

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Kätlin Kikas
Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel
Uurimistöö

Juhendajad: Kätlin Anni, *PhD*

Kairi Kreegipuu, *PhD*

Läbiv pealkiri: Seos palga ja isiksuseomaduste vahel

Tartu 2026

Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel**Lühikokkuvõte**

Käesoleva uuringu eesmärk oli kirjeldada ja statistiliselt analüüsida isiksuseomaduste seoseid palgaga ning vaadata, kas isiksuseomadustega on võimalik ennustada palka. Samuti vaadata, millised on seosed palga ja isiksuseomaduste erineisel ameti isiksusprofiilist. Uuringus kasutati 2024. aasta kevadise tööturu- ja palgauuringu andmeid, mille viisid läbi Palgainfo Agentuur ja CV Keskus. Analüüsitav valim koosnes 2012 vastajast. Isiksuseomaduste ja palga ning isiksuseomaduste erinevuse ja palga seoseid vaadati Spearmani korrelatsioonianalüüsiga. Tulemused näitasid, et ekstraversusel ($r = 0,119$; $p < 0,05$) ja neurootilisusel ($r = -0,089$; $p < 0,05$) oli seos palgaga. Isiksuseomaduste erinevusel ameti isiksusprofiilist ei olnud seost palgaga. Palga ennustamist isiksuseomadustega analüüsiti lineaarse regressioonianalüüsiga. See näitas, et ekstraversus ja neurootilisus võivad palka ennustada 2% ulatuses.

Märksõnad: Suur Viisik, palk, Eesti, isiksuseomadused, ameti isiksusprofiil

Associations between salary and occupational personality traits**Abstract**

The aim of this study was to describe and statistically analyze associations between personality traits and salary and to see if personality traits can predict salary. In addition, what associations are between salary and personality trait differences from occupational personality profiles. This study used data from 2024 spring labour market and salary survey that was conducted by Palgainfo Agentuur and CV Keskus. The final sample consisted of 2012 participants. Personality trait and salary as well as personality trait differences and salary associations were observed with Spearman's correlation. Findings showed that extraversion ($r = 0,119; p < 0,05$) and neuroticism ($r = -0,089; p < 0,05$) are associated with salary. Personality trait differences from occupational personality profiles did not have association with salary. Predicting salary with personality traits was analyzed with linear regression. It showed that extraversion and neuroticism can predict salary by 2%.

Keywords: Big Five, salary, Estonia, personality traits, occupational personality profiles

Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel

Costa ja McCrae (1992) defineerivad isiksuseomadust käitumise, mõtlemise ja tundmise muustrina, mis on ajas suhteliselt püsiv. Isiksuseomadused omavad seeläbi olulist rolli inimeste elus. Näiteks seostub isiksus psühholoogiliste põhivajaduste rahuloluga (Sullivan & Green-Demers, 2026). Aina rohkem uuritakse isiksuseomaduste seoseid ametitega, töö- ja palgarahuloluga, töö keskkonna sobivuse ja palgaga. Denissen et al. (2018) tõid enda töös välja, et isiksuseomaduste ja ameti isiksusprofiili seosed on teoreetilisest vaatepunktist tähtsad, kuna need võivad mingil määral ennustada tähtsaid elutulemusi. Varasemad uuringud on näidanud, et ametite vahel on isiksuseomadustes olulised erinevused (Anni et al., 2025). Aja jooksul võivad isiksuseomaduste sarnasused suureneda inimestel, kes töötavad sarnastel erialadel. Samal ajal kui ametiala keskmistest isiksuseomadustest rohkem erinevate isiksuseomadustega inimesed kipuvad nendelt ametialadelt lahkuma (Rossetti et al., 2025). Törnroos et al. (2019) leidis, et inimese isiksuse erinevus ameti keskmisest isiksusest on seotud ka töörahuloluga. Näeme, et isiksuseomadused interakteeruvad otse või kaudselt ametivalikuga ja seeläbi võivad seostuda töörahulolu ja ka ameti sobivusega. Lucija Velican'i (2025) leidis enda analüüsis, et tarkvaraarendajate seas omab leplikuse ja avatuse sobivus ameti isiksuseprofiiliga olulist rolli töölevõtuga. Mida rohkem sarnanevad need isiksuseomadused tulevaste kolleegidega, seda suurem on tõenäosus olla tööle vastuvõetud. Olulisus seisneb selles, kuidas inimene sobitub ametisse, on ta rahul oma töö ja palgaga ning võib näidata kuidas inimene sobitub töökeskkonda ja kollektiivi. Nende uuringute leiud kinnitavad, et isiksuseomadused ja ameti isiksusprofiilid on omavahel seoses ning võivad mingil määral ennustada erinevaid töö aspekte nagu töörahulolu, ameti ja töö keskkonna sobivus. Tekib küsimus, kas isiksuseomadused või nende erinevus ameti isiksusprofiilist võivad ennustada sissetulekut.

Isiksuseomaduste ja palga seost on uuritud, kuid tulemused on olnud erinevad. Suure viisiku jaotusest on leitud, et kõrge neurootilisus ennustab madalamat palga rahulolu (Kang & Malvaso, 2023), mis võib seostuda madalama palgaga. Solomon jt (2022) leidsid, et madal leplikkus on seotud kõrgema palgaga ainult teatud abielus meeste puhul – täpsemalt nende seas, kellel on traditsioonilised soorollide hoiakud ja kelle abikaasad on kõrge kohusetundlikkusega. Mitteabielus meestel leplikkusel palgaga seost ei leitud. Alderotti et al. (2023) metaanalüüsis, kus analüüsiti erinevate varasemate uuringute tulemusi, leiti, et kõrgel meelekindlusel, ekstravertsusel ja avatusel on positiivne seos palgaga, samal ajal kui kõrgel neurootilisusel ja leplikkusel on negatiivne seos palgaga. Isiksuseomadustel tundub olevat seos palgaga. Samas ei ole selge, kas sarnasus või erinevus ameti keskmise isiksuseprofiilist

seostub ka palgaga. Tekib küsimus, kas isiksuse erinevus ameti keskmisest on seotud sissetuleku erinemisega.

Denissen et al. (2018) uuringus leiti, et isiku sobivus ameti isiksuseprofiiliga ennustab sissetulekut. Seost näidati eurodes aastapalga suuruse erinevuse kaudu. Denissen et al. (2018) leidsid, et inimesed võivad teenida aastas lississetulekut, mis ületab nende ühe kuu palga, kui nad töötavad ametikohal, mis sobib nende isiksusega. Seega sõltub majanduslik edu vähemalt mõnede isiksuseomaduste puhul mitte ainult „edukast isiksusest“, vaid osaliselt ka sellest, kui hästi leitakse oma isiksusele sobiv amet. Kõige enam ennustas palka sarnasus ekspertide poolt hinnatud ideaalse ameti isiksusele leplikkuse, ekstravertsuse ja avatuse puhul. Ehk isiksuse poolest ametisse sobivus oli seotud kõrgema sissetulekuga. Selles uuringus võeti ameti “ideaalne” isiksuseprofiil ekspertide hinnangulise otsuse põhjal, mis ei pruugi väljendada tegelikku ameti keskmist isiksuseprofiili, aga seosed on märkimisväärsed ning annavad alust põhjalikumalt uurida ameti isiksuseprofiilist erinevise seost palgaga.

Selle uurimistöö esimene eesmärk on analüüsida isiksuseomaduste seoseid palgaga. Teine eesmärk on uurida, kas inimese isiksuseomaduste erinevise ameti keskmisest isiksuseomadustest on seotud inimese sissetulekuga, sarnaselt Denissen et al., (2018) tööle. Kasutan enda uurimistöös 2024. aasta kevadise tööturu- ja palgauuringu andmeid, mille viisid läbi Palgainfo Agentuur ja CV Keskus (edaspidi “uuring”). Kasutan korrelatsiooni analüüsi, et näha ametite kaupa, kas leiduvad seosed isiksuseomaduste ja palga vahel ja ka millistes ametigruppides võivad leiduda seosed ameti isiksuseprofiilist erinevise palgaga. Kuna Denissen et al. (2018) uuringus kasutati ameti isiksuseprofiili “ideaali”, siis selles uuringus kasutan just valimist kujunenud ameti keskmist isiksuseprofiili. Selle loomiseks kasutan vastava ametigrupi vastajate isiksuseomaduste tulemusi ning leian igale ametile Suure Viisiku omaduste keskmised skoorid. Kasutades regressioonianalüüsi vaatlen, kas sugu, vanus ja isiksuseomadused ennustavad sissetulekut. Samuti kas sugu, vanus ja isiksuse erinevus ameti keskmisest ennustab sissetulekut.

Kuigi üldjuhul koonduvad sarnaste isikutega inimesed sarnastesse ametitesse, leidub ikka ka neid, kelle isiksuseomadused erinevad rohkem peetava ameti isiksuseprofiilist. Varasemalt on leitud, et isiksuseomadustel on mingil määral seos palgaga. Selle uuringu tulemused näitavad, kas isiksuseomadustel on seos palgaga ametite lõikes ning kas sissetulekuga on seotud see, kui sarnane on inimene isiksuseomadustelt oma ameti keskmisele isiksusele. Juhul kui seos puudub, ei ole ameti valimisel sissetuleku punktist oluline, kas inimene valib oma ameti vastavalt isiksuseomaduste sobivusele. Samas kui

uuring näitab seost, siis võib see olla abistav ametivalikul kuna näitab, et isiksuse-ameti sobivusel on oluline väärtus.

Uurimisküsimused:

1. Milline on isiksuseomaduste seos palgaga?
2. Milline on ameti isiksuseprofiilist erinemise seos palgaga?
3. Kas isiksuseomadused ennustavad palka?
4. Kas isiksuseomadustest erinemine ennustab palka?

Meetod

Andmed ja eetika

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutasin andmeid, mis pärinevad Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024 a kevadise tööturu- ja palgauuringu (edaspidi “uuring”) andmebaasist. Küsimustikku levitati Palgainfo Agentuuri kontaktide ja CV Keskuse veebilehe kasutajate kaudu. Veebiuuringu järgiti eetikaprintsiipe. Uuringus osalemine oli täiesti vabatahtlik ehk selle tegemise võis igal hetkel pooleli jätta ning osaleda said kõik, kes soovisid. Lisaks informeeriti osalejaid, milles uuring seisneb ning kõikidele osalejatele tagati anonüümsus. Vastajad said ka sooduspakkumis, mis ei vajanud kontaktinfo jätmist. Kontaktandmeid sai soovi korral jätta auhindade loosis osalemiseks ja ka tulemuste saamiseks. Vastanuid oli kokku 6844.

Enda uurimistöös kasutasin ametiga seotud vastuseid. Valimi kirjeldamiseks kasutasin andmeid lahtritest “sugu”, “vanus” ja “haridustase”. Andmete analüüsimiseks kasutasin lisaks vastuseid küsimustele nagu “tööstaaž”, “tööaja korraldus”, “töötasu suurus brutos” ja “töötasu suurus netos”. Isiksuseomaduste kohta käivaid väiteid valiti Anni et al. (2025), uuringu põhjal. Valituks sai 40 väidet (vt Lisa 1), mis kõige paremini eristavad ameteid. Vastusevalikud olid järgmised: „Täiesti vale“, „Üsna vale“, „Pigem vale“, „Pigem õige“, „Üsna õige“, „Täiesti õige“. Samuti kasutasin “töövaldkond”, “ametirühm” ja “ametinimetused” vastuseid ametigruppide kodeerimiseks.

Ametigrupid ja nende kodeerimine

Alustuseks tuli kõik ametinimetused kodeerida numbrilisteks väärtusteks ISCO-08 (International Labour Office, 2012) abil, et saaks luua ametigrupid ning oleks lihtsam andmeid analüüsida, kuna sisuliselt samal ametil võib olla mitu ametinimetust. ISCO-08 on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni loodud hierarhiline ametite klassifikaator, kus on 4 taset ja iga tase läheb aina täpsemaks (International Labour Office, 2012). Kõige laiem on 1. tase

(pearühmad), mis on 1-kohalise numbriga tähistatud. Uurimistöö ametid kodeeriti 4. taseme (ametirühmade) koodideks, mis on vastavalt ka 4-kohalised. Kuna sama andmestiku põhjal valmis veel 3 uurimistööd, siis kodeerimisega tegeles 4-liikmeline rühm (Kalda, 2026; Lukk, 2026; Murumets, 2026). Jagasime andmestiku kaheks osaks: esimesed 2274 rida ja järgnevad 2106 rida. Mõlemat blokki kodeeris kaks tudengit manuaalselt. Esimest poolt kodeerisid Keidy Kalda ja Kaur Lukk, teist poolt kodeerisin mina ja Janet Murumets. Esimese bloki kattuvuseprotsendiks tuli 90,3% ja teise 74,1%. Teise bloki madalam kattuvusprotsent on seletatav osaliselt üldistatud ametinimetuste ja valdkonna puudumisega. Mõne vastaja ametinimetust oli keeruline kuskile liigitada info vähesuse tõttu. Andmereal, mis ei klappinud kahe kodeerija vahel, vaadati koos üle ja otsustati, kumma kodeerija kood tundub õigem. Samuti vaatas igaüks üle koodid, mis endal olid puudu, kuid olid olemas teisel kodeerijal. Nõustumisel sai olemasolev kood valituks. Kodeerimise lõpuks jäi 3983 vastust, mis said ISCO-ametikoodi.

Enda töös grupeerisin ametid 2. taseme (allpearühmade) ametigruppidesse, mis vastasid 2-kohalistele koodidele, et analüüsitavaid grupid oleksid suuremad. Uurimistöösse kaasati need 2-kohaliste koodidega ametigrupid, kus oli vähemalt 50 osalejat. Analüüsitud ametigrupid ja nende suurused on toodud välja Tabelis 2. Ametigruppidele vastavad koodid on välja toodu Lisas 2.

Valim

Lõplik analüüsitav valim koosnes 2012 vastajast. Nendest 1279 (63,6%) naised, 679 (33,7%) mehed ja 54 (2,7%) ei avaldanud või ei identifitseerinud kummagi sooga. Valim jagunes 5 vanusegrupiks: 25-34 aastaseid oli 407 (20,2%), 35-44 oli 618 (30,7%), 45-54 oli 521 (25,9%), 55-64 oli 411 (20,4%) ja 65-74 aastaseid 55 (2,7%).

Tabelist 1 näeme, et kõige rohkem oli vastanuid, kellel on magistrikraad (N=537) ja bakalaureusekraad (N=417), kõige väiksemad hariduslikud grupid olid doktorikraad (N=25) ja kutseharidus pärast põhikooli (N=28).

Tabel 1

Haridustaseme jaotumine valimis

Haridustase	N	%
Puudub vastus	3	0,1

Doktorikraad	25	1,2
Kutseharidus pärast põhikooli	28	1,4
Põhiharidus	48	2,4
Kutseharidus koos keskharidusega	177	8,8
Kutseharidus pärast keskharidust	219	10,9
Üldkeskharidus	275	13,7
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	283	14,1
Bakalaureusekraad	417	20,7
Magistrikraad	537	26,7

Tabel 2*Ametigrupid ja nendesse kuulunud osalejate arv*

ISCO ametinimetus	N	%
Äriteenindus- ja haldusjuhid	132	6,6
Põhitegevuse ja valdkondade juhid	240	11,9
Külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhid	71	3,5
Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid	90	4,5
Pedagoogika tippspetsialistid	74	3,7
Äri ja halduse tippspetsialistid	257	12,8
IKT tippspetsialistid	234	11,6
Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid	99	4,9
Loodus- ja tehnikateaduste keskastme spetsialistid	94	4,7
Äri ja halduse keskastme spetsialistid	421	20,9
Kontoritöötajad	56	2,8
Klienditeenindajad	94	4,7
Arvepidamise ja materjaliarvestuse kontoritöötajad	99	4,9
Müügitöötajad	51	2,5

Statistiline analüüs

Isiksuseomaduste skooride arvutamiseks tuli vastavad väited teisendada Suure Viisiku skaalale, et oleks võimalik analüüsida seoseid. Teisendusega tegeles juhendaja Kätlin Anni (2026). Analüüsi kaasati ainult need vastajad, kellel oli jäänud vastamata 10 või vähem

väidet. Puuduolevate väidete väärtused asendati vastava väite mediaan väärtusega. Väited jagati Suure Viisikute domeenide vahel ja viidi läbi ühefaktoriline peakomponentide analüüs. Domeenidest jäeti välja väited, mille laadumine oli alla 0,30. Isiksuseomaduste skooride arvutamiseks jäi leplikkuse ja meelekindluse domeeni 4 väidet, ekstravertsuse domeeni 6 ning neurootilisuse ja avatuse domeeni 9 väidet. Skoorid arvutati ühefaktorilise peakomponendi analüüsiga (Anni, 2026).

Ametigruppide isiksuseprofiili loomiseks leidsin igale grupile isiksuseomaduste keskmised skoorid. Nägemaks, palju erineb isik ameti keskmisest, leidsin erinevusskoori. Selleks lahutasin isiku isiksuseomaduse skoorist tema ametigrupi keskmise skoori ning võtsin väärtuse absoluutväärtused.

Andmestikus olid netopalgad teisendatud brutopalgaks arvestades Eesti maksukohustusi ja muutlikku tulumaksuvaba miinimumi. Teisendatud palkade kontrolliks kasutasin Palkakalkulaatorit (2025). Osa vastajatest ei vastanud palga küsimusele, mille tõttu nende vastused jäid uuringust välja. Selliseid vastuseid oli 296. Samuti jätsin välja “tööaja korraldus” lahtri põhjal osalise, määratlemata ja lühendatud tööajaga isikud. Kuna küsitluses puudusid töötunnid, siis polnud võimalik ühtsele skaalale palganumbreid teisendada. Osakoormusega ja määratlemata tööajaga vastajaid oli kumbagi 192, lühendatud tööajaga 156. Aastal 2023 oli miinimum palk 725 (Alampalgad, 2025) siis jäid valimist välja veel 18 vastajat, kelle bruto palk jäi alla selle, kuna sisestatud palk või töökoormus võib olla ekslik või vale. Kuna ametigruppide palgad erinesid teineteisest päris palju, siis tuli need ühtlustada. Palkade standardiseerimine tähendab ühtsele skaalale üleviimist. Arvutasin iga ameti keskmise ja standardhälve kasutades Exceli programmis vastavaid valemeid. Standardiseeritud ehk Z-skoori sain Exceli programmis STANDARDIZE valemiga, mis kasutab sisenditena palka, palga keskmist ning standardhälvet.

Andmete edasiseks analüüsimiseks kasutasin statistikaprogrammi JASP 0.95.4 abi. Seoste leidmiseks viisin läbi korrelatsioonid isiksuseomaduste ja standardiseeritud palga vahel ning isiksuseomaduste erinevusskooride ja standardiseeritud palga vahel. Enne korrelatsiooni tegemist kontrollisin andmete normaaljaotuslikke tingimusi, kus asümmeetriakordaja jäi vahemiku $[-2;2]$. Isiksuseomaduste erinevuste andmed on normaaljaotuslikud. Z-skoor, mis vastab standardiseeritud palgale, ei vasta normaaljaotuslikkuse kriteeriumitele, kuna järsakusaste (2,316) on kõrge. Seetõttu kasutasin korrelatsiooni arvutamiseks Spearmani korrelatsioonikordajat. Olulisuse nivoo oli $p < 0,05$.

Uurimistöö korrelatsioonide efekti suurused põhinesid Gignac ja Szodorai (2016) läbiviidud metaanalüüsil, kus soovitati isiksuseomadusi käsitlevates uuringutes kasutada järgmiseid vahemikke: nõrk seos on $0,11 < r < 0,18$; keskmine $0,18 < r < 0,29$ ja tugev kui $r > 0,29$.

Lisaks tegin samas programmis ka regressiooni analüüsid, selleks et vaadata, kas isiksuseomaduste skooridega saab ennustada palka.

Tulemused

Tabelis 3 on näha ametigruppide kaupa brutopalka kirjeldavat statistikat.

Tabel 3

Ametigruppide kaupa brutopalka kirjeldav tabel

ISCO	N	keskmine	SD	mediaan	min	max
Äriteenindus- ja haldusjuhid	132	3239,4	1214	3059,4	1100	7850
Põhitegevuse ja valdkondade juhid	240	3077,5	1310	2800	840,7	9333
Külalismajanduse, kaubandus- ja teenuste juhid	71	2633,6	1884	2127,9	820	11210
Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid	90	2495,7	743	2500	1138,6	4451
Pedagoogika tippspetsialistid	74	2112,8	458,5	2075,5	1138,6	3280,9
Äri ja halduse tippspetsialistid	257	2639	871,4	2600	739	5400
IKT tippspetsialistid	234	3379,7	1231,4	3200	907	8717,7
Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid	99	2130	783,6	1900	950	4654,8
Loodus- ja tehnikateaduste keskastme spetsialistid	94	2368,2	831,3	2210,5	1100	5319,7
Äri ja halduse keskastme spetsialistid	421	2164,9	759,2	2040	760	6500
Kontoritöötajad	56	1735,8	470,3	1675	1000	3200
Klienditeenindajad	94	1734,4	612,1	1689	765	3989,8
Arvepidamise ja materjaliarvestuse kontoritöötajad	99	1975,6	637,1	1966,5	820	4200
Müügitöötajad	51	1538,2	571,6	1400	789	3000

Korrelatsioonid

Vaatasin nii koguvalimi üksikisikute isiksuseomaduste skooride korrelatsioone nende standardiseeritud palgaga, kui ka samu korrelatsioone ametigruppide kaupa. Koguvalimi ekstraversuse ($r = 0,119$; $p < 0,05$) ja neurootilisuse ($r = -0,089$; $p < 0,05$) skooridel oli statistiliselt olulised seosed palgaga. Ekstraversuse nõrk positiivne tulemus näitab, et kõrgem ekstraversuse skoor seostub nõrgalt ka kõrgema palgaga. Neurootilisuse väga nõrk negatiivne tulemus näitab, et kõrgemal neurootilisusel võib olla seos madalama palgaga. Üksikisikute isiksuseomaduste erinevusskooride ja palga vahel ei leidunud statistiliselt olulisi seoseid.

Gruppide analüüsis leidsin korrelatsioonid ametite keskmiste isiksuseomaduste ja standardiseeritud palga vahel (Tabel 4). Täpsemalt on näha ekstraversuse ja palga seoseid külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhtidel ($r = 0,284$; $p < 0,05$), IKT tippspetsialistidel ($r = 0,134$; $p < 0,05$), õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistidel ($r = 0,288$; $p < 0,05$) ja äri ja halduse keskastme spetsialistidel ($r = 0,172$; $p < 0,05$). Kõikide nende ametigruppide puhul on näha, et kõrgem ekstraversus seostub kõrgema palgaga. Külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhtide ning õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistidel on seos isegi keskmine ning tugeva seose piiri lähedal. Neurootilisuse ja palga vahelised seosed on nähtavad äriteenindus- ja haldusjuhtidel ($r = -0,196$; $p < 0,05$), põhitegevuse ja valdkondade juhtidel ($r = -0,164$; $p < 0,05$) ja äri ja halduse keskastme spetsialistidel ($r = -0,124$; $p < 0,05$). Äriteenindus- ja haldusjuhtidel on keskmise tugevusega negatiivne seos neurootilisuse ja palga vahel ehk mida kõrgem on neurootilisus, seda suurema tõenäosusega on palk madalam. Lisaks ametigruppide sisestes korrelatsioonides leidsid teiste isiksuseomaduste ja palga vahelised seosed. IKT tippspetsialistide seas leidis palga seos meelekindlusega ($r = 0,145$; $p < 0,05$). See näitas, et selles ametigrupis on kõrgemal meelekindlusel nõrk seos kõrgema palgaga. Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistide ametigrupis leidis palga seos avatusega ($r = 0,239$; $p < 0,05$) ehk kõrgem avatus on keskmise tugevusega seoses kõrgema palgaga.

Tabel 4*Ametigruppide keskmiste isiksuseomaduste skooride ja palgavahelised korrelatsioonid*

Ametigrupp	A	C	E	Ne	O
Äriteenindus- ja haldusjuhid	-0,045	-0,123	0,106	-0,196*	0,042
Põhitegevuse ja valdkondade juhid	0,054	-0,045	0,113	-0,164*	-0,017
Külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhid	-0,131	0,130	0,284*	-0,167	0,094
Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid	0,031	0,067	0,176	-0,136	-0,090
Pedagoogika tippspetsialistid	-0,045	0,025	-0,130	0,135	0,063
Äri ja halduse tippspetsialistid	-0,047	0,007	0,079	-0,077	-0,001
IKT tippspetsialistid	0,036	0,145*	0,134*	-0,104	0,108
Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid	-0,041	0,066	0,288*	0,010	0,239*
Loodus- ja tehnikateaduste keskastme spetsialistid	-0,064	0,023	0,193	-0,097	-0,082
Äri ja halduse keskastme spetsialistid	0,053	0,066	0,172*	-0,124*	0,045
Kontoritöötajad	0,250	0,127	-0,013	-0,155	0,002
Klienditeenindajad	-0,133	0,021	0,065	-0,047	-0,021
Arvepidamise ja materjaliarvestuse kontoritöötajad	-0,000	0,092	0,054	-0,131	0,044
Müügitöötajad	-0,161	-0,048	0,007	0,205	0,022

*($p < 0,05$)

Märkus. A on leplikus, C on meelekindlus, E on ekstravertsus, Ne on neurootilisus, O on avatus

Lineaarse regressiooni analüüsis võtsin sõltuvaks muutujaks standardiseeritud palga ja sõltumatuteks muutujateks isiksuseomadused. Analüüs näitas, et mõned isiksuseomadused ennustavad palka statistiliselt olulisel määral. Nendeks isiksuseomadusteks olid ekstravertsus ($\beta = 0,101$, $p < 0,001$) ja neurootilisus ($\beta = -0,072$, $p < 0,05$). Mudel seletas 2% variatiivsust palgast, $R^2 = 0,002$, $F(5, 2006) = 8,155$; $p < 0,001$.

Teises lineaarse regressiooni analüüsis võtsin lisaks isiksuseomadustele palga ennustajateks ka sugu, vanuse ja haridustaseme. Ka see regressioon näitas, et ekstravertsus

($\beta = 0,073$; $p < 0,005$) ja neurootilisus ($\beta = -0,082$; $p < 0,001$) ennustavad palka statistiliselt olulisel määral. Mudel seletas 16% variatiivsust palgast, $R^2 = 0,161$, $F(19, 1989) = 20,14$; $p < 0,001$. Teiste muutujate tulemusi on näha Tabelis 5.

Kuna korrelatsioon ei näidanud isiksuseomaduste erinevusskooride ja palgavahelist seost, siis nende muutujatega regressiooni analüüsi läbi ei viinud.

Tabel 5

Palga ennustamise tulemused

Muutuja	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Leplikkus	$-6,915 \times 10^{-4}$	0,002	-0,007	-0,308	0,758
Meelekindlus	$7,971 \times 10^{-4}$	0,003	0,007	0,311	0,756
Ekstravertsus	0,008	0,002	0,073	3,025	0,003
Neurootilisus	-0,009	0,003	-0,082	-3,371	< 0,001
Avatus	-0,004	0,002	-0,040	-1,722	0,085
Naine	-0,389	0,044		-8,769	< 0,001
34-44	0,189	0,057		3,314	< 0,001
45-54	0,022	0,061		0,356	0,722
55-64	-0,417	0,068		-6,096	< 0,001
65-74	-0,479	0,141		-3,391	< 0,001
Põhiharidus	-0,230	0,193		-1,192	0,233
Kutseharidus pärast põhikooli	-0,803	0,281		-2,859	0,004
Kutseharidus koos keskharidusega	-0,440	0,097		-4,535	< 0,001
Üldkeskharidus	-0,223	0,074		-3,013	0,003
Kutseharidus pärast keskharidust	-0,434	0,082		-5,271	< 0,001
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	-0,031	0,070		-0,438	0,661
Magistrikraad	0,327	0,056		5,855	< 0,001
Doktorikraad	0,413	0,181		2,283	0,023

Märkus. *B* on standardiseerimata regressioonikordaja; *SE* on standardviga; β on standardiseeritud regressioonikordaja; *t* on t-statistik

Arutelu

Tulemuste tõlgendamine

Antud uurimistöö eesmärk oli vaadata, kas suure viisiku isiksuseomadustel on seos palgaga ning kas inimese isiksuseomaduste ja ameti keskmiste isiksuseomaduste sarnasus on seotud palgaga. Korrelatsiooni tulemustest näeme, et koguvalimi lõikes on ekstravertsusel positiivne ja neurootilisusel negatiivne seos palgaga. Ekstravertsuse seos palgaga võib olla tingitud sellest, et igas ametis peab mingil määral suhtlema. Need kellel on ekstravertsus kõrgem tunnevad end inimeste seas mugavamalt, mis võib seostuda palgaga näiteks läbi ameti kõrgenduse. Neurootilisuse ja ekstravertsuse seos palgaga ühtib Alderotti et al. (2023) leiuga, et kõrgem neurootilisus on seoses madalama palgaga ning kõrgem ekstravertsus kõrgema palgaga. Neurootilised inimesed tunnevad negatiivseid emotsioone ja stressi tihedamalt, mis võib tööeluga toimetulekut mõjutada ja seeläbi palka.

Ametigruppide lõikes oli kõrgemal ekstravertsusel seos kõrgema palgaga seoseid külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhtidel, IKT tippspetsialistidel, õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistidel ning äri ja halduse keskastme spetsialistidel. Juhtimispositsioonid vajavad töötajatega suhtlemist tööde jagamiseks, delegeerimiseks, tagasisidestamiseks jne. Kui vaadata tippspetsialistide valdkondi on näha, et ka need seostuvad suurel määral suhtlemisega. Näiteks õigusvaldkonna tippspetsialistide alla käivad juristid, kelle töös suhtlemine ja hea eneseväljendus võiksid olla tähtsal kohal. Seega on loogiline, et neil seostub kõrgem ekstravertsus kõrgema palgaga.

Kõrgema neurootilisuse ja madalama palga vahelised seosed olid äriteenindus- ja haldusjuhtidel, põhitegevuse ja valdkondade juhtidel ning äri ja halduse keskastme spetsialistidel. Juhtide ja spetsialistide töö võib päris stressirikas olla ehk inimesed, kes ei pea stressile nii hästi vastu võivad jääda ilma näiteks boonustest või palgakõrgendusest, kuna ei tule toime tööstressiga. See võib seletada, miks nendes valdkondades on kõrgem neurootilisus seotud madalama palgaga.

IKT tippspetsialistidel oli seos kõrgema meelekindluse ja kõrgema palga vahel. Seda võiks seletada nende töö iseloom, kus tarkvara arenduseks võib vaja minna head distsipliini ja organiseeritust, et ette võetud eesmärged täide viia. Lisaks oli õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistide ametigrupis seos kõrgema palga ja kõrgema avatuse vahel. Avatus kirjeldab valmidust ja huvi kõige vastu, mis on uudne. Selles ametigrupis leitakse tihti uut informatsiooni või maailma muutumine mõjutab valdkonna sisest tööd. Seega kõrgem avatus võiks olla kasulik nende muutustega toimetulekuks ja arvestamiseks, mis võib ka väljenduda palgas.

Kuigi Denissen et al. (2018) leidsid, et isiku sobivus ameti isiksuseprofiiliga ennustab paremat sissetulekut, siis selles uurimistöös see leid ei kinnitunud. Ameti isiksusprofiili erinevusskooridel ei olnud positiivset ega negatiivset seoses palgaga.

Samas tuleb arvestada, et suure testide arvu tõttu (5×15 korrelatsiooni) suureneb juhuslike leidude tõenäosus ning seetõttu võivad osa ilmnenud seostest olla juhuslikud. Kokku osutus statistiliselt oluliseks 11 seost, mistõttu tuleks tulemusi tõlgendada pigem mustrite ja tendentsidena.

Regressiooni analüüside põhjal oli näha, et isiksuseomaduste skoorid kirjeldavad palka 2% ulatuses. Statistiliselt olulisteks palga ennustajateks olid ekstravertsuse ja neurootilisuse skoorid. Kui mudelisse lisati lisaks isiksuseomadustele ka sugu, vanus ja haridustase, suurenes seletatud variatiivsus märgatavalt (16%), kuid ekstravertsus ja neurootilisus jäid endiselt statistiliselt olulisteks. See viitab sellele, et isiksuseomadustel on palgaga seos ka pärast oluliste demograafiliste tunnuste arvesse võtmist.

Piirangud

Isiksuseomaduste hindamisel kasutati Palgainfo uuringusse valitud väiteid (40, vt Lisa 1), mis varieerusid ametite vahel kõige rohkem. Seega on enamus väited avatuse, ekstravertsuse ja neurootilisusega seotud. Lepikkuse ja meelekindlusega seotud väiteid oli oluliselt vähem, mille tõttu nende skoorid ei pruugi väga täpselt kirjeldada vastanute asumist nendel skaaladel. Teine oluline piirang on see, et väga suur osa vastanutest oli kõrgema haridustasemega, kuid näiteks põhiharidusega oli väga väike osa valimist. Seetõttu see uuring ei anna head ülevaadet üldpopulatsiooni kohta. Samas see oli vabatahtlik veebiuuring ning ilmselt vastajad olid tööturul aktiivsed sel hetkel.

Ametigrupid olid laiemad, mis võis küll sarnase valdkonna, kuid erinevate palkade ja isiksuseomadustega inimesi rohkem koondada ühte analüüsi. Seal on võimalus, et spetsiifilisi ameteid jälgides täiesti eraldi võivad isiksuseomaduste erinevusskoorid olla seoses palgaga või lausa ennustada palga muutlikkust.

Järgnevad uurimisvõimalused

Tegemist oli ainult Eestis elavate isikutega. Eesti siseselt on võrdlemisi fikseeritud palgad, mis varieeruvad rohkem ametiti. Selline uurimus võib näidata rohkem seoseid riikides või ametites, kus on tulemuspalk, kuna sellistes kohtades võib tulemus seostuda isiksuseomadusega ja seeläbi seostuda palgaga. Palga aspektist on võimalik uurida, millised on teised tunnused, mis võivad palka mõjutada. Lisaks on võimalus uurida hästi kindlate

ametite kaupa. Selles uurimistöös oli ametinimetuse kodeerimine küll metoodiline, kuid manuaalsuse tõttu ka veidi subjektiivne eriti lahkeli kohtades. See tähendab, et mõni isik võis sattuda ametigruppi, kuhu ta tegelikult ei kuulu. Kuna ametisesed valimid olid ka väiksemad, siis statistiliste andmete asemel kasutati ameti valimi palga keskmist, mis ei pruugi võrdsustada tegeliku ameti keskmise palgaga. Teine suund saaks olla teiste tunnuste uurimine, mis võivad mõjutada palka. Isegi kui isiksuseomadustel ja erinevustel on seos palgaga, siis see ei seleta täielikult palka.

Tänusõnad

Sooviksin tänada enda juhendajaid Kätlin Anni ja Kairi Kreegipuu lõputu kannatlikkuse ja toetamise eest. Lisaks tänan kaaskursuslasi, kes aitasid ameteid kodeerida: Keidy Kalda, Kaur Lukk ja Janet Murumets.

Kasutatud kirjandus

Alampalk. Kasutatud 19.11.2025, <https://www.palgainfo.ee/kasulikku/alampalk-statistika>

Alderotti, G., Rapallini, C., & Traverso, S. (2023). The Big Five personality traits and earnings: A meta-analysis. *Journal of Economic Psychology*, 94, 102570. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2022.102570>

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>

Conway, B. A., do Carmo, M. M. I. do B., Filho, H. S. L. S., Toscanini, A. C., Hasan, R., Alves, M. M., & El Rafihi, F. R. (2025). Personality traits and insomnia: Direct and anxiety-mediated associations. *Journal of Sleep Research*, 34(6). <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/jsr.70003>

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>

Denissen, J. J. A., Bleidorn, W., Hennecke, M., Luhmann, M., Orth, U., Specht, J., & Zimmermann, J. (2018). *Uncovering the Power of Personality to Shape Income*.

- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Kalda, K. (2026). *Töötaja isiksuslik sarnasus tema ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos töörahulolu ning ametis püsimise sooviga*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay, Work Itself, Security, and Hours Worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 445. <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Lukk, K. (2026). *Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: seosed töörahulolu ja isiksuseomadustega*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Murumets, J. (2026). *Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. Aasta kevadise tööturu ja palgauuringu andmetel*. Uurimistöö: Tartu Ülikool, psühholoogia instituut.
- Palga ja maksude kalkulaator 2025—Palgakalkulaator 2023—Töötasu kalkulaator 2023*. Vaadatud 19.11.2025, <https://www.kalkulaator.ee/et/palgakalkulaator>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Rossetti, C., Biemann, T., & Dlouhy, K. (2025). The Emergence of Similar Personalities in Similar Occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 46(8), 1139–1157. <https://doi.org/10.1002/job.2873>
- Solomon, B. C., Hall, M. E. K., Muir, Z. C. P., & Campbell, E. M. (2022). Why disagreeableness (in married men) leads to earning more: A theory and test of social exchange at home. *Personnel Psychology*, 75(2), 383–410. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/peps.12454>
- Sullivan, R., & Green-Demers, I. (2026). Associations between personality traits and autonomous academic and friendship motivation: The mediating roles of trait behavioural expressions and need satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 58(1), 57–67. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/cbs0000445>

- Törnroos, M., Jokela, M., & Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences*, 145, 82–88. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.027>
- Van Der Lippe, T., Van Breeschoten, L., & Van Hek, M. (2019). Organizational Work–Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces. *Work and Occupations*, 46(2), 111–148. <https://doi.org/10.1177/0730888418791652>
- Velican, L. (2025). Predictive validity of person-environment fit on the hiring desirability of software engineers. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* (Vol. 86, Issue 5–A).
- Wolfram, T. (2023). (Not just) Intelligence stratifies the occupational hierarchy: Ranking 360 professions by IQ and non-cognitive traits. *Intelligence*, 98, 101755. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2023.101755>

Lisa 1

Isiksuseomaduste kohta käivad väited

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**ISCO-08 järgi klassifitseeritud uuringus osalejate ametinimetused**

Kood	ISCO nimetus
12	Äriteenindus- ja haldusjuhid
13	Põhitegevuse ja valdkondade juhid
14	Külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhid
21	Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid
23	Pedagoogika tippspetsialistid
24	Äri ja halduse tippspetsialistid
25	IKT tippspetsialistid
26	Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid
31	Loodus- ja tehnikateaduste keskastme spetsialistid
33	Äri ja halduse keskastme spetsialistid
41	Kontoritöötajad
42	Klienditeenindajad
43	Arvepidamise ja materjaliarvestuse kontoritöötajad
52	Müügitöötajad

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.

Kätlin Kikas