

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Kerle Nutonen

**TÖÖRAHULOLU JA SEDA SELGITAVAD TEGURID:
EESTI VÕRDLUSES PÕHJAMAADEGA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: professor Tiiu Paas

Tartu 2018

Soovitan suunata kaitsmisele

Tiiu Paas

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2018. a

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

.....

Kerle Nutonen

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Töörahololu ja seda selgitavad tegurid	7
1.1. Töörahololu mõiste ja selle käsitlemine erialakirjanduses	7
1.2. Töörahololu ning töö- ja pereelu vaheline seos.....	12
1.3. Töörahololu selgitavad tegurid ja nende liigitamine	19
2. Töörahololu selgitavate tegurite analüüs	29
2.1. Euroopa sotsiaaluuring ja töörahololu andmed	29
2.2. Töörahololu selgitavate tegurite analüüs Eestis võrdluses Põhjamaadega	35
2.3. Töörahololu uuringu järeldused ja ettepanekud	40
Kokkuvõte	44
Viidatud allikad	47
Lisad.....	54
Lisa 1. Töörahololu erinevatele aspektidele antud keskmised hinnangud ja nende usaldusvahemikud Eestis ja Põhjamaades.....	54
Resümees	57

SISSEJUHATUS

Töörahalolu on mitmetahuline ja keeruline mõiste. Üheks defineeringuks on, et töörahalolu on positiivne või negatiivne seisund, mis tuleneb tunnustamisest ja hindamisest ning sõltub töötaja enda hinnangust (Locke 1968: 10; Singh, Jain 2013: 105). Enamasti keskendutakse sellele, et rahulolev töötaja on tootlikum ning võtab kiiremini omaks muudatusi. Seetõttu on oluline uurida töörahalolu ning seda selgitavaid tegureid, et oleks võimalik töötajate rahulolu suurendada.

Tänapäeva globaliseeruv maailm annab võimaluse töötajatel vahetada töökohti nii ettevõtete siseselt kui ka riikide vaheliselt. See võimaldab töötajatel valida täpselt selline töökoht, kus nad tunnevad ennast kõige paremini ning töörahalolu hinnangud on kõrged. Palju räägitakse sellest, kuidas Eestis tööjõud väheneb ehk toimub „ajude väljavool“, mille tõttu on leida keeruline spetsialiste ning ka lihttöölisi. Töötajate rahulolu töökohal on ülioluline, et tulla toime muutustega ja üha kasvavate väljakutsetega, hoides oma tööjõudu pidevalt seotuna ja motiveerituna (Singh, Jain 2013: 105). Selleks, et hoida Eestis tööd tegevaid inimesi, tuleb aru saada, millised tegurid selgitavad töörahalolu ning kuidas on võimalik seda suurendada. Eeskujuks on võimalik võtta, lähtudes kultuurilisest lähedusest ning tihedast majandustegevusest, Põhjamaade riigid. Põhjamaade rahvastik, kultuur ja majandustegevus on mõnevõrra sarnased Eesti omale, kuid töörahalolu hinnangud on erinevad. Seetõttu on oluline analüüsida, missugused on erinevate riikide töörahalolu hinnangud ning missugused tegurid selgitavad töörahalolu erinevusi.

Töörahalolu teemal on läbi viidud väga palju erinevaid uuringuid sugude, ametite, konkreetsete ettevõtete ja majandusharude lõikes. Vähem on läbi viidud uuringuid, kus oleks võrreldud erinevaid riike, sh Eestit Põhjamaadega. Eskildsen *et al.* (2004: 135) leidsid, et töörahalolu ei ole globaalselt ühesugune ning selles valdkonnas on vaja teha täiendavaid uuringuid, kus on valimisse hõlmatud erinevaid riike. Täpsemalt tuleks võrrelda nende sarnasusi ja erinevusi. Eskildsen *et al.* (2004: 122) on võrrelnud Põhjamaid, kus nad leidsid, et Taani töötajad on oma tööga kõige rohkem rahul. Tartu

Ülikoolis on samuti kirjutatud mitmeid bakalaureuse- ja magistritöid töörahulolu teemal, kus põhiliselt on uuritud konkreetsete ametite või konkreetsete riikide lõikes töörahulolu (Grünberg 2015, Sadu 2016). Puuduvad põhjalikumad uuringud, kus analüüsitakse Eesti töörahulolu Põhjamaade võrdluses ning tegureid, millest tulenevad riikide töörahulolu hinnangute erinevused.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, milliste teguritega on seotud inimeste töörahulolu hinnangud Eestis ja Põhjamaades (Soome, Rootsi, Norra ja Taani). Töörahuloluga seotud hinnangute analüüsimisel on tähelepanu pööratud töörahulolu seostamisele pereeluga. Võib arvata, et inimese töörahulolu on seotud ka pereeluga. Selleks, et rakendada meetmeid töörahulolu tõstmiseks, on oluline teada töörahulolu seoseid pereeluga ning võimalustega töö- ja pereelu selliselt ühildada, et paraneks nii rahulolu tööga kui ka pereeluga. Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- defineerida töörahulolu mõiste ja anda ülevaade mõiste kasutamisest erialakirjanduses;
- selgitada töörahulolu ning töö- ja pereelu vahelist seost;
- teooria põhjal määratleda töörahulolu ning töö- ja pereelu selgitavad tegurid nii ettevõtte kui ka riigi tasandil;
- anda ülevaade Euroopa Sotsiaaluuringust ja seal sisalduvast informatsioonist inimeste töörahulolu kohta;
- analüüsida töörahulolu selgitavaid tegureid Eestis ja Põhjamaades;
- analüüsida töörahulolu hinnangute seoseid erinevate teguritega ning pakkuda välja soovitusi töörahulolu tõstmiseks Eestis, arvestades Põhjamaade kogemusi.

Töö eesmärgi täitmiseks on autor jaganud töö kaheks osaks: teoreetiline ja empiiriline. Esimene peatükk on teoreetilise käsitlusega ning tutvustab üldiselt töörahulolu ja seda selgitavaid tegureid. Samuti vaadeldakse töö- ja pereelu tasakaalu mõiste olemust ning varasematele uuringutele tuginevalt analüüsitakse ka töö- ja pereelu vaheliste seoste erinevaid käsitlusi. Teine peatükk on empiirilise suunitlusega ja keskendub töörahulolu selgitavate tegurite analüüsile Eestis võrdluses Põhjamaadega. Seal on toodud välja analüüsi tulemused ning järeldused.

Teoreetiline peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks. Esimene annab ülevaate töörahololu mõistest ning selle käsitlemisest erialakirjanduses. Teine alapeatükk keskendub töö- ja pereelu tasakaalu mõistele ning selle seosele töörahololuga. Viimane tutvustab varem tehtud teoreetiliste ja empiiriliste uuringute põhjal, millised tegurid selgitavad töörahololu. Teoreetilisest peatükist saab autor töörahololu selgitavad tegurid, mida on võimalik kasutada empiirilises pooles.

Empiiriline peatükk jaguneb samuti kolmeks alapeatükiks. Esimene annab ülevaate töös kasutatavatest andmetest, kirjeldab valimit ning selgitab, millist analüüsimeetodit autor töös kasutab. Analüüs põhineb Euroopa Sotsiaaluuringu andmetel, mis pärinevad 2012. aastast ning käivad Eesti, Taani, Soome, Norra ja Rootsi kohta. Euroopa Sotsiaaluuring viidi läbi esmakordselt üle Euroopa aastal 2002. Selle eesmärk on kaardistada Euroopa riikide inimeste hoiakud ja käitumised. Näost-näku intervjuud viiakse läbi iga kahe aasta tagant ning Eesti kuulub valimisse alates 2004. aastast. Praeguseks on saadaval ka 2014. ja 2016. aasta andmed, kuid autor kasutab 2012. aasta andmeid, kuna 2014. ja 2016. aasta voorudes puudub töörahololu puudutav küsimus. Teise alapeatüki sisuks on töörahololu selgitavate tegurite analüüs Eesti võrdluses Põhjamaadega. Analüüsimeetodina on põhiliselt kasutatud regressioonanalüüsi, et selgitada, millised teoreetilisest peatükist tulenevad tegurid selgitavad töörahololu. Viimane alapeatükk sisaldab järeldusi ja võimalusel pakub autor välja ettepanekuid, kuidas on võimalik Eesti töötajate töörahololu suurendada, võttes arvesse Põhjamaade kogemusi.

Olemasolevate andmete eeliseks on, et autoril on võimalik kiiresti suuri andmemahte töödelda. Teiseste andmete puuduseks on see, et pole teada inimese palka, vaid on teada sissetuleku grupid. Andmebaasis puuduvad samuti inimese isiku omadused, mis võivad olla seotud töörahololuga. Antud puudusi peab autor arvestama andmete analüüsimisel ja tõlgendamisel. Andmete analüüsimisel kasutab autor andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics, mille abil on võimalik hinnata töörahololu selgitavate tegurite statistilist olulisust, suunda ja tugevust.

Märksõnad: töörahololu, töö- ja pereelu tasakaal, Euroopa Sotsiaaluuring

1. TÖÖRAHULOLU JA SEDA SELGITAVAD TEGURID

1.1. Tööraahulolu mõiste ja selle käsitlemine erialakirjanduses

Tööraahulolu on üks enim uuritud teemasid organisatsiooni töötajate käitumises. Raziq ja Mailabakhsh (2015: 718) sõnasid, et tööraahulolu on töötajate motivatsiooni oluline osa ja aitab suurendada töötajate tootlikust. Enamus uuringuid on läbi viidud konkreetsete riikide andmetel või on keskendunud kindla organisatsiooni tööraahulole. Sellest tulenevalt võivad tulemused olla erinevad. Vähem on uuritud töötajate tööraahulolu ja sellega seonduvaid tegureid riikide rahvusvahelises võrdluses. Seetõttu on oluline lisaks organisatsiooni tasandile uurida tööraahulolu ka laiemalt ehk vaadelda ka riikide võrdluses. Singh ja Jain (2013: 105) toovad välja, et õnnelikud töötajad on produktiivsed ning produktiivsed töötajad on õnnelikud. Järgnevalt annab autor ülevaate tööraahulolu mõistest ning selle kasutamisest erialakirjanduses.

Inimeste tööraahulolu kui üks tähtsaimaid ressursse on saanud üheks kõige olulisemaks teemaks ärielus. Tööraahulolu, mida kirjeldatakse kui töötajate reaktsiooni ehk nende hinnanguid oma töökohale, esitati esmakordselt 1920. aastatel, kuid muutus oluliseks kümmekond aastat hiljem ehk 1930.–1940. aastatel. (Arslan, Acar 2013: 283) Tööraahulolu on tihedalt seotud üldiselt eluga rahuloluga ning sealhulgas ka pereeluga rahuloluga. Seoste põhjuslikkus on mõlemapoolne. Eluga rahulolu mõjutab tööraahulolu ja tööraahulolu omakorda mõjutab eluga rahulolu, millest esimese seos on tugevam. (Judge, Watanabe 1993: 245) Tööraahulolu uurimine on ka teadlaste jaoks olnud tähtis, kuna see on tihedalt seotud paljude organisatsiooniliste nähtustega. Näiteks võib siinkohal tuua motivatsiooni, tulemuslikkuse, juhtimise, suhtumise ja konfliktid jne. (Singh, Jain 2013: 105) Nendega on seotud omakorda riigi tasandi tegurid ehk keskkond, kuhu organisatsioonid kuuluvad. Nendeks teguriteks võivad olla regulatsioonid, toetused, majanduslik seis jne.

Edwin A. Locke poolt esitatud töörahulolu mõiste selgitus on erialakirjanduses üks enim kasutatavamaid. Ta väitis, et töörahulolu ja rahulolematus on seotud inimese enda ja tööga. Töörahulolu on positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb tunnustamisest ja hindamisest, mis vastavad töötajate ootustele ja väärtustele. Teised autorid kinnitavad samuti, et töörahulolu ja rahulolematus sõltuvad üksikisiku ootustest, mitte lihtsalt töö iseloomust (Locke 1968: 10; Lu *et al.* 2012: 1018). Locke (1968: 10) väitis veel, et töörahulolu on tulemus inimese ja tema töökeskkonna vahelisest seosest. Verhaest ja Verhofstadt (2016: 459) toovad välja, et tööga rahulolematus võib ettevõtte jaoks kaasa tuua märkimisväärseid kulutusi. Sellega seoses võib väita, et ettevõtete jaoks on oluline, et nende töötajad oleksid rahulolevad.

Paul E. Spector (1997: 2) defineerib töörahulolu kui tunnet, kuidas inimesed ennast tööl tunnevad ehk millised on nende hoiakud. Töötajad, kellel on positiivne hoiak töökohta suhtes, on oma tööga rohkem rahul kui negatiivse hoiakuga töötajad (Siddiqui, Saba 2013: 44). Singh ja Jain (2013: 110) toovad välja, et töötajate hoiakud peegeldavad enamasti ettevõtte moraali. Töötajad, kes tunnistavad, et neil on kõrge töörahulolu, eelistavad olemasolevat töökohta. Seda näitavad ka väga rahulolevate töötajate madal töölt lahkumise määr. Samuti on rahulolevad töötajad tavaliselt organisatsioonile rohkem pühendunud kui need, kes tunnevad rahulolematust. (Kosteas 2011: 174; Perez-Perez *et al.* 2017: 52) Töötajad, kes ei ole rahulolevad, vahetavad töökohti senikaua, kuni nende töörahulolu suureneb ehk on nende arvates maksimaalne (Artz 2008: 317). Sellega seoses võib töötajal tekkida oht, kus ta arvab, et mujal on alati parem, kui seal, kus ta ise hetkel on. Sellises olukorras ei ole töötaja püsiv ning ei leia endale sobivat töökohta. See võib kaasa tuua tööjõu voolavuse nii ettevõtete kui ka riikide vahel.

Vastavalt Vroomi seletusele on töörahulolu seotud sellega, et igal töötajal on oma kindel roll üksuses, kus ta töötab. Sellega on seotud motivatsioon ja soodustused, et saavutada paremaid tulemusi. (Raziq, Maulabakhsh 2015: 718) Singh ja Jain (2013: 107) toovad välja, et hüvitised on kõige olulisemad töörahulolu mõjutavad tegurid. Siinkohal on tähtsad nii ettevõtte sisesed kui ka riiklikud hüvitised. Seevastu Herzberg *et al.* (2010: xi) leiavad, et töörahulolu on eelkõige seotud töötulemuste saavutamisega ja töö kvaliteedi paranemisega. Sellega seoses on töötajate rahulolu oluline, et hakkama saada ettevõttes

toimivate muutuste ja kasvavate väljakutsetega. Seda sellepärast, et säilitada tootlikus, hoides samal ajal töötajaid motiveerituna. (Singh, Jain 2013: 105)

Maaja Vadi (1995: 58) on sõnastanud töörahulolu mõistet kui positiivset või negatiivset suhtumist töösse, töökorraldusse, töökaaslastesse. Sarnaselt sõnastavad seda ka Singh ja Jain (2013: 105) ehk töörahulolu peegeldab positiivseid ja/või negatiivseid tundeid, mida töötaja töö suhtes tunneb ning väljendab hinnanguna. Soodne suhtumine töösse, töökorraldusse ja kolleegidesse näitab töörahulolu ning ebasoodne suhtumine tööga rahulolematust (Beer 1964: 34). Töörahulolu peegeldab töötajate kasulikkust ja on leitud, et see on seotud nii töötajate käitumisega kui ka nende produktiivsusega töökohal (Artz 2008: 315).

Autorite töörahulolu definitsioonides leidub erinevusi. Locke ja Vroomi kohaselt on töörahulolu seisund, mis tuleneb inimese hetkereaktsioonist. See näitab, kuidas töö vastab töötaja ootustele ja väärtustele. Spector, Herzberg *et al.* ja Vadi definitsioonidest selgub, et töörahulolu on kui tunnetus ehk kuidas töötaja tunneb ennast töö ja töökeskkonnas. Töörahulolu on väga keerukas ja mitmekülgne mõiste (vt tabel 1), mis erineb indiviidide ja mitmesuguste erialaste valdkondade lõikes (Ramoo *et al.* 2013: 3142). Erinevate autorite definitsioonide põhjal võib väita, et töörahulolu on subjektiivne mõiste, mille täpne sõnastamine oleneb defineerijast endast. See on seotud nii organisatsiooni kui ka riigi tasandi teguritega. Riigi tasandi teguriteks võivad olla majanduslik taust, seadusandlus, institutsionaalsed regulatsioonid ja kultuuriline taust. Tööturg ei tohiks väga palju riikide vaheliste töörahulolu erinevustega seotud olla, kuna kõikides riikides on tööõigusega seotud küsimused reguleeritud Euroopa Liidu õigusaktidega (Eskildsen *et al.* 2004: 124).

Bakalaureusetöös on võetud aluseks Locke (1968) definitsioon. Selle käsitluse kohaselt mõõdetakse töörahulolu skaalal, kus ühel pool on rahulolematust ja teisel pool rahulolu. Locke definitsiooni kõrvale on võetud ka Singh ja Jaini (2013) seletus, sest sealt selgub samuti, et töörahulolu mõõdetakse skaalal ning lisaks tuleb, et see väljendub hinnanguna. Need käsitlused haakuvad hästi ka Euroopa Sotsiaaluuringus kasutatud lähenemistega, kus vastajad hindavad kindlal skaalal oma töörahulolu. Täpsemalt hinnatakse töörahulolu skaalal, kus 0 tähistab väga rahulolematust ning 10 näitab, et inimene on väga rahul.

Euroopa Sotsiaaluuringus koguti töörahulolu kohta andmeid küsimusega „Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?“.

Tabel 1. Töörahulolu mõiste käsitletud erialakirjanduses

Mõiste sisu Autor	Seisund	Tunnetus
Locke (1968: 10)	Töörahulolu on positiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb tunnustamisest ja hindamisest, mis vastavad töötajate ootustele ja väärtustele.	
Spector (1997: 2)		Töörahulolu on kui tunne, kuidas inimesed ennast tööl tunnevad, mis sõltub nende hoiakutest.
Vroom (Raziq, Maulabakhsh 2015: 718)	Töörahulolu on orienteeritud emotsioonidele – töötajal on oma roll, mis on seotud motivatsioon ja soodustused, et saavutada paremaid tulemusi.	
Herzberg <i>et al.</i> (2010: xi)		Töörahulolu on töötulemuste saavutamine ja töö kvaliteedi kasv.
Vadi (1995: 58)		Töörahulolu on kuivõrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust, suhteid töökaaslastega.
Singh, Jain (2013: 105)		Töörahulolu peegeldab positiivseid ja/või negatiivseid tundeid, mida töötaja töö suhtes tunneb ning väljendab hinnanguna.

Allikas: autori koostatud.

Erinevate autorite töörahulolu mõiste selgitusi saab üldistatult eristada vastavalt sellele, kuidas töörahulolu käsitletakse tunnetuse ja seisundi seisukohalt. Töörahulolu sõltub peale töörahulolu kujundavate tegurite, mis võivad tuleneda nii organisatsioonist kui ka riigist, veel inimese enda subjektiivsest hinnangust. Toodud definitsioonidest lähtuvalt saab töörahulolu hinnata mingil lineaarsel skaalal (rahulolu ja rahulolematus, positiivne või negatiivne tunne). Sellest tulenevalt on võimalik töörahulolu mõõta kolmel erineval viisil (Mitchell *et al* 1990: 3):

- otsene hindamine, mis põhineb ühel küsimusel;
- globaalne mõõtmine, mis põhineb mitmel küsimusel;
- töökoha erinevate tahkude või komponentide (nt. palk, järelevalve jne) mõõtmine.

Globaalse mõõtmise näiteks on Michigani organisatsiooni hindamise küsimustik, mis koosneb kolmest teemast: „Kõike arvesse võttes, olen ma rahul oma tööga“, „Üldiselt ei meeldi mulle minu töö“ ja „Üldiselt mulle meeldib siin töötada“ (Bruck *et al.* 2002: 342–343). Tahkude mõõtmise näiteks võib tuua Spector'i töörahulolu uuringu (JSS – *Job Satisfaction Survey*), kus hinnatakse üheksat töörahuloluga seotud tahku (palk, edutamine, järelevalve, lisasoodustused, tingimuslikud hüved, töötingimused, kolleegid, töö iseloom, kommunikatsioon) ning samuti üldist töörahulolu (Spector 1997: 8). Käesolevas töös on kasutatud otsest hindamist, kuna Euroopa Sotsiaaluuringus koguti andmeid ühe küsimusega.

Eelnevatest töörahulolu definitsioonidest on näha, et mõisted on ühe mõõtmega, mida tõi välja ka Lawler (1973). See tähendab, kui töötajad on tööga rahul, siis on nad õnnelikud. Kui nad on töö suhtes rahulolematud, on nad õnnetud. Vahepealseid variante ei ole. (viidatud Siddiqui, Saba 2013: 44 vahendusel) Vastupidiselt Lawlerile on Smith, Kendall ja Hulin (1969) kirjeldanud, et töörahulolu on mitmemõõtmeline mõiste. See näitab, et töötaja võib olla rohkem või vähem rahul teguritega, mis on seotud tema töökohaga. Näiteks on mõni töötaja hüvitistega rohkem rahul, kuid vähem rahul juhendaja või edutamisevõimalustega. Seega on töörahulolu selgitavaid tegureid palju ja seetõttu on töörahulolu hindamisel rohkem kui üks mõõde. (viidatud Siddiqui, Saba 2013: 44 vahendusel)

Käesolevas alapeatükis andis autor ülevaate erinevate autorite töörahulolu mõiste defineeringutest. Sellest selgus, et töörahulolu on üsnagi subjektiivne definitsioon, mis sõltub peamiselt inimesest, kes seda sõnastab. Töötajate rahulolu peaks peale teadlaste pakkuma eelkõige huvi ettevõtete juhtidele, sest rahulolevad töötajad teevad parema meelega tööd, on produktiivsemad ning vahetavad väiksema tõenäosusega töökohti. Iga ettevõtte peaks välja töötama strateegiad, mis tugevdavad töökeskkonda ning suurendavad töötaja moraali ning töörahulolu, et parandada töötajate tootlikust. See omakorda suurendab ettevõtte tulu, klientide rahulolu ning säilitab olemasolevad kliendid. (Singh, Jain 2013: 110) Siinkohal tuleb vaadata ka, millised on riigi regulatsioonid, toetuste süsteemid jne – vastavalt sellele tuleks strateegiaid kohendada. Seega on oluline töörahulolu analüüsida ka riikide tasandil ning võrdlevalt hinnata, milliste riikide inimestel on töörahulolu parem. Saadud info põhjal on võimalik välja töötada

ettepanekuid, mis loovad parema keskkonna selleks, et riigis tervikuna oleks töörahulolu parem. Järgmises alapeatükis annab autor ülevaate töö- ja pereelu mõistest. Samuti vaatleb varasematest uuringutes käsitletud töörahulolu ning töö- ja pereelu vahelist seost, vaadates ka riikide sotsiaalkaitse süsteeme.

1.2. Töörahulolu ning töö- ja pereelu vaheline seos

Tööalane rahulolu on seotud töö- ja pereelu tasakaaluga, mis hõlmab peale pereelu veel muud elu. Tänapäeval kuuluvad sinna alla suhted sõpradega, lähedastega ja muud tegevused, millega inimene tegeleb väljaspool tööd. Erialakirjanduses on sageli kasutatud mõistet töö- ja pereelu tasakaal (Frone 2003; Greenhaus *et al.* 2003; Marks, MacDermid 1996). Seetõttu on ka selles töös lähtunud nimetatud mõistest ning analüüsitud võimalusi töö- ja pereelu paremaks ühildamiseks. Samas pole erialakirjanduses mitte alati lähtunud vaid pereelust, vaid kasutatud on ka laiemat mõistet, mis hõlmab üldisemalt eraelu (Hasan, Teng 2017; Humpert 2014). Töö- ja pereelu tasakaal hõlmab endas peale selle veel paindliku tööaja korraldust (Hasan, Teng 2017: 19).

Töörahulolu tõstmise üheks viisiks on töö- ja pereelu tasakaalu suurendamine, mis aitab töötajatel ühendada nii perekondlikud kui ka tööalased kohustused. Lisaks leidub üha rohkem ettevõtteid, kes toetavad selliseid algatusi, et säilitada enda alluvuses olevad kvalifitseeritud ja andekad töötajad. Seetõttu võib töö- ja pereelu tasakaalu leidmine olla kasulik nii töötajatele kui ka organisatsioonidele. (Perez-Perez *et al.* 2017: 52) Tasakaalu leidmine võib olla ettevõtete jaoks oluline, kuna töötajad, kes tunnevad ajapuudust või stressi, võivad jõuda punkti, kus nad tööalaselt läbipõlevad. Seetõttu töötaja produktiivsus langeb ning ettevõtte võib jääda väärtuslikust töötajast ilma. Samuti on oluline riigile, kuna töötavalt inimeselt laekuvad eelarvesse maksud ning sotsiaalkulutused on väiksemad.

Tasakaalu on võimalik saavutada erinevate meetmete kaudu, mis tulenevad nii ettevõtte töökeskkonnast kui ka riigi sotsiaalsest keskkonnast. Üheks võimaluseks on paindlik tööaeg, kuid siin võib olla ohte. Töötajal võib tulla ette olukordi, kus on vaja kiireloomulised tööd enne järgmist tööpäeva ära teha. See võib viia olukorrani, kus töötajal ei ole aega perega koos aega veeta ja nendega suhelda. Samuti on töö- ja pereelu tasakaalu nagu ka töörahulolu defineeritud erinevalt. Järgnevalt annab autor ülevaate

erinevate autorite töö- ja pereelu tasakaalu mõiste defineeringutest. Samuti toob välja uuringud, kus on vaadeldud töö- ja pereelu tasakaalu ning töörahulolu seost.

Töö ja perekondlike kohustuste kombineerimine on tänapäeval üsnagi keeruline tegevus paljudele inimestele, olenemata sellest, kas nad on töötajad või tööandjad (Annink *et al.* 2016: 571). Frone (2003: 144–145) defineerib töö- ja pereelu tasakaalu kui olukorda, kus nende vahel puuduvad konfliktid ja see põhineb inimese enda hinnangul, kuidas ta saab hakkama töö- ja pereelu ühildamisega. Kahe rolli tasakaalustamine võib osutuda teatud inimestele üsnagi keeruliseks, kuna ei suudeta hinnata enda potentsiaali või hinnatakse seda üle. Samuti võib inimesele endale teadaolematutel põhjustel nõuda üks roll rohkem pühendumist ja energiat kui teine. Hasan ja Teng (2017: 18) toovad välja, et kõrgeima töörahulolu tagamiseks, tuleks nii poliitikat kui ka töö- ja pereelu tavadid ühildada.

Greenhaus *et al.* (2003: 513) defineerivad töö- ja pereelu tasakaalu olukorrana, kus inimene on võrdselt seotud ja võrdselt rahul töö ja perega. Nad toovad välja kolm komponenti, millest sõltub töö- ja pereelu tasakaal: 1) ajaline tasakaal – tööle ja perekonnale võrdne panustamine, 2) pühendumuslik tasakaal – panustatakse psühholoogiliselt võrdsel tasemel tööle ja perele, 3) rahulolu tasakaal – ollakse töö ja perekonnaga võrdselt rahul. Tasakaal on saavutatud juhul, kui need kolm tingimust on täidetud. Marks ja MacDermid (1996: 421) ütlevad, et positiivne tasakaal on tendents, kus inimene osaleb täielikult mõlemas rollis. Samuti toovad nad välja ka negatiivse tasakaalu, mis tähendab, et ei olda seotud kummagi rolliga.

Töö- ja pereelu konflikt on nähtus, mida esitlesid esimest korda Greenhaus ja Beutell 1985. aastal (Yang *et al.* 2017: 2). Greenhaus ja Beutell (1985: 76) sõnasid, et töö ja muu elu vahel on üks element, milleks on konflikt, mida inimene võib töörolli ja teiste elurollide vahel kogeda. Nad selgitavad, et töö- ja pereelu konflikt on vorm, kus töö- ja pereelu rollid on mõnel juhul kokku sobimatud. See tähendab, et töös/peres osalemine on raskendatud pere/töö tõttu. Greenhaus ja Beutell (1985: 76–77) tõid välja, et töö- ja pereelu konflikt on olemas kolmel tingimusel: 1) ajapõhine konflikt – kui ühele rollile pühendatud aja tõttu on keeruline teist rolli täita; 2) tüvepõhine konflikt – kui ühe rolli surve mõjutab teise rolli nõuete täitmist; 3) käitumispõhine konflikt – kui konkreetne käitumine, mida nõuab üks roll, raskendab teise rolli täitmist. Bruck *et al.* (2002: 336) leidsid, et käitumispõhisel konfliktil on ainsana oluline seos töörahuloluga. Seevastu

Ergeneli *et al.* (2010: 679) selgitavad erinevalt Greenhausile ja Beutellile sellist olukorda vormide vahelise konfliktina ehk töö- ja pereelu ülesannete nõudmised on vastuolus.

Strazdins *et al.* (2013: 100) defineerivad töö- ja pereelu konflikti kui survet, mis tuleneb perekonnast ja on seotud töö tegemisega, ning tööga seotud surve, mis on seotud perekonna rolli täitmisega. Konflikt tekib siis, kui isik peab täitma mitmeid rolle korraga. Näiteks on ta ühel ajal töötaja, abikaasa ning laste olemasolul ka lapsevanem. Kõik need rollid nõuavad aega, energiat ja pühendumist. (Ergeneli *et al.* 2010: 680) Nende rollide samaaegne täitmine võib tekitada inimesele ülekoormust või stressi, mis vähendavad nii töö produktiivsust kui ka muu eluga hakkama saamist. See tähendab, et ei saada hakkama tööl ning samuti ei suudeta toime tulla eraelu tegemistega.

Tabel 2. Töö- ja pereelu seoste käsitlemine erialakirjanduses

Mõiste sisu Autor	Tasakaal	Konflikt
Frone (2003: 144–145)	Töö- ja pereelu tasakaal on olukord, kus nende vahel puuduvad konfliktid ja see põhineb inimese enda hinnangul, kuidas ta saab hakkama töö- ja pereelu ühildamisega.	
Greenhaus <i>et al.</i> (2003: 513)	Olukord, kus inimene on võrdselt seotud ja võrdselt rahul tööga ja perega.	
Marks, MacDermid (1996: 421)	Positiivne tasakaal on tendents, kus inimene osaleb täielikult mõlemas rollis.	
Greenhaus, Beutell (1985: 77)		Töö- ja pereelu konflikt on vorm, kus töö- ja pereelu rollid on mõnel juhul kokku sobimatud.
Strazdins <i>et al.</i> (2013: 100)		Töö- ja pereelu konflikt kui surve, mis tuleneb perekonnast ja mõjutab töö tegemist ning tööga seotud surve, mis mõjutab perekonnaga seotud rolli tulemusi.

Allikas: autori koostatud.

Tabelist 2 on näha erinevate autorite definitsioonidest, et ühed kasutavad mõistet tasakaal ning teised lähtuvad konfliktist. Frone, Greenhaus *et al.*, Marks ja MacDermid on mõtestanud lahti töö- ja pereelu tasakaalu, kus inimene on seotud nii tööga kui ka perega. Seevastu Greenhaus ja Beutell ning Strazdins *et al.* defineerivad konflikti, mis tähendab,

et üks roll mõjutab teist rolli ning nende vahel on keeruline leida tasakaalu. Bakalaureusetöö autor võtab aluseks Frone'i (2003) definitsiooni, kust selgub, et töö- ja pereelu tasakaal sõltub inimese enda hinnangust. Euroopa Sotsiaaluuringus on töö- ja pereelu tasakaalu mõõdetud töörahuloluga sarnasel skaalal (0 – väga rahulolematu, 10 – väga rahul), mis põhineb inimese enda hinnangul. Inimestelt küsiti „Kui rahul Te olete sellega, kuidas Teil on palgatööle ja muudele tegevustele kuluv aeg tasakaalus?“. Selle küsimuse põhjal on võimalik kindlaks määrata, kuidas inimene ise tunneb, kuidas ta mõlema rolli tasakaalustamisega hakkama saab.

Vastavalt bakalaureusetöö eesmärgile annab autor ülevaate, kuidas töö- ja pereelu tasakaal on seotud töörahuloluga. Esialgu vaatleb autor uuringuid, kus on kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid ning seejärel teisi uuringuid, kus on vaadeldud töö- ja pereelu tasakaalu seost töörahuloluga. Samuti vaatleb Eesti ja Põhjamaade sotsiaalsest keskkonnast tulenevaid tegureid, mis on seotud töö- ja pereelu tasakaaluga. Nendeks teguriteks võivad olla nii pereelu regulatsioonid, lapsehoolduspuhkuse toetused kui ka erinevad võimalused laste päevaseks hoiustamiseks (nt. päevahoid, lasteaed).

Võib arvata, et töö- ja pereelu konflikt on seotud ainult naissoost töötajatega, kuid varasematest uuringutest nähtub, et tegelikult nii see ei ole. Ühiskondlikud suundumused näitavad siiski, et mehed soovivad samuti töö- ja pereelu tasakaalu viia (Graham, Dixon 2017: 288). Töö- ja pereelu konfliktil on negatiivne seos töörahuloluga, kui tegu on stressis meessoost töötajaga. Samuti on negatiivne seos naissoost töötajate töörahuloluga ja veelgi enam on see stressitundlikel naistel. (Ergeneli *et al.* 2010: 697) Sellest tulenevalt tuleks vähendada töötajate stressi, mis tuleneb enda jagamisest kahe rolli vahel. See võimaldaks suurendada ka töörahulolu. Tasakaalu on võimalik parandada lastega vanemate puhul nii pereelu regulatsioonide kui ka toetustega.

Peamiselt on küsimus, kuidas on võimalik väikese lapse kõrvalt tööl käia. Põhjamaades pakutakse sellele küsimusele mitmeid lahendusi. Näiteks võib tuua lapsehoolduspuhkuse pakkumise ja osalise tööajaga töötamise, samal ajal säilitades sotsiaaltoetused. (Öun 2012: 166) Samuti pakuvad Põhjamaad riiklikku lapsehoiuteenust, mida rahastavad kohalikud omavalitsused. Selle tähtsus on just naiste tööhõive suurendamisel. (Jochem 2011: 13) Lapsehoolduspuhkusel olevale vanemale makstakse lapsehooldustasu. Taanis ja Rootsis oli eesmärgiks vanematel lasta otsustada, kas nad on lapsega ise kodus või

kasutavad lapsehoiuteenust. Norras oli peamine eesmärk luua vanematele, kes kasutavad riiklikku teenust ja kes hoolitsevad laste eest ise, võimalikult võrdseid tingimusi. Lapsehoolduspuhkusel viibivad lapsevanemad saavad riiklikku toetust, kuid toetuste saamise periood ja suurus on riikides erinev. Kõige kauem on võimalik kodus olla Rootsis (69 nädalat) ning kõige vähem Norras (47 nädalat). (Rostgaard 2014: 9–11) Eestis on naistel võimalik peale lapse sünni olla temaga kolm aastat kodus, millest poolteist aastat saadakse emapalka. Eestis on võimalik vanematel otsustada, kes on lapsehoolduspuhkusel, kas ema või isa. Teised riigid pakuvad samuti võimaluse isal kodus olla (*Ibid.*: 9), kuid regulatsioonid on erinevad. Näiteks selleks, et Norras saaks isa isapuhkust koos hüvitistega, peab ema aktiivselt töötama, õppima või olema liiga haige, et ei suuda ise laste eest hoolitseda (*Ibid.*: 9).

Varasemalt on leitud, et töötavate naiste heaolu võrreldes koduste naistega on suurem nendes riikides, kus Maailma Majandusfoorumi globaalse soolise ebavõrdsuse indeks (GGG-indeks – *World Economic Forum's Global Gender Gap Index*) näitab väiksemat soolist ebavõrdsust (Baslevent, Kirmanoglu 2017: 107). Tihti peetakse Põhjamaid soolise võrdõiguslikkuse eestvedajateks (Öun 2012: 166). Põhjamaades pööratakse suurt tähelepanu naiste võrdõiguslikkuse küsimusele ning toetatakse nende tööhõivet. Seda kinnitab ka GGG-indeks, kus 2017. aastal Norra, Soome ja Rootsi olid esimese viie hulgas, vaatluse all olevast 144 riigist, ning sooline võrdsus oli üle 80%. Taanis (14. koht) oli võrdsuse tase 77,6% ja Eestis (37. koht) oli see indeks võrreldes Põhjamaadega madalam – 73,1%. (Schwab *et al.* 2017: 10)

Euroopa Sotsiaaluuringu 2010. aasta andmete põhjal leiti, et töötajad kogevad rohkem töö- ja pereelu konflikti, kui nad peaksid tegema vähem huvitavamad tööd ja tunnevad rohkem töö suhtes ebakindlust. Eriti on see seotud lühiajalise töö tegemisega. Uuringust selgus ka, et töötajad, keda pidevalt kontrollitakse ehk on kaastöötaja või juhi pideva järelevalve all, tunnetavad töö- ja pereelu konflikti enam kui mitte-järelevalve all olevad kolleegid. (Annink *et al.* 2016: 587) Samuti leiti 2010. aasta andmete tuginedes, et emad ja kõrgema haridusega inimesed tunnetavad rohkem töö- ja pereelu konflikti kui isad ja madalama haridusega töötajad (Notten *et al.* 2017: 1300).

Humpert (2014: 10) kasutas oma uuringus Euroopa Sotsiaaluuringu 2012. aasta andmeid. Ta leidis, et töö- ja pereelu tasakaal ei ole seotud inimese vanusega. Seevastu leibkonna

sissetulekul on positiivne seos töö- ja pereelu tasakaaluga. Naised on tööaja erinevuste suhtes rohkem tundlikumad, seetõttu naised eelistavad rohkem osalise tööajaga töökohti. See suurendab naistel töö- ja pereelu tasakaalu. Autor toob välja, et neid tulemusi võib selgitada eriti laste kasvatamisega ja nende eest hoolitsemisega. (Humpert 2014: 13–14)

Varasemate uuringute tulemused on näidanud, et töö- ja pereelu konflikt on märkimisväärselt ja negatiivselt seotud töörahuloluga (Ergeneli *et al.* 2010: 686-687; Hsu 2011: 241). Sarnase tulemuseni jõudsid ka Perez-Perez *et al.* (2017: 62), kes uurisid tasakaalu – töö- ja pereelu tasakaalu ja töörahulolu vahel on positiivne seos. Ergeneli *et al.* (2010: 679) leidsid, et töö- ja pereelu konfliktil on negatiivne seos nende töötajate töörahuloluga, kes keskenduvad suurel määral puudujääkidele.

Bruck *et al.* (2002: 337) kasutasid oma uuringus töörahulolu jaotuses globaalset (*global*) ja ühendatud (*composite*) töörahulolu mõisteid. Selline lähenemine andis neile võimaluse vaadata töö- ja pereelu konflikti erinevate aspektide ja erinevate töörahulolu lähenemisiiside seisukohalt. Globaalne töörahulolu hindab töörahulolu, mis põhineb isiku üldisel reaktsioonil tema tööle. Ühendatud töörahulolu uurib inimeste hoiakuid läbi töö erinevate tahkude (nt. töökaaslased, töötingimused, töökeskkond, järelevalve jne.). Globaalse töörahulolu mõõtmise aluseks on Michigani organisatsiooni hindamise küsimustik. Ühendatud töörahulolu põhineb Spector'i töörahulolu alasel uuringul (JSS). Autorid leidsid, et töö- ja pereelu konflikti ja globaalse töörahulolu vahel on oluline negatiivne seos. Töö- ja pereelu konflikti ning ühendatud töörahulolu vahel on märkimisväärne negatiivne seos. Tulemused näitavad, et töö- ja pereelu konflikt on oluliselt seotud mõlemat tüüpi töörahuloluga, kuid ühendatud töörahuloluga on suhe oluliselt tugevam kui globaalse töörahuloluga (*Ibid.*: 338, 342–343, 366).

Põhjamaades on suurem rõhk töö- ja pereelu tasakaalul kui teistes arenenud riikides. Seda näitavad lühemad ja paindlikumad töötunnid, kodused bürood jne. (Eskildsen *et al.* 2016: 106). 2017. aastal leiti, et taanlaste seas on töö- ja pereelu tasakaal kõige kõrgem. Seda sellepärast, kuna neil on võimalus valida ise tööaeg ning nad saavad valida ka kodus töötamise vahel. (Grey 2017) McGinnity ja Whelan (2009: 438) leidsid samuti erinevate uuringute läbitöötamisel, et Põhja-Euroopas on lühemad töötunnid ja suurem paindlikkus töötundide määramisel, mille tõttu on meessoost töötajatel kõige madalam töö- ja pereelu

konflikti tase. Põhjamaade vahel ei erine oluliselt töö- ja pereelu konflikti tase, kuid Soomes on see madalam kui teistes riikides. (Öun 2012: 181)

Järgnev tabel (tabel 3) annab ülevaate uuringutest, kus vaadeldi töö- ja pereelu tasakaalu ja/või konflikti. Samuti on tabelis kirjas, milliste tegurite seoseid analüüsiti peale töö- ja pereelu tasakaalu/konflikti töörahuloluga. Analüüsimeetodina on sagedamini kasutatud regressioonanalüüsi ning hinnatud on nii lineaarseid kui mittelineaarseid mudeleid (nt. probit regressioonimudel)

Tabel 3. Ülevaade töö- ja pereelu tasakaalu analüüsimisel erinevates uuringutes kasutatud andmetest ja meetodikast

Autor	Andmed	Vaadeldavad tegurid	Kasutatud meetodika
Annink <i>et al.</i> (2016)	Euroopa Sotsiaaluuringu 2010. aasta andmed, Põhjamaad, Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Prantsusmaa, Saksamaa, Ungari, Madalmaad, Poola Portugal, Sloveenia, Hispaania, Rootsi, Ühendkuningriik	Töö- ja pereelu konflikt, tööaeg, lühiajaline töö, töökoha ebakindlus, töö järelevalve	Kombineeritud kahetasandiline regressioonimudel, mitmetasandiline regressioonimudel
Notten <i>et al.</i> (2017)	Euroopa Sotsiaaluuringu 2010. aasta andmed	Töö- ja pereelu konflikt, sugu, haridustase, tööaeg (sh ületunnid), partneri omadused, töö omadused, laste arv, vanus	Mitmetasandilised regressioonanalüüsid
Humpert (2014)	Euroopa Sotsiaaluuringu 2012. aasta andmed	Töö- ja pereelu tasakaal, vanus, sugu, leibkonna netosissetulek, tööaeg (sh ületunnid),	Probit regressioonimudel
Ergeneli <i>et al.</i> (2010)	Türgi ülikoolide teadlased	Töö- ja pereelu konflikt, tõlgenduslikud harjumused (<i>interpretive habits</i>), sugu	Modereeritud regressioonanalüüs
Bruck <i>et al.</i> (2002)	Haigla töötajad, kes on abielus, kellel oli vähemalt üks laps ja töötas 20 tundi nädalas	Töö- ja pereelu konflikt	Mitmetasandiline regressioonanalüüs

Allikas: autori koostatud.

Eelnevatest uuringutest selgub, et töö- ja pereelu tasakaalu on analüüsitud nii erinevate tegurite lõikes kui ka vaadeldud selle seost töörahuloluga. Varasemate uuringute tulemused on näidanud, et töö- ja pereelu konflikt on töörahuloluga negatiivselt ning tasakaal positiivselt seotud. Mida rohkem suudetakse töö- ja pereelu tasakaalus hoida,

seada kõrgem on ka töötajate töörahulolu. Põhjamaades on töö- ja pereelu reeglina rohkem tasakaalus, mistõttu on sealseid töötajad ka rohkem rahul oma tööga. Järgmises alapeatükis annab autor ülevaate üldistest töörahulolu selgitavatest teguritest ja nende seostest töörahuloluga. Samuti vaatleb tegureid, millest võivad tulla riikide vahelised erinevused töötajate hinnangutes ning kuidas neid küsimusi on erialakirjanduses varem käsitletud.

1.3. Töörahulolu selgitavad tegurid ja nende liigitamine

Töörahulolu võib olla seotud väga paljude erinevate teguritega. Need tegurid hõlmavad palga ja hüvitiste taset, ettevõttesisesest edutamissüsteemi tajutavat õiglust, töötingimuste kvaliteeti, juhtimist ja sotsiaalseid suhteid ning tööd ennast. Samuti tuleb arvesse võtta mitmesuguseid muutujaid, tingimusi, tundeid ja käitumuslikke tendentse. (Singh, Jain 2013: 105) Töörahulolu selgitavaid tegureid võib jagada kaheks: sisemised tegurid ja välised tegurid. Sisemised tegurid on isikupõhised tegurid ehk demograafilised tegurid (nt. sugu, vanus) ning inimesest endast tulenevad tegurid (nt. haridustase, tööstaaž jne). Välised tegurid tulenevad töö sisust (nt. sissetulek, arenemisvõimalused jne.), organisatsiooni töökeskkonnast (nt. suhted kolleegidega, töötingimused jne.) ja sotsiaalsest keskkonnast (nt. toetused, regulatsioonid jne.). Selles alapeatükis annab autor ülevaate töörahulolu kujunemist selgitavatest olulisematest teguritest, tuginedes varasematele uuringutele, pöörates tähelepanu eelkõige Põhjamaade kohta tehtud uuringutele.

Sugu on üks olulisi tegureid, mis on seotud töö- ja pereelu tasakaaluga. Palju on vaadeldud ka soo seost töörahuloluga. Dhawan (2000: 121, 130) leidis, et naistel on kõrgem töörahulolu tase kui meestel, mis võib olla tingitud sellest, et naistel on tööturule sisenedes madalamad ootused. Bender ja Heywood (2006: 269) tõid välja, et naissoost teadlastel, inseneridel, sotsiaal- ja juhtimisteaduste haridusega naistel on madalam töörahulolu kui nende meeskolleegidel. Samuti leidsid nad, et naistel, keda on teaduse alal koolitatud, kuid töötavad mitteakadeemilistel kohtadel, on kõrgem töörahulolu. Hsu (2011: 239) leidis, et sugu on oluliselt ja negatiivselt seotud töörahuloluga. Naiste madal rahulolu tase võrreldes meestega on osaliselt tingitud püsivatest soolistest rollidest (Baslevent, Kirmanoglu 2017: 107). Põhjamaades on mehed ja naised oma tööga enam-vähem võrdselt rahul. Sooliste sarnasuste põhjuseks töörahulolu seisukohalt võib olla see,

et Põhjamaade tööturg võimaldab erinevate soorollidega suhteliselt hästi arvestada. (Eskildsen *et al.* 2004: 132)

Vanus on üks töötaja tunnusjoon, mille puhul sageli arvatakse, et see on seotud töörahuloluga (Eskildsen *et al.* 2004: 123). Samas mitmetes varasemates empiirilistes uuringutes on leitud, et vanusel puudub oluline seos töörahuloluga (Chaudhuri *et al.* 2015: 14; Hsu 2011: 240). Clark *et al.* (1996: 73) leidsid seevastu, et töörahulolu ja vanuse vahel on U-kujuline seos. See tähendab, et töörahulolu väheneb umbes kuni 31. eluaastani ning peale seda hakkab tõusma. Autorid tõid ühe põhjendusena välja selle, et noored võivad olla rahul, kuna nende seas on kõrge tööpuudus. Hiljem väheneb nende töörahulolu, kuna nende eakaaslased leiavad atraktiivsemaid töökohti. Vanemas eas saadakse aru, et pole võimalik karjääriredelil enam tõusta. Seetõttu nende ambitsioonid kaovad, mis omakorda suurendab töörahulolu. (*Ibid.*: 76) Eskildsen *et al.* (2004: 131–132) leidsid seevastu, et Põhjamaades ei ole töörahulolu ja vanuse vaheline seos U-kujuline, pigem on see lineaarne – vanusega kasvab töörahulolu. Selle põhjal on näha, et vanuse puhul ei ole ühest seost töörahuloluga.

Vanuse ja töörahulolu seose kuju ja tugevus võib tuleneda ka sellest, millised on riigi taseme hoiakud ning regulatsioonid, keda soovitakse tööturul hoida. Peamiselt seisneb see selles, et soovitakse suurendada vanemaealiste töötajate töötamist, kuna riikides on vananev rahvastik ning seetõttu jääb tööjõudu vähemaks. Jüri Ratase sõnul toetab Eesti vanemaealiste tööturul olemist, kuna Eestis on vananev rahvastik ning soovitakse suurendada nende toimetulekut (Ratas: ... 2018). Põhjamaad on aastaid juba tegelenud vananeva tööjõu küsimustega ning otsinud neile lahendusi. Näiteks võib tuua Soome vananevate töötute riikliku programmi (1997–2001), mida on nimetatud ka kõige paremaks poliitikaprogrammiks vanemate töötajate jaoks. (Tikkanen, Nyhan 2006: 20)

Kõrgharidusega töötajad on reeglina rohkem tööga rahul kui madalama haridusega töötajad, mis võib tuleneda sellest, et kõrgema haridusega on võimalik saada parema kvaliteediga ja huvitavamad tööd. Samas kõige esimese töökoha puhul on kõrgema haridusega inimesed sageli tööga vähem rahul, mis võib olla tingitud ootustest – kõrgharidus tekitab kõrgemaid ootusi. (Verhofstadt *et al.* 2007: 146) Badillo-Amador ja Vila (2013: 423) tõid välja, et oskuste mittevastavusel on tugev negatiivne seos töörahuloluga, mis võib tuleneda üleharitusest. Verhaest ja Verhofstadt (2016: 465)

jõudsid samuti tulemuseni, et üleharitud töötajad on oma tööga vähem rahul, võrreldes sobivalt haritud töötajatega, seda vähemalt varajases karjääris. Põhjamaades on kõrgelt haritud ehk ülikooli kraadiga töötajad tööga vähem rahul, kuid seevastu rohkem motiveeritud (Eskildsen *et al.* 2004: 133). Töötajate hariduse või oskuste mittevastavust kajastab ressursside ebaefektiivne jaotamine majanduses ehk töötaja haridus või oskused ei vasta täpselt sellele, mida töökohal nõutakse (Badillo-Amador, Vila 2013: 418). Selle põhjal võib järeldada, et kõrgharidusega töötajad on kõrgema töörahuloluga juhul, kui nende haridustase vastab töökoha nõudmisele. Inimene võib olla kõrgharidusega, aga kui töökoha jaoks läheb vaja madalamat haridust, siis ei pruugi töötaja olla oma tööga rahul.

Inimese sissetuleku, mis on peamine põhjus, miks inimesed üldse töötavad, seost töörahuloluga on enim uuritud. Judge *et al.* (2010: 160) leidsid, et palk on positiivses seoses üldise töörahuloluga. See võib tulla eeldusest, et töötajad teevad rohkem tööd ning on motiveeritumad, kui saavad kõrgemat palka. Seevastu Makla ja Chatman (2003: 737) tõid välja, et sissetulek on nõrgalt seotud töörahuloluga. Nad selgitasid, et kõrgem sissetulek on tugevamalt seotud töörahuloluga juhul, kui töötaja väärtustab väliseid motivatsioonitegureid. Samuti leidis Spector (1997: 42), et palga ja töörahulolu vaheline seos on nõrk. Singh ja Jain (2013: 107) arvavad, et töötajad peaksid olema rahul konkurentsivõimeliste palkadega juhul, kui nende palgad on võrreldavad (või isegi kõrgemad) teistes ettevõtetes samas tootmisharus olevate töötajate palkadega. Artz (2008: 340) tõi välja, et tulemustasu maksmine suurendab töörahulolu, kuid seda ainult suurtes firmades. Sellest tulenevalt võib järeldada, et kõrgem palk võib suurendada töörahulolu, kuid ei pruugi seda alati teha.

Võib arvata, et palga seos töörahuloluga sõltub töötajast endast ehk kellegi rahulolu võib kõrge sissetulek tõsta, kellegi rahulolu jääb samaks ning kellegi rahulolu väheneb. Paljud juhid on sellegi poolest kasutanud raha selleks, et motiveerida töötajaid ja suurendada nende tööviljakust (Savery 1996: 18). Kui vaadelda palka riigi tasandil, siis võib kerkida üles sissetulekute ebavõrdsuse probleem. Seda on võimalik mõõta Gini indeksiga – mida lähemal on tulemus nullile, seda väiksem on ebavõrdsus. Kõige madalam Gini indeks on Rootsis, kus see on 0,17, ning kõige kõrgem on Eestis, kus selle väärtus on 0,32. Soomes. Taanis ja Norras on sissetulekute erinevuste tase sarnane. (Broecke *et al.* 2017: 115) Selle

põhjal selgub, et Põhjamaades on sissetuleku ebavõrdsuse tase suhteliselt madal, kuid Eestis on see mõnevõrra kõrgem, kuid mitte väga kõrge.

Beer (1964: 35) tõi välja, et organisatsiooni suurus on seotud töörahuloluga, kuid veelgi enam on seotud töörahuloluga ettevõtte struktuur, juhtkond, töötaja vajadused ja ootused, mis peavad vähemalt osaliselt olema täidetud. Raziqa ja Maulabakhsh (2015: 722) leidsid, et juhtkonnal ning vajadus lugupidamisele on olulised tegurid ja on seotud töörahuloluga positiivselt. Tansel ja Gaziouglu (2014: 1260) väitsid, et juhtide ja töötajate vahel on suuremates ettevõtetes suhted mõnevõrra halvemad kui väikestes ettevõtetes. See võib olla peamine põhjus, miks töötajatel on seal madalam tööalane rahulolutase. Põhjuseks võib olla, et suurte ettevõtete juhid ei tunne oma alluvaid piisavalt hästi. Seevastu väikestes ettevõtetes suhtlevad juhid pidevalt oma töötajatega. Beerile (1964: 35) näib, et juhatuse ülesanne on tagada sotsiaalsete kohustuste raames oma töötajate rahulolu, mis on osaliselt seotud ühiskonna heaoluga. Põhjamaades erinevate suurustega ettevõtetes puudub erinevus töörahulolus. Mõningane vähenemine töörahulolus toimub ettevõttes, kus on rohkem kui 500 töötajat. (Eskildsen *et al.* 2004: 134)

Töökeskkond sisaldab endas suhteid kolleegidega, tööohutust ja –turvalisust. Töökeskkond võib olla seotud ka töötaja töö tulemustega, ettevõtte edukusega ja üldise majanduskeskkonnaga (Singh, Jain 2013: 108). Raziq ja Maulabakhsh (2015: 723) leidsid, et töökeskkond on oluliselt seotud töörahuloluga ehk nende vahel on positiivne lineaarne seos. Uppali (2005: 342) uuringust selgub, et inimesed, kes tunnevad töökeskkonnas negatiivsust (nt. diskrimineerimine, ahistamine, liiga palju nõudmisi), on tõenäolisemalt oma tööga vähem rahul kui need, kes selliseid asju ei tunnetata. Samuti on inimeste loomuses teistega suhtlemine, mille tõttu isoleeritud töötajad hindavad töörahulolu madalamalt (Singh, Jain 2013: 108). Paljud ettevõtted ei mõista töökeskkonna olulisust töötaja rahulolus ning seetõttu tuleb töö käigus ette raskusi (Raziq, Maulabakhsh 2015: 718).

Põhjamaades on rohkem kollektivistlikum töökultuur, kus olenemata positsioonist koheldakse inimesi võrdselt (Eskildsen *et al.* 2016: 107). Kuid juhtpositsioonil töötajad on oma tööga rohkem rahul kui tavalised töötajad. Seda sellepärast, kuna neil on võimalus oma tööga seonduvaid aspekte, mida ei suudeta täita, muuta (Eskildsen *et al.* 2004: 134). Soome töötajate seas, võrreldes Rootsi ja Norraga, on üsnagi suur ebakindlus töö suhtes,

kuna seal on võimalik suure tõenäosusega kaotada töökoht ja inimestel on seetõttu suur mure (Vulkan *et al.* 2015: 41).

Origo ja Pagani (2008: 539) leidsid, et funktsionaalse ja tööaja paindlikkuse ning töörahulolu vahel on positiivne seos. Kõik funktsionaalset paindlikkust kirjeldavad muutujad (töötajate kaasamine, võimalus kasutada erinevaid oskuseid, meeskonnatöö ja koolitused), välja arvatud tööalane sõltumatus, suurendavad oluliselt töörahulolu. Tugevaim positiivne seos töörahuloluga tuleneb töötajate kaasatusest, millele järgneb mitmekesiste oskuste omandamine ja koolitused. (Origo, Pagani 2008: 547) Naiste töörahulolu on tõenäoliselt paindlikkuse aspektide kaudu positiivselt seotud töörahuloluga, mis soodustavad töö- ja pereelu tasakaalu. Siinkohal võib välja tuua välja võimaluse just osalise tööajaga töötamise. Samuti kasutavad sellist võimalust nooremad töötajad õpingute pärast ning vanemad inimesed vanuse tõttu. (*Ibid.*: 542)

Põhjamaad pakuvad tööturul paindlikkust ja turvalisust, mis suurendab töörahulolu. Samuti pakutakse Põhjamaades lühemaid ja paindlikumaid töötunde, kodus töötamise võimalusi jne. (Eskildsen *et al.* 2016: 105–106) Taanis pole õigusaktidega kindlaks määratud, kui pikad peaksid olema tööpäevad. Tööpäeva pikkus on jäetud ametiühingute ja tööandjate otsustada. Sätestatud on maksimaalsed tööaegade, pauside ja öötööde tunnid. Norras on seevastu kindlaks määratud töötunnid. Rootsis on sama nagu Norras, kuid sätted ei kehti neile, kes oma tööaega ise reguleerivad (nt. kodus töötajatele, kaugtöö tegijatele ja juhtkonna juhtidele). Soomes on samuti tööajaga ja puhkeperioodiga seotud sätted – kõik on kindlaks määratud. (Comparative ... 2011: 62–63, 87, 118, 154) Sellest olenevalt võib tööaja paindlikkuse seos töörahuloluga olla erinevate riikide töötajatel suhteliselt erinev. Erinevus võib olla tingitud riikide institutsioonide, majanduslike ja kultuuriliste erinevuste tõttu. (Origo, Pagani 2008: 542) Sellest selgub, et kõige paindlikum tööaeg on Taanis, teistes riikides on tööaeg rohkem reguleeritud.

Herzberg (2008: 24) toob välja, et töörahulolu suurendamisele aitavad kaasa saavutamise ja arenguvõimalused. Savery (1996: 21) uuringust selgus samuti, et saavutamisevõimalus on üks olulisemaid tegureid, mis selgitab töötajate töörahulolu taset. Kosteas (2011: 174) leidis oma uuringus, et viimase kahe aasta jooksul tehtud edutamine, toob kaasa töörahulolu suurenemise. Samuti leidis ta, et töörahulolu tõstab teadmine, et järgmise kahe aasta jooksul on edutamise võimalus. Ettevõtted saavad kasutada edutamist kõrgelt

tootlikel töötajatel, pakkudes neile stiimulit suurema jõupingutuste saavutamiseks. Edutamine on ainult tõhus viis saavutada suuremat tootlikust, seda juhul, kui töötajad hindavad edutamist. (Kosteas 2011: 175)

Saavutamise- ja arenguvõimalused võivad suurendada nii üldist rahulolu kui ka töörahulolu, sest see on inimese jaoks oluline saavutus. Siinkohal on võimalik võrrelda riikide kulutusi aktiveerimispoliitikale, mis sisaldab koolituste kulutusi ja on üks tööturupoliitika meetoditest. Kõige rohkem panustab sellesse Taani, kes kulutab 2,05% SKP-st. Järgmistena tulevad Rootsi (1,27% SKP-st) ja Soome (1% SKP-st). Norra panustab aktiveerimispoliitikasse 0,52% ja Eesti 0,2% SKP-st. (Active ...) Sellest selgub, et antud tööturupoliitika meetod on kõige tähtsam Taani jaoks ning vähem tähtsam Norra ja Eesti jaoks.

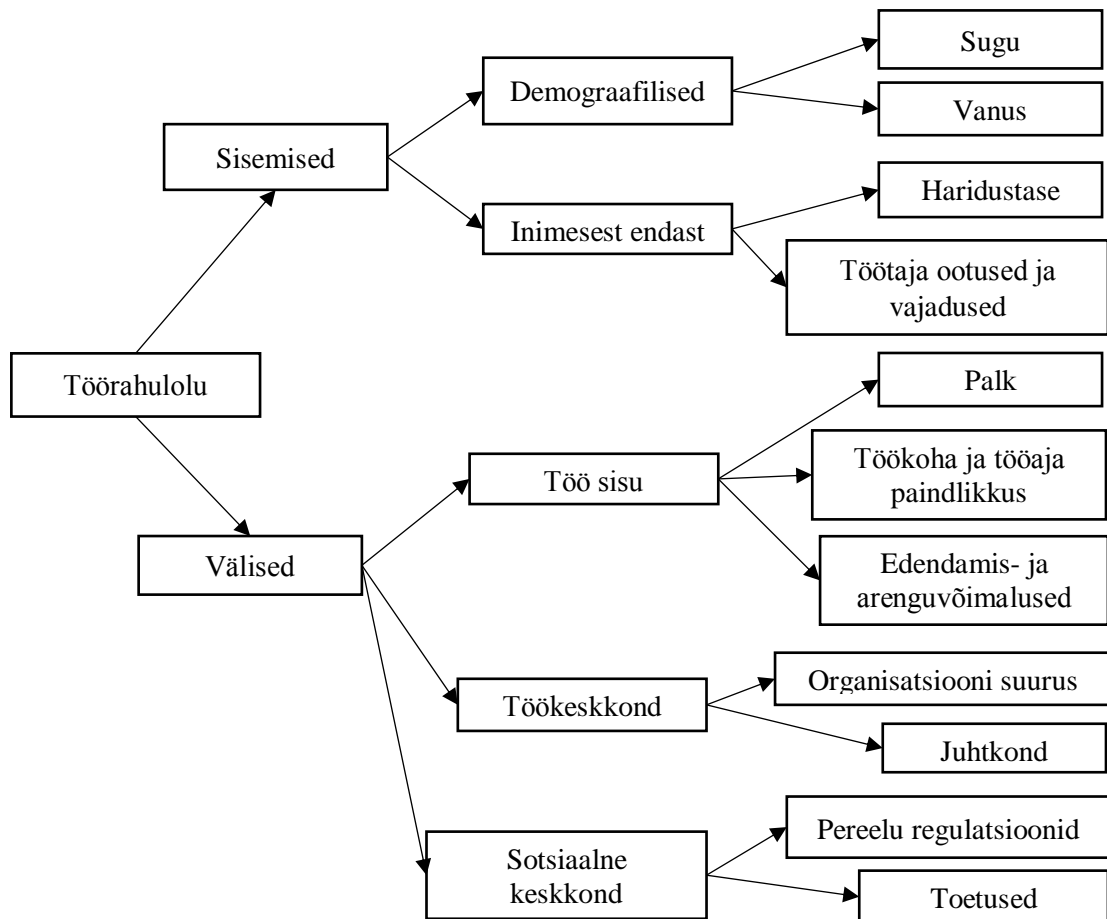
Varasematest uuringutest tuleneb, et töörahulolu on võimalik selgitada mitmete erinevate teguritega. Samuti selgub, et kõik varasemad uuringud ei ole jõudnud sarnaste tulemusteni. On leitud, et vanusel, palgal ja organisatsiooni suurusel on olemas nii statistilised olulised seosed töörahuloluga kui ka seda, et seosed töörahuoluga puuduvad. Haridustaseme puhul on seevastu tulemused, et töörahuoluga on nii positiivne seos kui ka negatiivne seos. Olulisematest empiirilistest tulemustest annab kokkuvõtva ülevaate tabel 4. Positiivne seos tähendab, et sõltumatu ja sõltuv muutuja liiguvad ühes suunas – selgitava teguri kasvades/vähenedes töörahulolu suureneb/väheneb. Negatiivne seos tähendab, et muutujad liiguvad vastassuundades ehk kui sõltumatu muutuja kasvab/väheneb, siis töörahulolu väheneb/suureneb.

Tabel 4. Ülevaade varasemate uuringute tulemustest töörahuolu selgitavate tegurite kohta

Selgitavad tegurid	Positiivne seos	Negatiivne seos	Seos puudub
Sugu		Hsu (2011)	
Vanus	Clark <i>et al.</i> (1996); Eskildsen <i>et al.</i> (2004)	Clark <i>et al.</i> (1996)	Chaudhuri <i>et al.</i> (2015); Hsu (2011)
Haridustase	Verhofstadt <i>et al.</i> (2007)	Badillo-Amador, Vila (2013); Verhaest, Verhofstadt (2016); Eskildsen <i>et al.</i> (2004)	
Palk/sissetulek	Judge <i>et al.</i> (2010)		Makla, Chatman (2003); Spector (1997)
Töökeskond	Raziqa, Maulabakhsh (2015); Uppal (2005)		
Töökoha ja tööaja pindlikkus	Origo, Pagani (2008); Eskildsen <i>et al.</i> (2016)		
Organisatsiooni suurus		Tansel, Gaziouglu (2014)	Eskildsen <i>et al.</i> (2004)
Juhtkond	Raziqa, Maulabakhsh (2015)		
Töötaja ootused ja vajadused	Raziqa, Maulabakhsh (2015)		
Edendamis- ja arenguvõimalused	Herzberg (2008); Savery (1996); Kosteas (2011)		

Allikas: autori koostatud.

Vastavalt eelnevatele uuringutele on võimalik välja tuua töörahuolu selgitavate tegurite liigitamise. Nagu eelpool mainitud, on võimalik tegureid jagada kahte suuremasse gruppi: sisemised ja välised tegurid. Suuremad grupid jagunevad omakorda neljaks grupiks: demograafilised tegurid, inimesest endast, töö sisust ja töökeskonnast tulenevad tegurid. Väliste tegurite alla kuuluvad ka töö- ja pereelu tasakaal, mis tuleneb sotsiaalsest keskkonnast. Täpsema ülevaate töörahuolu selgitavate tegurite liigitusest annab joonis 1.



Joonis 1. Töörahalolu selgitavate tegurite liigitus

Allikas: autori koostatud erinevate empiiriliste uuringute põhjal.

Varasemalt on erinevate tegurite seost töörahuloluga uuritud nii kvantitatiivsete kui ka kvalitatiivsete meetoditega. Kvantitatiivse meetodi puhul kasutatakse peamiselt arvandmeid ning on mõeldud erinevate seoste kirjeldamiseks mõõtmise abil. Kvalitatiivse meetodi puhul kasutatakse tavaliselt intervjuusid ning on pigem nähtuste kirjeldamine tekstide abil. Kvantitatiivsetest meetoditest on peamiselt kasutatud regressioonanalüüsi ning on hinnatud nii lineaarseid kui ka mittelineaarseid mudeleid (nt. probit mudel). Tabel 5 annab ülevaate uuringutest, kus on kasutatud põhiliselt regressioonanalüüsi. Samuti on tabelis toodud uuringu läbi viinud autorid, andmed, mida nad kasutasid, vaatluse all olevad tegurid ning analüüsis kasutatud metoodika.

Tabel 5. Varasemates uuringutes kasutatud andmete, vaadeldavate tegurite ja meetodika ülevaade töörahulolu kohta

Autor	Andmed	Vaadeldavad tegurid	Kasutatud meetodika
Artz (2008)	2000. aastal läbi viidud uuring Suurbritannias töötavate Ühendkuningriikide töötajate kohta	Tulemustasu	Probit regressioonimudel
Badillo-Amador, Vila (2013)	2001. aasta Euroopa Ühenduse Leibkonna Paneeluuring (ECHP – <i>European Community Household Panel</i>) Hispaanias	Haridustase, oskused	Probit regressioonimudel
Beer (1964)	Empiirilised uuringud, mis toetavad vahelduvate (<i>intervening</i>) muutujate ja töörahulolu vahelist seost	Organisatsiooni suurus, sh organisatsiooni struktuur, juhtkond, töötaja vajadused ja ootused	Seoste analüüs
Dhawan (2000)	Jätk pilootuuringule, mille andmed pärinevad teadus- ja tööstusuuringute nõukogust (CSIR – <i>Council of Scientific and Industrial Research</i>)	Sugu	Järk-järguline regressioonimudel
Eskildsen <i>et al.</i> (2016)	1995 – 2014. aasta Maaailma Väärtuste Uuringu (<i>World Values Survey</i>) andmed, Rootsi, Venemaa ja Ameerika Ühendriigid	Palk, töö turvalisus, töötajate austamine, puhkused, võimalus kasutada initsiatiivi, saavutamise võimalus, vastutustundlik töö, töö huvitavus, töö vastavus võimetele	Seoste analüüs
Eskildsen <i>et al.</i> (2004)	2001. aasta Põhjamaade töötajate indeks (<i>The Nordic Employee Index</i>), Taani, Rootsi, Norra, Soome	Päritoluriik, sugu, vanus, ametipositsioon, haridustase, ettevõtte suurus	Lineaarne regressioonanalüüs – osaline vähimruutude mudel

Allikas: autori koostatud.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töörahulolu teemal on viidud läbi palju uuringuid. Nende tulemused on olnud erinevad, mis tulenevad nii valimi suurusest, vaadeldavast organisatsioonist, ametipositsioonist, inimesest endast kui ka riigist ning selle institutsioonidest. Samuti olenevad tulemused ajaperioodist ehk majandustsüklis ja sellega kaasnevast tööturu olukorrast. Otseselt pole viidud läbi uuringut, kus on võrreldud Eestit Põhjamaadega. On vaadeldud Põhjamaid ja teisi riike, mis on sarnasused ja mis on erinevused. Samuti on võrreldud Põhjamaid omavahel, kuid taolisi uuringuid on varasemalt tehtud üsna vähe. Varasemad uuringud on reeglina näidanud, et Taani töötajate töörahulolu on

olulisemalt kõrgem kui teistes Põhjamaade riikides. Põhjamaades on töörahulolu ja töömotivatsioon tihedalt seotud. Rootsi töötajate seas on see suhe kõige madalam. (Eskildsen *et al.* 2004: 130–131)

Uuringute läbiviimiseks on kasutatud erinevaid andmeid, kuid põhiosas on tulemused suhteliselt stabiilsed. Töörahulolu sõltub nii isiku- kui ka töökohapõhistest teguritest, kuid samuti on olulised üldised sotsiaalmajanduslikud ja institutsionaalsed tegurid. Neid peamisi tulemusi kinnitavad ka Euroopa Sotsiaaluuringu andmetega tehtud uuringud. Varasemates uuringutes pole väga palju keskendunud riikide vahelistele võrdlustele ning seejuures pole kuigi põhjalikult analüüsitud riigist tulenevaid tegureid. Samuti ei ole keskendunud, millised tegurid põhjustavad töörahulolu hinnangute erinevusi riikide vahel.

Töö empiirilises osas viiakse läbi analüüs, et kontrollida väiteid: vanusel on positiivselt lineaarne seos töörahuloluga, haridustase on negatiivselt seotud töörahuloluga, sissetulekul puudub seos töörahuloluga, tööaja paindlikkusel on positiivne seos töörahuloluga, organisatsiooni suurus ei ole seotud töörahuloluga, rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga on oluline tegur Põhjamaade töötajate töörahulolu kujundamisel. Antud väited tulenevad töörahulolu mõiste ning töö- ning pereelu kooskõla selgitavatest teoreetilistest käsitlustest ning varasemate empiiriliste uuringute tulemustest.

2. TÖÖRAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ANALÜÜS

2.1. Euroopa Sotsiaaluuring ja töörahulolu andmed

Bakalaureusetöö empiiriline osa tugineb Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS – *European Social Survey*) andmetele. Euroopa Sotsiaaluuring käivitati 2001. aastal, mille eesmärk on läbi viia riikide elanike hoiakute ja käitumise võrdlevad uuringuid. Näost-näkku intervjuud viiakse läbi iga kahe aasta tagant, millega kaardistatakse enam kui kolmekümne riigi elanike hoiakud, veendumused ning käitumismustrid. ESS-i valimisse kuuluvad uuringutesse hõlmatud riikide kõik majapidamised. Seda olenemata rahvusest, kodakondsusest või emakeelest. Eesti kuulub valimisse alates 2004. aastast. (About ...) Uurimuse andmed pärinevad kuuendast voorust ehk on 2012. aastast. 2014. ja 2016. aasta andmed on samuti kättesaadavad, kuid nendes uuringutes ei ole puudutatud töörahulolu teemat.

Olemasolevate andmete analüüsi eeliseks on see, et andmed on juba olemas ning seetõttu on võimalik töödelda suuri andmemahte. Teiseste andmete analüüsimisel on puuduseks see, et ei ole teada andmete põhjuslikkust ning olemasolevate andmete põhjal on võimalik saada ainult olukorra kirjeldus. Euroopa Sotsiaaluuringu andmekogumi piiranguks on, et ei ole teada vastanute konkreetset palka, on teada vaid sissetulekute grupid. Samuti ei ole teada inimeste isikuomadusi, mis on samuti seotud töörahuloluga. Neid puudusi ja piiranguid peab autor meeles uurimuse läbiviimisel ja tulemuste tõlgendamisel.

2012. aasta uuringus osales kokku 9698 inimest, kellest oli 2380 Eestist, 1650 Taanist, 2197 Soomest, 1624 Norrast ja 1847 Rootsist. Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 01.09.2012–28.01.2013 nii eesti kui ka vene keeles. Vastanutest olid 49% mehed ja 51% naised. Kõige rohkem vastanuid kuulub vanusegruppi 63 ja vanemad (27%) ning kõige vähem vastanuid on vanusegruppides 15–26 ja 27–38 (mõlemas 17%). Täpselt pooled vastanutest omavad keskmist haridustaset ning natukene alla poole (41%) kuuluvad

keskmisesse sissetuleku gruppi. Täpsema ülevaate valimist annab tabel 6, kus on toodud valimi jaotus mahu (N), soo, vanusegruppide, haridustaseme ja leibkonna netosissetulekute lõikes Eestis ja Põhjamaades.

Tabel 6. Valimi jaotus mahu (N), soo, vanusegruppide, haridustaseme ja leibkonna netosissetuleku lõikes Eestis ja Põhjamaades, osakaal vastanutest (%)

Muutuja		Kokku	Eesti	Taani	Soome	Norra	Rootsi
		N=9698	N=2380	N=1650	N=2197	N=1624	N=1847
sugu	mees	49	42	51	49	53	51
	naine	51	58	49	51	47	49
vanus	15–26	17	16	18	14	18	18
	27–38	17	17	13	18	18	17
	39–50	19	18	20	17	23	18
	51–62	21	21	20	22	20	18
	63–...	27	28	26	29	21	30
haridustase	madalaim	23	21	27	26	20	23
	keskmise	50	54	42	51	47	54
	kõrgeim	27	26	32	23	33	23
leibkonna netosissetulek	madal	26	28	26	23	30	24
	keskmise	41	38	42	45	44	34
	kõrge	33	34	32	32	26	42

Allikas: (ESS Round 6 2012); autori arvutused.

Põhjamaades on meeste ja naiste osakaal peaaegu võrdne. Eestis on naisi rohkem (58%) kui mehi (42%). Eestis, Taanis, Soomes ja Rootsis on vanuses 63 ja vanemaid vastanuid kõige rohkem. Norras on kõige rohkem vastanuid vanuses 39–50 (23%) ning samuti seal on vanusegruppides vastanute osakaal ühtlasemalt jaotunud. Kõikides riikides on kõige rohkem vastanuid keskmise haridustasemega, peale seda kõrgeima ning madalaima haridustasemega. Erandiks on Soome ja Rootsi. Soomes on kolme protsendipunkti võrra rohkem madalaima haridustasemega vastanuid kui kõrgeima haridustasemega ning Rootsis on mõlemas grupis võrdselt vastanuid (23%). Keskmise leibkonna netosissetulekuga vastanuid on riikides kõige rohkem. Siingi on erandiks Rootsi, kus 42% vastanutest kuuluvad kõrgemasse sissetuleku gruppi.

Lähtudes varasematest uuringutest ning Euroopa Sotsiaaluuringust saadaolevatest andmetest, on autor võtnud vaatluse alla need tegurid, mis võivad olla seotud inimeste töörahulolu hinnangutega. Esimesest peatükist selgub, et töörahulolu selgitavad nii sisemised kui ka välised tegurid. Sisemised tegurid on demograafilised ehk sotsiaal-majanduslikud tegurid – sugu, vanus. Sisemiste tegurite alla kuuluvad samuti inimesest

endast tulenevad tegurid. Locke (1968) ja Raziqa, Maulabakhsh (2015) sõnul kuuluvad sinna inimese ootused ja väärtused ning samuti ka haridustase. Ootuste ja väärtuste kohta ESS-is andmed puuduvad, seega neid tegureid ei ole võimalik analüüsis kasutada.

Väliste tegurite alla kuuluvad töö sisust ja keskkonnast tulenevad tegurid. Töö sisuga seotud tegurid sisaldavad palka, töökoha ja tööaja paindlikkust ning edendamise- ja arenguvõimalusi. Judge *et al.* (2010) sõnul on palgal oluline seos töörahuloluga. ESS-i andmebaasis puudub palga küsimus. Selle asemel kasutab autor hoopis leibkonna netosissetulekut, mis iseloomustab töötaja majanduslikku seisut. Andmebaasist on kättesaadav igapäevase töö organiseerimise võime ning töötundide arv nädalas koos ületundidega, mis iseloomustavad töökoha ja tööaja paindlikkuse andmeid. Töökeskkonna alla kuuluvad tegurid on organisatsiooni suurus ja juhtkond ning suhted töökaaslastega. Sellest grupist on saadaval ainult andmed organisatsiooni suuruse kohta. Esimesest peatükist selgub ka, et muutujal töö- ja pereelu tasakaalul on oluline seos töörahuloluga.

Töörahulolu paluti hinnata kõikidel inimestel, kes olid vastamise hetkel palgatöölised. Neil, kellel oli rohkem kui üks töökoht, paluti hinnata põhitöökoha rahulolu. Töörahulolu hinnatakse Euroopa Sotsiaaluuringus küsimusega „Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse töökohaga?“. Vastamisel oli ette antud skaala nullist kümneni, kus 0 tähendab äärmiselt rahulolematu ning 10 on äärmiselt rahulolev. Samuti oli võimalus inimesel vastata „Ei oska öelda“ ning keelduda vastamisest. Käesolevas bakalaureusetöös eemaldab autor nende inimeste vastused, kes keeldusid vastamast ning vastasid „Ei oska öelda“. Töö- ja pereelu tasakaalu hinnati küsimusega „Kui rahul Te olete sellega, kuidas Teil on palgatööle ja muudele tegevustele kuluv aeg tasakaalus?“, mille vastusevariandid olid töörahulolu küsimuse vastustega samasugused.

Sisemisteks teguriteks on sugu, vanus ja haridustase. Käesoleva töö autor kodeeris vastajate vanused viide vanusegruppi, et võrrelda töörahulolu ka gruppide lõikes. Vastajate haridustaset hinnati küsimusega „Milline on Teie kõrgeim haridustase, mille olete omandanud?“, mille vastusevariandid olid jagatud seitsmesse gruppi alates vähem kui madalama astme haridus kuni kõrgharidus (kuni MA). Autor jagas antud vastused kolme gruppi: madalaim, keskmine ja kõrgeim. Sissetulekute asemel on mudelis kasutatav muutuja leibkonna netosissetulek, mida mõõdeti küsimusega „Liites kokku sissetuleku kõikidest sissetulekuallikatest nii mitteametlik palk, pension, toetus- ja

abirahad jne., siis mis oli Teie leibkonna kogu netosissetulek?“ ning vastusevariandid olid jagatud kümnesse detšiili. Autor omakorda jagas detšiilid kolme gruppi ehk madal, keskmine ja kõrge. Kõik mudelis kasutatavad muutujad koos Euroopa Sotsiaaluuringu küsimuste ning vastuse variantidega on esitatud tabelis 7. Samuti on sealt tabelist näha, kuidas Euroopa Sotsiaaluuring on muutujaid kodeerinud ning samuti on näha bakalaureusetöö autori kodeeringud.

Tabelis 8 on toodud töörahulolu kirjeldavad statistikud: keskmine, mediaan, standardhälve, miinimum ja maksimum. Kõikide riikide mediaan on 8, mis tähendab, et pooled vastanutest on märkinud töörahuloluks kaheksast madalama väärtuse ning pooled on märkinud sellest kõrgema väärtuse. Kõige kõrgem töörahulolu hinnang on Taanis, kus ainsana on töörahulolu üle kaheksa (8,20). Eskildsen *et al.* (2004: 122) leidsid oma uuringus samuti, et kõige kõrgema töörahuloluga on Taani töötajad. Kõige madalam töörahulolu on andmete põhjal Eestis (7,16) ning standardhälve on suurim. Soomes, Norras ja Rootsis on töörahulolu keskmised hinnangud suhteliselt sarnased.

Tabel 8. Töörahulolu kirjeldavad statistikud Eesti ja Põhjamaades võrdluses

Muutuja	Statistik	Kokku	Eesti	Taani	Soome	Norra	Rootsi
Töörahulolu	keskmine	7,76	7,16	8,20	7,84	7,98	7,80
	mediaan	8					
	standardhälve	1,793	2,074	1,699	1,542	1,589	1,778
	miinimum	0					
	maksimum	10					

Allikas: (ESS Round 6 2012); autori arvutused.

Euroopa Sotsiaaluuringu mikroandmete põhjal on võimalik võrdlevalt analüüsida töörahulolu hinnanguid Eestis ja Põhjamaades ning analüüsida töörahulolule antud hinnanguid, arvestades erinevaid tegureid. Selleks, et välja selgitada, millised tegurid on seotud erinevate riikide töörahuloluga ning kas need tegurid on Põhjamaades ja Eestis erinevad, kasutab autor bakalaureusetöös regressioonanalüüsi. Mudeli sõltuvaks muutujaks on inimese hinnang töörahulolule ning sõltumatuteks muutujateks on teoreetilistest käsitlustest tulenevad tegurid, mis võiksid olla töörahulolu hinnangutega seotud – sisemised ja välised tegurid.

Tabel 7. Tööraahulolu analüüsimisel kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu põhised näitajad ning nende kodeerimine

Muutuja	ESS-i andmebaasi küsimus	ESS kodeering	Autori kodeering
sugu	Vastaja sugu	1 – mees 2 – naine	0 – mees 1 – naine
vanus	Vastaja vanus aastates	Vanus aastates	1 – 15-26 2 – 27-38 3 – 39-50 4 – 51-62 5 – 63-...
haridustase	Milline on Teie kõrgeim haridustase, mille olete omandanud? (ES – ISCED)	1 – vähem kui madalama astme haridusega 2 – madalama astme haridusega 3 – madalama keskharidusega 4 – kõrgema keskharidusega 5 – kõrghariduse omandamine, aineõpe 6 – madalam kõrgharidus, BA 7 – kõrgharidus, kuni MA	1 – madalaim (1, 2) 2 – keskmine (3, 4) 3 – kõrgeim (5, 6, 7)
leibkonna netosissetulek	Liites kokku sissetuleku kõikidest sissetulekuallikatest nii mitteametlik palk, pension, toetus- ja abirahad jne., siis mis oli Teie leibkonna kogu netosissetulek?	1 – 1. detšiil ... 10 – 10. detšiil	1 – madal (1–3 detšiil) 2 – keskmine (4–7 detšiil) 3 – kõrge (8–10 detšiil)
ettevõtte suurus	Kaasa arvatud Teie ise, mitu inimest töötab/töötas kohas, kus Te tavaliselt töötate/töötasite?	1 – alla 10 2 – 10 kuni 24 3 – 25 kuni 99 4 – 100 kuni 499 5 – 500 või rohkem	ühtib ESS kodeeringuga
võime organiseerida igapäevast tööd	Palun öelge, kui palju juhtkond Teie töökohal võimaldab/võimaldas Teil otsustada, kuidas oma igapäevane töö organiseerida?	0 – mul ei ole/ei olnud mingit võimalust ... 10 – mul on/oli täielik voli	ühtib ESS kodeeringuga
nädala töötundide arv koos ületundidega	Mitu tundi oma põhitöökohal tavaliselt nädalas töötate/töötasite, kui võtate arvesse ka kõik tasustatud ja tasustamata ületunnid?	Kokku töötundide arv	ühtib ESS kodeeringuga
tööraahulolu	Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?	0 – äärmiselt rahulolematu ... 10 – äärmiselt rahulolev	ühtib ESS kodeeringuga
töö ja pereelu tasakaaluga rahulolu	Kui rahul Te olete sellega, kuidas Teil on palgatööle ja muudele tegevustele kuluv aeg tasakaalus?	0 – äärmiselt rahulolematu ... 10 – äärmiselt rahulolev	ühtib ESS kodeeringuga

Allikas: (Euroopa ... 2012); autori koostatud.

Kuna töörahulolu selgitavaid tegureid on rohkem kui üks, siis on hinnatud mitmeline regressioonimudel. Tabelist 3 (vt lk 18) ja tabelist 5 (vt lk 27) on näha, et töörahuloluga hindamisega seotud uuringutes on töörahulolu analüüsimisel sageli kasutatud probit mudelit, mis on mittelineaarne mudel, kus sõltuv muutuja omab ainult kahte väärtust ehk on binaartunnus. ESS-i andmetes omab sõltuv muutuja, milleks on töörahulolu, rohkem kui kahte väärtust (0 – väga rahulolematu, 10 – väga rahul). Seetõttu kasutabki autor lineaarset regressioonimudelit. Tegemist on mikroandmetega ning valimi maht on suur, seega on võimalik töörahulolule skaalal 0-10 antud hinnanguid käsitleda pideva lineaarse tunnusega. Mudeli kuju (1) on järgmine:

$$(1) Y_i = \alpha_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + \beta_6 X_{6i} + \beta_7 X_{7i} + \beta_8 X_{8i} + u_i, \text{ kus}$$

Y_i – i-nda töötaja hinnang töörahulolule skaalal 0-10,

α_0 – vabaliige,

β_i – hinnatavad parameetrid,

X_1 – sugu,

X_2 – vanus,

X_3 – haridustase,

X_4 – leibkonna netosissetulek,

X_5 – ettevõtte suurus,

X_6 – võime organiseerida igapäevast tööd,

X_7 – nädala töötundide arv koos ületundidega,

X_8 – töö ja muu elu tasakaaluga rahulolu,

u_i – vealiige.

Statistiline ja ökonomeetriline analüüs on läbi viidud kasutades andmetöötlusprogrammi IMB SPSS Statistics. Võimalik on analüüsida seoste suunda, tugevust ning statistilist olulisust. See aitab leida vastuse, millised tegurid on seotud erinevustega töötajate töörahulolus Eestis ja Põhjamaades. Järgmises alapeatükis viiakse läbi töörahulolu selgitavate tegurite regressioonanalüüs.

2.2. Tööraahulolu selgitavate tegurite analüüs Eestis võrdluses Põhjamaadega

Järgnevalt viib autor läbi lineaarse regressioonanalüüsi tööraahulolu ja seda selgitavate tegurite kohta eraldi Eestis ja Põhjamaade riikide kohta, lähtudes mudelist (1). Sõltuvaks muutujaks on tööraahulolu ning selgitavateks teguriteks on teoreetilistest ja empiirilistest uuringutest tulenevad nii sisemised kui ka välised tegurid. Tabel 9 annab ülevaate regressioonanalüüsi tulemustest. Sealt on näha, millises seoses on selgitavad tegurid tööraahuloga, mida näitab regressioonikordaja (B). Tabelis on välja toodud ka tegurite standardhälve (se) ja statistiline olulisus (p) olulisuse nivool 0,05 ehk tegur on oluline 95% tõenäosusega. Samuti selgub sealt riikide valimid, mudeli statistiline olulisus (p) ning mudeli kirjeldatuse tase (R^2) ehk kui palju on antud mudeliga võimalik kirjeldada riigi tööraahulolu.

Eesti valimi suuruseks on 1191 ja mudeli kirjeldatuse tase on 29,7%. Eestis on tööraahulolu hinnangute kujunemisel statistiliselt olulised inimesest endast tulenevad tegurid haridustase ja leibkonna netosissetulek. Haridustaseme puhul on täpsemalt oluline keskmine haridustase. See näitab, et keksharidusega inimestel on tööraahulolu statistiliselt olulisel määral madalam kui algharidusega inimestel. Leibkonna netosissetulek on tööraahuloga seotud positiivselt. Selgub, et kõrgema sissetulekuga inimesed hindavad tööraahulolu oluliselt kõrgemalt kui madalama sissetulekuga inimesed. Töö sisust tulenevad statistilised olulised tegurid on võime organiseerida igapäevast tööd ja töötundide arv nädalas koos ületundidega. Tulemustest selgub, et igapäevase töö organiseerimise võime suurendab tööraahulolu veidi rohkem kui nädala töötundide arv. Töökeskkonnast tulenev statistiline oluline tegur on ettevõtte suurus. Selgub, et Eestis ettevõtte suuruse kasvades väheneb töötajate tööraahulolu hinnangud ehk ettevõtte suurus on tööraahuloga seotud negatiivselt. Samuti selgitab tööraahulolu hinnangute kujunemist töö- ja pereelu tasakaal, mille soodustamine suurendab kõige rohkem inimeste tööraahulolu hinnanguid.

Taanis valimisse kuulus 905 inimest ja tööraahulolu on antud teguritega võimalik kirjelda 27,6% ulatuses. Inimesest endast tulenevatest teguritest on statistiliselt oluline ainult haridustase, millest oluline on kõrgeim haridustase. Sellest tuleneb, et kõrgharidusega töötajad hindavad statistiliselt olulisel määral tööraahulolu madalamalt kui madalaima

Tabel 9. Lineaarne regressioonimudel töörahulolu selgitavate tegurite kohta Eestis ja Põhjamaades

	Eesti			Taani			Soome			Norra			Rootsi		
	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>
Sugu (ref – naine)															
Mees	-,024	,106	,819	-,105	,104	,313	-,199*	,087	,023	-,031	,090	,735	-,132	,103	,201
Vanus (ref – 15–26)															
27–38	-,005	,182	,979	-,116	,213	,586	-,209	,182	,251	-,421*	,155	,007	,089	,187	,635
39–50	-,008	,178	,963	-,120	,200	,548	-,160	,180	,373	-,355*	,152	,019	,096	,185	,602
51–62	,027	,179	,879	,016	,201	,936	-,113	,178	,525	-,329*	,154	,033	,138	,186	,458
63–...	,326	,240	,175	,008	,250	,975	,395	,249	,113	,036	,207	,861	,429	,236	,069
Haridustase (ref – madalaim)															
Keskmine	-,438*	,199	,028	-,278	,152	,068	,032	,152	,834	,190	,153	,214	-,128	,184	,487
Kõrgeim	-,026	,214	,903	-,353*	,164	,031	-,015	,167	,927	-,013	,163	,938	-,208	,199	,296
Leibkonna netosissetulek (ref – madal)															
Keskmine	,040	,136	,769	-,053	,147	,717	-,037	,148	,803	,218	,112	,052	-,162	,152	,286
Kõrge	,289*	,129	,025	,103	,151	,497	,202	,152	,182	,271*	,124	,029	-,089	,149	,551
Ettevõtte suurus (ref – kuni 10)															
10–24	-,084	,134	,533	,038	,158	,808	,020	,126	,873	,007	,128	,956	-,216	,151	,153
25–99	-,275*	,134	,040	-,304*	,141	,031	-,048	,117	,683	-,035	,123	,773	-,258	,136	,057
100–499	-,382*	,176	,030	-,262	,152	,085	-,138	,142	,330	-,223	,136	,101	-,236	,167	,157
500–...	-,404	,274	,140	-,015	,173	,931	-,027	,152	,861	-,120	,156	,441	-,218	,175	,212
Võime organiseerida igapäevast tööd															
	,092*	,017	,000	,148*	,026	,000	,171*	,020	,000	,161*	,021	,000	,180*	,021	,000
Nädala töötundide arv koos ületundidega															
	,014*	,004	,000	,018*	,005	,000	,020*	,005	,000	,009*	,004	,013	,013*	,005	,016
Töö- ja pereelu tasakaal															
	,417*	,023	,000	,403*	,026	,000	,239*	,023	,000	,333*	,023	,000	,314*	,023	,000
Valimi maht	1191			905			1104			1058			1018		
<i>F</i>	30,997			21,142			16,449			23,033			22,359		
<i>p</i>	0,000			0,000			0,000			0,000			0,000		
<i>R</i> ²	0,297			0,276			0,195			0,261			0,263		

Märkused: * – statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05. Sõltuv muutuja on hinnang töörahulolule skaala 0-10.

Allikas: (ESS Round 6 2012); autori arvutused.

haridustasemega inimesed. Töö sisust tulenevatest teguritest on töörahulolu hinnangute kujunemisel statistiliselt olulised võime organiseerida igapäevast tööd ning nädala töötundide arv koos ületundidega. Võime organiseerida igapäevast tööd suurendab töörahulolu rohkem kui nädala töötundide arv koos ületundidega. Töökeskkonnaga seotud statistiline oluline tegur on ettevõtte suurus. Täpsemalt on oluline 25–99 töötajaga ettevõtted, mis on töörahuloluga negatiivselt seotud ehk sealsetes ettevõtetes hindavad töötajad töörahulolu oluliselt madalamalt kui väga väikestes ettevõtetes. Statistiliselt oluliselt ning kõigist teguritest kõige rohkem on töörahuloluga seotud töö- ja pereelu tasakaal.

Soome valimi suuruseks on 1104 ja mudeli kirjeldatuse tase on 19,5%. Soomes selgitab töörahulolu sugu, mis on sisemine tegur. Tulemustest selgub, et naiste ja meeste töörahulolu hinnangud pole Soomes sarnased. Samuti on näha, et mehed hindavad töörahulolu oluliselt madalamalt kui naised. Välistest teguritest on Soome töötajate töörahulolu hinnangutega seotud igapäevase töö organiseerimise võime ning töötundide arv nädalas koos ületundidega. Samuti on töörahuloluga positiivselt seotud töö- ja pereelu tasakaal, mis suurendab töörahulolu kõige rohkem.

Norra valimi suurus on 1058 inimest ning teoreetilistest ja empiirilistest uuringutest tulenevate teguritega on Norra töörahulolu kirjeldatav 26,1% ulatuses. Norras on töörahulolu hinnangute kujunemisel statistiliselt olulised tegurid vanus, leibkonna netosissetulek, võime organiseerida igapäevast tööd, töötundide arv nädalas koos ületundidega ning töö- ja pereelu tasakaal. Norras on vanuse ja töörahulolu vaheline seos positiivne. Kõige madalamad töörahulolu hinnangud on nooremates vanusegruppides. Vanuse kasvades suureneb ka töörahulolu. Töörahulolu kasvab leibkonna netosissetuleku suurenemisel. Sellest tuleneb, et kõrgema sissetulekuga inimesed on tööga rohkem rahul kui madalama sissetulekuga inimesed. Võime organiseerida igapäevast tööd ning töö- ja pereelu tasakaal on positiivselt seotud töörahuloluga. Kõige rohkem suurendab rahulolu töö- ja pereelu tasakaal ning kõige vähem töötundide arv nädalas koos ületundidega.

Rootsi valimi suurus on 1018 ning mudeli kirjeldatuse tase on 26,3%. Rootsis on töörahuloluga statistiliselt seotud ainult töö sisust tulenevad tegurid, milleks on võime organiseerida igapäevast tööd ning nädala töötundide arv koos ületundidega. Võime organiseerida igapäevast tööd on töörahuloluga positiivselt seotud ning suurendab

tööraahulolu rohkem kui nädala töötundide arv koos ületundidega. Samuti selgitab tööraahulolu sotsiaalsest keskkonnast tulenev tegur, milleks on töö- ja pereelu tasakaal. See suurendab tööraahulolu kõige rohkem.

Eelneva põhjal selgub, et sugu ja vanus üldiselt ei ole seotud Eesti ja Põhjamaade inimeste tööraahulolu hinnangutega. Soo puhul peab paika Eskildsen *et al.* (2004) järeldus, et Põhjamaades on mehed ja naised tööga võrdset rahul ning tööturg on sugude suhtes suhteliselt ühtlane. Soome on ainukene erand, kus on meeste ja naiste tööraahulolu hinnangud erinevad. See toetab Hsu (2011) leidu, et sugu on oluliselt ja negatiivselt seotud tööraahuloluga. Antud analüüsist selgus, et vanusel puudub oluline seos tööraahuloluga, mida leidsid ka Hsu (2011) ja Chaudhuri *et al.* (2015). See on oluline ainult Norra töötajate rahulolu kujunemisel. Norra põhjal selgub, et vanuse ja tööraahulolu seos on lineaarne, mida leidis Eskildsen *et al.* (2004) Põhjamaade kohta.

Eestis ja Taanis on tööraahulolu hinnangutega statistiliselt oluliselt seotud haridustase. Erinevus on see, et Eestis on statistiliselt oluline keskmine ja Taanis kõrge haridustase. Samuti on erinevuseks, et Eestis haridustaseme kasvades tööraahulolu kasvab märgatavalt (Verhofstadt *et al.* 2007 tulemus), aga Taanis seevastu tööraahulolu väheneb veelgi. Siinkohal peab paika Eskildsen *et al.* (2004) järeldus, et Põhjamaades on kõrgema haridustasemega inimesed tööga vähem rahul. Leibkonna netosissetulek on oluline tegur tööraahulolu hinnangute kujunemisel Eestis ja Norras. Mõlemas riigis sissetuleku suurenemisel tööraahulolu suureneb, kuid Eestis suureneb see tunduvalt rohkem kui Norras. Selle põhjal võib öelda, et sissetulek on nõrgalt seotud tööraahuloluga, mida leidsid ka Makla ja Chatman (2003) ning varasemalt Spector (1997). Samuti võib tulemuste põhjal järeldada, et sissetulek on seotud tööraahuloluga positiivselt, milleni jõudsid ka Judge *et al.* (2010).

Tulemustest selgub, et organisatsiooni suurus Põhjamaades ei ole üldiselt seotud tööraahuloluga, mis kinnitab Eskildsen *et al.* (2004) uuringu järeldust. Ainsana on ettevõtte suurus tööraahulolu hinnangutega statistiliselt oluliselt seotud Eestis. Ettevõtte suuruse kasvades, võrreldes väikeste ettevõtetega, väheneb töötajate tööraahulolu. Kõikides riikides on oluliselt tööraahuloluga seotud võime organiseerida igapäevast tööd ja nädala töötundide arv koos ületundidega, milleni jõudsid ka Origo ja Pagani (2008) ning Eskildsen *et al.* (2016). Kõige vähem tõstab võime organiseerida igapäevast tööd Eesti töötajate tööraahulolu, Põhjamaades on seosed suhteliselt sarnased. Nädala töötundide arv koos

ületundidega on kõikides riikides sarnaselt seotud töörahuloluga. Samuti on viies riigis töörahuloluga oluline positiivne seos töö- ja pereelu tasakaalul. Kõige rohkem suurendab see Eesti ja Taani töötajate töörahulolu ning kõige vähem Soome tööealiste inimeste rahulolu. Selle põhjal võib öelda, et Eesti ja Põhjamaade tööturg on üsnagi paindlik ning töötajatega arvestav tööturg, mida töid välja ka Eskildsen *et al.* (2016) oma uuringus.

Tabelist 10 on näha bakalaureusetöö tulemuste kooskõla eelnevalt analüüsitud teoreetiliste ja empiiriliste uuringutega. Seal on toodud seose olemasolu korral seose suund, kus „-“ näitab negatiivset ja „+“ positiivset seost. Juhul, kui selgitava teguri ja töörahulolu vahel statistilist olulist seost ei tulnud või üldiselt seos puudus, siis on tabelisse märgitud „0“. Tabelis on toodud välja ainult need autorid, kellega käesoleva bakalaureusetöö autori tulemused sarnanevad. Selgitavateks teguriteks on muutujad, mida regressioonanalüüsis kasutati.

Tabel 10. Tulemuste kooskõla varasemate teoreetiliste ja empiiriliste uuringutega

Selgitavad tegurid	Hsu (2011)	Eskildsen <i>et al.</i> (2004)	Chaudhuri <i>et al.</i> (2015)	Verhofstadt <i>et al.</i> (2007)	Judge <i>et al.</i> (2010)	Makla, Chatman (2003)	Spector (1997)	Origo, Pagani (2008)	Eskildsen <i>et al.</i> (2016)
sugu	-								
vanus	0	+	0						
haridustase		-		+					
leibkonna netosissetulek					+	0	0		
ettevõtte suurus		0							
võime organiseerida igapäevast tööd								+	+

Allikas: autori koostatud.

Enamuste sotsiaaldemograafiliste teguritega statistilist olulist seost töörahulolul reeglina pole (mõningad erisused riikide lõikes), kuid töörahulolul on kõikide riikide puhul samasuunaline statistiliselt oluline seos võimega organiseerida igapäevast tööd ja töötundide arvuga. Selgus, et mida rohkem töötatakse, seda enam ollakse tööga rahul. Ilmselt tööga rahul olevamad inimesed soovivad ka rohkem töötada. Võimalus hoida töö- ja pereelu tasakaalus on töörahulolu seisukohalt oluline kõikides riikides ning see tõstab

hinnanguid töörahulolule. Inimesed on tööga rahul siis, kui ka muu elu korraldamiseks on head võimalused olemas. Eesti eristub Põhjamaadest selles poolest, et seal tulid ka haridustasemel, sissetulekul ja ettevõtte suurusel statistiliselt olulised seosed töörahulolu hinnanguteha. Põhjamaades üldiselt need muutujad statistilist olulist rolli ei oma. Järgmises alapeatükis toob autor välja järeldused, selgitab, millised tegurid on seotud töörahulolu hinnangute erinevustega ja pakub omapoolsed ettepanekud, kuidas on võimalik Eesti töötajate rahulolu tõsta.

2.3. Töörahulolu uuringu järeldused ja ettepanekud

Järgnevalt selgitab autor vastavalt töö eesmärgile välja, millised tegurid on seotud töörahulolu hinnangute erinevustega. Selleks võtab autor selgitavatest teguritest ainult need muutujad, mis on statistiliselt oluliselt seotud töörahuloluga ning leiab nende usaldusvahemikud. Selle põhjal on näha, kas piirkonnad kattuvad või ei. Kui piirkonnad kattuvad, siis on tegurid sarnased ning ei tekita töörahulolus erinevusi. Kui piirkonnad ei kattu, siis on tegurid erinevad ning tekitavad hinnangutes erinevusi. Usaldusvahemikud võetakse nagu ka selgitavad tegurid olulisuse nivool 0,05 ning need on leitavad lisast 1. Tegurid, mida autor vaatleb, on igapäevase töö organiseerimise võime, nädala töötundide arv koos ületundidega ning töö- ja pereelu tasakaal. Autor vaatleb neid tegureid, kuna need olid kõikides riikides statistiliselt olulised. Samuti annab autor selles alapeatükis ülevaate uuringu peamistest järeldustest ning võimalusel pakub välja ettepanekud, kuidas tõsta Eesti töötajate töörahulolu hinnanguid, võttes arvesse Põhjamaade kogemusi ja tulemusi.

Töötaja paindlikkuse aspektide juures on riikide võrdluses näha sarnasusi, kuid leidub ka erinevusi. Igapäevase töö organiseerimise võime usaldusvahemike piirkonnad on riigiti suhteliselt sarnased. Erinevused ilmnevad nendes gruppides, kus hinnatakse organiseerimise võimet kõige kõrgemalt ehk inimesed tunnevad, et saavad oma tööd ise organiseerida. Eesti töötajate rahulolu hinnangute erinevusi võrreldes Põhjamaadega tekitavad need grupid, kus on hinnatud igapäevase töö organiseerimise võimet 7 punktiga ja kõrgemalt. Nemad ei tunneta sarnaselt Põhjamaade töötajatega sama kõrget töörahulolu. Töötundide arv nädalas koos ületundidega omab riikide võrdluses suhteliselt sarnast töörahulolu. Sellest selgub, et antud tegur ei ole seotud töörahulolu hinnangute erinevustega.

Töö- ja pereelu tasakaalu ja töörahulolu vahelisel seosel pole väga palju erinevusi riigiti. Usaldusvahemike piirkondadest selgub, et kõikides riikides töörahulolu suureneb, kui suureneb rahulolu töö- ja pereelu tasakaaluga. Taanis ja Rootsis on töörahulolu natukene kõrgem neil, kes pole üldse rahul töö- ja pereelu tasakaaluga kui need, kes on hinnanud tasakaalu 1 punktiga. Usaldusvahemike piirkondade põhjal selgub, et töö- ja pereelu tasakaal ei tekita riikide võrdluses töörahulolu hinnangute erinevusi ning riikide siseselt on samuti töörahulolu antud teguri suhtes sarnane.

Selgus, et ainukene tegur, mis on seotud töörahulolu erinevustega Eestis võrreldes Põhjamaadega, on võime organiseerida igapäevast tööd. Erinevused tulenevad 7–10 punktiga antud hinnangutest. Antud teguri usaldusvahemike piirkondade põhjal võib öelda, et eestlased ei tunneta sama kõrget töörahulolu kui Põhjamaade töötajad. Tegurite nädala töötundide arv koos ületundidega ning töö- ja pereelu tasakaal usaldusvahemike piirkondades on näha, et osad usaldusvahemikud on väga laiad. See tuleneb sellest, et nendes tegurites on ebaharilikke vaatlusi. See võib mõjutada ka analüüsi tulemusi, millega tuleb tõlgendamisel arvestada.

Tabelist 12 on näha, millised tegurid on riikides statistiliselt oluliselt seotud töörahuloluga. Põhjamaade kohta on autor teinud ühe veeru, kus on kirjas kõigi nelja riigi kohta. Sulgudes on välja toodud, millises riigis oli mingi tegur statistiliselt oluline. Seda sellepärast, kuna kõikides Põhjamaade riikides ei olnud sarnased töörahulolu selgitavad tegurid statistiliselt olulised. Samuti on näha usaldusvahemike piirkondadest tulnud tegurid, mis on seotud töörahulolu hinnangute erinevustega Eestis võrreldes Põhjamaadega. Sulgudes on täpsustatud, milline grupp selgitab täpsemalt erinevusi. Tabelis on kirjas ka peamised järeldused nii Eesti riigi kui ka Põhjamaade riikide kohta. Sarnaselt statistiliselt olulistele teguritele on välja toodud sarnased järeldused nii Eesti kui ka Põhjamaade kohta.

Tabel 12. Eesti ja Põhjamaade peamised tulemused ja järeldused

	Eesti	Põhjamaad
statistiliselt olulised tegurid	haridustase, leibkonna netosissetulek, ettevõtte suurus	sugu (Soomes), vanus (Norras), haridustase (Taanis), leibkonna netosissetulek (Norras), ettevõtte suurus (Taanis)
sarnasused	võime organiseerida igapäevast tööd, nädala töötundide arv koos ületundidega, töö- ja pereelu tasakaal	
tegurid, millest tulenevad töörahulolu hinnangute erinevused	võime organiseerida igapäevast tööd (7–10 punkti hinnangud)	
järeldused	<ul style="list-style-type: none"> • Eestis on sugude lõikes töörahulolu sarnane. • Eestis on vanusegruppide lõikes sarnane töörahulolu tase. • Eestis omavad keskmise haridustasemega töötajad madalamat töörahulolu taset kui madalaima haridustasemega töötajad. • Teguri võime organiseerida igapäevast tööd lõikes on töörahulolu suhteliselt sarnane, välja arvatud 7–10 punktiga antud hinnangud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kõige kõrgem töörahulolu on Taanis. • Soomes hindavad mehed töörahulolu madalamalt kui naised. • Norras on vanuse ja töörahulolu vaheline seos lineaarne. • Taanis haridustaseme kasvades töörahulolu väheneb. • Need, kellel ei ole ise võimalik igapäevast tööd organiseerida, hindavad Taanis töörahulolu sama kõrgelt, kui need, kellel on võimalik oma tööd organiseerida.
sarnasused	<ul style="list-style-type: none"> • Kõikides riikides on töötundide arv koos ületundidega sarnaselt seotud töörahuloluga. • Töö- ja pereelu tasakaal on riikides sarnaselt seotud töörahuloluga. 	

Allikas: autori koostatud.

Töö teoreetilises pooles välja toodud ühed väited leidsid kinnitust ning teised mitte. Selgus, et vanusel on positiivne lineaarne seos töörahuloluga. Haridustaseme puhul ühtset vastust ei tulnud. Eestis on haridustase positiivselt seotud töörahuloluga, seevastu Taanis on seos negatiivne. Samuti on ettevõtte suurus mõlemas riigis statistiliselt oluline. Leibkonna netosissetulek on oluline ainult Eestis ja Norras. Selgus, et Põhjamaades ei ole leibkonna netosissetulek ja ettevõtte suurus üldiselt olulised töörahulolu hinnangute kujunemisel. Kinnitust said väited, et tööajapaindlikkuse aspektidel ning töö- ja pereelu tasakaalul on statistiliselt oluline positiivne seos töörahuloluga.

Eestlaste töörahuolu suurendamiseks, võttes arvesse Põhjamaade kogemusi ja tulemusi, on mitmeid erinevaid viise. Peamiseks viisiks on see, et tuleks enam tähelepanu pöörata

võimaluste loomisele, et inimesed saaksid oma töö- ja pereelu paremini ühildada. Selleks tuleks Eestis tähelepanu pöörata tööaja paindlikkuse aspektidele, just võimele organiseerida igapäevast tööd. Ettevõttel on võimalik olenevalt töökohast lasta inimesel endal valida, millal ta oma tööd teeb ja kus ta seda teeb – kodus, kontoris või üldse mujal. Riik võiks üle kontrollida tööaja aspektid. Põhjamaades pole kõik sätted nii rangelt ette antud. Eesti võiks võimalusel sarnaselt muuta tööga seonduvaid sätteid, et anda töötajale võimalus rohkem ise otsustada. See annaks töötajale võimaluse ka töö- ja pereelu paremini ühildada. Lähtudes erialakirjandusest, aitab samuti nii töörahulolu kui ka töö- ja pereelu tasakaalu tõsta osalise tööajaga töötamine. Seda võiks pakkuda rohkem noortele, kes õpivad, ning pensionäridele.

KOKKUVÕTE

Tööraahulolu mõiste defineeringus ei ole ühtset vastet – ühed lähtuvad seisundist, teised tunnetusest. Esimene tähendab hetkereaktsiooni tööle ja teise sisuks on see, kuidas töötaja tunnetab ennast töö- ja töökeskkonnas. Analüüsi osa on seevastu sarnane – seoste leidmiseks käsitletakse mitmeid erinevaid tegureid. Sarnaselt tööraahulole on defineeritud töö- ja pereelu tasakaalu mitmeti. On vaadeldud nii tasakaalu kui ka konflikti. Tasakaalu sisuks on, et ollakse seotud mõlema rolliga ning konflikt tähendab seda, et kaks rolli ei sobi omavahel kokku. Varasematest uuringutest selgub, et töö- ja pereelu tasakaaluga on seotud mitmed inimesega seotud tegurid, näiteks tema sugu ja stressitundlikkus. Samuti leiti, et töö- ja pereelu tasakaal on tööraahuloga oluliselt ja positiivselt seotud. See näitab, mida rohkem inimene tunnetab, et ta saab mõlema rolli ühildamisega hakkama, seda rahulolevam on töötaja nii töö- kui ka eraelus.

Varasemate uuringute analüüsist selgus, et tööraahulolu on reeglina seotud nii sisemiste kui ka väliste teguritega. Sisemisteks teguriteks on demograafilised tegurid ja inimesest endast tulenevad tegurid. Välisteks teguriteks loetakse töö sisust, töökeskkonnast ja sotsiaalsest keskkonnast tulenevaid tegureid. Varasemate uuringute tulemusi üldistades, saab teha järelduse, et kuigi teoreetiliselt on tööraahulolu selgitavate tegurid põhjendatult välja toodud, on empiiriliste analüüside tulemused varieeruvad.

Empiirilistest uuringutest selgus, et kõik uuringud ei anna tegurite seostest sarnaseid tulemusi. Erinevused sõltuvad valimi suurusest, vaatluse all olevast organisatsioonist ja ka riigist, mida mõjutavad erinevad regulatsioonid. Samuti on see seotud majandusliku seisuga kui ka tööturu olukorraga. Erinevaid tulemusi andsid vanus ja sissetulek, mille puhul leidis mõni autor, et seos on olemas, kuid teised said tulemuseks, et seos hoopis puudub. Haridustaseme puhul leiti samuti vastuolulisi tulemusi, kuid selle puhul leidsid ühed, et seos on positiivne ja teised, et on negatiivne seos tööraahuloga. Seega on tööraahulolu ja seda selgitavate tegurite analüüs jätkuvalt aktuaalne uurimisteema ning seda eriti erinevate riikide võrdluses.

Bakalaureusetöö empiirilises osas kasutati Euroopa Sotsiaaluuringu andmebaasi. Täpsemalt kasutati kuuenda vooru ehk 2012. aasta andmeid Eesti ja Põhjamaade kohta, mida analüüsiti andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics abil. Esmase analüüsi tulemusel selgus, et riikide võrdluses on töörahololu hinnangud riigiti erinevad. Eesti töötajate töörahololu on kõige madalam ning Taani töötajate oma on kõrgeim. Peale seda viidi läbi lineaarne regressioonanalüüs, mille sõltuvaks muutujaks oli töörahololu hinnang, mida mõõdeti skaalal nullist kümneni. Vastavalt teoreetilises peatükis analüüsitud uuringutele ja Euroopa Sotsiaaluuringu andmetele oli mudeli selgitavateks teguriteks demograafilised, inimesest endast, töö sisust ja keskkonnast tulenevad tegurid. Nendeks teguriteks oli sugu, vanus, haridustase, leibkonna netosissetulek, ettevõtte suurus, võime organiseerida igapäevast tööd, nädala töötundide arv koos ületundidega ning töö- ja pereelu tasakaal. Regressioonanalüüs viidi läbi iga riigi kohta eraldi.

Regressioonanalüüsi tulemustest selgus, et statistiliselt ebaoluliseks teguriks ei tulnud ükski tegur – mõningased erinevused riigiti. Sool oli statistiline olulisus ainult Soomega, millest selgus, et sugu on negatiivselt seotud töörahololuga. Vanus oli seevastu oluline ainult Norras, millest järeldus, et vanuse ja töörahololu vahel on lineaarne positiivne seos. Haridustaseme puhul selgus, et Eestis töörahololu suureneb haridustaseme kasvades, kuid Põhjamaades seevastu töörahololu väheneb. Leibkonna netosissetulekul on nii Eestis kui ka Põhjamaades positiivne seos. Ettevõtte suurus on Eesti töötajate töörahololuga statistiliselt oluliselt ja negatiivselt seotud. Võime organiseerida igapäevast tööd, nädala töötundide arv ja töö- ja pereelu tasakaal on Eestis ja Põhjamaades statistiliselt oluliselt seotud töörahololuga. Igapäevase töö organiseerimise võime suurendab Põhjamaade töötajate rahulolu suhteliselt sarnaselt. Eesti töötajate hinnanguid suurendab antud tegur tunduvalt vähem. Kõige rohkem suurendab töörahololu töö- ja pereelu tasakaal. Töö- ja pereelu tasakaal suurendab Eesti töötajate rahulolu kõige rohkem ning kõige vähem Soome töötajate oma. See näitab seda, et eestlased väärtustavad väga palju seda, kui nad saavad mõlema rolliga võrdsemalt seotud olla või neid paremini ühildada.

Analüüsist selgus, et peamiselt sotsiaaldemograafilised tegurid ei ole seotud töörahololu hinnangute kujunemisega. Seevastu kõikides riikides on töörahololuga statistiliselt oluliselt seotud järgmiste teguritega: võime organiseerida igapäevast tööd, töötundide arv koos ületundidega ning töö- ja pereelu tasakaal. Selgus, et kõikides riikides on nendel

teguritel töörahuloluga samasuunaline seos. Üllatav tulemus oli, et töötundide arv koos ületundidega on positiivselt seotud töörahuloluga. Selle põhjuseks võib olla see, et ilmet rahulolevad töötajad soovivad rohkem tööd teha. Eesti ja Põhjamaade töörahulolu hinnangute erinevused tulenevad tegurist võimega organiseerida igapäevast tööd. Täpsemalt tekitavad erinevusi 7 kuni 10 punktiga antud hinnangud. Antud hinnangute andjad ei tunneta Eestis sama kõrget töörahulolu kui Põhjamaades.

Läbiviidud empiirilise analüüsi tulemusena saab kokkuvõtvalt järeldada, et töötaja sotsiaaldemograafilistel näitajatel on väiksem roll tema töörahuolu hinnangute kujunemisel. Enamus sotsiaaldemograafilisi tegureid ei olnud statistiliselt olulisel määral Põhjamaade inimeste töörahulolu hinnangutega seotud (Eestis mõnevõrra rohkem seotust). Kuid kõigi analüüsitavate riikide korral tuli selgelt välja, et töörahulolu on eelkõige seotud sellega, kui palju on võimalik tööd organiseerida, kui palju inimene töötab ning kuidas ta on rahul võimalusega ühendada töö ja pereelu ehk siis tööelu ja tööväliseid tegemisi. Just see on oluline, et avarduksid võimalused paindlikumaks töökorralduseks ning töö ja muude tegevuste senisest sobivamaks ühendamiseks. Peamiseks võimaluseks töö- ja pereelu tasakaalustamiseks on pöörata tähelepanu tööaja paindlikkuse aspektidele. Ettevõtte võiks lasta töötajal rohkem otsustada, kus ja millal ta tööd teeb. Riik võiks seevastu vaadata üle tööaja sätteid, ehk on võimalik neid veidi paindlikumaks muuta.

Võib arvata, et töörahulolu sõltub olulisel määral ka isikuomadustest. Bakalaureusetöö edasiarendamiseks võiks analüüsida, kuidas on seotud inimese isikuomadused riikide töörahulolu hinnangutega. Selleks on vaja läbi viia täiendavaid uuringuid hindamiseks kvantitatiivselt inimeste isikuomadusi ja nende võimalikku rolli töörahulolu kujunemisel. Sellised uuringud on interdistsiplinaarse iseloomuga ja eeldavad erinevate valdkondade teadlaste koostööd.

VIIDATUD ALLIKAD

1. About the European Social Survey European Research Infrastructure – ESS ERIC.
<http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html>
2. Active Labour Market Policies: Connecting People with Jobs.
<http://www.oecd.org/els/emp/activation.htm>
3. **Annink, A., Dulk, L., & Steijn, B.** (2016). Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research*, 126 (2), 571–593. doi: 10.1007/s11205-015-0899-4
4. **Arslan, R., & Acar, B. N.** (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 18 (3), 281–298.
5. **Artz, B.** (2008). The Role of Firm Size and Performance Pay in Determining Employee Job Satisfaction Brief: Firm Size, Performance Pay, and Job Satisfaction. *Review of Labour Economics & Industrial Relations*, 22 (2), 315–343. doi: 10.1111/j.1467-9914.2007.00398.x
6. **Badillo-Amador, L., & Vila, L. E.** (2013). Education and skill mismatches: wage and job satisfaction consequences. *International Journal of Manpower*, 34 (5), 416–428. doi: 10.1108/IJM-05-2013-0116
7. **Baslevent, C., & Kirmanoglu, H.** (2017). Gender Inequality in Europe and the Life Satisfaction of Working and Non-working Women. *Journal of Happiness Studies*, 18 (1), 107–124. doi: 10.1007/s10902-016-9719-z
8. **Beer, M.** (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 7 (1), 34–44. doi: 10.2307/255232
9. **Bender, K. A., & Heywood, J. S.** (2006). Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53 (2), 253–279. doi: 10.1111/j.1467-9485.2006.00379.x

10. **Broecke, S., Quintini, G., & Vandeweyer, M.** (2017). Explaining International differences in wage inequality: Skills matter. *Economics of Education Review*, 60, 112–124. doi: 10.1016/j.econedurev.2017.08.005
11. **Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E.** (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 60 (4), 336-353. doi: 10.1006/jvbe.2001.1836
12. **Chaudhuri, K., Reilly, K. T., & Spencer, D. A.** (2015). Job Satisfaction, age and tenure, A generalized dynamic random effects model. *Economics Letters*, 130, 13–16. doi: 10.1016/j.econlet.2015.02.017
13. **Clark, A., Oswald, A., & Warr, P.** (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (1), 57–81. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
14. Comparative study of legislation and legal practices in the Nordic countries concerning labour inspection. (2011).
<http://www.da.dk/bilag/Nordisk%20r%C3%A5d%20rapport%20arbejdstilsynet%20i%20norden.pdf>
15. **Dhawan, S. K.** (2000). Work Climate and Gender – Why Are Women Scientists So Satisfied at Work. *Journal of Scientific & Industrial Research*, 59, 121–131. <http://nopr.niscair.res.in/bitstream/123456789/26569/1/JSIR%2059%282%29%20121-131.pdf>
16. **Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapinar, P. B.** (2010). Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits. *Gender, Work & Organization*, 17 (6), 679-695. doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00487.x
17. **Eskildsen, B., Light, J., Carlisle, K., & Westover, J.** (2016). Exploring Shifting Global Labor Management Practices and Comparative Job and Life Satisfaction. *Journal of the Uthal Academy of Sciences, Arts & Letters*, 93, 97–117.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=16d1f99d-59ae-47e4-8cfa-a8d550ef5d5e%40sessionmgr104&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=122892616&db=a9h>

18. **Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H.** (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26 (2), 122–136. doi: 10.1108/01425450410511043
19. ESS Round 6. ESS6 – integred file, edition 2.3. (2012). *European Social Survey*. [Andmefail] <http://www.europeansocialsurvey.org/data/country.html?c=source>
20. Euroopa Sotsiaaluuring 2012/13 küsitlusankeet. (2012). *European Social Survey*. [Intervjuu küsimused] http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round6/fieldwork/estonia/estonian/ESS6_questionnaires_EE_est.pdf
21. **Frone, M.** (2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143–162. doi: 10.1037/10474-007
22. **Graham, J. A., & Dixon, M. A.** (2017). Work-Family Balance Among Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management*, 31 (3), 288–305. doi: 10.1123/jsm.2016-0117
23. **Greenhaus, J. H., Collind, K. M., & Shaw, J. D.** (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510–531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
24. **Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.** (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88. <http://www.jstor.org/stable/258214>
25. **Grey, A.** (2017, March 17). Denmark has the best work-life balance. Here’s why. [Web blog post] <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/denmark-best-work-life-balance-oecd/>
26. **Grünberg, R.** (2015). *Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja –motivatsioon Tartu linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel*. Pärnu. [Magistritöö]
27. **Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S.** (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5 (1), 18-24. doi: 10.18178/joebm.2017.5.1.478
28. **Herzberg, F.** (2008). *One more time: how do you motivate employees?* Boston: Harvard Business Press.

29. **Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.** (2010). *The Motivation to Work* (12th ed.). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
30. **Hsu, Y. R.** (2011) Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32 (2), 233–248. doi: 10.1108/01437721111
31. **Humpert, S.** (2014). Working time, satisfaction and work life balance: A European perspective. *Working Paper Series in Economics*, 327.
https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/ifvwl/WorkingPapers/lue/pdf/wp_327_Upload.pdf
32. **Jochem, S.** (2011). Scandinavian Labour and Social Policy. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07785.pdf>
33. **Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L.** (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behaviour*, 77 (2), 157–167. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.002
34. **Judge, T. A., & Watanabe, S.** (1993). Another look at the job-life satisfaction relationship. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 243-247. doi: 10.5465/AMBPP.1993.10317003
35. **Kosteas, V. D.** (2011). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations*, 50 (1), 174–194. doi: 10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x
36. **Locke, E. A.** (30.09.1968). What is Job Satisfaction? *American Psychological Association*, Washington, DC. [Kõne] <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
37. **Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E.** (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (8), 1017–1038. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009
38. **Malka, A., & Chatman, J. A.** (2003). Intrinsic and Extrinsic Work Orientations as Moderators of the Effect of Annual Income on Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 737–746. doi: 10.1177/0146167203029006006
39. **Marks, S. R., & MacDermid, S. M.** (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 58 (2), 417–432. doi: 10.2307/353506

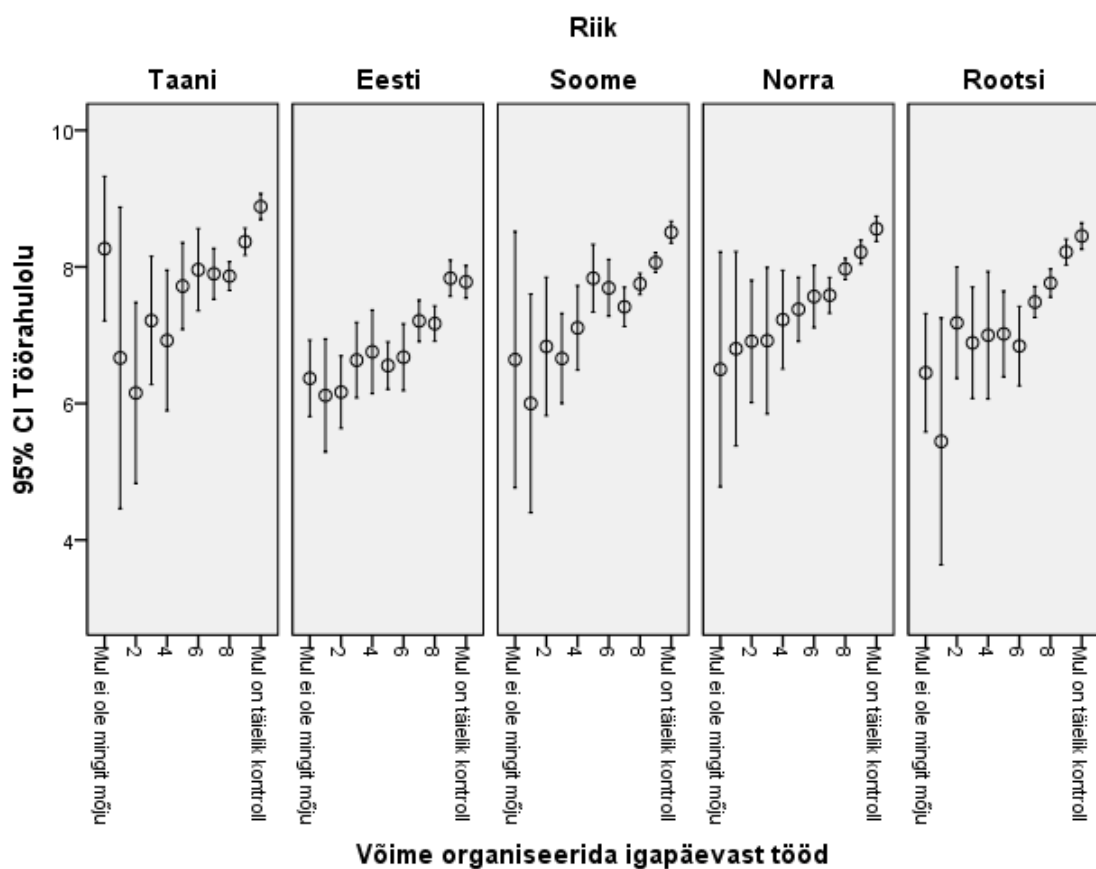
40. **McGinnity, F., & Whelan, C. T.** (2009). Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*, 93 (3), 433–444. doi: 10.1007/s11205-008-9437-y
41. **Mitchell, O. S., Levine, P. B., & Pozzebun, S.** (1990). *Aging, Job Satisfaction, and Job Performance* (CAHRS Working Paper #90-02, 1990). Ithaca NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/367/>
42. **Notten, N., Grunow, D., & Verbakel, E.** (2017). Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work-Family Conflict from a European Perspective. *Social Indicators Research*, 132 (3), 1281–1305. doi: 10.1007/s11205-016-1344-z
43. **Origo, F., & Pagani, L.** (2008). Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 539–566. doi: 10.1108/01437720810904211
44. **Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.-J., Abella-Garces, S., & Martinez-Sanchez, A.** (2017). Work-family practices and organizational commitment: the mediator effect of job satisfaction. *Universia Business Review*, (56), 52–83. doi: 10.3232/UBR.2017.V14.N4.03
45. **Ramoo, V., Abdullah, K. L., & Piaw, C. Y.** (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22 (21-22), 3141–3152. doi: 10.1111/jocn.12260
46. Ratas: valitsus toetab vanemaealiste toimetuleku parandamist. (05.03.2018). https://sputnik-news.ee/estonian_news/20180305/9598079/ratas-valitsus-toetab-vanemaealiste-toimetuleku.html
47. **Raziq, A., & Maulabakhsh, R.** (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 21, 717–725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
48. **Rostgaard, T.** (2014). Family policies in Scandinavia. http://vbn.aau.dk/files/216735568/Rostgaard_Family_policies_in_Scandinavia.pdf
49. **Sadu, M.** (2016). *Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs põhi- ja vähemusrahvuse gruppide võrdluses*. Tartu. [Bakalaureusetöö]

50. **Savery, L. K.** (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15 (6), 18–27. doi: 10.1108/02621719610120110
51. **Schwab, K., Samans, R., Zahidi, S., Leopold, T. A., Ratcheva, V., Hausmann, R., & Tayson, L. D.** (2017). The Global Gender Gap Report 2017. [Web blog post] http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
52. **Siddiqui, A., & Saba, I.** (2013). Determining the Job Satisfaction Level of the Academic Staff at Tertiary Academic Institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5 (3), 42–53. http://ijibm.elitehall.com/IJIBM_Vol5No3_Aug2013.pdf
53. **Singh, J. K., & Jain, M.** (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1 (4), 105–111. <http://mujournal.mewaruniversity.in/JIR%201-4/13.pdf>
54. **Spector, P. E.** (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications. https://books.google.ee/books/about/Job_Satisfaction.html?id=nCkXMZjs0XcC&redir_esc=y
55. **Strazdins, L., OBrien, L. V., Lucas, N., & Rodgers, B.** (2013). Combining work and family: Rewards or risks for children's mental health? *Social Science & Medicine*, 87, 99–107. doi: 10.1016/j.socscimed.2013.03.030
56. **Tansel, A., & Gaziouglu, S.** (2014). Management-employee relations, firm size and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 35 (8), 1260–1275. doi: 10.1108/IJM-09-2014-0179
57. **Tikkanen, T., & Nyhan, B.** (2006). *Promoting lifelong learning for older workers. An International overview*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
58. **Uppal, S.** (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26 (4), 336–349. doi: 10.1108/01437720510609537
59. **Vadi, M.** (1995). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.

60. **Verhaest, D., & Verhofstadt, E.** (2016). Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and control. *International Journal of Manpower*, 37 (3), 456–473. doi: 10.1108/IJM-04-2014-0106
61. **Verhofstadt, E., Witte, H. D., & Omey, E.** (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28 (2), 135–151. doi: 10.1108/01437720710747965
62. **Vulkan, P., Saloniemi, A., Svalund, J., & Väisänen, A.** (2015). Job Insecurity and Mental Well-Being in Finland, Norway, and Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6 (2), 33–53. doi: 10.19154/njwls.v5i2.4792
63. **Öun, I.** (2012). Work-Family Conflict in the Nordic Countries: A Comparative Analysis. *Journal of Comparative Family Studies*, 43 (2), 165–184. doi: 10.2307/41604506
64. **Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J., & Duan, Z.** (2017). Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *Public Library of Science*, 12 (2), 12. doi: 10.1371/journal.pone.0171679

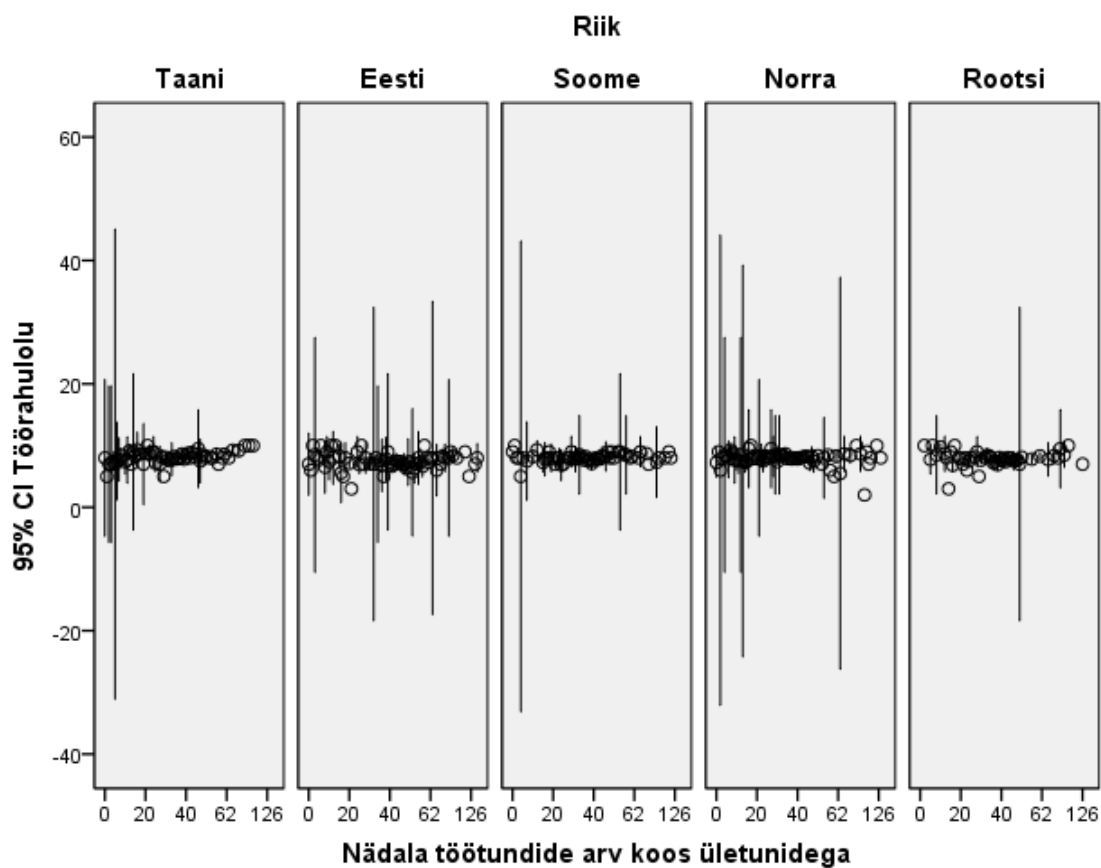
LISAD

Lisa 1. Tööraahulolu erinevatele aspektidele antud keskmised hinnangud ja nende usaldusvahemikud Eestis ja Põhjamaades.



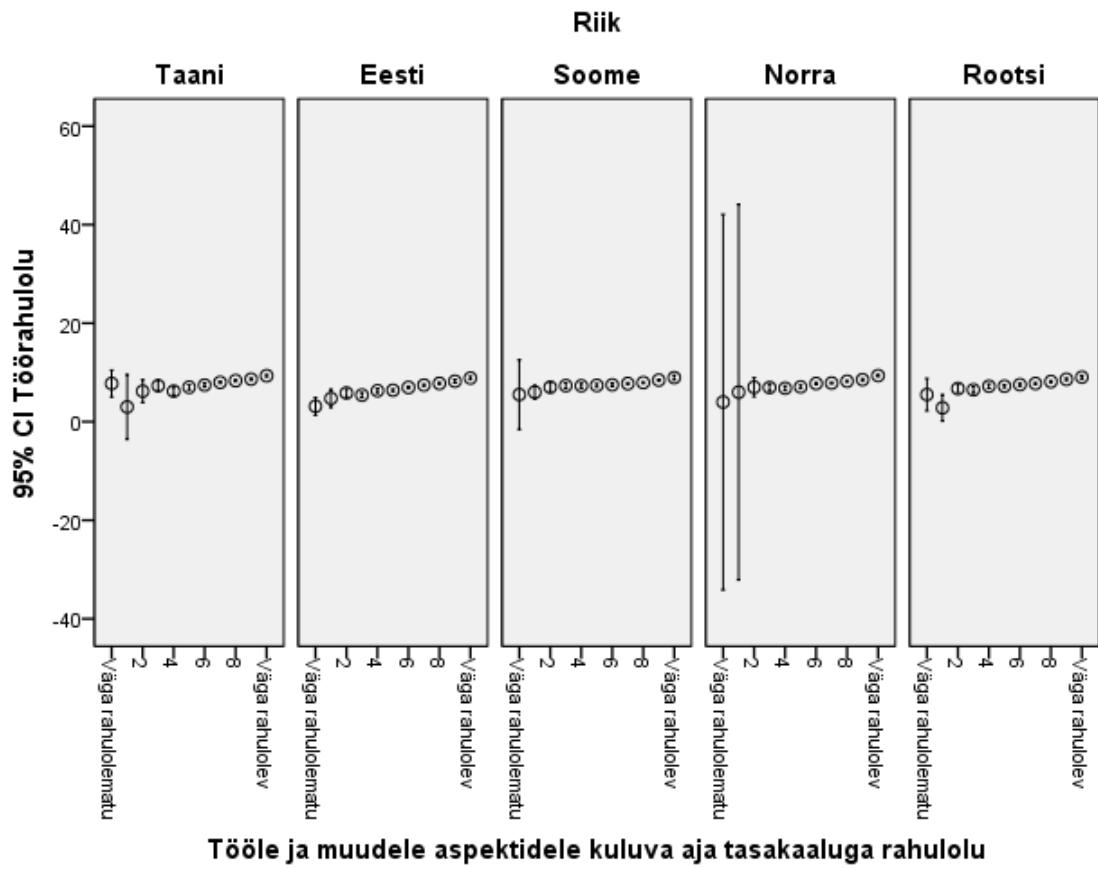
Märkused: Olulisuse tase 0,05. Sõltuvaks muutujaks on hinnangud tööraahulole ja selgitavaks teguriks on võime organiseerida igapäevast tööd.
Allikas: autori koostatud.

Lisa 1. järg



Märkused: Olulisuse nivool 0,05. Sõltuvaks muutujaks on hinnangud töörahulole ja selgitavaks teguriks on nädala töötundide arv koos ületunidega.
Allikas: autori koostatud.

Lisa 1. järg



Märkused: Olulisuse nivool 0,05. Sõltuvaks muutujaks on hinnangud tööraahulole ja selgitavaks teguriks töö- ja pereelu tasakaal.

Allikas: autori koostatud.

RESÜMEE

JOB SATISFACTION AND FACTORS AFFECTING IT: ESTONIA IN COMPARISON WITH THE NORDIC COUNTRIES

Kerle Nutonen

Job satisfaction concept is defined in many ways. Job satisfaction is a positive or negative condition that results from recognition and evaluation, and is the result of an employee's own assessment (Locke 1968: 10; Singh, Jain 2013: 105). Mostly, the focus is on making a satisfied employee more productive and adaptable to changes. Therefore, it is important to examine job satisfaction and the factors affecting it in order to increase employee satisfaction.

In today's globalising world, employees can change their work place both within a company and between countries. There is a lot of talk about how the labour force in Estonia is decreasing, because of the “outflow of brains”, which makes it difficult to find specialists and unskilled workers. In order to keep the working-age population in Estonia, it is necessary to understand what factors influence the job satisfaction and how it can be increased. For the reference point, based on culture proximity and close economic activity, is the Nordic countries. The Nordic population, culture and economic activity are somewhat similar to Estonia, but estimates of job satisfaction are not. Therefore, it is important to analyse what are the estimates of job satisfaction in different countries and what factors explain the differences in job satisfaction

There are many different studies about job satisfaction in specific focus such as gender, professions, enterprises or industries. Fewer studies are comparing different countries, including Estonia comparison to the Nordic countries. Eskildsen et al. (2004: 135) found that job satisfaction is not globally uniform and further studies will require countries added in the sample. Specifically, comparing countries similarities and differences like population, culture and economic background. The Nordic comparison carried out by

Eskildsen et al. (2004: 122) found that Danish workers were most satisfied with their work. Several bachelor and master theses in University of Tartu are about job satisfaction, where the focus is on a specific job positions or on a specific country's job satisfaction (Grünberg 2015, Sadu 2016). However, no studies compare Estonia's job satisfaction with the Nordic countries in detailed.

The aim of this bachelor thesis is to find out what factors are involved in assessing people's job satisfaction in Estonia and the Nordic countries (Finland, Sweden, Norway and Denmark). In analysing job satisfaction, significant attention has been paid to linking job satisfaction with family life. The following research tasks have been set up to meet the objective:

- define the concept of job satisfaction and provide an overview of the use of the term in the specialised literature;
- explain the job satisfaction and the work-life balance;
- based on the theory, determine the factors of job satisfaction and work-life balance at the company and country level;
- give an overview of the European Social Survey and the information covering about job satisfaction;
- analyse the explanatory factors of job satisfaction across Estonia and the Nordic countries;
- analyse the relationships between job satisfaction assessments and offer recommendations for raising job satisfaction in Estonia, considering the Nordic countries experience.

The analysis is based on the data of the European Social Survey of 2012, about Estonia, Denmark, Finland, Norway, and Sweden. The European Social Survey was carried out for the first time across Europe in 2002 and Estonia has been included in the sample since 2004. The author uses data from 2012 and analyses it with the IBM SPSS Statistics software program.

Job satisfaction does not have singular definition – some defined it as a state, while other as a cognition. The first refers, as an instant reaction to work and the other is how the employee feels at work and in the working environment. However, the analysis part is

similar - many different factors are considered in order to find relationships between them. Similarly, to job satisfaction, work-life balance is defined in many ways. Both balance and conflict have been observed. The balance means that they are related to both roles, and the conflict means that the two roles do not fit together.

An analysis of previous studies revealed that both internal and external factors influence job satisfaction. Internal factors are the demographic factors and the factors that result from the person. The external factors are the result of the content of the work, working environment, and social environment. In generalising the results of earlier studies, one can conclude that, although theoretically, the explanatory factors of work satisfaction are well grounded, the results of empirical analyses vary.

From empirical studies, it turned out that all studies do not yield similar results in relation to the factors. The differences depend on the size of the sample, the organisation under review, and the country's regulations. In addition, the economic and labour market situation have their influence. Different results were also given for age and income relationship with job satisfaction, for which some authors found a link and others, did not. Conflicting results were also found in the level of education, where some found positive and others a negative relationship with job satisfaction. Therefore, the analysis of work satisfaction and its explanatory factors continues to be an up-to-date research topic, especially in the comparison of different countries.

Regression analysis revealed that all factors were statistically significant with certain countries. The gender was statistically important for Finland, which was negatively related to job satisfaction. Age was important in Norway, which concluded that there was a linear positive relationship with job satisfaction. In the level of education, Estonia's job satisfaction increases with increasing levels of education, but in the Nordic countries the job satisfaction decreases. The net income of the household has a positive relationship in Estonia and in the Nordic countries. The size of the enterprise was a statistically significant factor and negatively related to the job satisfaction in Estonian employees. The possibility to organise day-to-day work, the number of weekly working hours, and the work-life balance are related statistically significantly to job satisfaction in Estonia and the Nordic countries. The ability to organise day-to-day work will increase the level of satisfaction of employees in the Nordic countries in a relatively similar way. Estimates

of Estonian employees by this factor increases significantly less. The work-life balance increases the job satisfaction the most, which shows that Estonians value a great deal the possibility to be able to balance work and private life.

The analysis revealed that mainly socio-demographic factors were not related to the overall development of job satisfaction assessments. On the other hand, in all countries, the job satisfaction is statistically significantly related to the following factors: the possibility to organize day-to-day work, the number of working hours with overtime, and the work-life balance. It turned out that in all countries, these factors have a similar relationship to job satisfaction. The surprising result was that the number of working hours with overtime was positively related to job satisfaction. The reason may be that satisfied employees are willing to work more. The differences in job satisfaction between Estonia and the Nordic countries are due to the possibility to organize day-to-day work. Employees do not feel the same job satisfaction in Estonia as in the Nordic countries.

As a result of empirical analysis, it can be conclusively concluded that the employee's socio-demographic indicators have a minor role in job satisfaction. The majority of socio-demographic factors were not statistically significant for the Nordic people's job satisfaction assessments (somewhat more interconnected in Estonia). However, for all the countries under analysis, it became clear that job satisfaction is mainly related to how much day-to-day work can be organized, persons workhours, and their work-life balance. The key on balancing work and family life is to focus on aspects of working time flexibility. A company could allow the employees to decide more about where and when will they work. Also, the government could review the laws on working time, perhaps it would be possible to make them more flexible.

It can be assumed that job satisfaction also depends largely on personal characteristics. For the further development of this bachelor's thesis, one might analyse how the person's personal characteristics are related to the country's job satisfaction. To do this, it is necessary to carry out additional studies in order to quantify human personality characteristics and their possible role in the development of job satisfaction. Such studies are of an interdisciplinary nature and require collaboration between researchers in different fields.

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks
tegemiseks**

Mina, Kerle Nutonen,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose (*lõputöö pealkiri*), mille juhendaja on Tiiu Paas,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **21.05.2018**