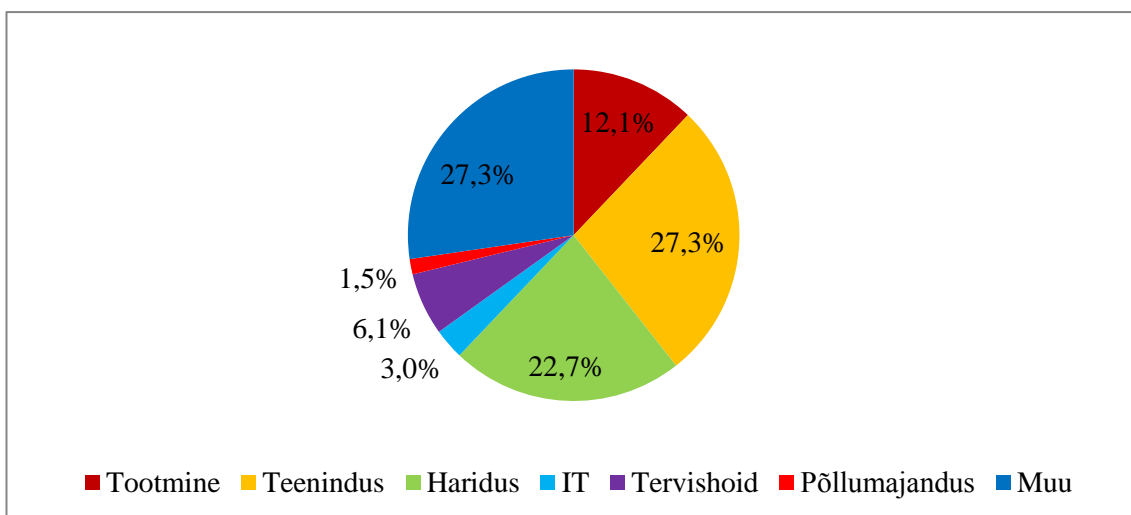
Tööstaaži osas selgub, et ligi pooled vastanutest on töötanud 5 või vähem aastat, mis on loogiline tulemus, sest sama palju vastanuid on 29-aastased ja nooremad, kellel ei saagi palju töökogemust olla. Ka viimasel ametikohal on kõige enam vastanutest töötanud 5 või vähem aastat. Üldise ja viimase ametikoha tööstaažide võrdlemiseks on autor koostanud joonise 5, kus on näha vastanute arvu osakaalud tööstaažide lõikes. Selgub, et väikseima töökogemusega vastanute osakaal viimasel ametikohal suurenes võrreldes üldise tööstaažiga, mis võib olla tingitud inimeste vabatahtlikust või sunniviisilisest töökoha vahetusest ning seetõttu on nende tööstaaž viimasel ametikohal väiksem. 6-15 aastat ja 16 või rohkem aastat töötanud vastanute osakaal aga selle arvelt vähenes.



Joonis 5. Vastanute arvu osakaalu muutused tööstaažide lõikes (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Tegevusvaldkondadest oli töö autor vastusevariantidena ette andnud tootmise, teeninduse, hariduse, IT, tervishoiu ja põllumajanduse ning vastajad, kes sobivat valdkonda nimistust ei leidnud, said märkida selle „muu“ all. Selgub, et kõige enam vastanuid töötab teeninduse alal, millele järgneb haridus ning kõige vähem on märgitud põllumajandust ja IT-d. Ka statistika näitab, et hariduse alal töötab rohkem inimesi kui

põllumajanduses ja IT-s ning see erinevus on ligi kahekordne (Hõivatud... 2017). Silmas tuleb siiski pidada, et käesoleva töö valim on üsna väike ja seetõttu ei pruugi vastanute jagunemine tegevusvaldkonniti kajastada kogu Eesti töötajate jagunemist. „Muu“ all on oma tegevusvaldkonna märkinud sama palju vastanuid, kui on haridusvaldkonnastki. Avaliku sektori töötajaid on viis, finants-, ehitus- ja transpordi valdkonnast igaühel kaks ning turundus-, projektijuhtimise, energeetika, meelelahutuse, sotsiaal-, kultuuri- ja kinnisvara valdkonnast igaühel üks vastanu. Käesolevas töös kasutatakse tegevusvaldkonda vaid valimi iseloomustamiseks, sest „muu“ all märgitud vastuseid on palju ning nende põhjal on keeruline konformismi avaldumise kohta järeldusi teha. Vastanute arvu osakaalud tegevusvaldkondade lõikes on toodud joonisel 6.



Joonis 6. Vastanute arvu osakaalud tegevusvaldkondade lõikes (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

Järgmisena leidis autor kirjeldava statistika ning viis läbi dispersioonanalüüsi programmi SPSS Statistics abil, et võrrelda vastanute hinnanguid väidetele sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes (vt lisa 2-7). Kirjeldavat statistikat kasutatakse uuritud valimi konformismi taseme üldisemaks iseloomustamiseks ning dispersioonanalüüsi täpsemaks välja selgitamiseks, milliste sotsiaal-demograafiliste tunnustega inimeste seas võib konformismi rohkem avalduda, et sellega tööalases kontekstis arvestada. Dispersioonanalüüsi vajadus tuleneb sellest, et erinevate tunnustega inimeste seas võib konformism avalduda erineval määral, kuid need erinevused ei pruugi olla statistiliselt olulised. Seega leiti hinnangute keskmised ja standardhälbed ning gruppidevaheliste hinnangute erinevuste statistilist olulisust on kontrollitud olulisuse nivool 0,05, st et

erinevus on statistiliselt oluline, kui olulisuse tõenäosus on väiksem kui 0,05. Rohkem kui kahe grupiga tunnuste korral on läbi viidud LSD test, et hinnata, milliste gruppide vaheline erinevus on statistiliselt oluline (vt lisa 4-7).

Veel on autor koostanud Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku faktori, Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku faktori ning nende ühise faktori, mille jaoks on leitud vastavate mõõdikute väidete keskmiste hinnangute keskmised hinnangud. Faktorid moodustati selleks, et võrrelda konformismi avaldumist üldisemalt mõõdikute lõikes eraldi ja koos ning leida statistiliselt olulisi erinevusi. Tulemuste usaldusväarsuse kontrollimiseks on leitud faktorite reliaablused. Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku faktori reliaablus on 0,77, Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku faktoril 0,68 ning nende mõõdikute ühisel faktoril 0,80, mis näitavad, et tulemused on usaldusväärsed, sest reliaablused on üle 0,6.

Käesoleva töö tekstiosas selgitatakse ainult statistiliselt oluliste erinevustega tulemusi, kõik tulemused on aga lisades kättesaadavad. Järelduste tegemisel konformismi avaldumise kohta lähtub autor sellest, et kui vastajate keskmine hinnang on suurem kui neli, siis on tegemist väga kõrge konformismiga ja kui keskmine hinnang on väiksem kui kaks, siis on tegemist väga madala konformismiga. Keskmised, mis jäävad kahe ja nelja vahele (k.a), näitavad loomulikku kohandumist või mitte kohandumist. Nagu ka Grobler (2014: 13-14) on välja toonud, siis töökeskkonnas on üks konformismi liik loomulik kohandumine, millest käesoleva töö autor tulemuste tõlgendamisel lähtub.

Seega on konformismi uurimisel levinud eksperimentide ja ankeetküsitluste kasutamine, millest viimases on levinud väidete ja minijuhtumite kasutamine. Käesolevas töös on kasutatud väiteid, mis koostati Mehrabian ja Stefl (1995: 258) ning Florin *et al.* (2007: 31) mõõdikute põhjal. Uuringu läbiviimiseks koostati veebipõhine ankeetküsimustik, kus lisaks väidete hindamisele 5-palli skaalal küsiti vastajate sotsiaal-demograafilisi tunnuseid. Selgus, et enamik vastanutest on naised ning peaaegu pooled vastanutest kõige nooremad ja kõige väiksema üldise tööstaažiga. Tegevusvaldkondadest töötab kõige enam vastanuid teeninduse ja hariduse valdkonnas, edaspidisest analüüsist aga jäi see sotsiaal-demograafiline tunnus välja. Veel viidi läbi dispersioonanalüüs programmi SPSS Statistics abil, selgitati väidete seost teooriaga, koostati mõõdikute faktorid ja nende ühine faktor ning leiti nende reliaablused. Uuringu tulemuste analüüsi ja järeldusi konformismi avaldumisest tööalases kontekstis käsitletakse järgmises alapeatükis.

2.2. Uuringu tulemuste analüüs ja järeldused konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis

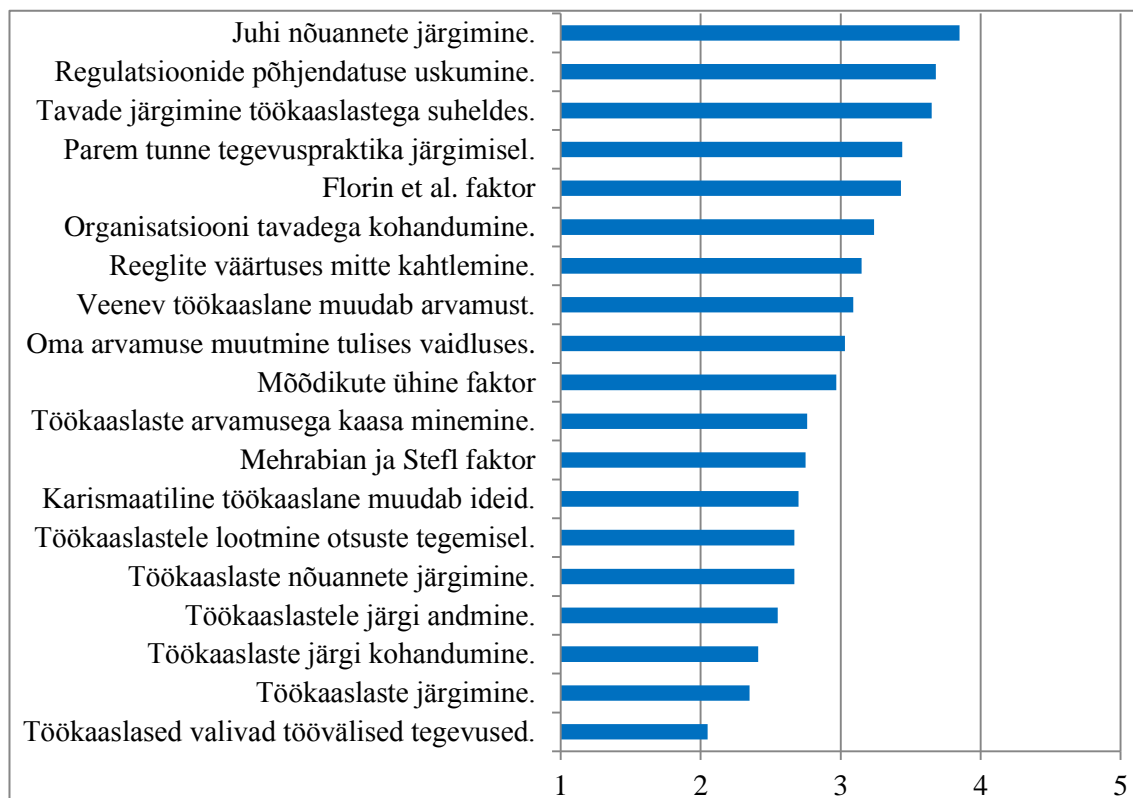
Selles alapeatükis selgitatakse kõigepealt väidete ning mõõdikute faktorite (Mehrabian ja Stefl 1995: 258; Florin *et al.* 2007: 31; mõlemad koos) kirjeldavat statistikat. Seejärel analüüsib autor tulemusi sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes nende küsitluses esinemise järjekorras. Mõlemal juhul tehakse järeldusi konformismi avaldumisest tööalases kontekstis Eestis ja seostatakse tulemusi teooriaga.

Väidete ning mõõdikute faktorite ja nende ühise faktori kirjeldavast statistikast selgub, et kõiki väiteid peale juhi nõuannete järgimist küsiva on hinnanud kõik vastajad, mis on oodatav tulemus, sest kõik need väited olid vastajale kohustuslikud (vt lisa 1 ja 2). Juhi nõuannete järgimist küsiva väite on jätnud hindamata kuus vastajat, seega pole neil juhti, kelle alluvuses nad töotaksid. Kuna see väide on Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdikust, siis on selle mõõdiku faktori arvutamisel arvesse võetud vastajate hinnangute arv sama, mis väite korralgi. Sama arv vastajate hinnanguid on arvestatud ka mõõdikute ühise faktori arvutamisel.

Keskmete paremaks kirjeldamiseks on kõikide väidete keskmised hinnangud ja mõõdikute faktorid toodud kasvavas järjekorras joonisel 7. Selgub, et kõik keskmised on üle kahe ja alla nelja ning seega võib arvata, et üldiselt avaldub tööalases kontekstis Eestis loomulik kohandumine või mitte kohandumine ning väga kõrget ega väga madalat konformismi ei esine. Kõige kõrgema keskmise hinnanguga väide näitab, et üldiselt on töötajad mõjutatud juhi arvamustest, kuna järgivad keerulisemates tööalastes situatsioonides nende nõuandeid. Autori arvates on tulemus loogiline, sest juhi alluvuses töötavad inimesed peaksidki juhi nõuandeid järgima. Kuna väga kõrget konformismi ei avaldu, siis toimub see mõõdukalt ja liigset sõltuvust juhi arvamustest ei esine. Siiski tuleks juhi ja töötaja vahelist suhet rohkem silmas pidada, sest kui töötaja veel enam juhi nõuandeid järgib, siis võib avalduda väga kõrge konformism.

Teistest kõrgemaid keskmisi hinnanguid on saanud veel kõik viis Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku väidet (joonisel 7 kuuest ülemisest väitest viis), mis väljendasid normidele vastavust ja on teise suunitlusega kui Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku väited (vt lk 30-31), ning seetõttu on ka selle mõõdiku faktor üsna kõrge. Autori arvates on ka see

tulemus loogiline, sest üldjuhul järgitakse töökohal kehtestatud norme ning võib arvata, et töölases kontekstis Eestis avaldub normide osas loomulik kohandumine. Näiteks pigem usutakse töökohal kehtestatud normide põhjendatust ning järgitakse aktsepteeritud norme töökaaslastega suheldes.



Joonis 7. Kõikide väidete keskmised ja mõõdikute faktorid kasvavas järjekorras (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal). Skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Kõige madalamate keskmiste hinnangutega väited näitavad, et üldiselt lastakse ennast mõjutada kõige vähem töökaaslastest ja seega Nail *et al.* (2000: 454) välja toodud enamuse mõju paradigma pigem ei kehti, sest enamuse ehk töökaaslaste vähemust ehk töötajat pigem ei mõjuta. Kui Santor *et al.* (2000: 166, 168-170) leidis, et eakaaslaste grupisurve tekitab riskikäitumise korral kõrgemat konformismi, siis töölases kontekstis Eestis mõju suund ei selgu. Küll aga võib arvata, et grupisurvet pigem ei avaldu, st töökaaslased ei otsusta, mida töövälisel ajal koos tehakse. Samuti ollakse iseseisvamad, sest eelistatakse järgida oma rada ja mitte kohanduda töökaaslaste järgi. Kuigi väga madalat konformismi ei esine, tuleks töötaja ja töökaaslaste vahelisi suhteid rohkem silmas pidada. Nagu Heerdink *et al.* (2013: 263-264) on välja toonud, siis võib liigne

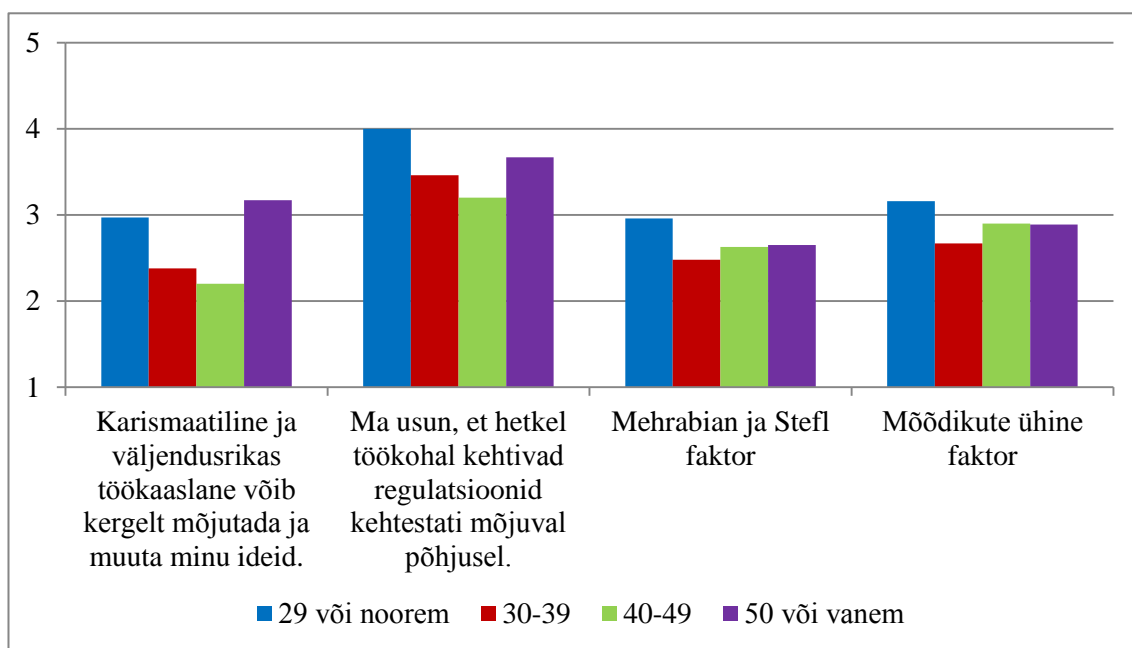
grupist (antud juhul töökaaslastest) kõrvale kaldumine kahjustada grupisisest kooskõla ja põhjustada kõrvale kalduva indiviidi (töötaja) kiusamist või isegi grupist välja arvamist, mida töötaja aga ilmselt vältida soovib (Dittes, Kelley 1956: 100; Nail *et al.* 2000: 456). Töölalases kontekstis võiks grupist välja arvamine tähendada tõrjutust töökaaslaste poolt, kuid mitte ilmtingimata töölt lahti laskmist.

Mediaan näitab variatsioonirea konkreetset liiget (antud juhul konkreetset hinnangut), millest mõlemale poole jääb sama arv väärtuseid (hinnanguid). Poolte väidete puhul on mediaaniks keskmine hinnang ning selliseid väiteid, mille mediaaniks oleks äärmised hinnangud ehk üldse ei kehti vastaja kohta ning kehtib täielikult vastaja kohta, ei ole (vt lisa 2). Seetõttu ei esine ka väga kõrget ega madalat konformismi. Nende väidete puhul, mille mediaan on kaks, esineb loomulik mitte kohandumine ning mille mediaan on neli, esineb loomulik kohandumine. Kuna väga suuri standardhälbeid ei esine, siis on üldiselt vastajad hinnangute andmisel olnud üksmeelsed.

Järgnevalt selgitab autor sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes läbi viidud dispersioonanalüüsi tulemusi, et teada saada, kuivõrd eri taustaga inimeste hulgas konformismi avaldumine erineb. Soo lõikes läbi viidud dispersioonanalüüsi tulemusel selgub, et meeste ja naiste hinnangud on statistiliselt oluliselt erinevad kolme väite osas, sest nende väidete korral on olulisuse tõenäosus alla 0,05 (vt lisa 3). Mehed on pigem iseseisvamad, sest nad ei anna oma arvamustest kergelt töökaaslastele järele ega otsi töökaaslast, keda järgida. Samas naised on pigem kohusetundlikumad ja järgivad töökaaslastega suheldes kehtivaid norme. Järelikult võib tulemuste põhjal arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub loomulikku mitte kohandumist rohkem meeste seas ning loomulikku kohandumist rohkem naiste seas. Kui Reysen ja Reysen (2004: 445) on leidnud, et naised kalduvad rohkem kohanduma kui mehed ja Collin *et al.* (1994: 362), et see toimub teatud juhul, siis Maslach *et al.* (1987: 1091) konformismi osas naiste ja meeste vahelist erinevust ei leidnud. Eno (2010: 1) on varasemate uuringute põhjal siiski järeldanud, et kuigi alati ei kohandu naised rohkem kui mehed, siis vahel või mõnes olukorras nad seda ikkagi teevad, mida näitavad ka käesoleva töö tulemused.

Vanusegruppide lõikes läbi viidud analüüsi tulemusel selgub, et eri vanusegruppidesse kuuluvate vastajate hinnangud erinevad teineteisest statistiliselt olulisel määral kahe väite, Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku faktori ning mõõdikute ühise faktori

korral (vt lisa 4). LSD test näitab, et karismaatilise ja väljendusrikka töökaaslase arvamusest lasevad end mõjutada pigem kõige nooremad ja kõige vanemad võrreldes 40-49-aastastega. Kõige nooremad võivad olla töökohal alles algajad, mille tõttu joondutakse töökaaslaste järgi. Kõige vanematel võib olla soov hoida töökaaslastega häid suhteid, et näiteks vältida konflikte, mis võiksid viia vallandamiseni (Dittes, Kelley 1956: 100; Nail *et al.* 2000: 456; Alquist *et al.* 2013: 81), sest neil võib olla raskem uut töökohta leida. Seega võib arvata, et kõige vanematel töötajatel on hirm kõrvale kaldumise ees ja kohandatakse sotsiaalse mõju tulemusel (Zafar 2009: 1, 3-4). 40-49-aastased aga võivad olla enesekindlamad, mille tõttu töökaaslasi pigem ei kuulata. Vastajate keskmised hinnangud nende väidete korral ja mõõdikute faktorid vanusegruppide lõikes on toodud joonisel 8.

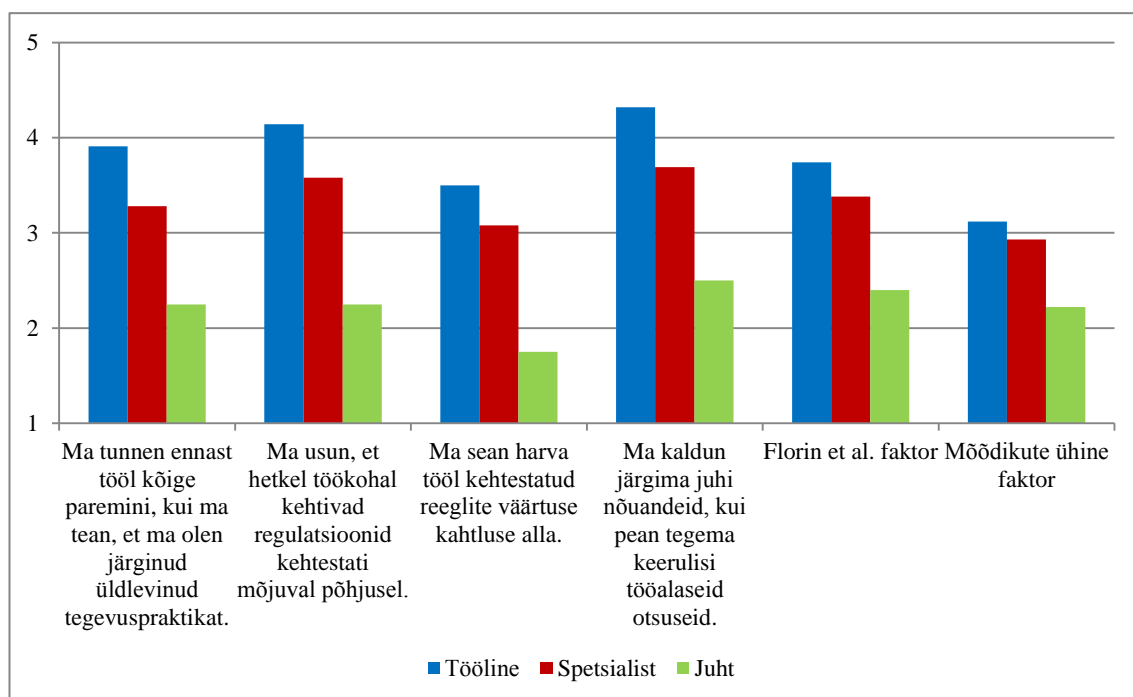


Joonis 8. Statistiliselt oluliselt erinevaid hinnangute keskmisi sisaldavate väidete keskmised ja mõõdikute faktorid vanusegruppide lõikes (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal). Skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Veel on leitud (vt lisa 4), et töökohal kehtivate normide põhjendatust usub pigem kõige noorem vanusegrupp võrreldes 40-49-aastastega. Põhjuseks võib olla nooremate vähene töökogemus, mille tõttu ei osata kehtivate regulatsioonide põhjuseid kahtluse alla seada, aga vanemad võivad suurema töökogemuse tõttu suhtuda regulatsioonidesse kriitilisemalt. Seda, et kõige noorema vanusegrupi konformismi määr võib olla ka

üldiselt tööalases kontekstis Eestis kõrgem, selgub nii Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku kui ka mõlema mõõdiku kokkuvõttes. Kuna noorimate töötajate hulgas on neid, kellel veel vähe töökogemust ning seetõttu alles organisatsiooni sisse elavad, siis võib ka see nende kõrgema konformismi määra põhjuseks olla (Grobler 2014: 15).

Positsiooni lõikes läbi viidud analüüsi tulemusel selgub, et erineva positsiooniga vastajate hinnangud erinevad statistiliselt olulisel määral nelja väite, Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku, mis väljendas kõige enam normidele vastavust, faktori ning mõõdikute ühise faktori korral (vt lisa 5). LSD testi põhjal selgub, et norme järgides tunnevad ennast tööl kõige paremini pigem töölised, kes kogevad seetõttu rohkem positiivset emotsiooni, seejärel spetsialistid ning kõige vähem juhid. See ei pruugi tähendada, et töölised järgivad norme teistest rohkem, kuid see tekitab nendes parema tunde. Juhtide enesetunne võiks paraneda näiteks siis, kui töökaaslased väljendavad tema käitumise osas rohkem õnnelikkust, mis tekitab aktsepteerituse tunde (Heerdink *et al.* 2013: 266, 268). Vastajate keskmised hinnangud nende väidete korral ja mõõdikute faktorid positsiooni lõikes on toodud joonisel 9.



Joonis 9. Statistiliselt oluliselt erinevaid hinnangute keskmisi sisaldavate väidete keskmised ja mõõdikute faktorid positsiooni lõikes (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal). Skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Veel on LSD testi põhjal selgunud (vt lisa 5), et töökohal kehtestatud normide põhjendatust usuvad pigem töölised, seejärel spetsialistid ja kõige vähem juhid ning nende väärtuse seavad kahtluse alla töölised ja spetsialistid harvem kui juhid. Põhjus võib olla selles, et töölised ja spetsialistid ei pruugi olla kaasatud normide kehtestamisse ning nad võivad seetõttu pidada norme kehtestanud inimesi, kes andsid neile normide näol reaalsuse kohta tõest informatsiooni, kompetentseteks ja usaldusväärseteks ehk võib avalduda informatiivne mõju (Deutsch, Gerard 1955: 629; Hornsey *et al.* 2003: 320; Bond 2005: 332). Juhid aga võivad olla tööst tulenevalt kriitilise mõtlemisega ja ka suurema mõjuvõimuga ning on seetõttu normide osas kahtlevamal seisukohal. Samas, kui juhid on kaasatud normide kehtestamise protsessi, siis ei tohiks nad nendes ka kahelda, sest nad on ise need loonud. Järelikult võib tulemuste põhjal arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub töolistel normide põhjendatuse korral väga kõrge konformism, sest nende hinnangute keskmine on üle nelja, ning juhtidel normide väärtustamise korral väga madal konformism, sest nende hinnangute keskmine on alla kahe (vt lisa 5).

Nagu eespool välja toodi (vt lk 37), siis on töökohal normide järgimine tavapärane ja seega võib arvata, et juhtide suurem kaasamine normide kehtestamisse võiks parandada normide väärtust. Kuna Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku põhjal koostatud väited „Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.“ ja „Ma sean harva tööle kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.“ on sisu poolest sarnased, siis on ka põhjused ning tulemused sarnased ehk kõige vähem kahtleval seisukohal on töölised ning kõige enam juhid. See näitab, et vastajad on jäänud endale kindlaks ning väiteid on hoolikalt loetud. Ankeetküsimustikus olid need väited paigutatud üksteisest kaugemale, et vastajal ei tekiks tunnet, et ta just hindas seda väidet.

Positsiooni osas on veel leitud, et juhi arvamustest on keerulisemates tööalastes situatsioonides mõjutatud pigem töölised, seejärel spetsialistid ning kõige vähem juhid (vt lisa 5), mis on väga loogiline tulemus. Põhjus võib olla selles, et töolistel on ülesandeid, mida nad peavad juhiga kooskõlastama ning keerulisemates olukordades soovetakse vastu võtta otsuseid, mida aktsepteeriks ka juht ehk soovetakse olla korrektne (Nail *et al.* 2000: 456). Ka spetsialistidel on enamasti juht (küsimustikule vastanutest vaid ühel ei olnud), kelle alluvuses nad töötavad ja seega kaldutakse keerulisemates

olukordades järgima juhi nõuandeid. Kõrgemal positsioonil töötavatel inimestel aga ongi rohkem otsustusõigust ja ka vastutust, mille tõttu nad töötajaid rohkem suunavad.

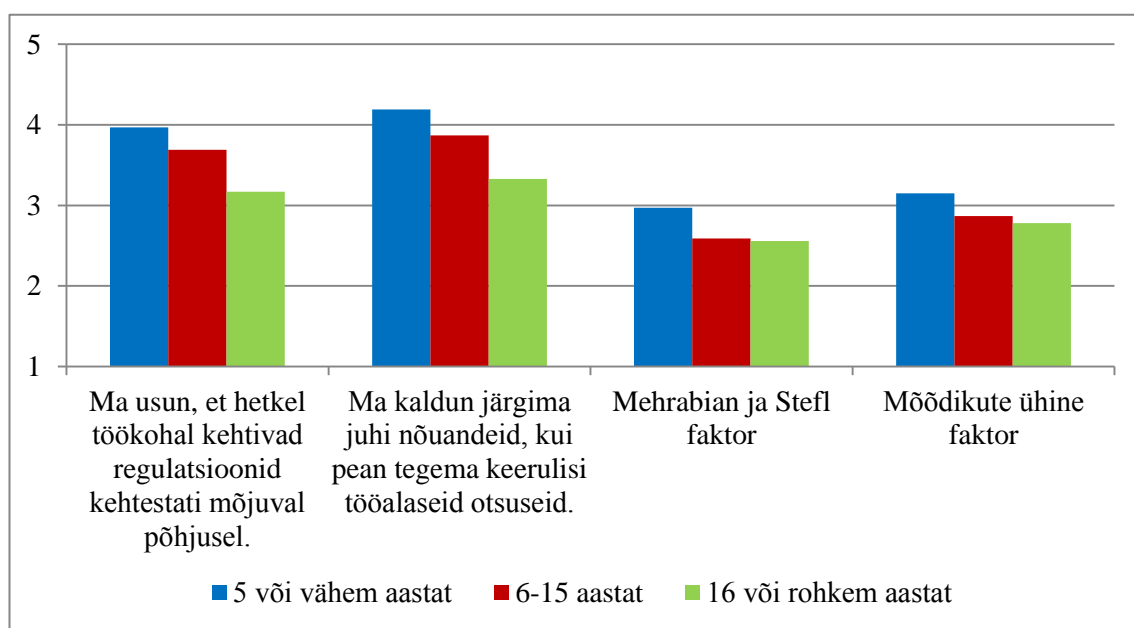
Silmas tuleb pidada, et vastaja hindas juhi nõuande järgimist vaid siis, kui tal on juht ning juhil ei pruugi omakorda juhti olla. Antud juhul on neljast juhust kahel omakorda juht olemas, seega on tulemused saadud nende kahe hinnangu põhjal. Kuna standardhälve on väga suur (vt lisa 5), siis on mõlema hinnangud keskmisest hinnangust väga erinevad ja selgub, et üks juhtidest on märkinud, et see väide ei kehti üldse tema kohta ning teine, et pigem kehtib tema kohta. Seega ei saa juhtide hinnangu osas sellele väitele üldistavaid järeldusi teha. Küll aga võib arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub töölistel juhi avaldatud arvamuste osas väga kõrge konformism, sest keskmine hinnang on üle nelja (vt lisa 5). On loomulik, et töölised juhi nõuandeid järgivad, kuid antud juhul tehakse seda liigselt, mis võib näiteks tööliste tulemuslikkust mõjutama hakata. Juht ei pruugi arvesse võtta olulisi aspekte, mida on töölisel lihtsam näha, kuna ta on oma töö spetsiifikast rohkem teadlik ja seetõttu on oluline, et töölised kombineeriks juhi nõuandeid enda arvamusega.

Tööliste võimalikku kõrgemat konformismi taset ka üldiselt tööalases kontekstis Eestis võrreldes spetsialistide ja juhtidega näitavad nii Florin *et al.* (2007: 31) mõõdik kui ka mõlemad mõõdikud kokku (vt lisa 5). Samuti tuleb välja spetsialistide kõrgem konformismi tase võrreldes juhtidega. Silmas tuleb pidada, et küsimustikule vastas vaid neli juhti, seega pole tulemused kõikidele juhtidele üldistatavad, kuid esmase ülevaate annavad. Konformismi avaldumist tööliste ja juhtide seas tasub edasi uurida, sest käesoleva töö tulemuste põhjal võib arvata, et tööliste konformismi tase on kõrgem kui juhtide.

Üldise tööstaaži lõikes läbi viidud analüüsi tulemusel selgub, et erineva üldise tööstaaži gruppide keskmised erinevad statistiliselt olulisel määral kahe väite, Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku faktori ning mõõdikute ühise faktori korral (vt lisa 6). LSD test näitab, et kehtestatud normide põhjendatust usuvad ja keeruliste otsuste puhul on juhi arvamusest mõjutatud pigem kõige väiksema tööstaažiga töötajad võrreldes kõige suurema tööstaažiga töötajatega. Nagu vanusegruppide juures välja toodi (vt lk 39), siis võib ka siin põhjuseks olla väikseima tööstaažiga töötajate vähene töökogemus, mille tõttu ei osata kahelda normide põhjendatuses, ning ebakindlus töökohal, mille tõttu

usaldatakse juhti enam kui ennast. Samuti ei pruugi sellise tööstaažiga töötajad veel juhi ametikohal töötada, vaid on töölised või spetsialistid ja seetõttu järgivadki keerulisemates situatsioonides juhi nõuandeid.

Järelikult võib arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub kõige väiksema tööstaažiga töötajate seas juhi arvamuste korral väga kõrge konformism, sest hinnangute keskmine on üle nelja (vt joonis 10 või lisa 6). Nagu eespool tööliste osas välja toodi (vt lk 42), võiks ka kõige väiksema tööstaažiga töötajad kombineerida juhi nõuandeid oma arvamusega. Uuemate töötajate pigem kõrgemat üldist konformismi määra näitavad ka Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku ning mõlema mõõdiku koondtulemused. Kuna väikseima töökogemusega töötajate hulgas on neid, kes alles organisatsiooni sisse elavad, siis võib ka see nende aktiivsema kohandumise põhjuseks olla (Grobler 2014: 15). Vastajate keskmised hinnangud nende väidete korral ja mõõdikute faktorid üldise tööstaaži lõikes on toodud joonisel 10.



Joonis 10. Statistiliselt oluliselt erinevaid hinnangute keskmisi sisaldavate väidete keskmised ja mõõdikute faktorid üldise tööstaaži lõikes (autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal). Skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Viimase ametikoha tööstaaži lõikes läbi viidud analüüsi tulemusel selgub, et erineva viimase ametikoha tööstaaži gruppide keskmised erinevad teineteisest statistiliselt olulisel määral ühe väite korral (vt lisa 7). Selgub, et kõige väiksema tööstaažiga grupp

usub kehtestatud normide põhjendatust enam võrreldes ülejäänud tööstaaži gruppidega. Põhjused on samad, mis üldise tööstaaži puhulgi (vt lk 42-43). Kui võrrelda üldise ja viimase ametikoha tööstaaži osas saadud tulemusi tööalases kontekstis Eestis, siis selgub, et mõlema korral on kõige väiksema töökogemusega töötajad need, kes pigem usuvad töökohal kehtestatud normide põhjendatust.

Seega võib arvata, et üldiselt avaldub tööalases kontekstis Eestis loomulik kohandumine ja mitte kohandumine. Kõige enam ollakse mõjutatud juhi arvamustest ning järgitakse töökohal kehtivaid norme, mis on loogilised tulemused, sest tavapäraselt neid tehakse, kõige vähem aga lastakse ennast mõjutada töökaaslastel ja seega enamuse mõju pigem ei avaldu. Võib arvata, et tööalases kontekstis Eestis kohanduvad naised enam kui mehed. Töökaaslase arvamusest lasevad end pigem mõjutada kõige vanemad, kes võivad kohanduda konfliktide vältimise eesmärgil, ning normide põhjendatust usuvad kõige nooremad. Norme järgides on kõige parem enesetunne pigem töölistel, kes norme enam ka väärtustavad ja nende põhjendatusesse usuvad, sest nad võivad norme kehtestanud inimesi pidada kompetentseteks. Samuti on töölistes enam mõjutatud juhi arvamustest, sest nad võivad soovida oma tegevust juhiga kooskõlastada.

Kõige väiksema üldise töökogemusega töötajad usuvad enam normide põhjendatust ning on juhi arvamustest mõjutatud, sest nad võivad olla töökohal veel ebakindlad ja ennast vähem usaldada. Ka töötajad, kes on kõige väiksema töökogemusega viimasel ametikohal, usuvad enam normide põhjendatust. Kui võib arvata, et väga kõrge konformism avaldub juhi arvamuste korral töölistel ja väikseima töökogemusega töötajatel ning töölistel normide põhjendatuse korral, siis väga madal konformism avaldub normide väärtustamise korral juhtidel. Kuna mõõdikute väited olid kõige enam seotud arvamuse avaldamise ja normidele vastavusega, siis on vastavalt sellele saadud ka tulemused. Loomulikku kohandumist esineb enam kui mitte kohandumist ning kõrget konformismi enam kui madalat. Samuti võib arvata, et tööliste konformismi tase on kõrgem kui juhtide konformismi tase ja juhtide roll on oluline ning seetõttu võiks konformismi avaldumist nende seas edasi uurida.

KOKKUVÕTE

Käesolevas töös käsitleti konformismi ja selle avaldumist tööalases kontekstis Eestis. Konformism avaldub, kui individ kohandub grupi või sotsiaalsete normide järgi, aga selle tulemusel läheb ta vastuollu enda isiklike uskumustega. Grupi all peetakse silmas grupis valitsevat enamust, kes hakkab vähemust, kelleks on üldjuhul üks individ, mõjutama. Harvemal juhul võib vähemus mõjutada ka enamust, aga parema efekti saamiseks peaks vähemuse moodustama vähemalt kaks indiviidi. Konformismi üheks tuntuimaks uurijaks on olnud Solomon E. Asch, kelle töödest on lähtunud paljud autorid. On leitud, et indiviidi otsused on mõjutatud grupi otsustest ning mitmetes uuringutes eristatakse mõju avaldumist isiklikul ja avalikul tasandil. Grupiga mitte kohandumist on nimetatud antikonformismiks või kõrvalekaldeks ning sellisel juhul ei ole indiviidi käitumine grupiga kooskõlas.

Konformismi liikidest eristatakse nõustumist ja vahetamist, millest esimesel juhul esitatakse indiviidile palve, millele oodatakse vastust esitaja(te) soovitud viisil ning teisel juhul loobub individ oma vaatest, et võtta omaks teine vaade. Samuti eristatakse mitte nõustumist ja mitte vahetamist, millest esimesel juhul nõustutakse grupiga isiklikul tasandil, aga avalikul mitte ning teisel juhul ei toimu vahetamist kummalgi tasandil. Töökeskkonnas on konformismi liigid loomulik ja ebaloomulik kohandumine, millest esimesel juhul toimub normaalne töökeskkonnaga kohanemine ja teisel juhul rikub töötaja reegleid, sest see on organisatsioonis levinud. Konformismi avaldumise kanalite osas on leitud, et konformism avaldub sotsiaalse võrdluse ja sotsiaalse mõju tulemusel, millest esimesel juhul teeb individ endale eeskujuks oleva grupi valikule sarnase valiku ning teisel juhul kohandutakse hirmust grupist kõrvale kaldumise ees.

Konformismi avaldumist võivad mõjutada mitmed tegurid, mis on seotud indiviidi isiklike soovidega, aga ka isiksuseomaduste ja keskkonda iseloomustavate tunnustega. Näiteks võivad konformismi avaldumist mõjutada soov tunnustuse ja aktsepteerituse järele, konfliktide ja teistest erinemise vältimine, kultuuriline taust ning sõltuvus

grupist. On leitud, et konformismi avaldumist suurendavad eakaaslaste grupisurve riskikäitumise korral, info avalikustamine, kellegi poolt eelnevalt avaldatud arvamus, väike usk vabasse tahtesse ja grupiliikmete poolt väljendatud viha ning vähendavad suur usk vabasse tahtesse, grupiliikmete poolt väljendatud õnnelikkus ja alternatiivide olemasolu. Töölases kontekstis saab neid tegureid seostada töötaja, töökollektiivi ja koosolekutega. Näiteks võib töötaja olla mõjutatud juhi avalikustatud arvamustest keerulisemates tööalastes olukordades ning töökaaslaste väljendatud emotsioonidest või loovust nõudvate erialade puhul võiks vältida töötajate kohanduma sundimist.

Konformismi avaldumise iseloomustamiseks tööalases kontekstis Eestis koostas autor ankeetküsimustiku, mis sisaldas Mehrabian ja Stefl (1995: 258) ning Florin *et al.* (2007: 31) mõõdikute põhjal koostatud ja tööalasesse konteksti toodud väiteid ning sotsiaal-demograafilisi tunnuseid. Väiteid hinnati 5-palli skaalal ning kõik väited olid vastajale kohustuslikud peale ühe, millega küsiti juhi nõuannete järgimist. Väidete seostamisest teooriaga selgus, et Mehrabian ja Stefl (1995: 258) mõõdiku põhjal koostatud väited väljendasid kõige enam arvamuse avaldamist ning Florin *et al.* (2007: 31) mõõdiku põhjal koostatud väited normidele vastavust ja seega hinnati uuringuga kõige enam nende tegurite mõju konformismile.

Väidete kirjeldava statistika põhjal võib arvata, et üldiselt avaldub tööalases kontekstis Eestis loomulik kohandumine ja mitte kohandumine ning väga kõrget ega madalat konformismi ei esine. Leiti, et kõige enam ollakse mõjutatud juhi arvamustest, kui tehakse keerulisi tööalaseid otsuseid, ning väärtustatakse ja järgitakse norme, aga kõige vähem lastakse ennast mõjutada töökaaslaste arvamustest ning grupisurvet pigem ei avaldu. Juhi ja töötaja vahelisele suhtele tuleks pöörata siiski rohkem tähelepanu, sest kui töötaja veel enam juhi nõuannetest lähtub, siis võib avalduda väga kõrge konformism.

Sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes läbi viidud dispersioonanalüüsi tulemusel võib arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub väga kõrge konformism töölistel ja kõige väiksema töökogemusega töötajatel arvamuse avaldamise korral, täpsemalt juhi nõuannete järgimisel. Kuna töölised töötavadki juhi alluvuses, siis on loomulik, et nende nõuandeid ka järgitakse. Antud juhul tehakse seda liigselt, mis võib mõjutada töö tulemuslikkust, sest juht ei pruugi mõnda olulist aspekti näha, kuna pole tööliste tööga

nii spetsiifiliselt seotud. Seetõttu on oluline, et töölised kombineeriks juhtide nõuandeid enda arvamusega. Sama soovitus võiks anda ka väikseima üldise tööstaažiga töötajatele, kes ilmselt vähese kogemuse tõttu on ebakindlamad ja usaldavad pigem juhti kui ennast. Veel on leitud, et juhi arvamustest on pigem mõjutatud spetsialistid ja kõige suurema üldise tööstaažiga töötajad. Ka spetsialistidel võivad olla juhid, kellele nad alluvad ning nagu töölisedki, peaksid nad otsuste langetamisel lähtuma enda arvamusest, mis on kombineeritud juhi omaga.

Veel võib arvata, et tööalases kontekstis Eestis avaldub väga kõrge konformism normide põhjendatuse korral töölistel, kes ei pruugi olla kaasatud normide kehtestamise protsessi ja usuvad seetõttu norme kehtestanud inimeste kompetentsust. Normide põhjendatust usuvad veel pigem noorimad ja väikseima üldise ning viimase ametikoha tööstaažiga töötajad, kes vähese töökogemuse tõttu ei pruugi osata kehtivate normide põhjuseid kahtluse alla seada. Norme järgivad pigem naised ja parema enesetunde tekitab see pigem töölistel, mis veel ei näita, et töölised teistest rohkem norme järgivad.

Norme väärtustavad pigem töölised ja spetsialistid, kelle puhul võib kehtida sama, mis töölistel normide põhjendatuse korral. Kuigi on loomulik, et töökohal kehtivaid norme järgitakse avaldub tööalases kontekstis Eestis väga madal konformism normide väärtustamisel, aga ainult juhtidel. Võib arvata, et juhid on tööst tulenevalt kriitilise mõtlemisega ja neil on ka suurem mõjuvõim, mille tõttu seavad nad normide väärtuse rohkem kahtluse alla. Silmas tuleb pidada, et saadud tulemused iseloomustavad uuringus osalenud juhte, keda oli neli ja seega pole tulemused üldistatavad kõikidele juhtidele, kuid võib arvata, et nende roll konformismi avaldumisel on oluline.

Töökaaslast järgivad kõige vähem mehed ning töökaaslaste arvamustest pigem ei ole mõjutatud mehed ja 40-49-aastased, sest viimased võivad olla töökaaslastega suheldes enesekindlamad. Töökaaslaste arvamusega kohanduvad pigem noorimad, kes võivad kogenematus tõttu joonduda töökaaslaste järgi, ning vanimad, kes võib-olla soovivad vältida vallandamiseni viivaid konflikte, sest neil võib olla raskem uut töökohta leida. Üldiselt on käesolevas töös leitud, et loomulikku kohandumist avaldub enam kui mitte kohandumist ning kõrget konformismi enam kui madalat.

Kuna tegemist on pilootuuringuga, mis annab olukorrast esmase ülevaate, siis on töö võimalik edasiarendus põhjalikum uuring läbi suurema ja esinduslikuma valimi kaasamise. Autor on leidnud, et juhid võivad olla seotud nii kõrge kui madala konformismi avaldumisega töölases kontekstis Eestis ja seega tasuks uurida põhjalikumalt juhtide rolli konformismi avaldumisel ning viia läbi võrdlus juhtide ja tööliste vahel.

VIIDATUD ALLIKAD

1. 16-74-aastased arvuti- ja internetikasutajad isikute rühma järgi. Statistikaamet. [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=IT32&ti=16%2D74%2DAASTASED+ARVUTI%2DJA+INTERNETIKASUTAJAD+ISIKUTE+R%DCHMA+J%C4RGI&path=../Database/Majandus/05Infotehnoloogia/04Infotehnoloogia_leibkonnas/&lang=2]. 11.04.2017
2. **Alquist, J. L., Ainsworth, S. E., Baumeister, R. F.** Determined to conform: Disbelief in free will increases conformity. – *Journal of Experimental Social Psychology*, 2013, Vol. 49, No. 1, pp. 80-86. DOI: 10.1016/j.jesp.2012.08.015
3. **Asch, S. E.** Effects of group pressure on the modification and distortion of judgements. – 1951. In H. Guetzkow (Ed.). – *Groups, leadership and men*, pp. 177-190. Viidatud Bond, R. Group Size and Conformity. – *Group Processes and Intergroup Relations*, 2005, Vol. 8, No. 4, pp. 331-354 vahendusel.
4. **Asch, S. E.** Opinions And Social Pressure. – *Scientific American*, 1955, Vol. 193, No. 5, pp. 31-35. Viidatud Bond, R. Group Size and Conformity. – *Group Processes and Intergroup Relations*, 2005, Vol. 8, No. 4, pp. 331-354 vahendusel.
5. **Asch, S. E.** Studies of Independence and Conformity: I. A Minority of One Against a Unanimous Majority. – *Psychological Monographs: General and Applied*, 1956, Vol. 70, No. 9, pp. 1-70. DOI: <http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/h0093718>
6. **Bernheim, B. D.** A Theory of Conformity. – *Journal of Political Economy*, 1994, Vol. 102, No. 5, pp. 841-877. URL: <http://www.jstor.org/stable/2138650>
7. **Bond, R.** Group Size and Conformity. – *Group Processes and Intergroup Relations*, 2005, Vol. 8, No. 4, pp. 331-354. DOI: 10.1177/1368430205056464
8. **Cialdini, R. B., Goldstein, N. J.** Social Influence: Compliance and Conformity. – *Annual Review of Psychology*, 2004, Vol. 55, pp. 591-621. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142015

9. **Cialdini, R. B., Wosinska, W., Barrett, D. W., Butner, J., Gornik-Durose, M.** Compliance With a Request in Two Cultures: The Differential Influence of Social Proof and Commitment/Consistency on Collectivists and Individualists. – *Personality and social psychology bulletin*, 1999, Vol. 25, No. 10, pp. 1242-1253. DOI: 10.1177/0146167299258006
10. **Collin, C. A., Di Sano, F., Malik, R.** Effects of confederate and subject gender on conformity in a color classification task. – *Social Behavior & Personality*, Vol. 22, Issue 4, pp. 355-364.
11. **Deutsch, M., Gerard, H. B.** A study of normative and informational social influences upon individual judgement. – *Journal Of Abnormal Psychology*, 1955, Vol. 51, No. 3, pp. 629-636.
12. **Dittes, J. E., Kelley, H. H.** Effects of different conditions of acceptance upon conformity to group norms. – *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 1956, Vol. 53, pp. 100-107.
13. **Egebark, J., Ekström, M.** Like What You Like or Like What Others Like? Conformity and Peer Effects on Facebook. – *Research Institute of Industrial Economics, IFN Working Paper*, 2011, No. 886, 27 p. [<http://www.ifn.se/wfiles/wp/wp886.pdf>]. 26.02.2017.
14. **Eno, C. A. H.** The influence of primed social roles on gender differences in conformity. – *Department of Psychology in the Graduate School of The University of Alabama*, 2010, 103 p. [http://acumen.lib.ua.edu/u0015/0000001/0000398/u0015_0000001_0000398.pdf]. 17.05.2017
15. **Florin, J., Karri, R., Rossiter, N.** Fostering entrepreneurial drive in business education: an attitudinal approach. – *Journal of management education*, 2007, Vol. 31, No. 1, pp. 17-42. DOI: 10.1177/1052562905282023
16. **Goncalo, J. A., Duguid, M. M.** Follow the crowd in a new direction: When conformity pressure facilitates group creativity (and when it does not). – *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2012, No. 118(1), pp. 14-23. DOI: 10.1016/j.obhdp.2011.12.004
17. **Grobler, A.** Workplace alternatives – confront, conform, capitulate. – *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 2014, Vol. 3, No. 2, pp. 1-27.

- [<http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/20659/Workplace%20alternatives%20%E2%80%93%20confront,%20conform,%20capitulate.pdf?sequence=1&isAllowed=y>]. 29.10.2016.
18. **Heerdink, M. W., van Kleef, G. A., Homan, A. C., Fischer, A. H.** On the Social Influence of Emotions in Groups: Interpersonal Effects of Anger and Happiness on Conformity Versus Deviance. – *Journal of Personality and Social Psychology*, 2013, Vol. 105, No. 2, pp. 262-284. DOI: 10.1037/a0033362
 19. **Hornsey, M. J., Majkut, L., Terry, D. J., McKimmie, B. M.** On being loud and proud: Non-conformity and counter-conformity to group norms. – *British Journal of Social Psychology*, 2003, Vol. 42, pp. 319-335.
 20. Hõivatud tegevusala (EMTAK 2008) järgi. Statistikaamet. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT0200&ti=H%D5IVATUD+TEGEVUSALA+%28EMTAK+2008%29+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/&lang=2>]. 01.05.2017
 21. **Jetten, J., Adarves-Yorno, I., Hornsey, M. J.** When group members admit to being conformist: The role of relative intragroup status in conformity self-reports. – *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2006, Vol. 32, No. 2, pp. 162-173. DOI: 10.1177/0146167205279904
 22. **Latane, B.** The psychology of social impact. – *American Psychologist*, 1981, Vol. 36, No. 4, pp. 343-356. DOI: 10.1037/0003-066X.36.4.343
 23. **Latane, B., Wolf, S.** The Social Impact of Majorities and Minorities. – *Psychological Review*, 1981, Vol. 88, No. 5, pp. 438-453.
 24. **Maslach, C., Santee, R. T., Wade, C.** Individuation, Gender Role, and Dissent: Personality Mediators of Situational Forces. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, Vol. 53, No. 6, pp. 1088-1093.
 25. **Mehrabian, A., Stefl, C. A.** Basic temperament components of loneliness, shyness, and conformity. – *Social behavior and personality*, 1995, No. 23(3), pp. 253-264.
 26. **Moscovici, S., Lage, E., Naffrechoux, M.** Influence of a Consistent Minority on the Responses of a Majority in a Color Perception Task. – *Sociometry*, 1969, Vol. 32, No. 3, pp. 365-380. DOI: 10.2307/2786541
 27. **Moscovici, S., Personnaz, B.** Studies in social influence. V. Minority influence and conversion behavior in a perceptual task. – *Journal of Experimental Social*

- Psychology, 1980, Vol. 16, No. 3, pp. 270-282. DOI: 10.1016/0022-1031(80)90070-0
28. **Nail, P. R., MacDonald, G., Levy, D. A.** Proposal of a Four-Dimensional Model of Social Response. – Psychological Bulletin, 2000, Vol. 126, No. 3, pp. 454-470. DOI: 10.1037//0033-2909.126.3.454
 29. **Patil, S. V., Tetlock, P. E., Mellers, B. A.** Accountability Systems and Group Norms: Balancing the Risks of Mindless Conformity and Reckless Deviation. – Journal of Behavioral Decision Making, 2017, Vol. 30, No. 2, pp. 282-303. DOI: 10.1002/bdm.1933
 30. **Reysen, S. Reysen, M. B.** Sex differences on a measure of conformity in automated teller machine lines. – Psychological Reports, 2004, Vol. 95, No. 2, pp. 443-446. DOI: <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.2466/pr0.95.2.443-446>
 31. **Santor, D. A., Messervey, D., Kusumakar, V.** Measuring peer pressure, popularity, and conformity in adolescent boys and girls: predicting school performance, sexual attitudes, and substance abuse. – Journal of Youth and Adolescence, 2000, Vol. 29, No. 2, pp. 163-182.
 32. **Scher, N., Thompson, T., Morgan, B. L.** Self-Monitoring and Conformity: A Comparison of Self-Report and Behavioral Measures. – Psi Chi Journal of Undergraduate Research, 2007, Vol. 12, No. 4, pp. 186-192.
 33. **Zafar, B.** An Experimental Investigation of Why Individuals Conform. – Federal Reserve Bank of New York Staff Reports, 2009, No. 365, 43 p. [https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr365.pdf]. 26.02.2017.
 34. **Tanford, S., Penrod, S.** Social Influence Model: A formal integration of research on majority and minority influence processes. – Psychological Bulletin, 1984, Vol. 95, No. 2, pp. 189-225. DOI: 10.1037/0033-2909.95.2.189
 35. **Triandis, H. C.** The psychological measurement of cultural syndromes. – American Psychologist, 1996, Vol. 51, Issue 4, pp. 407-415. DOI: 10.1037/0003-066X.51.4.407

LISAD

Lisa 1. Töökogemusega inimeste seas läbi viidud ankeetküsimustik.

Lugupeetud vastaja!

Ma olen Tartu Ülikooli majandusteaduse bakalaureuseõppe tudeng ning uurin bakalaureusetöös töökogemusega inimeste valikuid tööalases kontekstis. Palun Teil osaleda küsitluses, mille täitmine võtab aega 5-7 minutit. Küsimustik on anonüümne ning tulemusi kasutatakse ainult bakalaureusetöö kirjutamiseks.

Küsimustikule vastates mõelge oma praegusele või viimasele töökohale ning väiteid hinnates valige enda jaoks kõige sobivam variant. Kõikide küsimuste ja ettepanekute korral palun kirjutada mulle e-mailile: jaanika.kopli@gmail.com.

Ette tänades

Jaanika Kopli

*Kohustuslik

1. Palun valige iga väite kohta sobivaim hinnang.*

	Üldse ei kehti minu kohta	Pigem ei kehti minu kohta	Nii ja naa	Pigem kehtib minu kohta	Kehtib täielikult minu kohta
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	1	2	3	4	5
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.	1	2	3	4	5
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	1	2	3	4	5
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	1	2	3	4	5
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	1	2	3	4	5
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	1	2	3	4	5

Lisa 1 järg

	Üldse ei kehti minu kohta	Pigem ei kehti minu kohta	Nii ja naa	Pigem kehtib minu kohta	Kehtib täielikult minu kohta
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	1	2	3	4	5
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.	1	2	3	4	5
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	1	2	3	4	5
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	1	2	3	4	5
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	1	2	3	4	5
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	1	2	3	4	5
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	1	2	3	4	5
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.	1	2	3	4	5
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslast, keda saaksin järgida.	1	2	3	4	5

2. Palun hinnake väidet vaid siis, kui teil on juht.

	Üldse ei kehti minu kohta	Pigem ei kehti minu kohta	Nii ja naa	Pigem kehtib minu kohta	Kehtib täielikult minu kohta
1. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	1	2	3	4	5

3. Sugu:*

- Naine
- Mees

4. Vanus:*

- 19 ja noorem
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50 ja vanem

Lisa 1 järg

5. Positsioon organisatsiooni struktuuris: *
 - Tööline
 - Spetsialist
 - Juht
 - Muu (palun täpsustage)
6. Üldine tööstaaž: *
 - Vähem kui aasta
 - 1-5
 - 6-10
 - 11-15
 - 16-20
 - 21 või rohkem
7. Tööstaaž viimasel ametikohal *
 - Vähem kui aasta
 - 1-5
 - 6-10
 - 11-15
 - 16-20
 - 21 või rohkem
8. Tegevusvaldkond: *
 - Tootmine
 - Teenindus
 - Haridus
 - IT
 - Tervishoid
 - Põllumajandus
 - Muu (palun täpsustage)
9. Kui soovite veel midagi lisada, saate seda teha siin:
.....

Lisa 2. Vastanute hinnangute kirjeldav statistika.

	Vastanute arv	Keskmine	Mediaan	Standardhälve
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	66	2,67	3,00	1,03
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.*	66	3,03	3,00	0,96
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	66	3,44	4,00	0,91
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	66	2,76	3,00	0,96
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	66	2,05	2,00	1,03
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	66	2,70	3,00	1,04
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	66	3,68	4,00	0,95
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.*	66	2,41	2,00	0,82
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	66	3,65	4,00	1,07
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	66	2,67	3,00	1,01
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	66	3,09	3,00	0,96
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	66	3,15	3,00	1,03
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	66	3,24	3,00	0,98
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.*	66	2,55	2,50	0,86
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslasi, keda saaksin järgida.*	66	2,35	2,00	0,81
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	60	3,85	4,00	0,88
Mehrabian ja Stefl faktor	60	2,75	2,82	0,51
Florin <i>et al.</i> faktor	66	3,43	3,60	0,66
Mõõdikute ühine faktor	60	2,97	3,03	0,47

*Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.
Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 3. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs soo lõikes.

Stressor	Keskmine (standardhälve)		ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus
	Mees	Naine		
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	2,65 (1,06)	2,67 (1,03)	0,01	0,93
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.**	3,06 (1,30)	3,02 (0,83)	0,02	0,89
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	3,29 (1,05)	3,49 (0,87)	0,58	0,45
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	2,82 (1,13)	2,73 (0,91)	0,11	0,75
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	1,88 (0,93)	2,10 (1,07)	0,57	0,45
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	2,47 (1,13)	2,78 (1,01)	1,09	0,30
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	3,82 (1,02)	3,63 (0,93)	0,51	0,48
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.**	2,41 (1,06)	2,41 (0,73)	0,00	0,99
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	3,00 (1,12)	3,88 (0,97)	9,53	0,003*
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	2,65 (1,22)	2,67 (0,94)	0,01	0,93
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	2,82 (1,07)	3,18 (0,91)	1,81	0,18
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	2,82 (1,33)	3,27 (0,88)	2,39	0,13
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	3,12 (1,22)	3,29 (0,89)	0,37	0,55
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.**	2,06 (0,83)	2,71 (0,82)	8,08	0,01*
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslast, keda saaksin järgida.**	2,00 (0,71)	2,47 (0,82)	4,43	0,04*
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	3,57 (1,28)	3,93 (0,71)	1,86	0,18
Mehrabian ja Stefl faktor	2,56 (0,70)	2,81 (0,43)	2,67	0,11
Florin <i>et al.</i> faktor	3,21 (0,95)	3,51 (0,51)	2,68	0,11
Mõõdikute ühine faktor	2,76 (0,73)	3,03 (0,35)	3,57	0,06

*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$.

**Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 4. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs vanusegruppide lõikes.

Stressor	Keskmine (standardhälve)				ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	29 või noorem	30-39	40-49	50 või vanem			
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	2,84 (0,99)	2,46 (1,13)	2,40 (1,12)	2,83 (0,75)	0,87	0,46	
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.**	3,31 (0,86)	2,54 (1,27)	2,87 (0,74)	3,00 (0,89)	2,34	0,08	
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	3,56 (0,91)	3,08 (0,95)	3,53 (0,92)	3,33 (0,82)	0,95	0,42	
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	2,94 (1,01)	2,77 (1,17)	2,53 (0,64)	2,33 (0,82)	1,04	0,38	
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	2,25 (1,02)	2,08 (1,19)	1,93 (0,96)	1,17 (0,41)	2,04	0,12	
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	2,97 (1,00)	2,38 (1,19)	2,20 (0,86)	3,17 (0,75)	2,92	0,04*	29 või noorem > 40-49 50 või vanem > 40-49
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	4,00 (0,84)	3,46 (1,05)	3,20 (0,86)	3,67 (1,03)	2,98	0,04*	29 või noorem > 40-49
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.**	2,47 (0,72)	2,31 (1,18)	2,27 (0,59)	2,67 (1,03)	0,46	0,71	
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	3,63 (1,13)	3,31 (1,25)	4,00 (0,85)	3,67 (0,82)	0,98	0,41	
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	2,94 (0,91)	2,15 (1,07)	2,67 (1,05)	2,33 (1,03)	2,21	0,10	

Lisa 4 järg

Stressor	Keskmine (standardhälve)				ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	29 või noorem	30-39	40-49	50 või vanem			
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	3,22 (0,94)	2,85 (1,28)	2,93 (0,70)	3,33 (0,82)	0,73	0,54	
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	3,16 (1,08)	2,92 (1,12)	3,40 (0,74)	3,00 (1,27)	0,54	0,66	
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	3,34 (0,94)	2,92 (1,32)	3,27 (0,80)	3,33 (0,82)	0,59	0,63	
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.**	2,66 (0,90)	2,08 (0,86)	2,73 (0,80)	2,50 (0,55)	1,76	0,17	
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslast, keda saaksin järgida.**	2,31 (0,78)	2,00 (0,82)	2,67 (0,90)	2,50 (0,55)	1,71	0,18	
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	4,15 (0,72)	3,58 (1,24)	3,73 (0,70)	3,33 (0,82)	2,33	0,08	
Mehrabian ja Stefl faktor	2,96 (0,41)	2,48 (0,73)	2,63 (0,41)	2,65 (0,29)	3,41	0,02*	29 või noorem > 30-39 29 või noorem > 40-49
Florin <i>et al.</i> faktor	3,54 (0,58)	3,14 (0,91)	3,48 (0,57)	3,40 (0,58)	1,19	0,32	
Möödikute ühine faktor	3,16 (0,38)	2,67 (0,70)	2,90 (0,30)	2,89 (0,34)	3,75	0,02*	29 või noorem > 30-39

*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$.

**Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 5. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs positsiooni lõikes.

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	tööline	spetsialist	juht			
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	2,82 (1,14)	2,75 (0,94)	1,75 (0,96)	1,94	0,15	
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.**	3,14 (1,04)	2,97 (0,91)	3,00 (1,41)	0,19	0,83	
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	3,91 (0,87)	3,28 (0,78)	2,25 (1,26)	8,08	0,001*	Tööline > spetsialist Tööline > juht Spetsialist > juht
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	2,91 (1,02)	2,64 (0,83)	2,50 (1,73)	0,65	0,53	
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	2,18 (1,05)	2,00 (1,04)	1,50 (1,00)	0,76	0,47	
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	2,77 (1,11)	2,64 (0,96)	2,25 (1,50)	0,44	0,65	
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	4,14 (0,71)	3,58 (0,87)	2,25 (0,96)	9,63	0,00*	Tööline > spetsialist Tööline > juht Spetsialist > juht
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.**	2,36 (0,66)	2,50 (0,88)	1,50 (0,58)	2,88	0,06	
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	3,77 (1,23)	3,69 (0,89)	3,25 (1,71)	0,40	0,67	
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	2,77 (0,97)	2,69 (1,04)	2,00 (1,41)	0,95	0,39	
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	3,23 (0,87)	3,08 (0,87)	2,00 (1,41)	3,11	0,05	
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	3,50 (0,91)	3,08 (0,99)	1,75 (0,96)	5,74	0,01*	Tööline > juht Spetsialist > juht

Lisa 5 järg

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	tööline	spetsialist	juht			
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	3,36 (0,85)	3,25 (0,97)	2,50 (1,29)	1,41	0,25	
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.**	2,59 (0,91)	2,50 (0,81)	2,25 (1,26)	0,27	0,76	
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslast, keda saaksin järgida.**	2,14 (0,64)	2,47 (0,81)	2,50 (1,29)	1,32	0,28	
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	4,32 (0,58)	3,69 (0,83)	2,50 (2,12)	6,76	0,002*	Tööline > spetsialist Tööline > juht Spetsialist > juht
Mehrabian ja Stefl faktor	2,83 (0,49)	2,73 (0,48)	2,14 (1,09)	1,76	0,18	
Florin <i>et al.</i> faktor	3,74 (0,46)	3,38 (0,56)	2,40 (1,14)	9,74	0,00*	Tööline > spetsialist Tööline > juht Spetsialist > juht
Möödikute ühine faktor	3,12 (0,41)	2,93 (0,42)	2,22 (1,37)	3,85	0,03*	Tööline > juht Spetsialist > juht

*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$.

**Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 6. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs üldise tööstaaži lõikes.

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	5 või vähem aastat	6-15 aastat	16 või rohkem aastat			
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	2,88 (1,01)	2,44 (1,09)	2,50 (0,99)	1,30	0,28	
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.**	3,31 (0,86)	2,75 (1,13)	2,78 (0,88)	2,84	0,07	
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	3,53 (0,92)	3,44 (0,81)	3,28 (1,02)	0,44	0,65	
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	2,91 (1,03)	2,63 (0,89)	2,61 (0,92)	0,74	0,48	
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	2,31 (1,06)	1,63 (0,96)	1,94 (0,94)	2,62	0,08	
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	2,94 (0,98)	2,44 (1,21)	2,50 (0,92)	1,72	0,19	
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	3,97 (0,82)	3,69 (0,87)	3,17 (1,04)	4,59	0,01*	5 või vähem > 16 või rohkem
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.**	2,47 (0,72)	2,44 (1,09)	2,28 (0,75)	0,32	0,73	
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	3,63 (1,13)	3,63 (1,03)	3,72 (1,07)	0,05	0,95	
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	2,97 (0,93)	2,31 (0,87)	2,44 (1,15)	3,01	0,06	

Lisa 6 järg

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F-statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	5 või vähem aastat	6-15 aastat	16 või rohkem aastat			
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	3,22 (0,94)	3,00 (1,10)	2,94 (0,87)	0,56	0,57	
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	3,09 (1,09)	3,50 (0,82)	2,94 (1,06)	1,35	0,27	
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	3,25 (0,92)	3,25 (1,13)	3,22 (1,00)	0,01	0,99	
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.**	2,66 (0,90)	2,63 (1,03)	2,28 (0,58)	1,21	0,31	
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslast, keda saaksin järgida.**	2,28 (0,81)	2,31 (0,87)	2,50 (0,79)	0,43	0,65	
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	4,19 (0,68)	3,87 (0,74)	3,33 (1,03)	5,91	0,01*	5 või vähem > 16 või rohkem
Mehrabian ja Stefl faktor	2,97 (0,41)	2,59 (0,61)	2,56 (0,46)	5,10	0,01*	5 või vähem > 6-15 5 või vähem > 16 või rohkem
Florin <i>et al.</i> faktor	3,49 (0,56)	3,50 (0,69)	3,27 (0,79)	0,79	0,46	
Mõõdikute ühine faktor	3,15 (0,39)	2,87 (0,50)	2,78 (0,50)	4,16	0,02*	5 või vähem > 16 või rohkem

*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$.

**Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

Lisa 7. Vastanute hinnangute dispersioonanalüüs viimase ametikoha tööstaaži lõikes.

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F- statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	5 või vähem aastat	6-15 aastat	16 või rohkem aastat			
1. Ma tihti loodan töökaaslastele ja käitun vastavalt nende nõuannetele.	2,75 (1,06)	2,50 (1,17)	2,50 (0,71)	0,43	0,66	
2. Ma oleksin viimane, kes muudaks oma arvamust tulises vaidluses vastuolulisel teemal.**	3,14 (0,88)	2,58 (1,24)	3,10 (0,88)	1,63	0,21	
3. Ma tunnen ennast tööl kõige paremini, kui ma tean, et ma olen järginud üldlevinud tegevuspraktikat.	3,52 (0,82)	3,42 (1,17)	3,10 (0,99)	0,87	0,42	
4. Üldiselt ma pigem annan alla ja lähen kaasa töökaaslase arvamusega, et probleeme vältida, kui võitlen edasi, et saada oma tahtmist.	2,77 (0,99)	2,92 (1,08)	2,50 (0,71)	0,52	0,60	
5. Põhiliselt on mu töökaaslased need, kes otsustavad, mida me töövälisel ajal teeme.	2,25 (1,08)	1,58 (0,79)	1,70 (0,82)	2,79	0,07	
6. Karismaatiline ja väljendusrikas töökaaslane võib kergelt mõjutada ja muuta minu ideid.	2,77 (1,01)	2,42 (1,31)	2,70 (0,82)	0,55	0,58	
7. Ma usun, et hetkel töökohal kehtivad regulatsioonid kehtestati mõjuval põhjusel.	3,91 (0,80)	3,25 (1,14)	3,20 (1,03)	4,18	0,02*	5 või vähem > 6-15 5 või vähem > 16 või rohkem
8. Ma olen oma loomult pigem iseseisev kui töökaaslaste järgi kohanduv.**	2,43 (0,73)	2,42 (1,24)	2,30 (0,68)	0,10	0,90	
9. Ma järgin töökaaslastega suheldes alati aktsepteeritud tavasid.	3,75 (1,04)	3,33 (1,30)	3,60 (0,97)	0,72	0,49	

Lisa 7 järg

Stressor	Keskmine (standardhälve)			ANOVA F- statistik	ANOVA Olulisuse tõenäosus	LSD test
	5 või vähem aastat	6-15 aastat	16 või rohkem aastat			
10. Ma loodan töökaaslaste peale, kui pean kiiresti tähtsaid otsuseid tegema.	2,86 (0,93)	2,33 (1,30)	2,20 (0,79)	2,68	0,08	
11. Kui töökaaslane on väga veenev, siis ma kaldun oma arvamust muutma ja lähen tema arvamusega kaasa.	3,11 (0,92)	3,00 (1,28)	3,10 (0,74)	0,07	0,94	
12. Ma sean harva tööl kehtestatud reeglite väärtuse kahtluse alla.	3,16 (1,01)	3,25 (1,14)	3,00 (1,05)	0,16	0,85	
13. Ma usun, et selleks, et olla edukas, peab inimene kohanduma organisatsioonis kehtivate tavadega.	3,36 (0,89)	2,75 (1,22)	3,30 (0,95)	1,93	0,15	
14. Ma ei anna oma arvamustes kergelt töökaaslastele järele.**	2,57 (0,87)	2,50 (1,09)	2,50 (0,53)	0,04	0,96	
15. Ma pigem eelistan minna mööda oma rada, kui otsida töökaaslasi, keda saaksin järgida.**	2,34 (0,89)	2,25 (0,75)	2,50 (0,53)	0,26	0,77	
16. Ma kaldun järgima juhi nõuandeid, kui pean tegema keerulisi tööalaseid otsuseid.	4,00 (0,73)	3,73 (1,19)	3,40 (0,97)	2,05	0,14	
Mehrabian ja Stefl faktor	2,84 (0,49)	2,58 (0,68)	2,59 (0,32)	1,77	0,18	
Florin <i>et al.</i> faktor	3,54 (0,53)	3,20 (0,99)	3,24 (0,64)	1,83	0,17	
Mõõdikute ühine faktor	3,07 (0,42)	2,76 (0,69)	2,79 (0,29)	2,92	0,06	

*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool $p < 0,05$.

**Vastanute hinnangud on ümberpööratud, et tulemused oleksid võrreldavad teiste väidetega.

Märkused: skaala 1-5, kus 1-üldse ei kehti minu kohta ja 5-kehtib täielikult minu kohta.

Allikas: autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal.

SUMMARY

THE MANIFESTATION OF CONFORMITY IN THE ESTONIAN WORKPLACE CONTEXT

Jaanika Kopli

This bachelor thesis is about conformity which means that individual changes his/her behavior according to the group and social norms but it is contrary to his/her personal beliefs (Scher *et al.* 2007: 186; Heerdink *et al.* 2013: 264). The members of the group can influence each other with their behavior and there may be situations where one member is influenced by the other group members. To that kind of group pressure people may react differently, some of them start fighting against it or leave the group, some of them give in. If the person gives in to group pressure he/she changes his/her behavior and when this change is contrary to personal beliefs then he/she has conformed.

In the workplace context the group is formed by the employee and all his/her colleagues with whom the employee may conform. On one hand, if employee depends too much on the colleagues' opinions he/she may be afraid to come out with own ideas or point out the problems. Hence, the important aspects may be unnoticed and this can affect employee's work performance. The same may happen if employee follows too much manager's advice. On the other hand, if employee conforms too little he/she may be very often in the conflict with colleagues because of the different opinion.

Conformity has been studied a lot in the field of psychology, especially in the social psychology (e.g. Asch 1956: 1-70; Latane 1981: 343-356; Cialdini *et al.* 1999: 1242-1253; Heerdink *et al.* 2013: 262-284). In the workplace context it has been studied much less (e.g. Grobler 2014: 1-27; Patil *et al.* 2017: 282-303). According to the

information available to the author conformity in the workplace context in Estonia has not been studied. Therefore it is not known what the level of conformity is and if there are any differences according to the socio-demographic variables. For example, it is not known who conform more, men or women, younger or older employees, employees with few or a lot of work experience etc.

The aim of this bachelor thesis is to characterize the manifestation of conformity in the workplace context in Estonia and therefore the following research tasks have been defined:

- explain the concept and relevance of conformity;
- point out the factors that affect conformity and their possible relation to workplace context;
- choose the appropriate measurement tools for characterizing the manifestation of conformity in the workplace context in Estonia and conduct the survey;
- analyze the results of the research and make conclusions about the manifestation of conformity in the workplace context in Estonia.

The results of this research could be useful to the people who are currently working or used to work because they get an information about what kind of characteristics the employees who conform have, compare the results with their own workplace conformity and make changes regarding conformity if needed. Also, this research could be useful to employers who get an information about what kind of characteristics the employees who conform more have and therefore make improvements in order to reduce conformity (for example if the aim is to get as many creative ideas as possible).

„Conformity can be defined as the act of adjusting one’s overt behavior in such a way that it becomes more in line with the apparent group norm“ (Heerdink *et al.* 2013: 264). By group is meant the majority of the group who is influencing the minority of the group who is usually one individual. In rare cases the minority can influence majority but in order to have a better effect the minority should consist of at least two members. The most recognized researcher in the field of conformity has been Solomon E. Asch whose works have been the base for a lot of researches. It has been found that the decisions of individuals are influenced by the decisions of group and in many researches

private and public level have been distinguished. Not conforming to the group has been defined anticonformity or deviance and in that case the behavior of individual is not in line with the group.

The types of conformity are compliance and conversion. In the first case the individual gets a request to what he/she is expected to respond in a way the requester desires and in the second case the individual gives up his/her view in order to adopt another view. The opposite types are anticompliance where individual comply in the private level but not in the public and anticonversion where is no change in neither of the levels. In the workplace context the types are normal conformity where employee adjusts to workplace normally and dysfunctional conformity where employee violates the rules because it is practiced within the organization. There has been found that conformity manifests through the social comparison where the individual makes the same choice with the group he/she follows and through the social influence where the individual conforms because of the fear of deviating from the group.

Conformity may be affected by several factors which are connected with the personal desires but also personality traits and the environment. For example, avoiding conflicts, desire for recognition, cultural background and dependence on the group. It has been found that conformity is increased by the group pressure of peers with risk behavior, information disclosure, previously published opinions, lower level of belief in free will and the anger expressed by the group. Conformity is decreased by higher level of belief in free will, the happiness expressed by the group and the availability of alternatives. In the workplace context these factors can be tied to employee, his/her colleagues and the meetings. For example, employee may be influenced by the manager's opinions in more complicated situations at work and the emotions of colleagues or when employee's work requires creativity the pressure to conform should be avoided.

In order to characterize conformity in the workplace context in Estonia the author formed a questionnaire which consisted of the statements of previously compiled measurement tools of Mehrabian and Stefl (1995: 258) and Florin *et al.* (2007: 31) and the socio-demographic variables. The statements that author changed according to workplace context were measured on a five-point scale and were compulsory except the statement about following the manager's advices. The statements of Mehrabian and

Stefl (1995: 258) measurement tool expressed mostly the affect of published opinions and Florin *et al.* (2007: 31) measurement tool compliance to norms, so the affect of these variables on conformity was mostly measured in this research.

As a result it came out that in general in the workplace context in Estonia may be a normal adjustment and there is no very high or very low conformity. Employees are mostly influenced by the manager's opinions in more complicated situations at work and the norms are valuated and followed. The colleagues' opinions do rather not influence employees and the group pressure does rather not exist. The relationships between manager and employee should be considered because if employee follows the manager's advices even more the very high conformity may manifest.

According to the analyzes between the socio-demographic variables workers and employees with the shortest work experience may have very high conformity by following the manager's opinions. Since the manager is the head of workers it is normal that they follow manager's advice but very high conformity may affect their work performance because manager may not notice some important aspects as he/she may not be aware of the specifics of employee's work. Therefore, it is important for workers to combine their own opinion with the manager's advices. The same is recommended to the employees with the shortest work experience who probably are insecure and trust the manager more than themselves. Moreover, the specialists and employees with the longest work experience are also rather influenced by the manager's opinions. As specialists have managers too, they should combine their own opinion with the manager's advices like workers.

Workers may have very high conformity in the workplace context in Estonia when believing the validity of norms because they may not be involved in establishing them and therefore believe the competence of those who are. Also the youngest and employees with the shortest work experience rather believe the validity of norms since they might not be able to doubt in it. The norms are followed rather by women and it causes better feeling rather among workers which does not mean that they follow norms more than others. Norms are valuated rather by workers and specialists due to the same reasons as workers believe the validity of norms. Although it is normal to follow the norms in the workplace managers have very low conformity when valuating the norms.

Managers may be critical due to the nature of their work and also they have more power. Since in this research only four managers participated the results are not valid for all the managers but it seems that their role regarding conformity is important.

The colleagues are rather not followed by men and the colleagues' opinions do not influence rather men and 40 to 49 years old employees who may be more self-confident when interacting with the colleagues. The colleagues' opinions are rather followed by the youngest employees who may follow the colleagues due to the lack of experience and the oldest who maybe want to avoid conflicts that result with firing because it may be more difficult for them to find a new job. In general it has been found that there is more normal adjustment than no adjustment and very high conformity than very low.

Since it is a pilot study which gives a first overview of the situation this work can be elaborated by involving a bigger and more representative sample. Also it has been found that managers may be connected with both high and low conformity in the workplace context in Estonia and therefore the more thorough research about the role of managers and comparison between managers and workers should be made.

Keywords: conformity, individual, groups, majority principle, work environment.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Jaanika Kopli,

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

„Konformismi avaldumine töölases kontekstis Eestis“,

mille juhendaja on Anne Aidla,

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, **23.05.2017**