

KOKKUVÕTE

Magistritöö pealkiri: Töötajate individuaalsed väärtused ja nende võrdlus ettevõtte väärtustega Swedbank Eesti kindlustusseltside näitel

Magistritöö autor: Terje Urgard

Magistritöö juhendaja: *PhD* Eneken Titov

Indiviidi käitumist ja otsuseid nii igapäevases elus kui töökohal suunavad tema individuaalsed sisemised väärtused. Kui indiviidi väärtused lähtuvad inimesest endast, siis töösituatsioonis on oodatud organisatsiooni väärtuste järgimine, mis on kui kogum kokkulepitud käitumisjuhiseid. Organisatsiooni ja indiviidi väärtuste ühtivus loob seose töötaja ja ettevõtte vahel. Tuginedes töös esitatud teoreetilistele seisukohtadele on sellisel juhul individid töötajana organisatsiooniga enam seotud, rahulolevam, pühendunud ning panustab seda kaudu ettevõtte jaoks oluliste eesmärkide saavutamisse.

Magistritöö autori eesmärgiks oli välja selgitada töötajate individuaalsed väärtusprioriteedid ja leida seoseid töötajate individuaalsete väärtuste ning ettevõtte väärtuste vahel. Lähtuvalt töö eesmärgist ja püstitatud uurimisküsimustest andis autor esmalt ülevaate peamistest teoreetilistest käsitlustest, muuhulgas Schwartzi väärtusteooriast. Nimetatud teooriast lähtuti magistritöö raames läbiviidud empiirilise uurimuse ettevalmistamisel, teostamisel ja analüüsil.

Magistritöö empiirilises uurimuses käigus kasutas töö autor kvantitatiivset andmekogumismeetodit. Töö autor viis ankeetküsitluse läbi töötajate individuaalsete väärtuste väljaselgitamiseks kolme riigi üleselt, Eestis, Lätis ja Leedus. Vastamiseks edastatud küsimustik koosnes 56 üksikväärtusest, mis omakorda esindasid kümmet väärtustüüpi ning nelja väärtusdimensiooni. Küsimustikus tuli vastajal hinnata, millised loetletud väärtused on tema jaoks elus olulised ja millised vähem olulised. Schwartzi väärtuste küsimustikule antud hinnangute aritmeetiliste keskmiste võrdlusest selgus, et kindlustusseltside töötajad hindavad kõrgelt indiviidi vaimse ja füüsilise heaolu ning turvalise keskkonnaga seotud väärtusi. Kindlustusseltside töötajate väärtusprioriteetideks on *terve, perekonna turvalisus, seesmine*

harmoonia, aga ka *vabadus*, *aus*, *eneseaustus* ja *tõeline sõprus*. Prioriteetsetele üksikväärtustele vastavatest väärtustüüpidest eristusid kindlustusseltside töötajate puhul peamiselt *turvalisuse*, *kõikehaaravuse*, *enesejuhtimise* ja *heasoovlikkuse* väärtustüübid.

Selgitamaks välja, kas ja millised töötajate individuaalsed väärtused ühtivad organisatsiooni väärtustega, võrdles töö autor ettevõtte väärtusi Schwartzi väärtusteooria 56 üksikväärtusega. Töö autor seostas kindlustusseltside väärtused *avatud*, *hooliv* ja *lihtne* vastavalt Schwartzi üksikväärtusega *aus* (*heasoovlikkus*), *abivalmis* (*heasoovlikkus*) ja *vastutusvõimeline* (*heasoovlikkus*).

Üksikväärtuste tasandil ettevõtte väärtustega seostatud üksikväärtuse *aus* aritmeetilise keskmise hinnangu järgi järeldus, et Schwartzi indiviidi väärtus *aus* ühtib ettevõtte väärtusega *avatud*. Prioriteetse üksikväärtusena ilmnis *aus* kõrge hinnang nii üldkogumi ja kahjukindlustusseltsi üksikväärtuste hierarhias, kui ka soo ja vanusegruppide (v.a vanusegrupi 41-50 aastat) võrdluses. Lisaks oli üksikväärtus *aus* prioriteetne rahvuste võrdluses leedukate puhul ja ka üle 10 aastase tööstaažiga töötajate jaoks. See tähendab, et ettevõtte väärtus *avatud* on töötajate poolt omaks võetud. Üksikväärtused *vastutusvõimeline* ja *abivalmis* aritmeetilised keskmised olid madalama hinnanguga, mistõttu paigutusid need üksikväärtuste hierarhias üksikväärtusega *aus* võrreldes tahapoole. Neid indiviidi väärtusi töö autor ettevõtte väärtustega *hooliv* ja *lihtne* otseselt ühtivaks ei loe, kuid keskmisest hinnangust kõrgema hinnangu poolest, on need autori arvates ettevõtte väärtusi siiski toetavad.

Väärtustüüpide tasandil kuulusid kõik ettevõtte väärtustega seostatud Schwartzi üksikväärtused (*aus*, *abivalmis*, *vastutusvõimeline*) samasse väärtustüüpi – *heasoovlikkus*. Prioriteetsetele üksikväärtustele vastavatest väärtustüüpidest *turvalisus*, *kõikehaaravus*, *enesejuhtimine* ja *heasoovlikkus*, ühtis neist *heasoovlikkuse* väärtustüüp. Seega ühtis kindlustusseltsi töötajate individuaalsete väärtusprioriteetide võrdluses ettevõtte väärtustega seostatud väärtustüüp. Selle väärtustüübi üksikväärtused on seega kindlustusseltsi töötajate jaoks väärtustüüpide tasandil olulised ja nende poolt omaks võetud.

Korrelatsioonanalüüsi tulemusel seoseid üldkogumit kirjeldavate tegurite ja ettevõtte väärtustega seostatud üksikväärtuste vahel ei ilmnenu. Siiski leidis töö autor, et kindlustusseltside töötajate väärtusprioriteedid *terve*, *perekonna turvalisus*, *seesmine harmoonia*, aga ka *aus*, *vabadus*, *eneseaustus* ja *tõeline sõprus* on ettevõtte väärtusi toetavad, sest hõlmavad endast ja teistest hoolimist, usku iseenesesse, teo- ja tahtevabadust ning avatust.

Autori hinnangul sai magistritööks püstitatud eesmärk täidetud. Uurimisküsimusest lähtuvalt, saadi teada kindlustusseltside töötajate individuaalsed väärtusprioriteedid ja selgus, et need osaliselt ühtivad ettevõtte väärtustega. Seega, soovitab töö autor ettevõtte väärtuste juurutamisele ja väärtuspõhisele juhtimisele jätkuvalt panustada, sest indiviidi väärtused mõjutavad igapäevaselt tema käitumist ja otsuseid ka tööelus. Magistritöö tulemusi on võimalik edasi arendada uurides kas ja kuidas indiviidi väärtuste ühtivus ettevõtte väärtustega mõjutab ettevõtte edukust.