

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Marek Pihelgas

TÖÖGA RAHULOLU SEOS VAIMSE VÕIMEKUSE JA
ISIKSUSEOMADUSTEGA ERINEVATE AMETIPOSITSIOONIDE LÕIKES

Magistritöö

Juhendaja: Kenn Konstabel, PhD

Tartu 2018

Tööga rahulolu seos vaimse võimekuse ja isiksuseomadustega erinevate ametipositsioonide lõikes

Kokkuvõte

Töö eesmärgiks oli uurida tööga rahulolu seoseid isiksuseomaduste ja vaimse võimekusega ning seda konkreetses ühes homogeenses keskkonnas, milleks on üks kommertsbank Eestis. Vaimse võimekuse osas püstitatud hüpoteesid olid, et madalama vaimse võimekusega inimesed on kõrget võimekust nõudval ametikohal vähem rahulolevad ning samuti on kõrgema vaimse võimekusega töötajad vähem rahul ametikohal, kus eelduseks on madalam võimekus. Töö toimus kahes osas, kus 2016 kevadel toimus ideaalprofiilide kaardistamine ametipositsioonide lõikes ning 2018 toimus antud ametikohtade esindajate lõplik testimine. Vaatluse all oli 9 erinevat ametikohta ning lõplikud testid saadeti 513 töötajale antud organisatsioonis, kes antud ametikohtadel töötasid 30.09.2017 seisuga. Rahulolu küsimustik oli antud töö jaoks eraldi autori poolt koostatud. Isiksuseomaduste testimiseks kasutati viiefaktorilisel mudelil baseeruvat „Short Five“ (S5) küsimustikku. Vaimsete võimete testid koosnesid maatriksülesannetest ning akadeemilise testi lühiversioonist, mis hindas verbaalset, matemaatilist ja ruumilist võimekust. Isiksusetestile ning rahulolu küsimustikule vastas seejuures 124 töötajat, maatriksülesandeid täitis 97 töötajat ning akadeemilise testi 71 töötajat. Tulemustest selgus, et tööga rahulolul antud organisatsioonis/valdkonnas on oluline seos töötajate meelekindluse ja neurootilisuse näitajatega isiksuseomaduste osas. Ideaalprofiilide kaardistamine näitas samuti, et antud valdkonnas on oluliseks eelduseks just madal neurootilisuse ja kõrge meelekindluse tase. Vaimse võimekuse osas püstitatud hüpoteesid kinnitust ei leidnud, kuid ei saanud ka neid ümber lükata lõplikult. Täiendav töö laiema ja parema valimiga on vajalik. Eelnevast tulenevalt on siiski oluline personalivalikul ning tööprotsessi kujundamisel jälgida ka psühholoogilisi protsesse ning mõjutegureid, mitte ainult tööalaseid või üldiseid teadmisi ja oskusi.

Märksõnad: vaimne võimekus, Suur Viisik, tööga rahulolu, finantsvaldkond

The relationship between job satisfaction, personality and intelligence over different job positions within an organization

Abstract

The goal of this paper was to research the relationships between job satisfaction and from the other side personality and mental abilities (intelligence). The study was conducted in a homogeneous environment – a commercial bank in Estonia. The hypothesis for mental abilities were that employees with somewhat lower mental abilities than their colleagues are less satisfied in positions that require higher abilities and at the same time employees with higher mental abilities are less satisfied in positions that require lower mental abilities. The research was done in two parts. In 2016 spring first the ideal profiles for different job positions were mapped and in 2018 spring the testing for workers on the selected job positions as of 30.09.2017 took place. The number of job positions taken into account was 9 and the final tests were sent to 513 employees. Job satisfaction test was composed for the current research. The inventory for measuring personality was „Short Five“ (S5) questionnaire which is based on the 5 factor model and the inventories for testing mental abilities were a general intelligence matrices test and a short version academic test (tests for verbal, mathematical and spatial abilities). The number of answers received per test was 124 for the personality and job satisfaction questionnaires, 97 for matrices mental ability test (general intelligence) and 71 for academic test. The results showed that within the sample there was a statistically significant relationship between job satisfaction and personality traits neuroticism and conscientiousness. Additionally also the ideal profile mapping showed that the most important personality traits in this environment (financial services) are low level of neuroticism and high level of conscientiousness. The hypothesis related to mental ability were not proven, but at the same time no conclusive evidence were found to disprove the hypothesis. Additional work with larger and improved samples is needed. Based on the results we can conclude that the importance of personality can not be underestimated during recruitment of employees or designing of personnel processes. General or work related knowledge and first impressions are not sufficient grounds to expect high level performance and satisfaction.

Keywords: intelligence, Five Factor Model, job satisfaction, financial services

Sissejuhatus

Kartmata oluliselt eksida võib ilmselt eeldada, et iga inimene sooviks olla võimalikult edukas. Edukus ise võib seejuures olla mõõdetav loomulikult erinevates eluvaldkondades, erinevates mõõdikutes ning erinevate seniste saavutuste osas. Tavaline tööealine inimene soovib ilmselt muuhulgas olla edukas ka oma karjääris ning boonuseks oleks kui seejuures ollakse ka oma tööga rahul ja õnnelik. Organisatsioonipsühholoogia raames on karjääri edukus oluline nii üksikisikutele kui ka tervele organisatsioonile, sest sellel on võime kaasa aidata ka organisatsiooni kui terviku edule (Judge, Higgins, Thoresen, Barrick, 1999). Oluline on, et inimesed oleks haaratud ja kaasatud oma töösse (*work engagement*), mis väljendub ka tööga rahulolus, klientide rahulolus ning sealt edasi organisatsiooni kui terviku tulemuslikkuses (Bakker, Scaufeli, Leiter, Taris, 2008). Enda tööga rahul olev inimesel tekib seega tugevam seos oma tööandajaga, mis võib tähendada, et töötaja on nõus rohkem pingutama, mis omakorda avaldab positiivset mõju ettevõtte kui terviku tulemustele taaskord. Karjääri või töö edukust saab seejuures mõõta sisemistes (*intrinsic*) ja välistes (*extrinsic*) indikaatorites, kus sisemiseks on töö(koha)ga rahulolu hinnang inimese enda poolt (Judge et al, 1999). Välisteks näitajateks on näiteks sissetulek ning oskuste tase, mis on objektiivsemalt mõõdetavamad. Käesoleva töö põhisuunaks on analüüsida seoseid just inimeste enda hinnatud tööga rahulolutaseme ehk sisemiste indikaatorite ning vaimse võimekuse ja/või isiksuseomaduste vahel.

Vaimse võimekuse ja isiksuseomaduste mõju tööga rahulolule või üldse rahulolule on suhteliselt uuritud valdkond ning kuigi uuritud on kõikvõimalikke erinevaid omadusi ja näitajaid, siis kindlate isiksuseomaduste ning vaimse võimekuse roll on siiski läbivalt olulist rolli mänginud. Judge, Jackson, Shaw, Scott, Rich (2007) uurisid näiteks ka enesetõhususe, kui ühe olulise organisatsioonipsühholoogia valdkonna, mõju töö tulemuslikkusele, kuid jõuti järeldusele et olulisemad mõjutegurid on ikkagi näiteks üldine vaimne võimekus ja meelekindlus antud juhul. Eneseefektiivsuse osas leiti küll olulist mõju madala keerukuse astmega tööde puhul, kuid ka siis olid vaimne võimekus ning meelekindlus tugevama ennustusvõimega.

Vaimne võimekus ja töörahulolu

Schmidt & Hunter (2004) tõid välja, et üldine vaimne võimekus on tugevalt seotud tööalaste saavutustega ning ennustab saavutusi paremini kui mõni teine oskus, isikuomadus, vms.

Töölalases maailmas on üldine vaimne võimekus üks kesksemaid mõjutegureid. Ganzach (1998) näitas oma uurimuses, et intelligentsuse ja töökohaga rahulolu vahel on positiivne seos, kuid hoides töö keerukust konstantsena on seos negatiivne. Vastajate taust võib seejuures kaudset seost töö keerukuse ja intelligentsuse vahel vähendada, kuid otsene seos tööga rahuloluga jääb endiselt alles. Sarnaselt omab üldine vaimne võimekus väikest positiivset efekti tööga rahulolule kui töö keerukuse aste on suhteliselt kõrge ja väikest negatiivset efekti kui töö keerukuse aste on madal (Ganzach & Fried, 2012; Lounsbury, Gibson, Steel, Sundstrom, Loveland, 2004)). Sisuliselt võiks antud teooria järgi eeldada, et tööga rahulolematust võiks olla suurem isikute puhul, kes on kõrge IQ tasemega, kuid töötab suhteliselt lihtsamate tööülesannetega positsioonil. Vastandina eelnevalt leidsid Hagmann – von Arx, Gygi, Weidmann ja Grob (2016) samas oma töös, et kristalliseerunud intelligentsus omas küll negatiivset ja tugevat seost madalaimate nõuetega tegevusaladel, kuid kõrgematel tasemetel oluline seos puudus. Fluiidsel intelligentsusel puudus üldse oluline seos tööga rahuloluga antud uuringus. Tulles tagasi algul mainitud sisemiste ja väliste indikaatorite või tasude juurde, siis Ganzach ja Fried (2012) näitasid, et sisemised tasud ja sisemine rahulolu on tugevamalt seotud üldise globaalse tööga rahuloluga inimeste puhul, kelle vaimne võimekus on kõrgem. Välimised tasud ja rahuolu omakorda on seotud üldise rahuloluga pigem madalama vaimse võimekuse tasemega individuaalide puhul. Sisuliselt tähendaks see, et mida kõrgem vaimne võimekus, seda olulisemaks muutuvad sisemised enesest tulenevad tasud ja rahulolu mõjutegurid võrreldes välimistega nagu näiteks palk, hindamaks üldist rahulolu.

Isiksuse omadused ja töörahulolu

Nagu mainitud, siis uuritava teise olulise mõjutegurina vaimse võimekuse kõrval on analüüsi kaasatud isiksuse omadused. Antud töös on nende all mõeldud seejuures suure viisiku (Big5) omadusi. Judge, Heller ja Mount (2002) tõid näiteks oma meta-analüüsis välja, et läbi erinevate tööde on näidatud peamiselt ekstravertsuse ja neurootilisuse olulist seost tööga rahuloluga. Antud seosed tunduvad esmapilgul ka loogilised isiksuseomadusi üldiselt vaadates. Judge & Locke (1993) leidsid, et töötajad kes kalduvad rohkem negatiivsete emotsioonide kogemise poole, kogesid tõenäolisemalt düsfunktsionaalseid tööga seotuid mõtteid ja sellest tulenevalt olid vähem rahul tööga (viidatud Judge et al, 1999). Teistpidi näitasid Watson & Clark (1997), et ekstravertsus on seotud positiivse emotsionaalsusega, mis väljendub positiivses meeleolus, suuremas sotsiaalses aktiivsuses ja rahuldust pakkuvates inimeste vahelistes suhetes ning on seega ka aluseks positiivsele tööga rahulolu tasemele

(viidatud Judge et al, 1999). Ära ei saa unustada muidugi aspekti, et kindlasti on töökohti, mis on sobivamad näiteks kõrgema ekstravertsusega inimesele ning töid mis on sobilikumad kõrgema introvertsuse tasemega inimestele. Antud erisusi võib esineda ka muude omadustega. Lounsbury et al (2003) oma uuringus seostasid töörahuloluga Suure Viisiku isiksuseomadustest emotsionaalse stabiilsuse (neurootilisuse vastand), ekstravertsuse, avatuse ja meelekindluse. Viimase kahe omaduse puhul aga näiteks meelekindlus oli seotud pigem juhtival positsioonil inimestega ning avatus omakorda pigem ülejäänud töötajatega, kes juhupositsioonil ei olnud. Käesolevas töös, kus on vaatluse alla võetud erinevad ametipositsioonid organisatsioonisiselt, on see kindlasti element, mida ei saa arvestamata jätta. Lisaks, kuigi eelpool mainitud Judge et al (2002) meta-analüüs tõi välja üldises pildis ekstravertsuse ja neurootilisuse olulise rolli, siis näiteks Hagmann – von Arx et al (2016) leidsid oma töös hoopis olulise seose meelekindluse (ja selle alaliikide kompetentsus ning saavutuse püüdluse) ning tööga rahulolu vahel. Seda toetab ka Judge et al (1999) longituud uuring, mis samuti näitas, et meelekindlus ennustas positiivselt edukust karjääris (sisemine edukus oli mõõdetud just rahuloluna oma karjääriga). Neurootilisusel (ja ka üldisel vaimsel võimekusel) leiti selles töös olevat negatiivne seos vaid edukuse väliste indikaatoritega (töötasu) ning üllatuslikult ka autorite enda jaoks ei leitud sisemise edukuse (rahulolu) puhul olulist seost ekstravertsusega (kuigi see oli autorite enda esialgne hüpotees). See näitab taaskord, et tööga rahulolu või edukuse puhul on oluline eristada inimeste enda hinnangut rahulolule vs objektiivselt mõõdetavad indikaatorid nagu palk ja oskuste tase nagu eelnevalt mainitud.

Seoseid isiksuse ja tööga rahuloluga on uuritud ka kaudsemalt. Viidates tagasi algusele, siis sai näiteks välja toodud ka töötaja ja tööandja vahelise seose tugevuse olulisust, mis samuti võib olla mõjutatud rahulolust oma tööga. Kooskõlas sellega leidsid Akhtar, Boustani, Tsivrikos ja Chamorro-Premuzic (2015), et kaasatuse variatiivsuse tugevaimad ennustajad olid näiteks samuti ekstravertsus ja meelekindlus. Lisaks eelmistele toodi välja ka avatus, mis autorite enda arvates võis olla põhjendatav kaudsemalt läbi elastsuse (*resilience*), mis on avatusega seotud ühelt poolt ning näitab sisuliselt inimeste võimet enda keskkonda kontrollida ja läbi selle sisemist motivatsiooni eesmärke taga ajada. Chiaburu, Oh, Berry, Li, Gardner (2011) uurisid isiksuseomaduste seost organisatsioonilise kuuluvusega (*organizational citizenship*) ning sarnaselt varasemale leidsid olulised seosed emotsionaalse stabiilsuse ja ekstravertsusega. Lisaks veel avatus-intellekt. Ka siin töös oli eelduseks, et kuuluvuse oluliseks ennustajaks võib olla tööga rahulolu.

Ametipositsioonide efekt ja praktiline väärtus

Käesolevas töös on sisse toodud erinevate ametipositsioonide lõikes seoste uuring. Sarnaselt on erinevaid ametirole küll ka uuritud üksikus teises töös (Lounsbury et al, 2003; Lounsbury et al, 2004), kuid sellistel juhtudel ei olnud ametikohad kas ühe organisatsiooni seest või oli võrreldud vaid madalaimat (tunnitasuline tööline) ja kõrgeimat (juhipositsioon) positsiooni ettevõttes. Käesolevas töös on kõik ametipositsioonid ja inimesed, mida uuritakse, samast organisatsioonist, mis teeb küll valimi suhteliselt homogeensemaks, kuid antud eesmärgi puhul on isegi mingis mõttes positiivne, kuna võimalike kaudseid mõjutegureid on selle võrra vähem. Lounsbury et al (2003) oma töös seejuures analüüsisid 14 erinevat ametigrupi, millest üks oli ka finantsteenuste pakkumisega seotud inimesed, mis on otseselt võrreldavad käesoleva uuringu valimiga. Antud töös leiti, et töö(koha) rahuloluga omasid statistiliselt olulist seost ($p < 0.01$) näiteks emotsionaalne stabiilsus ja meelekindlus. Karjääriga rahulolu osas lisandus muude näitajate hulgas ka ekstraversus. Antud kolm isiksuse omadust on toetatud ka varasemalt välja toodud teooriates ja uuringutes ning on baasiks ka siin. Ühe organisatsiooni kasutamine on hea ka selles osas, et mitme erineva organisatsiooni puhul võib hakata rolli mängima ka iga asutuse erinev organisatsioonikultuur ja juhtimisstiilid. Tööga rahulolu on seotud näiteks sellega, et millisena kujutavad töötajad ette ideaalset juhti ning kuivõrd tegeliku juhi omadused sellest ootusest erinevad (Nichols, Cottrell, 2014). See ei ole välistatud ka siin, kuid ulatus on siiski piiratum ja võimalikud vaimse võimekuse ning isiksuseomaduste mõju peaks omama olulist tugevamat efekti. Uurimisalune organisatsioon ise on seejuures suhteliselt suur (ca 1100 töötajat) ning selle sees leidub mitmeid erineva keerukuse ja profiiliga ameteid, mida saab grupeerida ning antud gruppide lõikes siis rahulolu analüüsida. See on oluline aspekt vältimaks, et töötajad oleks liiga universaalsed ja mitmeid rolle täitvaid, mis samuti võib tulemusi oluliselt mõjutada. Väikses ettevõttes, kus üksteise asendamistega kaovad selgepiirilised erinevused rollide vahel, oleks antud uuringud oluliselt keerulisem raamidesse seada.

Oluline viimane aspekt, mida välja tuua olulisuse poolelt, on see, et antud organisatsioon ise on läbi aastate olulist rõhku üritanud panna ka ettevõttesiseste põhiväärtuste rakendamisele ning uuritakse regulaarselt sisemist rahulolu ja võetakse selle parandamiseks erinevaid meetmeid kasutusele. Käesolev töö annab loodetavasti alternatiivse analüüsi võimaluse tööga rahulolule asutuses ning millised mõjutegurid ja mil määral seda võivad mõjutada lisaks üldisele juhtimisstiilile ja organisatsioonikultuurile. Sellest tulenevalt ning primaarselt on

käesolev töö pigem praktilise väärtusega ühele organisatsioonile, mitte otseselt laiemas keskkonnas koheselt rakendatav.

Eeldused ja hüpoteesid.

Eelnevat kokkuvõttes võib seega eeldada isiksuseomaduste ja üldise vaimse võimekuse olulist rolli tööga rahulolu hinnangute andmisel. Mõjutegureid on kindlasti rohkem, kuid on olulises osas välja jäetud antud uuringu fookusest. Valimi tausta osas on kontrolli eesmärkidel küsitud küll ka vastajate sugu, vanust (grupeeritud 10a kaupa), staaži antud ametikohal (alla või üle 2 aasta) ning üldist staaži antud organisatsioonis, kui selle eesmärgiks on pigem valimi valideerimine, et võrreldavad grupid oleks võimalikult sarnased. Eelnevast teoriast tulenevalt on esitatud järgnevad hüpoteesid:

- Kõrgema vaimse võimekusega isikud on rahulolematumad lihtsamate tööülesannetega ametipositsioonide puhul.
- Kõrgema vaimse võimekusega on rahulolevamad keerulisemate tööülesannetega ametipositsioonide puhul.
- Kõrgema ekstravertsusega inimesed on tööga rohkem rahul olevad kui madalama ekstravertsusega inimesed.
- Rohkem neurootilisemad inimesed on tööga vähem rahul olevamad kui vähem neurootilised inimesed.
- Kõrgema meelekindlusega inimesed on tööga rohkem rahul olevad kui madalama meelekindlusega inimesed.

Ootus on, et antud uuring kinnitab eelpool esitatud teooriat vaimse võimekuse, isiksuseomaduste ning ametipositsiooni vastasmõjude osas. Lisaks pakub töö praktilise väärtusena organisatsioonile alternatiivse rahulolu mõõdiku, mida olemasolevaga võrrelda. Oluliste seoste leidmisel rõhutaks see ka seda, et töötajaid valides ja edutades peaks lisaks senistele tulemustele ja taustale olulist ja võib-olla olulisematki tähelepanu pöörama just vaimse võimekuse ja isiksuse seostele tööga rahulolule soovides kindlustada pikaajalist motiveeritud töötajat. Pidev töötajate liikumine võib organisatsioonile olla suhteliselt kulukas, eriti tänapäeval, kus rõhk on efektiivsusel. Näiteks Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near, Baldwin (2008) leidsid, et karjääri edukus oli positiivselt seotud taaskord ekstravertsusega, aga mis veel huvitavam, siis näiteks karjääri varajane edukus ei olnud oluliselt seotud teadmiste või oskustega. Antud tulemus tekitab eelmainitud autorite hinnangul dilemma

kõigi juhtide jaoks ja seda näiteks edutamiste puhul. Varajased nii-öelda „tõusvad tähed“ võivad saada ekstra tähelepanu ja toetust pigem isiksusest tulenevalt, mitte võimetest lähtudes. Tugevate oskustega, kuid vähem silma paistva isiksuse töötajad võivad küll hiljem järgi jõuda, kuid ei pruugi. Ettevõtted võivad seega teadmatusest edendada isiksuse, kuid mitte tugevaimate oskustega inimesi, mis on aga seotud peaaegjalikult pikaajalise karjääri edukusega. Või teise variandina tugevaimad töötajad ei saa piisavalt tuge ja toetust, et nad oma täielikku potentsiaali teostaks (Rode et al, 2008). Isiksusest lähtuval edutamisel ja värbamisel ei saa ka olla kindel, et kas eelistatud isiksuseomadused on need, mis pikaajalises perspektiivis tagavad maksimaalselt rahuloleva ja efektiivse töötaja.

Meetod

Uuritavateks ametikohtadeks on võetud ühe Eesti kommertsponga 9 erinevat positsiooni (tellerid, era- ja ärikliendihaldurid, juhid, arendusjuhid, krediidianalüütikud, assistendid, laenuspetsialistid, juristid). Valiku eelduseks oli see, et igas sellises ametipositsioonis töötab minimaalselt 20 töötajat. Füüsilise asukoha mõistes on uuringus osalejaid üle Eesti.

Esimese osana antud uuringus toimus 2016.a. kevadel ametipositsioonide kaardistus, kus 279 töötajal, kes antud ametikohal töötasid paluti täita üks isiksuse test (SX5) ning hinnata selles, et kuidas käituks üks stereotüüpne antud ametikoha esindaja. Lisaks paluti hinnata ka antud ametikohal vajalikku vaimse võimekuse ulatust. Esitatud vaimse võimekuse hindamise küsimused on välja toodud Lisas 1. Vastajaid antud küsimustikele oli kokku 140, kes kõikidele küsimustele vastasid. Esindatud olid kõik ametipositsioonid ning igast ametipositsioonist minimaalselt 11 esindajat. Vastanute vanusevahemik oli 22-62 ning 29 neist olid mehed ja 111 naised. Ametipositsioonid on käesolevas töös seejuures kodeeritud kaardistamisel antud vaimse võimekuse hinnangu alusel, kus töötajate hinnangul AmetA nõuab kõige kõrgemat vaimset võimekust ning AmetI madalaimat taset antud gruppide hulgas.

Teise osana uuringust uuriti 2018.a. kevadel ametikohtade esindajate enda isiksuseomadusi, tööga rahulolu ja vaimset võimekust. Uuringus osalejatel paluti täita neli testi: kaks vaimse võimekuse hindamiseks, üks isiksuseküsimustik ning üks tööga rahulolu küsimustik. Kõikide küsimustike täitmine toimus interneti teel. Testide täitmise ajahetk oli katseisiku enda valida. Uurijate poolt on esitatud vaid soovitus teha seda ajahetkel, kus puuduvad segavad faktorid ning ollakse võimalikult puhanud seisundis. Vastamine oli seejuures vabatahtlik. Testid saatis osalejatele antud töö juhendaja, kes ka saadud vastused koondas ning anonümiseeris enne kui töö autorile analüüsiks edastas. Eelduseks ametikoha analüüsi kaasamiseks oli nõue, et antud ametikoha esindajaid, kes vastas, oleks üle 5. Antud nõue täideti ning sellest tulenevalt on lõplikus töös analüüsitud kõiki 9 ametikohta.

Antud uuringu läbiviimine oli kooskõlastatud analüüsitava organisatsiooni juhtkonnas ning Tallinna Meditsiiniuuringute Eetikakomitees.

Kasutatud küsimustikud

Esialgseks kaardistamiseks kasutatud isiksuseomaduste test: 34-st enesekohasest väitest koosnev isiksuseküsimustik SX5 (Konstabel et al., 2015), mis põhineb Viie Faktori mudelil ning mille struktuur on sarnane NEO PI-le.

Esialgseks vaimse võimekuse eelduste kaardistamiseks on küsimused koostatud autori enda poolt. Küsitletutel on palutud hinnata 5-punkti skaalal, et kui oluliseks antud ametikohal vastavat omadust peetakse (0 – pole üldse oluline, 4 – väga oluline). Küsimuste eesmärk oli katta vaimse võimekuse alaliigid loogika/arvuline võimekus, verbaalne võimekus, ruumiline (nägude) võimekus ning üldinepaindlikkus (g).

Põhitöös kasutatud isiksuseomaduste test: „Short Five“ (S5), 64 väitest koosnev isiksuse küsimustik, mis põhineb viiefaktorilisel mudelil (Konstabel, Lönnqvist, Walkowitz, Konstabel ja Verkasalo, 2012).

Tööga rahulolu küsimustik on koostatud selle uuringu tarbeks ning sisaldab 15 erinevat väidet töö rahulolu erinevate aspektide kohta. Uuritavatel palutakse hinnata, kuivõrd antud väidetega nõustutakse 5-pallisel Likerti skaalal. Küsimused esitatud Lisas 2. Baasiks antud küsimustiku koostamisel oli Osula (2015) seminaritöö Tartu Ülikoolis, kus muuhulgas analüüsiti laiemat tööga rahulolu küsimustiku. Käesolevas töös on küsimustik samas oluliselt lühem ning kasutatud komponente on vähem. Siin töös kasutatud küsimuste eesmärk oli katta 3 küsimuse kaupa rahulolu järgmiseid alateemasid: rahulolu keskkonnaga (koostöö), juhiga, palgaga, töö tegemiseks vajaliku info olemasoluga ning isikliku sisemise rahuloluga (meeldivus). Peakomponentide analüüs (Varimax keeramine) näitas, et kõik 5 alateemat vastuste hulgas ka eristusid. Omaväärtused üle 1 oli viiel komponendil ning kokku selgitasid need ca 72% koguvarieeruvusest. Kolm komponenti (palk, juht, info) vastasid puhtalt eeldatule. Isikliku hinnangu ja keskkonna osas toimus mõningane segunemine, mille tulemusel küsimus 2 liitus küsimustega 13-15 (keskkond).

Vaimse võimekuse esimene test: Tartu Ülikoolis magistritööna koostatud võimekustest (Tamm, 2010). Maatriksite ülesanded, kus tuleb leida olemasolevates kujundites loogika ning antud vastusevariantidest leida sobiv kujund 3x3 maatriksis puuduva kujundi kohale.

Vaimse võimekuse teine test (Akadeemiline test): Tartu Ülikoolis koostatud Akadeemilise võimekuse testi lühiversioon, mis hindab verbaalset võimekust, arvulist võimekust ja ruumilist võimekust (Silm, Must, Täht, 2013).

Lõplik valim

Valimi moodustasid organisatsiooni töötajad, kes olid uuringusse valitud ametikohal tööl 30.09.2017 seisuga. Testid saadeti kokku 513 töötajale, kellest 124 (24,2%) vastas isiksuseomaduste ja rahulolu küsimustikele täies ulatuses (28 meest, 96 naist). Nendest omakorda 97 oli vastajaid, kes täitis ära üldist vaimset võimekust hindava maatriksite testi ning nendest omakorda 71, kes täitsid akadeemilise võimekuse testi lõpuni. Kokkuvõttes seega täitsid kõik testid 71 osalejat ehk 13,8% esialgselt valimist. Üldised taustnäitajad valimi osas on esitatud Tabelis 1.

Tabel 1

Valimi üldandmed (124 vastanut)

	<i>Mehed</i>	<i>Naised</i>
Staaž ametikohal		
Alla 2 aasta	8	23
Üle 2 aasta	20	73
Üldine staaž org.-s		
Alla 5 aasta	5	13
5-10 aastat	2	13
Üle 10 aasta	20	70
Vanusegrupp		
21-30	6	10
31-40	11	26
41-50	6	44
51+	5	16

Isiksusetesti ning vaimse võimekuse testi tulemused on esitatud täiendavalt Tabelis 2. Andmete analüüsiks siin ja edaspidi on kasutatud programmi SPSS.

Tabel 2

Isiksuseomadused ja vaimse võimekuse tulemused

muutuja	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>a</i>	<i>e</i>
N	124	-0,40	0,26	-0,83	0,58	0,92	0,91
E	124	0,22	0,30	-0,75	0,81	-0,38	-0,36
O	124	0,33	0,28	-0,33	1,00	0,09	-0,36
A	124	0,39	0,24	-0,19	0,83	-0,49	-0,13
C	124	0,49	0,23	-0,06	1,00	-0,28	-0,26
Rsum	124	3,76	0,52	2,40	4,80	-0,36	-0,20
MaatriIQ	97	19,92	3,83	11,00	29,00	0,09	-0,29
AkadIQ	71	33,31	5,96	19,00	43,00	-0,41	-0,75

Märkused: N – neurootilisus; E – Ekstravertsus; O – Avatus kogemusele; A – Sotsiaalsus; C – Meelekindlus;

Rsum – Rahulolu; MaatriIQ – maatriksite testi skoor; AkadIQ – Akadeemilise testi skoor; M – aritm. keskmine;

SD – standardhälve; a – asümmeetriakordaja; e – ekstsess

Muutujate normaaljaotust on testitud Shapiro-Wilk testiga ning selle järgi on normaaljaotusega antud valimi puhul O, C, Rsum ($df = 124, p > 0,05$) ning MaatrIQ ($df = 97, p > 0,05$). Samas asümmeetriakordaja ning ekstsessi järgi ei saaks ühegi näitaja puhul normaaljaotust siiski kindlalt eeldada ning ka graafiliselt hindaks pigem, et normaaljaotus puudub. Kõigi näitajate puhul, kus Shapiro-Wilk järgi võiks olla tegemist normaaljaotusega on visuaalselt sümmeetrilisus vastav eeldatavale, kuid probleemiks on keskosa nõgusus (mitu tippu) või lamedus.

Tulemused

Esimese osana toimunud ideaalprofili kaardistuse tulemused on esitatud Tabelis 3. Vaimse võimekuse hinnang on teisendatud seejuures samale skaalale nagu isiksusetesti tulemused.

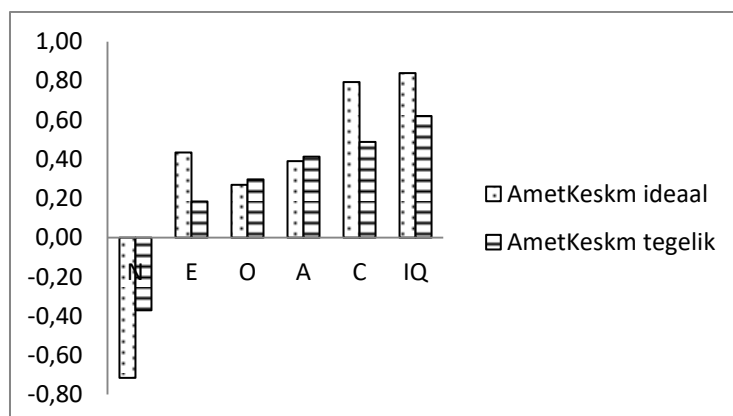
Tabel 3

Ametikohtade lõike ideaalprofili kaardistus

	N		E		O		A		C		IQ	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
AmetA	-0,76	0,18	0,57	0,20	0,28	0,13	0,32	0,23	0,77	0,12	0,904	0,110
AmetB	-0,73	0,12	0,28	0,18	0,16	0,21	0,31	0,18	0,85	0,09	0,875	0,085
AmetC	-0,75	0,15	0,33	0,18	0,19	0,20	0,29	0,12	0,82	0,11	0,869	0,085
AmetD	-0,71	0,14	0,35	0,16	0,25	0,15	0,42	0,15	0,76	0,16	0,864	0,084
AmetE	-0,76	0,11	0,54	0,12	0,38	0,17	0,51	0,11	0,82	0,13	0,844	0,161
AmetF	-0,64	0,24	0,50	0,27	0,37	0,17	0,41	0,18	0,79	0,15	0,808	0,241
AmetG	-0,74	0,17	0,52	0,18	0,34	0,14	0,42	0,13	0,77	0,17	0,799	0,240
AmetH	-0,67	0,23	0,48	0,17	0,24	0,16	0,46	0,15	0,77	0,19	0,798	0,245
AmetI	-0,67	0,14	0,34	0,15	0,21	0,19	0,37	0,21	0,79	0,11	0,796	0,168
KOKKU	-0,71	0,16	0,43	0,18	0,27	0,17	0,39	0,16	0,79	0,14	0,840	0,158

Märkused: IQ – vaimse võimekuse keskmine hinnang vastavalt Lisas 1 esitatud küsimustele

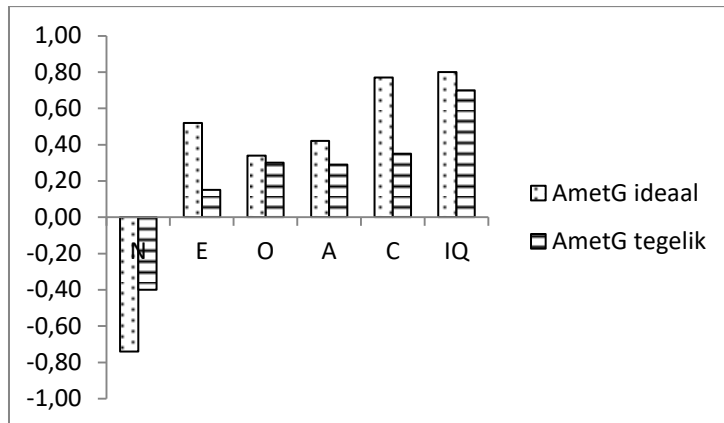
Eelneva tabeli järgi on näha, et enim peetakse finantsorganisatsiooni ametikohtadel oluliseks meelegindlust ja emotsionaalset stabiilsust (neurootilisuse vastand) ning ka vaimne võimekus sai suhteliselt kõrge hinnangu olulisuse osas. Antud tulemused on kooskõlas ka eelnevalt toodud teooriaga, et isiksuseomadustest just neurootilisus ja meelegindlus valdavalt on tööga rahuloluga seotud. Joonisel 1 on järgnevalt näidatud ideaalprofili ja tegeliku lõpliku valimi keskmise tulemuse võrdlus.



Joonis 1. Ideaalprofili ja tegelike tulemuste keskmiste võrdlus

Sotsiaalsuse ja avatus kogemusele osas on näha, et ideaal ja tegelik on päris hästi kattuvad, kuid teooriast lähtuvate olulisemate omaduste osas on näha siiski olulist erinevust. Märkimisväärsed on seejuures neurootilisuse ja meelegindluse erisused taaskord. Joonisel 2

on näidatud ka ühe ametikoha lõikes eraldi tulemust. Sarnased joonised kõigi ametikohtade lõikes on esitatud Lisas 3.



Joonis 2. Ühe ametikoha ideaalprofili ja tegeliku keskmise töötaja võrdlus

Näha on kõrget oodatud ja tegelikku vaimse võimekuse taset, kuid antud ametikohal on eristumine oodatud isiksuseomaduste ja tegelike tulemuste vahel üks suuremaid. Kui keskmine rahulolu tulemus oli Tabel 2 järgi 3,76, siis näiteks AmetG keskmine rahulolu skoor oli 3,63 ning kõigi ametikohtade lõikes oldi sellega 8. kohal ehk eelviimane. Keskmise rahulolu näitaja osas oli seejuures viimane AmetF (rahulolu skoor 3,45), kus lisaks isiksuseomadustele on ka suurim erinevus vaimse võimekuse osas. Esimesel kohal rahulolu osas oli AmetH (3,96), kus hinnanguliselt on näha graafiliselt, et siin on erisus ideaali ja tegeliku vahel ka üks väiksemaid.

Teostatud korrelatsioonanalüüs muutujate osas (Spearman r) üle terve valimi näitas, et üldisel rahulolul puudus statistiliselt oluline seos nii isiksuseomaduste kui vaimse võimekusega. Korrelatsioonanalüüs isiksuseomaduste ning erinevate rahulolu komponentide vahel näitas, samas, et seos puudus palga ning juhiga seotud rahulolude osas. Võttes ülejäänud komponendid kokku eraldi näitajaks rahulolu oma töö ja keskkonna osas, siis sellisel juhul on olemas oluline seos neurootilisuse (Spearman $r = -0,382$; $p < 0,0001$) ja meelekindlusega (Spearman $r = 0,239$; $p = 0,008$), mis toetab hüpoteese 4 ja 5. Ekstravertsuse ainuke oluline seos oli rahulolu komponendiga, mis hindas sisuliselt isiklikku seost tööga (rahulolu küsimused 1 ja 3, mis puudutasid töö ja vaba aja tasakaalu ning oma tööülesannete nautimist ehk töö meeldivust). Samas oli see komponent oluliselt seotud ka meelekindluse ja neurootilisusega (lisaks sotsiaalsusega) ehk siin ei saa lõpliku järeldust antud valimi pealt teostada ja see vajaks täpsemat edasist uurimist. Antud töö raames hindaks pigem, et ekstravertsuse seos rahuloluga olulises osas tõestust ei leidnud.

Vaimse võimekuse osas oli üldvalimi tasemel statistiliselt oluline korrelatsioon (Spearman $r = 0,265$; $p = 0,009$) olemas vaid maatriksülesannete tulemuse ja rahulolu alamkomponent „palk“ osas. Võttes aluseks ideaalprofiili kaardistuse jagati antud töös ametigrupid kolmeks vaimse võimekuse hinnangu alusel ning analüüsiti seost tegeliku vaimse võimekuse ja rahulolu vahel esimeses (AmetA, AmetB ja AmetC) ja kolmandas grupis (AmetG, AmetH, AmetI) eraldi. Olulist statistilist seost ei leidunud ka siin. Võrreldes ideaalprofiili vaimse võimekuse hinnangut tegelike tulemustega (maatriksite testi alusel) on näha samas olulist erisust ametite lõikes nagu välja toodud Tabelis 4.

Tabel 4

Ametite järjestus ideaal vs tegelik võimekus ja rahulolud.

<i>IQideaal</i>		<i>IQtegelik</i>		<i>Rsum</i>		<i>Rkk</i>	
<i>Amet</i>	<i>M</i>	<i>Amet</i>	<i>M</i>	<i>Amet</i>	<i>M</i>	<i>Amet</i>	<i>M</i>
AmetA	0,904	AmetC	0,744	AmetH	3,96	AmetH	4,32
AmetB	0,875	AmetE	0,729	AmetC	3,88	AmetD	4,27
AmetC	0,869	AmetG	0,700	AmetD	3,87	AmetI	4,17
AmetD	0,864	AmetB	0,670	AmetI	3,84	AmetC	4,13
AmetE	0,844	AmetH	0,667	AmetE	3,82	AmetA	4,06
AmetF	0,808	AmetA	0,665	AmetA	3,76	AmetE	4,05
AmetG	0,799	AmetI	0,644	AmetB	3,69	AmetF	3,97
AmetH	0,798	AmetD	0,638	AmetG	3,63	AmetB	3,97
AmetI	0,796	AmetF	0,537	AmetF	3,45	AmetG	3,85

Märkused: Rsum – üldine rahulolu; Rkk – rahulolu keskkonnaga (ei sisalda rahulolu palga ja juhiga)

Ühes ja samas kolmandikus tulemuste osas on vaid kaks ametit (AmetC ja AmetI) kui vaadata ideaalkaardistust ning tegelikke tulemusi vaimse võimekuse osas. Üks tõlgendusi sellele on see, et antud homogeenses grupis, kus nõuded töötajatele on ka suhteliselt kõrged, siis ideaalkaardistus vaimse võimekuse nõudlikkuse osas on suhteliselt subjektiivne. Vahed esimese ja viimase grupi vahel on suhteliselt väikesed ning arvestada tuleb ka, et hinnati iseenda ametikohta. Püstitades eelduse, et tegelikud tulemused näitavad ka siiski nõudlikkust antud töökohale kaudselt on uuritud ka seost rahulolu ja vaimse võimekuse vahel antud jaotusest lähtudes. Vastanute arvust lähtudes on grupp jagatud neljaks ning analüüsitud ülemist ja alumist gruppi. Ülemise grupi moodustavad AmetC, AmetE ja AmetG ($n = 28$) ning alumise grupi AmetD ja AmetF ($n = 24$). Antud analüüsi tulemustel leidis oluline positiivne statistiline seos ülemises grupis maatriksite ülesande tulemustega ($p < 0,01$), kuid seos puudus alumises grupis. Üksiktulemuste vaatlus näitas samas, et alumises grupis puudusid olulises osas kõrged vaimse võimekuse testi tulemused. Hüpooteesid 1 ja 2 seega antud töös kinnitust ei leidnud. Tegelike tulemuste ülemise grupi seos samas viitab, et selline seos võis siiski eksisteerida ning arvestades alumises grupis vähest kõrge vaimse võimekuse

testi tulemustega inimeste arvu, siis ei saa ka hüpoteesi kaks teoorias välistada. Mõlemal juhul on vajalik siiski suurem valim kaugemale ulatuvate järelduste tegemiseks. Täiendavalt eelnevale võib Tabelist 4 lisaks välja tuua veel ühe huvitava aspekti. Rahulolude osas ametite lõikes on näiteks AmetH ja AmetG skaala erinevates otstes. Vaimse võimekuse osas ollakse aga sisuliselt kõrvuti nii ideaalkaardistuse kui tegelike tulemuste osas.

Nagu algselt välja toodud oli kogutud ka grupeerivaid andmeid vastajate tausta osas. Antud töö käigus testiti ka, et kas antud näitajad avaldasid olulist mõju leitud tulemustele isiksuseomaduste ja/või vaimse võimekuse osas. Ka neid näitajaid kontrolli all hoides olid leitud tulemused statistiliselt sama olulised. Küll leidus mõningaid väiksemaid seoseid rahulolu alamkomponentidega, millest huvitavamana Pearsoni X^2 (*hii ruut*) analüüs näitas olulist seost organisatsioonis oldud aja (staaž) ja rahulolu ülemusega vahel ($X^2(df = 33, n = 124) = 48,28, p = 0,042$). Oli ka seoseid ametipositsioonil oldud aja ning rahulolu keskkonna ja saadud info vahel, kuid arvestades, et antud töö raames oli oluline eristada vaid kahte gruppi (positsioonil alla ja üle 2 aasta töötanud), siis on antud seos mingis mõttes ka loogiline. Kauem ametipositsioonil töötanud inimene, kes pole enam päris uus, see teab ja leiab ka infot paremini ning on meeskonda paremini sulandunud. Kaugemate järelduste jaoks peaks positsioonil oldud aja osas grupeerimine olema mitmekesisem.

Arutelu ja järeldused

Käesolev uuring oli tehtud ühes organisatsioonis, milleks on üks Eesti kommertspank. Sellest tulenevalt võis eeldada teatavat homogeensust valimis, mida näitas ka näiteks vaimse võimekuse osas ideaalprofiili kaardistus. Sellisel homogeensemäl grupil on olemas teatud eelised uuringute läbiviimiseks, kuid samas kaasnevad sellega ka ohud. Ühelt poolt omavad taustandmed väiksemat mõju tulemuslikkusele arvestades, et need on suhteliselt sarnased. Samas kui üle ametikohtade on nõuded suhteliselt sarnased töötajatele ning ka tegelike töötajate profiilid on sarnased, siis olulise erinevuse esinemise jaoks peavad need erisused olema väga tugevad. Arvestades, et vaimse võimekuse osas valdavalt olulisi seoseid sisuliselt ei leidunud, siis võibki siin põhjus siin liigses homogeensuses olla. Nagu oli näha juba ideaalprofiili kaardistusest vaimse võimekuse osas, siis eeldused ametikohtade lõikes oluliselt ei erinenud. Lisaks on erinevad uuringud välja toonud seoste olemasolu madala keerukuse astmega tööde puhul (Ganzach & Fried, 2012; Lounsbury et al, 2004; Hagmann – von Arx, Gygi, Weidmann ja Grob, 2016) ning on võimalik, et kommertspanga ametid ei ole piisavalt madala nõudlikkusega. Lõplikult seda siiski väita ei saa. Tegelikku vaimse võimekuse taset arvestades ning selle järgi ametigruppe reastades, siis kõrgemal tasemel (kõrgeimad vaimse võimekuse nõuded töökohale) oli positiivne statistiline seos olemas. Madalaimal tasemel aga võis takistuseks olla ka kõrge vaimse võimekusega inimeste ebapiisav arv. Samuti oli olemas seos maatriksülesannete (üldine intelligentsus) ning palgaga rahulolu osas üldiselt. Nagu esialgne kirjeldav analüüs näitas, siis antud valimi puhul ei saanud rääkida üheski mõõdikus normaaljaotusest. Seega kuigi vaimse võimekuse ja rahulolu vahel olevate seoste hüpoteesid kinnitust ei leidnud, siis antud töö põhjal ei saa siiski väita, et neid poleks.

Isiksuseomaduste osas leidsid kinnitust neurootilisuse ja meelekindluse seoses töökohaga rahuloluga ja seda just sisemise hinnangulise rahuloluga. Antud tulemus on kooskõlas Lounsbury et al (2003) tööga, kus muuhulgas hinnati just finantsvaldkonna inimeste rahulolu mõjutegureid ning leiti samuti seos isiksuseomaduste osas neurootilisuse ja meelekindlusega. Nende töös seostus näiteks ka ekstravertsus vaid karjääri rahuloluga, mis võib selgitada ka käesolevas töös olulise läbiva seose puudumist ekstravertsusega. Ka. Judge et al (1999) longituud-uuring ei leidnud olulisi seoseid ekstravertsusega. Käesoleva töö üks olulisemaid praktilisi aspekte oli seejuures, et esialgne ametikohtade kaardistus näitas, et finantsvaldkonnas töötamise eeldusteks on suhteliselt madal neurootilisus ning kõrge meelekindlus. Ekstravertsus sõltus rohkem ametikohast. Madala rahuloluga positsioonil olid seejuures ka erinevused ideaali ja tegeliku vahel läbivalt suured just meelekindluse ning

neurootilisuse osas. Kõrgeima rahulolu ametikohal oli teisest küljest juba visuaalselt näha kõige väiksemat erisust ideaali ja tegeliku vahel. Vaadates keskmist rahulolu vastanute hulgas, milleks oli 3,76 (maksimaalne skoor 5, keskmine 3), siis tulemus on üldiselt rahuldav, kuid soov oleks kindlasti seda taset kõrgemaks saada.

Praktilise külje pealt on organisatsiooni enda jaoks ilmselt positiivseks aspektiks see, et kui võtta rahuloluna arvesse vaid sisemist hinnangut keskkonnale ja enda tööle (jättes välja juhi ja palga teemad), siis ka kõige madalama rahuloluga grupis oli siin näitaja 3,85 ning kõrgeimas grupis 4,32, mis on väga head näitajad. Üldine olemasolev keskkond toetab igati rahulolevate töötajate tekkimist kuni teatud ulatuseni. Teine oluline leid organisatsiooni jaoks on eelpool mainitud meelekindluse ja neurootilisuse oluline roll tööga rahulolus ning asjaolu, et ka kõige suuremad käärid ideaalprofiili ja tegeliku vahel on just siin. Värbamise, edutamise ning tööjõu kiire liikumise aspektidest on see kindlasti oluline aspekt, mida silmas pidada. Parimat tööd teevad ja sellega enim rahul on inimesed kelle isiklik profiil on vastavuses ametikohal eeldatava profiiliga. Viidates uuesti ka Rode et al (2008) tööle, siis on väga oluline, mitte lasta alati end pimestada esialgsest muljest vaid ka tõesti kaardistada inimeste tegelikud omadused. Hea jutuga ning aktiivne inimene on tõenäoliselt ekstravertne, avatud uuele ja sotsiaalne, kuid rahulolu puhul on olulised hoopis teised omadused, mis lihtsalt ühekordse vestlusega silma ei pruugi paista.

Probleemide osas käesoleva tööga ning edasisteks sammudeks tuleb esmajärjekorras ära märkida probleemid valimiga. Osalusprotsent oli suhteliselt madal ning psühholoogia valdkonnas on ka teada, et testidel meelsasti osalevad inimesed on ka isiksuseomadustelt suhteliselt sarnased. Seetõttu ei saa kaugeleulatuvaid lõplike järeldusi tegeliku organisatsiooni osas teha ehk tulemused pole lõplikult teisaldatavad organisatsiooni kogu töötajaskonnale vaid annavad pigem suunise, et teatud aspektid on olulised ja neid ei saa alahinnata. Edasised probleemid olid asjaolud, et vaimse võimekuse teste täideti vähem kui rahulolu küsimustike ehk ka siin puudus võimalus täpsemaid järeldusi teha ning võib ka olla üks põhjuseid, mis osad hüpoteesid kinnitust ei leidnud. Edasiste tööde eesmärgiks oleks seega suurema valimi saamine, mis võimaldaks kindlamalt saada läbilõiget kogu organisatsioonis. Kaaluma peaks ka mitmete antud valdkonna organisatsioonide uurimist korraga, mitte ainult ühte. Viimasena, kuid kindlasti mitte vähem olulisena, tuleb ära märkida ka võimalikud probleemid testidega, mis olid antud töö jaoks koostatud. Vaimse võimekuse ideaalprofiili kaardistamisel võis olla probleeme laeefektiga, kus skaala oli liiga kitsas realselt ametikohtade eristamiseks.

Rahulolu küsimustiku osas jääb alati küsimus valiidsusest, kuna tegu pole ametliku testiga vaid koostatud antud töö jaoks.

Lõpetuseks tuleks mainida veel korra, et käesolev töö oli suunatud peamiselt sisemisele rahulolule. Väline rahulolu leidis vaid üksikut mainimist läbi palga ning selle seose ekstravertsuse ning vaimse võimekusega. Üks valdkond, mis antud töös aga praktiliselt üldse vaatluse alla eraldi ei jõudnud, on rahuolu juhiga. Nagu näitasid Nichols ja Cottrell (2014), siis on olemas ka siin oluline võimalik seos ning rahulolu võib muuhulgas sõltuda sellest, et milline on töötajate hinnangul ideaalne juht ning kuivõrd tegelik juht nendele ootustele vastab. Käesolevas töös oli üks vaadeldud ametikohti ka juhid. Võib väita, et ideaalprofiil ja tegelik olid sarnased vaimse võimekuse, ekstravertsuse, avatuse ja sotsiaalsuse osas, kuid mitte neurootilisuse ja meelekindluse osas. Taaskord ka siin on oluline rõhutada, et edutamine toimuks olulistel alustel. Käesolevas töös küll hindasid juhi ideaalprofiili juhid ise, kuid mõttekoht on see seda enam. Antud teema oleks kindlasti huvitav kitsam järgmine etapp analüüsima üldist organisatsioonikultuuri, grupikäitumist grupis ning sealhulgas ka rahulolu, olgu see siis sisemine, välimine või rahulolu juhtimisstiilidega. Selles osas on seega võimalik järgmise etapina korrata nii olemasolevat uuringut laiemalt (rohkem organisatsioone ja/või suurem ning parem valim) kui ka leida uusi suundi, mis antud teemat edasi arendavad.

Organisatsioonide jaoks on oluline värbamisel rõhku seada kõrgele meelekindluse ning emotsionaalse stabiilsuse (neurootilisuse vastanddimensioon) tasemele (Judge et al, 1999).

Kirjanduse loetelu

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., Chamorro-Premuzic, T. (2015). The Engageable Personality: Personality and Trait EI as Predictors of Work Engagement. *Personality and Individual Differences*, 73. Lk. 44-49.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology (Position Paper). *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3. Lk. 187-200. Doi: 10.1080/02678370802393649
- 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*, Vol. 96., No. 6. Lk. 1140-1166. Doi: 10.1037/a0024004
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*. Vol. 41, No.5. Lk. 526-539.
- Ganzach, Y., Fried, I. (2012). The Role of Intelligence in the Formation of Well-being: from Job Rewards to Job Satisfaction. *Intelligence*, 40. Lk. 333-342. Doi:10.1016/j.intell.2012.03.004
- Hagmann-von Arx, P., Gygi, J.T., Weidmann, R., Grob, A. (2016). Testing Relations of Crystallized and Fluid Intelligence and the Incremental Predictive Validity of Conscientiousness and Its Facets on Career Success in a Small Sample of German and Swiss Workers. *Frontiers in Psychology*, 7:500. Doi:10.3389/fpsyg.2016.00500
- Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3. Lk. 530-541. Doi:10.1037//0021-9010.87.3.530.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., Barrick, M.R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52. Lk. 621-652.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., Rich, B.L. (2007), Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1. Lk. 107-127. Doi:10.1037/0021-9010.92.1.107

Konstabel, K., Lönnqvist, J-E., Leikas, S., Garcia Velazquez, R., Qin, H., Verkasalo, M., Walkowitz, G. (2015). *Measuring single constructs by single items: does acquiescence matter? Constructing an even shorter version of the „Short Five“*. Manuscript submitted for publication.

Konstabel, K., Lönnqvist, J-E., Walkowitz, G., Konstabel, K., Verkasalo, M. (2012). The 'Short Five' (S5): Measuring Personality Traits Using Comprehensive Single Items. *European Journal of Personality, Eur. J. Pers.* 26. Lk 13-29. Doi:10.1002/per.813

Lounsbury, J.W., Gibson, L.W., Steel, R.P., Sundstrom, E.D., Loveland, J.L. (2004). An Investigation of Intelligence and Personality in Relation to Career Satisfaction. *Personality and Individual Differences, 37*. Lk. 181-189. Doi:10.1016/j.paid.2003.08.010

Lounsbury, J.W., Loveland, J.M., Sundstrom, E.D., Gibson, L.W., Drost, A.W., Hamrick, F.L. (2003). An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment, vol 11, no. 3*. Lk. 287-307.

Nichols, A.L., Cottrell, C.A.(2014). What do people desire in their leaders? The role of leadership level on trait desirability. *The Leadership Quarterly, 25*. Lk. 711-729.

Osula, K. (2015). *Töörahuolu küsimustiku faktorstruktuur ja selle seos Eesti multidimensionaalse perfektsionismi skaalaga* (seminaritöö). Saadud http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/49126/osula_kristi_uur_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rode, J.C., Arthaud-Day, M.L., Mooney, C.H., Near, J.P., Baldwin, T.T. (2008). Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Job Success, and Perceived Career Success in the Initial Career Stage. *International Journal of Selection and Assessment, Vol. 16, No. 3*. Lk. 292-299.

Schmidt, F.L., Hunter, J. (2004). General Mental Ability in the World of Work: Occupational Attainment and Job Performance. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 86, No. 1*. Lk. 162-173. Doi: 10.1037/0022-3514.86.1.162

Silm, G., Must, O., Täht, K. (2013). TEST-TAKING EFFORT AS A PREDICTOR OF PERFORMANCE IN LOW-STAKES TESTS. *TRAMES: A Journal of the Humanities & Social Sciences, 17*(4).

Tamm, M. (2010). *Vaimse võimekuse testide automaatne genereerimine* (Magistritöö).

Saadud <http://dspace.ut.ee/handle/10062/32983>

Lisad

Lisa 1. Vaimse võimekuse hinnangu küsimused ideaalprofili kaardistuseks

1. Ta on hea ettekujutusvõimega. Orienteerub ümbritsevas kiiresti ning omab head nägude mälu;
2. Ta on kiire mõtlemisega, lahendab erinevaid ülesandeid hästi ning mõtleb abstraktselt. Kiire kohaneja ja avastab kiiresti seoseid asjade vahel;
3. Ta on hästi loogilise mõtlemisega. Tuleb hästi toime numbritega ning on kiire arvutaja. Mõistab asjade põhjuslikkust hästi;
4. Ta on keeleliselt võimekas, oskab hästi sõnu seada ja infot edastada. Mõistab keerulisi tekste kiiresti.

Lisa 2. Rahulolu küsimustik

Minu töö jätab mulle piisavalt aega isikliku elu jaoks.

Tööõhkkond on positiivne

Ma naudin oma igapäevaseid tööülesandeid

Minu palk on konkurentsivõimeline arvestades töötasumäärasid sarnastel töökohtadel

Minu töötasu vastab minu oskustele ja teadmistele

Minu palk on vastav minu tööpanusele

Saan oma töö kohta piisavalt tagasisidet oma otseselt juhilt

Minu juht leiab võimalusi minu jätkuvaks arenguks.

Olen rahul oma otsese juhi juhtimisstiiliga

Minu tööülesanded on arusaadavalt määratletud.

Tööks vajalik informatsioon on mulle kättesaadav

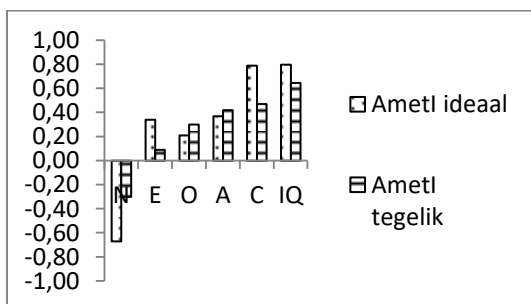
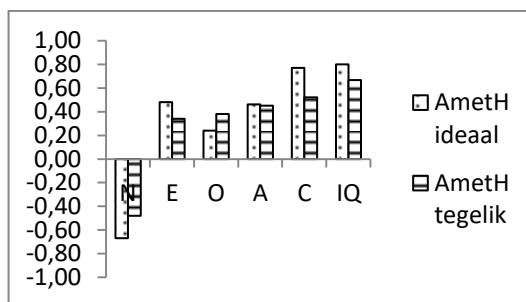
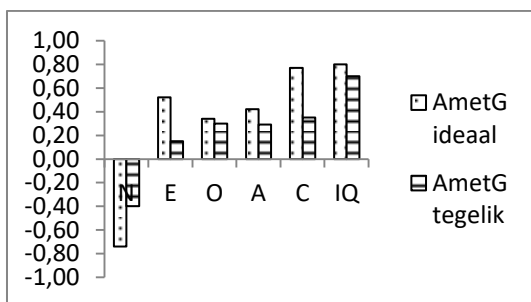
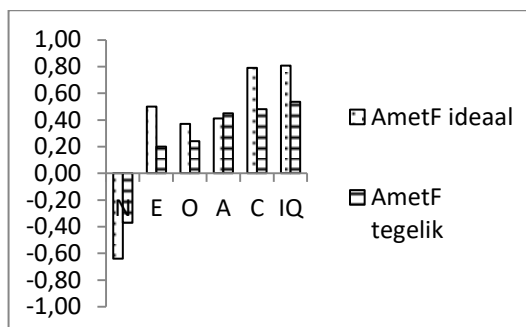
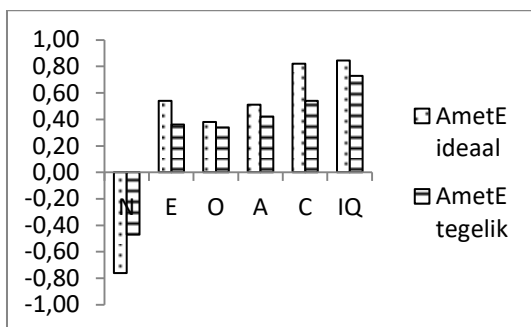
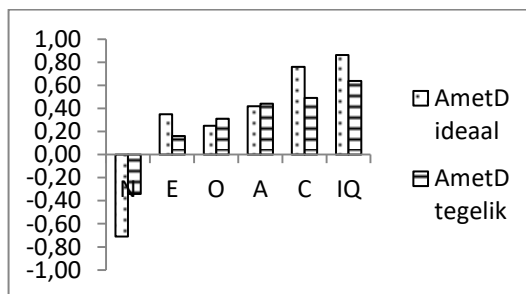
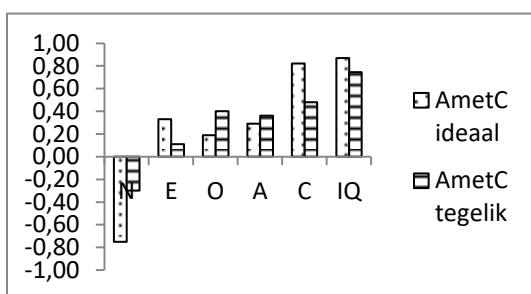
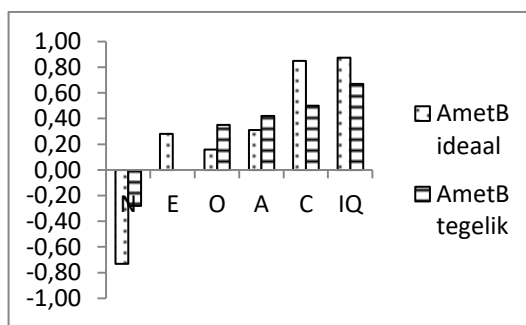
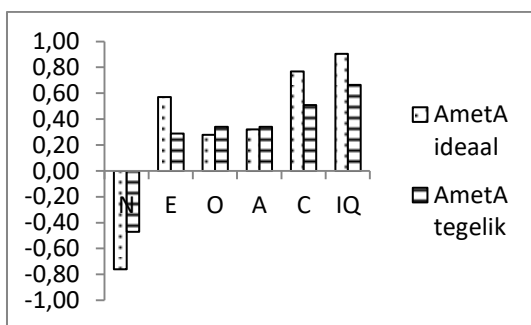
Ma olen oma töökohal aegsasti informeeritud olulistest otsustest, muudatustest ja tulevikuplaanidest

Saan vajadusel kolleegidelt piisavalt tuge

Töötajad üldiselt usaldavad üksteist

Tunnen ennast olulise osana kollektiivis

Lisa 3. Ideaalprofili ja tegeliku profiili võrdlused ametikohtade lõikes



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marek Pihelgas,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööga rahulolu seos vaimse võimekuse ja isiksuseomadustega erinevate ametipositsioonide lõikes“, mille juhendaja on Kenn Konstabel,
 - 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, **21.05.2018**