

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Liina Sooäär

**JAEKAUBANDUS- JA LOGISTIKAVALDKONNA TÖÖTAJATE RAHULOLU
TÖÖTASU NING SELLEGA SEOTUD ASPEKTIDEGA, TÖÖLT LAHKUMISE
KAVATSUSED NING RAHAGA SEOTUD HOIAKUD**

Magistritöö

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Liina Sooäär

“.....”2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Liina Randmann, PhD

Kaitsmisele lubatud “.....”2017

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees Liina Randmann, PhD.

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuritakse kaubandus- ja logistikavaldkonna erinevate tasemete töötajate rahulolu töötasuga ning arusaamist töötasu maksmise põhimõtetest; hoiakuid raha suhtes; töötajate kavatsust töökohta vahetada; selgitatakse välja summa, mille eest ollakse valmis töökohta vahetama ja millist väärtust see rahasumma töötaja jaoks kannab. Eesmärk on saada teada need tegurid, mis töötajat igapäevatoos mõjutavad, et tööandja saaks saadavale infole tuginedes teha tulevikku suunatud otsuseid ja tegevusi, et töötajaid hoida ja motiveerida. Lisaks joonistub tulemustest välja keskmise töötaja profiil. Samuti annavad saadavad tulemused sisendi, kuidas meelitada tööle uusi inimesi.

Uurimuses kasutatakse rahaga seotud hoiakute skaalat (*Money Attitude Scale*) (Yamauchi & Templer, 1982). Lisaks kasutatakse kohandatud ja täiendatud töötasuga rahulolu skaalat (*Pay Satisfaction Questionnaire*) (Heneman & Schwab, 1985).

Uuringus osales 127 jaekaubanduse ja logistikavaldkonna töötajat, kellest 70,1% olid naistöötajad ning 25,9% meestöötajad. Vastanutest 4% jättis oma soo märkimata. Uuringus osalejate vanus varieerus vahemikus kuni 20 eluaastat ja üle 65 eluaasta. Keskmine vanus jäi vahemikku 31-44 eluaastat.

Uuringutulemused näitasid, et töötajad olid rahulolematud saadava töötasuga ning töötasupoliitikaga, hinnates siiski arusaadavaks töötasu maksmise põhimõtteid. Summa, mida töötajad oma panuse eest soovisid igakuiselt saada, oli 871,64 eurot (neto). Kõrgem töötasu oli peamine põhjus töökoha vahetamiseks, olgugi, et töötajad pigem ei mõtle töökoha vahetusele. Kõrgem saadav töötasu peaks täna kättesaadavast töötasust 348,14 euro (neto) võrra suurem olema. Nimetatud väärtus annaks töötajatele võimaluse olla oma rahalistes otsustes vabamad ning mitte sundida neid pidevalt mõtlema, kuidas kättesaadava töötasuga igapäevaselt toime tulla. Madala töötasu tõttu andsid faktoranalüüsi tulemused ootuspärase väljundi, näidates, et madalama taseme töötajad laaduvad oma hoiakutes Yamauchi & Templer'i (1982) skaala järgi säästmise ja usaldamatuse tüübi alla. Samuti annavad uurimistulemused keskmise töötaja profiili kirjelduse.

Märksõnad: rahaga seotud hoiakud, raha väärtus, tasuga rahulolu, töölt lahkumine

ABSTRACT
RETAIL AND LOGISTICS UNIT EMPLOYEES SATISFACTION WITH PAY
AND RELATED ASPECTS, TURNOVER INTENTIONS AND MONEY
ATTITUDE
Liina Sooäär

The present master thesis analyses retail and logistic section different level employees satisfaction with salary and understanding the remuneration policies, their attitudes toward money, turnover intentions, ascertain the amount of money for what employees are ready to leave current job and what is the value of this amount of money for them. The purpose for this paper is to ascertain these factors which influences employee in his daily job situations so employer could perform forward-looking decisions and operations to maintain and motivate employees. Results will also give an input for employee how to attract new people.

The study is based on Yamauchi & Templer (1982) Money Attitude Scale. Also Heneman & Schwab (1985) Pay Satisfaction Questionnaire and complemented scale is being used.

In this research, 127 retail and logistics unit employees participated. 70,1% of them were females and 25,9% were males. 4% did not mark their gender. Participants age varied from to 20 years and up to 65 years. Average age was between 31-44 years.

Analysis showed that employees were discontented with their salary and remuneration policies, although they valued salary payment principles comprehensible. The amount of pay which employees wished to have monthly, were 871,64 euros (net fee). Higher salary were the main aspect for turnover, although employees rather do not think about turnover. Employees say that new salary should be 348,14 euros (net fee) higher than the salary they are receiving today. This amount would give employees opportunity to be free in their decisions and they do not have to think how to manage daily life with the money they receive today. Due to low salary the factor analysis results gave expected output, which showed that employees load with their attitudes under retention-time and distrust type according to Yamauchi & Templer (1982) scale. Results will also give average employee profile description.

Keywords: money attitude, value of money, pay satisfaction, turnover

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
ABSTRACT	4
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	10
1.1. Inimene ja raha tähendus	10
1.1.1. Raha väärtus ja jõukus	12
1.1.2. Rahaga seotud hoiakud ja demograafilised näitajad.....	14
1.1.2.1. Soolised erinevused rahaga seotud hoiakutes.....	14
1.1.2.2. Vanuselised erinevused rahaga seotud hoiakutes.....	15
1.1.2.3. Sissetulek ja rahaga seotud hoiakud	15
1.1.2.4. Haridus ja rahaga seotud hoiakud.....	16
1.2. Tööga rahulolu.....	17
1.3. Tasuga rahulolu	18
1.4. Tasust arusaamine ja tasuõiglus	19
1.5. Töölt lahkumine.....	22
2. EMPIIRILINE OSA	24
2.1. Uuringu meetodika	24
2.1.1. Uurimise eesmärk ja hüpoteesid.....	24
2.1.2. Uuringu läbiviimise protsessi kirjeldus	24
2.1.3. Andmete analüüsimise meetodid.....	29
2.2. ANDMEANALÜÜS	30
2.2.1. Rahulolu töötasuga ning arusaamine töötasu maksmise põhimõtetest.....	30
2.2.2. Töölt lahkumine.....	35
2.2.3. Rahaga seotud hoiakud.....	39
2.3. ARUTELU JA JÄRELDUSED	43
2.3.1. Rahulolu töötasuga ning arusaamine töötasu maksmise põhimõtetest.....	43
2.3.2. Töölt lahkumine.....	47
2.3.3. Rahaga seotud hoiakud.....	50
2.3.4. Keskmise töötaja profiil.....	53
KOKKUVÕTE	54
RESUME.....	58

VIIDATUD KIRJANDUS	61
LISA 1	67
LISA 2	73
LISA 3	74

SISSEJUHATUS

Raha on alati olnud intrigeeriv teema. Benjamin Franklin on öelnud, et raha ei ole kunagi inimest õnnelikuks teinud ja ei tee seda ka kunagi ning mida rohkem inimesel on, seda rohkem tahab ta juurde (Campbell, 2015)

Enamik inimesi teenib raha tehes palgatööd, alludes sealjuures tööandjale ning töötasul on ühtlasi motiveeriv omadus, kuuludes viie olulisema motivaatori hulka (Alas, 2001). Inimesed töötavad eelkõige selleks, et teenida raha, millega omakorda majandada enda igapäevast elu ning üldjuhul tahavad töötajad alati saada rohkem tasu kui tööandjal on võimalik maksta. Vaid vähesed inimesed on valmis tegema kellegi teise heaks tööd missioonitundest- ilma tasu saamata. Seetõttu on tööandjatel järjest keerulisem leida head ja püsivat tööjõudu, eriti jaekaubanduses, kus töötasud on madalad ning võimalus saada mujal kõrgemat töötasu, ahvatleb töötajat töölt lahkuma.

Ajend käesoleva magistritöö kirjutamiseks on tänane olukord, kus kaubandusvaldkonna lihttöötajaid on järjest keerulisem leida ning hoida. Selleks, et töötajaid hoida, peab tööandja ühe aspektina maksma töötajatele tasu. Et elu muutub järjest kallimaks (Statistikaamet, 2017a), siis ootavad töötajad, et neile makstakse töötasu, mis võimaldaks neil ära elada. Jaekaubanduses töötasu maksmiseks peab müüma. Mida suuremad on müügid, seda suuremad on käibed ning seda suurem on saadav kasum, millest omakorda töötasu makstakse. Kui lähtuda teadmisest, et jaekaubandusettevõtete müügitulu kasvab stabiilselt (Statistikaamet, 2017b), siis võiks eeldada ka töötasude stabiilset kasvu, kuid nii see paraku ei ole.

Arvestades tänast olukorda, kus Eestis tervikuna on kaubanduspinda ühe elaniku kohta $0,75 m^2$ ja Tallinnas ca $2 m^2$ (Äripäev, 2016), siis on selge, et konkurents kaubandusettevõtete vahel on suur ja mõju käibele märkimisväärne. Jätkuvalt peab suure osa tööst ära tegema inimene, vaatamata sellele, et Eesti suuremad kaubandusketid on tänaseks kasutusele võtnud iseteeninduskassad ning logistikaparkides on paljud töövõtted automatiseeritud. Veel ei ole jõutud sellele tasemele, kus inimtööjõudu asendaks täielikult robotid või masinad. Seetõttu on ka jaekaubanduses alatasa töötajate puudus ning suuremad ketid võitlevad tööjõu pärast, mõeldes välja eristuvaid kampaaniaid, et töötajaid ligi meelitada, millel on kandideerija jaoks sageli rahaline väärtus.

Erisus logistika- ja kaubandusvaldkonna vahel on see, et logistikavaldkonnas töötavad peamiselt mehed, kellele on kõrgem töötasu ootus ning kaubandusvaldkonnas peamiselt naised, kelle töötasu ootus on madalam (Ots, 2015). Et mehed on juba aegade algusest peale vastutavad pere toitmise eest, siis on meeste palgaootus numbriliselt suurem kui naistel. Olenevalt ametikohast ja positsioonist ettevõtte struktuuris, on töötasud erinevad ning selle väärtus nii tööandjale kui töötajale erinev. Kui tööandja jaoks on määratud töötasu õiglane, siis töötaja jaoks ei pruugi see seda olla ning peaaegu alati on töötajate jaoks saadav tasu väiksem, kui see, mille nad on enda arvates välja teeninud.

Antud magistr töö eesmärk on välja selgitada need tegurid, mis töötajat tema igapäevatoos ja –otsustes mõjutavad, et tööandja saaks saadavale infole tuginedes teha tulevikku suunatud otsuseid ja tegevusi, hoidmaks ja motiveerimaks töötajaid. Samuti annavad saadavad tulemused sisendi, kuidas meelitada tööle uusi inimesi ning keskmise töötaja profiili. Eesmärgi saavutamiseks selgitatakse välja mõlema valdkonna töötajate rahaga seotud hoiakud; rahulolu töötasu maksimisega seotud aspektides; töötasu suurus (neto), mille puhul töötaja võib väita, et on saadava töötasuga rahul ning samuti töötasu suurus, mille korral on töötaja valmis töökohta vahetama ja uude ettevõttesse liikuma. Uuringutulemused näitavad ära tegurid, mille tõttu töötaja töökohta vahetaks ning millistel tingimustel. Lisaks selgub, mida suurem töötasu inimesele tähendab ehk millist väärtust see töötaja jaoks kannab. Need näitajad on tööandjale indikaatoriks, et mõista töötajaid ja nende ootusi ning sellest tulenevalt teha vajalikke tegevusi (palgastruktuuri muutmine, motivatsioonipaketi parendamine, tööprotsesside täiustamine, töötasude muutmine (sh tõstmise) jms).

Käesolevas magistr töö on aluseks Yamauchi & Templer'i (1982) rahaga seotud hoiakute küsimustik ning saadud tulemused on aluseks, et teha üldistatud järeldusi selle kohta, millisesse tüüpi inimesed koonduvad ning millised on nende hoiakud raha suhtes. Töötajate hoiakute mõõtmiseks valis töö autor Yamauchi & Templer'i (1982) rahahoiakute skaala, sest nimetatud skaala faktorid võiksid sõltuvalt tulemustest kõige paremini kirjeldada madalama kvalifikatsiooniga töötajate rahahoiakuid. Läbiviidav uuring on esmakordne, sest uurib kaubandus- ja logistikavaldkonna erinevate tasemete töötajaid. Nimetatud sihtrühmi ei ole teadaolevalt Eestis töötasuga seonduvast aspektist varasemalt uuritud. Samuti ei ole töötajate töötasuga rahulolu ega rahaga seotud teemasid ettevõttesiseselt varasemalt uuritud.

Lisaks rahaga seotud hoiakutele uuritakse käesolevas magistritöös üldist töötasuga rahulolu ning arusaamist töötasu maksmise põhimõtetest. See on oluline teema, sest töötaja, kes saab aru, kuidas talle makstav töötasu kujuneb, on rahulolevam ning vahetab väiksema tõenäosusega töökohta (Bishop *et al.*, 2012). Töölt lahkumine tooks tööandjale kaasa suuremad otsesed- ja kaudsed kulud, kui seda on töötaja hoidmine läbi arusaadavate põhimõtete ning rahulolu tagamise. Selgitamaks välja töötaja tasuga rahulolu ning töötasu maksmise põhimõtteid, kasutas töö autor Heneman & Schwab'i (1985) töötasuga rahulolu küsimustikku (*Pay Satisfaction Questionnaire*), kuid valis sellest sobilikud küsimused ning kohandas nimetatud küsimustikku. Lisaks on töö autor koostanud ise avatud küsimused, et selgitada välja töötasude numbrilised väärtused ja selgitused numbrite mõistmiseks.

Töölt lahkumisega seonduvate aspektide uurimiseks koostas töö autor küsimused ise. Küsimused annavad vastuse tegurite kohta, mis paneksid töötajaid töökohta vahetama; milline on tasu suurus, mis meelitaks neid teise ettevõttesse üle minema ning mida see suurem summa, võrreldes tänase töötasuga, töötajale tähendab. Ehk millist väärtust suurem summa töötaja jaoks omab.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

1. Töö teoreetilises osas anda ülevaade rahast ja selle tähendusest, tasuga seotud rahulolust, töölt lahkumisest ja selle seostest töötasuga ning rahaga seotud hoiakutest.
2. Töö empiirilises osas läbi viia uuring, analüüsida saadud tulemusi ning teha üldistatud järeldused, võrrelduna sotsiaaldemograafiliste andmetega.

Uuringutulemused peavad andma vastused töötajate ootuste, suhtumise ning mõtete kohta, et tööandja saaks üldiselt mõista, kuidas töötaja rahasse suhtub ja et saadud infost tulenevalt oleks võimalik teha ettevõttes töötasuga seotud parendusi. Et töötajate poolt surve töötasu tõstmiseks on olemas, siis saab tööandja tulemustest sisendi selle kohta, millised on töötaja töötasu ootused ning sellest tulenevalt viia võimalusel sisse muudatused, et töötasu määrad töötajate ootustega vastavusse viia. Kui seda siiski teha ei ole võimalik, siis aitavad tulemused tööandjal välja mõelda erinevaid alternatiive ja lahendusi, et töötajate töötasu ootusi rahuldada. Magistritöö on kirjutatud jae- ja logistkaettevõtte näitel.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Raha ei ole ranges mõttes üheks kaubavahetuse subjektiks, vaid vahend, milles inimesed on kokku leppinud, et hõlbustada ühe kauba vahetust teise vastu. Raha ei ole rattad, vaid õli, mis muudab kaubanduse rataste liikumise sujuvaks (Smith, 1991).

David Hume

1.1. Inimene ja raha tähendus

Rahal on tänases maailmas kolm põhilist funktsiooni- maksevahend, arvestusühik ning vahend väärtuse säilitamiseks. Erinevalt teistest vara liikidest on rahal üks eriline omadus- seda saab kasutada tehinguteks. Olgugi, et raha tundub meie jaoks majanduselus tavapärane nähtus, siis üldjuhul me ei mõtle, milline võiks olla elu ilma selleta. Kuid ilma rahata oleks elu üleliia koormav. Sest lihtsad tegevused, näiteks ostmine ja müümine, oleksid käitlemiseks liialt keerukad ja kohmakad (Larrain & Sachs, 1993).

Raha kui isikliku kasu omadus tuleb kõige paremini välja töötaja-tööandja suhtest, kus ettevõtte maksavad töötajale tasu tehtud töö eest. Veelgi enam, ettevõtte kasutavad raha, et meelitada, motiveerida, hoida (Milkovich *et al.*, 2011), premeerida ja tunnustada töötajaid. Aga ka mahaarvestusteks ja karistamiseks (Mickel & Mitchell, 1999).

Raha tähenduse temaatikas peetakse 1980. aastaid selle valdkonna arengu perioodiks (Barros *et al.*, 2016). Rubenstein (1981) palus täiskasvanud tarbijatel reastada tähtsuse järjekorras järgmised asjad: poliitika, seks, raha, pere, töö ja sissetulek ning 14% vastanutest järjestas raha kõige olulisemaks ja 62% vastanutest hindasid raha kolme kõige olulisema asja hulka (Lysonski & Durvasula, 2010). See näitab selgelt, et raha on, ja ilmselt ka jääb, üheks olulisemaks teemaks ning vajaduseks inimeste elus. Samuti on rahal märkimisväärne sümbolne ja sotsiaalne mõju (Szelény, 2013). Lisaks raha sümbolile olla kontrollimehhanism, sümboliseerib raha võitu mängus "Elu" (Vries, 2007). Koreas, Ameerika Ühendriikides ja Rootsis läbi viidud uuringus nõustusid 43% küsitletutest, et raha on parim indikaator inimese edust ühiskonnas (Kim, 2014). Edu on samaväärne saavutusega, mis liigitub raha sümbolse olemuse alla ning on leitud, et inimeste jaoks esineb raha suhtes kolm peamist arvamust:

- Rahal on afektiivne olemus.
- Rahal on sümbolne olemus.

- Rahal on käitumuslik olemus.

Afektiivne olemus näitab, et mõned inimesed näevad raha kui hea, vajaliku, väärtusliku ja atraktiivsena, samal ajal kui mõned näevad raha kui kurja, häbiväärse, kasutu ja ebaausana. Sümbolset raha on sageli seostatud nelja olulisima sümbolse omadusega, mille poole inimesed püüdleavad:

- Saavutus ja tunnustus.
- Staatus ja austus.
- Vabadus ja kontroll.
- Võim.

Raha käitumuslik komponent keskendub tegevustele- näiteks säästmisele ja investeerimisele. Uurijad näevad, et inimesed eristuvad selles, kuidas nad töösituatsioonis raha hindavad või kuidas rahale reageerivad (Mickel & Mitchell, 1999).

Erinevatel inimestel on raha suhtes erinevad hoiakud ja antud magistr töö selgitab välja, millised on logistika- ja kaubandusvaldkonna töötajate hoiakud raha suhtes ning millisesse tüüpi nad oma hoiakutelt liigituvad.

Selleks, et tänases kapitalistlikus maailmas ellu jääda, vajame me kõik vähemalt minimaalset kogust raha, et rahuldada meie erinevaid vajadusi (Vries, 2007). Eestis arvestatakse, et minimaalne kogus raha on tööl käiva inimese jaoks vähemalt miinimumtöötasu, mis 2015. aastal oli 390 eurot (Töötasu alammäära kehtestamine, RT, I, 03.12.2014, 4). Siiski on iga inimese puhul minimaalne kogus raha väga erinev ning seotud inimese taustaga, hoiakutega, kulutuste jms aspektidega, sest erinevad inimesed tajuvad, väärtustavad ja kasutavad raha erinevalt. Maslow näeb raha inimese elus olulisena, sest see rahuldab mitmeid vajadusi, kuid erinevatel inimestel on erinevad rahavajaduse tasemed. Kui need vajadused on täidetud, siis saab rahast inimese jaoks väike motivaator. Herzberg näeb tasu kui hügieenifaktorit, mis on seotud madalama taseme vajaduste täitmisega (Mickel & Mitchell, 1999).

Rahaga seotud hoiakuid ja tähendust on uuritud erinevatel viisidel ning sai tõsisema alguse ligikaudu 40 aastat tagasi. Taneja (2012) on oma kokkuvõtvas tabelis välja toonud erinevad rahaga seotud hoiakute, uskumuste, väärtustamiste jms seonduvad uurimisskaalad ning skaalade kirjeldused.

Tabel 1

Erinevad raha ja rahaga seotud hoiakute käsitlused

Uurija ja hindamise skaala kasutuselevõtu aasta	Hindamiskaala
Price (1968)	Majandusliku väärtuse süsteemi (<i>Economic Value System</i>) skaala.
Wernimont & Fitzpatrick (1972)	40 omadussõna paariga skaala, mida mõõdetakse 7-pallisel bipolaarse semantilise diferentsiaalskaalaga. Loob seitse faktorit: häbiväärne läbikukkumine (<i>shameful failure</i>), sotsiaalne aktsepteerimine (<i>social acceptability</i>), põlastav suhtumine (<i>pooh-pooh attitude</i>), moraalne kurjus (<i>moral evil</i>), mugav turvalisus (<i>comfortable security</i>), sotsiaalne mitteaktsepteerimine (<i>social unacceptability</i>) ja konservatiivsed ärilised väärtused (<i>conservative business values</i>).
Goldberg & Lewis (1978)	Esitas neli väärtust mis toovad välja raha tähenduse: staatus (<i>status</i>), teiste tunnustus (<i>respect from others</i>), valikuvabadus (<i>freedom of choice</i>), olla oma aja peremees (<i>luxury of time</i>).
Rubinstein (1981)	Raha ja elu uuring (<i>Money and Life Survey</i>).
Yamauchi & Templer (1982)	Rahahoiakute skaala (<i>Money Attitude Scale</i>). 34-väiteline skaala mis võimaldab vastata 7-pallisel Likert-tüüpi skaalal vahemikus alati kuni mitte kunagi. Toob välja viis faktorit võim-prestiiz (<i>power-prestige</i>), säästmine (<i>retention-time</i>), usaldamatus (<i>distrust</i>), kvaliteet (<i>quality</i>) ja ärevus (<i>anxiety</i>).
Furnham (1984) & Kirkcaldy & Furnham (1993)	Rahaga seotud uskumuste ja käitumise skaala (<i>Money Beliefs and Behaviour Scale</i>). 60 väidet, 7-pallisel skaalal vahemikus nõustun- ei nõustu. Loob kuus faktorit: kinnisidee (<i>obsession</i>), võim (<i>power</i>), säästmine (<i>retention</i>), turvalisus (<i>security</i>), puudulikkus (<i>inadequacy</i>) ja pingutus/võime (<i>effort(ability)</i>).
Forman (1987)	Rahamõistlikkuse skaala (<i>Money Sanity Scale</i>). Loob viis faktorit: priiskaja (<i>spendthrift</i>), ihnuskoit (<i>miser</i>), mängur (<i>gambler</i>), kaupleja (<i>bargain hunter</i>), suurärimees (<i>tycoon</i>).
Tang (1992, 1995)	Raha eetika skaala (<i>Money Ethics Scale</i>). Mõõdab raha kui saavutuse ja edu sümbolit. Tangi pikal (1992) skaalal oli 30 väidet ja lühikesel skaalal 12 väidet. Toob välja kuus faktorit: hea (<i>good</i>), kuri (<i>evil</i>), saavutus (<i>achievement</i>), austus (<i>respect</i>), eelarve (<i>budget</i>), vabadus (<i>freedom</i>).
Prince (1993)	Seitse küsimust, millega mõõdeti rahaga seotud uskumusi ja viis küsimust, mis mõõtsid raha väärtust.
Mitchell et al. (1998)	Raha olulisuse skaala (<i>Money Importance Scale</i>). Loob seitse faktorit: raha väärtuse olulisus (<i>value importance of money</i>); isiklik suhe rahaga (<i>personal involvement with money</i>); aeg, mis kulutatakse finantsasjadele mõtlemisele (<i>time spent thinking about financial affairs</i>); teadmised rahaasjadest (<i>knowledge of financial affairs</i>); mugavus võtta finantsriske (<i>comfort in taking financial risks</i>); rahaga ümberkäimise oskused (<i>skill in handling money</i>) ja raha kui võimu ja staatuse allikas (<i>money as a source of power and status</i>).

Allikas: Taneja (2012)

Käesoleva töö autor lähtub oma uurimistöös Yamauchi & Templer'i (1982) käsitlusest.

1.1.1. Raha väärtus ja jõukus

Evi Štukert on oma magistritöös “Raha võim ja vaim kasvatuses” väga põhjalikult lahanud raha väärtuse teemat ja seda, et arusaam rahast ja selle väärtusest algab meie lastetoast. Štukert on palju toonud näiteid ja viiteid sellele, kas ja millised asjad ajendavad last käituma ja kuidas tekivad käitumismustrid raha suhtes (Štukert, 2013). Erinevad uurijad on samuti ühel meelel, et mõistmaks inimeste finantskäitumist tuleb vaadata nende vanemate

finantskäitumist, sest lapsed jälgivad oma vanemate rahaga ümberkäimist ja võtavad üle vanemate mustreid (Garrison, 2010). Järjest enam on tööturul Y generatsiooni esindajaid, kes on kasvanud kas ebaterves, lahutatud või üksivanemaga kodus (Noble *et al.*, 2009). See kogemus omakorda mõjutab materialistliku ning kompulsiiivse ostmise harjumust tulevikus (Duh, 2016). Weber (2002) on öelnud, et inimese omand võib peegeldada tema olemust. See, mida inimene omab, näitab tõenäoliselt seda, mida ta väärtustab. Mõni väärtustab raha kui väljanäitamist. Ostetakse disainerrõivaid, kalleid autosid ja tehakse silmapaistvaid kulutusi. Samal ajal kui teised väärtustavad raha kui võimalust tagada turvatunne. Raha säästetakse tulevikuks, ostetakse utilitaarset kaupa ja odavaid autosid ning maju (Orr & Rose, 2007). Khare (2014) uuringutulemused näitavad, et noorte jaoks on asjad äärmiselt olulised ning need ei väljenda üksnes staatust, vaid näitavad ka noore saavutusi. Noored soovivad kõigile teada anda enda edust ja luksускаubad on märk selle edenemisest. Omades kalleid bränditooteid ei tõuse noore imidž mitte ainult tema enda silmis, vaid ka teiste silmis.

Tarbimine ja kulutamine on arenenud ühiskonnas möödapääsmatud. Arvatakse, et need, kellel on palju asju või kes hindavad vaid raha, on materialistid. Kuid Richins & Dawson (1992) on arvanud, et materialismi võib määratleda kui kiindumust materiaalsete vajaduste ja soovide järgi. See on mõttemaailm, kus põhiohk on kulutamisel või vajadusel maiste asjade järele (Richins & Dawson, 1992). Need inimesed, kes hindavad materiaalseid eesmarke rohkem kui teisi väärtuseid, kipuvad olema oluliselt vähem õnnelikud, kui nad just ei ole rikkad (Biswas Diener & Diener, 2002). Samaväärset negatiivset korrelatsiooni õnne ja materialismi vahel kinnitas ka Swinyard'i *et al.*, (2000) uurimus.

Siiski on üsna arusaadav, miks inimesed soovivad olla jõukad ning rahaliselt kindlustatud. Jõukus on seotud mitmete positiivsete eluaspektidega. Näiteks kõrgema sissetulekuga inimestele antakse kergem vanglakaristus, neil on parem füüsiline ja mentaalne tervis, neil on pikem eluiga, nende seas on madalam imikute suremus, nad on harvem vägivaldse kuritöö ohvrid ja kogevad vähem stressirikkaid elusündmusi (Biswas-Diener & Diener, 2002). Need on kõik üldjuhul olulised aspektid ühe inimese elus ja kui raha annab võimaluse, et näiteks pikendada oma eluiga, siis on mõistetav miks inimesed soovivad omada pigem rohkem kui vähem raha ja miks on rahal ühiskonnas nii oluline väärtus.

1.1.2. Rahaga seotud hoiakud ja demograafilised näitajad

Jia *et al.* (2013) leidis, et hoiakud raha suhtes on tugevalt seotud tasustamise protsessiga ning need võivad mõjutada majanduslikku käitumist. Tangi (1992) järgi võivad inimeste rahaga seotud hoiakud märgatavalt mõjutada nende tööülesannete täitmist, palgaga rahulolu ja motivatsiooni. Lisaks mõjutavad inimeste hoiakud raha suhtes nende tööd, tasu ja nende loomuomast motivatsiooni mingit ülesannet täita (Tang, 1992). Hoiakud raha suhtes on mõjutajaks töötasuga rahulolule. Seda nii kõrgelt, kui madalalt tasustatud töötajate seas (Thozhur *et al.*, 2005).

Rahaga seotud hoiakud on erinevate sotsiaaldemograafiliste näitajate lõikes erinevad. Käesolevas uurimuses on olulised järgmised näitajad: sugu, vanus, haridustase ja sissetulek. Lisaks toob töö autor empiirilises osas sisse võrdlused üksuste ja ametikohtade põhiselt, sest saadav info on eelkõige vajalik tööandjale.

1.1.2.1. Soolised erinevused rahaga seotud hoiakutes

Erinevad uurimused on näidanud, et rahaga seotud hoiakutes esineb soopõhiseid erinevusi. Erinevused võivad tulla sellest, kuidas ja millises keskkonnas on üles kasvatatud. Ajalooliselt on naistel olnud madalamad ootused palga osas ning nad on raha vähem tähtsustanud kui mehed. Seda seetõttu, et traditsiooniliselt on mehed pidanud ennast peamisteks peretoitjateks. Kuid viimaste aastakümnete jooksul on naised liitunud tööturuga, saanud endale sissetuleku, suhtuvad tõsiselt enda teenitud rahasse ning muretsevad enda enesehinnangu ja teiste arvamuse pärast. Raha mängib järjest suuremat rolli naiste elus, kuid ebavõrdsus naiste ja meeste töötasudes eksisteerib endiselt (Tang *et al.*, 2006b).

Tulenevalt sellest, et poisse ja tüdrukuid kasvatatakse erinevalt leidis Garrison'i (2010) uurimus, et tüdrukud jälgivad palju enam seda, kuidas vanemad oma kulutusi majandavad ning tüdrukud väldivad üleliigset kulutamist, võttes üle vanemate käitumismustreid. Seevastu poisid kulutavad palju kergekäelisemalt. Lawler (1971) väitis, et naised kalduvad väärtustama sotsiaalseid vajadusi (nt töö inimestega ja teistele abiks olemine) (Tang *et al.*, 2000b) ja hindavad huvitavat tööd (Major & Konar, 1984). Seevastu mehed peavad oluliseks võimalust saada edutatud (Major & Konar, 1984) ja meestel on kõrgem rahaline rahulolu tase kui naistel (Tang *et al.*, 2014), olles seeläbi rohkem rahast vallatud kui naised (Roberts, Sepulveda, 1999). Rudmin (1990) pakub, et meestele tähendab raha võimu,

samas kui naised ei väärtusta ega püüdle raha suunal samamoodi. Mehed kipuvad mõtlema rahast kui võimust ja selle omamise tähendusest, samas kui naised mõtlevad rahast kui asjadest, millesse seda konverteerida saab. Furnham leidis (1984), et naised on rahaasjades konservatiivsemad ja käitumiselt kaalutlevamad kui mehed, kuid tajuvad siiski, et neil on vähem kontrolli finantsasjade üle. Dittmar (1992) leidis, et naised samastuvad finantsvahenditega vähemal määral kui mehed (Lim & Teo, 1997). Hoolimata sellest, et naised teenivad vähem kui mehed, ei näita ükski uuringu tulemus, et naised oleksid oma töö või töötasuga vähem rahul kui mehed (Major & Konar, 1984).

1.1.2.2. Vanuselised erinevused rahaga seotud hoiakutes

Furnham (1984) leidis, et noored on altimad kasutamaks raha, et mõjutada teisi. Nad on vähem ettevaatlikud ja eelarvele keskendunud, vähem turvalisusele mõtlevad ning vähem murelikud tuleviku suhtes kui seda on vanemad inimesed (Simkiv, 2013). Tang (1993) leidis, et vanemad inimesed näitavad finantsasjade planeerimises paremaid tulemusi kui noored ning mida vanemaks inimene saab, seda enam hakkab ta eelarvestama ning rahast saab võimu sümbol (Roberts & Sepulveda, 1999). Seda ilmselt seetõttu, et vanemas eas on inimese finantsolukord keerulisem ning kohustusi on rohkem (lapsed, laenud/liisingud jms), kuid noored ei pea veel kokku puutuma rahaliste raskustega ning näevad ees pikka tulevikku, enne kui hakkavad majanduslikuks healooks säästma. Tang'i *et al.* (2014) uurimistulemused näitavad, et üleüldiselt on vanemaealistel (60+) ja noortel (18-29 aastastel) kõrge üldine finantsrahulolu tase. Seda tänu sellele, et neil on vabu finantsvahendeid piisavalt ning neil on madalad kohustused. Pensionil olevad inimesed (75+) on enam riskikartlikud kulutamise suhtes kui keskealised. Nn vaikse generatsiooni esindajad on altimad kulutama pensionil olles vähem kui nad võiksid ja nad kipuvad koonerdama isegi kui see pole vajalik. See tuleneb vajadusest olla kindel, et neil on piisavalt finantsvahendeid säästetud ka nn mustadeks päevadeks, vaatamata sellele, et nende sissetulekud võivad tegelikult olla üsna soliidsed (Timmermann, 2017).

1.1.2.3. Sissetulek ja rahaga seotud hoiakud

Wernimont & Fitzpatrick (1972) leidsid, et kõrgema sissetulekuga inimesed olid enam huvitatud sellest, et tagada materiaalne kindlustatus ja turvalisus. Gasiorowska (2015) uurimistulemused näitasid, et mida madalam oli inimeste sissetulek, seda suuremat rõhku panid nad raha sümbolisele tähendusele. St raha on võimu ja edu allikas, aga samaaegselt

ka kurjuse ja ängistuse allikas. Furnham (1984) leidis, et madalama sissetulekuga inimestele oli raha kinnisidee ja nad kasutasid suurema tõenäosusega raha kui mõjutusvahendit. Tang & Gilbert (1995) väidavad, et madala sissetulekuga inimesed eelarvestavad oma raha hoolikamalt. Mis on ka mõistetav, sest piiratud sissetuleku puhul ei saa inimene lubada hoolikalt planeerimata kulutusi. Gasirowski (2014) uuringutulemused näitasid, et mida kõrgem oli inimese sissetulek, seda vähem olid nad närvilised, muretsevad ja kahtlevad oma otsustes, mis puudutasid raha ning see omakorda tagas suurema finantsilise rahulolu. Simkiv (2013) väidab teistele uuringutele tuginedes, et majanduslikult enam arenenud riikides ei pea inimesed raha nii tähtsaks kui vaesemates riikides, kus inimestele on raha väga oluline.

1.1.2.4. Haridus ja rahaga seotud hoiakud

Vähe on uurimusi, mis tooks eraldi välja hariduse ja rahahoiakute vahelised suhted. Siiski leidsid Furnham (1984) ja Lynn (1991), et vähem haritud inimestele on raha kinnisideeks (Roberts & Sepulveda, 1999). Käesolevas magistritöös saab seda väidet kontrollida, sest vastajatest 70,0% omavad kesk- või kutseharidust, 15,7% omavad põhiharidust ja vaid 9,5% vastajatest omavad bakalaureuse kraadi või kõrgemat haridustaset. Furnham'i (1984) uuringud näitavad, et madalama haridustasemega inimesed kalduvad enam kasutama raha kui mõjutusvahendit. Kõrgema haridustasemega inimesed pööravad rohkem tähelepanu oma sissetulekutele, väljaminekutele ja säästmisele. Furnham'i (1984) tulemusi kinnitab ka Ukraina noorte (20-35 aastased) seas läbi viidud uuring, mille tulemused näitavad madalama haridustasemega inimeste negatiivset suhtumist rahasse, võrreldes kõrgema haridustasemega inimestega (Simkiv, 2013). Furnham (1996) leidis Formani (1987) rahamõistlikkuse skaalale (*Money Sanity Scale*) tuginedes, et kõrgema haridustasemega inimesed klassifitseerusid kaupleja (*bargain hunter*) tüüpi, mis tähendab, et inimene tunneb rahuldust kui sooritab võimalikult häid tehinguid (soodsalt) ja nad jahivad kompulsiiivselt taolisi võimalusi, sest asjade odavamalt saamine pakub neile rahuldust (Roberts & Sepulveda, 1999). Nendel inimestel, kes koonduvad Yamauchi & Templer'i (1982) ärevuse tüübi alla on väga raske loobuda heast tehingust või allahindlusest. See võib tulla sellest, et kõrgema haridustasemega inimesed on altimad kauplema.

1.2. Tööga rahulolu

Locke (1969) on väga lihtsasti kokku võtnud rahulolu kui seisundi sisu. Ta ütleb, et rahulolu on “meeldiv emotsionaalne seisund” (Cloutier *et al.*, 2013). Inimesed kasutavad erinevaid standardeid, et hinnata enda heaolu. Näiteks, kuidas läks neil minevikus, kuidas läheb teistel ja mis on nende eesmärgid. Seatud standardid võivad varieeruda ajast-aega ja inimesti, sõltuvalt sellest mis juhtub olema sel hetkel inimese jaoks kõige olulisem (Biswas-Diener & Diener, 2002).

Küsimusele “Mis on rahulolu?” on raske anda üht ainuõiget vastust. Erinevad uurimused on leidnud, et tööga rahulolu mõjutab seotust ning hõlmab viite komponenti:

- Rahulolu otsese juhiga.
- Töö sisu.
- Suhted kolleegidega.
- Töötasu.
- Võimalus saada edutatud (Jalees & Ghauri, 2016).

Inimestele on oluline, et töö pakuks neile rõõmu ja rahulolu, sest tööil veedetakse suurem osa oma ärkveloleku ajast. Herzbergi (1959) järgi on rahulolu põhjused nn motivatsioonitegurid, seotud töö sisuga ning sellega, mida inimene tööil teeb (töösaaavutused, vastutustunne, tunnustus hea töö eest jne). Nende tegurite mõjul muutub rahulolu tööga. Rahulolematuse põhjused (palk, suhted kaastöötajatega, töö- ja kodused olud jms) nn hügieenitegurid mõjutavad rahulolematust tööga (Saksakulm, 1982).

Rahuldust mittepakkuv töö on enam silmatorkav nende töötajate puhul, kellel on positiivne suhtumine, kui nende puhul, kellel on negatiivne suhtumine (Tang, *et al.*, 2000a). Negatiivse suhtumisega ja kõrge töörahulolematuse tasemega inimestel on madalamad väljavaated, et mõelda töölt lahkumisele, kaaluda erinevaid alternatiive ja madalam töökoha vahetuse võimalus kui neil, kes on positiivse suhtumisega. Kui üldiselt positiivse suhtumisega inimesed on rõõmsad ja õnnelikud inividid, siis tundes teatud tasemel tööga rahulolematust tegutsevad nad aktiivsemalt (nt lahkuvad töölt) kui need, kes sama ei tunne (Tang *et al.*, 2000a).

Ameerika Ühendriikides viidi haiglatöötajate seas läbi uuring, millest selgus, et tööga

rahulolu vähendavad suurenenud töökoormus, piisavate volituste puudumine, kahepalgelisus kolleegide seas, tööd mittetoetav juhtkond, töötajate vähesus ning ebarealistlikud klientide- ja ettevõttepoolsed nõudmised (Gellis, 2001). Kui ettevõtetel suudaks nimetatud tegureid vältida, oleks ka töörahulolu oluliselt suurem.

1.3. Tasuga rahulolu

Raha on kaubanduse instrument ja väärtuste mõõdupuu. Raha kasutatakse paljudes riikides selleks, et meelitada, säilitada ja motiveerida töötajaid saavutama eesmärged ning raha väärtust võib kasutada kui tugiraamistikku, milles inimesed hindavad oma igapäevaelu nagu näiteks rahulolu töötasuga ja rahulolu eluga (Tang *et al.*, 2006a).

Üks olulisemaid põhjuseid, miks inimesed töötavad, on raha teenimine. Ka need, kes väidavad, et nad teevad tööd sellepärast, et see pakub neile vaid rahuldust, peavad selle töö eest saama äraelamiseks vajalikku tasu. Praktiliselt kõik töötajate hulgas läbi viidud küsitlused näitavad, et palk kuulub viie olulisema motivaatori hulka (Alas, 2001). Suurbritannias viidi madalapalgaliste seas läbi uuring, mis muuhulgas uuris kui rahulolevad või rahulolematud nad on oma sissetulekuga ning tulemus oli ootuspärane – 94% vastanutest ei olnud oma sissetulekuga rahul (Thozhur *et al.*, 2005). Diener & Seligman (2004) järeldasid, et mitmete uuringute tulemusena võib öelda, et on positiivne korrelatsioon indiviidi sissetulekute ja heaolu vahel. Samas on tasuga rahulolu peamine murekoht nii tööandjatele kui töötajatele. Töötajate jaoks on raha vahend, et rahuldada enda majanduslikke vajadusi. Tööandja jaoks on oluline, et töötajad oleksid rahul oma üldise töötasuga, sest see võib mõjutada nende suhtumist ja käitumist (Loncker & Singh, 2010). Schreurs'i *et al.* (2015) uuringutulemused näitasid, et töötasu taseme rahulolu tõusu võib seostada töörahulolu tõusuga ja töötajate sooviga töölt mitte lahkuda. Mida enam emotsionaalselt stabiilsemad, ekstravertsemad, leplikumad ja konsensusealtimad töötajad on, seda rohkem neile nende töö meeldib (sõltumata nende töötasust) (Judge *et al.*, 2010).

Miceli & Lane (1991) ja Furnham & Argyle (1998) on koostanud analüüse erinevate tasusüsteemide mõjude kohta ja nende omistamist tasuga rahulolule. Üks tähelepanek mis ilmnes on see, et enamik inimesi on algselt mures enda absoluutse töötasu pärast, kuid kõrgema tasu astmel muutuvad töötasuga rahulolu puhul oluliseks suhtelised võrdlused ja protseduurid, mida kasutatakse tasu maksmisel (Cropanzano & Greenberg, 1997, Mickel & Mitchell, 1999).

Jõukad inimesed on võimelised endale lubama suurt hulka asju ja teenuseid- kodusid, haridust, tervishoiuteenuseid, luksust- kõike seda, mis eeldatavasti suurel määral tõstab elukvaliteeti. Esiialgu üllatav avastus, kuid töökohad, mis annavad võimaluse selliseid asju lubada, on inimestele vähesel määral rahuldust pakkuvad. Töötasu tasemel on vähe seost töö või tasuga rahuloluga (Judge *et al.*, 2010). Gerhart & Rynes (2003) täheldasid samuti, et töötasu ja tasuga rahulolu käsitlevas kirjanduses on üks huvitav iseärasus. See on asjaolu, et tegelikult ei ole ühtki uurimust, mis näitaks, et töötasu tase korreleeruks töörahuloluga. See näitab, et need, kes teenivad organisatsioonis kõrgemat töötasu on küll palgaga rahulolevamad kui need töötajad, kes teenivad vähem, kuid statistiliselt olulist seost nende vahel leitud ei ole (Judge *et al.*, 2010).

Eelmist väidet illustreerib Judge *et al.* (2010) uurimus, milles uuriti juriste, kes teenisid aastas keskmiselt 148 000 dollarit ja võrdlesid neid lasteaiakasvatavatega, kes teenisid keskmiselt 23 500 dollarit aastas ning leidsid, et juristid olid saadava töötasuga vähem rahul kui lasteaiakasvatavad, kes teenisid juristidest kordades vähem.

1.4. Tasust arusaamine ja tasuõiglus

Töötaja, kellel on parem arusaam tasustamissüsteemist, on tööga rohkem rahul. Töötasuga rohkem rahulolevad töötajad tõstavad organisatsiooni tulemuslikkust ning ei põhjusta suurt tööjõuvooravust. Tasuõiglus on märkimisväärne töötaja suhtumise ja käitumise ennustaja ning võib mõjutada töötaja koostöövalmidust, seotust organisatsiooniga ja töölt lahkumist (Bishop *et al.*, 2012).

Uurimused on leidnud, et nendel töötajatel, kellel on parem arusaam sellest, kuidas on nende tasustamine seotud nende enda vastutuse ja panustamisega ning sellega, mida teistele makstakse, väljendavad kõrgemat tasuga seotud õiglust ja rahulolu (Bishop *et al.*, 2012). Tasusüsteemi, mida on hästi selgitatud ja mis on hästi arusaadav, tajutakse õiglasemana ja seepärast tugevdab tasust arusaamine tulevikus positiivseid käitumuslikke ja suhtumuslikke tagajärgi (Bowbin *et al.*, 2007).

Töötajad tahavad, et töötasu oleks õiglaselt määratud. Kuid see on keeruline, sest mis näib õiglane juhile, ei pruugi näida õiglane töötajale (Alas, 2005). Lawler (1971) väitis, et töötajad võtavad arvesse enda varasema palga, panuse organisatsiooni ning töö iseloomu,

et kujundada ootus sellest, millist tasu nad peaksid saama (Ohlo, 2013). Lawler (1971) defineeris töötasuga rahulolu kui erinevust töötasu suuruses, mida inimene tahaks saada ning tegeliku summa vahel, mida ta saab (Ohlo, 2013). “Tahaks saada” ja “saab” on mõjutatud isiklikest muutujatest (näiteks kogemused) ja ümbritsevatest muutujatest (näiteks töö iseloom) (Heneman & Schwab, 1985). Sellest tulenevalt sõltub töötajate käitumine ja tasuga rahulolu oluliselt sellest, kui õiglaseks või ebaõiglaseks nad enda kohtlemist organisatsioonis peavad (Ohlo, 2013). Mistõttu on organisatsioonil äärmiselt keeruline, kui mitte võimatu, vastu tulla kõigi töötajate töötasu ootustele (Schreurs *et al.*, 2015).

Tasuõiglusega seotud küsimustes on oluline verstepost Homans'i (1961) jaotusõigluse kontseptsioon, mis oli aluseks nii Adams'i (1963) õiglusteooria kui Lawler'i (1971) lahknevusteooria loomisel (Karren & Till, 2011). Õiglusteooria keskendub võrdlusele, kus inimene võrdleb enda antud panust (intelligents, pingutus, teadmised jms) ja saadavat tulemust (peamiselt töötasu) (Buttner & Lowe, 2017) ning tasuga rahulolu on sõltuv võrdluse suhtest ehk tulemusest. Kui tulemused on vastavuses, usuvad töötajad, et ressursid on õiglaselt jaotatud. Kui tulemused on ebavõrdsed, siis on tegemist ebavõrdsusega ja ressursside jaotust hinnatakse ebaõiglaseks (Schreurs *et al.*, 2015). Lahknevusteooria uurib võrdlust selle vahel kui palju inimene saab (kättesaadav tasu) ja mida inimene tahaks saada (ootus) (Karren & Till, 2011). Seotud uurimused on leidnud, et kui töötajad uskusid, et need, kellega nad enda töötasu võrdlesid, teenivad rohkem, tundsid nad rahulolematust (Bishop *et al.*, 2012). Tasuga seotud küsimustes on veel kaks olulist õiglusküsimust - jaotusõiglus ja protseduuriline õiglus. Jaotusõiglus viitab tasemele, millel töötaja tajub, et tema töötasu määr on õiglane (Javad & Premarjan, 2011). Jaotusõiglus viitab töötajate ootustele, et see summa suurus, mida nad saavad oleks õiglane, arvestades tasuga seonduvaid tingimusi, sh nende panust, et teenida välja töötasu; nende positsiooni organisatsioonis ning nende haridust ja ootuseid (Bishop *et al.*, 2012). Protseduuriline õiglus keskendub sellele, kas need vahendid ja meetodid, kuidas õiglast töötasu määra välja selgitada, on õiglased (Bartol *et al.*, 2005). Lihtsustatult - jaotusõiglus keskendub sellele, kui palju töötajatele makstakse ning protseduuriline õiglus keskendub sellele, kuidas töötajatele makstakse (Javad & Premarjan, 2011). Folger'i & Konovsky (1989) uuringust selgub, et protseduurilise õigluse tajumine soodustab märgatavalt tasuga rahulolu.

Erinevuste teooria on tuletatud võrdsuse teooriast ning võtab arvesse, et töötasuga rahulolu on funktsioon erinevustest kui palju inimene teenib võrreldes sellega kui palju ta sooviks teenida. Võrreldes töötaja palgataset kolleegi omaga on kaks võimalust- esiteks individuaalne võrdlus, mis sisaldab võrdlust samas organisatsioonis töötava inimesega ja teiseks väline võrdlus, mis sisaldab võrdlust väljaspool organisatsiooni töötavate inimestega. Inimesed võrdlevad ennast suurema tõenäosusega nende töötajatega, kes töötavad positsioonil, mis nõuab tema enda tööga võrreldes sarnaseid oskusi ja võimeid (Karren & Till, 2011).

Töötaja võib tunda, et teda on ebaõiglaselt koheldud kui teine töötaja, kellega ta ennast võrdleb, saab palju suurema ja soovituma väljundi (näiteks töötasu), kui tema. Seda eelkõige siis, kui ta hindab ennast samaväärseks või veelgi suurema panuse andjaks (Bishop *et al.*, 2012). Suhtelist rahulolu uurivad uurimused väidavad, et sissetulek on rahuldav senikaua kuni ühe sissetulek on suurem kui teise oma. Näiteks kui ühes riigis sissetulekud märkimisväärselt suurenevad, siis ei ole inimesed enam oma eludega rahul, sest ajal kui nende töötasu tõusis, tõusis see üleüldiselt ka teistel (Judge *et al.*, 2010).

Tasuõigluse kõrval on oluline ka tasuerinevus. Pfeffer & Langton (1993) leidsid, et tasuerinevus on tööd andvas organisatsioonis negatiivselt rahuloluga seotud. See tähendab, et kui töötajate vahel on suured tasuerinevused, siis on töötajad saadava töötasuga rahulolematud, olenemata töötasu suurusest. Tuginedes suhtelise puuduse teooriale, väidavad Cowherd & Levine (1992), et erinevate töötajate gruppide vahel valitsevad suured tasuerinevused võivad olla töötajate jaoks loetavad kui ebaõiglasel ja see võib omakorda viia soovimatute suhtumuslike ning käitumuslike tagajärgedeni.

Bishop *et al.*, (2012) uuris erinevate tasemete kaubandustöötajaid, juhte ja kaupluse lihttöötajaid (kassapidajad, kauba väljapanijad jt) ning leidsid, et tasuerinevused on negatiivselt seotud töötaja ootustega tasu õiglusele ja see omakorda õhustas seotust, koostööd ja töölt lahkumist. Lisaks leidsid nad, et juhid peavad töötajatele selgitama kuidas ja miks neid just nii tasustatakse, sest tasustamisest arusaamisel on positiivne seos tasuõiglusega.

1.5. Töölt lahkumine

Töölt lahkumine kui nähtus, on personalijuhtimise valdkonnas üks enim uuritud teemasid. Töölt lahkumine toimub kui töötaja lahkub organisatsioonist kas vabatahtlikult või tahtmatult (Hale *et al.*, 2016). Üldjuhul on töölt lahkumine organisatsioonile soovimatu. Seda väidet kinnitas ka Campioni (1991) uurimus, lähtudes eeldusest, et igasugune, või vähemalt vabatahtlik, töölt lahkumine on organisatsioonile soovimatu. Shukla & Srivastava (2016) leidsid, et naised püsivad ühes organisatsioonis kauem kui mehed, kuid vaatamata soopõhisele töölt lahkumise aspektile on organisatsioonid siiski mõnikord võimetud, et töölt lahkumist ära hoida (nt töötaja kolimine, surm vms) (Campion, 1991). Töölt lahkumise käsitluses peetakse oluliseks hinnangut, kas lahkumine on organisatsiooni jaoks otstarbekas või mitte. Mitteotstarbekat lahkumist (hea spetsialisti lahkumine, keda on raske asendada) käsitletakse kui halba asjaolu ühele organisatsioonile. Samuti on oluline rahaliste kulutuste hindamine, sest organisatsioonilisi tagajärgi saab ainult siis täielikult mõista, kui võetakse arvesse asendatavat töötajat (Campion, 1991).

Olenemata töölt lahkumise põhjustest, kaasnevad selle protsessiga alati kulutused. Staw on oma 1980 aasta uurimistöös reastanud kulutused, mis mõjutavad organisatsiooni kui töötaja lahkub töölt. Need põhimõtted on relevantssed tegurid ka tänapäeval.

- Uute töötajate värbamise ja valikuga seotud kulutused.
- Uute töötajate koolitamise ja arendamisega seotud kulutused.
- Tööseisakutega seotud kulutused.

Lisaks võib tööandjal olla ka otseseid rahalisi kulutusi seoses lahkuva töötaja töö ülevõtmise ja sooritamise nendele poolt kes jäävad, näiteks lisatasu maksmise näol. Siiski on mõningaid kulutusi väga raske rahaliselt hinnata nagu näiteks organisatsiooni igapäevaste tegevuste katkestamine, emotsionaalne stress, töö moraali langus (Yousaf *et al.*, 2015), intellektuaalse kapitali kaotus ja mingitel hetkedel ka töö ülekoormus nendel, kes jäävad. Soovimatu lahkumine võib kaasa tuua organisatsiooni negatiivse maine, nii sisemiselt kui väliselt (Loncar & Singh, 2010).

Campion (1991) ja Shukla & Srivastava (2016) on leidnud, et kõige olulisem põhjus miks vabatahtlikult töökohta vahetatakse, on kõrgem töötasu või karjääri võimalus. Shukla & Srivastava (2016) lisasid sellele väitele juurde ka vanuse, hariduse ja soo kui olulised töölt lahkumise demograafilised tegurid. Tööle jäämist soodustab õiglase tasusüsteemi, sest see

tugevdab seotust organisatsiooniga ja vähendab soovi lahkuda. Grupi käitumise teooria kontekstis läbi viidud uuringud leidsid, et õiglane tasusüsteem on positiivselt seotud koostöö ja töötaja pikema tööstaaziga (Bishop *et al.*, 2000).

Töölt lahkumise mõõtmisele on tavaliselt lähenetud kahel viisil. Kõige sagedamini on töölt lahkumist käsitletud kui indiviidi käitumuslikku valikut, mida saab ennustada mitmete erinevate eelduste põhjal (nt tööga rahulolu). Teine lähenemine on keskendunud tagajärgedele, mida toob lahkumine kaasa organisatsioonile (Campion, 1991). Siiski on uurijad ühel meelel, et kõige otsesem mõõdik, selgitamaks välja, kas töötaja jääb või lahkub, on seotus organisatsiooniga (Ölcer, 2015). Lahkujate seotus on märkimisväärselt madalam, kui nendel, kes jäävad (Tang *et al.*, 2000a). On usutav, et töötajad, kellel on madalam organisatsiooniline staatus ja kes töötavad kehvades ning ebameeldivates tingimustes on enam avatud lahkumisele, kui need töötajad, kes töötavad vastutavatel ja enam ihaldatud ametikohtadel (Tang *et al.*, 2000a).

2. EMPIIRILINE OSA

2.1. Uuringu metoodika

2.1.1. Uurimise eesmärk ja hüpoteesid

Magistritöö kirjutamise eesmärk on läbi empiirilise uurimuse, kasutades kvantitatiivuuringu meetodit, välja selgitada need tegurid, mis jaekaubanduse ja logistikavaldkonna töötajaid nende igapäevatoos ja –otsustes mõjutavad, et tööandja saaks saadavale infole tuginedes teha tulevikku suunatud otsuseid ja tegevusi, hoidmaks ja motiveerimaks töötajaid ning saada sisendid uute töötajate tööle meelitamiseks. Eesmärgi saavutamiseks selgitatakse välja mõlema valdkonna töötajate rahaga seotud hoiakud, arusaamised töötasu maksmise põhimõtetest ning töötasuga rahulolu erinevad aspektid, töölt lahkumine ja selle seos rahaga. Samuti on eesmärk välja selgitada summa, mille eest ollakse valmis töökohta vahetama ja millist väärtust see rahasumma töötaja jaoks kannab. Lisaks annavad tulemused keskmise töötaja profiili kirjelduse.

Magistritöö eesmärkidest lähtuvalt ning tuginedes teoreetilises osas kirjeldatule on töö autor püstitanud kaks hüpoteesi:

- H1 Madala kvalifikatsiooniga (laotöötajad, teenindajad) töötajate rahaga seotud hoiakud on kallutatud Yamauchi & Templer'i (1982) skaala järgi säästmise ja usaldamatuse faktori alla.
- H2 Madalamat kvalifikatsiooni omavate töötajate jaoks on rahal eelkõige praktiline väärtus, st raha annab võimaluse ennast igapäevaselt ära majandada, tarbides sellega erinevaid tooteid ja teenuseid.

Lisaks kahele hüpoteesile otsib töö autor uuringu käigus vastust kahele küsimusele:

1. Kui suure palgavahe puhul on tõenäoline, et töötaja vahetaks oma töökohta?
2. Kui aktiivselt tegelevad madalalt kvalifitseeritud töötajad uue töökohta otsingutega?

2.1.2. Uuringu läbiviimise protsessi kirjeldus

Küsitlus viidi läbi perioodil 24.03. - 05.04.2015, kestusega 13 kalendripäeva. Uuring viidi läbi ankeetküsimustiku vormis Eesti kapitalil põhinevas ettevõttes, milles tegeletakse nii

jaekaubandusega kui logistika tagamisega. Ettevõtte on üle Eesti erinevaid kauplusi ning kahe suurema linna lähiumbruses logistikauksused.

Uuringu valimi moodustasid tütarettevõtte poolt hallatavate kaupluste (peamiselt Tallinnas ning üks kauplus Pärnumaal) töötajad. Samuti ettevõtte Tallinna ja Tartu lähiumbruse logistikauksuste töötajad. Valimi moodustasid nimetatud üksuste erinevate tasemetöötajad. Küsimustikud edastati vastamiseks kokku 685 töötajale.

Kokku oli vastajaid 127, moodustades 18,5% kogu töötajate arvust (N=685). Kauplustes töötab 286 naist ja 36 meest. Logistikavaldkonnas töötab 148 naist ja 215 meest. Küsimustiku demograafiliste andmete blokkis oli neid, kes jätsid mõnele küsimusele vastamata. Selle võis tingida töötaja kartus, et kõikidele demograafilisi andmeid puudutavatele küsimustele vastamine võib luua olukorra, kus töötajat on vastuste põhjal võimalik tuvastada.

Tabel 2
Demograafilised andmed

Demograafilised andmed	n	Osakaal, %	n		n				M	SD
			Mees	Naine	Juht	Teenindaja	Laotöötaja	Muu		
Sugu										
mees	33	26,00								
naine	89	70,10								
mittevastanud	5	3,90							2,11	1,13
Vanus										
kuni 20a-30	49	38,60								
30-44	33	26,00	7	26						
45-55	18	14,20	1	17						
55- 65+	22	17,30	4	18						
mittevastanud	5	3,90							2,35	0,08
Haridustase										
põhiharidus	20	15,70	7	13	1	11	8	0		
üldkeskharidus	52	40,90	17	33	4	19	22	6		
kutseharidus	37	29,10	5	32	4	14	9	4		
bakalaureus/rakenduskõrgharidus	11	8,70	3	8	6	3	2	0		
magister/doktor	1	0,80	0	1	1	0	0	0		
mittevastanud	6	4,70							2,32	1,24
Sissetulek										
kuni 399€-499€	38	29,90	6	31						
500€ - 599€	37	29,10	5	31						
600€- 799€	20	15,70	6	14						
800€ - 999€	16	12,60	9	7						
1000 -...€	8	6,30	5	3						
mittevastanud	8	6,30							1,93	0,09
Ametikoht										
juht kaupluses/laos	17	13,40	3	14						
teenindaja	47	37,00	6	40						
laotöötaja	41	32,30	23	17						
muu	11	8,70	0	11						
mittevastanud	11	8,70							1,44	0,50
Üksus										
logistika ladu	54	42,50	25	28						
kauplus	68	53,50	7	60						
mittevastanud	5	3,90								

Allikas: autori koostatud

Vastajatest 26,0% (N=33) olid mehed ja 70,1% (N=89) vastajatest olid naised. 5 vastajat jätsid soo märkimata. Enamik kaubanduses töötavatest vastanutest on naised. Mehi on küsitluse tulemusel kaubanduses tööl oluliselt vähem kui naisi. Logistikavaldkonnas ei ole meeste ja naiste osakaalud nii märkimisväärselt erinevad, kui need on kaubanduses. Enamik vastajaid on madala kvalifikatsiooniga töötajad ja vähe on neid, kes töötavad juhtival ametikohal (13,4%). Töötajate keskmine vanus jääb vahemikku 31-40 eluaastat. Keskmine kõrgeim omandatud haridustase on üldkeskharidus. Üldkeskharidus on valdav kuni 20 aastaste ja kuni 30 aastaste seas. Põhjus miks nii vähestel töötajatel on kõrgharidus, on ilmselt selles, et töö kaupluses (teenindajana) ja laos (laotöötajana) ei ole niivõrd keerukas, et eeldaks spetsiaalset ettevalmistust või haridust. Töö on kohapeal õpitav ning seetõttu on ootuspärane, et suure osa lao ja kaupluse töötajatest moodustavad esimese ja teise astme haridust omavad töötajad. Keskmine igakuine neto sissetulek on vahemikus 500-599 eurot. Kusjuures naiste ja meeste sissetulekutes esines märkimisväärne statistiliselt oluline erinevus [$F_{(1, 115)}=16,47, p<0,001$]. Naised hindavad igakuist neto sissetulekut madalamaks, teenides 500-599 eurot kuus, samal ajal kui mehed hindasid enda saadavaks neto sissetulekuks 600-799 eurot kuus.

Töötajatele edastati täitmiseks ankeetküsimustik. Küsitluse täitmine võttis aega kuni 15 minutit. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega- kui ka avatud küsimusi. Küsimustikku oli töötajatel võimalik täita kahel moel. Üks võimalus oli täita küsimustikku arvutis, läbi ettevõtte intraneti. Teine võimalus oli küsimustikku täita paber kandjal. Kuna enamikul ettevõtte töötajatest ei ole töö tegemiseks ette nähtud arvuti kasutamist, siis kindlustamaks võimalikult paljude töötajate vastamist, edastati küsimustik töötajatele ka paber kandjal (kaalumisel oli ka küsimustiku edastamine töötajate isiklikele e-mailidele). Põhjuseks asjaolu, et isiklikele e-mailidele küsimustike edastamine oleks oluliselt vähendanud tagasisaadetavate ankeetide hulka ning paber kandjal ankeedi puhul tajutakse suuremat vastuste anonüümsust.

Uuringus osalemine oli vabatahtlik, töötajaid teavitati uuringu toimumisest nädal enne uuringut (teated uuringu toimumisest olid infotahvlitel ning puhketubades, arvutikasutajaid informeeriti e-maili teel). Samuti selgitati uuringu läbiviimise eesmärki ja vajadust ka iga üksuse juhiga silmast-silma kohtumistel, et nad oskaksid töötajatele veelgi täpsemalt selgitada uuringu osalemise olulisust.

Uuringu usaldusväärsus ja eetilisus tagati sihtgruppidele läbi igakülgse teavituse andmise selle kohta, miks uuringut läbi viiakse ja kuidas tulemusi kasutatakse. Vastajaid informeeriti, et küsitluses osalemine on anonüümne ning saadud tulemusi kasutatakse üldistatud kujul.

Väidete hindamiseks kasutati Likert-tüüpi vastusskaalat, kus:

1 = Ei nõustu	3 = Ei oska vastata	5 = Nõus
2 = Pigem ei ole nõus	4 = Pigem nõus	

Autori küsimustik koosnes kolmest blokist. Küsimustiku esimene blokk keskendus küsimustele, mis uurisid töötasuga rahulolu ning töötasu maksmise põhimõtteid, andes töö autorile vastused selle kohta, kas töötaja saab aru töötasu maksmise põhimõtetest ning kas töötaja peab töötasu maksmist õiglaseks või mitte. Samuti andis selle bloki küsimus vastuse, milline oleks see töötasu, mida saades võiks töötaja väita, et on saadava töötasuga rahul. Tasuga rahulolu uurimiseks kasutas töö autor Heneman & Schwab'i (1985) töötasuga rahulolu küsimustikku (*Pay Satisfaction Questionnaire*), kuid sellest on võetud mõningad küsimused, mis puudutavad palgataset ja palgastruktuuridest arusaamist. Ülejäänud küsimused koostas töö autor ise. Küsimustebloki väiteid hinnati 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal, lisaks oli üks avatud küsimus.

Küsimustiku teine blokk keskendus töölt lahkumise uurimisele ning andis töö autorile vastused peamiste põhjuste kohta miks inimesed töökohta vahetaksid ja kas nad üldse oleksid valmis töökohta vahetama; milline oleks see töötasu suurus, võrreldes täna kättesaadava töötasuga, mille korral töötajad oleksid valmis töökohta vahetama ja mida saadav summa töötajate jaoks tähendab. Töölt lahkumise tegurite ja põhjuste uurimiseks koostas töö autor küsimused ise. Küsimustebloki väiteid hinnati 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal, lisaks avatud küsimused ning üks valikvastustega küsimus.

Kolmas blokk keskendus rahaga seotud hoiakute mõõtmisele ning andis autorile vastused selle kohta, millistesse tüüpidesse töötajad liigituvad ning võimaluse interpreteerida, kuidas logistikavaldkonna ja jaekaubanduse töötajad raha hindavad.

Rahaga seotud hoiakute mõõtmiseks tõlkis töö autor eesti keelde Yamauchi & Templer'i (1982) rahahoiakute skaala (*Money Attitude Scale*). Tegemist on 34 väitest koosneva skaalaga, kus väiteid hinnatakse 7-pallisel Likert-tüüpi skaalal.

Originaalskaala väited koonduvad järgmiste tüüpide alla:

1. Võim ja prestiiž (*Power-Prestige*). Seda tüüpi esindavad väited kirjeldavad raha kui võimuvahendit ja edu märki. Kõrge faktoorskooriga inimeste silmis on raha vahendiks, mille abil muljet avaldada ja teisi mõjutada.
2. Säästmine (*Retention-time*). Siia alla kuuluvad väited keskenduvad finantsilisele planeerimisele ja raha ettevaatlikule kasutamisele. Selle tüübi kõrge skoor viitab finantsasjade hoolikale kavandamisele ja oma rahalise seisuga täpsele jälgimisele. Töö autor nimetas selguse huvides antud faktori ümber kaalutlev rahaga ümberkäimine.
3. Usaldamatus (*Distrust*). Inimesed, keda iseloomustab kõrge usaldamatuse skoor, kalduvad olema rahaga seotud olukordades ebakindlad, segaduses ja kahtlustavad. Töö autor nimetas selguse huvides antud tüübi ümber ebakindlus raha kulutamisel.
4. Kvaliteet (*Quality*). Kvaliteedi tüüp keskendub toodete tasemete hindamisele. Kõrge skooriga inimeste jaoks on oluline toodete tippkvaliteet, mille märgiks peavad nad kõrget hinda ning on valmis seda ka maksma. Töö autor nimetas selguse huvides antud tüübi ümber kvaliteet ja säästmine. Yamauchi & Templer (1982) jätsid kvaliteedi tüübi edasistest uuringutest välja, põhjendades otsust väidete kontseptuaalse sobivusega esimese tüübi (võim ja prestiiž) alla. Käesolevas uurimuses jäeti kvaliteedi väited siiski sisse.
5. Ärevus (*Anxiety*). Kõrge ärevuse skooriga vastajad kalduvad nägema raha ühelt poolt ärevuseallikana ja teisalt võimalusena end ärevuse eest kaitsta. Töö autor nimetas selguse huvides antud tüübi ümber sõltuvus kulutamisest.

Originaalinstrumendi alaskaalde sisemised reliaablused, mille näitajaks on Cronbach'i alfa (edaspidi α), olid järgmised: $\alpha=0.80$, $\alpha=0.78$, $\alpha=0.73$ ja $\alpha=0.69$ (Yamauchi & Templer, 1982). Käesoleva magistratöö alaskaalade sisemised reliaablused olid järgmised: $\alpha=0,84$, $\alpha=0,84$, $\alpha=0,75$, $\alpha=0,87$, $\alpha=0,59$.

Väidete hindamiseks kasutati Likert-tüüpi vastusskaalat, kus:

- | | | |
|------------------|-----------------|-----------|
| 1 = Mitte kunagi | 4 = Mõnikord | 7 = Alati |
| 2 = Väga harva | 5 = Sageli | |
| 3 = Harva | 6 = Väga sageli | |

Sama küsimustikku kasutas ka Eva-Maria Talts (2004) oma magistritöös, kuid käesoleva magistritöö ja Taltsi (2004) väidete tõlge on mõnevõrra erinev, sest käesoleva töö autor üritas tõlkimisel võimalikult vähe muuta küsimuste ülesehitust, vältimaks sisulist kaotsiminekut.

2.1.3. Andmete analüüsimise meetodid

Andmete analüüsimiseks kasutati andmetöötlusprogrammi SPSS ning exceli tabelarvutusprogrammi.

Käesoleva magistritöö analüüsimisel on kasutatud kirjeldava statistika meetodeid. Töö autor on andmete analüüsimiseks ja uuringutulemuste tõlgendamiseks kasutanud aritmeetilist keskmist (M) ning standardhälvet (SD). Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks kasutas autor ühemõõtmelist dispersioonanalüüsi, gruppide vaheliste erinevuste leidmiseks kasutas töö autor faktoranalüüsi. Uuringu tulemuste usaldusväärsuse mõõtmiseks kasutas töö autor reliaabluskoeffitsenti Cronbach'i alfa (α). Cronbach'i alfa tulemused on head kui $\alpha > 0,8$, rahuldavad kui $\alpha > 0,7$ ning kehvad kui $\alpha > 0,5$. Käesolevas töös jäid skaalade alfad vahemikku 0,5-0,8. Olulisuse nivooks valiti $\alpha = 0,05$.

2.2. ANDMEANALÜÜS

2.2.1. Rahulolu töötasuga ning arusaamine töötasu maksmise põhimõtetest

Käesolevas magistritöös kasutati alusena Heneman & Shcwab'i (1985) töötasuga rahulolu küsimustikku (*Pay Satisfaction Questionnaire*), millest töö autor võttis mõned küsimused, ülejäänud küsimused koostas töö autor ise. Väiteid hinnati 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal, kus 1- ei nõustu – 5- nõus. Samuti oli üks avatud küsimus. Antud skaala usaldusväärsust mõõdeti Cronbach'i alfaga, mille väärtus oli 0,67, mis näitas küll madalat tulemust, kuid hindas skaala siiski usaldusväärseks.

Nimetatud skaala artimeetiline keskmine väärtus oli 3,11 ning standardhälve 1,37. Antud tulemus näitab, et töötajad kalduvad töötasuga seotud aspektides olema neutraalsed.

Tabelis 3 on välja toodud kirjeldav statistika küsimustebloki üksikväidete kohta. Tulemustest nähtub, et skaalale antud üldine hinnang on neutraalne, võrreldes vastuste variatiivsusega üksikute küsimuste lõikes.

Tabel 3

Hinnangud töötasuga rahulolule ja arusaamisele töötasu maksmise põhimõtetest

Rahulolu töötasuga ning arusaamine töötasu maksmise põhimõtetest	M	SD
1.1. Olen rahul kättesaadava töötasuga	2,54	1,30
1.2. Minu töötasu vastab minu tööalasele panusele	2,50	1,38
1.3. Arvan, et sama ameti/taseme töötajate vahel on suured töötasu erinevused	3,07	1,40
1.4. Arvan, et ettevõttes on erinevate ametikohtade lõikes suured töötasu erinevused	3,48	1,34
1.5. Ma saan aru, kuidas mulle makstav töötasu kujuneb	3,81	1,32
1.6. Ma saan aru ettevõtte töötasu maksmise põhimõtetest	3,32	1,45
1.7. Olen rahul ettevõtte töötasupoliitikaga	2,47	1,33
1.8. Informatsioon, mida saan enda töötasu kohta on piisav	3,68	1,41
1.9. Töötasu suurus, mille saan kätte ja mille puhul võin väita, et olen töötasuga rahul	871,64 €	

Allikas: autori koostatud

Üksikväidete keskmised hinnangud on erinevad ja tulemused on ootuspärased sõltuvalt väitest. Madalaimalt (M=2,47) hinnati rahulolu ettevõtte töötasupoliitikaga (väide number 1.7.). Vaid 1,7% vastanutest hindas seda väidet kõrgeima hinnanguga “5-nõus.” Enamik, 33,1% vastanutest, hindas rahulolu töötasupoliitikaga hindega “2-pigem ei ole nõus.” Kõrgeimalt (M=3,81) hinnati arusaamist töötasu kujunemisest (väide number 1.5.). Kõrgeima hinnangu “5-nõus” andsid 40,9% vastanutest. Seevastu vaid 7,9% vastanutest

hindasid antud väidet kõige madalama hindega “1-ei nõustu.” Ainsana ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi väite “olen rahul ettevõtte töötasupoliitikaga” puhul.

Keskmine töötasu, millega töötajad oleksid rahul, on 871,64 eurot kuus (neto). Minimaalne summa, mida nimetati oli 354 eurot ja maksimaalne summa 3000 eurot. Kõige sagedamini nimetati töötasuks 1000 eurot (N=22), teisena enim nimetatud summa oli 800 eurot (N=19) ning kolmandana nimetatud summa 700 eurot (N=12). Teisi töötasu väärtusi nimetati vähem (1-8) korda. Käesolev küsimus andis erinevate ametikohtade põhise rahuldustpakkuva töötasu suurus järgmiselt:

- Teenindajad- 700,57 eurot kuus.
- Laotöötajad- 965,39 eurot kuus.
- Juhid- 1078,67 eurot kuus.
- Muu ametikoha esindajad- 855,56 eurot kuus.

Dispersioonanalüüs näitas et soopõhiselt esinesid statistiliselt olulised erinevused rahuldustpakkuva töötasu võrdluses [$F_{(1, 102)}=9,19$, $p=0,003$], kus naiste keskmine rahuldustpakkuv töötasu on madalam ($M=814,05€$) kui meeste rahuldustpakkuv töötasu väärtus ($M=1044,59€$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi ilmneseid statistiliselt olulised erinevused ka sissetulekupõhises võrdluses [$F_{(4, 97)}=15,26$, $p<0,001$], kus kõikide töötasugruppide vahel esinesid erinevused, mis on toodud alljärgnevalt:

- Sissetulek kuni 399 ja kuni 499 eurot kuus- ootus 682,13 eurot kuus.
- Sissetulek 500 kuni 599 eurot kuus- ootus 798,39 eurot kuus.
- Sissetulek 600 kuni 799 eurot kuus- ootus 883,00 eurot kuus.
- Sissetulek 800 kuni 999 eurot kuus- ootus 1150,00 eurot kuus.
- Sissetulek 1000 eurot ja enam ühes kuus- ootus 1250,00 eurot kuus.

Erinevustest lähtub, et madala kvalifikatsiooniga töötajate rahuldustpakkuva töötasu ootus on ca kaks kord madalam kui seda on üle 1000 euro kuus teenivatel töötajatel.

Dispersioonanalüüs näitas, et ka üksustepõhises võrdluses esinesid statistiliselt olulised erinevused [$F_{(1, 101)}=25,58$, $p<0,001$]. Jaekaubandus valdkonna töötajate ootus töötasule on enam kui kaheksa euro võrra madalam ($M=736,04$), kui seda on logistikatöötajate rahuldustpakkuv töötasu ootus ($M=996,83$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulised erinevused esinesid ka ametikohapõhises võrdluses [$F_{(3, 96)}=10,21, p<0,001$], kus teenindajate rahulduspakkuv töötasu ootus oli märkimisväärselt madalam ($M=700,57€$) kui juhi positsioonil töötavate inimeste töötasu ootus ($M=1078,67€$). Samuti esines erinevus teenindajate ja laotöötajate töötasude ootustes, kus teenindajate töötasu ootus oli taaskord madalam ($M=700,57€$) kui laotöötajate rahulduspakkuva töötasu ootus ($M=965,39€$).

Järgnevalt on välja toodud iga küsimusega esinenud statistiliselt olulised erinevused gruppidevahelises võrdluses:

Olen rahul kättesaadava töötasuga

Dispersioonanalüüs näitas, et soopõhiselt esinesid statistiliselt olulised erinevused kättesaadava töötasuga rahulolu osas. [$F_{(1, 118)}=5,48, p=0,021$]. Naised on vähem rahulolevad kättesaadava töötasuga ($M=2,38$), kui seda on mehed ($M=3,00$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi ilmnisid statistiliselt olulised erinevused ka vanusegruppide vahelises hinnangute võrdluses kättesaadava töötasuga rahulolu osas [$F_{(3, 116)}=4,90, p=0,003$]. Töötajad vanusegrupis 55 ja vanemad olid oluliselt vähem rahulolevad kättesaadava töötasuga ($M=1,81, SD=1,08$) kui töötajad vanuses kuni 20 ja kuni 30 eluaastat ($M=2,92, SD=1,32$), kelle hinnangud väljendasid pigem neutraalset hoiakut.

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulised erinevused esinesid ka sissetulekutes ja kättesaadava töötasuga rahulolu osas [$F_{(4, 112)}=4,35, p=0,003$]. Rahulolevamad olid need, kes teenisid 1000 eurot ja rohkem ühes kuus ($M=3,88, SD=1,25$) ja pigem rahulolematust väljendasid need, kes teenisid kuni 399-499 eurot kuus ($M=2,26, SD=1,22$) ja need, kes teenisid 500-599 eurot kuus ($M=2,14, SD=1,20$).

Minu töötasu vastab minu tööalasele panusele

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulised erinevused esinesid vanuserühmade vahelistes hinnangute võrdluses [$F_{(3, 114)}=6,28, p=0,001$], mis käsitlesid töötasu ja panuse suhet. Suurimad statistilised erinevused esinesid vanuserühma kuni 20 eluaastat ja kuni 30 eluaastat ($M=2,98, SD=1,38$) ja 55 ning vanemad vahel

($M=1,62$, $SD=0,92$), kus nooremad väljendasid pigem neutraalset hoiakut, samal ajal kui vanemad väljendasid pigem rahulolematust.

Arvan, et sama ameti/taseme töötajate vahel on suured töötasu erinevused

Dispersioonanalüüs näitas, et statistiliselt olulised erinevused esinesid üksustepõhises võrdluses sama ameti/taseme töötasu erinevuste hinnangute võrdluses [$F_{(1, 119)}=12,16$, $p=0,001$], kus jaekaubanduse töötajad kaldusid hinnangutes erinevustele olema pigem neutraalsed ($M=2,69$, $SD=1,37$) võrreldes logistikavaldkonna töötajatega ($M=3,55$, $SD=1,29$), kes kaldusid pigem väljendama nõusolekut suurte töötasu erinevuste osas.

Arvan, et ettevõttes on erinevate ametikohtade lõikes suured töötasu erinevused

Dispersioonanalüüs näitas, et hinnangutes erinevate ametikohtade vahelistele töötasu erinevustele esinesid statistiliselt olulised erinevused üksustepõhises võrdluses [$F_{(1, 119)}=20,21$, $p<0,001$]. Jaekaubanduse töötajad hindasid erinevuseid neutraalselt ($M=3,04$, $SD=1,25$) samas kui logistikavaldkonna töötajad ($M=4,08$, $SD=1,25$) väljendasid pigem nõusolekut väitega, et esinevad suured töötasu erinevused erinevate ametikohtade vahel.

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et hinnangutes erinevate ametikohtade vahelistele töötasu erinevustele esinesid statistiliselt olulised erinevused ka ametikohapõhises võrdluses [$F_{(3, 111)}=3,39$, $p=0,021$], kuid tegelikkuses sisuliselt olulist erinevust hinnangutes ei esinenud. Logistikatöötajad kaldusid oma hinnangutes olema vaid vähesel määral enam neutraalsemad ($M=3,98$, $SD=1,29$) kui seda olid teenindajad ($M=3,21$, $SD=1,23$).

Ma saan aru, kuidas mulle makstav töötasu kujuneb

Dispersioonanalüüs näitas, et statistiliselt olulised erinevused esinesid üksustepõhises võrdluses töötasu kujunemisest arusaamise hinnangute võrdluses [$F_{(1, 119)}=7,63$, $p=0,007$]. Jaekaubanduse töötajad väljendasid pigem nõusolekut töötasu kujunemisest arusaamisel ($M=4,07$, $SD=1,03$) samas kui logistikavaldkonna töötajate hinnangud jäid neutraalse ja pigem nõustumise vahepeale ($M=3,42$, $SD=1,59$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulisi erinevusi esines ka sissetulekupõhises võrdluses töötasu kujunemisest arusaamise hinnangute

võrdluses [$F_{(4, 113)}=2,81, p=0,029$]. Need, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 499 eurot kuus, väljendasid pigem nõusolekut arusaamisel töötasu kujunemisest ($M=4,16, SD=0,97$) samas kui need, kes teenisid 500-599 eurot kuus hindasid töötasu kujunemisest arusaamist neutraalselt ($M=3,17, SD=1,41$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulisi erinevusi esines ka ametikohapõhises võrdluses töötasu kujunemisest arusaamise hinnangute võrdluses [$F_{(3, 111)}=7,35, p<0,001$]. Teenindajad pigem nõustusid töötasu kujunemisest arusaamisega ($M=3,96, SD=1,04$) samas kui muu ametikoha esindajad kaldusid oma hinnangutes olema pigem neutraalsed ($M=2,64, SD=1,43$). Laotöötajad ja juhid hindasid arusaamist töötasu kujunemisest positiivselt. Erinevus kahe grupi vahelises võrdluses tulenes laotöötajate pigem nõustavas hoiakus ($M=3,48, SD=1,59$), samas kui juhid väljendasid üsna tugevat nõusolekut antud küsimuses ($M=4,71, SD=0,47$). Suur statistiline erinevus esines antud küsimuses juhtide ja muu ametikoha esindajate vaheliste gruppide võrdluses, kus juhid väljendasid üsna tugevat nõusolekut ($M=4,71, SD=0,47$), samas kui muu ametikoha esindajad kaldusid oma hoiakutelt olema pigem neutraalsed ($M=2,64, SD=1,43$).

Ma saan aru ettevõtte töötasu maksmise põhimõtetest

Dispersioonanalüüs näitas, et statistiliselt olulised erinevused esinesid üksustepõhises võrdluses töötasu maksmise põhimõtetest arusaamise hinnangute võrdluses [$F_{(1, 117)}=9,26, p=0,003$], kus jaekaubanduse töötajad kaldusid oma hinnangutes enam väljendama pigem arusaamist ($M=3,64, SD=1,31$) samas kui logistikavaldkonna töötajad jäid antud küsimuses pigem neutraalseks ($M=2,85, SD=1,54$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulised erinevused esinesid ka ametikohapõhises võrdluses töötasu maksmise põhimõtetest arusaamise hinnangute võrdluses [$F_{(3, 109)}=5,68, p=0,001$], kus teenindajad väljendasid pigem nõusolekut põhimõtetest arusaamisel ($M=3,51, SD=1,27$), võrreldes laotöötajatega, kelle hoiakud olid antud küsimuses pigem neutraalsed ($M=2,68, SD=1,61$). Laotöötajate ja juhtide gruppidevahelises võrdluses väljendasid juhid märkimisväärselt positiivsemaid hoiakuid ($M=4,18, SD=1,13$) kui laotöötajad, kes väljendasid pigem neutraalset hoiakut ($M=2,68, SD=1,61$).

Informatsioon, mida saan enda töötasu kohta on piisav

Dispersioonanalüüs näitas, et statistiliselt olulised erinevused esinesid üksustepõhises võrdluses töötasu kohta saadava informatsiooni hinnangute võrdluses [$F_{(1, 118)}=7,09$, $p=0,009$], kuid tegelikkuses sisuliselt olulisi erinevusi hinnangutes ei esinenud. Jaekaubanduse töötajad kaldusid vaid veidi enam oma hoiakutes väljendama enam positiivset meelestatust antud küsimuses ($M=3,96$, $SD=1,30$) kui seda tegid logistikavaldkonna töötajad ($M=3,27$, $SD=1,52$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt olulised erinevused esinesid ka ametikohapõhises võrdluses töötasu kohta saadava informatsiooni hinnangute võrdluses [$F_{(3, 110)}=3,87$, $p=0,011$]. Laotöötajad ($M=3,30$, $SD=1,56$) ja muu ametikoha esindajad ($M=3,00$, $SD=1,33$) kaldusid oma hinnangutes olema pigem neutraalsed, võrreldes juhtidega, kes pigem kaldusid väljendama tugevat nõusolekut antud väite suhtes ($M=4,47$, $SD=1,01$).

2.2.2. Töölt lahkumine

Käesolevas magistritöö osas kasutati autori enda loodud küsimustikku. Väiteid hinnati 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal, kus 1- ei nõustu – 5- nõus. Samuti oli küsimustiku blokis viis avatud küsimust ning üks valikvastustega küsimus. Antud skaala usaldusväarsust mõõdeti Cronbach'i alfaga, mille väärtus oli 0,82, mis näitas, et skaala on usaldusväärne.

Nimetatud skaala aritmeetilise keskmise väärtus oli 2,67 ning standardhälve 1,30. Antud tulemus näitab, et töötajad pigem ei nõustu töölt lahkumisega või on selles küsimuses neutraalsed ning soovivad oma ametikohal jätkata.

Tabelis number 4 on välja toodud kirjeldav statistika küsimustebloki üksikvaidete kohta. Tulemustest nähtub, et skaalale antud üldine hinnang on pigem kõrgem, võrreldes vastuste variatiivsusega üksikute küsimuste lõikes.

Tabel 4

Hinnangud töölt lahkumisega seonduva kohta

Töölt lahkumine	M	SD
5.1. Ma mõtlen sageli töölt lahkumisele	2,41	1,35
5.2. Ma otsin hetkel uut tööd	1,98	1,37
5.3. Lahkuksin oma praeguselt ametikohalt, kui leiaksin samaväärse ametikoha teises organisatsioonis	2,28	1,37
5.4. Lahkuksin oma praeguselt ametikohalt, kui leiaksin muu ametikoha teises organisatsioonis	2,55	1,36
5.6. Kui palju mõjutab saadav töötasu Sinu soovi töökohta vahetada?	4,12	1,09
5.7. Palun kirjuta see summa, mille pärast oleksid Sa valmis töökohta vahetama? (Mitu eurot rohkem praegusest töötasust?)		348,14 €

Allikas: autori koostatud

Üksikväidete keskmised hinnangud on küllaltki erinevad ja tulemused on sõltuvalt väitest ootuspärased ning samaaegselt üllatavad. Kõige madalamalt ($M=1,98$) hinnati uue töö otsingutega seotud väidet (väide number 5.2.). Väitele andsid kõrgeima hinnangu “5-nõus,” vaid 6 vastajat. Vastukaaluks madalaima hinnangu samale väitele “1-ei ole nõus,” andis 73 vastajat. Kõige kõrgemalt hinnati saadava töötasu kui töökohta vahetuse mõjuri väidet (väide number 5.6.). Üks inimene hindas seda väidet madalaima hinnanguga “1-ei ole nõus.” Samas kui 60 vastajat hindasid seda väidet kõrgeima hinnanguga “5-nõus.” Küsimuses, milles uuriti lahkumise võimalust, kui leitakse samaväärne töö teises ettevõttes (väide number 5.3.) kasutati guppide vaheliseks võrdluseks post hoc ja Tukey HSD testi ning nähtus, et statistiliselt oluline erinevus esines sissetulekupõhises võrdluses [$F_{(4, 109)}=4,34, p=0,003$]. Neil, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 499 eurot kuus oli madalam valmisolek töökohta vahetuseks ($M=2,03, SD=1,28$) kui neil, kes teenisid 500-599 eurot kuus ($M=2,92, SD=1,42$), kaldudes oma hoiakutes pigem olema neutraalsed. Need, kes teenisid 500-599 eurot kuus väljendasid pigem neutraalset hoiakut antud küsimuses ($M=2,92, SD=1,42$) kui need, kes teenisid 800-899 eurot kuus ja väljendasid pigem mittenõustumist ($M=1,43, SD=0,85$).

Küsimuses, milles uuriti töötasu, kui peamist töökohta vahetuse mõjurit (väide number 5.6.) esines statistiliselt oluline erinevus omandatud haridustasemete võrdluses [$F_{(4, 116)}=3,16, p=0,017$], kus nähtub selgelt, et magistrikraadiga töötajate jaoks ei ole töötasu töökohta vahetuse peamine tegur ($M=2,00$), samas kui teiste haridustasemete omajate jaoks pigem on:

- Põhihariduse omajad ($M=4,20, SD=1,06$).

- Üldkeskhariduse omajad (M=4,10, SD=1,13).
- Kutsehariduse omajad (M=4,46, SD=1,13).
- Bakalaureuse/rakenduskõrghariduse omajad (M=3,45, SD=1,29).

Küsimuse 5.5. “Millised põhjused paneksid sind töökohta vahetama?” tulemused on toodud tabelis number 5. Nimetatud küsimusele jätsid vastamata 21 inimest.

Tabel 5

Töökohta vahetamise põhjused

Põhjus	Osakaal	n
kõrgem töötasu	59,10	75
kolimine	6,30	8
täiesti rahul ja ei mõtle töökohta vahetusele	3,90	5
töökoormuse vähenemine	2,40	3
kodulähedus	2,40	3
töö sisu	1,60	2
paremad kolleegid	1,60	2
paremad karjäärivõimalused	1,60	2
tervis	1,60	2
arenguvõimalused	0,80	1
paremad töötingimused	0,80	1
parem töökeskkond	0,80	1
parem juht	0,80	1

Allikas: autori koostatud

Küsimus, mis uuris, milline on see töötasu suurus, võrreldes täna kättesaadava töötasuga, mille korral töötaja oleks valmis töökohta vahetama (väide number 5.7.) andis aritmeetiliseks keskväärtuseks 348,14 eurot. Saadud väärtuse puhul tuleb arvesse võtta, et kahe vastaja ootused tasule olid väga väikesed (50 eurot) ja ühel vastajal väga suur (3000 eurot). 35 vastajat märkisid summaks 200 eurot, 15 vastajat märkisid summaks 300 eurot, 13 vastajat märkisid summaks 100 eurot, 11 vastajat märkisid summaks 500 eurot, 10 vastajat märkisid summaks 250 eurot ning ülejäänud summade esitussagedus varieerus ühe ja kuue vahel. Dispersioonanalüüs näitas, et antud küsimuses esines statistiliselt oluline erinevus soopõhises hinnangute võrdluses [$F_{(1, 116)}=6,33$, $p=0,013$], kus naiste soovitud töötasu suurus (M=297,73€) oli oluliselt madalam kui meestel (M=492,50€).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et küsimuses, mis uuris töötasu suurust, mille korral oldaks valmis töökohta vahetama, esinesid statistiliselt olulised erinevused sissetulekute põhises hinnangute võrdluses [$F_{(4, 110)}=3,24$, $p=0,015$]. Nende ootused, kes teenisid 800-999 eurot kuus olid oluliselt kõrgemad (M=542,86€) võrreldes

nendega, kes teenisid kuni 399 ja kuni 499 eurot kuus (M=272,16€), nendega kes teenisid 500-599 eurot kuus (M=286,49€) ja nendega, kes teenisid 600-799 eurot kuus (M=263,42).

Avatud küsimused selles küsimusteblokis uurisid, miks töötaja lahkub, kui ta seda plaanib; mida saaks tööandja teha, et töötaja jääks ning mis põhjused töötajat tööl hoiavad. Antud tulemuste puhul tuleb arvestada asjaoluga, et tegemist oli avatud küsimustega, kus vastajal oli võimalus reastada mitu põhjust. Töö autor koondas vastused lähtuvalt inimese esimesena kirja pandud mõttest. Kõik küsitluse täitjad ei vastanud avatud küsimustele. Avatud küsimuste vastuste koondtabel on leitav lisast number 2, kokkuvõtlik ülevaade on toodud alljärgnevalt.

Juhul, kui Sa plaanid ETK' st lahkuda, siis miks?

Ettevõttest lahkumise peamine põhjus on töötasu (32 vastajat). Nimetatud tegur sai sama tulemuse ka valikvastusega küsimuses ning avatud küsimus kinnitas saadud tulemust. 9 vastajat hindas, et ei plaani lahkuda. Kolimine, töökoormus, tervislik seisund ja arenguvõimalused/karjäär olid 3 vastajal põhjuseks, et lahkuda. Pensionile jäämine, uus töökoht kodule lähemal ning tehtava töö ja saadava panuse mittevastavuse tõid välja 2 vastajat. Ühe vastaja hinnangu kogusid järgmised väited: väiksem töökoht; ei oska vastata; muudatused elus; töötaja on midagi paremat väärt; ei meeldi miski, mis tööga seotud.

Juhul, kui Sa ei taha enam tööandja juures töötada, kas on midagi, mida ettevõtte saaks Sulle pakkuda, et Sa jääksid?

Peamine motivaator töötaja püsima jäämisel oleks suurem töötasu (39 vastajat). Ametikõrgendust sooviks 5 vastajat. 3 vastajat arvasid, et tööandja ei saaks midagi pakkuda, et töötaja jääks ja et töökeskkond peaks muutuma sallivamaks. 2 vastajat arvasid, et peaks oluliselt muutma palgasüsteemi ning tööandja peaks pakkuma paremat motivatsioonipaketti. Järgnevas loetelus toodud aspekte hindas oluliseks üks vastaja: suurem töökoormus, väiksem töökoormus, segadus töös ja töökorraldustes võiks lõppeda, enam soovitakse inimeste mõistmist ja arusaamist, töötajate jäämine on läbirääkimiste küsimus, kvaliteetse tööjõu palkamine, püsiva töökoha tagamine antud asukohas, hüvede võrdsustamine, transpordi kompensatsioon.

Kui Sa ei plaani lahkuda tööandja juurest, siis mis on peamised põhjused, mis Sind hoiavad tööl?

Peamine tegur töötaja püsijäämisel on kollektiiv, kellega koos töötatakse (26 vastajat). Sobiva asukoha hinnangu ja põhjuse, et ei ole leidnud teist tööd, andsid 11 vastajat. 10 inimest vastasid, et neile meeldib töö, mida nad teevad ning nad on rahul oma töötasuga. 8 vastajat hindasid põhjuseks sobiva tööaja/paindliku graafiku. 6 vastajat ei lahkuks oma juhi pärast. 3 töötajat hindasid stabiilsust. Pensionile mineku ja head töötingimused tõi välja 2 vastajat. Ühe hinnangu said järgnevad väited: lootus paremale töökohale ja –tasule; ettevõtte maine; arenguvõimalused; vanus; töötajatest hoolimine; kõik muu, mis ei ole tööga seotud

2.2.3. Rahaga seotud hoiakud

Moodustatud küsimustiku struktuur on valiidne, mõõtmaks uurimisobjekti. Selleks, et kontrollida teoreetilise mudeli struktuuri paikapidavust antud valimi juures, viidi läbi faktoranalüüs, kasutades peakomponentide meetodit ja ortogonaalset *varimax* pööramist. Tulemused näitasid, et originaalstruktuuri ja käesolevas töös ilmnenuid faktorstruktuurid on sarnased ning teoreetiline struktuur on pädev, kuid erinevused on teatud originaalinstrumenti küsimuste laadumises käesolevas töös originaalist erinevasse tüüpi.

Võrreldes originaalinstrumenti küsimuste laadumist ja käesoleva töö küsimuste laadumist mingi tüübi alla, esinesid teatavad erinevused. Küsimused “Tulevikule mõeldes panen raha regulaarselt kõrvale,” “Ma säästan praegu, et valmistuda pensionipõlveks” ja “Mul on raha säästetud kui peaksin raskustesse sattuma,” laadusid autori poolt selguse huvides arusaadavamalt sõnastatud “kvaliteet ja säästmise” tüüpi. Originaalinstrumentis laadusid nimetatud küsimused “säästmise” tüüpi. Samasse tüüpi laadus ka küsimus “Ma muretsen, et ma ei ole rahaliselt kindlustatud,” mis originaalinstrumentis laadus ärevuse tüübi alla. Küsimus “Muutun närviliseks, kui mul ei ole piisavalt raha” laadus autori poolt selguse huvides arusaadavamalt sõnastatud “ebakindlus raha kulutamisel” tüüpi, originaalinstrumentis laadus sama küsimus ärevuse tüübi alla.

Tulemustest joonistus välja eeldatav viiene struktuur, mille viis faktorit, omaväärtus suurem kui 1, seletasid ära 52% kogu variatiivsusest. Faktoranalüüsi tulemusel loobus töö autor edasises analüüsis kahest küsimusest (“Ma muutun murelikuks, kui asi puudutab

raha” ja “Ma muretsen, et ma ei ole rahaliselt kindlustatud”), millede faktorlaadungid olid väga madalad ($p < 0,5$) ning mis laadusid samaväärse tugevusega ka teiste küsimuste alla. Väiteid hinnati 7-pallisel Likert-tüüpi skaalal, kus 1- mitte kunagi ja 7- alati.

Uuringu tulemused ning töötajate kallutatuse erinevatesse tüüpidesse on toodud tabelis number 6.

Tabel 6

Rahaga seotud hoiakute keskväärtused

Faktori nimetus	M	SD	min	max
kvaliteet ja säästmine	2,85	1,15	1,00	6,63
ebakindlus raha kulutamisel (YT:usaldamatus)	3,50	1,09	1,38	6,50
võim-prestiiz	1,52	0,54	1,00	2,89
kaalutlev rahaga ümberkäimine (YT: säästmine)	5,45	1,31	1,00	7,00
sõltuvus kulutamisest (YT: ärevus)	2,07	0,88	1,00	4,67

Allikas: autori koostatud

* YT- Yamauchi & Templer

Uuringu tulemused näitavad, et töötajate rahaga seotud hoiakud on tagasihoidlikud ning kallutatud Yamauchi & Templer'i (1982) skaala järgi säästmise (autori mugandus: kaalutlev rahaga ümberkäimine) ja usaldamatuse (autori mugandus: ebakindlus raha kulutamisel) tüübi alla.

Kõige vähem kaldusid töötajad suhtuma rahasse kui võimu ja prestiiži allikasse ning hindasid sõltuvust kulutamisest pigem väga harva esinevaks nähtuseks.

Järgnevalt on välja toodud iga küsimusega esinenud statistiliselt olulised erinevused alaskaalade tulemuste võrdluses:

Kvaliteet ja säästmine

Dispersioonanalüüs näitas, et kvaliteedi ja säästmise tüübi hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused soopõhises võrdluses [$F_{(1, 106)}=7,05$, $p=0,009$], kus naised kaldusid pöörama kvaliteedile ja säästmisele harva tähelepanu ($M=2,67$, $SD=1,02$), samas kui mehed kaldusid seda tegema mõnikord ($M=3,30$, $SD=1,35$).

Kasutades post hoc võrdlus ja Tukey HSD testi nähtus, et ka kvaliteedi ja säästmise tüübi hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused sissetulekutepõhises võrdluses [$F_{(4,$

99)=3,42, $p=0,012$]. Need, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 499 eurot kuus ($M=2,56$, $SD=1,08$) ja need, kes teenisid 500-599 eurot kuus ($M=2,53$, $SD=0,75$) kaldusid pöörama pigem harva kvaliteedile ja säästmisele tähelepanu. Samas kui need, kes teenisid 600-799 eurot kuus ($M=3,19$, $SD=0,92$), 800-999 kuus ($M=3,38$, $SD=1,21$) ja 1000 eurot kuus ning enam ($M=3,52$, $SD=1,76$) kaldusid oma hinnangutes pöörama kvaliteedile ja säästmisele pigem mõnikord tähelepanu.

Võim-prestiiž

Dispersioonanalüüs näitas, et võimu ja prestiiži tüübi hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused soopõhises võrdluses [$F_{(1, 112)}=8,65$, $p=0,004$], kuid tegelikkuses sisuliselt olulist erinevust hinnangutes ei esinenud. Naised hindasid nimetatud tegurit vaid veidi madalamalt ($M=1,43$, $SD=0,50$) kui mehed ($M=1,76$, $SD=0,59$) kaldudes oma hinnangutes pigem väga harva kasutama raha kui võimu ja prestiiži näitajat.

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et statistiliselt oluline erinevus esines ka vanusegruppide vahelises hinnangute võrdluses [$F_{(3, 110)}=6,90$, $p<0,001$], kuid sisulisi erinevusi vanusegruppidevahelises võrdluses ei esinenud, sest hinnangud olid ühtlaselt kallutatud vastusevariandi “väga harva” poole.

Kaalutlev rahaga ümberkäimine

Dispersioonanalüüs näitas, et kaalutleva rahaga ümberkäimise tüübi hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused soopõhises võrdluses [$F_{(1, 113)}=4,12$, $p=0,045$], Naised väljendasid mõnevõrra kõrgemat kaalutletust rahaga ümberkäimisel, kaldudes oma hinnangutes pigem vastusevariandi “väga sageli” poole ($M=5,60$, $SD=1,22$) samas kui mehed kaldusid oma hinnangutes pigem vastusevariandi “sageli” poole ($M=5,05$, $SD=1,48$).

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et ka kaalutleva rahaga ümberkäimise tüübi hinnangutes esinesid statistiliselt olulised erinevused vanusegruppidevahelises võrdluses [$F_{(3, 111)}=4,09$, $p=0,008$]. Kuni 20 ja kuni 30 aastased väljendasid oma hoiakutes madalamat kaalutlevat rahaga ümberkäimist ning kaldusid oma hinnangutes vastusevariandi “sageli” poole ($M=4,96$, $SD=1,42$), samas kui 31-44 aastased ($M=5,73$, $SD=1,08$) ja 45-55 aastased ($M=5,91$, $SD=0,73$) väljendasid oma hinnangutes

kõrgemat kaalutlevat rahaga ümberkäimist ning kaldusid oma hinnangutes vastusevariandi “väga sageli” poole.

Sõltuvus kulutamisest

Kasutades post hoc võrdlust ja Tukey HSD testi nähtus, et sõltuvus kulutamisest tüübi hinnangutes esinesid statistiselt olulised erinevused sissetulekutepõhises hinnangute võrdluses [$F_{(4, 105)}=2,91$, $p=0,025$], kus need, kes teenisid 800-999 eurot kuus hindasid sõltuvust kulutamisest pigem väga harva esinevaks nähtuseks ($M=1,76$, $SD=0,78$), võrreldes nendega, kes teenisid 1000 eurot kuus ja enam ning kes hindasid sõltuvust kulutamisest pigem harva esinevaks nähtuseks ($M=2,75$, $SD=0,71$).

2.3. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Raha on alati olnud intrigeeriv teema, seda hetkest, mil raha kasutusele tuli ning olenemata kontekstist. Kuna me oleme sellest materiaalsest vahendist igapäevaselt väga sõltuvad, siis on täiesti normaalne, et miski, mis aitab inimesel elus püsida, on oluline ja väärrib suurt tähelepanu. Käesoleva magistr töö peamine aruteluteema oli raha ja sellega kaasuvad nähtused. Saadud tulemuste põhjal teeb töö autor omapoolsed järeldused ning ettepanekud.

2.3.1. Rahulolu töötasuga ning arusaamine töötasu maksmise põhimõtetest

Herzberg (1959) on öelnud, et rahulolematuse põhjused ei mõjuta rahulolu tööga, mille üks osa on ka töötasu (Saksakulm, 1982). Ka Gerhart & Rynes (2003) täheldasid, et ei ole ühtki uurimust, mis näitaks, et töötasu tase korreleeruks töörahuloluga (Judge, *et al.*, 2010). Küll aga mõjutab rahulolu töötasuga see, kuidas töötaja tajub seda, kuidas on ettevõttes korraldatud tasustamine ja sellega seonduv (Bishop, *et al.*, 2012 järgi).

Käesoleva magistr töö küsimusteblokk, mis keskendus rahulolule töötasuga ning arusaamisele töötasu maksmise põhimõtetest, sai pigem neutraalse hinnangu, olles pisut enam kallutatud positiivsele st nõustumise poolele. Töötajatel on positiivne hoiak töötasu maksmise põhimõtete suhtes. Siiski hinnati kõige madalamalt rahulolu ettevõtte töötasupoliitikaga. Töötajate rahulolematuse ettevõtte töötasupoliitikaga võib tuleneda sellest, et töötajaid ei ole piisavalt informeeritud põhimõtetest. Töötajad saavad küll üldiselt aru, kuidas neile makstav töötasu kujuneb ning mõistavad üldiseid töötasu maksmise põhimõtteid, kuid uuringutulemustest lähtuvalt võib eeldada, et neile ei ole selgitatud, kuidas, millisel viisil, millistele põhimõtetele jms tuginedes on töötasuga seonduv laiemalt ettevõttes korraldatud. Seda probleemkohta saaks vältida näiteks tööle asumisel tehtava selgitustööga/ülevaate andmisega. Üldist tasusüsteemi tuleks töötasupoliitika kõrval samuti töötajatele enam selgitada. Sest tasusüsteem, mida on hästi selgitatud ja on arusaadav, tajutakse õiglasemana. Ning mida õiglasemana tasusüsteemi tajutakse, seda kindlamalt võib töötajalt eeldada positiivseid käitumuslikke ja suhtumuslikke tagajärgi (Bowbin, *et al.*, 2007). Tööandja jaoks on oluline teada, et vaatamata sellele, et töötajad üldiselt saavad aru sellest, kuidas neile makstav töötasu kujuneb, tuleks laialdasemat teavitustööd selles küsimuses teha nende töötajate seas, kelle kättesaadav töötasu on vahemikus kuni 399 eurot ja kuni 599 eurot kuus. Samuti tuleks teavitustööd enam teha logistikavaldkonnas ning mõlema üksuse madalama

kvalifikatsiooniga töötajate seas (teenindajad ja laotöötajad). Selgusetust ning arusaamatust nendes gruppides võib põhjustada põhipalga ja tulemustasu teenimise süsteem, mis töötaja vaates ei pruugi olla arusaadavalt töötajateni viidud. Samuti peaks tööandja üldisematest töötasu maksmise põhimõtetest informeerima ametikohapõhiselt eelkõige teenindajaid ja logistikaüksuse töötajaid, sest kui töötajatele on selgitatud kuidas ja miks neid just nii tasustatakse, siis on tasustamisest arusaamisel positiivne seos tasuõiglusega (Bishop, *et al.*, 2012). Erinevad uurimused on leidnud, et nendel töötajatel, kellel on parem arusaam sellest, kuidas on nende tasustamine seotud nende enda vastutuse ja panustamisega ning sellega, mida teistele makstakse, väljendavad kõrgemat tasuga seotud õiglust ja rahulolu (Bishop *et al.*, 2012).

Käesoleva magistritöö tulemused näitavad, et töötajad paigutuvad oma vastustes eelkõige jaotusõigluse alla. Töötajad pigem ei arva, et nende töötasu kajastab nende panust. Suurimad erinevused selles väites avaldusid 20-30 aastaste ja 55-aastaste ning vanemaealiste vastanute vahel, kus vanemaealised olid oluliselt vähem rahul oma panuse ja saadava töötasu suhtega kui seda olid nooremad. Saadud tulemus paigutub õiglusmudelisse, kus võrreldakse enda panust ja tulemust teistega (Tang *et al.*, 2004). Vanemaealised töötajad kuuluvad beebibuumerite või X-põlvkonda ning neid iseloomustab töökus ja lojaalsus. Tööandja peab oskama hinnata selle põlvkonna inimeste panust vääriliselt, sest kaubandusvaldkonnas on raske leida asemele nimetatud põlvkondade esindajate lahkumisel uusi ja sama lojaalseid ning töökaid inimesi. Seetõttu on oluline, et vanema vanusegrupi töötajates suudaks tööandja tekitada tunde, et nende panust hinnatakse vääriliselt.

Küsimused, millega sooviti teada, kuidas tajuvad töötajad töötasude maksmist sama- ja erineva taseme töökohtade vahel, andsid sarnased tulemused. Mõlema küsimuse puhul kaldusid vastused kuvama pigem nõusolekut. See tähendab, et töötajad tajuvad, et ka sama taseme ametikohtade vahel on liiga suured töötasu erinevused. Küsimuste tulemused peegeldavad ilmselt töötajapoolselt läbiviidud individuaalset võrdlust, kus töötaja on võrrelnud enda töötasu kolleegi omaga, kes töötab samal positsioonil (Karren & Till, 2011). Saadud tulemused peegeldavad tasuerinevust, mis on negatiivselt seotud töötaja ootustega tasu õiglusele ning mis omakorda õõnestavad seotust, koostööd ja töölt lahkumist (Bishop, *et al.*, 2012). See aga võib tähendada, et töötaja tajub, et teda on koheldud ebaõiglaselt, sest töötaja võib olla ennast hinnanud suurema panuse andjaks kui

näiteks kolleeg (Bishop *et al.*, 2012). Statistiliselt olulised erinevused töötasude maksimisega seotud küsimustes esinesid üksustepõhises võrdluses, kus jaekaubanduse töötajad hindasid tajutavaid töötasu erinevusi madalamalt kui seda tehti logistikavaldkonnas. Logistikavaldkonna töötajate tunnetus sama ametikoha tasuerinevustest võib tuleneda sellest, et paljud töökohad logistikas on seotud tulemustasuga ja tulemustasu peegeldab töötaja kiirust ning korrektsust. Kõrvuti töötavad inimesed, kelle põhipalgale on lisandunud tulemusliku töö tulemusel suurem lisatasu kui kolleegil ning sellest on tekkinud ka rahulolematust. Nõusolek ametikohtade vaheliste töötasude erinevustega näitab, et töötajad aduvad ning mõistavad, et on loomulik, et olenevalt ametikoha positsioonist ettevõttes, on ka tasu erinev. Ka selles küsimuses väljendasid logistikavaldkonna töötajad suuremat rahulolematust kui seda tegid jaekaubanduse töötajad, mis võib olla põhjustatud madalamast töötasust, kui seda on kolleegi oma. Aga ka pahameelest, et panuse ja kättesaadava töötasu suhe on tasakaalust väljas ning töötajatele võib tunduda, et kõrgemal positsioonil oleva inimese töötasu on vaatamata justkui väiksemale panusele ikkagi kõrgem.

Töötajad nõustuvad väitega, et nad saavad oma töötasu kohta piisavalt informatsiooni, mis näitab, et töötajale selgitatakse vajadusel näiteks töötasu maksamise põhimõtteid, millistest osadest töötasu koosneb, kas ja kuidas saaks töötaja oma töötasu mõjutada vms. Küll aga ei ole töötajad rahul oma kättesaadava töötasuga, mis on ka ootuspärane tulemus. Uuringu tulemustest selgus, et naised on mõnevõrra vähem rahulolematud kättesaadava töötasuga kui mehed. See on huvitav tulemus, sest naised kalduvad sagedamini väärtustama sotsiaalseid vajadusi (Lawler, 1971) ning pigem on mehed orienteeritud tasule (Heneman, 1992). Major & Konar (1984) väitsid, et hoolimata sellest, et naised teenivad vähem kui mehed, ei näita ükski uuringu tulemus, et naised oleks oma töö või töötasuga vähem rahul kui mehed. Nimetatud väite lükkavad ümber käesoleva uuringu tulemused, kus kaubandus- ja logistikavaldkonna naistöötajate seas on suurem rahulolematust kättesaadava töötasuga kui see on meestel. Soopõhiselt esines statistiliselt oluline erinevus palgaootuse küsimuses, kus naiste keskmine rahuldustpakkuv töötasu on 814,05 eurot kuus, olles madalam kui meeste rahuldustpakkuv töötasu ootus, mis oli 1044,59 eurot kuus. See on huvitav tulemus, sest ühest küljest on naised rahulolematumad kättesaadava töötasuga kui mehed, kuid soovitud töötasu on siiski oluliselt madalam kui meestel. Madalama töötasu ootuse põhjusteks võivad olla asjaolud, et naised on ratsionaalsemad raha kasutajad (Sereetrakul *et al.*, 2013) ning naiste loomuline tagasihoidlikkus ja võibolla ka julgus ei luba soovida

suuremat töötasu. Statistiliselt olulist erinevust noorte (20-30 aastaste) ja vanemaealiste töötajate seas (55+ eluaastat) võib põhjendada sellega, et noortel ei pruugi veel olla selliseid kohustusi, mis eeldavad igakuist kindla suurusega sissetulekut, et ära elada ning noorte jaoks on iga sissetulek lihtsalt võimalus, kuidas enda väljaminekuid katta. Samas kui vanemaealistel on üldjuhul kujunenud kulud ja kohustused, mis eeldavad kindla suurusega igakuist sissetulekut. Samuti võib vanemaealiste rahulolematust kuvada seda, et kättesaadava töötasuga ei suuda nad ennast ära majandada ning nende ootus töötasule on suurem. Ootuspäraselt olid rahulolematumad need, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 599 eurot kuus kui need, kes teenisid enam kui 1000 eurot kuus, sest on selge, et suurema sissetuleku juures on oma igapäevatoimetusi hõlpsam majandada kui väga madala sissetulekuga.

Rahuldustpakkuv töötasu oleks vastanute arvates 871,64 eurot (neto) kuus. Töötajad on oma ootustes üsna mõistlikud ja eeldavad igapäevapraktika mõttes täiesti tavalist töötasu. Keskmine brutokuupalk oli 2015. aasta I kvartalis 1010 eurot, mis netopalka ümberarvestatult oleks 814,91 eurot. Töötajate neto töötasu ootus brutotasuks ümberarvestatult oleks 1083,56 eurot, mis on kõrgem, kui 2015. aasta I kvartali brutotöötasu (Töötasu alammäära kehtestamine, RT I, 03.12.2014, 4). Tulemused näitavad, et üksusepõhiselt on jaekaubanduse töötajate rahuldustpakkuv töötasu ~736 eurot (neto) kuus ning logistika töötajatel ~997 eurot (neto) kuus.

Erinevate ametikohtade rahuldustpakkuvad töötasu suurused on järgmised:

- Teenindajad- 700,57 eurot kuus.
- Laotöötajad- 965,39 eurot kuus.
- Juhid- 1078,67 eurot kuus.
- Muu ametikoha esindajad- 855,56 eurot kuus.

Saadud summad on orientiiriks tööandjale, et võrrelda tänaseid töötasusid töötajate ootustega ning võimalusel suurendada tänaseid kättesaadavaid töötasusid. Samuti teha parendusi töötasu maksmist puudutavates põhimõtetes, säilitamaks täna olemasolevat tööjõudu ning meelitamaks ligi uusi töötajaid.

2.3.2. Töölt lahkumine

See, kas inimene mõtleb töölt lahkumisele või ka päriselt lahkub, sõltub inimese suhtumisest (Tang, *et al.*, 2000; Lonckar & Singh, 2010), kuid väga suurel määral ka sissetulekust (Campion, 1991). Olenemata töölt lahkumise põhjustest on iga töötaja lahkumine tööandja jaoks soovimatu ja toob endaga kaasa kulutusi.

Uuringu tulemused kinnitasid teooriat, mis väitis, et peamine põhjus töölt lahkumiseks on kõrgem töötasu (Campion, 1991; Shukla & Srivastava, 2016). Kinnitust sai teoreetiline väide ka käesoleva magistritöö raames, sest tulemused näitavad, et töötajad vahetaksid tööd eelkõige suurema töötasu nimel. Töötajad hindasid mainitud väidet antud küsimusteblokis kõige kõrgemalt ning 60 vastajat hindasid seda täieliku nõustumisega. Tuginedes tulemusele võib eeldada, et töötajatel on liiga madal sissetulek, mis ei rahulda nende igapäevaseid vajadusi. Tulemus näitab, et puudub tugev emotsionaalne seotus ettevõttega, kui ollakse valmis ainuüksi töötasu pärast tööandjat vahetama. Ootuspäraselt esines statistiliselt oluline erinevus nimetatud küsimuses töötajate haridustasemetes. See, kellel on kõrgem haridustase, eeldab ka sellele väärilist töötasu. Aritmeetiline keskmine tasu, mille pärast oldaks valmis töökohta vahetama, on 348,14 eurot (neto). See number näitab, et selle summa võrra rohkem sooviksid töötajad oma tänasele sissetulekule lisa saada, andes vastuse uurimisküsimusele, mis uuris kui suure palgavahe puhul on tõenäoline, et töötaja vahetaks töökohta. Saadud tulemuse puhul tuleb arvestada, et mõne inimese puhul olid ootused tasu suurusele väga madalad (50 eurot) ja ühel inimesel väga suur (3000 eurot). Tööandjale on see number indikaatoriks töötajate töötasu tõusu ootusest.

Raha väärtuse uuringust (summast, mida töötajad juurde soovivad saada ja mida see summa nende jaoks tähendab) selgus, et jae- ja logistikavaldkonna töötajad leidsid, et rahal on pigem afektiivne (ehk praktiline) olemus (Mickel & Mitchell, 1999). Tulemus kinnitab püstitatud hüpoteesi, mis väitis, et töötajate jaoks on rahal eelkõige praktiline väärtus. Ehk raha annab võimaluse ennast igapäevaselt ära majandada, tarbides sellega erinevaid tooteid ja teenuseid. Kolm kõige olulisemat väljatoodud aspekti, mida lisanduv rahasumma töötajatele tähendab on järgmised: kohustuste tasumine ja raha jääks rohkem kätte, saadav summa annaks võimaluse perele ja endale rohkem lubada ning võimaluse paremaks eluks (lisa number 3). Nende tulemuste pinnalt ei saa valimit Richins & Dawson'i (1992) järgi hinnata materialistideks. Selleks oleks vaja läbi viia teistsugune uuring. Kuid kahtlemata

on rahal afektiivne olemus, mis näitab ära esmasoovid materiaalsete vajaduste rahuldamiseks.

Raha käitumuslikku olemust (Mickel & Mitchell, 1999) pidas oluliseks vaid 10 inimest, kes arvasid, et raha annab võimaluse säästa ja/või investeerida. On arusaadav miks raha käitumuslik olemus on vähemoluline. Seda seetõttu, et jae- ja logistikavaldkonnas ei ole töötasud nii suured, et töötaja võiks ja saaks teadlikult oma rahaasju nii planeerida, et tekiks võimalus alati raha kõrvale panna. Madala töötasu tõttu tagatakse esmalt kohustuste ja elamiskulude tasumine ja kui nende kulude tasumisest raha üle jääb, siis langetatakse valik, kas lubada endale midagi või säästa ja/või investeerida.

Raha sümboolset olemust (Mickel & Mitchell, 1999) ei pidanud antud uuringus ükski vastaja oluliseks. See on mõistetav, sest selle valdkonna töötasude juures ei saa inimesed tunda ennast võimuka, midagi saavutanuna, rahaliselt vabana vms. Töötasud on selleks liiga madalad. Sümboolse olemuse poole püüdlevad pigem kõrgema töötasuga inimesed. Uuringutulemused näitavad, et jae- ja logistikavaldkonna töötajate jaoks on rahal väga suur motiveeriv tähendus, sest saadav lisaraha annaks neile võimaluse oma rahalist seisut parandada.

Vaatamata kõrgema töötasu eeldust kui töökoha vahetamise peamist tegurit, on vastuoluline tulemus väite osas, mis uuris uue töökoha otsinguid. Selgus, et 69,3% vastanutest kas ei nõustunud osaliselt või täielikult väitega, et nad otsivad uut tööd. Need tulemused annavad alust eeldada, et tänu tasuga rahulolematusele on enamikel töötajatel tekkinud juba negatiivne suhtumine ning kõrge tööga rahulolematuse tase, tänu millele on neil madalamad väljavaated töökoha vahetuseks (Tang *et al.*, 2000a). See tähendab, et neil puudub pealehakkamine ja optimistlik meelestatus, et hakata töökohta vahetama. Statistiliselt olulised erinevused esinesid selles küsimuses juhtide ning muu ametikoha töötajate vahel ($M=1,44$, $M=1,27$), kes pigem ei otsi uut tööd. Laotöötajate ja teenindajate puhul olid tulemused veidi kõrgemad ($M=2,08$, $M=2,30$), kuid siiski pigem negatiivse hoiakuga, st töötajad pigem ei mõtle sageli töökoha vahetusele. Samaväärsed, mittenõustuvad tulemused, esinesid küsimuses, mis uuris sagedast töökoha vahetusele mõtlemist. Vastanutest 59,9% väitsid, et ei mõtle sageli töökoha vahetuse peale ning võib eeldada, et põhjus on samaväärne kui uue töökoha otsingute puhul- töötajatel on juba tekkinud negatiivne suhtumine ja tööga rahulolematuse (Tang *et al.*, 2000a). Seetõttu on nad loobunud töökoha vahetusele mõtlemisest. Statistiliselt olulised erinevused esinesid

sagedase töökoha vahetusele mõtlemise küsimuses nende töötajate vahel, kes teenisid 500-599 eurot kuus ja nende vahel, kes teenisid 800-899 eurot kuus. Põhjuseid, miks just nimetatud vahemikes töötasu saavate inimeste puhul on olulised erinevused, võib olla mitmeid, kuid et uuring nii süvitsi põhjuseid ei uurinud, ei ole ka võimalik konkreetseid järeldusi teha. Seetõttu võib väita, et magistritöö uurimisküsimus, mis otsis vastust sellele, kui aktiivselt tegelevad madala kvalifikatsiooniga töötajad uue töökoha otsingutega, saab vastuseks väita, et uue töökoha otsingutega ei tegeleta aktiivselt ning samuti ei mõelda sageli töökoha vahetuse peale. Vaatamata sellele, et kõrgem töötasu uues ettevõttes oleks põhjus töökoha vahetuseks.

Kui peamine põhjus töökoha vahetuseks on töötasu, siis teooriale tuginedes võiks eeldada, et tähtsuset teine tegur on karjäärivõimalus (Campion, 1991; Shukla & Srivastava, 2016). Siiski näitavad uuringutulemused, et teine peamine tegur töökoha vahetuseks oleks kolimine. Arenguvõimalused hinnati viimaste tegurite hulka. Sellest tulemusest võib järeldada, et arvestades ettevõtte kaupluste laiahaardelisust Tallinnas, aga ka suuruselt ja asukohalt Pärnu kauplust ning logistikaparke Tallinnas ja Tartus, on töötajatel olnud võimalik valida töökoht vastavalt nende elukohale. Töökoha asukoht omab tööl käies olulist tähtsust, sest töö asukoht määrab ära selle kui palju jääb töötajal vaba aega selleks, et tegeleda enda isiklike asjadega. Kolmanda olulise tegurina tõid töötajad välja rahulolu ning töökoha vahetusele mittemõtlemise. Tööandjale on see tulemus väga oluline, sest annab võimaluse analüüsida, millised on need aspektid, mis võiksid töötajad selliselt vastama panna ja kas saaks läbi mingite tegevuste taolist rahulolu veelgi suurendada. Oluliseks peeti ka töökoormuse vähenemist, mis on ka mõistetav, sest töö kaubanduses ja logistikas on kiire; puhkamist on ette nähtud kindlal ajal; kui keegi haigestub/puudub, peavad olemasolevad töötajad ära tegema ka puuduva töötaja töö jms. Mitte ükski küsitlusele vastanutest ei märkinud töökoha vahetuse põhjuseks pensionile jäämist või ohtu tervisele.

Küsimused mis uurisid töötaja hinnanguid kui leida kas samaväärne või uus ametikoht teises ettevõttes, olid oma tulemustelt sarnased. Vähene erinevus oli küsimuses, kus uuriti uue ametikoha leidmist. Sellele küsimusele vastanute seas oli veidi enam neid, kes oleksid valmis sellist muudatust tegema. Vastukaaluks 57,5% vastanutest kas ei mõtleks või pigem ei mõtleks samaväärsele tööle uues ametikohas. Mis on ka mõistetav, sest samaväärne töö eeldab samaväärseid tingimusi, tööülesandeid, töötasu jms, mida inimesed uuelt tööandjalt

ilmselt enam ei soovi. Võib ka eeldada, et mõlema küsimuse pigem negatiivne vastuste hulk näitab, et töötajad on juba harjunud olemasoleva tööga, tuntakse hirmu, et uus ettevõtte toob kaasa uued nõudmised ja eeldab taaskord uut sisseelamist, tööga ja töövõtetega harjumist jms.

Antud küsimustebloki avatud küsimused andsid töötajale võimaluse avaldada enda arvamust, sõltuvalt esitatud väitest. Väljatoodud hinnangud on sarnased Gellis'e (2001) uuringule, milles ta uuris haiglatöötajate tööga rahulolu. Küsimused, kus paluti nimetada põhjused kui töötaja plaanib lahkuda ja mida saaks ettevõtte teha, et töötaja jääks, oli kõige eristavam vastus suurem töötasu. Ülejäänud põhjused olid oluliselt väiksema osakaaluga. Need tulemused näitavad veelkord, et uuritavas valdkonnas on töötasud liialt madalad, vastasel juhul ei oleks sissetulek peamine tegur, mida erinevates küsimustes vastuseks toodaks. Tööandja vaates on positiivne see, et peamine põhjus mis töötajaid tööle hoiab on kolleegid ja kollektiiv, milles inimesed igapäevaselt töötavad. See näitab, et inimesed on kiindunud oma meeskonda, nad tunnevad ennast seal mugavalt ja kollektiiv tekitab inimestes vajaduse ja tunde, et soovitakse tööle minna. Samuti peeti selles küsimusteblokis oluliseks seda, et inimestele meeldib nende töö ja töö asukoht on sobiv. Tööandjale on see indikaator sellest, et tuleb hoida neid töötajaid, kes täna lahkuda ei plaani ning tagada võimalused tunda oma tööst rõõmu ja et meeskonda üle ei juhitaks, sest siis võib kaduda mõnusa kollektiivi tunne. Ning kindlasti peab tööandja panustama veelgi enam, et säilitada ressursse ja suurendada töölt mittelahkumiseiga seonduvaid positiivseid aspekte.

2.3.3. Rahaga seotud hoiakud

Inimeste hoiakud raha käsitlemisel on väga erinevad. Orr & Rose (2007) väitsid samuti nagu Yamauchi & Templer'i (1982) faktoranalüüsi tulemused, et mõned väärtustavad raha kui väljanäitamist ning teised väärtustavad raha kui turvatunde tekitajat. Magistritöö tulemused näitasid, et uuritava ettevõtte jaekaubandus- ja logistikavaldkonna töötajad liigituvad eelkõige "kaalutleva rahaga ümberkäimise" ja "ebakindlus raha kulutamisel" tüüpi. Kinnitades seeläbi püstitatud hüpoteesi, mis väitis, et madalama kvalifikatsiooniga töötajate rahaga seotud hoiakud on kallutatud Yamauchi & Templer'i (1982) skaala järgi säästmise (autori mugandus: kaalutlev rahaga ümberkäimine) ja usaldamatuse (autori mugandus: ebakindlus raha kulutamisel) tüüpi alla. Need, kes liigitusid ebakindlus raha kulutamisel tüüpi, on oma oste tehes väga ärevad, sest arvavad, et tegelikult oleks saanud

sama asja mujalt veelgi soodsamalt, hind on iga kauba puhul alati liiga kõrge ning sageli ei raatsita osta isegi vajalikke asju. See kirjeldus on sobilik madala kvalifikatsiooniga töötajatele, sest nende sissetulek on eelduslikult tagasihoidlik ning iga väljaminek on väga suure tähtsusega ja suhtumine rahasse võib inimese muuta neurootiliseks. Kaalutlevat rahaga ümberkäimist iseloomustab väga teadlik raha kasutus ning kulutuste hoolikas jälgimine. Mõistetav käitumine, sest raha on väga piiratud ressurs ning selle kulutamine ei saa olla meeleoludest lähtuv, vaid peab olema väga ratsionaalne tegevus.

Kui sissetulek on väga piiratud, siis ei saa töötajad endale lubada suuri väljaminekuid (sh emotsionaalseid oste) ning käituda nii nagu oleks nende sissetulek suur. Seda näitavad ka uuringutulemused, sest kõige vähem kaldusid töötajad suhtuma rahasse kui võimu ja prestiiži allikasse ning hindasid sõltuvust kulutamisest pigem väga harva esinevaks nähtuseks.

Kvaliteedi ja säästmise tüübis esinesid statistiliselt olulised erinevused meeste ja naiste vahel, kus mehed hindasid mõnevõrra kõrgemalt esitatud väiteid kui naised. Samuti esinesid statistiliselt olulised erinevused nende vahel, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 499 eurot kuus ning nende vahel, kes teenisid 500-599 eurot kuus, kuid tegelikkuses sisulist erinevust tulemustes ei esinenud. St mõlemad grupid kaldusid kvaliteedile ja säästmisele pigem harva tähelepanu pöörama. Kõrgemalt hindasid väiteid need, kes teenisid rohkem kui 1000 eurot kuus, võrreldes nendega, kes teenisid kuni 399 eurot ja kuni 499 eurot kuus ja kaldusid pigem mõnikord pöörama tähelepanu kvaliteedile ja säästmisele. Suurema tasu teenijad kaldusid mõnikord teadlikult tarbima bränditooteid ning säästma vanaduspõlveks. Tulemuste põhjal võib väita, et regulaarset ja teadlikku säästmist ning bränditoodete soetamist uuritud valimi seas siiski ei esine. Ning võib väita, et tulemused kinnitavad Duh'i (2016) uurimust, mis näitas, et kui lapsepõlves ei tagatud piisavaid finantsvahendeid (samuti armastustunnet ja emotsionaalset toetust), ei teki täiskasvanueas raha säästmise ja kaalutletud kulutamise oskust. Siiski kinnitasid tulemused Wernimont & Fitzpatrick'u (1972) uuringu tulemusi, mis leidsid, et kõrgema sissetulekuga inimesed olid enam huvitatud sellest, et tagada materiaalne kindlustatus ja turvalisus.

Võimu ja prestiiži tüübis esines statistiliselt oluline erinevus soopõhiselt, kuigi sisulisi erinevusi tulemustes ei esinenud. Mõlemad grupid kaldusid raha pigem väga harva kasutama kui võimu ja prestiiži allikat. Statistiliselt olulised erinevused esinesid ka vanusegrupis kuni 20 eluaastat ja kuni 30 eluaastat ning 31-44 aastaste vahel. Samuti

vanusegrupi kuni 20 eluaastat ja kuni 30 eluaastat ja 55-65+ eluaastat vahel. Tegelikult olid sisulised tulemused üsna samaväärsed ning noorema vanuserühma esindajad kaldusid vaid väga väikese vahega enam vastusevariandi “väga harva” poole. Furnham'i (1984) ja Lynn'i (1991) uurimistulemused on leidnud, et vähem haritud inimestele on raha kinnisideeks (Roberts & Sepulveda, 1999). Käesoleva magistr töö raames võib võimu ja prestiiži tüüpi alla laadunud väidete sisu käsitleda kui kinnisideed. Küll aga ei kinnita magistr töö tulemused Furnham'i (1984) ja Lynn'i (1991) tulemusi. Olenemata omandatud haridustasemest kaldusid vastajad “mitte kunagi” ja “väga harva” vastusevariantide poole, mis näitavad, et uuritud sihtrühmas ei käsitleta raha kui kinnisideed.

Kaalutlev rahaga ümberkäimise tüübis esines statistiliselt oluline erinevus soopõhises võrdluses, kus mehed kaldusid sageli ja naised väga sageli jälgima hoolikalt oma kulutusi ning planeerima tulevikule mõeldes rahaasju. Statistiliselt olulised erinevused esinesid vanusegruppide kuni 20 aastaste ja kuni 30 aastaste ja 31-44 aastaste vahel ning kuni 20 aastaste ja kuni 30 aastaste ja 45-55 aastaste vahel. Noorema vanusegrupi esindajad kaldusid enam vastusevariandi “sageli” poole, millest võib eeldada, et tänu vanusele ei ole veel tekkinud selliseid kohustusi, mis madala sissetuleku juures eeldavad väga teadlikku rahakasutuse jälgimist. Samas kui vanemate vanuserühmade esindajad kaldusid vastusevariandi “väga sageli” poole, mis näitab kindlate kohustuste olemasolu ja vajadust sissetulekuid väga hoolikalt käsitleda. Tulemused kinnitavad Tangi (1993) uurimistulemusi, mis väitsid, et vanemad inimesed näitavad finantsasjade planeerimises paremaid tulemusi kui noored ning mida vanemaks inimene saab, seda enam hakkab ta eelarvestama. Lisaks vanemas eas hoolikamale finantsasjade planeerimisele väitis Tang (1993 & 1995), et madala sissetulekuga inimesed eelarvestavad oma raha hoolikamalt (Roberts & Sepulveda 1999). Magistr töö tulemused kinnitavad nimetatud väidet, sest töötajad, kelle sissetulekud olid vahemikus kuni 399 eurot kuus ja kuni 999 eurot kuus, kaldusid enam vastuse “väga sageli” poole. Samas kui need, kes teenisid 1000 eurot ja rohkem kaldusid vastusevariandi “sageli” poole. Kulutamisest sõltuvuse tüübis esines statistiliselt oluline erinevus sissetulekupõhises võrdluses nende vahel, kes teenisid 800-999 eurot kuus, hinnates sõltuvust kulutamisest väga harvaks nähtuseks, võrreldes nendega, kes teenisid 1000 eurot ja rohkem ühes kuus ning kes hindasid sõltuvust kulutamisest harvaks nähtuseks. Selle tulemuse põhjal võib eeldada, et mõlemas, antud valimi puhul suhteliselt kõrges sissetuleku klassis, on kulutamine siiski väga teadlik ning kaalutletud tegevus ja n-ö emotsionaalset ostlemist ei saa lubada.

2.3.4. Keskmise töötaja profiil

Käesoleva magistritöö tulemustest joonistus välja keskmise jae- ja logistikavaldkonna töötaja profiil. Keskmise töötaja on üldkeskharidusega naisterahvas vanuses 31-40 eluaastat, kelle igakuine neto sissetulek jääb vahemikku 500-599 eurot. Tema ootus igakuisele kättesaadavale töötasule oleks 871,64 eurot kuus. Töötaja ei ole rahul ettevõtte töötasupoliitikaga, kuid saab aru talle makstava töötasu kujunemisest. Vaatamata rahulolematusele töötasuga töötaja pigem ei otsi uut tööd ning ei mõtle sageli töölt lahkumisele. Kui töötaja leiaks samaväärse või muu ametikoha teises ettevõttes, siis ta pigem ei võtaks pakkumist vastu, kui vajadus ei tuleneks võimalusest saada kõrgemat töötasu kui täna, kolimisest, väiksemast töökoormusest uuel ametikohal ja kodule lähemast asukohast. Samuti hoiab töötajat tööl kollektiiv, kellega koos töötatakse. Kui töökoha vahetus sõltuks kõrgemast töötasust, siis on töötaja ootus uuele töötasule 348,14 euro võrra kõrgem kui tänane sissetulek. Oma hoiakutelt raha suhtes on töötajad kaalutlevad ning ebakindlad raha kulutamise suhtes, hinnates kõiki tehtavaid väljaminekuid väga kriitiliselt.

KOKKUVÕTE

Töötajate leidmine ning hoidmine jaekaubanduses ja logistikateenust pakkuvates ettevõtetes on pigem keerukas, eriti just madalamat kvalifikatsiooni eeldavatel ametikohtadel. Töö on üldjuhul vahetustega, tööpäevad pigem pikad ja töötasu, võrreldes Eesti keskmise töötasuga, madal. Me elame kapitalistlikus ühiskonnas, milles toime tulemiseks on vaja teatavat hulka raha ning madal töötasu ei võimalda uuritud töötajaskonnal igapäeva kulutustega rahuldavalt toime tulla. Samuti on madal töötasu põhjuseks, miks ollakse valmis töökohta vahetama kui selleks võimalus avaneb. Käesolev magistritöö viidi läbi, et välja selgitada töötajate lahkumist põhjustavad tegurid, nende ootused tasule ja sellega seonduvatele aspektidele ning töötajate üldised hoiakud raha suhtes. Saadud tulemused annavad tööandjale “pildi” sellest, kes moodustavad töötajaskonna, milline on keskmise töötaja profiil millised on nende ootused ja mida nad töötajana väärtustavad. Eesmärgi saavutamiseks loodi teoreetiline raamistik, millele tuginedes püstitati hüpoteesid ja uurimisküsimused ning koostati küsimustik. Uuringu valimi moodustasid Eesti kapitalil põhineva ettevõtte jae- ja logistikavaldkonna töötajad, kelle seas viidi läbi kvantitatiivne uuring, esitati uuringu tulemused, arutelu ning järeldused. Uuringu teostamiseks kasutati ankeetküsimustikku, mida oli võimalik täita läbi intraneti või paber kandjal. Küsimustik koosnes kolmest osast ning küsimused olid peamiselt esitatud Likert-tüüpi skaalal, kuid oli ka avatud ning valikvastustega küsimusi. Küsimustik koosnes kolmest osast. Esimene osa uuris töötasuga rahulolu ning arusaamist töötasu maksmise põhimõtetest. Teine osa uuris töölt lahkumist ja sellega seotud aspekte ning kolmas osa uuris rahaga seotud hoiakuid. Küsimustikule vastas 127 erineva taseme töötajat.

Magistritöö teoreetilises osas seletab autor, milliseks on raha kui vahend kujunenud tänapäeval. On neid, kes väärtustavad raha kui väljanäitamist ja neid, kes väärtustavad raha, et tagada turvatunne. Uurimistulemused näitavad, et käesoleva valimi jaoks on rahal afektiivne olemus, st rahal on eelkõige praktiline väärtus. Suurema sissetulekuga saaks katta kohustusi, tagada endale ja perele parem elu ning raha jääks rohkem kätte. Raha kui vahend on näitaja ka töö, kus raha on tasu tehtud töö eest. Palk kuulub viie olulisima motivaatori hulka ja uuringud on näidanud, et esineb positiivne korrelatsioon indiviidi sissetulekute ja heaolu vahel. Uuringu tulemused näitasid, et töötajad ei ole rahul kättesaadava töötasuga ning ootaksid kõrgemat sissetulekut, mis netopalgas väljendatuna

võiks olla vähemalt 871,64 eurot kuus. Erinevate ametikohtade lõikes oli kõige madalam töötasu ootus teenindajatel (700,57 eurot) ning kõige kõrgem juhtidel (1078,67 eurot). Jaekaubanduse töötajate töötasu ootus oli enam kui 200 euro võrra madalam kui logistikatöötajate töötasu ootus. Vaatamata tasuga rahulolematusele väitsid töötajad, et mõistavad, kuidas neile makstav töötasu kujuneb, kuid tunnevad, et sama ja erinevate ametikohtade lõikes on suured töötasu erinevused. Võib eeldada, et need tulemused on põhjuseks, miks töötajad hindasid väga madalalt rahulolu ettevõtte töötasupoliitikaga. Suurendamaks töötajate rahulolu töötasupoliitikaga, tuleb ettevõttesiseselt teha selgitustööd. Töötaja võrdleb oma töötasu teistega ning suur töötasude erinevus viib rahulolematuseni, sest ei teata erinevuste aluseid/põhjuseid. Vältimaks rahulolematuse tekkimist tuleks töötajatele veelgi enam selgitada töötasu kujunemise põhimõtteid, et tekiks arusaam. Enda töötasu võrdlemine teistega kuulub teoreetilise baasi alusel õiglusmudelisse. Selle kõrval esineb lahknevuse mudel, mida käesolev magistritöö põhjalikult ei käsitlenud. Seetõttu võiks tulevikus kasutada antud uuringut alusena, et süvitsi uurida lahknevuse mudeli paikapidavust etteantud valimi peal.

Töölt lahkumisega seotud teoreetiline baas, mis väitis, et töötajaid mõjutab töölt lahkuma suurem töötasu, sai käesoleva uuringu tulemuste näol kinnitust. Summa, mida töötajad eeldaksid uult tööandjalt peaks olema 348,14 eurot kõrgem kui tänane sissetulek. Nimetatud summa omab töötajate jaoks eelkõige praktilist väärtust. Kolm kõige olulisemat aspekti, mida lisanduv rahasumma töötajatele tähendab, on võimalus tasuda kohustusi ja raha jääks rohkem kätte, saadav summa annaks võimaluse perele ja endale rohkem lubada ning võimaluse paremaks eluks. Teoreetilises osas välja toodud teine oluline tegur-arenguvõimalused/karjäär- olid käesoleva uuringu tulemuste põhjal viimaste tegurite seas. Arenguvõimalust/karjääri edestasid kolimine, kodulähedus, töökoormuse vähenemine ja töökoha vahetusele mittemõtlemine. Töölt lahkumine samaväärsele või uuele ametikohale teises ettevõttes sai pigem madala tulemuse. Põhjuseks võib olla rutiin ja harjumus, aga ka kartus uue töökeskkonna, uuesti ümberharjumise jms ees. Huvitava tulemusena ei ole töötajad rahul oma saadava sissetulekuga ning oleksid kõrgema töötasu eeldusel valmis töökohta vahetama, kuid tulemused näitavad, et tegelikult töötajad uut tööd aktiivselt ei otsi ning ei mõtle sageli töölt lahkumisele. Sellise tulemuse eelduseks võib olla asjaolu, et töötajad hindavad väga kollektiivi, kus nad töötavad, tööd mida nad teevad ja töökoha kodulähedust. Olgugi, et tööandja vaates on uuringutulemused positiivsed, et töötajad pigem ei plaani töökohta vahetada, tasub olla tähelepanelik ja tajuda ära see hetk, kui pidev

negatiivne suhtumine töötasusse võib hakata tulevikus mõjutama töö tulemusi, suhtumist töösse, seotust jne. Seetõttu peaks tööandja probleemile varakult tähelepanu pöörama ja välja pakkuma ettevõttes võimalused rahulolu tagamiseks muul moel kui töötasu tõstmisega.

Rahaga seotud hoiakute küsimuste blokk näitas ära, millised on töötajate tõekspidamised rahaga seonduvas. Tulemused olid ootuspärased. St töötajad kalduvad muretsema hinna ja ostetava asja vajaduse üle ning planeerivad hoolikalt oma rahaasju. Demograafilistes võrdlustes esines teoreetilisele baasile tuginedes ootuspäraseid tulemusi. Tulenevalt sellest, et poisid ja tüdrukuid kasvatatakse erinevalt, on ka käitumismustrid rahakasutusel erinevad. Tüdrukud väldivad üleliigset kulutamist, samas kui poisid kulutavad kergekäelisemalt. Sama tulemuse andis ka magistritöö, mille tulemused näitasid, et kvaliteedi ja säästmise tüübis olid naised vähem altimad maksma kvaliteedi eest kui seda olid mehed. Samuti näitavad vanemad inimesed finantsaasjade planeerimises paremaid tulemusi kui noored ning seda ilmselt seetõttu, et vanemas eas on inimese finantsolukord keerulisem ning kohustusi rohkem (lapsed, laenu/liisingud jms), kuid noored ei pea veel kokku puutuma rahaliste raskustega ning näevad ees pikka tulevikku, enne kui hakkavad majanduslikuks heaoluks säästma. Sissetulekupõhine võrdlus näitas, et need, kes teenivad rohkem on ka võimelised lubama kvaliteetsema kauba tarbimist ning kulutavad raha kergekäelisemalt. Käesolevas magistritöös hariduspõhiselt olulisi erinevusi rahahoiakutes ei esinenud. Saadud hoiakutepõhised tulemused annavad tööandjale võimaluse luua oma keskmise töötaja profiil ning sellest tulenevalt leida viisid, kuidas ja millisel moel täita tööalaseid ootusi, et need omakorda mõjutaksid positiivselt tööalast igapäevaolu.

Keskmine jae- ja logistikavaldkonna töötaja on üldkeskharidusega naisterahvas vanuses 31-40 eluaastat, kelle igakuine neto sissetulek jääb vahemikku 500-599 eurot, kuid kelle ootus igakuisele kättesaadavale töötasule oleks 871,64 eurot kuus. Oma hoiakutes raha suhtes kaldub ta olema ebakindel ning kaalutlev. Peamine tegur, töökoha vahetuseks oleks kõrgem töötasu, mille eelduseks on 348,14 eurot kõrgem tasu kui täna, kuid ometi ei tegele ta aktiivselt uue töökoha otsingutega, vaid on rahul selle kollektiiviga, kellga ta igapäevaselt töötab.

Magistritöö annab tööandjale võimaluse saadava info põhjal teha korrekture töötasuga seotud aspektides, sh paremini koordineerida töötasuga seotud info levikut. Teades töötajate konkreetset rahulduspakkuva töötasu suurust, on võimalik üle vaadata palgafond

ning võimalusel tõsta töötasu. Palgafondi, kui mõjutajat, saab kasutada olukorras, kus töötaja on lahkumas ning teades töötasu suurust, mis paneb töötaja lahkuma, võiks võimalusel töötaja tööle jäämise meetodina palgatõusu rakendada. Üldisemas plaanis annab magistritöö tööandjale keskmise töötaja kuvandi ning loob seeläbi võimaluse mõista oma töötajaid kui inimesi, kasutades seda teadmist nii individuaalse kui grupiviisilise lähenemise puhul.

Et madal töötasu on niivõrd oluline teema nimetatud valimi jaoks, pakub töö autor välja mõnevõrra utoopilise idee saadud tulemuste raames- lasta töötajatel ise endale, teatud ulatuse piires, töötasu määrata. Kuid eeldusel, et selle tasu eest tõuseb töö efektiivsus ning töö- ja ettevõtte tulemused näitavad oluliselt paremaid tulemusi mingi perioodi vältel. Kui tulemusi ei kaasne, võtta kasutusele varasemad töötasustamise meetmed. Ettepanek võimaldaks hinnata seda, kui kaua suudab raha, kui motivaator, hoida töötajat üliefektiivselt töötamas, enne kui motivatsioon kaob. Samuti pakub töö autor välja, et töötajatele võiks läheneda mittemateriaalselt, arvestades uuringu põhjal tekkinud keskmise töötaja "pilti." St mitte suurendada põhipalka, vaid kaudselt töötasu suurendada. Näiteks kasutades ära teadmist, et töötaja ei tule igapäeva kulutustega saadava töötasu juures väga hästi toime, võiks tööandja pakkuda võimalust süüa tööandja kulul soe lõunasöök töö. Või panustada perekonna paremaks toimetulekuks. Tehes näiteks 1. septembril esimesse klassi minevale lapsele (või ka uut kooliaastat alustavale lapsele) kingituse, kinkides koolitarbeid.

RESUME

Current master's thesis focused on the employees in retail and logistics field. The main idea behind the thesis was to study employees' satisfaction with pay and other pay related aspects, intentions to resign from a job, and attitudes associated with money. Similar studies have not been carried out in Estonia among previously mentioned sample. A more comprehensive approach was applied to the topic of this master's thesis due to the fact that there is a large employee turnover and low wages in the areas investigated. The aim of the thesis was to identify the factors that directly influence the employees in their daily work and decisions in order for employers to make forward-looking decisions and actions, also to keep and motivate employees. This study explores the expectation of the employees' net wages which they are satisfied with and would not consider resigning from the company. Survey results provide information on whether or not employees comprehend pay related aspects and whether there are differences according to demographic indicators. The obtained results offer employer a valuable insight thus making it possible to increase employees' understanding, transparency, and remuneration related principles. In addition, the thesis examines the employees' intentions to leave current employer and the factors that would result in changing employer. The results of the study determine the size of pay which would make the employees move on to another company. Furthermore, it revealed what higher pay means to an employee and explains the reason for resigning. Employees' money related attitudes part of the study informs employers about employees' attitude about money in general which makes it possible to change work and payment arrangements to ensure that they are in accordance with employees' expectations and thereby to keep employees at their jobs. The way the employee values money significantly affects employee's attitude.

The sample of the study consisted of one Estonia retail organization stores in Tallinn and Pärnu and logistics department employees. Among them was carried out a quantitative study, presented the results of the study, discussion, and conclusion. A questionnaire was used for the purposes of the study which was carried out online or on paper. The questionnaire consisted of three parts and had mainly scaled questions using Likert-type scale. In addition, there were also open-ended and multiple-choice questions. The first part of the questionnaire examined the pay satisfaction and understanding the principles of pay system. The second part examined resigning and related aspects, and the third part

explored money-related attitudes. The questionnaire was filled in by 127 employees of different positions.

In the theoretical part of the thesis the author explains the relationship between human and money, and the importance of money to people. Pay satisfaction is treated from the aspect of what it means to an employee and for the employer, and what nuances affect the pay satisfaction. Understanding remuneration is based on different models of equity. Resignation is based on general principles explaining both the employer and employee side. Overview of money related attitudes is given in the context of various demographic indicators. Furthermore, the author brings out different scales for measuring attitude about money.

The qualitative part of the master's thesis provides an overview of the results obtained and presents the explanations of the results. The results of the study show that employees are dissatisfied with their current pay and their expected net wages are at least 871,64 euros per month which is considerably higher than the average salary in Estonia which was in the first quarter of 2015 814.91 euros (net wage). Women's earnings expectations (EUR 814,05) were lower than males (EUR 1044.59). Those whose income was lower were less satisfied with pay. The earnings expectations of service staff were lower in comparison to other staff members. In accordance of the results it is understandable that employees evaluated their contribution lower than the earnings. Understanding how individual's remuneration is formed was evaluated highest regarding aspects of pay, however the general principles of remuneration are not so comprehensible. The employees expressed their discontent over the fact that there are differences in pay among employees of the same position, although they agreed that it is necessary in case of different positions. According to the general results it is understandable that satisfaction with company's payment policies was evaluated lowest.

Employees mainly resign for higher pay, which also confirms the theoretical base. The size of the remuneration due to which employees would be more willing to change jobs would be 348.14 euros. Higher earnings would foremost mean a chance to pay off formerly taken liabilities, ensure a better standard of living for oneself and family, an opportunity to either buy something or to save money. Employees with higher pay and higher educational background were less willing to change jobs. After pay the most important factors for willingness to change jobs were following: moving, decrease in workload, and proximity

to home. Despite dissatisfaction with current pay employees oftentimes do not think about changing jobs and are not ready to start working for a different company. Above all employees stay working for certain company due to colleagues, doing work that they enjoy, and location of the workplace.

In comparison with original instrument there were certain differences in factor study results of the author of this thesis and to Yamauchi & Templer's (1982) results. For the purpose of clarity the author renamed some of the types. As expected, the results of the sample divided under following types: doubtfulness when spending money and calculating when dealing with money. This shows that the employees are apprehensive and indecisive when shopping. They are doubting whether they made the right decision and did they get it at the best price. Therefore, they are very calculating about spending money and monitor their expenditures carefully. Those who earned higher salary were particularly addicted to spending and older people were more diligently monitoring their financial situation compared to young people.

Current study and the results are essential to the employer as it provides an overview of average employee who is 31-40 years old woman and has secondary education. Monthly income is between 500 to 599 euros per month but she would like to have at least 864,36 euros per month. Her attitude towards money is insecure and deliberative. Main aspect why to resign is higher salary expectation from new employer and it should be 348,14 euros higher than her monthly income. Although she do not earn as she expects she is not thinking about resigning and is happy with the team she is working together with.

Results provides an insight to employee's expectations, financial behavior, and attitude about money. Based on this information, the employer can make amendments to work and pay arrangements in order to make them correspond to employee's expectations. If the employee perceives that employer is making an effort, sees that employer cares about and notices employees it increases employee's content and reduces the possibility of an employee resigning. Similarly employee-friendly measures increased company's ability to attract new employees.

VIIDATUD KIRJANDUS

Alas, R. (2001). *Personalijuhtimine*. Tallinn: Külim.

Alas, R. (2005). *Personalijuhtimine*. Tallinn: Külim.

Barros, S. C., Borges, L. O., Alvaro-Estramiana, J. L. (2016). Economic changes and the meanings of work and money. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 23-31.

Bartol, K. M., Liu, W., Tekleab, A. G. (2005). Is it pay levels or pay raises that matters to fairness and turnover? *Journal of Organizational Behavior*, 26, 899-921.

Bishop, J. W., Goelzer, P., Scott, D., Shields, J. (2012). Pay perceptions and their relationships with cooperation and intent to quit. *International Studies of Management & Organization*, 42, 68-86.

Biswas-Diener, R., Diener, E. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57, 119-169.

Bowbin, B., McMullen, T. D., Scott, D., Sperling, R. S. (2007). Reward Programs: What Works and What Needs to Be Improved. *WorldatWork Journal*, 16, 6-21.

Buttner, E. H., Lowe, K. B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36, (1), 73-89.,

Campbell, J. (01.07.2015). *13 things Benjamin Franklin said about money that are still true today*. <https://www.moneymanagement.org/Community/Blogs/Blogging-for-Change/2015/July/13-things-Benjamin-Franklin-said-about-money-that-are-still-true-today.aspx>

Campion, M. A. (1991). Meaning and Measurement of Turnover: Comparison of Alternative Measures and Recommendations for Research. *Journal of Applied Psychology*, 76, 199-212.

Cloutier, J., Morin, D., Renaud, S. (2013). How does variable pay relate to pay satisfaction among Canadian workers? *International Journal of Manpower*, 34 (85), 465-485.

Cowherd, D. M., Levine, D. I. (1992). Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37, 302-320.

Cropanzano, R., Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372.

Diener, E., Seligman, M. E. P., (2004). Beyond Money Toward and Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.

- Dittmar, H. (1992). Perceived material wealth and first impressions. *British Journal of Social Psychology, 31*, 379-391.
- Duh, H. I. (2016). Childhood family experiences and young Generation Y money attitudes and materialism. *Personality and Individual Differences, 95*, 134-139.
- Folger, R., Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal, 32*, 115-130.
- Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: the psychology of money usage. *Personality and Individual Differences, 5* (5), 501-509.
- Garrison, S. T. (2010). *Gender Differences in Financial Socialization and Willingness to Take Financial Risks*, University of Florida.
- Gasiorowska, A. (2015). The Impact of Money Attitudes on the Relationship Between Income and Financial Satisfaction. *Polish Psychology Bulletin, 46* (2), 197-208.
- Gasiowski, A. (2014). The relationship between objective and subjective wealth is moderated financial control and mediated by money anxiety. *Journal of Economic Psychology, 43*, 64-74.
- Gellis, Z. D. (2001). Job Stress Among Academic Healthcenter and Community Hospital Social Workers. *Administration in Social Work, 25*, 17-33.
- Hale, D. Jr., Ployhart, R. E., Shepherd, W. (2016). A two-phase model of at turnover event: disruption, recovery rates, and moderators of collective performance. *Academy of Management Journal, 59* (3), 906-929.
- Heneman, H. G., Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology, 20*, 129-141.
- Jalees, T., Ghauri, S. (2016). Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on a Pakistani Private University. *Market Forces. College of Management Sciences, 11* (1), 11-26.
- Javad, S., Premarjan, R. K. (2011). Effects of Distributive and Procedural Justice Perceptions on Managerial Pay and Job Satisfaction. *The IUP Journal of Organizational Behavior, 10* (3), 7-25.
- Jia, S., Feng, T., Li, H., Li, P., Zhang, W. (2013). Attitude toward money modulates outcome processing: An ERP study. *Social Neuroscience, 8*, 43-51.
- 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*, 650-659.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Rich, B. L., Shaw, J. C. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: *A meta-analysis of the literature. Journal of Vocational Behavior, 77*, 157-167.

Karren, R., Till, R. E. (2011). Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 42-57.

Khare, A. (2014). Money Attitudes, Materialism, and Compulsiveness: Scale Development and Validation. *Journal of Global Marketing*, 27, 30-45.

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, 650-659.

Larrain, F. B., Sachs, J. D. (1993). *Macroeconomics In The Global Economy*. New York: Prentice-Hall.

Lim, V. K., Teo, T. S. H. (1997). Sex, money and financial hardship: An empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.

Loncar, N., Singh, P. (2010). Pay Satisfaction, *Job Satisfaction and Turnover Intent. Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65, 470-490.

Lysonski, S., Durvasula, S. (2010). Money, money, money- How do Attitudes Toward Money Impact Vanity and Materialism?- the Case of Young Chinese Consumers. *Journal of Consumer Marketing*, 27 (2), 169-179.

Major, B., Konar, E. (1984). An Investigation of Sex Differences in Pay Expectations and Their Possible Causes. *Academy of Management Journal*, 27, 777-792.

Mickel, A. E., Mitchell, T. R. (1999). The meaning of money: an individual difference perspective. *Academy of Management Review*, 24, 568-578.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., Gerhart, B. (2011). *Compensation*. Boston: Homewood.

Noble, S. M., Haytko, D. L., Phillips, J. (2009). What drives college-age Generation Y consumers? *Journal of Business Research*, 62, 617-628.

Ohlo, K. (2013). *Soolised erinevused palgaga rahulolus ja selle seostes tajutud õigluse ja organisatsioonipõhise enesehinnanguga*. Tallinna Üikool, Psühholoogia Instituut, Tallinn.

Orr, L. M., Rose, G. M. (2007). Measuring and Exploring Symbolic Money Meanings. *Psychology & Marketing Volume*, 24, 743-761.

Ots, A. (04.03.2015). Naiste ja meeste palgaootus erineb viiendiku võrra. Statistikablogi. <https://statistikaamet.wordpress.com/2015/03/04/naiste-ja-meeste-palgaootus-erineb-viiendiku-vorra/>

Pfeffer, J., Langton, N. (1993). The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38 (3), 382-407.

- Richins, M. L., Dawson, S. (1992). A Consumer Values Orientation of Materialism and Its Measurement: Scale Development and Validation. *Journal of Consumer Research*, 19, 303-316.
- Roberts, J. A., Sepulveda, M. (1999). Demographics and money attitudes: a test of Yamauchi & Templer's (1982) money attitude scale in Mexico. *Personality and Individual Differences*, 27, 19-35.
- Rudmin, F. W. (1990). German and Canadian data on motivations for ownership: Was Pythagoras right? *Advances in Consumer Research*, 17, 176-181.
- Saksakulm, T. (1982). *Tööra hulolu kui sotsiaalse analüüsi meetod*. Tallinn: Eesti NSV ühing "Teadus."
- Schreurs, B., Guenter, H., Hetty van Emmerik, i. J., Notelaers, G., Schumacher, D. (2015). Pay level satisfaction and employee outcomes: the moderating effect of autonomy and support climates. *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (12), 1523-1546.
- Sereetrakul, W., Wongveeravuti, S., Likitapiwat, T. (2013). Gender differences in saving and spending behaviors of Thai students. *Research in Education*, 90, 68-81.
- Shukla, A., Srivastava, R. (2016). Influence of ethical ideology and socio-demographic characteristics on turnover intention: A study of retail industry in India. *Cogent Business & Management*, 3, 1-21.
- Simkiv, M. (2013). Money attitude of Ukrainian young people: Socio-Demographic aspect. *Journal of Education Culture and Society*, 2, 36-45.
- Smith, G. (1991). *Money, Banking and Financial Intermediation*. Lexington, Massachusetts: Toronto D.C. Heath and Company.
- Štukert, E. (2013). *Raha võim ja vaim kasvatuses*. Tallinna Ülikool, Kasvatusteaduste Instituut, Tallinn.
- Szelény, K. (2013). The Meaning of Money in the Socialization of Science and Engineering Doctoral Students: Nurturing the Next Generation of Academic Capitalists? *Journal of Higher Education*, 84 (2), 266-294.
- Statistikaamet. (07.03.2017a). *Tarbijahinnaindeksit mõjutas veebruaris enim transport*. <http://www.stat.ee/pressiteade-2017-028>
- Statistikaamet. (03.03.2017b). *Jaekaubandusettevõtete müügitulu stabiilne kasv jaanuaris jätkus*. <http://www.stat.ee/pressiteade-2017-025>
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 253-273.
- Swinyard, W. R., Kau, A. K., Phua, H. Y. (2000). Happiness, materialism, and religious experience in the US and Singapore. *Journal of Happiness Studies*, 2, 13-33.

- Taneja, M. R. (2012). Money Attitude- an abridgement. *Journal of Arts, Science and Commerce*, 3, 94-98.
- Tang, T. L.-P. (1992). The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 197-202.
- Tang, T. L.-P., Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19 (3), 327-332.
- Tang, T. L.-P., Kim, J. K., Tang, D. S. H. (2000a). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover? *Human Relations*, 53 (2), 213-245.
- Tang, T. L.-P., Furnham, A., Davis, G. M.-T. W. (2000b). A cross cultural comparison of pay differentials as a function of rater's sex and Money Ethic endorsement: the Matthew effect revisited. *Personality and Individual Differences*, 29, 685-697.
- Tang, T. L.-P. *et al.* (2006a). The Love of Money and Pay Level Satisfaction: Measurement and Functional Equivalence in 29 Geopolitical Entities Around the World. *Management and Organization Review*, 2, 423-452.
- Tang, T. L.-P., Tang, L. L.-N., Homaifar, B. Y. (2006b). Income, the love of money, pay comparison, and pay satisfaction. Race and gender as moderators. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 476-491.
- Tang, T. L.-P., Luna-Arocas, R., Pardo, I. Q., Tang, T. L.-N. (2014). Materialism and the Bright and Dark Sides of the Financial Dream in Spain: The Positive Role of Money Attitudes- The Matthew Effect. *Applied Psychology: An International Review*, 63 (3), 480-508.
- Thozhur, S. M., Riley, M., Szivas, E. (2005). Money attitudes and pay satisfaction on the low paid. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 163-172.
- Timmermann, S. (2017). Values, Attitudes, and Behaviors Midway through Retirement. *Journal of Financial Service Professionals*, 71 (1), 530-541.
- Töötasu alammäära kehtestamine. (RT I, 03.12.2014, 4) §1 lõige 2.
- Vries, M. K. (2007). Money, money, money. *Organizational Dynamics*, 36, 231-243.
- Weber, M. (2002). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Routledge.
- Wernimont, P. F., Fitzpatrick, S. (1972). The meaning of money. *Journal of Applied Psychology*, 56, 218-226.
- Äripäev. (24.08.2016). *Jaekaubanduse mull hakkab lõhki minema*. <http://www.aripaev.ee/juhtkiri/2016/08/24/jaekaubanduse-mull-hakkab-lohki-minema>

Ölcer, F. (2015). The investigation of the relationship between organizational justice and turnover intention: the mediating role of organizational commitment. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 49 (3), 223-241.

Yamauchi, K. T., Templer, D. I (1982). The Development of a Money Attitude Scale. *Journal of Personality Assessment*, 46 (5), 522-528.

Yousaf, A., Sanders, K., Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions. A happy marriage? *Personnel Review*, 44 (4). 470-491.

Hea ETK Grupi töötaja!

Oleme läbi viimas uuringut, mis on jätk jaanuarikuus toimunud rahuolu-uuringule, et mõista töötajate rahuolu mõjutavaid tegureid sügavamalt. Uuringut viiakse läbi magistritööde raames ning läbiviijateks kaks meie oma ettevõtte töötajat.

Palun leia see kümme minutit ja osale kindlasti uuringus, sest Sinu panus on **väga oluline!**

Täida küsimustik hiljemalt 05.04.2015 ja pane selleks ettenähtud postkasti.

Palun loe iga küsimus hoolikalt läbi ja märgi vastused vastavalt oma arvamusele ja isiklikule kogemusele.

1. RAHULOLU TÖÖTASUGA NING ARUSAAMINE TÖÖTASU MAKSMISE PÕHIMÕTETEST

Küsitluse esimene punkt keskendub palgatasemele, palgastruktuuridele ning töötasu maksmise põhimõtete hindamisele.

Palun märgi iga väite juurde ristikesega (x), kui võrd Sa nõustud sellega.

	Nõus	Pigem nõus	Pigem ei ole nõus	Ei nõustu	Ei oska vastata
1.1. Olen rahul kättesaadava töötasuga					
1.2. Minu töötasu vastab minu tööalasele panusele					
1.3. Arvan, et sama ameti/taseme töötajate vahel on suured töötasu erinevused					
1.4. Arvan, et ettevõttes on erinevate ametikohtade lõikes suured töötasu erinevused					
1.5. Ma saan aru, kuidas mulle makstav töötasu kujuneb					
1.6. Ma saan aru ettevõtte töötasu maksmise põhimõtetest					
1.7. Olen rahul ettevõtte töötasupoliitikaga					
1.8. Informatsioon, mida saan enda töötasu kohta on piisav					
1.9. Töötasu suurus, mille saan kätte ja mille puhul võin väita, et olen töötasuga rahul on (palun kirjutada summa) eurot					

5. TÖÖLT LAHKUMINE

Küsitluse viies osa keskendub Sinu hinnangutele, mis puudutavad töölt lahkumist.

Palun märgi iga väite juurde ristikesega (x), kuivõrd Sa nõustud sellega.

5.1. Ma mõtlen sageli töölt lahkumisele

Nõus Pigem nõus Pigem ei ole nõus Ei ole nõus Ei oska vastata

5.2. Ma otsin hetkel uut tööd

Nõus Pigem nõus Pigem ei ole nõus Ei ole nõus Ei oska vastata

5.3. Lahkuksin oma praeguselt ametikohalt, kui leiaksin samaväärse ametikoha teises organisatsioonis

Nõus Pigem nõus Pigem ei ole nõus Ei ole nõus Ei oska vastata

5.4. Lahkuksin oma praeguselt ametikohalt, kui leiaksin muu ametikoha teises organisatsioonis

Nõus Pigem nõus Pigem ei ole nõus Ei ole nõus Ei oska vastata

5.5. Millised põhjused paneksid Sind töökohta vahetama? (vali ainult üks vastus)

- parem töötasu
- paremad karjäärivõimalused
- arenguvõimalused
- paremad töötingimused
- töökoormuse vähenemine
- parem töökeskkond
- töö sisu
- parem juht
- paremad kolleegid
- oht tervisele (ohutu töö)
- kodulähedus
- kolimine
- pensionile jäämine
- olen täiesti rahul ja ei mõtle sellele
- muu

5.6. Kui palju mõjutab saadav töötasu Sinu soovi töökohta vahetada?

- mõjutab väga pigem mõjutab pigem ei mõjuta
 ei mõjuta üldse ei oska vastata

5.7. Sageli vahetavad inimesed töökohti suurema töötasu tõttu. Palun kirjuta see summa, mille pärast oleksid Sa valmis töökohta vahetama? (Mitu eurot rohkem praegusest töötasust?)

.....

5.8. Palun kirjelda, mida eelmises küsimuses nimetatud summa Sinu jaoks tähendab? (näiteks: “Saan endale lubada uusi asju.” “Saan tasuda kohustusi”, “Minu autoriteet teiste silmis tõuseb” vms)

.....
.....
.....
.....

5.9. Juhul, kui Sa plaanid ETK-st lahkuda, siis miks?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.10. Juhul, kui Sa ei taha enam ETK-s töötada. Kas on midagi, mida ettevõtte saaks Sulle pakkuda et Sa jääksid?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.11. Kui Sa ei plaani lahkuda ETK-st, siis mis on peamised põhjused, mis Sind hoiavad ETK-s tööl?

.....

.....

.....

.....

6. RAHAGA SEOTUD HOIAKUD

Küsitluse kuues osa keskendub Sinu hinnangutele, mis puudutavad rahaga seotud hoiakuid, tuginedes Yamauchi & Templer'i (1982) poolt koostatud küsimustikule.

Palun märgi iga väite juurde ristikesega (x), kui võrd Sa nõustud sellega.

	Mitte kunagi	Väga harva	Harva	Mõnikord	Sageli	Väga sageli	Alati
6.1. Ma kasutan raha, et mõjutada teisi minu heaks midagi tegema							
6.2. Pean tunnistama, et ostan asju, teades, et see avaldab teistele muljet							
6.3. Pean tunnistama, et oman ilusaid asju, et teistele muljet avaldada							
6.4. Ma käitun nagu raha oleks edu ülim sümbol							
6.5. Pean tunnistama, et mõnikord ma hooplen sellega, kui palju raha ma teenin							
6.6. Mulle öeldakse, et ma panen liialt palju rõhku rahale, kui edu näitajale							
6.7. Ma näitan suuremat austust välja inimeste vastu, kellel on rohkem raha kui minul							
6.8. Kuigi peaksin inimeste edu hindama nende saavutuste põhjal, avaldab mulle rohkem muljet see, kui palju neil raha on							
6.9. Ma üritan sageli välja selgitada, kas teised teenivad rohkem raha kui mina							
6.10. Ma planeerin oma rahaasju, mõeldes tulevikule							
6.11. Tulevikule mõeldes panen ma raha regulaarselt kõrvale							

6.12. Ma säästan praegu, et valmistuda pensionipõlveks							
6.13. Mul on raha säästetud, kui peaksin raskustesse sattuma							
6.14. Ma hoian oma kulutustel silma peal							
6.15. Jälgin hoolikalt oma rahalist seisu							
6.16. Käin rahaga kaalutlevalt ümber							
6.17. Ma kurdan ostetud asjade hindade üle							
6.18. Mind ärritab teadmine, et oleksin midagi kuskilt mujalt soodsamalt saanud							
6.19. Peale millegi ostmist mõtlen, kas ma oleksin saanud sama asja mujalt soodsamalt							
6.20. Ma ütlen automaatselt, et "ma ei saa seda endale lubada," sõltumata sellest, kas tegelikult saaksin või mitte							
6.21. Kui ma midagi ostan, siis ma kurdan makstud hinna pärast							
6.22. Ma kõhklen, kas kulutada raha või mitte, isegi vajalike asjade puhul							
6.23. Suure väljamineku korral kahtlen, kas tegin ikka vajaliku ostu							
6.24. Ma ostan tiptasemel tooteid							
6.25. Ma kulutan rohkem, et saada kõige paremaid asju							
6.26. Ma maksan mõne asja eest rohkem, sest tean, et pean seda tegema, kui tahan saada kõige paremat							
6.27. Ma ostan kõige kallimaid saadaolevaid kaupu							
6.28. Ma ostan bränditooteid							
6.29. Mul on raske ostmisest loobuda							
6.30. Ma olen häiritud kui pean soodumüügist loobuma							
6.31. Ma kulutan raha, et tunda ennast paremini							
6.32. Ma muutun närviliseks, kui mul ei ole piisavalt raha							

6.33. Ma muutun murelikuks, kui asi puudutab raha							
6.34. Ma muretsen, et ma ei ole rahaliselt kindlustatud							

Küsitluse lõpetuseks mõned taustküsimused, mille pinnalt on võimalik hiljem teha statistilisi järeldusi.

SUGU

naine mees

VANUS

kuni 20a 20-25a 26-30a 31-44.a 45-55.a 56 - 65.a üle 65.a

HARIDUSTASE

põhiharidus üldkeskharidus kutseharidus
 bakalaureus/rakenduskõrgharidus magister doktor

SISSETULEK (igakuine kättesaadav töötasu):

kuni 399€ 800€ - 899€
 400€ - 499€ 900€ - 999€
 500€ - 599€ 1000€ - 1199€
 600€ - 699€ 1200€ - 1399€
 700€ - 799€ 1400€ - 1599€

ÜKSUS

Logistika (ladu) ETK Jaekaubandus Kontor Maksiköök

AMETIKOHT

Juht poes Juht laos Teenindaja
 Abitöötaja kaupluses Laotöötaja (mitte juht)
 muu _____

Tänan, et leidsid aega meie küsitlusele vastata. Hindame seda panust väga kõrgelt!

Töölt lahkumisega seotud aspektide avatud küsimuste koondkokkuvõte

Küsimused	n
Juhul, kui Sa plaanid ETK-st lahkuda, siis miks?	
Töötasu tõttu (liiga madal/lisatasu ei ole tegelikkuses efektiivsema tööga võimalik mõjutada)	32
Ei plaani lahkuda	9
Töökeskkonna tõttu (suhted/tööaeg/juhi pädevus)	5
Arenguvõimalused/erialale vastav töökoht/ kõrgem ametikoht	3
Kolimine	3
Liiga suur töökoormus	3
Tervislikel põhjustel	3
Uus töökoht kodule lähemal	2
Pensionile jäämine	2
Väiksemasse töökohta	1
Ei oska vastata	1
Kui ei taastata kvaliteedile keskendumist	1
Muudatused elus (kolimine/kool/reisimine jms)	1
Väärin enamat	1
Ei meeldi ametikoht (liiga palju töökohustusi/ebameeldivad kolleegid)	1
Juhul, kui Sa ei taha enam ETK-s töötada, kas on midagi, mida ettevõtte saaks Sulle pakkuda, et Sa jääksid?	
Suuremat töötasu	39
Ametikõrgendust/arenguvõimalusi	5
Paremat motivatsioonipaketti (sh tunnustust/hea sõna juhilt)	3
Sõbralikku, ühtehoidvat kollektiivi	2
Palgasüsteemi radikaalset muutmist/palgalõhe kaotamist	2
Ei saa midagi pakkuda (ka palgatõus ei muudaks otsust)	2
Suuremat töökoormust/lisakohustusi	1
Töökoormuse vähendamist	1
Püsivat töökohta antud asukohas	1
Kogemustega personali palkamist	1
Inimeste mõistvat suhtumist, inimestest arusaamist	1
Segaduse lõppemist (stabiilsust graafikus ja töös; ootustes, et üks inimene peaks kõike oskama)	1
Transpordi kompensatsiooni, koolitusi	1
Kõik on läbirääkimiste küsimus	1
Kui Sa ei plaani lahkuda ETK-st, siis mis on peamised põhjused, mis Sind hoiavad ETK-s tööl?	
Hea kollektiiv/kolleegid	26
Töö asukoht/kodulähedus	11
Oma töö	10
Töötasu	9
Tööaeg/paindlik graafik	8
Head töötingimused	4
Stabiilsus	3
Hea juht	2
Pensionile jäämine	2
Vanus	1
Täiendus CV'sse	1
Aenguvõimalused	1
ETK maine	1
Lootus saada paremat ametikohta ja palka	1
Ei ole leidnud tasuvamat tööd	1

Allikas: autori koostatud

Raha väärtus töötajatele

Raha väärtus	n
Kohustuste tasumine	26
Endale/perele rohkem lubada/jääb rohkem raha elamiseks	26
Saan paremat elu lubada	21
Peale kohustuste tasumist jääb raha rohkem kätte	20
Võimalus investeerida (elukohta, endasse, tulevikku vms)	7
Rohkem reisida, hobidega tegeleda	4
Tunnen, et saan tehtud töö ja antud panuse eest väärilist tasu	4
Saab säästa	3
Perele parema kvaliteediga toit	2
Teatud asjad laheneks kiiremini	1
Raha on tagavaraks ettenägematute kulude tarbeks	1
Mul pole kuus rohkem vaja	1
Saab võtta laenu oma elu alustamiseks	1
Saaksin majanduslikult paremini hakkama	1
Saaksin tööl käimise kulud katta	1
Rohkem tööl rahulikult käia	1
Tunneks ennast juhina	1
Kommiraha	1