

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond

Elina Kulakova

**TÖÖRAHULOLU JA SELLE SEOS ÕNNELIKKUSE  
HINNANGUTEGA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: professor Tiiu Paas

Tartu 2019

Suunan kaitsmisele .....

(juhendaja allkiri)

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

.....

(töö autori allkiri)

# SISUKORD

Sissejuhatus.....	1
1. Tööraahulolu ja õnnelikkus ning neid kujundavad tegurid .....	8
1.1. Tööraahulolu mõiste ja selle hindamine .....	8
1.2. Tööraahulolu selgitavad tegurid .....	12
1.3. Õnnelikkuse mõiste ja selle hindamine.....	15
1.4. Õnnelikkust selgitavad tegurid .....	18
1.5. Tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelisi seoseid käsitlevad varasemad uuringud	24
2. Tööraahulolu ja õnnelikkuse vaheliste seoste analüüs .....	28
2.1. Andmed ja analüüsi meetoodika.....	28
2.2. Tööraahulolu ja õnnelikkusele antud hinnangute vaheline analüüs .....	36
Kokkuvõte.....	48
Viidatud allikad.....	52
Lisa 1. Tööraahulolu analüüsimisel kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu põhised näitajad ning nende kodeerimine.....	61
Lisa 2. Regressioonanalüüsi tulemused (Eesti) .....	65
Lisa 3. Regressioonanalüüsi tulemused (Iirimaa).....	68
Lisa 4. Regressioonanalüüsi tulemused (Saksamaa) .....	71
Lisa 5. Multikollineaarsuse diagnostika riikide lõikes .....	74
Summary .....	77

## SISSEJUHATUS

Tööraahulolu on üks olulisemaid termineid organisatsioonilises käitumises, mis oli esmaselt kirjeldatud 1920ndatel aastatel. Kõige levinum definitsioon kuulub Edward Locke'le (1968), mille põhjal tööraahulolu on positiivne või negatiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töö hindamisest ja tunnustamisest. Tänapäeval üha enam ettevõtteid pööravad tähelepanu töötajate tööraahulolu tõstmisele. Selleks analüüsitakse erinevaid tööga seonduvaid tegureid ning tihtipeale korraldatakse igasugused üritusi ja soodustusprogramme ettevõtte siseselt, et soodustada töötaja positiivset hoiakut töö suhtes ja teha teda õnnelikumaks just tööl. Kuid töö on ainult osa inimese elust ning tööraahulolu võib olla mõjutatud ka töövälisest teguritest, mis soodustavad õnnelikkuse teket.

Võib arvata, et tööga rahul töötaja on ka õnnelik töötaja. Eksisteerib seos, et mida õnnelikum on töötaja, seda tootlikum ta on. Selline nähtus sai nimetuse "õnnelik-produktiivne töötaja" (happy-productive worker). Õnnelik töötaja on enesekindlam, abivalmis ja optimistliku ellusuhtumisega, mis aitab saada paremat tulemuslikkust, soodustab uute oskuste omandamist ja sotsiaalse kapitali ehitamist, mida saab tulevikus kasutada. See tähendab, et kui töötajad on õnnelikud, siis võib eeldada pikaajalist tootlikkuse kasvu. Õnnetu töötajal on vastupidi vähem energiat ja motivatsiooni, mis viib madalale tootlikusele. Sellest lähtuvalt võib öelda, et ettevõtja vaades õnnelik töötaja suurendab inimkapitali efektiivset kasutamist. (Zelenski *et al.* 2008)

Töötaja õnnelikkus ja sellega kaasnev tootlikkus kajastub ka ettevõtte paremate majandustulemustes, mis omakorda suurendab ettevõtte konkurentsivõimet ja tema töötajate heaolu. Riigi tasandil õnnelik töötaja mõjutab agregeeritud tootlikkuse näitajat, mille abil on võimalik mõõta töötajate poolt loodud lisandväärtust. Vastavalt Eurostat andmetele, Eesti puhul on töötajate poolt loodud lisandväärtus Euroopa Liidu keskmisest madalam. Kui keskmine Euroopa Liidu tootlikkus on 100%, siis Eestis see on 74,4%

(Labour productivity, 2017). Selleks, et seda tõsta, üks võimalikest variantidest on muuta inimkapitali kasutamist efektiivsemaks, pöörates sealjuures tähelepanu ka töötajate töörahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose analüüsile. Sellise analüüsi tulemusena saab täiendavat informatsiooni, et mõista kuidas läbi töötajate õnnelikkuse ja töörahulolu suurenemise tõsta tööviljakust. Seetõttu on töörahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose analüüs aktuaalne, kuna selle teema seonduvad teadmised võimaldavad saavutada parimaid tulemusi tootlikuse osas riigi tasandil.

Selleks, et oleks võimalik parandada Eesti töötajate töörahulolu, on oluline võrrelda Eesti olukorda teiste riikidega, kus inimeste hinnangud oma rahulolule tööga ja ka sellest tulenev tootlikkus on kõrgemad. Seetõttu töö empiirilises osas on võrdluseks kaasatud andmed Iirimaa ja Saksamaa kohta. Iirimaa ja Saksamaa elanikud on tootlikumad ja rohkem tööga rahul, kui seda on Eesti töötajad. Vastavalt Eurostat andmetele, keskmine tootlikkus on 187,1% Iirimaaal ning 106,3% Saksamaal (Labour productivity, 2017). Lisaks sellele selgus 2019. aasta World Happiness Reporti uuringust, et Iirimaa ja Saksamaa elanikud peavad end õnnelikumateks, kui Eesti inimesed. Iirimaa andmete uurimine on huvitav selle poolest, et suhteliselt lühikese perioodi jooksul on tootlikkus kasvanud peaaegu 50% võrra. Aastal 2006 oli keskmine tootlikkus 139,4%, kuid 2017. aastaks on see kasvanud 187,1%-ni. Saksamaa analüüsi kaasamine on huvitav, kuna selle riigi tootlikkuse näitaja on sama perioodi jooksul kõrge ja stabiilne. (Labour productivity, 2017) Iirimaa ja Saksamaa näitajate uurimine annab tööle praktilisema väärtuse, kuna võimaldab eesti lugejatel edasijõudnud riikide kogemust üle võtta.

Ilmselt töörahulolu ei ole mõjutatud ainult üldise õnnelikkusega. Seetõttu töö fookuses on ka õnnelikkuse hinnangud, mis võimaldavad hinnata sotsiaalmajanduslikku stabiilsust, nagu näiteks majandusolukorraga rahulolu, valitsuse toimimisega rahulolu, töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu ja teised. Seega käesolev bakalaaurusetöö on keskendunud nii töörahulolu ja õnnelikkuse, kui ka teiste rahuloluga seonduvad hinnangute vahelise seose leidmisele. See aitab nii töötajaid, kui ka tööandjaid ja majanduspoliitika kujundajaid paremini aru saada, kuidas saab tõsta töörahulolu ja sellest tulenevat tootlikust tänu õnnelikkust kujundavatele teguritele ning millistele teguritele tuleb pöörata tähelepanu paremate tulemuste saavutamiseks. Seetõttu autori arvates on antud töö huvitav lugemiseks laiale ringile.

Palju on uuritud töörahulolu ja selle seost töörahulolu selgitavate teguritega eraldi. Nii näiteks Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas on kirjutatud mitmeid töid töörahulolu teemal, kus töörahulolu analüüsiti konkreetsete ametite, ettevõtete või riikide näitel (Andrejev 2014; Nutonen 2018). Samuti on Tartu Ülikoolis uuritud õnnelikkust ja selle seost sotsiaalmajanduslike teguritega, kus lisaks analüüsiti tegevuse ja saavutuste vahelisi seoseid (Kilk 2018). Käesolev töö erineb teistest uuringutest, kuna töö fookus on suunatud töörahulolu ja õnnelikkuse hinnangute vahelise seose leidmisele.

Nii töörahulolu kui ka õnnelikkus on kompleksed mõisted, mis kujunevad erinevate tegurite koostoimel. Võib arvata, et töörahulolu teeb inimese õnnelikuks. Kuid eksisteerib ka teine arvamus: kui inimene on mitmete erinevate tegurite koostoime tulemusena õnnelik, siis kajastub ka tema rahulolu tööga (Bowling *et al.* 2010). Ka käesolevas töös autor lähtub seisukohast, et õnnelikkus on töörahulolu kujundav tegur. Teiste sõnadega on töörahulolu väljund, mis on seotud inimese hinnanguga oma õnnelikkusele, mida on käsitletud sisendina.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on hinnata töörahulolu Eestis võrdluses Iirimaa ja Saksamaaga pöörates muude tegurite kõrval eelkõige tähepanu inimeste poolt töörahulolule ja õnnelikkusele antud hinnangute vahelisele seosele. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- anda ülevaade töörahulolu mõiste olemusest, hindamisest ning seda mõjutavatest teguritest erinevate autorite käsistluses;
- defineerida õnnelikkuse mõiste ja selgitada meetodeid õnnelikkuse hindamiseks;
- anda ülevaade õnnelikkuse hinnangutest, mis võiksid olla seotud töörahuloluga;
- viia läbi analüüs, et selgitada töörahulolule ja õnnelikkusele antud hinnangute vahelist seost;
- viia läbi analüüs, et selgitada töörahulolu seoseid erinevate teguritega;
- tuua välja tulemused ning neid analüüsida.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist: teoreetilisest ja empiirilisest. Esimene peatükk jaguneb neljaks alapeatükiks. Esimestes kahes alapeatükis avatakse töörahulolu mõiste olemus ja antakse ülevaade töörahulolu mõõtmisest ja seda kujundavatest teguritest. Teises ja kolmandas alapeatükis selgitatakse õnnelikkuse mõistet ja

meetodeid õnnelikkuse hindamiseks. Samuti on kirjeldatud õnnelikkust mõjutavad tegurid.

Teine peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks. Esimene alapeatükk keskendub varasematele uuringutele, mis käsitlevad töörahalolu ja õnnelikkuse vaheliseid seoseid. Teine annab ülevaate järgnevas analüüsis kasutatud andmetest, valimist ja metoodikast. Kolmandas alapeatükis viiakse läbi töörahalolu ja õnnelikkusele antud hinnangute vaheline analüüs Eestis, Iirimaa ja Saksamaal. Seejärel tuuakse välja analüüsi tulemused, järeldused ja ettepanekud, mis aitaksid Eesti töötajaid olla õnnelikumad ja rohkem tööga rahul.

Bakalaureusetöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, viies läbi korrelatsioon- ja regressioonanalüüs. Selle analüüsimeetodi eeliseks on suure andmemahte töötlemise võimalus, mis võimaldab seoste olemasolu ja tugevust kvantitatiivselt hinnata. Analüüsi teostamiseks on kasutatud andmed, mis pärinevad 2012. aasta Euroopa Sotsiaaluuringu andmebaasist, ning tarkvara IBM SPSS Statistics.

Märksõnad: töörahalolu, õnnelikkuse hinnangud, Eesti, Iirimaa, Saksamaa, Euroopa Sotsiaaluuring

# 1. TÖÖRAHULOLU JA ÕNNELIKKUS NING NEID KUJUNDAVAD TEGURID

## 1.1 Tööraahulolu mõiste ja selle hindamine

Kuna tööraahulolu on enim uuritud teemasid organisatsioonilises käitumises, siis erialakirjanduses on toodud ka mitmeid erinevaid definitsioone tööraahulolu mõiste kohta. Üks levinum definitsioon kuulub Edward Locke'le. Tema arvamuses tööraahulolu on positiivne või negatiivne emotsionaalne seisund, mis tuleneb töö hindamisest ja tunnustamisest. Juhul, kui töö väärtused on kooskõlas töötaja väärtushinnangute ja ootustega, siis tegemist on tööraahuloluga, negatiivsete emotsioonide domineerimisel on tegemist töörahuolematusega. Emotsionaalne seisund sõltub väärtuste tähtsusest, mida inimene määrab ise. Seega tööraahulolu on mõiste, mis kannab inimese subjektiivset hinnangut. (Locke 1968)

Mitmed teadlased toetavad Locke seisukohta, et tööraahulolu on inimese emotsionaalne seisund. Näiteks Cranny et al. (1992, viidatud Weiss vahendusel) on välja toonud, et tööga rahulolu on emotsionaalne vastus tööle, mis tuleneb töötulemuste võrdlusest oodatava tulemusega. Samas nad eristavad tööraahulolu ja rahulolumatust kui sama mõiste vastandeid. Lisaks Spector väidab (1997: 2), et tööraahulolu on tunne. Kui töötajale meeldib töö erinevate töö aspektide suhtes, siis inimene on tööga rahul, vastasel juhul tema ei ole tööga rahul.

Leidub ka arvamusi, et rahulolu tööga on suhtumine töösse. Weiss väidab (2002: 175), et tööraahulolu on töötaja hoiak, mis kujutab ennast hinnangulist arvamust oma töö suhtes. See tähendab, et tööraahulolul on erinevad tasemed, mis võivad olla nii positiivsed kui ka negatiivsed hinnangulises väärtuses.

Mitmed teadlased pakkusid oma mudelid, et seletada töörahulolu. Üheks levinumaks on Affect'i teooria (*Affect theory*), mille pakkus Edwin Locke ja mille kohaselt lahknevus töötaja ootuste ja reaalsuse vahel erinevate tööaspektide osas määrab töötaja rahulolu. Hackman ja Oldham (1975) pakkusid oma mudeli, mille nimeks on töö karakteristikute mudel (*Job characteristics model*). Mudel keskendub viie tegurite hindamisele – oskuste mitmekesisus, tööülesannete sisu, tööülesannete tähtsus, iseseisvus töö teostamisel ja tagasiside, mis omakorda mõjutavad seda, kui rahul on inimene tööga.

Teiseks vaateks on dispositsiooniline teooria (*Dispositional theory*). Selle teooria kohaselt töötajal on konkreetne eelsoodumus teatud töörahulolu tasemeks, mis tuleneb isiku omadustest ja ei sõltu töö sisust, ning see jääb konstantseks elu jooksul. Isiku omadusi moodustavad töötaja enesehinnang, enesetõhusus, kontroll ja neurootilisus. Mida kõrgemad on inimese enesehinnangu ja enesetõhususe näitajad, seda kõrgem on hinnang töörahulolule. Mida rohkem töötaja võtab vastutust oma otsuste eest ning usub, et kontroll elu üle on tema käes, seda suurem on töörahulolu. Madala neurootilisuse taseme puhul töötajal on suurem rahulolu tööga. (Locke *et al.* 1998)

Vastavalt Herzbergi teorialele, töörahulolu ja rahulolematuse ei ole sama mõiste kaks vastandlikku otsa, vaid on kaks eraldi kasutatavat ja sõltumatut mõistet. Tema arvates, töörahulolu moodustavad kaks tegurit: motivaatorid (*motivators*) ja hügieenifaktorid (*hygiene factors*). Selleks, et töötaja oleks tööga rahul, tuleb motiveerida töö siseteguritega, nagu palk ja hüvitised, tunnustus ja saavutused. Motivatsioonifaktorid põhjustavad rahulolu, kuna nende olemus seisneb töötaja kasvul, töötulemuste saavutamisel ja eneseteostamisel. Teisest küljest seostatakse tööga rahulolematusega hügieenifaktorid, nagu näiteks töötingimused, töökultuur, kindlustunne tööol, inimsuhted ja juhtimise kvaliteet. Hügieenifaktorid on töövälised faktorid, mis ei ole otseselt tööga seotud, kuid määravad töökeskkonna ja soodustavad töörahulolematust. Unikaalsus on selles, et motivaatorite vähendamisel ei kaasne töörahulolematuse ja hügieenifaktorite suurendamine ei too kaasa töörahulolu, kuna nad on iseseisvad mõisted. Seega on võimalik neutraalne seisund, kus töötaja ei ole tööga rahul ega tööga mitte rahul. (Herzberg 1966)

Herzbergi kahe faktorite teooria vaatleb töörahulolu struktuurse lähenemisega, st töötajal peab olema üks konkreetne arvamus tema töörahulolu kohta, kasvõi neutraalne, rahulolev või rahulolematu. Seega on raske määrata, millistes nendest kolmest variantidest asub töötaja, kui töötajal eksisteerivad samal ajal nii motivatsiooni tekitavad, kui ka hügieenifaktorid. Samuti ei arvesta see teooria töötajate isiklike erinevusi sama töörahulolu hindamisel. Need erinevused ei tulene vaid sellest, et töötajad hindavad tööfaktoreid (palk, tunnustus, töötingimused jne) erinevalt, vaid ka erinevate eesmärkidest, mida inimesed püüavad oma töös saavutada. (Kalleberg 1977)

Just seetõttu on sotsioloogitel oma teooria, mis põhineb arvamusel, et töörahulolu on funktsioon, mis koosneb nii tööfaktorite hindamisest inimese poolt kui ka töömotiividest. Kalleberg ütleb (1977), et töörahulolu ei ole võimalik analüüsida ilma teadmista, millist tähendust töötajad ise annavad oma tööle. Seega tema vaatleb töörahulolu tunnetusena, mis tuleneb erinevate faktorite hindamisest ja töötaja isikuomadustest.

Tabelist 1.1. selgub, et töörahulolu võib erinevalt defineerida ja analüüsida. Üldiselt defineeritakse töörahulolu kahel viisil – seisundi ja tunnetusena. Sõltuvalt valitud viisist, võib töörahulolu analüüsida kui hetkenähtust või pikaajalist nähtust. Erinevate autorite poolt on analüüsitud mitmeid tegureid, mis kujundavad töörahulolu. Seega kokkuvõtteks saab väita, et töörahulolu on subjektiivne ja hinnanguline mõiste, mida on võimalik analüüsida erinevatest vaatenurkadest sõltuvalt soovitud eesmärgist.

**Tabel 1.1.** Tööraahulolu käsitlused

<b>Autor(id), aasta</b>	<b>Tööraahulolu käsitlus</b>	<b>Tööraahulolematuse käsitlus</b>	<b>Mis määrab tööraahulolu?</b>
Locke, 1968	meeldiv emotsionaalne seisund, mis tuleneb töö hindamisest	tööraahulolu vastand	lahknevus töötaja ootuste ja reaalsuse vahel erinevate tööaspektide osas
Cranny, Smith ja Stone, 1992	positiivne emotsionaalne vastus tööle	tööraahulolu vastand	tuleneb töötulemuste võrdlusest oodatava tulemusega
Spector, 1997	meeldiv tunne, kui töö meeldib	tööraahulolu vastand	tunnetus
Hackman ja Oldham, 1975	positiivne tunne töö tegurite suhtes	tööraahulolu vastand	oskuste mitmekesisus, tööülesannete sisu, tööülesannete tähtsus, iseseisvus töö teostamisel ja tagasiside
Herzberg, 1966	töötaja kasv, eneseteostamine ja töötulemuste saavutamine	tööväliste faktorite mõju, mis ei ole seotud tööraahuloluga	motivatsiooni- ja hügieenfaktorid
Kalleberg, 1977	tunnetus, mis tuleneb töö hindamisest ja isikuomadustest	tööraahulolu vastand	töö faktorid ja isikuomadused

Allikas: autori koostatud

Samuti tuleb märkida, et eristatakse kaks tööraahulolu mõõtmise lähenemist: globaalne mõõtmine ja töötahkude mõõtmine. Globaalse tööraahuloluga on tegemist, kui räägitakse üldisest suhtumisest töösse. Globaalse tööraahulolu mõõtmiseks võib kasutada vastust küsimusele: “Kui rahul Te olete tööga?” (Becker 1993: 117). Sellist lähenemist on otstarbekas kasutada siis, kui soovitakse määrata töötajate üldist töö meeldivuse taset ning leida selle hinnangu seost teiste muutujatega. Teine lähenemine keskendub aga erinevate töö tahkudele (*work facets*) ning võimaldab välja selgitada, millised töö küljed põhjustavad rahulolu või rahulolematust. Spector (1997: 3) summeeris järgmised tööraahulolu tahud, mille põhjal teostatakse tööraahulolu analüüsi: tunnustus, suhtlemine, kaastöötajad, erisoodustused, töötingimused, töö olemus, ettevõtte olemus, ettevõtte poliitika ja menetlused, töötasu, isiklik kasv, edutamisvõimalused, turvalisus ja järelevalve.

Käesoleva töö empiirilises osas võtab autor aluseks Locke definitsiooni ning toetub töörahulolu globaalsele mõõtmisele. Euroopa Sotsiaaluuringu küsimuseks, mille põhjal viiakse läbi töörahulolu analüüs, on järgmine: “Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?”. Vastuseks oli ette antud Likerti 10-palli skaala, kus 0 tähistab äärmiselt rahulolematust ja 10 näitab, et vastaja on äärmiselt rahul tööga. Selline küsimus vastab Locke definitsioonile, kuna vaatleb töörahulolu kui hinnangulist hetkenähtust ja emotsionaalset seisundit, mille vastandiks on töörahulolematust. Küsimus on globaalse lähenemisega ning võimaldab uurida üldist suhtumist töösse.

## 1.2 Töörahulolu selgitavad tegurid

Kuigi bakalaureusetöö pearõhk on tehtud töörahulolu ja õnnelikkuse hinnangute vaheliste seoste leidmisele, töörahulolu kujundavad ka teised tegurid, mis ei pruugi olla õnnelikkusega seotud. Lähtuvalt eelpool mainitud teooriatest, võib arvata, et töörahulolu on mõjutatud nii tööga seotud teguritest, kui ka isikuomadustest ja inimese karakteristikutest. Lisaks, Hulin *et al.* (1985) toob välja, et töörahulolu on töösisendite ja tööväljundite vahe, kus töösisendiks on inimese investering töösse, nagu näiteks, haridus ja tööväljundiks on see, mida ta saab tööst, näiteks töötasu ja töötingimused. Seega käesolevas alapeatükis on esitatud täpsem ülevaade töörahulolu kujundavatest teguritest.

Vastavalt Arvey *et al.* (1989: 191) umbes 30% töörahulolust on tingitud inimese geneetika eripärast ning 70% muudest teguritest. Tema uuringust, kus ta analüüsis kaksikute töörahulolu, on leitud, et kui üks kaksikutest on tööga rahul, siis teisel oli ka sama tunne töö suhtes. Selline nähtus viitab sellele, et geneetilised eripärad moodustavad isikuomadusi, mis omakorda mõjutavad töörahulolu. Seega inimestel on geneetiline eelsoodumus töörahulolu suhtes. Mõned inimesed on geneetiliselt häälestatud olla rahulolevamad tööga, teised aga rahulolematud. Varasemates uuringutes uuriti seda seost negatiivse mõju (*negative affectivity* või *NA*) näitaja abil, mis kajastab inimese kalduvust kogeda negatiivseid emotsioone. Nii näiteks Watson *et al.* 1987 leidsid, et inimesed, kellel domineerivad negatiivsed emotsioonid, tajuvad tööd negatiivselt, mis omakorda viib madalale töörahulolule. Seega negatiivsed emotsioonid on negatiivselt seotud töörahuloluga.

Töötajate soo seose kohta töörahuloluga puudub ühtne arvamused. Vastavalt Greenhaus *et al.* (1990, viidatud Spector 1997 vahendusel) seost soo erinevuse ja töörahulolu vahel ei ole, kuigi meeste töö oli rohkem kvalifitseeritud, kui naistel ning naiste palk oli väiksem. Põhjuseks võib olla see, et naiste tööootused on madalamad kui meeste omad, seega naised on rahul vähemaga. Lisaks, naised ja mehed võivad erinevalt hinnata töö erinevad küljed, nagu näiteks töö sisu ja palk. Brush *et al.* (1987) leidsid aga, et sugu on seotud töörahuloluga ainult erasektori ettevõtetes, kuid avalikus sektoris soo seost ei leidu. Eraettevõtetes mehed olid tööga rahulolevamad, kui naised. Uuringutes Euroopa Liidu riikide näitel on leitud aga, et seos soo ja töörahulolu vahel on tugevam Kesk- ja Ida Euroopa riikides ning Põhjamaades, Lõuna- ja Mandri-Euroopa riikides seos on palju väiksem (Hauret, Williams 2017).

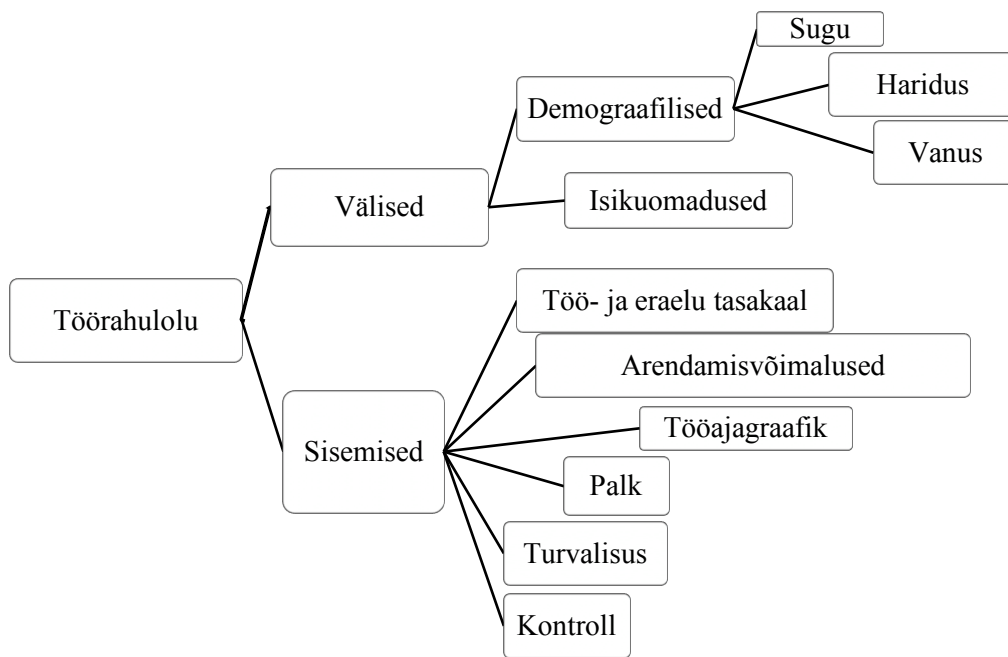
Vanuse osas eksisteerivad ka erinevad arvamused. Brush *et al.* (1987) leidsid, et vanuse ja töörahulolu vahel on lineaarne seos. Tema uuringust tuleneb, et mida vanem on inimene, seda suurem on tema töörahulolu. Clark ja Oswald (1996) toovad aga välja, et vanuse ja tööga rahulolu vahel on U-kujuline seos. See tähendab, et töötamise alguses töörahulolu on kõrge, 31. eluaastaseks saavutab minimaalset väärtust ning pärast hakkab taas kasvama. Autori sõnadel noorte kõrge töörahulolu sõltuvus on põhjustatud optimistlikust vaatest, võrdlemise tausta puudumisest ja kõrge tööpuudumisest noorte inimeste seas. Töörahulolu langus on aga sellepärast, et inimestel suurenevad tööootused ning eakaaslased leiavad atraktiivsemaid töökohti, mis omakorda mõjutab inimese töörahulolu. Elu teises pooles vähenevad ambitsioonid, inimesel ei ole vajadust võrrelda ennast teistega ning see põhjustab töörahulolu suurendamist.

Kõige mõjusamaks teguriks, mis põhjustab töörahulolu, võib arvata, on palk. Mitmetes uuringutes on aga leitud, et inimese sissetulek ja töörahulolu on nõrgalt seotud. Näiteks Spector (1997: 42) leidis, et korrelatsioon palga ja töörahulolu vahel on ainult 0,17. Põhjuseks ta toob välja, et töötasu korreleerub rohkem rahuloluga palgaga, kui töörahuloluga. Samuti Judge *et al.* (2010) leidsid, et palga ja töörahulolu vahel seos peaaegu puudub. Autor seletab sellist tulemust kohanemise teooriaga (*Adaptation level theory*), mille järgi inimese kogemuste hindamine on seotud ühe võrdluspunktiga, mis nihkub sõltuvalt varasemast kogemusest ja praegusest stiimuli taustast. Teiste sõnadega, kui töötaja saab palgatõusu, siis see kaotab kiiresti oma väärtust ning töötaja ei saa enam

palgatõusust endist rahulolu. Suuremat mõju töörahulolule avaldab aga palkade erinevus töötajate vahel. Spector (1997: 42) toob välja, et kui töötajatel on sama töö, siis nad võrdlevad palku üksteisega ning nad on tööga rahuloletud juhul, kui nende palk on sama töö tegijatest väiksem.

Üheks töörahulolu kujundavaks teguriks on tööajagraafik. Tänapäeval on võimalik töötada nii fikseeritud, kui ka paindliku tööajaga. Ralston (1989) leidis, et töö, kus on paindlikum tööaeg, ja töörahulolu vahel leidub positiivne seos. Analoogsele seosele leidsid kinnituse ka Jijena *et al* (2015). Põhjuseks toovad mõlemad autorid, et paindlik tööajagraafik võimaldab paremini kooskõlastada töö- ja perekonnaelu. Töörahulolu võib olla on seotud täis- ja osakoormusega töötamisega. Kuna osakoormusega töötajad tavaliselt saavad vähem erinevaid boonuseid, siis võib arvata, et nende töörahulolu on madalam, kui täiskohaga töötajatel. Steffy ja Jones (1990) omakorda leidsid, et osalise töökoormusega töötajate rahulolu ei ole madalam, kui täiskoormusega töötajatel. Selgitusena saab siin tuua erineva suhtumine töösse ja tööga seotud aspektidesse. Näiteks osakoormusega töötajad on tavaliselt tudengid, kelle jaoks ajagraafiku paindlikkus on vajalik, et minimeerida vastuolu tunniplaaniga koolis, ning see on olulisem, kui töö boonused (Feldman 1990).

Töötajate töörahulolu riikide vahelised erinevused on eelkõige selgitatavad makroteguritega nagu näiteks keskmine palk riigis, töötuse määr ja sotsiaalmajanduslik ebavõrdsuse määr. Pichler ja Wallace (2009, viidatud Drobnič *et al.* 2010 vahendusel) toovad välja, et töörahulolu erinevused on eelkõige seotud mikrotasandi teguritega, nagu näiteks töötingimused, tööturvalisus, kontroll, arendamisvõimalused, töö- ja eraelu tasakaal ja teised. Autorid leidsid, et riigid, kus nende tegurite osas on olukord parem, on ka tööga rahulolu kõrgem Drobnič *et al.* (2010) on aga leidnud, et turvalisus töö ja palk mõjutavad positiivselt kõige rohkem ka inimese õnnelikkust. Oma töös Idson (1990) leidis, et töörahulolu on seotud organisatsiooni suurusega. Vastavalt tema uuringule töörahulolu on väiksem suurtes ettevõtetes, mis on tingitud väiksemast vabadusest iseseisva töö korraldamise suhtes. Lisaks sellele, mõned autorid leidsid, et töö- ja eraelu tasakaal on seotud nii töörahulolu, kui ka õnnelikkusega. Näiteks Dong-Jin Lee *et al.* (2018) leidsid, et töörahulolu positiivne mõju õnnelikkusele on seda suurem, mida väiksem töö- ja eraelu konflikt.



**Joonis 1.1.** Tööraahulolu selgitavate tegurite liigitus

Allikas: autori koostatud kirjanduse ülevaade põhjal.

Eelnevate uuringutele tuginedes on võimalik jagada tegureid, mis on seotud tööraahuloluga, kahte gruppi: sisemised ja välised tegurid. Sisemised tegurid on need tegurid, mis on otseselt tööga seotud. Väliste tegurite alla kuuluvad demograafilised tegurid ja inimese isikuomadused. Täpsema ülevaate tööraahulolu selgitavate tegurite liigitusest annab joonis 1.1.

### 1.3 Õnnelikkuse mõiste ja selle hindamine

Õnnelikkus on üldtuntud mõiste, mida on uuritud terve inimkonna eksisteerimise jooksul. Paljud mõtlejad, nagu näiteks Buddha, Confucius ja Aristoteles, pöörasid olulisust tähelepanu sellele mõistele. Varasemad õnnelikkuse käsitlused seonduvad eelkõige filosoofia ja religiooni küsimustega ning inimesed püüdi nendest aspektidest lähtuvalt selgitada, mida tähendab õnnelikkus. Tänapäeval sotsiaalteadlased pööravad rohkem tähelepanu erinevatele ühiskonnast ja inimesest endast tulenevatele teguritele,

mis võivad avaldada nii avaldavad positiivset või negatiivset mõju inimese õnnelikkusele, ning kokkuvõttes annavad üldisema vaate ühiskonna ja tema liikmete subjektiivsest heaolust. (Diener *et al.* 2018)

Traditsiooniliselt koosneb subjektiivne heaolu kolmest komponendist – rahulolu eluga hinnangutest, negatiivsetest ja positiivsetest emotsioonidest. Sotsiaalteadlased tunnistavad õnnelikkust kui sünonüümi mõistele rahulolu eluga (*life satisfaction*) ja subjektiivne heaolu (*subjective well-being*), kuna need mõisted põimuvad omavahel ning korrelatsioon eluga rahulole ja subjektiivsele heaolule antud hinnangute vahel on väga suur (Veenhoven 1984). Mõned teadlased aga väidavad, et õnnelikkus ja subjektiivne heaolu on eraldi kasutatavad mõisted psühholoogilise eripära seisukohalt. Põhjuseks on see, et kõik inimesed on erinevad ning vähem emotsionaalsetel inimestel ei pruugi emotsioonid avaldada sama suurt mõju heaolule, nagu emotsionaalsetel inimestel (Diener *et al.* 2018). Helliwell ja Aknin (2018) toovad välja, et õnnelikkuse termin on kasutamiseks sobilikum, kuna see on paremini arusaadav suuremale inimeste ringile.

Eristatakse kahte lähenemist õnnelikkuse defineerimisel: hedonistliku ja eudaimonistliku. Hedonistlik lähenemine õpetab, et elu eesmärgiks on kogeda maksimaalset naudingut ja rahuldada kõik oma soovid. Hedonistliku käsitluse järgijad arvavad, et õnnelikkust moodustab naudingute ülekaal rahulolematuse suhtes, mis toob kaasa ka heaolu. Võib järeldada, et õnnelikkus ja heaolu on samaväärsed mõisted. Eudaimonistlik käsitlus aga seisneb selles, et mitte kõik soovid, mida inimene soovib rahuldada, ei ole kasulikud inimese jaoks. Kuigi need soovid annavad rõõmu ja naudingut, nad ei pruugi olla alati kasulikud inimese jaoks ning tema heaolu suurendada. Seega eudaimonistliku lähenemise järgi õnnelikkus ja heaolu on eraldi kasutatavad mõisted. (Ryan, Deci 2001)

Käesolevas töös järgib autor hedonistliku lähenemist ning edasi toob välja hedonistlike järgijate õnnelikkuse defineeringud. Veenhoveni (1984) defineeringust selgub, et õnnelikkus on tase, kuidas inimene hindab oma elu üldist kvaliteeti. Teiste sõnadega, õnnelikkust määrab see, kui rahul on inimene oma eluviisiga. Tema vaatleb õnnelikkust kui positiivset või negatiivset suhtumist oma elusse. Diener *et al.* (1997) defineeringust selgub, et subjektiivne heaolu tuleneb sellest, kuidas inimene hindab oma elu. Inimene on õnnelik, kui ta on oma eluga rahul, tema elus domineerib rõõm ning negatiivsed

emotsioonid esinevad harva. Juhul kui inimesel domineerivad negatiivsed emotsioonid, on vähe rõõmu ja tema ei ole eluga rahul, siis inimene ei ole õnnelik. Bentham (1970) räägib, et õnnelikkus on rõõmude ja valude summa. Tema arvates, õnnelikkus on produkt, mis koosneb positiivsetest ja negatiivsetest elu aspektidest.

Sotsiaalteaduses on kaks põhilist käsitlust õnnelikkuse hindamisel ning mõlemad põhinevad küsitlustel. Esimene käsitlus eeldab ühte küsimust ning määrab üldist inimese suhtumist õnnelikkusele. Vastavalt Jallohale (2014) eksisteerivad erinevad üldise õnnelikkuse mõõtmise skaalad, üks neist on näiteks üksikasja mõõtmise skaala (*the Single-Item Measurement Scale*) ja subjektiivse õnnelikkuse skaala (*Subjective Happiness Scale*). Esimese skaala küsimus on: “Kõike arvesse võttes, kui õnnelik Te olete?”. Mõõtmise skaala pakub välja kolm vastusevarianti: “ei ole õnnelik”, “päris õnnelik” ja “väga õnnelik”. Subjektiivse õnnelikkuse skaala küsimuseks on “Kas Te tunnete end üldiselt õnnelikuna” ning vastuseks on 10-palline Likerti skaala, kus 0 tähistab “ei” ja 10 on “alati”. Euroopa Sotsiaaluuringus kasutatakse küsimust “Kui õnnelikuks Te kõike kokku võttes end peate?” õnnelikkuse uurimuseks ning vastuseks on 10-palline Likerti skaala, kus 0 on äärmiselt õnnetu ja 10 on äärmiselt õnnelik.

Teine käsitlus seisneb õnnelikkuse indeksi väljaselgitamisel, mis põhineb erinevatel teguritel. Nii näiteks World Happiness Report määrab õnnelikkuse indeksi tegurite abil, nagu SKP inimese kohta, sotsiaalne toetus, oodatav eluiga, vabadus, heldus ja korrupsioon. Õnnelikkuse indeksi väärtus tuleneb tegurite aritmeetilise keskmise agregeerimisest ning annab võimaluse võrrelda õnnelikkuse taset riikide vahel. Õnnelikkust kujundavad tegurid võivad olla erinevad. Näiteks Bhutani rahvuslik õnnelikkuse indeks (*Bhutan's Gross National Happiness Index*), mida kasutatakse inimeste heaolu mõõtmiseks SKP asemel, koosneb üheksast teguritest. Need on psühholoogiline heaolu, elutase, rahulolu valitsusega, ühiskonna eluvõime, tervis, haridus, kultuuriline mitmekesisus, ajakasutus ja ökoloogiline mitmekesisus (Carlsen 2018).

Haller ja Hadler eristavad viit teoreetilist käsitlust õnnelikkuse analüüsimisel (2006: 172–175):

1. Õnnelikkus on pidev seisund kogu elu jooksul, mis on seotud ainult

isikuomadustega.

2. Õnnelikkus on elutingimuste tulemus, nagu näiteks haridus, sissetulek jt.
3. Õnnelikkus on isikute kasulikkuse funktsioon, mis koosneb isikuomadustest, sotsiaalsetest ja majanduslikest teguritest.
4. Õnnelikkuse tase tuleneb võrdlusest teiste inimestega.
5. Õnnelikkus on püsiv rahvuslik või kultuuriline omadus.

Käesolevas peatükis esitatud õnnelikkuse mõõtmise ja analüüsimise käsitlused eeldavad erinevate võimaluste kasutamist hinnangute saamiseks inimese õnnelikkuse kohta. Osa teadlastest analüüsivad õnnelikkust kui üldist suhtumist elusse, teised aga vaatlevad õnnelikkust erinevate aspektide lõikes. Sellest lähtuvalt võib järeldada, et õnnelikkus on subjektiivne näitaja, mis väljendab inimese hinnangut oma elule ning mida on võimalik analüüsida erinevatest külgedest. Sõltuvalt valitud metoodikast võivad õnnelikkuse uurimuse tulemused olla õiged, aga ei pruugi olla päris täpsed just subjektiivsuse tõttu.

Samuti tuleb rõhutada, et inimese õnnelikkuse tase sõltub nii isiku omadustest, kui ka teguritest, mida enamasti soodustab riik ja institutsioonid. Nii inimesed, kui ka riik tervikuna peavad olema huvitatud õnnelikkuse kasvust, kuna õnnelik ühiskond on tootlikum, tervislikum ja töövõimelisem (Veenhoven 1984). Lähtuvalt sellest, riik peab hoolitsema inimeste õnnelikkuse eest ja looma tingimusi, kus inimesed oleksid õnnelikumad, pöörates siinjuures tähelepanu õnnelikkust kujundavatele teguritele. Kuigi käesoleva töö peamine eesmärk on leida töörahulolu seost õnnelikkusega, töö fookus seisneb ka töörahulolu ja õnnelikkust selgitavate tegurite vahelise seose leidmisel. Seetõttu järgmises peatükis on esitatud ja liigitatud õnnelikkuse tegurid, mis võiksid olla seotud ka töörahuloluga.

## **1.4 Õnnelikkust selgitavad tegurid**

Käesolevas alapeatükis on esitatud ülevaade õnnelikkust selgitavatest teguritest, mida autor kasutab empiirilises analüüsis. Õnnelikkust selgitavaid tegureid võib üldistavalt jagada kolmeks grupiks: sotsiaaldemograafilised, majanduslikud ja institutsionaalsed

tegurid. Detailsema ülevaate saamiseks on need tegurid võimalik jagada veel järgmistesse kategooriatesse (Dolan *et al.* 2009: 97):

- personaalsed karakteristikud ja isikuomadused;
- sotsiaalsed karakteristikud;
- ajakasutus;
- suhted;
- sissetulek;
- majanduslik, sotsiaalne ja poliitiline keskkond.

Varasematest uuringutest on leitud, et demograafilised tegurid, nagu näiteks sugu ja vanus on seotud õnnelikkusega. Graham ja Chattopadhyay (2013) leidsid, et naised on reeglina õnnelikumad, kui mehed. Argyle (2001, viidatud Sujarwoto 2018 vahendusel) tõi välja, et vanus on positiivselt seotud õnnelikkusega. Tema arvab, et vanemad inimesed on õnnelikumad, kui noored. Samal ajal teised teadlased on leidnud U-kujulist seost õnnelikkuse ja vanuse vahel, mille järgi noored ja eakad inimesed on õnnelikumad, kui keskmise vanusega inimesed (Blanchflower and Oswald 2008, viidatud Clark *et al.* 1996 vahendusel). Samuti on leitud seos õnnelikkuse ja abieluga. Abielu on reeglina positiivselt õnnelikkusega seotud, kuna see annab majanduslikku, emotsionaalset ja sotsiaalset toetust abikaasadele ja nende lastele (Diener *et al.* 2015).

Argyle ja Furnham (1983, viidatud Sujarwoto *et al.* 2018 vahendusel) tõid ka välja, et abielu on kõige suurem emotsionaalne ja materiaalne toetus enamikele inimesele, mis on isegi olulisem kui sugulaste ja sõprade toetus. Lisaks, Luhmann *et al.* (2013, viidatud Mizobuchi 2017 vahendusel) leidsid, et mida õnnelikumad on inimesed enne abielu, seda suurem on hilisema abielu tõenäosus ja väiksem abielulahutuse tõenäosus. Üksikud inimesed on tavaliselt vähem õnnelikumad. (Lane 2000, viidatud Mizobuchi 2017 vahendusel).

Inimeste õnnelikkus on seotud ka laste olemasoluga. Laste olemasolu ja õnnelikkuse vahel on leitud erinevaid seoseid sõltuvalt kasutatud metoodikast ja riigist, kus uuring on tehtud. Näiteks, Haller ja Hadler (2006) leidsid, et lapsed suurendavad eluga rahulolu, kuid mitte õnnelikkust. Põhjuseks on toodud, et lapsed ja nende kasvatus toob kaasa palju raskusi ja muresid. Teiseks, kui lapsed kasvavad ja lahkuvad isakodust, siis suhtlemine

lastega kaotab oma sagedust ja intensiivsust. Vastavalt Dolanile *et al.* (2009), lapsed mõjutavad negatiivselt õnnelikkust juhtudel, kui vanemad on üksikud või lahutatud, pere on vaene või kui laps on haige ja nõuab rohkem hoolitsust. Võib arvata, et mitmete halbade asjaolude korral on lapsed tõsine väljakutse vanematele. Lisaks sellele laste mõju õnnelikkusele sõltub ka riigist ja kultuurist. Võrdluses Euroopa riikidega on näiteks USAs andmetel sagedamini tuvastatud negatiivset seost laste olemasolu ja õnnelikkusega (Dolan *et al.* 2009).

Oluliseks teguriks inimese õnnelikkusele on ka tervis. Diener *et al.* (2015) toovad välja, et õnnelikkuse ja tervise vahel leidub positiivne seos. Riikides, kus pööratakse rohkem tähelepanu tervishoiule, on inimesed reeglina õnnelikumad. Näiteks suitsetamise regulatsioonid ja maksustamine parandab suitsetajate heaolu, muutes nende käitumist ja põhjustades suitsetamise lõpetamist (*Ibid.*: 2015). Lisaks, Diener ja Chan (2011, viidatud Diener *et al.* 2015 vahendusel) on leidnud, et inimesed, kes on õnnelikud, optimistlikud tuleviku suhtes ja positiivsed, elavad kauem, kui vihased, depressiivsed ja masendunud inimesed.

Hariduse osas on kirjanduses toodud seisukohad vastuolulised. Ühelt poolt Graham ja Chattopadhyay (2013) tõid välja, et haridus on positiivses seoses õnnelikkusega, kuna haritumad inimesed suudavad kergemini kohaneda muutavas keskkonnas. Teiselt poolt Sujarwoto *et al.* (2018) väidab, et kõrgema haridusega suurenevad eesmärgid ja soovid, mida inimene tahab saavutada, ning eesmärkide saavutamise ebaõnnestumisel võib õnnelikkuse tase langeda. Clark ja Oswald (1996) leidsid, et hariduse ja õnnelikkuse vahel on negatiivne seos. Üheks põhjuseks toovad nad välja seda, et haritud inimestel on suuremad tööootused, mida on raske täita, ning teiseks põhjuseks on ka see, et sissetuleku hajuvus kasvab haridusega.

Samuti see, kuidas inimene kasutab oma aega, mõjutab õnnelikkust. Paul Dolan *et al.* (2009) toob välja, et ajakasutust iseloomustavad sellised tegurid, nagu näiteks tööaeg, töö- ja eraelu tasakaal, elukoht (st maal või linnas jne) ja religioosne aktiivsus. Haller ja Hadler (2006) leidsid, et religioon on positiivselt seotud õnnelikkusega, kuna religioon annab seletust inimese elule ning aitab ebasoodsate elutingimustega paremini hakkama saada.

Üheks teguriks, mida on õnnelikkuse analüüsimisel enamasti arvestatud, on inimese sissetulek. Traditsiooniliselt majandusteadlased eeldavad, et suurem sissetulek ja suurem tarbimine põhjustavad suuremat õnnelikkust ja ka heaolu. Selline seisukoht on kooskõlas kasulikkuse kontseptsiooniga majandusteaduses, mille kohaselt kasulikkus põhineb isiku heaolu maksimeerimisel. Empiirilised uuringud on ka näidanud, et kõrgem palk põhjustab suuremat õnnelikkuse tase konkreetsel ajahetkel, kuid juhul kui suurendada korraga kõigi inimeste sissetulekuid, siis inimeste õnnelikkuse tase ei kasva. Seda nähtust nimetatakse Easterlini paradoksiks, mille esmakordselt avastas Richard Easterlin. Paradoksi selgituseks võiks olla see, et inimeste heaolu kasvab ainult siis, kui nad võrdlevad ennast teiste inimestega. See viitab sellele, et inimese õnnelikkus sõltub pigem suhtelisest kui absoluutsest sissetulekust, kuna inimesed hoolitsevad oma suhtelise positsiooni eest ühiskonnas (Clark, Oswald 1996). Teistsuguse esitavad Haller ja Hadler (2006), väites, et suurem sissetulek suurendab õnnelikkust ainult arengumaades. Arenenud maades on inimene harjunud saama kõrgemat sissetulekut ning alates teatud momendist sissetuleku suurendamine ei anna inimesele lisakasulikkust ega tõsta tema rahulolu ega ka õnnelikkust.

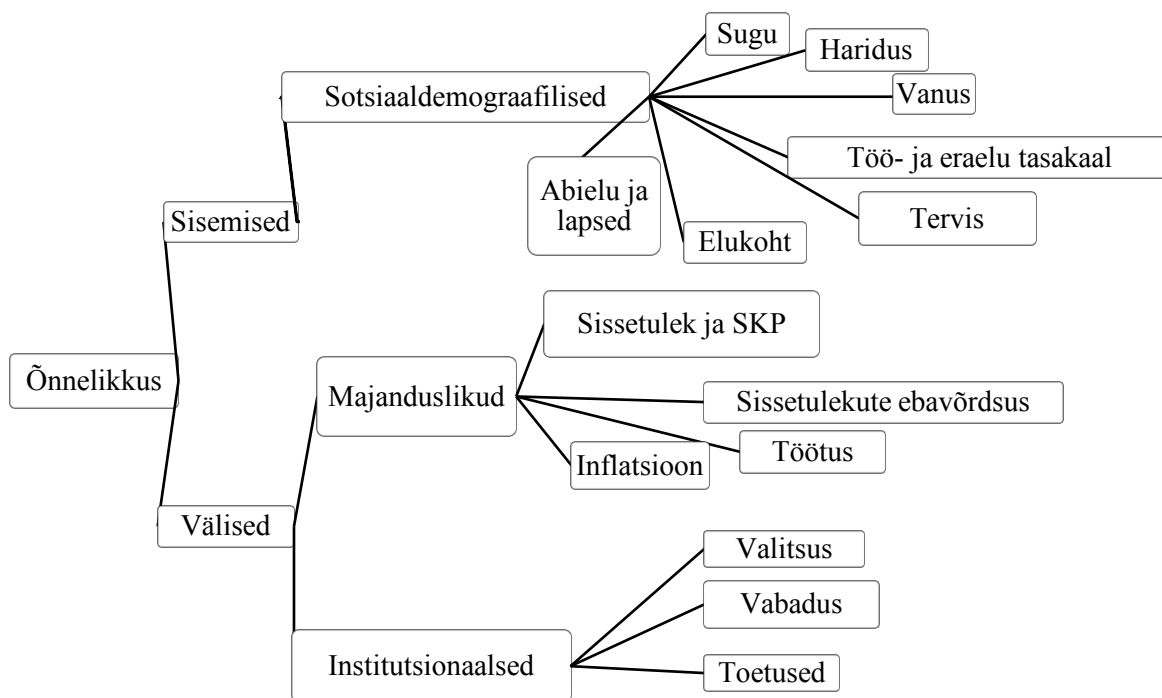
Teades, et inimene võrdleb ennast teistega, võib arvata, et sissetulekute erinevus on negatiivselt seotud õnnelikkusega. Berg (2006, viidatud Veenhoven 1984 vahendusel) näitas, et ühiskonna sissetulekute ebavõrdsuse ja õnnelikkuse vahel statistiliselt olulist seost ei ole. Clark ja Oswald (1996) leidsid, et töötaja õnnelikkus on pöördvõrdeliselt seotud töötasude võrdlusega. Vastuoluliste tulemuste selgituseks on ilmselt erinevused valimis ja uurimismeetodites. Tegur, mis lähtub inimeste sissetulekust, on enamasti SKP inimese kohta. Hagerti ja Veenhoven leidsid, et kõrgema SKP-ga inimese kohta riikides on seos õnnelikkusega nõrgem kui keskmise SKP-ga riikides. Samuti riigid madala SKP-ga inimese kohta (vähem kui 10 000\$) SKP inimese kohta on rohkem seotud õnnelikkusega. See tähendab, et SKP inimese kohta ja õnnelikkuse vahel leidub suurem korrelatsioon ja positiivne seos ainult arengumaades, mis omakorda kinnitab teooriat, et raha suurenemisega väheneb selle marginaalne kasulikkus.

Veel üheks oluliseks teguriks, mis on seotud õnnelikkusega, on töötus. Clark ja Oswald (1994) leidsid, et töötuse suurenemisega väheneb õnnelikkuse tase. Samuti nad toovad välja, et füüsiliste isikust ettevõtjatel on väiksem õnnelikkuse langus, kui inimestel, kes

olid palgatöölised. Lisaks sellele õnnelikkuse langus on väiksem töötud noortel ja inimestel, kes elavad kõrge tööpuudusega piirkondades. Inimesed, kes ei tööta pikkaajaliselt on ka õnnelikumad, kui need, kes on lühiajaliselt töötud. Luhmann *et al.* (2013, viidatud Mizobuchi 2017 vahendusel) leidsid ka, et suurem õnnelikkuse tase ennustab madalamat töötuse tõenäosust. Tööhõive on aga positiivselt seotud õnnelikkusega. Inimesed, kes töötavad on õnnelikum, kui töötud (Clark ja Oswald 1994).

Inflatsioon on ka tegur, mis avaldab mõju õnnelikkusele, kuid selle teguri mõju on väiksem, kui töötuse määral. Inflatsioonimäär, mis on väiksem kui 25%, avaldab samaväärset mõju õnnelikkusele nagu töötus, mille määr on üle 25%. Üldiselt on leitud, et inflatsiooni kasvuga väheneb õnnelikkus. (Alem, Köhlin 2014). Lisaks, Blanchflower *et al.* 2014 leidsid, et inflatsiooni suurenemisega on vanemate inimeste õnnelikkuse tase suurem, kui noorematel. Põhjus võib seisneda selles, et vanemad inimesed on rohkem ette valmistanud oma varude säilitamiseks inflatsiooni suurenemise tõttu, kui nooremad inimesed.

Varasematest uuringutest on leitud seosed ka institutsionaalsete tegurite ja õnnelikkuse vahel. Näiteks Helliwell *et al.* (2014) leidis, et mida efektiivsem on valitsus, seda õnnelikumad on inimesed ühiskonnas. Õnnelikumad ühiskonnad rohkem järgivad seadusi ja inimõigusi. Lisaks, demokraatliku režiimiga riigid on õnnelikumad, kui autoritaarse valitsusega riigid. Nad leidsid positiivset seost ka vabaduse ja õnnelikkuse vahel, mis tuleneb valitsemisvormist. Riigides, kus on kõrge õnnelikkuse tase, on rohkem poliitilist ja isiklikku vabadust, kuid samal ajal on olemas ka seadused, mis reguleerivad omandiõigust ja tööõigust. Õnnelikumates riikides on ka väiksem korrupsioonitase. Radcliff (2013) toob välja veel, et õnnelikumates riikides on rohkem arenenud sissetuleku turvalisuse programmid, nagu näiteks kõrgemad pensionid, töötute abiraha ja toetused haigetele ja puuetega inimestele.



**Joonis 1.2.** Õnnelikkuse selgitavate tegurite liigitus

Allikas: autori koostatud kirjanduse ülevaade põhjal.

Erinevate empiiriliste uuringute tulemustele tuginedes on töö autor toonud üldistavalt välja 2 gruppi tegureid, mis on seotud õnnelikkusega (joonis 1.2): sisemised ja välised tegurid. Sisemised tegurid on need tegurid, mis tulenevad inimese sotsiaaldemograafilistest tunnustest ja isiksuseomadustest. Välised tegurid on eelkõige need, mis tulenevad riigist, tema institutsioonidest ja poliitikast. Need kaks suurt gruppi jagunevad omakorda veel kolmeks tegurite grupiks: sotsiaaldemograafilised, majanduslikud ja institutsionaalsed tegurid. Täpsema ülevaate õnnelikkust selgitavate tegurite liigitusest annab joonis 1.2.

## 1.5 Tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelisi seoseid käsitlevad varasemad uuringud

Kuna tööraahulolu ja õnnelikkuse analüüs on üsna populaarsed teemad, mis omavad ka praktilist väärtust, siis eksisteerivad erinevad uuringud selle kohta. Palju on uuritud need mõisted eraldi, kus on välja toodud tööraahulolu ja õnnelikkuse selgitavad tegurid eraldi. Tihti peale sellistest töödest on näha, et tööraahulolu selgitavaks teguriks on õnnelikkus ning õnnelikkuse selgitavaks teguriks on tööraahulolu. Seoses sellega eksisteerivad kaks lähenemist tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose analüüsiks. Üks põhineb *part-whole* teoorial, mille põhjal on tööraahulolu õnnelikkuse mõõdik ja eeldab, et tööraahulolu võib seletada õnnelikkust. Teine lähenemine eeldab, et õnnelikkus on üldine inimese eelsoodumus konkreetsete emotsioonide läbielamiseks ning eelsoodumus saab mõjutada inimese erinevaid rahuloluga seonduvaid valdkondi, nagu näiteks tööraahulolu. Seega teine lähenemine põhineb arvamusel, et õnnelikkus on tööraahulolu kujundav tegur. (Bowling *et al.* 2010) Ka selles töös lähtutakse seisukohast, et õnnelikkus on muude tegurite kõrval oluline tööraahulolu kujundav tegur.

Varasematest uuringutest võib märgata, et tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose tugevus varieerub uuringute lõikes. Vastavalt Bowlingule *et al.* (2010: 915) kõige madalam korrelatsioonikordaja on 0,16 ning kõige suurem 0,68. Ka erineb tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose suuna kohta on erialakirjanduses toodud erinevaid seisukohti. Järgnevalt autor annab täpsemat ülevaate varasematest uuringutest, et paremini jälgida, kust tulenevad erinevused.

Et välja selgitada tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose põhjuslikkust ja tugevust, on Judge ja Watanabe (1993) kasutasid paneelandmete regressioonanalüüsi. Kuna paneelandmete analüüs eeldab sama andmete kogumist mitmetel perioodidel, siis autorid kasutasid andmeid tööraahulolu ja õnnelikkuse kohta kahe viie aastase ajavahemiku lõikes. Õnnelikkust kujundavateks teguriteks olid demograafilised näitajad, nagu näiteks vanus, rass, abielu, subjektiivne hinnang tervisele (ehk subjektiivne tervis) ja tegelik tervislik seisund (ehk objektiivne tervis), mis sisuliselt on arsti aruanne. Tööraahulolu selgitavateks teguritena kasutati haridust, töötingimusi, palgamäära, edutamise võimalusi,

subjektiivset jõupingitust ja teisi. Andmeid koguti küsimustiku abil, kus õnnelikkust mõõdeti 7-pallise Likerti skaalaga ja vastustega “minu elu on õnnetu, nauditav, kasutu või väärtuslik” ning töörahulolu mõõdeti Likerti skaalaga ja küsimusega «Kõik arvesse võttes, kui rahul Te olete oma eluga?». Autorid leidsid, et töörahulolu ja õnnelikkuse vahel leidub positiivne seos. Esimesel analüüsitaval aastal oli töörahulolu mõju õnnelikkusele palju suurem, kui õnnelikkuse mõju töörahulolule, kuid viie aasta pärast õnnelikkuse mõju töörahulolule oli palju suurem, kui töörahulolu mõju õnnelikkusele. Seega võib arvata, et konkreetse ajahetke analüüsimisel on töörahulolu mõju õnnelikkusele suurem, kuid kui vaadata seost pikemas perspektiivis, siis õnnelikkus põhjustab töörahulolu. (Judge ja Watanabe 1993)

Tait *et al.* (1989) viisid läbi töörahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose analüüsi, pöörates tähelepanu eelkõige soolistele erinevustele. Nad keskendusid ideele, et töö on erinev roll naiste ja meeste elus, seega seosed õnnelikkusega võivad olla ka erinevad. Uuringu meetodikaks oli metanalüüs, mis seisneb paljude varasemalt tehtud uurimistööde tulemuste analüüsis. Valimiks oli 1955 aastast kogutud 22 artiklit, kus oli uuritud korrelatsioon töörahulolu ja õnnelikkuse vahel. Seega uuring põhineb varem saadud tulemustel korrelatsiooni ja soo osas. Tulemuseks on, et uuringute keskmine korrelatsioon töörahulolu ja õnnelikkuse vahel on 0,44. (Tait *et al.* 1989)

Thoresen *et al.* (2003) uurisid töörahulolu ja õnnelikkuse seost emotsioonide dimensiooni abil, kus eristati negatiivsete ja positiivsete emotsioonide mõju töörahulolule. Emotsioonide mõju töörahulolule analüüsiti psühholoogiliste tegurite abil, nagu näiteks avatus kogemusele, meelekindlus, ekstravertsis, koostöövalmidus ja neurootilisus. Selle uuringu meetodiks oli ka metaanalüüs ning andmeid koguti paljudest psühholoogilise, organisatsioonilise käitumise, juhtimise ja õendusabiga seotud artiklitest. Uurimistulemused näitasid, et positiivsed emotsioonid on samasuunaliselt seotud töörahuloluga ning nende vaheline korrelatsioon oli 0,34. Negatiivsete emotsioonide korral töörahulolu väheneb ning seos on vastassuunaline, mis väljendab korrelatsioonikordaja -0,34. (Thoresen *et al.* 2003)

Vliert ja Janssen (2002) viisid läbi regressioonanalüüsi 36 riigi näitel ning kinnitust leidis statistiliselt oluline tugev seos töörahulolu ja õnnelikkuse vahel. Töörahulolu on

mõõdetud töörahulolu ja ettevõttega rahulolu indeksiga, mis on moodustatud järgmiste väidete abil: «Ma teen töös midagi, mida pean oma töös väga väärtuslikuks» (rahulolu tööga), «minu töö on igav ja monotoonne» (rahulolematust tööga) ja «ma soovitan ettevõtet, kuna see on hea töökoht» (rahulolu ettevõttega). Õnnelikkust mõõdeti 10-punktilise skaalaga ja küsimusega «Kõike arvesse võttes, kui rahul või rahumata Te olete oma eluga? ». Tulemuseks autorid said positiivse seose töörahulolu ja õnnelikkuse vahel, mille korrelatsioonikordaja on 0,68. (Vliert, Janssen 2002)

Cibele Satuf *et al.* (2018) analüüsisid töörahulolu ja õnnelikkuse vahelist seost lineaarse regressioonimudeli abil. Nende uuring baseerub küsitlusel, mis oli korraldatud internetis ning saadetud 971 inimestele Portugalis. Töörahulolu mõõdeti töötahkude abil, nagu töö sisu, kolleegid, suhtlemine juhatusega, arendamisvõimalused ja palk. Vastuste variandte oli ette antud 7-pallilises Likerti skaalas, kus 1 tähistab äärmiselt rahulolematust ja 7 tähendab, et vastaja on äärmiselt rahul. Õnnelikkuse mõõtmiseks kasutati küsimustikku, mis koosneb 41 väitest ning jaguneb viieks osaks: positiivsed emotsioonid, sotsiaalne vastastikune toime, enesehooldus, osalemine olulistes tegevustes ja seos sotsiaalmajandusliku struktuuriga. Vastuseks oli antud 5-palline Likerti skaala, kus 1 tähistas mitterahulolu ja 5 nõusolekut. Selline küsimustik võimaldas hinnata nii üldist töörahulolu seost õnnelikkusega, kui ka seost iga õnnelikkust selgitava teguriga eraldi. Selline uuring näitas, et töörahulolu ja õnnelikkuse vaheline korrelatsioon 0,529. Samuti autorid leidsid, et õnnelikkuse tõenäosus on suurem, kui inimene hindab tööd positiivselt, on rahul kolleegide ja arendamisvõimalustega tööl. (Cibele Satuf *et al.* 2018).

Eeltodud ülevaatest varasemate uuringute kohta võib järeldada, et töörahulolu ja õnnelikkuse vaheline seos sõltub valitud meetodikast, valimist ja andmete kogumise viisist jne. Ülevaade varasematest uuringutes ja nende tulemustest võimaldab jõuda järelduseni, ei sobivaimaks meetodiks töörahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose uurimiseks on regressioonanalüüs. Regressioonanalüüs võimaldab samaaegselt võtta arvesse teoreetilisest käsitlusest tulenevaid tegureid, mis võivad olla seotud töörahulolu arvestades, nende hulka ka inimese õnnelikkuse näitaja. Erialakirjanduses puudub selge seisukoht töörahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose põhjuslikkuse kohta. Kuid tuginedes varasema kirjanduse analüüsile, lähtub selle töö autor seisukohast, et inimese hinnang õnnelikkusele mõjutab inimese töörahulolu. Sellest seisukohast tulenevalt on töö

järgnevas osas läbiviidavas regressioanalüüsis sõltuvaks muutujaks ehk nn väljundiks töörahulolu näitaja ning inimese hinnang õnnelikkusele on teiste kõrval üks olulisemaid selgitavaid ehk sõltumatuid muutujaid, mis on seotud inimese töörahuloluga.

## 2. TÖÖRAHULOLU JA ÕNNELIKKUSE VAHELISTE SEOSTE ANALÜÜS

### 2.1 Andmed ja analüüsi meetodika

Bakalaureusetöö empiiriline osa viiakse läbi Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS – *European Social Survey*) andmete põhjal. ESS on uuring, mille eesmärgiks on eurooplaste hoiakute ja käitumise kaardistamine rohkem kui kolmekümnes Euroopa Liidu riigis. Uuringut viiakse läbi 2001. aastast iga kahe aasta tagant, kuid Eesti osaleb uuringus alates aastast 2004. Uuring seisneb intervjuu läbiviimises silmast-silma meetodil ja küsimustikku täitmises. ESS küsimustik koosneb kahest moodulist, millest üks moodul on aasta aastalt muutumatu, kuid teise mooduli küsimused alati muutuvad. Käesolevatöö empiirilises osas kasutatakse 2012. aasta 6. vooru andmeid, kuna selle aasta roteeruv moodul sisaldab personaalse ja sotsiaalse heaoluga seonduvaid küsimusi.

ESSi valim on moodustatud rangelt juhuslikul meetodil ning sinna kuuluvad vähemalt 15-aastased riigi elanikud, sõltumata rahvusest, kodakondsusest ja eemakeelest. 2012. aasta uuringus osales kokku 9698 inimest, kusjuures 2380 inimest oli Eestist, 2628 inimest Iirimaalt ja 2958 Saksamaalt. Töö järgnevas osas on antud ülevaade olulisematest demograafilistest, sotsiaalsetest, majanduslikest ja poliitilistest teguritest, mida on arvestatud edaspidises empiirilises analüüsis.

Personaalsete karakteristikute osas võib eristada sugu, vanust, abielu, laste olemasolu ja ellusuhtumist. Iirimaal ja Saksamaal on meeste ja naiste osakaal peaaegu võrdne. Eestis aga naised osales rohkem (58%), kui mehed (42%). Eestis ja Saksamaal on kõige rohkem vastanud vanuses 45-59, kuid Iirimaa suurimaks vanusgrupiks osutusid 45-59 aastased inimesed. Kõige rohkem inimesi, kes on abielus, on Saksamaal (62,8%). Eestis ja Iirimaal on abielus vastunute osakaal peaaegu sama, üle 50%. Eesti on riik, kus on kõige suurem perede osakaal, kus on lapsed (60,7%), kuid riigiks, kus on kõige suurem lastetuse

osakaal, on Iirimaa (58%). Tabelis 2.1 on esitatud täpsem ülevaade riikide demograafilistest näitajatest. Kõige optimistlikult häälestatud riigiks on Saksamaa (81%). Kõige väiksem optimistlikult häälestatud inimeste osakaal on Eestis (68,6%).

**Tabel 2.1.** Elanike demograafilised näitajad riikide lõikes

Näitaja	Valik	Osakaal (%)		
		Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Sugu	Mees	42	47,6	50,4
	Naine	58	52,4	49,6
Vanus	15-29	20,3	18,6	19,7
	30-44	21,7	29,6	20,1
	45-59	24,7	23,5	28,8
	60-74	21,3	20,9	23,2
	75-...	12	7,5	8,2
Abielu	Abielus või vabaabielus	53,5	54,3	62,8
	Ei ole abielus	46,7	45,7	37,2
Laste olemasolu	Jah	60,7	42	51,4
	Ei	39,3	58	48,6
Optimism tuleviku suhtes	Optimistlik	68,6	75,1	81
	Keskmiselt optimistlik	18,6	16,1	13,5
	Ei ole optimistlik	12,8	8,7	5,5

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Sotsiaalsesse karakteristikutesse kuuluvad sellised tegurid, nagu elukoht, tervis ja haridus. Pääaegu võrdne inimeste osakaal elavad linnades, kas suurtes või väiksemates, Eestis (69,1%) ja Saksamaal (69,8%). Iirimaal eelistus elada talus või külas on suurem, kui teistes riikides (39,7%). Subjektiivse tervise hinnangu osas selgus, et Iirimaa vastajatel on kõige halvem tervise seisund (81%), kuid kõige rohkem vastajatest hindavad oma tervist kui hea Eestis (13,9%). Iirimaal on põhiharidusega inimeste osakaal kõige suurem (29,2%), nii Eestis kui Saksamaal on rohkem kui pool vastajatest kutseharidusega ning kõrgharidusega inimeste osakaal on peaaegu võrdne kõikides kolmes riikides. Mis puudutab tuttavatega kohtumise sagedust, siis Saksamaa on kõige sotsialiseeritud riik, kus mitukordne nädala kokkusaamise osakaal on 38,8%. Kõige madalam tuttavatega

kohtumise sagedus on Eestis (22,9%). Täpsema ülevaate sotsiaalsetest teguritest annab tabel 2.2.

**Tabel 2.2.** Sotsiaalsed tegurid riikide lõikes

Näitaja	Valik	Osakaal (%)		
		Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Elukoht	Linnas	69,1	60,3	69,8
	Maal	30,9	39,7	30,2
Tervis (inimeste hinnangud oma tervisele)	Halb	47,1	81	59,8
	Keskmine	39,6	15,8	30,9
	Hea	13,3	3,2	9,3
Haridus	Põhiharidus	19,7	29,2	4
	Kutseharidus	54,9	40,9	65,3
	Kõrgharidus	25,4	29,9	30,7
Tuttavatega kohtumise sagedus	kord kuus või vähem	35,3	29,3	18,8
	mitu korda kuus	41,7	39,8	42,4
	mitu korda nädalas	22,9	30,9	38,8

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Tabelis 2.3 on välja toodud töötajaid iseloomustavad tööga seonduvad tegurid. Eestis on kõrge suurem palgatöötajate osakaal (91,5%), Iirimaal on rohkem ettevõtjaid ja inimesi, kes töötavad perefirma heaks, võrreldes teiste riikidega. Eestis ja Iirimaal on rohkem väikese ja keskmise suurusega ettevõtteid, kuid Saksamaal eksiteerib rohkem suuri ettevõtteid. Samuti Saksamaal on töötaja võime kontrollida organisatsiooni tegevust suurem, kui Eestis ja Iirimaal. Samal ajal Saksamaal on kõige suurem kontroll töötaja töötegevuse üle, kuid kõige vabad töötajad kontrolli suhtes on Iirimaal (33,3%).

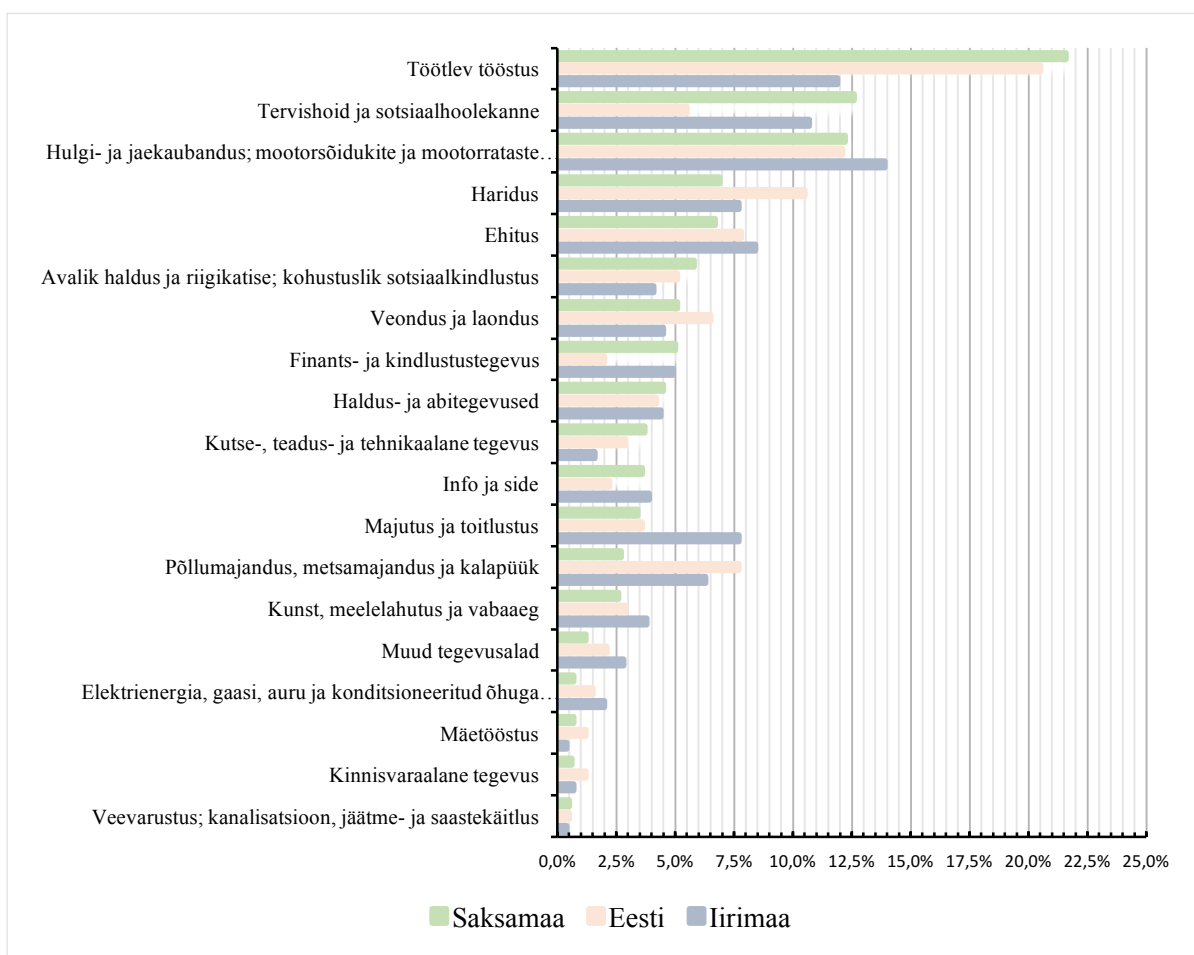
**Tabel 2.3.** Tööga seonduvad tegurid riikide lõikes

Näitaja	Valik	Osakaal (%)		
		Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Töökoha klassifikatsioon	Palgatöötaja	91,5	83,9	87,4
	Ettevõtja	6,7	13,6	10,7
	Töötab perefirma heaks	1,8	2,5	1,9
Kontroll tööaega organiseerimise suhtes	Kontroll puudub või on väga nõrk	24,9	33,3	17,9
	Keskmine kontroll	28,6	29,4	24,8
	Tugev kontroll	46,5	37,2	57,3
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes	Kontroll puudub või on väga nõrk	57,3	52,5	50,5
	Keskmine kontroll	25,6	25,1	24,2
	Tugev kontroll	17,1	22,4	25,3
Ettevõtte suurus	1 – alla 10	36,5	41,3	27,2
	2 – 10 kuni 24	23,5	19,2	16,9
	3 – 25 kuni 99	23,9	17,9	19,9
	4 – 100 kuni 499	11,9	13,4	19,6
	5 – 500 või rohkem	4,3	8,2	16,4

Allikas: ESS kuuenda voo andmed; auroti arvutused.

Järgnevalt autor leidis erinevate majandusharude osakaalud riikide lõikes. Osakaalude arvutamisel on lähtutud Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatorist (EMTAK), mis on rahvusvaheliselt ühtlustatud klassifikaatori NACE Eesti rahvuslik versioon (EMTAK tegevusalad 2008). Arvesse on võetud olulisemad majandusharud, nagu näiteks töötlev tööstus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne, haridus, ehitus, põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük ning majutus ja toitlustus, teised aga leitavad joonisel 2.1. Muude tegevusalade alla kuuluvad tegevused, nagu arvutite ning isiklike ja kodutarvete parandus, kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus, kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine ning eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus. Samuti põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

hõlmab mitu erinevat tegevust, mis võivad põhjustada nihkega tulemusi. Toodud andmete põhjal võib välja tuua, et Eestis on hästi arenenud põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük, haridus, veondus ja laondus võrreldes Iirimaa ja Saksamaaga. Samuti üheks oluliseks majandusharuks on töötlev tööstus, kus töötab üle 20% elanikest Eestis. Ka Saksamaa majandusstruktuur keskendub töötlevale tööstusele. Samuti on hästi arenenud tervishoid ja sotsiaalhoolekanne Saksamaal. Iirimaa majandusstruktuuri peamised majandusharud on hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont, ehitus, majutus ja toitlustus. Sarnaselt Eestiga on Iirimaaal hästi arenenud põllumajandus. Võrreldes Eesti ja Saksamaaga on töötlev tööstus vähem arenenud Iirimaaal, kuid riigi lõikes hõlmab üsna suure osa majandusstruktuurist.



**Joonis 2.1.** Majandusharude osakaalud riikide lõikes  
Allikas: ESS kuuenda voo andmed; autori arvutused.

Majanduslike tegurite osas võib eristada sissetulekut, sissetulekute ebavõrdsuse antud hinnanguid ja majandusolukorraga rahulolu. Üheks piirangus sissetulekute osas on see, et ei ole teada vastanute konkreetset palka, kuid on olemas ainult sissetulekute grupid. Teiseks piiranguks sissetulekute osas on see, et keskmised palgad, miinimumpalgad ja sissetulekute hajuvus erinevad kõiges kolmes riigis. Kõige suurem madala sissetulekuga inimesi osakaal on Iirimaa (56,3%). Eesti on riik, kus on kõrgema sissetulekuga inimesi kõige rohkem (34%). Nii Iirimaa, kui Saksamaa ja Eesti vastajad arvavad, et sissetulekute ebavõrdsus on väga kõrge. Samas Iirimaa elanikud on kõige rohkem majandusolukorraga rahulolevad (63,8%). Eesti on majandusolukorraga vähem rahul, kui Saksamaal. Täpsema ülevaate majanduslikest teguritest annab tabel 2.4.

**Tabel 2.4.** Majanduslikud tegurid riikide lõikes

Näitaja	Valik	Osakaal (%)		
		Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Sissetulek	Madal	27,9	56,3	28,4
	Keskmine	38,1	35,8	44,1
	Kõrge	34	7,9	27,5
Sissetulekute ebavõrdsus	Kõrge ebavõrdsus	79,9	78	75,2
	Keskmine	11,6	11	12,8
	Madal ebavõrdsus	8,5	11	12

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

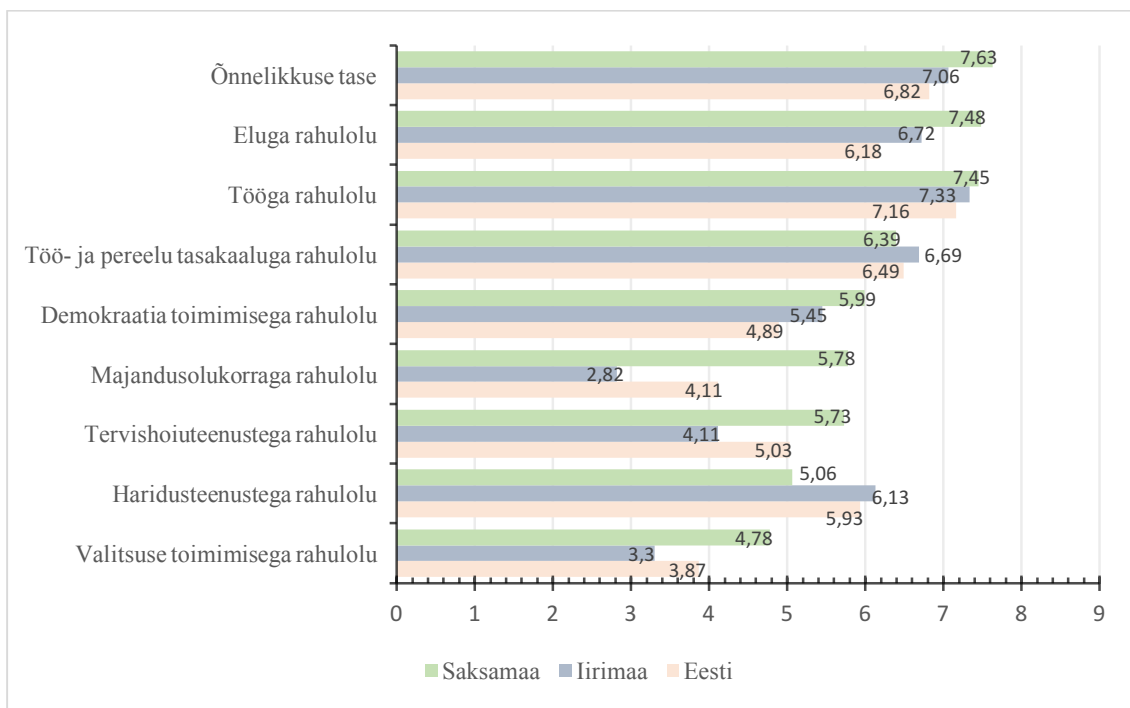
Poliitilistesse teguritesse kuuluvad hinnangud poliitilise vabaduse, valitsuse vajaduspõhiste toetuste ja demokraatia hindamise osas. Iirimaa (72,5%) ja Saksamaal (72,2%) on poliitiline vabadus rohkem tunnustatud, kui Eestis (65,3%). Iirimaa vastajad arvavad, et Iirimaa on kõrged vajaduspõhised toetused on Iirimaa (27,7%), kuid Eesti elanikud arvavad, et Eestis on madalad rahalised toetused vaestele (68,1%). Saksamaa elanikud hindavad valitsusvormi oma riigis, kui demokraatlikku (48,2%), Eestis aga on kõige suurem inimeste osakaal, kes arvab, et Eesti ei ole demokraatlik riik (18,4%). Tabel 2.5 annab ülevaate poliitilistest teguritest.

**Tabel 2.5.** Poliitilised tegurid riikide lõikes

Näitaja	Valik	Osakaal (%)		
		Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Poliitiline vabadus	Vabadus	65,3	72,5	72,2
	Vabadust ei ole	34,7	27,5	27,8
Valitsuse vajaduspõhised toetused vaestele	Madalad	68,1	29,6	39,8
	Keskised	28	42,7	43,3
	Kõrged toetused	3,9	27,7	17
Kui demokraatlik on riik	Ei ole demokraatlik	18,4	9,6	7,1
	Pigem demokraatlik	55,8	49,6	44,8
	Demokraatlik riik	25,8	40,8	48,2

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Lisaks eeltoodud teguritele, mida autor analüüsib kui taustamuutujad, autor soovib välja selgitada, kas ja kuidas töörahulolu on seotud teiste subjektiivsete näitajatega. Näitajateks on õnnelikkus, üldine eluga rahulolu, töö- ja peretasakaaluga rahulolu, majandusolukorraga rahulolu, valitsuse toimimisega rahulolu, demokraatia toimimisega rahulolu, haridusteenustega rahulolu ja tervishoiuteenustega rahulolu, kusjuures kõige madalam hinnang on üks 10-pallisel skaalal ja maksimaalne hinnang on tähistatud 10.



**Joonis 2.2.** Rahulolu hinnangute keskvaartused riikide lõikes  
Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Joonisel 2.2 on kujutatud Eesti, Iirimaa ja Saksamaa keskmised väärtused erinevate subjektiivsete näitajatega rahulolu kohta. Kõige kõrgemad hinnangud nii Eestis, kui ka Iirimaa ja Saksamaal on töörahulolu, õnnelikkuse, eluga rahulolu ja töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu kohta. Kõige madalamad näitajad on majandusolukorra ja valitsuse toimimisega rahulolu hinnangutes. Kui vaadata riikide lõikes, siis kõige kõrgemad hinnangud töörahulolu, õnnelikkuse ja eluga rahulolu kohta on Saksamaal, madalamad hinnangud sama näitajate osas on Iirimaa ning kõige madalamad hinnangud on Eestis. Samuti õnnelikkuse ja eluga rahulolu hinnangud on üsna sarnased, mis toetab seisukohta, et need mõisted võib kasutada sünonüümidenä.

Kuna töö eesmärgiks on välja selgitada, töörahulolu ja erinevate näitajate vahelise lineaarse seose olemasolu, suunda, tugevust ja kuju ning kvantitatiivselt hinnata nende vahelisi seoseid, autor kasutab regressioonanalüüsi. Lisaks, kuna sõltumatuid muutujaid on rohkem kui üks, siis autor hindab mitmest regressioonimudelit. Analüüsitakse andmed subjektide kohta, mis kajastavad nende käitumist kindlal ajaperioodil. Seega tegemist siis tegemist on mikroandmetega ja ristanndmetega.

Töös on tavalist vähimruutude meetodit kasutades hinnatud lineaarne regressioonimudel, mille üldkuju on järgmine:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni} + u_i ,$$

kus  $Y_i$  – sõltuv muutuja,

$X_{ni}$  – sõltumatud muutujad,

$\beta_n$  – parameetri hinnangud,

$u_i$  – vealiige.

Mudeli sõltuvaks muutujaks on töörahulolu, mida mõõdeti küsimusega „Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?“ ning vastuseks oli ette antud 10-palli Likerti skaala. Sõltumatuteks muutujateks on sotsiaaldemograafilised, majanduslikud, poliitilised, õnnelikkuse ja teised rahuloluga seonduvad ning tööga seonduvad tegurid. Täpsema ülevaate muutujatest koos selgitustega kodeeringute ja võrdlusgruppide kohta annab lisa 1. Statistilise, korrelatsioonanalüüsi ja regressioonanalüüsi teostamiseks on kasutatud statistika tarkvara IBM SPSS Statistics. Jooniste ja tabelite koostamiseks on kasutatud programm Microsoft Excel.

## **2.2. Töörahulolu ja õnnelikkusele antud hinnangute**

### **vaheline analüüs**

Järgnevalt viis autor läbi korrelatsioonanalüüsi selgitamaks seose tugevust töörahulolu ja õnnelikkuse vahel. Samuti on analüüsi kaasatud teised rahulolunäitajad, nagu näiteks majandusolukorraga, valitsuse toimimisega, demokraatia toimimisega, haridusteenustega ja tervishoiuteenustega rahulolu näitajad. Analüüsi tulemused on esitatud tabelis 2.6.

**Tabel 2.6 .** Korrelatsioonanalüüsi tulemused töörahulolu, õnnelikkuse ja teiste rahulolunäitajate Eesti, Iirimaa ja Saksamaa andmete põhjal

Töörahulolu, riik	Näitaja	Õnnelikkus	Töö ja pereelutasa-kaaluga rahulolu	Majandusolukorraga rahulolu	Valituse toimega rahulolu	Demokraatia toimega rahulolu	Hari-teenus-tega rahulolu	Tervis-hoiu-teenus-tega rahulolu
Eesti	Korre-latsioonikordaja	0,309	0,414	0,182	0,136	0,103	0,149	0,133
	Olu-lisuse tõenäosus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	1243	1247	1238	1230	1203	1220	1229
Iiri-maa	Korre-latsioonikordaja	0,309	0,465	0,062	0,103	0,144	0,146	0,042
	Olu-lisuse tõenäosus	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,071
	N	1076	1078	1075	1057	1049	1044	1055
Saksa-maa	Korre-latsioonikordaja	0,294	0,377	0,126	0,109	0,124	0,065	0,098
	Olu-lisuse tõenäosus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	1603	1600	1592	1563	1585	1577	1598

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Analüüsist selgub, et valitud näitajate korral leidub statistiliselt oluline positiivse suunaga seos töörahuloluga kõigi kolmes riigis. Kuid riikide lõikes avaldub seos erinevate näitajatega mõnevõrra erinevalt. Töörahulolu ja õnnelikkuse vahel leidub sarnane keskmise tugevusega seos (0,309) nii Eestis, kui ka Saksamaal, kuid Iirimaa on seose tugevus mõnevõrra nõrgem (0,294). Leitud seos ei ole kõige tugevam võrreldes varasemalt teoorias väljatoodud uuringute tulemustega (Cibele Satuf *et al.* 2018; Vliert, Janssen 2002). Kuid saadud tulemused on Bowlingu *et al.* (2010: 915) poolt leitud numbrite hulgas, kes väitsid, et kõige madalam korrelatsioonikordaja on 0,16 ning kõige suurem 0,68.

Järgnevalt viis autor läbi töörahulolu ja eelmises alapeatükis mainitud selgitavate muutujatega lineaarse regressioonanalüüsi Eesti andmetega. Eesmärgiks on leida seost tööga rahulolu ja inimeste õnnelikkuse vahel, kui arvesse on võetud erinevad taustategurid. Regressioonmudelil multikollineaarsust ei leidnud Tolerance ja VIF näitajate põhjal (vt lisa 5) ning saadud mudel on statistiliselt oluline. Samuti graafiline analüüs heteroskedastiivsust ei tuvastanud. Mudeli kirjeldatuse tase on 39,6%. Eesti regressioonanalüüsi tulemused on toodud lisa 2. Tabel 2.7 annab ülevaate regressioonanalüüsi tulemustest, mis on statistiliselt olulised olulisuse nivool 0,05.

**Tabel 2.7.** Töörahulolu selgitava regressioonmudeli tulemused Eesti 2012. aasta andmete põhjal, esitatud vaid statistiliselt olulised seosed olulisuse nivool 0,05

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
	Parameetri hinnang	Standard-viga		
(Konstant)	2,457	0,383		0,000
Haridus (võrdlusgrupp - Keskkharidus)				
Kõrgharidus	0,370	0,114	0,087	0,001
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)				
Madal sissetulek	-0,491	0,189	-0,066	0,010
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)				
Madal ebavõrdsus	0,676	0,168	0,104	0,000
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Mäetööstus	0,887	0,441	0,050	0,045
Ehitus	0,448	0,200	0,062	0,025
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,593	0,227	0,070	0,009
Muud tegevusalad	0,667	0,337	0,051	0,049
Subjektiivsed rahulolu hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,155	0,038	0,138	0,000
Eluga rahulolu	0,196	0,034	0,206	0,000
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,354	0,024	0,394	0,000
Demokraatia toimimisega rahulolu	-0,078	0,038	-0,088	0,038

Sõltuv muutuja: hinnang töörahulolule

$R^2 = 0,396$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 1148$

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Eesti valimi suuruseks on 1148. Regressioonanalüüsi tulemuste põhjal on näha, et töörahulolu kirjeldamisel leidis seos töörahulolu ning hariduse, sissetuleku, sissetulekute ebavõrdsuse, majandusharu, õnnelikkuse hinnangu, eluga rahulolu, töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu ja demokraatia toimimisega rahulolu vahel. Statistiliselt ebaoluliseks Eesti analüüsi puhul osutasid seosed töörahulolu ning soo, vanuse, tervise, abielu, laste olemasolu, usklikkuse, elukoha, töötaja klassifikatsiooni (st palgatöötaja või eraettevõtja), organisatsiooni suuruse, kontrolli, poliitilise vabaduse, vajaduspõhiste toetuste, optimismi, demokraatia tase, tuutavatega kohtumise sageduse, majandusolukorraga rahulolu, valitsuse toimimisega rahulolu, haridusteeniste ja tervishoiuteenustega rahulolu vahel.

Mõnevõrra üllatavaks osutus, et töörahulolu ja ühtegi demograafilise näitaja vahel ei leidunud statistiliselt olulist seost, mis on vastuolus varasemate empiiriliste uuringutega (Brush *et al.* 1987). Regressioonanalüüsist selgus, et Eesti kõrgharidusega elanikutel on töörahulolu kõrgem, kui keskharidusega töötajatel. See läheb vastuollu Clark and Oswald (1996) poolt väljatooduga, kes väitsid, et rohkem haritud inimestel on kõrgemad tööootused, mida on raskem täita, ja seega madalam rahulolu tööga.

Samuti leidis statistiliselt oluline seos töörahulolu ja sissetuleku vahel. Keskmise sissetulekuga inimesed hindavad töörahulolu kõrgemalt, kui madalama sissetulekuga inimesed. Töörahulolu ja kõrgema sissetuleku vahel statistiliselt olulist seost ei leidu (vt lisa 2). See ühtib Frank, R. (1999) arvamusega, et alates teatud momendist sissetuleku suurendamine ei anna inimesele lisakasulikkust. Lisaks sellele sissetulekute ebavõrdsuse ja töörahulolu vahel leidub oluline seos. Inimesed, kes arvavad, et riigis eksisteerib kõrgem sissetulekute ebavõrdsus, on vähem tööga rahul.

Majandusharu osutus samuti oluliseks teguriks Eesti elanike töörahulolu hinnangute kujundamisel. Inimestel, kelle töö on seotud mäetööstuse, ehituse, tervishoiu ja sotsiaalkandega, on kõrgem töörahulolu, kui töötleva tööstuse töötajatel. Lisaks, muu tegevusalade töötajad, nagu näiteks rahvusvaheliste organisatsioonide töötajad või kodumajapidamised kui tööandjad, hindavad töörahulolu kõrgemalt, kui töötleva tööstuse töötajad.

Statistiliselt oluline seos on ka õnnelikkuse ja töörahulolu vahel. Õnnelikumad inimesed hindavad tööga rahulolu kõrgemalt. Kuna õnnelikkus ja eluga rahulolu on sünonüümid vastavalt Veenhovenile 1984, siis kõrgem eluga rahulolu suurendab ka töörahulolu. Lisaks sellele leidub oluline seos ka töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu ning töörahulolu vahel. Seega mida rohkem on inimesed töö- ja eraelu tasakaaluga rahul, seda kõrgem on nende töörahulolu, kusjuures eraelu võib tähendada mistahes aja veetmist peale kohustuslikku tööaega. Samuti leidub statistiliselt oluline seos demokraatia toimimisega rahulolu ja töörahulolu vahel. Mõnevõrra üllatavaks osutus, et inimeste hinnang demokraatiku riigi toimimisele Eestis on vastassunalises seoses töörahuloga.

Jägnevalt teeb autor regressioonanalüüsi Iirimaa andmetega. Sarnaselt Eesti andmetel põhineva mudelile Iirimaa regressioonmudel on statistiliselt oluline ning puudub multikollineaarsus (vt lisa 5). Ka heteroskedastiivsus ei esine. Mudeli kirjeldatuse tase on 39,2%. Iirimaa regressioonanalüüsi tulemused võib leida lisast 3 ning tabelis 2.8 on välja toodud ainult statistiliselt olulised muutujad.

Iirimaa valimi suuruseks on 1001. Iirimaa andmetega koostatud mudeli analüüsimisel selgus, et töörahulolu kirjeldamisel leidub töörahulolu ning soo, sissetuleku, majandusharu, optimismi, õnnelikkusele antud hinnangute, elurahulolu ja töö- ja eraelutaskaaluga rahulolu vahelised seosed. Seosed töörahulolu ja vanuse, tervise, abielu, laste olemasolu, usklikkuse, elukoha, töötaja klassifikatsiooni, organisatsiooni suuruse, kontrolli, poliitilise vabaduse, vajaduspõhiste toetuste, sissetulekute ebavõrdsuse, demokraatia tase, tuutavatega kohtumise sageduse, majandusolukorraga rahulolu, demokraatia toimimisega rahulolu, valitsuse toimimisega rahulolu, haridusteenuste ja tervishoiuteenustega rahulolu vahel ei ole statistiliselt olulised Iirimaaal.

**Tabel 2.8.** Tööraahulolu selgitava regressioonimudeli tulemused Iirimaa 2012. aasta andmete põhjal, esitatud vaid statistiliselt olulised seosed olulisuse nivool 0,05

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressiooni-kordaja	Olulisuse tõenäosus
	Para-meetri hinnang	Standard-vinga		
(Konstant)	2,530	0,438		0,000
Sugu (võrdlusgrupp - Mees)				
Naine	0,288	0,113	0,071	0,011
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)				
Kõrge sissetulek	0,514	0,174	0,081	0,003
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Mäetööstus	-1,676	0,700	-0,064	0,017
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)				
Keskmiselt optimistlik	-0,457	0,153	-0,081	0,003
Subjektiivsed rahulolu hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,124	0,045	0,101	0,006
Eluga rahulolu	0,129	0,038	0,122	0,001
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,422	0,028	0,436	0,000

Sõltuv muutuja: hinnang tööraahulole

$R^2 = 0,392$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 1001$

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Iirimaa regressioonanalüüsi tulemustest selgub, et naistel on kõrgem tööraahulolu võrreldes meestega. See ühtib Hauret ja Williams (2017) arvamusega, kes leidsid, et tööraahulolu ja soo vahel on oluline seos. Sarnaselt Eestile Iirimaa on sissetuleku ja tööraahulolu vahel statistiliselt oluline seos. Erinevus aga seisneb selles, et Iirimaa kõrgema sissetulekuga töötajad hindavad tööraahulolu kõrgemalt kui keskmise sissetulekuga töötajad, kuid Eestis sellist seost ei leidu. Tuleb rõhutada, et Iirimaa ja Eesti elanike vahel on erinev sissetulekute jaotus, mis võiks põhjustada lahknevust tulemustes. Kuna Iirimaa on kõrgema sissetulekuga inimeste osakaal tunduvalt väiksem ning domineerivad madala ja keskmise sissetulekuga grupid, siis kõrgem sissetulek mõjutab ka Iirimaa elanike tööraahulolu. Samuti majandusharu, kus inimene töötab, ja tööraahulolu vahel on statistiliselt oluline seos. Eelkõige töötamine mäetööstuse majandusharus, mis ei ole Iirimaa populaarne, toob kaasa madalamat tööraahulolu kui töö töötlevas tööstuses.

Samuti osutus Iirimaa puhul statistiliselt oluliseks näitajaks ellusuhtumine, mida käesolevas töös käsitletakse optimismi tuleviku suhtes mõõtmise abil. Selgus, et inimesed, kes on keskmiselt optimistlikult häälestatud, on tööga vähem rahul, kui äärmiselt optimistlikud inimesed. Seos võib tuleneda sellest, et Iirimaa on veelgi suurem inimeste osakaal, kes on äärmiselt optimistlikud, võrreldes Eestiga. Sarnaselt Eestile osutus oluliseks näitajaks ka õnnelikkus ja eluga rahulolu. Mida kõrgemalt hindavad Iirimaa elanikud õnnelikkust ja eluga rahulolu, seda kõrgem on ka nende töörahulolu. Lisaks, sarnaselt Eestile osutus oluliseks näitajaks töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu, kus kõrgem rahulolu tähendab kõrgemat hinnangut vastaja töörahulolule.

Järgnevalt viis autor läbi regressioonanalüüsi Saksamaa andmetega. Ka siin tegemist on statistiliselt olulise regressioonimudeliga ning TOL ja VIF näitajate järgi multikollineaarsust mudelis ei esine (vt lisa 5). Samuti puudub heteroskedastiivsus. Töörahulolu on antud teguritega võimalik kirjeldada 34,2% ulatuses, mis on veidi madalam, kui Eesti ja Iirimaa puhul. Terviklik ülevaade regressioonanalüüsist Saksamaa andmetega on leitavad lisa 4. Tabelis 2.9 on esitatud regressioonanalüüsi tulemused statistiliselt oluliste teguritega.

Saksamaa valimi suuruseks on 1530. Saksamaa andmetega koostatud regressioonimudeli analüüsimisel selgus, et töörahulolu kirjeldamisel leidub statistiliselt oluline seos töörahulolu ning vanuse, tervise seisundi, töötaja klassifikatsiooni, sissetuleku, tööeaga organiseerimise kontrolli, majandusharu, optimismi, õnnelikkuse, elurahulolu ja töö- ja eratasakaaluga rahulolu vahel. Statistiliselt oluliseks ei osutunud töörahulolu ning soo, hariduse, abielu, laste olemasolu, usklikkuse, elukoha, organisatsiooni suuruse, organisatsiooni poliitika kontrolli, poliitilise vabaduse, vajaduspõhiste toetuste, sissetulekute ebavõrdsuse, demokraatia tase, tuutavatega kohtumise sageduse, majandusolukorraga rahulolu, demokraatia toimimisega rahulolu, valitsuse toimimisega rahulolu, haridusteenuste ja tervishoiuteenustega rahulolu vahelised seosed.

**Tabel 2.9.** Tööra hulolu selgitava regressioonimudeli tulemused Saksamaa 2012. aasta andmete põhjal, esitatud vaid statistiliselt olulised seosed olulisuse nivool 0,05

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
	Parameetri hinnang	Standardviga		
(Konstant)	2,925	0,368		0,000
Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)				
30-44	-0,238	0,109	-0,052	0,029
Tervise seisund (võrdlusgrupp - Halb)				
Hea tervis	-0,470	0,217	-0,049	0,031
Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)				
Eraettevõtja	0,399	0,176	0,064	0,023
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)				
Madal sissetulek	-0,504	0,135	-0,088	0,000
Kontroll tööaega organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)				
Nõrk kontroll	0,370	0,148	0,077	0,012
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Haridus	-0,538	0,195	-0,067	0,006
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)				
Keskmiselt optimistlik	-0,283	0,141	-0,045	0,045
Ei ole optimistlik	-0,581	0,218	-0,061	0,008
Subjektiivsed hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,181	0,040	0,141	0,000
Eluga rahulolu	0,114	0,036	0,104	0,001
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,323	0,021	0,365	0,000

Sõltuv muutuja: hinnang töörahulolule

$R^2 = 0,342$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 1530$

Allikas: ESS kuuenda vooru andmed; autori arvutused.

Saksamaa puhul osutus vanus statistiliselt oluliseks teguriks. Selgus, et 30-44 aastased inimesed on mõnevõrra tööga vähem rahul, kui 45-59 aastased. Vanemate ja nooremate inimeste puhul vanus ei ole statistiliselt oluline töörahulolu hindamisel. See ühtib Clark ja Oswald (1996) väljatooduga, kes väitsid, et töörahulolu saavutab minimaalset väärtust 31. aastaks ning pärast hakkab taas kasvama ambitsioonide ja töötuste languse tõttu. Tervise seisund osutus ka oluliseks teguriks Saksamaa elanike töörahulolu kirjeldamisel.

Mõnevõrra üllatav on see, et inimestel, kellel on hea tervis, on madalamad töörahulolu hinnangud, kui inimestel, kelle tervis on halb. Sama seos leidub Iirimaa elanike puhul, kuid ei osutunud statistiliselt oluliseks. Võib arvata, et halvema tervisega inimesed on rohkem mures oma tervise pärast ning tööga seonduvad aspektid ei ole nii olulised, kui tervis, kuid terved inimesed on nõudlikumad töö suhtes ja pööravad rohkem tähelepanu teistele aspektidele tervise kõrval.

Samuti töötaja klassifikatsioon osutas Saksamaa puhul oluliseks teguriks. Eraettevõtjad on mõnevõrra tööga rohkem rahul, kui palgatöötajad. Võib arvata, et põhjus seisneb erinevas kontrolli tasemes. Kuna ettevõtjad on iseseisvamad otsuste vastuvõtmise ja oma töötaja organiseerimise suhtes, kui palgatöötajad, siis nende hinnang töörahulolu on kõrgem. Selle oletuse kinnitamiseks on leitud statistiliselt oluline seos töörahulolu ja töötaja kontrolli vahel. Inimestel, kellel on suhteliselt väiksem kontroll tööol, hindavad töörahulolu kõrgemalt võrreldes töötajatega, kelle töötegevust kontrollitakse tugevalt.

Majandusharu osutus samuti oluliseks teguriks Saksamaal. Haridusega seotud töötajad on tööga vähem rahul, kui töötleva tööstuse töötajad. Kuna töötlev tööstus on majandusharu, millel Saksamaa spetsialiseerub, siis võib arvata, et seal on paremad töötingimused, kui hariduse valdkonnas, mis põhjustab kõrgemat töörahulolu. Sarnaselt Eestile osutus ka Saksamaa puhul oluliseks näitajaks sissetulek. Madala sissetulekuga inimesed on tööga vähem rahul, kui keskmise sissetulekuga töötajad.

Sarnaselt Iirimaa andemetega koostatud mudelile, osutus optimism tuleviku suhtes oluliseks teguriks. Töörahulolu on madal töötajatel, kes on keskmiselt optimistlikud, ning veelgi madalam inimestel, kes ei ole üldse optimistlikud. Sarnaselt Eestile ja Iirimaaale leidis Saksamaal seos töörahulolu ning õnnelikkuse ja eluga rahulolu vahel. Mõlema näitaja suurenemisel on kõrgem hinnang töörahulolule. Seega bakalaureusetöö eesmärk sai kinnitust, et töörahulolu ja õnnelikkuse hinnangute vahel leidub statistiliselt oluline seos kõigi kolmes riigis, kui arvesse on võetud erinevad taustategurid. Samuti töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu osutus oluliseks teguriks ka Saksamaa elanikel. Mida rohkem Saksamaa elanikud ajajaotusega rahul on, seda kõrgem on nende rahulolu tööga.

Järgnevalt autor keskendub regressioonanalüüsi tulemuste peamistele erinevustele Eesti ning Saksamaa ja Iirimaa vahel. Tuginedes varasematele empiirilistele uuringutele, kõrgem haridus peaks olema negatiivselt töörahuloluga seotud, kuid Eesti puhul on see seos positiivne ning rohkem arenenud riikide puhul hariduse ja töörahulolu vahel seost ei leidu. Tulemusi võib põhjustada riikide tööturu struktuuri ja nõudluse eripärast. Näiteks kuna Eestis on kõrgharidusega tööjõu osatähtsus tänapäeval suurenenud, siis tekivad ka sellised töötingimused, mis rahuldaks kõrgharidusega inimeste nõudmisi.

Teiseks teguriks, mille olulisus erineb Eesti ja teiste riikide vahel, on optimism tuleviku suhtes. Nii Iirimaa, kui ka Saksamaa elanikud hindavad töörahulolu seda kõrgemalt, mida optimistlikum on nende vaade tuleviku suhtes. Põhjuseks võiks olla see, et Iirimaa ja Saksamaa elanikel on suuremad arendamisvõimalused ametiredelil keskmise suurusega ja suurte ettevõtete domineerimise tõttu, mis sisendab optimismi töötaja tuleviku suhtes. Eesti elanikud aga ei assotsieeru optimismi tuleviku suhtes töörahuloluga. Samuti Eestis on üldine optimistlikult häälestatud osakaal väiksem, kui Iirimaa ja Saksamaal. Seega üheks võimaluseks töörahulolu suurenemiseks, on pöörata tähelepanu Eesti töötajate optimismi suurenemisele, eelkõige pakudes rohkem arendamisvõimalusi tööl.

Üheks teguriks, mis osutus oluliseks ainult Eestis, on sissetulekute ebavõrdsus. Üheks põhjuseks võib olla erinev tulumaksusüsteem riikides 2012. aasta seisuga, kuna regressioonanalüüsis kasutatud andmed tuginevad sellele aastale. Kuna Iirimaa ja Saksamaal on progressiivne tulumaksusüsteem, siis see võrdsustab tulude jaotust ning seega sissetulekute ebavõrdsus ei ole oluline töörahulolu hindamisel. Eestis aga on fikseeritud tulumaks, mis on toonud kaasa ka suuremat sissetulekute ebavõrdsust. Ebavõrdsuse vältimiseks on muutunud tulumaksu kinnipidamisel igakuise maksuvaba tulu arvestamine 2018. aastal Eestis. Lisaks sellele võib arvata, et kõrgharidusega inimeste väiksem osakaal võrreldes Iirimaa ja Saksamaaga põhjustab suuremat sissetulekute ebavõrdsust Eestis. Kuna Eesti tööturu nõudlus on pööratud kvalifitseeritud ja kõrgharidusega tööjõu poole kiire tehnoloogilise arengu tõttu, siis nende palk ka suureneb võrreldes vähem kvalifitseeritud töötajatega, mis omakorda suureneb sissetulekute ebavõrdsust. Seega üheks võimaluseks, et vähendada sissetulekute ebavõrdsust, on pöörata tähelepanu haridussüsteemi muutmisele.

Veel üheks teguriks, mis osutus oluliseks ainult Eesti puhul, on demokraatiaga toimimisega rahulolu. Tuleks toonitada, et keskmine rahulolu demokraatia toimimisega Eestis on 10-punkti skaalal ainult 4,89 (vt joonis 2.2), mis on kõige madalam hinnang võrreldes Iirimaa ja Saksamaaga. Samuti Saksamaal on demokraatia toimimisega rahulolu kõige kõrgem (5,99), kuid ei osutunud statistiliselt oluliseks näitajaks. Lähtuvalt sellest võib järeldada, et mida suurem on rahulolu demokraatia toimimisega, seda väiksem on selle seos töörahuloluga. Lisaks, Eestis on kõige suurem inimeste osakaal, kes arvab, et riik ei ole demokraatlik. Irimaal ja Saksamaal arvab aga suurem elanike osakaal, et nad elavad täiesti demokraatlikus riigis. Seega Eesti valitsus peaks arvestama Iirimaa ja Saksamaa kogemusega, et suurendada demokraatia toimimisega rahulolu Eestis. Tabelis 2.10 on leitavad kõik tegurid, mis osutasid statistiliselt olulisteks töörahulolu hinnangute kirjeldamisel Eestis, Irimaal ja Saksamaal.

**Tabel 2.10.** Statistiliselt olulised seosed Eesti, Iirimaa ja Saksamaa 2012. aasta andmete põhjal

	Eesti	Iirimaa	Saksamaa
Sugu		X	
Vanus			X
Haridus	X		
Tervis			X
Optimism tuleviku suhtes		X	X
Töötaja klassifikatsioon			X
Sissetulek	X	X	X
Sissetulekute ebavõrdsus	X		
Kontroll			X
Majandusharu	X	X	X
Demokraatia toimimisega rahulolu	X		
Õnnelikkus	X	X	X
Eluga rahulolu	X	X	X
Töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu	X	X	X

Allikas: autori koostatud.

Kui analüüsida riikide ühiseid olulisi tegureid, siis üheks nendest osutus sissetulek. Nii Eesti, kui ka Saksamaa puhul on hinnang töörahulolule madalam juhul, kui sissetulek on

madal, kuid juhul, kui sissetulek on kõrge, töörahulolu ei suurene. Iirimaal aga kõrgem palk tähendab ka kõrgemat töörahulolu. See läheb vastuollu Max Haller and Markus Hadler (2006) väljatooduga, kes väitsid, et kõrgem sissetulek tähendab kõrgemat sissetuleku ainult arengumaades. Kuid põhjuseks võib olla see, et Iirimaal on kõrge sissetulekuga töötajate osakaal palju väiksem, kui Eestis ja Saksamaal, ning domineerivad madala ja keskmise sissetulekuga töötajad. Võib järeldada, et Iirimaa elanikud sooviksid rohkem teenida, mis omakorda suurendaks nende töörahulolu. Samuti majandusharu, kus inimene töötab, osutus oluliseks teguriks kõikides riikides. Ilmselt ei ole töörahulolu ja majandusharu vaheline seos üllatav, kuna erinevad majandusharud nõuavad erineva kvalifikatsiooniga tööjõudu ning pakuvad erinevaid töötingimusi, mistõttu kasvab või kahaneb töötajate töörahulolu.

Kuna kõiges kolmes riigis leidis statistiliselt oluline seos töörahulolu ning õnnelikkuse, eluga rahulolu ja töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu vahel, siis nendel näitajatel on võtmetähtsus töörahulolu kirjeldamisel. Seega tuleb rohkem tähelepanu pöörata sellele, et hoida Eesti elanike õnnelikkuse tase vähemalt stabiilsena ning võimaluse korral luua olukord, et inimesed tunneksid end enam õnnelikena. Samuti tuleb luua tingimusi, et inimesed saaksid paremini ühendada oma töö- ja eraelu. Üheks võimaluseks on nii tööaja, kui ka töökoha ümberkorraldamine, mistõttu muutub tööpäev paindlikumaks ja loob võimalusi töö- ja eraelu tasakaalustamiseks. See võimaldab tõsta inimeste rahulolu tööga ning seeläbi parandada ka töötulemusi..

## KOKKUVÕTE

Tööraahulolu defineerimisel eksisteerivad erinevad lähenemised. Ühed väidavad, et tööraahulolu on seisund, mida moodustavad töötaja emotsioonid töö suhtes. Need emotsioonid tulenevad töö ootuste võrdlusest reaalsusega ning võimaldavad analüüsida tööraahulolu kui hetkenähtust. Teised aga arvavad, et tööraahulolu on hoiak, mis kujutab ennast töötaja hinnangulist arvamust töö suhtes. Selline lähenemine võimaldab hinnata tööraahulolu kui pikaajalist nähtust. Mis puudutab tööraahulolu hindamist, siis seda saab analüüsida kui terviklikku nähtust või erinevate tegurite abil, kusjuures tegurid võivad olla väga erinevad: nii tööga seotud faktorid, kui ka isikuomadused või töötaja isiklikud karakteristikud. Kuna tööraahulolu ei ole täpselt piiritletud ning saab analüüsida erinevatest vaatenurkadest sõltuvalt soovitud uuringu eesmärgist, siis tegemist on subjektiivse ja hinnangulise mõistega. Käesolevas töös autor toetus tööraahulolu globaalsele mõõtmisele ja lähtus seisukohast, et tööraahulolu on hetkenähtus, kuna selline käsitlus haakub hästi ka Euroopa Sotsiaaluuringus kasutatud küsimusega “Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?”.

Sama puudutab ka õnnelikkust. Kuna õnnelikkus on üks keskseid teemasid kogu inimkonna eksisteerimise jooksul, siis leidub mitmeid erinevaid lähenemisi õnnelikkuse uurimisel. Tihtipeale vaadeldakse õnnelikkust kui sünonüümi mõistele eluga rahulolu ja subjektiivne heaolu, kuid leiduvad ka auroid, kes eristavad need mõisted. Ka selles töös autor lähtub seisukohast, et õnnelikkus on sünonüüm eluga rahulolulule. Üldiselt võib õnnelikkust defineerida kui hinnangut elule, mis seisneb naudingute ülekaalus rahulolematuse suhtes. Mõned inimesed peavad põhieesmärgiks õnnelikkuse saavutamist ja selle tähenduse väljaselgitamist. Sotsiaalteadlased aga on huvitatud õnnelikkust kujundavate tegurite väljaselgitamisest, kuna see võimaldab saavutada õnnelikkuma ühiskonna, mis omakorda oleks tervislikum, töövõimelisem ja tootlikum. Seega sarnasalt tööraahulolule võib õnnelikkust hinnata kahel viisil – kui tervislikku nähtust või igasuguste tegurite abil. Käesolevas töös autor hindab õnnelikkust kui tervislikku nähtust, kuna

selline käsitlus vastab Euroopa Sotsiaaluuringus kasutatud küsimusele “Kui õnnelikuks Te kõike kokku võttes end peate?”.

Tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelise seose uurimisel ei ole varasemad uurijad jõudnud ühtsele arvamusele mõistete põhjuslikkuse osas. Ühed tuginevad teooriale, et õnnelikkus on esmane näitaja ning selle seletavaks teguriks on tööraahulolu. Teised aga väidavad, et õnnelikkus on kaasasündinud omadus, mis määrab rahulolu erinevates valdkondades. Seega teise teooria järgi on tööraahulolu seletavaks teguriks õnnelikkus. Samuti tööraahulolu ja õnnelikkuse põhjuslikkus võib kõikuda sõltuvalt ajaperioodist, mille jooksul on tehtud analüüs. Lühiajalises perspektiivis tööraahulolu põhjustab õnnelikkust, kuid pikaajalises perspektiivis õnnelikkus põhjustab tööraahulolu. Lisaks, tööraahulolu ja õnnelikkuse vahelist seost mõjutavad valim, uurimismetoodika ja valitud tegurid, seega puudub ühtne arvamus näitajate kasuaalsuse kohta.

Kuna käesolevas bakalaureusetöös analüüsitakse tööraahulolu konkreetsetel ajamomendil, siis autor vaatleb õnnelikkust tööraahulolu seletava tegurina. Reeglina seletatakse tööraahulolu isikuomaduste ja tööga seotud tegurite abil, kuid tööraahulolu võivad mõjutada ka sotsiaalmajanduslikku stabiilsust võimaldavad tegurid, mis ei ole otseselt tööga seotud. Seetõttu autor analüüsib tööraahulolu seost nii õnnelikkusega, kui ka teiste rahuloluga seonduvate hinnangutega. Samuti on uurimise alla kaasatud ka inimest iseloomustavad demograafilised ja sotsiaalsed tegurid, mis võivad olla otseselt või kaudselt seotud inimese tööraahuloluga. Regressioonanalüüs on tehtud Eesti, Iirimaa ja Saksamaa kohta.

Regressioonanalüüsi tulemustest selgus, et statistiliselt olulisteks teguriteks ei osutanud abieluseis, laste olemasolu, usklikkus, elukoht, osa riigi ja selle institutsioonidega seonduvatest teguritest nong töö valdkonnaga seonduvatest teguritest. Teised tegurid osutasid oluliseks, kuid riikide lõikes avaldub seos erinevate teguritega mõnevõrra erinevalt. Sugu osutas oluliseks teguriks ainult Iirimaa, millest selgus, et naistel on kõrgem tööraahulolu võrreldes meestega. Vanus on statistiliselt oluline ainult Saksamaal, millest selgus, et vanuse ja tööraahulolu vahel leidub U-kujuline seos. Haridus osutas oluliseks teguriks ainult Eestis, millest selgus, et mida kõrgem on haridustase, seda

kõrgem on rahulolu tööga. Tervis on statistiliselt oluline ainult Saksamaal, millest selgus, et hea terviseiga inimesed on vähem tööga rahul. Samuti töötaja klassifikatsioon on oluline ainult Saksamaal, millest selgus, et eraettevõtjad hindavad töörahulolu kõrgemalt, kui palgatöötajad. Sama puudutab ka töötaja organiseerimise kontrolli. Selgus, et kontrolli suurenemisega, kahaneb töörahulolu. Demokraatia toimimisega rahulolu osutas oluliseks teguriks ainult Eestis, millest selgus, et mida väiksem on rahulolu demokraatia toimimisega, seda madalam on rahulolu tööga. Samuti sissetulekute ebavõrdsus osutas oluliseks teguriks ainult Eestis, millest järeldus, et mida suurem on ebavõrdsus, seda madalam on töörahulolu. Optimism tuleviku suhtes on seevastu oluline tegur Iirimaal ja Saksamaal, millest selgus, et optimismi suurenemisega on kõrgem ka hinnang töörahulolu.

Kõikides riikides leidis statistiliselt oluline seos töörahulolu ning sissetuleku, majandusharu, õnnelikkuse, töö- ja eraelutasakaaluga rahulolu vahel. Sissetuleku suurenemisega kasvab ka töörahulolu. Töörahulolu mõjutab ka see, millises majandusharus inimene töötab. Õnnelikkuse ja töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu suurenemisega on kõrgem hinnang ka rahulolule tööga. Seega nendel näitajatel leidub positiivne samasuunaline seos töörahuloluga.

Regressioonanalüüsi tulemustele tuginedes võib kokkuvõtvalt järeldada, et tuleb pöörata tähelepanu stabiilse sissetuleku tase ülalpidamisele ja võimaluse korral selle suurenemisele läbi riigi majanduskasvu. Üheks võimaluseks on arendada haridussüsteemi, et kõrgharidusega inimeste osakaal oleks suurem. Samuti on oluline pöörata tähelepanu ka inimeste oskustele kõrgema haridusega inimeste seas, mis võimaldavad tööturul väärtust luua. Kvalifitseeritud tööjõu potentsiaali realiseerimiseks on oluline luua vastavaid töökohti. Lisaks, on oluline, et kõikides majandusharudes oleksid rahuldust pakkuvad tööd ja töötingimused. Riik võiks pakkuda toetavat institutsionaalset raamistikku, et soodustada uute töökohtade loomist ja rohkem võrdsust erinevate majandusharude vahel. Tuleb pöörata ka tähelepanu demokraatia toimimisele Eestis. Üheks võimaluseks, et inimestel oleks kõrgem rahulolu demokraatiaga, on muuta riigi tegevust usaldusväärsemaks. Suurema tähelepanu tuleb pöörata sellele, et loodaks paremaid tingimusi kooskõlastada töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks. Seda saavad

teha eelkõige tööandjad, pakkudes paindlikumat töökorraldust, kuid vajadusel võiks ka riik välja pakkuda selleks sobivaid regulatsioone. Samuti tuleb pöörata tähelepanu õnnelikkuse tase tõstmisele. Seda võib teha nii ettevõttesiselt, korraldades üritusi, mis aitavad kaasa positiivsete emotsioonide tekkimisele, kui ka riigi tasandil – võib välja pakkuda psühholoogilist tuge, mida seda vajavad inimesed saaksid riigi toel.

Arvestades kõiki soovitusi, Eesti ühiskonna hinnangud töörahulolu osas võivad olla kõrgemad ning järelkult võib ühiskond töövõimelisemaks ja tootlikumaks muuta. Kuid tuleb rõhutada, et läbi inimeste kõrgemate hinnangute on küll võimalik töörahulolu tõsta, kuid on ka teised tegurid, mis võiksid olla olulised töörahulolu kujundamisel. Seega on palju võimalusi selle teema edasiuurimiseks. Üheks võimaluseks on uurida töörahulolu seost makroandmetega ja eelkõige just mitmete riigi tasandi institutsioonidega.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Alem, Y., & Köhlin, G.** (2014). The Impact of Food Price Inflation on Subjective Well-being: Evidence From Urban Ethiopia. *Social Indicators Research, 116*(3), 853–868. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0318-7>
2. **Andrejev, A.** Tööraahulolu ja seda kujundavad tegurid Eesti raamatukogude näitel. Tartu Ülikool, 2014, 140 lk. (magistritöö)
3. **Argyle, M.** (2001). The psychology of happiness. London: Routledge, viidatud Sujarwoto, S., Tampubolon, G., & Pierewan, A. C. (2018). Individual and Contextual Factors of Happiness and Life Satisfaction in a Low Middle Income Country. *Applied Research in Quality of Life, 13*(4), 927–945. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9567-y>
4. **Argyle M., Furnham A.** (1983). Sources of Satisfaction and Conflict in Long-Term Relationships. *Journal of Marriage and Family, 45*(3), 481. <https://doi.org/10.2307/351654>, viidatud Sujarwoto, S., Tampubolon, G., & Pierewan, A. C. (2018). Individual and Contextual Factors of Happiness and Life Satisfaction in a Low Middle Income Country. *Applied Research in Quality of Life, 13*(4), 927–945. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9567-y>
5. **Arvey, R. d., Abraham, L. m., Bouchard Jr., T. j., Segal, N. I.** (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology, 74*(2), 187–192. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.187>
6. **Bentham, J.** (1970). An introduction into the principles of morals and legislation. London; Athlone Press. Original work published 1789
7. **Berg, M.** (2006). Income inequality and happiness in nations. Manuscript submitted for publication, Erasmus University, Rotterdam, viidatud Veenhoven R. (1984). *Conditions of Happiness*. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-6432-7>

8. **Blanchflower, D. G., Bell, D. N. F., Montagnoli, A., & Moro, M.** (2014). The Happiness Trade-Off between Unemployment and Inflation. *Journal of Money, Credit and Banking*, 46(S2), 117–141. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12154>
9. **Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J.** (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733–1749. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.030>, viidatud Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
10. **Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q.** (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
11. **Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A.** (1987). Individual Demographic Differences and Job Satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139–155. Salvestatud <http://www.jstor.org/stable/3000367>
12. **Carlsen, L.** (2018). Happiness as a sustainability factor. The world happiness index: a posetic-based data analysis. *SUSTAINABILITY SCIENCE*, 13(2), 549–571. <https://doi.org/10.1007/s11625-017-0482-9>
13. **Clark, A. E., & Oswald, A. J.** (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648–659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
14. **Clark, A. E., Oswald, A. J.** (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
15. **Clark, A., Oswald, A., & Warr, P.** (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
16. **Cranny, C. Y., Smith P.C., Stone, E.F.** (1992). Job-Satisfaction - How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance *Journal of Management*, 18(4), 810–811, viidatud Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job

satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 22.

17. **Diener, E., & Chan, M. Y. (2011).** Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *APPLIED PSYCHOLOGY HEALTH AND WELL BEING*, (1), <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN286702604&site=eds-live>, viidatud Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National Accounts of Subjective Well-Being. *AMERICAN PSYCHOLOGIST*, 70(3), 234–242. <https://doi.org/10.1037/a0038899>
18. **Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015).** National Accounts of Subjective Well-Being. *AMERICAN PSYCHOLOGIST*, 70(3), 234–242. <https://doi.org/10.1037/a0038899>
19. **Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018).** Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
20. **Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997).** Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41.
21. **Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008).** Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94–122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
22. **Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010).** Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
23. EMTAK tegevusalad 2008. RIK. (s.a.). Salvestatud 13. mai 2019, <https://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>
24. **Locke, E. A. (1968).** What is Job Satisfaction? *American Psychological Association*, Washington, DC. [Kõne] <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
25. European Social Survey | European Social Survey (ESS). (s.a.). Salvestatud 2. aprill 2019, <https://www.europeansocialsurvey.org/>

26. **Feldman, D. C. (1990).** Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work. *The Academy of Management Review*, 15(1), 103–112. <https://doi.org/10.2307/258108>
27. Labour productivity. Eurostat. (s.a.). Salvestatud 6. mai 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem160>
28. **Graham, C., Chattopadhyay, S. (2013).** Gender and well-being around the world. *International Journal of Happiness and Development*, 1(2), 212, viidatud Mizobuchi, H. (2017). Measuring Socio-economic Factors and Sensitivity of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 463–504. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9733-1>
29. **Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990).** Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>, viidatud Spector (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
30. **Hackman, J., Oldham, G. (1975).** Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
31. **Hagerty, M. R., & Veenhoven, R. (s.a.).** *WEALTH AND HAPPINESS REVISITED – GROWING NATIONAL INCOME DOES GO WITH GREATER HAPPINESS*. 28.
32. **Haller, M., & Hadler, M. (2006).** How Social Relations and Structures can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparative Analysis. *Social Indicators Research*, 75(2), 169–216. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-6297-y>
33. **Hauret, L., & Williams, D. R. (2017).** Cross-National Analysis of Gender Differences in Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 56(2), 203–235. <https://doi.org/10.1111/irel.12171>
34. **Helliwell, J. F., & Aknin, L. B. (2018).** Expanding the social science of happiness. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 248–252. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0308-5>

35. **Helliwell, J. F., Huang, H., Grover, S., & Wang, S.** (2014). *Good Governance and National Well-being*. <https://doi.org/10.1787/5jxv9f651hvj-en>
36. **Herzberg, F.** (1966), *Work and the Nature of Man*. Cleveland, World Publishing Company.
37. **Hulin, C. I., Roznowski, M., & Hachiya, D.** (1985). Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions. Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233–250. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.233>
38. **Idson, T. L.** (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22(8), 1007. <https://doi.org/10.1080/00036849000000130>
39. **Jalloh, A.** (2014). Measuring Happiness: Examining Definitions and Instruments. *Illuminare*, 12. Salvestatud <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/illuminare/article/view/3635>
40. **Jijena M, Robert D, Carlos E.** (2015). Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 78–90. Salvestatud <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=108333763&site=eds-live>
41. **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 Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
42. **Judge, T. A., & Watanabe, S.** (1993). Another Look at the Job Satisfaction -- Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
43. **Kalleberg, A. L.** (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. <https://doi.org/10.2307/2117735>
44. **Kilk, K.** (2018). *Õnnelikkus ja selle seos sotsiaalmajanduslike teguritega* (Thesis, Tartu Ülikool). Salvestatud <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61552>
45. **Lee, D.-J., Yu, G. B., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L.** (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life

- Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855–874. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
46. **Locke, E., Durham, C., Kluger, A., Judge, T.** (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
47. **Luhmann, M., Lucas, R. E., Eid, M., & Diener, E.** (2013). The Prospective Effect of Life Satisfaction on Life Events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39–45. <https://doi.org/10.1177/1948550612440105>, viidatud Mizobuchi, H. (2017). Measuring Socio-economic Factors and Sensitivity of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 463–504. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9733-1>
48. **Lane, E.** (2002). The Loss of Happiness in Market Democracies. *JOURNAL OF ECONOMIC LITERATURE*, (1), 183m viidatud Mizobuchi, H. (2017). Measuring Socio-economic Factors and Sensitivity of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 463–504. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9733-1>
49. **Mizobuchi, H.** (2017). Measuring Socio-economic Factors and Sensitivity of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 463–504. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9733-1>
50. **Nutonen, K.** (2018). *Tööraahulolu ja seda selgitavad tegurid: Eesti võrdluses Põhjamaadega* (Thesis, Tartu Ülikool). Salvestatud <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61591>
51. **Pichler, F., Wallace, C.** (2009). What are the reasons for differences in job satisfaction across europe individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review*, 25(5), 535–549. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn070>, viidatud Drobníč, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
52. **Radcliff, B.** (2013). The Political Economy of Human Happiness by Benjamin Radcliff. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139344371>

53. **Ralston, D. A.** (1989). The Benefits of Flextime: Real or Imagined? *Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 369–373. Salvestatud <http://www.jstor.org/stable/2488192>
54. Data and Documentation by Round | European Social Survey (ESS). Salvestatud 22 aprill2019, <http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=6>
55. **Ryan, R. M., Deci, E. L.** (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY*, 141. Salvestatud <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN094161459&site=eds-live>
56. **Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M.** (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
57. **Becker Alene S.** (1993). Facet Measures and Global Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, (1), 117. Salvestatud <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.25092411&site=eds-live>
58. **Spector, P.** (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
59. **Steffy, B. D., & Jones, J. W.** (1990). Differences between Full-Time and Part-Time Employees in Perceived Role Strain and Work Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 321–329. Salvestatud <http://www.jstor.org/stable/2488279>
60. **Sujarwoto, S., Tampubolon, G., & Pierewan, A. C.** (2018). Individual and Contextual Factors of Happiness and Life Satisfaction in a Low Middle Income Country. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 927–945. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9567-y>
61. **Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A.** (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *JOURNAL OF HAPPINESS STUDIES*, (4), 521. Salvestatud

<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN238994534&site=eds-live>

62. **Tait, M., Padgett, M. Y., Baldwin, T. T.** (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
63. **Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K.** (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *PSYCHOLOGICAL BULLETIN*, (6), 914. Salvestatud <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=RN140032515&site=eds-live>
64. **Van de Vliert, E., Janssen, O.** (2002). “Better than” Performance Motives as Roots of Satisfaction Across more and Less Developed Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(4), 380–397. <https://doi.org/10.1177/00222102033004002>
65. **Veenhoven, R.** (1984). *Conditions of Happiness*. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-6432-7>
66. **Watson, D., Pennebaker, J. w., & Folger, R.** (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141–157. [https://doi.org/10.1300/J075v08n02\\_09](https://doi.org/10.1300/J075v08n02_09)
67. **Weiss, H. M.** (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 22.
68. World Happiness Report 2019 | The World Happiness Report. (s.a.). Salvestatud 22. aprill 2019, <https://worldhappiness.report/ed/2019/>

**Lisa 1.** Tööra hulolu analüüsimisel kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu põhised näitajad ning nende kodeerimine

Muutuja	ESS-i andmebaasi küsimus/väide	ESS kodeering	Autori kodeering
Sugu (võrdlusgrupp - Mees)	Vastaja sugu	1 - Mees 2 - Naine	0 – Mees 1 – Naine
Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)	Vastaja vanus	Vanus aastates	1 – 15-29 2 – 30-44 3 – 45-59 4 – 60-74 5 – 75-...
Haridus (võrdlusgrupp - Keskmine)	Milline on Teie kõrgeim haridustase, mille olete omandanud?	1 – Vähem kui madalama astme haridusega 2 – Madalama astme haridusega 3 – Madalama keskharidusega 4 – Kõrgema keskharidusega 5 – Kõrghariduse omandamine 6 – Madalam kõrgharidus, BA 7 – Kõrgharidus, MA 8 – Doktorikraad	1 – Põhiharidus (1,2) 2 – Keskmine (3,4) 3 – Kõrgharidus (5-8)
Tervislik seisund (võrdlusgrupp - Halb)	Üldiselt hinnates, milline on Teie tervislik seisund?	1 – Väga hea 2 – Hea 3 – Rahuldav 4 – Halb 5 – Väga halb	1 – Halb (4,5) 2 – Keskmine tervis (3) 3 – Hea tervis (1,2)
Abielu (võrdlusgrupp - Abielus)	Vastaja elab abikaasa/partneriga	1 – Elan abikaasa/partneriga 2 – Ei ole abielus	1 – Abielus 2 – Ei ole abielus
Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)	Kas Teiega koos ühes leibkonnas on kunagi elanud Teie lapsi, võõraslasi, adopteeritud lapsi, kasulapsi või elukaaslase lapsi?	1 – Jah 2 – Ei	0 - Jah 1 – Ei ole last

## Lisa 1 järg

Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)	Kas Teiega koos ühes leibkonnas on kunagi elanud Teie lapsi, võõraslapse, adopteeritud lapsi, kasulapsi või elukaaslase lapsi?	1 – Jah 2 – Ei	0 - Jah 1 – Ei ole last
Usklikkus (võrdlusgrupp - Ei ole usklik)	Olenemata sellest, kas olete teatud usu või usulahu tunnistaja, kui usklikuks Te ennast peate?	0 – Ma pole üldse usklik ... 10 – Olen väga usklik	1 – Ei ole usklik (0-3) 2 – Keskmiselt usklik (4-7) 4 – Väga usklik (8-10)
Elukoht (võrdlusgrupp - Linnas)	Milline valik kirjeldab kõige paremini seda kohta, kus Te elate?	1 – Suur linn 2 – Suure linna eeslinn või ääreala 3 – Linn või väike linn 4 – Küla 5 – Talu või kodu maakohas	1 - Linnas (1-3) 2 – Maal (4,5)
Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)	Oma põhitöökohal olete/olite Te...	1 – Palgatöötaja 2 – Eraettevõtja 3 – Töötate perefirma heaks	Ühtib ESS kodeeringuga
Kontroll töötaja organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)	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	1 – Nõrk kontroll (8-10) 2 – Keskmise kontroll (4-7) 4 – Tugev kontroll (0-3)
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes (võrdlusgrupp - Nõrk kontroll)	Palun öelge, kui palju juhtkond Teie töökohal võimaldab/võimaldas Teil mõjutada organisatsiooni tegevust reguleerivat poliitikat?	0 – Mul ei ole/ei olnud mingit võimalust ... 10 – Mul on/oli täielik voli	1 – Nõrk kontroll (0-3) 2 – Keskmise kontroll (4-7) 4 – Tugev kontroll (8-10)
Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - alla 10 inimest)	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

## Lisa 1 järg

Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmise sissetulek)	Liites kokku sissetuleku kõikidest sissetulekuallikatest nii mitteametlik palk, pension, toetus- ja abirahad jne., siis mis oli Teie leibkonna kogu netosissetulek?	1 – 1. detsiil ... 10 – 10. detsiil	1 – Madal (1-3) 2 – Keskmise (4-7) 3 – Kõrge (8-10)
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)	Valitsus peaks rakendama abinõusid vähendamaks erinevusi sissetulekute tasemes	1 – Olen täiesti nõus 2 – Olen nõus 3 – Ei nõustu ega ole vastu 4 – Ei ole nõus 5 – Ei ole üldse nõus	1 – Madal (4,5) 2 – Keskmise (3) 3 – Kõrge (1,2)
Poliitiline vabadus (võrdlusgrupp - On vabadus)	Igaüks on vaba poliitilisi vaateid väljendada, isegi kui need on äärmuslikud	1 – Jah 2 – Ei	0 - On vabadus 1 – Ei ole vabadust
Valitsuse vajaduspõhised toetused (võrdlusgrupp - Madalad)	Valitsus kaitseb Eestis kõiki kodanikke vaesuse eest.	0 – Ei kaitse ... 10 – Kaitseb täielikult	1 – Madalad (0-3) 2 – Keskmised (4-7) 3 – Kõrged (8-10)
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)	Ma olen alati oma tuleviku suhtes optimistlik	1 – Olen täiesti nõus 2 – Olen nõus 3 – Ei nõustu ega ole vastu 4 – Ei ole nõus 5 – Ei ole üldse nõus	1 – Ei ole optimistlik (4,5) 2 – Keskmiselt optimistlik (3) 4 – Optimistlik (1,2)
Kui demokraatlik on riik (võrdlusgrupp - Pigem demokraatlik)	Üleüldiselt kui võrd demokraatlikuks võib Teie arvates Eestit/Iirimaa/Saksamaad pidada?	0 – Üldse mitte demokraatlik ... 10 – Täiesti demokraatlik	1 – Ei demokraatlik (0-3) 2 – Pigem demokraatlik (4-7) 4 -Demokraatlik (8-10)
Tuttavatega kohtumise sagedus (võrdlusgrupp - mitu korda kuus)	Kui tihti (kokku) kohtute/veedate aega sõprade, sugulaste või töökaaslastega?	1 - Mitte kunagi 2 – Vähem kui kord kuus 3 – Kord kuus 4 – Mitu korda kuus 5 – Kord nädalas 6 – Mitu korda nädalas 7 – Iga päev	1 – Kord kuus või vähem (1-3) 2 – Mitu korda kuus (4) 3 – Mitu korda nädalas (5-6)

## Lisa 1 järg

Tööraahulolu	Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?	0 – Äärmiselt rahulolematu ... 10 – Äärmiselt rahulolev	Ühtib ESS kodeeringuga
Õnnelikkus	Kui õnnelikuks Te kõike kokku võttes end peate?	0 – Väga õnnetu ... 10 – Väga õnnelik	Ühtib ESS kodeeringuga
Eluga rahulolu	Kõike kokkuvõttes, kuiõrd rahul Te oma eluga üldiselt olete praegu?	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul	Ühtib ESS kodeeringuga
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	Kui rahul Te olete sellega, kuidas Teil on palgatööle ja muudele tegevustele kuluv aeg tasakaalus?	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul	Ühtib ESS kodeeringuga
Majandusolukorraga rahulolu	Kuiõrd rahul olete üldiselt Eesti praeguse majandusliku olukorraga?	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul	Ühtib ESS kodeeringuga
Valitsuse toimimisega rahulolu	Kui rahul olete Eesti valitsuse tööga?	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul	Ühtib ESS kodeeringuga
Demokraatia toimimisega rahulolu	Üldiselt hinnates, kuiõrd rahul olete sellega, kuidas demokraatia Eestis toimib?	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul	Ühtib ESS kodeeringuga
Haridusteenustega rahulolu	Kui halb või hea on Teie arvates praegusel ajal hariduse olukord Eestis?	0 – Väga halb ... 10 – Väga hea	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul
Tervishoiuteenustega rahulolu	Milline on Teie arvates praegusel ajal kogu tervishoiusüsteemi olukord Eestis?	0 – Väga halb ... 10 – Väga hea	0 – Üldse mitte rahul ... 10 – Väga rahul

**Lisa 2.** Regressioonanalüüsi tulemused (Eesti)

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
	Parameetri hinnang	Standardviga		
(Konstant)	2,457	0,383		0,000
Sugu (võrdlusgrupp - Mees)				
Naine	-0,129	0,104	-0,032	0,215
Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)				
15-29	-0,083	0,161	-0,015	0,606
30-44	0,061	0,124	0,014	0,623
60-74	0,257	0,162	0,042	0,114
75-...	0,969	0,686	0,035	0,158
Haridus (võrdlusgrupp - Kutseharidus)				
Põhiharidus Eestis	0,240	0,205	0,030	0,242
Kõrgharidus Eestis	0,370	0,114	0,087	0,001
Tervise seisund (võrdlusgrupp - Halb)				
Keskmine tervis	0,215	0,116	0,051	0,064
Hea tervis	0,457	0,263	0,045	0,083
Abielu (võrdlusgrupp - Abielus)				
Ei ole abielus	-0,135	0,154	-0,022	0,381
Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)				
Ei ole last	-0,122	0,124	-0,024	0,328
Usklikkus (võrdlusgrupp - Ei ole usklik)				
Keskmiselt usklik	-0,107	0,114	-0,024	0,348
Väga usklik	-0,101	0,139	-0,019	0,468
Elukoht (võrdlusgrupp - Linnas)				
Maal	-0,159	0,112	-0,037	0,156
Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)				
Eraettevõtja	0,388	0,200	0,058	0,053
Töötab perefirma heaks	-0,108	0,402	-0,007	0,789
Kontroll töötaja organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)				
Nõrk kontroll	-0,128	0,145	-0,028	0,378
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes (võrdlusgrupp - Nõrk kontroll)				
Keskmine kontroll	0,107	0,128	0,023	0,404
Tugev kontroll	0,087	0,166	0,017	0,600

## Lisa 2 järg

Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - alla 10 inimest)				
10-24 inimest	0,039	0,135	0,008	0,772
25-99 inimest	0,084	0,138	0,018	0,544
100-499 inimest	-0,154	0,180	-0,024	0,393
500 või rohkem	-0,148	0,292	-0,013	0,613
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmise sissetulek)				
Madal sissetulek	-0,491	0,189	-0,066	0,010
Kõrge sissetulek	0,135	0,108	0,033	0,210
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)				
Keskmine ebavõrdsus	-0,187	0,146	-0,032	0,201
Madal ebavõrdsus	0,676	0,168	0,104	0,000
Poliitiline vabadus (võrdlusgrupp - On vabadus)				
Ei ole vabadust	-0,071	0,106	-0,017	0,499
Valitsuse vajaduspõhised toetused (võrdlusgrupp - Madalad)				
Keskmisel toetused	-0,084	0,111	-0,019	0,449
Kõrged toetused	0,143	0,239	0,015	0,549
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)				
Keskmiselt optimistlik	-0,116	0,136	-0,022	0,393
Ei ole optimistlik	-0,154	0,163	-0,025	0,344
Kui demokraatlik on riik (võrdlusgrupp - Pigem demokraatlik)				
Ei ole demokraatlik	-0,053	0,158	-0,010	0,737
Demokraatlik riik	-0,067	0,133	-0,015	0,614
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	0,207	0,216	0,027	0,339
Mäetööstus	0,887	0,441	0,050	0,045
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,484	0,429	0,028	0,260
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,007	0,829	0,000	0,994
Ehitus	0,448	0,200	0,062	0,025

## Lisa 2 järg

Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	0,082	0,176	0,013	0,641
Veondus ja laondus	-0,121	0,230	-0,014	0,599
Majutus ja toitlustus	0,531	0,276	0,050	0,054
Info ja side	0,015	0,332	0,001	0,964
Finants- ja kindlustustegevus	0,094	0,342	0,007	0,783
Kinnisvaraalane tegevus	0,733	0,512	0,035	0,153
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,280	0,323	0,022	0,385
Haldus- ja abitegevused	0,203	0,282	0,019	0,472
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,225	0,250	0,023	0,369
Haridus	0,203	0,188	0,030	0,281
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,593	0,227	0,070	0,009
Kunst, meelelahutus ja vabaaeg	-0,084	0,313	-0,007	0,787
Muud tegevusalad	0,667	0,337	0,051	0,049
Tuttavatega kohtumise sagedus (võrdlusgrupp - mitu korda kuus)				
Kord kuus või vähem	-0,018	0,114	-0,004	0,872
Mitu korda nädalas	0,051	0,136	0,010	0,710
Subjektiivsed rahulolu hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,155	0,038	0,138	0,000
Eluga rahulolu	0,196	0,034	0,206	0,000
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,354	0,024	0,394	0,000
Majandusolukorraga rahulolu	0,051	0,036	0,055	0,160
Valitsuse toimimisega rahulolu	-0,015	0,036	-0,017	0,678
Demokraatia toimimisega rahulolu	-0,078	0,038	-0,088	0,038
Haridusteenustega rahulolu	0,023	0,027	0,026	0,400
Tervishoiuteenustega rahulolu	0,005	0,028	0,005	0,862

**Lisa 3.** Regressioonanalüüsi tulemused (Iirimaa)

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
	Parameetri hinnang	Standardviga		
(Konstant)	2,530	0,438		0,000
Sugu (võrdlusgrupp - Mees)				
Naine	0,288	0,113	0,071	0,011
Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)				
15-29	-0,262	0,177	-0,045	0,139
30-44	-0,113	0,128	-0,027	0,377
60-74	0,015	0,195	0,002	0,940
75-...	0,349	0,753	0,012	0,643
Haridus (võrdlusgrupp - Kutseharidus)				
Põhiharidus Iirimaa	-0,329	0,174	-0,057	0,059
Kõrgharidus Iirimaa	-0,042	0,121	-0,010	0,725
Tervise seisund (võrdlusgrupp - Halb)				
Keskmine tervis	-0,032	0,196	-0,004	0,871
Hea tervis	-0,502	0,603	-0,022	0,406
Abielu (võrdlusgrupp - Abielus)				
Ei ole abielus	0,033	0,223	0,004	0,882
Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)				
Ei ole last	0,180	0,119	0,041	0,130
Usklikkus (võrdlusgrupp - Ei ole usklik)				
Keskmiselt usklik	0,044	0,134	0,011	0,743
Väga usklik	-0,036	0,139	-0,008	0,797
Elukoht (võrdlusgrupp - Linnas)				
Maal	0,042	0,116	0,010	0,715
Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)				
Eraettevõtja	0,401	0,223	0,077	0,073
Töötab perefirma heaks	0,585	0,357	0,047	0,101
Kontroll töötaja organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)				
Nõrk kontroll	0,174	0,155	0,038	0,263
Keskmine kontroll	0,016	0,170	0,004	0,923
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes (võrdlusgrupp - Nõrk kontroll)				
Keskmine kontroll	0,002	0,150	0,000	0,987
Tugev kontroll	0,072	0,201	0,016	0,720

### Lisa 3 järg

Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - alla 10 inimest)				
10-24 inimest	0,093	0,160	0,018	0,561
25-99 inimest	-0,102	0,171	-0,018	0,552
100-499 inimest	0,007	0,190	0,001	0,971
500 või rohkem	-0,166	0,231	-0,021	0,471
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)				
Madal sissetulek	-0,042	0,131	-0,009	0,749
Kõrge sissetulek	0,514	0,174	0,081	0,003
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)				
Keskmine ebavõrdsus	-0,323	0,172	-0,050	0,061
Madal ebavõrdsus	0,021	0,160	0,004	0,893
Poliitiline vabadus (võrdlusgrupp - On vabadus)				
Ei ole vabadust	0,021	0,121	0,005	0,863
Valitsuse vajaduspõhised toetused (võrdlusgrupp - Madalad)				
Keskmsed toetused	0,060	0,139	0,015	0,666
Kõrged toetused	0,264	0,150	0,059	0,079
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)				
Keskmiselt optimistlik	-0,457	0,153	-0,081	0,003
Ei ole optimistlik	-0,296	0,245	-0,033	0,229
Kui demokraatlik on riik (võrdlusgrupp - Pigem demokraatlik)				
Ei ole demokraatlik	0,137	0,211	0,019	0,517
Demokraatlik riik	0,042	0,132	0,010	0,747
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,449	0,265	-0,061	0,091
Mäetööstus	-1,676	0,700	-0,064	0,017
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	-0,651	0,414	-0,044	0,116
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,973	0,846	0,030	0,251
Ehitus	0,274	0,244	0,039	0,263

### Lisa 3 järg

Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	-0,026	0,220	-0,004	0,906
Veondus ja laondus	-0,160	0,285	-0,018	0,574
Majutus ja toitlustus	0,147	0,260	0,019	0,574
Info ja side	0,214	0,322	0,020	0,506
Finants- ja kindlustustegevus	-0,341	0,292	-0,036	0,244
Kinnisvaraalane tegevus	0,370	0,585	0,017	0,528
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	-0,333	0,450	-0,021	0,459
Haldus- ja abitegevused	0,256	0,328	0,023	0,436
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-0,439	0,323	-0,040	0,174
Haridus	0,005	0,256	0,001	0,984
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,307	0,233	0,045	0,188
Kunst, meelelahutus ja vabaaeg	-0,114	0,318	-0,011	0,720
Muud tegevusalad	-0,390	0,381	-0,029	0,307
Tuttavatega kohtumise sagedus (võrdlusgrupp - mitu korda kuus)				
Kord kuus või vähem	0,136	0,132	0,030	0,302
Mitu korda nädalas	0,100	0,134	0,022	0,456
Subjektiivsed rahulolu hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,124	0,045	0,101	0,006
Eluga rahulolu	0,129	0,038	0,122	0,001
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,422	0,028	0,436	0,000
Majandusolukorraga rahulolu	-0,040	0,033	-0,042	0,227
Valitsuse toimimisega rahulolu	0,053	0,033	0,060	0,105
Demokraatia toimimisega rahulolu	-0,033	0,031	-0,040	0,280
Haridusteenustega rahulolu	0,022	0,030	0,024	0,449
Tervishoiuteenustega rahulolu	-0,037	0,027	-0,044	0,178

**Lisa 4.** Regressioonanalüüsi tulemused (Saksamaa)

	Standardiseerimata koefitsiendid		Standardiseeritud regressioonikordaja	Olulisuse tõenäosus
	Parameetri hinnang	Standardviga		
(Konstant)	2,925	0,368		0,000
<b>Sugu (võrdlusgrupp - Mees)</b>				
Naine	0,061	0,096	0,015	0,522
<b>Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)</b>				
15-29	-0,112	0,146	-0,020	0,444
30-44	-0,238	0,109	-0,052	0,029
60-74	0,027	0,164	0,004	0,867
75-...	-0,454	0,787	-0,012	0,564
<b>Haridus (võrdlusgrupp - Kutseharidus)</b>				
Põhiharidus Saksamaa	0,421	0,290	0,034	0,146
Kõrgharidus Saksamaa	-0,129	0,101	-0,030	0,202
<b>Tervise seisund (võrdlusgrupp - Halb)</b>				
Keskmine tervis	-0,004	0,107	-0,001	0,973
Hea tervis	-0,470	0,217	-0,049	0,031
<b>Abielu (võrdlusgrupp - Abielus)</b>				
Ei ole abielus	-0,051	0,155	-0,007	0,742
<b>Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)</b>				
Ei ole last	0,054	0,099	0,012	0,588
<b>Usklikkus (võrdlusgrupp - Ei ole usklik)</b>				
Keskmiselt usklik	0,064	0,108	0,014	0,551
Väga usklik	-0,030	0,112	-0,006	0,790
<b>Elukoht (võrdlusgrupp - Linnas)</b>				
Maal	0,011	0,101	0,002	0,915
<b>Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)</b>				
Eraettevõtja	0,399	0,176	0,064	0,023
Töötab perefirma heaks	-0,438	0,381	-0,026	0,251
<b>Kontroll töötaja organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)</b>				
Nõrk kontroll	0,370	0,148	0,077	0,012
Keskmine kontroll	0,245	0,142	0,058	0,085
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes (võrdlusgrupp - Nõrk kontroll)				

## Lisa 4 järg

Keskmine kontroll	0,118	0,120	0,025	0,323
Tugev kontroll	-0,110	0,137	-0,023	0,424
Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - alla 10 inimest)				
10-24 inimest	0,166	0,148	0,030	0,261
25-99 inimest	0,113	0,149	0,021	0,449
100-499 inimest	0,120	0,152	0,023	0,429
500 või rohkem	0,107	0,161	0,019	0,506
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)				
Madal sissetulek	-0,504	0,135	-0,088	0,000
Kõrge sissetulek	0,160	0,104	0,037	0,125
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)				
Keskmine ebavõrdsus	0,030	0,134	0,005	0,826
Madal ebavõrdsus	0,070	0,134	0,012	0,603
Poliitiline vabadus (võrdlusgrupp - On vabadus)				
Ei ole vabadust	0,086	0,100	0,019	0,390
Valitsuse vajaduspõhised toetused (võrdlusgrupp - Madalad)				
Keskmisel toetused	0,161	0,104	0,038	0,124
Kõrged toetused	0,116	0,143	0,020	0,416
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)				
Keskmiselt optimistlik	-0,283	0,141	-0,045	0,045
Ei ole optimistlik	-0,581	0,218	-0,061	0,008
Kui demokraatlik on riik (võrdlusgrupp - Pigem demokraatlik)				
Ei ole demokraatlik	-0,323	0,203	-0,039	0,113
Demokraatlik riik	-0,060	0,108	-0,014	0,581
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)				
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-0,121	0,268	-0,011	0,650
Mäetööstus	-0,452	0,876	-0,011	0,606
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	-0,071	0,494	-0,003	0,886
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-0,779	0,559	-0,030	0,164
Ehitus	0,145	0,197	0,018	0,461

## Lisa 4 järg

Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	-0,160	0,167	-0,025	0,339
Veendus ja laendus	-0,313	0,228	-0,032	0,171
Majutus ja toitlustus	0,233	0,267	0,020	0,383
Info ja side	-0,227	0,258	-0,020	0,379
Finants- ja kindlustustegevus	-0,354	0,223	-0,037	0,113
Kinnisvaraalane tegevus	-0,462	0,591	-0,017	0,435
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	-0,344	0,242	-0,033	0,156
Haldus- ja abitegevused	-0,130	0,250	-0,012	0,602
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-0,100	0,226	-0,010	0,659
Haridus	-0,538	0,195	-0,067	0,006
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	-0,255	0,159	-0,040	0,110
Kunst, meelelahutus ja vabaaeg	0,245	0,286	0,020	0,392
Muud tegevusalad	-0,546	0,395	-0,031	0,166
Tuttavatega kohtumise sagedus (võrdlusgrupp - mitu korda kuus)				
Kord kuus või vähem	-0,226	0,130	-0,041	0,083
Mitu korda nädalas	0,005	0,102	0,001	0,960
Subjektiivsed rahulolu hinnangud				
Õnnelikkuse tase	0,181	0,040	0,141	0,000
Eluga rahulolu	0,114	0,036	0,104	0,001
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,323	0,021	0,365	0,000
Majandusolukorraga rahulolu	-0,022	0,027	-0,023	0,412
Valitsuse toimimisega rahulolu	0,017	0,030	0,017	0,568
Demokraatia toimimisega rahulolu	0,029	0,034	0,029	0,396
Haridusteenustega rahulolu	-0,026	0,025	-0,027	0,292
Tervishoiuteenustega rahulolu	0,025	0,024	0,027	0,296

**Lisa 5. Multikollinearsuse diagnostika riikide lõikes**

Multikollinearsuse diagnostika						
	Iirimaa		Eesti		Saksamaa	
	TOL	VIF	TOL	VIF	TOL	VIF
Sugu (võrdlusgrupp - Mees)						
Naine	0,840	1,190	0,842	1,188	0,853	1,173
Vanus (võrdlusgrupp - 45-59)						
15-29	0,713	1,402	0,624	1,602	0,650	1,538
30-44	0,673	1,486	0,653	1,530	0,781	1,280
60-74	0,736	1,358	0,801	1,248	0,840	1,190
75-...	0,946	1,057	0,928	1,078	0,957	1,044
Haridus (võrdlusgrupp - Kutseharidus)						
Põhiharidus Iirimaal	0,719	1,391	0,866	1,155	0,866	1,155
Kõrgharidus Iirimaal	0,745	1,342	0,773	1,294	0,890	1,124
Tervise seisund (võrdlusgrupp - Halb)						
Keskmine tervis	0,900	1,111	0,723	1,384	0,885	1,130
Hea tervis	0,924	1,082	0,835	1,198	0,932	1,073
Abielu (võrdlusgrupp - Abielus)						
Ei ole abielus	0,894	1,119	0,875	1,143	0,805	1,243
Laste olemasolu (võrdlusgrupp - Jah)						
Ei ole last	0,870	1,149	0,908	1,101	0,779	1,284
Usklikkus (võrdlusgrupp - Ei ole usklik)						
Keskmiselt usklik	0,630	1,588	0,840	1,190	0,905	1,105
Väga usklik	0,626	1,597	0,810	1,234	0,824	1,213
Elukoht (võrdlusgrupp - Linnas)						
Maal	0,814	1,229	0,815	1,227	0,807	1,239
Töötaja klassifikatsioon (võrdlusgrupp - palgatöötaja)						
Eraettevõtja	0,351	2,850	0,632	1,582	0,566	1,768
Töötab perefirma heaks	0,799	1,251	0,911	1,098	0,897	1,115
Kontroll töötaja organiseerimise suhtes (võrdlusgrupp - Tugev kontroll)						
Keskmine kontroll	0,553	1,808	0,549	1,820	0,473	2,113
Tugev kontroll	0,382	2,621	0,433	2,310	0,390	2,564
Kontroll organisatsiooni poliitika suhtes (võrdlusgrupp - Nõrk kontroll)						
Keskmine kontroll	0,657	1,523	0,720	1,389	0,728	1,374
Tugev kontroll	0,346	2,888	0,539	1,856	0,523	1,912
Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - alla 10 inimest)						
10-24 inimest	0,698	1,432	0,693	1,443	0,802	1,247

## Lisa 5 järg

25-99 inimest	0,695	1,438	0,662	1,510	0,792	1,263
100-499 inimest	0,678	1,475	0,731	1,368	0,918	1,089
500 või rohkem	0,742	1,348	0,831	1,203	0,865	1,157
Sissetulek (võrdlusgrupp - Keskmine sissetulek)						
Madal sissetulek	0,834	1,199	0,849	1,178	0,934	1,070
Kõrge sissetulek	0,865	1,156	0,798	1,254	0,720	1,388
Sissetulekute ebavõrdsus (võrdlusgrupp - Kõrge ebavõrdsus)						
Keskmine ebavõrdsus	0,900	1,111	0,903	1,108	0,732	1,366
Madal ebavõrdsus	0,845	1,183	0,840	1,190	0,897	1,115
Poliitiline vabadus (võrdlusgrupp - On vabadus)						
Ei ole vabadust	0,919	1,088	0,917	1,090	0,860	1,163
Valitsuse vajaduspõhised toetused (võrdlusgrupp - Madalad)						
Keskmiised toetused	0,563	1,775	0,924	1,082	0,730	1,369
Kõrged toetused	0,584	1,712	0,921	1,086	0,659	1,517
Optimism tuleviku suhtes (võrdlusgrupp - Optimistlik)						
Keskmiselt optimistlik	0,882	1,134	0,848	1,180	0,625	1,601
Ei ole optimistlik	0,852	1,174	0,800	1,249	0,562	1,779
Kui demokraatlik on riik (võrdlusgrupp - Pigem demokraatlik)						
Ei ole demokraatlik	0,780	1,281	0,625	1,601	0,553	1,807
Demokraatlik riik	0,644	1,553	0,632	1,582	0,568	1,760
Majandusharu (võrdlusgrupp - Töötlev tööstus)						
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	0,494	2,025	0,722	1,386	0,821	1,218
Mäetööstus	0,912	1,096	0,903	1,107	0,966	1,035
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0,835	1,197	0,896	1,116	0,938	1,066
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0,935	1,070	0,951	1,052	0,952	1,051
Ehitus	0,535	1,869	0,720	1,390	0,752	1,330
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	0,447	2,235	0,667	1,499	0,669	1,494
Veondus ja laondus	0,666	1,501	0,783	1,277	0,826	1,210
Majutus ja toitlustus	0,589	1,699	0,827	1,209	0,840	1,191
Info ja side	0,742	1,348	0,865	1,156	0,837	1,195

## Lisa 5 järg

Finants- ja kindlustustegevus	0,670	1,493	0,876	1,142	0,821	1,218
Kinnisvaraalaane tegevus	0,873	1,146	0,911	1,098	0,945	1,058
Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	0,837	1,195	0,856	1,168	0,820	1,219
Haldus- ja abitegevused	0,734	1,362	0,827	1,209	0,847	1,181
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,738	1,354	0,826	1,211	0,831	1,203
Haridus	0,600	1,666	0,709	1,410	0,758	1,320
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	0,546	1,833	0,782	1,279	0,701	1,426
Kunst, meelelahutus ja vabaaeg	0,705	1,418	0,857	1,167	0,843	1,186
Muud tegevusalad	0,783	1,276	0,837	1,195	0,917	1,091
Tuttavatega kohtumise sagedus (võrdlusgrupp - mitu korda kuus)						
Kord kuus või vähem	0,782	1,278	0,784	1,276	0,809	1,236
Mitu korda nädalas	0,746	1,341	0,787	1,270	0,781	1,281
Subjektiiivsed rahulolu hinnangud						
Õnnelikkuse tase	0,490	2,040	0,499	2,005	0,469	2,131
Eluga rahulolu	0,513	1,950	0,430	2,323	0,423	2,364
Töö ja eraelu tasakaaluga rahulolu	0,785	1,273	0,793	1,260	0,825	1,213
Majandusolukorraga rahulolu	0,534	1,872	0,370	2,704	0,576	1,738
Valitsuse toimimisega rahulolu	0,469	2,131	0,336	2,980	0,511	1,958
Demokraatia toimimisega rahulolu	0,470	2,128	0,313	3,199	0,377	2,653
Haridusteenustega rahulolu	0,673	1,486	0,599	1,670	0,669	1,494
Tervishoiuteenustega rahulolu	0,616	1,623	0,630	1,586	0,666	1,501

## **SUMMARY**

### THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ESTIMATES OF HAPPINESS

Elina Kulakova

Job satisfaction is one of the most researched topics in the organizational behavior, therefore it can be defined in different ways. The most popular definition belongs to Locke (1968), who suggests, that job satisfaction is a positive or negative emotional state resulting from the assessment and recognition of work. Nowadays more and more companies pay an attention to the increase of the job satisfaction, through organizing different events and discount programs in order to make employees happy at work. However, work is only one part of the person's life and job satisfaction may be influenced by off-hour factors, which contribute to appearance of happiness.

There is a relationship, according to which, happy worker is also productive worker. That phenomenon is called "happy-productive worker". According to Zelenski *et al.* 2008 happy worker is more confident, helpful and optimistic than unhappy worker, what assists on achieving the better performance, new skills and building the social capital. All these aspects predict the long-term productivity of organization and allow to use the human capital more effectively.

The worker's happiness and, as the result, the growth of productivity are reflected in the company's better performance, which in turn increase the company's competitiveness and the well-being of its employees. At the national level, a happy employee influences the aggregated productivity indicator, that measures the value added created by workers. In Estonia the value added is lower (74,4%) than the mean of the European Union (100%) (Labour productivity, 2017). One of the ways to increase it is to make the use of human

capital more efficient, paying attention to the analysis of the relationship between employee job satisfaction and happiness.

Also it is important to take into analyses the countries, where value added, as well as happiness and job satisfaction are higher than in Estonia. Therefore this thesis includes also Ireland and Germany analyses, what gives more practical value to the study, as it enables Estonian readers to take over the experience of advanced countries. As a result, the analysis of the relationship between job satisfaction and happiness is important, as the knowledge of this topic allows to achieve the best results in terms of productivity at national level. Obviously, job satisfaction is not affected only by overall estimates of happiness. Therefore, the focus of this work is also on finding the relationship between job satisfaction and happiness estimates, which allow to assess socio-economic stability, such as satisfaction with the economic situation, satisfaction with the functioning of the government, satisfaction with work-life balance and others. This will assist both employees and employers as well as economic policy-makers to better understand how job satisfaction and productivity can be enhanced by the factors that make happiness.

The aim of this bachelor thesis is to assess job satisfaction in Estonia in comparison with Ireland and Germany, by focusing on the relationship between the evaluations given by people to job satisfaction and happiness. To accomplish this goal, the following research tasks have been set up:

- give an overview of the concepts of job satisfaction, its assessment and the factors influencing it;
- define the concept of happiness and explain the methods for assessing the happiness;
- make an overview of happiness estimates that could be related to job satisfaction;
- carry out an analysis to clarify the relationship between assessments of job satisfaction and happiness;
- carry out an analysis to clarify the relationship between job satisfaction and various background factors;

- bring out the results and analyze them.

Relying on the theoretical background, as job satisfaction as well as happiness have different approaches in definition and assessment. Some argue that job satisfaction is a state that is created by employee emotions towards work (Locke 1968; Cranny et al. 1992, viidatud Weiss vahendusel). These emotions result from the comparison of work expectations with reality and allow to analyze job satisfaction as a present moment. Others, however, suggest that job satisfaction is an attitude that represents the employee's estimated opinion of the job (Weiss 2002: 175; Hackman, Oldham 1975). This approach makes it possible to assess job satisfaction as a long-term phenomenon. In terms of job satisfaction assessment, it can be analyzed as a global phenomenon or by various facets, that can be very different, such as work-related factors or personal characteristics (Spector 1997: 3; Becker 1993: 117). In this work the author supported the global measurement of job satisfaction and analyzed job satisfaction as a present moment, as such approach corresponds with the question used in the European Social Survey “Taking all things together, how satisfied are you with your current work?”.

Happiness is often seen as synonymous with the concept of life satisfaction and subjective well-being, but there are also authors who differentiate these concepts. In this work the author also assumes that happiness is synonymous with life satisfaction. In general, happiness can be defined as an appraisal of life, which is the predominance of enjoyment over dissatisfaction (Ryan, Deci 2001). Some people consider the pursuit of happiness to be the ultimate goal. (Diener *et al.* 2018) However, social scientists are interested in identifying the factors that form happiness, as it enables to achieve a happier society, which in turn will be healthier, more capable and productive (Veenhoven 1984). Thus, similarly to job satisfaction, happiness can be assessed in two ways – as a general phenomenon or by different facets. In this work, the author analyses happiness in general, as this approach corresponds to the question used in the European Social Survey “Taking all things together how happy are you?”.

What concerns causality, there is two approaches – one of them analyses job satisfaction as the explanatory factor for happiness, another approaches analyses happiness as explanatory factor for job satisfaction. Also in the short term job satisfaction leads to happiness, but in the long run happiness influences on job satisfaction (Judge ja Watanabe

1993). In this work author supported the idea, the happiness is the explanatory factor for job satisfaction.

The bachelor thesis is based on the quantitative research method, performing correlation and regression analysis. In empirical part author used demographic, economic, social and political factors, as well as different subjective well-being indicators. The data is used from the European Social Survey Database 2012, round 6. The IBM SPSS Statistics software have been used for the analysis and Microsoft Excel for making the tabels.

The results of the regression analysis revealed that factors, as the marital status, the existence of children, the faithfulness, the place of residence, some of the factors related to the state and its institutions, factors related to the field of work are not statistically significant. Other factors were important, but the relationship with the different factors varies somewhat across countries. For example, gender was an statistiactly significant factor only in Ireland, which showed that women have a higher level of job satisfaction than men. Age is statistically significant only in Germany, which showed that there is a U-shaped relationship between age and job satisfaction. Education was an important factor only in Estonia, which revealed that the higher the level of education, the higher the satisfaction with work. Also income, income inequality and satisfaction with the functioning of democracy are significantly important in Estonia. Explanatory factors, which are statistically significant in all three countries, are income, economic sectors, happiness, work-life balance. There is positive correlation between job satisfaction and those factors. Thus, the aim of the thesis was reached and the relationship between the job satisfaction and estimates of happiness beside other factors was assessed.

On the basis of the results of the regression analysis, it can be concluded that more attention must be paid to the level of stable income and, if possible, to its increase through the country's economic growth. One way is to develop an education system to increase the share of people with higher education. It is also important to pay attention to people's skills among people with higher education, enabling them to create value on the labor market. In order to realize the potential of a skilled workforce, it is important to create appropriate jobs. In addition, it is important for all sectors of the economy to have satisfactory jobs and working conditions. The country could offer a supportive institutional framework to encourage job creation and equality between different sectors

of the economy. Attention should also be paid to the functioning of democracy in Estonia. One way for people to be more satisfied with democracy is to make the state activities more transparent. More attention needs to be paid to creating better conditions for rebalancing work and private life. This can be done primarily by employers, providing more flexible working hours or places, but the country could also, if necessary, propose appropriate regulations. Attention should be also paid to raising the level of happiness. This can be done in companies, by organizing events that contribute to the emergence of positive emotions at work, as well as at the national level – state may offer psychological support that people can receive with the support of the state.

Taking into account all the recommendations, the assessments of Estonian society regarding job satisfaction can be higher and consequently society can be more productive. However, it should be emphasized that, through higher assessments of people it is possible to improve job satisfaction, but there are other factors that could be important in shaping job satisfaction. So there are many ways to explore this topic further. One way is to study the link between job satisfaction and macro data and national institutions.

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

Mina, Elina Kulakova

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Töörahololu ja selle seos õnnelikkuse hinnangutega”, mille juhendaja on Tiiu Paas, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Elina Kulakova*  
**13.05.2019**