

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Janari Pähn

TÖÖKOHALE ESITATAVAID OOTUSI SELIGITAVAD TEGURID

Bakalaureusetöö

Juhendaja: kaasprofessor Eve Parts

Tartu 2023

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Töökohale esitatavate ootuste teoreetiline käsitlus.....	5
1.1 Ülevaade töökohale esitatavate ootuste mõistest ja seda mõjutavatest teguritest.....	5
1.2 Varasemad empiirilised uuringud.....	7
2. Töökohale esitatud ootuste empiiriline uuring.....	11
2.1 Andmed ja meetodika.....	11
2.2 Andmete kirjeldamine läbi faktorite.....	15
2.3 Regressioon mudelite püstitamine ja tulemuste analüüs.....	19
Kokkuvõte.....	23
Kasutatud kirjandus.....	25
Lisad.....	28
LISA A.....	28
LISA B.....	29
LISA C.....	29
LISA D.....	30
LISA E.....	32
LISA F.....	35
LISA G.....	35
LISA H.....	36
LISA I.....	37
LISA J.....	37
LISA K.....	38
LISA L.....	40
LISA M.....	42
LISA N.....	44
LISA O.....	46
LISA P.....	48
LISA Q.....	50
LISA R.....	52
LISA S.....	54
Summary.....	57

Sissejuhatus

Globaliseeruvus ja pidevas muutuvuses olevas maailmas on töötajate seas üha sagedasem madal lojaalsus ettevõtetele ja organisatsioonidele. Töötajad on valmis kergekäeliselt vahetama ühe töökoha teisele, kui olemasolev ei vasta ootustele. (Tulgan, 2004) Tööandjatele on tööjõu voolavus suur väljakutse, kuna iga uus töötaja toob ettevõttele lisa kulutusi. Tugev töötajate ootuste juhtimine vähendab voolavust ja parandab töötajate säilitamise määra. Tänapäevane tööjõud liigub kiiresti edasi, kui nad ei saa töölt mida nad ootavad. Tööga rahulolematuse tõenäosus väheneb tänu suuremale läbipaistvusele töö olemuse, nõudmiste ja surve ning karjäärivõimaluste pärast. Kui töötajad suhtuvad enda tööse positiivselt on rohkem rahul, kõrgemalt motiveeritud ja väiksema tõenäosusega soovivad lahkuda ettevõttest. (Kandasamy & Ancheri, 2009) Suurenenud konkurentsi pärast on sobivate töötajate leidmine muutunud keeruliseks. Vananenud on arvamus, et tööpakkuja valib tööotsija. Sõda talentide pärast on tekitanud situatsiooni, kus tööotsija valib tööpakkuja. Sellest tulenevalt on suurenenud samuti värbamisvõimekuse osatähtsus. Selleks, et olla edukas, peab ettevõtte olema tööotsijatele ligiõmbav ja värbamisprotsessis tulemuslik. (Põdra & Tepp, 2015)

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada töökohale esitatavate ootuste seose vanusest, soo, töötamise vormi, haridusest ja organisatsiooni tegevusvaldkonnaga. Eesmärgist tulenevalt püstitab autor järgmised uurimisülesanded:

- selgitada töökohale esitatavaid ootuseid ja seda mõjutavaid tegureid;
- anda ülevaade töökohale esitatavatest ootustest varasematest empiirilistest uuringutest;
- tutvustada töös kasutatavaid andmeid ning kasutatavat andmeanalüüsi meetodit;
- analüüsida töökohale esitatavate ootuste seost vanusest, soost, töötamise vormist, haridusest ja organisatsiooni tegevusvaldkonnast.

Bakalaureusetöö on koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis selgitatakse töökohale esitatavaid ootuseid ja seda mõjutavaid tegureid ning teises alapeatükis antakse ülevaade varasematest empiirilistest töödest kus on analüüsitud töökohale esitatavaid ootuseid. Empiirilise osa esimeses alapeatükis tutvustatakse töös kasutatavaid Palgainfo Agentuuri andmeid ning uurimistöö metoodikat, mida rakendatakse empiirilise osa teises alapeatükis. Teises empiirilises alapeatükis analüüsitakse töökohale esitatavaid ootuste seost vanusest, soost, töötamise vormist, haridusest ja organisatsiooni tegevusvaldkonnast.

Töö empiirilises osas kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, andmed on kogutud Palgainfo Agentuuri poolt. Andmeanalüüsiks rakendatakse kirjeldavat statistikat, faktoranalüüsi ning lineaarset regressioonanalüüsi. Analüüsimiseks kasutatakse programme MS Excel ja STATA.

1. Töökohale esitatavate ootuste teoreetiline käsitlus

1.1 Ülevaade töökohale esitatavate ootuste mõistest ja seda mõjutavatest teguritest

Esimeses alapeatükis selgitatakse töökohale esitatavaid ootuseid ja seda mõjutavaid tegureid. Tuuakse välja mõiste ja ootustega seotud teooriad.

Töökogemus, haridus ja väljaõpe, sotsiaalne ja kultuuriline taust ning isiklikud väärtused on mõned peamised tegurid, mis mõjutavad inimeste ootusi töökohale. Inimesed kellel on olemas positiivne kogemus töökohal, võivad omada kõrgemaid ootusi tööle, samas kui inimesed kellel on negatiivne kogemus töökohal, võivad omada madalamaid ootusi töökohale. Sotsiaalne ja kultuuriline taust mängib samuti rolli töökohale esitatud ootuste juures. Samuti isiklikud väärtused, kes mida hindab, kas selleks on iseseisvus, töö ja eraelu tasakaal või karjääri võimalused, mõjutavad töökohale esitatud ootusi. (Ahmad et al., 2018; Rudolph et al., 2017) Ootused kujunevad erinevatest teguritest nagu organisatsiooni kultuur ja väärtused (Schneider, 1987), töötamise normid (Chen & Klimoski, 2003) või isiklikud väärtused ja kogemused (Higgins, 1987).

Riketta (2008) on leidnud, et töökohale esitatud ootused tuginevad uskumustest, hoiakutest ja kommetest, mida töötajad hindavad töö juures ja mis on oodatud nendelt töö juures. Ootused võivad olla kindlatele tööülesannetele ja kohustustele arvestades töö eripära, kuid samuti võivad ootused olla seotud töötundide, töötasu, hüvitiste ja võimalustega ennast teostada.

Igal isikul on unikaalsed ootused töökohale. Iga töötaja alustab tööd isiklike ootustega. Ajaga ootused pidevalt muutuvad ja arenevad. Kui toimuvad muutused isiklikes püüdlustes, perekondlikus olukorras ja tekivad kohustused, karjääri edenemises ja tervises, muutuvad ootused ning prioriteet ja suhteline väärtus nendes. (Woods, 1993)

Töökohal olevad ootused saab suures võtmes jagada veel välisteks ja sisesteks. Väliste taseme ootused on enamasti kõigile nähtavad ja mõistetavad nii tööandjatele kui töötajatele. Välistes ootused on töötasu, töötunnid, ülesanded, vastutusala ja samuti reeglid ning regulatsioonid, mis on paika pandud organisatsiooni poolt. Lisaks välistele ootustele on ka sisemised, mis on seotud indiviidi tasemel ootustega ning jätavad palju ruumi mitte

mõistmisele. Sisemised ootused on rohkem isiklikud ja tulenevad läbi keskkonna, perekondliku tausta, kogemuste ja kaaslaste mõju. (Oluwayemi et al., 2018)

Töökohale esitatud ootused mõistmine ja juhtimine on oluline, et aidata kaasa töötajate töörahulolule, motivatsioonile ja lojaalsusele töökohal. Herzberg (1959) tõi välja hügieeniteoorias, et inimestel on kahte sorti ootused, ootused mille rahuldamine toob kaasa suurema tööga rahulolu (motivatsiooni faktorid) ja ootused mille rahuldamine vähendab tööga rahulolematust (hügieeni faktorid). Tabelis 1 on toodud Herzbergi teooria hügieeni- ja motivatsioonifaktorite liigitus.

Tabel 1

Herzbergi teooria hügieeni- ja motivatsioonifaktorid

Motivatsiooni faktorid	Hügieeni faktorid
<ol style="list-style-type: none"> 1. Eneseareng 2. Karjäärivõimalused 3. Tunnustamine 4. Töösse kaasatus 5. Töö iseloom 	<ul style="list-style-type: none"> • Töötasu • Töö korraldus • Töökeskkond • Suhted kolleegidega • Suhted juhtkonnaga • Juhtkonna pädevus • Töökultuur
Arendades neid faktoreid on võimalik suurendada tööga rahulolu	Arendades neid faktoreid on võimalik vähendada tööga rahulolematust

Allikas: (Herzberg, 1959), autori koostatud

Vroom (1964) oli esimesi majandusteadlasi, kes sidus teoorias ootused ja motivatsiooni. Teooria seletab protsesse, mida inimesed kasutava erinevate alternatiivide valimisel. Ootuste teooria lihtsustatud valem:

$$E \times I \times V = M \quad (1)$$

kus E – töösoorituse tõenäosus (expectancy)
 I – tasu saamise tõenäosus (instrumentality)
 V – tasu saamise tähtsus ja soov (valence)
 M – motivatsioon (motivation)

Üksnes kõigi tegurite suurimad väärtused tagavad suurima motivatsiooni. Näiteks kui on suured ootused tasule, kuid teistes tegurites väärtused osutuvad madalaks, on tööalaselt nõrk motiveeritus. Motiveerimiseks on vaja luua olukord, kus inimene tunnetab, et töö ootused ja tulemused on tasakaalus ning tööpingutus tagab suurepärase töötulemuse, mille eest ta saab ka soovitud tasu. (Vroom, 1964) Ootuste ja motivatsioon seose tõi samuti välja Kamdron oma mudelis. Ta rõhutas, et on oluline, et ootused oleksid mõistlikud, sest liiga kõrged ootused toovad kaasa rahulolu ja motivatsiooni kao. (Kamdron, 2005)

Tööandjad peavad tööootuste kujundamisel arvesse võtma mitmeid tegureid, sealhulgas töö olemust, nõutava kogemuse taset ning organisatsiooni üldisi eesmärke ja väärtusi. On oluline, et tööandja teeb töötajatele selgeks tööalased ootused, sealjuures tulemuslikkuse, käitumise ja kultuurilised ootused. Tööandjad saavad kasutada erinevaid tööriistu, et jälgida töötajate tulemuslikkust nende ootuste alusel, sealhulgas tulemuslikkuse hindamisi ja tagasisideseansse. Tööandjad, kes juhivad tõhusalt töökoha ootusi, võivad aidata parandada töötajate kaasamist, tööga rahulolu ja töökoha säilitamist. (Albrecht et al., 2015; Mazzetti et al., 2021)

Alapeatükis selgus, et töökohale seatud ootused on inimestel individuaalsed ja neid kujundab elukogemus, töökogemus, karjääri püüdlused ja perekondlik taust. Töökohale püstitatud ootused on ajas muutuvad ning neid saab jagada sisesteks ja välisteks. Selgus, et ootused on seotud motivatsiooni ja rahuloluga ning liiga kõrgele seatud ootused toovad kaasa heaolu kao, kui indiviid ei suuda vastata oma ootustele.

1.2 Varasemad empiirilised uuringud

Teises alapeatükis uuritakse varasemalt teostatud empiirilisi töid. Tööde kohta tehakse kokkuvõtte ja tuuakse välja üldiselt leiud varasematest töödest. Tabelist 2 leiab, et varasemalt kirjutatud uuringud on enamasti kvalitatiivsed ning uurivad töökohale esitatavate ootuste tegureid. Käsitlust leiab seitse empiirilist tööd, mis peaks olema piisav, et saada ülevaade erinevatest uurimustest sarnastel teemadel.

Tabel 2

Töökohale esitatud ootuste varasemad empiirilised uuringud

Autor	Uurimuseesmärk	Andmed ja meetodika	Valim
Shatat, El-Baz & Hariga (2010)	Y-generatsiooni inseneride ootused AÜE kohalikul turul.	Andmed: autori küsitlus Analüüsimeetod: kirjeldav statistika	432 Y-generatsiooni inseneri AÜE-s, vähemalt 3 aastane töökogemus
Bakanauskienė, Žalpytė & Vaikasiene (2014)	Töötajate tajutud ootuste vastavus nende tegelikule kogemusele.	Andmed: autori küsitlus Analüüsimeetod: kirjeldav statistika	420 töötajat üle Leedu
Karu (2015)	IT-tudengite ootused tööandjatele ja mis määral ühtivad need ootused IT-tööandjate poolt pakutavate väärtustega.	Andmed: autori intervjuu Analüüsimeetod: diskursusanalüüs	10 kellest 6 IT-ettevõtete juhtivtöötajat ja 4 IT-eriala tudengitega

Lipp (2015)	Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele.	Andmed: autori küsitlus Analüüsimeetod: kirjeldav statistika	127 üliõpilast IKT erialadelt Eesti ülikoolidest.
Perkune & Licite (2019)	Generatsiooni-Y tööturu ootused ja väärtused.	Andmed: autori küsitlus Analüüsimeetod: kirjeldav statistika	308 üliõpilast Läti Ülikoolidest
Magni & Manzoni (2020)	Millenniumlaste ja mittemillenniumlaste ootuste erinevused tööl.	Andmed: autori küsitlus Analüüsimeetod: kirjeldav statistika, dispersioonanalüüs	1037 Itaalia telekommunikatsiooni infrastruktuuri töötajat
Koddala (2021)	Eesti inimeste ootused tööle ja tööandjale sõltuvalt töötaja soost, haridusest, töötamise sektorist, ametikohast ja töötamise vormist.	Andmed: Palgainfo andmed Analüüsimeetod: kirjeldava statistika, faktoranalüüsi, T-testi ja dispersioonanalüüs, ANOVA	10 000 palgatöötaja ning üle 300 organisatsiooni

Allikas:(Bakanauskienė et al., 2014; Karu, 2015; Koddala, 2021; Lipp, 2015; Magni & Manzoni, 2020; Perkune & Licite, 2019; Shatat et al., 2010), autori koostatud

Shatat, El-Baz & Hariga (2010) eesmärk oli tuvastada ootused Y-generatsiooni inseneridel AÜE kohalikul turul mõttes iga ootuse tähtsuse taju Y-generatsiooni inseneridele. Koostas oli online küsitlus, et testida kirjanduse ülevaatest saadud 12 hüpoteesi. Hüpoteesid 1 kuni 6 olid organisatsiooniga seotud ja 7 kuni 12 töö või ametikohaga seotud. Küsitlusele vastas 432 Y-generatsiooni inseneri AÜE-s, kes on töötanud vähemalt 3 aastat. Kolm kõige olulisemat ootust oli selgus töö eesmärkide ja ülesannete osas, võimalus enesearenguks ja töö ja eraelu tasakaal. Töö ja organisatsiooni ootuste võrdlemisest tuli välja, et tööga seotud ootustest on kõige tähtsam selgus ülesannete ja eesmärkide osas, aga organisatsiooniga seotud ootustest võimalus õppida ja areneda. Autor tõi samuti välja, et inimesed kes rohkem töökohta vahetavad ei hooli niipalju töö tähendusrikkusest. Meeste ja naiste ootuste erinevusest tõi autor välja, et naisinsenerid hindavad rohkem stabiilsust kui mees insenerid. (Shatat et al., 2010)

Bakanauskienė, Žalpyte & Vaikasiene (2014) eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas töötajate tajutud ootused vastavad nende tegelikule kogemusele. Autorid kasutavad kvalitatiivset uurimismeetodit. Ankeetküsitlusele vastas 420 isikut üle Leedu. Kõige olulisem näitaja töötajate jaoks oli atraktiivne töötasu, mis on stabiilne ja alati õigel ajal välja makstud,

tunnus oli olulisem madalama haridustasemega inimeste seas. Teisele kohale jäid töötingimused, sealjuures mugav töökeskkond ja puhkeala olemasolu. Kõige kõrgemalt hindasid töötingimusi just 36 aastased ja vanemad. Kolmandaks on välja toodud töötajate austamine, mis on samuti väga oluline just 36 ja vanematele ning kõrgema kui bakalaureuse haridustasemega isikute seas. Järgnevalt on võrdselt hinnatud karjäärivõimalusi, töö selgust ja loovust. Vähem peetakse oluliseks tagasisidet ja töötajate võrdsust, kuigi töötajate võrdsust hindasid bakalaureusekraadiga isikud üheks olulisemaks teguriks. (Bakanauskienė et al., 2014)

Karu (2015) uuris millised on IT-tudengite ootused tööandjatele ja mis määral ühtivad need ootused IT-tööandjate poolt pakutavate väärtustega. Autor viis läbi kokku kümme semistruktureeritud intervjuud nii IT-tudengite kui IT-tööandjatega. Uuringust selgus, et enim hindavad Eesti IT-tudengid arenguvõimalust ja sotsiaalseid väärtusi. Töötasu on tudengite jaoks tähtis, aga palju tähtsam on sellest, et töökohal kindlustunne. Tulemustest selgus tööandjalt oodatakse paindliku tööaja ja -koha võimalust, täielikult ebaoluliseks peeti vastutustundlikkust. (Karu, 2015)

Lipp (2015) selgitas infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni üliõpilaste ootusi tööle ja tööandjatele. Meetodina kasutatakse kvantitatiivset uuringut, viies läbi ankeetküsitlusi bakalaureuse- ja magistriõppe IKT tudengite hulgas. Küsitlusele vastas 127 IKT valdkonna üliõpilast. Autor kasutab andmete analüüsimiseks kirjeldavat statistikat, grupikeskmiste võrdlusi ja korrelatsioonanalüüsi. Uurimusest selgub, et oodatakse, et töö oleks huvitav. Samuti hinnatakse pingevaba ja head töökeskkonda, kus on võimalus vabalt oma arvamust avaldada ning töötajad tunneksid, et neid väärtustatakse. Niivõrd oluliseks ei peetud töötasu kui töö sisu, ebapopulaarsemad valikud olid töökoha asukoht, koolitustel osalemine, erinevate rahvusvaheliste projektides osalemise võimalus ning tööandja maine. (Lipp, 2015)

Perkune ja Licite (2019) Eesmärk oli uurida generatsiooni-Y tööturu ootusi ja väärtusi. Y-generatsiooni tööturu ootuste väljaselgitamiseks küsitlesid autorid 308 tudengit Läti ülikoolidest. Tulemuste analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Peamine rahaline motivatsioonitegur oli püsiv ja regulaarne tasu. Samuti sooviti, et tööandja käiks uuendustega kaasas. Mitterahalistest ootustest hinnati kõrgelt meeldivat ja turvalist õhkkonda töökohal. Võimalust kodus töötada pidas väga oluliseks üle poolte vastanutest ja veel olulisemaks sellest tõusis paindlik tööaeg. On oluline, et töö oleks põnev ja tähendusrikas, ettevõttes oleks head suhted ning hinnati enesearengu võimalusi. (Perkune & Licite, 2019)

Magni ja Manzoni (2020) eesmärk oli mõista, kuidas erinevad millenniumlaste ja mitte-millenniumlaste ootused töökohal. Viidi läbi ankeetküsitlus Itaalia

telekommunikatsiooni infrastruktuuri ettevõttes. Küsitlusele vastas 1034 inimest ja vastuseid analüüsiti läbi ANOVA testi. Autor leidis, et millenniumlastel on kõrgemad ootused kui varasematel põlvkondadel. Millenniumlaste ootused on oluliselt kõrgemad just palga, koolitus ja karjääri ning vastutuse osas. Mitte-millenniaalid panevad suhteliselt rohkem ootusi tulemustasule, töökindlusele, töö- ja eraelu tasakaalule ning sotsiaalsele õhkkonnale, kuigi millenniumlaste ootused olid siiski kõrgemad igas valdkonnas. (Magni & Manzoni, 2020)

Koddala (2021) eesmärgiks oli välja selgitada Eesti inimeste ootused tööle ja tööandjale sõltuvalt töötaja soost, haridusest, töötamise sektorist, ametikohast ja töötamise vormist. Autor kasutab Palgainfo Agentuuri 2019. aasta uuringu andmeid, mis annab edasi töötajate jaoks olulisi tegureid tööandja valikul. Andmete analüüsimiseks kasutab autor kirjeldavat statistikat ning faktoranalüüsi keskmiste võrdlemiseks ning T-testi ja dispersioonanalüüsi läbi statistiliselt olulisi erinevusi. Kõrgelt hinnati, kui töötajaid koheldakse võrdselt, töökeskkond on professionaalne ning juhtkond tegutseb oma otsustes seadustest ja heast tavast. Samuti toodi välja paindlik töökorraldus, mis tagab tasakaalu hobide, pere ja töö vahel, kuid pakub töötajale ka võimalust võtta vastu iseseisvaid otsuseid töö planeerimisel ja tulemuste saavutamisel. Oluliseks peeti ka arenguvõimalusi, enesearenguks kui ka, et ettevõtte areneks. Kõige vähem hinnati ettevõtte poolt pakutavaid soodustusi ja hüvesid ning ettevõtte ühiskondlikke väärtusi. Kõik tunnused hinnati keskmisest olulisemaks. (Koddala, 2021)

Uuringute tulemused olid enamasti sarnased, sest oluliseks peeti peamiselt kõiki tegureid mida käsitleti, aga olenevalt uuringust kõige olulistemad ja samas vähem olulisemad ootused erinesid. Varasemates empiirilistes töödes võrreldi tihti erinevaid vanusegrupe või tudengeid. Mitmetest uuringutest tuli välja, et noored ei pea töötasu esialgu nii oluliseks, vaid väärtustavad rohkem arenguvõimalusi, sotsiaalseid väärtusi, töökeskkonda, kindlustunnet jne. Ebapopulaarsemad ootused olenevalt uuringust oli suhtlus organisatsioonis, uudse tehnoloogia kasutamine, soodustused ja hüved, töötasu, töökoha asukoht, kuid kõik tulemused olid keskmisest olulisemad, mis näitab, et töötajad peavad neid oluliseks, kuid mitte nii suurel määral. Samuti, olenevalt uuringust peeti näiteks töötasu kõige olulisemaks, aga samas teises uuringus oli töötasu vähem oluliste tegurite seas. Kõigis varasemates uuringutes on käsitletud töötasu, autorid tõid välja, et töötasu on oluline, aga samas leiti, et sellest on palju olulisemaid ootusi. Inimesed hindavad töötasu juures, et see oleks stabiilne ja õigel ajal välja makstud. Samuti käsitleti kõigis varasemates uuringutes töökorraldust, meeskonda ning õppimis ja arengu võimalusi. Töökorralduse juures hinnatakse paindliku

tööaega ja keskkonda, selgeid ülesandeid ja eesmärke ning pädevaid juhte. Meeskonna juures inimesed ootavad häid suhteid nii kolleegidega kui juhtidega. Uuringud, mis uurisid ootusi erinevate generatsioonide, vanusegruppide, haridustaseme või soo vahel said erinevate muutujate vahel erinevaid tulemusi, sellest võib eeldada, et erinevate muutujateta vahel on ootused erinevad.

2. Töökohale esitatud ootuste empiiriline uuring

2.1 Andmed ja meetodika

Töö empiirilises osas kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, andmed tulenevad Palgainfo Agentuuri poolt kogutud andmetest. Palgainfo Agentuur on Eestis viinud läbi tööturu- ja palgauuringuid alates 2013. aastast töötajatelt ja tööandjatelt. Uuringutes kogutakse infot erinevate tööelu valdkondade üle, lai teemade ring aitab selgitada töötasude seoseid töötajate rahulolu, motivatsiooni ja tööturukäitumisega. Agentuuri uuringute valim on üle 10000 töötaja ja töötotsija ning üle 300 organisatsiooni esindaja. (*Palgainfo Agentuur*, 2023) Töös analüüsitakse 2019. ja 2020. aastate sügistel kogutud andmeid, mis puudutasid töökohale esitatud ootuste tegureid. Autor kasutab andmete analüüsimiseks kirjeldavat statistikat, faktoranalüüsi ja lineaarset regressioonanalüüsi.

Varasemates uuringutes koguti andmeid enamasti küsitluse teel kui ka läbi intervjuu. Töökohale esitatud ootuste koha on andmete kogumiseks kasutatud Likerti skaalat, mis aitab hinnata tegurite olulisust. Intervjuu puhul kasutai semistruktureeritud intervjuud, kuna uurijal on rohkem kontrolli kõne all olevate teemade üle. Andmeid analüüsi kirjeldava statistika suuruste läbi, kaasati dispersioonanalüüsi, korrelatsioon analüüsi kui ka faktor analüüsi andmete analüüsimiseks. Varasemates uuringutes on peamiselt piiratud kirjeldava statistikaga ja ei ole uuritud seost töötamise vormist ja organisatsiooni tegevusvaldkonnast. Seost töökohale esitatavate ootuste ning hariduse, soo ja vanuse vahel uurisid ainult Bakanauskiene, Žalpyte ja Vaikasiene (2014) oma töös. Samuti kasutas Koddala (2021) oma töös faktor analüüsi ja anova analüüsi, et liigitada tegurid ja leida olulisemad tunnused. Andmete analüüsis kasutatakse faktoranalüüsi, mille põhjal palgainfo poolt kogutud andmed liigitatakse ja leitakse üldised tunnused ehk sõltuvad muutujad regressioonanalüüsiks. Faktoritega viiakse läbi lineaarne regressioonanalüüs. Sõltumatute muutujatena kasutatakse vanust, sugu, töötamise vormi, haridust ja organisatsiooni tegevusvaldkonda. Regressioonanalüüsi tulemusel on võimalik hinnata ootuste seoseid vanuse, soo, töötamise vormi, hariduse ja organisatsiooni tegevusvaldkonnaga. Autor leiab, et see on uudne viis, et pakkuda tööandjatele rohkem infot, mida eri eelmainitud grupid ootavad tööandjalt.

Palgainfo küsitlusele vastas 2019. aasta sügisel 10085 inimest ja 2020. aasta sügisel 9733 inimest. Sotsiaal-demograafiliste tegurite lõikes on jagunemist näha lisa A. Mõlema aasta puhul oli vastanute osakaal soolise jagunemise järgi võrdne, 60% olid naised ja 35% olid mehed ning puudulikke väärtusi oli 5%. Doktorikraad ja magistrikraad ühendati (magistrikraad ja kõrgem) ning põhihariduse ja madalam kui põhiharidus ühendati (põhiharidus ja madalam, kui põhiharidus). Kutsehariduseks pandi kokku kutseharidus pärast põhikooli, kutseharidus koos keskharidusega ning kutseharidus pärast keskharidust. Puudulikud vastused moodustasid valimist 3%. Vanus jagunes kuueks grupiks, ühendati grupid 15 aastased ja nooremad ning 15-24 aastased ning samuti ühendati grupid 65-74 aastased ja 75 aastased ning vanemad. Puudulikud väärtused moodustasid vastanutest 3%. Töötamise vorm jagunes 9 grupi vahel, kus igal inimesel oli võimalus valida mitu valikut. Viidi kokku mitu valikut teinud isikud eraldi grupiks (mitu töötamis vormi). Loodi grupp muu, gruppidest, mille osakaal jäi oluliselt alla 1%. Muu alla kuuluvad renditöötajad, praktikandid, vabatahtlikud töötajad ja ajutised töötajad erinevate organisatsioonide juures. Erinevaid töötamis vorme kujunes kokku lõpuks seitse, puudulikud väärtused moodustasid 19% valimist. Töötamise vormi liigitusi on näha lisa B. Organisatsiooni tegevusvaldkonna järgi jagunesid andmed 20 gruppi. Puudulikud väärtused moodustasid 23% valimist. Lisis C on välja toodud jagunemine organisatsiooni tegevusvaldkondade vahel.

Palgainfo Agentuuri poolt koostatud küsitlus uuris töökohale esitatud ootusi 7. kategoorias, mis jagunesid 2019. aastal 43 alamkateegoriaks ja 2020 aastal 45 alamkateegoriaks, mis uurisid tööandja ja töökoha juures olulisi tegureid. Välja jäeti 2020 aastal sisse toodud lisa 2 alamkateegoriat. Kategooriate ja alamkateegoriade jagunemine on toodud lisa D. Palgainfo Agentuuri küsitluses kasutatud põhikategooriad ühtisid suurel määral teooria osas käsitletud varasemates uuringutes välja toodud teguritega. Mõned tegurid, mida varasemates uuringutes oli käsitletud eraldiseisvatena, olid uuringu küsitluses liidetud teistesse põhikategooriatesse. Tabel 3 annab ülevaate, mis tegureid varasemates töödes kajastati.

Tabel 3

Varasemates töödes kajastatud tegurid

Tegurid	Shatat, El-Baz ja Hariga (2010)	Bakanauskiene (2014)	Karu (2015)	Lipp (2015)	Perkune ja Licite (2019)	Magni ja Manzoni (2020)	Koddala (2021)
Organisatsiooni maine	x	x	x	x			x
Soodustused ja hüved	x	x	x	x	x	x	x
Väärtused	x	x	x	x	x	x	x
Meeskond	x	x	x	x	x	x	x
Töökorraldus	x	x	x	x	x	x	x
Uuenduslikkus	x	x	x	x	x		x
Õppimine ja areng	x	x	x	x	x	x	x

Märkus: x märgistatud tegureid käsitleti selles uurimuses

Allikas:(Bakanauskiene et al., 2014; Karu, 2015; Koddala, 2021; Lipp, 2015; Magni & Manzoni, 2020; Perkune & Licite, 2019; Shatat et al., 2010), autori koostatud.

Läbi viidi kinnitava faktoranalüüsi, et testida Palgainfo Agentuuri poolt koostatud kategooriate sobivust alamkatekooriatega, et luua väiksem arv faktorid edaspidiseks analüüsiks. Kasutati STATA andmetöötlus programmi, luues mudeli kategooriatest ja alamkatekooriatega, et faktormudeli sobivust hinnata järgmiste kriteeriumite alusel: mudel on seda sobivam, mida kõrgemad on CFI ja TLI (aktsepteeritav on kui CFI ja TLI \geq .90) ning mida madalamad RMSEA ja SRMR (aktsepteeritav on kui RMSEA \leq .06 ja SRMR \leq .08). Tabelis 4 on näha kinnitava ehk konfirmatiivse faktoranalüüsi tulemusi.

Tabel 4

Kinnitava faktoranalüüsi tulemused

	Aktsepteeritav kui	Tulemus
RMSEA	≤ .06	.078
SRMR	≤ .08	.082
CFI	≥ .90	.750
TLI	≥ .90	.731

Allikas: autori koostatud

Kuna kinnitav faktoranalüüsi tulemused jäid alla piiri, siis autor otsustas luua faktorid läbi eksploratiivse ehk avastava faktoranalüüsi. Eksploratiivse faktoranalüüsi läbiviimiseks viidi läbi Kaiser-Meyer-Olkin testi, et testida kas valim on sobilik faktoranalüüsiks. Kaiser-Meyer-Olkin testi tulemuseks kujunes 0,953, mis näitab, et valim on faktoranalüüsiks sobilik. Avastava faktoranalüüsi viidi läbi Varimax pööramisega. Sobivaimate faktorite leidmiseks arvestatakse omaväärtusi, mis peab olema suurem kui 1. Järgnevalt tugineti faktorlaadungitele, aksepteeritav kui fakturlaadung jääb üle 0.40. Faktorid nimetati vastavalt alamkategoriate sisulisest tähendusest. Kujunenud faktoreid koos faktorlaadungitega on näha lisas I. Faktoranalüüsi tulemused on välja toodud tabelis 5.

Tabel 5

Pööratud faktoranalüüsi tulemused

Faktor	Nimetus	Küsimuste arv	Omaväärtused
F1	Üldised väärtused	8	4,26
F2	Soodustused ja hüved	6	3,85
F3	Organisatsiooni maine	8	3,61
F4	Õppimine ja areng	7	3,56
F5	Ühiskondlikud väärtused	3	3,46
F6	Meeskond	4	2,34
F7	Töökorraldus	3	2,16
F8	Majanduslikud väärtused	2	2,06

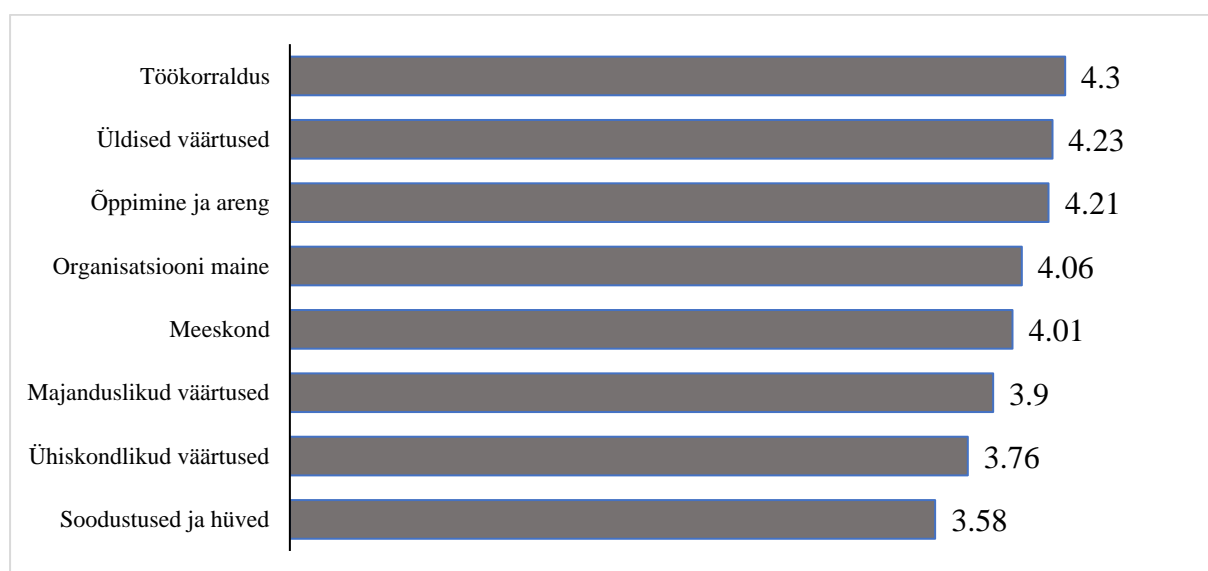
Allikas: Autori koostatud

Faktoranalüüsi tulemusena jäeti mudelist välja 2 alamkategoriat (organisatsioonis töötavad oma ala professionaalid ja töökorralduses arvestatakse, et töö oleks huvitav ja arendav), antud alamkategoriate faktorlaadungid jäid alla aktsepteeritava 0,4.

2.2 Andmete kirjeldamine läbi faktorite

Järgnevas alapeatükis võrreldakse gruppide ootuste keskmisi erinevate tegurite vahel. Tuuakse välja suuremad erinevused ja tehakse üldistusi. Mida kõrgem on keskmine seda suuremat olulisust see näitab. Kuna andmeid koguti likert skaalal siis olulisus jääb 1-5 vahele, kus 1 näitab mitte nõustumist 3 on neutraalne ja 5 tugevat nõustumist väitega.

Joonisel 1 on välja toodud keskmine hinnang loodud kategooriatele. Keskmiste tulemused on üle keskmise, mis näitab, et kõik kategooriad on olulised. Kõige kõrgemaid hinnanguid anti faktor 7-le (töökorraldus) ehk hinnati kõrgelt küsimusi nagu vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest, olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel ja mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks. Kategooriatest madalaimaks jäi faktor 2 (soodustused ja hüved). Soodustus ja hüvede juures hinnati küsimusi nagu tööandja toetab spordiga tegelemist, tööandja pakub soodustingimustel toitlustust, tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust jms.

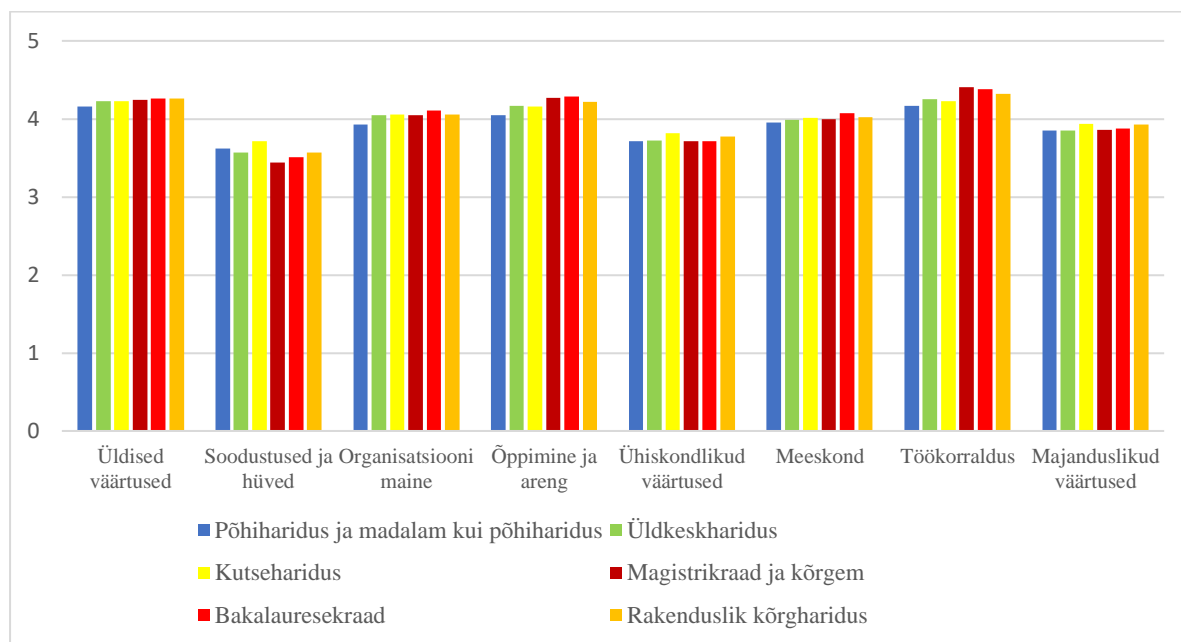


Joonis 1. Töökohale esitatud ootuste üldised keskmised

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmebaas, autori koostatud

Joonisel 2 on näha töökohale esitatavate ootuste seost haridusest. Kõigi tegurite lõiges kõrgeim keskmine oli bakalaureuse kraadiga inimestel ja madalaim põhiharidusega ja madalama haridusega inimeste seas. Ootuseid ettevõtete üldistele väärtustele hindas kõige kõrgemini bakalaureusekraadi ja rakendusliku kõrgharidust omavad inimesed. Soodustusi ja hüvesid pidasid kõige olulisemaks kutseharidust omavad inimesed ja kõige vähem magistriskraadi ja kõrgemat haridust omavad inimesed. Ootusi organisatsiooni mainele hindasid kõige kõrgemini bakalaureusekraadi omavad isikud ja kõige madalama hinnangu andsid põhiharidusega ja madalama haridusega inimesed. Õppimist ja arengu võimalusi

hindasid samuti bakalaureusekraadiga inimesed kõige kõrgemini. Ettevõtete ühiskondlikud väärtused olid kõige olulisemad kutseharidust omavatele inimestele. Meeskonda hindasid kõige kõrgemalt bakalaureusekraadiga inimesed ning kõige madalamalt põhiharidusega ja madalama haridusega inimesed. Töökorraldust oli kõige olulisem magistriskraadi ja kõrgema kraadiga inimestele. Majanduslikke väärtusi hindas kõrgeimalt kutseharidusega inimesed. Kõikide tegurite juures oli haridustasemetega ootuse hinnang üle keskmise ehk kõik tegurid on olulised kõigis hariduse tasemetel. Täpsemalt arvulisi erinevusi on näha lisas F.

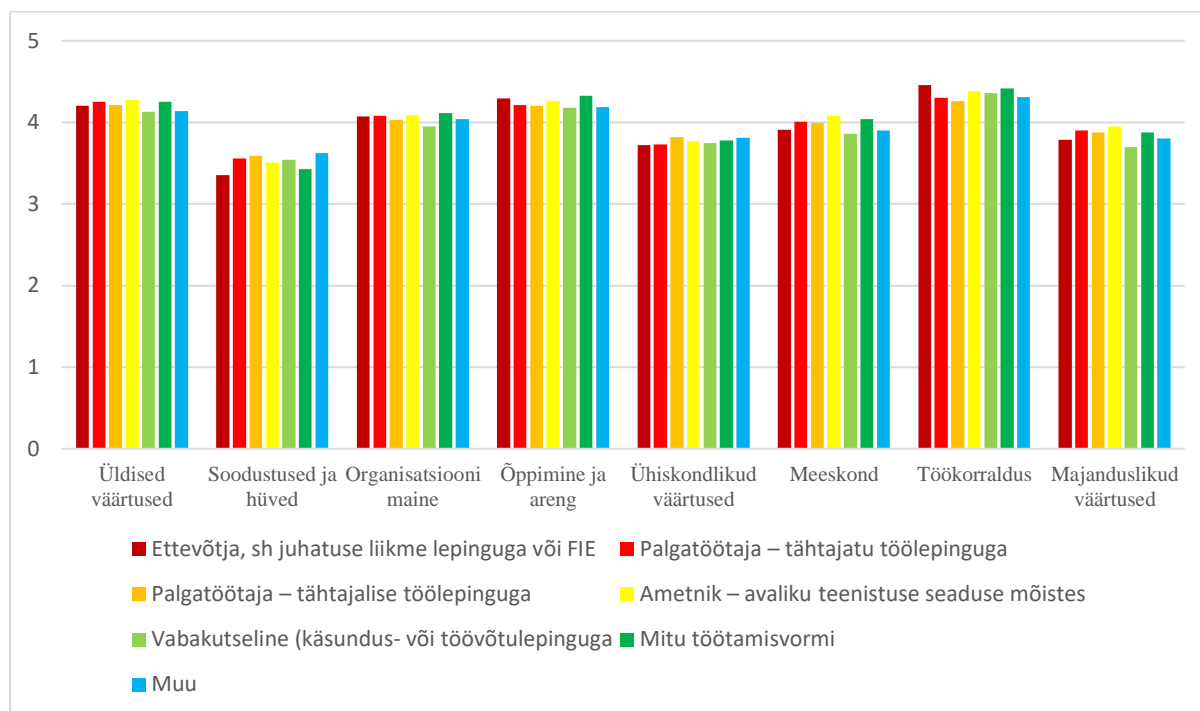


Joonis 2. Töökohale esitatud ootuste keskmised hariduse lõikes

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmebaas, autori koostatud

Joonisel 3 on näha töökohale esitatavate ootuste seost töötamise vormist. Kõigi tegurite lõiges kõrgeim keskmine oli grupis ametnikud ja kõige madalam vabakutselistel. Ettevõtte üldiseid väärtusi pidasid kõige olulisemaks ametnikud ja kõige madalam keskmine väärtus jäi vabakutselistele. Soodustusi ja hüvesid hindasid kõige kõrgemini muu grupp ja kõige madalamalt ettevõtjad, Organisatsiooni mainet hindasid kõige kõrgemini mitu töötamis vormi valinud isikud ja kõige madalamalt vabakutselised. Õppimise ja arengu võimalusi hindasid kõige kõrgemalt mitu töötamis vormi valinud isikud ja kõige madalama hinnangu andsid ootustele vabakutselised. Ühiskondlike väärtusi pidasid kõige olulisemaks palgatöötajad kellel on tähtajaline leping ja kõige madalamalt hindasid ettevõtjad. Meeskonda ettevõtte juures hindasid enim ametnikud. Töökorraldusele ootus oli kõrgeim ettevõtjatel ja kõige madalam tähtajalise töölepinguga palgatöötajatel. Majanduslikke väärtusi hindas kõige kõrgemini ametnikud. Kõikide tegurite juures oli sektorite ootuse hinnang üle keskmise ehk

kõik tegurid on olulised töötamise vormi juures. Täpsemaid arvulisi erinevusi on näha lisas G.



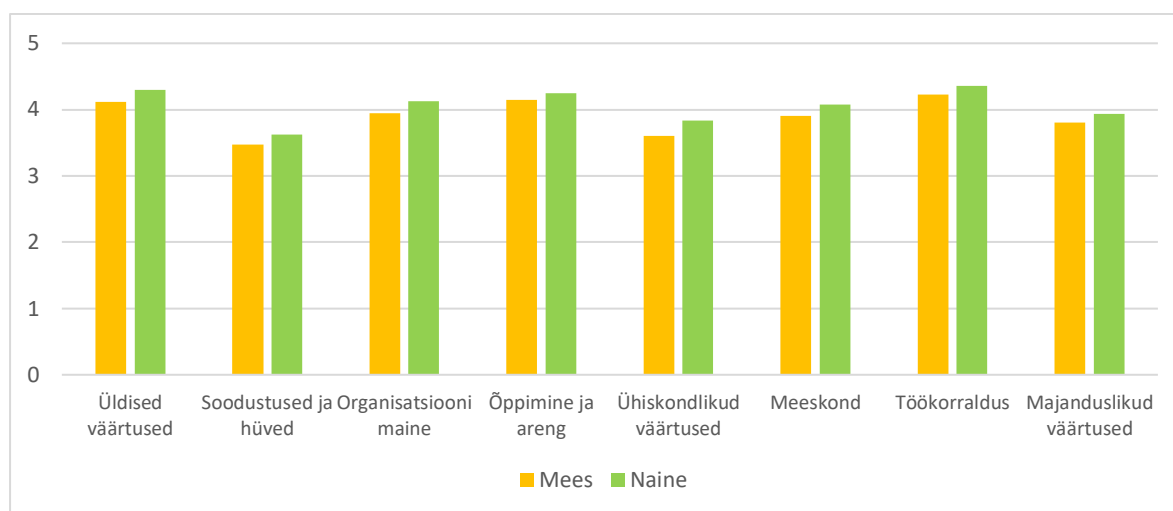
Joonis 3. Töökohale esitatud ootuste keskmised töötamise vormise vormide lõikes

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmebaas, autori koostatud

Lisas H on näha töökohale esitatavate ootuste seost organisatsiooni valdkonna järgi. Kõigi tegurite lõikes on kõige kõrgem keskmine väärtus tervishoiu ja sotsiaalhoolekande sektori juures töötavate inimeste seas ehk neile on töökohale esitavad ootused kõige olulisemad. Kõige madalamad ootused tegurite lõikes on ehitussektoris töötavatel inimestel. Ootused ettevõtte üldistele väärtustele olid kõige kõrgemad finantsvahendus sektorile. Soodustused ja hüved olid kõige olulisemad haridus sektorile ja vähim oluline kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse sektoril, mis on omakorda huvitav, kuna sektorid on omavahel sarnased. Organisatsiooni maine olulisus kujunes kõige olulisemaks rahandus ja kindlustus sektori juures töötavate inimeste seas ja vähim oluliseks mäetööstus ja kaevandus sektori juures töötavate inimeste seas. Õppimine ja areng oli kõige olulisem haridus sektorile ja vähim oluline veondus ja laondus sektorile. Ühiskondlikke väärtusi pidas oluliseimaks haridus sektoris töötavad isikud ja vähin oluliseimaks info ja side sektori töölised. Meeskond kujunes kõige olulisemaks rahandus ja kindlustus sektori ja haridus sektori seas ning vähim oluliseks jäi mäetööstus ja kaevandus sektorile. Töökorraldus kujunes samuti oluliseimaks rahandus ja kindlustus sektori ja haridus sektori juures töötavate inimeste seas ning vähem olulisemaks pidasid seda mäetööstus ja kaevandus sektori töölised. Majanduslike väärtusi aga

omakorda pidas olulisemaks rahandus ja kindlustus sektor ja vähem olulisemaks ehitus sektor. Kõikide tegurite juures oli sektorite ootuse hinnang üle keskmise ehk kõik tegurid on olulised kõigis sektorites.

Joonis 4 on näha töökohale esitatavate ootuste seost sooga. Kõigi tegurite lõikes jääb meest keskmine väärtus madalamaks kui naistel. Suurim erinevus on ühiskondlike väärtuste juures ja kõige madalam erinevus õppimise ja arengu teguri juures. Saab oletada, et naiste ootused on tööle kõrgemad kui meestel. Kõikide tegurite juures oli ootuse hinnang üle keskmise ehk kõik tegurid on olulised nii meestele kui naistele. Täpsemaid arvulisi erinevusi on näha lisas I.



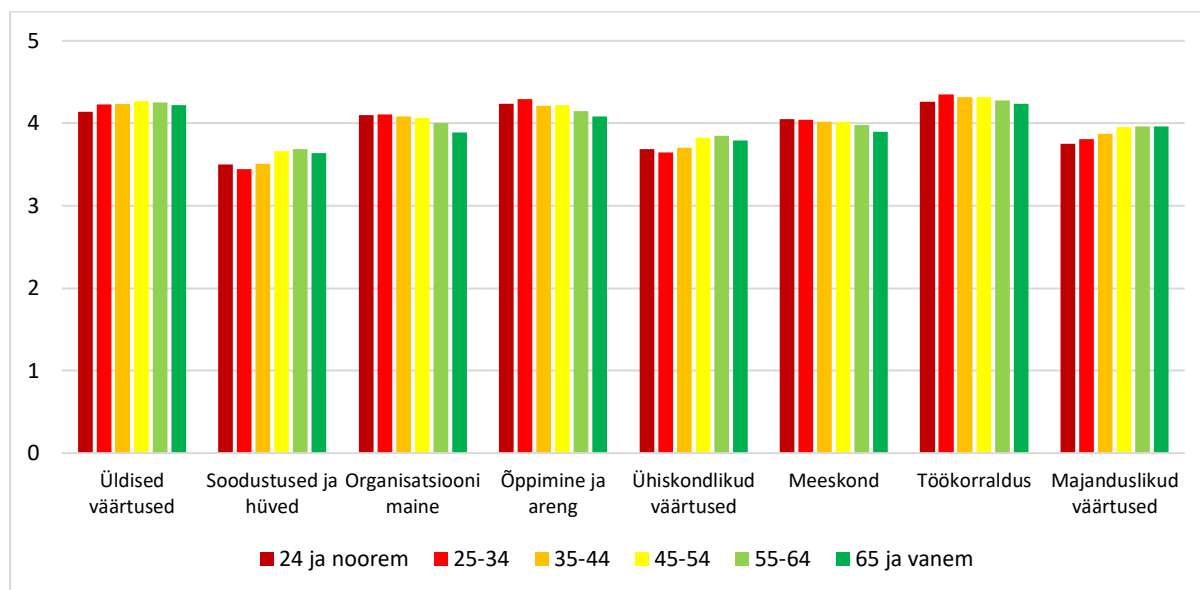
Joonis 4. Töökohale esitatud ootuste keskmised vanusegruppide lõikes

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmebaas, autori koostatud

Joonisel 5 on näha töökohale esitatavate ootuste seost vanusega. Kõigi tegurite lõikes on kõige kõrgem keskmine väärtus 45-55 aastastel ehk neile on töökohale esitavad ootused kõige olulisemad. Vanusegruppide lõikes kõige madalaimad ootusi näitavad 24 aastased ja nooremad ning 65 aastased ja vanemad. Üldiseid väärtusi on hinnanud kõige olulisemaks vanuse gruppide seast 45-54 aastased ja madalaimalt 24 aastased ja nooremad. Ootusi soodustustele ja hüvedele hindas kõrgeimalt 55-64 aastased. Organisatsiooni maine ning õppimine ja areng oli kõige olulisem 25-34 aastastele ning üldistavalt saab öelda, et mida vanemad on inimesed, seda vähem nad peavad organisatsiooni mainet ja õppimist ning arengut oluliseks. Ühiskondlikud väärtused hindasid kõige kõrgemini 55-64 aastased. Ootusi meeskonnale hindasid kõrgemalt nooremad vanusegrupid. Töökorraldus oli kõige olulisem 25-34 aastastel. Ootusi ettevõtte majanduslikele väärtustele vanusegruppide lõikes oli olulisem vanematele inimestele ja vähem olulisem noorematele. Kõikide tegurite juures oli

ootuse hinnang üle keskmise ehk kõik tegurid on olulised kõigile vanuse gruppidele.

Täpsemaid arvulisi erinevusi on näha lisas J.



Joonis 5. Töökohale esitatud ootuste keskmised vanusegruppide lõikes

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmebaas, autori koostatud

Kokkuvõtteks võib öelda, et kõik tegurid olid gruppide lõikes olulised, olenevalt grupist kas rohkem või vähem. Kõige madalamaid hinnanguid anti soodustustele ja hüvedele. Sellele järgnes ühiskondlikud väärtused ja majanduslikud väärtused. Kõige olulisemaks ootuseks peeti üleüldiselt töökorraldust sellele järgnes üldised väärtused, organisatsiooni maine ning meeskond. Gruppide lõikes olid vahed väikesed, suuremaid erinevusi ei tuvastatud.

2.3 Regressioon mudelite püstitamine ja tulemuste analüüs

Käesolevas peatükis viiakse läbi 8 regressioonanalüüsi kasutades mitme muutujaga lineaarset regressioonimudelit. Sõltuvate muutujatena kasutatakse faktoranalüüsist saadud uusi töökohale esitatud ootuste kategooriaid. Sõltumatute muutujatena kasutatakse vanust, sugu, töötamise vormi, haridust ja organisatsiooni tegevusvaldkonda. Mudelites hinnatakse multikollineaarsust läbi tolerants ja VIF näitajate. Kui tolerants on väiksem, kui 0,1 või VIF on suurem kui 10, siis sellest võib järeldada, et uuritav tegur on tugevalt korreleeritud teiste sõltumatute muutujatega. See tähendab multikollineaarsuse olemasolule ning võib osutada probleemiks tulemuste hindamine. Hinnangud võivad olla vale märgiga, mis võib tähendada ebatäpset tulemuste prognoosimist.

Esimesest regressioonimudelitest lisas K saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,031$) ehk mudel kirjeldab 3,1% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte üldistest väärtustest. Mudeli sõltumatutest teguritest osutusid statistiliselt olulisdeks vanusegrupp 24 aastased ja nooremad ning sugu mehed. Töötamise vormi ja organisatsiooni tegevusvaldkonna juures statistiliselt olulised tegureid puudusid. Haridus kujunes kõigis gruppides statistiliselt oluliseks. Organisatsiooni tegevusvaldkondadest oli statistiliselt oluline rahandus, kindlustus grupp. Negatiivset seost statistiliselt olulistest teguritest näitas vanuse juures 24 ja nooremad ja sugudest mehed. Positiivse seosega olid kõik haridus grupid ning organisatsiooni valdkondadest rahandus, kindlustus. Analüüsist on näha, et mudelis on multikollineaarsus. VIF näitaja oli suur palgatöötajatel tähtajatu lepinguga (VIF = 29,9), palgatöötajatel tähtajalise töölepinguga (VIF = 10,2), mitme töötamise vormi (VIF = 10,5), töötleva tööstuse (VIF = 15,3), hulgi- ja jaekaubanduse (VIF = 14,2) ning haridus (VIF = 11,0) juures. Multikollineaarsuse vähendamiseks tuleks luua samuti uus mudel, kust on eemaldatud eelnimetatud tegurid.

Teise regressioonanalüüsi järgi lisas L saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,059$) ehk mudel kirjeldab 5,9% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte poolt pakutavatele soodustustele ja hüvedele. Mudeli teguritest osutus statistiliselt oluliseks vanusegrupp 24 ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased ning sugu mehed. Töötamise vormi juures statistiline olulisus puudus. Haridustaseme juures oli statistiliselt oluline magistrikraad ja kõrgem ning kutseharidus, organisatsiooni tegevusvaldkondadest info ja side, rahandus, kindlustus, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus ning haridus. Negatiivsega seosega statistiliselt olulised näitajad olid 24 aastased ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased, mehed, magistrikraadi ja kõrgem haridus, info- ja side ning kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus. Positiivse seosega statistiliselt olulised tegurid olid haridustasemetest kutseharidus ja organisatsiooni tegevusvaldkondadest haridus. Mudelis esines multikollineaarsus. VIF näitaja oli kõrge palgatöötajad tähtajatu lepinguga (VIF = 29,8), palgatöötajad tähtajalise töölepinguga (VIF = 10,2), mitu töötamise vormi (VIF = 10,5), töötlev tööstus (VIF = 15,7), hulgi- ja jaekaubandus (VIF = 14,6) ning haridus (VIF = 11,3). Multikollineaarsuse vähendamiseks tuleks luua uus mudel, kust on eemaldatud eelnimetatud tegurid.

Kolmas regressioonanalüüs viidi läbi organisatsiooni mainega ja eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsist lisas M saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse

tasemega ($R^2=0,034$) ehk mudel kirjeldab 3,4% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte mainele. Mudeli sõltumatutest teguritest osutus statistiliselt oluliseks vanusegrupid 24 ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased, 45-54 aastased ning sugudest mees sugu. Hariduse juures osutus statistiliselt oluliseks magistrikraad ja kõrgem, bakalaureusekraad, rakendusliku kõrgharidus, kutseharidus ja üldkeskharidus. Töötamise vorm ei näidanud statistilist olulisusi tegureid, kuid organisatsiooni tegevusvaldkonna puhul kujunes statistiliselt oluliseks mäetööstus ja kaevandamine ning töötlev tööstus. Negatiivse seosega statistiliselt olulised näitajad mudeli puhul olid mehed ning organisatsiooni tegevusvaldkondadest mäetööstus ja töötlev tööstus. Positiivse seosega olid kõik statistiliselt olulised vanuse ja hariduse grupid. Mudelis esines multikollineaarsus. VIF näitaja on kõrge palgatöötajatel, nii tähtajalise (VIF= 10,5) kui ka tähtajatu (VIF= 30,2) lepinguga, mitme töötamise vormi (VIF= 10,6), töötleva tööstuse (VIF= 15), hulgi- ja jaekaubanduse (VIF= 14,2) ning hariduse (VIF= 10,8) juures. Multikollineaarsuse vähendamiseks tuleks luua uus mudel eemaldades kõrge VIF näitajaga tunnused.

Neljas regressioonanalüüs viidi läbi õppimise ja arengu ning eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsist lisas N saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,039$) ehk mudel kirjeldab 3,9% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte poolt pakutavatele õppimis ja arengu võimalustest. Mudeli sõltumatutest teguritest osutus statistiliselt oluliseks vanusegruppide all 24 ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased ja 45-55 aastased. Sugudest oli statistiliselt olulised mehed, töötamise vormi all statistilist olulisust ei esinenud. Haridustaseme juures on kõik grupid statistiliselt olulised ning organisatsiooni tegevusvaldkondadest ainult haridus. Kõik statistiliselt olulised tegurid välja arvatud mehed on positiivse seosega. Mudelis on kõrge multikollineaarsus. Mis parema kirjeldamise saamiseks nõuaks kõrge kollineaarsusega muutujate eemaldamist ja uue mudeli koostamist.

Viies regressioonanalüüs viidi läbi ühiskondlike väärtuste ning eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsist lisas O saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,045$) ehk mudel kirjeldab 4,5% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte ühiskondlikele väärtustele. Mudeli sõltumatutest teguritest osutus statistiliselt oluliseks vanusegruppidest 24 aastased ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased 45-54 aastased ning sugudest mehed. Statistiline olulisus puudus töötamise vormi ja hariduse juures. Organisatsiooni tegevusvaldkondadest osutus statistiliselt oluliseks töötlev tööstus, ehitus,

hulgi- ja jaekaubandus, majutus ja toitlustus, info ja side, rahandus, kindlustus (finantsvahendus), kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus ning kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Positiivse seosega statistiliselt olulisi tegureid ei ole. Negatiivse seosega on vanusegruppide tegurid, sugudest mehed ja kõik statistiliselt olulised organisatsiooni tegevusvaldkondade muutujad. Mudelis esineb multikollineaarsus.

Kuues regressioonanalüüs viidi läbi meeskonna ootuste ning eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsi tulemustest lisas P saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,028$) ehk mudel kirjeldab 2,8% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte meeskonnale. Mudeli sõltumatutest teguritest osutus statistiliselt oluliseks vanusegrupid 24 ja noorem, 25-34 aastased, 35-44 aastased ja 45-54 aastased, sugudest mehed. Töötamise vormi alt olid statistiliselt olulised ametnikud. Hariduse alt osutus statistiliselt oluliseks bakalaureusekraadiga inimesed, rakenduslikku kõrgharidust omavad inimesed ja kutseharidusega inimesed. Organisatsiooni tegevusvaldkonna alt osutus oluliseks kunst, meelelahutus ja vaba aja muutuja. Positiivse seosega muutujad on kõik vanuse ja haridus gruppide statistiliselt olulised tegurid. Negatiivse seosega statistiliselt olulised tunnused on mehed ja organisatsiooni tegevusvaldkondade alt kunst, meelelahutus ja vaba aeg. Mudelis esines multikollineaarsus.

Seitsmes regressioonanalüüs viidi läbi töökorralduse ning eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsist lisas Q saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,047$) ehk mudel kirjeldab 4,7% ulatuses hajuvusest ootustele ettevõtte töökorraldusele. Mudeli sõltumatutest teguritest osutusid statistiliselt oluliseks vanusegrupid 24 aastased ja nooremad, 25-34 aastased, 35-44 aastased, 45-54 aastased. Sugudest oli statistiliselt oluline mehed, töötamise vormidest palgatöötajad tähtajatu lepinguga. Haridustasemetest kujunesid kõik grupid statistiliselt oluliseks ja organisatsiooni tegevusvaldkondadest info ja side, rahandus ja kindlustus ning haridus. Positiivse seosega oli vanuse ja hariduse gruppide statistiliselt olulised tunnused. Organisatsiooni tegevusvaldkonna teguritest on positiivse seosega info ja side, rahandus, kindlustus ja haridus. Negatiivse seosega mehed ja palgatöötajad tähtajalise lepinguga. Mudelis esines samuti multikollineaarsus.

Kaheksas regressioonanalüüs viidi läbi majanduslike väärtuste ning eelnimetatud sõltumatute muutujate vahel. Regressioonanalüüsi tulemustest lisas R saab järeldada, et mudel on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (usaldusnivoo 0,95) ning madala kirjelduse tasemega ($R^2=0,0240$) ehk mudel kirjeldab 2,40% ulatuses hajuvusest ootustele

ettevõtte majanduslikele väärtustele. Mudeli sõltumatutest teguritest osutus statistiliselt olulisteks kõik vanusegrupid ja sugu. Hariduse all osutus statistiliselt oluliseks bakalaureusekraad, rakenduslik kõrgharidus ja kutseharidus. Organisatsiooni tegevusvaldkonna ja töötamise vormi juures statistiliselt olulisi muutujaid ei olnud. Negatiivse seosega statistiliselt olulised tegurid on vanuse muutujad ja mehed. Positiivse seosega statistiliselt olulised tegurid hariduse juures bakalaureusekraad, rakenduslik kõrgharidus ning kutseharidus. Mudelis on multikollineaarsus muutujate vahel.

Regressioon analüüsi tulemustest on loodud koondtabel lisa S. Koondtabelisse on näha, et kõige kõrgema kirjelduse tasemega on soodustuste ja hüvede mudel, mis kirjeldab 5,9% ulatuses soodustuse ja hüved ootuste hajuvusest ning kõige madalama kirjelduse tasemega majanduslike väärtuste mudel, mis kirjeldab ainult 2,4% hajuvusest. Kõigi mudelite puhul üldine kirjelduse tase on madal, mis on iseloomulik suure vaatluse korral. Statistiline olulisus on mudelites suurem vanuse, soos ja hariduse juures. Kõik mudelid osutusid statistiliselt oluliseks. Negatiivset ja positiivset suunda näitab beeta aga kuna kõigis mudelites on multikollineaarsus, mille tulemusel võivad hinnangud olla vale märgiga, mis omakorda võib tähendada ebatäpset tulemuste prognoosimist, siis autor mudelite suunda ei analüüsi.

Kokkuvõte

Käesolevas bakalaureusetöös selgitati töökohale esitavate ootuste seost vanuse, soo, hariduse, töötamis vormi ning organisatsiooni tegevusvaldkonnaga. Esimeses alapeatükis selgus, et ootused kujunevad erinevatest tegurites nagu inimese isiklikud väärtused, organisatsioonikultuur, töötamis normid ja isiklikud kogemused. Igal inimesel on unikaalsed ootused töökohale, mis ajas muutuvad erinevatel põhjustel nagu karjääri edendamisel või muutusest perekondlikus olukorras. Samuti selgus, et organisatsiooni tulemusi saab jagada kaheks, sisemisteks ja välisteks ootusteks. Välised ootused on enamasti kõigile teada ja mõistetavad nagu töötasu või vastutus. Sisemised ootused on rohkem isiklikumad ja tulenevad läbi kaaslaste mõju või kogemus.

Teises alapeatükis selgus, et kõigis varasemates uuringutes on käsitletud töötasu, autorid tõid välja, et töötasu on oluline, aga samas leiti, et sellest on palju olulisemaid ootusi. Inimesed hindavad töötasu juures, et see oleks stabiilne ja õigel ajal välja makstud. Samuti käsitleti kõigis varasemates uuringutes töökorraldust, meeskonda ning õppimist ja arenguvõimalusi. Töökorralduse juures hinnatakse paindliku tööaega ja keskkonda, selgeid

ülesandeid ja eesmärke ning pädevoid juhte. Meeskonna juures inimesed ootavad häid suhteid nii kolleegide kui juhtidega. Varasemates uuringutes jaguesid tegurid erinevate gruppide vahel, aga suures pildis ühtisid omavahel. Uuringud, mis uurisid ootusi erinevate generatsioonide, vanusegruppide, haridustaseme või soo vahel said erinevate muutujate vahel erinevaid tulemusi.

Antud töö eesmärk oli välja selgitada töökohale esitatavate ootuste seost töötamise vormi, hariduse, vanuse, soo ja organisatsiooni tegevusvaldkonnaga. Empiirilises analüüsis kasutati Palgainfo agentuuri poolt kogutud 2019. ja 2020. aasta andmeid. Esialgsetest 43 ootuste alamkategorias moodustati faktoranalüüsi abil 8 kategooriat, arvestades alamkategoriate sisulist tähendust. Kategooriate keskmisi võrreldi töötamise vormi, hariduse, vanuse, soo ja organisatsiooni tegevusvaldkonna lõikes. Kõige kõrgemalt hinnati ootuseid töökorraldusele ehk hinnati kõrgelt küsimusi nagu vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest, olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel ja mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks. Sõltuvate muutujatena kasutati regressioon analüüsis faktoranalüüsist saadud kategooriaid ja sõltumatute muutujatena vanust, sugu, haridust, töötamise vormi ja organisatsiooni tegevusvaldkondi. Kõik mudelid osutusid statistiliselt oluliseks Kõige kõrgema kirjelduse määraga mudeliks kujunes soodustuste ja hüvede mudel, mis kirjeldas 5,9% ulatuses hajuvusest. Üleüldiselt jäid mudelite kirjeldusmäärad madalaks. Statistiline olulisus oli suurem vanuse, soo ja hariduse tegurite lõikes. Analüüsist tuli välja multikollineaarsus, mille tulemusena võib tulemusi valesti hinnata.

Kasutatud kirjandus

1. Ahmad, A., R Ibrahim, R. Z. A., & Abu Bakar, A. (2018). Factors influencing job performance among police personnel: An empirical study in Selangor. *Management Science Letters*, 8, 939–950. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.014>
2. Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
3. Bakanauskienė, I., Žalpytė, L., & Vaikasienė, J. (2014). Employer's Attractiveness: Employees' Expectations Vs. Reality in Lithuania. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1), 6–20.
4. Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). THE IMPACT OF EXPECTATIONS ON NEWCOMER PERFORMANCE IN TEAMS AS MEDIATED BY WORK CHARACTERISTICS, SOCIAL EXCHANGES, AND EMPOWERMENT. *Academy of Management Journal*, 46(5), 591–607. <https://doi.org/10.2307/30040651>
5. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work, 2nd ed* (lk xv, 157). John Wiley.
6. Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319–340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
7. Kamdron, T. (2005). Work Motivation and Job Satisfaction of Estonian Higher Officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13–14), 1211–1240. <https://doi.org/10.1080/01900690500241085>
8. Kandasamy, I., & Ancheri, S. (2009). Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 328–337. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.11.003>

9. Karu, K.-T. (2015). *Tööandja atraktiivsus: Tudengite ootused ja tööandjate poolt pakutavad väärtused Eesti IT-ettevõtete näitel* [Thesis, Tartu Ülikool].
<https://dspace.ut.ee/handle/10062/46731>
10. Koddala, M. (2021). *Eesti töötajate ootused tööle ja tööandjatele* [Thesis, Tartu Ülikool].
<https://dspace.ut.ee/handle/10062/72249>
11. Lipp, K. (2015). *Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele*. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/8008be3e-8ab4-454b-b402-48bb490f937c>
12. Magni, F., & Manzoni, B. (2020). Generational Differences in Workers' Expectations: Millennials Want More of the Same Things. *European Management Review*, 17(4), 901–914. <https://doi.org/10.1111/emre.12405>
13. Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 00332941211051988.
<https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
14. Oluwayemi, O. B., Olaniyi, D. E., & Cecilia, O. A. (2018). The Role of Employee's Work Expectations in Job Satisfaction and Labour Turnover in the Service Industry: A Case of Selected Organisations in Lagos, Ogun and Oyo States Nigeria. *World Journal of Business and Management*, 4(1), Art. 1.
<https://doi.org/10.5296/wjbm.v4i1.12924>
15. Perkune, L., & Licite, L. (2019). Labour Market Expectations of Generation Y. *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings*, 52, 119–126.
<https://doi.org/10.22616/ESRD.2019.112>

16. Põdra, K., & Tepp, M. (2015). *Eesti tööandjate hoiakud ja töötajate ootused palkade avalikustamisel värbamisprotsessis*. <https://digikogu.taltech.ee/et/item/e0b18a19-81c3-4ddd-91c8-e0c10a92ba13>
17. Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93, 472–481.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.472>
18. Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
19. Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
20. Shatat, A., El-Baz, H., & Hariga, M. (2010). Employee expectations: Perception of Generation-Y engineers in the UAE. *2010 Second International Conference on Engineering System Management and Applications*, 1–6.
21. Tulgan, B. (2004). Trends point to a dramatic generational shift in the future workforce. *Employment Relations Today*, 30(4), 23–31. <https://doi.org/10.1002/ert.10105>
22. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
23. Woods, R. C. (1993). Managing to meet employee expectations: Quality improvement tools narrow the gap between employee expectations and company resources. *Human Resource Planning*, 16(4), 13–29.

Lisad

LISA A

Vastanute arv ja osakaal vastanutest sotsiaal-demograafiliste tegurite lõikes

Sugu	2019		2020		Kokku	
	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist
Mees	3547	35	3423	35	6970	35
Naine	6013	60	6205	64	12218	62
N/A	525	5	105	1	630	3
Vanus	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist
24 ja noorem	434	4	573	6	1007	5
25–34	2309	23	2137	22	4446	22
35–44	2331	23	2145	22	4476	23
45–54	2159	21	2213	23	4372	22
55–64	1894	19	2086	21	3980	20
65 ja vanem	438	4	476	5	914	5
N/A	520	5	103	1	623	3
Haridus	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist
Magistrikraad ja kõrgem	2062	20	2223	23	4285	22
Bakalaureusekraad	1594	16	1596	16	3190	16
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	1341	13	1353	14	2694	14
Kutseharidus	2652	26	2545	26	5197	26
Üldkeskharidus	1483	15	1532	16	3015	15
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	433	4	381	4	814	4
N/A	520	5	103	1	623	3

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmed 2020 ja 2019, autori koostatud

LISA B

Vastanute arv ja osakaal vastanutest töötamise vormi järgi

Töötamise vorm	2019		2020		Kokku	
	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	196	2	208	2	404	2
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	6869	68	6224	64	13093	66
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	429	4	374	4	803	4
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	312	3	277	3	589	3
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	98	<1	103	<1	201	<1
Mitu töötamisvormi	406	4	379	4	785	4
Muu	61	<1	79	<1	140	<1
N/A	1714	17	2089	21	3803	19

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmed 2020 ja 2019, autori koostatud

LISA C

Vastanute arv ja osakaal vastanutest organisatsiooni tegevusvaldkonna järgi

Organisatsiooni tegevusvaldkond	2019		2020		Kokku	
	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist	Vastanud	% valimist
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	192	2	156	2	348	2
Mäetööstus, kaevandamine	34	<1	25	<1	59	<1
Töötlev tööstus	1346	13	1086	11	2432	12
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	196	2	165	2	361	2
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	65	<1	62	<1	127	<1
Ehitus	413	4	323	3	736	4
Hulgi- ja jaekaubandus	1176	12	1078	11	2254	11
Veondus, laondus	499	5	467	5	966	5
Majutus ja toitlustus	312	3	250	3	562	3
Info ja side	524	5	503	5	1027	5

rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	255	3	238	2	493	2
Kinnisvaraalane tegevus	85	<1	90	<1	175	<1
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	247	2	260	3	507	3
Haldus- ja abitegevused	181	2	178	2	359	2
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	546	5	533	5	1079	5
Haridus	856	8	784	8	1640	8
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	590	6	569	6	1159	6
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	214	2	176	2	390	2
Muud teenindavad tegevused	206	2	198	2	404	2
Teised	84	<1	86	<1	170	<1
N/A	2064	20	2506	26	4570	23

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmed 2020 ja 2019, autori koostatud

LISA D

Palgainfo agentuuri küsimustik kategooria ja küsimustega

2019 (43 alamkategooriat)	2020 (45 alamkategooriat)
Organisatsiooni maine	Organisatsiooni maine
Saaksin olla uhke, et töötan selles organisatsioonis	Saaksin olla uhke, et töötan selles organisatsioonis
Organisatsioonil on tööandjana hea maine	Organisatsioonil on tööandjana hea maine
Organisatsioon on stabiilne ja kindel tööandja	Organisatsioon on stabiilne ja kindel tööandja
Organisatsioonil on stabiilselt head majandustulemused	Organisatsioonil on stabiilselt head majandustulemused
Organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul	Organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul
Organisatsioon on avalikkuses laialdaselt tuntud	Organisatsioon on avalikkuses laialdaselt tuntud
Mulle meeldivad organisatsiooni tooted ja/või teenused	Mulle meeldivad organisatsiooni tooted ja/või teenused
Soodustused hüved	Soodustused ja hüved
Tööandja on loonud mugava töökeskkonna	Tööandja on loonud mugava töökeskkonna
Tööandja investeerib kaasaegsetesse töövahenditesse	Tööandja investeerib kaasaegsetesse töövahenditesse
Tööandja toetab spordiga tegelemist	Tööandja säilitab esimestel haiguspäevadel keskmise palga

Tööandja pakub soodustingimustel toitlustust
 Tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust
 Tööandja toetab kultuuritarbimist
 Tööandja toetab töötajate tervise edendamist
 Tööandja katab tööle ja töölt koju sõidu kulud

Tööandja panustab lisamaksetega töötaja pensionisse

Tööandja toetab spordiga tegelemist
 Tööandja pakub soodustingimustel toitlustust
 Tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust
 Tööandja toetab kultuuritarbimist
 Tööandja toetab töötajate tervise edendamist
 Tööandja katab tööle ja töölt koju sõidu kulud

Väärtused

Tööandja väärtustab töötaja- ja peresõbralikkust
 Tööandja väärtustab keskkonnahoidu
 Tööandja panustab heategevusse
 Organisatsiooni tegevusel on laiem ühiskondlik tähendus
 Organisatsioonis pingutatakse klientide rahulolu nimel
 Organisatsioon on majandustulemustele orienteeritud
 Oma ärieesmärkide saavutamisel lähtub tööandja headest tavadest ja üldtunnustatud ärietikast
 Tööandja peab alati kinni seadustest
 Ebaeetiline käitumine ei ole tööandja juures sallitud
 Tööandja pingutab uute töökohtade loomise nimel
 Juhtkonna sõnad ja teod on kooskõlas

Väärtused

Tööandja väärtustab töötaja- ja peresõbralikkust
 Tööandja väärtustab keskkonnahoidu
 Tööandja panustab heategevusse
 Organisatsiooni tegevusel on laiem ühiskondlik tähendus
 Organisatsioonis pingutatakse klientide rahulolu nimel
 Organisatsioon on majandustulemustele orienteeritud
 Oma ärieesmärkide saavutamisel lähtub tööandja headest tavadest ja üldtunnustatud ärietikast
 Tööandja peab alati kinni seadustest
 Ebaeetiline käitumine ei ole tööandja juures sallitud
 Tööandja pingutab uute töökohtade loomise nimel
 Juhtkonna sõnad ja teod on kooskõlas

Meeskond

Organisatsioonis töötades leiaksin uusi tuttavaid ja sõpru
 Töötajad on kaasatud otsustusprotsessidesse ja nende arvamus loeb
 Organisatsioonis on ühised traditsioonid ja tavad
 Organisatsioonis korraldatakse ühisüritusi, sh koos perega
 Organisatsioonis töötavad oma ala professionaalid
 Tööandja kohtleb kõiki töötajaid võrdselt

Meeskond

Organisatsioonis töötades leiaksin uusi tuttavaid ja sõpru
 Töötajad on kaasatud otsustusprotsessidesse ja nende arvamus loeb
 Organisatsioonis on ühised traditsioonid ja tavad
 Organisatsioonis korraldatakse ühisüritusi, sh koos perega
 Organisatsioonis töötavad oma ala professionaalid
 Tööandja kohtleb kõiki töötajaid võrdselt

Töökorraldus

Töökorralduses arvestatakse, et töö oleks huvitav ja arendav

Töökorraldus

Töökorralduses arvestatakse, et töö oleks huvitav ja arendav

Vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest
 Olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel
 Mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks

Vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest
 Olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel
 Mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks

Uuenduslikkus

Organisatsioonis väärtustatakse uusi ideid ja algatusi
 Saan rakendada oma loomingulisust
 Organisatsioon on arenev

Uuenduslikkus

Organisatsioonis väärtustatakse uusi ideid ja algatusi
 Saan rakendada oma loomingulisust
 Organisatsioon on arenev

Õppimine ja areng

Tööandja väärtustab töötajate erialast arengut
 Organisatsioonis toetatakse tasemehariduse omandamist
 Tööandja toetab organisatsioonisisest karjääri
 Tööandja pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi

Õppimine ja areng

Tööandja väärtustab töötajate erialast arengut
 Organisatsioonis toetatakse tasemehariduse omandamist
 Tööandja toetab organisatsioonisisest karjääri
 Tööandja pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi

Allikas: Palgainfo Agentuuri andmed 2020 ja 2019, autori koostatud

LISA E
 Faktoranalüüsi faktorlaadungid

		Faktorlaadungid							
		Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
Organisat siooni maine	Saaksin olla uhke, et töotan selles organisatsioonis			0.6720					
	Organisatsioonil on tööandjana hea maine			0.7248					
	Organisatsioon on stabiilne ja kindel tööandja			0.6546					

	Organisatsioonis on stabiilselt head majandustulemused			0.6117					
	Organisatsioonis töötamine suurendaks minu väärtust tööturul			0.6501					
	Organisatsioon on avalikkuses laialdaselt tuntud			0.4769					
	Mulle meeldivad organisatsiooni tooted ja/või teenused			0.4958					
Soodustused ja hüved	Tööandja on loonud mugava töökeskkonna			0.4358					
	Tööandja investeerib kaasaegsetesse töövahenditesse	0.4588							
	Tööandja toetab spordiga tegelemist		0.5224						
	Tööandja pakub soodustingimustel toitlustust		0.7649						
	Tööandja toetab tööga mitteseotud huviharidust		0.7753						
	Tööandja toetab kultuuritarbimist		0.7440						
	Tööandja toetab töötajate tervise edendamist		0.6265						
	Tööandja katab tööle ja töölt koju sõidu kulud		0.6647						
Väärtused	Tööandja väärtustab töötaja- ja peresõbralikkust	0.4337							
	Tööandja väärtustab keskkonnahoidu					0.6236			
	Tööandja panustab heategevusse					0.6855			
	Organisatsiooni tegevusel on laiem ühiskondlik tähendus					0.7407			
	Organisatsioonis pingutatakse klientide rahulolu nimel	0.4737							
	Organisatsioon on majandustulemustele orienteeritud								0.6805
	Oma ärieesmärkide saavutamisel lähtub tööandja headest tavadest ja üldtunnustatud ärieetikast	0.6393							
	Tööandja peab alati kinni seadustest	0.7182							
	Ebaeetiline käitumine ei ole tööandja juures sallitud	0.7111							
	Tööandja pingutab uute töökohtade loomise nimel								0.4076
	Juhtkonna sõnad ja teod on kooskõlas	0.7071							
Meeskonnad	Organisatsioonis töötades leiaksin uusi tuttavaid ja sõpru						0.6895		
	Töötajad on kaasatud otsustusprotsessidesse ja nende arvamus loeb						0.4886		

	Organisatsioonis on ühised traditsioonid ja tavad						0.7418		
	Organisatsioonis korraldatakse ühisüritusi, sh koos peredega						0.7429		
	Organisatsioonis töötavad oma ala professionaalid								
	Tööandja kohtleb kõiki töötajaid võrdselt	0.5865							
Töökorraldus	Töökorralduses arvestatakse, et töö oleks huvitav ja arendav								
	Vastutan ise oma töökorralduse ja tulemuste eest							0.7752	
	Olen iseseisev oma tööaja ja -koha korraldamisel							0.8286	
	Mul jääb piisavalt vaba aega hobide, perega jms tegelemiseks							0.4593	
Uuendusliikkus	Organisatsioonis väärtustatakse uusi ideid ja algatusi					0.5466			
	Saan rakendada oma loominguilisust					0.5140			
	Organisatsioon on arenev					0.5728			
Õppimine ja areng	Tööandja väärtustab töötajate erialast arengut					0.6783			
	Organisatsioonis toetatakse tasemehariduse omandamist					0.6725			
	Tööandja toetab organisatsioonisisest karjääri					0.7103			
	Tööandja pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi					0.5512			

Allikas: autori koostatud

LISA F

Töökohale esitatavate ootuste seos töötaja haridusest

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
Magistrikraad ja kõrgem	4,24	3,44	4,05	4,27	3,71	4,00	4,41	3,86
Bakalauresekraad	4,26	3,51	4,11	4,29	3,71	4,07	4,38	3,88
Rakenduslik kõrgharidus	4,26	3,57	4,06	4,22	3,77	4,02	4,32	3,93
Kutseharidus	4,23	3,71	4,06	4,16	3,82	4,01	4,23	3,94
Üldkeskharidus	4,23	3,57	4,05	4,17	3,72	3,99	4,25	3,85
Põhiharidus ja madalam kui põhiharidus	4,16	3,62	3,93	4,05	3,71	3,95	4,17	3,85
Üld keskmine	4,23	3,58	4,06	4,21	3,76	4,01	4,30	3,90

Allikas: autori koostatud.

LISA G

Töökohale esitatavate ootuste seos töötamisvormiga

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	4,20	3,35	4,07	4,29	3,72	3,91	4,46	3,79
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	4,25	3,56	4,08	4,21	3,73	4,01	4,30	3,90
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	4,21	3,59	4,03	4,20	3,82	3,99	4,26	3,88
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	4,28	3,51	4,09	4,26	3,77	4,08	4,38	3,95
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	4,13	3,54	3,95	4,18	3,75	3,86	4,36	3,70
Mitu töötamisvormi	4,25	3,43	4,11	4,33	3,78	4,04	4,42	3,88
Muu	4,14	3,62	4,04	4,19	3,81	3,90	4,31	3,80

üld keskmine	4,23	3,58	4,06	4,21	3,76	4,01	4,30	3,90
--------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Allikas: autori koostatud.

LISA H

Töökohale esitatavate ootuste seos organisatsiooni tegevusvaldkonnaga

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	4,18	3,51	4,00	4,14	3,75	3,91	4,23	3,82
Mäetööstus, kaevandamine	4,12	3,61	3,87	4,14	3,82	3,89	4,14	3,91
Töötlev tööstus	4,21	3,51	3,99	4,16	3,66	3,92	4,21	3,86
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	4,22	3,58	4,04	4,21	3,73	4,04	4,28	3,92
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	4,32	3,48	4,09	4,19	3,86	3,99	4,29	3,89
Ehitus	4,16	3,48	4,02	4,17	3,59	3,90	4,24	3,79
Hulgi- ja jaekaubandus	4,29	3,58	4,14	4,17	3,74	4,04	4,29	3,95
Veondus, laondus	4,19	3,57	4,01	4,13	3,69	3,92	4,20	3,85
Majutus ja toitlustus	4,27	3,73	4,10	4,14	3,70	4,03	4,25	3,87
Info ja side	4,23	3,29	4,08	4,26	3,50	4,01	4,42	3,81
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	4,38	3,40	4,18	4,31	3,63	4,11	4,44	4,04
Kinnisvaraalane tegevus	4,32	3,49	4,13	4,26	3,74	4,04	4,36	3,92
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	4,22	3,21	4,12	4,22	3,59	3,98	4,40	3,80
Haldus- ja abitegevused	4,33	3,57	4,09	4,23	3,81	4,08	4,38	4,01
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	4,24	3,46	4,05	4,24	3,76	4,06	4,36	3,91
Haridus	4,31	3,79	4,14	4,35	3,96	4,11	4,44	3,90
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	4,31	3,68	4,14	4,26	3,91	4,06	4,33	3,99
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	4,21	3,58	4,09	4,19	3,71	3,94	4,34	3,80
Muud teenindavad tegevused	4,28	3,57	4,13	4,22	3,81	4,08	4,34	3,94
Teised	4,23	3,72	4,14	4,18	3,90	4,03	4,24	3,95
Keskmine	4,23	3,58	4,06	4,21	3,76	4,01	4,30	3,90

Allikas: autori koostatud.

LISA I

Töökohale esitatavate ootuste seos sooga

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
Mees	4,12	3,47	3,95	4,15	3,60	3,90	4,23	3,80
Naine	4,30	3,62	4,13	4,25	3,83	4,08	4,36	3,94
Üld keskmine	4,23	3,58	4,06	4,21	3,76	4,01	4,30	3,90

Allikas: autori koostatud

LISA J

Töökohale esitatavate ootuste seos vanusega

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused
24 ja noorem	4,14	3,50	4,10	4,24	3,69	4,05	4,26	3,75
25-34	4,23	3,44	4,11	4,29	3,65	4,04	4,35	3,81
35-44	4,23	3,51	4,08	4,21	3,70	4,02	4,32	3,87
45-54	4,27	3,66	4,07	4,22	3,82	4,02	4,32	3,95
55-64	4,25	3,69	4,00	4,15	3,85	3,98	4,28	3,96
65 ja vanem	4,22	3,64	3,89	4,08	3,79	3,90	4,24	3,96
Üld keskmine	4,23	3,58	4,06	4,21	3,76	4,01	4,30	3,90

Allikas: autori koostatud

LISA K
Regressioonanalüüs (Üldised väärtused)

Soodustused ja hüved	SS	df	MS	Number of		
				Obs	13283	
Model	126	36	3,5	F(36, 13246)	11,6	
Residual	3986	13246	0,301	Prob > F	0,000	
Total	4112	13282	0,310	R-squared	0,031	
				Adj R- squared	0,028	
				Root MSE	0,549	
Kordajad	B	Standardviga	t	olulusus	VIF	Tolerants
	4,32	0,093	46,44	0,000		
24 ja noorem	-0,094	0,037	-2,56	0,010	2,19	0,456
25–34	-0,040	0,029	-1,38	0,167	6,65	0,159
35–44	-0,039	0,029	-1,37	0,171	6,74	0,148
45–54	-0,001	0,029	-0,04	0,966	6,66	0,150
55–64	-0,035	0,029	-1,22	0,221	5,93	0,169
65 ja vanem	0,000	(omitted)			-	-
Mees	-0,168	0,011	-15,55	0,000	1,19	0,840
Naine	0,000	(omitted)			-	-
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	-0,037	0,076	-0,48	0,629	5,75	0,174
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	-0,053	0,070	-0,76	0,450	29,85	0,034
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,098	0,073	-1,35	0,177	10,15	0,098
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	-0,012	0,076	-0,16	0,875	9,22	0,108
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,109	0,084	-1,29	0,196	3,11	0,321
Mitu töötamisvormi	-0,023	0,073	-0,32	0,747	10,5	0,095
Muu	0,000	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,069	0,031	2,18	0,029	8,12	0,123

Bakalaureusekraad	0,087	0,032	2,75	0,006	6,51	0,154
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,096	0,032	2,99	0,003	5,65	0,177
Kutseharidus	0,079	0,031	2,58	0,010	7,89	0,127
Üldkeskharidus	0,069	0,032	2,18	0,029	5,59	0,129
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0,000	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,033	0,058	-0,57	0,571	3,35	0,298
Mäetööstus, kaevandamine	-0,079	0,089	-0,89	0,375	1,44	0,694
Töötlev tööstus	-0,003	0,051	-0,06	0,949	15,3	0,065
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	0,018	0,058	0,31	0,754	3,42	0,393
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,071	0,073	0,97	0,332	1,81	0,551
Ehitus	-0,038	0,054	-0,71	0,479	5,68	0,176
Hulgi- ja jaekaubandus	0,029	0,051	0,58	0,561	14,24	0,070
Veondus, laondus	-0,025	0,053	-0,47	0,636	7,2	0,139
Majutus ja toitlustus	0,006	0,055	0,12	0,908	4,75	0,211
Info ja side	0,007	0,053	0,13	0,897	7,92	0,126
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,115	0,056	2,06	0,039	4,45	0,225
Kinnisvaraalne tegevus	0,061	0,066	0,93	0,351	2,24	0,446
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,035	0,056	-0,63	0,531	4,53	0,221
Haldus- ja abitegevused	0,052	0,058	0,9	0,367	3,41	0,293
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,029	0,054	-0,54	0,589	8,53	0,117
Haridus	0,017	0,052	0,33	0,745	11	0,091
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,024	0,052	0,46	0,644	8,49	0,118
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,054	0,057	-0,94	0,349	3,74	0,267
Muud teenindavad tegevused	0,007	0,057	0,12	0,905	3,66	0,273
Teised	0,000	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA L
Regressioonanalüüs (Soodustused ja hüved)

Soodustused ja hüved	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	531	36	14,7	13758	
Residual	8512	13721	0,620	F(36, 13246)	23,76
Total	9043	13757	0,657	Prob > F	0,000
				R-squared	0,059
				Adj R-squared	0,056
				Root MSE	0,786

Kordajad	B	Standardviga	t	olulusus	VIF	Tolerants
Cons	3,87	0,131	29,54	0		
24 ja noorem	-0,222	0,052	-4,27	0,000	2,3	0,44
25–34	-0,228	0,041	-5,50	0,000	6,9	0,15
35–44	-0,163	0,041	-3,96	0,000	7,0	0,14
45–54	-0,050	0,041	-1,22	0,222	7,0	0,14
55–64	-0,027	0,041	-0,64	0,520	6,1	0,16
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,114	0,015	-7,44	0,000	1,2	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	-0,202	0,107	-1,89	0,059	5,6	0,18
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	-0,050	0,098	-0,52	0,606	29,8	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,050	0,102	-0,49	0,624	10,2	0,10
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	-0,008	0,106	-0,07	0,942	9,3	0,11
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,058	0,118	-0,49	0,625	3,1	0,33
Mitu töötamisvormi	-0,100	0,102	-0,98	0,327	10,5	0,10
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	-0,187	0,043	-4,35	0,000	7,6	0,13

Bakalaureusekraad	-0,055	0,043	-1,26	0,206	6,1	0,17
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	-0,020	0,044	-0,46	0,646	5,3	0,19
Kutseharidus	0,120	0,042	2,85	0,004	7,4	0,13
Üldkeskharidus	-0,021	0,043	-0,47	0,635	5,2	0,19
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,104	0,833	-1,25	0,212	3,4	0,30
Mäetööstus, kaevandamine	0,057	0,127	0,44	0,657	1,4	0,68
Töötlev tööstus	-0,094	0,721	-1,31	0,191	15,7	0,06
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	-0,031	0,830	-0,38	0,706	3,5	0,29
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-0,167	0,104	-1,61	0,108	1,8	0,55
Ehitus	-0,097	0,770	-1,26	0,209	5,8	0,17
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,084	0,721	-1,16	0,247	14,6	0,07
Veondus, laondus	-0,080	0,752	-1,06	0,287	7,3	0,14
Majutus ja toitlustus	0,033	0,784	0,42	0,675	4,8	0,21
Info ja side	-0,240	0,750	-3,20	0,001	7,9	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	-0,159	0,792	-2,01	0,045	4,5	0,22
Kinnisvaraalne tegevus	-0,128	0,937	-1,37	0,171	2,3	0,44
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,302	0,793	-3,81	0,000	4,5	0,22
Haldus- ja abitegevused	-0,082	0,826	-0,99	0,323	3,5	0,29
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,147	0,761	-1,93	0,054	8,7	0,12
Haridus	0,169	0,733	2,30	0,021	11,3	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,015	0,741	0,21	0,836	8,6	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,011	0,817	-0,14	0,892	3,8	0,27
Muud teenindavad tegevused	-0,080	0,817	-0,98	0,330	3,7	0,27
Teised	0	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA M
Regressioonanalüüs (Organisatsiooni maine)

Organisatsiooni maine	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	164	36	4,6	13800	
Residual	4717	13763	0,343	F(36, 13246)	13,3
Total	4881	13799	0,354	Prob > F	0,000
				R-squared	0,034
				Adj R-squared	0,031
				Root MSE	0,585

Kordajad	B	Standardviga	t	olulusus	VIF	Tolerants
Cons	3,97	0,0969	40,97	0		
24 ja noorem	0,154	0,038	4,05	0,000	2,3	0,44
25–34	0,116	0,030	3,81	0,000	6,7	0,15
35–44	0,082	0,030	2,72	0,007	6,8	0,15
45–54	0,069	0,030	2,28	0,022	6,8	0,15
55–64	-0,008	0,030	-0,26	0,795	6,0	0,17
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,155	0,011	-13,73	0,000	1,2	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	0,043	0,080	0,54	0,591	5,7	0,18
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	0,013	0,073	0,17	0,863	30,2	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,083	0,076	-1,09	0,276	10,5	0,09
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	0,052	0,080	0,65	0,514	9,2	0,11
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,124	0,088	-1,41	0,160	3,1	0,32
Mitu töötamisvormi	0,054	0,076	0,71	0,479	10,6	0,09
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,135	0,032	4,27	0,000	7,3	0,14

Bakalaureusekraad	0,164	0,032	5,17	0,000	5,9	0,17
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,149	0,032	4,65	0,000	5,2	0,19
Kutseharidus	0,143	0,031	4,66	0,000	7,3	0,14
Üldkeskharidus	0,122	0,032	3,83	0,000	5,1	0,20
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,097	0,061	-1,60	0,110	3,3	0,31
Mäetööstus, kaevandamine	-0,217	0,093	-2,32	0,020	1,4	0,70
Töötlev tööstus	-0,114	0,052	-2,18	0,030	15,0	0,07
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	-0,054	0,060	-0,89	0,372	3,4	0,29
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-0,020	0,077	-0,26	0,792	1,8	0,57
Ehitus	-0,073	0,056	-1,30	0,195	5,6	0,18
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,013	0,052	-0,24	0,811	14,2	0,07
Veondus, laondus	-0,086	0,055	-1,57	0,117	7,0	0,14
Majutus ja toitlustus	-0,058	0,057	-1,01	0,312	4,7	0,21
Info ja side	-0,064	0,055	-1,17	0,242	7,7	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,020	0,058	0,34	0,734	4,3	0,23
Kinnisvaraalne tegevus	-0,007	0,069	-0,10	0,919	2,2	0,45
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,041	0,058	-0,70	0,482	4,4	0,23
Haldus- ja abitegevused	-0,029	0,060	-0,49	0,625	3,4	0,29
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,095	0,056	-1,70	0,088	8,3	0,12
Haridus	-0,019	0,053	-0,36	0,718	10,8	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,027	0,054	-0,50	0,618	8,2	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,057	0,060	-0,95	0,341	3,7	0,27
Muud teenindavad tegevused	-0,037	0,060	-0,63	0,531	3,5	0,28
Teised	0	(omitted)				

Allikas: Autori koostud

LISA N
Regressioanalüüs (Õppimine ja areng)

Õppimine ja areng	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	174	36	4,8	13491	
Residual	4281	13454	0,318	F(36, 13246)	15,16
Total	4454	13490	0,330	Prob > F	0,000
				R-squared	0,039
				Adj R-squared	0,036
				Root MSE	0,564

Kordajad	B	Standardviga	t	olulusus	VIF	Tolerants
Cons	3,969	0,0943	42,08	0		
24 ja noorem	0,173	0,037	4,61	0,000	2,2	0,45
25–34	0,190	0,030	6,44	0,000	6,7	0,15
35–44	0,108	0,029	3,66	0,000	6,8	0,15
45–54	0,113	0,029	3,87	0,000	6,7	0,15
55–64	0,023	0,030	0,77	0,442	6,0	0,17
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,072	0,011	-6,57	0,000	1,2	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	0,096	0,077	1,25	0,212	5,7	0,18
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	-0,033	0,070	-0,46	0,643	29,8	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,058	0,074	-0,79	0,428	10,2	0,10
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	-0,026	0,077	-0,34	0,731	9,4	0,11
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,076	0,085	-0,90	0,369	3,1	0,32
Mitu töötamisvormi	0,037	0,074	0,50	0,616	10,4	0,10
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,225	0,032	7,12	0,000	7,9	0,13

Bakalaureusekraad	0,223	0,032	7,05	0,000	6,3	0,16
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,193	0,032	6,01	0,000	5,5	0,18
Kutseharidus	0,129	0,031	4,18	0,000	7,6	0,13
Üldkeskharidus	0,112	0,032	3,52	0,000	5,3	0,19
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,055	0,059	-0,92	0,355	3,3	0,30
Mäetööstus, kaevandamine	-0,036	0,091	-0,39	0,696	1,4	0,70
Töötlev tööstus	-0,021	0,051	-0,40	0,686	15,2	0,07
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	0,031	0,059	0,53	0,598	3,4	0,29
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,010	0,074	0,13	0,898	1,8	0,55
Ehitus	-0,037	0,055	-0,67	0,502	5,6	0,18
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,021	0,052	-0,41	0,681	14,0	0,07
Veondus, laondus	-0,049	0,054	-0,90	0,366	7,1	0,14
Majutus ja toitlustus	-0,044	0,056	-0,79	0,431	4,6	0,22
Info ja side	0,027	0,054	0,51	0,612	7,8	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,053	0,057	0,94	0,349	4,4	0,23
Kinnisvaraalne tegevus	0,022	0,067	0,33	0,740	2,2	0,45
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,011	0,057	-0,19	0,851	4,5	0,22
Haldus- ja abitegevused	0,015	0,059	0,25	0,805	3,4	0,30
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	0,017	0,054	0,31	0,759	8,6	0,12
Haridus	0,127	0,052	2,43	0,015	11,3	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,058	0,053	1,10	0,269	8,4	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,047	0,058	-0,81	0,417	3,8	0,27
Muud teenindavad tegevused	0,013	0,058	0,22	0,823	3,6	0,28
Teised	0	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA O
Regressioonanalüüs (Ühiskondlikud väärtused)

Ühiskondlikud väärtused	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	425	36	11,8	13915	
Residual	8978	139878	0,647	F(36, 13246)	18,28
Total	9403	13914	0,676	Prob > F	0,000
				R-squared	0,045
				Adj R-squared	0,043
				Root MSE	0,804

Kordajad	B	Standardviga	t	Olulusus	VIF	Tolerants
Cons	4,065	0,133	30,67	0		
24 ja noorem	-0,243	0,052	-4,62	0,000	2,2	0,45
25–34	-0,210	0,041	-5,08	0,000	6,6	0,15
35–44	-0,183	0,041	-4,45	0,000	6,8	0,15
45–54	-0,085	0,041	-2,08	0,038	6,7	0,15
55–64	-0,077	0,041	-1,86	0,063	5,9	0,17
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,205	0,015	-13,22	0,000	1,2	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	0,062	0,110	0,56	0,573	5,8	0,17
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	0,029	0,100	0,29	0,772	30,7	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	0,065	0,105	0,62	0,536	10,6	0,09
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	0,059	0,109	0,54	0,592	9,5	0,10
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	0,049	0,121	0,41	0,685	3,1	0,32
Mitu töötamisvormi	0,124	0,105	1,18	0,239	10,8	0,09
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	-0,082	0,044	-1,89	0,059	7,6	0,13

Bakalaureusekraad	-0,044	0,044	-1,00	0,319	6,1	0,17
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,015	0,044	0,33	0,740	5,3	0,19
Kutseharidus	0,072	0,043	1,69	0,091	7,4	0,13
Üldkeskharidus	-0,032	0,044	-0,72	0,474	5,2	0,19
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,095	0,082	-1,15	0,250	3,2	0,31
Mäetööstus, kaevandamine	0,031	0,127	0,24	0,807	1,4	0,71
Töötlev tööstus	-0,167	0,071	-2,35	0,019	14,6	0,07
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	-0,101	0,082	-1,22	0,222	3,3	0,30
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,016	0,103	0,15	0,878	1,8	0,56
Ehitus	-0,213	0,076	-2,79	0,005	5,4	0,18
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,155	0,071	-2,18	0,029	13,7	0,07
Veondus, laondus	-0,141	0,074	-1,90	0,057	6,9	0,14
Majutus ja toitlustus	-0,227	0,078	-2,93	0,003	4,6	0,22
Info ja side	-0,300	0,074	-4,05	0,000	7,5	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	-0,222	0,079	-2,83	0,005	4,3	0,23
Kinnisvaraalne tegevus	-0,153	0,094	-1,63	0,103	2,2	0,46
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,276	0,079	-3,51	0,000	4,3	0,23
Haldus- ja abitegevused	-0,091	0,082	-1,11	0,269	3,3	0,30
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,116	0,075	-1,54	0,124	8,3	0,12
Haridus	0,037	0,072	0,51	0,608	10,8	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,029	0,073	-0,40	0,693	8,1	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,194	0,081	-2,40	0,016	3,6	0,28
Muud teenindavad tegevused	-0,085	0,081	-1,05	0,293	3,6	0,28
Teised	0	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA P
Regressioonanalüüs (Meeskond)

Meeskond	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	166	36	4,6	13868	
Residual	5716	13831	0,413	F(36, 13246)	11,16
Total	5882	13867	0,424	Prob > F	0,000
				R-squared	0,028
				Adj R-squared	0,026
				Root MSE	0,643

Kordajad	B	Standardviga	t	olulus	VIF	Tolerants
Cons	3,804	0,105	36,36	0		
24 ja noorem	0,123	0,042	2,94	0,003	2,2	0,45
25–34	0,121	0,033	3,66	0,000	6,6	0,15
35–44	0,095	0,033	2,88	0,004	6,7	0,15
45–54	0,076	0,033	2,32	0,020	6,7	0,15
55–64	0,018	0,033	0,54	0,589	5,9	0,17
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,139	0,012	-11,22	0,000	1,2	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	0,088	0,087	1,02	0,308	5,6	0,18
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	0,133	0,079	1,69	0,091	29,6	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	0,069	0,083	0,83	0,406	10,2	0,10
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	0,170	0,086	1,97	0,049	9,3	0,11
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,039	0,096	-0,41	0,681	3,0	0,33
Mitu töötamisvormi	0,135	0,083	1,63	0,104	10,5	0,10
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,066	0,035	1,88	0,061	7,7	0,13

Bakalaureusekraad	0,117	0,035	3,32	0,001	6,2	0,16
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,118	0,036	3,31	0,001	5,4	0,19
Kutseharidus	0,084	0,034	2,44	0,015	7,5	0,13
Üldkeskharidus	0,047	0,036	1,32	0,186	5,3	0,19
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,103	0,066	-1,56	0,119	3,2	0,31
Mäetööstus, kaevandamine	-0,060	0,102	-0,59	0,553	1,4	0,71
Töötlev tööstus	-0,106	0,057	-1,87	0,061	14,6	0,07
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	0,004	0,066	0,06	0,952	3,3	0,31
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-0,019	0,082	-0,23	0,821	1,8	0,56
Ehitus	-0,106	0,061	-1,74	0,082	5,4	0,19
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,029	0,057	-0,50	0,615	13,6	0,07
Veondus, laondus	-0,109	0,059	-1,84	0,066	7,0	0,14
Majutus ja toitlustus	-0,055	0,062	-0,89	0,376	4,5	0,22
Info ja side	-0,035	0,059	-0,59	0,553	7,5	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,039	0,063	0,62	0,537	4,3	0,23
Kinnisvaraalne tegevus	0,005	0,075	0,07	0,943	2,2	0,47
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,078	0,063	-1,25	0,212	4,3	0,23
Haldus- ja abitegevused	-0,001	0,066	-0,02	0,987	3,3	0,31
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,018	0,060	-0,29	0,770	8,3	0,12
Haridus	0,041	0,058	0,72	0,474	10,8	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,003	0,058	0,06	0,954	8,1	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,130	0,065	-2,02	0,044	3,6	0,28
Muud teenindavad tegevused	0,017	0,065	0,26	0,794	3,5	0,28
Teised	0	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA Q
Regressioanalüüs (Töökorraldus)

Töökorraldus	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	226	36	6,3	13978	
Residual	4602	13941	0,330	F(36, 13246)	19,02
Total	4828	13977	0,345	Prob > F	0,000
				R-squared	0,047
				Adj R-squared	0,044
				Root MSE	0,575

Kordajad	B	Standardviga	t	olulisus	VIF	Tolerants
Cons	4,190	0,091	44,44	0,000		
24 ja noorem	0,073	0,037	1,96	0,050	2,2	0,451
25–34	0,106	0,029	3,62	0,000	6,5	0,153
35–44	0,073	0,029	2,50	0,012	6,7	0,150
45–54	0,072	0,029	2,49	0,013	6,6	0,152
55–64	0,003	0,029	0,12	0,907	5,9	0,169
65 ja vanem	0,000	(omitted)				
Mees	-0,097	0,011	-8,78	0,000	1,2	0,840
Naine	0,000	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	0,087	0,077	1,12	0,262	5,7	0,176
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	-0,111	0,071	-1,57	0,117	29,9	0,033
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,147	0,074	-1,99	0,047	10,4	0,097
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	-0,087	0,077	-1,13	0,257	9,4	0,107
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,088	0,085	-1,03	0,301	3,1	0,320
Mitu töötamisvormi	-0,028	0,074	-0,38	0,705	10,4	0,096
Muu	0,000	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,249	0,031	8,00	0,000	7,6	0,132

Bakalaureusekraad	0,216	0,031	6,92	0,000	6,1	0,165
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,188	0,032	5,95	0,000	5,3	0,189
Kutseharidus	0,090	0,030	2,97	0,003	7,4	0,135
Üldkeskharidus	0,091	0,031	2,90	0,004	5,2	0,191
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0,000	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,014	0,059	-0,24	0,813	3,3	0,305
Mäetööstus, kaevandamine	-0,113	0,091	-1,25	0,212	1,4	0,703
Töötlev tööstus	-0,028	0,051	-0,55	0,580	14,8	0,067
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	0,033	0,059	0,56	0,578	3,4	0,294
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,078	0,073	10,08	0,282	1,9	0,541
Ehitus	-0,017	0,055	-0,31	0,755	5,5	0,180
Hulgi- ja jaekaubandus	0,024	0,051	0,48	0,632	13,9	0,072
Veondus, laondus	-0,031	0,053	-0,58	0,563	6,9	0,144
Majutus ja toitlustus	-0,011	0,056	-0,20	0,839	4,6	0,217
Info ja side	0,123	0,053	2,31	0,021	7,6	0,131
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,116	0,056	2,05	0,040	4,3	0,231
Kinnisvaraalne tegevus	0,068	0,067	1,01	0,311	2,2	0,456
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	0,058	0,056	1,03	0,304	4,4	0,229
Haldus- ja abitegevused	0,089	0,059	1,51	0,130	3,4	0,298
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	0,042	0,054	0,78	0,437	8,5	0,118
Haridus	0,106	0,052	2,04	0,041	11,1	0,090
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,036	0,053	0,69	0,490	8,3	0,121
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	0,023	0,058	0,39	0,694	3,6	0,275
Muud teenindavad tegevused	0,066	0,058	1,13	0,259	3,6	0,278
Teised	0,000	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA R
Regressioonanalüüs (Majanduslikud väärtused)

Majanduslikud väärtused	SS	df	MS	Number of Obs	
Model	189	36	5,2	13786	F(36, 13246) 9,38
Residual	7684	13749	0,559		Prob > F 0,000
Total	7872	13785	0,571		R-squared 0,024 Adj R-squared 0,021 Root MSE 0,748

Kordajad	B	Standardviga	t	olulusus	VIF	Tolerants
Cons	4	0,123	33,14	0,000		
24 ja noorem	-0,279	0,049	-5,70	0,000	2,23	0,45
25–34	-0,220	0,039	-5,71	0,000	6,63	0,15
35–44	-0,168	0,039	-4,37	0,000	6,75	0,15
45–54	-0,093	0,038	-2,43	0,015	6,70	0,15
55–64	-0,095	0,039	-2,47	0,014	5,93	0,17
65 ja vanem	0	(omitted)				
Mees	-0,128	0,014	-8,89	0	1,19	0,84
Naine	0	(omitted)				
Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	-0,061	0,101	-0,60	0,547	5,63	0,18
Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	0,002	0,092	0,02	0,981	29,49	0,03
Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,017	0,096	-0,18	0,856	10,19	0,10
Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	0,089	0,100	0,88	0,377	9,21	0,11
Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,209	0,111	-1,88	0,060	3,08	0,33
Mitu töötamisvormi	0,016	0,096	0,17	0,868	10,29	0,10
Muu	0	(omitted)				
Magistrikraad ja kõrgem	0,038	0,041	0,94	0,349	7,61	0,13

Bakalaureusekraad	0,084	0,041	2,04	0,041	6,08	0,16
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	0,102	0,042	2,44	0,015	5,31	0,19
Kutseharidus	0,124	0,040	3,11	0,002	7,44	0,13
Üldkeskharidus	0,043	0,041	1,05	0,293	5,23	0,19
Põhiharidus ja vähem kui põhiharidus	0	(omitted)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,106	0,078	-1,35	0,177	3,35	0,30
Mäetööstus, kaevandamine	-0,008	0,121	-0,07	0,945	1,42	0,70
Töötlev tööstus	-0,081	0,068	-1,19	0,234	15,30	0,07
Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	-0,015	0,078	-0,19	0,849	3,42	0,29
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-0,094	0,098	-0,96	0,339	1,81	0,55
Ehitus	-0,142	0,073	-1,95	0,051	5,67	0,18
Hulgi- ja jaekaubandus	-0,035	0,068	-0,52	0,605	14,43	0,07
Veondus, laondus	-0,105	0,071	-1,48	0,139	7,23	0,14
Majutus ja toitlustus	-0,115	0,074	-1,56	0,119	4,73	0,21
Info ja side	-0,093	0,071	-1,31	0,189	7,82	0,13
rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,061	0,075	0,81	0,418	4,43	0,23
Kinnisvaraalne tegevus	-0,042	0,089	-0,48	0,634	2,23	0,45
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	-0,137	0,075	-1,84	0,066	4,50	0,22
Haldus- ja abitegevused	0,023	0,078	0,29	0,772	3,44	0,29
Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,094	0,072	-1,31	0,191	8,66	0,12
Haridus	-0,090	0,069	-1,3	0,195	11,18	0,09
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	-0,010	0,070	-0,15	0,882	8,53	0,12
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,140	0,077	-1,82	0,069	3,76	0,27
Muud teenindavad tegevused	-0,043	0,077	-0,55	0,579	3,73	0,27
Teised	0	(omitted)				

Allikas: autori koostatud

LISA S
Regressioanalüüside koondtabel

	Üldised väärtused	Soodustused ja hüved	Organisatsiooni maine	Õppimine ja areng	Ühiskondlikud väärtused	Meeskond	Töökorraldus	Majanduslikud väärtused	
Vanus	24 ja noorem	-0,094*	-0,222***	0,154***	0,173***	-0,243***	0,123**	0,073*	-0,279***
	25-34	-0,040	-0,228***	0,116***	0,190***	-0,210***	0,121***	0,106***	-0,220***
	35-44	-0,039	-0,163***	0,082**	0,108***	-0,183***	0,095**	0,073*	-0,168***
	45-54	-0,001	-0,050	0,069*	0,113***	-0,085*	0,076*	0,072*	-0,093**
	55-64	-0,035	-0,027	-0,008	0,023	-0,077	0,018	0,003	-0,095**
	65 ja vanem	0	0	0	0	0	0	0	0
Sugu	Mees	-0,168***	-0,114***	-0,155***	-0,072***	-0,205***	-0,139***	-0,097***	-0,128***
	Naine	0	0	0	0	0	0	0	0
Töötamise vorm	Ettevõtja, sh juhatuse liikme lepinguga või FIE	-0,037	-0,202	0,043	0,096	0,062	0,088	0,087	-0,061
	Palgatöötaja – tähtajatu töölepinguga	-0,053	-0,050	0,013	-0,033	0,029	0,133	-0,111	0,002
	Palgatöötaja – tähtajalise töölepinguga	-0,098	-0,050	-0,083	-0,058	0,065	0,069	-0,147*	-0,017
	Ametnik – avaliku teenistuse seaduse mõistes	-0,012	-0,008	0,052	-0,026	0,059	0,170*	-0,087	0,089
	Vabakutseline (käsundus- või töövõtulepinguga)	-0,109	-0,058	-0,124	-0,076	0,049	-0,039	-0,088	-0,209
Mitu töötamisvormi	-0,023	-0,100	0,054	0,037	0,124	0,135	-0,028	0,016	

	Muu	0,000	0	0	0	0	0	0	0
Haridus	Magistrikraad ja kõrgem	0,069*	-0,187***	0,135***	0,225***	-0,082	0,07	0,249***	0,038
	Bakalauresekraad	0,087**	-0,055	0,164***	0,223***	-0,044	0,117**	0,216***	0,084*
	Rakenduslik kõrgharidus	0,096**	-0,020	0,149***	0,193***	0,015	0,118**	0,188***	0,102*
	Kutseharidus	0,079**	0,120**	0,143***	0,129***	0,072	0,084*	0,090**	0,124**
	Üldkeskharidus	0,069*	-0,021	0,122***	0,112***	-0,032	0,047	0,091**	0,043
	Põhiharidus ja madalam kui põhiharidus	0,000	0	0	0	0	0	0	0
Organisatsiooni tegevusvaldkond	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,033	-0,104	-0,097	-0,055	-0,095	-0,103	-0,014	-0,106
	Mäetööstus, kaevandamine	-0,079	0,057	-0,217*	-0,036	0,031	-0,060	-0,113	-0,008
	Töötlev tööstus	-0,003	-0,094	-0,114*	-0,021	-0,167*	-0,106	-0,028	-0,081
	Elektri- ja gaasivarustus, soojatootmine	0,018	-0,031	-0,054	0,031	-0,101	0,004	0,033	-0,015
	Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,071	-0,167	-0,020	0,010	0,016	-0,019	0,078	-0,094
	Ehitus	-0,038	-0,097	-0,073	-0,037	-0,213**	-0,106	-0,017	-0,142
	Hulgi- ja jaekaubandus	0,029	-0,084	-0,013	-0,021	-0,155*	-0,029	0,024	-0,035
	Veondus, laondus	-0,025	-0,080	-0,086	-0,049	-0,141	-0,109	-0,031	-0,105
	Majutus ja toitlustus	0,006	0,033	-0,058	-0,044	-0,227**	-0,055	-0,011	-0,115
	Info ja side	0,007	-0,240***	-0,064	0,027	-0,300***	-0,035	0,123*	-0,093
	rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	0,115	-0,159*	0,020	0,053	-0,222	0,039	0,116*	0,061
	Kinnisvaraala tegevus	0,061	-0,128	-0,007	0,022	-0,153	0,005	0,068	-0,042
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	-0,035	-0,035***	-0,041	-0,011	-0,276***	-0,078	0,058	-0,137
	Haldus- ja abitegevused	0,052	-0,082	-0,029	0,015	-0,091	-0,001	0,089	0,023
	Riigivalitsemine ja -kaitse, sotsiaalkindlustus	-0,029	-0,147	-0,095	0,017	-0,116	-0,018	0,042	-0,094

Haridus	0,017	0,017*	-0,019	0,172*	0,037	0,041	0,106*	-0,090
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,024	0,015	-0,027	0,058	-0,029	0,003	0,036	-0,010
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-0,054	-0,011	-0,057	-0,047	-0,194*	-0,130*	0,023	-0,140
Muud teenindavad tegevused	0,007	-0,080	-0,037	0,013	-0,085	0,017	0,066	-0,043
Teised	0,000	0	0	0	0	0	0	0
Vaatluste arv	13283	13758	13800	13491	13915	13868	13978	13786
F(36, 13246)	11,60	23,76	13,30	15,16	18,28	11,16	19,02	9,38
Olulisus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
R-ruut	0,031	0,059	0,034	0,039	0,045	0,028	0,047	0,024
Kohandatud R-ruut	0,028	0,056	0,031	0,036	0,043	0,026	0,044	0,021
R	0,549	0,786	0,585	0,564	0,804	0,643	0,575	0,748

Märkused: $p > 0,05 = *$, $p > 0,01 = **$, $p > 0,001 = ***$

Allikas: autori koostatud

Summary

FACTORS THAT EXPLAIN JOB EXPECTATIONS

Janari Pähn

The bachelor thesis consists of a theoretical and an empirical part. The first sub-chapter of the theoretical part explains the expectations for the workplace and the factors affecting it, and the second sub-chapter provides an overview of previous empirical works where the job expectations have been analyzed. In the empirical part of the work, a quantitative research method is used, the data has been collected by the Palgainfo Agentuur. Descriptive statistics, factor analysis and linear regression analysis are used for data analysis. MS Excel and STATA programs are used for analysis.

Expectations are formed by various factors such as a person's personal values, organizational culture, working norms and personal experiences. Each person has unique expectations for the workplace, which change over time for various reasons such as career advancement or changes in family circumstances. Expectations can be divided into two, internal and external expectations. External expectations are mostly known and understood by everyone, such as salary or responsibility. Internal expectations are more personal and arise through peer influence or experience.

The empirical analysis used the data of the questionnaire conducted in the autumn of 2019 and 2020 by the Palgainfo Agentuur. From the initial 43 subcategories of expectations, 8 categories were formed using factor analysis, taking into account the substantive meaning of the subcategories. The averages of the categories were compared according to the education, age, gender, employment form and organization field. Expectations for job management were rated the highest, questions such as I am responsible for my own work organization and results, I am independent in organizing my work time and place, and I have enough free time for hobbies, family. The categories obtained from the factor analysis were used as dependent variables in the regression analysis, and age, gender, education, form of work and the organization's fields of activity were used as independent variables. All models turned out to be statistically significant. The model with the highest description rate was the incentives and benefits model, which described 5.9% of the variance. In general, the description rates of the models remained low. Statistical significance was higher for age, gender and education factors. The analysis revealed multicollinearity, which may lead to incorrect estimation of the results.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Janari Pähn,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töökohale esitatavate ootuste seos töötamise vormi, hariduse, vanuse, soo ja organisatsiooni tegevusvaldkonnaga“, mille juhendaja on Eve Parts,

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.