

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Sarah Kopli Lend

**TÖÖTAJATE FINANTSKÄITUMISE SEOS SUHTUMISEGA
RAHASSE, ISIKSUSEOMADUSTE JA
KARJÄÄRIANKRUTEGA**

Magistritöö

Õppekava HAPM, personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11139 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Sarah Kopli Lend, 11.05.2021

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 183712HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: sarahkoplilend@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

11.05.2021.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

LÜHIKOKKUVÕTE

Et mõista erinevaid mooduseid, mille abil üles ehitada ettevõtte rahalisi motivatsioonipakette ning strateegiaid, kuidas meelitada ka rahaliste hüvede ja erinevate finantsteenuste kaudu ettevõttesse kandideerima vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid, on vaja muuhulgas teada, kuidas on töötaja finantskäitumine seotud tema suhtumisega rahasse, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega.

Varasemate uuringute põhjal võib öelda, et seoste leidmine on võimalik ning teema vajab laiemat edasiuurimist.

Käesoleva töö käigus uuriti mugavusvalimi abil inimeste finantskäitumise seost rahasse suhtumise, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega. Kokkuvõttes saab öelda, et tugevamad seosed ilmsesid madalama aktiivsusega finantskäitumise ning emotsionaalsusele kalduva isiksusetüübi vahel, samuti teadlikuma finantskäitumise ja enesekindla suhtumisega oma rahaasjadega toimetuleku ning ekstravertse ja meelekindla isiksusetüübi vahel. Karjääriankrute osas ilmsesid seosed raha suhtes kindlustunnet otsiva suhtumise ning turvalisuse ja stabiilsuse karjääriankru vahel. Samas kui teadlikult mõtestatud finantstegevust sai seostada juhtimisalase, autonoomsuse, väljakutsetele orienteeritud ning ettevõtlik/loova karjääriankruga.

Saadud tulemusi saab kasutada ettevõtte värbamisstrateegia väljatöötamisel, uute kvalifitseeritud töötajate ligiõmbamisel, olemasolevate töötajate hoidmisel ja motiveerimisel, tööandja rahaliste motivatsioonipakettide ja finantsteenuste väljatöötamisel.

Võtmesõnad: finantskäitumine, suhtumine rahasse, isiksuseomadused, karjääriankrud, töötaja motiveerimine, rahaline väärtuspakkumine, töötaja värbamine ja valik.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
SISSEJUHATUS.....	5
1. FINANTSKÄITUMISE SEOS SUHTUMISEGA RAHASSE, ISIKSUSEOMADUSTE JA KARJÄÄRIANKRUTEGA	8
1.1 Isiksuseomaduste seos suhtumisega rahasse	8
1.2 Finantskäitumise seos isiksuseomadustega	11
1.2.2 Kogumise seos isiksuseomadustega	13
1.2.3 Investeerimiskäitumise seos isiksuseomadustega	14
1.3 Karjääriankrud	15
1.3.1 Finantskäitumise seos suhtumisega rahasse ja karjääriankrutega	17
2. EMPIIRILINE UURIMUS.....	20
2.1. Uuringu meetod ja läbiviimine	20
2.2 Uuringus kasutatud küsimustikud	21
2.2. Valimi moodustamine ja kirjeldus.....	22
2.3. Andmeanalüüsi meetodid	23
2.4. Uuringu tulemused	25
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU.....	37
KOKKUVÕTE.....	44
SUMMARY.....	47
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	50
LISAD	57
Lisa 1. Suure Viisiku teooria isiksuseomadustest (Costa & McCrae, 1992).....	57
Lisa 2. Karjääriankrute teooria. (Shein, 1990).	59
Lisa 3. Uuringu küsimustik	64
Lisa 6. Lihtlitsents	70

SISSEJUHATUS

Isiksuseomadus (ingl *trait*) on inimese suhteliselt püsiv kalduvus mõelda, tunda või käituda sarnastes olukordades samamoodi nagu eelnevatel kordadel (Allik, 2003). Tuntud suure viisiku teooria järgi (Costa & McCrae, 1992) on selliseid põhilisi kokku viis: ekstravertsus, avatus kogemusele, sotsiaalsus, meelekindlus ja neurootilisus. Isiksuseomadusi on teadustöodes seostatud ka erinevate käitumisharjumuste ning mustritega (McCrae & Costa, 1996; Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008; Mason, 1992; Schein, 1996). Kuna raha teenimine on peamine tööle minemise motivaator ja vahend finantsmaastikul toimetamiseks ning karjääri ehitamise üheks aluseks on majandusliku kindlustunde tagamine, siis on oluline mõista, kuidas on ettevõttel võimalik läheneda erinevate isiksuseomadustega töötajate motiveerimisele, ligitõmbamisele või soovitud suunas käitumisele individuaalsel tasandil.

Mitchell ja Mickel (1999) töid oma uuringus välja, et inimese finantskäitumise mõistmiseks tuleks kõigepealt aru saada, mida raha erinevat tüüpi inimeste jaoks tähendab. On leitud (Mason, 1992), et inimese suhtumine rahasse on seotud tema enesehinnangu ja identiteediga ning seostatud seda erinevate isiksusetüüpidega. Lähtuvalt inimese suhtumisest rahasse on erinevad autorid seostanud viite seadumust ka inimese finantskäitumisega (Mayfield et al., 2008; Ferguson, 2011; Lynch, 2011; Nyhus & Webley, 2001; Kim, Anderson & Seay, 2019). Nendest uuringutest on leitud seoseid näiteks neurootilisuse ja madala kogumisaktiivsuse vahel (Neukam & Hershey, 2003), kogemusele avatuse ja suurema laenukoormuse vahel (Nyhus & Webley, 2001) ning ekstravertsuse ning irratsionaalse investeerimise vahel (Rzeszutek, 2017). Mitchell ja Mickel (1999) oma uuringus välja, et inimese suhtumine rahasse ning finantskäitumine võiks olla oluliseks indikaatoriks juhtimisalaste otsuste tegemisel. Sellest tulenevalt võib järeldada, et teadmised inimese isiksuseomaduste ja rahafilosoofia seostest on olulised ka personaliosakonna kulukates värbamisküsimustes, kus tööle kandideerija suhtumine rahasse võib prognoosida tema lojaalsust tööandjale muutuvates turuolukordades ning ka seda, milliste vahendite kaudu on ettevõtte suuteline töötajat motiveerima. Samas ei motiveeri kaasaegsed ettevõtted oma töötajaid ainult palga, mõnusa töökeskkonna ja lisapuhkuse päevadega, vaid näiteks ettevõtte osakute, investeerimisvõimaluste, finantsalase nõustamise ja tööandjapensioniga (Kuvaas, 2003; Brandes, Dharwadkar, Lemesis & Heisler, 2003). Kuna töötaja vaimsele tervisele tähelepanu pööramine on ettevõtetes juba tavapärane, siis miks mitte ka laiemalt töötaja majanduslikule olukorrale, et seeläbi aidata tal teha täna otsuseid, mis mõjutavad

tema käekäiku tulevikus ning kasvatada seeläbi tema lojaalsust ettevõttele. Ettevõtte seisukohalt on töötaja finantskäitumise ja isiksuseomaduste vaheliste seoste tundmine hinnaline informatsioon, mis aitab tööandjal luua motivatsioonipakette töötaja vajadustest lähtuvalt.

Töömaastikul otsuste tegemisel ja väärtuste kujunemisel on oluline ka inimese mina-pilt sellest, millega ja kuidas ta end siduda soovib. Selliseid väljakujunenud eelistusi ja väärtusi nimetas Schein (1990) karjääriankruteks. Karjääriankruks võib nimetada sümbioosi inimese talendist, võimetest, motiividest, vajadustest, väärtustest ja hoiakutest (Schein, 1990). Võib öelda, et karjääriankur on inimese mina-pilt sellest, milles ta on kõige parem ja see sisaldab endas individuaalseid karjääri otsuseid, soove ja huvisid. Scheini (1990) teooria kohaselt saab inimene oma tõelisest karjääriankrust aru alles siis, kui ta on olnud mitu aastat seotud ühe talle olulise valdkonnaga ning omandanud selles valdkonnas ka piisavalt töökogemust. Kui inimene töötab ametikohal, mis võimaldab tal rahuldada karjääri arenguga seotud vajadusi, siis võib eeldada, et tema tööga rahulolu ja majanduslik toimetulek on paremad.

Eesti Konjunkturiinstituudi (2021) uuringu tulemustest saab välja tuua, et 2021 märtsikuu seisuga on vähenenud Eestis nende perede osakaal, kes suudavad oma sissetulekust säästa ning suurenenud on selliste perede osakaal, kes tulevad igakuiselt ots-otsaga kokku. Paljude organisatsioonide motivatsioonipakettide kujundamisel lähtutakse täna aga heaoluühiskondades läbiviidud uuringute tulemustest, kohalike idufirmade rahalisest standardist ning suhtumisest, et lisaraha ei motiveeri enam töötajaid, mis suures plaanis ei pruugi vastata töötajate tegelikele ootustele. Maslow vajaduste hierarhiast (1943) võib järeldada, et kui inimese baasvajadused on täidetud, siis saab ta tegeleda kõrgemate, olemusvajaduste juurde kuuluvate vajadustega. Samas on baasvajaduste täitmine, eriti inimese füsioloogilised vajadused, seotud otseselt ka rahalise kindlustundega ja tööelu seostatakse otseselt ka saadava töötasuga. Seetõttu on kohalikul tasandil oluline läbi mõelda, kas lähtuvalt Eesti elukalliduse ning keskmise mediaanpalga omavahelisest suhtest saab keskmine Eesti pere oma sissetulekust baasvajadused täidetud ning omab ka rahalist kindlustunnet. Samas finantstoimetulek ei ole seotud ainult saadava töötasuga, vaid sõltub ka sellest, milline on inimeste finantskäitumine.

Ka värbamise seisukohalt on tegemist olulise küsimusega selle kohta, millist tööl käimise hüve peab töötaja enda jaoks motiveerivaks. Töötaja suhtumine rahasse ja tema finantskäitumine mõjutab oluliselt palgaläbirääkimisi aga ka hüvesid, mida peetakse oluliseks.

Teoreetiliste käsitluste põhjal on tööandjale taoliste küsimuste puhul abiks teadmine inimese isiksuseomaduste ja karjääriankrute kohta, et neid siis seostada tema suhtumisega rahasse ja finantskäitumisega. Samuti on teadmised nendest seostest lähtealuseks, mille abil üles ehitada kaasaegseid lisahüvede ja finantsalase väärtuspakkumisega motivatsioonipakette olukorras, kus riigis on toimunud pensionireform ning ettevõtted saavad olla oma töötajatele finantsalase nõustamisega partneriks, näiteks II pensionisambast väljavõetud raha mõistlikul paigutamisel. Seoste leidmine on antud uurimistöö raames ettevõtjale lähtepunktiks, mille abil uuesti struktureerida ja ning täiendada oma organisatsiooni motivatsioonipakette, tõsta töörahulolu ning parandada töökvaliteeti läbi teadlikuma värbamise, koolitamise, rotatsiooni ja tasustamise.

Antud uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kuidas on töötajate finantskäitumine seotud rahasse suhtumisega, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega.

Töö eesmärgist lähtuvalt püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning finantskäitumise vahel?
2. Millised on seosed finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahel?
3. Millised on seosed karjääriankrute ja finantskäitumise ning rahasse suhtumise vahel?

Probleemi käsitlemise teeb mõnevõrra keeruliseks asjaolu, et finantskäitumise ja isiksuseomaduste vahelisi seoseid ei ole Eestis ega mujal maailmas viimase aastakümne teadusuuringutes väga palju kajastatud ning suurel määral tuleb teoreetilise tausta loomiseks toetuda vanemale teaduskirjandusele.

Käesolev magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis keskendutakse varasemale teaduskirjandusele, kus on otsitud seoseid isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise vahel, samuti, kuidas on varasemalt seostatud finantskäitumist isiksuseomadustega. Finantskäitumist kirjeldavas pooles keskendutakse lähemalt laenamisele, kogumisele ja investeerimisele. Esimese peatüki teises pooles võetakse tähelepanu alla karjääriankrud ning finantskäitumise ja rahasse suhtumise seos karjääriankrutega.

Töö teises peatükis kirjeldatakse uuringu läbiviimise meetodit ja valimit ning tuuakse välja andmeanalüüsimeetodid, samuti selgitatakse uuringu tulemusi. Töö viimane, kolmas peatükk on arutelu, järelduste ja ettepanekute osa.

1. FINANTSKÄITUMISE SEOS SUHTUMISEGA RAHASSE, ISIKSUSEOMADUSTE JA KARJÄÄRIANKRUTEGA

Suure Viisiku teooria on isiksuseomaduste mudel, mille kaudu kirjeldatakse inimese isiksust viie dimensiooni kaudu (Costa & McCrae, 1992). Nendeks dimensioonideks on avatus kogemusele (*openness*), meelekindlus (*conscientiousness*), ekstravertsus (*extraversion*), koostöövalmidus (*agreeableness*) ja neurootilisus (*neuroticism*) (Lisa 1).

Kuuedimensioonilise käsitluse järgi lisandub viiele dimensioonile veel üks, aususealandlikkuse seadumus, mis väljendab inimese moraalitaju (Ashton & Lee, 2009). Kuna isiksuseomadused on inimese suhteliselt püsivad kalduvused mõelda, tunda või käituda sarnastes olukordades samamoodi nagu eelnevatel kordadel (Allik, 2003), siis võib oletada, et selliseid suhteliselt püsivaid omadusi saab seostada ka erinevates valdkondades tegutsemise ja toimetulekuga. Järgnevas peatükis antakse ülevaade, milliseid seoseid on autorid varasemalt leidnud isiksuseomaduste, rahasse suhtumise ja finantskäitumise vahel ning seejärel pööratakse tähelepanu finantskäitumise ja karjääriankrute omavaheliste seoste leidmisele.

1.1 Isiksuseomaduste seos suhtumisega rahasse

Enesemääratlemise teooria (*self-determination theory*) eristab kahte tüüpi motivatsiooni: sisemine ja välimine motivatsioon (Deci & Ryan, 1985, 2000; Ebert, 2010; Kuuvas & Dysvik, 2012). Deci ja Ryani (1985) teooria kohaselt tegutseb sisemiselt motiveeritud inimene seetõttu, et see pakub talle naudingut ja on tema jaoks loomupäraselt huvitav. Seevastu väliselt motiveeritud inimene teeb mingeid tegevusi tasu saamise eesmärgil. Selliste tegevuste tegemine võib olla väliselt motiveeritud inimese jaoks vastumeelne, kuid ta võib nende tegevuste tegemist ka aktsepteerida millegina, mis on vajalik ja väärtuslik, kuna see peaks tagama talle pikas perspektiivis soovitud eesmärgi. Kuna raha pole kunagi töö tegemise lõppeesmärk, vaid loob inimesele võimaluse otsustada, mida sellega edasi teha, siis peetakse seda väliseks motivatsiooni allikaks (Monteiro, Peñaloza, Pinto, Coria & Orellana, 2015). Samas annavad erinevas kultuuriruumis elavad inimesed rahale erinevaid tähendusi. Mitchell & Mickel (1999) kirjeldasid raha mõistet kolme komponendi kaudu - afektiivne (raha on hea/halb, tähtis/tähtsusetu, väärtuslik/kasutu), sümboolne (staatus, võim,

vabadus/kontroll, saavutus/tunnustus) ja konatiivne (käitumuslik, tendents käituda kindlal viisil). Kuna iga inimene omistab rahale kui vahendile elu jooksul oma tähenduse ning isiksuseomadused on seotud otsuste tegemisega, siis võib oletada, et sõltuvalt isiksuseomadustest varieerub, millise hoiaku või suhtumise inimene raha suhtes võtab ning milliseid finantsalaseid otsuseid ta igapäevaelus teeb.

Eelkõige loob raha inimese ellu väärtust, mille kaudu saab ligi muudele olulistele ressurssidele (Lea & Webley, 2006). Mitmed autorid on välja toonud, et rahal baseeruvad tasud on inimese jaoks oluliseks motivaatoriks just seetõttu, et see on seotud nende väärtushinnangutega (Furnham, 1996; Luna & Tang, 2004; Tang, Luna & Tang, 2004). Mida materialistlikum on ühiskond, seda rohkem väärtustatakse ka raha, kuna see mõjutab teisi rahast sõltuvaid elu valdkondi, loob kindlustunde ning on võimu ja ka rõõmu allikas (Tang, 1992). Mason (1992) leidis, et inimese suhtumine rahasse on eelkõige seotud tema enesehinnangu ja identiteediga ning on seostanud seda erinevate isiksusetüüpidega.

Võib järeldada, et kui rahale on omistatud nii ühiskonnas kui ka individuaalsel tasandil selline väärtus, siis on sellel ka oluline roll ettevõtte motivatsioonipaketi kujundamisel ja rakendamisel. Ettevõtte saab kasutada raha ühe vahendina, et meelitada ligi hea kvalifikatsiooniga töötajaid ning hoida ja motiveerida olemasolevaid (Milkovich & Newman, 2002). Ühiskonna kihtides, kus inimeste baasvajadused on täidetud ning suuremat palganumbrit ei peeta enam töötajate jaoks motiveerivaks, vaid otsitakse uusi lahendusi ja võimalusi, mis hoiaks häid töötajaid ettevõttele lojaalsena ja kvalifitseerituna, tuleks meeles pidada, et ka teised võimalikud motivatsioonipaketid, mis hõlmavad näiteks lisapuhkuse päevi, ettevõtte kaudu investeerimist, ettevõtte osakute kinkimist töö käidud aastate põhjal, loomingulist töökeskkonda, vabadust iseseisvalt oma tööaega planeerida ja muid hüvesid, on samuti seotud ettevõtte majandusliku käekäigu ja finantsotsustega. Seega ei saa mitterahaliste hüvede rakendamisel mööda vaadata raha loodud väärtusest ettevõttes ning selle motiveerivast mõjust töötajatele.

Aastakümnete jooksul on olnud palju arutelu ja läbiviidud uuringuid, kuidas isiksuseomadused mängivad erinevate otsuste tegemisel inimese elus olulist rolli (Costa & McCrae, 1992; Bensi, Giusberti, Nori & Gambetti 2010). Finantskäitumise ja rahafilosoofiaga seotud uuringud keskenduvad tihti just vanuse, soo, haridustaseme ja üldteadmistega seotud teguritele, mis mõjutavad inimest ühel või teisel moel rahaküsimustes käituma. Näiteks 2013. aastal avaldatud ja OECD poolt läbiviidud riikidevahelise

finantskirjaoskuse uuringust selgusid taolised, vanuse, soo ja haridustasemega seotud uuringutulemused. Sellest uuringust selgus ka muuhulgas (OECD, 2013), et naistel, eelkõige noortel, madala sissetuleku ja madalama haridustasemega, on riikide üleselt madalamad finantsalased teadmised kui meestel. Samuti, et naised ei ole finantsmaailmast nii huvitunud ja rahaga toimetades nii enesekindlad kui mehed. Kuigi uuringus on välja toodud, et naised on raha suhtes paremad majapidajad – suudavad luua eelarve ja hoida sellest iga kuu lõikes ka kinni ning teha otsuseid, kust vajadusel kulusid vähendada, otsivad mehed kokkuhoidmise asemel võimalust lisaraha teenimiseks. Raha säästmist puudutavates küsimustes selgus uuringust, et naised on kehvemad kogujad kui mehed, kogudes pigem sularaha koju. Samal ajal otsivad mehed aktiivselt võimalusi, kuidas raha säästa turul olevate finantsteenuste kaudu. Samuti on naiste investeerimisaktiivsus madalam kui meestel, mis on seotud madalama riskitaluvusega. Uuringust selgus ka tõsiasi, et naiste teadmised ja huvi erinevate finantsteenuste leidmiseks ja kasutamiseks on madalam kui meestel.

Inimeste suhtumist rahasse ja materialismi on mõõtnud oma teadustöös näiteks Khare (2014), kes uuris 32 igapäevase rahaga seotud väite abil, kuivõrd raha omamine annab inimestele võimu ja prestiiži tunde ning kas selle puudumine tekitab ärevust ja muudab hindade suhtes tundlikuks. Samuti mõõtis ta rahafilosoofia küsimustiku materialismi osas vastajate rahakesksust: kuivõrd raha omamine annab inimeste meelest neile kõrgema staatuse, edukuse, eesmärgi saavutamise ja õnnetunde. Siiani on käsitletud inimese finantskäitumist ja suhtumist rahasse läbi isiksuseomaduste psühholoogia- ja sotsioloogiaalased uuringud (Furnham, 1996; Kihlstrom, 2013). Nii ongi leitud seoseid, kuidas Suure Viisiku teoorias väljatoodud isiksuseomadused on seotud erinevate finantsotsustega nagu säästmine, laenamine, investeerimine ja kogumine, aga leitud seoseid ka näiteks kõrgema ja madalama palgataseme ning rahale omistatud väärtuste vahel.

Kuna isiksuseomadused on seotud inimese kalduvusega käituda, tunda ja mõelda, siis võib järeldada, et paljud siiani läbiviidud finantsalased uuringud on tuginenud mõnevõrra välistele ja isiksust mitte puudutavatele teemadele.

1.2 Finantskäitumise seos isiksuseomadustega

Materialistlike väärtuste oluliseks pidamine on kindlasti keerulisem ja kihilisem, kui pealtnäha paistab ja kindlasti pole seda võimalik vaid ühe teooria abil selgitada. Samas on huvitav, et isiksuseomaduste ja inimese finantskäitumise vaheliste seoste leidmiseks on läbiviidud kaasajal kriitiliselt vähe uuringuid, kuna vastavate seoste leidmine oleks selgeks sisendiks organisatsiooni hüvede pakkumisel ja motivatsioonipakettide loomisel. Uuringud, kus on käsitletud isiksuseomaduste seost raha loodud väärtustega, sisaldavad huvitavaid seoseid isiksuseomaduste ja rahaga ümberkäimise vahel. Nii võib näiteks järgnevas lõikudes selgitatud uuringute põhjal välja tuua, et neurootilisusele kalduvad inimesed, kelle jaoks materiaalne võimekus ja raha omamine loob õnnetunnet, käituvad rahaga impulsiivsemalt kui kõrge meelekindlusega inimesed, kellel on küll raha suhtes positiivne meelelaad, kuid kes suudavad kuludega seotud tegevusi ja vajadusi ette planeerida ning mitte kaasa minna impulsiivsete ostu- ja laenuideedega.

Järgnevalt toon välja uuringutest selgunud seosed isiksuseomaduste ja laenamise, kogumise ning investeerimise vahel.

1.2.1 Laenamise seos isiksuseomadustega

Inimese finantstoimetulek ja -tegevus ei ole seotud ainult väljakujunenud isiklike eelistuste, hobide ja majandusliku profiiliga, vaid ka isiksuseomadustega (Guiso et al, 2002; Lynch, 2011, Brown & Taylor, 2011). Mitmed autorid on uurinud finantskäitumist Suure Viisiku teoorias väljatoodud isiksuseomaduste abil (Costa & McCrae, 1992) ja leidnud, et inimese finantskäitumine peegeldab olulisel määral tema psühholoogilisi vajadusi. Näiteks inimesel, kellel on suur vajadus materialistlike hüvede järele, on ka suurem vajadus laenata, kuna see annab võimaluse ihaldusväärsete asjade, teenuste ning elamuste ostmiseks. Davey ja George (2011) viisid läbi uuringu, kus otsiti seoseid laenamise ja isiksuseomaduste vahel. Nad defineerisid oma uuringus laenamist tegevuseks, mille käigus küsitakse raha kelleltki teiselt, et rahuldada hetkel aktuaalsena tunduvaid vajadusi (Davey & George, 2011). Uuringust selgus, et kuna kogemusele avatud inimesed soovivad tavaliselt proovida erinevaid ja uusi turule tulnud tooteid, teenuseid ja võimalusi, siis on neil ka suurem kalduvus laenata raha tuttavatelt, osta poest järelmaksuga tooteid või võtta pangast laenu, et neid hetkelisi soove rahuldada. Kuna laenu võtmises nähakse võimalust kogeda midagi uut ja põnevat, siis on

impulsiivsusele kaldumatel inimestel lihtne teha laenamisega seotud otsuseid ning võtta finantskohustusi juurde ka siis, kui tegelik finantsolukord seda ei võimalda.

Hanley ja Wilhelm (1992) uurisid, kuidas erinevad omavahel kompulsiiivse tarbija ja normaalse ostukäitumisega tarbija enesehinnang ja suhtumine rahasse. Uuringu tulemused näitasid, et kompulsiiivsetel tarbijatel oli madalam enesehinnang kui normaalse ostukäitumisega tarbijatel ning kompulsiiivsele tarbijale oli omane mõtteviis ja hoiak, et rahal on võim, mis tõstab ka inimese enesehinnangut. Samast uuringust selgus normaalse ostukäitumisega tarbijate grupis, et meelekindlatel inimestel on rohkem enesedistsipliini ja sellest lähtuvalt teevad nad esmalt raha kogumiseks plaani ning suudavad seeläbi soovitud toote, teenuse või kogemuse saamise nimel raha iseseisvalt kokku hoida, et laenamist vältida. Need tulemused on aga mõnevõrra vastuolus Yazdanparast ja Alhenawi (2017) uuringu tulemustega, kes leidsid, et näiteks avatus kogemusele ja meelekindlus on isiksuseomadused, mida ei saa otseselt seostada igasuguse laenu võtmise või mitte võtmise kavatsusega (v.a. kodulaen).

Sadi et al (2011) viisid läbi uuringu, et leida seoseid investorite finantskäitumise ja isiksuseomaduste vahel. Uuringu käigus leiti, et isiksuseomaduste poolest ekstraversed investorid on suunatud pigem välistele teguritele ja mõjuritele, langetavad kiireid otsuseid, elavad oma mõtteviisilt olevikus ja vajavad toimetulekuks mitmekülgset sotsiaalset suhtlemist, mida saab seostada püsiva raha kulutamisega ja see omakorda kasvatab ka tendentsi laenata. Ekstraversuse ja kergekäeliselt võetud laenukohustuste võtmise omavaheline seos tuli välja ka Davey ja George (2011) uuringust. Nyhus ja Webley (2001) leidsid, et kõrge koostöövalmidusega inimestel on kaldumus teha vähem investeringuid ja seetõttu on nad sunnitud vaba raha puudumise tõttu ka rohkem laenama. Kuna neurootilisust on seostatud varasemalt madala enesekontrolli (Davey & Georg, 2011), tujumuutuste ja emotsionaalse ebastabiilsusega ning ka liigne ostlemine ja kulutamine on seotud emotsionaalse ebastabiilsusega, siis on ka neurootilisust seostatud madala suutlikkusega koguda, üleliigse ja impulsiivse kulutamisega ning kompulsiiivse ostmisega, kuna need ostukäitumised võivad tuua lühiajalist heameelt (Yazdanparast & Alhenawi, 2017). Seega on eelnevalt leitud, et neurootilistel inimestel on kaldumus võtta üleliigse kulutamise tõttu kergekäeliselt tarbimislaine, et katta ära ettenägematuid ja hetke ajal olulisena tunduvaid tarbimiskohustusi.

1.2.2 Kogumise seos isiksuseomadustega

On üldlevinud arusaam, et raha kogumine on ratsionaalne tegevus, mille eesmärk on kindlustada kogujale tulevikus majanduslik kindlustunne ja parem toimetulek. Samas näitavad mitmed vanema generatsiooni seas läbiviidud uuringud, et kogumine ei ole iga majapidamise normaalne finantsplaneerimise osa. Näiteks NRRI (*National Retirement Risk Index*) abil kogutud andmetest selgus, et umbes pooltel USA majapidamistel ei ole pensionieaks majanduslikku ettevalmistust (Munnell, Hou & Webb, 2014). Mitmed autorid on selgitanud taolist ebaratsionaalset finantstegevust muuhulgas ka isiksuseomadustest tingitud kalduvusega käituda.

Mayfield, Perdue ja Wooten (2008) uurisid üliõpilaste seas läbiviidud uuringus tudengite finantskäitumist ja leidsid, et kogemusele avatud üliõpilased näitasid üles tahet siduda end pikaajalise kogumise ja investeerimisega. Üliõpilaste kavatsust aastaid hiljem siiski edasi ei uuritud, seega puuduvad selle uuringu raames andmed, kuivõrd olid üliõpilaste kavatsused saanud ka nende finantskirjaoskuse osaks tulevikus ning mil määral rakendasid nad ülikooli ajal plaanitud peale lõpetamist. Vastukaaluks leidsid Troisi, Christopher ja Marek (2006) oma uuringust, et kogemusele avatud inimesi saab seostada just kehva rahaga ümberkäimise oskuse ja madala kogumisaktiivsusega, kuna nad ei väärtusta niivõrd materiaalseid hüvesid ja soovivad elada hetkes.

Tulles tagasi isiksuseomaduste Suure Viisiku teooria juurde, arutlesid Costa ja McCrae (1992), et kogemusele avatud inimesed kogevad tänu vastuvõtlikkusele positiivseid ja negatiivseid emotsioone väga teravalt, seega on nad ka stressile vastuvõtlikud ja kalduvad tegema otsuseid, mis toovad kiiresti rahulolu ja rõõmu, samas tunnevad nad hirmu pensionieas toimetuleku suhtes.

Neukam ja Hershey (2003) leidsid, et finantsalane hirmu- ja muretunne kahjustab otseselt igasugust finantsalast kogumistegevust. Taoline suutmatustunne finantsalaselt hakkama saada on sarnane ka kõrge neurootilisuse tasemega inimestele, kes kogevad valdavalt negatiivseid emotsioone. Taoline emotsionaalne madalseis on seotud ka madala usuga oma finantsalasesse suutlikkusse, mis omakorda aeglustab finantsalast kogumisaktiivsust (Asebedo et al, 2019). Meelekindlad ja ekstravertsed inimesed on seevastu enesekindlamad, kogevad valdavalt positiivseid emotsioone ning tänu kõrgemale usule oma finantsalasesse suutlikkusse valmistuvad pensionieaks teadlikuma finantsplaani ja sihipärase kogumistegevusega (Hershey & Mowen, 2000).

Vastupidiselt Hershey ja Moweni (2000) uuringule, kus leiti seoseid ekstravertsuse ja positiivse kogumisaktiivsuse vahel, viisid Nyhus ja Webley (2001) Hollandis läbi uuringu, mille käigus koguti andmeid inimeste finantsalaste otsuste kohta. Uuringust selgus, et kui inimesel esinevad isiksuseomadustena koos kõrge ekstravertsus ning kõrge koostöövalmidus, siis kaldub inimene olema madala kogumisaktiivsusega. Duckworth'i ja Weir'i (2011) läbiviidud uuringust tulid välja positiivsed seosed meelekindluse, kogumise ja elu jooksul teenitud palga vahel. Samas neurootiliste inimeste elu jooksul teenitud palk oli uuringus vastanutel madalam. Samale tulemusele jõudsid ka Viinikainen et al (2010), kes leidsid, et isiksuseomadused nagu ekstravertsus, avatus kogemusele ja meelekindlus on seotud kõrgema sissetulekuga ning neurootilisus madalama sissetulekuga. Võimalikku selgitust võib pakkuda Sutin et al (2009) uuring, kus arutletakse, et kuna ekstravertsust ja meelekindlust seostatakse tavaliselt edukama karjääri teekonnaga, siis on see omakorda seotud ka sihipärase finantstegevuse, kõrgema sissetuleku ja sihipärase kogumisaktiivsusega.

1.2.3 Investeerimiskäitumise seos isiksuseomadustega

20.sajandi teisel poolel hakkasid mitmed autorid uurima, kuidas võiksid olla isiksuseomadused seotud inimese käitumisega (Norman, 1967; Goldberg, 1981; Costa & McCrae, 1992). Tähelepanu alla sattus ka investroite ebaratsionaalne käitumine aktsiaturul, mis mõjutas otseselt aktsiahindasid ning mida ühe võimaliku variandina seostati ka isiksuseomadustega. Seos isiksuseomadustega tundub tagantjärele analüüsides ka väga asjakohane, kuna otsuste tegemisel tuleb investoritel arvesse võtta valdkonniti väga erinevaid tegureid, varasemat kogemuste pagasit, teadmisi, eelistusi ning arvestama, et neid otsuseid võivad mõjutada ka erinevad emotsionaalsed tegurid nagu ärevus, hirm, rõõm ja ahnus, mis võivad olla otseselt seotud otsustamise kvaliteedi ja lõpptulemusega (Johnsi & Sunitha, 2019). Ebaratsionaalseks muutub investorite käitumine olukordades, kus kõrvaltvaataja ja investori käitumist analüüsiva vaatleja jaoks tunduvad langetatud otsused eelnevatele teadmistele ja kogemustele tuginedes arusaamatud. Ühe võimalusena saab sellist käitumist analüüsida läbi isiksuseomaduste. Näiteks Schaefer et al (2004) uurisid isiksuseomaduste seost liigse enesekindlusega. Täpsemalt proovisid nad oma uuringus mõõta, kuivõrd on seotud enesekindlus, mis on eduka investori jaoks oluline omadus ja reaalses situatsioonis toimetuleku täpsus. Selgus, et ekstravertsed inimesed kalduvad liigsele enesekindlusele samal ajal kui kogemusele avatud inimesed on enesekindlad aga mitte

ebaratsionaalsed. Antud uuringust ei leitud seoseid neurootilisuse, meelekindluse, koostöövalmiduse ja liigse enesekindluse vahel. Isiksuseomaduste ja finantskäitumise vaheliste seoste leidmise olulisusele viitab ka Rzeszutek (2017), kes leidis, et investorite ebaratsionaalset käitumist aktsiaturul saab seostada isiksuseomadustega, kuid vajab tulevikus põhjalikumat uurimist.

Mayfield et al (2008) uurisid, kas isiksuseomadused võiksid olla abiks, et ennustada (*predict*) investorite käitumist. Uuringu tulemustes jõuti selgusele, et pikaajalistel investoritel avaldub isiksuseomadustest tugevamalt just kogemusele avatus. Samas riskikartlikumad investorid eelistasid lühiajalisi investeeringuid. Mayfield et al (2008) uuringust selgus, et julgust riskida ja lühiajalisi investeeringuid sai seostada just ekstravertsusega. Samas neurootilisust sai siduda riskikartlikkuse ja lühiajaliste investeeringute vältimisega. Ferguson (2011) leidis, et aktsiaturu heitlikkus võib olla sageli seotud investorite tajuvigadega, mis on omakorda seotud isiksuseomadustega.

Kuigi aastate jooksul on läbiviidud mitmeid uuringuid, et leida seoseid inimese finantskäitumise ja isiksuseomaduste vahel, on selge, et sageli on uuringu tulemused seotud kultuuriliste erinevustega ning Eesti kontekstis puuduvad meil antud seoste loomiseks põhjalikumad andmed. Seega vajab finantskäitumise ja isiksuseomaduste vaheliste seoste leidmine edasi uurimist, et välja töötada parema fookusega finantsteenuseid, motivatsioonipakette jm rahaga seonduvaid teenuseid.

1.3 Karjääriankrud

Inimese karjääriankruks võib nimetada elu jooksul omandatud kompetentsust, võimeid, talente, motiive, hinnanguid ja vajadusi, millest lähtuvalt valib ta endale lõpuks ka karjääri suuna (Shein, 1978). Sheini karjääriteooria (1990, 1996) alusel omandab enamik inimesi oma päris karjääriankru või kompetentsuse karjääri jooksul ja selle võib ära tunda pühendumise järgi - karjääriankur on miski, millest ei soovita loobuda selle olulisuse tõttu. Inimene võib saavutada elu jooksul mitu kompetentsi, kuid ainult ühte neist saab vaadelda domineerivana. Inimese tööalane kompetentsus kujuneb välja pikema perioodi jooksul, kui inimene on omandanud mingis valdkonnas piisavalt kogemust ja teadmisi. Schein (1990) leidis, et kui inimene ei saa aru oma kompetentsidest, siis pole ta arvatavasti omandanud üheski huvipakkavas valdkonnas piisavalt kogemust. Samuti järeldas ta oma uuringute

põhjal, et mida pikemalt inimene töötab, seda rohkem kinnistuvad ja ühtlustuvad tema karjäärivalikud, kuna toimub vaimne ja sotsiaalne küpsemine, elukogemuse omandamine ja kinnistuvad ka teadmised oma eelistuste kohta. Samuti muutub karjääri edenedes stabiilsemaks inimese domineeriv kompetents (*career self-concept*).

Schein pakkus oma teorias välja 8 karjääriankrut: tehniline/funktsionaalne (*technical/functional*), juhtimine (*general management*), autonoomsus/sõltumatus (*autonomy*), turvalisus/stabiilsus (*security*), ettevõtlikkus/loovus (*entrepreneurial creativity*), teenimine/pühendumine (*sense of service*), väljakutse (*pure challenge*), elustiil (*lifestyle*) (Lisa 2). Igal ankrul on omakorda kolm komponenti: 1) tajutud anded ja võimed, 2) tajutud motiivid ja vajadused, 3) tajutud suhtumised ja väärtused. Esimesed kaks komponenti põhinevad inimese töökogemusel, kolmas komponent väljendab inimese hinnanguid, norme ja reaktsioone erinevatele elu ja töö olukordadele.

Schein (1990) leiab, et oma karjääriankru teadvustamine on oluline, kuna aitab karjääri ehitamist paremini mõtestada ning kui inimese karjääriankur ja töökeskkond omavahel sobivad, siis toodab see töökeskkonnas positiivset ning eesmärgile pühendatud töötulemust. Samale tulemusele on jõudnud ka hilisemad uurijad, kes on leidnud, et oma kompetentsidest arusaamine aitab luua mõtestatud karjääriredeli ja oma töötajate karjääriankrutest teadmine aitab organisatsiooni juhtidel paremini mõista töötajate vajadusi (Coetzee, Schreuder & Tladinyane, 2014; Chapman, 2015).

Schein (1990) leidis, et inimese karjääriankrud saavad areneda välja vaid juhul, kui inimene saab püsivalt tööalaseid ja eraelulisi kogemusi. Kui inimese mina-kontseptsioon on stabiilne ja ta teab, millised on tema karjääriankrud, aitab see olulistel hetkedel langetada teadlikke tööalaseid otsuseid. Tööl käidud aastate jooksul võivad inimese karjääriankrud üsna palju areneda ja muutuda ning protsess stabiliseerub umbes 5-10 tööaasta jooksul, mille tulemusel edeneb ka kogu inimese isiksus ja edaspidiste karjääri otsuste tegemine. Kusjuures Schein (1990) defineerib karjääri mõistet kui aastate jooksul kogunenud paketti, mis seob kokku inimese tööelu puudutavad kogemused ja rollid. Sellest lähtuvalt saab karjääriks nimetada ka inimese töökogemust, mis on väga argine ja mitteprofessionaalne. Niisiis kujunevad kõikidel töökogemusega inimestel karjääriankrud, kuid mitte kõigil pole paindlikke töökohti, kus nende karjääriankrul oleks võimalik avalduda. Nii võivadki osad inimesed, kes ei saa rakendada oma karjääriankrut töösituatsioonis, väljendada oma eelistusi ja väärtuseid hobidega tegeledes.

Schein'i (1990, 1996) uuringud näitavad, et inimese mina-kontseptsioon peegeldab tema põhiväärtusi, motiive ning vajadusi ja kuna inimesed sisenevad tööturule erinevate väärtustega, mis võivad mängida kriitilist rolli ka tööhõive seisukohalt, siis on oluline teada, kuidas need väärtused ja eelistused mõjutavad pikemas plaanis nende endi karjääriotsuseid, aga ka ettevõtte edukust. Brown'i (2002) uuringust selgub, et inimesed usuvad, et nende tööalased väärtused peaksid olema vastavuses sellega, millises rollis nad on töökeskkonnas. Tööraahulolu ja ettevõtte sisekliima seisukohalt on see oluline informatsioon, kuid saab eriti aktuaalseks töötaja sisenemisel ettevõttesse ja enne seda, värbamisprotsessi käigus.

Tehnoloogia areng on võimaldanud paarikümne aasta jooksul muuta tööjaotuse ja tootluse enamuse töövaldkondades efektiivsemaks. Sellest tulenevalt on muutunud ka töö iseloom ja nõudmised töötajale. Inimene, kes on olnud nende muutuste keskel, on pidanud ühel hetkel langetama oma karjääriteel otsuse, kas ta suudab ja soovib nende muutustega kaasa minna ja kohaneda või jääda kindlaks olemasolevatele teadmistele ja oskustele, mis võivad pidevalt arenevas töökeskkonnas muutuda talle ühel hetkel töötamist takistavaks teguriks mõjutades pikas plaanis ka tema finantsalast toimetulekut. Sellistest töötajate poolt tehtud igapäevastest otsustest, mida mõjutab ka inimese karjääri orientatsioon, võib sõltuda pikemas plaanis ka ettevõtte areng ja toimetulek. Sellest lähtuvalt on töötaja finantskäitumise ja karjääriankrute seostest teadlik olek ka ettevõtte jaoks väärtuslik informatsioon.

1.3.1 Finantskäitumise seos suhtumisega rahasse ja karjääriankrute

Inimese karjäärialased otsused on tavaliselt seotud ka materiaalse kindlustunde tagamisega ning on olemuselt ettepoole suunatud. Kahjuks on inimese finantskäitumise ja karjääriankrute omavaheliste seoste loomiseks läbiviidud väga vähe uuringud, mistõttu on ka antud uuringu jaoks teoreetilise tausta loomine keeruline. Schein (1990) rõhutab, et karjääriankrute uurimine on oluline, kuna oma karjääri orientatsioonist teadlik olemine aitab kujuneda inimesel eneseteadlikuks töötajaks ning paremini planeerida oma karjääri kujunemist. Et olla edukas ja jätkusuutlik, peavad ettevõtted aru saama, milline töö iseloom sobib erineva karjääriankruga inimestele kõige paremini ning mida saab ettevõtte lisaks palga maksmisele teha töötajate jaoks, et hoida kollektiivis lojaalsust, motivatsiooni ning olla atraktiivne ka uutele potentsiaatele töötajatele. Üks võimalus, kuidas ettevõtte saab sellist lisaväärtust luua, on läbi arusaama inimese finantskäitumise ja karjääriankrute vahelistest seostest. Kui töötaja on oma karjääri orientatsioonist lähtuvalt stabiilsust ja turvatunnet otsiv,

siis on ka ettevõtte poolt pakutud majanduslikku turvatunnet kasvatavad hüved motiveerivad. Ja kui inimese väljakujunenud karjääriankur on loomult aktiivne, pealehakkav, iseendale võimalusi loov, siis võib ka ettevõtte strateegia pakkuda töötajale erinevaid tulevikku suunatud finantsteenuseid (nõustamine, aktsiad, ettevõtte pension, ühiskassa jne) olla tööotsijale atraktiivseks boonuseks.

On leitud, et rahal suur roll selles, milline on töötaja panus, eetilisuus, motiveeritus, organisatsiooni eesmärkide täitmise püüdlus, sihikindlus ja käitumine töökohal (Surgeliene & Stanisauskiene, 2009). Kuigi rahasse suhtumine varieerub inimeste ja gruppide vahel, siis on rahal, eriti kaasaegses ühiskonnas, suur roll tähenduste loomisel (Surgeliene & Stanisauskiene, 2009). Seda eelkõige põhjusel, et kaasaegses materialistlikus ühiskonnas loob raha suure eelduse ja eelise töörahulolu, motivatsiooni, tööga kaasatuse ning ka oma eraeluliste eesmärkide saavutamiseks. Võib öelda, et kuigi kaasaegsed teoreetilised lähenemised töörahulolu puudutavates küsimustes on üles ehitatud põhimõttele, et inimene on nõus loobuma suuremast palgast, kui ta saab teha tähendusrikast tööd, tuleks nendest uuringutest välja tuua ka asjaolu, et tegemist on tihtipeale olukordadega, kus inimesel on väga selge ja tugevalt väljakujunenud kutsumus (nt teenimise/pühendumise karjääriankur) või on inimene juba majanduslikult kindlustatud ning suurem palganumber ei muuda tema elukvaliteeti drastilisel määral. Seega on inimese finantseesmärgid tema tööelu puudutavate küsimuste kaalukausi ühel pool ning karjääriankruga seotud tööelu sisulised küsimused teisel pool.

Lemrova & Cakirpaloglu (2019) läbiviidud uuringus keskenduti õpetajate karjääriankrute ja töörahulolu puudutavatele küsimustele. Muuhulgas uuriti, kas õpetajate peal läbiviidud uuringus selgub seost karjääriankrute ja rahasse suhtumise vahel. Kuna õpetaja karjäär on üks nendest erialastest valikutest, mille puhul räägitakse suurel määral kutsumuse olemasolu vajalikkusest, siis on õpetajakutse valinud inimese teadlik valik ka ametiga seotud teatav rahaline muretunne. Kuna rahale omistatakse ühiskonnas erinevaid väärtuseid ja inimesed veedavad tööl olles ning raha teenides väga suure osa oma ajast, siis on ka loomulik, et raha loodud väärtustel on suur osa selles, millise mina-pildi ja enesehinnangu inimene selle abil endale loob (Lemrova & Cakirpaloglu, 2019).

Lemrova & Cakirpaloglu (2019) uuringust selgus, et küsitletud õpetajate seas olid kõige populaarsemad karjääriankrud elustiil, turvatunne ja teenimine. Olenemata vastaja soost oli kõige populaarsemaks karjääriankruks elustiil, mida saab seostada õpetajakutse olulisuse

teadvustamise ja teatud õpetajakutsega seotud hüvedega (nt pikem puhkus, toetatud ja püsiv koolitusvajadusega tegelemine, õpetajatööga seotud autonoomsus, töö- ja puhkeaja planeerimise võimalus jne). Viimased tegurid on motiveerivaks ka nooremale, tööturule jõudvale generatsioonile. Uuringust selgus, et õpetajad, kelle karjääriankruks tuli turvatunne, pidasid siiski väga oluliseks ka tööga kaasnevat finantsalast turvatunnet. Kuigi õpetajakutse vajalikkus ning kindel riigi poolt makstud palk kuuluvad üsnagi turvaliste valikute alla, siis võib öelda, et turvalisuse karjääriankruga õpetaja võib ühel hetkel otsustada loobuda tavapärasest õpetajatööst just põhjusel, et see ei pruugi katta tema või tema perekonna majanduslikke väljaminekuid/vajadusi ega paku pere kasvades ning väljaminekute suurenedes rahalist turvatunnet. Seega võib öelda, et mitte kõik, kuid just turvatundega seotud karjääriankruga töötajate üheks oluliseks motivaatoriks on organisatsiooni rahaga seotud küsimused ning eesmärgid.

Kui teenimise/pühendumise karjääriankruga inimese jaoks on esmatähtis töö sisu, võimalus teisi aidata, muuta maailma igapäevaselt paremaks paigaks, leida oma töös teistega harmoonia, aidata kaasa probleemide lahendamisele ning mitte lähtuda antud eesmärkides raha või rahaga seotud hüvedest, siis turvatunde karjääriankruga inimeste puhul on tavaliselt suurimaks indikaatoriks kindlustunne, mille tavaliselt loovad organisatsiooni rahalised võimalused. Schein (1996) järeldas oma karjääriankrute põhjal tehtud uuringutest, et inimestel, kelle karjääriankruks on turvatunne ja stabiilsus, seavad endale üheks selgeks tööalaseks eesmärgiks ka majandusliku turvatunde saavutamise. Schein (1996) leidis, et turvalisuse karjääriankruga inimese jaoks on suureks tööalaseks motiveerijaks töökoha stabiilsus, tööandja plaanid ja lisahüved, mis kindlustavad töötaja pensionil veedetud aastad ning pakuvad muid rahalisi hüvesid majandusliku turvatunde saavutamiseks. Vähem tegeleb turvalisuse karjääriankruga inimene ideega sellest, mis on tehtava töö sisu, kuivõrd tehtud töö tulemusel saadud rahale ning muudele rahas mõõdetavatele hüvedele. Schein (1996) kirjeldab, et kuna turvatunde saavutamiseks vajaminev rahaline kindlustunne on ajas muutuv (inflatsiooni, majanduslanguste jne tõttu), siis on turvatunde karjääriankruga töötaja valvas, jälgides muudatusi tööturul ning otsides enda jaoks stabiilsemat ning kindlamat tööpositsiooni.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

Mitmed uuringud on näidanud, et inimese finantskäitumise seostamine isiksuseomaduste ja karjääriankrute (Davey & George, 2011; Hershey ja Moweni, 2000; Schein, 1996) ning rahasse suhtumisega (Furnham, 1996; Kihlstrom, 2013; Lemrova & Cakirpaloglu, 2019) on võimalik ning annab organisatsiooni jaoks väärtuslikku infot, kuidas üles ehitada isiksuseomadustest ja karjääriankrutest lähtuvalt oma töötajate jaoks kaasaegseid motivatsioonipakette. Töö teoreetilises osas väljatoodud uuringute näol on tegemist vanema teaduskirjandusega. Sellest tulenevalt on ettevõttel, kes soovib oma värbamise strateegia või töötajale pakutavad rahalised lisaväärtused üle vaadata inimese finantskäitumise seostest lähtuvalt, puuduvad selleks tõendus põhised otsustus alused, sest sellekohased otsesed teadusuuringud puuduvad.

Antud magistritööga püüab autor lisada sellekohaseid teadmisi ning sellest tulenevalt on töö eesmärgiks välja selgitada, kas ja kuidas on töötajate finantskäitumine seotud rahasse suhtumisega, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega.

Lähtuvalt uurimistöö eesmärgist püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning finantskäitumise vahel?
2. Millised on seosed finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahel?
3. Millised on seosed karjääriankrute ja finantskäitumise ning rahasse suhtumise vahel?

2.1. Uuringu meetod ja läbiviimine

Uuringu läbiviimiseks valiti kvantitatiivne uuringu meetod. Kvantitatiivne uurimismeetod võimaldab saada võimalikult objektiivseid empiirilisi andmeid ning andmed kogutakse meetodiga, mis võimaldaks arvulist mõõtmist ning mõõtmistulemuste saamist (Hirsijärvi & Huttunen, 2005). Kvantitatiivse uurimise puhul tehakse järeldused statistilise analüüsi põhjal. Uuringu andmekogumise meetodiks oli ankeetküsitlus (Lisa 3), mis koosnes neljast osast ja mille küsimused pandi kokku vastavalt töö eesmärkidele ja teoreetilistele käsitlustele. Küsimustikule vastati *Google Forms* keskkonnas. *Google Forms* keskkond valiti seetõttu, et tegemine on *online* vabavara lise keskkonnaga, millel on hea ligipääsetavus ning kerge kasutajaliides. Uuring viidi läbi vahemikus 19.-26. märts 2021. Uuringus

osalemine oli kõigile vabatahtlik ja uuringu tulemuste osas tagati kõigile vastajatele anonüümsus. Küsimustiku täitmine võttis vastajal aega keskmisel 25-30 minutit.

Kuna tegemist on mugavusvalimiga, siis uuringu käigus saadud tulemusi ei üldistata laiemale populatsioonile.

2.2 Uuringus kasutatud küsimustikud

Küsimustik koosnes neljast osast ja küsimustiku kogupikkuseks oli 150 küsimust. Küsimustiku esimene osa oli **isiksuseomaduste** mõõtmiseks. Kuna Suure Viisiku isiksuseomaduste test on kaitstud autoriõigusega ja on tasuline, siis kasutati antud magistritöö raames vabavaralist HEXACO-PI-R (Ashton & Lee, 2009; Costa and McCrae, 1992) eesti keelde tõlgitud isiksuseomadusi mõõtvaid väiteid ning vastati 5-astmelisel Likerti-tüüpi skaalal, kus 1 = üldse ei nõustu ja 5 = nõustun täiesti. Isiksuseomaduste test koosnes 60-st väitest (Lisa 3), mis olid jagatud erinevalt Suure Viisiku testile 6 faktorisse: ausus-alandlikkus, emotsionaalsus (vastab Suure Viisiku neurootilisuse alaskaalale), ekstravertsus, koostöövalmidus, meelekindlus, avatus kogemusele. Viimased neli faktorit on samased Suure Viisiku alaskaaladega. Küsimustik sisaldas 29 väidet, mille tulemused pöörati enne andmete analüüsimist.

Varasemates uuringutes on saadud HEXACO-PI-R 60-väitega küsimustiku alaskaalade Cronbachi alfa väärtused vahemikus $\alpha = 0,77-0,80$ (Ashton & Lee, 2009). Andmeid analüüsid arutati kõigepealt faktorite koondkeskmised. Mida kõrgem oli keskmine, seda sagedamini nõustuti, et vastav omadus esineb. Näiteks, mida kõrgem keskmine, seda ekstravertsemaks pidas ennast vastaja.

Küsimustiku teises osas uuriti inimese **suhtumist rahasse**. Rahafilosoofia küsimustikuna kasutati *Money Attitude Scale* (Khare, 2014) eesti keelde tõlgitud väiteid. Küsimustik koosnes 32-st väitest. 16 väidet mõõtsid inimese suhtumist rahasse ning nendest moodustus kolm alaskaalat: ärevus (mil määra tekitab raha omamine või selle puudumine ärevust), hinnatundlikkus (kuivõrd peavad vastajad ennast hinnatundlikuks) ning võim ja prestiiž (kuivõrd tekitab raha omamine inimesele võimu ja prestiiži tunnet). Rahafilosoofia küsimustiku teises osas mõõdeti 16 väite abil materialistlikku hoiakut. Väited jagunesid 3 faktorisse: 'asjad väljendavad edukust', 'asjade omamine on oluline' ja 'asjad pakuvad rõõmu'. Pööratud skaalaga oli küsimustikus 6 väidet.

Väidetele vastamiseks kasutati 5-astmelist Likerti-tüüpi skaalat, kus 1 = üldse ei nõustu ja 5 = nõustun täiesti. Varasemalt läbiviidud uuringutes on saadud *Money Attitude Scale* alaskaalade Cronbachi alfa väärtusteks 0,75 - 0,8 (Khare, 2015; Kim, 2014).

Andmeid analüüsid arvutati kõigepealt faktorite koondkeskmised. Mida kõrgem oli keskmine, seda sagedamini nõustuti, et raha ja asjade omamine on oluline või rahaasjad teevad murelikuks. Madalama keskmise tulemusega vastajad ei väärtustanud niivõrd raha ja asjade omamist.

Seejärel uuriti inimeste **finantskäitumist** 15 väitega. Küsimused koostati vastavalt neljale faktorile: 'rahaasjade haldamine,' 'raha kogumine', 'raha investeerimine' ja 'laenu võtmine'. Finantskäitumise mõõtmiseks saadud küsimused koostati varasemalt läbiviidud uuringutele tuginedes (Khare, 2014; Lay & Furnham, 2018, Roberts & Jones, 2001), kus küsimustike alfa väärtused on saadud vahemikus $\alpha = 0,7 - 0,88$. Vastajad hindasid väidetega nõustumist binaarsel skaalal, kus 0 = ei ja 1 = jah. Skaalasid ei pööratud ning andmete analüüsimisel arvutati faktorite summad (jah-vastused liideti kokku). Mida suurem tuli jah-vastuste summa, seda sagedamini nõustuti faktorisse kuuluvate väidetega.

Küsimustiku viimases osas uuriti inimeste **karjääri orientatsiooni** Schein'i karjääriankrute (*Career Orientation inventory*, COI) eesti keelde tõlgitud küsimustiku abil, kus oli kokku 40 väidet, mis omakorda jagunesid 8 faktorisse: tehniline/funktsionaalne (technical/functional), juhtimine (general management), autonoomsus/sõltumatus (autonomy), turvalisus/stabiilsus (security), ettevõtlikkus/loovus (entrepreneurial creativity), teenimine/pühendumine (sense of service), väljakutse (pure challenge) ja elustiil (lifestyle).

Varasemates uuringutes on saadud Schein'i COI alaskaalade Cronbachi alfa väärtusteks $\alpha = 0,78-0,84$ (Custodio, 2004). Vastajad hindasid väidetega nõustumist 5-astmelisel Likerti-tüüpi skaalal, kus 1 = üldse ei nõustu ja 5 = nõustun täiesti. Skaalasid ei pööratud. Andmete analüüsimiseks arvutati kõigepealt faktorite koondkeskmised. Mida kõrgem oli keskmine, seda enam nõustuti, et vastav suundumus esineb. Näiteks, mida kõrgem keskmine, seda olulisema ja väärtuslikumana hindas vastaja juhtimisalast karjääri.

2.2. Valimi moodustamine ja kirjeldus

Antud uuringu käigus kogutud andmed saadi mugavusvalimi abil. Uuringus osalemisele eraldi kriteeriume ei seatud. Küsitlus viidi läbi *Google Forms* keskkonnas ja küsimustiku

linki jagati erinevate sotsiaalsete keskkondade kaudu. Kuna küsimustiku demograafilistes andmetes ei uuritud vastajate tegutsemisvaldkonna kohta, siis ei saa ka vastajaid analüüsidest teha valdkonnaalast kokkuvõtet. Uuritavate demograafilised andmed on esitatud tabelis 1. Uuringus osales 203 inimest, kelle hulgas oli naisi oluliselt rohkem kui mehi. Osalejad olid vanuses 15-71 aastat ning keskmine vastajate vanus oli 36 aastat ($SD = 10,8$). Kõige enam oli vastajate hulgas bakalaureuse-ja magistrikraadiga inimesi. Kõige aktiivsem vastajate grupp jäi vanusevahemikku 25-29 ($n = 28$) ning kõige vähem oli vastajaid vanusegrupis 45-49 ($n = 7$) eluaastat.

Tabel 1. Vastajate demograafilised andmed.

	N	%
Sugu		
mees	78	38,4
naine	125	61,6
Vanusegrupp		
15 – 24	15	7,4
25 – 29	48	23,6
30 – 34	43	21,2
35 – 39	35	17,2
40 – 44	27	13,3
45 – 49	7	3,4
50 – 54	13	6,4
55 – 71	15	7,4
Haridus		
põhiharidus	9	4,4
kutseharidus	24	11,8
keskharidus	37	18,2
bakalaureus	85	41,9
magister	46	22,7
doktor	2	1

N = vastanute arv, % = vastanute protsent.

Allikas: autori koostatud

2.3. Andmeanalüüsi meetodid

Magistritöö uuringu käigus saadud andmete analüüsimiseks ning kokkuvõtete tegemiseks kasutati tabelarvutusprogrammi MS Excel ning andmeanalüüsi programmi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Enne faktorite sisereliaabluse hindamist ja skooride (koondkeskmiste või summade) arvutamist pöörati osade väidete skaalad ümber: $1 \rightarrow 5$ ja $5 \rightarrow 1$. Sisereliaabluse hindamiseks arvutati faktorite Cronbach'i alfa (α) väärtused. Cronbach'i alfa on nii valiidsuse kui ka reliaabluse koefitsient, mis näitab küsimustiku või selle osade seesmist kooskõla ja seda hinnatakse heaks kui $\alpha = 0,8$ ning aktsepteeritavaks kui $\alpha = 0,7$ (Rips, 2017). Kui küsimustiku α väärtus on üle 0,9, siis see tähendab, et tunnuste omavaheline seos on väga tugev, mis võib viidata samasisuliste väidete olemasolule. Kui α väärtus on alla 0,6, siis see tähendab, et tunnuste vahel puudub seos või on see liiga nõrk ja faktor ei mõõda seda, mida ta on pandud mõõtma. Pärast sisereliaabluse hindamist arvutati kõigi samasse faktorisse kuuluvate väidete skoorid (koondkeskmised või summad).

Faktorite kirjeldav statistika esitati aritmeetiliste keskmiste ja standard hälvete kujul. Faktorite vaheliste seoste analüüsimiseks valiti mitteparameetiline Spearmani korrelatsioonanalüüs (Spearmani korrelatsioonikoefitsient ρ) (Dancey & Reidy, 2004). Korrelatsioonanalüüsi kasutatakse seose otsimiseks kahe tunnuse vahel ning see võimaldab teha järeldusi, kas seos on statistiliselt oluline või mitte. Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati 0,05, mis tähendab 95% tõenäosust (kui $p < 0,05$, on seos statistiliselt oluline). Kahe grupi vaheliste erinevuste analüüsimiseks kasutati t -testi. Enam kui kahe grupi statistiliselt oluliste seoste leidmiseks kasutati dispersioonanalüüsi *One-Way ANOVA* Post-Hoc testi Tamhane'i mitteparameetrilisel meetodil.

2.4. Uuringu tulemused

Isiksuseomaduste küsimustiku tulemuste analüüs näitas, et kuuest isiksuseomadusest said kõige kõrgema hinnangu 'meelekindlus' ja 'ausus-alandlikkus' ning kõige madalama 'koostöövalmidus' ja 'emotsionaalsus' (tabel 2). Arvestades asjaolu, et hinnangud anti 5-astmelisel skaalal, on keskmised hinnangud pigem keskpärased kui kõrged või madalad, jäädes 3,2 ja 3,7 vahele.

Isiksuseomaduste faktorite Cronbach'i alfa väärtused jäävad ümardatult vahemikku 0,6–0,8. Kõige madalam Cronbach'i alfa oli faktoril 'meelekindlus' ($\alpha = 0,57$). Selle faktori kooskõla oleks saanud parandada ühe väite eemaldamisega: väite „Soovitud eesmärgi saavutamiseks pean ennast tihti tagant sundima“ eemaldamise korral oleks $\alpha = 0,69$.

Tabel 2. Isiksuseomaduste kirjeldav statistika

Faktor	α	M	SD	Min	Max
Meelekindlus (10)	0,57	3,7	0,48	2,4	4,9
Ausus-alandlikkus (10)	0,75	3,7	0,68	1,1	5
Avatus kogemustele (10)	0,71	3,5	0,65	1,6	4,9
Ekstraversus (10)	0,81	3,4	0,7	1,3	5
Koostöövalmidus (10)	0,67	3,2	0,56	1,1	4,4
Emotsionaalsus (10)	0,75	3,2	0,65	1,4	4,5

M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, Min = väikseim väärtus, Max = suurim väärtus, α = Cronbachi alfa.

Allikas: autori koostatud

Tabelis 3 on kirjeldatud vastajate suhtumist rahasse ja materialismi. 5-astmelisel skaalal hinnatuna on hinnangud alla keskmise ehk madalamad kui 3. 'Ärevus' raha pärast ja 'hinnatundlikkus' said kõrgema keskmise kui 'võim ja prestiiž'. Materialismi faktori alaskaaladest said kõige kõrgema keskmise väited, mis koondusid nimetaja alla 'asjade omamine on oluline'.

Faktorite alfad jäävad ümardatult vahemikku 0,6–0,8. Kõige madalam Cronbach'i alfa oli faktoril 'hinnatundlikkus' ($\alpha = 0,57$). Siin ühegi väite eemaldamine faktori kooskõla ei paranda, mistõttu tuleks kõigi väidete sisu üle vaadata ja tagada, et väited koos tõesti mõõdaksid hinnatundlikkust.

Tabel 3. Vastajate suhtumine rahasse ja materialism

Faktor (väidete arv)	α	M	SD	Min	Max
Suhtumine rahasse					
Ärevus (6)	0,71	2,3	0,75	1	4,2
Hinnatundlikkus (3)	0,57	2	0,75	1	4
Võim ja prestiiž (7)	0,77	1,8	0,65	1	4,7
Materialism (16)	0,72	2,4	0,63	1	4,89
Asjade omamine on oluline (6)	0,68	2,6	0,69	1	4,67
Asjad loovad õnnetunde (4)	0,75	2,4	0,89	1	5
Asjad väljendavad edukust (6)	0,8	2,1	0,8	1	5

M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, Min = väikseim väärtus, Max = suurim väärtus, α = Cronbachi alfa.

Allikas: autori koostatud

Finantskäitumist mõõdeti neljal alaskaalal (tabel 4). Kõige rohkem JAH-vastuseid anti väidetele, mis koondusid faktorisse 'rahaasjade haldamine' (SUM = 355) ning kõige vähem JAH-vastuseid anti väidetele, mis koondusid faktorisse 'laenu võtmine' (SUM = 148). Cronbach'i alfa väärtused näitavad, et kõigi nelja alaskaala väited koos (15 väidet) mõõdavad finantskäitumist ($\alpha = 0,7$), kuid neljast alaskaalast kolm väidet omaette ei mõõda mõõdetavat: 'laenu võtmine' ($\alpha = -0,02$), raha kogumine ($\alpha = 0,18$) ja rahaasjade haldamine ($\alpha = 0,53$).

Tabel 4. Vastajate finantskäitumine.

Faktor (väidete arv)	α	SUM	M	SD	Min	Max
Finantskäitumine (15)	0,7	1082	5,3	2,84	0	13
Rahaasjade haldamine (3)	0,53	355	1,7	1,03	0	3
Raha kogumine (3)	0,18	299	1,5	0,86	0	3
Raha investeerimine (6)	0,69	280	1,4	1,54	0	6
Laenu võtmine (3)	-0,02	148	0,7	0,68	0	2

SUM = summa, M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, Min = väikseim väärtus, Max = suurim väärtus, α = Cronbachi alfa.

Allikas: autori koostatud

Karjääriankruid mõõdeti kaheksal skaalal (tabel 5). Kõige rohkem oli vastanute seas 'teenimise/pühendumise' ning 'elustiili' karjääriankruga inimesi. Kõige vähem seostasid vastajad end 'juhtimisalase' karjääriankruga. Faktorite Cronbach'i alfad jäävad ümardatult vahemikku 0,6–0,8. Kõige madalam oli faktori 'tehniline/funktsionaalne' alfa väärtus ($\alpha = 0,56$).

Tabel 5. Vastajate karjääri orientatsioon

Faktor (väidete arv)	α	M	SD	Min	Max
SV - teenimine/pühendumine	0,79	3,9	0,75	1	5
LS - elustiil	0,75	3,9	0,77	1,4	5
TF - tehniline/funktsionaalne	0,56	3,8	0,63	2	5
AU - autonoomsus/sõltumatus	0,74	3,8	0,74	1,4	5
CH - väljakutse	0,8	3,8	0,79	1,4	5
SE - turvalisus/stabiilsus	0,71	3,5	0,72	1,6	5
EC - ettevõtlikkus/loovus	0,81	3,5	0,91	1	5
GM - juhtimine	0,78	2,5	0,82	1	5

M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, Min = väikseim väärtus, Max = suurim väärtus, α = Cronbachi alfa.

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonanalüüsi tulemused näitavad, et isiksuseomadused on seotud rahasse suhtumisega (tabel 6). Statistiliselt olulised seosed olid valdavalt negatiivsed ja kas nõrgad või keskmise tugevusega (ρ on vahemikus -0,150–0,643). Erandiks oli emotsionaalsus, mis oli positiivselt seotud nii ärevuse kui ka hinnatundlikkusega.

Tabel 6. Isiksuseomaduste seosed rahasse suhtumisega.

	Ärevus	Hinnatundlikkus	Võim / Prestiiz
Meelekindlus	-0,205**	-0,096	-0,150*
Ausus-alandlikkus	-0,334**	-0,155*	-0,643**
Kogemustele avatus	0,011	-0,096	0,021
Ekstravertsus	-0,237**	-0,220**	0,039
Koostöövalmidus	-0,117	-0,136	-0,210**
Emotsionaalsus	0,362**	0,302**	0,064

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$)

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonanalüüsi tulemustes selgus, et isiksuseomadused on seotud ka materialismiga (tabel 7). Statistiliselt olulised seosed olid valdavalt negatiivsed (ρ on statistiliselt oluline vahemikus -0,158 – -0,667). Erandiks oli emotsionaalsus, mis oli positiivselt seotud väitega

'asjad loovad õnnetunde' ning kogemusele avatus, mis oli positiivselt seotud väitega 'asjade omamine on oluline'.

Tabel 7. Isiksuseomaduste seosed materialismiga.

	Materialism	ÕNN	EDU	OLULINE
Ausus-alandlikkus	-0,667**	-0,473**	-0,643**	-0,489**
Emotsionaalsus	0,119	0,158*	0,074	0,101
Ekstravertsus	0,021	-0,218**	0,130	0,054
Koostöövalmidus	-0,277**	-0,228**	-0,246**	-0,220**
Meelekindlus	-0,184**	-0,214**	-0,124	-0,158*
Kogemustele avatus	-0,022	-0,135	-0,072	0,144*

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$); ÕNN – asjad loovad õnnetunde; EDU – asjad väljendavad edukust; OLULINE – asjade omamine on oluline.

Allikas: autori koostatud

Isiksuseomaduste ja finantskäitumise vahelisi seoseid kirjeldab tabel 8. Statistiliselt olulised seosed ilmsid meelekindluse, ekstravertsuse ja emotsionaalsuse ning finantskäitumise vahel. Selgus, et ekstravertsus ei ole seotud kogumisaktiivsusega, küll aga on see seotud investeerimiskäitumisega. Samuti selgus statistiliselt oluline positiivne seos meelekindluse ning rahaasjade haldamise ja raha kogumise vahel ($p < 0,01$). Emotsionaalsus oli kõigi finantskäitumise faktoritega seotud negatiivselt. Koostöövalmidus ja kogemustele avatus ei olnud olulisel määral seotud ühegi finantskäitumise faktoriga.

Tabel 8. Isiksuseomaduste ja finantskäitumise vahelised seosed.

	Finantskäitumine	Rahaasjade haldamine	Raha kogumine	Raha investeerimine	Laenu võtmine
Meelekindlus	0,261**	0,359**	0,216**	0,116	-0,003
Ausus-alandlikkus	-0,084	0,092	-0,099	-0,156*	-0,043
Kogemustele avatus	0,026	0,017	-0,011	0,068	0,031
Ekstravertsus	0,237**	0,142*	0,126	0,221**	0,128
Koostöövalmidus	-0,060	0,049	-0,112	-0,036	-0,066
Emotsionaalsus	-0,289**	-0,189**	-0,174*	-0,244**	-0,160*

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$)

Allikas: autori koostatud

Finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahelisi seoseid kirjeldab tabel 9. Tulemustest võib näha, et statistiliselt olulised negatiivsed seosed ilmsid rahaasjade haldamise ning rahaasjade suhtes ärevustunde vahel, samuti raha kogumise ja hinnatundlikkuse vahel.

Statistiliselt oluline positiivne seose ilmnes raha investeerimise ja rahale võimu/prestiizi hinnangu andmisel.

Tabel 9. Finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahelised seosed.

	Võim Prestiiz	Ärevus	Hinnatundlikkus
Rahaasjade haldamine	-0,074	-0,140*	-0,095
Raha kogumine	0,076	-0,074	-0,138*
Raha investeerimine	0,228**	-0,062	-0,116
Laenu võtmine	0,086	-0,045	-0,121

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$)

Allikas: autori koostatud

Karjääri orientatsiooni ja finantskäitumise vaheliste seoste tabelist (tabel 10) on näha, et juhtimisalase karjääriankru ja raha investeerimise vahel on statistiliselt oluline keskmise tugevusega positiivne seos ($\rho = 0,331$, $p < 0,01$). Keskmise tugevusega positiivne seos ilmnes ka juhtimisalase karjääriankru ja rahaasjade haldamise ning raha kogumise vahel. Statistiliselt olulised keskmise ja nõrga tugevusega positiivsed seosed ilmnemid ka ettevõtliku/loova karjääriankru ning rahaasjade haldamise ja raha investeerimise vahel; väljakutsetele orienteeritud ning autonoomsus/sõltumatuse karjääriankru ning rahaasjade haldamise, raha kogumise ja raha investeerimise vahel; samuti esines statistiliselt oluline nõrk positiivne seos teemise/pühendumise karjääriankru ning rahaasjade haldamise vahel. Statistiliselt oluline nõrk negatiivne seos ilmnes turvalisus karjääriankru ja raha investeerimise vahel.

Tabel 10. Karjääri orientatsiooni ja finantskäitumise vahelised seosed.

Finantskäitumine	SV Teenimine ja pühendumine	LS Elustiil	TF Tehniline ja funktsionaalne	AU Autonoomsus ja sõltumatus	CH Väljakutse	SE Turvalisus ja stabiilsus	EC Ettevõtlikkus ja loovus	GM Juhtimine
Rahaasjade haldamine	0,162*	0,017	0,029	0,162*	0,296**	-0,127	0,154*	0,222**
Raha kogumine	0,020	0,004	0,014	0,165*	0,195**	-0,120	0,005	0,294**
Raha investeerimine	0,013	0,062	0,024	0,260**	0,254**	-0,171*	0,183**	0,331**
Laenu võtmine	-0,126	0,033	-0,071	-0,003	0,065	0,033	-0,117	0,035

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$)

Allikas: autori koostatud

Karjääri orientatsiooni ja rahasse suhtumise vahelistest statistiliselt olulistest seostest võib välja tuua, et teenimise/pühendumise karjääriankru ja võimu/prestiiži vahel ilmnes statistiliselt oluline keskmise tugevusega negatiivne seos. Samas autonoomsus/sõltumatus, turvalisus/stabiilsuse ja ettevõtlikkus/loovus karjääriankrute ning võimu/prestiiži vahel ilmnemise statistiliselt olulised nõrga tugevusega positiivsed seosed. Väljakutsetele orienteeritud karjääriankru ning hinnatundlikkuse vahel esines statistiliselt oluline keskmise tugevusega negatiivne seos ning ettevõtlikkus/loovus ning rahaasjade suhtes ärevust tundmise vahel esines statistiliselt oluline nõrga tugevusega positiivne seos.

Tabel 11. Karjääri orientatsiooni ja rahasse suhtumise vahelised seosed.

	SV Teenimine ja pühendumine	LS Elustiil	TF Tehniline ja funktsionaalne	AU Autonoomsus ja sõltumatus	CH Väljakutse	SE Turvalisus ja stabiilsus	EC Ettevõtlikkus ja loovus	GM Juhtimine
Ärevus	-0,124	0,025	-0,041	0,092	-0,126	0,080	0,148*	-0,073
Hinnatundlikkus	-0,107	-0,066	-0,076	-0,004	-0,226**	0,073	0,067	-0,097
Võim / Prestiiž	-0,210**	-0,010	0,048	0,179*	0,074	0,144*	0,174*	0,135

** Seos on oluline tasemel 0,01 ($p < 0,01$); * Seos on oluline tasemel 0,05 ($p < 0,05$).

Allikas: autori koostatud

Järgmiseks moodustati uuritavatest demograafiliste tunnuste (sugu, vanus, haridus) alusel võrreldavad grupid. Kahe grupi võrdlemiseks kasutati *t*-testi ja rohkem kui kahe grupi võrdlemiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA) koos Post-Hoc-testiga (Tamhane). Testid näitavad, kas erinevused gruppide hinnangutes on statistiliselt olulesed või mitte. Statistilise tõenäosuse olulisuse nivooks määrati 0,05 ($p < 0,05$), mis tähendab 95-list tõenäosust.

T-test näitas, et mehed ($M = 2$; $SD = 0,74$) ja naised ($M = 1,7$; $SD = 0,56$) erinesid oluliselt oma hinnangutes võimu/prestiigi suhtes ($t = 3,613$; $p = 0,000$) – mehed pööravad enda hinnangul prestiižile oluliselt suuremat rõhku kui naised (tabel 12).

Tabel 12. Meeste ja naiste hinnangute statistiliselt olulised erinevused rahasse suhtumises, materialistlikkuses ja finantskäitumises.

	Sugu	N	M	SD	t	p
Võim / Prestiiz	mees	78	2	0,74	3,613	0,000
	naine	125	1,7	0,56		
Materialism	mees	78	2,5	0,75	2,533	0,012
	naine	125	2,3	0,54		
Asjad loovad õnnetunde	mees	78	2,7	0,97	3,099	0,002
	naine	125	2,3	0,8		
Asjad väljendavad edukust	mees	78	2,3	0,93	2,813	0,005
	naine	125	2	0,69		
Finantskäitumine	mees	78	5,8	2,84	2,065	0,040
	naine	125	5	2,8		
Raha investeerimine	mees	78	1,67	1,5	2,218	0,028
	naine	125	1,2	1,5		
Laenu võtmine	mees	78	0,86	0,68	2,186	0,03
	naine	125	0,65	0,66		

N = vastajate arv, *M* = aritmeetiline keskmine, *SD* = standardhälve, *t* = statistiku väärtus, *p* = statistiline tõenäosus (olulisustõenäosus).

Allikas: autori koostatud

Lisaks moodustati uuritavatest kaks gruppi vastavalt sellele, kas nad olid või ei olnud võtnud tarbimislauenu (tabel 13). *T*-test näitas, et need, kes ei võtnud tarbimislauenu, olid emotsionaalsemad kui need, kes olid võtnud tarbimislauenu. Muudes aspektides statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud.

Tabel 13. Emotsionaalsuse seos tarbimislauenu võtmisega.

	Tarbimislauenu	N	M	SD	t	p
Emotsionaalsus (isiksuseomadused)	ei	160	3,28	0,633	2,279	0,024
	jah	43	3,03	0,69		

N = vastajate arv, M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, t = statistiku väärtus, p = statistiline tõenäosus (olulisustõenäosus).

Allikas: autori koostatud

Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks vanusegruppide võrdluses hinnangutes rahasse suhtumises ja materialismi viidi läbi One-Way ANOVA Post-Hoc test Tamhane meetodil. ANOVA näitas, et vähemalt kahes vanusegrupis erines uuritavate hinnang oma ärevusele olulisel määral ($F = 2,729$; $p = 0,01$). Post-hoc-test näitas, et statistiliselt oluline erinevus oli 25–29aastaste ($M = 2,6$; $SD = 0,71$) ja 50–54aastaste ($M = 2$; $SD = 0,47$) hinnangutes – 25–29aastased olid raha pärast suuremas ärevuses kui 50–54aastased (tabel 14). Teised vanusegrupid ei erinenud üksteisest oma hinnangute poolest.

Tabel 14. Eri vanusegruppidesse kuuluvate inimeste hinnangute statistiliselt olulised erinevused rahasse suhtumises ja materialismi.

	Vanusegrupp	N	M	SD	F	p
Ärevus	15-24	15	2,4	0,63	2,729	0,01
	25-29	48	2,6	0,71		
	30-34	43	2,3	0,81		
	35-39	35	2,2	0,69		
	40-44	27	2,3	0,82		
	45-49	7	1,7	0,71		
	50-54	13	2	0,47		
	55 ja rohkem	15	1,9	0,7		
Materialism	15-24	15	2,4	0,43	2,457	0,019
	25-29	48	2,6	0,58		
	30-34	43	2,4	0,74		
	35-39	35	2,4	0,57		
	40-44	27	2,4	0,67		
	45-49	7	1,8	0,17		
	50-54	13	2,1	0,63		
	55 ja rohkem	15	2,1	0,66		
Asjad loovad õnnetunde	15-24	15	2,6	0,75	2,073	0,048
	25-29	48	2,7	0,86		
	30-34	43	2,3	0,93		
	35-39	35	2,5	0,9		
	40-44	27	2,4	0,92		
	45-49	7	2	0,71		
	50-54	13	2,2	0,75		
	55 ja rohkem	15	2	0,97		

N = vastajate arv, M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, F = statistiku väärtus, p = statistiline tõenäosus (olulisustõenäosus).

Allikas: autori koostatud

Finantskäitumist hinnati küsimustikus binaarsel skaalal, kategoorilise tunnusega (jah/ei) (tabel 15). ANOVA Post-hoc-test näitas, et statistiliselt oluline erinevus oli 30–34-aastaste ($M = 6,6$; $SD = 2,69$) ja 55+ aastaste ($M = 3,7$; $SD = 2,55$) ning 15-24-aastaste ($M = 3,7$; $SD = 2,32$) hinnangutes finantskäitumisele. Raha investeerimises olid 30-34-aastased aktiivsemad ($M = 2$; $SD = 1,71$) kui teised vanusegrupid. Kõige madalamalt hindasid oma investeerimisaktiivsust 15-24-aastased ja 55+ vanuses vastajad. Laenu võtmist hindasid kõige kõrgemalt 40-44-aastased ($M = 1$; $SD = 0,44$), 45-49-aastased ($M = 1$; $SD = 0,69$) ning 50-54-aastased ($M = 1$; $SD = 0,82$). Kõige madalama laenu võtmise aktiivsusega oli vanusegrupp 15-24 ($M = 0$; $SD = 0$).

Tabel 15. Eri vanusegruppidesse kuuluvate inimeste hinnangute statistiliselt olulised erinevused finantskäitumises.

	Vanusegrupp	N	M	SD	F	p
Finantskäitumine	15-24	15	3,7	2,32	2,873	0,007
	25-29	48	5,2	2,64		
	30-34	43	6,6	2,69		
	35-39	35	5,5	2,59		
	40-44	27	5,3	3,31		
	45-49	7	5,9	2,67		
	50-54	13	5,2	3,14		
	55 ja rohkem	15	3,7	2,55		
Raha investeerimine	15-24	15	0,8	1,01	2,238	0,033
	25-29	48	1,3	1,40		
	30-34	43	2	1,71		
	35-39	35	1,3	1,38		
	40-44	27	1,5	1,81		
	45-49	7	1,6	1,48		
	50-54	13	1,2	1,82		
	55 ja rohkem	15	0,5	0,92		
Laenu võtmine	15-24	15	0	0	6,440	0,000
	25-29	48	0,5	0,62		
	30-34	43	0,9	0,6		
	35-39	35	0,8	0,66		
	40-44	27	1	0,44		
	45-49	7	1	0,69		
	50-54	13	1	0,82		
	55 ja rohkem	15	0,7	0,88		

N = vastajate arv, M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, F = statistiku väärtus, p = statistiline tõenäosus (olulisustõenäosus).

Allikas: autori koostatud

3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Järgnevas peatükis arutletakse magistritöö raames läbiviidud kvantitatiivse uuringu tulemuste üle, tuuakse välja seosed, järeldused ning töö praktiline väärtus. Kuna uurimistöö tulemusi ei saa laiendada laiemale populatsioonile, siis kirjeldavad käesoleva uurimistöö analüüs ja tulemused vaid uuringus osalenud valimit.

Käesolev magistritöö lähtus vajadusest, et ettevõtte, kes soovib oma värbamise strateegia või töötajale pakutavad rahalised lisaväärtused üle vaadata inimese finantskäitumise seostest lähtuvalt, puuduvad selleks tõenduspõhised otsustusalsused, sest sellekohaseid otseseid teadusuuringuid pole läbi viidud.

Magistritöö uuringu käigus leitud seosed olid kooskõlas läbitöötatud teoreetilise materjaliga, kus uuriti eraldi isiksuseomaduste seost suhtumisega rahasse ning finantskäitumisega ning karjääriankrute seost rahasse suhtumise ning finantskäitumist mõjutavate teguritega.

Uuringut alustades sõnastas autor 3 uurimisküsimust, millele püüti leida vastuseid.

1. Millised on seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning finantskäitumise vahel?

Uuringu tulemustest ilmnisid statistiliselt olulised seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning materialistliku hoiaku vahel. Mitmed autorid on välja toonud, et rahal baseeruvad tasud on inimese jaoks oluliseks motivaatoriks just seetõttu, et see on seotud tema väärtushinnangutega (Furnham, 1996; Luna & Tang, 2004; Tang, Luna & Tang, 2004). Mida materialistlikum on ühiskond, seda rohkem väärtustatakse ka raha, kuna see mõjutab teisi rahast sõltuvaid elu valdkondi, loob kindlustunde ning on võimu ja tihtipeale ka rõõmu allikas (Tang, 1992). Uurimustöös selgunud statistiliselt olulised seosed olid valdavalt negatiivse suunaga, nõrga või keskmise tugevusega, kus ρ oli vahemikus -0,150 – -0,643. Näiteks ilmnisid keskmise tugevusega positiivsed seosed emotsionaalsuse, hinnatundlikkuse ning rahaasjade suhtes ärevust tundmise vahel. Samuti ilmnis nõrk positiivne seos emotsionaalsuse ning materialismi alaskaala 'asjad loovad õnnetunde vahel'. Inimesed, kes on isiksuseomaduste poolest emotsionaalsemad (Suure Viisiku teoorias neurootilisuse alaskaala, Costa & McCrae 1992) on rahaasjade suhtes tundlikud ning omistavad rahale võimu luua nende elus õnnetunnet. Rahasse suhtumise alaskaalad olid koostatud Khare (2014) küsimustiku abil, kus ärevuse alaskaala abil mõõdeti inimese

turvatumet. Mida madalamaks hindas inimene rahaga seotud ärevuse taset, seda kõrgemaks pidas näiteks turvalisuse/stabiilsuse karjääriankruka inimene oma rahaga seotud turvatunnet. Materialismi alaskaalade küsimused olid koostatud Roberts ja Jones (2001) küsimustiku abil, kus pöörati tähelepanu sellele, et materialistlikud inimesed peavad keskseks asjade omamisega seotud õnnetunnet. Sellised inimesed ehitavad oma mina-pildi üles selle kaudu, mida nad omavad ja mida mitte (Belk, 1985).

Seostest võib järeldada, et emotsionaalsusele kalduvat inimest on võimalik organisatsioonis motiveerida läbi rahaliste hüvede, kuna hinnatundliku ja rahaasjade suhtes ärevust tundva inimese jaoks pakub üldist rahulolu ja õnnetunnet võimalus kindlustada oma majandusliku heaolu ning toimetulekut. Ka Neukam ja Hershey (2003) leidsid, et finantsalane hirmu- ja muretunne kahjustab otseselt igasugust finantsalast kogumistegevust ning taoline emotsionaalne madalseis on seotud ka madala usuga oma finantsalasesse suutlikkuse, mis omakorda kahjustab finantsalast toimetulekut (Asebedo et al, 2019). Ettevõtte värbamise seisukohalt tasuks juba tööjõudu planeerides läbi mõelda, millist tüüpi inimest on mõistlik otsitavale positsioonile tööle võtta. Kui kandideerija on isiksuseomaduste poolest emotsionaalne, siis võib varasemate uuringute põhjal eeldada, et tema jaoks on olulised ka majanduslik heaolu ning rahaga seotud õnnetunne (Roberts & Jones, 2001). Kui ettevõtte pakub töötajale stabiilset töökeskkonda ja sissetulekut, siis hoiab see ettevõtte jaoks lojaalsena inimesi, kelle jaoks on olulised turvalisus ja stabiilsus. Seega tasuks mõelda, kas ettevõtte ja töökoht, kuhu inimene kandideerib, pakub talle ka rahaga seotud kindlustunnet. Võib eeldada, et teatud tüüpi inimeste lojaalsus ettevõttele võib olulisel määral sõltuda just raha loodud väärtustest ning hüvedest.

Samas, kui ettevõtte toetub oma reklaami ja müügi strateegiaid üles ehitades teadmistele isiksuseomadustest, siis võib antud uurimistöö tulemustest järeldada, et teenuse, töökohta või ettevõtte toote reklaamimine on võimalik ka läbi rahalise kindlustunde ja õnnetunde tekitamise ning ärevuse ja muretunde langetamise.

Tulevikku suunatud küsimusena võivad rahaga seotud turvatunne ja heaolu mängida üha tähtsamat rolli ka kaasaegsete ja noorema generatsiooni töötajate puhul, kuna rahvastiku vananedes muutub üha teravamaks küsimus oma pensionipõlve kindlustamise kohta. Noorema generatsiooni puhul sõltub vanaduspõlve kindlustamine üha rohkem isiklikust finantsalasesest toimetulekust ja mitte niivõrd riigist. Sellest lähtuvalt on ettevõtete jaoks praegu õige aeg, et hakata pakkuma kvalifitseeritud tööjõu ligimeelitamiseks võimalusi pensioniea kindlustamiseks ja majandusliku heaolu kasvatamiseks.

Ülejäänud isiksuseomaduste ning materialismi ja rahasse suhtumise vahelised seosed, mis uuringu tulemustest selgusid, olid peamiselt nõrga või keskmise tugevusega negatiivse suunaga seosed. Näiteks ilmnisid negatiivsed seosed aususe-alandlikkuse ning materialismi ja materialismi alaskaalade vahel, samuti raha suhtes ärevust tundmise, hinnatundlikkuse ja rahale omistatud võimu/prestiiži tunde suhtes. Forman (1987) pööras rahasse suhtumise küsimustikke koostades tähelepanu sellele, et inimese suhtumist rahasse saab mõõta muuhulgas selle järgi, kuivõrd omistab inimene rahale võimu pakkuda vabadust, turvatunnet, võimu, armastust, rahulolu ja isegi seda, kui väärtuslikuks inimene ennast peab. Lim (2003) lisas, et kui inimene omistab rahale suurt väärtust, siis võib teenitud palga suurusel sõltuda ka inimese tööeetika. Magistritöö uuringu tulemustest võib näha, et aususe-alandlikkuse isiksuseomadusega töötaja ei pööra rahale ja materialistlikele väärtustele suurt tähelepanu ega omista sellele oma elus olulist tähendust. Sama võib näha ka kõrge koostöövalmiduse ja meelekindlusega vastajate kohta, kelle puhul tulid uurimusest välja statistiliselt olulised nõrga ja keskmise tugevusega negatiivsed seosed materialismi ja materialismi alaskaalade ning rahale omistatud võimu ja prestiiži tunde vahel. Kõrge meelekindlusega vastajad ei seostanud raha peale mõtlemist ka ärevustunde tekkimisega. Ka ekstravertsete vastajate jaoks ei seostunud raha peale mõtlemine ärevustundega ning nad ei omistanud rahale võimu luua nende elus õnnetunnet. Hershey & Mowen (2000) tõid välja, et meelekindlad ja ekstravertsed inimesed on enesekindlad, kogevad valdavalt positiivseid emotsioone ning tänu kõrgemale usule oma finantsalasesse suutlikkuse valmistuvad pensionieaks teadlikuma finantsplaani ja sihipärase kogumistegevusega.

Tööandja seisukohalt pakub teadmine, et kõrge meelekindluse, ekstravertsuse ja koostöövalmidusega töötajad ei omista rahale võimu luua nende elus afektiivseid väärtusi, vaid võimaluse läheneda nendele töötajatele näiteks mitterahaliste motivatsiooniallikate kaudu või teiste ettevõtte finantsalaste teenuste kaudu, mille peale vastava isiksuseomadusega töötajad ehk ise ei tuleks. Selliseks teenuseks võib olla näiteks ettevõttesisene finantsalane nõustamine olukorras, kus pensionireformi järgselt kaaluvad paljud inimesed oma raha ümberpaigutamist omamata sealjuures piisavat finantskirjaoskust, et seda teha riske maandades. Mõelda võiks ka sellele, et raha ei motiveeri enam inimest vaid siis, kui tema rahalised vajadused on kaetud.

Üldiseid tendentse vaadates võib näha, et kui välja arvata emotsionaalsus ning kogemusele avatus (materialismi alaskaala 'asjade omamine on oluline'), siis on kõik statistiliselt olulised seosed isiksuseomaduste ning rahasse suhtumise ja materialismi vahel negatiivse suunaga. Uurimustöö kontekstis võib järeldada, et üldiselt pole mõistlik organisatsiooni motivatsioonisüsteemi üles ehitada ainult raha ja materiaalsete hüvede väärtuspakkumise peale, kuid võib olla mõnel juhul (nt kõrge emotsionaalsusega töötajate puhul) teguriks, mis motiveerib ja hoiab tööga seotuna, kuna pakub majanduslikku turvatunnet ning stabiilsust. Samas ei pruugi töötaja, olenemata isiksuseomadusest, saada tööandja väärtuspakkumisest ning selle mõjust tulevikule aru saada enne, kui tööandja on talle seda eelnevalt selgitanud ning välja toonud raha kasvustrateegia mõjutegurid töötaja tulevikule.

Vastajate isiksuseomaduste ja finantskäitumise vahelisi seoseid analüüsidest võib näha statistiliselt olulisi nõrga ja keskmise tugevusega positiivseid seoseid meelekindluse ja finantskäitumise, rahaasjade haldamise ning raha kogumise vahel, samuti ekstravertsuse ja finantskäitumise, rahaasjade haldamise ning raha investeerimise vahel.

Samas tuli uuringust välja, et emotsionaalsusele kalduvate vastajate ning finantskäitumise vahelised alaskaalad (rahaasjade haldamine, raha kogumine, raha investeerimine ja laenu võtmine) olid negatiivsed. Statistiliselt oluline negatiivne nõrk seos ilmnes ka ausus-alandlikkuse isiksuseomaduse ja raha investeerimise vahel. Võib järeldada, et emotsionaalsed inimesed ei pööra niivõrd tähelepanu oma finantskäitumisele – ei planeeri oma rahaasjadega toimetulemist, ei tegele sihipärase raha kogumise ega investeerimisega ning pelgavad laenude võtmist. Ettevõttepoolne finantsalane nõustamine võiks pikas perspektiivis vähendada just emotsionaalsete inimeste ärevustunnet rahaasjadega tegelemise suhtes ning olla abiks nii ausa-alandliku kui ka emotsionaalse isiksuseomadusega töötajatele raha investeerimisel ning tuleviku kindlustamisel. Võib eeldada, et ettevõtte poolt pakutud kindlustunne töötaja majandusliku heaolu kasvatamiseks võib saada ka põhjuseks, miks minna kirjeldatud ettevõttesse tööle ja siduda end ettevõttega pikemaks ajaks.

Kuivõrd organisatsioonid otsivad pidevalt uusi ning innovaatilisi lahendusi, kuidas läheneda oma töötajate motiveerimisele ja hoidmisele erinevalt ning kuidas leida oma organisatsiooni kultuuri sobituvaid töötajaid, siis üks võimalus, kuidas seda teha, on, läbi mujal maailmas kanda kinnitanud tööandjapensioni, ettevõtte osakute ja tulevikku suunatud töötajate rahaasjade haldamise/planeerimise teenuse kaudu. Sutin et al (2009) tõid oma uuringus välja, et kuna ekstravertsust ja meelekindlust seostatakse tavaliselt edukama karjääri teekonnaga, siis on see omakorda seotud ka sihipärase finantstegevuse, kõrgema sissetuleku

ja sihipärase kogumisaktiivsusega. Analüüsisides antud uurimustöö käigus saadud tulemusi ning seoseid võib järeldada, et meelekindla ja ekstravertse isiksuseomadusega töötajate jaoks on ettevõtte poolt pakutud finantsteenused ja töötaja majandusliku heaolu kasvustrateegiad ligitõmbavaks faktoriks, mida võiks arvestada ettevõtte värbamisstrateegia väljatöötamisel. Sarnaste teenustega reklaamivad ennast ka juba pikemalt mitmed suured Eesti idufirmad (nt rahaülekande teenus Wise), kes pakuvad igale tööle tulnud tiimiliikmele ettevõtte osakuid olukorras, kus ettevõtte veel avalikult börsil ei ole. Taolised strateegiad on vaid üheks näiteks, kuidas ligi meelitada hea kvalifikatsiooniga töötajaid olukorras, kus turul võib olla mitmeid sarnase väärtuspakkumise ja palgatasemega ettevõtteid. Ka varasemates uuringutes on leitud, et ettevõtte saab kasutada raha ühe vahendina, et meelitada ligi hea kvalifikatsiooniga töötajaid ning hoida ja motiveerida olemasolevaid (Milkovich & Newman, 2002).

2. Millised on seosed finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahel?

Uuringust selgusid ka statistiliselt olulise keskmise tugevusega positiivsed seosed raha investeerimise ja rahale omistatud võimu/prestiigi tunde vahel. Vastanud, kes tegelesid juba aktiivselt raha investeerimisega, seostasid rahalist edukust ka prestiižse kuvandiga. Seos on märkimisväärne töötajate puhul, kes on juba finantsmaastikult aktiivsed ning tegelevad sihipäraselt oma pensionipõlve kindlustamisega ning kelle jaoks ettevõtte lisahüved ettevõtte pensioni ja aktsiate näol annavad positiivse panuse majandusliku kindlustunde tagamiseks ning prestiižse kuvandi loomiseks.

Uuringust selgus gruppide võrdlusel ka tõsiasi, et hinnangutes materialismi ja finantskäitumisse pööravad just mehed rohkem rõhku raha poolt tekitatud prestiižsele kuvandile, on uuringus käsitletud finantskäitumist mõõtvate skaalade alusel aktiivsemad ning pööravad rahaasjadele rohkem tähelepanu kui naised. Sarnasele tulemusele jõuti ka OECD (2013) läbiviidud riikidevahelise finantskirjaoskuse uuringus, kus leiti, et naised pole piisavate finantsalaste teadmiste tõttu finantsmaailmast ja selle poolt pakutud võimalustest niivõrd huvitatud ja enesekindlad kui mehed. Samas, olles paremad majapidavad, suudavad naised olla küll efektiivsemad rahakogujad, ent mehed leiavad läbi investeerimise ja tõhusate finantsteenuste abil võimaluse, kuidas oma sissetulekut ka suurendada (OECD, 2013).

Seega saab ettevõtte rahalisi hüvesid pakkudes mõelda ka soolisele ja vanuselisele erinevusele ning väärtuspakkumisele, mis kõnetavad naisi ja mehi, samuti erinevates

vanusegruppides olevaid töötajaid erinevalt. Ettevõtte finantsalane nõustamine võiks siinkohal olla väärtust loov just nendele gruppidele, kes muidu ei oskaks iseseisvalt oma finantskirjaoskust parandada.

Käesoleva uurimuse käigus ilmnisid näiteks erinevused finantskäitumise ja vanusegruppide võrdluses, kus 30-34-aastased vastajad olid oma finantskäitumise osas aktiivsemad kui teised vanusegrupid. Näiteks olid 30-34-aastased teiste vanusegruppide võrdluses kõige aktiivsemad investeerijad. Võib oletada, et siinkohal on tegemist ka õnnestunud pankade strateegiaga reklaamida just antud vanusegrupile erinevaid tulevikku suunatud finantsteenuseid ja majandusliku heaolu kasvatamise võimalusi.

3. Millised on seosed karjääriankrute ja finantskäitumise ning rahasse suhtumise vahel?

Finantskäitumise ja karjääriankrute vahelisi statistiliselt olulisi nõrga ja keskmise tugevusega positiivseid seoseid analüüsidest võib välja tuua, et aktiivsemad rahaasjadega tegelejad olid autonoomsuse ja sõltumatuse, väljakutsetele orienteeritud, ettevõtliku/loova ning juhtimisalase karjääriankruga vastajad. Nende karjääriankrute vastajate jaoks oli igakuine raha kogumine (va ettevõtlik/loov), oma rahaasjade haldamine ning raha investeerimine tavapärase praktika. Samal ajal ilmnis seos turvalisuse ja stabiilsuse karjääriankruga vastajate ning madala investeerimisaktiivsuse vahel. Uuringust tuli välja ka seos teenimise ja pühendumise karjääriankru ning rahaasjade haldamise/planeerimise vahel. Suhtumises rahasse ilmnis statistiliselt oluline keskmise tugevusega negatiivne seos väljakutsetele orienteeritud karjääriankru ning hinnatundlikkuse vahel, samuti teenimise ja pühendumise karjääriankru ning raha suhtes võimu ja prestiiži tunde vahel. Uurimusest tuli välja, et võim ja prestiiž on statistiliselt nõrgalt ent positiivselt seotud ka autonoomsuse ja sõltumatuse, turvalisuse ja stabiilsuse ning ettevõtlik/loova karjääriankruga. Ettevõtlik/loova karjääriankruga vastajate jaoks tekitas rahaasjade peale mõtlemine ka ärevustunnet.

Analüüsidest oma töötajate domineerivat karjääriankrut võib teha järeldusi ka nende rahasse suhtumise ja finantskäitumise kohta. Sellest tulenevalt on juba lihtsam läheneda töötaja motiveerimisele ja hüvede pakkumisele üsnagi individuaalsel tasandil leides mooduseid, kuidas just konkreetse karjääri orientatsiooniga töötajat hoida ettevõttele lojaalsena, motiveerituna ning ligi meelitada vajaliku väljaõppega uusi töötajaid.

Schein'i järgi (1990) on näiteks juhtimisalase karjääriankruga inimesed suure analüüsivõimega, mida võib seostada ka suutlikkusega edukalt aktsiaturgudel toimetada

ning oskusega näha võimalusi oma vara kasvatamiseks investeerimise kaudu. Seega on uuringust selgunud seos juhtimisalase karjääriankru ja raha investeerimise vahel kooskõlas ka Schein'i kirjeldusega juhi kompetentsiga inimestest ning tööandja saab muuta ettevõtet juhtimisalase karjääriankruga töötaja jaoks atraktiivseks läbi ettevõtte finantsteenuste (ettevõtte aktsiate eelistatud kinkimine/müümine ettevõtte töötajatele, tööandjapensioni maksmine jne). Samuti saab organisatsioon juhendada antud seostest ka juhul, kui otsitakse töötajat juhtivale positsioonile, kuid organisatsioon ei saa pakkuda töötajale teatud majanduslikke lisahüvesid. Teades, milline on erinevate karjääriankrutega töötajate suhtumine rahasse või finantskäitumine, saab organisatsioon juba töötaja värbamisel läbi mõelda, kas antud positsioon ja sellega kaasnev palganumber on talle ka rahalises mõttes motiveeriv. Schein (1996) järeldas oma karjääriankrute põhjal tehtud uuringutest, et inimestel, kelle karjääriankruks on turvatunne ja stabiilsus, seavad endale üheks selgeks tööalaseks eesmärgiks majandusliku turvatunde saavutamise. Kuna turvalisuse karjääriankruga inimese jaoks on suureks tööalaseks motivaatoriks töökoha stabiilsus, tööandja plaanid ja lisahüved, mis kindlustavad töötaja pensionil veedetud aastad ning pakuvad muid rahalisi hüvesid majandusliku turvatunde saavutamiseks, on tööandjal võimalik sellest lähtuvalt juhendada ka oma motivatsioonipakettide ja lisahüvede pakkumisel ning värbamisstrateegia väljatöötamisel.

Käesoleva magistr töö eesmärk oli välja selgitada, kuidas on töötajate finantskäitumine seotud suhtumisega rahasse, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega. Tuginedes läbitöötatud teoreetilistele allikatele võib öelda, et tööst ei leitud mitmeid seoseid, mis varasemates uuringutes on välja toodud. Samas võis uuringu andmeid analüüsisid näha, et osad seosed oleksid olnud tugevamad mõne küsimustikus esitatud väite eemaldamise või ümbersõnastamise kaudu. Edaspidi soovib autor välja selgitada konkreetsete ettevõtte poolt välja pakutud finantsteenuste ja rahaliste hüvede pakettide kaudu, millised lisahüved on organisatsiooni töötajate jaoks motiveerivad ning osutuksid töö otsimisel määravaks ning seostada neid erinevate karjääriankrutega. Uuringu tulemustest võib järeldada, et inimese finantskäitumist mõjutavaid tegureid on arvatavasti rohkem kui ainult tema suhtumine rahasse, isiksuseomadused ja karjääriankrud. Siiski saab antud töö käigus selgunud seoste põhjal teha järeldusi ning võtta neid arvesse ettevõtte värbamisstrateegiate väljatöötamisel, uute kvalifitseeritud töötajate ligiõmbamisel ning tööandja rahaliste motivatsioonipakettide väljatöötamisel.

KOKKUVÕTE

Et mõista erinevaid mooduseid, mille abil üles ehitada ettevõtte rahalisi motivatsioonipakette ning strateegiaid, kuidas meelitada ka rahaliste hüvede ja erinevate finantsteenuste kaudu ettevõttesse kandideerima vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid, on vaja muuhulgas teada, kuidas on töötaja finantskäitumine seotud tema suhtumisega rahasse, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega.

Magistritöö teoreetilises osas keskenduti varasemas teaduskirjanduses väljatoodud seostele, kus uuriti isiksuseomaduste ja karjääriankrute seoseid finantskäitumise ja rahasse suhtumisega. Mitmed autorid on uurinud finantskäitumist Suure Viisiku teoorias väljatoodud isiksuseomaduste abil (Costa & McCrae, 1992) ja leidnud, et inimese finantskäitumine ja suhtumine rahasse peegeldab olulisel määral inimese psühholoogilisi vajadusi. Näiteks inimesel, kellel on suur vajadus materialistlike hüvede järele, on ka suurem vajadus raha laenata, kuna see annab võimaluse ihaldusväärsete toodete, teenuste ning elamuste ostmiseks (Davey & George, 2001). Samuti on leitud, et neurootilisust saab seostada madala suutlikkusega koguda, üleliigse ja impulsiivse kulutamisega ning kompulsiivse ostmisega, kuna need ostukäitumised võivad tuua lühiajalist heameelt (Yazdanparast & Alhenawi, 2017). Meelekindlad ja ekstravertsed inimesed on seevastu enesekindlamad, kogevad valdavalt positiivseid emotsioone ning tänu kõrgemale usule oma finantsalasesse suutlikkusse valmistuvad pensionieaks teadlikuma finantsplaani ja sihipärase kogumistegevusega (Hershey & Mowen, 2000). Warr (2004) leidis, et teadmine töötaja või tööle kandideerija isiksuseomadustest on väärtuslik informatsioon, mis ei ennusta ainult töötaja toimetulekut hinnataval tööpositsioonil, vaid määrab ära ka kandidaadi sobivuse organisatsiooni väärtuste ja kultuuriga.

Samas ei ole töökeskkonnas oluline tähelepanu pöörata ainult töötaja isiksuseomadustele, vaid ka tema karjääri orientatsioonile, mis võib olulisel määral ennustada tema motivatsiooni ja väärtusi. Schein'i (1990, 1996) uuringud näitavad, et inimese mina-kontseptsioon peegeldab tema põhiväärtusi, motive ning vajadusi ja kuna inimesed sisenevad tööturule erinevate väärtustega, mis võivad mängida kriitilist rolli ka tööhõive seisukohalt, siis on oluline teada, kuidas need väärtused ja eelistused mõjutavad pikemas plaanis nende endi karjääriotsuseid, aga ka ettevõtte edukust. Schein leidis (1990), et oma tööalase mina-kontseptsiooni teadvustamine karjääriankru kaudu on oluline, kuna aitab karjääri ehitamist

paremini mõtestada ning kui inimese karjääriankur ja töökeskkond omavahel sobivad, siis toodab see töökeskkonnas positiivset ning eesmärgile pühendatud töötulemust.

Kuna rahale omistatakse ühiskonnas erinevaid väärtuseid ja inimesed veedavad tööl olles ning raha teenides väga suure osa oma ajast, siis on ka loomulik, et raha loodud väärtustel on suur osa selles, millise mina-pildi ja enesehinnangu inimene selle abil endale loob (Lemrova & Cakirpaloglu, 2019). Schein (1996) järeldas oma karjääriankrute põhjal tehtud uuringutes, et inimestel, kelle karjääriankruks on turvatunne ja stabiilsus, seavad endale üheks selgeks tööalaseks eesmärgiks majandusliku turvatunde saavutamise. Turvalisuse karjääriankruga inimeste jaoks on suureks tööalaseks motivaatoriks töökoha stabiilsus, tööandja plaanid ja lisahüved, mis kindlustavad töötaja pensionil veedetud aastad ning pakuvad muid rahalisi hüvesid majandusliku turvatunde saavutamiseks (Schein, 1996).

Käesoleva magistr töö eesmärk oli välja selgitada, kas ja kuidas on töötajate finantskäitumine seotud rahasse suhtumise, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega.

Lähtuvalt uurimistö eesmärgist püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning finantskäitumise vahel?
2. Millised on seosed finantskäitumise ja rahasse suhtumise vahel?
3. Millised on seosed karjääriankrute ja finantskäitumise ning rahasse suhtumise vahel?

Magistr töö uuringu tulemuste kaudu selgusid seosed, mida saab praktiliselt ära kasutada organisatsiooni motivatsioonipaketi koostamisel, organisatsiooni värbamisstrateegia väljatöötamisel ning olemasolevate töötajate motiveerimisel.

Uuringu tulemustest ilmn sid seosed isiksuseomaduste ja rahasse suhtumise ning materialismi vahel. Välja võib tuua näiteks seosed emotsionaalsuse, hinnatundlikkuse ning rahaasjade suhtes ärevuse tundmise vahel. Inimesed, kes hindasid end isiksuseomaduste poolest emotsionaalsemaks, olid ka rahaasjade suhtes tundlikud ning omistasid rahale omaduse luua nende elus õnnetunnet. Üldiseid uurimustöös ilmn enud tendentse vaadates võib näha, et kui välja arvata emotsionaalsus ning kogemusele avatus (materialismi alaskaala 'asjade omamine on oluline'), siis olid kõik statistiliselt olulised seosed isiksuseomaduste ning rahasse suhtumise ja materialismi vahel negatiivse suunaga. Uurimustöö kontekstis võib järeldada, et üldiselt pole mõistlik organisatsiooni motivatsioonisüsteemi üles ehitada

ainult raha ja materiaalsete hüvede väärtuspakkumise peale, kuna inimesed ja nende ootused on erinevad, kuid see võib olla mõnel juhul (nt kõrge emotsionaalsusega töötajate puhul) teguriks, mis motiveerib ja hoiab tööga seotuna, kuna pakub inimesele majanduslikku turvatunnet ning stabiilsust.

Vastajate isiksuseomaduste ja finantskäitumise vahelisi seoseid analüüsid joonistused uuringu käigus välja seosed meelekindluse ja rahaasjade haldamise ning raha kogumise vahel, samuti ekstravertsuse ja rahaasjade haldamise ning raha investeerimise vahel. Tööst selgus, et emotsionaalsed vastajad ei pööranud erilist tähelepanu oma finantsasjade korraldamisele, rahaasjade haldamisele/planeerimisele, raha kogumisele ega raha investeerimisele. Tulemus oli kooskõlas ka Neukam ja Hershey (2003) uuringuga, kes leidsid, et finantsalane hirmu-ja muretunne kahjustab otseselt igasugust finantsalast kogumistegevust.

Finantskäitumise ja karjääriankrute vahelistest seostest võib välja tuua, et aktiivsemad rahaasjadega planeerijad olid autonoomsus/sõltumatuse, väljakutsetele orienteeritud, ettevõtlik/loova ning juhtimisalase karjääriankruga vastajad. Nende karjääriankrutega vastajate jaoks oli igakuine raha kogumine (va ettevõtlik/loov), oma rahaasjade haldamine ning raha investeerimine sihipärane praktika. Samal ajal ilmnes seos turvalisus/stabiilsuse karjääriankruga vastajate ning madala investeerimisaktiivsuse vahel. Seostest lähtuvalt võiks järeldada, et analüüsid oma töötajate domineerivat karjääriankrut, võib teha järeldusi ka nende rahasse suhtumise ja finantskäitumise kohta. Sellest tulenevalt on juba lihtsam läheneda töötajate motiveerimisele ja hüvede pakkumisele üsnagi individuaalsel tasandil, leides mooduseid, kuidas just konkreetse karjääri orientatsiooniga töötajat hoida ettevõttele lojaalsena, motiveerituna ning ligi meelitada vajaliku väljaõppega uusi töötajaid.

Töö käigus selgunud seoste põhjal saab teha järeldusi, mida võtta arvesse ettevõtte värbamisstrateegiate väljatöötamisel, uute kvalifitseeritud töötajate ligitõmbamisel ning tööandja rahaliste motivatsioonipakettide väljatöötamisel. Ettevõtte rahaline väärtuspakkumine pole seotud ainult töötaja hetkelise majandusliku heaolu kindlustamisega, vaid on ettepoole suunatud ning pakub töötajale majanduslikku stabiilsust ja turvatunnet ka pensionieaks.

SUMMARY

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' FINANCIAL BEHAVIOUR, MONEY ATTITUDES, PERSONALITY TRAITS AND CAREER ANCHORS.

Sarah Kopli Lend

To understand different means which help to build up company's financial motivation packages and strategies to attract employees with the necessary qualification to apply for the recruitment through financial benefits, we need to know how money attitude, personality trait and career anchors influence the employee's financial behaviour.

The theoretical part of the thesis focuses on earlier research and literature, where the connections between personality traits, career anchors, financial behaviour and attitudes towards money were studied. Many authors have studied financial behaviour through the Big Five personality traits model (Costa & McCrae, 1985). These studies have shown that people's financial behaviour and money attitude reflect the person's psychological needs. For instance, people who have significant needs for materialistic benefits feel a greater need to lend money, allowing them to buy the desired products, services, and emotions (Davey & George, 2001). Research also shows that neuroticism can be related to low ability to collect money, excessive and impulsive spending and compulsive buying, as these shopping behaviours can bring short term pleasure (Yazdanparast & Alhenawi, 2017). On the other hand, conscientious and extravert people are more self-confident, experience mainly positive emotions and, thanks to more significant belief into own financial capability, prepare for their retirement with more conscious financial plan and determining savings actions (Hershey & Mowen, 2000). Warr (2004) has found that knowledge of the employee's or candidate's personality traits is valuable information that does not just predict the employee's capability on the particular job but also determines the candidate's suitability with the organisation's values and culture.

However, in the work environment, it is essential to pay attention to the employee's personality traits and career orientation, which can significantly predict their motivation and values.

The research of Schein (1990, 1996) shows that person's self-conception reflects the core values, motives, needs, and as people enter the labour market carrying different values that can also play a critical role in employment, it is crucial to know how these values and preferences affect their own career decisions, as well as the company's success, in the long run. Schein found (1990) that acknowledging one's work-related self-consciousness through a career is vital as it helps to build up a meaningful career, and if the person's career anchor and working environment fit together, it creates positive and goal-oriented results in the working environment.

As in society, money has different values, and people spend a lot of their time at work to earn money. That is why it is natural that one creates his or her self-image and self-esteem with money created values (Lemrova & Cakirpaloglu, 2019). Schein (1996) concluded in the research based on the career anchors theory that people, whose career anchors are stability and security, set economic security as one of their work-life goals. People with security career anchors consider the job's stability, employers plans, and benefits that secure the retirement years and offer other financial benefits very important to achieve economic safety (Schein, 1996).

This master's thesis aimed to determine how people's financial behaviour relates to their money attitudes, personality traits and career anchors. The research sought answers to the following questions:

1. What are the relationships between personality traits, attitudes towards money and financial behaviour?
2. What are the relationships between financial behaviour and attitudes towards money?
3. What are the relationships between career anchors, financial behaviour, and attitudes towards money?

The study results revealed the connections that could be used practically to compile the organisation's motivation package, develop the organisation's recruitment strategy, and motivate the existing employees.

The research showed statistically important connections between personality traits and attitudes towards money and materialism. For instance, we can exteriorise connections between emotionality, price sensitivity and anxiety about money issues. People whose personality traits show bigger emotionality are more sensitive about money issues and

ascribe money to create the feeling of happiness in their lives. When looking at the overall tendencies of this study, one can see that all statistically important connections between personality traits and money attitude and materialism are with the negative drive when leaving beside emotionality and openness (sub-scale of materialism "owning things is important"). In the research context, we can conclude that building the organisation's motivation system only on money and the value of materialistic benefits generally does not prove to be sensible. However, in some cases (i.e., for employees with higher emotionality), this can be an influential aspect, offering the employees economic security and stability.

Comparing personality traits and financial behaviour of the responders to the survey, connections between conscientiousness and management of financial issues and money saving can be spotted, as well as connections between extraversion and investment. The thesis shows that responders with higher emotionality did not pay much attention to financial management, money-saving or investment. The outcome is in correlation with the research of Neukam and Hershey (2003), which showed that financial anxiety and worry damages the person's economic well-being, common to neurotic and emotional people.

By analysing the connections between financial behaviour and career anchors, a conclusion is that responders with autonomy, pure challenge, entrepreneurial creativity, and general management career anchors were more active in their financial matters. Monthly saving, managing their finances and investing was a regular habit for responders with those career anchors. Also, a connection between responders with security career anchor and low investment activity was noticeable. Deriving from this connection, we could conclude that analysing the employees' dominant career anchor could also deduct their financial behaviour and money attitude. This would allow an easier approach to employees' motivation on an individual basis, finding ways to increase employees' loyalty with a particular career orientation and attract new employees with necessary training.

The results of this thesis help to make a conclusion that can be considered when developing the company's recruitment strategies, attracting new qualified employees, and developing the employer's financial motivation packages. The company's financial value proposition is not only related to secure the employee's current economic well-being but is also forward-looking and offers financial stability and a sense of security for retirement.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Allik, J. (2003). Isiksus ja seadumused. Raamatus *Isiksusepsühholoogia* (toim. J. Allik, A. Realo ja K. Konstabel), lk. 23-66. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The Hexaco-60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345. DOI: [10.1080/00223890902935878](https://doi.org/10.1080/00223890902935878).
- Asebedo, S. D., Wilmarth, M. J., Seay, M. C., Archuleta, K., Brase, G. L. & MacDonald, M. (2019). Personality and Saving Behavior Among Older Adults? <https://doi.org/10.1111/joca.12199>
- Belcher, L. J. (2010). Prior perceptions, personality characteristics and portfolio preferences among fund managers: an experimental analysis. *Journal of Behavioral Finance*, 11(4), 239-248. <https://doi.org/10.1080/15427560.2010.527412>
- Belk, R. (1985). Materialism: Trait Aspects of Living in the Material World. *Journal of Consumer Research*, 12(3), 265-280. DOI: [10.1086/208515](https://doi.org/10.1086/208515)
- Bensi, L., Giusberti, F., Nori, R., & Gambetti, E. (2010). Individual differences and reasoning: A study on personality traits. *British Journal of Psychology*, 101(3), 545–562. <https://doi.org/10.1348/000712609X471030>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Lemesis, G. V., & Heisler, W. (2003). Effective employee stock option design: Reconciling stakeholder, strategic, and motivational factors. *Academy of Management Perspectives* 17 (1), 77-93. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.9474813>
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of counselling and development: JCD* 80(1). DOI: [10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x)
- Brown, S., & Taylor, K. (2011). Household finances and the ‘big five’ personality traits. *Journal of Economic Psychology*, 45, 197-212.
- Chapman, J. R. (2015). Fostering career management using career anchor theory. *American Psychological Association*, 2, 507-520. <https://doi.org/10.1037/14439-037>
- Chira, I., Adams, M., & Thornton, B. (2008). Behavioral bias within the decision-making process. *Journal of Business & Economics Research*, 6 (8), 11-20. DOI: [10.19030/jber.v6i8.2456](https://doi.org/10.19030/jber.v6i8.2456)

- Coetzee, M., Schreuder, D., & Tladinyane, R. T. (2014) Employees' work engagement and job commitment: The moderating role of career anchors. *SA Journal of Human Resource Management* 12(1). DOI:[10.4102/sajhrm.v12i1.572](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.572)
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R: Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. Loetud aadressil: https://www.researchgate.net/publication/240133762_Neo_PI-R_professional_manual
- Custodio, L. P. (2004). Career anchors of Filipino academic executives. *School of Commerce Research Paper Series*, 1-13.
- Dancey, C. & Reidy, J. (2004) *Statistics without Maths for Psychology: using SPSS for Windows*. Prentice Hall, London.
- Davey, J., & George, C. (2011). Personality and finance: The effects of personality on financial attitudes and behavior. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5, 275-294. <https://doi.org/10.18848/1833-1882/CGP/v05i09/51887>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media. *Journal of Psychology*, 8 (7). <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- DeLong, J. T. (1987). *Teachers and Their Careers: Why Do They Choose Teaching?* <https://doi.org/10.1177/089484538701400206>
- Duckworth, A., & Weir, D. R. 2011. "Personality and Response to the Financial Crisis." *Michigan Retirement Research Center Paper No. WP 260*.
- Ebert, J. (2010). The surprisingly low motivational power of future rewards: Comparing conventional money-based measures of discounting with motivation-based measures. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 111: 91-92.
- Eesti Konjunkturiinstituut. (2021). Eesti majandusliku olukorra kvartali analüüs ja prognoos lähemaks 3-6 kuuks. Loetud aadressil: <https://www.ki.ee>.
- Ferguson, E., Heckman, J. & Corr, P. (2011), *Personality and Economics: Overview and Proposed Framework*, *Personality and Individual Differences*; No. 5151, p. 201–09. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.030>.
- Forman, N. (1987). *Mind over money*. Toronto: Doubleday.
- Furnham, A. (1996). The big five versus the big four: The relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 303–307. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00033-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00033-5)

- Goldberg, L. R. (1981). An alternative "Description of Personality": The big-five factor structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6):1216-29.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>.
- Greenhaus, J.H. 1987. *Career Management*. Orlando, FL: Dryden.
- Guiso, L., Haliassos, M., & Jappelli, T. (2002). *Household Portfolios*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Hanley, A., & Wilhelm, M. (1992). Compulsive buying and exploration into self-esteem and money attitudes. *Journal of Economics Psychology*, 13, 5-17.
[https://doi.org/10.1016/0167-4870\(92\)90049-D](https://doi.org/10.1016/0167-4870(92)90049-D)
- Hershey, D. A., & Mowen, J. D. 2000. Psychological Determinants of Financial Preparedness for Retirement. *The Gerontologist*, 40 (6): 687–697.
<https://doi.org/10.1093/geront/40.6.687>
- Hirsijärvi, S., & Huttunen, J. (2005). *Sissejuhatus kasvatusteadustesse*. Tallinn: AS Medisina. Loetud aadressil:
<https://cbfcameroun.org/561100-uRkkQQ-sissejuhatus-kasvatusteadusse>
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F., & Polys, S. M. (1993). Validating and Using the Career Beliefs Inventory. *Journal of Career Development*, 19: 233-244.
<https://doi.org/10.1007/BF01354626>
- Johnsi, S., & Sunitha, K. (2019). Impact of Personality and Emotional Intelligence on Investor Behaviour. *Journal of Management* 10(1), 21-19.
<https://DOI:10.18311/sdmimd/2019/23182>.
- Khare, A. (2014). Money Attitudes, Materialism, and Compulsiveness: Scale Development and Validation. *Journal of Global Marketing*, 27(1): 30-45.
 DOI:[10.1080/08911762.2013.850140](https://doi.org/10.1080/08911762.2013.850140)
- Kihlstrom, J. F. (2013). The person-situation interaction. In D. E. Carlston (Ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of social cognition* (p. 786–805). Oxford University Press.
- Kim, S. (2014). Does a money-is-all attitude cause alienation? A cross-cultural comparison of Korea, the US and Sweden. *International Journal of Consumer Studies*, 38(6), 650-659. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12137>
- Kim, K. T., Anderson, S. G., & Seay, M. C. (2019). Financial Knowledge and Short-Term and Long-Term Financial Behaviors of Millennials in the United States. *Journal of*

Family and Economic Issues, 40(2), 194–208. <https://doi.org/10.1007/s10834-018-9595-2>

- Kuvaas, B. (2003). Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19 (2), 193-212. DOI:[10.1016/S0956-5221\(01\)00044-6](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(01)00044-6)
- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2012). Perceived training intensity and knowledge sharing: Sharing for intrinsic and prosocial reasons. *Human Resource Management*, 51(2), 167– 187. <https://doi.org/10.1002/hrm.21464>
- Lay, A., & Furnham, A. (2018). A New Money Attitudes Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment* 35(6), 1-10. DOI:[10.1027/1015-5759/a000474](https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000474)
- Lea, S. E. G., & Webley, P. (2006). Money as tool, money as drug: The biological psychology of a strong incentive. *Behavioral and Brain Sciences*, 29(2), 161-209. <https://doi.org/10.1017/S0140525X06009046>
- Lemorva, S., & Cakirpaloglu, S. (2019). Career orientation and life satisfaction in relation to teachers' attitudes towards money. *American Educational Research Journal* 40(2). DOI:[10.21125/iceri.2019.0583](https://doi.org/10.21125/iceri.2019.0583)
- Lim, N. (2003), “Consumer's Perceived Risk: Sources versus Consequences”, *Electronic Commerce Research and Applications*, 2, 216-228. DOI:[10.1016/S1567-4223\(03\)00025-5](https://doi.org/10.1016/S1567-4223(03)00025-5)
- Luna-Arocas, R., & Tang, T. L-P. (2004). The Love of Money, Satisfaction, and the Protestant Work Ethic: Money Profiles Among University Professors in the USA and Spain. *Journal of Business Ethics* 50(4):329-354. DOI:[10.1023/B:BUSI.0000025081.51622.2f](https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000025081.51622.2f)
- Lynch, J. R. (2011). Introduction to the journal of marketing research special interdisciplinary issue on consumer financial decision making. *Journal of Marketing Research*, 48. DOI:[10.1509/jmkr.48.SPL.Siv](https://doi.org/10.1509/jmkr.48.SPL.Siv)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mason, J. W. 1992. Meaning of money. *American Behavioral Scientist*, 35(6), 771–780. <https://doi.org/10.1177/0002764292035006011>
- Mayfield, C., Perdue, G., & Wooten, K. (2008). Investment Management and Personality Type. *Financial Services Review*, 17: 219–236.
- McCrae, R. R. ja Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. *Raamatus J. S. Wiggins (Toim.)*, The

- five-factor model of personality: Theoretical perspectives, 51-87. New York.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*, 9th Ed. McGraw Hill International Edition, USA.
- Mishra, S., Lalumiere, M. L., & Williams, R. J. (2010). Gambling as a form of risk-taking: individual differences in personality, risk-accepting attitudes, and behavioral preferences for risk. *Personality and Individual Differences* 49 (6), 616–621. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.032>
- Mitchell, T. R., & Mickel, A. (1999). The meaning of money: An individual difference perspective. *Academy of Management Review*, 24(3), 568-578. <https://doi.org/10.2307/259143>
- Monteiro, D. L. C., Penaloza, V., Pinto, F. R., Coria, M. D, & Orellana, L. M. (2015). Attitudes towards money and motivational orientation to work in Brazilian young workers. *Contaduria y Administracion*, 60(1), 11–30. DOI:[10.1016/S0186-1042\(15\)72145-5](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72145-5)
- Mitchell, T. R., & Mickel, A. (1999). The meaning of money: An individual difference perspective. *Academy of Management Review*, 24(3), 568–578. <https://doi.org/10.2307/259143>
- Munnell, A. H., Wenliang H., & Webb, A. (2014). Update Shows Half Still Falling Short. Center for Retirement Research at Boston College No. 14-20: 1–9.
- Neukam, K. A., & Hershey, D. A. (2003). Financial Inhibition, Financial Activation, and Saving for Retirement. *Financial Services Review*, 12 (1): 19–37. <https://doi.org/10.2190/AG.70.1.a>
- Norman, W. T. (1967). 2,800 personality trait descriptors: Normative operating characteristics for a university population, Department of Psychology, University of Michigan.
- Nyhus, E. K., & Webley, P. (2001). The role of personality in household savings and borrowing behavior. *European Journal of Personality*, 15 (special issue: personality and economic behavior), 85-103. <https://doi.org/10.1002/per.422>
- OECD (2013), *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>.
- Rensburg, S. V., Rothmann, J. C., & Rothmann, S. (2003). The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*. 12 (3), pp. 24-33(10).
- Rips, B. (2017) *Psychometric testing. Critical perspectives*. John Wiley & Sons, Ltd. p 109.

- Roberts, J. A. & Jones, E. (2001). Money Attitudes, Credit Card Use, and Compulsive Buying Among American College Students. *Journal of Consumer Affairs* 35(2), 213-240. DOI:[10.1111/j.1745-6606.2001.tb00111.x](https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2001.tb00111.x)
- Rzeszutek, R. (2017). Personality traits and susceptibility to behavioural biases among a sample of polish stock market investors, *International Journal of Management and Economics* 47(1):71-81. <https://doi.org/10.1515/ijme-2015-0029>.
- Sadi, R., Ghalibaf A. H., Rostami, M. R., Gholipour, A., & Gholipour, F. (2011). Behavioral Finance: The explanation of investors' personality and perceptual biases effects on financial decisions. *International Journal of Economics and Finance*, 3, 234-241. <https://doi.org/10.5539/ijef.v3n5p234>.
- Schaefer, P. S., Williams, C. C., Goodie, A. S., & Campbell, W. (2004). Overconfidence and the big five, *Journal of Research in Personality*. 38(5):473-80. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2003.09.010>.
- Schein, E., H. (1990). Organisational Culture. *American Psychologist*, 43, 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4): 80-89. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Schmitt, D., Realo, A., Voracek, M., Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94 (1), 168–182. DOI: [10.1037/0022-3514.94.1.168](https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168).
- Schreuder, A. M. G., & Flowers J. 1992. Die Modererende Invloed van Loopbaanontplooiing op Loopbaanpassing en Gehalte van Werklewe. *Journal of Industrial Psychology*, 18(2): 10-13.
- Spector, P. E., Jex, S. M., and Chen, P. Y. 1995. Relations of Incumbent Affect-related Personality Traits with Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 59-65. <https://doi.org/10.1002/job.4030160108>
- Surgeliene, J., & Stanisauskiene, V. (2009). Factors that Determine Teacher's Career Development in the Context of Educational Reform. *Social Sciences*, vol. 64, no. 2, pp. 1392-0758. DOI: 10.21125/iceri.2019.0583
- Sutin, A. R., Costa, P., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 23(2):71-84. DOI:[10.1002/per.704](https://doi.org/10.1002/per.704)
- Tang, T. L-P. (1992). The Development of a Short Measure of the Money Ethic Scale.

- Tang, T. L-P., Luna-Arocas, R., & Tang, D.S-H. (2005). Money profiles: The love of money, attitudes, and needs. *Personnel Review* 34(5): 603-618(5). DOI:[10.1108/00483480510612549](https://doi.org/10.1108/00483480510612549)
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behaviour: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behaviour*, 53,115-153.
- Troisi, J. D., Andrew N. C., & Marek, P. (2006). Materialism and Money Spending Disposition as Predictors of Economic and Personality Variables. *North American Journal of Psychology*, 8 (3): 421–436.
- Viinikainen, J., Kokko, K., Pulkkinen, L., & Pehkonen, J. (2010). Personality and Labour Market Income: Evidence from Longitudinal Data. *Labour* 24 (2): 201-220. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00477.x>
- Warr, P., & Pearce, A. (2004). Preferences for career and organisational cultures as a function of logically related personality traits. *Applied Psychology: An International Review* 53(3), 423-435. DOI:[10.1111/j.1464-0597.2004.00178.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00178.x)
- Yazdanparas, A., & Alhenawi, Y. (2017). Personality and borrowing behavior: An examination of the role of need for material resources and need for arousal traits on household's borrowing decisions. – *Financial Services Review*, 26(1), 55–85.

LISAD

Lisa 1. Suure Viisiku teooria isiksuseomadustest (Costa & McCrae, 1992).

Isiksuseomadus	Kirjeldus
1. Avatus kogemusele	Kogemusele avatud inimestele meeldib õppida, kogeda ja avastada uut. Nad on iseseisvad, hea kujutlusvõimega, loomingulised, huvituvad erinevatest elu valdkondadest, uudishimulikud, abstraktse mõtlemisega ning tegelevad tavaliselt korraga mitme huvialaga. Nad vajavad ellu palju vaheldust ja muutusi. Inimesed, kellel see isiksuseomadus on pigem tagaplaanil on keeruline leppida muutustega, ei hooli uutest väljakutsetest, nad ei paista silma hea kujutlusvõimega ega armasta abstraktseid või teoreetilisi kontseptsioone.
2. Meelekindlus	Meelekindlad inimesed on hea enesedistsipliiniga, nad on tähelepanelikud, hea impulsi kontrolliga, eesmärgile suunatud, detailsed ja alati hea ettevalmistusega, mille peale nad kulutavad suure osa oma ajast. Kõrge meelekindlusega inimesed ei lükka olulisi tegemisi edasi ning nad naudivad plaanide tegemist. Neil on head juhi omadused ning tavaliselt hea tehniline ettevalmistus mingis spetsiifilised valdkonnas. Madala meelekindlusega inimestele ei meeldi struktuur ja ajakavad, neid ei heiduta segadus ja süsteemi puudumine, tihti unustavad nad tagastada laenatud asju, lükkavad olulisi ülesandeid edasi või jätavad need üldse tegemata.

3. Ekstraversus	<p>Ekstraversust iseloomustab sotsiaalsus, jutukus, emotsioonide väljendamine ja enesekehtestamise oskus. Ekstraversetele inimestele meeldib suhelda, tähelepanu keskpunktis olemine, vestluse alustamine, uute inimestega tutvumine. Nad tegelevad mitme hobiga, eriti spordiga ning tavaliselt ütlevad nad enne, kui mõtlevad. Introvertsed inimesed on tavaliselt reserveeritumad ning suhtlemist nõudvad olukorrad võtavad neilt palju energiat. Nad eelistavad üksiolemist, peavad keeruliseks vestluse alustmist, mõtlevad enne, kui välja ütlevad ning pelgavad tähelepanu keskpunktis olemist.</p>
4. Koostöövalmidus	<p>Koostöövalmis inimesi iseloomustab usaldavus, empaatilisus, lahkus ja teised prosotsiaalse käitumise liigid ning nagu nimigi ütleb koostööle orienteeritus. Kõrge koostöövalmidusega inimesed tunnevad huvi ja kaaslaste käekäigu vastu, neile meeldib aidata, andestavad lihtsalt ning peavad oluliseks, et nad oma käitumise või kõnega kedagi ei solvaks. Inimesed, kellel see isiksuseomadus ei domineeri, on tavaliselt võistlushimulised, tunnevad vähem huvi teiste käekäigu, tunnete ja probleemide vastu.</p>
5. Neurotilisus	<p>Neurotilisust iseloomustab kurbus, tujukus, halb enesehinnang, irratsionaalselt kõrged standardid, pessimistlik ellusuhtumine ja emotsionaalne ebastabiilsus. Neurotilised inimesed kogevad tihti tujumuutusi, ärevust ja neid on lihtne ärritada. Nad tajuvad erinevaid elu situatsioone stressirohketena ning muretsevad palju. Inimesed, kellel see iseloomuomadus ei domineeri, on tavaliselt emotsionaalselt stabiilsemad, saavad stressirohketes olukordades paremini hakkama, tunnevad harva kurvameelsust ega muretse palju.</p>

Lisa 2. Karjääriankrute teooria. (Shein, 1990).

Karjääriankur	Kirjeldus
1. Turvalisus / stabiilsus	<p>Inimesed, kes otsivad tööalast turvalisust ja stabiilsust peavad oluliseks, et töö pakuks neile majanduslikku turvatunnet ja stabiilsust. Vähem mõtlevad selle karjääriankruga inimesed töö sisu kuivõrd palga, tööalaste hüvede, ametikoha, pensioniea hüvede ja muude majanduslike faktorite peale. Tööalaselt on inimese kaalukauss turvatunde ja stabiilsuse poolel ning vähem mõeldakse, kas töö on kooskõlas väärtuste ning oma oskuste rakendamisega.</p>
2. Autonoomsus / iseseisvus	<p>Iseseisvust ja autonoomsust ihkavad enam oma töökohal inimesed, kes soovivad olla oma tööelu ja aja peremehed. Sellise karjääriankruga inimesed ei salli rutiini, reegleid, kindlat tööaega, reglementeeritud tööriietust jne. Isegi, kui autonoomse karjääriankruga töötajal on võimalik tõusta karjääris kõrgemale tasemele, siis ei tee ta seda kunagi oma iseseisvuse kaotamise arvelt.</p>
3. Tehniline/ funktsionaalne mõtlemine	<p>Küsimus, millega paljud inimesed tegelevad karjäärialaseid probleeme lahendades, on tehniliste oskuste ja üldise juhtimiskompetentsi vahelise tasakaalu leidmine. Ehk et kuivõrd saab inimene tegeleda tööalaselt spetsiifiliste oskuste või teadmiste arendamisega ning millal peab hakkama tegelema teatud tasemele jõudes teiste juhtimise ja juhendamise. Sellest eelistusest kujunevad lõpuks välja kas tehniline või juhtimisalane karjääriankur.</p> <p>Inimene, kelle jaoks on töö juures oluline tehnilise või funktsionaalse kompetentsi kasutamine ja rakendamine, on ehitanud oma minapildi üles teatud oskuse või ande ümber. Võimalus neid oskusi lihvida ning nendega igapäevaselt tegeleda annabki tööelule kvaliteedi. Tehnilis/funktsionaalse karjääriankruga inimese jaoks on kõige olulisem eesmärk jõuda oma oskustes pidevalt uuele tasemele, mis võib tähendada ühel hetkel juhtimisalaste tööülesannete täitmist.</p>

	<p>Juhtimisalased tööülesanded ja kohustused pole aga tehnilis/funktsionaalse karjääriankruga inimeste jaoks kuigi meeltemööda, kuna tähendab praktiliste ja oma ankruga seotud tegevuste vähendamist keskendudes juhtimisele, milles nad pole tavaliselt kuigi head. Tunnustuse otsimine käib tehnilise/funktsionaalse karjääriankruga inimeste puhul nende inimeste kaudu, kes oskavad tehnilis/funktsionaalse ankruga inimese tööd hinnata ja kui töö ei paku selle ankruga inimesele rahulolu, siis loobub ta ka olemasolevast töökohast, kui tegemist ei ole just majanduslike põhjustega. Kui olemasolev töökoht ei võimalda rakendada tehnilis/funktsionaalseid kompetentse ja mingil põhjusel pole inimesel võimalik vahetada ka töökohta, leitakse endale tavaliselt hobi, mis võimaldaks antud kompetentsi raames tegutseda.</p>
<p>4. Juhtimine</p>	<p>Juhtimisalase kompetentsiga inimeste jaoks on kõige olulisem tõusta oma organisatsioonis järjest kõrgemale tasemele ning oma hakkamasaamist ja töösooritust hinnatakse ainult selle põhjal, milline on vastava organisatsiooni käekäik. Juhtimisalase kompetentsiga inimese jaoks on tehniliste või funktsionaalsete oskuste omandamine oluline ainult selleks, et jõuda juhtimisalaselt kõrgemale tasemele. Selle karjääriankruga inimesed on oma töös edukad, kui nad on suure motivatsioonitasemega, suudavad oskuslikult analüüsida ja sünteesida informatsiooni, samuti on vajalik hea suhtlemisoskus ja kõrge emotsionaalse intelligentsus.</p> <p>Schein (1990) toob välja, et need 4 eelnimetatud tüüpi hindavad oma edukust ja hakkamasaamist erinevate kriteeriumite põhjal ja tihtipeale ei mõista nad teise karjääriankruga inimesi või nende otsuseid. Võib öelda, et suur hulk organisatsioonide karjääri süsteeme on üles ehitatud turvalisuse/stabiilsuse ning juhtimisalase kompetentsiga tüübi ümber. Kuna suurem osa oskustest ja vajaliku talendiga inimesi, keda organisatsioon tegelikult vajab asub tehnilis/funktsionaalse ja autonoomse/iseseisvuse vajadusega inimeste hulgas, võib eeldada, et organisatsioonidel on raskusi seda tüüpi inimeste ligimeelitamise ja</p>

	<p>pikaajalise hoidmisega. Keeruline ent tihtipeale ka tavaline on ettevõtetes situatsioon, kui organisatsioonis tekib vajadus edutada tehnilise/funktsionaalse ankruga töötajat edasi juhtivale positsioonile ning näha neid sellel ametikohal läbikukkumas, kuna neil motivatsiooni ja/või oskusi juhtida.</p>
<p>5. Ettevõtlikkus</p>	<p>Järgmise karjääriankru kirjeldamiseks toob Schein (1990) välja, et läbiviidud longituuduuringutes on alati väike osa neid inimesi, kes tahavad teha midagi täiesti enda oma. Sellist tüüpi inimeste seas paistab välja seesmise karjääri erinev struktureerimine ja ülesehitus, kuigi nende tööalase karjääri algus võib olla üsna tavapärane.</p> <p>Sellise karjääriankruga inimesed on alati omanud soovi luua oma ettevõtte, toode või teenus, mille loomise edu kuuluks ainult neile. Tavaliselt alustavad ettevõtlikkuse ankruga inimesed “oma asjaga” juba koolis käies ning loomise idee püsib neil alati mõttes, ka siis, kui töötatakse mujal ettevõttes. Rikkaks saamine ei ole sellist tüüpi inimestele eesmärk omaette, kuid kindlasti on soov teenida oma asja tehes väga head sissetulekut. Pigem on eesmärgiks ja edu märgiks millegi innovaatilise ja uue loomine. Oma ettevõttega alustamine on justkui iseenda laiendamine ja kindlasti ei sobi seda tüüpi inimestele, kui nende ideele pannakse külge kellegi teise nimi. Loovalt ettevõtlikke inimesi palgates peaksid organisatsioonid olema teadlikud sellest, et seda tüüpi töötajaid on mõtet palgata nende karjääri varases staadiumis ning kindlasti ei seo santud ankruga töötajad end organisatsiooniga väga pikaks ajaks. Just seda tüüpi inimeste jaoks mängib loovus kõige suuremat ja eksistentsiaalsemat rolli - kogu jõud ja tähelepanu suunatakse uue loomisele.</p>

<p>6. Teenimine/ pühendumine</p>	<p>Sellesse grupp kuuluvad inimesed, kes soovivad ühendada oma töö ja põhiväärtused, mille poole püüeldakse tööd tehes. Selliseks väärtuseks võib olla näiteks idee muuta maailm paremaks paigaks, inimestele paremate, humaansemate töökohtade loomine, elupäästvate toodete või teenuste loomne ja ellukutsumine. Seda tüüpi inimesed jätkavad töötamist ainult sellistes organisatsioonides, mis võimaldavad neil ellu viia oma väärtustest lähtuvaid tõekspidamisi. Teenimise/pühendumise ankruga inimesi ei tasu üldistada ja siduda ainult teatud töökohtadega nagu kirikutöö, sotsiaaltöö, personaliosakonna töö jne, kuna tegelikult võib inimene töötada selle karjääriankruga igas valdkonnas. Teiste sõnadega võivad erinevad inimesed suhestuda sama töökohaga erineva karjääriankruga. Üks leiab näiteks, et töö arstina on turvaline karjäär, teine peab seda ametit, kuna tunneb vabadust olla tööpostil iseseisev, kolmas saab rakendada antud töökohal oma tehnilist kompetentsi, neljas juhtimisalaseid kompetentse jne.</p> <p>Schein'i järgi (1990) leidub aga üks ebatavaline grupp inimesi, kelle jaoks pole niivõrd oluline, millega nad tööalaselt tegelevad, kuivõrd see, milliseid väljakutseid see neile igapäevaselt pakub.</p>
<p>7. Väljakutse</p>	<p>Antud karjääriankruga inimene peab alati tundma, et ülesanded ja töö, mida ta teeb, nõuab eneseületust ja võimatu saavutamist. Oluline on pidev võistlusmoment ja keeruliste ülesannete üle võidu saamine. Pole niivõrd oluline, mida antud karjääriankruga inimene teeb, kuivõrd see, et töö annab võimaluse võistlusmomendiks keerulise vastase, ülesande või probleemiga. Harilikult kirjeldab selle ankruga inimene erinevaid töö- või elusituatsioone võidu ja kaotuse kaudu. Esimesena kirjeldas antud karjääriankrut Derr (1980) uurides sõjaväe lendureid, kelle eesmärgiks oli treenida ja lihvida oma oskuseid nii kaua, kui need olid veatud ning seejärel oma oskusi ja teadmisi ka võistlusmomendis tõestada. Sarnast pühendumist võistlusmomendile ja võitmisele on täheldatud ka sportlaste ning müügimeeste töös. Samuti näiteks</p>

	<p>inseneride töös, kus otsiti vastuseid ja lahendusi võimatutele probleemidele ja strateegilistele konsultantidele, kes nõustasid vaid neid ettevõtteid, kelle majanduslik olukord oli juba äärmiselt halb.</p> <p>Viimane karjääriankru tüüp peegeldab kõige paremini kaasaegses ühiskonnas toimuvaid muudatusi.</p>
<p>8. Elustiil</p>	<p>Selle karjääriankrutüübiga inimeste jaoks peab tööelu ja karjäär olema tihedalt seotud nii isikliku kui ka pereeluga. Karjääri ühendamine üleüldise elustiiliga võib tähendada, et eduka tööelu nimel tuleb tuua ohvreid nt eraelus ja eriti siis, kui vastava karjääriankruga inimese elukaaslane on sama karjääriankruga. Eelkõige on sellisteks eraelulisteks küsimusteks töö-ja eraelu tasakaalus hoidmine, karjäärialaste kompromisside tegemine ning laste saamine. Samas otsivad seda tüüpi inimesed loomingulisi lahendusi ega lase karjääri küsimustel domineerida lahenduse leidmisel.</p>

Lisa 3. Uuringu küsimustik

Küsimustikule vastajad hindasid väitega nõustumist Likerti-tüüpi skaalal 1 – 5, kus 1=üldse ei nõustu, 2=pigem ei nõustu, 3=nii ja naa, 4=pigem nõustun, 5=nõustun täielikult

Demograafilistest andmetest küsiti:

Sugu, vanus ja haridustase.

I

HEXACO-PI-R isiksuseomaduste test

Järgnevad väited kirjeldavad inimeste võimalikke reaktsioone ja käitumist erinevates situatsioonides.

Väidete hindamisel palun vali vastusevariant, mis parimal viisil iseloomustab Sinu hoiakut väite sisu kohta.

1. Kunstigaleriid külastades tunnen ma igavust.
2. Ma planeerin oma tegevusi, et vältida asjade kuhjumist viimasele minutile.
3. Ma ei pea halba meeles isegi siis, kui inimesed on mulle ülekohut teinud.
4. Olen endaga üldiselt rahul.
5. Tunneksin hirmu, kui peaksin reisima halbade ilmastikuoludega.
6. Ma ei kasutaks kunagi teiste meelitamist ametikõrgenduse saamiseks isegi siis, kui teaksin, et see mul õnnestub.
7. Tunnen huvi teiste riikide ajaloo ja poliitika õppimise vastu.
8. Soovitud eesmärgi saavutamiseks pean ennast tihti tagant sundima.
9. Mulle öeldakse sageli, et olen teiste suhtes liiga kriitiline.
10. Grupikoosolekutel avaldan oma arvamust harva.
11. Muretsen tihti väikeste asjade pärast.
12. Varastaksin miljon eurot, kui teaksin, et ei jää sellega kunagi vahele.
13. Mulle meeldiks luua kunstiteost, näiteks kirjutada novelli, maalida või komponeerida.
14. Tööd tehes ei pööra ma väikestele asjadele tähelepanu.
15. Mulle öeldakse tihti, et olen liiga põikpäine.
16. Üksi töötamisele eelistan tööd, kus tuleb inimestega aktiivselt suhelda.
17. Rasketes elusündmustes vajan kellegi lohutavat tuge.
18. Minu jaoks ei ole oluline, et mul oleks palju raha.
19. Radikaalsetele ideedele tähelepanu pööramine on aja raiskamine.
20. Minu otsustustes on esikohal hetke tunded, mitte kaine mõistus.
21. Inimesed arvavad, et ma olen ägeda loomuga.
22. Enamasti tunnen end rõõmsameelse ja optimistlikuna.
23. Teise inimese nutmine paneb mind talle kaasa tundma.
24. Leian, et väärin keskmisest rohkem lugupidamist.
25. Võimaluse korral sooviksin minna klassikalise muusika kontserdile.
26. Tööd tehes on mul mõnikord raskusi asjade järjestamisega.
27. Kui inimesed suhtuvad minusse halvasti, võtan andestava ja unustava hoiaku.

28. Tunnen, et ma ei ole populaarne inimene.
29. Kardan ennast panna füüsiliselt ohtlikesse olukordadesse.
30. Soovides kellelki midagi, naeran ka tema halbade naljade peale.
31. Mulle pole kunagi meeldinud teatmeteoste kasutamine.
32. Tööl olles teen vaid minult nõutud miinimumi.
33. Teisi arvustades olen leebe.
34. Suhtlemist nõudvates olukordades teen tavaliselt esimese sammu.
35. Muretsen vähem kui enamik inimesi.
36. Ma ei võtaks kunagi altkäemaksu, isegi kui see oleks väga suur.
37. Inimesed ütlevad mulle tihti, et mul on hea kujutlusvõime.
38. Püüan oma töös olla alati täpne, isegi kui see on ajamahukas.
39. Kui teised ei ole minuga nõus, olen oma arvamustes üsna järeleandlik.
40. Uues kohas või olukorras püüan kõigepealt uusi sõpru leida.
41. Keerulistes olukordades saan hakkama teiste emotsionaalse toeta.
42. Luksuslike asjade omamine annab mulle hea tunde.
43. Mulle meeldivad mittetavapäraste vaadetega inimesed.
44. Teen palju vigu, kuna ma ei mõtle enne tegutsemist.
45. Enamik inimesi ärritub kiiremini kui mina.
46. Enamik inimesi on minust erksamad ja aktiivsemad.
47. Kui mulle oluline inimene läheb pikaks ajaks kaugele, kurvastab see mind.
48. Soovin, et teised märkaksid minu kõrget positsiooni ja olulisust.
49. Ma ei arva, et ma olen kunstnik või loominguline inimene.
50. Inimesed peavad mind tihti perfektsionistiks.
51. Isegi, kui inimesed eksivad palju, siis ma kritiseerin nende vigu harva.
52. Vahel tunnen ennast väärtusetuna.
53. Ootamatutes olukordades ei lähe ma endast välja.
54. Kellelki teenete saamiseks ei teeskle ma temaga head läbisaamist.
55. Filosoofilistel teemadel arutlemine on minu jaoks igav.
56. Mulle meeldib tegutseda spontaanselt, mitte planeeritult.
57. Kui inimesed juhivad tähelepanu minu eksimustele, vaidlen kohe vastu.
58. Grupis olles võtan tavaliselt mina grupi nimel sõna.
59. Ma ei lase ennast mõjutada olukorrast, kus enamik inimesi muutub sentimentaalseks.
60. Kasutaksin valeraha, kui teaksin, et ei jää sellega vahele.

II SUHTUMINE RAHASSE

Järgmised väited kirjeldavad seda, kuidas inimesed suhtuvad rahasse ja kuidas nad rahaga ümber käivad. Esitatud väiteid hinnates palun märki, mil määral Sa väites esitatuga nõustud.

1. Kuigi peaksin inimest hindama tema tegude järgi, siis olen rohkem mõjutatud sellest, kui palju raha tal on.
2. Tuttavad ütlevad, et pööran edu sümbolina liiga palju tähelepanu sellele, kui palju raha inimestel on.
3. Ma kasutan raha selleks, et inimesed mulle teeneid osutaksid.
4. Mulle tundub, et ma respekteen rohkem neid inimesi, kellel on minust rohkem raha.
5. Minu käitumisest võib välja lugeda nagu oleks raha ainus edu sümbol.
6. Tunnistan, et ostan asju selleks, et teistes inimestes muljet avaldada.
7. Mind muudab närviliseks olukord, kui tunnen, et mul pole piisavalt raha.
8. Raha peale mõtlemine muudab mind murelikuks.
9. Muretsen, et ma pole rahaliselt kindlustatud.
10. Kulutan raha selleks, et ennast paremini tunda.
11. Mind häirib, kui ma ei saa poodide soodushindadest osa.
12. Mul on keeruline allahindlustest loobuda.
13. Ütlen automaatselt: „Ma ei saa seda endale lubada“ olenemata sellest, kas see vastab tõele või mitte.
14. Suurte ostude järgselt on mul kahtlus, et mind on tüsstatud.
15. Ostu järgselt kurdan makstud hinna üle.
16. Olen raha kulutades kõhklev isegi siis, kui ost on olnud vajalik.
17. Mul on olemas kõik, et elu nautida.
18. Mu elu oleks parem, kui mul oleksid olemas kõik soovitud asjad.
19. Oleksin õnnelikum, kui saaksin osta rohkem asju.
20. Vahel mind häirib, et ma ei saa endale lubada kõiki asju, mida ma tahaksin.
21. Imetlen inimesi, kellel on kallid kodud, autod ja riided.
22. Elu kõige olulisemad saavutused on seotud materiaalse vara omamisega.
23. Ma ei võta materiaalseid saavutusi edu sümbolina.
24. Ma ei pööra eriti tähelepanu sellele, millist materiaalist vara inimesed omavad.
25. Mulle meeldib omada asju, mis avaldavad teistele muljet.
26. Asjad, mida ma oman, annavad ülevaate sellest, kui hästi ma elus hakkama saan.
27. Tavaliselt ostan ainult neid asju, mida mul vaja on.
28. Mulle meeldib kulutada raha ebapraktiliste asjade peale.
29. Asjade ostmine annab mulle heaolutunde.
30. Mulle meeldib luksuslikult elada.
31. Pööran materiaalsele asjadele vähem tähelepanu kui enamik inimesi, keda ma tunnen.
32. Vara omamise seisukohalt püüan hoida oma elu lihtsana.

Finantskäitumine

Vastusevariant: JAH/EI

1. Mul on isiklik kuueelarve.
2. Sästan iga kuu oma sissetulekust teatud protsendi.
3. Mul on oma investeerimisportfell.
4. Mul on pikaajalised finantseesmärgid ja teen nende saavutamise nimel ka tööd.
5. Ma hoian oma rahaasjadel hoolikalt silma peal.
6. Kogun raha tähtajalisse hoiusesse.
7. Kogun raha pensioniks.
8. Investeerin raha III pensionisambasse.
9. Investeerin raha aktsiatesse.
10. Investeerin raha võlakirjadesse.
11. Investeerin raha kinnisvarasse.
12. Investeerin raha fondidesse (nt aktsiafondid, võlakirjafondid, indeksfondid)
13. Olen võtnud kodulaenu.
14. Olen võtnud tarbimislenu.
15. Laenan raha selleks, et seda investeerida.

IV

KARJÄÄRI ORIENTATSIOON

Järgmisi väiteid lugedes mõtle, mis Sind töös motiveerib. Teadmine enda töö ootuste ja vajaduste kohta aitab Sul end paremini mõista ja teha häid karjäärivalikuid, mis tagavad rahulolu ja edu.

Hinnates palun märki, mil määral esitatud väidetega nõustud.

1. Unistan sellest, et oleksin oma tegevusvaldkonnas nii hea, et minu eksperthinnangut otsitaks pidevalt.
2. Olen oma tööga rahul kui mul on õnnestunud koondada ja juhtida teiste jõupingutused.
3. Unistan tööst, kus mul on võimalus seda teha endale sobival viisil ja enda määratud tähtaegadega.
4. Turvalisus ja stabiilsus on minu jaoks töö juures olulisemad kui vabadus ja iseseisvus.
5. Olen alati avatud ideedele, mis aitavad mul alustada oma ettevõtlusega.
6. Tunnen, et minu karjäär on õnnestunud, kui olen selle vältel saanud anda oma panuse ühiskonna heaolu suurendamiseks.
7. Ma unistan tööst, kus tuleb lahendada erinevaid probleeme ja kokku puutuda erinevate väljakutsetega.
8. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist, mis ei võimalda mul ühildada oma isiklikke ja perekondlikke huvisid.
9. Tunnen end oma karjääris edukana vaid siis, kui suudan oma oskused viia kõrgele kompetentsuse tasemele.

10. Unistan sellest, et juhin suurt keerukat ettevõtet ja minu otsused mõjutavad paljusid.
11. Oleksin oma tööga väga rahul, kui saaksin ise valida, mida teen, millal teen ja kuidas teen.
12. Olen väga rahul tööga, kui see on selgepiirilisel määratletud ja organisatsiooni poolt tagatud.
13. Oma ettevõtte loomine/omamine on minu jaoks olulisem kui juhi koht mõnes organisatsioonis.
14. Olen rahul oma karjääriga kui olen saanud oma võimeid rakendada teiste aitamiseks.
15. Tunneksin end oma tegevuses edukana, kui mul tuleks kokku puutuda suurte väljakutsetega, mis mind proovile panevad.
16. Unistan sellisest töökohast, mis võimaldaks mul ühildada nii isikliku, pereelu kui tööelu.
17. Minu jaoks on olulisem olla oma eriala spetsialist kui mõne osakonna üldjuht.
18. Pean oma karjääri edukaks, kui minust saab lõpuks mõne organisatsiooni juht.
19. Pean oma karjääri õnnestunuks, kui see tagab mulle täieliku iseseisvuse ja sõltumatuse.
20. Otsin tööd, mida iseloomustaks stabiilsus ja mis annaks mulle kindlustunde.
21. Olen oma tööga väga rahul, kui mul õnnestub luua midagi, mis on minu enda ideede ja jõupingutuste tulemus.
22. Minu jaoks on olulisem oma võimete rakendamine selleks, et maailm oleks parem paik elamiseks ja töötamiseks, kui nende rakendamine juhtiva positsiooni saavutamiseks.
23. Olen tundnud sügavat rahuldust, kui mul on õnnestunud lahendada näiliselt lahendamatu probleeme ja saavutada näiliselt saavutatamatuid tulemusi.
24. Saan pidada ennast edukaks vaid siis, kui mul õnnestub ühildada oma isiklikud, pereelu ja tööalased vajadused.
25. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist, kui et laseksin end määrata kohale, mis on väljaspool minu ekspertteadmisi ja -oskusi.
26. Olla mõne osakonna üldjuht on minu jaoks ahvatlevam, kui olla oma eriala spetsialist või juhtida töögruppi.
27. Võimalus teha oma tööd väliste normide ja piiranguteta on minu jaoks olulisem, kui turvalisus ja kindlus.
28. Olen oma tööga rahul, kui see tagab mulle majandusliku kindlustunde.
29. Peaksin oma karjääri õnnestunuks, kui mul õnnestuks luua midagi, mis oleks mu enda väljamõeldud ja teostatud.
30. Unistan tööst, mis võimaldaks mul panustada inimlike väärtuste loomisesse ja ühiskonna parendamisse.
31. Otsin töid ja tegevusi, mis panevad proovile minu probleemide lahendamise ja olukorrast välja tulemise oskused.
32. Minu jaoks on olulisem oma isikliku ja professionaalse elu vajaduste ühildamine kui juhipositsiooni saavutamine.
33. Olen oma tööga väga rahul, kui saan rakendada oma erialaseid teadmisi ja võimeid.
34. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist, kui võtaksin vastu töökoha, mis ei võimalda teha juhtimisalast karjääri.
35. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist, kui võtaksin vastu töökoha, mis piirab minu vabadust ja sõltumatust.
36. Ma unistan pidevast ja stabiilsest teenistuskäigust, mis tagab mulle turvatunde.
37. Unistan oma ettevõtte rajamisest ja juhtimisest.
38. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist kui võtaksin vastu töö, mis ei võimalda mul rakendada oma võimeid, et aidata teisi.

39. Minu jaoks on olulisem töötada kohal, mis nõuab keerukate probleemide lahendamist ja oma võimete proovile panemist, kui et saavutada mõni juhtiv positsioon.
40. Ma pigem lahkuksin organisatsioonist, kui võtaksin vastu töökoha, mis ei võimalda mul pühenduda isiklikule ja pereelule määral, mida pean oluliseks.

Lisa 6. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele teatavaks tegemiseks¹

Mina, Sarah Kopli Lend,

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töötajate finantskäitumise seos suhtumisega rahasse, isiksuseomaduste ja karjääriankrutega“, mille juhendaja on Liina Randmann, PhD,

1.1. reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

¹Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.