

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Maret Lind

PALGAGA RAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID TARTU ÜLIKOOLI NÄITEL

Uurimistöö

Juhendaja: Kenn Konstaabel, PhD

Läbiv pealkiri: Palgaga rahulolu Tartu Ülikoolis

Tartu 2017

Palgaga rahulolu mõjutavad tegurid Tartu Ülikooli näitel

Kokkuvõte

Palgaga rahulolu on uuritud mitmetes tegevusvaldkondades ja tulemused on töö iseloomust lähtuvalt olnud erinevad. Käesoleva töö eesmärk on leida palgaga rahuloluga seotud tegurid Tartu Ülikooli akadeemilistel ja mitte-akadeemilistel töötajatel. Tartu Ülikooli töötajate töörahulolu küsitluse 2010-2016. aasta vastuste põhjal koostati töörahulolu faktormudel ning viidi läbi lineaarsed regressioonanalüüsid. Küsimustikule vastati aja vahemikul 7791 korda, mis moodustas 33% välja saadetud küsitlustest. Töörahulolu oli Tartu Ülikoolis 4-dimensiooniline: juhtimisega, töötingimustega, organisatsiooniga ja töö tähenduslikkusega rahulolu. Palgaga rahulolu oli akadeemilistel töötajatel töötingimustega rahulolu osa ja mitte-akadeemilistel töötajatel osa juhtimisega rahulolust. Palgaga rahulolu sõltus struktuuriüksusest, tööliigist ja tööstaažist ning ei olnud seotud sooga. Palka pidasid olulisemaks naised ja tugiüksuste töötajad. Töö toetab ideed, et akadeemilised töötajad erinevad palka suhtumiselt teiste sektorite töötajatest. Väite kinnitamiseks on vaja läbi viia lisauuringuid.

Märksõnad: Töörahulolu, palgaga rahulolu, akadeemilised töötajad

Salary Satisfaction in University of Tartu

Abstract

Salary satisfaction has been studied across different job positions and the results have been different among different type of jobs. This study aims to find factors that are related to salary satisfaction among University of Tartu academic and non-academic employees. The data were collected by the University of Tartu job satisfaction questionnaire during 2010-2016. Employees had returned filled questionnaire 7791 times (33% of all the questionnaires sent out). Factor analyse of job satisfaction and linear regression analyses of salary satisfactions were conducted. Job satisfaction was was four-dimensional: satisfaction with management, working conditions, organisation and job meaningfulness. For academic workers salary satisfaction was part of the satisfaction with working conditions. For non-academic workers salary satisfaction was part of the satisfaction with management. Salary satisfaction was related to the type of job, unit and tenure. It wasn't connected to sex. Women and workers from support units reported salary as more important. The study supports the idea that academics might have a different attitude towards salary. Additional research is needed.

Keywords: Job satisfaction, salary satisfaction, academics

SISSEJUHATUS

Töörahalolu

Locke (1976) on defineerinud töörahalolu kui meeldivat emotsionaalset seisundit, mis on tekkinud oma töökogemuse ja selle hindamise tagajärjel.

Judge ja Bono (2001) tegid metaanalüüsi uurimaks seost töörahalolu, töö soorituse ja 4 iseloomujoone (enesehinnangu, üldise enesetõhususe, kontrollkeskme ja emotsionaalse stabiilsuse) vahel. Ilmnes, et need neli iseloomujoont on kõige paremad töörahalolu ja töösoorituse sisemist ennustajat. Kombinatsioonina oli suure viisiku korrelatsioon töörahaloluga keskmine (0.41). Need tulemused näitasid töörahalolu sisemise päritolu valiidsust kui isiksuseomadused on organiseeritud viiefaktori mudeli järgi (Judge, Heller ja Mount, 2002).

Töörahalolu Tartu Ülikoolis

Tartu Ülikool on seadnud oma arengukavas üheks eesmärgiks aastatel 2015-2020 suurendada läbipaistva ja tulemuslikkust arvestava personalipoliitka kaudu töötajate motivatsiooni ja kindlustunnet. Antud eesmärgi täitmiseks on seatud võtmenäitaja töötajate rahulolu, mis on defineeritud kui töötajate kokkuvõtlik hinnang rahulolule oma tööga (Tartu Ülikool, s.a.).

Tulemuslikkust arvestava personalipoliitika kaudu motivatsiooni ja kindlustunde kasvatamisel tasub aga lisaks üldisele rahulolule analüüsida ka töötajate palgaga rahulolu.

Palgaga rahulolu

Palgaga rahulolu on Miceli ja Lane (1991) defineerinud kui palga suhtes tekkivate üldiste positiivsete ja negatiivsete tunnete hulka. Palgaga rahulolu on mitmedimensiooniline konstrukt, mida mõjutavad eelkõige palgatase, boonused, palgatõus ja palgasüsteem ning selle haldus (Heneman ja Schwab, 1985).

Chaudry jt. (2011) võrdlesid töörahalolu ja palgaga rahulolu avalikus- ja erasektoris. Palgaga rahulolu oli positiivses seoses töörahaloluga mõlemas sektoris. See juures oli palgaga rahulolu vahendaja töörahalolu tõstmisel. Leiti, et avalikus sektoris oli töötajate palgaga rahulolu suurem.

Judge jt (2010) viisid läbi metaanalüüsi, mis hindas korrelatsioone palgataseme, palganäitajate ja tööga rahulolu vahel. Palgataseme ja tööga rahulolu vahel leiti nõrk korrelatsioon (.15). Palgataseme ja palgaga rahulolu korrelatsioon oli samuti nõrk (.23). Tulemuste põhjal pakuti välja, et palgatase on ainuke palganäitaja, mis on marginaalselt heaoluga seotud.

Ward ja Sloane (2000) uurisid Shoti ülikoolides akadeemikute töörahulolu. Tulemused näitasid, et töörahulolu oli tugevas seoses üldise rahuloluga. Erinevalt varasematest uuringutest leiti, et palgaga rahulolu ei olnud oluliselt seotud töörahuloluga. Selle põhjal pakuti välja hüpotees, et akadeemilised töötajad hindavad rahalisi aspekte võrreldes mitte-rahaliste aspektidega vähem kui teistes sektorites töötajad. Samuti ei ilmnenud palgaga rahulolus statistiliselt olulisi sugudevahelisi erinevusi. Palgaga olid kõige enam rahul töötajad täppisteaduste valdkonnast. Neile järgnesid meditsiini valdkonnas töötavad akadeemikud. Neile omakorda järgnesid sotsiaalteaduse valdkonna töötajad ning oma palgaga olid kõige vähem rahul kunstivaldkonna akadeemikud.

Borman ja Dowling (2008) leidsid, et kõrgemad palgad on seotud kõrgema organisatsiooni tööle jäämise määraga. Õpetajatel, kes olid ametis olnud 6-30 aastat (võrreldes kuni 5-aastase staažiga), olid kõrgemad palgad organisatsiooni tööle jäämiseks olulisemad. Samas töös leiti ka õpetajate kurnatuse seos töökeskkonnaga, mille alla kuulusid muuhulgas ka palk ja tööjuhised.

Lee & Lin (2014) uurisid palgaga rahulolu jagades palga- ja preemiasüsteemi hügieeni- ja õigluspõhiseks. Hügieenipõhine palgasüsteem aitab töötajaid ja tõmbab ligi silmapaistvaid talente, kuid ei ole motivaator. Õigluspõhine palgasüsteem kirjeldas kui õiglane on palk võrreldes töötaja pingutustega ning samas valdkonnas tegutsevate teiste inimeste palgaga. Nõrgalt aga statistiliselt oluliselt olid seotud õigluspõhine palgasüsteem ja töötaja psühholoogiline leping (*psychological contract*) ehk taju ja ootus vastastikele kohustustele töösuhetes. Samuti leiti, et palgaga rahulolu mõjutab töö entusiasmi. Järeldati, et töötajaid huvitab organisatsiooni palgasüsteem, motiveeriv personalijuhtimise strateegia, asjakohane preemiasüsteem ja avatud kommunikatsioonikanalid. Kui töötajad tunnevad, et nende palk on madalam kui turu keskmine, võivad nad olla rahulolematud, vähem pingutada, tunda end väsinult või soovida töölt lahkuda.

Palgaga rahulolu mõõtmine

Palgaga rahulolu ja selle alateemade uurimiseks kollektiivis on koostatud mitmeid küsitlusi. Heneman ja Schwab (1985) on välja töötanud 20 väitega küsimustiku *Pay Satisfaction Questionnaire*. Williams jt (2010) arendasid selle põhjal 36 väitega *Comprehensive Compensation Satisfaction Questionnaire*. Tartu Ülikooli personaliosakond mõõdab palgaga rahulolu töötajate töörahulolu küsitluses väitega „Minu palk on õiglane“, millega nõustumist tuleb hinnata seitsmepunktsel skaalal „ei ole üldse nõus“ kuni „olen täiesti nõus“.

Tartu Ülikooli palgapoliitika

Tartu Ülikooli Palgaeeskiri (2017) sätestab Tartu Ülikooli töötajatele töötasu maksmise põhimõtted ja korra. Töötasu koosneb põhipalgast ja võib sisaldada lisatasu, mille maksmisel lähtutakse palgaeeskirjast. Struktuuriüksuse juht peab läbirääkimisi, lepib kokku ja määrab kooskõlastatult finantsallika käsutajaga oma üksuse töötajate töötasud. Töötaja põhipalk lepitakse kokku töölepingus, võttes aluseks ametikoha liigi ja palgaastme vastavalt palgaeeskirja lisale ning töötaja kestuse ja muud palga määramisel olulised asjaolud, arvestades, et töötaja põhipalk ei oleks madalam kui eeskirja lisas toodud vastava palgaastme põhipalga miinimummäär. Töötaja põhipalga määramisel arvestatakse muu hulgas töötaja palgaastet, tööalast pädevust, osalemist rahvusvahelistes projektides ja palga konkurentsivõimet Eesti palgaturul. Individuaalset tulemustasu võib töötajale maksta eelnenud perioodi töö tulemuslikkuse eest, mida hinnatakse tulemusvestlusel, võttes aluseks töölepingus kokku lepitud ülesannete täitmise ja töö eesmärgi saavutamise.

Käesoleva uurimistöö eesmärgid

Palgaga rahulolu on uuritud mitmetes tegevusvaldkondades. Uurimistööde eesmärgid ja tulemused on tööiseloomust lähtuvalt olnud erinevad. Käesoleva töö eesmärk on leida palgaga rahulolu mõjutavad tegurid Tartu Ülikooli akadeemilistel ja mitte-akadeemilistel töötajatel. Töös on püstitatud uurimisküsimused:

1. Kuidas hindavad oma palga õiglust Tartu Ülikooli töötajad?
2. Kuidas paigutub palgaga rahulolu Tartu Ülikooli töötajate töörahulolu faktorstruktuuri?
3. Kuidas on palgaga rahulolu seotud struktuuriüksuse, töö liigi, tööstaaži ja sooga?

4. Kuidas on palga tähtsustamine seotud struktuuriüksuse, töö liigi, tööstaaži ja sooga?

MEETODID

Valim

Käesoleva uurimistöö raames käsitletakse populatsioonina Tartu Ülikooli töötajaid. Tartu Ülikoolis töötab 3435 inimest. Neist 51% on akadeemilised töötajad ning 49% mitte-akadeemilised töötajad. Töötajatest 58% on naised. Akadeemiliste töötajate seas on naiste osakaal 50% (Tartu Ülikool, s.a.).

Valim koosneb Tartu Ülikooli töötajatest, kes on vahemikus 2010-2016 täitnud Tartu Ülikooli töörahulolu küsitluse. Antud ajavahemikus on küsitlusele kokku vastatud 7791 korda, mis moodustab 33% välja saadetud küsitlustest. Valimisse ei kuulu eesti keelt mitte-kõnelevad töötajad. Valimist moodustavad akadeemilised töötajad 53% ning mitte-akadeemilised töötajad 47%. Akadeemilistest töötajatest on 75.9% olnud naised ja 24.1% mehed. Mitte-akadeemilistel töötajatel on olnud vastavad osakaalud 58.7% ja 41.3%. Vastused jagunevad erinevate struktuuriüksuste vahel järgnevalt: tugiüksused 2529 (33%), loodus- ja täppisteaduste valdkond 2130 (27%), sotsiaalteaduste valdkond 1085 (14%), meditsiiniteaduste valdkond 1038 (13%) ning humanitaarteaduste ja kunstide valdkond 993 (13%). Ajavahemikus 2010-2016 on toimunud struktuurimuudatusi. Käesolevas töös käsitletakse struktuuriüksusi 2016. aasta struktuuri järgi. Endiseid üksusi analüüsitakse koos valdkondadega, kuhu nad 2016. aastaks olid liidetud.

Protseduur

Uurimistööks vajalikud andmed on kogutud Tartu Ülikooli personaliosakonna poolt. Andmed koguti perioodil 2010-2016 iga kalendriaasta lõpus meili teel saadetud töörahuloluküsitlusega lõppeva kalendriaasta kohta.

Küsitluses paluti hinnata rahulolu erinevate tööaspektide kohta seitsmepunktsel skaalal „ei ole üldse nõus“ kuni „olen täiesti nõus“. Lisaks uuriti nende aspektide olulisust töötajatele neljapunktsel skaalal „ei ole üldse oluline“ kuni „on väga oluline“. Väidete hulgas uuriti palgaga rahulolu väitega: „Minu palk on õiglane“. Lisaks küsiti töötajate sugu; tööstaaži pikkust; kas tegu oli akadeemilise või mitte-akadeemilise töötajaga; millisesse valdkonda, teaduskonda või vastutusalasse töötaja vastamise ajal kuulus. Andmete analüüsimiseks kodeeriti nõustumise skaala ühest seitsmeni, kus üks tähistas „ei ole üldse nõus“, neli tähistas

„ei oska öelda“ ja seitse tähistas vastuseid „olen täiesti nõus“. Olulisuse skaala kodeeriti ühest neljani skaalaks, kus üks oli „ei ole üldse oluline“ ja neli oli „on väga oluline“.

Andmeid analüüsiti programmis RStudio.

Palgaga rahulolu Tartu Ülikoolis

Võrdlemaks palgaga rahulolu teiste Tartu Ülikooli tööraahulolu küsitluse väidete skooridega, arvutati palgaga rahulolu keskmine skoor ja usaldusväärtused. Palgaga rahulolu muutuste ja tööliigi erinevuste analüüsimiseks koostati tulpdiaграмmid vastuste jaotumisest.

Faktormudel

Mõistmaks tööraahulolu alateemasid Tartu Ülikooli kontekstis koostati tööraahulolu küsitluse faktormudel. Selgitati välja tööraahulolu alateemad ning vaadati väite „minu palk on õiglane“ paigutumist mudelisse. Kontrolliti mudeli kehtivust akadeemilistel ja mitteakadeemilistel töötajatel. Mudeli koostamisel kasutati 17 väidet, mis on püsivalt aastatel 2010-2016 olnud tööraahulolu küsitluses. Välja jäeti viis väidet, mis on küsitlusse lisatud pärast 2010. aastat. Arvutati iga faktori Cronbachi alfa, et hinnata faktorite sisemist reliaablust.

Palgaga rahulolu tööliigi, üksuse, aasta, soo ja tööstaaži lõikes

Palgaga rahulolu seoseid tööstaaži, soo, tööliigi ja üksusega analüüsiti lineaarse regressioonanalüüsi abil. Muudatuste uurimiseks tehti keskmiste skooride ja usalduspiiridega graafikud vastavalt tööstaaži, soo, tööliigi ja üksuse kaupa.

Mitte-akadeemilisi töötajaid akadeemilistes üksustes käsitleti ühtse grupina, sest nende palgaga rahulolu mustrid olid väga sarnased. Eraldi käsitleti mitteakadeemilisi töötajaid tugiüksustes. Akadeemilisi töötajaid uuriti humanitaarteaduste ja kunstide valdkonnas, sotsiaalteaduste valdkonnas, meditsiiniteaduste valdkonnas ning loodus- ja täppisteaduste valdkonnas. Need valdkonnad hõlmasid ka endisi struktuuriüksusi, mis on vahemikus 2010-2016 antud valdkondade alla koondatud.

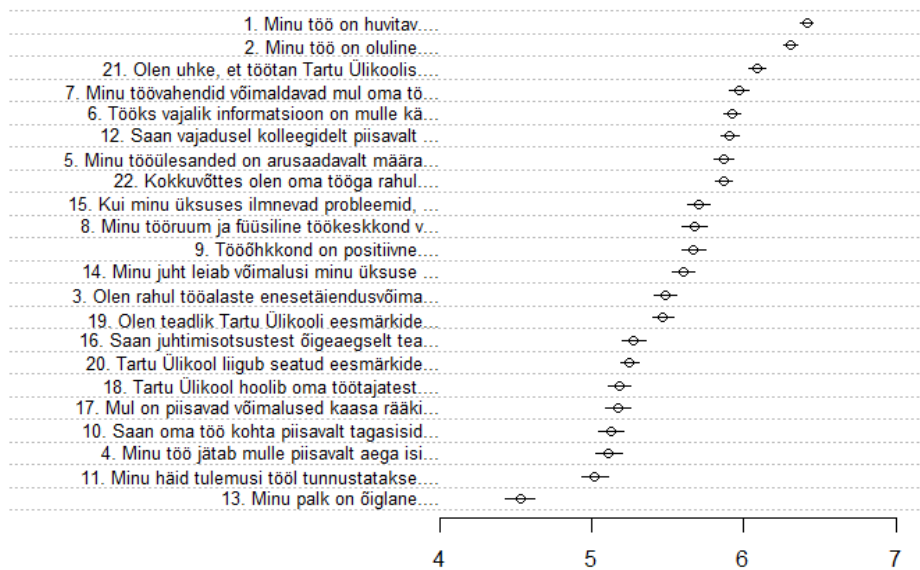
Õiglase palga tähtsustamine tööliigi, üksuse, aasta, soo ja tööstaaži lõikes

Õiglase palga tähtsustamise seoseid tööstaaži, soo, tööliigi ja üksusega analüüsiti lineaarse regressioonanalüüsi abil väite „minu palk on õiglane“ olulisuse hinnangust.

TULEMUSED

Palgaga rahulolu Tartu Ülikoolis

Skaalal 1 (ei ole üldse nõus) kuni 7 (olen täiesti nõus) oli väite „minu palk on õiglane“ keskmine skoor kuue aasta vältel 4.28, mis oli kõige madalama skooriga väide küsimustikus. 2016. aastal oli keskmine skoor 4.53, millega oli see väide endiselt kõige madalama skooriga küsimustikus (Joonis 1).

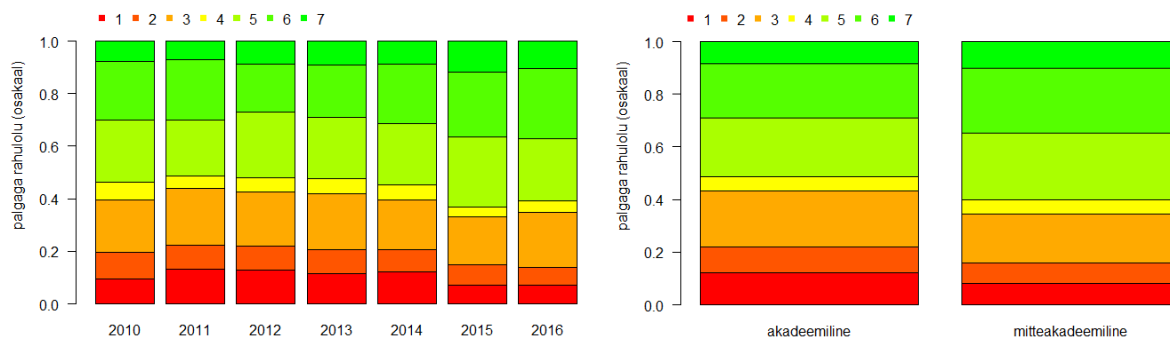


Joonis 1. Keskmised rahulolu skoorid üksikküsimuste kaupa 2016.aastal

Küsitluse täitnutest oli 9% täiesti nõus, 23% üldiselt nõus, 24% pigem nõus, et nende palk on õiglane. Seega kokku 56% vastanutest pidas oma palka õiglaseks. Vastanutest 10% ei olnud väitega üldse nõus, 9% ei olnud üldiselt nõus, 20% polnud pigem nõus. Kokku pidas oma palka ebaõiglaseks 39% vastanutest. 5% ei osanud öelda, kas nende palk on õiglane.

2016. aastal pidas oma palka õiglaseks 61% vastanutest. 35% vastanutest pidas oma palka ebaõiglaseks ning 3% ei osanud öelda, kas nende palk on õiglane (Joonis 2).

Akadeemilistest töötajatest pidas oma palka õiglaseks 51% vastanutest. Oma palka pidas ebaõiglaseks 43% akadeemilistest töötajatest. Mitte-akadeemilistest töötajatest pidas oma palka õiglaseks 60% vastajatest. Mitte-akadeemilistest töötajatest 35% pidas oma palka ebaõiglaseks. Nii akadeemilistest kui ka mitteakadeemilistest töötajatest 5% ei osanud öelda, kas nende palk on õiglane (Joonis 2).



Joonis 2. Palgaga rahulolu jaotus 1 (ei ole üldse nõus) kuni 7 (olen täiesti nõus) aastate ja tööliigi lõikes.

Faktormudel

Tartu Ülikooli töötajate töörahulolu küsitluse faktormudelisse valiti paralleelanaluüsi tulemusel neli faktorit. Esimene faktor koondas seitse väidet, mis esindavad rahulolu juhtimisega. Teine faktor koondas kolm väidet töötingimustega rahulolust. Kolmas faktor koondas viis väidet rahulolust Tartu Ülikooliga kui organisatsiooniga. Neljas faktor koondas endas kaks väidet töö olulisusest ja põnevusest, mille ühiseks nimetajaks määrati tähenduslikkuse. Selles faktormodelis laadus väide „Minu palk on õiglane“ töötingimustega rahulolu faktorisse.

Ka akadeemiliste töötajate töörahulolu küsitluse tulemuste põhjal koostatud neljafaktoriline mudel koosnes seitsme väitega juhtimisega rahulolu, nelja väitega organisatsiooniga rahulolu, kolme väitega töötingimustega rahulolu ja kahe väitega töö tähenduslikkusega rahulolu faktorist (vt. Lisa 1). „Minu palk on õiglane“ laadub ka akadeemilistel töötajatel töötingimuste faktorisse.

Mitte-akadeemiliste töötajate faktormudel oli erinevalt üldisest ja akadeemiliste töötajate faktormudelist kolmedimensiooniline (vt. Lisa 1). Moodustusid kümne väitega juhtimisega rahulolu faktor, nelja väitega organisatsiooniga rahulolu faktor ja kahe väitega tähenduslikkuse faktor. „Minu palk on õiglane“ laadus juhtimisega rahulolu faktorisse.

Faktorite sisemist reliaablust mõõtev Cronbachi alfa oli juhtimisega rahulolu faktoril (0.65) ja töötingimustega rahulolu faktoril (0.64) madalad. Organisatsiooniga rahulolu faktoril (0.89) ja tähenduslikkusega rahulolu faktoril (0.80) oli sisemine reliaablus hea.

Tabel 1. Töörahulolu faktormudel Tartu Ülikoolis

	Juhtimine	Töö- tingimused	Organi- satsioon	Tähendus- likkus
1. Minu töö on huvitav.	0,156	0,047	0,067	0,819
2. Minu töö on oluline.	0,141	-0,043	0,15	0,783
5. Minu tööülesanded on arusaadavalt määratletud.	0,584	0,298	0,005	0,277
6. Tööks vajalik informatsioon on mulle kättesaadav.	0,582	0,372	0,015	0,217
7. Minu töövahendid võimaldavad mul oma tööd hästi teha.	0,232	0,686	0,137	0,106
8. Minu tööruum ja füüsiline töökeskkond võimaldavad mul oma tööd hästi teha.	0,154	0,681	0,096	0,11
9. Tööõhkkond on positiivne.	0,652	0,352	0,075	0,179
10. Saan oma töö kohta piisavalt tagasisidet.	0,695	0,222	0,09	0,214
11. Minu häid tulemusi tööl tunnustatakse.	0,698	0,309	0,14	0,129
13. Minu palk on õiglane.	0,298	0,54	0,198	-0,085
14. Minu juht leiab võimalusi minu üksuse arenguks.	0,752	0,218	0,19	0,046
15. Kui minu üksuses ilmnevad probleemid, siis püütakse neid lahendada.	0,789	0,201	0,178	0,035
18. Tartu Ülikool hoolib oma töötajatest.	0,259	0,387	0,655	0,011
19. Olen teadlik Tartu Ülikooli eesmärkidest.	0,145	0,023	0,777	0,134
20. Tartu Ülikool liigub seatud eesmärkide suunas.	0,174	0,131	0,826	0,059
21. Olen uhke, et töötan Tartu Ülikoolis.	0,178	0,275	0,599	0,305
22. Kokkuvõttes olen oma tööga rahul.	0,409	0,424	0,283	0,473
Cronbachi alfa (aastatel 2010-2016)	0,65	0,64	0,89	0,80
Cronbachi alfa (2016. aastal)	0,63	0,60	0,88	0,80

Palgaga rahulolu tööliigi, üksuse, aasta, soo ja tööstaaži lõikes

Erinevate struktuuriüksuste vahel leiti statistiliselt olulisi erinevusi (vt. Tabel 2, Lisa 2).

Akadeemiliste töötajate seas oli palgaga rahulolu madalaim humanitaarteaduste ja kunstide valdkonnas, mis võeti lineaarses regressioonmudelis võrdlusgrupiks. Sellele järgnesid akadeemilised töötajad sotsiaalteaduste valdkonnas ($b = 0.28, p < 0.01$) ja meditsiiniteaduste valdkonnas ($b = 0.47, p < 0.001$). Neile järgnesid mitte-akadeemilised töötajad tugiüksustes ($b = 0.83, p < 0.001$) ja akadeemilistes struktuuriüksustes ($b = 0.97, p < 0.001$). Kõige kõrgem oli palgaga rahulolu skoor loodus- ja täppisteaduste valdkonnas ($b = 1.02, p < 0.001$). Üksuste vahelised erinevused on ajas vähenenud (vt. Lisa 3). Seda eelkõige humanitaarteaduste ja kunstide valdkonna, sotsiaalteaduste valdkonna ja meditsiiniteaduste valdkonna palgaga rahulolu tõusu arvelt.

Palgaga rahulolu on aastate jooksul statistiliselt oluliselt tõusnud ($b = 0.08$, $p < 0.001$) (vt. Tabel 2).

Sugu ei olnud palgaga rahuloluga statistiliselt oluliselt seotud ($b = 0.02$, $p < 0.80$) (vt. Tabel 2). Aastate lõikes on olnud statistiliselt oluline vahe üksnes 2011. aastal (vt. Lisa 3).

Tööstaaž oli palgaga rahuloluga statistiliselt oluliselt seotud (vt. Tabel 2, Joonis 3). Töötajad, kelle tööstaaž oli pikem kui viis aastat, hindasid oma palka ebaõiglasemaks ($b = -0.88$, $p < 0.001$) kui 1-5-aastase ($b = -0.63$, $p < 0.001$) ja kuni 1-aastase tööstaažiga töötajad. Kuni 1-aastase tööstaažiga töötajad olid seejuures lineaarses regressioonmudelis võrdlusgrupiks.

Leitud seosed kehtisid nii akadeemilistel kui ka mitte-akadeemilistel töötajatel. Mudeli $R^2 = 0.060$.

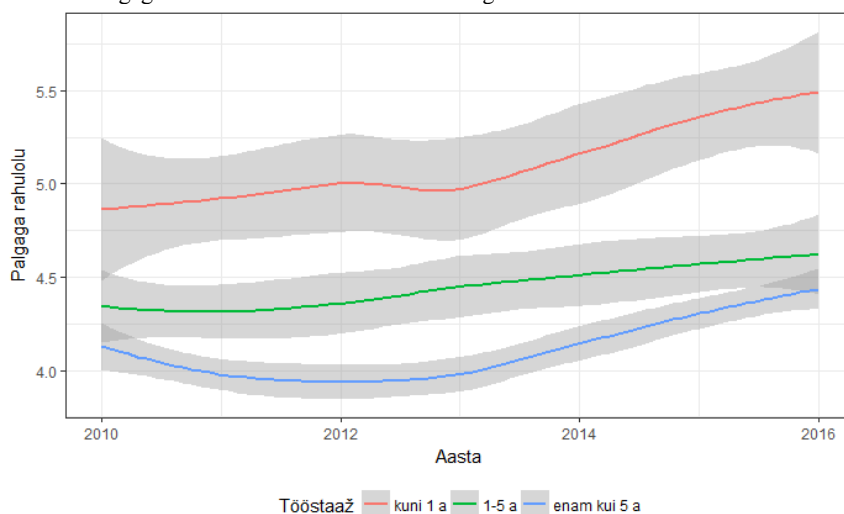
Tabel 2. Lineaarne regressioonimudel palgaga rahuloluga seotud teguritest

	b	SE(b)	t	p
(Vabaliige)	-147.36	20.09	-7.33	***
Üksus: Loodus- ja täppisteadused	1.02	0.08	12.81	***
Üksus: Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes	0.97	0.08	12.08	***
Üksus: Meditsiiniteadus	0.47	0.09	5.10	***
Üksus: Sotsiaalteadus	0.28	0.09	3.06	*
Üksus: Tugiüksused	0.83	0.08	11.01	***
Aasta	0.08	0.01	7.55	***
Sugu: Naine	-0.02	0.05	-0.34	
Tööstaaž: 1-5 a	-0.63	0.09	-7.11	***
Tööstaaž: enam kui 5a	-0.88	0.08	-10.82	***

P väärtused: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Võrdlusgrupid: Humanitaarteaduste ja kunstide valdkond (üksus), mees (sugu) ja kuni 1 a (tööstaaž)

Joonis 3. Palgaga rahulolu muutuste seos tööstaažiga



Palga tähtsustamine tööliigi, üksuse, aasta, soo ja tööstaaži lõikes

Palga oluliseks pidamine oli negatiivses seoses palgaga rahuloluga ($b = -0.03$, $p < 0.001$). Palga tähtsustamisega olid statistiliselt olulises seoses ainult tugiüksused ($b = 0.14$, $p < 0.001$). Palka pidasid olulisemaks naised ($b = 0.16$, $p < 0.001$). Lineaarses regressioonimudelis olid võrdlusgrupideks mehed (sugu), humanitaarteaduste ja kuntide valdkonna akadeemilised töötajad (üksus) ja kuni aastase tööstaažiga töötajad. Mudeli $R^2 = 0.052$ (vt. Tabel 3).

Tabel 3. Lineaarne regressioonimudel õiglase palga olulise hinnanguga seotud teguritest

	b	SE(b)	t	p
(Vabaliige)	-69.59	47.02	-1.48	
Palk	-0.03	0.01	-4.19	***
Üksus: Loodus- ja täppisteadused	0.00	0.04	0.07	
Üksus: Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes	0.01	0.04	0.33	
Üksus: Meditsiiniteadus	0.01	0.05	0.25	
Üksus: Sotsiaalteadus	0.03	0.05	0.65	
Üksus: Tugiüksused	0.14	0.04	3.52	***
Aasta	0.04	0.02	1.55	
Sugu: Naine	0.16	0.02	6.69	***
Tööstaaž: 1-5 a	0.08	0.05	1.64	
Tööstaaž: enam kui 5a	-0.06	0.05	-1.32	

P väärtused: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Võrdlusgrupid: Humanitaarteaduste ja kunstide valdkond (üksus), mees (sugu) ja kuni 5 a (tööstaaž)

ARUTELU JA JÄRELDUSED

Tartu Ülikoolil on põhjust oma palgasüsteemi analüüsida, sest see on kõige madalama skooriga näitaja ning üle kolmandiku töötajatest peab oma palka ebaõiglaseks. Madalat skoori palga õiglaseks pidamisel võib põhjendada asjaolu, et erinevalt teistest küsimustest võib antud küsimusele negatiivselt vastamine parandada eluks vajalike materiaalsete ressursside paranemist.

Tartu Ülikooli töörahulolu faktormudelil paigutus palgaga rahulolu mitte-akadeemilistel töötajatel juhtimisega rahulolu faktorisse ja akadeemilistel töötajatel töötingimustega rahulolu faktorisse. Palgaga rahulolu paigutus antud alateemadesse on asjakohane lähtudes Tartu Ülikooli palgapoliitikast, kus palgaeeskiri määrab palgasüsteemi ja palga taseme erinevatel positsioonidel (töötingimuste faktor) ning struktuuriüksuse juht määrab lõpliku palga (juhtimise faktor). Mitte-akadeemiliste töötajate tulemus toetab seega ka Henemani ja Schwabi (1985) palgaga rahulolu mitmedimensioonilist mudelit, mille kohaselt palgaga rahulolu mõjutab muu hulgas selle haldus. Akadeemiliste töötajate palgaga rahulolu liigitumine töötingimustega rahulolu alla ühtib Borman ja Dowling (2017) tulemustega, mille kohaselt palk oli õpetajatel osa töötingimustest. Sellist akadeemiliste ja mitte-akadeemiliste töötajate erinevust võib seostada Wardi ja Sloane (2000) hüpoteesiga, et akadeemikud erinevad palka suhtumises teiste sektorite töötajatest.

Palgaga rahulolu on aastate jooksul Tartu Ülikoolis tõusnud. Samuti on palkade tase eri teaduskondade vahel ühtlustunud, mis võib olla märk, et Tartu Ülikoolis on märgatud erinevusi rahulolus ja nendega on tegeletud. Üksuste lõikes on koondjärjestus akadeemiliste töötajate palgaga rahulolu täpselt samuti kasvavas järjekorras nagu Šotimaa akadeemilistel töötajatel Ward ja Sloane (2000) uuringu põhjal: (humanitaarteaduste- ja) kunstide, sotsiaalteaduste, meditsiiniteaduste ja (loodus- ja) täppisteaduste valdkond. Need sarnasused võivad viidata teatud valdkondade globaalsele väärtustamisele, mis kajastub ka palgas ja sellega rahulolus.

Palka pidasid teistest olulisemaks tugiüksuste töötajad. Samas pidasid nad oma palka õiglasemaks kui akadeemilised töötajad. See ühtib jällegi Wardi ja Sloane (2000) hüpoteesiga, et akadeemilised töötajad hindavad rahalisi aspekte vähem kui teistes sektorites töötajad.

Tööraahulolu ei olnud sooga seotud nagu selgus ka Wardi ja Sloane (2000) uuringus. Küll aga tähtsustasid Tartu ülikooli naised palka enam kui mehed. Selline erinevus võib tuleneda ka asjaolust, et mitte-akadeemilistes üksustes, kus väärtustati palka enam, oli naissoost vastajate osakaal suurem.

Pikema tööstaažiga töötajad pidasid oma palka ebaõiglasemaks. Palga tähtsustamises erinevusi ei ilmnunud. Huvitaval kombel on see justkui vastuolus Borman ja Dowling (2017) tulemustega, kus pikema staažiga töötajate jaoks oli tööle jäämine seotud kõrgema palgaga. Võimalik, et rahulolematuse ja lahkumissoov tekivad siis, kui palgatase on alla töötaja personaalse kriitilise piiri. Kui palk on üle selle piiri, siis ei peeta palka nii tähtsaks.

Lee ja Lini (2014) uurimuse kohaselt mõjutab palgaga rahulolu õigluspõhine palgasüsteem, mis arvestab töötaja pingutust ja samas valdkonnas töötavate inimeste palk. Tõenäoliselt on Tartu Ülikool õiglustunnet kasvatanud erinevate struktuuriüksuste palkade ühtlustamisega. Küll aga ei ole seni mõõdetud Tartu Ülikooli töötajate pingutust ning analüüsitud seoseid palga taseme ja palgaga rahuloluga. Palgaga rahulolu mõjutavad eelkõige palgatase, boonused, palgatõus ja palgasüsteem ning selle haldus (Heneman ja Schwab, 1985). Seega palgaga rahulolu muutuste põhjendamiseks Tartu Ülikoolis, on oluline analüüsida ka palganäitajate muutusi.

Käesolev töö annab aimu Tartu Ülikooli töötajate suhtumisest palka ja seda mõjutavatest teguritest. See juures on oluline märkata, et küsimustiku on täitnud keskmiselt kolmandik töötajatest ning ei pruugi olla representatiivne. Valdkonna täpsemaks uurimiseks peab läbi viima suurema osalusega uuringu. Kuna väide „minu palk on õiglane“ ei mõõda ka üks-ühele palgaga rahulolu, peaks uuringus kasutama mitme väitega palgaga rahulolu küsimusiku. Lisaks on oluline uurida palga ja pingutuste vahelisi seoseid, samas valdkonnas töötavate inimeste palgainfot ning analüüsida objektiivseid palganäitajaid.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of educational research*, 78(3), 367-409.
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *Journal Of Commerce* (22206043), 3(4), 1-14.
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International journal of Psychology*, 20(2), 129-141.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167
- Lee, H. W., & Lin, M. C. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm—Mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics*, 24(24), 1577-1583.
- Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-349.
- Miceli MP, Lane MC. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In Ferris GR, Rowland KM (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 9, pp. 235-309). Greenwich, CT: JAI Press.

Tartu Ülikool (2017) Palgaeeskiri. Kasutatud 15.05.2018. https://www.union.ee/wp-content/uploads/2018/01/kehtib_alates_01_01_2018_Palgaeeskiri.pdf

Tartu Ülikool (2017) Palgaeeskiri. Kasutatud 15.05.2018.
<https://www.ut.ee/et/statistika/personal>

Tartu Ülikool (s.a.) Töötajate rahulolu. Kasutatud 15.05.2018.
<https://www.ut.ee/et/indikaatorid/tootajate-rahulolu>

Ward, M. E., & Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male And Female Academics In Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303.

Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668.

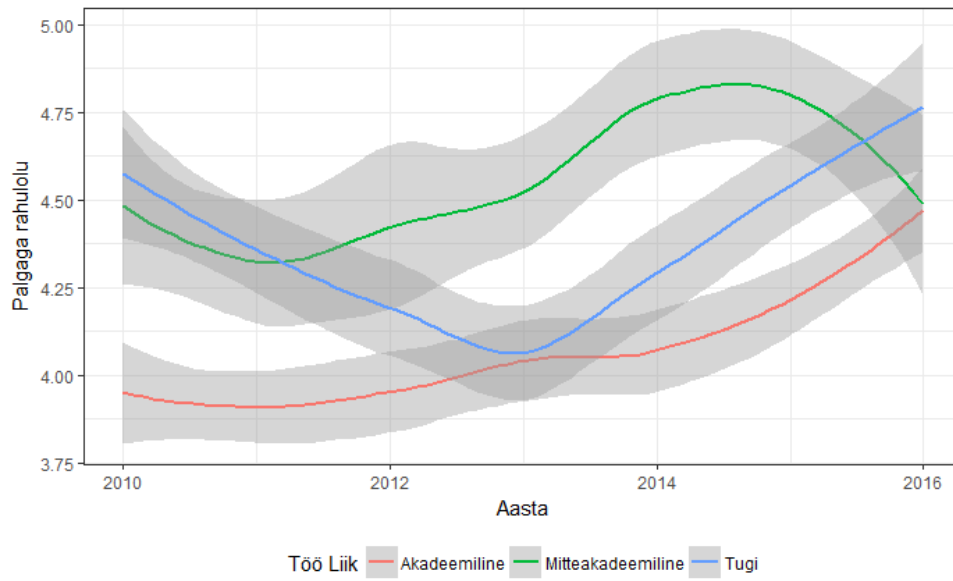
LISA 1. Akadeemiliste ja mitte-akadeemiliste töötajate töörahulolu faktormudel.

	Akadeemilised töötajad				Mitte-akadeemilised töötajad		
	Juhimine	Organisatsioon	Töötingimused	Tähenduslikkus	Juhimine	Organisatsioon	Tähenduslikkus
1. Minu töö on huvitav.	0,181	0,097	0,116	0,814	0,188	0,151	0,781
2. Minu töö on oluline.	0,146	0,12	-0,014	0,82	0,063	0,15	0,808
5. Minu tööülesanded on arusaadavalt määratletud.	0,688	0,078	0,114	0,257	0,677	0,064	0,268
6. Tööks vajalik informatsioon on mulle kättesaadav.	0,641	0,083	0,276	0,207	0,709	0,077	0,16
7. Minu töövahendid võimaldavad mul oma tööd hästi teha.	0,232	0,125	0,767	0,135	0,602	0,21	-0,043
8. Minu tööruum ja füüsiline töökeskkond võimaldavad mul oma tööd hästi teha.	0,169	0,09	0,768	0,117	0,525	0,244	-0,065
9. Tööõhkkond on positiivne.	0,736	0,132	0,189	0,15	0,72	0,13	0,177
10. Saan oma töö kohta piisavalt tagasisidet.	0,771	0,157	0,056	0,15	0,707	0,105	0,257
11. Minu häid tulemusi tööl tunnustatakse.	0,737	0,196	0,207	0,075	0,748	0,146	0,149
13. Minu palk on õiglane.	0,335	0,223	0,516	-0,175	0,55	0,257	-0,108
14. Minu juht leiab võimalusi minu üksuse arenguks.	0,733	0,231	0,211	-0,019	0,747	0,161	0,146
15. Kui minu üksuses ilmnevad probleemid, siis püütakse neid lahendada.	0,77	0,203	0,167	0,04	0,767	0,161	0,101
18. Tartu Ülikool hoolib oma töötajatest.	0,299	0,669	0,344	-0,02	0,349	0,706	-0,009
19. Olen teadlik Tartu Ülikooli eesmärkidest.	0,123	0,789	-0,03	0,139	0,067	0,759	0,143
20. Tartu Ülikool liigub seatud eesmärkide suunas.	0,162	0,84	0,115	0,031	0,128	0,811	0,135
21. Olen uhke, et töötan Tartu Ülikoolis.	0,214	0,613	0,234	0,304	0,264	0,652	0,27
22. Kokkuvõttes olen oma tööga rahul.	0,467	0,325	0,356	0,42	0,568	0,362	0,452

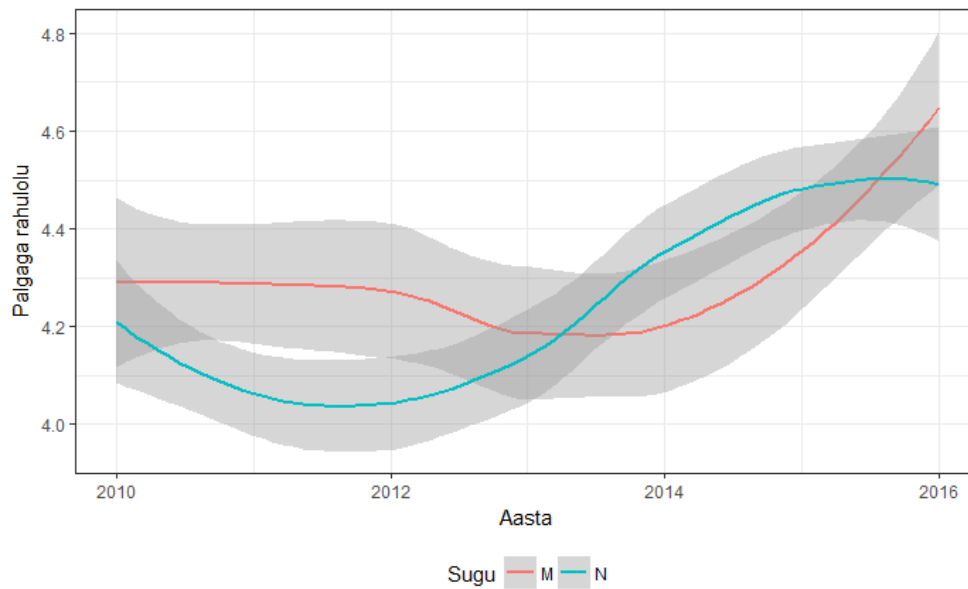
LISA 2. Üksuste vaheline palgaga rahulolu võrdlus (a - b)

a	b	Humanitaarteadused ja kunstit	Loodus- ja täppsiteadused	Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes	Meditsiiniteadus	Sotsiaalteadus	Tugiüksused
Humanitaarteadused ja kunstit							
Loodus- ja täppsiteadused		1.04***					
Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes		1.00***	-0.04				
Meditsiiniteadus		0.44***	-0.60***	-0.57***			
Sotsiaalteadus		0.28	-0.76***	-0.73***	-0.16		
Tugiüksused		0.87***	-0.17*	-0.14	0.43***	0.59***	

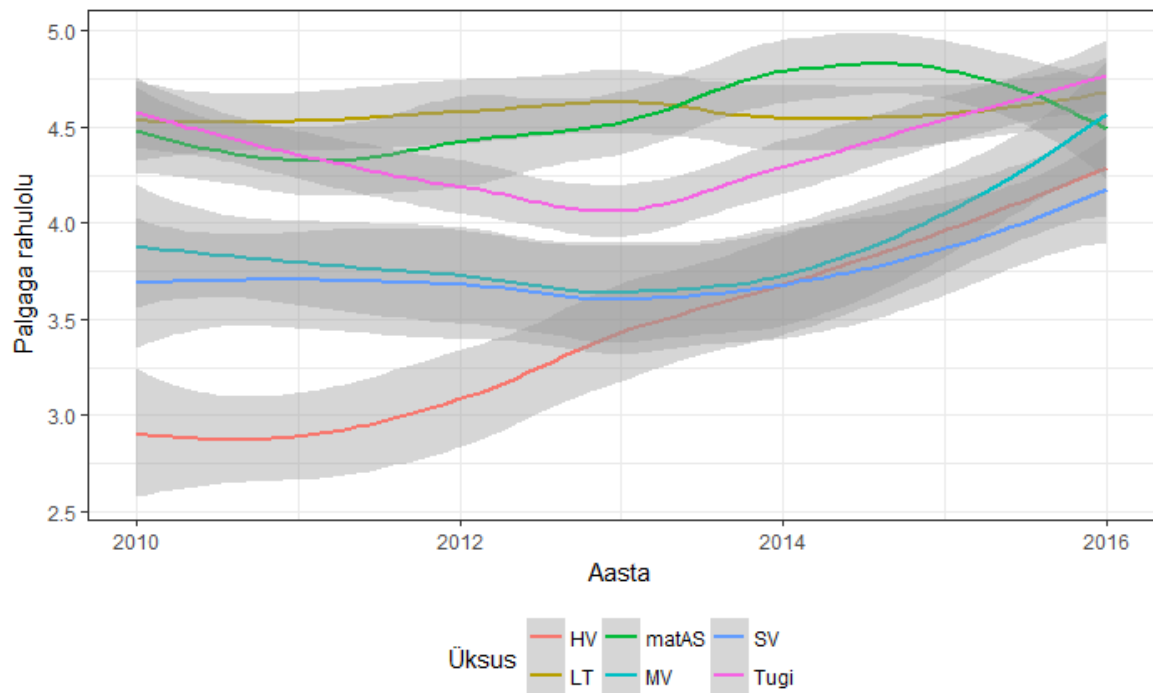
LISA 3. Palgaga rahulolu muutused



Joonis 4. Palgaga rahulolu muutuste seos töö liigiga



Joonis 5. Palgaga rahulolu muutuste seos sooga



Joonis 6. Palgaga rahulolu muutuste seos struktuuriüksusega: Humanitaarteaduste ja kunstide valdkonna akadeemilised töötajad (HV), loodus- ja täppiseaduste valdkonna akadeemilised töötajad (LT), meditsiiniteaduste valdkonna akadeemilised töötajad (MV), sotsiaalteaduste valdkonna akadeemilised töötajad (SV), mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes struktuuriüksustes ja tugiüksuste töötajad.

LISA 4. Üksuste vaheline palgaga rahulolu võrdlus (a - b)

a	b					
	Humanitaarteadused ja kunstid	Loodus- ja täppsiteadused	Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes	Meditsiiniteadus	Sotsiaalteadus	Tugiüksused
Humanitaarteadused ja kunstid						
Loodus- ja täppsiteadused	-0.05					
Mitte-akadeemilised töötajad akadeemilistes üksustes	0.02	0.07				
Meditsiiniteadus	0.00	0.05	-0.02			
Sotsiaalteadus	0.04	0.09	0.02	0.04		
Tugiüksused	0.13 .	0.18***	0.11 .	0.13 .	0.09 .	

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

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Maret Lind