

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Keidy Kalda

**Töötaja isiksuslik sarnasus tema ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos
tööraahulolu ning ametis püsimise sooviga**

Uurimistöö

Juhendajad: Kätlin Anni, PhD

Kairi Kreegipuu, PhD

Läbiv pealkiri: Isiksuslik sobivus ametigrupiga, tööraahulolu ja püsimissoov

Tartu 2026

Töötaja isiksuslik sarnasus ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos töörahulolu ning ametis püsimise sooviga

Kokkuvõte

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli analüüsida, kas töötaja isiksuslik sarnasus ametigrupi keskmisele isiksuseprofiilile on seotud töörahulolu ja ametis püsimise sooviga. Selleks analüüsiti, kuivõrd erinevad töötajate individuaalsed isiksuseomadused nende ametigrupi keskmisest isiksuseprofiilist ning kas väiksemad erinevused seostuvad suurema töörahulolu ja ametis püsimise sooviga. Analüüs põhines Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. aasta tööturu- ja palgauuringu andmetel. Valim koosnes 2864 vastajast ning ametigruppe oli kokku 57. Tulemused näitasid, et leplikkuse ($r = -0,060$, $p = 0,001$) ja meelekindluse ($r = -0,070$, $p < 0,001$) sarnasus ametigrupi keskmisele isiksuseprofiilile oli töörahuloluga nõrgalt, kuid statistiliselt oluliselt seotud. Ametis püsimise soovi puhul statistiliselt olulist seost isiksuseomaduste sarnasusega ametigrupi keskmisele isiksuseprofiilile ei ilmnenud. Seega on isiksuslik sarnasus töörahuloluga seotud piiratud ulatuses ning püsimissoovi kujundavad tõenäoliselt teised tööalased ja organisatsioonilised tegurid.

Märksõnad: isiksuslik sobivus, ametigrupi isiksuseprofiil, töörahulolu, püsimissoov

Employee personality similarity to the occupational group mean personality profile and its association with job satisfaction and intention to stay

Abstract

The aim of this study was to examine whether employees' personality similarity to their occupational group's mean personality profile is associated with job satisfaction and intention to remain in the organization. To this end, differences between employees' individual personality characteristics and their occupational group's mean personality profile were calculated, and associations between smaller differences and higher job satisfaction and intention to stay were analysed. The analyses were based on data from the 2024 labour market and salary survey conducted by Palgainfo Agentuur and CV Keskus. The sample consisted of 2864 respondents and 57 occupational groups. The results showed that similarity in agreeableness ($r = -0.060$, $p = 0.001$) and conscientiousness ($r = -0.070$, $p < 0.001$) to the occupational group's mean personality profile was weakly but statistically significantly associated with job satisfaction. No statistically significant association was found between personality similarity and intention to remain in the organization. Thus, personality similarity appears to be related to job satisfaction only to a limited extent, whereas intention to stay is likely shaped by other work-related and organisational factors.

Keywords: personality fit, occupational personality profile, job satisfaction, intention to stay

Töötaja isiksuslik sarnasus ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos töörahulolu ning ametis püsimise sooviga

Tänapäeva muutuvus töömaailmas on sobivate töötajate leidmine ja hoidmine muutunud olulisemaks kui kunagi varem. Organisatsioonide edu sõltub järjest enam sellest, kuidas suudetakse meelitada ligi uusi töötajaid ning hoida olemasolevaid, kelle oskused, väärtused ja isikuomadused sobituvad organisatsiooni kultuuri ja töö iseloomuga (Joo et al., 2015; Mayfield & Mayfield, 2008). Inimressursside arendamine mängib siinjuures kesket rolli, toetades töötajate professionaalset kasvu ja motivatsiooni (Joo & Mclean, 2006). Pikaajaline organisatsiooni edu on tihedalt seotud mitte ainult töötajate võimete, vaid ka nende töörahulolu, pühendumuse ning püsimissooviga töökohal (Joo et al., 2015). Seetõttu on oluline uurida, millised tegurid mõjutavad töötajate töörahulolu ja soovi organisatsioonis püsida (edaspidi püsimissoov), et seejärel mõista, kuidas nende tegurite kaudu võivad kujuneda töötajate töörahulolu ja organisatsioonis püsimine.

Varasemates uuringutes on välja toodud ühe töörahulolu ja püsimissoovi tegurina töötaja ja tööandja vahelist psühholoogilist lepingut (Bal et al., 2013; Rousseau, 1989). Psühholoogilise lepingu mõiste all peetakse silmas töötaja subjektiivseid uskumusi töötaja ja tööandja vaheliste kohustuste kohta (Rousseau, 1989). Rousseau (2000) eristab nelja psühholoogilise lepingu vormi: seosekeskne (*relational*), tasakaalustatud (*balanced*), tehinguline (*transactional*) ja üleminekuline (*transitional*). Need lepinguvormid erinevad eelkõige selles, millistele ootustele töösuhe tugineb, kui pikaajalisena seda tajutakse ning kui oluline roll on töösuhtes vastastikusel usaldusel, arengul ja emotsionaalsel seotusel.

Bal et al. (2013) rõhutavad oma uuringus, et psühholoogilise lepingu kujunemisel mängib tööandja käitumine võtmerolli ning selle mõju töötajale sõltub suuresti tema staažist. Psühholoogilise lepingu roll töötajate pühendumuse kujunemisel on eriti suur töökarjääri alguses, mil töötajad hindavad töösuhet peamiselt tööandja lubaduste ja tegelike kogemuste vastavuse kaudu. Pikema tööstaažiga töötajad lähtuvad rohkem harjumustest ja lojaalsusest, mis on välja kujunenud pikaajalisest panusest. See viitab, et töötajate töörahulolu ja püsimissoov on seotud mitte ainult töötingimustega, vaid ka sellega, kuidas töötajad oma töösuhet kogevad.

Töötajate tööalaste hoiakute kujunemist on käsitletud ka ressursside säilitamise teooria kaudu. Ressursside säilitamise teooria (Hobfoll, 2001) kohaselt püüavad inimesed säilitada, kaitsta ja kasvatada ressursse, mida nad peavad väärtuslikuks. Töö kontekstis tähendab see

seda, et töötajad, kelle väärtused on kooskõlas organisatsiooni väärtustega, tunnevad end keskkonnas turvalisemalt ning suudavad paremini tööstressiga toime tulla. Selline sobivus toetab töörahulolu ja vähendab psühholoogilist koormust (Chen et al., 2016). Kuna töötajate voolavus on sageli seotud töörahulolu puudumisega, on eriti oluline, et töötaja tunneks oma väärtusi organisatsioonis väärtustatuna. See aitab kaasa stressiga toimetulekule, töörahulolu suurenemisele ja töötaja soovile organisatsioonis püsida (Chen et al., 2016). Ka eetiline organisatsioonikultuur, kus väärtusi järjepidevalt rakendatakse ja ebaetilisele käitumisele reageeritakse, toetab töötajate samastumist organisatsiooniga ning on seotud kõrgema pühendumuse ja väiksema lahkumissooviga (Huhtala & Feldt, 2016).

Inimese ja töö keskkonna sobivust on varasemas kirjanduses käsitletud erinevatel tasanditel. Üheks levinud lähenemiseks on inimese ja organisatsiooni sobivus (*person–organization fit*), mis on oluline karjääriga seotud tegur, kuna see mõjutab töötaja töörahulolu, organisatsioonipühendumust ja lahkumissoovi (Supeli & Creed, 2014). Kuigi isiksuse tähtsust on tööalase sobivuse ennustamisel korduvalt tõestatud (Chiaburu et al., 2011; Judge et al., 2002) on enamik varasemaid uuringuid mõõtnud sobivust siiski väärtuste kaudu, jättes isiksuse sageli tahaplaanile (Kristof-Brown et al., 2005). Isiksusepõhine sobivus viitab olukorrale, kus töötaja isiksuseomadused sarnanevad organisatsioonikeskkonna omadustega (Muchinsky & Monahan, 1987). Seda tüüpi sobivus kuulub niinimetatud täiendava sobivuse (*supplementary fit*) alla ning eeldab, et nii töötajat kui ka organisatsiooni hinnatakse samade mõõtmetega ja samal skaalal (Kristof-Brown et al., 2005). Töö sobivuse teooria (Dawis & Lofquist, 1984) rõhutab, et töörahulolu ja kohanemine töökeskkonnaga tulenevad sellest, kuivõrd töötaja isiksus vastab töötingimustele ja -nõuetele. Ka Hassan et al. (2021) märgib, et tasakaalustatud psühholoogilise lepingu väljakujunemine ei sõltu ainult tööandjast vaid ka töötaja isiksusest, eelkõige just tema uudishimust ja valmisolekust areneda. Kuigi Suure Viisiku mudelis on mitmeid isiksuseomadusi seostatud tööhoiakutega leidsid Judge et al. (2002), et neurootilisus eristub neist kõige järjekindlama töörahulolu ennustajana. Täpsemalt leidsid nad, et madalam neurootilisus on seotud kõrgema töörahuloluga, samas kui kõrgem neurootilisus seostub suurema stressitundlikkuse ja negatiivse emotsionaalsusega, mis võib kanduda üle ka tööalastele hinnangutele. Samuti on kõrgemat neurootilisust seostatud suurema lahkumiskavatsusega, kuna emotsionaalne ebastabiilsus võib vähendada toimetulekut tööpingetega ja organisatsiooni nõudmistega (Tett & Meyer, 1993). Eelnev viitab, et isiksuseomadused ei mõjuta üksnes üldisi tööhoiakuid, vaid ka seda, kuidas töötaja tajub ja

kogeb konkreetse töörolli nõudmisi. Sellest lähtuvalt on põhjendatud vaadelda isiksuse sobivust mitte ainult organisatsiooni, vaid ka konkreetse ameti tasandil.

Schneideri (1987) mudeli (*attraction-selection-attrition*, ASA) kohaselt ei satu inimesed töörollidesse juhuslikult: nad kandideerivad töörollidesse, mis sobivad nende isiksuse ja eelistustega, organisatsioonid valivad omakorda töötajaid, kelle omadused vastavad töörolli ja organisatsiooni ootustele ning mitesobivus ametisse võib aja jooksul viia töösuhte lõppemiseni. Selle tulemusel võivad ametites aja jooksul koonduda suhteliselt sarnaste isiksuseomadustega töötajad. Ka Anni et al. (2025) leidsid, et erinevad ametid erinevad töötajate isiksuselistest profiilide poolest ning mõnes ametigrupis on isiksuseline varieeruvus väiksem kui teistes. Selliste erinevuste kujunemisel võib rolli mängida Hollandi teoorias (Holland, 1997) kirjeldatud töörollide valiku loogika, mille kohaselt inimesed kalduvad eelistama neid rolle, mis on kooskõlas nende huvid ja isiksuseomadustega. Eeltoodud käsitletused viitavad, et ametite lõikes võivad kujuneda isiksuseliselt eristuvad profiilid, mida on võimalik käsitleda ametile iseloomuliku keskmise isiksuseprofiilina.

Varasem kirjandus viitab sellele, et töötajate töörahulolu ja püsimissoov on seotud mitte ainult töötingimustega, vaid ka sellega, kuivõrd töötaja isiksus sobitub töörolli ja töökeskkonna nõudmistega.

Käesolev uurimistöö

Varasem kirjandus viitab, et töötaja isiksuseomadused mängivad rolli tööalaste hoiakute kujunemisel ning et ametites võivad aja jooksul kujuneda isiksuseliselt eristuvad profiilid. Samas on seni vähem selge, kas ja mil määral on selline ametipõhine isiksuseline koondumine seotud töötajate subjektiivsete tööalaste hinnangutega nagu töörahulolu ja organisatsioonis püsimise soov. Käesoleva töö eesmärgiks on lähemalt uurida isiksusliku sobivuse rolli töörahulolu ja püsimissoovi kujunemisel, arvestades ametigrupi keskmist isiksuseprofiili. Täpsemalt on eesmärgiks analüüsida, kas töötaja isiksuslik sarnasus ameti keskmisele isiksuseprofiilile on seotud tema töörahulolu ja püsimissooviga.

Analüüs põhineb Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. aasta kevadise tööturu- ja palgauuringu andmetel (edaspidi uuring). Uuringu ankeedis sisaldus mitmeid tööalaseid hoiakuid mõõtvaid küsimusi, nagu näiteks töörahulolu, lahkumisplaanid ja motiveeritus. Lisaks koguti andmeid töö iseloomu, ametikoha ja demograafiliste näitajate kohta.

Isiksust uurisin Suure Viisiku (*Big Five*) mudeli järgi, mis kirjeldab isiksust viie isiksusedomeeni kaudu: neurootilisus (*neuroticism*), ekstravertsus (*extraversion*), avatus kogemusele (*openness to experience*), leplikkus (*agreeableness*) ja meelekindlus (*conscientiousness*) (McCrae & Costa, 2008). Neurootilisus viitab kalduvusele kogeda negatiivseid emotsioone ja emotsionaalset ebastabiilsust, ekstravertsus on seotud eelistusega olla sotsiaalselt aktiivne ja energiline. Avatus kogemusele (edaspidi avatus) väljendab uudishimu ning vastuvõtlikkust uutele ideedele ja kogemustele, leplikkus aga koostöövalmidust ja usaldavust. Meelekindlus peegeldab enesedistsipliini ning eesmärgipärast ja kohusetundlikku käitumist (McCrae & Costa, 2008).

Uurimisküsimus: Kas töötaja isiksuslik sarnasus ameti keskmisele isiksusprofiilile on seotud töörahololu ja püsimissooviga?

Varasema kirjanduse põhjal püstitan järgmised hüpoteesid. Esimeseks hüpoteesiks on, et töötajatel, kelle isiksus on sarnasem ametikoha keskmise isiksusprofiiliga, on kõrgem töörahololu võrreldes nendega, kelle isiksus erineb ametikoha profiilist. Teiseks hüpoteesiks on, et töötajatel, kelle isiksus on sarnasem ametikoha keskmise profiiliga, on suurem ametis püsimise soov.

Meetod

Andmestik

Andmestik põhineb Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. aasta kevadel korraldatud töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuringu küsitlusel. Uuring viidi läbi veebipõhiselt ning selle levitamisel kasutati peamiselt Palgainfo Agentuuri eelnevalt kogunenud kontakte kuid täiendavalt levitati küsitlust ka tööportaali CVKeskus.ee kaudu. Vastamine oli anonüümne. Pärast vastuste esitamist oli osalejatel võimalus soovi korral jätta oma kontaktandmed, et osaleda auhindade loosimises, saada sooduspakkumisi või saada tasuta küsitluse tulemusi. Kusjuures sooduspakkumised olid kättesaadavad ka neile, kes kontakte ei soovinud jätta. Uuring sisaldas mitmeid tööalaseid hoiakuid käsitlevaid küsimusi, sealhulgas töörahololu, motiveeritust ja lahkumisplaane. Lisaks koguti andmeid töötaja ametikoha, töö iseloomu ning demograafiliste näitajate kohta. Antud uurimistöö analüüsi jaoks olid uuringust vajalikud järgnevad küsimused: amet, isiksuseomadused, üldine rahulolu ning kavandatav tööstaaž organisatsioonis.

Isiksuseomaduste küsimustes paluti vastajatel hinnata kui hästi kirjeldavad etteantud väiteid neile omaseid tavapäraseid käitumisi, mõtteid, tundeid ja soove. Väited tulenesid 100 isiksuse nüanssi (100 NP, *Nuances of Personality*) (Henry & Mõttus, 2025) küsimustikust ning vastavalt Anni et al., (2025) töö põhjal valiti nendest väidetest välja 40 kõige paremini ameteid eristavad väited (vt lisa 1). Vastusevaliku sai teha kuue variandi vahel; „Täiesti vale“, „Üsna vale“, „Pigem vale“, „Pigem õige“, „Üsna õige“, „Täiesti õige“. Analüüsi jaoks teisendasin vastused Likerti skaalale, kus 1 = täiesti vale ja 6 = täiesti õige.

Tööga rahulolu puudutavates küsimustes hinnati mitut tööheaolu aspekti (nt juhtimine, töökeskkond, töökorraldus ja töö huvitavus). Kuid arvestades töö mahtu, siis käesolevas analüüsis kasutasin küsimust „Üldine rahulolu, tööga üldiselt“, kuna see peegeldab töörahulolu kogemuslikku ja terviklikku dimensiooni ning ei taandu üksikute töötingimuste tasanditele. Vastusevalikud küsimusele “Üldine rahulolu, tööga üldiselt” olid, „Üldse ei ole rahul“, „Pigem ei ole rahul“, „Nii ja naa“, „Pigem olen rahul“, „Täiesti rahul“, „Ei oska hinnata“. Kuna keegi vastajatest ei valinud väidet „Ei oska hinnata“, siis analüüsi jaoks teisendasin vastusevariandid Likerti skaalale, kus 1 = üldse ei ole rahul ja 5 = täiesti rahul.

Küsimuses „Kavandatud tööstaja organisatsioonis“ paluti vastajatel märkida, kui kaua nad plaanivad oma praeguse tööandja juures töötada. Valikuvariantideks oli „Alla aasta“, „1-2 aastat“, „3-4 aastat“, „5-9 aastat“, „10 ja rohkem aastat“ ning „ei tea, ei oska öelda“. Analüüsi jaoks teisendasin vastusevariandid järjestusskaalale, kus 1 = alla aasta ja 5 = 10 ja rohkem aastat ning NA = ei tea, ei oska öelda

Valim

Valimis oli kokku 6844 vastajat. Välja jäid need, kellel oli isiksuse küsimustikus üle 10 vastamata väite; need, kes ei olnud oma ametit märkinud ja lisaks välistati alla 25-aastased osalejad. Lõplikku valimisse jäi 2864 vastanut. Nendest 498 (17,4%) vastajat oli vanusegrupis 25-34a, vanusegrupis 35-44a oli 855 (29,9%) vastajat, vanusegrupis 45-54a oli 729 (25,5%) vastajat, vanusegrupis 55-64a oli 640 (22,3%) vastajat ja vanusegrupis 65-74a oli 142 (5%) vastajat. Haridustasemelt oli kõige rohkem esindatud magistrikraad, mida omas 818 (28,6%) vastajat, järgnesid bakalaureusekraad 533 (18,6%) vastajaga ning rakenduslik kõrgharidus 312 (10,9%) vastajaga. Täpsemad haridusnäitajad on toodud Tabelis 1.

Tabel 1*Haridustaseme jaotus valimis*

Haridustase	<i>N</i>	%
Vähem kui põhiharidus	2	0,1
Põhiharidus	79	2,8
Üldkeskharidus	426	14,9
Kutseharidus pärast põhikooli	48	1,7
Kutseharidus koos keskharidusega	247	8,6
Kutseharidus pärast keskharidust	312	10,9
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	376	13,1
Bakalaureusekraad	533	18,6
Magistrikraad	818	28,6
Doktorikraad	20	0,7
Kokku	2864	100

Märkus. *N* = grupi suurus**Statistiline analüüs**

Valimis olevate ametinimetused kodeeriti ümber rahvusvahelise ametite klassifikaator ISCO-08 järgi (Statistikaamet, 2025) võimalusel neljakohaliseks koodiks aga üldisemate nimetuste puhul ka 2- või 3 kohaliseks koodiks. Näiteks *Assisteerimine, sekretäri-, administraatori- jm kontoritöö* valdkonda kuuluv ametirühm *Kontoriametnik* ametinimetusega *kontoriassistent* kodeeriti 4110 (kontoriabilised) ISCO koodiks. Andmefaili kodeerisid lisaks minule ka psühholoogia eriala bakalaureuseõppe tudengid Janet Murumets, Kaur Lukk ja Kätlin Kikas. Kätlin ja Janet ning mina ja Kaur jagunesime omavahel paaridesse. Paaridele jaotati juhendaja poolt ametivaldkonnad ning iga paariline kodeeris sõltumatult teisest paarilisest antud ametivaldkonnadesse kuuluvad ametid ja seejärel võrreldi paarilisega saaduid tulemusi. Mina kodeerisin oma paarilisega 2274 ametit ning meie hindajatevaheline kokkulangevus oli 90,3%. Eriarvamused kodeerimise osas lahendasime arutelude käigus, kuni saavutasime konsensuse. Teise paari kodeerida oli 2106 ametit ning nende hindajatevaheline kokkulangevus oli 74,1%. Sarnaselt meile saavutasid ka nemad ühise arutelu käigus konsensuse. Analüüsi jaoks koondati ametid vastavalt nende ISCO koodide järgi

ametigruppidesse. Analüüsi võeti grupid, kus $N \geq 25$, selliseid gruppe oli kokku 57 (vt lisa 2). Kodeeritud ametigruppe kasutasid oma uurimistöös ka Kikas (2026), Lukk (2026) ja Murumets (2026), kelle analüüsid põhinesid samuti Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. aasta kevadel korraldatud töötajate ja tööotsijate tööturu- ja palgauuringu küsitlusel.

Käesolevas töös kasutasin juhendaja Anni (2026) poolt arvatud Suure Viisiku isiksusedomeenide indikaatoreid, mille arvutamine erines küsimustiku algsest skoorimisest piiratud arvu väidete tõttu. Juhendaja poolt Suure Viisiku isiksuseomaduste indikaatorite arvutamine toimus järgnevalt: analüüsides jäeti välja osalejad, kellel oli rohkem kui 10 vastamata isiksuse väidet. Vähem kui 10 puuduva vastuse korral asendati puuduvad väärtused vastava väite valimi mediaaniga. Iga domeeni kohta arvutati ühefaktorilise peakomponentide analüüsi alusel domeeniskoorid, mis põhinesid erineval arvul väidetel (leplikkus ja meelekindlus 4 väidet, ekstravertsus 6 väidet, neurootilisus 9 väidet ja avatus 9 väidet) ning mille laadumised vastavale komponendile jäid vahemikku 0,30-0,72. Saadud komponendiskoorid jäagistati soo ja vanuse suhtes ning saadud komponendiskoore kasutasin edasistes analüüsides.

Töötaja isiksuse erinevuse ametigrupi keskmisest arvutasin nii, et kõigepealt leidsin iga ametigrupile (ISCO kood) eraldi Suure Viisiku omaduste keskmised väärtused. Seejärel arvutasin iga töötaja Suure Viisiku omaduse ja vastava ametigrupi keskmise isiksuseomaduse vahelise erinevuse. Analüüsides kasutasin nende erinevuste absoluutväärtusi.

Andmeid analüüsisin vabavaralise statistikaprogrammi JASP 0.95.4 abil. Töörahulolu ja püsimissoovi ennustamiseks viisin läbi kaks lineaarset regressioonanalüüsi, milles ennustavateks muutujateks olid töötaja isiksuseomaduste erinevused oma ametigrupi keskmisest isiksusprofiilist. Mudelite sobivust hindasin F-statistiku, p -väärtuse ning selgitusteguri (R^2) põhjal ning ennustajate suhtelist panust hindasin standardiseeritud beeta-koefitsientide (β) kaudu. Samuti viisin läbi regressioonanalüüsi iga vastaja Suure Viisiku skooridega, et hinnata, kuidas isikuomadused ise ennustavad töörahulolu.

Ametitevaheliste erinevuste mõju hindamiseks kasutasin ANCOVA analüüsi, milles ametigrupp oli fikseeritud faktor ja isiksuserinevused kovariaadid. Selline lähenemine võimaldas kontrollida isiksuslike tegurite mõju ning hinnata, kas ametigrupid erinevad töörahulolu ja püsimissoovi poolest ka pärast isiksuserinevuste arvestamist. Olulisuse nivooks võtsin $p=0,05$ ning efektisuuruse hindamiseks kasutasin eta ruutu (η^2).

Tulemused

Töörahulolu

Ühefaktoriaalse ANCOVA analüüsi tulemused näitasid, et ametigruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus töörahulolus ($F(56, 2793) = 2,104, p < 0,001, \eta^2 = 0,04$). Järgnevalt on välja toodud 8 kõige suurema keskmise töörahuloluga ametit (Tabel 2) ning 8 kõige väiksema keskmise töörahuloluga ametit (Tabel 3). Kõigi ametigruppide keskmised töörahulolu näitajad on esitatud lisas 3.

Tabel 2

Kõige suurema keskmise töörahuloluga ametid

amet	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
2421 - Juhtimis- ja organisatsioonianalüütikud	50	3,94	0,79
1211 - Finantsjuhid	31	3,94	0,96
1330 - IKT-juhid	29	3,90	0,62
1349 – Kutseteenistusejuhid, mujal liigitamata	35	3,89	0,87
2512 - Tarkvaraarendajad	101	3,78	0,84
2350 - Muud pedagoogika tippspetsialistid	45	3,78	0,88
2221 - Õenduse tippspetsialistid	44	3,77	0,83
4110 - Kontoriabilised	35	3,77	1,03

Märkused. *N* = grupi suurus, *M* = keskmine töörahulolu, *SD* = standardhälve

Tabel 3

Kõige väiksema keskmise töörahuloluga ametid

amet	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
9330 - Veonduse ja laonduse lihttöölised	25	3,16	1,14
9112 - Koristajad ja abilised kontoris, hotellis jms asutustes	44	3,18	1,04
9629 – Lihttöölised, mujal liigitamata	27	3,22	1,09
5230 - Kassapidajad ja piletimüüjad	52	3,23	1,00
5220 - Poodide müügipersonal	51	3,24	1,01
8322 - Sõiduauto-, takso- ja pakiautojuhid	35	3,26	0,89
9320 - Töötleva tööstuse lihttöölised	35	3,26	1,01
5320 - Tervishoiu hooldustöötajad	34	3,27	0,96

Märkused. *N* = grupi suurus, *M* = keskmine töörahulolu, *SD* = standardhälve

Kirjeldavad korrelatsioonid (vt Tabel 4) näitasid, et töörahulolu oli nõrgalt, kuid statistiliselt oluliselt seotud kahe isiksuse erinevuse näitajaga. Väiksem leplikkuse erinevus ametigrupi keskmisest (A_ erinevus) seostus kõrgema töörahuloluga ($r = -0,060$, $p = 0,001$) ning väiksem meelekindluse erinevus ametigrupi keskmisest (C_ erinevus) seostus samuti kõrgema töörahuloluga ($r = -0,070$, $p < 0,001$).

Tabel 4

Korrelatsioonitabel töörahulolu ja isiksuseomaduste erinevuste vahel

			<i>r</i>	<i>p</i>
Rahulolu tööga	-	A_ erinevus	-0,06	0,001
Rahulolu tööga	-	C_ erinevus	-0,07	< 0,001
Rahulolu tööga	-	E_ erinevus	-0,02	0,340
Rahulolu tööga	-	N_ erinevus	-0,03	0,149
Rahulolu tööga	-	O_ erinevus	-0,03	0,185

Märkused. r = Pearsoni kordaja; p = olulisustõenäosus; A_ erinevus = leplikkuse erinevus ametigrupi keskmisest; C_ erinevus = meelekindluse erinevus ametigrupi keskmisest; E_ erinevus = ekstravertsuse erinevus ametigrupi keskmisest; N_ erinevus = neurootilisuse erinevus ametigrupi keskmisest; O_ erinevus = avatuse erinevus ametigrupi keskmisest.

Töörahulolu ennustav lineaarne regressioonimudel (vt Tabel 5), milles ennustajatena kasutasin isiksuseomaduste erinevusi ametigrupi keskmisest, oli statistiliselt oluline ($F(5, 2849) = 4,48$, $p < 0,001$), selgitusteguriga $R^2 = 0,008$. Regressioonimudel is osutasid statistiliselt oluliseks leplikkuse erinevus (A_ erinevus) $\beta = -0,052$, $p = 0,006$ ja meelekindluse erinevus (C_ erinevus) $\beta = -0,061$, $p = 0,002$ samas kui ülejäänud isiksuseomaduste erinevused ei olnud olulised ennustajad ($p > 0,05$).

Tabel 5*Isiksuseomaduste erinevuste seos töörahuloluga (lineaarne regressioon)*

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
M ₁	3,734	0,044		84,256	< 0,001
A_ erinevus	-0,008	0,003	-0,052	-2,755	0,006
C_ erinevus	-0,010	0,003	-0,061	-3,093	0,002
E_ erinevus	-1,141×10 ⁻⁴	0,003	-6,400×10 ⁻⁴	-0,033	0,974
N_ erinevus	-0,001	0,003	-0,007	-0,353	0,724
O_ erinevus	-0,001	0,003	-0,008	-0,428	0,669

Märkused. *B* = standardiseerimata regressioonikordaja; *SE* = standardviga; β = standardiseeritud kordaja; *t* = t-statistik; *p* = olulisustõenäosus; A_ erinevus = leplikkuse erinevus ametigrupi keskmisest; C_ erinevus = meelekindluse erinevus ametigrupi keskmisest; E_ erinevus = ekstravertsuse erinevus ametigrupi keskmisest; N_ erinevus = neurootilisuse erinevus ametigrupi keskmisest; O_ erinevus = avatuse erinevus ametigrupi keskmisest.

Ametis püsimise soov

Ühefaktorialse ANCOVA analüüsi tulemused näitasid, et ametigruppide vahel esineb statistiliselt oluline erinevus püsimissoovis ($F(56, 1969) = 1,69, p = 0,001, \eta^2 = 0,05$). Järgnevalt on välja toodud 8 kõige suurema püsimissooviga ametit (Tabel 6) ning 8 kõige väiksema püsimissooviga ametit (Tabel 7). Kõigi ametigruppide keskmised püsimissoovi näitajad on esitatud lisas 4.

Tabel 6*Kõige suurema keskmise püsimissooviga ametid*

amet	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1323 - Ehitusjuhid	35	4,14	1,29
3120 - Kaevanduse, tööstuse ja ehituse töödejuhatajad	17	4,06	1,20
2620 - Raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid	25	4,04	1,17
5310 - Lapsehoidjad ja õpetajaabid	26	4,04	0,96
4310 - Arvepidamise kontoritöötajad	32	4,00	1,32
8330 - Veoauto- ja bussijuhid	17	4,00	1,17
1211 - Finantsjuhid	26	3,96	1,18
2140 - Tehnikateaduste tippspetsialistid (v.a elektrotehnikaspetsialistid)	25	3,88	1,13

Märkused. *N* = grupi suurus, *M* = keskmine püsimissoov, *SD* = standardhälve**Tabel 7***Kõige väiksema keskmise püsimissooviga ametid*

amet	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
5249 - Müügitöötajad, mujal liigitamata	18	2,78	1,44
4323 - Transpordivaldkonna kontoritöötajad	16	2,88	1,36
2619 - Õigusvaldkonna tippspetsialistid, mujal liigitamata	18	3,00	1,28
9112 - Koristajad ja abilised kontoris, hotellis jms asutustes	33	3,06	1,25
8340 - Liikurmasinate juhid	18	3,11	1,45
9629 - Lihttöölised, mujal liigitamata	18	3,17	1,51
5220 - Poodide müügipersonal	28	3,18	1,25
2430 - Müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid	43	3,17	1,30

Märkused. *N* = grupi suurus, *M* = keskmine püsimissoov, *SD* = standardhälve

Kirjeldavad korrelatsioonid (vt Tabel 8) näitasid, et püsimissoov oli nõrgalt, kuid statistiliselt oluliselt seotud meelekindluse (*C_*erinevus) erinevuse näitajaga. Väiksem meelekindluse erinevus ametigrupi keskmisest seostus kõrgema püsimissooviga ($r = -0,05$, $p = 0,041$).

Tabel 8*Korrelatsioonitabel püsimissoovi ja isiksuseomaduste erinevuste vahel*

			<i>r</i>	<i>p</i>
Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	-	A_ erinevus	-0,03	0,225
Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	-	C_ erinevus	-0,05	0,041
Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	-	E_ erinevus	-0,003	0,895
Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	-	N_ erinevus	0,03	0,137
Kavandatav tööstaaž organisatsioonis	-	O_ erinevus	-0,02	0,344

Märkused. *r* = Pearsoni kordaja; *p* = olulisustõenäosus; A_ erinevus = leplikkuse erinevus ametigrupi keskmisest; C_ erinevus = meelekindluse erinevus ametigrupi keskmisest; E_ erinevus = ekstravertsuse erinevus ametigrupi keskmisest; N_ erinevus = neurootilisuse erinevus ametigrupi keskmisest; O_ erinevus = avatuse erinevus ametigrupi keskmisest.

Ametis püsimise soovi ennustav lineaarne regressioonimudel, milles ennustajatena kasutasin isiksuseomaduste erinevusi ametigrupi keskmisest, ei osutunud tervikuna statistiliselt oluliseks ($F(5, 2025) = 1,987, p = 0,078$).

Suure Viisiku seos töörahuloluga

Lisaks ametigrupi keskmisest isiksuseprofiilist erinevuse mõjust töörahulolule, analüüsisin ka Suure Viisiku isiksuseomaduste seost töörahuloluga. Selleks viisin läbi lineaarse regressioonianalüüsi, millesse kaasasin ennustajatena viis isiksuseomadust (A – leplikkus, C – meelekindlus, E – ekstravertsus, N – neurootilisus, O – avatus). Läbiviidud analüüs oli statistiliselt oluline ($F(5, 2849) = 17,91, p < 0,001$), selgitusteguriga $R^2 = 0,030$ (vt Tabel 5). Isiksuse omadustest töörahuloluga olid statistiliselt seotud neurootilisus ($p < 0,001$) ja leplikkus ($p = 0,008$). Meelekindlus, ekstravertsus ja avatus ei olnud töörahuloluga statistiliselt seotud ($p > 0,05$). Tabelis 9 on esitatud kõigi viie isiksuseomaduse tulemused.

Tabel 9*Suure Viisiku seos töörahuloluga (lineaarne regressioon)*

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
M_1	3,871	0,230		16,804	< 0,001
Leplikkus	0,005	0,002	0,050	2,657	0,008
Meelekindlus	0,004	0,002	0,037	1,735	0,083
Ekstravertsus	-0,002	0,002	-0,019	-0,865	0,387
Neurootilisus	-0,014	0,002	-0,144	-6,684	< 0,001
Avatus	$8,936 \times 10^{-4}$	0,002	0,009	0,446	0,655

Märkused. *B* = standardiseerimata regressioonikordaja; *SE* = standardviga; β = standardiseeritud kordaja *t* = t-statistik; *p* = olulisustõenäosus

Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli uurida, kas töötaja ja ametikoha isiksuslik sobivus on seotud töörahulolu ja püsivussooviga. Selleks arvutasin, kuivõrd erinevad töötajate individuaalsed isiksuseomadused nende ametigrupi keskmisest isiksusprofiilist ning kas väiksemad erinevused seostuvad töörahulolu ja püsimissooviga.

Esimene hüpotees, töötajatel, kelle isiksus on sarnasem ametikoha keskmise isiksusprofiiliga, on kõrgem töörahulolu võrreldes nendega, kelle isiksus erineb ametikoha profiilist, leidis osalist kinnitust, kuna töös läbiviidud analüüside tulemused näitasid, et isiksuslik sarnasus ametigrupi keskmisega on töörahuloluga nõrgalt, kuid statistiliselt oluliselt seotud. Täpsemalt selgus, et töötajad, kelle leplikkus ja meelekindlus olid oma ametigrupi keskmisele lähedasemad, raporteerisid pisut kõrgemat töörahulolu. Chiaburu et al. (2011) meta-analüüs näitab, et leplikkus ja meelekindlus ennustavad kõige järjepidevamalt prosotsiaalset käitumist ja normide järgimist tööorganisatsioonides, mis võib luua eelduseid positiivsete tööalaste kogemuste kujunemiseks. Kooskõlas sellega näitas ka Judge et al. (2002), et mõlemad omadused korreleeruvad stabiilselt töörahuloluga, viidates sellele, et need toetavad kohanemist ja heaolu töökeskkonnas. Judge et al. (2002) tõlgenduse kohaselt võib leplikkuse mõju töörahulolule toimida läbi madalama konfliktitaseme ja harmoonilisemate suhete, mis vähendavad tööstressi ja suurendavad emotsionaalset heaolu, samas kui meelekindlus võib toetada töörahulolu läbi tajutud pädevuse, rolliootustele vastamise ja eesmärkide saavutamise eest. Sellest vaatenurgast haakuvad käesolevad leiud inimese ja organisatsiooni sobivuse

(*person-organization fit*) teooriaga, mille kohaselt kujunevad töötajate hoiakud sellest, mil määral nende väärtused, eesmärgid ja isiksuslikud omadused kattuvad organisatsiooni normide ja ootustega. Varasemad käsitlused rõhutavad, et inimese ja organisatsiooni sobivus on mitmemõõtmeline konstruktsioon, milles eristub muu hulgas sarnasusel põhinev sobivus (*similarity fit*), kuhu kuuluvad väärtuste, isiksuse ja eesmärkide kooskõla (Kristof-Brown et al., 2005; Supeli & Creed, 2014). Selline kooskõla võib luua eeldusi positiivsete tööhoiakute, sealhulgas töörahulolu kujunemiseks.

Käesolevas töös ei ilmnenu, et ekstravertsuse, avatuse ja neurootilisuse sarnasus ametigrupi keskmisele isiksuseprofiilile oleks seotud suurema töörahuloluga. Ühe seletusena viitavad Barrick & Mount (1991), et nende omaduste mõju tööhoiakutele ja töösuutlikkusele on sageli rollispetsiifiline, näiteks ekstravertsus toetab tulemusi ametites, mis eeldavad intensiivset suhtlemist või juhtimist, kuid ei ole sama määrav ülesannetes, mis on analüütilised või tehnilised. Judge et al. (2002) tulemus viitab, et neurootilisus ja ekstravertsus mõjutavad töörahulolu peamiselt individuaalsete psühholoogiliste protsesside kaudu (nt emotsioonide regulatsioon), mitte seotuna sellega, kuivõrd inimese isiksuseprofiil kattub ametigrupi tüüpiliste omadustega. Seetõttu võib nende omaduste mõju töörahulolule avalduda küll individuaalsel tasandil, kuid jääda nähtamatuks analüüsis, kus mõõdetakse vastavust grupipõhisele keskmisele.

Samuti tuleb arvestada, et käesolevas töös kasutatud ISCO-põhised ametigrupid ning ametinimetused ei pruugi täielikult peegeldada töö tegelikku sisu. Kuigi ISCO koodi alla koonduvad üldjuhul sarnase iseloomuga ametid, võivad sama ametinimetuse raames täidetavad tööülesanded erineda sõltuvalt organisatsioonist, meeskonnast, juhust või töökorraldusest. Kuna ametid kodeeriti käesolevas uuringus ametinimetuste alusel ning puudus info konkreetsete tööülesannete või rollikirjelduste kohta, võib see varjata erinevusi töö sisu ja nõuete tasandil. Lisaks hõlmas käesolev analüüs piiratud arvu ameteid ($n = 57$), mis on oluliselt väiksem kui näiteks Geenivaramu andmetel põhinevas uuringus, kus kaardistati isiksuseprofiilid 256 ametis (Anni et al., 2025). Samuti olid valimis enam esindatud kõrgema ISCO taseme ametid (nt juhid ja tippspetsialistid), samas kui oskus- ja lihttöölisi oli vähem. Selline ametiline jaotus võib piirata ametitevahelist varieeruvust ning mõjutada seda, milliste isiksuseomaduste sobivus analüüsis avaldub. Sellest tulenevalt võib ametigrupi keskmine isiksusprofiil peegeldada pigem üldist mustrit, mitte konkreetsete rollide või tööolukordadega seotud sobivust. Varasem kirjandus on osutanud, et isiksuslik sobivus võib avalduda

tugevamalt mikrotasandil, näiteks konkreetse rolli, tiimi või juhiga seoses, ning nõrgeneda juhul, kui sobivust mõõdetakse abstraktsemal tasandil (Kristof-Brown et al., 2005).

Teine hüpotees, töötajatel, kelle isiksus on sarnasem ametikoha keskmise profiiliga, on suurem püsimissoov, kinnitust ei leidnud. Tulemused näitasid, et isiksuslik sobivus ametigrupi keskmise profiiliga ei olnud püsimissooviga statistiliselt oluliselt seotud. Varasemad tulemused on näidanud, et töötajate püsimist ennustavad tugevamalt töörahulolu ja organisatsiooniline pühendumus, kus mõju kulgeb rahulolust pühendumuse kaudu püsimissoovini (Tett & Meyer, 1993). Chen et al. (2016) leidsid, et inimese ja organisatsiooni sobivus (person organization fit) mõjutab tööhoiakuid vaid siis, kui tööga kaasneb madal stress ja olemas on juhi tugi. Huhtala ja Feldt (2016) omakorda näitasid, et püsimist ennustab tugevamalt väärtuste sobivus ja eetiline organisatsioonikultuur, mis vahendavad pühendumust ja vähendavad lahkumisplaane. See toetab ideed, et püsimissoovi kujundavad märgatavalt tugevamalt organisatsioonilised kogemused ja psühholoogilise lepingu täitumine (Rousseau, 1989; Bal et al., 2013) kui pelgalt isiksuse sobivus ametigrupiga.

Tulemused viitavad, et töörahulolu ja püsimissoov varieeruvad ametigruppide lõikes sõltumatult isiksuslikust sobivusest. See tähendab, et isiksus üksi ei pruugi olla piisav selgitaja ja töötajate hoiakuid võivad kujundada tugevamini ametispetsiifilised tingimused ning organisatsioonilised tegurid (nt juhtimiskvaliteet, töövõimalused, tunnustamine või psühholoogilise lepingu täitumine). Kuna käesolev uuring neid mehhanisme ei mõõtnud, jääb nende selgitamine tulevaste uuringute ülesandeks.

Analüüs näitas, et Suure Viisiku isiksuseomadused selgitasid töörahulolu vähesel, kuid statistiliselt olulisel määral. Olulisteks ennustajateks osutusid madalam neurootilisus ja kõrgem leplikkus, samas kui ülejäänud isiksusedomeenide seosed töörahuloluga ei olnud statistiliselt olulised. Neurootilisuse tugevam seos töörahuloluga on kooskõlas varasema kirjandusega, mille kohaselt on just madal neurootilisus kõrgema töörahulolu kõige järjepidevam isiksuslik ennustaja (Judge et al., 2002).

Piirangud ja jätkusuunad

Käesoleva uurimistöö tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada mitmete piirangutega. Isiksusedomeenid arvutati piiratud arvu küsimuste põhjal, mis tulid küsimustikust 100-NP, kuid olid valitud selle põhjal, et need kirjeldaksid võimalikult hästi ametitevahelisi erinevusi (tuginedes Anni et al., 2025 tulemustele), aga mitte Suurt Viisikut. Leitud domeeniskooride

psühhomeetrilist valiidsust ei ole eraldi põhjalikult hinnatud, mis võib teatud määral piirata tulemuste üldistatavust.

Töörahulolu mõõdeti ühe-elementilise üldhinnanguga, mis ei pruugi peegeldada töörahulolu mitmetahulist olemust, arvestades, et varasemad käsitlused kirjeldavad rahulolu kui mitme psühholoogilise mehhanismi kaudu toimivat nähtust (Judge et al., 2002), mis vahendab sobivuse ning tööhoiakute seoseid (Chen et al., 2016) ja varieerub eri tööaspektides ametigruppide lõikes (Vainre et al., 2025).

Tulevased uuringud võiksid Suurt Viisikut hinnata põhjalikumalt ning rakendada mitme-elementilisi töörahulolu instrumente, et suurendada mõõtmise täpsust ja seoste tuvastamise tundlikkust. Lisaks võiks teha analüüsi üksikväidete tasandil, kuna varasemad tulemused viitavad sellele, et töörahulolu üksikväited võivad ametite lõikes varieeruda isegi enam kui Suure Viisiku dimensioonid, võimaldades seeläbi detailsemat ülevaadet ametispetsiifilistest erinevustest (Anni et al., 2025). Ametigrupi siseste erinevuste paremaks mõistmiseks oleks vajalik kaasata ka organisatsioonilisi ja rollipõhiseid indikaatoreid, mis võimaldaksid eristada isiksuslikke mõjusid töökeskkonna ja juhtimise mõjust. Longituduuringud võimaldaksid analüüsida, kas isiksuslik sobivus ennustab muutusi töörahulolus või tegelikku lahkumiskäitumist ajas.

Kokkuvõte

Käesoleva töö tulemused näitasid, et töötaja isiksuslik sarnasus ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga võib olla seotud töörahuloluga, kuid see seos on nõrk ja avaldub vaid teatud isiksuseomaduste lõikes. See viitab, et isiksuslik sobivus ametigrupi tasandil ei ole iseseisev ega määrav tegur töötajate tööalaste hoiakute kujunemisel, vaid toimib pigem ühe võimaliku mõjutegurina laiemas töö- ja organisatsioonilises kontekstis. Ametis püsimise soovi puhul isiksusliku sarnasuse mõju ei ilmnenu, mis omakorda rõhutab, et töötajate püsimist kujundavad tõenäoliselt mitmed omavahel põimunud tegurid, sealhulgas töökeskkond, juhtimine ja subjektiivsed kogemused töösuhtes. Seeläbi toetavad tulemused arusaama, et töötajate töörahulolu ja püsimissoov kujunevad mitmetahulise protsessi tulemusena, milles isiksuslikel teguritel on küll oma roll, kuid see roll on piiratud ega saa asendada organisatsiooniliste ja tööalaste tingimuste mõju.

Tänuõnad

Sooviksin tänada enda juhendajaid Kätlin Annit ja Kairi Kreegipuud igakülgse abi ja toetuse eest. Samuti tahan tänada enda kaastudengeid Janet Murumetsa, Kätlin Kikast ja Kaur Lukk'i, kes aitasid ameteid kodeerida.

Kasutatud kirjandus

- Anni, K. (2026). *Suure Viisiku isiksusedomeenide indikaatorite konstrueerimine TÜ psühholoogia instituudi uurimistöodes kasutamiseks* [Avaldamata käsikiri]. Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Anni, K., Vainik, U., & Möttus, R. (2025). Personality Profiles of 263 Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 110(4), 481–511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107–122. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626198>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Dawis_Lofquist%201984%20A%20Psychological%20TWA.pdf
- Hassan, M. M., Bashir, S., Raja, U., Mussel, P., & Khattak, S. A. (2021). Personality and balanced psychological contracts: The mediating roles of epistemic curiosity and rule-following behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(1), 102–115. <https://doi.org/10.1111/beer.12311>

- Henry, S., & Möttus, R. (2025, June 3). *The 100 Nuances of Personality: Development of a comprehensive, non-redundant personality item pool*. PsyArXiv.
https://doi.org/10.31234/osf.io/zgwna_v2
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Huhtala, M., & Feldt, T. (2016). The path from ethical organisational culture to employee commitment: Mediating roles of value congruence and work engagement. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1): 3, 1–14.
<https://doi.org/10.16993/sjwop.6>
- Joo, B. K. (Brian), & Mclean, G. N. (2006). Best employer studies: A conceptual model from a literature review and a case study. *Human Resource Development Review*, 5(2), 228–257. <https://doi.org/10.1177/1534484306287515>
- Joo, B. K. (Brian), Hahn, H. J., & Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116–130. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kikas, K. (2026). *Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lukk, K. (2026). *Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: seosed töörahulolu ja isiksuseomadustega*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.

- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2008). The creative environment's influence on intent to turnover: A structural equation model and analysis. *Management Research News*, 31(1), 41–56. <https://doi.org/10.1108/01409170810845943>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 159–181). Guilford Press.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person–environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Murumets, K. (2026). *Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. aasta kevadise tööturu ja palgauuringu andmetel*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942> <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory: Technical report* (Version 2). Carnegie Mellon University. https://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf
- Statistikaamet. (2025, detsember 06). *Klassifikaatorite portaal*. <https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/b8fdb2b9-8269-41ca-b29e-5454df555147/64>
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2014). The incremental validity of perceived goal congruence: The assessment of person–organizational fit. *Journal of Career Assessment*, 22, 28–42. <https://doi.org/10.1177/1069072713487849>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Vainre, M., Anni, K., Vainik, U., & Möttus, R. (2025, May 6). *How satisfaction varies among 263 occupations*. PsyArXiv. https://doi.org/10.31234/osf.io/8zqgd_v1

Lisa 1

40 isiksuse väidet

Kohanen kiiresti uute olukordadega
Olen allaheitlik inimene
Kardan paljusid asju
Mind peetakse elutargaks inimeseks
Mind huvitab teadus
Mul on tihti igav
Olen tavaliselt aktiivne ja energiast pakatav
Väldin muutusi
Väldin filosoofilisi arutelusid
Uued olukorrad tekitavad minus ärevust
Pean kunsti oluliseks
Usun saatuse jõusse
Usun, et kõike saab teaduslikult seletada
Usun, et olen teistest parem
Arvan, et peame kurjategijaid karmilt karistama
Mul on raske otsustada
Mulle ei meeldi luule
Mulle meeldib poliitika üle arutleda
Mul on madal enesehinnang
Suudan kergesti inimesi mõjutada
Mul on rikas sõnavara
Oskan teisi lohutada
Õpin kiiresti
Mulle meeldib olla osa meeskonnast
Soovin, et mind nähakse korraliku ja tavapärase inimesena
Mulle meeldib lugeda
Mulle meeldib keerulisi probleeme lahendada
Mulle meeldib inimeste hulgas silma paista
Armastan uusi asju õppida
Pean saama end loominguliselt väljendada
Tunnen tihti, et teised naeravad mu üle või räägivad minust

Tunnen tihti, et teised ei mõista mind

Pean ennast tavaliseks inimeseks

Toetan liberaalset maailmavaadet

Võtan riske

Tunnen tihti, et olukord on täiesti lootusetu

Väldin inimeste ees sõna võtmist

Püüan teistest rohkem saavutada

Tahan olla juhirollis

Töötan kõvasti

Lisa 2**Kodeeritud ISCO ametigrupid**

ISCO kood	Nimetus
1211	Finantsjuhid
1219	Äriteenindus- ja haldusjuhid, mujal liigitamata
1220	Müügi-, turundus- ja arendusjuhid
1321	Töötleva tööstuse juhid
1323	Ehitusjuhid
1324	Tarne-, turustus- jms juhid
1330	IKT-juhid
1345	Haridus- ja koolitusteenuste juhid
1349	Kutseteenuste juhid, mujal liigitamata
1420	Hulgi- ja jaekaubandusjuhid
2140	Tehnikateaduste tippspetsialistid (v.a elektrotehnikaspetsialistid)
2221	Õenduse tippspetsialistid
2300	Õpetajad (täpsustamata haridusastmeta)
2350	Muud pedagoogika tippspetsialistid
2411	Raamatupidamise tippspetsialistid
2421	Juhtimis- ja organisatsioonianalüütikud
2422	Strateegiate väljatöötajad
2430	Müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid
2511	Süsteemianalüütikud
2512	Tarkvaraarendajad
2619	Õigusvaldkonna tippspetsialistid, mujal liigitamata
2620	Raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid
2635	Sotsiaaltöötajad ja nõustajad
3112	Ehitustehnikud
3120	Kaevanduse, tööstuse ja ehituse töödejuhatajad
3210	Meditiinitehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid
3313	Raamatupidamise keskastme spetsialistid
3322	Müügiesindajad
3323	Varustajad
3333	Töövahendajad
3341	Kontorijuhatajad
3343	Sekretärid-asjaajajad ja sekretärid-juhiabid
3359	Valitsuse haldusalade ametnikud, mujal liigitamata
3412	Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid
3510	IKT protsesside, teenuste ja kasutajatoe tehnikud
4110	Kontoriabilised
4225	Infopunkti klienditeenindajad

4229	Klienditeenindajad, mujal liigitamata
4310	Arvepidamise kontoritöötajad
4321	Laoarvestuse kontoritöötajad
4323	Transpordivaldkonna kontoritöötajad
5220	Poodide müügipersonal
5230	Kassapidajad ja piletimüüjad
5249	Müügitöötajad, mujal liigitamata
5310	Lapsehoidjad ja õpetajaabid
5320	Tervishoiu hooldustöötajad
5414	Turvatöötajad
7100	Ehitustöölised, v.a elektrikud
8100	Seadme- ja masinaoperaatorid
8322	Sõiduauto-, takso- ja pakiautojuhid
8330	Veoauto- ja bussijuhid
8340	Liikurmasinate juhid
9112	Koristajad ja abilised kontoris, hotellis jms asutustes
9320	Töötleva tööstuse lihttöölised
9330	Veonduse ja laonduse lihttöölised
9629	Lihttöölised, mujal liigitamata
301x	Täpsustamata tehnik

Lisa 3**Ametigruppide keskmine töörahulolu**

ISCO kood	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
2421	50	3,940	0,793
1211	31	3,935	0,964
1330	29	3,897	0,618
1349	35	3,886	0,867
2512	101	3,782	0,844
2350	45	3,778	0,876
2221	44	3,773	0,831
4110	35	3,771	1,031
2140	34	3,765	0,855
2620	32	3,750	0,984
3341	82	3,744	0,829
3510	41	3,732	0,923
4310	41	3,732	0,837
1219	52	3,731	0,910
1345	33	3,727	0,876
2635	32	3,719	0,851
2430	52	3,712	0,977
3412	41	3,707	1,078
1420	91	3,703	0,876
1220	30	3,700	0,988
2411	75	3,693	0,854
3210	26	3,692	0,549
5310	39	3,692	0,863
2300	151	3,682	0,828
8340	28	3,679	0,905
3313	74	3,676	0,813
3120	30	3,667	0,844
1321	78	3,654	0,991
1323	53	3,642	0,762

3333	36	3,639	1,046
2619	32	3,625	0,907
3343	121	3,620	0,951
2511	118	3,585	0,946
8330	25	3,560	0,917
3112	35	3,543	0,950
1324	43	3,512	0,798
2422	65	3,508	0,886
3322	50	3,500	1,015
7100	32	3,469	0,915
4225	47	3,468	1,018
301x	25	3,440	0,917
5414	35	3,429	1,037
4323	26	3,423	0,857
3323	75	3,413	0,960
3359	41	3,390	1,070
5249	31	3,387	0,844
8100	55	3,345	0,966
4229	147	3,340	1,024
4321	28	3,286	0,810
5320	34	3,265	0,963
8322	35	3,257	0,886
9320	35	3,257	1,010
5220	51	3,235	1,012
5230	52	3,231	1,002
9629	27	3,222	1,086
9112	44	3,182	1,040
9330	25	3,160	1,143

Märkused. N = grupi suurus, M = keskmine töörahulolu, SD = standardhälve

Lisa 4**Ametigruppide keskmine püsimissoov**

ISCO kood	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1323	35	4,143	1,287
3120	17	4,059	1,197
2620	25	4,040	1,172
5310	26	4,038	0,958
4310	32	4,000	1,320
8330	17	4,000	1,173
1211	26	3,962	1,183
2140	25	3,880	1,130
3510	31	3,871	1,176
1219	40	3,850	1,210
1420	61	3,836	1,416
4225	35	3,829	1,317
2421	39	3,795	1,080
2221	28	3,786	1,424
3313	57	3,772	1,035
1324	26	3,769	1,107
2411	56	3,768	1,307
9330	17	3,765	1,200
4110	25	3,760	1,200
3112	27	3,741	1,347
1330	23	3,739	1,137
1321	60	3,733	1,148
5320	26	3,731	1,564
4321	18	3,722	1,320
1349	28	3,679	1,156
3359	34	3,676	1,408
5414	25	3,640	1,350
3341	53	3,623	1,333
4229	87	3,586	1,394
2300	113	3,584	1,266

9320	24	3,583	1,316
2512	77	3,571	1,105
301x	18	3,556	1,464
3412	33	3,545	1,563
3210	17	3,529	1,179
8322	23	3,522	1,201
2350	35	3,514	1,095
3323	48	3,500	1,220
2635	25	3,440	1,158
2511	97	3,412	1,188
1220	23	3,348	1,152
8100	29	3,345	1,446
3343	76	3,316	1,288
2422	47	3,298	1,159
7100	22	3,273	1,241
3333	31	3,258	1,316
5230	35	3,257	1,268
3322	40	3,250	1,256
1345	27	3,222	1,219
2430	43	3,186	1,296
5220	28	3,179	1,249
9629	18	3,167	1,505
8340	18	3,111	1,451
9112	33	3,061	1,248
2619	18	3,000	1,283
4323	16	2,875	1,360
5249	18	2,778	1,437

Märkused. N = grupi suurus, M = keskmine püsimissoov, SD = standardhälve

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis.

/Keidy Kalda/