

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Janet Murumets

**Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. aasta kevadise tööturu ja
palgauuringu andmetel**

Uurimistöo

Juhendajad: Kätlin Anni, PhD

Kairi Kreegipuu, PhD

Läbiv pealkiri: Isiksuseprofiilid ja inimese-ameti sarnasus

Tartu 2026

Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. aasta kevadise tööturu ja palgauuringu andmetel

Lühikokkuvõte

Anni jt (2025) avaldasid hiljuti põhjaliku ametite isiksuseomadusi kaardistava töö. Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli replikeerida Anni jt (2025) uuringust ametite isiksuseprofiilide osa Palgainfo agentuuri ja CV Keskuse 2024. a kevadise tööturu- ja palgauuringu andmete peal (N = 2864, ameteid 57). Lisaks uuriti inimese ja ameti keskmise isiksuse sarnasuse seost tööstaažiga. Tulemused kattusid replikeeritava tööga: efekti suurused olid domeenide ($\eta^2 = 0,03 - 0,11$) ja väidete ($\eta^2 = 0,03 - 0,13$) tasandil samas suurusjärgus ning ametite keskmiste isiksusedomeenide korrelatsioonid varasema tööga olid neljal domeenil viiest mõõdukad kuni tugevad ($r = 0,34 - 0,76$). Sotsiaalsuse domeeni korrelatsioon ei osutunud statistiliselt oluliseks. Inimese-ameti sarnasuse analüüs näitas, et organisatsiooni tööstaaži pikkuse grupid ei erinenud üksteisest inimese-ameti sarnasuses, aga erialase tööstaaži grupid erinesid sarnasuses ekstravertsuse domeenis. Selgus ka, et vanusel ja tööstaažil ei ole ühesugune seos inimese-ametiga sarnasusega.

Märksõnad: ametite isiksuseprofiilid, Suur Viisik, inimese-ameti sarnasus, tööstaaž

Personality Profiles of Professions and Person-Profession Similarities According to the Labor Market and Wage Survey of Spring 2024

Abstract

Recently, Anni et al. (2025) published a comprehensive study mapping personality trait across occupations. This study aimed to replicate Anni et al.'s (2025) findings on personality profiles using data from the 2024 spring Labour Market and Wage Survey by Palgainfo and CV Keskus (N = 2864, 57 occupations). The relationship between person–profession similarities and work experience was also examined. Results largely overlapped with the prior study: effect sizes at domain ($\eta^2 = 0,03 - 0,11$) and nuance ($\eta^2 = 0,03 - 0,13$) levels were similar and correlations between the average personality domains of occupations and the previous study were moderate to strong for four out of five domains ($r = 0.34–0.76$). The correlation for the agreeableness domain was not statistically significant. Similarity analyses showed that groups based on organizational tenure did not differ in person–occupation similarity, whereas groups based on professional tenure differed in similarity within the extraversion domain. Age and work tenure showed different patterns in relation to person–profession fit.

Keywords: personality profiles, Big Five, person-profession fit, professional experience

Ametite isiksuseprofiilid ning inimese-ameti sarnasus 2024. aasta kevadise tööturu ja palgauuringu andmetel

Inimesed veedavad suure osa oma elust tööga seotult ning seega on see midagi rohkemat kui lihtsalt sissetuleku allikas. Töö mõjutab inimese identiteeti, enesehinnangut, elukvaliteeti, tervist ja muud. On arusaadav, miks on töö uurimise valdkond psühholoogias palju tähelepanu saanud. Hea töö leidmises on oluline osa ka sobiva ameti valimisel.

Karjäärivalikuid selgitavaid teooriaid on mitmeid. Ühe esimestest teooriatest pakkus eelmise sajandi algul välja F. Parsons. Oma raamatus kirjeldab ta, et edukaks karjäärivalikuks peab inimesel olema arusaamine kolmest faktorist: 1) endast, oma võimetest, huvidest, võimalustest ja piirangutest 2) erinevate ametite eeldustest, vajalikest oskustest ja võimalustest ning 3) sellest, kuidas kaks eelnevat faktorit vastastikku suhestuvad (Parsons, 1909). Seda teooriat võib kirjeldada kui esmast inimese ja ameti sobivuse mudelit (Keiser, 2018). ASA (*attraction-selection-attrition*) mudel üritab aga kolme teguri abil seletada, kuidas samas organisatsioonis töötavate inimeste isiksused muutuvad aja jooksul sarnasemaks (Schneider jt, 1995). Ligimeelitamine (*attraction*) tähendab seda, et inimesed otsivad endale neid töökohti, mis nende meelest nende isiksuse, väärtuste ja huvidega sobivad; valik (*selection*) tähendab, et organisatsiooni poolt valitakse tööle inimesed, kes võiksid olla organisatsiooni omaduste ja väärtustega sobivad, ning viimane tegur (*attrition*) ütleb, et inimesed lahkuvad tõenäoliselt nendest organisatsioonidest, kuhu nad ei sobitu (Schneider jt, 1995).

Siiski võib antud valdkonnas kõige mõjusamaks pidada J. L. Hollandi teooriat, mis on kahe eelneva lähenemisega väga sarnane. Teooria aluseks on idee, et inimese valitud amet ei ole ainult igapäevaselt tehtav töö, vaid peegeldab tema olemust (Holland, 1958). Selle baasil töötas Holland karjäärivalikute seletamiseks välja RIASEC-mudeli, kus huvidel baseeruvad kuus kategooriat iseloomustavad nii töökeskkonda kui ka inimest (Holland, 1997). Need kategooriad on realistlik (*realistic*), intellektuaalne (*investigative*), loominguline (*artistic*), sotsiaalne (*social*), ettevõtlik (*enterprising*) ja konventsionaalne (*conventional*) (Holland, 1997).

Lisaks postuleeris Holland inimese ja töö sobivuse (*fit*) hüpoteesid (Holland, 1997):

1) Inimesed on ühesuguses keskkonnas sarnasemad, sest: tööle minnakse kohtadesse, kus inimese oskused, kalduvused ja omadused on oodatud; oma käitumist muudetakse vajadusel keskkonnale sobivamaks ning kui esineb pidev ebakõla enda ja keskkonna vahel, vahetatakse keskkonda.

2) Kui inimese ja keskkonna mustrid on sarnased, siis tunneb inimene end selles keskkonnas hästi ja see ennustab kõrget tööedukust.

Ühesugune keskkond soosib sarnasust

Hollandi hüpoteesidele on aastate jooksul otsitud empiirilist kinnitust. Esimest hüpoteesi kinnitavad leiud, et nii ametite kui ka organisatsioonide siseselt on inimeste isiksused vähem varieeruvad kui üldpopulatsioonis, kusjuures ametitesisene homogeensus on organisatsioonidesisese suurem (Bradley-Geist & Landis, 2012; Satterwhite jt, 2009). Samuti on samale tööle kandideerijate isiksuste variatiivsus väiksem kui üldine variatiivsus tööle kandideerijate seas (Ones & Viswesvaran, 2003).

Ametite isiksuseprofiilid Eesti Geenivaramu andmete põhjal

Tuginedes ideele, et eri ametid pidavad inimesed erinevad oma keskmiste isiksuseomaduste poolest, võtsid Anni ja kolleegid (2025) eesmärgiks kaardistada erinevate ametite isiksuseprofiilid Eesti Geenivaramu andmete peal. Andmed pärinesid Geenivaramu isiksuse uuringust (Arumäe jt, 2025), mille jaoks koguti veebipõhise küsimustiku kaudu andmeid ajavahemikus november 2021 kuni aprill 2022. Osalejatel tuli vastata 198-st väitest koosnevale 100 isiksuse nüansi küsimustikule (Henry & Mõttus, 2025). Ametikoha määramiseks paluti inimestel vastata avatud küsimusele: „Palun kirjutage oma peamise ametikoha nimetus (hetkel või enne töölt lahkumist).“ (Anni jt, 2025). Ametikoha vastused rühmitati 4-kohalisteks koodideks vastavalt rahvusvahelisele ametite klassifikatsioonile *International Standard Classification of Occupations* 2008 (edaspidi ISCO-08).

Anni jt (2025) uuringus kaardistati 68 540 inimese enesekohaste vastuste ja nende 19 989 kaaslaste vastuste põhjal 263 ameti isiksuseprofiilid. Ametid kirjeldasid ära 2-7% Suure Viisiku skooride variatiivsusest. Isiksuse domeenidest oli ametite lõikes kõige variatiivsem avatus ning üksikväidetest erines kõige rohkem „Tahan olla juhirollis“. Kusjuures mitmete üksikväidete variatiivsus oli suurem kui vastavatel domeenidel. Samuti leiti, et nendel ametitel, mille isiksuseprofiili tulemused seostuvad tüüpiliselt kõrgema tööedukusega - ehk kõrge avatus, meelekindlus, ekstravertsus ning madal neurootilisus (Judge jt, 2013) - oli vastavate isiksuse domeenide variatiivsus väiksem. Ka Wolfram (2023) leidis Suurbritannia valimi peal, et kui ameti keskmine tulemus avatuses, sotsiaalsuses ja meelekindluses on kõrgem, siis on üksikindiviidide tulemused keskmisega sarnasemad, kuid neurootilisuse ja ekstravertsuse puhul tulid pigem vastupidised tulemused välja.

Kui võrrelda veel Anni jt (2025) ja Wolframi (2023) tulemusi, siis oli mõningaid sarnasusi ka isiksuseomaduste kõige kõrgemate ja madalamate tulemustega ametite osas. Mõlemal puhul leiti, et madal ekstravertsus oli tarkvaraarendajatel, kõrge avatus kunstnikel

ning madal avatus (veo)autojuhtidel, kõrge sotsiaalsus vaimulikel ja tervishoiutöötajatel ning kõrge meelegendus tervishoiutöötajatel (Anni jt, 2025; Wolfram, 2023). Anni jt (2025) uuringus võrreldi ka ametite keskmisi tulemusi domeenide lõikes Wolframi (2023) omadega ning saadi korrelatsioonid vahemikus 0,48 kuni 0,71. Teatavate erinevuste põhjus võis tulla erinevatest ametite klassifitseerimise süsteemidest ning teistsugusest Suure Viisiku mõõdiku kasutamisest.

Kas sarnasus muutub aja jooksul?

Eeltoodust selgub, et erinevate valimitega uuringud on leidnud usaldusväärseid erinevusi inimgruppide vahel vastavalt sellele, millist ametit nad peavad. Üks võimalus, miks sellised erinevused ilmnevad on, nagu ka Holland (1997) pakkus, et oma omadusi muudetakse aja jooksul töökeskkonnaga sobivamaks. Kuid kas töökeskkond saab tõesti muuta inimese isiksuseomadusi? Zheng jt (2024) leidsid sellele kinnitust: töö iseloom pani aja jooksul inimesi muutma oma isiksuseomadusi keskkonnale sobivamaks. Kuid muutus ei toimunud kõikide domeenide üleselt ühte moodi: kõige enam ennustasid töö nõudmised muutust avatuses ja meelegenduses (Zheng jt, 2024).

Eelnevale tuginedes võiks arvata, et kauem töötanud inimesed on oma keskkonnaga sarnasemad, sest neil on olnud rohkem aega, et keskkonnaga sobituda. Seda ideed testisid Wille koos kolleegidega (2014) uurides, kui sarnased on inimese ja ameti RIASEC profiil karjääri alguses ning 15 aastat hiljem. Nad leidsid, et inimese-ameti sarnasus mõõtmiste vahel märgatavalt ei muutunud, kuigi eraldivõetuna inimese ja ameti profiilid muutusid rohkem. Inimese isiksuseomaduste stabiilsus kahe mõõtmise vahel oli mõõdukas (mõõtmiste korrelatsioon keskmiselt 0,51), samas kui ameti omaduste stabiilsus oli veidi madalam (keskmise korrelatsioon 0,37). Mõlemal mõõtmisel oli inimese-ameti sarnasus suurem kui juhuslik seos.

Ka Keiser (2018) uuris üksikinimeste isiksuseomaduste ja ametite keskmiste isiksuseomaduste vahelisi erinevusi longituudselt. Ta leidis, et inimese isiksus lähenes 18 aasta jooksul ameti keskmisele isiksusele, kuigi domeenides ilmnes erinevusi: avatuse ja meelegenduse puhul sarnasus suurenes, ekstravertsusel ja sotsiaalsusel sarnasus vähenes ning emotsionaalse stabiilsuse sarnasus jäi samaks (Keiser, 2018). Ametit, mis vajavad kõrgemat haridust ja pikemat väljaõpet, oli inimese ja ameti keskmine isiksus sarnasemad just avatuse ja meelegenduse domeenis. Samuti leidis Keiser, et ametivahetus sarnasele ametile suurendas sarnasust avatuses ja meelegenduses uue ametiga, kuid ametivahetusel väga teistsugusele ametile ei täheldatud sellist muutust (Keiser, 2018). Viimane tõend räägiks justkui Hollandi teooriale vastu, kuid Keiser (2018) spekulereib, et inimesed ei pruugi ise osata enda

isiksusele sobivat ametit valida või ka et ameti vahetus ei ole alati ajendatud ainult isiksuse ebakõlast. Samas leidis ka longituudseltselt inimese-ameti sarnasust uurinud Donohue (2013), et ametisse jäänud inimestel oli sama ametiga sarnasus suurem kui ametit vahetanud inimestel, kuid ametit vahetanud inimestel oli inimese-ameti sarnasus suurem uue ametikohaga.

Mõlema grupi puhul üksikud isiksuseomadused aga 6 aasta jooksul siiski muutusid (Donohue, 2013).

Kuigi mõningaid tõendeid inimese-ameti sarnasuse muutumisest nii aja möödudes kui ka ameti vahetamisel on, siis suurt kõlapinda pole see valdkond veel leidnud. Samas on selle uurimisel ka probleeme, sest inimese vanus ning tööstaaž on omavahel tihedalt seotud ning võivad seetõttu kontseptuaalselt kergesti seguneda. Näiteks Donohue (2013) uuringus oli vanuse korrelatsioon inimese-ameti sarnasusega 0,19 ja tööstaaži seos inimese-ameti sarnasusega 0,20, samas kui vanuse ja tööstaaži omavaheline seos oli 0,46. Teisisõnu ei ole tegelikult vanuse ja tööstaaži vahel eeltoodud uuringu põhjal tugevat korrelatsiooni, kuid mitmetes varasemates uuringutes ei ole neid eristatud. Samas on mõlemal näitajal sarnane korrelatsioon inimese-ameti sarnasusega, kuid jääb veel selgusetuks, millest see seos tuleneb.

Sarnasus ennustab edu

Tundub, et ühesuguses ametis töötavate inimeste isiksused on tõepoolest omavahel sarnasemad, aga kas on leitud kinnitavaid tõendeid ka Hollandi teise hüpoteesi ehk selle kohta, et inimese-ameti sarnasus ennustab edukust ja rahulolu? Holland uuris ise koos Gottfredsoniga (1990) küll väikest pangatellerite valimit, aga leidis, et inimese-ameti sarnasus oli seotud tööga rahuloluga. Spokane'i (1985) metaanalüüsis selgus, et inimese ja ameti sarnasus, mõõdetuna samuti Hollandi RIASEC mudeli alusel, oli positiivselt seotud nii akadeemilise edukusega, tunnetatud (tööga) sobivusega kui ka tööga rahuloluga. Meir jt (1994) tööst saab sellesse loetellu lisada veel tööl püsimise ning töösoorituse, kuigi viimane ei andnud kõigis töövaldkondades samasuguseid tulemusi. Ka on tõendeid, et inimese sobivus tööga ennustab kõrgemat palka, isegi kui haridustase ja tööstaaž on välja arvestatud (Neumann jt, 2009).

Sarnastele tulemustele on jõutud ka teisi mõõdikuid kasutades. Törnroos jt (2019) mõõtsid isiksust Suure Viisiku domeenidega ning leidsid samuti, et inimese ja ameti keskmise isiksuse sarnasus on seotud tööga rahuloluga. Lisaks tuli nende uuringus välja, et neurootilisus on seotud madala tööga rahuloluga, juhul kui ameti keskmine neurootilisus on kõrge aga inimese enda oma madal ning ka vastupidi, kui ameti keskmine on madal aga inimese oma kõrge. Samas keskmised tasemed neurootilisuses tööga rahulolematust ei ennustanud. Samuti oli avatuse ja tööga rahulolu seos negatiivne vaid siis, kui ameti

keskmine avatuse tase oli madal ning inimese enda oma kõrge. Kristof-Brown jt (2005) uurisid ülevaateartiklis inimese sarnasust oma töökeskkonnaga spetsiifilisemate indeksite (inimese ja töö sarnasus; inimese ja grupi sarnasus; inimese ja organisatsiooni sarnasus ning inimese ja ülemuse sarnasus) kaudu ning tõdesid, et suurem sarnasus oli seotud suurema rahuloluga antud valdkonnas: näiteks suur inimese ja organisatsiooni sarnasus tähendas kõrgemat töökohaga rahulolu.

Eeltoodu valguses on inimeste ja ametite keskmiste isiksuseprofiilide võrdlemine aktuaalne, kuna see võiks aidata lahendada praktilisi töörahuloluga seotud probleeme. Uuringud näitavad, et inimese ja ameti sarnasus kipub aja jooksul paranema (Keiser, 2018), mis võib viidata ka tööga rahulolu kasvule ajas. Dobrow & Ganzach (2014) toetavad eelnevat seisukohta, kuid samas märgivad, et kui inimene töötab pikalt ühes organisatsioonis, võib tööga rahulolu hoopis väheneda.

Käesolev uurimistöö

Inimeste ametivalikute uurimisel on rikas ajalugu ning välja on pakutud mitmeid kõnekaid teooriaid. Teooriatele tuginedes on muuhulgas leitud tõendust sellele, et samas ametis töötavad inimesed on omavahel sarnasemad (Anni jt, 2025). Kuigi Anni jt (2025) töö on sisukas ja põhjalik, tekkis uue andmestiku valguses võimalus kontrollida saadud tulemuste stabiilsust. Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on replikeerida Anni jt (2025) uuringust ametite isiksuseprofiilide osa Palgainfo agentuuri ja CV Keskuse 2024. a kevadise tööturu- ja palgauuringu (edaspidi Palgainfo) andmete peal. Palgainfo andmestik on selleks sobilik, sest koondab suurt valimit tööturul aktiivsetest inimestest ning kasutatud on Geenivaramu andmestikuga sarnast isiksuse mõõdikut.

Lisaks uuritakse antud uurimistöös inimese ja ameti keskmise isiksuse sarnasuse seost tööstaažiga. Selle teema vajalikkust seletab asjaolu, et mitmed uuringud näitavad inimese-ameti sarnasuse seost tööga rahuloluga (Gottfredson & Holland, 1990; Kristof-Brown jt, 2005; Spokane, 1985; Törnroos jt, 2019), kuid sarnasust mõjutavaid tegureid ise on uuritud vähe. Täpsemad uurimisküsimused on järgnevad:

1. Mil määral ühtivad Palgainfo ja Geenivaramu andmetel põhinevad ametite isiksuseomadused?
2. Kas ja kuidas seostub indiviidi ja ameti keskmise isiksuse sarnasus tööstaažiga?

Varasemale kirjandusele tuginedes on võimalik püstitada hüpoteesid:

H1: Isiksuseomaduste keskmised tulemused erinevad ametite lõikes.

H2: Ametite keskmised isiksuseomaduste domeenide skoorid on tugevas seoses Anni jt (2025) leitud tulemustega.

H3: Pikema tööstaaži korral on indiviidi ja ameti keskmine isiksus sarnasemad meelekindluse ja avatuse domeenides (Keiser, 2018; Zheng et al., 2024) kui lühikese tööstaaži puhul, sest inimene suudab kauem püsida ühel töökohal, kui tema isiksus selle töökohaga sobitub (Holland, 1997).

Meetod

Protseduur ja eetika

Uuringu läbiviimiseks kasutati Palgainfo Agentuuri ja CV Keskuse 2024. a kevadise tööturu- ja palgauuringu andmeid. Uuringukutset levitati Palgainfo Agentuuri kontaktide ja CVKeskus.ee portaali kaudu. Uuring oli vabatahtlik ja anonüümne, isikuandmeid koguti küsitluse lõpus vaid nendelt, kes soovisid auhinna loosis osaleda.

Küsitluses pidi vastama lisaks palgainfot ning tööga rahulolu puudutavatele küsimustele ka isiksusega seotud väidetele. Isiksuseküsimustiku 40 väidet olid valitud sinna Anni jt (2025) uuringu põhjal sellised, mis Geenivaramu uuringus ametite lõikes kõige enam erinesid. Ametikoha määramiseks pidid inimesed küsimustikus valima erialase valdkonna ja ametirühma ning soovi korral täpsustama ametinimetust. Küsiti ka demograafilisi andmeid, nagu sugu, vanust ja haridustaset. Vanust ning tööstaaži mõõdeti vahemikena, kus vanuse puhul olid 9-aastased vahemikud (näiteks „25-34“) ning tööstaaži puhul valikud „Alla aasta“, „1–2 aastat“, „3–4 aastat“, „5–9 aastat“ ning „10 aastat ja rohkem“. Tööstaaži küsiti kahe erineva küsimusena, millest üks palus märkida kaua ollakse töötanud praegusel ametikohal selles organisatsioonis (edaspidi organisatsiooni tööstaaž) ning teine seda, kui kaua ollakse töötanud põhiametikoha erialal kokku (edaspidi eriala tööstaaž).

Statistiline analüüs

Ametinimetused kodeeriti käesoleva töö jaoks uuringurühma liikmete poolt neljakohalisteks koodideks vastavalt rahvusvahelisele ametite klassifikatsioonile ISCO-08-le. See on neljaastmeline hierarhiline klassifikatsiooni süsteem, kus iga järgnev number täpsustab ametit (International Labour Office, 2012). Koodi esimene number näitab üht kümnest ametigrupist ning neljakohaliste koodidega ameteid on kokku 436 (International Labour Office, 2012). Uuringurühmas oli kodeerijaid neli ning nad olid jaotunud kahte väiksemasse gruppi. Andmefail jagati ametite põhivaldkondade tähestikulises järjestuses keskelt pooleks ning üks grupp kodeeris esimese poole ametitest ja teine grupp teise poole. Mõlemas pooles kodeeriti alguses kõik ametid eraldi, seejärel leiti ametid, kus kood ei klappinud või ühel kodeerijal oli kood puudu ning ühise arutelu tulemusena otsustati ühe koodi kasuks. Esimese poole kodeerijate kokkulangevus enne ühtlustamist oli 90,3% ning teise poole oma 74,1%. Autori panus oli poolte ametite manuaalne kodeerimine ning arutelu

osalemine. Samade andmete pealt valmivad veel järgmised uurimistööd: Kalda, 2026; Kikas, 2026; Lukk, 2026.

Isiksuseküsimustiku väidete põhjal arvutati igale inimesele iga Suure Viisiku domeeni indikaatorskoor. Kuna Palgainfo uuringusse olid valitud Anni jt (2025) töös kõige enam ametite vahel varieerunud isiksuseväited, siis ei saanud nende põhjal Suure Viisiku domeeni tavapäraselt leida. Esmalt jäeti analüüsist välja vastajad, kellel oli üle 10 vastamata väite ning neil, kel oli mõni vastamata väide, määrati puuduva vastuse asemel valimi mediaan selle väite vastuseks (Anni, 2026). Isiksusedomeenide kohta vastavate väidetega viidi läbi peakomponentide analüüs ning eemaldati domeenist väited, mis laadusid vähem kui 0,3. Osad väited paigutati ümber ka teistesse domeenidesse. Lõplikud skoorid inimestele arvutati ühefaktorilise peakomponentide analüüsi abil, kus oli arvestatud vanuse ning sooga (Anni, 2026). Ka üksikväidetele leiti t-skoorid.

Statistiliste analüüside jaoks kasutati JASP 0.19.0 ning Microsoft Excelit. Selleks, et leida, kui palju ametid domeenide variatiivsusest selgitavad, tehti viis ühesuunalist dispersioonanalüüsi, kus sõltuvaks muutujaks oli domeeni t-skoorid ning sõltumatuks muutujaks ametid. Seejärel leiti kõikidele ametitele keskmine skoor iga domeeni lõikes ning võrreldi erinevate ametite keskmisi. Anni jt (2025) uuringu tulemustega võrdlemiseks võeti eeltoodud tööst ametite keskmised skoorid iga domeeni kohta ja leiti korrelatsioon antud töös saadud samade mõõdikutega. Osadel Palgainfo ametitel puudus Geenivaramus täpne vaste ning oli selle asemel kaks või kolm erinevat ametit (vt Lisa A), kuid võrdlemise jaoks võeti nende puhul Geenivaramu gruppide keskmine tulemus.

Selleks, et leida inimese ja ameti sarnasust, lahutati iga domeeni puhul inimese skoorist ameti keskmine skoor ja võeti sellest absoluutväärtus. Saadi erinevusindeks, mille väärtuse suurenedes sarnasus ameti keskmisega väheneb. Erinevusindeks võeti sõltuvaks muutujaks ning ühesuunalise dispersioonanalüüsi abil võrreldi vanusegruppide ning tööstaaži gruppide erinevusi. Kuigi erinevusindeksi jaoks absoluutväärtuse võtmisega oli sõltuva muutuja normaaljaotuse eeldus rikutud, siis grupid olid piisavalt suured ning lubasid siiski parameetrilist ANOVA-t läbi viia.

Valim

Ametid kodeeriti 3 983 inimesel, mille põhjal määrati 263 erinevat ametit. Viit ametit esines rohkem kui 100 korral, 52 ametil oli grupi suurus vahemikus 25 kuni 100 ning 206 ametil oli kuni 24 inimest. Edasistesse analüüsidesse ei võetud neid ameteid, mille grupi suurus oli väiksem kui 25. Valiti ainult 25 või sellest suuremad grupid, sest väiksem grupp on hälbivatele tulemustele tundlikum ning Anni jt (2025) uuringus oli ka piiriks võetud 25.

Seega jäid järele 57 ametit ning 2 864 inimese andmed. Kõik 57 ametit koos ametinimetuste ning gruppide suurustega leiab Lisast B.

Valimis oli ametigruppidest kõige enam esindatud tippspetsialiste, keda oli peaaegu kolmandik (vt Tabel 1). Valim oli ebaühtlaselt jaotunud juhtide, tippspetsialistide, tehnikute ja keskastme spetsialistide poole, keda oli kokku 69,5%, kuid Eesti Statistikaameti (2021) rahvaloenduse andmetel oli tööealiste seas neid vastavalt 9%, 21% ning 12%. Teiselt poolt olid alaesindatud teenindus- ja müügitöötajad, oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad ja lihttöölised. Täiesti puudu olid näiteks sõjaväelased ning põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised, kelle suhtarv mõlemal jäi ka Eesti Statistikaameti (2021) andmetel 1% juurde.

Neist 62% (N = 1786) olid naised, 35% (N = 993) mehed ja 3% (N = 85) ei soovinud oma sugu avalikustada. Valimis oli naissugu üleesindatud, sest Statistikaameti järgi oli selles vanusevahemikus naisi 52,6% (Eesti Statistikaamet, 2025a).

Tabel 1

Ametigruppide esinemissagedus valimis

Ametigrupp (järjestatud ISCO koodide alusel)	N	%	% rahvaloenduses (Statistikaamet, 2021)
Juhid	477	16,7	9,2
Tippspetsialistid	832	29,1	21,0
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	680	23,7	12,2
Kontoritöötajad ja klienditeenindajad	324	11,3	8,2
Teenindus- ja müügitöötajad	244	8,5	15,1
Oskus- ja käsitöölised	32	1,1	13,0
Seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad	144	5,0	9,7
Lihttöölised	131	4,6	10,0

Valimi vanusevahemik oli 25-74 eluaastat, millest kõige enam oli 35 kuni 44 aasta vanuseid (vt Tabel 2). Vanuse madalamaks piiriks oli valitud 25, sest alates selles vanusest on inimesed tõenäoliselt soovitud hariduse saavutanud ning töötavad juba erialasel töö. Valimis olid üleesindatud 35-44 aastased, keda oli 29,9%, kuid Statistikaameti andmetel oli neid 2024. aastal selles vanusvahemikus 23%. Alaesindatud olid 65-74 aasta vanused, keda valimis oli 5% ning Statistikaameti andmetel 17% (Eesti Statistikaamet, 2025a).

Tabel 2*Valimi vanusevahemikud*

Vanusevahemik	N	%	% sama vanast rahvastikust Statistikaameti (2025a) andmetel
25-34	498	17,4	18,7
35-44	855	29,9	23,4
45-54	729	25,5	21,2
55-64	640	22,3	19,4
65-74	142	5,0	17,2

Märkus. Vanusevahemikud olid mõõdetud aastates.

Tööstaaži ja erialase kogemuse kohta oli vastanud vastavalt 2850 ning 2855 inimest. Mõlemate vastajate seas oli enim 10 ja rohkema aastase kogemusega inimesi (vt Tabel 3).

Tabel 3*Valimi tööstaaži gruppide suurused*

Staaž	Organisatsiooni tööstaaž		Erialane tööstaaž	
	N	%	N	%
Alla aasta	422	14,7	181	6,3
1-2 aastat	560	19,6	265	9,3
3-4 aastat	476	16,6	353	12,3
5-9 aastat	616	21,5	649	22,7
10 ja rohkem aastat	776	27,1	1407	49,1
N/A	14	0,5	9	0,3

Valimi haridustaseme info leiab tabelist 4. Haridustasemete poolest olid ülesindatud magistrikraadiga, bakalaureuse ja rakendusliku kõrgharidusega inimesed ning alaesindatud üldkeskharidusega, põhiharidusega ning kutsekeskharidusega isikud (Eesti Statistikaamet, 2025b).

Tabel 4*Haridustasemete esinemissagedus valimis*

Kõrgeim haridustase	N	%	% sama vanast rahvastikust Statistikaameti (2025b) andmetel
Vähem kui põhiharidus	2	0,1	1,4
Põiharidus	79	2,8	8,0
Kutseharidus pärast põhikooli	48	1,7	2,8
Üldkeskharidus	426	14,9	17,6
Kutseharidus koos keskharidusega	247	8,6	16,5
Kutseharidus pärast keskharidust	312	10,9	10,0
Bakalaureusekraad	533	18,6	12,1
Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	376	13,1	21,6
Magistrikraad	818	28,6	1,0
Doktorikraad	20	0,7	

Märkus. Statistikaameti andmetes olid bakalaureusekraadi ja rakendusliku kõrghariduse protsendid kokku liidetud.

Tulemused

Ametid erinesid üksteisest kõikides domeenides statistiliselt olulisel määral (kõikide analüüside $F > 1,6$ ja $p < 0,003$). Ametid seletasid isiksusedomeenide variatiivsusest keskmiselt 6% ning kõige paremini seletasid ametid erinevusi ekstravertsuses (vt Tabel 5).

Tabel 5*Kui palju seletasid ametid isiksusedomeeni variatiivsusest*

Isiksusedomeen	η^2
Sotsiaalsus	0,03
Meelekindlus	0,04
Ekstravertsus	0,11
Neurootilisus	0,06
Avatus	0,07

Märkus. $N = 2864$, ametid $k = 57$

Kõikide ametite isiksuseomaduste keskmised skoorid leiab Lisast C, kus on välja toodud ka iga domeeni viie kõige kõrgema ja viie kõige madalama skooriga ametit. Kõige kõrgema sotsiaalsusega olid tervishoiu hooldustöötajad ja kõige madalama sotsiaalsusega veoauto- ja bussijuhid. Kõige kõrgema meelekindlusega olid tarneahelajuhid ning kõige madalama meelekindlusega täpsustamata tehnikud. Kõige kõrgema ekstravertsusega olid

haridusasutusejuhid ning kõige madalama ekstravertsusega raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid. Kõige kõrgema neurootilisusega olid veondustöölised ning kõige madalamaga IKT-juhid. Kõige kõrgema avatusega olid haridusasutusejuhid ning kõige madalamaga veondustöölised. Esines ka mitmeid ameteid, mis olid rohkem kui ühel korral viie kõige kõrgema või madalama skooriga ametite hulgas:

- personalivärbajad - kõrge sotsiaalsus, kõrge meelekindlus;
- huvikooli õpetajad - kõrge sotsiaalsus, kõrge avatus;
- veoauto- ja bussijuhid - madal sotsiaalsus, madal avatus;
- meditsiinitehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid - madal sotsiaalsus,

kõrge avatus;

- müügi-, turundus- ja arendusjuhid - madal sotsiaalsus, kõrge ekstravertsus,

madal neurootilisus;

- tarneahelajuhid - kõrge meelekindlus, madal neurootilisus;
- IKT-juhid - kõrge meelekindlus, kõrge ekstravertsus, madal neurootilisus;
- finantsjuhid - kõrge ekstravertsus, madal neurootilisus;
- täpsustamata tehnikud - madal meelekindlus, kõrge neurootilisus;
- logistikud - madal meelekindlus, madal ekstravertsus;
- veondustöölised - madal meelekindlus, kõrge neurootilisus, madal avatus;
- kassapidajad – madal meelekindlus, madal avatus;
- tööstuse lihttöölised - madal ekstravertsus, kõrge neurootilisus, madal avatus.

Paistis välja ka muster juhtivatest ametitest, millel oli kõrge ekstravertsus ning madal neurootilisus, näiteks müügi-, turundus- ja arendusjuhid, IKT-juhid ja finantsjuhid.

Üksikväidetest erinesid ametite lõikes kõige enam väited „Tahan olla juhirollis“ ning „Väldin inimeste ees sõna võtmist“ (vt Tabel 6). Kõige enam varieerunud väidete seas oli ekstravertsuse, neurootilisuse ja avatuse domeenide alla kuuluvad väited, samas kui meelekindlus ja sotsiaalsuse väited varieerusid vähem või ei olnudki statistiliselt olulised. Statistiliselt ei osutunud oluliseks neljakümnest väitest kuus ning need kõik olid kas meelekindluse või sotsiaalsuse domeenist.

Tabel 6*Kui palju erinevad üksikväited ametite lõikes*

Väide	Millisele Suure Viisiku domeenile laadus?	η^2	p
Tahan olla juhirollis	Ekstravertsus	0,13	<0,001
Väldin inimeste ees sõna võtmist	Neurootilisus	0,07	<0,001
Mulle meeldib keerulisi probleeme lahendada	Avatus	0,06	<0,001
Suudan kergesti inimesi mõjutada	Ekstravertsus	0,06	<0,001
Mind huvitab teadus	Avatus	0,05	<0,001
Mulle meeldib inimeste hulgas silma paista	Ekstravertsus	0,05	<0,001
Püüan teistest rohkem saavutada	Ekstravertsus	0,05	<0,001
Uued olukorrad tekitavad minus ärevust	Neurootilisus	0,05	<0,001
Mul on raske otsustada	Meelekindlus	0,04	<0,001
Mulle meeldib poliitika üle arutleda		0,04	<0,001
Mul on rikas sõnavara	Avatus	0,04	<0,001
Pean saama end loominguliselt väljendada	Avatus	0,04	<0,001
Väldin muutusi	Neurootilisus	0,04	<0,001
Pean kunsti oluliseks	Avatus	0,04	<0,001
Toetan liberaalset maailmavaadet		0,04	<0,001
Olen tavaliselt aktiivne ja energiast pakatav	Ekstravertsus	0,04	<0,001
Mulle meeldib lugeda	Avatus	0,04	<0,001
Kardan paljusid asju	Neurootilisus	0,03	<0,001
Mulle ei meeldi luule	Avatus	0,03	<0,001
Mind peetakse elutargaks inimeseks	Meelekindlus	0,03	0,001
Pean ennast tavaliseks inimeseks	Sotsiaalsus	0,03	<0,001
Võtan riske	Ekstravertsus	0,03	0,002
Tunnen tihti, et olukord on täiesti lootusetu	Neurootilisus	0,03	0,003
Kohanen kiiresti uute olukordadega	Neurootilisus	0,03	0,008
Väldin filosoofilisi arutelusid	Avatus	0,03	0,008
Arvan, et peame kurjategijaid karmilt karistama		0,03	0,005
Mul on madal eneschinnang	Neurootilisus	0,03	0,005
Tunnen tihti, et teised ei mõista mind	Neurootilisus	0,03	0,005
Tunnen tihti, et teised naeravad mu üle või räägivad minust		0,03	0,012
Armastan uusi asju õppida	Avatus	0,03	0,014
Olen allaheitlik inimene	Neurootilisus	0,03	0,014
Soovin, et mind nähakse korraliku ja tavapärase inimesena		0,03	0,021
Mul on tihti igav		0,03	0,039
Usun, et kõike saab teaduslikult seletada		0,03	0,039
Mulle meeldib olla osa meeskonnast	Sotsiaalsus	0,03	0,056
Oskan teisi lohutada	Sotsiaalsus	0,03	0,083
Õpin kiiresti	Meelekindlus	0,03	0,08
Usun, et olen teistest parem	Sotsiaalsus	0,02	0,183
Usun saatuse jõusse		0,02	0,371
Töötan kõvasti	Meelekindlus	0,02	0,732

Märkus. Väited, millel pole märgitud Suure Viisiku domeeni, laadusid peakomponendile vähem kui 0,30

Võrreldi ka ametite keskmisi skooore nii Geenivaramu kui ka Palgainfo andmetel. Leitud korrelatsioonid domeenide kaupa on Tabelis 7. Domeenides paistis silma sotsiaalsus, mille korrelatsioon oli ainsana negatiivne ning samas ei osutunud statistiliselt oluliseks. Kui võrrelda kõige kõrgemate ja madalamate skooridega ametid Anni jt (2025) tööga, siis mõlemas andmestikus oli kõrgeimate sotsiaalsuse skooridega tervishoiutöötajad ja madalamate skooridega müügiesindajad ning müügi- ja turundusjuhid. Meelekindluse madalad skoorid olid ühised programmeerijatel. Ekstravertsuse kõrged skoorid olid mõlemal puhul müügi- ja turundusjuhtidel ning haridusasutuste juhtidel, samas kui neurootilise madalamad skoorid olid IKT- ja finantsjuhtidel. Kõrge avatusega olid mõlemal puhul õpetajad ning vähese avatusega masinajuhid, veoauto- ja bussijuhid ning tööstuse lihttöölised.

Tabel 7

Geenivaramu ja Palgainfo ametite keskmiste skooride korrelatsioonid isiksuse domeenide lõikes

Isiksusedomeen	<i>Pearsoni r</i>	<i>p</i>
Sotsiaalsus	-0,11	0,43
Meelekindlus	0,34	0,01
Ekstravertsus	0,50	<0,001
Neurootilisus	0,51	<0,001
Avatus	0,76	<0,001

Märkus. $k = 57$

Indiviidi ja ameti keskmiste isiksuseomaduste põhjal arvutati igale inimesele isiksusedomeenide erinevusindeksid (vt Tabel 8), mis näitavad, kui palju inimese isiksusedomeenide skoorid erinevad tema ameti keskmistest isiksusedomeenide skooridest. Erinevusindeksi suurust võrreldi viie ühesuunalise dispersioonanalüüsiga (üks iga domeeni kohta) tööstaaži gruppide lõikes. Organisatsiooni tööstaaži puhul ei osutunud ühegi domeeni erinevusindeksite dispersioonanalüüsi tulemus statistiliselt oluliseks (kõik $F < 1,7$ ja $p > 0,15$). Seega ei tehtud ka järelteste.

Tabel 8*Erinevusindeksite kirjeldav statistika*

Erinevusindeks	M	SD	Maksimum	Miinum
Sotsiaalsus	7,37	5,78	36,39	0,00
Meelekindlus	7,06	5,78	46,00	0,00
Ekstravertsus	7,49	5,22	33,58	0,01
Neurootilisus	7,49	5,80	36,20	0,00
Avatus	7,25	5,66	36,09	0,00

Erialase tööstaaži puhul olid statistiliselt olulised ekstravertsuse domeeni erinevusindeksid ning piiripealsed avatuse domeeni erinevusindeksid (vt Tabel 9). Tukey järeltest näitas, et statistiliselt oluline erinevus ekstravertsuse erinevusindeksis ilmnis ainult 5-9 aastat ning alla aasta töötanud inimeste vahel ($t = -3,15$; $p = 0,014$). Kauem töötanud inimestel oli sel puhul erinevusindeks väiksem (vt Joonis 1). Sama erinevus oli ka avatuse erinevusindeksite puhul ($t = -2,70$), kus 5-9 aastat töötanud inimesed olid avatuses oma ameti keskmisega sarnasemad kui alla aasta töötanud inimesed, kuid see ei olnud statistiliselt oluline ($p = 0,054$).

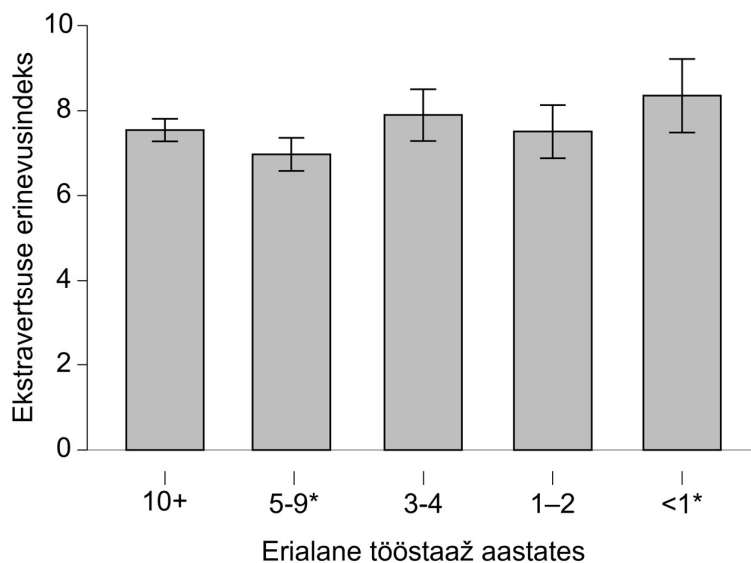
Tabel 9

Dispersioonanalüüside tulemused, mis võrdlesid erialase tööstaaži gruppide vahelisi erinevusi erinevusindeksi suuruses

Erinevusindeks	Korrektsoon	df1	df2	F	p	η^2
Sotsiaalsus	Puudub	4	2850	1,64	0,162	0,002
	Welch	4	703	1,61	0,170	0,002
Meelekindlus*	Puudub	4	2850	1,44	0,218	0,002
	Welch	4	698	1,32	0,260	0,002
Ekstravertsus*	Puudub	4	2850	3,41	0,009	0,005
	Welch	4	696	3,14	0,014	0,005
Neurootilisus	Puudub	4	2850	0,89	0,470	0,001
	Welch	4	710	0,86	0,490	0,001
Avatus	Puudub	4	2850	2,38	0,050	0,003
	Welch	4	703	2,36	0,052	0,003

Märkus. *Levene test $<0,05$

Tööstaaž on sisuliselt tihedalt seotud vanusega, sest vanuse kasvades suureneb võimalus pikemaks tööstaažiks. Andmestiku tõttu tekkis võimalus uurida erinevusindeksite suuruse erinevust ka vanusegruppide lõikes. Erinevusindeksit võrreldi vanusegruppide kaupa iga domeeni kohta dispersioonanalüüsi abil (vt Tabel 10).



Joonis 1. Ekstravertsuse domeeni erinevusindeksi erinevused erialase tööstaaži gruppide lõikes. Haarad tähistavad 95% usalduspiire ja tärnid tähistavad statistiliselt olulise erinevusega gruppe.

Tabel 10

Dispersioonanalüüside tulemused, mis võrdlesid vanusegruppide vahelisi erinevusi erinevusindeksi suuruses

Erinevusindeks	Korrektsoon	df1	df2	F	p	η^2
Sotsiaalsus*	Puudub	4	2859	6,32	< ,001	0,009
	Welch	4	802	5,96	< ,001	0,01
Meelekindlus*	Puudub	4	2859	1,80	0,127	0,003
	Welch	4	796	1,82	0,123	0,003
Ekstravertsus*	Puudub	4	2859	0,73	0,574	0,001
	Welch	4	798	0,72	0,577	0,001
Neurootilisus	Puudub	4	2859	1,22	0,297	0,002
	Welch	4	801	1,25	0,289	0,002
Avatus*	Puudub	4	2859	2,56	0,037	0,004
	Welch	4	789	2,60	0,035	0,004

Märkus. *Levene test <0,05

Statistiliselt oluliselt erinesid vanusegruppid sotsiaalsuse ja avatuse domeenides. Tukey järeltest näitas, et sotsiaalsuse puhul olid statistiliselt olulised erinevused 25-34 vanusegruppi ning kõigi teiste vanusegruppide vahel (vt Tabel 11). See tähendab, et noorema vanusegruppi sotsiaalsuse domeeni erinevusindeks oli suurem kui kõikidel teistel vanusegruppidel. Avatuse

domeenis oli ainuke statistiliselt oluline erinevus vanusegruppide 35-44 ja 55-64 vahel (vt Tabel 11), mis juhul oli 35-44 vanusegrupil suurem erinevusindeks kui 55-64 vanusegrupil.

Tabel 11

Tukey järeltesti tulemused dispersioonanalüüsides, mis võrdlesid vanusegruppide vahelisi erinevusi sotsiaalsuse ja avatuse domeeni erinevusindeksites

Vanuse-grupp	Võrreldav vanuse-grupp	Sotsiaalsus				Avatus			
		Keskmine erinevus	SE	t	p _{Tukey}	Keskmine erinevus	SE	t	p _{Tukey}
(25-34)	(35-44)	0,99	0,32	3,07	0,019*	-0,34	0,32	-1,07	0,822
	(45-54)	1,22	0,34	3,66	0,002*	0,18	0,33	0,55	0,982
	(55-64)	1,43	0,34	4,15	< ,001*	0,57	0,34	1,67	0,450
	(65-74)	2,16	0,55	3,94	< ,001*	0,40	0,54	0,75	0,945
(35-44)	(45-54)	0,23	0,29	0,79	0,934	0,52	0,29	1,83	0,358
	(55-64)	0,43	0,30	1,44	0,605	0,91	0,30	3,07	0,018*
	(65-74)	1,16	0,52	2,23	0,170	0,74	0,51	1,45	0,594
(45-54)	(55-64)	0,20	0,31	0,65	0,966	0,39	0,31	1,26	0,716
	(65-74)	0,93	0,53	1,77	0,392	0,22	0,52	0,43	0,993
(55-64)	(65-74)	0,73	0,53	1,37	0,649	-0,16	0,52	-0,31	0,998

Märkus. Statistiliselt olulised erinevused on märgitud tärniga*

Arutelu

Uurimistöö eesmärk oli teha osaline replikatsioon Anni jt (2025) tööst ning uurida lisaks detailsemalt inimese-ameti sarnasust.

Ametite isiksuseprofiilid

Antud töös saadud tulemused ning Geenivaramu tulemused ametite erinevusest isiksusedomeenides ühtivad olulisel määral. Käesolevas töös seletasid ametid isiksusedomeenide variatiivsusest 3-11% ning Anni jt (2025) töös 2-7%. Sellega sai kinnitust ka esimene hüpotees, mis ütles, et isiksuseomaduste keskmised tulemused erinevad ametite lõikes. Käesolevas töös oli kõige suurema variatiivsusega ekstravertsuse domeen, kuid Anni jt (2025) omas avatuse domeeni. Ametid seletasid antud töös isiksuseomaduste variatiivsusest suurema proportsiooni kui Anni jt (2025) töös kõikides domeenides peale avatuse. Avatuse domeeni efekti suurus oli mõlemal puhul sama (7%). Kõige suurem erinevus oli ekstravertsuse domeenis, mille efekti suurus antud töös oli $\eta^2 = 0,11$ ning Anni jt (2025) töös $\eta^2 = 0,04$. Erinevust võib seletada erinevate ametite esindatusega mõlemas andmestikus.

Kõikide domeenide puhul oli ameteid, mis ühtisid oma edetabelite koha osas mõlemas uuringus. Samas domeenide korrelatsioon oli nii mõõdukalt (meelekindlus, $r = 0,34$) kui ka tugevalt positiivseid (avatuse, $r = 0,76$). Ühe domeeni korrelatsioon ei olnud statistiliselt

oluline (sotsiaalsus, $p = 0,43$). Teine hüpotees (käesoleva töö ametite keskmised domeenide skoorid on tugevas seoses Anni jt (2025) töös leitud skooridega) leidis seega kinnitust ekstravertsuse, neurootilisuse ja avatuse domeenides, aga mitte sotsiaalsuse ja meelekindluse domeenides. Eeltoodud asjaolu võis tingida isiksusedomeenide mõõtmise erinevused. Anni jt (2025) töös hinnati isiksusedomeeni 60 väitega, mis mõõtsid usaldusväärsemalt kõiki viit domeeni. Palgainfo uuringusse valiti aga 40 väidet, mis Anni jt (2025) uuringus eristasid ameteid kõige paremini ning nende väidete põhjal genereeriti domeenidele viitavad skoorid. Kuna kõige enam väiteid esindasid ekstravertsuse, neurootilisuse ja avatuse domeeni, siis mõõdeti neid kõige usaldusväärsemate üldskooridega. Need domeenid olid ka kõige tugevamate korrelatsioonidega ning olid samas suurusjärgus Anni jt (2025) töös saadud analoogse võrdlusega Wolframi (2023) tööga.

Kui vaadata veel antud töösse valitud väiteid, siis kõige enam erinesid ametite lõikes „Tahan olla juhirollis“ ($\eta^2 = 0,13$) ning „Väldin inimeste ees sõna võtmist“ ($\eta^2 = 0,07$), mis olid ka Anni jt (2025) töös kaks kõige suurema erinevusega väidet. Efekti suurus oli esimese väite puhul suurem antud töös ($\eta^2 = 0,13$ käesolevas töös vs. $\eta^2 = 0,12$ Anni jt (2025) töös), kuid teise väite puhul suurem replikeeritavas töös ($\eta^2 = 0,07$ käesolevas töös vs. $\eta^2 = 0,09$ Anni jt (2025) töös). Mõlemas töös seletas kõige enam erinenud üksikväide ametite erinevusi paremini kui kõige rohkem erinenud domeen. Nagu on toodud välja ka Anni jt (2025) töös, võib üksikväite skoor olla domeeni omast kõrgem, sest esindab eriti hästi just tööga seotud nüanssi. Näiteks ametid erinevad konkreetset selle põhjal, kas inimene peab teisi juhtima või mitte, samas kui aktiivsus ja energilisus (väide „Olen tavaliselt aktiivne ja energiast pakatav“ on samuti ekstravertsuse domeenis) kirjeldab laiemalt inimese isiksuse aspekte ning pole tööga nii otseselt seotud.

Paljudel väidetel oli mõlemas töös sarnased variatiivsused, kuigi oli ka pisikesi erinevusi. Kõige rohkem erines tööde vahel väide „Peaaegu saama end loominguliselt väljendada“, mille puhul siinses töös seletasid ametid ära 4% väite varieeruvusest, kuid Anni jt (2025) omas 9%. Ilmselt ei saagi väidete variatiivsused olla täpselt samad, sest Anni jt (2025) töös oli ameteid üle 200 võrra rohkem. Sellest tulenevalt olid ka esindatud ametid erinevad: Anni jt (2025) töös oli Palgainfo andmestikuga võrreldes rohkem madalama kvalifikatsioonitasemega ametite esindajaid, näiteks tehnikuid ja lihttöölisi, samas kui antud töös olid rohkem esindatud juhid ning tippspetsialistid. Ka töö valdkonnad ei olnud päris võrdsed: Palgainfo andmestikus oli vähe näiteks kunsti valdkonda esindavaid ameteid, samas kui Geenivaramu andmestikus olid need rohkem esindatud.

Põhiline puudus käesolevas uuringus oli valimi kallutatatus kõrgharitud tippspetsialistidest naiste poole. Samas võib valimi tugevuseks pidada seda, et kõik vastanud olid tööturul aktiivsed ning eeldatavasti ka mõningase innukusega (kuna Palgainfo uuringut täites on võimalik saada isiklikku tagasisidet ning infot tööturu palkade kohta). See võib selgitada ka, miks juhtimisega seotud isiksuseomadused nagu ekstravertsus ja avatus olid kõrgemate tulemustega: need domeenid ja sinna kuuluvad väited erinesid kõige enam ametite lõikes. Vaatamata sellele, ei pruugi valimist tulnud eripärade tõttu olla adekvaatne teha selle põhjal üldistusi riigi populatsioonile. Siiski olid käesoleva töö tulemused Anni jt (2025) uuringuga sarnased. Seega leiab aina enam kinnitust, et ametite keskmised isiksused erinevad üksteisest olulisel määral.

Inimese-ameti sarnasus

Teine osa tööst keskendus indiviidi ja ameti keskmise isiksuse sarnasusele. Kui vaadata tööstaaži ja inimese-ameti sarnasuse seost, siis selgus, et olulisi erinevusi organisatsioonisisese tööstaaži erinevate staaži gruppide vahel ei ilmnenud üheski domeenis. See läheb kokku Wille jt (2014) tööga, kus 15 aasta jooksul püsis inimese-ameti sarnasus ka stabiilsena. Eeltoodu põhjuseks võib olla asjaolu, et ühe organisatsiooni ühes ametis püsivimist mõjutavad muud tegurid peale isiksuse (seda pakkus ka Keiser (2018)), näiteks hea palk, sobiv asukoht, toredad kolleegid jms.

Samas erialase tööstaaži puhul ilmnis rohkem erinevusi. Ekstravertsuse domeenis selgus erinevus, kus 5-9 aastat töötanud inimesed oli ekstravertsuselt sarnasemad oma ameti keskmisele kui alla aasta töötanud inimesed. Ka avatuse domeenis ilmnis sarnane muster, kuid jäi napilt statistilisest olulisusest välja. Kui üldiselt järgivad mõlemad mustrid teooriat, mille järgi kauem töötanud inimesed on sarnasemad oma ameti keskmisele isiksusele, siis üllatav on see, et 10 ja rohkem aastat töötanud inimesed ei olnud kõige suurema sarnasusega. Tulemusi võis mõjutada asjaolu, et tööstaaži määramiseks kasutati ajavahemikke ning kõige viimane staaži grupp (10 aastat ja rohkem) oli määramatult lai.

Nii erialase kui ka organisatsiooni tööstaažis oli eelmainitud grupis ka kõige suurem protsent vastanutest, kusjuures erialase tööstaaži puhul oli see peaaegu 50%. Seetõttu võis tekkida lae-efekt, kus nii 10aastase staažiga 30aastane kui ka 45aastase staažiga 65aastane valisid sama vastuse, kuigi tõenäoliselt nende kogemused on siiski märgatavalt erinevad. Järgnevates töödes tasub tööstaaži (ja ka vanust) mõõta pidevate muutujatena.

Kuna oluline erinevus esines ainult ekstravertsuse domeenis kahe grupi vahel, saab ümber lükata kolmanda hüpoteesi, mis ütles, et pikema tööstaaži korral peaksid indiviidi ja ameti keskmine isiksus olema sarnasemad meelekindluse ja avatuse domeenides kui lühema

tööstaaži puhul. Hüpootees oli seatud varasemate uuringute baasil, kus leiti, et aja jooksul suurenes sarnasus just meelegendluse ja avatuse domeenides (Keiser, 2018; Zheng et al., 2024). Erinevus varasemate uuringutega tuleneb tõenäoliselt uuringu meetodikatest: antud töö kasutas läbilõike meetodit, kuid mainitud eelnevad tööd olid mõlemad longituudsed. Veel erines uuringute meetodika sedavõrd, et meelegendluse ja sotsiaalsuse domeenid ei olnud käesolevas töös mõõdetud teiste domeenidega võrdselt usaldusväärsete skooridega. Avatuse domeen oli seevastu mõõdetud paremini ning seal oli erialase tööstaaži puhul vanuse kasvades sarnasuse suurenemise mustrit ka märgata, kuid see ei jõudnud statistiliselt olulisele tasemele.

Kuivõrd vanus on tööstaažiga tihedalt seotud, siis käesolevas töös kontrolliti ka vanuse seost inimese-ameti sarnasusega. Leiti, et vanusegruppides ilmnes erinevus inimese-ameti sarnasuses sotsiaalsuse ja avatuse domeenides. Sotsiaalsuse puhul eristus teistest kõige noorem vanusegrupp (25-34 a), millest ülejäänud vanusegrupid olid sarnasemad ameti keskmisega. Avatuse puhul oli oluline erinevus 35 kuni 44 aasta ning 55 kuni 64 aasta vanuste vahel ning ka siin puhul olid vanemad inimesed sarnasemad oma ameti keskmisele. Kui avatuse domeeni erinevused ühtivad nii erialase tööstaaži kui ka varasemate uuringutega (Keiser, 2018; Zheng et al., 2024), siis erinevus sotsiaalsuse domeenis torkab silma. Metoodiliselt võis seda mõjutada antud töös mitte nii põhjalikult mõõdetud sotsiaalsuse domeen. Sisuliseks põhjenduseks võib olla, et kõige noorema vanusegrupi esindajad ongi sotsiaalsemad oma vanematest kolleegidest, mis omakorda põhjustab ka suuremat erinevusindeksit. Seda mõtet toetab ka Bleidorn jt (2022) metaanalüüs isiksuseomaduste longituudsetest muutustest, kus nad leidsid, et sotsiaalsus saavutab tipu 20ndates eluaastates ning hakkab pärast seda vähenema.

Kuna varasemad uuringud on leidnud, et inimese ja ameti sarnasus on seotud suurema tööga rahuloluga (Kristof-Brown jt, 2005; Spokane, 1985; Törnroos jt, 2019), siis on sarnasuse uurimisel oluline praktiline tähendus. Hetkel saadud tulemuste põhjal võib väita, et organisatsiooni tööstaaž pigem ei mõjuta inimese-ameti sarnasust, kuid erialane tööstaaž on sellega rohkem seotud, eriti ekstravertsuse domeenis. Samuti selgus, et vanus võib inimese-ameti sarnasusega olla seotud teistmoodi kui tööstaaž, vaatamata nende kahe muutuja suurele kattuvusele. Seetõttu tasuks edasistes uuringutes võtta fookusesse tööstaaži eristamise vanusest. Käesolev uuring uuris nii vanust kui tööstaaži läbilõikeliselt, mis tähendab, et erisusi vanusegruppides võisid mõjutada ka lisaks põlvkondadevahelised erinevused. Kui varasemad uuringud (Keiser, 2018; Wille et al., 2014) on samade inimeste inimese-ameti sarnasuse muutust vaadelnud aja jooksul ja sellega kohordierinevusi vähendanud, siis tuleb

seal lisaks arvestada ka sellega, et ka ametid tõenäoliselt aja jooksul muutuvad. Näiteks kui veel 20 aastat tagasi oodati õpetajatelt õppe- ja kasvatustegevust, siis täna on ootuste nimekirja lisandunud muuhulgas ka digipädevused, sotsiaal-emotsionaalsete oskuste õpetamine ning enesejuhtimine. Edasistes uuringutes tasub seega lisaks inimese aja jooksul toimuvatele muutustele pöörata tähelepanu ka töökeskkonna muutustele.

Kokkuvõte

Antud töö uuris isiksuseomaduste erinemist ametite lõikes ning inimese-ameti sarnasuse seost tööstaažiga. Ametite isikuprofiilide osas olid Anni jt (2025) tööga suured kattuvused: efekti suurused olid nii domeenide kui ka väidete tasandil samas suurusjärgus, kolme domeenil viiest olid korrelatsioonid varasema tööga tugevad, ühel mõõdukad ning esines mitmeid ameteid, mis olid mõlemal puhul kõige kõrgema või madalama isiksusedomeeni skooriga. Mõningad erinevused olid seletatavad meetodi ning valimi erisustega. Leiti, et organisatsiooni tööstaaži pikkuste gruppide vahel ei olnud erinevusi inimese-ameti sarnasuses, samas kui pikema erialase tööstaažiga inimesed on lühema staažiga inimestest sarnasemad ekstraversuses ja sarnane tendents ilmnes ka avatuses. Selgus ka, et vanusel ja tööstaažil ei ole ühesugune seos inimese-ametiga sarnasusega, mille põhjal anti soovitusi järgnevate uuringute tegemiseks. Kuigi teema vajab veel edasi uurimist, on käesolev töö siiski samm lähemale, et pakkuda inimestele isiksuseomadustest lähtuvat karjäärivaliku abi.

Kasutatud kirjandus

- Anni, K. (2026). *Suure Viisiku isiksusedomeenide indikaatorite konstrueerimine TÜ Psühholoogia instituudi uurimistöodes kasutamiseks*. [Avaldamata käsikiri]. Tartu Ülikool, Psühholoogia instituut
- Anni, K., Vainik, U., & Möttus, R. (2025). Personality profiles of 263 occupations. *Journal of Applied Psychology, 110*(4), 481–511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>
- Arumäe, K., Vaht, M., Realo, A., Ausmees, L., Allik, J., Henry, S., Estonian Biobank Research Team, Puusepp, M., Lind, S., Hallik, I., Alavere, H., Metspalu, A., Palta, P., Esko, T., Möttus, R., & Vainik, U. (2025). Cohort Profiles: Personality Measurements at the Estonian Biobank of the Estonian Genome Center, University of Tartu. *Personality Science, 6*. <https://doi.org/10.1177/27000710251377954>
- Bleidorn, W., Schwaba, T., Zheng, A., Hopwood, C. J., Sosa, S. S., Roberts, B. W., & Briley, D. A. (2022). Personality stability and change: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 148*(7-8), 588-619. <https://doi.org/10.1037/bul0000365>
- Bradley-Geist, J. C., & Landis, R. S. (2012). Homogeneity of Personality in Occupations and Organizations: A Comparison of Alternative Statistical Tests. *Journal of Business and Psychology, 27*(2), 149–159. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9233-6>
- Dobrow, S. R., & Ganzach, Y. (2014). Job Satisfaction over Time: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *Academy of Management Proceedings, 2014*(1), 13905. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.13905abstract>
- Donohue, R. (2013). Holland's constructs in relation to career persistence and career change: A study of Australian managerial and professional workers. *Australian Journal of Management, 39*(2), 167–189. <https://doi.org/10.1177/0312896213501179>
- Eesti Statistikaamet. (2021). RL21152: HÕIVATUD, 31. DETSEMBER 2021 | Aasta, Elukoht, Tegevusala, Sugu ning Amet [https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvaloendus__rel2021__rahvastiku-majanduslik-aktiivsus__hoivatud-ja-tooranne/RL21152/chart/chartViewPie]
- Eesti Statistikaamet. (2025a). RV021: RAHVASTIK, 1. JAANUAR | Sugu, Vanuserühm ning Aasta [https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV021/chart/chartViewPie]
- Eesti Statistikaamet. (2025b). RV0231U: VÄHEMALT 15-AASTASED, 1. JAANUAR | Maakond, Haridustase, Aasta, Sugu ning Vanuserühm [

- https://andmed.stat.ee/et/stat/rahvastik__rahvastikunaitajad-ja-koosseis__rahvaarv-ja-rahvastiku-koosseis/RV0231U/table/tableViewLayout2
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.389>
- Henry, S., & Möttus, R. (2025). The 100 Nuances of Personality: Development of a comprehensive, non-redundant personality item pool. PsyArXiv. https://doi.org/10.31234/osf.io/zgwna_v2
- Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42(5), 336–342. <https://doi.org/10.1037/h0047330>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed). Psychological Assessment Resources.
- International Labour Office (2012). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office.
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>
- Kalda. (2026). Töötaja isiksuslik sarnasus tema ametigrupi keskmise isiksuseprofiiliga ja selle seos töörahulolu ning ametis püsimise sooviga. [Uurimistö, Tartu Ülikool].
- Keiser, H. (2018). Does Personality Predict Occupational Gravitation? [Doctoral dissertation, University of Minnesota]. University Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/195392>
- Kikas, K. (2026). Seos palga ja ametile omaste isiksuseomaduste vahel. [Uurimistö, Tartu Ülikool].
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lukk, K. (2026). Töö kui kutsumuse tajumine erinevates ametites: Seosed töörahulolu ja isiksuseomadustega. [Uurimistö, Tartu Ülikool].

- Meir, E. I., Esformes, Y., & Friedland, N. (1994). Congruence and differentiation as predictors of worker's occupational stability and job performance. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 40–54. <https://doi.org/10.1177/106907279400200105>
- Neumann, G., Olitsky, N., & Robbins, S. (2009). Job congruence, academic achievement, and earnings. *Labour Economics*, 16(5), 503–509. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.03.004>
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2003). Job-specific applicant pools and national norms for personality scales: Implications for range-restriction corrections in validation research. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 570–577. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.570>
- Parsons, F. (1909). Choosing a vocation. Houghton, Mifflin and Company.
- Satterwhite, R. C., Fleenor, J. W., Braddy, P. W., Feldman, J., & Hoopes, L. (2009). A Case for Homogeneity of Personality at the Occupational Level. *International Journal of Selection & Assessment*, 17(2), 154–164. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00459.x>
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The Asa Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x>
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26(3), 306–343. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90009-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90009-0)
- Zheng, A., Hoff, K. A., Hanna, A., Einarsdóttir, S., Rounds, J., & Briley, D. A. (2024). Job characteristics and personality change in young adulthood: A 12-year longitudinal study and replication. *Journal of Personality*, 92(1), 298–315. <https://doi.org/10.1111/jopy.12836>
- Törnroos, M., Jokela, M., & Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences*, 145, 82–88. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.027>
- Wille, B., Tracey, T. J. G., Feys, M., & De Fruyt, F. (2014). A longitudinal and multi-method examination of interest–occupation congruence within and across time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.001>
- Wolfram, T. (2023). (Not just) Intelligence stratifies the occupational hierarchy: Ranking 360 professions by IQ and non-cognitive traits. *Intelligence*, 98, 101755. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2023.101755>

Lisa A**Ametid, millel puudus Geenivaramu andmestikus täpne vaste ning nende leitud vasted**

Ametinimetus	Palgainfo ISCO-kood	Geenivaramus leitud vasted ISCO-koodides
Müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid	2430	2431 ja 2432
Raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid	2620	2621 ja 2622
Meditšiinitehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid	3210	3211, 3212 ja 3214
Kontoriabilised	4110	Vaste puudus
Klienditeenindajad, mujal liigitamata	4229	4200
Arvepidamise kontoritöötajad	4310	4311 ja 4313
Poodide müügipersonal	5220	5223
Lapsehoidjad ja õpetajaabid	5310	5311 ja 5312
Tervishoiu hooldustöötajad	5320	5321 ja 5329
	7100	7111, 7115, 7120, 7126, 7131 ja 7132
Ehitustöölised, v.a elektrikud		
Veoauto- ja bussijuhid	8330	8331 ja 8332
Liikurmasinate juhid	8340	8341, 8342 ja 8343

Lisa B
Ametite ISCO-koodid ja grupisuurused

Ametinimetus	ISCO-kood	N
Finantsjuhid	1211	31
Äriteenindus- ja haldusjuhid, mujal liigitamata	1219	52
Müügi-, turundus- ja arendusjuhid	1220	30
Töötleva tööstuse juhid	1321	78
Ehitusjuhid	1323	53
Tarne-, turustus- jms juhid	1324	43
IKT-juhid	1330	29
Haridus- ja koolitusteenuste juhid	1345	33
Kutseteenuste juhid, mujal liigitamata	1349	36
Hulgi- ja jaekaubandusjuhid	1420	92
Tehnikateaduste tippspetsialistid	2140	35
Õenduse tippspetsialistid	2221	44
Õpetajad (täpsustamata haridusastmeta)	2300	151
Muud pedagoogika tippspetsialistid	2350	45
Raamatupidamise tippspetsialistid	2411	75
Juhtimis- ja organisatsioonianalüütikud	2421	50
Strateegiate väljatöötajad	2422	65
Müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid	2430	52
Süsteemianalüütikud	2511	118
Tarkvaraarendajad	2512	101
Õigusvaldkonna tippspetsialistid, mujal liigitamata	2619	32
Raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid	2620	32
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	2635	32
Täpsustamata tehnikud	3010	27
Ehitustehnikud	3112	25
Kaevanduse, tööstuse ja ehituse töödejuhatajad	3120	35
Meditstiintehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid	3210	30
Raamatupidamise keskastme spetsialistid	3313	26
Müügiesindajad	3322	75
Varustajad	3323	50
Töövahendajad	3333	75
Kontorijuhatajad	3341	37
Sekretärid-asjaajajad ja sekretärid-juhiabid	3343	83
Valitsuse haldusalade ametnikud, mujal liigitamata	3359	121
Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	3412	41
IKT protsesside, teenuste ja kasutajatoe tehnikud	3510	41
Kontoriabilised	4110	41
Infopunkti klienditeenindajad	4225	35
Klienditeenindajad, mujal liigitamata	4229	47
Arvepidamise kontoritöötajad	4310	147
Laoarvestuse kontoritöötajad	4321	41

Ametinimetus	ISCO-kood	<i>N</i>
Transpordivaldkonna kontoritöötajad	4323	28
Poodide müügipersonal	5220	26
Kassapidajad ja piletimüüjad	5230	51
Müügitöötajad, mujal liigitamata	5249	53
Lapsehoidjad ja õpetajaabid	5310	31
Tervishoiu hooldustöötajad	5320	39
Turvatöötajad	5414	34
Ehitustöölised, v.a elektrikud	7100	36
Seadme- ja masinaoperaatorid	8100	32
Sõiduauto-, takso- ja pakiautojuhid	8322	56
Veoauto- ja bussijuhid	8330	35
Liikurmasinate juhid	8340	25
Koristajad ja abilised kontoris, hotellis jms asutustes	9112	28
Töötleva tööstuse lihttöölised	9320	44
Veonduse ja laonduse lihttöölised	9330	35
Lihttöölised, mujal liigitamata	9629	25

Lisa C
Ametite keskmised isiksusedomeenide skoorid ning standardhälbed

Ametinimetus	Sotsiaalsus		Ekstravertsus		Avatus		Meelekindlus		Neurotilisus	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Finantsjuhid	50,9	10,2	56,2	8,5	53,3	8,8	48,7	9,9	<u>45,6</u>	7,9
Äriteenindus- ja haldusjuhid, mujal liigitamata	50,9	9,2	57,1	6,7	49,9	9,1	51,3	7,7	46,6	8,7
Müügi-, turundus- ja arendusjuhid	<u>47,7</u>	8,9	56,5	8,4	53,7	8,4	51,9	8,8	<u>44,8</u>	10,4
Töötleva tööstuse juhid	50,2	9,9	55,8	7,8	50,6	8,1	52,3	7,1	47,9	8,2
Ehitusjuhid	51,1	9,1	53,4	9,3	51,0	8,3	52,1	8,8	47,6	10,3
Tarne-, turustus- jms juhid	49,8	10,3	55,3	9,2	49,0	7,4	55,1	7,7	<u>45,4</u>	7,7
IKT-juhid	51,3	10,4	57,6	7,1	51,6	8,0	52,9	9,8	<u>41,4</u>	7,3
Haridus- ja koolitusteenuste juhid	49,2	8,3	57,8	9,9	55,2	8,4	51,7	10,3	<u>43,1</u>	8,1
Kutseteenuste juhid, mujal liigitamata	<u>47,5</u>	10,7	55,0	8,0	52,8	8,4	52,1	5,0	48,0	7,7
Hulgi- ja jaekaubandusjuhid	50,9	8,8	55,3	8,9	48,2	9,0	51,7	8,7	45,6	9,1
Tehnikateaduste tippspetsialistid	48,4	9,0	50,8	9,5	51,2	8,7	49,5	10,1	49,1	8,2
Õenduse tippspetsialistid	53,5	10,9	47,6	10,4	50,0	9,6	50,8	10,4	49,3	11,0
Õpetajad (täpsustamata haridusastmeta)	52,2	8,1	51,1	8,6	54,6	7,3	50,6	8,0	48,4	8,6
Muud pedagoogika tippspetsialistid	53,1	10,8	53,7	8,4	54,9	8,1	51,8	9,2	45,7	8,4
Raamatupidamise tippspetsialistid	50,2	9,7	49,0	8,3	49,5	9,1	51,2	7,8	48,8	9,2
Juhtimis- ja organisatsioonianalüütiku d	49,9	10,2	54,2	11,5	52,2	11,5	51,3	8,7	47,0	11,2
Strateegiate väljatöötajad	50,2	9,6	51,7	8,8	53,1	9,4	51,0	8,2	47,5	9,9
Müügi, turunduse ja avalike suhete tippspetsialistid	52,0	9,7	54,4	9,9	51,4	10,3	51,4	9,4	46,0	10,5
Süsteemianalüütikud	48,4	10,0	50,9	9,9	52,3	8,3	49,4	9,4	49,0	8,3
Tarkvaraarendajad	48,2	10,0	48,5	8,8	51,3	8,1	<u>47,5</u>	8,8	51,4	8,8
Õigusvaldkonna tippspetsialistid, mujal liigitamata	51,0	9,0	51,4	11,2	55,0	6,9	51,2	10,2	49,1	9,8
Raamatukoguhoidjad, arhivaarid ja kuraatorid	49,2	11,0	<u>43,9</u>	10,4	53,3	7,8	49,4	9,6	49,4	12,2
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	48,7	9,3	52,9	6,6	49,6	9,9	50,9	7,0	47,4	8,0
Täpsustamata tehnikud	51,0	9,5	47,1	10,5	48,0	9,8	<u>45,9</u>	8,9	53,7	10,3
Ehitustehnikud	50,9	7,9	50,0	10,0	50,8	9,7	50,3	7,2	51,2	8,0

Ametinimetus	Sotsiaalsus		Ekstravertsus		Avatus		Meelekindlus		Neurotilisus	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Kaevanduse, tööstuse ja ehituse töödejuhatajad	52,3	8,8	50,3	9,2	49,8	8,2	53,4	7,5	47,8	7,5
Meditšiinitehnikud ja farmaatsia keskastme spetsialistid	<u>47,3</u>	9,8	51,6	9,3	54,1	8,4	51,6	8,8	47,7	9,9
Raamatupidamise keskastme spetsialistid	50,0	9,4	<u>46,2</u>	10,0	48,6	9,2	50,2	9,1	51,7	9,6
Müügiesindajad	<u>47,6</u>	9,6	50,2	10,2	48,5	10,7	49,6	10,1	51,8	9,5
Varustajad	49,8	8,6	50,2	7,6	48,7	8,3	51,0	6,9	48,9	9,9
Töövahendajad	55,0	8,3	51,3	8,8	50,2	9,8	54,8	10,2	47,2	8,9
Kontorijuhatajad	51,7	9,6	54,4	9,7	50,4	9,6	50,6	10,0	47,5	9,9
Sekretärid-asjaajajad ja sekretärid-juhiabid	49,7	9,2	47,8	10,5	50,8	9,5	49,2	9,0	51,0	10,3
Valitsuse haldusalade ametnikud, mujal liigitamata	51,8	8,9	48,2	9,7	52,6	9,4	47,9	10,0	51,1	11,4
Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	50,7	8,1	47,4	9,5	48,1	10,1	48,2	10,9	51,8	11,3
IKT protsesside, teenuste ja kasutajate tehnikud	52,0	9,5	51,3	8,9	50,6	7,4	49,0	8,4	50,3	11,0
Kontoriabilised	49,1	10,4	48,2	8,0	49,9	11,0	47,7	9,8	50,6	9,4
Infopunkti klienditeenindajad	49,7	9,3	52,5	9,3	47,7	9,6	52,0	8,8	47,6	10,7
Klienditeenindajad, mujal liigitamata	49,5	8,2	49,8	8,8	49,6	9,0	50,4	10,2	49,6	8,7
Arvepidamise kontoritöötajad	48,6	8,7	47,6	10,5	47,9	7,1	48,2	10,5	53,6	8,9
Laoarvestuse kontoritöötajad	52,4	6,0	50,4	7,9	50,4	8,2	49,6	10,2	50,7	9,5
Transpordivaldkonna kontoritöötajad	51,3	10,5	<u>46,4</u>	10,0	49,8	9,7	<u>45,9</u>	9,7	51,5	9,5
Poodide müügipersonal	50,3	11,4	51,1	8,8	46,7	11,1	50,9	9,4	51,6	10,7
Kassapidajad ja piletimüüjad	48,8	9,6	47,5	9,9	<u>46,6</u>	12,4	<u>47,4</u>	11,9	51,8	8,9
Müügitöötajad, mujal liigitamata	50,4	8,7	51,7	8,6	46,9	10,0	48,0	6,9	50,9	10,3
Lapsehoidjad ja õpetajaabid	53,0	7,4	<u>45,4</u>	8,7	50,2	9,5	49,7	11,2	50,9	11,3
Tervishoiu hooldustöötajad	55,5	9,7	50,5	9,6	51,7	9,9	50,4	9,8	47,8	8,2
Turvatöötajad	51,8	9,9	50,1	9,5	49,5	8,4	52,0	8,8	46,4	9,1
Ehitustöölised, v.a elektrikud	50,0	9,0	46,5	9,3	48,5	10,2	49,6	10,3	51,0	10,0
Seadme- ja masinaoperaatorid	53,0	9,2	50,1	8,4	<u>45,3</u>	9,0	48,7	9,9	50,5	8,8

Ametinimetus	Sotsiaalsus		Ekstravertsus		Avatus		Meelekindlus		Neurootilisus	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Sõiduauto-, takso- ja pakiautojuhid	50,6	10,4	51,1	9,9	47,5	13,5	51,4	11,8	50,1	10,5
Veoauto- ja bussijuhid	<u>47,3</u>	8,3	48,6	7,9	<u>45,4</u>	9,7	49,2	7,1	50,6	9,6
Liikurmasinate juhid	51,4	8,5	52,1	7,7	47,6	8,6	53,1	10,7	48,0	9,6
Koristajad ja abilised kontoris, hotellis jms asutustes	53,3	9,5	48,2	9,4	47,9	12,2	48,7	9,3	49,5	12,1
Töötleva tööstuse lihttöölised	50,9	11,5	<u>44,8</u>	10,8	<u>45,7</u>	12,5	48,5	11,2	52,3	9,0
Veonduse ja laonduse lihttöölised	50,6	10,2	47,0	11,3	<u>43,6</u>	12,9	<u>47,0</u>	12,5	54,0	12,3
Lihttöölised, mujal liigitamata	48,9	11,0	47,4	10,9	48,3	8,9	50,6	10,3	48,6	10,3

Märkus. Domeeni 5 kõige kõrgema skooriga ametit on märgitud rasvaselt ning 5 kõige madalama skooriga ametit on märgitud allajoonitult.

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

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis.

/Janet Murumets/