

Tartu Ülikool  
Majandusteaduskond  
Ettevõtetmajanduse instituut

Kristi Peedomaa

**ISIKSUSEOMADUSTE SEOS TÖÖKOHA EBAKINDLUSE  
TAJUMISEGA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Anne Aidla

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(Anne Aidla)

Kaitsmisele lubatud “ “ ..... 2012. a.

Juhtimise õppetooli juhataja .....

(prof. Maaja Vadi)

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

.....

(Kristi Peedomaa)

## SISUKORD

|  |    |
|--|----|
| Sissejuhatus .....   | 5  |
| 1. Isiksuseomaduste ja töökoha ebakindluse tajumise seoste käsitlemise teoreetiline raamistik .....                                    | 8  |
| 1.1. Isiksuseomaduste iseloomustus ja grupeerimine .....   | 8  |
| 1.2. Töökoha ebakindluse määratlus ja ebakindluse tajumise sõltuvus isiksuseomadustest ning sotsiaal-demograafilistest tunnustest..... | 25 |
| 2. Isiksuseomaduste seos töökoha ebakindluse tajumisega Eestis tegutsevate organisatsioonide töötjate seas .....                       | 36 |
| 2.1. Isiksuseomaduste ja ebakindluse tajumise uurimise valimi ja uurimismetoodika tutvustus .....                                      | 36 |
| 2.2. Töökoha ebakindluse tajumine sõltuvalt isiksuseomadustest ja sotsiaal-demograafilistest tunnustest .....                          | 42 |
| 2.3. Järeldused isiksuseomaduste seostest töökoha ebakindluse tajumisega ja ettepanekud .....  | 49 |
| Kokkuvõte .....  | 59 |
| Viidatud allikad.....  | 64 |
| Lisad.....   | 69 |
| Lisa 1. Kirjeldavad statistikud töökoha ebakindluse tajumise kohta .....   | 69 |
| Lisa 2. Korrelatsioonanalüüsi tabel .....  | 70 |
| Lisa 3. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt soost (Mann-Whitney U test).....   | 71 |
| Lisa 4. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt ametist (Kruskal Wallis test).....   | 72 |
| Lisa 5. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt tegevusvaldkonnast (Kruskal Wallis test).....                                | 73 |

|   |    |
|---|----|
| Lisa 6. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt vanusest (Kruskal<br>Wallis test).....    | 74 |
| Lisa 7. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt tööstaažist (Kruskal<br>Wallis test)..... | 75 |
| Lisa 8. Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt haridusest (Kruskal<br>Wallis test).....  | 76 |
| Summary .....   | 77 |

## SISSEJUHATUS

Konkurentsitihedas töömaailmas võib tekkida sageli olukord, kus töötajad tajuvad töökohta ebakindlust. Töökohta ebakindluse tajumist on määratlenud mitmed uurijad, näiteks M. Sverke, J. Hellgren, H. De Witte jne. Igaühel neist on oma seisukoht töökohta ebakindluse tajumise osas, kuid siiski jääb kõlama mõte, et töötajaid valdab eelkõige mure oma töökohta säilimise pärast.

Töökohta ebakindluse tajumine aga tekib töötajates siiski mingite tegurite mõjul, mis annavad põhjuse ebakindluse tekkimiseks. Nendeks teguriteks, mis võivad tekitada töötajates töökohta ebakindluse tajumist, võivad olla organisatsioonilised muutused, töölepingud, tööjõuturu tunnused, tööalased oskused jne. Kuna töökohta ebakindluse tajumisel on omad tagajärjed nii inimese heaolule, hoiakule töösse ja organisatsiooni, siis võiks leida viise, kuidas töökohta ebakindluse tajumist vähendada.

Iga inimene tajub oma töökohta kindlust või ebakindlust erinevalt ning selles võib oma osa olla nii isiksuseomadustel kui ka sotsiaal-demograafilistel tunnustel. Olukord, kus töötaja tajub ebakindlust ja olukord, mis ongi tegelikult ebakindel võivad teineteisest erineda ning isiksuseomadustel võib olla sellele mõju. Näiteks mitmed kirjandusallikad toovad välja, et kõige rohkem negatiivseid emotsioone esineb neurootilistel inimestel ning sellest tulenevalt võib eeldada, et tihtipeale võib neurootilisem inimene mingi teguri mõjul tunnetada, et tema töökoht on äkitselt ohus ja ta võib oma tööst lähiajal ilma jääda, kuigi tegelikult tõlgendab töötaja olukorda valesti ning polegi ohtu töökohta kaotada. Samuti võib kirjandusallikate põhjal välja tuua, et avatud inimesed, kes on avatud uuendustele, ei vaeva eriti oma pead selle üle, kas nende töökoht on ebakindel või mitte, nad lihtsalt otsivad olukorrale lahenduse kui selleks tekib vajadus. Ehk, teatud isiksuseomadustega inimesed võivad töökohta ebakindlust tajuda rohkem kui teised ning isiksuseomadustest võib sõltuda ka töökohta ebakindlusega toimetulek.

Teiselt poolt, võivad sotsiaal-demograafilised tunnused suurendada või vähendada töökoha ebakindluse tajumist. Näiteks, võib eeldada, et tööstaaž võib olla üks teguritest, mille tõttu võib ebakindluse tajumine olla suurem näiteks tööga alustavale inimesele. Samas võib töökoha ebakindluse tajumine sõltuda ka näiteks ametist, ehk võib-olla inimesed, kellel on kõrgem ametipositsioon, tunnevad end kindlamalt ning ei taju töökoha ebakindlust. Samuti võivad sotsiaal-demograafilistest tunnustest töökoha ebakindluse tajumisele mõju avaldada töötaja sugu, vanus, haridustase ning tegevusvaldkond, kus töötatakse.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja töötada ettepanekuid töökoha ebakindluse tajumise vähendamiseks arvestades seoseid isiksuseomaduste ja töökoha ebakindluse tajumise vahel. Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgnevad uurimisülesanded:

- teoreetiliste allikate põhjal analüüsida isiksuseomadusi ja neid mõjutavaid tegureid;
- teha lühiülevaade isiksuseomaduste liigitamisest ning isiksuseomaduste seostest tööalase kontekstiga;
- teoreetiliste allikate põhjal analüüsida töökoha ebakindluse mõistet, töökoha ebakindluse tajumist ning selle seost isiksuseomadustega;
- teha empiiriline uuring Eestis tegutsevates organisatsioonides töötavate inimeste seas, uurimaks seoseid isiksuseomaduste ja töökoha ebakindluse tajumise vahel;
- analüüsida uurimuse tulemusi tuues välja erinevused töökoha ebakindluse tajumises sõltuvalt isiksuseomadustest ja sotsiaal-demograafilistest tunnustest;
- uuringutulemuste põhjal teha järeldusi seostest isiksuseomaduste ja töökoha ebakindluse tajumise vahel ning teha ettepanekuid töökoha ebakindluse tajumise vähendamiseks.

Bakalaureusteöö koosneb kahest peatükist. Töö esimeses osas käsitletakse teemaga seotud teoreetilisi aspekte. Teoreetilises osas antakse esimeses alapeatükis ülevaade isiksuseomadusest ja neid mõjutavatest teguritest, isiksuseomaduste liigitamisest ning missugused seosed on isiksuseomadustel tööalase kontekstiga. Teises alapeatükis analüüsitakse töökoha ebakindluse mõistet, töökoha ebakindluse tajumist ning selle seost isiksuseomadustega.

Töö teine peatükk koosneb empiirilisest analüüsist. Empiirilise osa jaoks moodustab autor ankeetküsitluse, kus kasutab juba olemasolevat isiksuseomaduste ankeeti ja lisab juurde töökoha ebakindlusega seotud küsimused, et uurida isiksuseomaduste seost töökoha ebakindluse tajumisega. Siin antakse ka ülevaade valimist ning kirjeldatakse statistilisel analüüsil kasutatavat meetodikat. Ankeetküsitluses kasutatakse isiksuseomaduste ning ebakindlusega seotud küsimusi. Järgnevalt analüüsitakse saadud tulemusi ning tehakse järeldused uurimusest.

Antud bakalaureusetöös kasutatakse isiksuseomaduste mõõtmiseks Suure Viisiku mudelit (Costa, McCrae) ning lisaks seitse ebakindlusega seotud küsimust (Hellgren *et al.* 1999: 195). Empiiriline analüüs viiakse läbi erinevates Eestis tegutsevates organisatsioonides töötavate inimeste hulgas. Läbiviidud uuringust võttis osa 81 inimest, sealhulgas naisi oli 66 ja mehi 15. Andmete analüüs viiakse läbi andmetöötlusprogrammis SPSS 18.0 ning tulemuste statistilisel töötlemisel kasutatakse kirjeldavaid statistikuid ning andmete eripärast tulenevalt mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi ja mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi.

Autor tänab kõiki, kellest on olnud suur abi antud bakalaureusetöö kirjutamisel. Eelkõige suur tänu inimestele, kes olid nõus bakalaureusetöökaks koostatud uurimuses osalema ning samuti suur tänu juhendaja Anne Aidlale.

# 1. ISIKSUSEOMADUSTE JA TÖÖKOHA EBAKINDLUSE TAJUMISE SEOSTE KÄSITLEMISE TEOREETILINE RAAMISTIK

## 1.1. Isiksuseomaduste iseloomustus ja grupeerimine

Isiksuseomadused annavad meile aimu, millised on inimesed, kes meid ümbritsevad, millised on nende tugevad ja nõrgad küljed ning kuidas nad käituvad. Seetõttu võib isiksuseomaduste uurimist pidada suhteliselt oluliseks. Isiksuseomadusi on erinevalt defineeritud, kuid neis võib leida ka mitmeid sarnasusi. Seetõttu vaatlebki autor selles alapunktis, mida erinevad isiksuseomaduste definitsioonid endast siiski kujutavad. Järgnevalt tehakse lühike ülevaade teguritest, mis võivad isiksuseomaduste kujunemist mõjutada, et vaadata kas ja kui palju on üldse võimalik teatud tegurite abil isiksuseomadusi kujundada. Seejärel antakse põgus ülevaade isiksuseomaduste liigitamise ajaloost ja Suure Viisiku mudeli viie dimensiooni lühiiseloomustus ning viimasena tuuakse välja Suure Viisiku isiksuseomaduste olulisus tööalases kontekstis, kuna töö-kohal on inimeste elus oluline tähtsus ning isiksuseomadused võivad mõjutada tööalast olukorda.

Selleks, et mõista inimese käitumist organisatsioonis, on vajadus eelkõige aru saada isiksuseomaduste põhiiseloomust. (Appannaiah *et al.* 2010: 153) Iga inimene on ainulaadne ning erinetakse üksteisest teatud omaduste poolest. Isiksus viib meie teod, mõtted ja tunded kooskõlla ja samuti eristab isiksus meid üksteisest. (Houstin 2012: 294 - 295) Isiksuseomadused koosnevad iseloomulikest mõtete, tunnete ja käitumise mustritest, mis muudavad iga inimese unikaalseks. Isiksuseomadusi võib pidada üsna järjepidevateks kogu elu jooksul ehk isiksuseomadused suuresti ajas ei muutu, kuid mõningate tegurite kaudu on neid mingil määral võimalik mõjutada. (Appannaiah *et al.* 2010: 154) Paljud mõtlejad, filosoofid ja psühholoogid on välja toonud erinevaid definitsioone isiksuseomaduste kohta ning tabelisse 1 koondas autor mõned nendest.

**Tabel 1.** Isiksuseomaduste definitsioonid

| Mõtledjad, filosoofid, psühholoogid | Isiksuseomaduste definitsioon   |
|-------------------------------------|---|
| Lawrence Ervin                      | „Isiksuseomadused on psühholoogiliste omaduste/ tunnuste suhteliselt stabiilne kompleks, mis eristab üht isikut teisest.“   |
| Robert T. Hogan                     | „Isiksuseomadused viitavad järjepidevatele, suhteliselt stabiilsetele sisemiste seisundite käitumismustritele, mis selgitavad indiviidi käitumuslikke kalduvusi.“   |
| Stephen P. Robbins                  | „Isiksuseomadused on kogusumma sellest, kuidas inimene reageerib ja suhtleb teistega.“  |
| Gordon Allport                      | „Isiksuseomadused väljendavad indiviidisestest psühhofüüsiliste süsteemide dünaamilist korrastatust, mis määravad tema unikaalse kohanemise keskkonnaga.“   |
| Irvin L. Child                      | „Isiksuseomadused on enam-vähem stabiilsed ja järjepidevad sisemised faktorid, mis eristavad inimese käitumist teiste isikute käitumisest sarnastes situatsioonides.“   |
| Raymond Bernard Cattell             | „Isiksuseomadused võimaldavad ennustada, mida isik antud olukorras teeb. See on seotud indiviidi nii avaliku kui varjatud käitumisega.“   |
| Hans Jürgen Eysenck                 | „Isiksuseomadused on rohkemal või vähemal määral seotud isiku karakteri ja temperamendiga ning moodustavad keha stabiilse ning püsiva korrastatuse, mis määrab indiviidi unikaalse kohandumise tema keskkonda.“ |

Allikas: (Autori koostatud. Kasutatud allikad: Appannaiah *et al.* 2010: 154; Houston 2012: 294; Karthick 2010: 25; Hampson 1988: 1).

Tabelis toodud definitsioonidest järeldub, et isiksuseomadused väljendavad kõige üldisemas mõttes inimesele iseloomulikke omadusi. Nii Ervin, Eysenck, Hogan kui ka Child märgivad oma definitsioonides, et isiksuseomadused on kestvad või suhteliselt stabiilsed, mis tähendab, et inimese isiksuseomadused ei muutu aja jooksul oluliselt. Saame ennustada, kuidas meie sõbrad/ tuttavad käituvad ja me eeldame, et nad käituvad äratuntavalt sarnaselt päevast päeva. Isiksuseomaduste põhjal saab aimata, kuidas inimene on võimeline reageerima ja käituma erinevates olukordades ehk tegelikult kirjeldavad isiksuseomadused inimesele omaseid käitumismustreid, mida on oma definitsioonides välja toonud nii Cattell ja Robbins kui ka Hogan ning Child.

Eysencki definitsioon on edasiarendus Allporti definitsioonist ja mõlemast jääb kõlama sarnasus, et isiksuseomadused kujutavad endast inimese iseloomulike tunnuste korrastatust, mis kujundab iga inimese kohandumise teda ümbritseva keskkonnaga. Ervin ja Child on aga ühisel arvamusel, et isiksuseomadused on igale indiviidile ainuomased, mis eristavad neid üksteisest ning inimeste käitumine avaldub samades situatsioonides erinevalt. Järeldub, et isiksuseomadusi saab defineerida erinevalt, kuid

nende mõte jääb siiski üheseks. Seega, isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed, eristavad meid üksteisest ning peegeldavad inimese käitumist ning reageerimist erinevates situatsioonides. Kuigi kõik nimetatud definitsioonid annavad väga hästi edasi isiksuseomaduse mõistet, siis töö autorile on kõige meelepärased Eysencki definitsioon, mis toob välja, et isiksuseomadused moodustavad iseloomulike tunnuste korrastatuse, mis määrab ära inimese kohandumise ümbritseva keskkonnaga.

Kui väidetakse, et isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed ning suuresti ajas ei muutu, siis siinkohal võib vastupidise näitena välja tuua Spechti ja tema kaaslaste poolt läbiviidud uuringu, mis käsitleb isiksuseomaduste seost vanuse ja elusündmustega (abielu, lapse sünd, töökoha vahetus, lähedase surm jne). Selgus, et neurootilisus suurenes kuni vanuseni 30, seejärel vähenes kuni vanuseni 60-70 ning siis toimus jälle tõus. Ekstravertsus vähenes seda rohkem, mida vanemad olid inimesed ning avatus vähenes vanuse kasvades. Sotsiaalsus suurenes aga vanuse kasvades ja meelekindlus kasvas kuni 30 eluaastani ning seejärel hakkas taas vähenema. Uuringust selgus, et kõige stabiilsem ja ühtlasem on inimeste grupp, kelle vanus jääb 30 eluaasta lähedale. Tuli välja, et inimese isiksus muutub seoses vanusega ning seejuures sool ega suurtel elusündmustel ei olnud märkimisväärset mõju isiksusele. (Specht *et al.* 2011: 869)

Ka Jüri Allik ja tema kaasautorid on välja toonud asjaolu, et kuigi isiksuseomadused on ajas suhteliselt püsivad, teevad nad inimese elu jooksul läbi siiski teatud arengu ning seda muutumist võib kõige paremini nimetada sisemiseks küpsemiseks (Allik *et al.* 2003: 58). Alliku ja tema kaasautorite poolt välja toodud uuringu tulemused sarnanevad vägagi eelpool nimetatud Spechti (2011) ja tema kaaslaste uuringu tulemustele. Ehk ka siin selgus, et sotsiaalsus ja meelekindlus vanusega kasvavad, neurootilisus, avatus ja ekstravertsus vähenevad nii nagu näitasid ka Spechti ja tema kaaslaste tulemused. Seega on Allik ja tema kaasautorid arvamusel, et keskealised inimesed on võrreldes noorematega teiste inimeste suhtes leplikumad, emotsionaalselt stabiilsemad ja organiseeritumad, kuid samal ajal ka vähem aktiivsed ja energilised, olles oma suhtumistes pigem konservatiivsed kui avatud uutele kogemustele ja elamustele. Ning kuigi isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed ehk need ei muutu päevast päeva, vaid pikema aja jooksul, võib leida siiski tegureid, mis mõjutavad isiksuseomaduste kujunemist ja väljendumist.

Erinevad allikad viitavad erinevatele teguritele, mis võivad isiksuseomaduste kujunemist mõjutada ning täiesti ühest tegurite jaotust erinevate allikate põhjal välja ei saa tuua. Mõned allikad on grupeerinud tegurid kolme suuremasse üldisesse gruppi, teised allikad on mõned suuremad tegurite grupid kokku pannud, kuid autor leidis, et hea ülevaate isiksuseomaduste kujunemise teguritest annaks tegurite jaotamine viite suuremasse gruppi: bioloogilised-, kultuurilised-, perekondlikud-, sotsiaalsed- ja situatsioonilised tegurid, mis otseselt ja kaudselt mõjutavad inimeste käitumist. Tabelis 2 on esitatud põhilised isiksuseomadusi mõjutavad tegurid, mida analüüsitud allikates välja toodi.

**Tabel 2.** Isiksuseomaduste kujunemist mõjutavad tegurid

| Bioloogilised  | Kultuurilised   | Perekondlikud   | Sotsiaalsed   | Situatsioonilised  |
|--|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• pärilikkus</li> <li>• aju</li> <li>• füüsilised tunnused</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• seos õpirotsessidega</li> <li>• kultuuri-spetsiifilisus</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• perekonna suurus</li> <li>• kodune keskkond</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pereliikmed</li> <li>• sõbrad</li> <li>• kaastöötajad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• tööga seotud situatsioonid</li> <li>• töövälised situatsioonid</li> </ul> |

Allikas: (Autori koostatud. Kasutatud allikad: Appannaiah 2010: 154; Cheema 2009: 13-14; Hiriyappa 2009: 50-52; Karthick 2010: 21-23; Nair 2010: 136-144).

Pärilikkust kui isiksuseomaduste mõjutajat on välja toonud nii Cheema (2009), Nair (2010), Karthick (2010) kui ka Hiriyappa (2009). Pärilikkust peetakse kõige vanemaks argumendiks, mis selgitab inimese käitumist ning ollakse arvamusel, et pärilikkusel on peamine mõju füüsiliste omaduste (nina, silmad, nahavärv jne) kujunemisel aga pole nii olulist rolli kujundamaks näiteks temperamenti, ideaale või emotsionaalseid seisundeid. Jüri Allik on aga välja toonud, et pärilikkusel on märkimisväärne osa isiksuseomaduste kujunemisel, selle osakaal on umbes 50% ning kuigi pärilikkuse osakaal on suhteliselt suur, jääb veel ruumi ka teiste tegurite mõjule, mis isiksuseomadusi võivad mõjutada (Allik *et al.* 2003: 46). Teistes allikates pärilikkuse osakaalu protsenti välja ei toodud. Pärilikkus on juurdunud inimeste mõtetes kui oluline isiksuseomaduste määraja, mistõttu kasutatakse näiteks väljendeid: „nagu isa nii ka poeg“ või „nagu ema nii ka tütar“, viidates seejuures nii füüsilistele kui ka psühholoogilistele omadustele. (Cheema 2009: 13; Appannaiah 2010: 154; Hiriyappa 2009: 50; Nair 2010: 136; Karthick 2010: 21). Pärilikkus tundub olevat suhteliselt oluline tegur ning seda võib pidada seega isiksuseomaduste kujunemise alustalaks, kuid selle mõju on aja jooksul võimalik ilmselt tugevdada või nõrgendada teiste tegurite abil.

Teine bioloogiline, isiksuseomadusi mõjutav tegur on aju struktuur (Hiriyappa 2009: 50, Karthick 2010: 21). Nair (2010) on uuringute põhjal välja toonud, et näiteks inimese emotsioonide ja agressiivsuse kujunemisele avaldab üks ajupoolkera rohkem mõju kui teine, kuid teised allikad seda välja pole toonud. Kõik eelpool nimetatud artiklite autorid peale Appannaiah (2010) on toonud välja, et inimese füüsilised omadused (pikk-lühike, peenike-tüse, tumeda-heleda nahaga jne) on bioloogiliselt kindlaks määratud ning need avaldavad selgelt mõju teistele inimestele, kujuneb mingi arvamus ning see omakorda mõjutab inimese enesehinnangut.

Teine suurem isiksuseomadusi mõjutav grupp on kultuurilised tegurid. Ainult Nair (2010) on välja toonud, et arvatakse, et kultuuriliste tegurite mõju isikuomadustele on suurem kui bioloogiliste tegurite mõju. Teised allikad seda ei väida, sest nagu eelpool sai öeldud, arvatakse pärilikkuse osaks umbes 50% ning samas osad allikad ei tähtsusta kumbagi neist üle. (Nair 2010: 139; Hiriyappa 2009: 50; Karthick 2010: 21; Cheema 2009: 13) On täheldatud, et on olemas seos õpiprotsesside ja kultuuri vahel, ehk õpiprotsess mõjutab isiksuseomaduste arengut ning sageli just tunnetuslikku osa. Tavaliselt valitsev kultuur näitab, mida inimene on õppinud või dikteerib ette, mida peab õppima. See, mida inimene õpib on seotud inimese kultuurilise taustaga. Näiteks, ülemineku-protsess, kui inimene väljub noorukieast ja jõuab täiskasvanuikka, on kultuuri-spetsiifiline. (Nair 2010: 139). Iga kultuur eeldab teatud liiki käitumist oma liikmetelt ja koolitab neid seda omaks võtma. Kultuur hõlmab valdkondi nagu keel, traditsioonid, uskumused, moraal, väärtushoiakud, kombed jne. Igaüks omandab kultuuri teistelt ühiskonnaliikmetelt läbi kasvatus ja õppimise, harjutamise, jäljendamise ja kordamise abil. (Karthick 2010: 22; Cheema 2009: 14)

Empiirilised uuringud on näidanud, et kodusel mõjul on oluline tähtsus isiksuseomaduste arengule. Kui laps kasvab üles näiteks lastekodus, siis võivad esile kerkida omadused nagu osavõtmatuse, kartlikkus ja piinlikkus. Lastel, kes on üles kasvanud sõbralikus ja koduses keskkonnas, väljenduvad tunnused nagu soojus, hoolivus, südamlikkus. Vanemad on lapsele eeskujuks ning samas on mõju ka õdedel-vendadel. Kui laps kasvab üles peres, kus õdesid-vendi ei ole, siis suure tõenäosusega ei oska laps edaspidi teiste kaaslastega arvestada, kuna kogu vanemate tähelepanu on koondunud talle ning pole vajadust midagi teistega jagada. Õdede-vendade olemasolu muudab lapse

teistega arvestavamaks. Seega kodune atmosfäär, majanduslik staatus, perekonna suurus ja kodune keskkond võivad kujundada isiksuseomadusi. (Nair 2010: 141; Karthick 2010: 22; Appannaiah 2010: 155) Appannaiah (2010) on leidnud, et kodune keskkond võib tugevdada või nõrgendada pärilikke tunnuseid.

Varasemad uuringud on tõestanud, et erinevatel isikutel ja inimeste gruppidel on mõju isiksuseomadustele (Appannaiah 2010: 155; Nair 2010: 143). Sotsialiseerumisprotsess mõjutab inimest kogu tema elu jooksul. Sotsialiseerumisprotsess algab lapse kokkupuutest emaga, seejärel teiste pereliikmetega, sõprade, töötajate ja teiste sotsiaalsete rühmadega, kes kõik võivad avaldada mõju isiksuseomaduste kujunemisele. (Nair 2010: 143; Karthick 2010: 22) Hiriyyappa (2009) on lisanud, et inimese kujunemine ühiskonna liikmeks peaks soodustama häid suhteid kaaslastega, koostöövalmidust ühiskonna liikmete hulgas, organisatsioonis ja ka perekonnas.

Viimane tabelis 2 välja toodud isiksuseomadusi mõjutavate tegurite grupp on situatsioon. Ollakse arvamusel, et inimese edukus või ebaõnnestumine sõltub sellest, kuidas inimesed kontrollivad oma käitumist erinevates olukordades (Appannaiah 2010: 155). Kui Hiriyyappa (2009) toob välja, et üldiselt isiksuseomadused on stabiilsed ja järjepidevad ning need ei muutu erinevates situatsioonides või olukordades, siis Nairi (2010) allika põhjal võib öelda, et isiksuseomadusi on võimalik mingil määral muuta erinevates olukordades. Näiteks saab välja tuua tööga seotud situatsioonid, mis võivad isiksuseomadustele mõju avaldada. Töökeskkond on inimesele väljakutset pakkuv, nõudlik töötaja suhtes ja see mõjutab töötaja käitumist ning seeläbi ka isiksuseomadusi. Erinevad situatsioonid avaldavad survet indiviidi reageerimisele ja käitumisele ning see võib tekitada pinget (Karthick 2010: 23; Nair 2010: 144). Töö autor on seisukohal, et kui tahetakse olla tööalaselt konkurentsivõimeline, tuleb pidevalt end arendada ja täiustada ning näiteks erinevate koolituste kaudu saadud uute teadmiste abil on võimalik kasvatada oma enesehinnangut tööalase võimekuse vallas, mille läbi võib inimene tunda, et ta on töötajana organisatsioonile vajalik. Teiselt poolt võivad inimest mõjutada ka töövälised situatsioonid. Töövälisest situatsioonidest võivad eelkõige mõjutada näiteks kodune olukord, ehk kui kodus on mingeid isiklikke probleeme, siis selle tulemusena võib töötaja käitumine tööl olla tavapärasest teistsugune. Töötaja võib hakata teistmoodi käituma, ta on tundlikum ning võib-olla ärritub kergemini kui tavaliselt.

Samas võib töötaja tööedukus langeda, ei suudeta oma tööalaste asjadega õigeks ajaks valmis saada või töötulemused ei vasta ootustele.

Kuigi on mitmeid bioloogilisi ja kultuurilisi tegureid, mis on juba välja kujunenud, siis vaatamata sellele on võimalik teatud isiksuseomadusi siiski mõjutada. Samuti nagu kodusel keskkonnal on võime avaldada mõju pärilikele tunnustele, avaldavad ka sotsiaalsed grupid, kellega inimene tihedalt oma elu jooksul läbi käib, mõju isiksuseomaduste muutumisele. Kui ollakse teadlik oma tugevatest ja nõrkadest külgedest, siis tasuks suuremat tähelepanu pöörata just tugevatele külgedele ja neid vastavalt olukorrale rakendada. Inimesel on võimalus ka ise oma omadusi arendada läbi erinevate tegevuste, koolituste ja sotsiaalse aktiivsuse kaudu ning tööalases kontekstis on juhul võimalus töötajaid suunata isiksuseomaduste edasiarendamise suunas.

Isiksuseomaduste kirjeldamiseks on võimalik kasutada tuhandeid sõnu ning erinevad uurijad on neid grupeerinud erineval viisil. Järgnevalt toob autor välja tuntumate isiksuseuurijate nägemuse isiksuseomadustest ja nende grupeerimisest, sest iga isiksuseuurija tõlgendused isiksuseomadustest on erinevad ning sellest tulenev ka erinev grupeerimine. Töö edasiseks arendamiseks on vajalik saada aimu põhilistest isiksuseomaduste grupeeringutest ning valida neist välja üks, millega antud tööd jätkata. Isiksuseomaduste mõõtmise osas on eri psühholoogia koolkondadel erinevaid seisukohti, mistõttu on isiksuseomaduste mõõtmiseks, hindamiseks ja grupeerimiseks kasutusel mitmeid erinevaid meetodeid (lihtsad ja keerukamad küsimustikud, analüüsid, testid). Järgnevalt on ära toodud Allporti, Cattelli, Eysencki isiksuseomaduste teooriad ning Suure Viisiku isiksuseomaduste mudeli kirjeldus, mille tuntumateks loojateks ja edasiarendajateks on McCrae ja Costa.

Iseloomujoonte teooria on üks suuremaid alasid isiksusepsühholoogias isiksuseomaduste uurimiseks. Selle teooria kohaselt koosneb isiksus mitmetest laialdaselt tuntud tunnustest. (Cherry 2012) Üks esimesi isiksuseomaduste uurijaid oli Gordon Allport. Allport tegi ulatuslikke katseid, et töötada välja raamistik isiksuse kirjeldamiseks tunnuseid kasutades. Allport on seisukohal, et igal üksikisikul on ainult temale omased tunnused, mis ei ole jagamiseks teiste inimestega. Ta rõhutas isiksuse unikaalsust. (Chandarana 2008: 32) Allporti teooria põhineb tavaliste omaduste ja personaalsete kalduvuste vahelisele eristamisele. Ta on tuvastanud kuus väärtuste

kategooriat: religioossus, sotsiaalsus, majanduslik, poliitiline esteetilisus ja teoreetilisus nagu tavalised omadused mida saab kasutada, et võrrelda inimesi. Kuna isiksuseomaduste uurimiseks on välja töötatud nüüdseks palju selgemaid ja paremaid tulemusi andvaid teooriaid, siis Allporti käsitus pole erilist populaarsust leidnud, kuid tema panus teema uurimisse on olnud märkimisväärne.

Lisaks Allportile on isiksuseomaduste teooria välja töötatud ka Cattelli poolt. Raymond Cattell on välja töötanud sarnase komplekti omadusi kasutades rohkem psühholoogilist lähenemist. Kuigi ta kasutas teistsugust lähenemist kui Allport, tõi ta selgelt esile kaks omaduste kategooriat - pindmised tunnused ja alg tunnused. Ta määratles 35 pinnatunnust selgitades klastritunnuseid mis on korrelatsioonis. Pindmiste tunnuste hulka kuuluvad näiteks tark-rumal, hell-külm, aus-ebaaus jne. Tema arvates inimesed hoiavad oma tegelikke tundeid enda sees ja eksponeerivad tunnuseid vastavalt situatsioonile. Algtunnused sisaldavad healoomust ja usaldusvärsust, kriitilist kahtlustavust jne. Algtunnustega inimesed omavad omadusi nagu küpsusmeel, analüüsi oskus ning inimestest ja situatsioonidest täpset arusaamist. Lõpuks töötas Cattell välja kuueteistfaktorilise isiksuseskaala, mille abil on võimalik isiksuseomadusi mõõta. (Nair 2010: 131; Rao 2010: 74) Samas aga tundub, et Cattelli käsitus ei ole leidnud suurt rakendust just oma kuueteistfaktorilise skaala tõttu, sest ilmselt kuusteist faktorit on liiga palju ning see muudab isiksuseomaduste mõõtmise keeruliseks ja ebamugavaks.

Tuntud teoretikutest saab välja tuua ka Hans Jürgen Eysencki. Eysencki teooria kohaselt saab isiksuseomaduste erinevusi inimeste vahel kirjeldada kahemõõtmelisena. Need kaks dimensiooni on ekstravertsus-introvertsus ja neurootilisus-stabiilsus. Eysenck oli psühholoogide seast esimene, kes jõudis järeldusele, et isiksuseomaduste seadumused on ühesugused kõigis kultuurides (Eysenck 1997: 201). Tema teooria toetub sellele, et neurootilisus selgitab inimese emotsionaalset stabiilsust ning ekstravertsus näitab, millisel tasemel elab inimene väljapoole (*Ibid.*: 201). Näiteks, kui inimene on kõrge introvertsusega ja kõrge neurootilisusega, siis see isik on ülimalt rahutu ja murelik. Paljud teadlased on leidnud, et Cattelli teooria on liiga keeruline ja Eysencki oma on liiga piiratud, seega on vajalik leida nii õelda kesktee (Cherry 2012).

Üheks viimastel aastatel enimkasutatavaks isiksuseomaduste grupeerimise võimaluseks on Suure Viisiku käsitus, mille järgi nagu nimigi ütleb, jaotatakse isiksuseomadused

viide gruppi. Isiksuseomadused mõjutavad käitumist töökohal ja tööalaseid saavutusi. Suure Viisiku teooria on täiustunud aastate jooksul ning see ei ole kujunenud vaid ühe teadlase poolt, vaid viie peamise isiksuseomaduse kujunemisele on oma panuse andnud mitmed teadlased. Esimesena võib välja tuua D. W. Fiske, kes hakkas Suure Viisiku teooriat välja rakendama ning hiljem on seda teooriat täiendatud järgnevate teadlaste poolt: Norman, Smith, Goldberg ning McCrae ja Costa. (Cherry 2012) Suure Viisiku mudeli suuremaid loojad ja edasiarendajad McCrae ja Costa on seisukohal, et isiksust iseloomustavad kõige paremini viis faktorit nagu ka mudeli nimest välja võib lugeda. Nendeks faktoriteks on (Costa, McCrae 2005: 81):

- ekstravertsus (ingl.k *extraversion*),
- neurootilisus (*neuroticism*),
- sotsiaalsus (*agreeableness*),
- meelekindlus (*conscientiousness*),
- avatus (*openness to experience*).

Kuna Suure Viisiku mudel on muutunud väga populaarseks ja uurijate arv on väga arvukalt kasvanud, siis seetõttu on antud mudel välja vahetamas Eysencki ja Catelli isiksusetooriad. Suure Viisiku teooria on saanud ka sügavamalt kriitikat kui mõni teine isiksusetooria. Üks tuntumaid kriitikuid on psühholoogia professor Jack Block. Ta on välja toonud viis suuremat kriitikajoont Suure Viisiku kohta. Esiteks, on Block väitnud, et mudeli teooria on puudulik ning teiseks, et mudel sõltub liiga palju faktoranalüüsist. Kolmandaks on Block veel välja toonud, et mudel jätab välja mõned olulised tunnused, neljandaks, ei võta Suure Viisiku mudel arvesse kriitilisi arenguid iseloomujoonte mõõtmisel ning viiendaks, võib mudeli asendada ka kahefaktorilise lähenemisega. (McAdams, Walden 2010: 50) Block on toonud välja, et Suure Viisiku mudel peaks olema rohkem integreeritud isiksuse toimimise organiseeritusele ning antud mudel võiks olla rohkem dünaamiline. Samuti on Block leidnud, et mudeli iga dimensiooni hinnatakse üksikult, mitte aga kombineeritult teiste dimensioonidega. (Block 2010: 5-6) Kriitikuid leidub alati ning kindlasti on saanud kriitikat ka teised isiksuseomaduste teooriad peale Suure Viisiku. Vaatamata kriitikale on see teooria siiski saanud väga populaarseks ja laialt kasutatavaks ning Suure Viisiku mudel on eelpool kirjeldatud teooriatest kõige arusaadavam ja konkreetsem ning ilmselt ka seetõttu on seda mudelit väga palju kasutatud tööga seotud valdkondade uurimiseks. Seetõttu valib autor

käesoleva töö jaoks välja just Suure Viisiku mudeli ning järgnevalt iseloomustatakse mudeli viit dimensiooni lähemalt.

Igat Suure Viisiku dimensiooni saab iseloomustada just sellele omaste märksõnadega, mis annavad edasi dimensiooni sisu. Tabelis 3 on ära toodud Suure Viisiku dimensioonidele iseloomulikud märksõnad, mille idee on pärit Costa & McCrae'lt, kuid on eestindatud ka paljude uuringute käigus kontrollitud Jüri Alliku ja tema kaasautorite (2003) poolt.

**Tabel 3.** Costa, McCrae Suure Viisiku isiksuseomaduste dimensioone iseloomustavad märksõnad

| Ekstravertsus           | Sotsiaalsus      | Meelekindlus     | Neurootilisus     | Avatus      |
|-------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------|
| soojus                  | usaldus          | asjatundlikkus   | ärevus            | fantaasiale |
| seltsivus               | siirus           | korralikkus      | vaenulikkus       | kunstile    |
| kehtestavus             | omakasupüüdmatud | kohusetunne      | masendus          | tunnetele   |
| aktiivsus               | järeleandlikkus  | eesmärgipärasus  | enese kontroll(-) | tegudele    |
| seiklusjanu             | tagasihoidlikkus | enesedistsipliin | impulsiivsus      | ideedele    |
| positiivsed emotsioonid | osavõtlikkus     | kaalutlemine     | haavatavus        | väärtustele |

Allikas: (Allik *et al.* 2003: 52).

Ekstravertsetel inimestel on kalduvus kogeda positiivseid emotsioone ja enamasti on rõõmsas tujus. Neil inimestel on hea veenmisoskus. (Baggley *et al.* 2005: 1143) Nad eelistavad seltskondlikkust ning seetõttu on neil palju sõprussuhteid ning neile on meelepärane veeta aega koos teiste inimestega. Samuti on ekstravertsed julged ning oskavad end kehtestada kui see osutub vajalikuks. (McCrae, Costa 1999: 143) Need inimesed suhtlevad meelsasti võõrastega ja on nendega suheldes avatud ning soojad. Kõrge ekstravertsusega inimesed on seiklusjanulised, ihkavad põnevust ning on enesekindlad (Houstin 2012: 300; Rao 2010: 62). Ekstravertsed inimesed on kehtestavad, nad suudavad oma sõna maksma panna ning jääda oma põhimõtetele kindlaks (Rao 2010: 62).

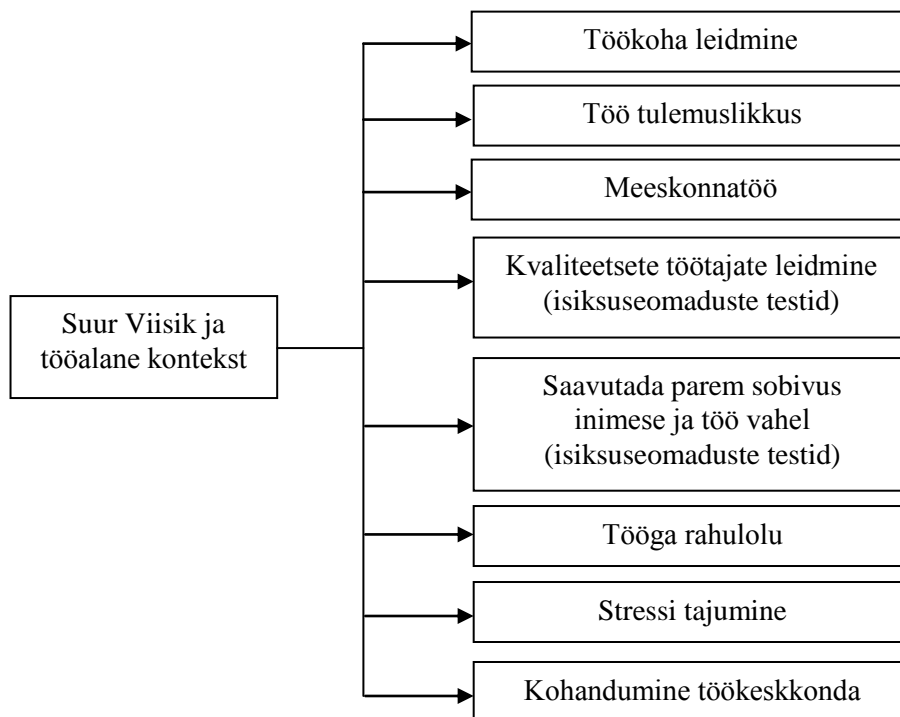
Sotsiaalsed inimesed kipuvad olema leplikud, usaldatavad, abivalmid ning nad tulevad toime probleemide lahendamisega (Baggley *et al.* 2005: 1144). Nende soov on olla teiste inimestega heades suhetes ning seetõttu on nad ka siirad (Lievens *et al.* 2001: 36). Sotsiaalsed inimesed on omakasupüüdmatud ja tagasihoidlikud ning nad on andestava suhtumisega ja samas usuvad koostöösse teiste inimestega (McCrae, Costa 1999: 143).

Meelekindlaid inimesi võib kirjeldada kui kohusetundlikke, usaldusväärseid ning distsiplineeritud inimesi (Baggley *et al.* 2005: 1144). Neid inimesi iseloomustab eesmärgipärasus, nad teevad pikaajalisi plaane ning on valmis väga palju pingutama, et oma plaane ellu viia (McCrae, Costa 1999: 143). Nad on töökad ja tööalasel püsivad, orienteeritud töö tulemuslikkusele neil on kalduvus asju alati ette planeerida (Baggley *et al.* 2005: 1145). Neil on kalduvus järgida reegleid ja teha asju õiges järjekorras. Meelekindlad inimesed ei tegutse uisapäisa, vaid nad kaalutlevad oma tegevusi hoolsalt. (Chiaburu *et al.* 2011: 1142)

Neurootilistel inimestel on tihtipeale madal enesehinnang ning nad on pessimistliku suhtumisega. Neil on kalduvus kogeda negatiivseid emotsioone nagu kurbus, lootusetus, süütunne. (McCrae, Costa 1999: 143) Tihtipeale on nad endassetõmbunud ning probleemidega toimetulek valmistab neile raskusi (Baggley *et al.* 2005: 1142). Kõrge neurootilisusega inimesed ei suuda end tihti kontrollida ja seetõttu kipuvad sageli olema ärevad, tujukad, kergesti haavatavad, ebakindlad ning impulsiivsed (Houstin 2012: 300; Lievens *et al.* 2001: 36).

Avatud inimesed kipuvad olema loovad, hea kujutlusvõimega ning on oma mõtlemises väga paindlikud (Baggley *et al.* 2005: 1144). Nad tegelevad paljude erinevate huvidega ning neil on vajadus muutustele ja uudsusele, sest rutiin avatud inimestele ei sobi (McCrae, Costa 1999: 143). Nad on uudishimulikud, loomingulised, laia silmaringiga ja originaalsete mõtetega. Avatud inimesed huvituvad väga paljudest tegevustest ning nad on valmis võtma riske ega ole eriti ettevaatlikud. (Lievens *et al.* 2001: 36; Chiaburu *et al.* 2011: 1142)

Igale Suure Viisiku dimensioonile vastavad seega erinevad tunnused ning nende mõju ja avaldumine sõltub olukorrast. Inimesed näitavad oma isiksuseomadusi kõiges, mida nad teevad sealhulgas ka situatsioonilistes valikutes, näiteks karjäärivalikul, suhetes, elustiili valikul jne. Suure Viisiku isiksuseomadustel on oluline osa ka tööalases kontekstis. Joonisel 1 on ära toodud Suure Viisiku seos tööalases kontekstist olulisemate valdkondadega, mis on enim leidnud kajastust ka kirjandusallikates ning mida ka töö autor pidas olulisemateks.



**Joonis 1.** Suur Viisik ja tööalane kontekst. (Autori koostatud. Kasutatud allikad: Cheema 2009: 9,12; Appannaiah *et al.* 2010: 161-162; Houstin 2012: 303; Aswathappa 2010: 106; Rao 2010: 64; Hiriyaapa 2009: 69; Chiaburu *et al.* 2011: 1142).

Tegevusvaldkonna oskuste kõrval on indiviidi isiksuseomadustel oluline roll nii töökoha leidmisel kui ka selle säilitamisel tänapäeva konkurentsitihedas maailmas (Cheema 2009: 9). Töö autori arvates võib eeldada, et ekstravertsetel, meelegindlatel ja avatud inimestel on suuremad võimalused leida endale tööd. Suure tõenäosusega suudavad nad tööandjale jätta endast mulje kui organisatsioonile vajalikust töötajast just neile iseloomulike omaduste poolest. Näiteks müügitöötaja kohale kandideerimiseks on kindlasti oluline hea suhtlemisoskus, mis on omane kõrge ekstravertsusega inimesele ning ilmselt neurootiline inimene sellel töökohal hakkama ei saaks, sest müügitöö nõuab kõrget pingetaluvust.

On leitud, et teatud isiksuseomaduste olemasolu võib suurendada töö tulemuslikkust. Suure Viisiku dimensioonid aitavad juhtidel ennustada töötajate käitumist ja mingil määral ka töö tulemuslikkust. Enamikel ametikohtadel kipub olema kõrge töö tulemuslikkus neil indiviididel, kes on usaldusväärsed, hoolikad, võimelised planeerima, töökad ja saavutustele orienteeritud. Rao (2010: 64) on oma artiklis välja toonud, et kõrge

meelekindlusega inimesed ilmutavad paremaid teadmisi ning tulemusi tööalaselt. Eelpool toodud Rao (2010: 64) väidet saab kinnitada ka Thoreseni (2004) ja Barrick (2002) artiklite põhjal, sest ka nemad väidavad, et meelekindlatel inimestel kui usaldusväärsetel, kohusetundlikel ja saavutustele orienteeritud inimestel on kõrgem töö tulemuslikkus. Nii Thoresen kui ka Barrick on toonud välja, et meelekindlus annab näiteks just müügiialal häid tulemusi (Thoresen *et al.* 2004: 837; Barrick *et al.* 2002: 45). Eriti kõrget töö tulemuslikkust müügitöö puhul ei näita eriti neurootilised ega ka avatud inimesed (Barrick *et al.* 2002: 45).

Suure Viisiku mudelist on ekstravertsus samuti positiivses seoses töö tulemuslikkusega. Kui Rao (2010: 64) mainis ainult meelekindlust tööalaste tulemuste juures, siis Barrick oma kaasautoritega on toonud välja, et ka ekstravertsetel inimestel on kõrgem töö tulemuslikkuse müügi ja juhtimise tööl ning samuti koolituste läbiviimisel (Barrick *et al.* 2002: 43). Ka Thoresen oma kaasautoritega (2004) toob juurde ekstravertsuse. On leitud, et ekstravertsed on müügitöö peal tulemuslikumad, kuid müügitulemuste juures toodi välja, et ekstravertsed töötajad on motiveeritud saama hüvesid tööl ning kui need on saadud, alles seejärel kasvab ka müügitulemus (Thoresen *et al.* 2004: 837). Sotsiaalsusel on oluline roll ettevõtluses, et saavutada oma eesmärgid ning on leitud, et kõrge sotsiaalsusega inimesed on rohkem saavutustele orienteeritud. Hea näide siinkohal on Bill Gates. (Appannaiah *et al.* 2010: 161; Hiriyappa 2009: 69; Chiaburu *et al.* 2011: 1142). Suure Viisiku dimensioonidest saab ainukesena välja tuua neurootilisuse, millel on negatiivne seos töö tulemuslikkusega ning seda väidet kinnitavad nii Rao (2010) kui ka Appannaiah (2010).

Töölase tulemuslikkuse alla käib ka tööalane edukus. Näiteks Barrick ja Mount (1991) on leidnud, et Suure Viisiku mudelist on avatus positiivselt seotud edukusega juhtide seas ja negatiivselt seotud spetsialistide edukusega (juristid, raamatupidajad). Samas Cottrell oma kaaslastega on jällegi seisukohal, et hoopis ekstravertsus näitab juhtpositsiooni sobivust ning avatus osutab probleemide lahendamise potentsiaalile (Cottrell *et al.* 2007: 209). Probleemide lahendamine on aga väga suuresti seotud juhi ülesannetega, ehk kui võtta kokku eelpool nimetatud autorite seisukohad, siis avatus võiks tõepoolest olla seotud juhtivate ametikohtadega. Tuleb välja, et isiksuseomadused pakuvad erinevat sotsiaalset informatsiooni. Võib väita, et teatud isiksuseomadused

tagavad töölase edukuse juhul, kui inimene töötab vastaval ametikohal. Ehk näiteks kuna avatud inimesed on avatud uutele ideedele ja väljakutsetele, siis juhi ametikohal on see oluline, aga raamatupidaja või juristi ametikohal toimub siiski tegevus teatud normide järgi, mida tuleb järgida ning siin avatus ilmselt väga suurelt kasuks ei tule.

Olulise tähtsusega on ka meeskonnatöö, et organisatsioon suudaks püsida konkurentsis. Meeskonnatöö tulemuslikkust on võimalik prognoosida just isiksuseomaduste põhjal. On leitud, et meelkindlus sobib väga hästi meeskonnatöök. Meelekindlad inimesed on saavutustele orienteeritud, planeerivad tegevusi, keskenduvad tööülesannetele ning on oma tegemistes kohusetundlikud, seega, mida kohusetundlikum meeskond on, seda paremaid tulemusi ka saavutatakse (O'Neill, Allen 2011: 32). Meelekindlate kõrval sobib meeskonnatöök ka sotsiaalsus. Sotsiaalselt inimestelt võib eeldada usaldusväärust, omakasupüüdmatust ning kootöö tegemise soovi ning seetõttu sotsiaalsete inimeste olemasolu meeskonnas soodustab avatud suhtlemist ning võib aidata lahendada tõrgeteta konflikte (*Ibid.*: 33). Ilmselt sobib ka ekstravertsus meeskonnatöök, sest need inimesed eelistavad seltskondlikkust ja inimesi enda ümber. Samas aga meeskond, mis hõlmab väga palju ekstravertseid inimesi, võib kaasa tuua konflikte ja vastuolusid meeskonnatöök, sest ekstravertsed inimesed soovivad tihti peale olla esiplaanil ja juhtival kohal. Seega võivad meeskonnas esineda võimuvõitlused, mis aga ei soodusta meeskonnatöök. (Barry, Stewart 1997: 67) Meeskonnatöö juures võib eeldada, et meeskonda sobiksid hästi ka avatud inimesed, kes on huvitavate ideedega ja suudavad välja pakkuda originaalseid lahendusi.

Tänapäeva tihenevas konkurentsis muutub üha olulisemaks õige töötaja palkamine ning Suure Viisiku mudeli abiga võib saavutada oodatud tulemusi. Appannaiah oma kaasautoritega ja Houstin on arvamusel, et isiksuseomadused on hädavajalikud, et leida kvaliteetseid töötajaid ning sama oluline on kvaliteetsete töötajate leidmise kõrval saavutada ka sobivus inimese ja töö vahel (Appannaiah *et al.* 2010: 161; Houstin 2012: 303). Sarnasel seisukohal on ka Aswathappa, kuid tema on lisanud, et just organisatsioonides kasutatavate isiksuseomaduste testide eesmärgiks ongi saavutada parem sobivus inimese ja töö vahel (Aswathappa 2010: 106). Kui eelpool nimetatud autorid räägivad vaid inimese ja töö sobivusest, siis Kristof (1996: 5) väidab, et põhimõtteliselt võib inimese-töö sobivust eristada inimese-organisatsiooni sobivusest, mis on

vastavuses inimese ja organisatsiooni vahel, samas kui inimese-töö sobivus on vastavuses inimese ja tema töö vahel. Käesoleva töö autor on seisukohal, et tõepoolest võib neid kahte poolt eristada, sest kui eksisteerib sobivus inimese ja töö vahel, siis samal ajal ei pruugi olla inimesel sobivust vastava organisatsiooniga. Inimese ja organisatsiooni sobivus ilmneb, kui organisatsioon rahuldab indiviidi vajadusi, soove, eelistusi, kuid samas teiselt poolt, indiviidi sulandumine kollektiivi ja organisatsiooni traditsioonide omaksvõtt näitab samuti inimese ja organisatsiooni sobivust (Kristof 1996: 5). Inimese ja töö vaheline sobivus tähendab eelkõige seda, et töötaja teadmised, oskused, võimend ja väärtused peaksid olema vastavuses temalt nõutavate teadmiste, oskuste, võimete ja väärtustega. Seetõttu eelistatakse personali valikul töötajaid, kellel on organisatsiooniga sarnased eemärgid.

Töölase konteksti alla kuulub ka töötajate tööga rahulolu. Siinjuures saab jällegi tuua seoseid Suure Viisiku dimensioonidega, sest teatud isiksuseomadustega inimesed on tööga suuremal määral rahul, teised jällegi vähem. Neurootilised inimesed, tänu suuremale negatiivsele hoiakule, leiavad end tihti olukorras, mis suurendavad negatiivsete emotsioonide esiletulekut ning eeldatavasti tekib väga palju taolisi olukordi ka tööalasel ning ilmselt tööga rahuolu tase sellisel juhul langeb (Judge *et al.* 2002: 531). Ekstravertsed inimesed soovivad viibida seltskonnas ning mida enam töökoht pakub neile seda võimalust ja mida enam soodustab inimsuhete tekkimist tööl, seda enam ollakse ka tööga rahulolevamad (*Ibid.*). Samuti on meelekindlus positiivselt seotud töö rahuloluga. Meelekindlate inimeste puhul on leitud, et mida kohusetundlikum töötaja on, seda rahulolevam ollakse ka oma tööga ning avatud inimesed (Foulkrod *et al.* 2010: 422).

Töölaste kohustustega kaasneb tihtipeale ka stress. Neurootilisus on Suure Viisiku mudelist esimene, mis on tugevasti seotud stressiga. Keerulise tasemega tööülesanded, mis nõuavad rohkem oskusi ning samas ka enesekindlust, vallandavad neurootilisemate töötajate seas suurema stressitaseme. Sellises olukorras on neil raske ka stressiga toime tulla, sest abitusetunne, madal usaldustase oma enese tegevuste suhtes, muudavad inimese rohkem haavatavamaks ning seda enam suureneb neil ka stressitase. Ehk tegelikult peaksid neurootilisemad inimesed eelistama töökohti, mis ei nõua nii suuri pingutusi ja väga spetsiifilisi teadmisi. (Raja 2004: 29) Teiselt poolt on välja toodud, et meelekindlad inimesed, kes on kõrge enesekontrolliga ja eesmärgipärased, kogevad vähem

tööstressi. Eeldatakse, et kohusetundlikud inimesed nagu ka meelekindlad seda on, tunnevad vähem stressi, kui nende tööülesanded on paika pandud, olgugi, et neid ülesandeid võib olla väga palju, aga nad teavad täpselt mida nad tegema peavad ja seetõttu meelekindlaid töötajaid ei valda suur stressitase. (Raja 2004: 35; Thoresen *et al.* 2004: 837) Ekstravertsed inimesed, kes on enamasti positiivsete emotsioonidega, tulevad tavaliselt erinevates olukordades edukalt toime. Aga stressi koha pealt võib välja tuua asjaolu, et väga sotsiaalsed ja sõbraliku iseloomuga inividid nagu ekstravertsed inimesed, vajavad enda ümber palju seltsi ja aktiivsust ning kui seda neile nende töökoht ei paku, siis seda kõrgem on ekstravertsete inimeste hulgas stressitase. (Raja 2004: 42)

Isiksuseomadused võivad mõjutada ka üksikisiku kohandumist töökeskkonda. Vale inimene organisatsioonis osutub kahjulikuks ning põhjustab soovimatuid pingeid organisatsioonis. (Cheema 2010: 12) Inimsuhetest aruamine on oluline, sest isiksuseomadused mõjutavad inimeste vahelist läbisaamist. Oluline on sulanduda kollektiivi ning teiselt poolt kohanduda tööalaste nõudmistega. Inimesed sarnaste isiksuseomadustega kalduvad tööl hästi läbi saama, kuid vastandite puhul see üldjuhul ei kehti, kuigi on ka erandeid (Aswathappa 2010: 106). Appannaiah (2010), Rao (2010) ja Hiriappa (2009) on välja toonud, et ekstravertsed ja sotsiaalsed inimesed, kes on asjatundlikud, aktiivsed, osavõtlikud ning seltsivad, sulanduvad paremini kollektiivi ning nad eelistavadki töötada seltskondlikus ja inimesterohkes organisatsioonis.

Paratamatult toimuvad paljudes organisatsioonides muutused töökeskkonnas ning on oluline, et töötaja oleks võimeline muutustega kaasa minema ega jääks vanadesse harjumustesse kinni ning suudaks uues töökeskkonnas raskusteta kohanduda. Autori arvates avatud inimestele, kes on valmis uuendustega kaasa minema, pole see ilmselt probleemiks. Samuti ei valmista suure tõenäosusega muutused probleeme ka ekstravertsetele inimestele kuna nemad on aktiivsed ja osavõtlikud ning suudavad uues olukorras kohaneda. Ilmselt pole muutustega toimetulek probleemiks ka sotsiaalsetele inimestele, sest samuti nende osavõtlikkus ja tegutsemistahe paneb nad soodsamasse olukorda ning kuna sotsiaalsemad inimesed on teistega arvestavamad ning nad on üldjuhul inimestega heades suhetes, siis nende puhul ei ole enamasti märgata ka vaenukkust kaastöötajate suhtes. Töökeskkonnast tulenevate muutustega kohanemisel võib

raskusi olla eelkõige neurootilisematel inimestel, kuna neil võib tekkida kergesti masendus ning samas ka meelekindlatel inimestel, kuna nemad on harjunud tegutsema rutiinis ja ootamatud muutused võivad tekitada neis segadust ja arusaamatust. Ehk kokkuvõttes võib öelda, et Suure Viisiku dimensioonide mõju tööalases kontekstis on tunnetatav, kuid samas mõju suurus võib oleneda ka väga palju sellest, missugused isiksuseomadused on inimesel ülekaalus. Tabelis 4 on kokkuvõtvalt esitatud Suure Viisiku ja tööalase konteksti seosed.

**Tabel 4.** Suure Viisiku ja tööalase konteksti seos

| Tööalane kontekst                            | Seos Suure Viisiku dimensioonidega   |
|--|--|
| Töökoha leidmine                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>ekstravertsetel, avatud ja meelekindlatel inimestel suurem võimalus leida tööd</li> </ul>   |
| Töö tulemuslikkus                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>kõrgem töö tulemuslikkus esineb meelekindlatel, ekstravertsetel ja sotsiaalsetel töötajatel, kuid neurootilisus seda ei soodusta;</li> <li>tööalane edukus ilmneb suurema tõenäosusega juhul, kui töötatakse vastaval ametikohal, mis sobib kokku Suure Viisiku mõne dimensiooniga</li> </ul> |
| Meeskonnatöö                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>meeskonnatöökoks sobivad nii meelekindlad inimesed kui ka huvitavate ideedega avatud inimesed;</li> <li>sotsiaalsetele inimestele on meeskonnatöö meelepärane;</li> <li>ekstravertsetele inimestele sobib meeskonnatöö, sest eelistatakse seltskondlikkust</li> </ul>                         |
| Kvaliteetsete töötajate leidmine             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Suure Viisiku dimensioonidest tuleneva kvaliteetsete töötajate leidmine ning inimese ja töö sobivuse võib välja selgitada isiksuseomaduste testide abil</li> </ul>  |
| Saavutada parem sobivus inimese ja töö vahel |  |
| Töoga rahulolu                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>neurootiliste inimeste puhul tööga rahulolu langeb;</li> <li>ekstravertsemad inimesed tööga rahulolevamad, kui töökoht soodustab inimsuhete tekkimist tööl;</li> <li>meelekindlus positiivselt seotud töö rahuloluga</li> </ul>   |
| Stressi tajumine                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>neurootilised töötajad tajuvad stressi kõige sagedamini;</li> <li>meelekindlate stressitase on madalam;</li> <li>ekstravertsed tajuvad rohkem stressi kui nende töökoht ei võimalda neile piisavalt sotsiaalsust ja aktiivsust</li> </ul>   |
| Kohandumine töökeskkonda                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>töökeskkonnaga kohandumine pole ilmselt probleemiks sotsiaalsetele, ekstravertsetele, avatud inimestele;</li> <li>raskusi võib olla aga meelekindlatel ja neurootilisematel inimestel</li> </ul>  |

Allikas: (Autori koostatud).

Isiksuseomadusi võib pidada üsna olulisteks, kuna need kujundavad inimese isiklikku kui ka tööalast elu. Läbi erinevate tegurite on võimalik mingil määral isiksuseomadusi muuta, mis omakorda võib aidata kaasa sellele, et läbi muutuste on inimene võimeline

rohkem saavutama ning eluga rahulolu suureneb. Isiksuseomadustel on mõju ka töökoha ebakindluse tajumisel ning seda vaadatakse juba järgmises alapunktis, kus tuuakse välja töökoha ebakindluse määratlus ning selle seos isiksuseomadustega.

## **1.2. Töökoha ebakindluse määratlus ja ebakindluse tajumise sõltuvus isiksuseomadustest ning sotsiaal-demograafilistest tunnustest**

Töökoha ebakindlust või hirmu töötuks jäämise ees on kirjanduses määratletud erinevalt. Autor võrdleb selles alapunktis, millised on erinevate uurijate seisukohad selles küsimuses. Seejärel vaadatakse, mille tulemusena võib inimestes töökoha ebakindlus tekkida, mis tagajärjed on töökoha ebakindlusel ning kuidas on võimalik ebakindlust leevendada. Viimasena vaadeldakse töökoha ebakindluse seost sotsiaal-demograafiliste tunnuste ja isiksuseomadustega.

Töökoha ebakindlust on määratletud kui jõuetuse tajumist ohus oleva töö olukorra üle (Hellgren *et al.* 1999: 181). Töökoha ebakindlus võib tuleneda ka subjektiivselt kogetud sündmustest, mis on seotud töökoha võimaliku kaotamisega. Ebakindluse määratlust saab sõnastada erinevalt, kuid samas kõik määratlused annavad edasi mõtet, et töötajad tunnevad muret oma töökoha säilimise pärast. (De Witte 2005: 1) Töökoha ebakindlus viitab töötajate negatiivsele reaktsioonile. Töökoha ebakindlust on ka defineeritud kui indiviidi (Sverke 2012):

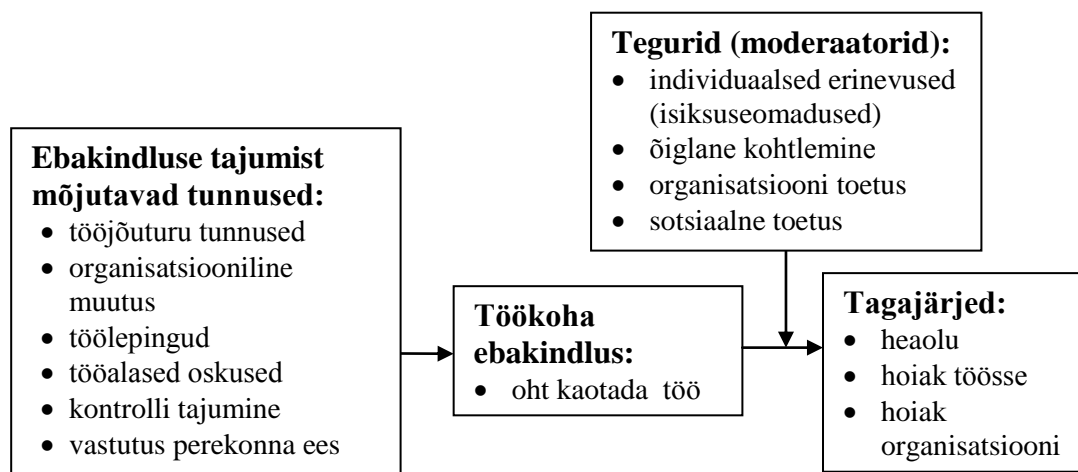
- muret olemasoleva töökoha säilimise pärast tulevikus;
- potentsiaalse ohu tunnetamist senise töökoha jätkuvuse suhtes;
- subjektiivselt tajutud tõenäosus kaotada töö.

Töökoha ebakindluse määratlused sisaldavad tegelikult endas arusaama, et see on eelkõige mure, mis töötajaid valdab. Hellgren (1999) oma kaasautoritega on seisukohal, et töökoha ebakindlus tekitab inimeses jõuetust midagi ära teha, et oma töökohta alles hoida, samas kui De Witte (2005) on aga arvamusel, et töökoha ebakindlus on tingitud toimuvatest sündmustest, mille tagajärjel võib inimesel tekkida ebakindlus oma töökoha säilimise pärast. Sverke (2012) aga mainib, et töökoha ebakindlus on inimese negatiivsete reaktsioonide allikas. Kõik eelpool toodud määratlused selgitavad töökoha ebakindluse mõistet, kuid töö autori nõustub kõige enam De Witte (2005) määratlusega,

kuna töökoha ebakindlus ei teki niisama, selleks peab eelnevalt toimuma teatud sündmus, mis annaks põhjuse ebakindluse tekkimiseks.

Töökoha ebakindlust tajutakse erinevalt, ehk samasugust töökoha ebakindlusega seotud olukorda võivad töötajad erinevalt tõlgendada. Kõik tajuvad ebakindlust omamoodi ning võib esineda olukordi, kus näiteks osad inimesed tunnetavad töökoha ebakindlust, kuigi tegelikult nende töökoht pole ohus. Teised vastupidiselt, võivad tunda turvalisust oma töökoha suhtes, kuigi tegelikult on neil oht kaotada oma töö. Subjektiivse tunnetuse osa puudutab ebakindlust tuleviku suhtes. See tähendab, et ebakindlad töötajad ei ole veendunud, kas nad jäävad tööle või kaotavad oma praeguse töökoha. Nad „kimbivad pimeduses“, kuna nende tulevik organisatsioonis on ebaselge. Töötajad, kes tunnevad ebakindlust oma töökoha säilimisel, ei saa adekvaatselt mõelda ja planeerida oma tulevikku, kuni on ebaselge, mis juhtuma hakkab. (De Witte 2005: 1, Sverke, Hellgren 2002: 27)

Kuigi töökoha ebakindluse määratlused annavad edasi sarnast mõtet ning kõik tajuvad seda omamoodi, siis vaatamata sellele ei teki töökoha ebakindlus iseenesest, vaid see tuleneb teatud olukordadest või teatud tunnuste mõjust. Joonisel 2 on ära toodud töökoha ebakindluse integreeritud mudel, mis kirjeldab töökoha ebakindluse tekkimist erinevate tegurite mõjul. Töökoha ebakindlus on nähtus, millel võib olla kahjulik mõju töötaja hoiakutele ja heaolule, kuid selliseid tagajärgi võib leevendada mitmete tegurite abil.



**Joonis 2.** Töökoha ebakindluse integreeritud mudel. (Sverke, Hellgren 2002: 37)

Töötajad reageerivad tasapisi töötingimuste ja töökoha muutuste tunnustele. Kuna inimesed reageerivad töökoha ebakindluse tajumisele erinevalt, siis see on tingitud mitmetest teguritest, nagu näiteks tööjõuturust, tööalastest oskustest, kontrolli tajumisest, perekondlikest kohustustest jne. Kuna töökoha ebakindluse tajumist võivad tekitada erinevad tegurid, siis on siinkohal oluline, kuidas inimene ise tunnetab töökoha ebakindluse tajumist.

Töökoha ebakindluse tajumisele avaldab mõju näiteks tööturul toimuvad muutused. Kuna tööjõuturg on paindlik, siis on väga oluline, et töötaja oleks organisatsioonile vajalik ning organisatsioon tunnetaks töötaja kompetentside vajalikkust ka tulevikus, vastasel juhul võib juhtuda, et organisatsioon otsib tööjõuturult sobivama töötaja. (Sverke, Hellgren 2002: 26; Ferrie *et al.* 1999: 40) Organisatsioonilised muutused, sisaldades koondamisi, mis tulenevad organisatsiooni ühinemistest, ülevõtmistest, organisatsioonilistest ümberkorraldustest muudavad töökoha ebakindlaks. Sellest tulenevalt on rahulolematud töötajad vähem pühendunud organisatsioonile ja selle eesmärkidele ning kipuvad rikkuma organisatsiooni sotsiaalset atmosfääri. Lisaks, proovivad parema kvalifikatsiooniga töötajad lahkuda organisatsioonist nii ruttu kui võimalik, sest neil on paremad võimalused leida tööd kuskil mujal ning allesjäänud töötajatel tuleb teha ära rohkem vähemate ressurssidega. (Hellgren *et al.* 1999: 192; De Witte 2005: 4; Sverke, Hellgren 2002: 37) See näitab, et töökoha ebakindlus valmistab muret mõlemale osapoolle, nii töötajatele kui ka organisatsioonile, kui on tegemist organisatsiooniliste muutustega. Välja saab tuua ka erinevad lepingud, näiteks ajutised töölepingud. Organisatsioonid suurendavad nõudlikkust uutele oskustele ja seetõttu toimuvad muutused ka töölepingutes. (Sverke, Hellgren 2002: 26) Organisatsioonid on näidanud suurenenud huvi just lühi- või täht-ajaliste lepingute mitte aga pikaajaliste lepingute sõlmimise vastu, kuid sellisel juhul töötajatel on selge arusaam, et nende töökohad tõenäoliselt ei säili kaua. (Sweet 2006)

Töökoha ebakindluse tajumist mõjutavatest teguritest saab välja tuua ka tööalased oskused. Kuna tööjõuturg on paindlik, siis on paratamatult vajalik, et töötaja ei jääks kinni oma senistele oskustele, vaid on vaja ennast edasi arendada, sest organisatsioon vajab töötajat, kes suudab oma oskusi organisatsiooni jaoks parimal viisil rakendada. Näiteks on oluline arendada keelevaldamise pädevust, suhtlemisoskust ning muutustega

toime tulemist. (Sverke, Hellgren 2002: 38; De Witte 2005: 4; Ferrie *et al.* 1999: 38) Kui De Witte, Ferrie oma kaasautoritega ning Sverke ja Hellgren töid välja, et oskuste arendamine on eelkõige vajalik töötaja enda seisukohalt, et säilitada oma töökoht, siis Karasek, Van der Doef ja Maes on arvamusel, et kõrged tööalased nõudmised soodustavad ühtedes inimestes aktiivset tegutsemist, soovi õppida ning arenedada, aga teistes inimestes võivad kõrged nõudmised tekitada hoopis vastupidise reaktsioonina negatiivseid pingeid ning sellest tulenevalt tekib ka töökohta ebakindlus (Karasek 1979: 303; Van der Doef, Maes 1999: 89).

Töökohta ebakindluse tajumist võib mingil määral mõjutada ka perekonna olemasolu. See tähendab, et inimene, kellel on majanduslik vastutus oma perekonna ees, siis selle töötaja hirm on tunduvalt suurem töökohta kaotamise ees ja tema töökohta ebakindluse tajumine on tunduvalt negatiivsem kui mõnel teisel töötajal. (Sverke, Hellgren 2002: 26) Kuna inimesel on vastutus oma perekonnaliikmete heaolu eest, siis see teadmine tekitab lisapingeid ja suurendab hirmu töökohta kaotuse ees. Töökohta ebakindluse tajumisele on mõju ka kontrollil, mis tuleneb töö nõuete tajumise erinevustest töötajas ja võimalustest ise oma tööd kontrollida. Kontrollikese iseloomustab inimese veendumust teda ümbritseva keskkonna ja sündmuste kontrollitavusest. Eksternaalse (välise) kontrollikeskmega inimene leiab, et asetleidvad sündmused on mõjutatud üldistest teguritest, kuid internaalse (sisemise) kontrollikeskmega inimene usub, et suudab sündmusi ise mõjutada ja kontrollida. (Spector *et al.* 2004: 40; Sverke, Hellgren 2002: 12)

Töökohta ebakindluse tajumisel võib olla kahjulik mõju töötaja hoiakutele ja heaolule kui ka organisatsiooni elujõulisusele. Töökohta ebakindluse tajumine on seotud heaolu häiretega, mis tähendab, et füüsilised tervisekaebused ja vaimse stressi tase tõuseb proportsionaalset töökohta ebakindluse tasemega. (Hellgren *et al.* 1999: 180; Sverke, Hellgren 2002: 24,31; De Witte 2005: 3) Radikaalsed muutused turvalises töökeskkonnas ja ebakindluse tajumine ei mõjuta mitte ainult üksikisiku heaolu, vaid ka töötaja tööhoiakuid ja käitumist ning pikemas perspektiivis organisatsiooni elujõudu. Kuna töötajad reageerivad töökohta ebakindlusele siiski negatiivselt, siis seega töötajate reaktsioonidel on tagajärjed organisatsiooni tõhususele ning töötaja hoiak muutub negatiivseks ka organisatsiooni suhtes. Halveneb organisatsiooni kohustuste täitmine,

suureneb usaldamatus firma juhtkonna suhtes ja vastupanu organisatsioonilistele muudatustele ning jõudluse vähenemine. (Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 438; De Witte 2005: 4; Sverke 2012) Mida enam inimene tajub töökoha ebakindlust, seda enam langeb tema töömotivatsioon ja töö tulemuslikkus. Pikemas perspektiivis ei tule see aga kasuks organisatsiooni elujõulisusele, kuna iga töötaja panus eesmärkide saavutamisele on väga oluline. Kui ühes lülis puudub efektiivsus, siis võib see viia kogu tööprotsessi tasakaalust välja.

Töökoha ebakindluse tajumise negatiivset mõju on võimalik vähendada. Olulisteks võib pidada järgmisi tegurite valdkondi: individuaalsed erinevused, õiglane kohtlemine, organisatsiooni toetus ning sotsiaalne toetus. Individuaalsed erinevused (isiksuseomadused) võivad mõjutada töötaja reaktsiooni töökoha ebakindlusele ja selle tunnetamist. Mõned inimesele omased tunnused võivad suurendada töökoha ebakindluse tajumist, teised aga jälle vähendada. Siinkohal võib välja tuua, et positiivne ellusuhtumine aitab kindlasti kaasa töökoha ebakindluse negatiivse mõju vähendamisele. (Sverke, Hellgren 2002: 34,38)

Õiglane kohtlemine seoses koondamiste ja vallandamiste osas on need muutused, mida kasutatakse organisatsiooniliste muutuste tegemiseks. Kui töötajatele luua arusaamad õiglasest kohtlemisest protsesside muutmise ajal ning võib-olla anda töötajatele võimalus mingil määral kaasa rääkida otsuste tegemisel, siis võib sellel olla kasulikke tagajärgi töötajate tööhoiakutele ja heaolule ning võib isegi vähendada negatiivset mõju töökoha ebakindluse tajumisele (Sverke, Hellgren 2002: 35) Samuti on organisatsioonil võimalus kasutada meetmeid, et vähendada negatiivset mõju, mis on töökoha ebakindluse poolt tekitatud, näiteks tugevdada organisatsioonilist kommunikatsiooni, pakkuda ümberõpet alternatiivsele töökohale või koolitada oma töötajaid toime tulema töökoha ebakindlusest tuleneva stressiga (Hellgren *et al.* 1999: 192; Sverke, Hellgren 2002: 34) Töökoha ebakindlus on juhitud tuleviku sündmustega seotud kommunikatsiooni puudumisest. Otsene ja avatud suhtlemine, näiteks organisatsiooniliste muudatuste suhtes on efektiivne viis töökoha ebakindluse vähendamiseks. Avatud, aus ja varajane kommunikatsioon suurendab tuleviku-sündmuste prognoositavust ja kontrollitavust. (De Witte 2005: 4; Ferrie *et al.* 1999: 150)

Töökoha ebakindluse tajumisest tulenevaid tagajärgi on võimalik leevendada ka sotsiaalse toetuse kaudu, mis vähendab negatiivseid reaktsioone. Sotsiaalse toetuse allikad on teised inimesed, kellega kokku puututakse ning kellele vajaduse korral on võimalik toetuda, mõistmist ja abi loota. Nendeks inimesteks võivad olla perekonnaliikmed, töökaaslased, sõbrad, tuttavad jne. (Heeryd 2000: 188) Näiteks, väljastpoolt töökohta tulenev toetus (toetus perekonnalt ja sõpradelt) aitab vähendada töökohta ebakindlust eluga rahulolematuse seisukohalt, samas kui töökohapõhine toetus aitab vähendada inimese negatiivset efekti tööga rahulolematuse suhtes, ennetavat tööotsingut ning ebapädevat töökäitumist (Sverke, Hellgren 2002: 35; De Witte 2005: 4) Kuigi selgub, et sotsiaalne toetus on suhteliselt oluline, et aidata inimesel töökohta ebakindlusega võimalikult hästi toime tulla, siis Etzion ja Westman (1994: 647) on toonud välja, et sotsiaalse toetuse puudumine soodustab töötaja läbipõlemist. Seega saab Etzioni ja Westmani (1994) seisukohti hästi seostada Sverke ja Hellgrena (2002), De Witte (2005) ning Heerydi (2000) tulemustega, sest tuleb välja, et kaaslaste toetus on oluline tegur tööalase ebakindluse tajumisega võitlemiseks.

Üks üldisi aluseid erinevate töökohta ebakindluse tajumise määratlustel on, et töökohta ebakindlus on subjektiivne nähtus, mis tähendab, et see põhineb inimese arusaamadele ja tõlgendustele otsese töökohta olukorra suhtes (Sverke, Hellgren 2002: 26). Ehk tegelikult võib sõnastada töökohta ebakindluse tajumist kui hirmu või kartust kaotada oma töö. Käesoleva töö autori arvamus töökohta ebakindluse tajumisest sarnaneb eelpool välja toodud Sverke ja Hellgrena (2002) töökohta ebakindluse integreeritud mudelile, mille teatud aspektidega on ühisel arvamusel ka mitmed kirjandusallikad. (Sverke, Hellgren 2002: 37; De Witte 2005; Ferrie *et al.* 1999; Hellgren *et al.* 1999; Sweet 2006)

Autor nõustub, et töökohta ebakindluse tajumist tekitavad teatud tegurid, mis avaldavad ebakindluse tekkimisele mõju. Kuna iga inimese töökohta ebakindluse tajumine on erinev, siis üldiselt mõistetakse töökohta ebakindlust siiski kui ohtu kaotada töö ning inimesed tunnetavadki ohtu läbi erinevate aspektide. Positiivsest vaatenurgast lähtudes tunnetab inimene, et tema töökoht pole lähitulevikus ohus ja organisatsioon tagab stimuleeriva töö. Negatiivne pool ehk ebakindlus aga avaldub näiteks kujul, kui tekib hirm, et tuleb lahkuda töölt enne kui seda sooviks ning ei paista, et organisatsioonis

oleks piisavalt ruumi karjäärivõimalusteks. Töökoha suhtes võib inimene tunda ebakindlust ka siis, kui talle ei paista palgakasv olevat organisatsioonis lootustandev või teiselt poolt, inimene ei tunne, et organisatsioon vajaks töötaja kompetentsi ka tulevikus. Autor on ühisel arvamusel ka töökoha ebakindluse integreeritud mudeli selle osaga, mis näitab, et töökoha ebakindluse tajumine toob endaga kaasa teatud tagajärgi ning mingil määral on võimalik töökoha ebakindluse tajumise negatiivset mõju leevendada.

Võib vaadelda ka sotsiaal-demograafiliste tunnuste ja töökoha ebakindluse tajumise seost. Kui eelpool sai välja toodud erinevate tunnuste (tööjõuturu tunnused, organisatsioonilised muutused, tööalased oskused jne) mõju töökoha ebakindluse tajumisele, siis samuti võivad sotsiaal-demograafilised tunnused mängida rolli töökoha ebakindluse tajumisel. Näiteks on võimalik välja tuua Matt Barnes'i (2009: 14) ja tema kaaslaste poolt läbi viidud uuringu tulemused, mis viidi läbi Suurbritannias töötavate inimeste seas. Uuringus jaotati töötajad järgmistesse vanusegruppidesse: 16-24, 25-44, 45-64. Selgus, et mehed ja need inimesed, kellel oli madalam sotsiaalse toetuse tase, tajusid suuremat töökoha ebakindlust. Tuli välja, et eakatel inimestel ja neil, kes olid lähedal pensionile (45-64) on tõenäolisem, et nad kaotavad oma töö majanduslanguse ajal. Majanduslanguse ajal tajusid ka suuremat töökoha ebakindlust inimesed vanuses 25-44, need kellel on lapsed ja kellel on väiksem sissetulek (Barnes *et al.* 2009: 14). Antud uuringust selgus, et hea finantsolukord ja kõrge sotsiaalne toetus on kaks kõige olulisemat tegurit, mis hoiavad ära töökoha ebakindluse tajumisest tuleneva depressiooni ja stressi. Nii nagu eelpool mainitud Sverke ja Hellgren (2002) töid välja, et vastutus perekonna ees suurendab töökoha ebakindluse tajumist nii ka siin uuringus toodi välja, et olles abielus, suurendab see töökoha ebakindluse tagajärjel finantsraskustest tulenevat stressi.

Eelnevale võib kõrvale tuua ka Linz'i ja Semykina (2008) poolt läbi viidud uuringu Venemaa töötajate seas. Selle uuringu põhjal saab tulemusi välja tuua nii vanuse, soo ja abielu staatuse, hariduse ja ameti ning positsiooni järgi. Töökoha kaotusest tulenev võimalik mure suurenes seoses vanusega, kuni punktini, kus töötajad jõudsid pensioniikka. Seevastu uue töökoha leidmise ebakindlus kasvas monotoonselt vanusega. Naised aga tajusid töökoha ebakindlust palju enam kui mehed ja samuti hindasid naised

madalamaks oma alternatiivseid töövõimalusi. Abielus naised olid veidi ebakindlamad uue töökoha leidmisel kui vallalised naised, kuigi erinevused olid väikesed. Vastupidine olukord oli aga meeste puhul. Abielumehed tundsid uue töökoha leidmisel end kindlamalt kui vallalised mehed. Hariduse puhul selgus, et kõrgharidusega töötajad ja need, kellel on suurem vastutus töökohal (vastutavad ja kontrollivad ka kaastöötajaid), tajuvad enam, et nende töökoht on turvalisem. Töökoha kaotamise hirmu kippus vähendama suurem tööstaaž ning lühema tööstaažiga töötajad tajusid suuremat töökoha ebakindlust. Uuringust tuli välja, et ametialased erinevused töökoha ebakindluse tajumisel olid suhteliselt väikesed, kuid töötajad, kellel oli suurem vastutusala töökohal, olid rohkem kindlad olemasoleva töökoha säilimisel ning samas ka leidmaks uut töökohta kui see peaks osutama vajalikuks. Ja nende kindlus selles osas, kasvas aja jooksul.

Kuna töökoha ebakindluse tajumist võivad mõjutavad mitmed tegurid ning ebakindlusega kaasnevad ka teatud tagajärjed, siis ilmselt igale inimesele mõjub töökoha ebakindlus erinevalt. See aga tuleneb isiksuseomadustest, kuidas suudetakse ebakindluse olukorda enda jaoks teadvustada ja sellega toime tulla. Autori arvates võib eeldada, et muutustega ning töökoha ebakindlusest tuleneva mure ja pingega suudavad paremini toime tulla vähem neurootilised inimesed ning võib olla avatud inimesed suudavad töökoha ebakindlusest tulenevatele muutustele positiivselt reageerida ning muutused pole nende jaoks probleemiks.

Tabelis 5 on ära toodud milliste isiksuseomadustega inimesed tulevad autori arvates töökoha ebakindlusega paremini toime. Toimetulek töökoha ebakindlusega on kirjandusallikatest saadud informatsiooni põhjal töö autori poolt järeltatud, kuna otseselt töökoha ebakindluse kohta kirjandusallikates tulemusi ei leidunud. Siinjuures on siiski tegemist puhaste isiksuseomaduste tüüpidega, kuid suure tõenäosusega reaalselt täiesti puhtaid tüüpe ei eksisteeri, vaid üks isiksuse-omaduste tüüp võib tasakaalustada ja mõjutada teist isiksuseomaduste tüüpi ja vastupidi.

**Tabel 5.** Töökoha ebakindlusega toimetulek

| Isiksuseomadused | Iseloomulikud tunnused (kirjandusallikate põhjal)  | Toimetulek töökoha ebakindlusega (järelused iseloomulike tunnuste põhjal)                          |
|------------------|--|--|
| Ekstravertsus    | positiivsed emotsioonid                            | tulevad töökoha ebakindlusega edukalt toime  |
|                  | toimetulek stressiga                               |  |
|                  | kehtestavad, enesekindlad                          |  |
| Avatus           | pole reeglites kinni                               | leiavad olukorrale lahenduse ning saavad vastava olukorraga hakkama                                |
|                  | tegutsevad spontaanselt                            |  |
|                  | kohanevad uute olukordadega kiiresti               |  |
| Sotsiaalsus      | valdavalt positiivsed emotsioonid                  | tulevad töökoha ebakindlusega kenasti toime ning lepivad tekkinud olukorraga                       |
|                  | väldivad konfliktiolukordi                         |  |
|                  | pingelistes olukordades toimetulek ilma ärritumata |  |
| Meelekindlus     | konservatiivsed                                    | on raskusi töökoha ebakindlusega, kuna ootamatud muutused ja ebaselgus tekitavad pinget ja stressi |
|                  | oluline on järjepidevus                            |  |
| Neurootilisus    | kergesti haavatavad                                | töökoha ebakindlusega toimetulek kõige raskem  |
|                  | näevad elu negatiivsetes toonides                  |  |
|                  | ebakindlad ja madal enesehinnang                   |  |

Allikas: (Autori koostatud. Kasutatud allikad: Näswell *et al.* 2005: 38; Roskies *et al.* 1993: 624; Sverke, Hellgren 2002: 33; F, Clark 1984: 472; Hellgren *et al.* 1999: 182; Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 443; Heeryd 2000: 183; Ilies *et al.* 2011: 48; Tasa *et al.* 2011: 69; Stewart *et al.* 2008: 34; Sweet 2006).

Greenhalgh ja Rosenblatt (1984: 443) väidavad samuti, et individuaalsed erinevused (isiksuseomadused) modelleerivad, kuidas inimene kogeb töökoha ebakindlust ja ebakindlusest tulenevate tagajärgede mõju inimesele. Isiksuseomadused mõjutavad ebakindlusest tuleneva olusituatsiooniga toimetulekut ning seega kasutatakse isiksuseomadusi, et uurida, kuidas inimene tajub töökoha ebakindlust. Üldiselt, teatud isiksuseomadused võivad juhtida inimesi ebakindlusest tulenevate ohtudega konstruktiivsemalt toime tulema ja selle tulemusena inimestes tekkivad reaktsioonid on vähem negatiivsemad. (Näswall *et al.* 2005: 38) Roskies *et al.* (1993: 624) artikli põhjal on jõutud järeldusele, et inimesed, kellel esineb kõrgem negatiivne hoiak, tajuvad paratamatult töökoha ebakindlust raskemalt ning nende üldine heaolu väheneb.

On väidetud, et töökoha ebakindluse tajumine ning sealhulgas nii tööstress kui ka heaolu häired avalduvad suuremal määral neurootilisematel inimestel, see tähendab, et need inimesed kalduvad kogema rohkem negatiivseid aspekte elus. Inimesed, kes on pessimistlikuma eluvaatega, on kalduvus hinnata iseennast, teisi ja maailma üldiselt

negatiivsel viisil, samas kui positiivsete emotsioonidega inimesed näevad elu enda ümber helgetes toonides. (Sverke, Hellgren 2002: 33; Watson, Clark 1984: 472; Hellgren *et al.* 1999: 182; Näswell *et al.* 2005: 38) Eelkõige esindab positiivne tunnetus ekstravertsust ja negatiivne tunnetus neurootilisust. Positiivne tunnetus hõlmab inimese positiivsemat väljavaadet, seltsivust ja kalduvust olla positiivses meeleolus. Uuringud on näidanud, et positiivsete emotsioonidega ehk eelkõige ekstravertsed inimesed ei lase stressil ja töökohast tuleneval ebakindlusel endast võimust võtta ja suudavad olukorraga toime tulla. (Näswall *et al.* 2005: 38) Teiselt poolt, aga inimesed kõrgete negatiivsete tunnetega ehk neurootilisemad inimesed kalduvad rohkem töökoha ebakindluse alla kannatama (*Ibid.*). Kõrge töökoha ebakindlusega inimesed on rohkem närvilised, neid valitseb süütunne, kurbus, hirm, viha ja samas tunnevad nad vähem rõõmu ja enesekindlust, kui need töötajad, kes tunnevad, et nende töökoht on turvaline. (Heeryd 2000: 183; Watson, Clark 1984: 465) Töö autor on arvamisel, et kuna neurootilised inimesed on kergesti haavatavad ning nad näevad elu negatiivsetes toonides, siis tekib neil kergemini masendus ja ilmselt mõjubki neile töökoha ebakindlus tunduvalt raskemalt kui teistele inimestele.

Töökoha ebakindluse korral tuleb olla valmis ettetulevateks muutusteks ning sellises olukorras on konservatiivsed inimesed suurema tõenäosusega tõrksad (tunnevad vastumeelsust), kui kaotavad järjepidevuse, vastupidiselt nendele kolleegidele, kes on vähem konservatiivsed. (Greenhalgh, Rosenblatt 1984: 444) Töökoha ebakindlus väljendab ka ebakindlust tuleviku suhtes, kuna eksisteerib oht kaotada töö ja see tähendab, et edasine tegevus, toimetuleku strateegiad ja ressursid on ebaselged. (Richter 2011: 15) Konservatiivsete inimeste alla võib paigutada näiteks meelekindlad inimesed, kuna nemad on need, kes planeerivad oma tegevusi ette ja neil on kalduvus järgida reegleid ja teha asju õiges järjekorras. Neile on oluline järjepidevus, kuid ootamatud muutused ja ebaselgus võivad tekitada neis pingeid ja stressi, sest neil valitseb teadmatus, mida ja kuidas edasi teha. Teadmatus olukorra üle ei anna töötajatele võimalust asuda võitlusse töökoha ebakindlusega, sest vähenenud võimalus planeerida ja juhtida tegevusi suurendab sealhulgas ka stressi. (Heeryd 2000: 185)

Kui meelekindlatel inimestel võib olla raskusi töökoha ebakindlusega toime tulla, siis avatud ja sotsiaalsed inimesed saavad ilmselt tunduvalt paremini tekkiva olukorraga

hakkama. Autori arvates ei ole avatud inimesed reeglites nii kinni ja tegutsevad spontaanselt. Nad reageerivad ilmselt muutustele ilma suuremate probleemideta ning nad suudavad töökoha ebakindluse olukorras leida suure tõenäosusega neile sobiva lahenduse. Samuti võib eeldada, et sotsiaalsed inimesed tulevad töökoha ebakindluse olukorraga kenasti toime, sest ka neil on valdavalt positiivsed emotsioonid ülekaalus ning nad suudavad olukorda adekvaatselt hinnata ning ettetulevate probleemidega tegeleda (Tasa *et al.* 2011: 69). Kuna sotsiaalsed inimesed on usaldatavad, mõistvad ning nad eelistavad rahumeelset keskkonda, siis nad lepivad töökoha ebakindluse olukorraga kergemalt ning ei soovi seetõttu sattuda konfliktiolukordadesse (Ilies *et al.* 2011: 48; Tasa *et al.* 2011: 69). Seega võib eeldada, et sotsiaalsed inimesed teadvustavad endale, et võimaliku töökoha kaotamisega tuleb leppida ning nad ei soovi astuda tööandjatega konflikti, et selle abil midagi veel päästa.

Töökoha ebakindlus tekitab kõige üldisemas mõttes muret töökoha säilimise pärast ning sõltuvalt isiksuseomadustest tajub igaüks seda erinevalt ning samuti võivad mõju avaldada ka sotsiaal-demograafilised tunnused. Seetõttu on ka töökoha ebakindluse negatiivse mõju tagajärjed osadele suuremaks probleemiks kui teistele ning negatiivse mõju leevendamine on mõnel juhul kergem, teisel raskem. Kuidas aga tajuvad töökoha ebakindlust Eestis tegutsevates organisatsioonides töötavad inimesed sõltuvalt isiksuseomadustest, tuleb vaatluse alla juba järgmises peatükis.

## **2. ISIKSUSEOMADUSTE SEOS TÖÖKOHA EBAKINDLUSE TAJUMISEGA EESTIS TEGUTSEVATE ORGANISATSIOONIDE TÖÖTJATE SEAS**

### **2.1. Isiksuseomaduste ja ebakindluse tajumise uurimise valimi ja uurimismetoodika tutvustus**

Autor tutvustab selles alapeatükis kõigepealt uurimismetoodikat ehk millisel viisil sai läbi viidud uurimus, millistest väidetest uurimus koosnes ning kuidas saadud andmeid töödeldi. Seejärel antakse ülevaade valimist. Uurimus viidi autori poolt läbi oktoobris ja novembris 2011. aastal. Selleks võttis autor elektronposti teel ühendust erinevate organisatsioonidega ja pakkus võimalust uuringus osaleda. Empiirilise uuringu läbiviimiseks koostas autor interneti vahendusel ([www.connect.ee](http://www.connect.ee) keskkonnas) ankeetküsitluse. Ankeedi jaoks valis autor Costa ja McCrae Suure Viisiku isiksuseomaduste mudeli, kuna nimetatud meetodile on juba olemas eesti keelde kohandatud küsimustik isiksuseomaduste mõõtmiseks ning lisaks on antud küsimustikku kasutatud paljude tööga seotud valdkondade uurimiseks. Et anda väike ülevaade sellest, mis võivad viidata teatud isiksuseomadustele, siis järgnevalt on ära toodud mõned näited väidetest, mida ankeetküsitlus kasutati:

- neurootilisus („Ma olen sageli närviline, tunnen hirmu ja ärevust ning muretsen, et midagi võib halvasti minna“; „Ma solvun kergesti ja tunnen sageli viha ja kibestust, isegi pisiasjad võivad mind endast välja viia“);
- ekstravertsus („Mulle meeldivad inimesed, ma olen sõbralik ja avatud ka võõrastega suheldes“; „Ma ei kõhkle oma arvamuse avaldamisel ja ma oskan oma õigusi maksma panna. Mulle meeldib olla juht“);
- avatus („Mul on elav kujutlusvõime. Mulle meeldib fantaseerida ning oma mõtetel vabalt rännata lasta“; „Ma olen salliv teiste inimeste eluviiside ja arvamuste suhtes. Minu arvates ei ole olemas absoluutset tõe ja valet“);

- sotsiaalsus („Ma usaldan inimesi ja usun, et nad on enamasti ausad ning heade kavatsustega“; Ma olen igas olukorras aus ja siiras. Ma ei püüa varjata oma tegelikke kavatsusi“);
- meelekindlus („Ma olen järjekindel inimene ning armastan korda ja puhtust. Ma tahan, et iga asi oleks oma õigel kohal“; „Ma tean kindlalt, mida tahan saavutada ja teen selle nimel kõvasti tööd“).

Antud andmete korral sobib eelpool toodud isiksuseomaduste väidete liigitamine just nendeks viieks faktoriks, kuna viidi läbi ka reliaablusanalüüs viie isiksuseomaduste skaala osas Cronbachi alfa abil. Selgus, et reliaablused on sotsiaalteaduste kontekstis sobiva suurusega. Streiner (2003) artiklist võib leida, et üldiselt peetakse reliaabluse hindamise puhul heaks piiriks kui  $\alpha \geq 0,70$ . Samas, kui valimi suurus on väiksem kui 100, tuleb siiski reliaabluste tõlgendamisel olla ettevaatlik, ehk siinkohal on neurotilisuse, ekstraversuse ja meelekindluse reliaablused hea tulemusega, kuid avatuse ja sotsiaalsuse reliaabluste juures tuleb olla tõlgendamisel ettevaatlikum. Leitud reliaablused olid järgmised:

- neurotilisus  $\alpha=0,82$ ,
- ekstraversus  $\alpha=0,74$ ,
- avatus  $\alpha=0,65$ ,
- sotsiaalsus  $\alpha=0,62$ ,
- meelekindlus  $\alpha=0,75$ .

Juurde sai lisatud ka seitse ebakindlusega seotud küsimust, mis on võetud ingliskeelsest artiklist ning autori poolt eesti keelde tõlgitud (Hellgren *et al.* 1999: 195):

- ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin;
- on oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal;
- tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus;
- minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad;
- tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö;
- usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus;
- minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev.

Kuna töökoha ebakindlus hõlmab endas mitmeid aspekte, siis eelpool toodud ebakindlusega seotud väited annavad hästi edasi arusaama, mille põhjal võivad töötajad töökoha ebakindlust tajuda või mis valdkonnad on need, mis näitavad, et töötajad ei taju töökoha ebakindlust. Ehk nende hulgas on neli positiivset väidet, mis näitavad, et töötajad ei tunneta töökoha ebakindlust ning kolm negatiivset väidet, mis just näitavad, et tajutakse töökoha ebakindlust. Ankeet, millele uurimuses osalenutel paluti vastata, koosneb 37 väitest, lisaks 7 sotsiaal-demograafilist küsimust. Väidetele antakse vastuseid seitsme palli skaalal, kus 1 näitab, et vastaja arvates on väide täiesti vale, ning 7, et väide on täiesti õige.

Käesolevas töös kasutatakse andmete analüüsil andmetöötlusprogrammi SPSS 18.0. Statistilise analüüsi meetoditest kasutatakse kirjeldavaid statistikuid ja andmete eripärast tulenevalt mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi ning mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi. Kirjeldavaid statistikuid kasutakse, et vaadata väidete keskmisi, miinimum ja maksimum hinnanguid, standardhälbeid ning mediaani. Korrelatsioonanalüüs on kahe-suunaline nähtus ning selle kaudu selgitatakse välja, milliste ebakindluse väidete ja isiksuseomaduste vahel on positiivne ja milliste vahel negatiivne korrelatsioon ning siinkohal kasutatakse Spearmani korrelatsioonikoefitsienti. Korrelatsioonikordajate puhul on määratud ka teatud vahemikud, kuna on tegemist nõrga, keskmise ja tugeva seosega. Kui on olemas nõrk seos, siis jääb korrelatsioonikordaja absoluutväärtus vahemikku 0-0,3, keskmise seose korral 0,3-0,7 ning tugeva seose puhul 0,7-1,0 (Ratner 2012). Väiksema valimi ( $n < 100$ ) puhul seose tugevust niivõrd hästi tõlgendada ei saagi, vaid lihtsalt on võimalik rääkida seose olemasolust. Dispersioonanalüüsi kasutatakse selleks, et teha kindlaks erinevused ebakindluse väidete hinnangutes soo, vanuse, tööstaaži, hariduse, ameti ja tegevusvaldkonna järgi. Kasutatakse Mann-Whitney U testi, mis on sobilik kui võrreldakse kahte gruppi ning Kruskal Wallise testi, mis on sobilik kolme või enama grupi võrdlemiseks. Analüüs viiakse läbi olulisuse nivool 0,05.

Läbiviidud uuringus osales 81 inimest. Selleks võttis töö autor elektronposti teel ühendust erinevate organisatsioonidega ning pakkus võimalust organisatsiooni töötajatel uurimuses osaleda. Elektronposti teel selgitati küsimustiku eesmärki, vabatahtlikkust ja anonüümsust. Vastajatest oli eesti keel emakeeleks 96,3% ja vene keel 3,7% inimestel.

Kõige enam osales uuringus finants-ja kindlustustegevuse valdkonna töötajaid (35,9%) ning kõige vähem info ja side ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas tegutsevaid töötajaid (7,4%). Ankeetküsitlus saadeti veel veondus ja laondus, kinnivara, elektrienergia ning majutus ja toitlustus tegevusvaldkondadesse. Kahjuks antud valdkondadest vastuseid ei saadud, sest mõne puhul neist vastati, et ajanappuse tõttu pole võimalik uuringus osaleda ning samas ei saanud autor mõnes valdkonnas üldse tagasisidet.

Naisi osales uuringus rohkem ehk uuringus osales 66 naist (81,5%) ja 15 meest (18,5%). Kuna mehi on uuringus osalenud tunduvalt vähem kui naisi, võib siin olla põhjuseks see, et suur osa vastustest tuli hariduse valdkonnast ning siin on naistöötajate osakaal tunduvalt suurem. Samas ehituse valdkonnas, kus kindlasti mehi töötab piisavalt, tuli tagasi väga väike osa vastuseid. Mõnest tegevusvaldkonnast (näiteks veondus ja laondus), mis oleks tõstnud meeste osakaalu, ei saadud samuti uuringusse osalejaid, kes oleks tõstnud meeste osakaalu. Võimalik ka, et naised olid altimad uuringus osalema kui mehed.

29,6% osales uuringus tippspetsialiste ja võrdselt kõige vähem teenindus- ja müügitöötajaid ning ametnikke (12,3%). Põhjuseks võib välja tuua asjaolu, et vastajate osakaal võis tuleneda arvutile ligipääsu võimaluse puudumisest, et uuringus osaleda. Teiselt poolt võis selline vastajate osakaal tuleneda sellest, missugustest tegevusvaldkondadest pärit inimesed olid nõus uuringus osalema.

Küsitluses osalenute haridustaseme juures on näha, et kõige enam on uuringus osalejate seas nii bakalaureusekraadi kui ka magistrikraadiga töötajaid (vastavalt 38,3% ja 32,1%). Kuna enamik vastanutest on kas bakalaureusekraadi või magistrikraadiga, siis arvatavasti just niisuguse haridusega inimesed töötavad tõenäolisemalt kohas, kus on ligipääs arvutile ning sellest tuleneb ka nende suurem osakaal vastanute hulgas. Lisaks on esindatud veel ka keskhariduse, kutsehariduse, kutsekõrghariduse, lõpetamata kutsehariduse ja muu haridusega inimesed. Et hiljem teha paremaid järeldusi, moodustati edasise analüüsi jaoks järgmised hariduse grupid:

- grupp 1: keskharidus ja muu,
- grupp 2: kutseharidus, kutsekõrgharidus, lõpetamata kutseharidus,
- grupp 3: bakalaureusekraad,

- grupp 4: magistrakraad.

Tööstaaži tulemused kajastavad inimeste töötatud aastaid oma praeguses organisatsioonis. Kõige rohkem osales uuringus inimesi, kes on töötanud ainult ühe aasta oma praeguses organisatsioonis (19,8%). Uuringus osales kaks inimest, kes on töötanud üle 20 aasta ning ei osalenud ühtegi inimest, kes oleks oma praeguses organisatsioonis töötanud 13, 16, 17 või 18 aastat. Keskmise tööstaaž vastajate seas on 5,5 aastat (standardhälve on 4,7). Edasise analüüsi jaoks moodustati tööstaažidest järgmised grupid:

- grupp 1: 1-5 aastat,
- grupp 2: 6-12 aastat,
- grupp 3: 13- üle 20 aasta.

Kõige enam oli vastajaid vanuses 21-30 (63%), 31-40 aastaseid osales uuringus 24,7% ning 41-55 aastaseid oli 12,3%. Uurimuses osalenute keskmine vanus on 33,6 aastat (standardhälve on 8,5), noorim vastaja on 21 aastane, vanim 55 aastane. Ehk võib siin tuleneda 21-30 aastaste vastajate suur protsent sellest, et nooremad inimesed tulevad arvutitega paremini toime ning kuna paljud neist on töömaastikul esimesi aastaid, siis ehk pole neil olnud eelnevalt võimalust tööalaselt uuringutes osaleda ning antud variant tundus neile huvitav ja väärt proovimist. Nimetatud vanusegrupid on samamoodi nagu hariduse ja tööstaaži puhul moodustatud edasise analüüsi läbiviimise tarbeks.

Peab ära mainima ka asjaolu, et kuna vene keel oli emakeeleks 3,7% vastajatest, siis võib tekkida küsimus, kuidas tagati, et nad said küsimustest üheselt aru, kuna ankeetküsitlusele venekeelset versiooni ei olnud. Võib eeldada, et kuna vastavad ankeedid olid korrektselt täidetud, siis sellest oldi aru saadud. Osalejad, kelle emakeel on vene keel, töötavad finants-ja kindlustustegevuse valdkonnas, kus eeldatavasti tuleb igapäevaselt suhelda eelkõige eesti keeles. Samuti oli osalejatel olemas ankeetküsitluse koostanud autoriga kontakteerumisvõimalus, kui selleks oleks vajadus tekkinud ning kuna nende vastajate portsent oli väga väike, siis ilmselt see uuringu tulemusi suuresti ei mõjutanud.

Tuleb ka lisada, et ankeedis ei küsitud, kas inimene töötab suures või väikeses organisatsioonis ja seega ei saa kahjuks organisatsiooni suuruse mõju ebakindluse tajumisele analüüsida. Autori arvates võib aga organisatsiooni suurusest oleneda, kuidas on

välja kujunenud organisatsioonisisene kommunikatsioon, kolleegide omavaheline läbisaamine, erinevate toimingute läbiviimise kord jne, millel võib olla mõju töökoha eba-kindluse tajumisele. Järgnevates uuringutes tasub seega kindlasti täpsustada, kui suures organisatsioonis vastaja töötab. Tabelis 6 on kokkuvõtvalt ära toodud uuringus osalenud sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes, kus mõned tunnused on võetud gruppidesse edasise analüüsi läbiviimiseks.

**Tabel 6.** Uuringus osalenud soo, vanuse, emakeele, hariduse, tegevusvaldkonna, ameti ja tööstaaži lõikes absoluutväärtuses ja protsentuaalselt

|                      |  | Vastajaid<br>(absoluutarv) | Vastajate osakaal vastava<br>tunnuse lõikes (%) |
|----------------------|--|----------------------------|---|
| Sugu                 | Naine  | 66                         | 81,5  |
|                      | Mees   | 15                         | 18,5  |
| Vanus                | 21-30  | 51                         | 63  |
|                      | 31-40  | 20                         | 24,7  |
|                      | 41-55  | 10                         | 12,3  |
| Emakeel              | Eesti keel   | 78                         | 96,3  |
|                      | Vene keel  | 3                          | 3,7   |
| Haridus              | Magistrikraad  | 26                         | 32,1  |
|                      | Bakalaureusekraad  | 31                         | 38,3  |
|                      | Kutseharidus, kutsekõrgharidus,<br>lõpetamata kutseharidus | 15                         | 18,5  |
|                      | Keskharidus ja muu   | 9                          | 11,1  |
| Tegevus-<br>valdkond | Ehitus   | 7                          | 8,6   |
|                      | Info ja side   | 6                          | 7,4   |
|                      | Finants- ja kindlustustegevus                              | 29                         | 35,9  |
|                      | Haridus  | 21                         | 25,9  |
|                      | Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne                           | 6                          | 7,4   |
|                      | Hulgi- ja jaekaubandus                                     | 12                         | 14,8  |
| Amet                 | Kõrgem ametnik/ juht                                       | 15                         | 18,5  |
|                      | Tippspetsialist  | 24                         | 29,6  |
|                      | Tehnik või keskastme spetsialist                           | 22                         | 27,3  |
|                      | Ametnik  | 10                         | 12,3  |
|                      | Teenindus- või müügitöötaja                                | 10                         | 12,3  |
| Tööstaaž             | 1-5 aastat   | 52                         | 64,2  |
|                      | 6-12 aastat  | 23                         | 28,4  |
|                      | 13- üle 20 aasta   | 6                          | 7,4   |

Allikas: (Autori koostatud).

Läbiviidud uurimuse valim ei osutunud küll väga suureks, kuid samas on valimisse koondunud erineva tegevusvaldkonna ja ametite esindajad. Ning kuna vastajate vanus, tööstaaž ning haridustase varieerub suuresti, siis muudab see uurimuse analüüsi

huvitavamaks ja on võimalik teha rohkem võrdlusi. Uurimuse tulemuste analüüs on läbiviidud järgmises alapeatükis.

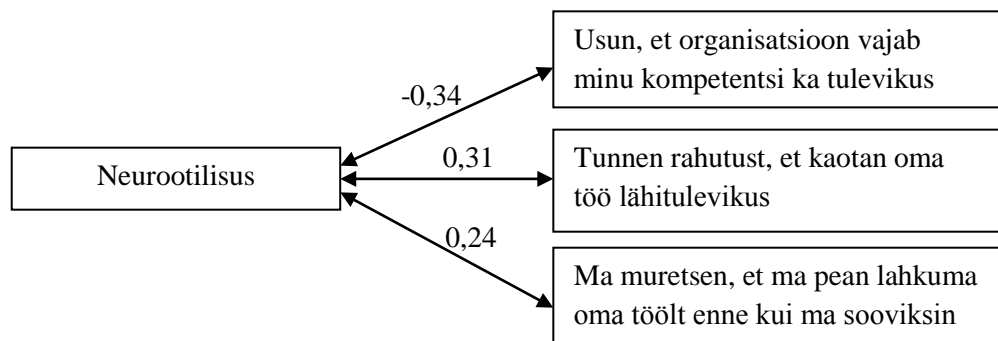
## **2.2. Töökoha ebakindluse tajumine sõltuvalt isiksuseomadustest ja sotsiaal-demograafilistest tunnustest**

Ankeetküsitlusest saadud tulemuste analüüsil leiti kõigepealt kirjeldavad statistikud ebakindluse väidete osas, milleks on minimaalne ja maksimaalne väärtus, aritmeetiline keskmine, standardhälve ning mediaan. Minimaalne ja maksimaalne väärtus näitavad väidetele antud minimaalset ja maksimaalset väärtust skaalal 1-7 ehk selle järgi saab vaadata, missuguste väidete osas olid vastajad optimistlikumad ja milliste osas pessimistlikumad. Aritmeetiline keskmine näitab, milliste väidete osas on vastajad andnud kokkuvõttes kõrgemaid väärtusi skaalal 1-7 ning standardhälve näitab kui palju antud väärtused erinevad keskmisest, ehk, mida suurem standardhälve, seda suurem hajuvus väidete osas. Mediaan aga näitab ära väidetele antud hinnangute keskpunkti. Kirjeldavate statistikute tabel on ära toodud lisas 1. Uuringus osalejad andsid hinnanguid skaalal 1-7. Minimaalsete ja maksimaalsete väärtuste juures on näha, et ainult väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) juures ei andnud mitte ükski vastaja väikseimat hinnangut skaalal 1-7 (1-täiesti vale) ning väite 34 (ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin) juures ei andnud ükski osaleja maksimaalset hinnangut (7- täiesti õige). Võib öelda, et vastajad olid optimistlikumad selles osas, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus ning mõnevõrra rohkem oldi mures sellepärast, et tuleb lahkuda oma töölt enne kui soovitakse.

Keskmete näitajate juures on näha, et kõige kõrgem keskmine on väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) juures (5,48) ja kõige madalam keskmine on väite 35 (on oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal) juures (2,44). Inimesed andsid seega väitele 32 kõrgemaid hinnanguid, ehk võib eeldada, et paljud vastajatest on veendunud, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus ning kõige madalamaid hinnanguid anti väite 35 juures. Standardhälbeid vaadates selgub, et kõige suurem hajuvus oli väite 35 (on oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal) juures (1,81). Ehk siin andsid vastajad väga erinevaid hinnanguid.

Mediaani tulemusi vaadates selgus, et kõige kõrgem keskpunkt antud hinnangute osas on väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) juures (6,0) ning kõige madalam väitel 33 ja 34 juures (2,0). Siinjuures saab öelda, et kuna väite 32 juures tuli keskpunkt kõige kõrgem, siis järelikult anti selle väite juures ka kõrgemaid hinnanguid, ehk usutakse, et organisatsioon vajab töötaja kompetentsi ka tulevikus.

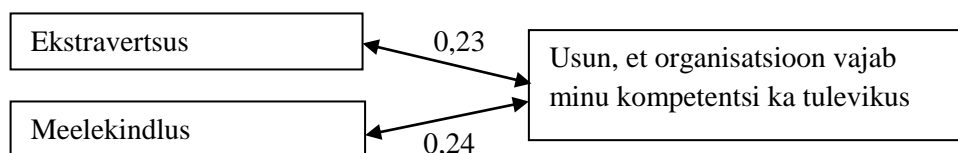
Järgnevalt viidi läbi korrelatsioonanalüüs, mis on kahe-suunaline nähtus ning selle kaudu püüti välja selgitada, milliste ebakindluse väidete ja isiksuseomaduste vahel on positiivne ja milliste vahel negatiivne korrelatsioon. Korrelatsioonanalüüsi juures kasutati Spearmani korrelatsioonikoefitsienti, mis on mitteparameetiline ja sobib antud andmete spetsiifikat arvestades. Korrelatsioonitabelist (vt lisa 2) on näha, et neurootilisusel on statistiliselt oluline samasuunaline seos nii väitega 33 (tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus) kui ka väitega 34 (ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin), vastavalt  $r = 0,31$  ja  $r = 0,24$  (vt joonis 3). Saab öelda, et kui suureneb neurootilisuse tase, siis suureneb ka keskmine hinnang väite 33 ning väite 34 puhul. Selgub, et neurootilisemad inimesed on mitmes mõttes oma tuleviku suhtes murelikumad ning tunnevad ebakindlust oma töökoha säilimise pärast. Ehk mida suurem neurootilisus, seda rohkem inimene tunneb rahutust, et kaotab oma töö tulevikus. Kuna korrelatsioon on kahe-suunaline nähtus, siis saab öelda ka, et mida enam inimene tunneb, et kaotab töö tulevikus, seda neurootilisem ta on. Samas on neurootilisusel statistiliselt oluline vastassuunaline seos väitega 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus), siin  $r = -0,34$  (vt joonis 3). Ehk, mida vähem neurootiline inimene on, seda enam ta usub, et organisatsioon vajab tema kompetentsi tulevikus.



**Joonis 3.** Neurootilisuse statistiliselt olulised seosed väidetega: „Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus“, „Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähi-

tulevikus“, „Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin“ (Autori koostatud).

Korrelatsioonitabelist (vt lisa 2) selgub ka, et ekstravertsusel on statistiliselt oluline samasuunaline seos väitega 32 ( $r=0,23$ ) (vt joonis 4). See tähendab, et kui ekstravertsus suureneb, siis suureneb ka väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) keskmine hinnang. Antud seose põhjal selgub, et ekstravertsemad inimesed on oma tuleviku suhtes optimistlikumad ning usuvad, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus. Samuti on meelekindlusel statistiliselt oluline samasuunaline seos väitega 32 ( $r=0,24$ ) (vt lisa 2 ning joonis 4). Seose järgeluseks saab öelda, et meelekindlad inimesed on oma töökoha säilimisel optimistlikumad, kuna arvavad, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus. Sotsiaalsuse ja avatuse juures statistiliselt olulisi seoseid ebakindluse ankeedi osa väidetega ei esinenud.



**Joonis 4.** Väite „Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus“ statistiliselt olulised seosed ekstravertsuse ja meelekindlusega (Autori koostatud).

Analüüsis osas viimasena kasutati dispersioonanalüüsi, et välja selgitada missuguseid erinevusi on töökoha ebakindluse tajumise väidete hinnangutes soo, vanuse, tööstaazi, hariduse, ameti ja tegevusvaldkonna järgi. Emakeele osas siinkohal analüüsi läbi ei viidud, kuna enamik vastajaid olid eestlased ja venelaste osakaal oli väga väike. Olulisuse nivoo võeti 0,05. Erinevused ebakindluse tajumises soost sõltuvalt on ära toodud lisa 3. Tulemustest selgus, et väite 31 puhul (minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad) on meeste ja naiste hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus, kuna olulisuse tõenäosus on 0,03 (ehk väiksem kui olulisuse nivoo 0,05). Keskmiste võrdlemisel tuleb välja, et naiste hinnangud on kõrgemad ehk naiste meelest on nende tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis soodsamad kui meeste arvates.

Ameti osas näitavad tulemused, et väite 31 (minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad) puhul on erinevate ametitega vastajate keskmiste

hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus, kuna olulisuse tõenäosus on 0,01 (vt lisa 4). Kõige kõrgem keskmine hinnang on siin kõrgematel ametnikel ja juhtidel. Seega, organisatsioonis kõige kõrgemal positsioonil olevad inimesed hindavad oma karjääri- võimalusi organisatsioonis kõige soodsamaks. Kõrgemate ametnike ja juhtide hinnangud on statistiliselt oluliselt kõrgemad nii tehnikute ja keskastme spetsialistide kui ka ametnike omadest. Tippspetsialistide hinnangud on kõrgemad ametnike omadest. Ülejäänud gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ole.

Väite 36 (tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö) puhul on samuti erinevate ametitega vastajate hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus, kuna olulisuse tõenäosus on 0,03. Keskmiste hinnangute võrdlusel on näha, et kõrgemate ametnike ja juhtide hinnangud on teistest kõrgemad, seega, mida kõrgemal positsioonil inimene töötab, seda enam inimene tunneb, et talle tagatakse stimuleeriv töö. Kõrgemate ametnike ja juhtide hinnangud on statistiliselt oluliselt kõrgemad tehnikute ja keskastme spetsialistide, ametnike ning teenindus- või müügitöötajate omadest. Ülejäänud gruppidest pärit vastajate hinnangud statistiliselt oluliselt ei erine.

Samuti on väite 37 (minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev) puhul erinevate ametitega vastajate hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus, olulisuse tõenäosus on 0,00. Kõrgemate ametnike ja juhtide hinnangud on teiste positsioonidega inimeste hinnangutest statistiliselt oluliselt kõrgemad. Järelikult on nad palgakasvu osas teistest optimistlikumad. Statistiliselt oluline erinevus on ka tippspetsialistide ning tehnikute või keskastme spetsialistide hinnangute vahel. Võrreldes keskmisi selgub, et tippspetsialistide jaoks palgakasv pole nii lootustandev kui tehnikute või keskastme spetsialistide jaoks. Ülejäänud grupid näiteks tippspetsialistid, ametnikud ja teenindus- või müügitöötajad on andnud sarnaseid hinnanguid.

Tegevusvaldkonna tulemustest selgus, et väite 35 (on oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal) puhul on erinevatest tegevusvaldkondadest pärit vastajate hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus, olulisuse tõenäosus 0,02 (vt lisa 5). Keskmisi hinnanguid võrreldes näeme, et kõige kõrgemad hinnangud on siin andnud ehituse valdkonna töötajad. Seega nemad muretsevad kõige enam, et peavad lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal. Kõige vähem mures on selles küsimuses hariduse valdkonnast pärit vastajad. Hariduse valdkonna töötajate hinnangud on

statistiliselt oluliselt madalamad nii ehituse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonna vastajatest. Ülejäänud tegevusvaldkondadest pärit vastajate hinnangud statistiliselt oluliselt ei erine.

Ka väite 37 (minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev) puhul on erinevate tegevusvaldkondade inimeste hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus (olulisuse tõenäosus 0,00). Keskmisi võrreldes on näha, et oma palgakasvu peavad kõige lootustandvamaks hulgi- ja jaekaubanduse valdkonnast pärit osalenud. Nende palgakasvu ootus on statistiliselt oluliselt kõrgem info ja side, finants- ja kindlustustegevuse, hariduse ning tervishoidu ja sotsiaalhoolekande valdkonna töötajatest.

Kõige vähem lootustandvaks hindavad oma palgakasvu hariduse valdkonna vastajad. Huvitav on see, et ehituse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonnast pärit vastajad hindavad oma palgakasvu võimalusi statistiliselt oluliselt kõrgemalt kui hariduse valdkonna vastajad. Samal ajal eelmises lõigus esitatud tulemuste järgi muretsevad nad hariduse valdkonna töötajatest enam töö kaotamise pärast. Ehituse valdkonna töötajad on oma palgakasvu küsimuses lootustandvamad ka tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna töötajatest.

Vanuse juures selgus, et väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) puhul on erinevate vanusegruppide vastajate hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus (olulisuse tõenäosus on 0,02) (vt lisa 6). Keskmisi hinnanguid võrreldes saab öelda, et 41-55 aastaste töötajate hinnangud on kõige kõrgemad ja kõige madalam on hinnang 21-30 aastaste vastajate seas. Saab öelda, et just vanemas eas vastanute meelest vajab nende organisatsioon nende kompetentsi ka tulevikus võrreldes kõige noorema vastajate grupiga. Keskmisest vanusegrupist (31-40 aastased) pärit vastajate hinnangud teistest statistiliselt oluliselt ei erine.

Väite 33 (tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus) puhul on erinevate vanusegruppide vastajate hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus (olulisuse tõenäosus 0,03). Keskmisi hinnanguid vaadates selgub, et 21-30 aastaste töötajate hinnangud on kõige kõrgemad. Seega kõige nooremad osalejad tunnevad enim, et nad võivad kaotada oma töö lähitulevikus. Statistiliselt oluline erinevus on siin nii kõige vanema osalejate

grupiga (41-55 aastased) kui ka keskmise vanusegrupiga (31-40 aastased). Keskmise ja vanem vanusegrupp omavahel statistiliselt oluliselt ei erine.

Tööstaaži juures, väite 32 (usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus) puhul on erineva tööstaažiga gruppide vastanute hinnangute vahel statistiliselt oluline erinevus (olulisuse tõenäosus 0,00) (vt lisa 7). Keskmisi hinnanguid võrreldes saab öelda, et 6-12 aastase tööstaažiga töötajate hinnangud on kõige kõrgemad ja need on statistiliselt oluliselt kõrgemad kahest ülejäänust grupist ehk, kõige vähema staažiga grupist (1-5 aastat) ja kõige suurema staažiga grupist (13-üle 20 aasta). Seega keskmise staažiga inimesed tunnevad enim, et nende kompetentsi vajatakse ka tulevikus. Väikseima ja kõrgeima staažiga grupid omavahel statistiliselt oluliselt ei erine.

Läbiviidud analüüside järgi selgus, et hariduse puhul ei ole erinevate haridusgruppide vastajate hinnangute vahel statistiliselt olulisi erinevusi. Seega sõltumata sellest, missugune haridus inimesel on, ebakindluse tajumine on sarnane. Hariduse kohta käivad dispersioonanalüüsi tulemused tabelina on ära toodud lisa 8. Tabelis 7 on ära toodud uurimuse olulisemad tulemused sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes.

**Tabel 7.** Uurimuse tulemuste kokkuvõtte sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes

| Väide  | Sugu                                  | Amet   | Tegevusvaldkond   | Vanus  | Tööstaaž  |
|--|---------------------------------------|--|---|--|---|
| Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | naiste hinnangud kõrgemad kui meestel | kõrgemad ametnikud/ juhid hindavad karjäärivõimalusi kõige soodsamaks  | -   | -  | -   |
| Usun, et organisatsioon vajab minu kompetensi ka tulevikus                     | -                                     | -  | -   | 41-55 a. hinnangud kõige kõrgemad; madalaim on hinnang 21-30 aastaste seas | 6-12 a. tööstaažiga töötajad tunnevad enim, et nende kompetensi vajatakse tulevikus |
| Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | -                                     | tehnikud või keskastme spetsialistid muretsevad sellepärast kõige rohkem   | -   | 21-30 a. tunnevad enim rahutust töökohta kaotuse suhtes                    | -   |
| Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | -                                     | -  | -   | -  | -   |
| On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | -                                     | -  | ehituse valdkonna töötajad muretsevad kõige enam; kõige vähem mures on hariduse valdkonna töötajad            | -  | -   |
| Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | -                                     | kõrgemad ametnikud/ juhid tunnevad enim, et neile tagatakse stimuleeriv töö  | -   | -  | -   |
| Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | -                                     | kõige optimistlikumad on kõrgemad ametnikud/ juhid; palgakasv on lootustandvam tehnikute või keskastme spetsialistidele kui tippspetsialistide jaoks | kõige lootustandvamaks peavad hulgi- ja jaekaubanduse töötajad; hariduse töötajad ei hinda palgakasvu kõrgelt | -  | -   |

Allikas: (Autori koostatud; „-“ antud väite lõikes erinevusi sotsiaal-demograafiliste tunnuste osas ei esinenud).

Võib öelda, et töökoha ebakindluse tajumine töötajate seas oleneb paljuski sellest, mis ametikohal inimene töötab, palju on inimesel varasemalt töökogemust ning samuti mängivad rolli ka isiksuseomadused. Ehk töömaastikul esimesi aastaid olevad inimesed tajuvad suuremat töökoha ebakindlust, samas kõrgemal tööpositsioonil olevad töötajad on oma töökohas kindlamad ning isiksuseomadusi võrreldes selgus, et ekstravertsed ja meeleskindlad on optimistlikumad ning neurootilised inimesed tajuvad suuremat töökoha ebakindlust. Haridus aga ei mänginud ebakindluse tajumise juures mingit rolli ning järgmises alapeatükis tehaksegi järeldusi isiksuseomaduste ja töökoha ebakindluse tajumise seostest ning ettepanekuid töökoha ebakindluse tajumise vähendamiseks töötajate seas.

### **2.3. Järeldused isiksuseomaduste seostest töökoha ebakindluse tajumisega ja ettepanekud**

Eelnevas alapeatükis läbiviidud uuringu tulemustest võib järeldada, et töökoha ebakindlust tajuvad inimesed erinevalt ning see võib sõltuda suuremal või vähemal määral isiksuseomadustest, aga ka soost, ametist, tegevusvaldkonnast, vanusest ning tööstaažist.

Nagu Greenhalgh ja Rosenblatt (1984: 443) on väitnud, et isiksuseomadused modelleerivad, kuidas inimene tajub töökoha ebakindlust, võib ka ametite juures seoseid tuua isiksuseomadustega. Ekstravertsus näitab juhtpositsiooni sobivust ning avatus on seotud probleemide lahendamise potentsiaaliga, mis on suuresti seotud juhtivate ametikohtadega (Cottrell *et al.* 2007: 209). Ehk kuna kõrgematel ametikohtadel tegutsevad suurema tõenäosusega ekstravertsemad ja avatud inimesed, siis suure tõenäosusega nemad kui positiivsete emotsioonidega inimesed ning avatud uutele väljakutsetele, ei taju töökoha ebakindlust. Samuti tuli ka antud töös läbiviidud ankeetküsitluses korrelatsioonanalüüsi tulemusena välja, et ekstravertsemad inimesed vaatavad tulevikku positiivselt ning töökoha ebakindlust ei taju. Nad võivad tunda, et kuna nad on kõrgemal positsioonil, siis neid ei ohustagi töökoha ebakindlus ehk nad võivad arvata, et nad oma koha organisatsioonis kindlustanud.

Isiksuseomaduste mõju töökoha ebakindluse tajumisele võib olla suuresti seotud ka vanusega. Kuigi nii mitmedki psühholoogid (Ervin, Hogan, Eysenck) on oma definitsioonides on väljendanud, et isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed ning suuresti

ajas ei muutu, siis Specht (2011) ja tema kaasautorid leidsid oma uuringus, et teatud vanuseetappidel isiksuseomadused mingil määral siiski muutuvad. Kui antud töö uuringust selgus, et nooremad töötajad tajuvad ebakindlust rohkem ning Spechti ja tema kaasautorite poolt läbiviidus uuringus selgus, et neurootilisus suurenes kuni vanuseni 30, siis võib siin olla omamoodi seos olemas. Ehk noorematel töötajatel võibki neurootilisus kasvada, kuna ollakse esialgu kindlasti tööl ebakindlad, kuna pole kogemusi ja võib-olla ka kõiki vajalikke teadmisi, siis see tekitab neis raskusi ja mõned töötajad võivad olla kergesti haavatavad ning selle tulemusena suureneb ka töökoha ebakindluse tajumine. Kuna aga sotsiaalsus kasvas vanuse suurenedes, siis see võib olla ka üks põhjustest miks vanemad inimesed töökoha ebakindlust ei tajunud, kuna nad on oma koha organisatsioonis leidnud ning tunnevad end ümbritsevas keskkonnas hästi. Tabelisse 8 on koondatud ettepanekud töökoha ebakindluse vähendamiseks isiksuseomaduste alusel ning ettepanekutest pikemalt on räägitud peale töökoha ebakindluse tajumise eripärade väljatoomist sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes.

**Tabel 8.** Ettepanekud töökoha ebakindluse tajumise vähendamiseks isiksuseomaduste alusel

| Nr | Sotsiaal-demograafilised tunnused ja isiksuseomadused | Töökoha ebakindluse tajumise tulemused  | Ettepanekud  |
|----|---|---|--|
| 1. | Neurootilisus   | <ul style="list-style-type: none"> <li>neurootilisemad töötajad tajuvad ebakindlust töökoha kaotamise pärast lähitulevikus või sellepärast, et peavad lahkuma oma töökohalt enne kui nad seda sooviksid</li> <li>mida neurootilisem on inimene, seda enam ta tajub, et organisatsioon ei vaja tema kompetentse tulevikus</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>positiivne ja negatiivne tagasiside</li> <li>kommunikatsiooni arendamine</li> </ul> |
| 2. | Meelekindlus  | <ul style="list-style-type: none"> <li>madala meelekindlusega töötajad tajuvad töökoha ebakindlust kompetentside vajalikkuse aspektist organisatsioonile</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>arenguveestlused</li> </ul>   |
| 3. | Ekstravertsus   | <ul style="list-style-type: none"> <li>madala ekstravertsusega töötajad on ebakindlamad kompetentside vajalikkuse seisukohast organisatsioonile</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>koolituste korraldamine</li> </ul>  |

Allikas: (Autori koostatud).

Kõige üldisemalt on töökoha ebakindluse tajumise all on mõistetud, et töötajad tunnevad muret oma töökoha säilimise pärast (De Witte 2005: 1; Sverke 2012). Antud seisukoht kinnitab ka antud töö uuringu tulemusi. Kui eelpool sai mainitud varasemalt läbi viidud uuringu tulemustest isiksuseomaduste seosest vanusega ning töökoha ebakindluse tajumisest, siis antud töös läbiviidud uurimuse põhjal selgus vanuse juures, et vanemad töötajad (41-55 aastased) ebakindlust ei tajunud. Neil polnud hirmu kaotada oma töö lähitulevikus ning nad olid veendunud, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus. Noorematel töötajatel (21-30 aastased) aga seevastu pole tekkinud kindlust, et organisatsioon vajaks nende kompetentsi ka tulevikus ning nende hirmu töökoha kaotuse osas oli kõige kõrgem. Ühtlasi võib pidada antud tulemusi mingil määral loogiliseks, kuna vanematel inimestel on rohkem töökogemusi, mis on tulnud läbi aastate. Noorematel töötajatel, kellest paljud on töömaastikul esimesi aastaid, pole suuri tööalaseid kogemusi ning kuna ollakse ilmselt esialgu tööl ka katseajaga, siis loomulikult tajuvad noored töötajad suuremat ebakindlust kui vanemad kolleegid. Kui siinkohal võrrelda Barnes'i (2009: 14) ja tema kaasautorite poolt läbi viidud uuringut, siis nende uuringus selgus, et töökoha ebakindlust tajutakse nii pensioniea lähedal kui ka nooremas eas. Ehk antud juhul on läbiviidud uuringute tulemuste vahel erinevusi. Samas kui veel juurde tuua Linz'i ja Semykana (2008) uuringu tulemused, siis ka nemad on leidnud, et töökoha ebakindluse tajumine suureneb seoses vanusega. Ehk võib siinkohal olla mingil määral erinevuste põhjuseks ka rahvuslik taust.

Samuti selgus uuringutulemustest, et organisatsioonides kõige kõrgemal positsioonil olevad inimesed töökoha ebakindlust ei taju, vaid pigem vastupidi, nemad on veendunud, et nende karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad, neile tagatakse stimuleeriv töö ning palgakasv on lootustandev. Siinkohal võiks natuke mõelda stimuleeriva töö peale sellest vaatenurgast, et kas töötajatele peaks olema tagatud stimuleeriv töö selleks, et nad ei tajuks töökoha ebakindlust või piisab töökoha ebakindluse tajumise vältimiseks ka lihtsalt tööst kui selle olemasolust. Stimuleerimise alla võib paigutada eelkõige rahalised vahendid, sest kindlasti on inimesi, keda motiveerib raha. Võib-olla pole raha esimene motivaator, mis tagaks stimuleeriva töö, kuid kindlasti jääb see põhiliste stimuleeriva töö aspektide hulka. Samas võib mõne töötaja jaoks tähendada stimuleeriv töö hoopis enese teostamist, ehk tegelikult mõistab iga töötaja enda jaoks stimuleerivat tööd erinevalt, mis tekitab töötajas kindluse töökoha suhtes. Samas võib

inimene olla valmis tegema ka lihtsalt tööd, mis on igav ja ei paku töötajale mitte mingisugust naudingut ega positiivseid emotsioone, kuid samas töötaja teab, et tal on olemas kindel töökoht ja igakuine sissetulek ning seetõttu ei pea ta tajuma töö kaotamisest tulenevat töökohta ebakindlust. Ehk tegelikult oleneb kõik inimesest endast, kas talle peab olema tagatud stimuleeriv töö või piisab ka lihtsalt tööst kui selle kindlast olemasolust, et mitte tajuda töökohta ebakindlust. Selgus, et töökohta ebakindlust ei taju eriti ka tippspetsialistid, kes samuti hindavad oma karjäärivõimalusi suhteliselt soodsaks. Teenindus- või müügitöötajad ning ametnikud ei tajunud töökohta ebakindlust märgatavalt, kuid samas ei olnud ka märgata, et nad tajusid väga suuresti oma töökohta kindlust tulevikus. Siin võib paralleele tõmmata teooriaosas välja toodud Linz'i ja Semykina (2008) poolt läbi viidud uuringu tulemustega, millest selgus, et kuigi ameti järgi töökohta ebakindluse tajumises suuri erinevusi polnud, kuid siiski oli märgata, et kõrgemal positsioonil olevad töötajad tajuvad töökohta ebakindlust vähem.

Kui teha järeldusi tegevusvaldkonna järgi, siis selgub, et ehituse valdkonna töötajad tajuvad suuresti töökohta ebakindlust just sellest aspektist, et kardetakse, et tuleb lahkuda oma töökohalt lähiajal. Hariduse valdkonnas töötajad töö kaotamise poole pealt ebakindlust ei tajunud. Kui hulgi- ja jaekaubanduse valdkonna töötajad hindasid oma palgakasvu lootustandvaks ehk nemad töökohta ebakindlust selles osas ei tajunud, siis hariduse vallas töötajad, kes töö kaotamise poole pealt ebakindlust ei tajunud, tunnevad kõige enam muret palgakasvu osas. Samas kui ehituse valdkonna töötajad, kes tajusid ebakindlust töökohta kaotuse osas, hindavad oma palgakasvu võimalusi kõrgemalt. Ehk siin tuleb välja asjaolu, et töökohta ebakindluse tajumine võib esile tulla läbi erinevate tegurite ning ühel juhul võib inimene tajuda ebakindlust, teisest aspektist vaadatuna tunneb ta ennast organisatsioonis kindlalt. Seda on välja toonud ka Sverke & Hellgren (2002: 27), kes on arvamisel, et töökohta ebakindlus ei teki iseenesest, vaid see tuleneb teatud olukordadest või tunnuste mõjust. Sverke ja Hellgreni seisukohtadega on samal arvamisel ka Ferrie *et al.* (1999), De Witte (2005) ning Spector *et al.* (2004).

Tööstaaži tulemuste juures selgus, et töökohta ebakindlust ei tajunud keskmise tööstaažiga (6-12 aastat) töötajad. Keskmise tööstaažiga inimestel on ilmselt piisavalt töökogemust, kuid 1-5 aastase tööstaažiga ning 13-üle 20 aasta tööstaažiga töötajad niivõrd ei tunnetanud, et organisatsioon vajaks nende kompetentsi ka tulevikus ehk nemad siiski

mingil määral tajusid töökoha ebakindlust. Väikseima tööstaažiga töötajatel puudub pikemaajaline töökogemus ning sellest ka töökoha ebakindluse tajumine. Samuti tuli Linz`i ja Semykina (2008) tulemustest välja, et lühema tööstaažiga töötajad tajusid suuremat töökoha ebakindlust kui kõrgema tööstaažiga töötajad. Ehk siin võib-olla mängib tõesti rolli see, et noorematel on vähe kogemusi tööalaselt ja seetõttu ei olda tööalaselt nii enesekindlad ning sellest tuleneb ka töökoha ebakindluse tajumine.

Kuigi soo juures meeste ja naiste vahel suuri erinevusi töökoha ebakindluse tajumise osas välja ei tulnud, siis ainult ühes aspektist vaadatuna tajuvad mehed töökoha ebakindlust natuke rohkem. Antud aspekt tuli välja, kui naised hindasid oma karjääri-võimalusi organisatsioonis soodsamaks kui mehed, ehk võib järeldada, et mehed tunnetavad töökoha ebakindlust teatud juhul natuke enam kui naised. Meeste suuremat töökoha ebakindluse tajumist kinnitab ka Barnes`i (2009: 14) ja tema kaasautorite poolt läbiviidud uuring. Vastupidiselt antud bakalaureusetöös läbiviidud uuringu ja Barnes`i (2009) uuringu tulemustele tuli Linz`i ja Semykina (2008) uuringust välja, et just naised tajuvad enam töökoha ebakindlust kui mehed. Siinjuures toodi veel juurde abielu roll, ehk selgus, et abielus naised tundsid suuremat ebakindlust kui vallalised naised. Kui jällegi võtta arvesse Spechti (2011) ja tema kaaslaste poolt läbiviidud uuringu, kus selgus, et sool ei ole märkimisväärset mõju isiksuseomadustele, siis siinkohal võib-olla töökoha ebakindluse tajumisele ei mängi olulist rolli soo ja isiksuseomaduste seos.

Igale organisatsioonile on oluline tema edukus, kuid edukus sõltub väga suurel määral ka töötajatest. Organisatsioon saab olla edukas, kui töötajad tunnevad, et nad on osa töökollektiivist ning samas on oluline, et töötajate eesmärgid ühtiksid organisatsiooni eesmärkidega, mille saavutamise nimel on valmis kõik pingutama. Töökoha ebakindluse tajumine ei tule kasuks ei töötajate heaolule ega ka pikemas perspektiivis organisatsioonile endale, siis on oluline ebakindluse tajumist töötajate seas proovida vähendada. Selleks on allpool tehtud mõned ettepanekud sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes, mis on lühidalt kokku võetud tabelis 9.

**Tabel 9.** Ettepanekud töökoha ebakindluse tajumise vähendamiseks sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes

| Nr. | Sotsiaal-demograafilised tunnused ja isiksuse-omadused | Töökoha ebakindluse tajumise tulemused  | Ettepanekud  |
|-----|--|---|--|
| 1.  | Amet   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ametnikud ja tehnik või keskastme spetsialistid on ebakindlamad karjäärivõimaluste osas</li> <li>ametnikud ja teenindus- või müügitöötajad tajuvad töökoha ebakindlust stimuleeriva töö tagamise aspektist</li> <li>tippspetsialistid tajuvad töökoha ebakindlust palgakasvu osas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>positiivne ja negatiivne tagasiside</li> <li>kommunikatsiooni arendamine</li> </ul> |
| 2.  | Tegevusvaldkond  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ehituse valdkonna töötajate töökoha ebakindluse tajumine kõrgem töökohalt lahkumise aspektist</li> <li>hariduse valdkonna töötajad tajuvad ebakindlust palgakasvu osas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>kommunikatsiooni arendamine</li> </ul>  |
| 3.  | Vanus  | <ul style="list-style-type: none"> <li>21-30 a. töötajad tajuvad töökoha ebakindlust nii töökoha kaotuse kui ka kompetentside vajalikkuse aspektist</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>positiivne ja negatiivne tagasiside</li> <li>koolituste korraldamine</li> </ul>     |
| 4.  | Tööstaaž   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1-5 a. tööstaažiga töötajad tajuvad töökoha ebakindlust kompetentside vajalikkuse aspektist</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>arenguestlused</li> <li>õigluse loomine</li> </ul>                                  |
| 5.  | Sugu   | <ul style="list-style-type: none"> <li>karjäärivõimaluste juures tajusid mehed töökoha ebakindlust rohkem kui naised</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>õigluse loomine</li> </ul>  |

Allikas: (Autori koostatud).

Esimese ettepanekuna võib välja tuua positiivse ja negatiivse tagasiside andmise. Iga töötaja jaoks on oluline, et nende panust töösse hinnatakse ning tunnustatakse või hoopis antakse nõu, mida ja kuidas paremini teha. Nagu eelpool kirjandusallikate põhjal selgus, et kuna kõrgematel ametikohtadel tegutsevad eelkõige ekstravertsemad ja avatud inimesed, siis just madalamatel ametikohtadel töötavatele inimestele ja neile kes on rohkem neurootilisemad, on oluline saada tagasisidet oma ülemuselt, olgu selleks siis negatiivne või positiivne tagasiside. Neurootilisi inimesi iseloomustab madal enesehinnang (McCrae, Costa 1999: 143) ning sellest võib sageli tuleneda ka töökoha ebakindluse tajumine. Seetõttu on positiivse tagasiside andmine väga oluline, kuna kiitus ja mõni hea sõna ülemuse poolt võib aidata tõsta töötajas natukenegi enesekindlust ning see omakorda võib leevendada töökoha ebakindluse tajumist. Sama kehtib ka noorte

töötajate kohta, kes on esimesi aastaid töömaailmas ja on ehk kogemuste puudumise tõttu esialgu neurootilisemad. Positiivne tagasiside võib parandada töötaja töörahulolu ja töömotivatsiooni ning kui töötajale antakse positiivset tagasisidet, siis töötaja tunneb et ta on organisatsioonile vajalik ning selle tulemusena võib väheneda ka ebakindluse tajumine töötajate seas.

Positiivse tagasiside kõrval on oluline osa ka negatiivsel tagasisidel. See tagasiside vorm aitab töötajal areneda ja saada paremaid tulemusi tööalaselt. Negatiivne tagasiside ei pea olema ülimalt kritiseeriv, vaid pigem just suunav ja viitama asjaoludele mida tuleks parandada. Seetõttu näitab ka negatiivne tagasiside, et organisatsioon tahab, et töötaja areneks ja saavutaks paremaid tulemusi. Kuigi võib tunduda, et negatiivne tagasiside on halvustav, siis tegelikult võib see samuti vähendada töötajas ebakindluse tajumist, kuna tuntakse, et organisatsioon soovib siiski töötajaga edaspidigi koostööd teha ning ei olda töötaja suhtes ükskõikne. Muidugi oleneb ka sellest palju, kuidas töötaja endale negatiivset tagasiside teadvustab. Samas, kuna neurootilised inimesed on kergesti haavatavad (Lievens *et al.* 2001: 36), siis tuleb negatiivse tagasiside andmisega olla nende töötajate puhul ettevaatlikum. Töötajate puhul, kes on neurootilisemad, tuleb negatiivse tagasiside andmise juures natuke hoolikamalt mõelda, kuidas ja mida öelda, kuid kui seda õigesti teha, võib sellest siiski abi olla töökoha ebakindluse tajumise vähendamisel. Noortel töötajatel tihtipeale puuduvad varasemad tööalased kogemused, siis just positiivse ja negatiivse tagasiside andmine juhtide poolt aitab töötajaid edasi arendada ning seda enam tekib neis kindlus tööalaselt. Samuti kehtib see ka madalamatel positsioonidel töötavate inimeste seas. Mida enam nad saavad tagasisidet, seda enam on tulevikus võimalus asju paremini teha, kindlustades sellega oma töökoha, karjäärivõimalused organisatsioonisiselt ja seeläbi vähendada ka töökoha ebakindluse tajumist.

Teiseks, viia läbi arenguestlusi töötaja ja vahetu juhi vahel. Arenguestluse käigus saavad mõlemad osapooled jagada arvamusi, mille tulemusena tekib töötaja ja tööandja omavaheline parem mõistmine, suurendatakse töötahet ning töömotivatsiooni. Eriti oluline on arenguestlusi pidada töötajatega esimestel aastatel, kelle tööstaaž on veel väike, et saada aimu töötaja soovidest, eesmärkidest ning sellest, kuidas näeb töötaja oma tulevikku organisatsioonis. Meelekindlad inimesed on sageli oma tegevustes väga

kaalutlevad ning tihtipeale ka konservatiivsed (Baggley *et al.* 2005: 1145; Chiaburu *et al.* 2011: 1142). Seega võib arenguestlus väga hästi sobida ka madala meelevõimega töötajatele näiteks just esimestel tööaastatel, kuna nad on harjunud enamasti tegutseda reeglite ja konkreetsete plaanide järgi, siis võivad nad tajuda töökoha ebakindlust seetõttu, et neil on kartus, kas nad suudavad töös ette tulevate ootamatute muutustega kohaneda. Kui ei suudeta, on tegelikult ka oht töökohast ilma jääda. Arenguestluse käigus on aga juhul võimalik anda töötajale teada, mida temalt oodatakse seoses läbiviidavate muutustega ning see omakorda aitaks madala meelevõimega töötajal juba varasemalt ennast ette valmistada ja olukorraga kohaneda ning seeläbi ehk ei tajuks töötaja ka nii suurt töökoha ebakindlust. Arenguestluse käigus võivad töötajal kaduda kartused töökoha kaotuse ees, töötaja võib saada kinnitust, et tal on lootust karjääri- või võimalustele antud organisatsioonis ning see omakorda vähendab töötajas ebakindluse tajumist.

Kolmandaks, on oluline luua õiglus kõigi töötajate seas. On soovitatav luua tõhusad ja ühtsed reeglid, mis kehtivad kõigile ning organisatsioonis ei eelistata teatud töötajaid teistele. Tõhusate protseduurireeglite kehtestamine võib aidata vähendada töötajates stressi, mis võibki tuleneda töökoha ebakindluse tajumisest, kuna mõned töötajad tunnevad et kedagi kaastöötajatest eelistatakse neile. Just väikese tööstaažiga töötajad võivad mõnikord tajuda, et vanemad kolleegid on kuidagi organisatsioonis eelistatumad ja tekitab neis ebavõrdsuse tunde ja sellest tulenev töökoha ebakindluse tajumine. Samuti võib mõnes organisatsioonis tajuda soolist eelistust töötajate karjääri- või võimaluste seas, mis võib olla tingitud jällegi valdkonnast, kuhu organisatsioon kuulub. Kui aga töötajad tunnevad, et kõik on võrdsed, suureneb ka soov töötada ja panustada organisatsiooni eesmärkidesse.

Neljandaks, arendada organisatsioonisest kommunikatsiooni. On oluline, et organisatsioonis toimiks otsene ja avatud suhtlemine. Asjadest ning muutustest organisatsioonis ausalt ning varakult rääkimine annab töötajatele aimu, mis hakkab edasi juhtuma ning see suurendab tulevikusündmuste prognoositavust ja kontrollitavust (De Witte 2005: 1; Ferrie *et al.* 1999: 150). Kui on teada, et organisatsioonis leiavad lähitulevikus aset muutused, siis on oluline, et töötajatel oleks informatsioon, milline on edasine tegevus organisatsioonis, sest igas tegevusvaldkonnas läbiviidavad muutused ei

ole ühesugused. Samuti on ka madalamatel positsioonidel töötavatele ning neurootilisematele inimestele oluline olla kursis toimuvate muutustega, mis võivad nende elu oluliselt mõjutada, et neil oleks võimalus oma edasist tegevust planeerida. Neurootilised inimesed on sageli kergesti haavatavad, ebakindlad ning neid valdab tihti-peale lootusetuse tunne (McCrae, Costa 1999: 143; Lievens *et al.* 2001: 36). Seetõttu võib just kommunikatsiooni arendamise abil olla võimalik neurootiliste töötajate hulgas töökoha ebakindluse tajumist vähendada, kui kommunikatsiooni kaudu anda selgelt töötajatele teada, keda näiteks muutused kindlasti ei mõjuta ja kui tõsised muutused üldse päevakorra tulevad. Ehk on selle abil võimalik neurootilistes inimestes vähendada ebakindlust ning lootusetuse tunnet ning see omakorda leevendaks ka töökoha ebakindluse tajumist. Varajase kommunikatsiooni puudumine panebki töötajad olukorda, kus neil puudub igasugune info edasiste tegevuste ja muutuste kohta ning see tekitabki töökoha ebakindluse tajumist, kuid ausa ja avatud kommunikatsiooniga saab seda leevendada.

Viiendaks tuleks korraldada vastavasisulisi koolitusi. Koolitused on olulised nii töötajate arengu poole pealt, kuid ka selleks, et töötajad suudaksid erinevates olukordades hästi toime tulla. Erinevad koolitused, mis õpetavad töötajatele toimetuleku viise on kindlasti olulised. Koolituste abil oleks võimalik leevendada töökoha ebakindluse tajumist ja sellest tulenevat stressi ning koolitused, mille abil omandavad töötajad uusi teadmisi ja oskusi, tekitavad neis enesekindlust ning tunnet, et organisatsioon koolitab neid seetõttu, et soovitakse ka tulevikus töötajatega koostööd teha. Koolituste korraldamine on tihtipeale oluline just noorte töötajate seas, kellel puudub varasemalt piisav töökogemus. Just nende tööalaselt vajalike koolituste abil on võimalik viia noored töötajad teadmiste tasemele, mida neil oma töö juures vaja läheb ning seeläbi ka madala ekstravertsusega töötajates tõsta nende enesekindlust ja tunnet, et organisatsioon hindab nende kompetentse. See aitab neil ka kohaneda töökeskkonda kuna tuntakse end tööalaste teadmiste poolest enesekindlamalt ning see võib vähendada ka töökoha ebakindluse tajumist.

Kuna töökoha ebakindlust tajuvad töötajad erinevalt, siis on oluline, et organisatsioon suudaks leida viisi, kuidas oma töötajaid ebakindluse tajumise osas aidata. See võib küll organisatsioonilt nõuda teatud lisaressursse, kuid iga organisatsiooni jaoks on oluline, et

töötajad panustaksid oma töösse ja oleksid motiveeritud pingutama eesmärkide saavutamise nimel. Mida vähem töötajad tajuvad töökoha ebakindlust, seda suuremal määral saavad nad keskenduda oma tööülesannete täitmisele ning ei pea pidevalt tundma hirmu ja kartma oma töökoha säilimise pärast.

Läbiviidud uuringus esinesid ka mõned piirangud. Peab ütlema, et uuringu valim osutus väikeseks ning samas esines valimis ka tasakaalustamatust, sest naisi osales uuringus tunduvalt rohkem kui mehi ning teiselt poolt jagunesid väga ebavõrdselt ka vastajad, kelle emakeeleks oli kas eesti või vene keel. Samuti jäi uuringus tähelepanuta organisatsiooni suurus, ehk kas vastaja töötab suures, keskmises või väikeses organisatsioonis. Organisatsiooni suuruse teadmine oleks ilmselt võimaldanud veelgi põhjalikumalt järeldusi teha ning lisanud töösse võrreldavust. Lisaks jääb ankeetküsitluse puhul teadmatuks, kui ausalt uuringus osaleja vastuseid andis. Seega, edasiste uuringute puhul võiks neid piiranguid arvesse võtta.

## KOKKUVÕTE

Tänapäeva töömaailmas on konkurents küllaltki tihe ning sellest tulenevalt võivad töötajad sageli tajuda töökoha ebakindlust. Kuidas aga töötajad tajuvad töökoha ebakindlust, võib sõltuda paljuski isiksuseomadustest, mis just vastavale inimesele on iseloomulikud. Isiksuseomadusi on võimalik erinevalt defineerida, kuid samas toovad nad välja siiski kõige olulisema, mida isiksuseomaduste all mõistetakse. Tuntumateks isiksuseomaduste defineerijateks võib pidada näiteks Eysencki, Cattelli, Allporti, Child, Robbins, Hogan ja Ervin. Kõigi eelpool nimetatud mõtlejate, filosoofide ja psühholoogide definitsioonid on sõnastatud erinevalt, kuid kõigist võib järeldada, et isiksuseomadused väljendavad inimesele iseloomulikke omadusi. Definitsioonidest tuli välja, et isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed, kirjeldavad inimesele omaseid käitumusmustreid ja kujundavad iga inimese kohandumise teda ümbritseva keskkonnaga.

Kuigi mõnest definitsioonist selgus, et isiksuseomadused on suhteliselt stabiilsed ja suuresti ajas ei muutu, siis teatud tegurite abil on siiski võimalik mingil määral isiksuseomaduste kujunemist mõjutada. Neid tegureid on grupeeritud erinevalt, kuid käesolevas töös on tegurid jaotatud viite suuremasse gruppi: bioloogilised-, kultuurilised-, perekondlikud-, sotsiaalse- ja situatsioonilised tegurid, mis otseselt või kaudselt mõjutavad inimeste käitumist. Võib öelda, et isiksuseomadused ei ole sünnist saati kindlaks kujunenud ning inimesel on võimalus ka endal oma isiksuseomadusi suunata ja arendada läbi erinevate tegevuste, koolituste ja sotsiaalse aktiivsuse kaudu.

Kuna isiksuseomadusi on defineeritud erinevalt ja nende kujunemist võivad mõjutada nii mitmedki tegurid, siis samuti on isiksuseomaduste grupeerimiseks on olemas erinevaid meetodeid. Isiksuseomaduste grupeerimiseks on olemas erinevaid meetodeid. Käesolevas töös on põgusalt välja toodud Allporti, Cattelli ja Eysencki isiksuseomaduste teooriad ning Costa ja McCrae Suure Viisiku mudeli tutvustus. Käesolevas töös kasutatakse Suure Viisiku mudelit, mille viis dimensiooni on: extravertsus,

sotsiaalsus, meelekindlus, neurootilisus ja avatus. Nimetatud viite dimensiooni saab iseloomustada just neile omaste märksõnadega, mis annavad edasi dimensioonide sisu ja kirjeldavad vastava isiksuseomadusega inimest.

Suure Viisiku isiksuseomadustel on mõju ka tööalases kontekstis. Käesolevas töös on toodi välja Suure Viisiku seos kaheksa olulisema valdkonnaga tööalases kontekstist, milleks on: töökoha leidmine, töö tulemuslikkus, meeskonnatöö, kvaliteetsete töötajate leidmine (isiksuseomaduste testid), saavutada parem sobivus inimese ja töö vahel (isiksuseomaduste testid), tööga rahulolu, stressi tajumine ning kohandumine töökeskkonda. Kuidas kohanduvad töötajad nendes kaheksas valdkonnas, oleneb sageli just inimese iseloomulikest tunnustest, mis tulenevad Suure Viisiku dimensioonidest ning samuti teatud isiksuseomadustest tulenevalt võivad töötajad tajuda töökoha ebakindlust erinevalt.

Töökoha ebakindluse tajumine kujutab endast kõige üldisemalt ohtu kaotada töö. Töökoha ebakindluse tajumine võib olla tingitud erinevatest sündmustest, mis annavad põhjuse töökoha ebakindlusele tekkida. Ebakindluse tajumist mõjutavatest teguritest võib välja tuua näiteks tööjõuturu tunnused, organisatsioonilised muutused, töölepingud, tööalased oskused, kontrolli tajumine ning perekonna olemasolu. Teatud muutused, täiendused või uuendused nimetatud tegurite hulgas toovadki esile töötajates ebakindluse tajumise. Töökoha ebakindluse tajumisega võivad kaasneda ka teatud tagajärjed, näiteks kahjulik mõju töötaja hoiakutele ja heaolule ning pikemas perspektiivis kahju organisatsioonile. Töökoha ebakindluse tajumise negatiivset mõju leevendavatest tegurites võib välja tuua individuaalseid erinevusi (isiksuseomadused), õiglast kohtlemist ning organisatsioonilist ja sotsiaalset toetust.

Isiksuseomadustel on võib olla mõju töökoha ebakindluse tajumisele, mille järgi teatud tüüpi töötajad tulevad töökoha ebakindlusega paremini toime, teistel võib esineda aga teatud raskusi. Kuna kirjandusallikates otseselt töökoha ebakindluse kohta seoses isiksuseomadustega tulemusi ei leidunud, siis käesolevas töös sai tehtud kaudseid järeldusi selle kohta, milliste isiksuseomadustega inimesed tulevad olukorraga paremini toime. Tulemused võib jaotada üldiselt kahte rühma. Võib järeldada, et ekstravertsed, avatud ja sotsiaalsed inimesed tulevad töökoha ebakindlusega kenasti toime, leiavad olukorrale lahenduse või lihtsalt lepivad tekkinud olukorraga, kuid väga suuresti töö-

koha ebakindlus nende kolme isiksusomadustega inimesi ei mõjuta. Teise gruppi paigutuksid meelekindlad ja neurootilised inimesed. Meelekindlatel kui tihtipeale konservatiivsetel ja järjepidevatel inimestel on raskusi töökoha ebakindlusega toime tulla, kuna ootamatud muutused ja ebaselgus tekitavad pinget ja stressi. Kuid kõige raskem on olukord ilmselt neurootilisematele inimestele, kuna tihtipeale näevad nad asju ainult negatiivsetes toonides ja sellest tulenev ka madal enesehinnang teeb töökoha ebakindlusega toimetuleku äärmiselt raskeks. Samuti võib märgata töökoha ebakindluse tajumisel seost ka sotsiaal-demograafiliste tunnustega. Näiteks mitmed uuringud on leidnud, et töökoha ebakindluse tajumine kasvab seoses vanusega ning samas suurem tööstaaž kipub vähendama töökoha ebakindluse tajumist töötajate hulgas.

Töös läbiviidud uurimuseks koostati ankeetküsitlus Eestis tegutsevates organisatsioonides töötavate inimeste seas. Ankeetküsitluses kasutati Suure Viisiku isiksuseomaduste mudelit (Costa, McCrae), mis oli varasemalt juba olemas ning juurde sai lisatud seitse ebakindlusega seotud küsimust, mis said võetud võõrkeelsest kirjandusallikast ja autori poolt eesti keelde tõlgitud (kokku 37 küsimust). Uuring viidi autori poolt läbi oktoobris ja novembris 2011. aastal. Andmete analüüs teostati andmetöötlusprogrammis SPSS 18.0, kus analüüsiti kirjeldavaid statistikuid ning andmete eri-pärast tulenevalt kasutati mitteparameetrilist korrelatsioonanalüüsi ja mitteparameetrilist dispersioonanalüüsi.

Uurimuse valimiks kujunes 81 inimest, kellest naisi oli 66 ning mehi 15. Uurimuses osalesid inimesed vanuses 21-55 ning keskmine vanus oli 33,6 aastat. Kõige enam osales uuringus finants-ja kindlustustegevuse valdkonna töötajaid (35,9%) ning kõige vähem info ja side ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas tegutsevaid töötajaid (7,4%). Tippspetsialiste osales enim (29,6%) ja võrdselt kõige vähem teenindus- ja müügitöötajaid ning ametnikke (12,3%). Haridustaseme poolest osales kõige rohkem bakalaureusekraadi kui ka magistrikraadiga töötajaid (vastavalt 38,3% ja 32,1%). Tööstaaži poole pealt osales uuringus kõige rohkem inimesi, kes on töötanud ainult ühe aasta oma praeguses organisatsioonis (19,8%).

Analüüsi osas viidi läbi korrelatsioonanalüüs, et välja selgitada, milliste ebakindluse väidete ja isiksuseomaduste vahel on positiivne ja milliste vahel negatiivne korrelatsioon. Nii neurootilisusel, ekstravertsusel kui ka meelekindlusel oli ebakindluse

väidetega seosed olemas. Selgus, et neurootilisemad inimesed on mitmes mõttes oma tuleviku suhtes murelikumad ning tunnevad ebakindlust oma töökoha säilimise pärast. Saab öelda, et mida suurem neurootilisus, seda rohkem inimene tajub ka töökoha ebakindlust. Ekstravertsemad kui ka meelekindlad inimesed on aga oma tuleviku suhtes optimistlikumad ning usuvad, et organisatsioon vajab nende kompetentsi ka tulevikus, mis vähendabki nende töökoha ebakindluse tajumist. Läbiviidud analüüsi põhjal ei ilmnenud sotsiaalsuse ega ka avatuse kohta seoseid töökoha ebakindluse tajumisega.

Uuriti ka seda, missuguseid erinevusi on töökoha ebakindluse tajumise väidete osas sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes ning tulemuste analüüsil moodustati sotsiaal-demograafiliste tunnuste osas ka vastavad grupid (välja arvatud soo ja ameti puhul), mille tõttu oli võimalik teha sisukamaid võrdlusi erinevate tunnuste lõikes. Selgus, et haridustaseme osas statistiliselt olulisi seoseid ei esinenud. Soo põhjal tuli välja, et naised tajusid töökoha ebakindlust vähem kui mehed ning vanuse puhul tajusid rohkem töökoha ebakindlust 21-30 aastased töötajad. Töökoha kaotuse hirmu tajuvad kõige enam ehituse valdkonna ning kõige vähem hariduse valdkonna töötajad, kuid samas hariduse valdkonna töötajad ei hinda palgakasvu kõrgelt. Ametikohtade osas tajuvad tehnik või keskastme spetsialistid ning tööstaaži osas tajuvad töökoha ebakindlust enim 6-12 aastase tööstaažiga töötajad. Seega võib uuringu tulemustest järeldada, et töökoha ebakindlust tajuvad inimesed erinevalt ning see võib sõltuda suuremal või vähemal määral isiksuseomadustest, aga ka soost, ametist, tegevusvaldkonnast, vanusest ning tööstaažist.

Igale organisatsioonile on oluline tema edukus, kuid edukus sõltub väga suurel määral ka töötajatest. Töökoha ebakindluse tajumine ei tule kasuks ei töötajate heaolule ega ka pikemas perspektiivis organisatsioonile endale, seetõttu on töös esitatud mõned ettepanekud töökoha ebakindluse vähendamiseks töötajate seas. Esiteks on välja toodud, et organisatsioonis võiks rohkem kasutada positiivse ja negatiivse tagasiside andmist. Positiivse tagasiside kaudu on võimalik tekitada töötajas tunne, et organisatsioon väärtustab oma töötajat ning negatiivse tagasiside abil saaks aidata töötajal areneda ja tööalaselt paremaid tulemusi saavutada. Näiteks madalamatel ametikohtadel töötavatele inimestele ja neile, kes on rohkem neurootilised, tuleks tagasiside ülemuse poolt ilmselt kasuks, sest mõni hea sõna või hoopis suunav märguanne võib panna töötaja tundma, et

organisatsioon väärtustab teda. Teiseks, viia läbi arenguestlusi töötaja ja vahetu juhi vahel, sest selle kaudu on võimalik anda töötajale teada, mida temalt oodatakse ning teiselt poolt, saada aimu ka töötaja eesmärkidest ja sellest, kuidas näeb töötaja oma tulevikku organisatsioonis. Arenguestluse käigus saab juht anda teada, mida töötajalt oodatakse ning see aitaks näiteks meeleskindlatel inimestel, kes on sageli konservatiivsed, juba varakult ettetulevate muutustega kohaneda ja ehk aitaks see vähendada ka töökoha ebakindluse tajumist.

Kolmandaks, luua õiglus kõigi töötajate seas. Siinkohal on oluline, et kõigile töötajatele kehtiksid ühtsed ja sarnased reeglid ning organisatsioonis ei eelistata teatud töötajaid teistele, mis võib olla peamine töökoha ebakindluste tajumise tekkeallikas. Näiteks madala tööstaažiga töötajad võivad tajuda enam ebakindlust, sest kõrgema tööstaažiga kolleegid võivad olla eelistatumas seisus. Neljandaks ettepanekuks on organisatsiooni sisese kommunikatsiooni arendamine. Organisatsiooni puudutavatest asjadest ja muutustest ausalt ja varakult rääkimine ka töötajatega võib vähendada informatsiooni puudumisest tulenevat töökoha ebakindluse tajumist töötajate seas. See on oluline just neurootilisematele inimestele, kes on sageli madala enesehinnanguga ja muutustega toimetulek on neile raske. Viiendaks ettepanekuks on vastavasisuliste koolituste korraldamine, mille eesmärgiks võiks olla töötajate oskuste ja teadmiste arendamine, mis võiks olla oluline just noorte töötajate seas, kellel puudub varasem töökogemus. Seeläbi saab tekitada töötajates enesekindlust ja tunnet, et organisatsioon koolitab neid seetõttu, et soovitakse ka tulevikus töötajatega koostööd teha.

Käesoleva töö uurimuse põhjal saadud tulemused näitavad, et tegelikult on töökoha ebakindluse tajumine töötajate seas küllaltki levinud. Käesolevas töös uuriti töökoha ebakindluse tajumist lihtsalt erinevates organisatsioonides, jättes vaatluse alt välja selle, kas uurimuses osalejad töötasid väikeses või suures organisatsioonis, siis siinkohal on võimalik töökoha ebakindluse tajumist edaspidi uurida ka organisatsiooni suuruse vaatenurgast. See aga võib anda veel omakorda huvitavaid tulemusi töökoha ebakindluse tajumise osas.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Allik, J., Realo, A., Konstabel, K.** Isiksusepsühholoogia. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2003, 357 lk.
2. **Appannaiah, H. R., Reddy, P. N., Kavitha, B. Rose.** Organisational Behaviour. Global Media. Mumbai. 2010, 286p.
3. **Aswathappa, K.** Organisational behaviour. Global Media, Mumbai. 2010, 613p.
4. **Baggley, D. L., Preece, M., Delongis, A.** Coping with Interpersonal Stress: Role of Big Five Traits. - Journal of Personality, 2005, pp.1141-1180.
5. **Barnes, M., Mansour, A., Tomaszewski, W., Oroyemi, P.** Social impacts of recession: The impact of job loss and job insecurity on social disadvantage. - National Centre for Social Research, 2009, 39.p.
6. **Barrick, M. R., Mount, M. K.** The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 1991, pp.1-26.
7. **Barrick, M. R., Stewart, G. L., Piotrowski, M.** Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. - Journal of Applied Psychology, 2002, Vol.87, No. 1, pp.43-51.
8. **Barry, B., Stewart, G. L.** Composition, Process, and Performance in Self-Managed Groups: The Role of Personality. - Journal of Applied Psychology, 1997, Vol.82, No.1, pp.62-78.
9. **Block, J.** The Five-Factor Framing of Personality and Beyond: Some Ruminations. Psychological Inquiry, 21, 2010, pp.1-25.
10. **Chandarana, H. M.** Personality Development: Modern Methods and Techniques. Global Media, Jaipur. 2008, 24p.
11. **Cheema, D. S.** Personality Development. Global Media, Chandigarh. 2009, 223p.
12. **Cherry, K.** Theories of Personality. Personality Psychology Study Guide [<http://psychology.about.com/od/personalitydevelopment/a/bigfive.htm>]. 01.02.2012.

13. **Chiaburu, D. S., Berry, C. M., Ning, L., Gardner, R. G.** The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. - Journal of Applied Psychology, 2011, Vol. 96, No. 6, pp.1140-1166.
14. **Costa, P. T., McCrae, R. R.** A Five-Factor Theory Perspective on the Rorschach. Hogrefe & Huber Publishers, 2005, pp.80-100.
15. **Cottrell, C. A., Neuberg, S. L., Li, N. P.** What Do People Desire in Others? A Sociofunctional Perspective on the Importance of Different Valued Characteristics. - Journal of Personality and Social Psychology, 2007, Vol.92 (2), pp.208-231
16. **De Witte, H.** Job Insecurity: Review of the International literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. - SA Journal of Industrial Psychology, 2005, 31 (4), pp.1-6.
17. **Etzion, D., Westman, M.** Social support and sense of control as moderators of the stressburnout relationship in military careers. - Journal of Social Behaviour and Personality, 1994, pp.639-656.
18. **Eysenck, H. J.** Rebel with a cause: The autobiography of Hans Eysenck. New Brunswick: Transaction Publishers, 1997, pp.1-337.
19. **Ferrie, J. E., Marmot, M. G., Griffiths, J., Ziglio, E.** Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion. World Health Organization Regional Publications, European Series, No. 81, 1999, 261p.
20. **Foukrod, K. H., Field, C., Brown, C. V. R.** Trauma Surgeon Personality and Job Satisfaction: Results from a National Survey. American Surgeon, 2010, Vol.76, pp.422-427.
21. **Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z.** Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 3, 1984, pp.438-448.
22. **Hampson, S. E.** Construction of Personality. Routledge, Florence. 1988, 329p.
23. **Heeryd, E.** Insecure Workforce. Routledge, London, 2000, 251p.
24. **Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K.** A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. - European Journal of work and organizational psychology, 1999, 8(2), pp.179-195.
25. **Hiriyappa, B.** Organisational Behaviour. New Age International, Delhi. 2009, 286p.
26. **Houstin, D. M.** Personality. [<http://www.blackwellpublishing.com/intri-psych/pdf/chapter14.pdf>]. pp.292-313, 22p. 01.02.2012.

27. **Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., Keeney, J.** A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. - *Journal of Organizational Behaviour*, 2011, pp. 44-64.
28. **Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K.** Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. - *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol.82, No.3, pp.530-541.
29. **Karasek, R.** Job demands, job decision latitudes and mental strain: Implications for redesigning. *Administrative Science Quarterly*, 1979, pp.285-308.
30. **Karthick, K.K.** *Organisational Behaviour*. Global Media. Mumbai. 2010, 211p.
31. **Kristof, A.** Person-organization fit: an integrative review of its conceptualisations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1996, pp.1-49.
32. **Lievens., F., Decaestecker, C., Coetsier, P., Geirnaert, J.** Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person-Organisation Fit Perspective.- *Applied Psychology*, 2001, Vol. 50, Issue 1, 22p.
33. **Linz, S. J., Semykina, A.** How do workers fare during transition? Perceptions of job insecurity among Russian workers, 1995-2004. *The William Davidson Institute*, 2008, 24p.
34. **McAdams, D. P., Walden, K.** Jack Block, the Big Five, and Personality From the Standpoints of Actor, Agent and Author. *Psychological Inquiry*, 2010, pp.50-56.
35. **McCrae, R., Costa, P. T.** *Handbook of Personality: Theory and research*. Chapter 5: A Five-Factor Theory of Personality. Gerontology Research Center, National Institute on Aging, 1999, pp.139-154.
36. **Nair, S. R.** *Organisational Behaviour*. Global Media, Mumbai. 2010, 507p.
37. **Näswell, K., Sverke, M., Hellgren, J.** The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 2005, 19(1) pp.37-49.
38. **O'Neill, T. A., Allen, N. J.** Personality and the Prediction of Team Performance. - *European Journal of Personality*, 2011, pp.31-42.
39. **Rao, P. S.** *Organisational behaviour*. Global Media, Mumbai. 2010, 360p.
40. **Ratner, B.** The Correlation Coefficient: Definition.  
[<http://www.dmstat1.com/res/TheCorrelationCoefficientDefined.html>]. 19.04.2012.

41. **Richter, A.** Job insecurity and its consequences. Department of Psychology, Stockholm University, 2011, 99p.
42. **Roskies, E., Louis-Guerin, C., Fournier, C.** Coping with job insecurity: How does personality make a difference? - Journal of organizational behaviour, Vol.14, 1993, pp. 617-630.
43. **Specht, J., Egloff, B., Schmukle, S. C.** Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. - Journal of Personality and Social Psychology, 2011, Vol.101, No.4, pp.862-882.
44. **Spector, P. E., Sanches, J. I., Siu, O. L., Salgado, J., Ma, J.,** Eastern versus western control beliefs at work: An investigation of secondary control, socioinstrumental control, and work locus of control in China and the US. Applied Psychology, 2004, 53(1), pp.38-60.
45. **Stewart, L. J., Palmer, S., Wilkin, H. Kerrin, M.** The Influence Of Character: Does Personality Impact Coaching Success? - International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 2008, Vol.6, No.1, pp.32-42.
46. **Streiner, D. L.** Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. - Journal of Personality Assessment, 2003, pp.99-103.
47. **Sweet, S.** Job Insecurity. Sloan Work and Family Research Network. [[http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia\\_entry.php?id=4136&area=All](http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=4136&area=All)].2006. 08.02.2012.
48. **Sverke, M.** Job Insecurity: Implications for work motivation and well-being. [[http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d106/PP\\_Sverke.pdf](http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d106/PP_Sverke.pdf)]. 08.02.2012.
49. **Sverke, M., Hellgren, J.** The nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. Applied Psychology: An International review, 2002, 51(1), pp.23-42.
50. **Tasa, K., Sears, G. J., Schat, A. C. H.** Personality and teamwork behavior in context: The cross-level moderating role of collective efficacy. - Journal of Organizational Behaviour, 2011, pp.65-85.
51. **Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., Thoresen, J. D.** The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in

Maintenance and Transitional Job Stages. - Journal of Applied Psychology, 2004, Vol. 89, No.5, pp. 835– 853.

52. **Van der Doef, M., Maes, S.** The job demand-control (support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. Works and stress, 1999, Vol.13, No.2, pp.87-114.
53. **Watson, D., Clark, L.A.** Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. Psychological Bulletin, 3, 1984, pp. 465-490.

**Lisa 1.** Kirjeldavad statistikud töökoha ebakindluse tajumise kohta

| Nr | Väited   | Miinumum | Maksimum | Keskmine | Standardhälve | Mediaan |
|----|--|----------|----------|----------|---------------|---------|
| 31 | Minu tulevased karjääri-võimalused organisatsioonis on soodsad                 | 1        | 7        | 4,37     | 1,64          | 5,00    |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 2        | 7        | 5,48     | 1,18          | 6,00    |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 1        | 7        | 2,65     | 1,73          | 2,00    |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 1        | 6        | 2,68     | 1,50          | 2,00    |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 1        | 7        | 2,44     | 1,81          | 2,00    |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 1        | 7        | 4,31     | 1,71          | 4,00    |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 1        | 7        | 3,42     | 1,67          | 3,00    |

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 2.** Korrelatsioonanalüüsi tabel

|  | Neurootilisus | Ekstravertsus | Avatus | Sotsiaalsus | Meelekindlus |
|--|---------------|---------------|--------|-------------|--------------|
| Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | -0,06         | 0,19          | 0,16   | 0,11        | 0,16         |
| Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | -0,34**       | 0,23*         | 0,09   | 0,13        | 0,24*        |
| Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 0,31**        | -0,05         | -0,08  | -0,01       | -0,21        |
| Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 0,24*         | -0,09         | 0,02   | 0,14        | -0,2         |
| On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 0,21          | -0,08         | 0,06   | 0,16        | -0,12        |
| Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | -0,17         | 0,18          | 0      | 0,07        | 0,16         |
| Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | -0,08         | 0,07          | -0,11  | 0,04        | 0,06         |

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

\*\*Erinevus on statistiliselt oluline usaldusnivool  $p < 0,01$

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal).

**Lisa 3.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt soost (Mann-Whitney U test)

| Nr | Väited   | Naised (n=66) |               | Mehed (n=15) |               | Olulisuse tõenäosus |
|----|--|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------------|
|    |  | Keskmine      | Standardhälve | Keskmine     | Standardhälve |                     |
| 31 | Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | 4,55          | 1,63          | 3,6          | 1,5           | 0,03*               |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 5,52          | 1,19          | 5,33         | 1,18          | 0,43                |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 2,59          | 1,74          | 2,93         | 1,75          | 0,36                |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 2,59          | 1,44          | 3,07         | 1,75          | 0,39                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 2,39          | 1,81          | 2,67         | 1,88          | 0,45                |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 4,33          | 1,71          | 4,2          | 1,74          | 0,71                |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 3,38          | 1,67          | 3,6          | 1,72          | 0,70                |

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

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 4.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt ametist (Kruskal Wallis test)

| Nr | Väited   | Keskmine (standardhälve) |                 |                  |                 |                 | Olulisuse tðenäosus |
|----|--|--------------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
|    |  | 1                        | 2               | 3                | 4               | 5               |                     |
|    |  | Vastajate arv            |                 |                  |                 |                 |                     |
|    |  | 15                       | 24              | 22               | 10              | 10              |                     |
| 31 | Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | 5,33<br>(1,799)          | 4,46<br>(1,587) | 4,23<br>(1,378)  | 3,10<br>(1,524) | 4,30<br>(1,494) | 0,01*               |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 6,07<br>(0,799)          | 5,54<br>(1,215) | 5,32<br>(1,041)  | 5,20<br>(1,814) | 5,10<br>(0,994) | 0,13                |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 1,87<br>(0,915)          | 2,17<br>(1,341) | 3,36<br>(2,194)  | 3,00<br>(1,886) | 3,10<br>(1,663) | 0,09                |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 2,20<br>(1,265)          | 2,25<br>(1,294) | 3,27<br>(1,4539) | 2,50<br>(1,509) | 3,30<br>(1,947) | 0,07                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 1,67<br>(0,900)          | 2,04<br>(1,459) | 2,82<br>(2,039)  | 2,60<br>(2,271) | 3,60<br>(2,066) | 0,11                |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 5,40<br>(1,121)          | 4,33<br>(1,711) | 4,27<br>(1,751)  | 3,50<br>(1,716) | 3,50<br>(1,716) | 0,04*               |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 4,80<br>(1,265)          | 2,50<br>(1,180) | 3,68<br>(1,836)  | 3,40<br>(1,578) | 3,00<br>(1,633) | 0,00*               |

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

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Ametite astmed: 1 - kõrgem ametnik/juht; 2 - tippspetsialist; 3 - tehnik või keskastme spetsialist; 4 - ametnik; 5 - teenindus- või müügitöötaja. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 5.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt tegevusvaldkonnast (Kruskal Wallis test)

| Nr | Väited   | Keskmine (standardhälve) |                 |                 |                 |                 |                 | Olulisuse tõenäosus |
|----|--|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------|
|    |  | 1                        | 3               | 4               | 8               | 9               | 10              |                     |
|    |  | Vastajate arv            |                 |                 |                 |                 |                 |                     |
|    |  | 7                        | 6               | 29              | 21              | 6               | 12              |                     |
| 31 | Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | 3,43<br>(1,512)          | 4,00<br>(2,000) | 4,45<br>(1,526) | 4,24<br>(1,729) | 4,33<br>(2,066) | 5,17<br>(1,337) | 0,34                |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 5,57<br>(0,787)          | 5,00<br>(1,414) | 5,28<br>(1,099) | 5,48<br>(1,470) | 5,50<br>(1,049) | 6,17<br>(0,835) | 0,19                |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 3,86<br>(1,773)          | 3,17<br>(1,835) | 2,97<br>(1,899) | 1,90<br>(1,179) | 2,67<br>(1,862) | 2,25<br>(1,658) | 0,06                |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 3,57<br>(1,397)          | 3,33<br>(1,966) | 3,00<br>(1,488) | 1,95<br>(1,203) | 2,50<br>(1,225) | 2,42<br>(1,564) | 0,05                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 3,29<br>(2,628)          | 2,83<br>(1,329) | 3,07<br>(1,944) | 1,67<br>(1,390) | 1,83<br>(0,983) | 1,92<br>(1,564) | 0,02*               |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 4,29<br>(1,890)          | 3,67<br>(1,751) | 4,24<br>(1,550) | 4,29<br>(1,953) | 4,17<br>(1,472) | 4,92<br>(1,782) | 0,71                |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 4,29<br>(1,890)          | 3,33<br>(1,633) | 3,52<br>(1,503) | 2,43<br>(1,363) | 2,50<br>(1,049) | 4,92<br>(1,505) | 0,00*               |

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

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Tegevusvaldkonna astmed: 1 - ehitus; 3 - info ja side; 4 - finants- ja kindlustustegevus; 8 - haridus; 9 - tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; 10 - hulgi- ja jaekaubandus. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 6.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt vanusest (Kruskal Wallis test)

| Nr | Väited   | Vanusegruppide keskmised (standardhälve) |              |              | Olulisuse tõenäosus |
|----|--|--|--------------|--------------|---------------------|
|    |  | 21 - 30 (1)                              | 31 - 40 (2)  | 41 - 55 (3)  |                     |
|    |  | Vastajate arv                            |              |              |                     |
|    |  | 36                                       | 25           | 20           |                     |
| 31 | Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | 4,42 (1,645)                             | 4,28 (1,458) | 4,40 (1,903) | 0,81                |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 5,11 (1,304)                             | 5,64 (0,757) | 5,95 (1,234) | 0,02*               |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 3,28 (2,079)                             | 2,40 (1,291) | 1,85 (1,040) | 0,03*               |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 2,69 (1,546)                             | 2,84 (1,491) | 2,45 (1,468) | 0,61                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 2,94 (2,056)                             | 2,16 (1,675) | 1,90 (1,252) | 0,18                |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 3,92 (1,977)                             | 4,44 (1,227) | 4,85 (1,599) | 0,17                |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 3,36 (1,885)                             | 3,32 (1,282) | 3,65 (1,755) | 0,68                |

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

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 7.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt tööstaažist (Kruskal Wallis test)

| Nr | Väited   | Tööstaaži keskmised (standardhälve) |                 |                      | Olulisuse tõenäosus |
|----|--|-------------------------------------|-----------------|----------------------|---------------------|
|    |  | 1-5 aastat (1)                      | 6-12 aastat (2) | 13- üle 20 aasta (3) |                     |
|    |  | Vastajate arv                       |                 |                      |                     |
|    |  | 52                                  | 23              | 6                    |                     |
| 31 | Minu tulevased karjäärivõimalused organisatsioonis on soodsad                  | 4,46 (1,59)                         | 4,26 (1,69)     | 4,00 (2,10)          | 0,79                |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                    | 5,27 (1,17)                         | 6,17 (0,72)     | 4,67 (1,63)          | 0,00*               |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 2,87 (1,88)                         | 2,26 (1,45)     | 2,33 (1,21)          | 0,44                |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 2,69 (1,46)                         | 2,61 (1,56)     | 2,83 (1,84)          | 0,94                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 2,65 (1,93)                         | 2,00 (1,28)     | 2,33 (2,42)          | 0,59                |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 4,38 (1,84)                         | 4,17 (1,37)     | 4,17 (1,94)          | 0,70                |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                         | 3,44 (1,73)                         | 3,39 (1,62)     | 3,33 (1,63)          | 0,99                |

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

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska öelda; 5 - pigem õige; 6 - enamasti õige; 7 - täiesti õige).

**Lisa 8.** Töökoha ebakindluse tajumise erinevused sõltuvalt haridusest (Kruskal Wallis test)

| Nr | Väited  | Hariduse keskmised (standardhälve) |                 |                 |                 | Olulisuse tõenäosus |
|----|---|------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------|
|    |   | 1                                  | 2               | 3               | 4               |                     |
|    |   | Vastajate arv                      |                 |                 |                 |                     |
|    |   | 9                                  | 15              | 31              | 26              |                     |
| 31 | Minu tulevased karj ariv imalused organisatsioonis on soodsad                   | 3,89<br>(1,453)                    | 5,00<br>(1,648) | 4,13<br>(1,432) | 4,46<br>(1,881) | 0,11                |
| 32 | Usun, et organisatsioon vajab minu kompetentsi ka tulevikus                     | 4,89<br>(1,269)                    | 5,80<br>(1,014) | 5,42<br>(1,089) | 5,58<br>(1,332) | 0,22                |
| 33 | Tunnen rahutust, et kaotan oma töö lähitulevikus                               | 3,67<br>(2,236)                    | 2,60<br>(1,957) | 2,74<br>(1,653) | 2,23<br>(1,423) | 0,26                |
| 34 | Ma muretsen, et ma pean lahkuma oma töölt enne kui ma sooviksin                | 2,78<br>(1,202)                    | 2,67<br>(1,759) | 2,97<br>(1,472) | 2,31<br>(1,463) | 0,28                |
| 35 | On oht, et pean lahkuma oma praegusest töökohast tuleval aastal                | 2,33<br>(1,871)                    | 2,73<br>(2,086) | 2,74<br>(1,825) | 1,96<br>(1,587) | 0,24                |
| 36 | Tunnen, et minu organisatsioonis tagatakse mulle lähitulevikus stimuleeriv töö | 3,56<br>(2,007)                    | 4,47<br>(1,885) | 4,29<br>(1,395) | 4,50<br>(1,860) | 0,44                |
| 37 | Minu palgakasv selles organisatsioonis on lootustandev                          | 3,33<br>(2,179)                    | 3,80<br>(1,897) | 3,58<br>(1,432) | 3,04<br>(1,637) | 0,46                |

Allikas: (Autori koostatud kogutud andmebaasi põhjal. Hariduse astmed:

1 - keskharidus ja muu; 2 - kutseharidus, lõpetamata kutseharidus ja kutsekõrgharidus; 3 - bakalaureusekraad; 4 - magistrikraad. Skaala 1 - 7: 1 - täiesti vale; 2 - enamasti vale; 3 - pigem vale; 4 - ei oska  elda; 5 - pigem  ige; 6 - enamasti  ige; 7 - täiesti  ige).

## **SUMMARY**

### CONNECTION OF PERSONALITY TRAITS WITH PERCEIVED JOB INSECURITY

Kristi Peedomaa

In the competitive world of employment, we may often encounter situations in which employees perceive insecurity about their job. Perceptions of job insecurity have been defined by several researchers, for example M. Sverke, J. Hellgren, H. De Witte, etc. Every one of them has their own point of view on perceived job insecurity, but the general prevailing idea is that employees are mostly worried about losing their job.

However, perceived job insecurity emerges in employees due to certain factors that give reason for such insecurity, and each individual perceives security or insecurity of their jobs differently, being possibly influenced by both their personality traits as well as the socio-demographic characteristics. Since perceived job insecurity may have an influence on a person's well-being, his/her attitude towards work and the organisation, ways should be found to decrease perceived job insecurity.

The aim of this thesis is to develop suggestions for reducing perceived job insecurity, taking into consideration the connection between personality traits and perceived job insecurity. In order to achieve this objective, the author will set the following research tasks:

- to analyse personality traits and their influencing factors based on theoretical sources;
- to present a short overview of the classification of personality traits and their connections to the job-related context;
- to analyse the concept of job insecurity, its perception and connection to personality traits, based on theoretical sources;

- to conduct an empirical study among the people working in Estonian organisations, in order to study the connections between personality traits and perceived job insecurity;
- to analyse the results by bringing out the differences in perceived job insecurity, based on personality traits and socio-demographic characteristics;
- based on the study result, to draw conclusions on the connections between personality traits and perceived job insecurity, and to make suggestions for reducing insecurity.

This Bachelor's thesis consists of two chapters, the first of which provides an overview of the theoretical part, and the second describes the empirical analysis. Theoretical sources enable us to understand the concept of perceived job insecurity and the role of personality traits in this perception. The empirical analysis enables to find out which employees perceive higher levels of job insecurity, and the results can be compared with previous study results in the same field.

Personality traits can be defined in different ways, but they nevertheless bring out the most important features that are perceived under different personality traits. The most well-known definers of personality traits, for example, are Eysenck, Cattell, Allport, Child, Robbins, Hogan and Ervin. The definitions of all of the above mentioned thinkers, philosophers and psychologists suggest that personality traits express the traits characteristic to a person. The definitions revealed that personality traits are relatively stable, describe the behavioural patterns of individuals and shape the ability to adjust to the surrounding environment. Certain factors may have a certain influence on development of personality traits. These factors have been classified in different ways, but in this thesis, they are divided into five larger groups: biological, cultural, family-related, social and situational factors that affect people's behaviour either directly or indirectly. It can be said that heredity is considered to play quite a significant role in shaping personality traits, but certain traits can still be guided and shaped through different activities, trainings and social activity.

Since personality traits have been defined differently and may be shaped by numerous factors, there are also different methods for classifying them. This thesis briefly

mentions Allport's, Cattell's and Eysenck's trait theories and introduces the Big Five framework of personality traits by Costa and McCrae. The basis for this thesis is the Big Five framework of personality traits, the five dimensions of which are extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experiences. The influence of the Big Five personality traits can also be viewed in a work-related context. This thesis brings out the connection of the Big Five with the eight most important work-related areas according to the author's opinion, which are: finding a job, job productivity, team work, finding high-quality employees (by personality trait tests), achieving better compatibility between a person and a job (by personality trait tests), work satisfaction, perception of stress and adjusting to the work environment. Based on these areas, it can be said that personality traits are relatively important since they may have an impact on a person's work life and career, and people with certain traits are more successful at work than others. Personality traits also make some employees perceive job insecurity more deeply than the others.

The most general explanation of perceived job insecurity is the risk of losing one's job. Perception of job insecurity may be due to different events that give reason for emergence of such insecurity. Some of the factors influencing perceived job insecurity include characteristics of the labour market, organisational changes, contracts of employment, work skills, perception of control and having a family. Perceived job insecurity may also be accompanied by certain consequences, for example, an unfavourable effect on employees' attitude and well-being, and damage to the organisation in the long run. Some of the factors mitigating the negative impact of perceived job insecurity are individual differences (personality traits), fair treatment and organisational and social support.

Personality traits may have an impact on perceived job insecurity, allowing employees of a certain type to handle the insecurity better, and making it somewhat more difficult for others. Based on theoretical sources, the results may generally be divided into two. It can be concluded that people with higher levels of extraversion, agreeableness and openness to experiences handle job insecurity nicely, find a solution for their situation or simply accept the circumstances, meaning that job insecurity does not have a considerable effect on the people with these three traits. The other group consist of

people that have higher level of conscientiousness and neuroticism. Conscientious people, who are often conservative and consistent, find it difficult to handle job insecurity, since unexpected changes and insecurity cause tension and stress. The situation is probably the hardest for people with higher levels of neuroticism, since they often tend to see things in dark colours and the consequent low self-esteem makes handling job insecurity extremely difficult. It can also be said that perceived job insecurity is connected to socio-demographic characteristics. For example, several studies have shown that perceived job insecurity increases with age; however, an increased length of employment tends to decrease perceived job security among employees.

In the empirical part of the Bachelor's thesis, a questionnaire was carried out among employees of Estonian organisations. The Big Five framework of personality traits (Costa, McCrae) was used, on which a questionnaire was prepared in Estonian. Also were added seven insecurity-related questions (Hellgren *et al.* 1999: 195), which was translated by the author into Estonian. In total there were 37 questions in the questionnaire. The author carried out the study in October and November 2011. The data was analysed in the data processing programme SPSS 18.0 and in statistical processing of the results, descriptive statistics were used, as well as nonparametric correlation analysis and nonparametric dispersion analysis due to peculiarity of the data.

The sample of the study consisted of 81 people, 66 of them women and 15 men, aged 21–55; the average age of the respondents was 33.6. The study included the most participants from the field of finance and insurance (35.9%), and the least from information and communication, and health and social services (7.4%). The largest section of the participants was formed by top specialists (29.6%) and the smallest part of respondents was equally made up by service staff, salespersons and officials (12.3%). According to the level of education, the largest share of participants had a Bachelor's or a Master's degree (38.3% and 32.1% correspondingly). As to the length of employment, most of the participants had worked in their current organisation for only a year (19.8%). It can be considered a diverse sample in terms of its socio-demographic characteristics, providing an opportunity to make more interesting and versatile conclusions in the thesis.

Correlation analysis of the study results shows that neurotic persons are more worried about their future in several aspects and feel insecurity about preserving their jobs. It is safe to say that the more neurotic the person is, the greater the level of perceived job insecurity. On the other hand, both more extravert and more conscientious people are more optimistic about their future and believe that the organisation will need their competence also in the future, thus reducing perceived job insecurity. The conducted analysis revealed no connections between agreeableness or openness to experience, and perceived job insecurity.

In analysing the results of connections between job insecurity and socio-demographic characteristics, corresponding groups were formed, enabling more substantial comparisons across different characteristics. The analysis showed that there were no statistically relevant connections as to the level of education. As to gender, it was revealed that women perceived job insecurity less than men and the highest perceivers of job insecurity were in the age group of 21-30. The fear of losing a job is felt the most in the construction sector and the least in the educational sector, but at the same time, employees in the educational sector were the most concerned about increase in wages. As to positions, job insecurity is perceived the most by technicians and middle specialists, and the employees with a length of employment of 6-12 years. Consequently, it can be said that people perceive job insecurity differently, possibly depending partly on personality traits, but also on gender, profession, area of activity, age and length of employment etc.

In order to reduce perceived job insecurity among employees, the thesis presented some suggestions, taking into consideration both personality traits and the socio-demographic background. The first suggestion is to provide more positive and negative feedback in organisations. Positive feedback enables to make an employee feel valued by the organisation, and negative feedback would help him/her progress and achieve better results at work. For example, feedback from an executive would probably be useful for people in lower positions and for people with higher level of neuroticism, because some good words or guidance may create a feeling of being valued by the organisation. Secondly, employee evaluations between an employee and his/her direct superior should be held since it enables one to let an employee know what is expected of

him/her, and on the other hand, get to know the employee's objectives and vision of his/her future in the organisation. Employee evaluations are an opportunity for a superior to let the employee know what is expected of him/her, thus possibly helping determined and often conservative individuals to adjust to the future changes in advance, thereby possibly reducing perceived job insecurity.

Thirdly, equal treatment of all employees can be brought out. Here, it is important for all employees to have common and similar rules, and avoid preferring some employees to the others, which may be the main source of perceived job insecurity. For example, employees with a shorter length of employment may perceive more insecurity due to the possible favoured condition of colleagues with longer employment history. The fourth suggestion is development of communication inside organisations. Talking about organisation-related matters and changes honestly and in due time with the employees may reduce perceived job insecurity due to lack of information. This is especially important for more neurotic individuals, who often have low self-esteem and struggle with coping with changes. The fifth suggestion is organising related trainings with an aim to promote employee skills and knowledge, which would be especially important for young employees who lack prior work experience. This enables confidence to be created in employees, as well as a feeling that the organisation is training them to continue cooperation in the future.

The results of this study show that perceived job insecurity is quite common among Estonian employees and it is influenced by individual differences, like personality traits and the socio-demographic background. Perceived job insecurity is undoubtedly an important field that should be further studied, for example, by conducting a similar study in different countries, among employees of different nationalities and by comparing organisations of different sizes. This may provide additional interesting results on perceived job insecurity.