

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut

Karin Kiis

**Töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse mõju 30 - 50 aastaste meeste ja naiste eluga
rahulolule Eestis ja Rootsis**

Magistritöö

Juhendaja: Sotsiaalpoliitika vanemteadur

Mare Ainsaar

Juhendaja allkiri: _____

Tartu 2013

SISUKORD

Kasutatud lühendid/ Abbreviations	3
RESÜMEE	4
ABSTRACT	5
SISSEJUHATUS.....	6
1 Töö iseloom ja eluga rahulolu.....	9
1.1 Eluga rahulolu mõõtmine	9
1.2 Töö määratlemine ja funktsioonid	10
1.3 Töö iseloom.....	13
2. Töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus kui võimalikud rahulolu allikad.....	16
3. Eesti ja Rootsi töökultuuride võrdlus.....	23
4. Probleemiseade ja hüpoteesid.....	27
5. Andmed ja metoodika	30
6. Tulemused	33
6.1 Eluga rahulolu, autonoomsus ja kaasatus Eestis ja Rootsis 30 -50 aastaste töötajate seas.	33
6.2 Töö autonoomsuse ja kaasatuse seos eluga rahuloluga Eestis ja Rootsis	39
Arutelu.....	44
KOKKUVÕTE.....	48
Kasutatud kirjandus	49

Kasutatud lühendid/ Abbreviations

EE - Eesti/ Estonia

SE- Rootsi/ Sweden

EWCS- Euroopa Tööelu Uuring/ European Working Conditions Surveys

ESS- Euroopa Sotsiaaluuring/ European Social Survey

EL- Euroopa Liit/ European Union

EUROFOUND- Euroopa Elu-ja Töötingimuste Parandamise Fond/ The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

M- Mehed/ Men

N- Naised/ Women

RESÜMEE

Töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse mõju 30 - 50 aastaste meeste ja naiste eluga rahulolule Eestis ja Rootsis.

Karin Kiis

Töö eesmärgiks on välja selgitada, kas töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus mõjutavad eluga rahulolu, tuues eraldi välja soolised erinevused. Uuringus võrreldakse Rootsi ja Eesti töötajaid.

Eluga rahulolu analüüsitakse läbi inimeste subjektiivsete arvamuste. Töös kasutatakse 30 - 50 aastaste töötavate inimeste andmeid Euroopa sotsiaaluuringu 2004 - 2008 integreeritud andmekogust (European Social... 2010). Rahuolu mudelite taustandmetena kasutatakse: laste olemasolu, haridustaset, ametit ja inimeste arvu töökohal.

Analüüs näitas, et autonoomsus ja tööprotsessi kaasamine mõjutab inimeste eluga rahulolu ja need on tähtsamad Eesti töötajatele võrreldes Rootsi töötajatega. Tööprotsessi kaasamine on eluga rahulolu aspektist kõige tähtsam Eestis meestele ja Rootsis naistele. Iseseisvus on kõige olulisem Eestis naistele ja Rootsis meestele.

Märksõnad:

Subjektiivne eluga rahulolu, töö autonoomsus, tööprotsessi kaasatus.

ABSTRACT

Does the job autonomy and involvement in the process affects 30 to 50 years of life satisfaction of people living in Estonia and Sweden? Differences between men and women.

Karin Kiis

The work aims to find out whether the work autonomy and inclusion have link with life satisfaction for men and women. The study compares Swedish and Estonian 30 - 50 year old employees.

We use subjective self- evaluation of life satisfaction as dependent variable. Integrated datafile from the European Social Survey 2004 - 2008 is used as a database. Children living at home or not, education level, occupation, and the number of people in the workplace are used as the background variables in life satisfaction models.

The analysis showed that the job autonomy and involvement in the job process affects people's life satisfaction. The above factors are more important for Estonian employees than employees in Sweden. Involvement in the work process is most important for men in Estonia and women in Sweden. Job autonomy is most impoetant for Estonian women and Sweden men.

The keywords:

Subjective life satisfaction, job autonomy, involvement in the job process.

SISSEJUHATUS

Töö on oluliseks osaks täiskasvanud inimese elus, seetõttu on oluline uurida kuidas töö iseloom mõjutab inimeste igapäevast rahulolu oma eluga. Töö iseloomu kaks olulist komponenti on töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus, nendele kahele tegurile käesolev uuring keskendubki. Teooriate kohaselt võiks töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus mõjutada ka inimese eluga rahulolu, kuid siiski on seda empiirilisel viisil uuritud. Üheks töö panuseks ongi neid seoseid uuriva empiirilise töö lisandumine selles valdkonnas.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, millist rolli omavad töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus inimeste eluga rahulolule Eestis ja Rootsis. Millised on erinevused töö autonoomsusel ja tööprotsessi kaasatusel meeste ja naiste eluga rahulolule? Millised töökultuuri tegurid tõstavad autonoomuse ja kaasatuse mõju tähtsust tööle? Töö all pean silmas palgatööd (Marshall 1998). Oma magistritöös lähtun inimeste subjektiivsetest enesehinnangutest, sellest kuidas inimene ise tajub ning hindab oma elu ja eluga rahulolu (Wiman 1990; Diener, Oishi, Lucas 2003).

Inglise keelset väljendit: *autonomy* võib eesti keelde tõlkida nii *autonoomiana* kui ka *autonoomsusena*, mõlemad mõisted tähendavad teatavat iseseisvust ja osalist sõltumatust. Näiteks Dhondt, Kraan, Sloten (2002) iseloomustavad töö autonoomsust kui iseseisvust töökohal, mis annab võimaluse töötajal endal teha otsuseid kuidas teostada oma tööülesandeid vastavalt organisatsiooni poolt esitatud nõudmistele, muutes oma: töö kiirust või töö määra, töömeetodeid, tööülesannete järjekorda. Tööprotsessi kaasatust väljendab töötajate võimalust osaleda organisatsiooni juhtimises ja töökorralduslike otsuste vastuvõtmisel (Appelbaum, Bailey, Berg, Kalleberg 2000). Töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus võivad olla olulised nii töötajatele, kellel on soov või vajadus oma tööaega ning töö tegemise kohta paindlikult suhtuda kui ka tööandjatele, kes võivad saada töötajast suuremat kasu läbi uute lahenduste.

Töös on võrreldud omavahel mehi ja naisi ning analüüsitud kas laste olemasolu mõjutab tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse mõju inimese eluga rahulolule. Töö ja eraelu aja pärast võistlemine tekitab inimestes stressi ja pinget (Karu 2007). Selline konflikt tuleb enam esile just naiste puhul - emarolli ja töötaja rolli ühitamisel (Pajumets 2007^a ^b). Eesti pereinimestega tehtud intervjuude põhjal leidis Pajumets (2007^b), et seda konflikti aitaks lahendada paindlik töökorraldus. Siiski on paljudes Euroopa liikmesriikides jätkuvalt domineerivad traditsioonilisi soorolle toetavad hoiakud (Hobson, Morgan 2002; Edgell 2006; Trumm 2012) ja meestele kui perepeadele on soorollidest tulenevalt naistest olulisem tasustatud tööd teha, ning neil on võimalus naistest enam järgida traditsioonilist töökorraldust, sest naine tegeleb pere ja majapidamisega. Traditsiooniline soorolli orientatsioon peab meeste jaoks õigeks spetsialiseerumist tööturule ning perekonna toel väljaspool kodu karjääri tegemist, samas keskenduvad naised perekonnale ja tööalane karjäär on asetatud pigem tagaplaanile (Järviste 2008; Edgell 2006; Kasearu 2012). Seega võib eeldada, et töö autonoomsus on soolises võrdluses olulisem just naistele ja tööalane kaasatus meestele. Autonoomsus peaks olema just eriti tähtis emadele, kes püüavad laste eest hoolitsemist ja tööl käimist ühitada.

Võrdlen Eestit Rootsiiga kui üldiselt Eestile kultuuriliselt lähedast ja kõrge tööhõivega riiki. Rootsi on huvitav ka selle tõttu, et on tuntud kui silmapaistva kaasamise traditsiooniga riik (Sisson 2000).

Kasutan töös Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 - 2008 aasta integreeritud andmeid. Selleks, et vähendada vanuselist ja elutsüklilist tingitud eripärade mõju, analüüsin vaid 30 - 50 aastasi töötavaid inimesi Eestis ja Rootsis. Töötavate inimeste hulka kuuluvad need, kes vastasid küsimusele: „Milline järgnevatest kirjeldustest kirjeldab kõige paremini Teie olukorda viimase seitsme päeva jooksul?“ vastusega: „tasustatud tööl või tööst ajutiselt eemal“ (töövõtja, eraettevõtja, töötate perefirmas). Eluga rahulolu mõõtmiseks kasutan inimeste subjektiivset enesehinnangut küsimusele: ”Kõike kokkuvõttes, kuivõrd rahul Te oma eluga üldiselt olete?“.

Töö esimeses osas annan ülevaate töö olemusest, -iseloost ja eluga rahulolu teooriatest. Teises osas tutvustan töös kasutatavaid andmeid ja metoodikat. Kolmandas analüüsin ja esitan peamisi

empirilisi tulemusi ning neljas osa koosneb antud töö ja autori jaoks olulisemate tulemuste arutelust.

Täna oma magistr töö juhendajat Mare Ainsaart, kelle näpunäited ja ideed olid mulle toetuseks töö valmimisel.

1 Töö iseloom ja eluga rahulolu

Toetudes mitmete teadlaste ja uurijate teooriatele tutvustatakse käesolevas peatükis erinevaid eluga rahulolu mõõtmise võimalusi ning nende seoseid töö iseloomuga.

1.1 Eluga rahulolu mõõtmine

Eluga rahulolu võib mõõta mitmeti, üheks viisiks on seda mõõta läbi heaolu. Erinevad teadlased ja uurijad (Allardt 1976; Diener, Oishi, Lucas 2003; Kidron 2007) toovad välja, et heaolu taseme välja selgitamisel saab kasutada objektiivseid ja subjektiivseid indikaatoreid. Sotsioloog Diener jt. (2003) kirjeldavad subjektiivset heaolu kui inimese enda hinnangut oma elule tervikuna või selle valdkondadele eraldi. Diener jt. (2003) lisavad, et hinnangule lisanduvad positiivsed ja negatiivsed tunded ja meeleolu. Objektiivse heaolu alla aga kuuluvad füüsilised ehk siis mõõdetavad indikaatorid (Diener jt. 2003). Kidron (2007) selgitab, et subjektiivne heaolu on seotud inimeste tunnetusliku poolega, täpsemalt endale seatud eesmärkide, rahulolutunde, enesehinnangu ja enese sotsiaalse määratlusega, samas ka sissetuleku, vanuse, religioossuse, soo ja tervisega. Diener, Suh, Lucas, Smith (1999) ja Costa, McCrae (1980) lisavad loetellu veel ka rahulolu perekonnaga ning töörahulolu. Allardt (1976) loetleb heaolu dimensioonidena sarnaselt eeltoodud autoritele: tervise, sissetuleku, kuulumistunde, sotsiaalsed suhted ja eluga rahulolu, kuid lisab ka eluaseme, haridustaseme, poliitilise toetuse ning huvialadega tegelemise võimaluse. Allardt'i (1993) täiendatud kontseptsioonis on heaolu dimensioonid jagatud omakorda kolme rühma: *omamine*- mille alla koonduvad materiaalsed heaolu näitajad, *kuulumine* – siia alla kuuluvad sotsiaalse heaolu aspektid ja *olemine* – inimeste olemusest, sisemistest normidest ja väärtushinnangutest tulenev heaolu.

Siit järeldub, et erinevaid heaolu näitajaid saab mõõta nii objektiivselt kui ka subjektiivselt. Näiteks tervist võib mõõta nii inimese enda poolt antud hinnanguna kuidas ta oma tervislikku seisundit hindab kui ka näiteks suremuse/haiguste statistika järgi objektiivselt. Materiaalset

heaolu subjektiivselt inimese hinnanguna oma materiaalsele olukorrale, või sissetuleku statistika kaudu objektiivselt. Kuna antud töö autor peab inimese enesetunnet ja isiklikku olukorra tajumist heaolu kontekstis olulisemaks, siis kastatakse käesolevas uuringus eluga rahulolu mõõtmisel subjektiivset lähenemist. Seda just seetõttu, et objektiivsed näitajad võivad küll konkreetseid, mõõdetavaid fakte anda, kuid ei arvesta inimese enesetundega, mis määrab kokkuvõttes selle, kas inimene on oma eluga rahul või mitte. Inimeste taju ja hinnang oma olukorrale on erinev, niisiis ei saa antud töö autori arvates objektiivsete tunnuste alusel tegelikult teada, kas inimene on oma eluga rahul või mitte. Inimese tajutud subjektiivne eluga rahulolu on seotud seega hinnangutega enda ja oma elu kohta ja sellega kuidas elus ette tulevaid olukordi väärtustatakse ja mida oluliseks peetakse. Mina kontseptsiooni olulisust kinnitab ka McCrae ja Costa (1996) viie faktori teooria, mis teeb vahet baastendentside ja iseloomulike kohanemiste vahel. Nad kirjeldavad minakontseptsiooni kui teadvustatud arusaama iseendast, milliseid hinnanguid ja teadmisi enda kohta antakse. Minakontseptsioon on kujunenud elu vältel ja seda kujundavad kogetud elusündmused, teadmised täidetavatest rollidest ja sellest milline inimene on (McCrae, Costa 1996). Enam mõjutavad inimeste enesehinnangut ja rahulolu need asjaolud, mis on inimesele lähedasemad ja olulisemad, millised on tema väärtused, normid ja kogemused (Crocker, Wolfe, 2001). Ka siit tulenevalt võib öelda, et kuigi paljudel inimestel on sarnased kogemused ja nad elavad sarnastes tingimustes, ei pruugi nende subjektiivne hinnang oma elule olla siiski sama. Oluliseks osutuvad inimese väärtushinnangud, normid, isiksus ning kogetud elu mille põhjal tehakse otsus kuivõrd rahul oma eluga ollakse, seegi annab antud töö autorile veendumuse, et inimese subjektiivne hinnang oma elule annab antud töö kontekstis kõige konkreetsema vastuse eluga rahulolu määramisel. Seetõttu kasutatakse antud analüüsis eluga rahulolu mõõtmisel subjektiivset heaolu näitajat, analüüsidest vastuseid, mis on antud küsimusele: "Kõike kokkuvõttes, kuivõrd rahul Te oma eluga üldiselt olete?"

1.2 Töö määratlemine ja funktsioonid

Antud alapeatükis tutvustatakse erinevate teadlaste, uurijate töö definitsioonide seoseid käesolevas töös käsitletud eluga rahulolu teooriatega ning nende seotust tööprotsessi kaasatuse ja

töö autonoomsusega.

Töö olemust on defineeritud mitmeti, näiteks Grint (2005) leiab, et töö tegemisvõime eristab inimesi loomadest, inimeste võime endale ise eluks vajalikke vahendeid toota on selle üheks väljundiks. Grint (2005) võtab oma mõttekäigu kokku sellega, et inimesed realiseerivad oma potentsiaali inimestena tootliku tegevuse kaudu. Järelikult on töö tegemine inimesele ainuomane ja annab võimaluse oma võimeid ning teadmisi kasutada. Seetõttu ongi antud töö autori arvates inimese elu üheks oluliseks osaks töö, mis aitab inimesel tunda end täisväärtuslikumana ja areneda isiksusena. See definitsioon langeb kokku Allardi (1976) heaolu olemise dimensiooniga, kus toimub isiklik kasv, suhe ühiskonnaga ja loodusega, seega võib järeldada, et inimese heaolu on seotud tööga ja selle tegemisvõimega. Eneserealiseerimisvõime aitab ka täita Maslowi (1943) inimvajaduste hierarhia viienda taseme vajadusena välja toodud eneseteostusvajadust, kuna läbi tootliku tegevuse rakendatakse oma võimeid, oskusi ja teadmisi.

Sarnaselt Grintile (2005) toovad ka Beamish ja Woosley Biggart (2006) välja, et töö tegemise kontekstis toodavad inimesed tooteid ja teenuseid, kuid lisab, et need tegevused annavad võimaluse inimestel saada materiaalselt ja sotsiaalset toetust. Eeltoodu aitab tõsta inimese heaolu läbi Allardi (1976) seletatud omamise ja kuulumise dimensiooni, aidates rahuldada ka Maslowi (1943) inimvajaduste teooria füsioloogilisi-, turvalisuse- ning sotsiaalsusega seotud vajadusi. Tööst tulenev materiaalne kasu parandab elatustaset ja elutingimusi. Sotsiaalne toetus ja sotsiaalsed suhted tekitavad omakorda kuhugi kuulumistunde, annavad tuge ning rahuldavad suhtlemisvajadust.

Gamst (1995) läheb töö definitsiooniga veel edasi ning jagab töö dimensioonidesse, kus on esindatud isiklik, sotsiaalne ja ajaline sisu. Täpsemalt seletades aitab isiklik dimensioon Gamst'i (1995) arvates luua pilti endast, mõjutades indiviidi enesekindlust, enesehinnangut ja enese väärtuse tajumist. Kui inimene saab olla oma töös piisavalt iseseisev, tõstab see enesekindlust töökohal ja julgustab olema enesekindel töövälisel ajal. Samas ka vastupidi, kui enesekindlus puudub on väga raske teha autonoomset tööd ja ebakindlus kandub suure tõenäosusega üle eraellu. Kaasatus tööprotsessi tõendab inimese kui töölise väärtust, et tema teadmisi ja oskusi

hinnatakse, positiivne elamus töö annab eeltingimuse selleks, et tunda end ka töövälisel ajal hästi. Seega võib käesoleva uuringu autori arvates isikliku dimensiooni aspektist oluline olla ka käesoleva töö kesksed teguriteks olevad tegurid: töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus.

Sotsiaalses dimensioonis domineerivad Gamsti (1995) seisukohalt ametikohal esinevad sotsiaalsed suhted, kus enamik käitumisest on seletatav kollektiivsel tasandil. Ajalises dimensioonis peetakse Gamst'i (1995) järgi oluliseks asjaolu, et inimühiskond on struktureeritud läbi tööaegade. Nii nagu Maslowi (1943) inimvajaduste hierarhias ja Allardi (1976) heaolu dimensioonis on olulisel kohal sotsiaalne ja isiklik tasand, on ka Gamst (1995) toonud need tunnused oma töö dimensioonidena välja. Järelikult on töö olemasolu ja töö iseloom inimese elus olulised nii inimvajaduste kui ka subjektiivse heaolu tasandilt. Ametikohal esinevaid sotsiaalseid suhteid näitab tööprotsessi kaasatus- seda just juhtkonna ja alluvate vahelistes suhetes, samuti aitab tööprotsessi kaasatus tööaegade määramisel kaasa rääkida, läbi mille on Gamst'i (1995) järgi struktureeritud inimühiskond.

Töö olemasolu annab inimesele stabiilse sissetuleku, läbi mille suureneb materiaalne heaolu, mis omakorda toob kaasa suurema rahulolu oma eluga (Cummins 2000; Siegrist, Peter, Junge, Cremer, Seidel 1991; Gallie 2002; Kalmus jt. 2009; Drobnič, Beham, Präg 2010). Vastukaaluks eeltoodud autoritele lähtub India majandusteadlase Sen'i (1985) heaolumajanduse teooria seisukohast, et inimese elus ei too rahulolu mitte asjad ise, vaid nende nimel tegutsemine. Lisades, et sissetulek peab olema küll piisav, et luua inimesele võimalusi eneseteostuseks, kuid võimalused ei olene vaid sissetulekust, olulised on näiteks ka vanus ja tervis, mis on elukvaliteedi ja rahulolu näitajaks. Antud magistr töö autor leiab, et vanuse ja tervise kõrval annab eesmärkide nimel tegutsemisel eeliseid ka suurem autonoomsus ja kaasatus töökohal, kuna seal läbi saavad töötajad oma oskusi ja teadmisi töökohal enam kasutada ning ühitada ka eraelu tööeluga, mis võimaldab probleemivabamalt tegeleda näiteks perekeskse eneseteostusega ning tõsta seal läbi üldiselt eluga rahulolu. Majandusliku olukorra olulisuse seoseid rahuloluga selgitab ka Briti majandusteadlane Layard (2005), kes nendib, et kuigi lääne ühiskonna materiaalne heaolu pidevalt tõuseb, ei kajastu see inimeste rahulolu märgatavas tõusus, sest inimeste elus on pidev vastastikune konkurents, mis õhnestab peresiseseid sidemeid, vähendab tööst saadavat naudingut

ja suurendab läbipõlemist. Käesoleva töö autori jaoks tõendab see taaskord seda, et tööga hõivatus on oluline rahulolu aspektist vaadatuna, kuid see ei ole piisav, et inimene oma eluga rahul oleks ning selleks, et rahulolu oleks suurem tuleb tähelepanu pöörata ka töö iseloomule.

Kokkuvõtvalt võib nentida, et töö olemasolu on inimese rahulolutunde seisukohalt küll tähtis, kuid oluline on ka see milline töö on, et see tekitaks inimeses rahulolutunde. Järgnevas alapeatükis keskendutakse töö iseloomule ning selle kahele tegurile: töö autonoomsusele ja tööprotsessi kaasatusele.

1.3 Töö iseloom

Töökorraldus on Fleckeri, Papouscheki (2005) sõnul keeruline mõiste, mis hõlmab endas tehnilisi, funktsionaalseid ja sotsiaalseid struktuure töökohal ja väljaspool seda. Nad lisavad, et töökorralduse kirjeldamisel keskendutakse peamiselt tööjuhtimisele organisatsioonis, võttes lähtepunktiks teilorismi, mida hakati teadlikult töökorraldamises kasutama möödunud sajandi vahetusel. Teiloristlikke töökorraldusvõtteid kasutati masstoodangu tootmisel, kus ühe konkreetse töövõtte sooritamiseks kehtis kindel ajanorm, töö oli rutiinne ja kitsa spetsialiseerumisega (Grint 2005; Flecker, Papouschek 2005). Tehnoloogiate arenguga ja vajadusega mitmekesisema toodangu järele 20. saj lõpul (Grint 2005; Flecker, Papouschek 2005) lühenesid tootmistsüklid, masstootmiselt mindi üle paindlikumale tootmisele ehk post-fordismile, mida iseloomustab töötajate paindlik spetsialiseerumine, tööülesannete laienemine, suurem autonoomsus, detsentraliseeritus ja töötajate kaasamine organisatsiooni juhtimisse (Grint 2005; Flecker, Papouschek 2005). Post-fordismis arenenud suunad olid aluseks uuele ajajärgule töökorralduses, nüüdses töö ümberkorralduses on tähtsal kohal töötajate tegutsemise motiivid ja tööväärtused, mille sisuks on autonoomia, sõltumatus ning vaba aeg (Masso, Karotom 2011). Kokkuvõtvalt keskendub töökorraldus peamiselt organisatsiooni juhtimisele ning sellest sõltub milline on organisatsiooni töö iseloom. Kui töökorraldus keskendub peamiselt tööjuhtimisele, siis töö iseloom keskendub organisatsiooni töötajate töötingimustele, -keskkonnale, -võimalustele.

Hackman, Oldham (1980) kirjeldavad töö iseloomu läbi:

- tööspetsiifika, kus pööratakse tähelepanu sellele, kui palju oskusi ja teadmisi töö nõuab;
- tööülesande sisu, kus vaadeldakse kui selgelt, töötaja jaoks arusaadavalt on määratletud tööaeg ja töösoorituse eduka läbimise kriteeriumid;
- tööülesande tähenduse, milline on selle mõte ja mõju organisatsioonile, ühiskonnale, inimesele;
- töö autonoomsuse;
- töö tagasiside.

Hackman, Oldham (1980) leidsid, et ülal toodud töö iseloomu tegurid toovad töötajatele kaasa kolm psühholoogilist seisundit/emotsiooni: kas töö, mida nad teevad on mõttekas, kui suur on nende isiklik vastutus ja mõistmine, kui hästi on tööülesanne sooritatud. Lisades, et kui mõni neist teguritest toob kaasa negatiivseid emotsioone, siis langeb ka töörahulolu ja läbi töörahulolu languse, langeb ka Judge, Watanabe (1994), Rice, Near, Hunt (1980) ja Rice, McFarlin, Hunt, Near (1985) uuringute kinnitusele eluga rahulolu. Masso ja Karatom (2011) toovad Eesti tööelu uuringus 2009 välja, et organisatsioonis rakendatavast töökorraldusest sõltub nii töö tulemuslikkus kui ka see, kui hästi töötajad ennast töö ja tööd tehes tunnevad. Samuti nendivad ka Mathis ja Jackson (2011) oma raamatus, leides et töö korraldus mõjutab tööga rahulolu, kuna töötaja töö sõltub erinevatest tööelementidest.

Erinevad tööiseloomu elemendid võivad eluga rahulolu mõjutada erineval viisil, kuid käesolevas töös käsitletakse töö iseloomu läbi töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse ning uuritakse just nende kahe teguri mõju eluga rahulolule.

Edwards (2003) leiab sarnaselt Sen'i (1985) heaolumajanduse teooria käsitlusele, et töö on inimese jaoks olulise tähtsusega mitte ainult palga mõttes vaid ka töötingimuste seisukohalt, mille alusel töötasu on teenitud: kas töötajatele võimaldatakse autonoomsust, milline on tööohutuse tase, koolitus- ja arenguvõimalused jne. Edwards (2003) lisab, et tööandja saab kehtestada reeglid, mis üheltpoolt annavad võimaluse töötajatel oma loovust kasutada, kuid samas jätab neile kui tööandjatele võimaluse kontrollida töölt puudumist ja tööajast kinnipidamist

(Edwards 2003). Eelnevates peatükkides jõuti järeldusele, et tööst saadavad emotsioonid kanduvad üle eraellu, seega mõjutab töökorraldus ka üldist eluga rahulolu ja taaskord võib nentida, et tööprotsessi kaasatusel ja töö autonoomsusel võib olla oluline roll eluga rahulolu kujunemisel. Kas nende kahe töö iseloomu teguri: tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse mõju osutub statistiliselt oluliseks eluga rahulolu mõjutajaks uurib käesolev töö.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töökorraldusest tuleneb töö iseloom, mistõttu on töö iseloomu kujundamisel oluline kaasata ka töölisi organisatsiooni juhtimisse ja arendamisse, et olla kursis sellega, mida töölised tegelikult vajavad, et töö neile rahuldust pakuks. Selleks et töötajatel oleks võimalik töökorralduslikes küsimustes kaasa rääkida ja uuenduslike mõtetega välja tulla, peaks võimaldama neile piisavalt autonoomsust, mis ühtlasi tekitab neis tunde, et neid väärtustatakse ja usaldatakse. Kõik see tingib tööga rahulolu, mis mõjutab laiemas plaanis üleüldist eluga rahulolu. Kuid tähelepanu peab pöörama ka sellele, et autonoomsustase liiga koormavaks ei muutuks, kuna see võib tekitada liigselt suure vastutustunnetuse tõttu rahulolematust. Järgnevas peatükis keskendutaksegi töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse seostele eluga rahuloluga.

2. Töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus kui võimalikud rahulolu allikad

Antud peatükk keskendub töö iseloomu kahele tegurile: töö autonoomsusele ja tööprotsessi kaasatusele kui võimalikele rahulolu allikatele. Samuti uuritakse kuidas autonoomne, töötajaid kaasav töö töötajatele nende üldisele eluga rahulolule mõjub, seda ka sooliselt aspektist vaadatuna. Nende mõjude, vajaduste ja seoste välja selgitamisel toetutakse teiste autorite uuringutulemustele ja teadusartiklitele.

Nagu eelnevas peatükis selgus on töökorraldus aja jooksul läbi teinud mitmeid muutusi. Üheks oluliseks muutuseks on töö iseloomu muutus. 21. sajandi töökorralduses on üha olulisemal kohal autonoomsus ja kaasatus, mis on ka paindlike töövormidega kaasnevateks teguriteks. Dhondt, Kraan, Sloten (2002) järgi hõlmab autonoomsus endas võimalust kontrollida töökorraldust, see tähendab ülesannete, kohustuste ja teiste elementide ühtseks produktiivseks tööks organiseerimist.

Töötajate kaasamise sisuks on töötajate hõlmamine organisatsiooni igapäevase töökorralduse ja strateegiliste otsuste tegemisse (Knudsen 1995). Ta lisab, et kaasamise eelduseks on usaldus ja mõlema osapoole: nii töötaja kui ka juhtkonna tajutud ühine eesmärk, kus arvestatakse kummagi poole erihuve. Kaasamise kirjeldamisel lähtutakse Dachler'i ja Wilpert'i (1978) kohaselt eri vormidest, milleks on: informeerimine, konsulteerimine ja kaasotsustamine ning need jagunevad omakorda: ametlikuks ja mitteametlikuks, otseseks (töötajate otsene kaasamine) ja kaudseks (läbi esindajate) kaasamiseks ning kui palju luba või mõju on organisatsiooni liikmetel otsuse tegemisel. Geary ja Sisson (1994) tõid välja, et ka otsene kaasamine võib jaguneda omakorda kaheks: nõuandvaks ja delegeerivaks. Seletades, et nõuandev kaasamine hõlmab endas juhtkonna poolset töötajate julgustamist jagama oma arvamusi seoses tööga, kuid jätab juhtkonnala õiguse teha kõik lõplikud otsused. Kuna käesoleva töö autori jaoks on oluline uurida just töötajate endi tunnetatud kaasatus, siis käsitletakse kaudse kaasamise vorme (töökeskkonnavoliniku, usaldusisiku ja ametiühingute teema) käesolevas uuringus vaid nii palju, et seletada kaasamise

sisu ja olemust. Delegeeriv kaasamine annab töötajatele suurema vastutuse ja autonoomsuse korraldada ja teha oma tööd enda äranägemise järgi (Geary, Sisson 1994). Samas Knudsen (1995) toob välja kahtlused, et kas töötajate sõltumatu õigus otsustada on üldse kaasamine, kuna sellises vormis puudub kahe poolne: töötajate ja tööandjate vastastikune mõju- sellest lähtutakse ka käesolevas töös ning käsitletakse töö autonoomsust ja tööprotsessi kaasatust eraldi seisvana.

Hackman ja Oldham (1976) on töö autonoomsust kirjeldanud läbi järgnevate teemade: läbi iseotsustamise töö tegemisel, läbi märkimisväärse võimaluse iseseisvalt ja vabadusi omades tööd teha ja läbi võimaluse kasutada isiklikke initsiatiive ja otsuseid töö läbiviimisel. Sarnaselt on töö autonoomsust kirjeldanud ka Karasek (1979), viidates otsustamisvabadusele tööl, kus töötaja omab kontrolli oma tööülesannete ja -tegevuste üle.

Töötajate kaasatuse võimalikku olulisust eluga rahulolule võib leida järgnevate uurijate järeldustest. Näiteks leidsid Cummings ja Worley 2009, Böckerman, Bryson, Ilmakunnas 2011, et töötajate kaasamine parandab töötajate paindlikkust, pühendumust ning tõstab töötajate tööga rahulolu. Frick, Goetzen ja Simmons (2011) lisavad tööga rahulolule veel ka kaasamise olulisuse kui tööd rikastava teguri. Samalaadsete tulemusteni jõudis ka Brauer (2004), kes leidis 15 Euroopa riiki hõlmanud uuringus, et töötajate kaasamine organisatsiooni tööd puudutavate otsuste tegemisse suurendab tööga rahulolu. Valeyre, Lorenz, Cartron jt. (2009) leidsid oma uuringus, et põhilise tasustatava töökoha töötingimustega rahul või väga rahul olevate töötajate osakaal on suurim neis töökorraldusvormides, kus soositakse töötajate iseseisvust ning neid kaasatakse töö organiseerimisse ja madalaim neis töökorraldusvormides, kus autonoomia ja kaasatus jäävad tahaplaanile. Seegi kirjeldab seda, et autonoomsus ja kaasatus töökohal võivad olla olulised tegurid eluga rahulolu kujunemisel. Töökohal töötajate kõrge juhtimisse kaasamine on positiivselt seotud tööviljakuse, -finantstulemuste ja -kvaliteediga (Wood, Veldhoven, Croon, Menezes 2012) ning vähendab väsimustunnet ning tööõnnetuste tõenäosust (Böckerman jt. 2011). Käesoleva töö autori arvates annavad töötajale tööviljakus ja paremate tulemuste saavutamine suuremad edutamise võimalused, mistõttu on töötajad ise rahulolevamad ja ka nende pere liikmed, kuna kõrgem ametikoht tähendab reeglina paremaid töötingimusi ja lisaboonuseid töö tegemise eest. Tööõnnetuste vähesus langetab pingeid nii tööl kui ka töövälisel ajal, töötaja

ise ja tema lähedased ei pea hirmu tundma tööst tingitud terviserikete ees. Rikastatud töö aitab omakorda kaasa eneseteostusele ja muudab tööpäeva huvitavamaks. Kõik need tingimused mõjutavad aga heaolutunnet väljaspool tööaega ja üleüldist eluga rahulolu.

Drobnič, Beham, Präg (2010) käsitlesid elukvaliteedi ja eluga rahulolu seoseid autonoomsusega eraldi seisvana ning leidsid, et iseseisvus töökohal on seotud elukvaliteediga ja tööga rahuloluga, mis kaudselt, läbi töörahulolu on seotud eluga rahuloluga. Ryan, Deci (2000) leidsid, et autonoomsusel on positiivne mõju enesehinnangule ja elukvaliteedile. Autonoomsuse olulisust inimestele leidsid ka Lopes, Calapez, ja Lagoa (2011), kes tuginedes sotsiaalpsühholoogilistele teooriaiatele, majanduslikele ja filosoofilistele lähenemisviisidele tõid välja, et autonoomsus on inimeste põhivajadus. Lisades, et üheltpoolt on autonoomsus üksikisikule väärtus, mis tõstab tema enesehinnangut ja võimaldab areneda, teisalt on autonoomsus väärtus ühiskonnale, sest suurendab inimeste võimet olla aktiivne ühiskonna liige ja soodustab abistavat käitumist, mis omakorda suurendab sotsiaalset heaolu. Kusjuures eraettevõtjast töötajatel on suuremast autonoomsusest tingituna madalam tööpinge, kui palgatud töötajatel Dhondt jt. (2002).

Euroopa Töötingimuste uuringu 1995, 2000, 2005, 2010 aasta andmete toetudes ning nende põhjal tehtud uuringus leidsid Lopes, Calapez ja Lagoa (2011), et EL 15 liikmesriigis on töö autonoomsustase madalam vähekvalifitseeritud ja manuaalseid töövõtteid kasutavates ametites. Nad lisasid, et kõikides ametite oskustasemetes kokku on 1995 - 2010 toimunud üldine töö autonoomsuse langus, eriti ilmnas see tendents vähest tehnilist kvalifikatsiooni nõudvates ametites. Ametialaseid seoseid kaasatusega uurisid ka Kallaste ja Mahlakõiv (2011), kes leidsid, et kaasamine on 4609 küsitletud Eesti töötaja jaoks oluline ning on olulisem kõrgemal ametipositsioonil töötavatele inimestele, võrrelduna madalamatel ametikohtadel töötavate inimestega. Soolises võrdluses peab kaasarääkimise võimalusi tööohutuse, töötervishoiu, töötasustamise aruteludesse piisavaks enam meestöölisi, edestades 10 protsendipunkti võrra naistöölisi, strateegilisemates küsimustes nagu ettevõtte tegevusplaanide ja värbamise teemadel olid naiste ja meeste hinnangud sarnased (Kallaste, Mahlakõiv 2011). Siit tulenevalt võib oletada, et ka amet võib mõjutada töö autonoomsuse mõju üleüldisele eluga rahulolule. Selle

kontrollimiseks, kas see oletus on asjakohane, lisatakse ameti näitaja ühismudelisse ning teostatakse regressioonanalüüs.

Kuid töö autonoomsus, -paindlikkus ja tööprotsessi kaasatus ei ole olulised vaid töötajatele, vaid on olulised ka tööandjatele, kuna töötajaid kaasates antakse neile võimalus rakendada oma oskusi ja teadmisi töökoha tarbeks (Berg, Appelbaum, Baley, Kalleberg, Arne 2004; Karu 2007; Cummings, Worley 2009). Cummings ja Worley (2009) tõdevad, et suurem töötajate kaasamine võib parandada ja kiirendada organisatsioonis esile kerivate otsuste vastuvõtmist, tööülesannete täitmist. Tööandja kasuteguriks on ka see, et lapsevanematel on võimalik töö ja pereelu ühitada, panustades tööturul ja samal ajal ka töölis kasvu (laste eest hoolitseda) eest hoolt kanda (Karu 2007). Kuna organisatsiooni poolne kasutegur on töötajate poolt saadava kasuga samuti suur tõstatab see küsimuse, kas organisatsiooni poolne töötajate kaasamine ei või olla seotud organisatsiooni kasumiga? Wood jt. (2012) uurisid Suurbritannia näite põhjal, kas organisatsiooni poolne töötajate kaasamine võib olla seotud vastastikkuse kasumiga ning leidsid, et nii see tõesti on. Seega võimaldavad tööandjad töötajatel organisatsiooni juhtimisest osa võtta mitte ainult seetõttu, et see tõstab töötajate rahulolu tööga vaid ka seetõttu, et see toob organisatsioonile kasu. Erinevad uurijad (Utman 1997; Gagné, Deci 2005; Falk, Kosfeld 2006; Akerlof, Kranton 2008; Drobnič, Beham, Präg 2010) on sarnasel arvamusel, tuues välja, et autonoomsus töökohal tõstab töömotivatsiooni ja ühes sellega tõuseb ka tootlikkus ning töötajad on oma tööprotsessides loovamad ning areneb oskus oma võimeid iseseisvalt realiseerida. Appelbaum jt. 2000 lisavad, et tootlikkust tõstab ka kaasatus organisatsiooni juhtimisse, samas leidsid Addison, Schnabel ja Wagner (1996), et kaasatus tööprotsessi hoopis vähendab ettevõtte kasumlikkust.

Deci ja Ryan (2000) toovad autonoomsuse olulisust kinnitava aspektina välja, et kui inimese elu on sotsiaalses kontekstis teiste poolt liigselt kontrollitud, siis sisemine motivatsioon asendub enesekaitsega ning inimesed keskenduvad vaid iseendale. Selline sotsiaalne kontekst võib aset leida ka töökohal. Antud töö autor leiab, et kui inimene on oma töökohal paljudes otsustes iseseisvam, siis tekitab see tunde, et teda usaldatakse ja on tõenäoline, et läbi selle tõuseb ka tema vastutustunne ja soov olla parem töötaja. Liigne kontroll tööandja poolt, aga tekitab vastumeelsust, rahulolematust ja eneseusu langust. Sellisel juhul ei panusta töölised oma täit

potentsiaali töötulemustele vaid teevadki nii palju, kui on vajalik teha, et töökoht ja sissetulek säiliks, mitte rohkem. Selliste tegurite koostoimel langeb inimeste rahulolu töökohaga ja tekivad negatiivsed emotsioonid, mis laiemalt vaadates pärsvivad ka eluga rahulolu nagu eelnevalt sai välja toodud.

Masso ja Karatom (2011) nendivad, et hästi korraldatud töö on mitmekesine ja piisavalt autonoomne, kuid töötajate tööga rahulolule kaasaaitavad tegurid, nagu suur autonoomsus ja kaasatus tingivad Isusi (2012), Appelbaum jt. (2000), Cristini (2007) sõnul ka suurema vastutuse ja keerulisemad tööülesanded, mis võivad põhjustada suurenenud heaolu kõrval ka pinget ja stressi. Pingelise olukorra põhjustavad suurenenud töökoormus ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumine (Barling 1990; Frone 2003; Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn, Bayazit 2004; Layard 2005; Isusi 2012), töökoha ebakindlus (Isusi 2012; Appelbaum jt. 2000) ja suurenenud surve, mis võivad põhjustada töötajate hulgas konflikte (Cristini 2007). Autonoomsus töökohal nõuab töötajatelt enam ümberorienteerumisvõimet, et kohaneda uute olukordade, kolleegide ja probleemidega (Valenduc, Vendramin, Flecker, Papouschek 2005). Sheldon, Ryan, Deci ja Kasser (2004) lisavad, et töökollektiivid, kus toetatakse töötajate iseseisvust tööprotsessis on tööga tunduvalt rahulolevamad ja keskenduvad vähem hüvitistele ja palgale. Suurem kaasatus juhtimisse võib tekitada ärevustunnet ja tuua kaasa töölt puudumisi (Frick jt. 2011). Tööga seotud ärevust ja töölt puudumist võivad põhjustada töötajate poolt tunnetatud suurenenud tööalastest nõudmistest tulenenud stress- seda juhul kui töötajad ei suuda täita nõutud ülesandeid ja pädevuse puudujääk võib omakorda tekitada probleeme töötajate hulgas ning alandada psühholoogilist turvalisust (ja mitte ainult töökohal) (Wood, Bryso 2009; Bryson, Dale - Olsen, Barth 2009; Wood jt. 2012). Ramioul (2006) toob aga välja, et uute töökorraldusvormide mõju on töötajatele erinev kuna on olemas töötaja haridustasemest. Ta seletab, et kui uued töökorraldusvormid nõuavad enam kommunikatsiooni-, läbirääkimis- ja juhtimisoskusi, autonoomsust ning vastutust siis on tõenäoline, et vastava pädevusega inimestele ei tekida need nõudmised stressi, kuid muul juhul võivad nõudmistele mittevastavad teadmised ja oskused tekitada emotsionaalseid pingeid ning kaastöötajate poolset tõrjutust.

Kuigi mitmed autorid (Valeyre, Lorenz, Cartron jt 2009; Appelbaum jt. 2000; Cristini 2007) leiavad, et autonoomsus ja kaasatus võivad stressi ja pinget põhjustada, tuleb pöörata tähelepanu sellele, et töökohast tingitud nõudmised ei pruugi siiski alati põhjustada negatiivseid emotsioone kui need ei ületa töötajate kohanemissuutlikkust (Broeck, Vansteenkiste, Witte, Lens 2008). Kuid kui töötajad ei suuda nendele esitatavaid nõudeid täita ning ei ole võimelised nende nõudmistega kohanema või on töö intellektuaalselt liigselt nõudlik, võib ebapiisava hariduse või koolituse tase töötajas tekitada stressi ja madalat enesehinnangut (Valeyre, Lorenz, Cartron jt 2009; Schaufeli, Bakker 2004) ja ka läbipõlemist (Schaufeli, Bakker 2004). Seetõttu ongi vaja regulaarselt teha töö iseloomu ja inimese eluga rahulolu seoseid uurivaid teadustöid, et märgata kuidas muutub inimese eluga rahulolu töökorralduslike muutuste valguses.

Antud töö autor on arvamisel, et mõlemad töökorraldusvormid: nii tänapäevased kui ka traditsioonilised on vajalikud, kuna valmivad tööproduktid (vaimsed, füüsilised) ja tööliste erinevad vajadused tingivad sellekohase nõudluse. Kuid kuna suundumus on üha enam autonoomsema ja töötajat kaasava töökorraldusliku vormi poole, siis tuleb seda ka pidevalt uurida, et märgata muutusi inimeste eluga rahulolu hinnangutes.

Töö autonoomsuse ja kaastatuse tähtsusele viitavad ka mitmed uuringud: Euroopa Liidu 27 liikmesriigi ja Norra 2005 aasta töötingimuste uuringus uuriti 15. aastaseid ja vanemaid tööga hõivatud isikuid (Valeyre jt. 2009). Selgus, et kõige enam olid kasutusel uued töökorraldusvormid, mis tähtsustasid töötajate autonoomsust ja kaasamist: 38% uuringus osalenutest olid hõivatud õppimist ja omaalgatuslikkust soodustava tööga, 26% kulusäästliku tööga, kus töö oli rohkem hierarhiline ja kontrollitud autonoomiaga, kuid siiski keskmisest veidi kõrgema autonoomiaga. Järgnesid traditsioonilisemad töökorraldusvormid, milles autonoomsusele ja kaastatusele oluliselt vähem tähelepanu pöörati - 20% uuringus osalenutest olid hõivatud teiloristlike töövõtetega, 16% lihtsa taristuga töövormiga.

Masso ja Karatom (2011) toovad Eesti tööelu- uuringule 2009 toetudes välja, et ligi 4/5 vastanud 1332-st organisatsioonist peab töö korraldamisel oluliseks soovide ja vajaduste arvestamist ning töötajatele otsustusvõimaluse andmist, kuigi organisatsioonide suuruse järgi ei ole vahed väga

suured, peetakse seda suuremates, just üle 250 töötajaga organisatsioonides, mõnevõrra vähem oluliseks (Masso, Karatom 2011). Ka Ühendkuningriigis teostatud uuringud näitavad, et töötajad soovivad rohkem iseseisvust ja paindlikkust ning võimalust töökohal kaasa rääkida (Miller, Skidmore 2004), mis viitab sellele, et autonoomsus ja kaasatus on töötajatele olulised ning võivad mõjutada nende eluga rahulolu.

Macky ja Boxall (2008), uurisid 775 Uus - Meremaa töötajat ning jõudsid järelduseni, et töötajate suurem kaasatus tööprotsessi tõstab tööga rahulolu ja kuna tööst tekitatud tunded kanduvad Lim'i (2008) kohaselt edasi vabaaega, siis see mõjutab inimese üleüldist elukvaliteeti. Elukvaliteedi parandamine on inimese põhilistest eesmärkidest (Nussbaum, Sen 1993; Medar 2002), kui mõni järgnevatest komponentidest: majanduslik toimetulek, elukogemused, tervis, isiklik areng, peresuhted ja eluga rahulolu on häiritud, siis kannatab kogu elukvaliteet (Nussbaum, Sen 1993). Käesoleva töö jaoks on tähtis, et tööst saadud emotsioonid alandavad ka üleüldist eluga rahulolu.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töö iseloomu kaks tegurit: tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus tõstavad töörahulolu ja töörahulolu on seotud eluga rahuloluga.

3. Eesti ja Rootsi töökultuuride võrdlus

Käesolev töö võrdleb ka Eestit ja Rootsit. Seetõttu on asjakohane anda lühiülevaade kahe riigi töökultuuri erinevustest. Järgnevalt toon välja mõned seni teostatud uuringud.

Valeyre jt. (2009) viisid EWCS 2005 andmetele toetudes läbi uuringu, kus selgitasid töökorralduslikke mudeleid ning leidsid, et 2005 aastal oli Rootsis 67,5% inimestest tegev töö autonoomsust ja tööprotsessi kaasatust hindava, õppimist ja omaalgatuslikkust soodustavas organisatsioonis, mis oli EL 27 liikmesriigi keskmisest oluliselt kõrgem. Ka Eestis oli see näitaja EL 27 liikmesriigi keskmisest kõrgem (40,7%), kuid mitte nii oluliselt, kui Rootsis. Lopes, Calapez, ja Lagoa (2011) leidsid oma uuringus, kus kasutasid EWCS 2000, 2005 ja 2010 aasta andmeid, et Rootsi kuulub koos Hollandi, Soome ja Taaniga nende riikide hulka kus töö autonoomsus on kõigis ametialade oskustasemetes selgelt kõrgem, kui teistes 15 EL liikmesriigis. Rootsi oli ka vähestest riikidest kus autonoomsuse tase 2000, 2005 ja 2010 aasta andmete võrdluses tõusis, teistes riikides see näitaja hoopis langes.

Eelnevalt küll kajastati juba kahte uuringut, mis olid teostatud EWCS andmete põhjal, kuid käesoleva töö autor leiab, et need ei olnud Eesti ja Rootsi tööturgudest täpsema ülevaate saamiseks piisavad. Seetõttu tuuakse järgnevalt välja asjasse puutuvad lisaandmed, toetudes EWCS 2010 andmetele.

Selgub (Tabel 1), et Rootsi töötajad saavad enam valida või muuta oma tööülesannete järjekorda, töömeetodeid ning pausi aega. Eesti töötajad saavad Rootsi töötajatest enam otsustada töö tempo ja kiiruse muutmise üle. Kui Rootsi töö autonoomsuse näitajad edestavad Eesti näitajaid kuni 5 protsendipunkti ulatuses, siis töö tempo ja kiiruse üle saab 25 protsendipunkti Eesti töötajatest enam otsustada. Soolises võrdluses võivad Eesti naised meestest enam otsustada töö tempo/kiiruse üle ja tööülesannete järjekorra valimise ja muutmise üle. Rootsi naised saavad meestest enam võimaluse otsustada töömeetodite üle. Ühiste ülesannetega meeskonnas/rühmas

töötav Rootsi inimene saab oma tööd planeerida 10 protsendipunkti võrra enam, kui Eestis. Samuti on Rootsi töötajatel enam võimalus isiklikel ja perekondlikel põhjustel tööajast kuni kaks tundi vabaks võtta. Kui Eestis ei ole keeruline kaheks tunniks end töölt vabaks võtta veidi üle pooltel töolistest, siis Rootsi puhul on see näit lausa üle kolmveerandi. Huvitav on see, et Eesti tööliste puhul tunnevad mehed enam, et neil see võimalus on, kuigi Eesti on suhteliselt tugevalt traditsioonilisi soorolle pooldav riik, mistõttu võiks eeldada, et naistel on enam võimalus pere tarbeks end töölt vabaks võtta.

Tabel 1. Töötajate autonoomsus töökohal (%)

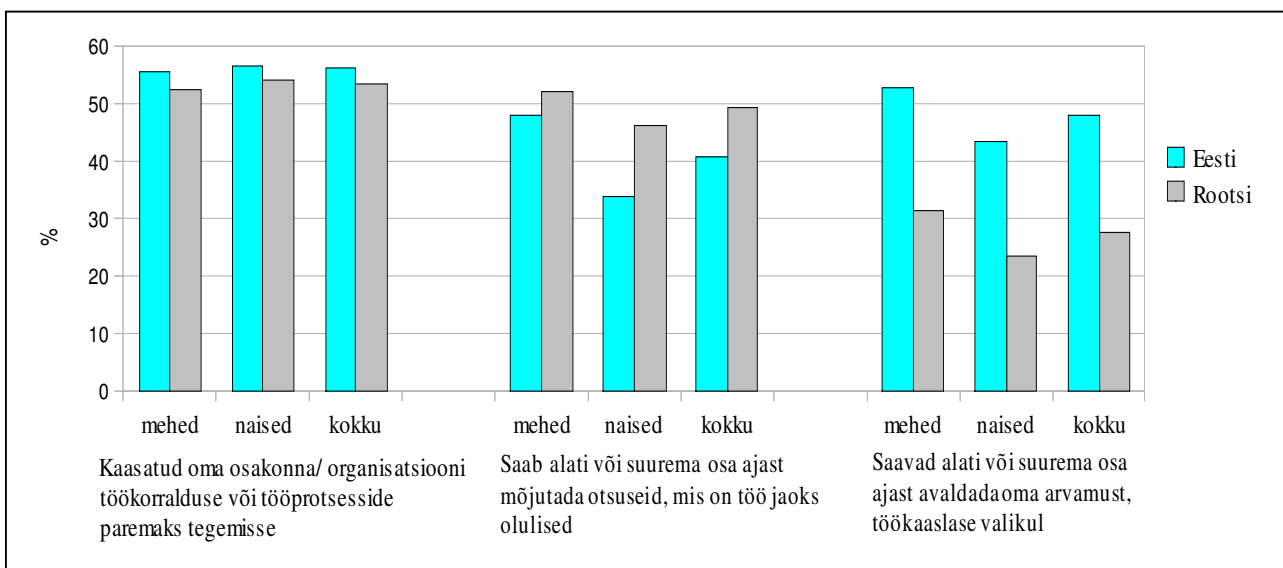
	Võimalus otsustada oma:								Töötab ühiste ülesannetega meeskonnas/ rühmas ja saab ise oma tööd planeerida	Meeskonnas iseseisvuse määr (indeks)*	Tööajast tunni või kahe vabaks võtmine isiklike või perekondlike asjade tegemiseks ei ole keeruline			
	Töömeetodite üle		Töötempo ja kiiruse üle		Soovi korral pausi teha		Tööülesannete järjekorra valimise ja muutmise üle							
	EE	SE	EE	SE	EE	SE	EE	SE	EE	SE	EE	SE	EE	SE
M	77,6	81,1	84,5	62,9	57,5	61,7	70,8	78,4	61,3	72,3	26,8	41,1	70,9	85,1
N	76,8	83,3	87,6	58,9	48,1	44,6	75,9	78,0	60,4	69,0	25,7	46,2	61,5	84,8
Kokku	77,2	82,1	86,1	61,0	52,6	53,6	73,4	78,2	60,8	70,7	26,2	43,4	66,0	84,9

*- indeks põhineb mitmel muutujal. Neid küsimusi esitati üksnes meeskonnas töötavatele vastanutele.

Andmed: EWCS 2010, EUROFOUND.

(http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_et.htm), autori koostatud tabel.

Euroopa Töötingimuste Uuringu 2010 aasta andmed (Joonis 1) näitavad, et Eesti töötajad on tööprotsessi enam kaasatud, kui Rootsi töötajad. Samuti tunnevad Eesti töötajad enam, kui Rootsi töötajad, et nad saavad avaldada oma arvamust, kui valitakse kellega nad peavad koos töötama (vastavalt 47,8% ja 27,5%). Töö jaoks olulisi otsuseid on võimalus enam mõjutada aga Rootsi töötajatel. Eesti töötajatest tunneb 40,6% ja Rootsi töötajatest 49,3%, et neil see võimalus on. Töoga seotud otsuste mõjutamise võimalused on suuremad meestel, Eesti meestel on peaaegu 14 protsendipunkti enam võimalus tööga seotud otsuseid mõjutada, kui naistel. Rootsis on oluliste tööotsuste mõjutamise võimaluste sooline vahe oluliselt väiksem - veidi üle 5 protsendipunkti.



Joonis 1. Töötajate kaasatuse võimalused töökohal (%) 2010, kõik vastajad kokku

Andmed: EWCS 2010, EUROFOUND.

(http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_et.htm), autori koostatud joonis.

Euroopa Töötingimuste Uuring (Joonis 1) näitab ka seda, et Rootsi töötajad hindavad võimalust avaldada arvamust töökaaslaste valikul vähem, kui eestimaalased. Soolises võrdluses leiavad naised enam, et neid jäetakse otsuse tegemisest kõrvale. Töökohal pakutava iseseisvuse osas on aga seis Eesti ja Rootsi osas vastupidine- Rootsi töölised leiavad enam, et neil on võimalik oma töökorralduslike asjaolude üle otsustada (Tabel 1).

Eelnevalt sai välja toodud, et tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse seoseid eluga rahuloluga on suhteliselt vähe uuritud. Palju on uuritud töörahulolu ja eluga rahulolu seoseid, kuid töörahulolu hõlmab endas enam tegureid kui tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus, seetõttu võib eeldada, aga ei saa kindlalt väita, et töörahulolu seoste tõttu eluga rahuloluga mõjutavad töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus ka eluga rahulolu.

Üks uuring kus uuriti töö autonoomsuse seoseid eluga rahuloluga on Au ja Cheung'i (2004) aasta uuring "*Intra - cultural Variation and Job Autonomy in 42 Countries*", kus tõdeti, et kõrgem autonoomsus töökohal suurendab tööga rahulolu, tervisega ja eluga rahulolu. Sarnase tulemuseni jõudsid Alber ja Fahey (2004), kes tõdesid, et töökohal kogetud autonoomsus mõjutab üldist eluga rahulolu. Kuna Isusi (2012), Appelbaum jt. (2000), Cristini (2007) leidsid oma uuringutes ka vastupidiseid tendentse, siis vajab see teema käesoleva töö autori arvates enam uurimist.

4. Probleemiseade ja hüpoteesid

Käesolevas töös keskendutakse Rootsis ja Eestis elavate 30 kuni 50 aastaste meeste ja naiste töö autonoomsusele ja tööprotsessi kaasatusele ning uuritakse selle võimalikku mõju eluga rahulolule. Siiani on palju uuritud tööga rahulolu (nt. Drobnič, Beham, Präg 2010; Brauer 2004; Macky, Boxall 2008) ja eluga rahulolu (nt. Cummins 2000; Guimaraes, Dallow 1999; Allardt 1976), aga töö iseloomu kahe teguri: tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomuse mõju otseselt eluga rahulolule on vähe uuritud. Töö iseloom on pidevas muutumises ja tänapäevases töökorralduses on tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus üha olulisemal kohal (Grint 2005; Flecker, Papouschek 2005; Masso, Karotom 2011). Seetõttu on oluline uurida, kuidas kaasatus ja autonoomsus töökohal mõjub inimeste eluga rahulolule. Samuti on antud töö autori arvates oluliseks teguriks veel see, et osad uuringud on näidanud, et töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus võivad rahulolu asemel inimestes hoopis stressi ja pingeid põhjustada (nt. Isusi 2012, Appelbaum jt. 2000, Cristini 2007).

Arvestades eelnevat kirjandust püstitab käesoleva töö autor järgnevad hüpoteesid:

Hüpotees 1:

- **Mida enam on inimesed tööprotsessi kaasatud, seda enam ollakse oma eluga rahul.**

Hüpotees 2:

- **Mida kõrgem on töö autonoomsus, seda enam on inimesed oma eluga rahul.**

Erinevad uuringud on näidanud tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse positiivset mõju inimese enesetundele. Töökohal pakutav iseseisvus tõstab töötaja elukvaliteeti (Drobnič, Beham, Präg 2010; Gagné, Deci 2005), sisemist motivatsiooni (Ryan, Deci 2000) ja eluga rahulolu (Alber, Fahey 2004). Kaasatus tööprotsessi tõestab inimesele, et: tema teadmisi ja oskusi

hinnatakse, tööandja väärtustab teda töötajana, ta kuulub organisatsiooni. Sellised tunded tekitavad inimeses rahulolu tunde. Samuti tõstab kaasatus tööprotsessi tööga rahulolu (Judge, Watanabe 1994; Rice, Near, Hunt 1980; Rice, McFarlin, Hunt, Near 1985) ning seeläbi ka tõenäoliselt eluga rahulolu.

Kirjandusest selgub, et stressi ja pinget võib põhjustada pädevuse puudujääk (Wood jt. 2009; Bryson jt. 2009; Wood jt. 2012; Ramioul 2006) ja tööle mittevastav haridustase (Ramioul 2006). Selles töös eeldan, et enamasti võetakse siiski tööle inimesi, kelle haridustase ja pädevus vastab töökoha nõuetele ja tõenäoliselt ei ole liigsest autonoomsusest ja kaasatusest tingitud rahulolematuse oluline mõjur.

Hüpotees 3:

- **Võrreldes mehi ja naisi on tööprotsessi kaasatuse seos eluga rahuloluga tugevam meestel.**

Hüpotees 4:

- **Võrreldes mehi ja naisi on töö autonoomsuse seos eluga rahuloluga tugevam naistel.**

Kuna traditsioonilised soorollid on jätkuvalt Eestis üsna olulisel kohal (Trumm 2012), siis võib eeldada, et kaasamine on olulisem Eestis meestele, sest kaasatus tööprotsessi vähendab meestel soorollikriisi, aidates kaasa karjääri tegemisele väljaspool kodu. Autonoomsus töökohal aga aitab ühitada laste kasvatamist ja tööl käimist (Pajumets 2007^a b: Karu 2007), siis võib eelda, et naistele on autonoomsus olulisem, kui meestele. Käesoleva töö autor leiab, et isegi kui Rootsis ei pooldata traditsioonilisi soorolle nii tugevalt, kui Eestis on Rootsi naised mingil ajahetkel (väikelapse/imiku kasvatamise ajal) samuti koduga enam seotud, kui mehed ning mehed peavad sel ajal pere ülalpidamise eesmärgil tõhusamalt tööturul kaasa lööma, kui naised. Seetõttu on Rootsi naistele samuti töö autonoomsus olulisem, kui meestele ning kaasatus olulisem naistega võrreldes meestele.

Hüpotees 5:

- **Võrreldes Eestit ja Rootsit on tööprotsessi kaasatuse ja eluga rahulolu seos tugevam Eesti töötajatel.**

Hüpotees 6:

- **Võrreldes Eestit ja Rootsit on töö autonoomsus ja eluga rahulolu seos tugevam Eesti töötajatel.**

Kuna töötingimuste mõju eluga rahulolule on suurem vaesemates riikides ja väiksem jõukamates (Drobnič jt. 2010), siis võib eeldada, et tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus mõjutavad Eesti töötajate üleüldist eluga rahulolu enam, kui Rootsis.

5. Andmed ja meetodika

Käesolevas töös kasutatakse ESS integreeritud andmeid, sest nende andmete põhjal ei ole antud töö autorile teadaolevalt eluga rahulolu seoseid tööprotsessi kaasatusega ja töö autonoomsusega uuritud. ESS'i andmed on esinduslikud ning annavad hea võimaluse teostada uuringut erinevate riikide võrdluses. Andmestik võimaldab analüüsida eluga rahulolu seoseid töö autonoomsuse ning kaasatusega.

Antud magistritöös mõõdetakse rahulolu läbi inimeste subjektiivsete hinnangute. Selleks, et teada saada inimeste rahulolu hinnangut oma elule kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu 2004 - 2008 aasta integreeritud andmete (European Social... 2010) küsimust: „Kõike kokkuvõttes, kuivõrd rahul Te oma eluga üldiselt olete?“. Selle küsimusele vastamiseks kasutati 11- pallist skaalat, kus 0 tähendab, et ei ole üldse rahul ja 10 tähendab, et on väga rahul. Töö autonoomsust mõõdetakse läbi küsimuse: „Palun öelge, kui palju juhtkond Teie töökohal võimaldab/võimaldas Teil otsustada, kuidas oma igapäevane töö organiseerida?“. Tööprotsessi kaasatuse välja selgitamisel kasutatakse küsimuse: „Palun öelge, kui palju juhtkond Teie töökohal võimaldab/võimaldas Teil mõjutada organisatsiooni tegevust reguleerivat poliitikat?“ vastuseid. Analüüs teostatakse tööga hõivatud inimeste kohta, kasutades järgneva küsimuse: „Milline järgnevatest kirjeldustest kirjeldab kõige paremini Teie olukorda viimase seitsme päeva jooksul?“ vastuseid, kes vastasid: „tasustatud tööl või tööst ajutiselt eemal“ (töövõtja, eraettevõtja, töötate perefirmas), kõik ülejäänud vastusevariandid (õppisid, olid õpingutest ajutisel puhkusel, töötud, töövõimetud või puudega, pensionil, kohustuslikul ühiskondlikult kasulikul tööl või ajateenistuses, kodused, hoolitsevad laste või kellegi teise eest) jäid analüüsist välja.

Käesolevas uuringus teostatatakse Eesti (EE) ja Rootsi (SE) võrdlusuuring. Analüüsi kaasatakse töötavad 30 - 50 aastased inimesed, et vähendada vanusest ja elutsüklisest tingitud eripärade mõju. Töötavaid 30 - 50 aastaseid inimesi on ESS integreeritud (European Social... 2010) andmestikus kokku 4642 inimest, neist 1813 on Eesti vastajad (naisi 982, mehi 982) ja 2829 Rootsi vastajad

(naisi 1306, mehi 1523). Eesti vastajate hulgas on palgatöötajaid 1621 (naisi 921, mehi 700), eraettevõtjaid 173 (naisi 57, mehi 116) ja neid kes töötasid perefirma heaks 17 (naisi 4, mehi 13), kaks meesrespondenti jätsid vastamata. Rootsi vastajate hulgas on palgatöötajaid 2508 (naisi 1212, mehi 1296), eraettevõtjaid 312 (naisi 90, mehi 222) ja neid kes töötasid perefirma heaks 9 (naisi 4, mehi 5).

Saamaks teada, kas töö autonoomsus ning tööprotsessi kaasatus mõjutavad eluga rahulolu teostan korrelatsioonanalüüsi ja lineaarse regressioonanalüüsi, kuhu lisan ka kolleegide arvu, haridustaseme, laste ja ameti näitajad.

Autonoomse töö tegemisele aitavad kaasa tänapäevased infotehnoloogilised võimalused ning töökoha sisepoliitika. Selleks, et töötajad oleksid võimelised autonoomset tööd tegema ja organisatsiooni poliitikas kaasa rääkima on neil vaja vastavaid teadmisi ja oskusi, et tunda end oma töös kindlamana. Seetõttu on lisatud analüüsisse inimese hariduse tunnus, sest haritud inimesed on eelisseisus, kuna neil on enam teadmisi ning õppimise käigus on nad arendanud ka tööks vajalikke isikuomadusi.

Laste olemasolu mõjutab inimeste tööalast karjääri ning vajadust oma aega planeerida. Seetõttu lisame mudelisse ka selle kas peres on ülalpeetavaid lapsi või ei ole, sest lapsed võivad olla üheks takistavaks teguriks, kes raskendavad lapsevanemate võimalusi end tööturul realiseerida ja palka teenida. Tabel 3 näitab kuidas mõjutavad eluga rahulolu tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus koos laste ja haridustasemega.

Töötajate kolleegide arv on lisatud analüüsisse seetõttu, et väiksema kolleegide arvuga töötajad võivad kaasatuse seisukohalt olla eelisseisus, sest neid on organisatsiooni juhtkonna poolt lihtsam otseselt tööprotsessi kaasata, kui suure kolleegide arvuga organisatsioonis. Väiksema kolleegide arvuga töötajad võivad olla ka töö autonoomsuse osas eelisseisus, sest tõenäoliselt on suurte, üle 200 töötajaga organisatsioonide hulgas enam neid, kus tegeletakse konveiertootmisega ja tööülesanded on väga kindlalt määratletud.

Kõrgemal positsioonil olevate inimeste töö sisu eeldab neilt organisatsiooni poliitika reguleerimist ning iseseisvat otsustamsvõimet tööprotsessides. Ameti näitajad on lisatud analüüsidesse, sest kõrgemal positsioonil olevad inimesed võivad olla kaasatuse ja autonoomsuse kohapealt eelisseisus, olles enam kaasatud ning kõrgema autonoomsuse võimalusega töökohal.

Kuna analüüsid näitasid, et haridustaseme mõju on mudelites erinev, siis teostati kaks erinevat mudelit. Tabel 4 näitab kuidas mõjutavad eluga rahulolu tööprotsessi kaasatus ja autonoomsus koos laste, kolleegide arvu (inimeste arv töökohal) ja ameti näitajatega.

Sooliste erinevuste analüüsi jaoks teen samad analüüsid meeste ja naiste kohta eraldi. Sõltumatute valimite T- testiga leiti statistiliselt olulisi erinevusi kirjeldava statistika juures Rootsi ja Eesti: eluga rahulolu, töö autonoomsuse ning tööprotsessi kaasatuse vastuseid võrreldes.

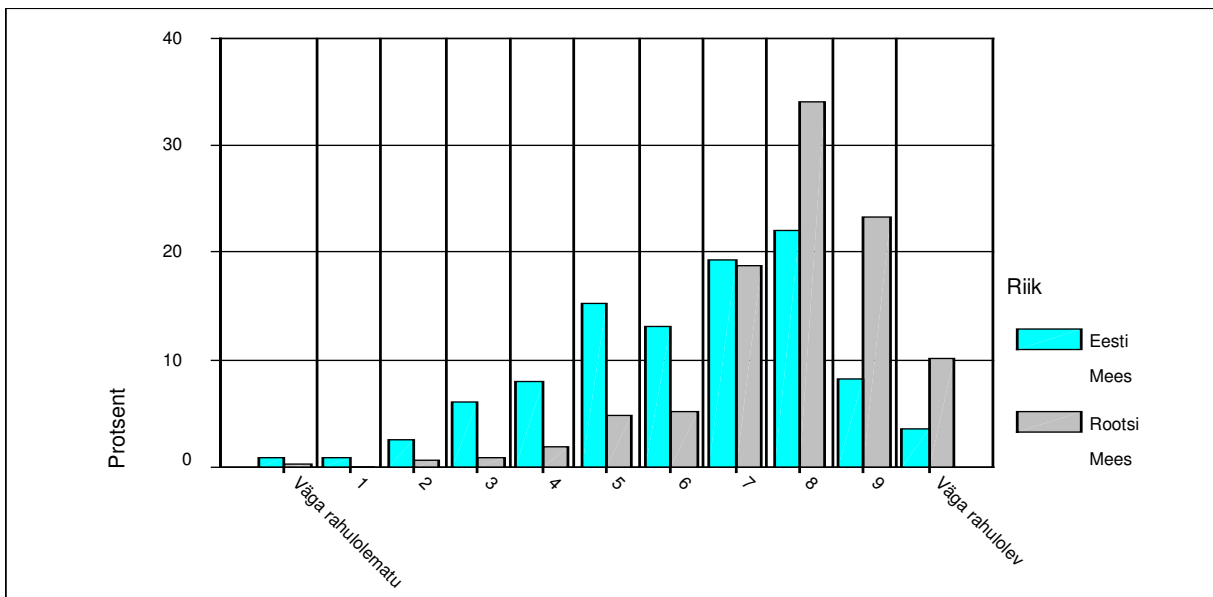
Andmete töötlemine toimus statistikapaketi SPSS 11,5 abil.

6. Tulemused

6.1 Eluga rahulolu, autonoomsus ja kaastatus Eestis ja Rootsis 30 - 50 aastaste töötajate seas

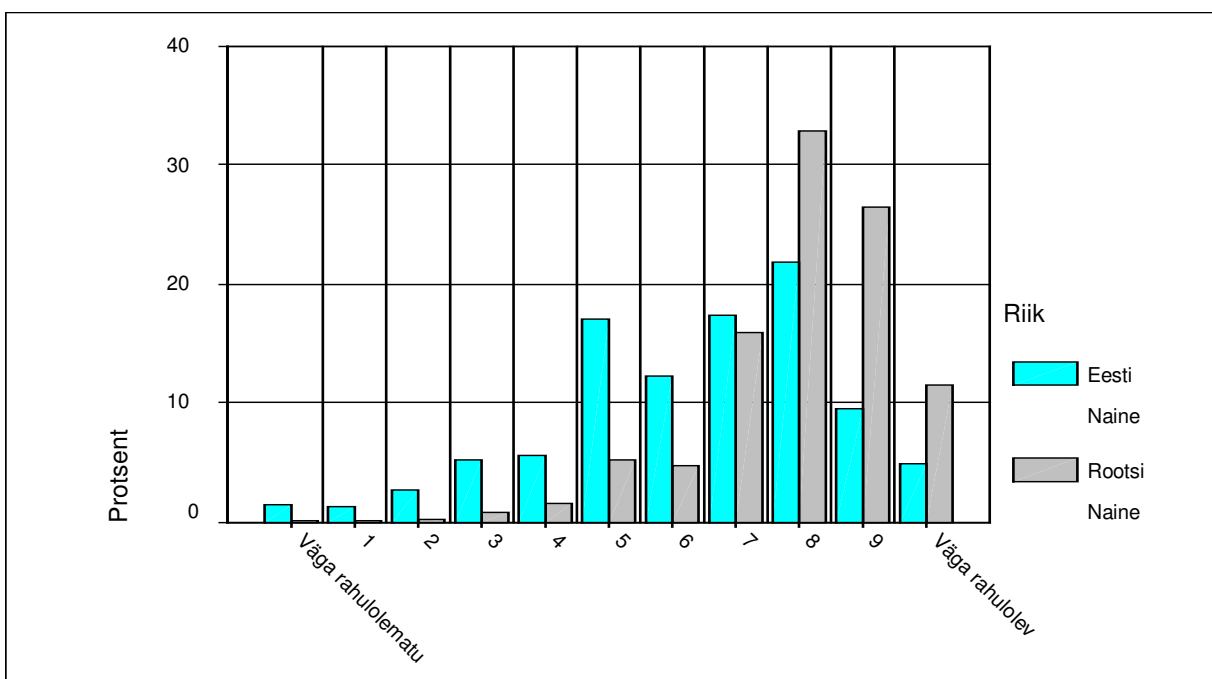
Eluga rahulolu seosed Rootsis ja Eestis. Vastajate riigi ja sugudega seotud konstruktiivsete vaheliste erinevuste välja selgitamiseks kasutati t- testi, tuues välja skaalade keskmised erinevused. Lähtudes vastajate riigist, ilmnes erinevus eluga rahulolus ($t = -28,092$; $p < 0,000$). Eesti vastajad tajusid madalamat eluga rahulolu taset ($m = 6,36$; $SD = 2,123$), kui Rootsi vastajad ($m = 7,87$; $SD = 1,530$).

Meeste eluga rahulolu keskmised on samuti statistiliselt usaldusväärsetel erinevad ($t = -19,858$; $p < 0,000$). Eesti mehed tundsid madalamat eluga rahulolu taset ($m = 6,33$; $SD = 2,053$), kui Rootsi mehed ($m = 7,82$; $SD = 1,536$). Kõige suurem hulk Eesti ja Rootsi 30 - 50 aastastest tööga hõivatud meestest on oma eluga rahulolu hinnanud 8 palli vääringus: Eesti mehed 22% ja Rootsi mehed 34% (Joonis 2). Kuid Eesti meeste hulgas on tunduvalt rohkem neid, kes hindasid oma eluga rahulolu 0 - 5 palli vääringus (33,6%), kui Rootsi meeste hulgas (8,5%).



Joonis 2. Tööga hõivatud meeste eluga rahulolu

Naiste eluga rahulolu keskmiste erinevused on usaldusväärselt erinevad ($t = -19,920$; $p < 0,000$). Eesti naiste keskmine eluga rahulolu tase on madalam ($m = 6,39$; $SD = 2,182$), kui Rootsi naistel ($m = 7,93$; $SD = 1,522$). Nii nagu meeste hulgas on kõige enam valinud eluga rahulolu hinnanguks 8 palli, nii on ka Eesti ja Rootsi 30 - 50 aastastest tööga hõivatud naistest oma eluga rahulolu hinnanud kõige enam 8 palli vääringus (Eesti 21,9%; Rootsi 34%) (Joonis 3). Kuid Eesti naiste hulgas on tunduvalt rohkem neid, kes hindasid oma eluga rahulolu 0 - 5 palli vääringus (33,7%), kui Rootsi naiste hulgas (8,4%).



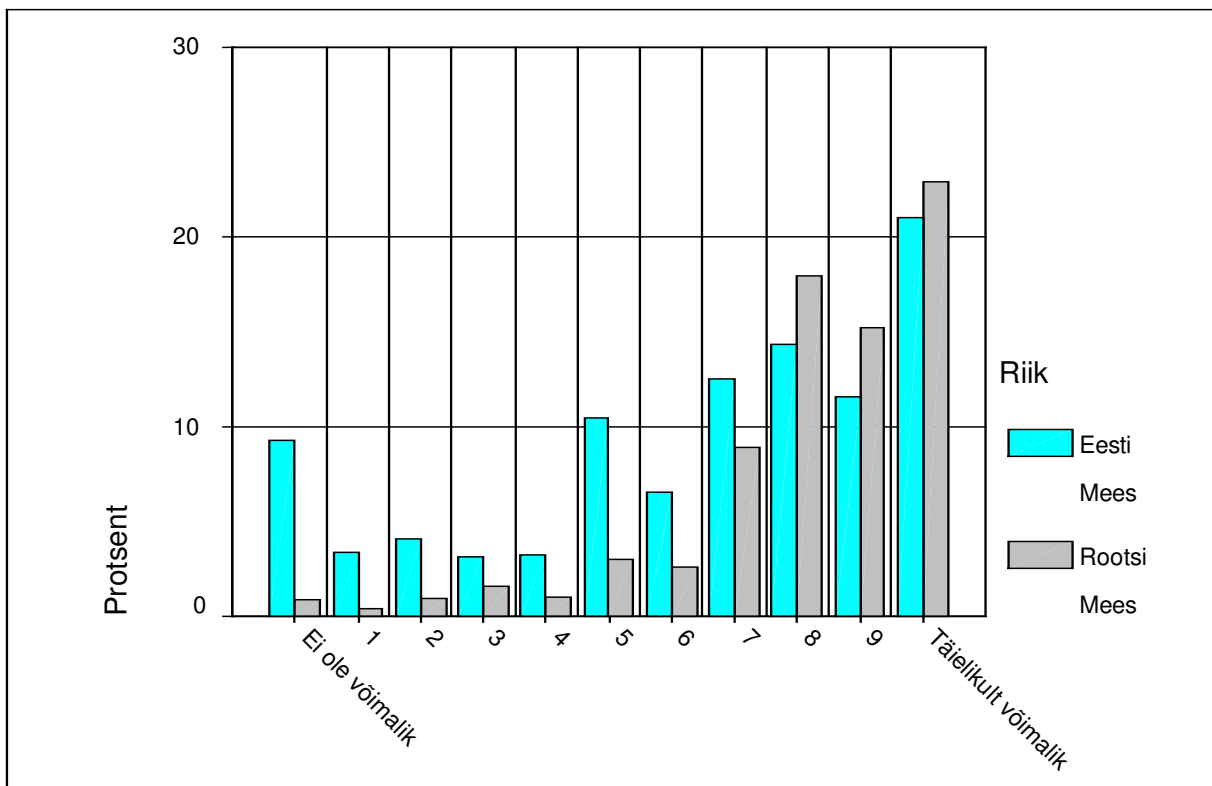
Joonis 3. Tööga hõivatud naiste eluga rahulolu

Eluga rahulolu hinnangutes on Eesti naised ja mehed rahulolematumad, kui Rootsi naised ja mehed. Riigi siseselt on hinnangud küllaltki sarnased, Eestis on naised keskmiselt veidi rahulolevamad, kui mehed, hinnates oma eluga rahulolu 0,06 skaalapunkti kõrgemalt. Rootsis on samuti naised keskmiselt veidi rahulolevamad oma eluga, kui mehed, hinnates oma üldist eluga rahulolu 0,11 skaalapunkti kõrgemalt. Riikide vahelistes erinevustes on Rootsi meeste eluga rahulolu keskmiselt 1,49 skaalapunkti kõrgem, kui Eesti meestel. Rootsi naistel on eeltoodud näit 1,54 skaalapunkti kõrgem, kui Eesti naistel.

Autonoomsus

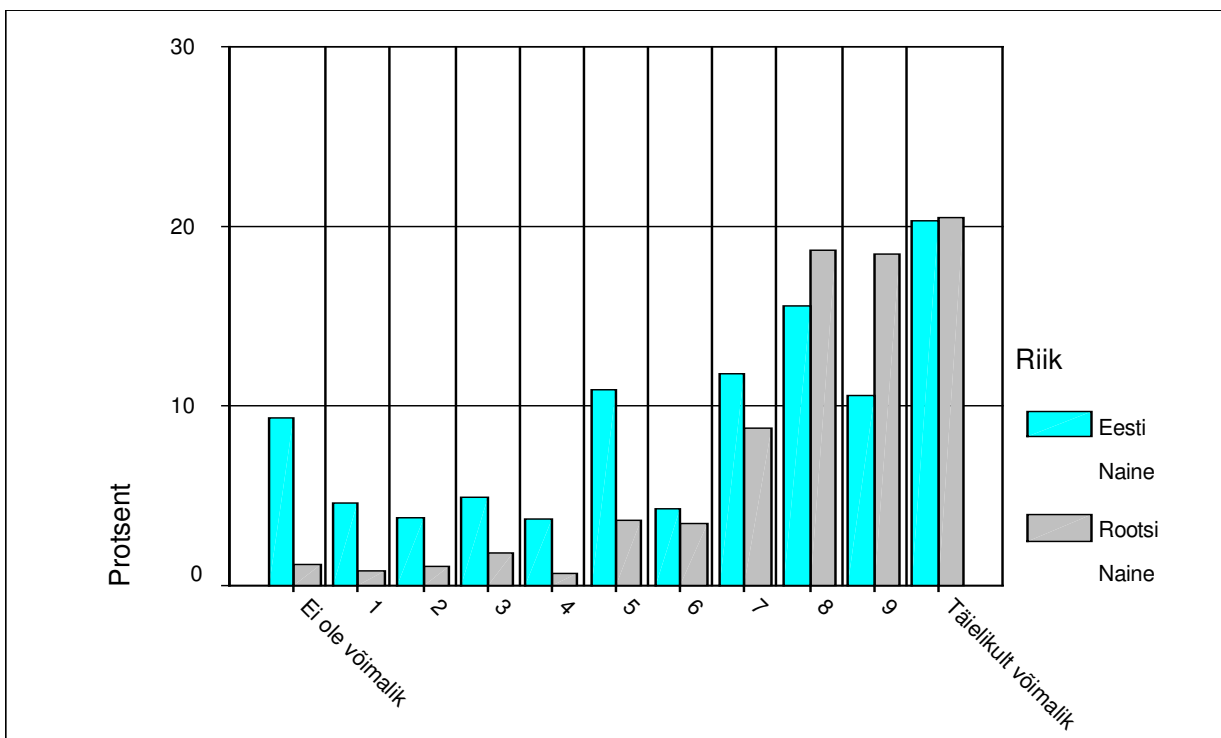
Eesti ja Rootsi 30 - 50 aastaste töötajate võrdluses on tunnetatud töö autonoomsuses statistilised usaldusväärsed erinevused ($t = -20,068$; $p < 0,000$). Eesti töötajad tajusid madalamat autonoomsuse taset ($m = 6,36$; $SD = 3,246$), kui Rootsi vastajad ($m = 8,07$; $SD = 2,095$).

Rootsi ja Eesti meeste võrdluses esines samuti statistiliselt usaldusväärsed erinevusi ($t = 14,321$; $p < 0,000$). Eesti mehed tajusid madalamat autonoomsust töökohal ($m = 6,45$; $SD = 3,212$), kui Rootsi mehed ($m = 8,15$; $SD = 2,041$). Eesti 30 - 50 aastased mehed on oma autonoomsuse võimalusi töökohal hinnanud Rootsi meestest enam 0 - 7 palli vääringus, Rootsi mehed Eesti meestest enam 8 - 10 palli vääringus (Joonis 4). Eestis on tunduvalt rohkem neid mehi, kes tunnevad, et neil ei ole võimalust iseseisvalt oma töösse puudutavaid otsuseid langetada. Rootsi meestest tajus vähest autonoomsust (väärtus 0 - 5) 10,2% vastanuist, Eestis 33,7%.



Joonis 4. Rootsi ja Eesti meeste autonoomsuse võimalused töökohal

Eesti ja Rootsi naiste hulgas on töökohal tunnetatud autonoomsuse skaalade keskmised erinevused veidi väiksemad, kui meeste puhul (naistel $t = -13,854$; $p < 0,000$), kuid on samuti usaldusväärselt erinevad. Eesti naised tajusid keskmiselt madalamat autonoomsuse võimalust töökohal ($m = 6,29$; $SD = 3,274$), kui Rootsi naised ($m = 7,99$; $SD = 2,152$). Rootsis ja Eestis hindasid naised oma autonoomsuse võimalusi töökohal kõige enam 10 palli vääringus (täielikult võimalik), Eesti naised vastavalt 20,4 %, Rootsi naised 20,5 % (Joonis 5). Kuid Eesti naised hindasid tunduvalt enam oma töö autonoomsust 0 - 5 palliga (37,2%), kui Rootsi naised (11,6%).



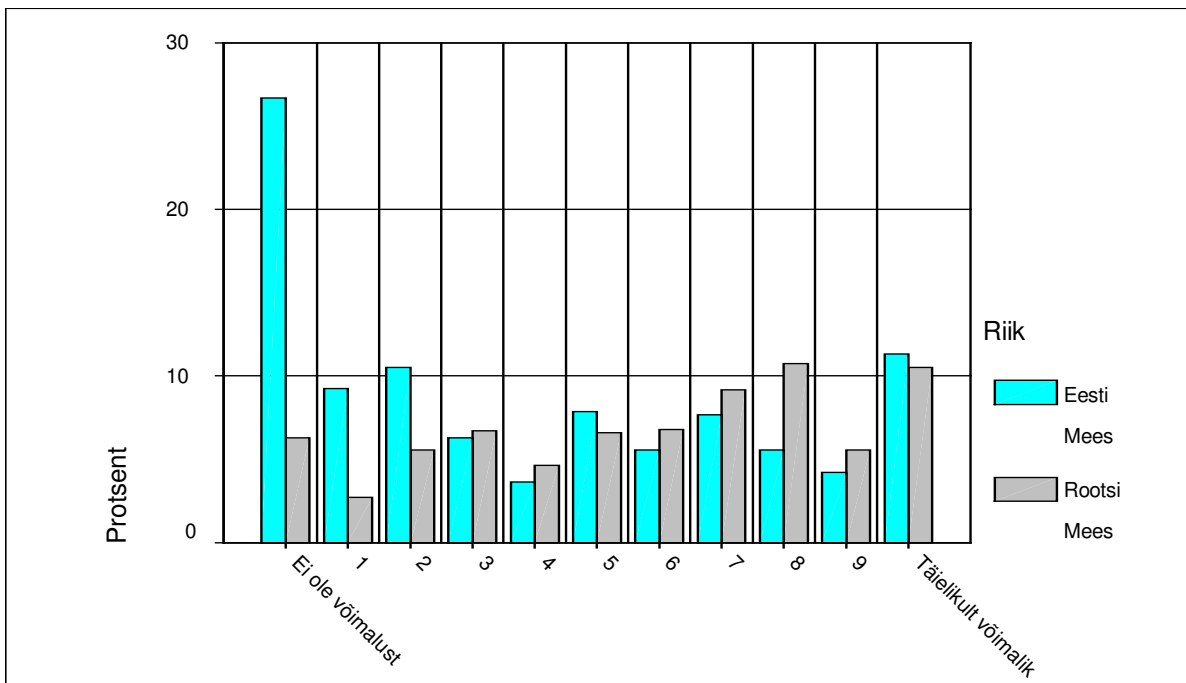
Joonis 5. Rootsi ja Eesti naiste autonoomsuse võimalused töökohal

Võrreldavate riikide siseselt on sugude keskmine tunnetatud autonoomsuse vahe 0,16 skaalapunkti meeste kasuks. Rootsis tunnevad töötajad suuremaid autonoomsuse võimalusi töökohal, kui Eestis. Rootsi mehed hindavad autonoomsuse võimalusi töökohal keskmiselt Eesti meestest 1,7 skaalapunkti kõrgemalt, sama suur skaalapunktide vahe on ka Rootsi ja Eesti naiste tunnetatud autonoomsuse osas.

Kaasatus

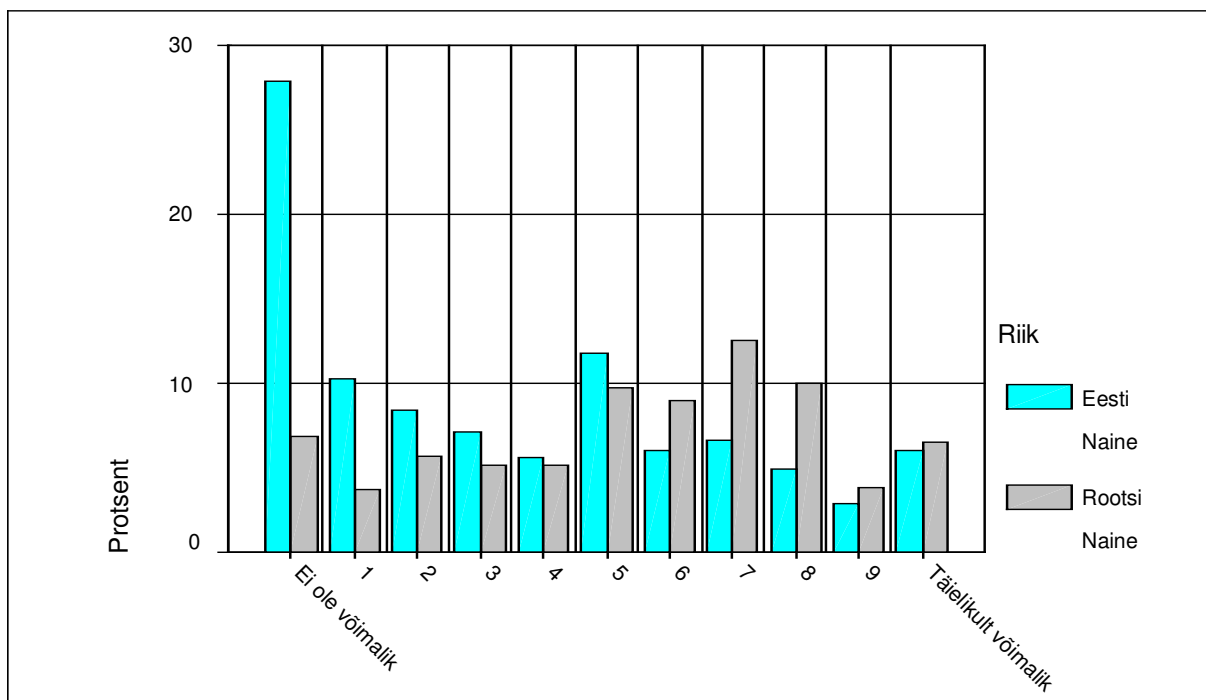
Tööprotsessi kaasatuse hinnangutes on Eesti ja Rootsi töötajate võrdluses skaalade keskmised erinevused usaldusväärsetl erinevad ($t = -18,516$; $p < 0,000$). Eesti töötajad tajusid madalamat kaasatuse taset ($m = 3,67$; $SD = 3,398$), kui Rootsi töötajad ($m = 5,57$; $SD = 3,037$).

Oma töökohal on organisatsiooni tegevust reguleerivat poliitikat võimalik mõjutada Rootsi meestel enam, kui Eesti meestel. Riikide lõikes esinesid tajutud kaasatuse osas skaalade usaldusväärsetl keskmised erinevused töökohal ($t = -11,977$; $p < 0,000$). Rootsi mehed tundsid, et neil on keskmiselt kõrgemad võimalused töökoha poliitikat mõjutada ($m = 5,73$; $SD = 3,122$), kui Eesti mehed ($m = 3,91$; $SD = 3,578$). Silmapaistev erinevus töökohal tunnetatud kaasatuse osas Rootsi ja Eesti meeste võrdluses on skaala alguses. Lausa 26,7% Eesti meestest tundis, et neil ei ole mingit voli töökohapoliitikat mõjutada, Rootsi meestest tundis nii vaid 6,3% vastanuist (Joonis 6). Rootsis hindas kõige enam vastanud meestest oma kaasatust 8 palliga (10,7%), Eesti mehed koondusid skaala algusesse.



Joonis 6. Eesti ja Rootsi meeste tööprotsessi kaasatuse võimalused

Ka tajutud tööprotsessi kaasatus on Eestis ja Rootsis naiste hulgas statistiliselt usaldusväärset erinev ($t = -13,908$; $p < 0,000$). Eesti naised tajusid madalamat kaasatuse taset ($m = 3,46$; $SD = 3,224$), kui Rootsi naised ($m = 5,38$; $SD = 2,929$). Eestis tööga hõivatud naistest vastas 27,9%, Rootsis 6,9% naistest, et neil ei ole mingit võimalust töökoha poliitikat mõjutada (Joonis 7). Kõige rohkem naisi hindas oma tööprotsessi kaasatust Rootsis väärtusega 7 (12,6%), Eestis ongi kõige suurem vastanud naiste hulk koondunud skaala algusesse.



Joonis 7. Eesti ja Rootsi naiste tööprotsessi kaasatuse võimalused

Mehed tunnevad end naistest keskmiselt enam tööprotsessi kaasatuna. Eesti mehed tunnevad naistes 0,45 skaalapunkti enam, et neid kaasatakse organisatsiooni juhtimisse. Rootsi mehed hindasid oma kaasatusvõimalusi 0,35 skaalapunkti kõrgemalt, kui naised. Tööprotsessi on rootslased enam kaasatud, kui eestlased. Rootsi mehed tunnevad end töökohal keskmiselt 1,82 skaalapunkti võrra enam kaasatud, kui Eesti mehed. Naiste tunnetatud keskmine skaalapunktide vahe on veidi väiksem, kui meeste puhul, kuid ka siin on Rootsi töötajad eeliseisus. Rootsi naised leidsid, et nad on keskmiselt 1,92 skaalapunkti enam kaasatud kui Eesti naised.

Kokkuvõtvalt näitavad ESS andmed, et Eesti ja Rootsi võrdluses on üldiselt oma eluga enam rahulolevaid töötajaid Rootsis. Rootsis võimaldatakse töötajate arvates enam töö autonoomsust, kui Eestis ning Rootsis on enam tööprotsessi kaasatust, kui Eestis. Sugude võrdluses on naised nii Rootsis kui ka Eestis rahulolevamad, kui mehed. Samas on tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse hinnangud võrreldavates riikides kõrgemad meestel, võrreldes naistega.

6.2 Töö autonoomsuse ja kaasatuse seos eluga rahuloluga Eestis ja Rootsis

Selleks, et teada saada kas eluga rahulolu, töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse vahel on seos, teostatakse esialgu korrelatsioonanalüüs. Teostatud analüüs näitas (Tabel 2), et nii Eestis kui ka Rootsis mõjutab tööprotsessi kaasatus ja töö autonoomsus eluga rahulolu. Töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse seos eluga rahuloluga on tugevam Eestis. Soolises võrdluses ei ole Eestis töö autonoomsuse korrelatsioonikoefitsientide vahe suur. Rootsis on töö autonoomsusel tugevam seos eluga rahuloluga, kui tööprotsessi kaasatusel ja soolises võrdluses on autonoomsusel eluga rahulole tugevam mõju naistele (mehed ,150** ja naised ,245**).

Tabel 2. Töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse seosed eluga rahulolule Eestis ja Rootsis (korrelatsioon)

		Rahulolu eluga					
		Mehed ja naised		Mehed		Naised	
		Eesti	Rootsi	Eesti	Rootsi	Eesti	Rootsi
Tööprotsessi kaasatus	Pearsoni korrelatsioon	,274**	,130**	,278**	,150**	,272**	,245**
	Olulisus	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Vastajaid kokku	1800	2179	823	1146	977	954
Töö autonoomsus	Pearsoni korrelatsioon	,263**	,117**	,288**	,079**	,112**	,166**
	Olulisus	,000	,000	,000	,008	,000	,000
	Vastajaid kokku	1768	2167	814	1144	1033	1023

** Korrelatsioon on oluline 0.01 tasemel (2-poolne).

Autonoomsus

Korrelatsioonanalüüs näitas (Tabel 2), et töö autonoomsusel on Eestis ja Rootsis kõigis vaadeldud gruppides eluga rahulolule mõju. Kõige madalam seos autonoomsuse ja eluga rahulolu vahel on Rootsi vastajate seas kokku (0,130**), seejärel Rootsi meeste seas (0,150**). Kui võrrelda soolisi näitajaid, siis Eesti meeste ja naiste vahel suuri erinevusi ei ole. Rootsi puhul on sooline erinevus autonoomsuse ja eluga rahulolu seoste vahel märgatav. Meestel on olulisuse seose tugevuseks 0,150**, naistel 0,245**.

Kaasatus

Analüüsides eluga rahulolu ja tööprotsessi kaasatuse vahelisi seoseid (Tabel 2), selgus, et kaasatus on oluline eluga rahulolu mõjutaja. Eesti meestele on võrreldes Eesti naistega tõesti kaasatus enam oluline, kui naistele, aga Rootsi puhul see hüpotees kinnitust ei leidnud. Eesti meeste eluga rahulolu ja tööprotsessi kaasatuse seose tugevuseks on 0,288**, naistel 0,112**, Rootsi meestel on seose tugevuseks vaid 0,079**, samas kui naistel on see näitaja 0,166**. Kõigi respondentide seas on Eestis tööprotsessi kaasatuse seose olulisus eluga rahulolule 0,263**, Rootsis on see näitaja märgatavalt väiksem: 0,117**.

Eluga rahulolu mudelid

Mudel koos hariduse ja lastega

Eelnevates peatükkides selgus, et liiga kõrgetest tööalastest nõudmistest ja haridustaseme mittevastavusest tingituna võivad inimesed stressi tunda ja nende enesehinnang langeb, vastava pädevusega inimestel seevastu ei tekita kõrged nõudmised stressi (Valeyre, Lorenz, Cartron jt. 2009, Ramioul 2006, Schaufeli, Bakker 2004). Valenduc, Vendramin, Flecker, Papouschek (2005) tõid välja, et autonoomsus töökohal nõuab töötajatelt ka enam ümberorienteerumisvõimet, et kohaneda muuhulgas uute kolleegidega. Pädevuse puudusest põhjustatud negatiivsed emotsioonid alandavad eluga rahulolu, selleks, et teada saada kuidas see mõjutab eluga rahulolu koos kaasatuse ja autonoomsusega lisame eluga rahulolu ühismudelisse haridustaseme ning töö ja pere elu seoste tõttu laste tunnuse. (Tabel 3).

Eluga rahulolu mudel koos autonoomsuse, kaasatuse, haridustaseme ja lastega on statistiliselt oluline nii kõigi inimeste jaoks kui ka sugude lõikes eraldi ($p= 0,000$). Kirjeldusaste on Eestis meestel $R^2= 12,7$ kõikide vastanute hulgas kokku $R^2= 10,8$ ja naiste hulgas on $R^2= 9,7$. Rootsis on need näitajad vastavalt 5,2, 4,0 ja 3,9.

Tabel 3. Eluga rahulolu seos autonoomsuse, kaasatuse, haridustaseme ja lastega (lineaarne regressioon)

Mudel		Standardiseeritud kordajad (koefitsendid)		T väärtused(t)		Kordajate olulisuse tõenäosus (Sig.)	
		EE	SE	EE	SE	EE	SE
Kõik koos	(Sõltumatud tunnused)			20,329	41,579	,000	,000
	Autonoomsus	,170	,098	6,173	4,035	,000	,000
	Kaasatus	,139	,058	5,036	2,328	,000	,017
	Haridustase	,100	-,013	4,183	-,628	,000	,530
	Lapsed	-,061	-,138	-2,705	-6,535	,007	,000
Mehed	(Sõltumatud tunnused)			14,806	29,534	,000	,000
	Autonoomsus	,144	,152	3,458	4,494	,001	,000
	Kaasatus	,158	-,016	3,754	-,465	,000	,642
	Haridustase	,114	-,023	3,207	-,783	,001	,434
	Lapsed	-,095	-,164	-2,838	-5,655	,005	,000
Naised	(Sõltumatud tunnused)			14,082	29,271	,000	,000
	Autonoomsus	,186	,045	5,067	1,286	,000	,199
	Kaasatus	,125	,140	3,407	3,997	,001	,000
	Haridustase	,084	-,019	2,579	-,611	,010	,541
	Lapsed	-,032	-,101	-1,029	-3,278	,304	,001

* Sõltuv tunnus eluga rahulolu.

Ühismudelid kus autonoomsusele ja kaasatusele on lisatud haridustase ja lapsed muutub Rootsi naiste jaoks autonoomsus ja Rootsi meeste jaoks kaasatus tähtsusetuks. Samuti on märkimisväärne see, et antud mudelid ei oma lapsed Eesti naiste jaoks statistilist olulisust ning haridus on oluline kõikides Eesti gruppides, kuid Rootsi töötajatel ei oma haridus statistilist olulisust (Tabel 3).

Mudel koos ameti, laste ja inimeste arvuga töökohal

Käesoleva töö analüüsil teostati mitmeid erinevaid mudeli kombinatsioone ning selgus, et haridustaseme mõju oli mudelites erinev. Kui mudelisse kus on autonoomsus, kaasatus, haridustase ja lapsed lisati ameti ja inimeste arvu tunnused töökohal, siis kaob haridustaseme statistiline olulisus täielikult (eraldi lisades ei kao) ja seetõttu ei lisatud haridustaseme tunnust järgmisse mudelisse (Tabel 4).

Eluga rahulolu mudel koos autonoomsuse, kaasatuse, ameti, laste ja inimeste arvuga töökohal on statistiliselt oluline nii kõigi inimeste hulgas kui ka sugude lõikes eraldi ($p=0,000$). Kirjeldusaste Eestis meestel on $R^2=14,2$ kõikide vastanute hulgas kokku on $R^2=12,4$ ja naiste hulgas $R^2=11,4$. Rootsi meeste puhul on kirjeldusastme suuruseks $5,4\%$, naistel $4,0\%$ ja kõikide vastajate puhul kokku $4,1\%$ eluga rahulolu variatiivsusest.

Kui amet ei ole Rootsi töötajatele statistiliselt üldse oluline, siis eestlastele on see tegur statistiliselt oluline kõigis rühmades (Tabel 4). Üllatuslikult ei oma lapsed Eesti naiste jaoks statistilist olulisust. Kõige parem eluga rahulolu hinnangu ennustaja mudelid on autonoomsus, kõige kõrgem Eesti naiste, sejärel töötajate jaoks kokku ning siis Rootsi meeste seas. Kõige madalama ennustusvõimega on inimeste arv töökohal Rootsi meeste hulgas ning laste näitaja eestlaste seas kokku. (Tabel 4)

Inimeste arv töökohal on rootslaste hulgas statistiliselt oluline vaid meestele ($0,029$), kõik koos ($0,103$) ja naiste hulgas ($0,803$) see statistiliselt oluline ei ole. Eestlastele on aga inimeste arv töökohal statistiliselt oluline kõigi kolme grupi jaoks: kõik koos ($0,000$), naistele ($0,000$) ja meestele ($0,013$). (Tabel 4)

Tabel 4. Eluga rahlololu seos töö autonoomsuse, kaasatuse, ameti, laste ja inimeste arvuga töökohal (lineaarne regressiooni analüüs)

Mudel *		Standardiseeritud kordajad (koefitsendid)		T väärtused(t)		Kordajate olulisuse tõenäosus (Sig.)	
		EE	SE	EE	SE	EE	SE
Riik							
Kõik koos	(Sõltumatud tunnused)			23,323	35,924	,000	,000
	Autonoomsus	,166	,097	5,958	3,958	,000	,000
	Kaasatus	,126	,069	4,380	2,724	,000	,007
	Amet	-,132	,011	-5,105	,507	,000	,613
	Lapsed	-,055	-,139	-2,438	-6,550	,015	,000
	Inimeste arv töökohal	,098	,037	4,235	1,633	,000	,103
Mehed	(Sõltumatud tunnused)			16,334	24,840	,000	,000
	Autonoomsus	,137	,147	3,255	4,325	,001	,000
	Kaasatus	,147	,013	3,248	,353	,001	,724
	Amet	-,136	,031	-3,346	1,003	,001	,316
	Lapsed	-,085	-,162	-2,541	-5,568	,011	,000
	Inimeste arv töökohal	,085	,068	2,492	2,180	,013	,029
Naised	(Sõltumatud tunnused)			16,362	24,753	,000	,000
	Autonoomsus	,184	,041	4,925	1,168	,000	,243
	Kaasatus	,107	,136	2,847	3,787	,005	,000
	Amet	-,137	-,008	-4,016	-,249	,000	,803
	Lapsed	-,038	-,104	-1,225	-3,373	,221	,001
	Inimeste arv töökohal	,112	-,008	3,553	-,250	,000	,803

*Sõltuv tunnus: Rahulolu eluga

Arutelu

Töös leidis kinnitust see, et kõrgem töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus tõstavad inimeste rahulolutunnet oma eluga. Ka Maslowi (1943) inimvajaduste hierarhia ja Allardti (1976) heaolu dimensioonid võimaldavad järeldada, et töö autonoomsusel ja tööprotsessi kaasatusel on eluga rahulolu kujunemisel oluline roll, kuna tööprotsessi kaasatus suurendab ühiskonna jaoks vajalik olemise tunnet, tõstab enesehinnangut ja tekitab stabiilsustunnet, mis on Maslowi (1943) inimvajaduste hierarhia rahuldamise seisukohalt olulised tegurid. Tööprotsessi kaasatus kinnitab töötajale, et teda hinnatakse ja tema arvamus on töökohal oluline, ta saab end sotsiaalselt töötajana määratleda ning rahuldada oma kuulumistunde vajadust, mis on Allardti (1976) heaolu dimensioonis olulisel kohal.

Kuna enam mõjutavad inimeste enesehinnangut ja rahulolu need asjaolud, mis on inimesele lähedasemad ja olulisemad (Crocker, Wolfe, 2001) ning täiskasvanud inimese elus täidab ametitöö suure osa ajast, siis on tööl enesehinnangu kujunemise juures oluline koht. Töökohal võimaldatud iseseisvus aitab inimesel isiksusena kasvada, tööprotsessi kaasatus aga suhestuda töökollektiiviga. Isiksuse kasv ja suhe ümbritsevaga on Allardi (1976) heaolu olemise dimensioonis olulisel kohal, eneserealiseerimisvajadus on oluline ka Maslowi (1943) inimvajaduste hierarhis, mis näitab ehedalt, et kõrgem autonoomsus töökohal ja suurem tööprotsessi kaasatuse tase tõstab inimese eluga rahulolu (Judge, Watanabe 1994, Rice, Near, Hunt 1980, Rice, McFarlin, Hunt, Near 1985).

Subjektiivne heaolu on seotud inimeste tunnetusliku poolega: endale seatud eesmärkide, enesehinnangu ja enese sotsiaalse määratlusega (Kidron 2007), ka see seletab miks tööl käivatele inimestele on töö autonoomsus ja kaasatus olulised. Inimesed seavad tööalaseid eesmärke, soovides end realiseerida ja ise midagi ära teha. Autonoomsus töökohal annab võimaluse võtta vastutust ja tõestada endale ja teistele oma väärtust töölisena ning edukas sooritus töökohal tõstab enesehinnangut ning läbi selle ka rahulolu tunnet.

Tööprotsessi kaasatuse ja töö autonoomsuse suuremat olulisust Eesti töötajatele eeldas käesoleva töö autor seetõttu, et Drobnič jt. (2010) leidsid, et töötingimuste mõju eluga rahulolule on suurem vaesemates riikides ja väiksem jõukamates- ehk siis olulisem Eestile võrreldes Rootsiiga. Käesolevas töös teostatud analüüsid näitasid samuti, et mõlemad tegurid: kõrgem töö autonoomsus ja suuremad võimalused tööprotsessis kaasa lüüa tõstavad Eesti inimeste eluga rahulolu enam, kui Rootsis.

Töökultuuri teguritena tõi käesoleva töö autor sisse kaks sõltumatut tunnust: ameti ja inimeste arvu töökohal ning töö iseloomu seoste uurimiseks enesetunde mõjutajatena: lapsed ja haridustaseme. Selgus, et kui need tegurd ühismudelisse lisada, siis kaotab tööprotsessi kaasatus Rootsi meeste jaoks oma olulisuse ja autonoomsus Rootsi naiste jaoks. Eesti naistele ja meestele jäävad nii autonoomsus kui ka kaasatus oluliseks. Autonoomsuse ja kaasatuse olulisuse vahe võib tuleneda sellest, et Eestis on tööprotsessi kaasatuse (Joonis 6, Joonis 7) ja töö autonoomsuse tunnetatud võimalused madalamad (Joonis 4, Joonis 5), kui Rootsi töötajate seas ning Eesti töötajad väärtustavad seetõttu just neid tegureid ning lisatud taustatunnused ei kaota autonoomsuse ja kaasatuse olulisust. Rootsi meeste jaoks säilib töö iseseisvuse olulisus, aga kaasatus ei ole koos taustatunnustega oluline, võib oletada, et kuna mehed on enam juhtivatel positsioonidel tööl, kui naised, siis kuulub tööprotsessi kaasatus nende tööülesannete hulka ja on nende tööpäeva loomulik osa ning nad saavad keskenduda teistele väljakutsetele, millele aitavad kaasa iseseisvus ja iseotsustamine töökohal. Rootsi naiste jaoks säilib kaasatuse olulisus, aga kaob töö autonoomsuse olulisus, tõenäoliselt säilitab kaasatus Rootsi naistele olulisuse, sest tööprotsessi kaasatus toob kaasa suurenenud võimalused oma võimekust näidata ning töökohal edutamisele kaasa aidata- naised on keskendunud karjääriredelil tõusmisele ja nad ei piirdu ainult töökohal võimaldatava autonoomsusega.

Ühismudelis riikide võrdluses ja võrreldavate gruppide hulgas omabki kõige suuremat mõju eluga rahulolule autonoomsus Eesti naiste hulgas ja seejärel kõik Eesti töölised kokku ja Rootsi meestele. Järgmine sõltumatu tunnus, mis eluga rahulolu mõjutab on kaasatus Eesti meeste seas. Eestlaste jaoks kokku ongi sõltumatutest tunnustest kõige tugevam seos eluga rahulolu mõjutajanana autonoomsusel, seejärel kaasatusel, autonoomsus ja kaasatus on ka Rootsi töötajate

jaoks kokku kõige tugevamat seost omavad tegurid, kuid nende seose tugevus on võrreldes Eestiga nõrgem. Peale autonoomsuse on eestlaste jaoks kokku olulisim eluga rahulolu mõjutaja haridustase, rootslastele aga inimeste arv töökohal. Lapsed omavad eluga rahulolu alandavat mõju mõlemas riigis, kuid Rootsi tööliste hulgas alandab laste olemasolu enam eluga rahulolu, kui eestlaste seas. Kõige enam alandab laste olemasolu Rootsi meeste eluga rahulolu, seejärel Rootsi tööliste hulgas kokku ning siis Rootsi naistel. Eesti töötajatest on meeste eluga rahulolu laste olemasolul kõige madalam, seejärel kõik Eesti töölised kokku, Eesti naiste puhul ei oma aga laste olemasolu eluga rahulolu mõjutajana statistilist olulisust.

Käesoleva töö autor eeldas, et töö autonoomsuse mõju töökohal on olulisem naistele, kuid Rootsi naiste hulgas kaotas just autonoomsus ühismudelise olulisuse. See võib viidata sellele, et Rootsi naiste jaoks ei ole autonoomsus nii tihedalt lastega seotud, kuna nad väärtustavad enam teisi väärtusi, nagu näiteks vaba aeg ja sotsiaalsed suhted. Ka Allardt (1976) leiab, et inimese heaolu mõjutab huvialadega tegelemise võimalus ja sotsiaalsed suhted. Autonoomne töökoht annab võimaluse enam planeerida oma igapäeva tegevusi, sobitades töökohustused pere ja vaba ajaga. Ühismudelise kaasatuse statistilise olulisuse kadumine Rootsi meeste hulgas võib viidata sellele, et nende jaoks ei ole kaasatus oluline, kuna nad on juba suuresti kõrgetel ametikohtadel ja ei tunne vajadust olla enam kaasatud, kui juba on. Eesti mehed ja naised on nii kaasatusest kui ka autonoomsusest töökohal mõjutatud seetõttu, et püüavad oma elujärge ja töökoha tingimusi parandada ja arendada. Rootsi töötajate puhul on töökohas paremad tingimused juba enam tagatud, kui Eestis.

Töötajate haridustaseme võimalikku olulisust töö iseloomu ja eluga rahulolu vaheliste seoste juures tõid välja Wood jt. (2009), Bryson jt. (2009), Wood jt. (2012) Valeyre, Lorenz, Cartron jt. (2009), Schaufeli, Bakker (2004), Schaufeli, Bakker (2004) ja Ramioul (2006), kes leidsid, et pädevuse- ja haridustaseme puudujääkide tõttu tööülesannete täitmisel võib tekkida ebameeldivaid emotsioone. Käesoleva töö juures ei leidnud see täielikult kinnitust, kuna haridustaseme statistiline olulisus ilmnis vaid Eesti töötajate puhul, Rootsi töötajatel haridustase statistilist olulisust ei omanud.

Teine tähelepanek seoses haridustaseme mõjuga on see, et kui autonoomsuse, kaasatuse, laste ja haridustaseme mudelisse lisati ameti ja inimeste arvu näitajad töökohal koos, siis kaotas seni Eesti töötajate jaoks oluliseks osutunud haridustase oma tähtsuse (rootslaste jaoks ei omanud haridustase kumbagis mudelis statistilist olulisust). Tõenäoliselt on haridus ja amet seotud: kui inimesed töötavad kõrgemal positsioonil, siis on nad ka suurema tõenäosusega enam haritud.

Laste olemasolu seos kaasatuse, autonoomsuse ja eluga rahulolule puudub ühismudelis Eesti naistöötajatel. Teistes võrreldavates gruppides säilitas laste olemasolu oma tähtsuse. Miks siis Eesti naiste puhul kaotab see statistilise olulisuse? Siin võib põhjuseks olla see, et Eesti naised on alalhoidlikud ning lepivad erinevate töötingimustega ka siis, kui neil on lapsed. Rootsi ühiskonnas on lastega pered tõenäoliselt paremini kindlustatud, seetõttu ei tekita neis laste olemasolu lisapingeid ja nad saavad oma eelistusi töökoha suhtes säilitada, kartmata, et toimetulek kaob.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärgiks oli välja selgitada, kas töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus mõjutavad eluga rahulolu Eestis ja Rootsis.

Lisaks riikide vahelistele erinevustele oli eesmärgiks uurida ka seda millised soolised erinevused on töö autonoomsusel ja tööprotsessi kaasatusel eluga rahulolule? Ühtlasi soovis käesoleva töö autor leida vastust sellele millised töökultuuri tegurid tõstavad autonoomuse ja kaasatuse mõju tähtsust tööle ja kas haridus ja lapsed mõjutavad seda.

Töös leidis kinnitust see, et kõrgem töö autonoomsus ja tööprotsessi kaasatus tõstavad inimeste rahulolutunnet oma eluga.

Oma töö analüüsi tulemusena leidsin, et:

- Mida kõrgem on tööprotsessi kaasatus, seda enam on inimesed oma eluga rahul.
- Mida kõrgem on töö autonoomsus, seda enam on inimesed oma eluga rahul.
- See, et tööprotsessi kaasatuse ja eluga rahulolu vaheline seos on tugevam meestel leidis vaid osaliselt kinnitust. Tööprotsessi kaasatuse seos eluga rahuloluga on tugevam Eestis meestel, kuid Rootsis naistel.
- See, et töö autonoomsuse ja eluga rahulolu vaheline seos on tugevam naistel võrreldes meestega, leidis kinnitust vaid osaliselt. Töö autonoomsusel on tugevam seos eluga rahuloluga Eestis naistel, kuid Rootsis tõstab töö autonoomsus eluga rahulolu enam meestel kui naistel.
- Eesti töötajatel tõstab tööprotsessi kaasatus rahulolu enam, kui Rootsi töötajatel.
- Eesti töötajatel tõstab töö autonoomsus rahulolu enam, kui Rootsi töötajatel.

Kasutatud kirjandus

- Addison, J. T., Schnabel, C., Wagner, J. (1996). German Works Councils, Profits, and Innovation. *Kyklos*, 1996, 49, 4: 555–582.
- Akerlof, G., Kranton, R. (2008). Identity, supervision and work groups. *American Economic Review: Papers & Proceedings*: 98, 2: 212–217.
- Alber, J., Fahey, T. (2004). Perceptions of living conditions in an enlarged Europe. EUROFOUND. (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef03113.htm>. 06.05.2013).
- Allardt, E. (1976). Dimensions of welfare in a Comparative Scandinavian Study. *Acta Sociologica*, 1976, 19, 3: 227–39.
- Allardt, E. (1993). Having, loving, being: An alternative to the Swedish model of welfare research. Nussbaum, M. C., Sen, A. (toim.). *The Quality of Life*. Oxford, Clarendon Press: 88–94.
- Appelbaum, E. Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A.L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca NY: Cornell University Press.
- Askenazy, P., Caroli, E. (2006). Innovative work practices, information technologies and working conditions: evidence for France. IZA DP No. 2321.
- Au, K., Cheung, M. W. L. (2004). Intra-cultural Variation and Job Autonomy in 42 Countries. *Sage Journals. Organization Studies*, 2004, 25: 1339- 1362.
- Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: Wiley.
- Beamish, T. D., Woosley Biggart, N. (2006). *Economic Worlds of Work: Uniting Economic Sociology with the Sociology of Work. Social Theory at Work*. Korczynski, M., Hodson, R. Edwards, P. (toim.). Oxford: Oxford University Press: 233-271.
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., Kalleberg, A., Arne, L. (2004). Contesting time: international comparisons of employee control of working time. *Industrial and Labor Relations Review*, 2004, 57, 3: 331-349.

- Brauer, T. K. (2004). High Performance Workplace Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe. IZA DP No. 1265.
- Breaugh, J. (1999). Further investigation of the work autonomy scale. *Journal of Business and Psychology*, 1999, 13, 3: 357–373.
- Broeck, Van den A., Vansteenkiste, M., Witte, De H., Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 2008, 22, 3: 277–294.
- Bryson, A., Dale-Olsen, H., Barth, E. (2009). How Does Innovation Affect Worker Well-being? CEP Discussion Paper No. 953.
- Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, P. (2011). Does High Involvement Management Improve Worker Wellbeing? NIESR Discussion Paper No. 380.
- Costa, P., McCrae, R. (1980). Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 4: 668-78.
- Cristini, A. (2007). High performance workplace practices from the employees. perspective. University of Bergamo and University of Oxford. SKOPE Research Paper 2008, No. 77.
- Crocker, J., Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of Self-Worth. *Psychological Review*, 108,3: 593-623.
- Cummings, T. G., Worley, C. G. (2009). Designing Intervention. *Organization Development & Change*. 9th edition. South-Western Cengage Learning, 9: 151- 162.
- Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective quality of life: an interactive model. *Social Indicators Research* 52, 55–72.
- Deci, E., Ryan, R. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11, 4: 227–268.
- Dachler, H. P., Wilpert, B. (1978). Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation. *Administrative Science Quarterly*, 23, 1: 1-39.
- Dhondt, S., Kraan, K., Van Sloten, G. (2002). Working organisation, technology and working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EUROFOUND. (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/05/en/1/ef0-205en.pdf> 06.05.2013).

- Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Psychology*, 2003, 54: 403-425.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 1999, 125, 2: 276-302.
- Drobnič S., Beham, B., Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 2010, 99: 205-225 (<http://www.springerlink.com/content/5867317314686588/>. 07.05.2013)
- Edgell, S. (2006). Unemployment (Out of Paid Work) and Underemployment (Short of Paid Work). *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications. 7: 102-125.
- Edwards, P. (2003). The employment relationship and the field of industrial relations. Edwards, P. (toim.). *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*. Blackwell Publishing. Second edition (first edition published 1995), 2003, 1: 1-36.
- European Social Survey Cumulative Data Round 1-4. (2010). (www.europeansocialsurvey.org. 22.05.2013).
- European Working Conditions Surveys 2010 uuringu tulemused. EUROFOUND- i kodulehekülg. (http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_et.htm 18.05.2013)
- Falk, A., Kosfeld, M. (2006). The hidden costs of control. *American Economic Review*, 2006, 96, 5: 1611–1630.
- Flecker, J., Papouschek, U. (2005). New forms of work organisation and flexibility in the knowledge- based society. Huws, U. (toim.). *The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework*. Workpackage 3: Theories and concepts, 2005, 4: 45-62.
- Frick, B. J., Goetzen, U., Simmons, R. (2011). The Hidden Costs of High Performance Work Practices: Evidence from a Large German Steel Company. *Industrial & Labor Relations Review*, 2013, 66, 198.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. Quick, J., Tetrick, L.E. (toim.). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. Washington DC: 143-162.
- Gagné, M., Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 4: 331–362.

Gallie, D. 2002. The Quality of Working Life in Welfare Strategy. Esping-Andersen, G. (toim). Why we need a New Welfare State. 96-129. Oxford: Oxford University Press.

Gamst, F.C. (1995). Meanings of Work: Considerations for the Twenty-First Century. State University of New York Press, New York.

Geary, J. Sisson, K. (1994). Conceptualising Direct Participation in Organisational Change, Luxembourg: The EPOC Project.

Grint, K. (2005). The Sociology of Work. Polity Press, Cambridge.

Guimaraes, T., Dallow, P. (1999). Empirically testing the benefits, problems, and success factors for telecommuting programmes. *European Journal of Information Systems*, 8: 40–54.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 2: 250–279. Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison- Wesley.

Hammer, T.H., Saksvik P.Ø., Nytrø, K., Torvatn H., Bayazit M. (2004). Expanding the psychological work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 83-97.

Hobson, B., Morgan, D. (2002). Introduction: making men into fathers. Hobson, B. (toim.). Making Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood, 1–24. Cambridge: Cambridge University Press.

Isusi, I. (2012). Recent developments in work organisation in the EU27 Member States and Norway. EUROFOUND. (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1102013s/tn1102013s.htm> 06.05.2013).

Judge, T. A., Watanabe, S. (1994). Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67, 2: 101-107.

Kallaste, E., Mahlakõiv, L. (2011). Töötajate kaasamine. Kogumik Eesti tööelu-uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2011, 3: 43- 59.

Kalmus, V., Keller, M., Pruulmann-Vengerfeldt, P., Reinsalu, K., Kiisel, M. (2009) Elukvaliteet tarbimis- ja infoühiskonnas. Kalmus, V., Keller, M., Pruulmann-Vengerfeldt, P. (toim.). Eesti Inimarengu Aruanne. SA Eesti Koostöö Kogu. Tallinn. 5: 102-124 (<http://www.kogu.ee/public/EIA08est.pdf> . 20.05.2013).

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285–307.
- Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. Vaher, B., Seeder, K. (toim.) Töö ja pere. Paindlikud töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Lk 5-34. Tallinn. Eesti Tööandjate Keskliit.
(http://www.praxis.ee/index.php?id=664&tx_mmdamfilelist_pi1%5BshowUid%5D=6&cHash=11f6cd0d6e 26.05.2013).
- Kasearu, K. (2012). Meeste ja naiste võrdne õigus tööle hoiakud Euroopa riikides. Kogumik: Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Lõppraport. Ainsaar, M., Talves, K. (toim.): 72-90.
- Kidron, A. (2007). Elustiil ja heaolu. Eluviis, tegevusstiilid ja subjektiivne heaolu. Tallinn: Akadeemia Nord.
- Kirov, V., Stoeva, S., Jeleva, R., Stoilova, R. (2006). Employment change, labour market restructuring and the supply of skills.
- Huws, U. (2006). The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework. Workpackage 3: Theories and concepts, 5: 65- 76.
- Knudsen, H. (1995) Employee Participation in Europe. SAGE Publications, London.
- Layard, R. (2005). Happiness: lessons from a new science. Penquin Books.
- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library Information Science Research*, 30: 115-121.
- Lopes, H., Calapez, T., Lagoa, S. (2011). Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behaviour. DINÂMIA'CET - WP - Working Papers, 2011, 11.
- Macky, K., Boxall, B. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee. Well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2008, 46, 1: 38–55.
- Marshall, G. (1998). Work. Marshall, G. (toim.). A Dictionary of Sociology. 706. Oxford: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1943). Motivation and personality. New York: Harper.
- Masso, M., Karatom, N. (2011). Töökorraldus. Kogumik Eesti tööelu-uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2011, 3: 7- 28.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2011). Human resource management: Essential perspectives. 6th edition. South-Western College Pub.
- McCrae, R. R., Costa, P.T. (1996). Towards a new generation of personality theories: Theoretical context for the five-factor Theory. Wiggins, J.S. (toim.). New York: Guilford: 51 -87.
- Medar, M. (2002). Sotsiaalteenused – kellele, miks ja kuidas? Pärnu: Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž, EV Rahandusministeerium, EV Rahvastikuministri Büroo.
- Miller, P., Skidmore, P. (2004). Disorganisation: Why Future Organisations Must 'loosen Up'.
- Nussbaum, M., Sen, A. (1993). The quality of life, Oxford, Clarendon Press, 1993: 88-94.
- Pajumets, M^a. (2007). Soo konstrueerimine ajakasutuse kaudu: isade ja emade argipraktikad ja – konfliktid. Töö ja pere. Vaher, B., Seeder, K. (toim.). Paindlikud töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinn. Eesti Tööandjate Keskliit: 79-99. (http://www.praxis.ee/index.php?id=664&tx_mmdamfilelist_pi1%5BshowUid%5D=6&cHash=11f6cd0d6e. 06.05.2013).
- Pajumets, M^b. (2007). Miks emme läheb tööle? Naiste subjektiivsed ootused ja tööle antavad tähendused Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. Töö ja pere. Vaher, B., Seeder, K. (toim.). Paindlikud töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinn. Eesti Tööandjate Keskliit: 35-78. (http://www.praxis.ee/index.php?id=664&tx_mmdamfilelist_pi1%5BshowUid%5D=6&cHash=11f6cd0d6e. 06.05.2013).
- Ramioul, M. (2006). Organisational change and the demand for skills. Huws, U. (toim.). The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework. Workpackage 3: Theories and concepts, 7: 97- 118.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., Near, J. P. (1985). Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Basic & Applied Social Psychology*, 6, 4: 297-316.
- Rice, R. W., Near, J. P., Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/ Life- Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic & Applied Social Psychology*, 1, 1: 37-64.
- Ryan, R., Deci, E. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American psychologist*, 55, 1: 68–78.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam North Holland.
- Sheldon, K., Ryan, R., Deci, E., Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both What you pursue and Why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 4:475–486.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., Seidel, D. (1991). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med*, 31, 10: 1127–1134.
- Sisson, K. (2000). *Direct Participation and Modernisation of Work Organisation*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Trumm, A. (2012). Meeste ja naiste teenitud tulu jaotust perekonnas mõjutavad tegurid valitud Euroopa Liidu liikmesriikides. Kogumik: Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Lõppraport . Ainsaar, M., Talves, K. (toim.):157-172.
- Utman, C. H. (1997). Performance effects of motivational state: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 2: 170–182.
- Valenduc, G., Vendramin, P., Flecker., Papouschek, U. (2005). New career trajectories and occupational identities. Huws, U. (toim.). *The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework*. Workpackage 3: Theories and concepts, 2005, 8: 119- 146.
- Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illéssy, M., Makó, C. (2009). Working conditions in the European Union: Work organisation. EUROFOUND. (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf>. 06.05.2013).
- Wiman, R. (1990). *Towards an Integrated Theory of Help*. The National Board of Social Welfare in Finland. Publications 2/1990. Helsinki.
- Wood, S. Veldhoven van, M., Croon, M., Menezes de, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 2012, 65, 4: 419-446.

Wood, S., Bryso, A.. (2009). High involvement management. Brown, W., Bryson, A ., Forth, J., Whitfield, K. (toim.). The Evolution of the Modern Workplace, Cambridge: Cambridge University Press. 7: 151-175.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Karin Kiis

(autori nimi)

(sünnikuupäev: 29.03.1980)

- annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose:

Töö autonoomsuse ja tööprotsessi kaasatuse mõju 30- 50 aastaste meeste ja naiste eluga rahulolule Eestis ja Rootsis.

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on sotsiaalpoliitika vanemteadur Mare Ainsaar,

(juhendaja nimi)

- reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
- kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Viljandis, 20.05.2013