

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Walter Armulik

**EESTI JA SOOME AVALIKU JA ERASEKTORI TÖÖTAJATE
TÖÖRAHULOLU ANALÜÜS**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Marit Rebane, PhD

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8878 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Walter Armulik

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 185296TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: walter.armulik@gmail.com

Juhendaja: Marit Rebane, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
SISSEJUHATUS	6
1. TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE KÄSITLUS	8
1.1. Tööra hulolu definitsioon	8
1.2. Tööra hulolu uurimise ajalugu	9
1.3. Tööra hulolu kujunemise teooriad	12
1.3.1. Situatsiooniline lähenemine	12
1.3.2. Dispositsiooniline lähenemine	14
1.3.3. Interaktiivne lähenemine	14
1.4. Tööra hulolu mõõtmine	15
1.5. Tööra hulolu kujundavad muutujad	16
1.5.1. Situatsioonilised faktorid	16
1.5.2. Dispositsioonilised faktorid	17
1.6. Tööra hulolu avalikus sektoris ja erasektoris: varasemad uuringud	19
1.6.1. Varasemad tööra hulolu uuringud <i>European Social Survey</i> andmetel	20
2. AVALIKU SEKTORI JA ERASEKTORI TÖÖRAHULOLU ANALÜÜS	22
2.1. Andmed ja meetodika	22
2.2. Analüüsi protsess ja tulemused	26
2.3. Järeldused	31
KOKKUVÕTE	35
SUMMARY	37
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	40
LISAD	46
Lisa 1. Analüüsis kasutatud muutujad	46
Lisa 2. Arvmuutujate kirjeldav statistika Eestis ja Soomes	48
Lisa 3. Arvmuutujate kirjeldav statistika Eestis ja Soomes sektorite lõikes	49
Lisa 4. Fiktiivsete muutujate jaotus Eestis ja Soomes ning sektorite lõikes (%)	51
Lisa 5. Esialgsete arvmuutujate korrelatsioonanalüüs (%)	52
Lisa 6. Regressiooni näidisvalem	53
Lisa 7. Tööra hulolu hinnangute jaotus kogu valimis	54
Lisa 8. Üleriigiliste regressioonanalüüside tulemused	55

Lisa 9. Üleriigiliste regressioonanalüüside testide tulemused.....	56
Lisa 10. Avalike sektorite regressioonanalüüside testide tulemused	57
Lisa 11. Erasektorite regressioonanalüüside testide tulemused.....	58
Lisa 12. Lihtlitsents	59

LÜHIKOKKUVÕTE

Läbi möödunud sajandi on töörahulolu püsinud teadlaste huviorbiidis ning sellekohaseid uuringuid on läbi viidud väga suurel hulgal. Töörahulolu seostatakse näiteks tööjõu produktiivsusega ja voolavusega, mistõttu pakub see ka majandusteadlastele huvi. Käesolevas töös uuritakse, kas Eestis ja Soomes on avaliku ja erasektori töötajate töörahulolul hinnangutel oluline vahe ning luuakse sektoritesisesed regressioonimudelid, mis toovad esile muutujad, mis sektoriti töörahulolu kujunemisel erinevad. Töös kasutatavad andmed pärinevad *European Social Survey* 2012 aasta uuringust.

Tulemustest selgub, et nii Eestis kui Soomes on avaliku sektori personali töörahulolu oluliselt kõrgem kui erasektori töötajatel. Sektorisisesest regressioonide puhul on näha, et muutujad varieeruvad mudelites palju, mis tõendab töörahulolu kui subjektiivse hinnangu kompleksset konstruktsiooni. Ainsad muutujad, mis on olulised igas läbiviidud regressioonis, on võime oma igapäevast tööd organiseerida ning töö raames konstrueeritud peamisi enesehinnanguid peegeldav muutuja CSE (*core self-evaluations*). Enesehinnangute puhul esineb mudelites ka suhteliselt tugev positiivne lineaarne seos töörahuloluga, mis koos teiste töösse kaasatud muutujatega indikeerib dispositsiooniliste tunnuste olulisust töörahulolu kujunemisel ja toetab veelkord varasemaid seisukohti, et töörahulolu uuringutes ei tohiks kindlasti lähtuda vaid situatsioonilistest (keskkondlikest) muutujatest.

Töös loodud mudelid kinnitavad mitmete varasemates empiirilistes analüüsides ilmsiks tulnud muutujate olulisust töörahulolu kujunemisel. Samas tulevad ilmsiks mõned üllatavad asjaolud, näiteks vanuse lineaarne seos töörahuloluga Eestis ja Soome avalikus sektoris töötavate naiste madalam rahulolu võrreldes meessoost töötajatega. Töösse kaasati muutujana ka valitsusega rahulolu hinnang, lähtudes sellest, et avaliku sektori töötajate rahulolu võiks valitsuse otsused tugevamini mõjutada kui erasektori töötajate rahulolu. Tulemused olid selle lähtekohaga kooskõlas Soome avalikus sektoris, ent Eesti andmetel kinnitust ei leidnud.

Võtmesõnad: Töörahulolu, avalik sektor, erasektor, regressioonanalüüs, Eesti, Soome, CSE

SISSEJUHATUS

Tööraahulolu on organisatsioonilise psühholoogia valdkonnas ilmselt enim uuritud fenomen. Majandusteadlasi huvitab see käitumisökoonoomika seisukohast, kuna tööraahulolu seostatakse mitmete eluliste ja tööalaste näitajatega, nagu töötajaskonna produktiivsus ja tööjõu voolavus. Iga inimene eelistab ametikohta, kus tema tööraahulolu on kõrgem. Seetõttu on ka tööandja huvides teha töötingimused atraktiivseks, et meelitada andekaid töötajaid ning oma ala talente. Tänapäeval on suurem osa teadlastest aga üksmeelel, et tööraahulolu kujunemisel mängivad olulist rolli ka mitmed mõjurid, mille üle tööandja kontrolli ei oma. Teaduse huvides on oluline võimalikult palju nii töö keskkonnast kui töötajast tulenevaid tegureid tuvastada.

Käesoleva töö eesmärk on leida, kas tööraahulolu erineb olulisel määral avalikus ja erasektoris ning tuvastada tegurid, mis sektoriti tööraahulolu kujundamisel erinevad. Samuti võrreldakse tulemusi Eesti ja Soome andmetel. Eesmärgi saavutamiseks luuakse hulk regressioonmudeleid: esmalt Eesti ja Soome riigipõhiselt ning seejärel avaliku ja erasektori mudelid nii Eestis kui Soomes. Lisaks levinud muutujatele konstrueeritakse varasema kirjanduse põhjal tunnus, mis peegeldab isiku peamiseid enesehinnanguid (CSE – *core self-evaluations*) ja mida eestikeelses kirjanduses ei ole varem nähtavasti käsitletud. Samuti katsetatakse tööraahulolu mõjutava muutujana valitsusega rahulolu hinnangut, mis võiks näiteks avalike sektorite töötajate heaolu mõjutada, kuna valitsuse otsused mõjutavad tihti otseselt nende tööga seotud aspekte.

Töös on püstitatud kaks hüpoteesi:

Esimene hüpotees on, et Eesti avalikus sektoris ja erasektoris ei erine tööraahulolu hinnang olulisel määral. See toetub Järve *et al.* (2018) uuringule Eestis, mis ei tuvastanud üldises tööraahulolu tasemes sektorite vahel olulist erinevust.

Teine hüpotees on, et valitsusega rahulolu mõjutab töötajate tööraahulolu rohkem avalikus sektoris kui erasektoris. See lähtub loogikast, et kuigi valitsuse otsused mõjutavad mõlema sektori tööd

(maksumäärad, liikumispiirangud jne), võivad need siiski tugevamini olla seotud avaliku sektori töötajatega, näiteks läbi palkade alammäärade kehtestamise ja avalike eesmärkide seadmise.

Lisaks on püstitatud uurimisülesanded:

- Tutvustada töörahulolu teoreetilist käsitlust ja varasemaid uuringuid.
- Konstrueerida dispositsiooniline muutuja CSE, mis oleks abiks töörahulolu kirjeldamisel.
- Anda ülevaade kasutatud andmetest, metoodikast ning tööprotsessist.
- Leida ja analüüsida töörahulolu selgitavaid tegureid avalikus ja erasektoris.
- Võrrelda tulemusi riikide ja sektorite lõikes.

Eesmärgi täitmiseks on töö jaotatud kaheks osaks. Esimeses, teoreetilises peatükis pakutakse ülevaade varasemast teemakohasest kirjandusest. Alapeatükkides käsitletakse töörahulolu definitsiooni, ajalugu ja teoreetilisi lähenemisi, antakse ülevaade töörahulolu mõõtmisest, töörahulolu kujundavatest teguritest ning tutvustatakse ka varasemalt sektorite vahelisi erinevusi analüüsinud uuringuid.

Teine peatükk on jaotatud kolmeks alapeatükiks, millest esimene tutvustab töös kasutatud andmeid ja metoodikat, teine annab ülevaate analüüsiprotsessist ning tulemustest ja kolmandas alapeatükis esitatakse järeldused. Töös kasutati uurimismeetodina regressioonanalüüsi, katsetati selle erinevaid vorme ning viidi läbi mudelikujude asjakohasust hindavad testid.

1. TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE KÄSITLUS

Peatükis käsitletakse töörahulolu teoreetilist tausta, toetudes teemakohasele kirjandusele. Tutvustatakse töörahulolu mõistet, uurimise ajalugu, erinevaid lähenemisi ja mõõtmismeetodeid. Seejärel kirjeldatakse empiirika põhjal erinevaid töörahulolu mõjutavaid muutujaid ning varasemaid uuringuid, mis on sektoritevahelisi erinevusi võrrelnud.

1.1. Töörahulolu definitsioon

Kuigi töörahulolu üldine mõiste on tänapäeval igapäevasele üpris aimatav, on seda defineeritud ajaloo jooksul mitut erinevat viisi. Esimese töörahulolu eksperdina defineeris mõiste 1935. aastal Robert Hoppock, kui „igasugune kombinatsioon psühholoogilistest, füsioloogilistest ja keskkondlikest asjaoludest, mis panevad töötaja tõeselt ütlema, et ta on oma tööga rahul“ (Hoppock 1935 viidatud Murad *et al.* 2013, 16). Peale teda on aga definitsioone olnud mitmeid, näiteks loetlevad Lawler ja Wanous (1972, 95-97) oma psühholoogia-alases teadusartiklis lausa üheksa erinevat teoreetiliselt kasutuskõlblikku definitsiooni. Nad rõhutavad ka olulisust eristada ühe töö osa rahulolu (*job facet satisfaction*) ning üleüldist töörahulolu (*job satisfaction*). Erinevate töö osade rahulolu hinnangute kombineerimine on üks pakutud viis leida ka üldine töörahulolu. (Smith *et al.* 1969 viidatud Judge, Klinger 2008, 395).

Ilmselt tuntuim on aga Edwin A. Locke (1969, 316) välja pakutud definitsioon. Tema sõnul on töörahulolu meeldiv emotsionaalne seisund, mis tuleneb sellest, kui oma tööd hinnatakse isiklike tööalaseid väärtusi saavutavaks. Tööga rahulolematuse on aga ebameeldiv emotsionaalne seisund, kui töö on subjektiivselt pettumust valmistav või isiklike tööalaseid väärtusi eirav. Tema sõnul on töörahulolu (ja tööga rahulolematuse) funktsioon sellest, mida oma tööst oodatakse ja sellest, mida töö tundub pakkuvat. See definitsioon on pärinud palju heakskiitu ka teiste autorite poolt ning on laialdaselt kasutusel (Gruneberg 1979, 1; Spector 1985, 695; Miller 1990, 226; Saari, Judge 2004, 396; Judge, Klinger 2008, 394). Seega sõltub töörahulolu ootustest ja reaalsest kogemusest.

Teemakohases kirjanduses kerkib esile konflikt selle üle, kas töörahulolu on suhtumine (*attitude*) või afekt (*affect*). Afekt sealjuures on pisut kitsam mõiste ja kuulub suhtumise kujunemise struktuuri. Enamik organisatsioonilise käitumise uurijaid, nende seas ka mõned mõjukate artiklite autorid, neid kahte mõistet ei erista ning kasutavad neid teadlikult või tahtmata läbisegi. Lahendusena pakkusid Brayfield ja Crocket oma 1955. aasta uurimuses välja, et töörahulolu tulekski defineerida igas töös eraldiseisvalt, vastavalt mõõtmise meetodikale (Brayfield, Crocket 1955 viidatud Weiss 2002, 175). See aga teeb keeruliseks eri allikate andmete võrdlemise ning ühese definitsiooni puudumine on vaevalt jätkusuutlik lahendus. Ühe värskema definitsiooni on välja pakkunud Howard M. Weiss (2002, 175), kes uskus, et klassikalises mõttes on töörahulolu puhul tegu ikkagi suhtumisega. Selle seisukoha kaitsmiseks kirjutas ta kahekümne kahe leheküljelise artikli. Tema sõnul on töörahulolu „positiivne või negatiivne hinnang, millega indiviid hindab oma tööd või töö-olukorda.“

1.2. Töörahulolu uurimise ajalugu

Töörahulolu kui psühholoogiline nähtus tõusis teadlaste huviorbiiti 20. sajandi alguses. Peamiseks eesmärgiks ei olnud aga personali rahulolu tagamine, vaid tootmise efektiivsemaks tegemine. Usuti, et suurem rahulolu võiks kaasa tuua töötajate suurema tootlikuse ja produktiivsuse. (Gruneberg, 1979, 5) Vahemärkusena tuleb tähelepanu juhtida, et töörahulolu ja tootlikuse korrelatsiooni ja vastastikuse mõju uuringuid viidi läbi tulevatel aastakümnetel palju ning seda uuritakse siiani. Mõned tulemused näitavad positiivset seost, paljud aga olulist seost ei tuvasta. Levinud arusaam on tänapäeval siiski, et mingit olulist mõju rahulolu tootlikuse üle ei oma. (Iaffaldano, Muchinsky 1985, 270; Bono *et al.* 2001, 393; Bowling 2007, 180)

Esimesed uuringud keskendusid personali üldisele suhtumisele (*attitudinal approach*) ja vaadeldi pigem kollektiivset, mitte individuaalset tasandit. Märgati, et töötajate väsimus ja töö monotoonsus vähendasid personali efektiivsust. (Wright 2006, 267; Brief, Weiss 2001, 135) Sügavam huvi tärkas aga 1930. aastatel, tingituna suurest üleilmsest majanduskriisist. Kuna sel ajal oli rahulolu ja moraal personali seas väga madal, hakati uurima, mis täpsemalt seda põhjustas. (Glerum *et al.* 2021, 207) Täheldati ka, et kuigi töörahulolu ei näi suurendavat töötajate produktiivsust, mõjutab see otseselt töölt puudumisi ja töölt lahkumisi. Seda on ka mitmed hilisemad uuringud kinnitanud. (Porter, Steers 1973, 154) Just 1930. aastatel võeti ka laialdasemalt kasutusele töörahulolu termin ning selle uurimiseks hakati kasutama individuaalseid küsimustikke (Brief, Weiss 2001, 137).

Varasemalt uuriti küll töörahuloluga sarnaseid „emotsioone“, kuid harva selle nime all. Selle asemel käsitleti teadustöös näiteks töötajate moraali, tundeid, meeleolu ja muid sarnaseid näitajaid. See on oluline erisus, kuna need mõisted ei ole töörahuloluga kindlasti sünonüümsed, ehkki neid võidi vahel nii kasutada. (Wright 2006, 266)

Üks varasemaid teadlasi, kes töörahulolu põhjalikult uuris, oli Robert Hoppock. Ta avaldas alates 1935. aastast sellel teemal mitu teadustööd ning viis läbi uuringuid, mille otsene eesmärk oligi töötajate rahulolu mõõtmine. Hoppock pakkus välja ka esimese tuntuma töörahulolu definitsiooni (vt ptk 1.1) (Hoppock 1935 viidatud Murad *et al.* 2013, 16). Tema uuringud ja kirjutatud tööd juurutasid huvi töötajate heaolu uurimisse (Austin, Katzell 1992, 809). Hoppock'i arusaam töörahulolu kujundavatest teguritest oli nii-öelda „oma ajast ees“. Ta märkis oma artiklites, et töörahulolu mõjutavad isiksus, töö ise, perekond ja laiem sotsiaalne kontekst. Järgnevatel aastakümnetel püüti aga uuritavaid elemente kitsendada ja vähendada, uskudes, et neid ei ole nii palju. Osaliselt tõi see kaasa teatud mõjurite sügavama uurimise, kuid teised tegurid ja ideed jäid tagaplaanile. (Brief, Weiss 2001, 142)

1940. aastate lõpuni valitses organisatsioonilises psühholoogias „inimsuhete“ mõttekool (*human relations school of thought*). Peamiseks töörahulolu kujundajaks (mõnikord lausa ainsaks) peeti töökoha sotsiaalset keskkonda. Teemakohases teadustöös oli ka osalist segadust, kuna töörahulolu kontseptsiooni aeti segamini ja kasutati korda-mööda teiste terminitega nagu „suhtumine“ ja „meeleolu“. Samal ajal kinnistus küsimustik, mida töötajad ise pidid täitma, peamise andmete kogumise meetodina (varasemalt kasutati sama tihti näiteks intervjuueerijaid ja vaatlemist). (*Ibid.*, 140) Sealjuures leidsid Austin ja Katzell (1992, 811), et vähemasti Ameerika Ühendriikides ei pööratud sel perioodil töötajatele kui indiviididele kuigi palju tähelepanu: tööstus palkas psühholooge, et nad lahendaksid tööstuse probleeme, mitte töötajate omi ja ametiühingud pidid tegelema majanduslike muredega, mitte olmelistega. Tolleaegsed uuringud näitasid, et psühholoogid lähtusid oma tööd tehes rohkem toretest andmetest kui inimestest endist.

1950. aastad pakkusid teemale uusi lähenemisnurki. Robert H. Schaffer väitis 1953. aastal avaldatud töös, et kõik psühholoogilised mehhanismid, mis mõjutavad üldist eluga rahulolu, mõjutavad ka töörahulolu. Ta kaardistas kaksteist inimlikku vajadust ning väitis, et kui töötajal on nendest vähemalt kaks enda jaoks olulisimat vajadust tööl olles rahuldatus, on neil ka kõrge töörahulolu. Schafferi puhul oli oluline teadvustus, et väärtused on indiviiditi erinevad ning need mängivad töörahulolu tajumisel rolli. (Schaffer 1953 viidatud Rafferty, Griffin 2009, 198)

Samuti võttis uue lähenemise Herzberg, kes pakkus välja kuulsa kahefaktorilise töörahulolu teooria, mille kohaselt on töörahulolu ja tööga rahulolematust põhjustavad tegurid eraldatud (Herzberg 1959 viidatud Gruneberg 1979, 8). See teooria tõmbas palju tähelepanu, ent tulevased uuringud selle paikapidavust tõestada ei suutnud. Siiski stimuleeris see ühiskonna ja teadlaste huvi töörahulolu vastu ja tõstatas uusi uurimise suundasid. (Rafferty, Griffin 2009, 199)

1960. aastaid nimetavad Brief ja Weiss (2001, 147) töörahulolu uurimise kuldseks ajastuks. Töörahulolule pöörati palju tähelepanu ning avaldati uusi teadustöid ja pakuti välja teooriaid. Pildile tõusid paljud uued olulised teema-arendajad ja teerajajad. Victor Vroom uuris töörahulolu ja motivatsiooni seost, väites sealjuures, et just läbi viimase on töörahulolu seotud ka töö tulemuslikkusega. Samuti tunnustas ta, et töörahulolu on otseselt seotud ootustega, arendades sellega ootuste teooriat (*expectancy theory*), mis küll varasemalt eksisteeris, aga oli pigem seostatud motivatsiooni ja muude näitajatega. (House, Wabba 1974, 126) Edwin Locke oli esimene, kes kirjeldas töörahulolu kui emotsiooni ja selle peamiseks mõjutajaks pidas ta, sarnaselt Schafferile, inimese individuaalseid väärtusi. Locke kritiseeris teooriaid, mis käsitlesid töörahulolu tema arvates liiga lihtsa või limiteeritud konstruktsioonina (näiteks Herzbergi kahefaktoriline teooria). Oma kuulsa artikli „Mis on töörahulolu?“ („*What is Job Satisfaction?*“) kokkuvõttes väidab ta, et selle ajani oli töörahulolu tihti mõõdetud eri meetoditel ja püütud leida selle korreleeruvust teiste erinevate näitajatega, mis oli Locke arvates ennatlik. Tema sõnul oli nähtust ennast selle jaoks liiga vähe uuritud ja teadlased ei peaks hakkama enne midagi mõõtma, kuni nad ei tea, millega reaalselt tegu on. (Locke 1969, 316-334) Kümnendi saavutuseks võiks lugeda ka seda, et töötati välja kaks tähtsat mõõdikut: MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) ja JDI (*Job Descriptive Index*). Neist viimast peetakse kõige mõjukamaks töörahulolu mõõdikuks, mis kunagi välja pakutud. (Brief, Weiss 2001, 151)

Järgnevad aastad ei olnud nii sündmusterohked ning peamiselt toetuti kuuekümnendatel välja arendatud teooriatele ja mõõtmisviisidele (*Ibid.*, 151-156). Vähemalt osaliselt valitses Ameerika Ühendriikides, mis antud teema uurimisel maailmas esirinda kuulus, mõõdikute osas segadus. Seitsmekümnendatel avaldati vastuoluliste tulemustega uurimusi, millest osa väitsid tööjõu rahulolu langust, teised jällegi tõusu või samale tasemele jäämist. Hiljem usuti, et arusaamatuse põhjustasid ebaesinduslikud valimid ja erinevad mõõtmisüsteemid. (Chelte *et al.* 1982, 33-36) Kaheksakümnendad ja üheksakümnendad aastad olid viljakamad. Uued teadustööd tunnustasid, et õiglustunne töökohal mõjutab otseselt inimeste töörahulolu. Taasavastati ka kolmekümnendatel

pelgalt käsitletud dispostitsiooniline lähenemine (*dispositional approach*), mis keskendus töötaja tunnete ennustamisel eelkõige indiviidi taustale ja soodumustele. Jätkusid vaidlused töörahulolu mõiste defineerimise osas. Samuti leiti, et töörahulolu ise mõjutab organisatsiooni liikmete heatahtlikku käitumist (*organizational citizenship behaviour*). Rahulolevad töötajad on suurema tõenäosusega valmis näiteks aitama kaastöötajaid ja end arendama. (Brief, Weiss 2001, 154-156)

Tänapäeval on töörahulolu endiselt väga uuritud teema, mis leiab pidevalt täiendusi. Judge *et al.* (2017, 362) meta-analüüsist selgub, et kaasajal on enim tähelepanu hakanud saama just töörahulolu emotsionaalne pool. Sellest võib olla tingitud ka Locke (1969) töörahulolu definitsiooni esiletõus, kuna tema kirjeldas seda esimesena emotsionaalse seisundina. Töörahulolu mõõtmisel on metodoloogiliseks vundamendiks saanud indiviidisestest muutujate määramine.

1.3. Töörahulolu kujunemise teooriad

Nagu ilmneb, on töörahulolu üpris keeruline konstruktsioon, mistõttu on selle kujunemise kohta pakutud erinevaid teooriaid. Gruneberg (1979, 9) jaotab töörahulolu teooriad sarnaselt motivatsiooniteooriatele kahte leeri: rahulolu- ja protsessiteooriad. Rahulolu- ehk sisuteooriad kirjeldavad töörahulolu kujunemist keskkonna mõjul, vaadeldes väliseid tegureid. Protsessiteooriad kaasavad sinna juurde indiviidi-sisesed tegurid (näiteks ootused ja väärtused). Tuntum jaotus eristab aga kolme lähenemist: 1) situatsiooniline, 2) dispostitsiooniline ja 3) interaktiivne lähenemine. Neid käsitletakse järgmistes alapeatükkides.

1.3.1. Situatsiooniline lähenemine

Situatsiooniliste teooriate seisukohalt kujuneb töörahulolu töötingimuste ja muude keskkonna faktorite mõjul. Rahulolu kujunemist on paljudes uurimustes seostatud mitme keskkonnast tuleneva teguriga, nagu töö karakteristikud (tagasiside saamine, tööülesannete olulisus, iseseisvus), stressorid (koormus, konfliktid, piirangud) ja ressursid (töövahendid, sotsiaalne tugi). Selle teooria kohaselt võiks mõjuvalt suurendada töötaja rahulolu tööülesannete huvitavamaks tegemine, stressorite vähendamine ja toe pakkumine. (Meier, Spector 2015, 1) Situatsioonilistest teooriatest on nimekaimad Herzbergi kahefaktoriline teooria ja töö karakteristikute mudel (*job characteristics model*).

Juba mainitud Fredrick Herzbergi ja tema kolleegide kahefaktoriline teooria pakuti välja 1959. aastal. See eraldas tegurid, mis põhjustavad töörahulolu, teguritest, mis põhjustavad tööga rahulolematust. Töörahulolu toovad esile faktorid, mis on seotud isiku vaimse arenguga. Neid nimetas Herzberg motivaatoriteks ja nende hulka kuuluvad näiteks tunnustus ja tööalased saavutused. Tööga rahulolematust põhjustavad aga töö kontekstiga seotud tegurid, nagu palk ja järelevalve, mis valede koguste korral võivad viia pettumuseni. Neid nimetas ta hügieenifaktoriteks. (Herzberg *et al.* 1993) Alltoodud tabelis on jaotatud Herzbergi mudeli järgi olulisemad motivaatorid ja hügieenifaktorid.

Tabel 1. Hügieenifaktorid ja motivatsioonifaktorid Herzbergi kahefaktorilise teooria järgi.

Hügieenifaktorid	Motivatsioonifaktorid
<i>Tekitavad tööga rahulolematust</i>	<i>Tekitavad töörahulolu</i>
Palk või kompensatsioon	Saavutused
Töötingimused	Tunnustus
Järelevalve	Vastutus
Ettevõtte poliitika	Arenemine
Tööalased suhted	Töö olemus

Allikas: Autori koostatud Herzberg *et al.* (1993) põhjal.

Kuigi see teooria tõmbas palju tähelepanu, ei ole selle paikapidavust tõestada suudetud. Pigem lasub sellel ajalooline kui teoreetiline väärtus. (Brief, Weiss 2001, 144)

Töö karakteristikute mudeli autoriteks on Hackman ja Oldham (1976) ja selle kohaselt tekib töörahulolu siis, kui töö on sisemiselt motiveeriv (*intrinsic motivation*). Töö sisemist tasuvust saab hinnata viie olulisema töö karakteristikute järgi:

- 1) Oskuste varieeruvus: kui palju vajab töö erinevaid oskusi;
- 2) Ülesande identiteet: kui palju sisaldab töö ülesannete algusest lõpuni viimist;
- 3) Ülesande olulisus: millisel määral mõjutavad töö ülesanded kaastöötajaid või väliseid isikuid;
- 4) Töö autonoomsus: millisel määral saab isik iseseisvalt otsustada oma töö aja ja meetodite üle;
- 5) Töö tagasiside: kui palju annab töö ise töötaja tulemuse kohta talle tagasisidet.

Mida rohkem täidetud on loetletud nõudmised, seda suurem on teooria kohaselt ka indiviidi rahulolu. Kuigi mudel oli esialgu puhtalt situatsiooniline, lisasid autorid hiljem juurde töötaja individuaalse kasvuvajaduse, et mudeli kirjeldusvõimet parandada. Sellega muutsid nad tehniliselt mudeli ka interaktiivseks teooriaks. (Dugguh, Dennis 2014, 15; Judge, Klinger 2008, 399-400)

Teooria on leidnud laialdast heakskiitu ja selle toetuseks on leitud, et kui personalil palutakse hinnata oma rahulolu erinevate töö osadega (palk, edutamised, kaastöötajad, järelevalve ja töö olemus), siis just töö olemus korreleerub enim hinnanguga üleüldisele töörahulolule (Judge, Klinger 2008, 399). Kovach (1995, 93-95) leidis, et juhid alahindavad tihti, kui oluline on töö sisemine tasuvus töötaja jaoks. Oma uurimuses lasi ta nii töötajatel kui ülemustel järjestada olulisuse järjekorras töötaja jaoks tähtsaimaid töö aspekte. Kui töötajad märkisid huvitava töö esimeseks ja palga viiendaks, siis juhtide arvamus personali eelistustest oli vastupidi: huvitav töö viies ja kõrge palk esimene.

1.3.2. Dispositsiooniline lähenemine

Dispositsioonilise lähenemise fookus on indiviidide isikutasandilistel erinevustel. Selle kohaselt on inimestel olemasolevad eelsoodumused töörahulolu tunnetamisel. Dispositsiooniline lähenemine kogus toetust, kui leiti, et isikute töörahulolu läbi aja, karjääride ja ametite püsib suhteliselt stabiilsena. (Kumar 2016, 201) Dormann ja Zapf (2001, 496) rõhutavad oma metaanalüüsi tulemustele toetudes siiski, et töörahulolu on ajas stabiilsem, kui vaadeldav isik jääb ühele ametikohale ja ei vaheta tööd. Nende tulemused näitavad, et ligikaudu 30% töörahulolu varieeruvusest on seletatav geneetiliste faktoritega.

Dispositsioonilised uuringud jagunevad otsesteks ja kaudseteks. Kui otsese lähenemise puhul püütakse tuvastada kindlaid muutujaid, siis kaudse lähenemise korral demonstreeritakse lihtsalt teatud hulga täpsustamata individuaalsete soodumuste olemasolu. (*Ibid.*, 485) Erinevalt situatsioonilisest ja interaktiivsest lähenemisest, ei ole välja joonistunud teooriaid, mis toetuksid ainuüksi dispositsioonilisele lähenemisele. See tähendab, et autorid tunnustavad igal juhul, et keskkond mängib töörahulolu kujunemisel olulist rolli.

1.3.3. Interaktiivne lähenemine

Interaktiivne perspektiiv kombineerib situatsioonilise ja dispositsioonilise lähenemise, tunnustades seega, et töörahulolu kujunemisel on olulised nii keskkonnategurid kui indiviidisisesed faktorid. Üks tuntuim interaktiivsele lähenemisele toetuv teooria on Edwin Locke 1976. aastal pakutud väärtuse tajumise teooria (*value-percept theory*), mõnikord kutsutud ka afektiivulatus teooriaks (*range of affect theory*). Selle kohaselt on just töötaja hoitud väärtused need, mille järgi töörahulolu kujuneb. Erisused selles, kui palju töötaja midagi väärtustab ja kui

palju talle töö seda tema hinnangul pakub, kujundavad töörahulolu. (Judge *et al.* 2002, 31; Kumar 2016, 200) Alltoodud valem kirjeldab väärtuse tajumise teooriat.

$$S = (V_c - P) \times V_i \quad (1)$$

kus

S – Rahulolu

V_c – Soovitud kogus (*Value content*)

P – Indiviidi tajutud töö poolt pakutav kogus (*Perceived amount*)

V_i – Väärtuse olulisus (*Value importance*)

Töö juures on mitu erinevat külge, millele töötajad teadlikult või alateadlikult sedasi hinnangu annavad (näiteks palk ja järelevalve). Töötaja üldine töörahulolu kujunebki agregeerides kõigi töö külgede kohta antud hinnangud, olles need enne individuaalse olulisusega läbi korrutanud. (Judge, Klinger 2008, 400)

1.4. Töörahulolu mõõtmine

Töörahulolu mõõtmiseks on välja pakutud erinevaid variante, tuntuimad mõõdikud on MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) ja JDI (*Job Descriptive Index*). (Brief, Weiss 2001, 151) Peamise andmete kogumise meetodina, mida peetakse ka täpseimaks (Saari, Judge 2004, 399) ja ökonoomseimaks (Gruneberg 1979, 4), kasutatakse personalile saadetud küsimustikke.

Kvantifitseeritava töörahulolu hinnangu väärtuse saamiseks on kaks põhilist viisi. Üks võimalus on lasta küsitletavatel lihtsalt märkida üks üldine töörahulolu hinnang. Wanous, Reichers ja Hudy (1997, 247) tõendasid meta-analüüsi abil, et taoline ühe elemendiga mõõde on ka usaldusväärne. Skaalasi on kasutatud erinevaid, tihemini võib kohata viie või kümne punktiga skaalat. Ühe huvitava idee autoriks oli Kunin (1955), kelle väitel püüdsid varasemad mõõteskaalad „panna ühe inimese tundeid teise inimese sõnadesse.“ Seega pakkus ta välja skaala, kus vastaja pidi märkima oma emotsiooni töö suhtes, kusjuures emotsioonid olid küsimustikus näo joonistustena. Kuigi pealtnäha pentsik, kirjutavad Brief ja Weiss (2001, 155) oma meta-analüüsis, et just Kunini disainitud skaala mõõdab kõige efektiivsemalt töörahulolu kui emotsiooni. Seega kui lähtuda näiteks Locke (1969) definitsioonist, tulekski küsimustikes eelistada „nägude skaalat“.

Teine lähenemine mõõdab töötaja üldist töörahulolu läbi erinevate tööde osade rahulolu-hinnangute agregeerimise. Küsitlustes on klassikalise jaotuse järgi need töö osad palk, edutamised, kaastöötajad, järelevalve ja töö olemus. Esimest kahte peetakse indiviidivälisteks faktoriteks ja kaastöötajaid, järelevalvet ja töö olemust indiviidisesteks faktoriteks. (Judge, Klinger 2008, 395) Esineb siiski kriitikat, et läbi töö osade hinnangute summeerimise saadud tulemus ei korreleeru soovitud määral üldise töörahulolu hinnanguga. See tähendab, et nad mõõdavad ikkagi erinevaid nähtusi: üldine töörahulolu on laiapõhisem hinnang, mis arvestab ka muid faktoreid, nagu näiteks karjääri valikuga rahulolu ja ka töövälise eluga seotud aspekte. (Weiss 2002, 186; Rafferty, Griffin 2009, 200) Poolt ja vastuargumente on mõlema mõõtmisviisi kasutamiseks, aga töörahulolu eksperdid näivad rohkem kasutavat töö osade hinnanguid, kuna see võimaldab mitmetasandilist analüüsi.

Üks nõrkus, mida küsitlusest selgub töörahulolu hinnang endas kannab, on subjektiivsus. Freeman (1977) uuris, kas on kasulik antud näitajat üldse tõsiselt võtta. Ta leidis, et subjektiivsusele vaatamata kannab töörahulolu hinnang muutujana endas olulist informatsiooni, kuna seda on võimalik kasutada käitumise ennustamise mudelites. Näiteks on võimalik prognoosida töölt lahkumiste tõenäosust (Porter, Steers 1973). Näitaja reliaablust vähendab aga see, et hinnang on tugevasti sõltuv töötaja hetkesest psühholoogilisest seisundist.

1.5. Töörahulolu kujundavad muutujad

Nagu eelnevatest peatükkidest selgus, kujundavad töörahulolu nii dispositsioonilised kui situatsioonilised tegurid. Järgnevalt tutvustataksegi loetud hulka mõjureid, mis on valitud vastavalt empiirilises osas kasutatud andmetele.

1.5.1. Situatsioonilised faktorid

Üks esimesi näitajaid, mis töörahulolule mõeldes pähe tuleb, on palk. Locke (1969, 318) kirjutab, et indiviidid hindavad oma palgaga rahulolu, võrreldes seda minimaalse tema vajadusi täitva palgaga. Seega on palga ja töörahulolu vahel positiivne lineaarne seos. Õiglusteooria kohaselt mängib rahulolu kujunemisel rolli ka teiste sama ameti peal olevate töötajate palk: kui indiviid tunneb end võrreldes kolleegidega alatasustatult, tekitab see rahulolu kadu (Dugguh *et al.* 2014, 14). Uuringud on tõestanud, et seos palga ja töörahulolu vahel on tööpoolest positiivne, kuid

suhteliselt nõrk. On huvitav, et miski, millele omistatakse inimeste motiveerimises nii suur roll, toob nii vähe rahulolu. (Judge *et al.* 2010, 164)

Ametiühingusse kuulumine on näidanud samuti mõju töörahulolule, seos võib aga esmapilgul näida paradoksaalne. Dokumenteeritud on negatiivset seost, see tähendab, et ametiühingusse kuuluvatel töötajatel on oma kolleegidega võrreldes madalam töörahulolu hinnang. Sellele on pakutud paar erinevat seletust. Üks põhjus võib olla, et ametiühingusse kuuluvad isikud on rohkem harjunud oma pahameelt väljendama ja on hästi kursis organisatsiooni puudustega. Alternatiivne seletus on, et ametiühingud moodustuvad eelkõige nendes ettevõtetes, kus on puudusi, millega need samad ühingud peavad tegelema ja seega valimises, kus on palju erinevaid ettevõtteid, võibki seos avalduda. Võimalik on ka, et mõlemad nimetatud põhjused esinevad koos. (Miller 1990, 227; Freeman 1977, 7-8)

Ka regioon võib avaldada rahulolule mõju. Näiteks leidis Clark (1996, 200), et Londoni linnas elavate inimeste töörahulolu on madalam, kui linnast väljas elavatel inimestel. Seletus võiks olla see, et rahulolu on madalam, kui ümbruskonna hinnatase on kõrgem.

Töökohaga seotud faktoritest on uuritud töötundide, organisatsiooni suuruse ja töötaja positsiooni mõju töörahulolule. Töötundide puhul on täheldatud negatiivset seost, ehk tööpäeva pikkuse kasvades rahulolu langeb. Ka organisatsiooni suuruse puhul on leitud seos, kus väikeste ettevõtete töötajatel on rahulolu suurem, kui suurte ettevõtete personali puhul. Idson (1990, 1013) seletab seda asjaoluga, et töö on suurtes firmades vähem paindlik. Töötaja positsioon (tase karjääriredelil) on aga positiivselt seotud töörahuloluga. (Clark 1996, 202-203; Robie *et al.* 1998, 470; Gazioglu, Tansel 2006, 1168-1169)

Veel üks töökohaga seotud situatsiooniline faktor, mis kindlasti töörahulolu mõjutab, on töö autonoomsus või kontroll oma töötingimuste üle. Mida suurem on autonoomsus, seda enam saab indiviid valida oma töötamise aega, kohta ja meetodeid. Töörahuloluga on need näitajad positiivses seoses. Samuti võib kontroll töötingimuste üle mõjutada näiteks töötajate tervist ja tootlikkust. (Keller, Semmer 2013, 89; Roelen *et al.* 2008, 436)

1.5.2. Dispositsioonilised faktorid

Huvitav muutuja, mida eestikeelses kirjanduses käsitletud ei ole, ent mis on teemakohases teadustöös palju tähelepanu saanud, on CSE (*core self-evaluations*) või tõlgituna „peamised

enesehinnangud“. Need koosnevad neljast inimese omadusest, milleks on 1) kontrollitaju (*locus of control*), 2) neurootilisus (*neuroticism*) või emotsioonide stabiilsus, 3) enesetõhusus (*self-efficacy*) ja 4) enesehinnang (*self-esteem*). Kasutades neid muutujaid mudelites iseseisvalt, ei ole nende seletusvõime suur. Küll aga on leitud, et agregeerides need üheks muutujaks, nagu CSE, on saadud muutuja ennustusvõime palju parem. Mida kõrgemad on inimese peamised enesehinnangud, seda suurem on tema töörahulolu. (Bono, Colbert 2005, 182; Chang *et al.* 2012, 85-88)

Uuritud on ka seost töörahulolu ja vanuse vahel. White ja Spector (1987, 264) leidsid kooskõlas varasemate uuringutega, et nende näitajate vahel on positiivne lineaarne seos. Nende tulemused toetasid niinimetatud töö muutuse (*job change*) hüpoteesi, mille kohaselt vanemad inimesed saavad oma töölt rohkem seda, mida nad ootavad. Samasuguse lineaarse seose on tuvastanud ka näiteks Janson ja Martin (1982). Hilisemad tööd aga toetavad mittelineaarset seost. Gazioglu ja Tansel (2006, 1165) leidsid, et regressioonmudelis on oluline ka vanuse ruut, mis viitab, et töörahulolu ja vanuse seos on ajas U-kujuline ja kõige rahulolevamad on noored töötajad ning eakad töötajad. Seda toetavad ka Clark *et al.* (1996, 57). Teades, et varasemates uuringutulemustes oli seos lineaarne, pakuvad nad, et ühiskondlikud muutused on ka vanuse ja töörahulolu seost muutnud.

Dispositsioonilistest muutujatest on mudelites kasutatud ka sugu. Uuringutest ilmneb, et naiste töörahulolu on keskmiselt kõrgem, kui meestel. Selle põhjuseks on pakutud, et sugu võib implikeerida erinevad ootused ja ka erinevate ametite pidamist. Näiteks sotsiaalsete tavade kohaselt on madala töörahuloluga naistel lihtsam tööjõust sootuks lahkuda kui meestel (näiteks kui elatakse kõrgema sissetulekuga elukaaslasega). Kui see ka tänapäeva praktikas paika peab, tekivad probleemid valimiga. (Bender *et al.* 2005, 479; Gazioglu, Tansel 2006, 1165)

Haridustaseme mõju töörahulolule on kahesuunaline. Esiteks võivad kõrgemalt haritud isikud hõivata tähtsamaid positsioone, mis tõstab nende palka ja olulisust ning seeläbi ka töörahulolu. Teisalt on kõrgemalt haritud inimestel ka kõrgemad ootused, mistõttu on ka pettumuste esinemine tõenäolisem, langetades töörahulolu. Samuti on vähest haridust nõudvate töökohtade turg mobiilsem (lihtsamate kandideerimise tingimuste tõttu), suurendades seeläbi madala haridustasemega isikute rahulolu. (Sell, Cleal 2011, 4) Enamasti ongi tuvastatud negatiivne seos kõrgema haridustaseme ja töörahulolu vahel. (Clark 1996, 199; Gazioglu, Tansel 2006, 1168)

Tööraahulolu ja elurahulolu seos võib esmapilgul tunduda selge ja ühesuunaline: töö, kui elu komponent, peaks mõjutama elurahulolu ja mitte vastupidi. Siiski on mitmed uuringud tuvastanud selle osas vastakaid tulemusi: inimesed, kes on oma eluga rohkem rahul, on ka oma tööga rohkem rahul. Kaasaegsemad teadustööd näivad nõustuvat, et mõju ongi kahesuunaline või vastastikune. (Saari, Judge 2004, 399; Mishra *et al.* 2014, 17; Kumar 2016, 202) Bowling, Eschleman ja Wang (2010, 924) leidsid uuringu tulemustest, et elurahulolu võib mõjutada tööraahulolu isegi rohkem, kui vastupidi. See vihjab dispositsiooniliste tegurite olulisusele, sest elurahulolu võib väljendada üldist harjumust kogeda teatud liiki emotsioone.

Tööraahulolul on tuvastatud seos ka tervise ja perekonnaseisuga. Terviseiga on mitmed autorid tuvastanud positiivse seose: parema terviseiga isikutel on ka kõrgem üldine rahulolu ja on võimalik, et halvema terviseiga isikutel ei õnnestugi saada kõrgemat rahulolu pakkuvat töökohta. (Faragher 2013, 263) Vallalisusel on tuvastatud oluline korrelatsioon tööraahuloluga. Nimelt on vallalised inimesed hinnanud oma tööraahulolu kõrgemalt kui inimesed, kes elavad partneriga koos. (Gazioglu, Tansel 2006, 1168)

Muutujaid, mis tööraahulolu mõjutada võivad, on veel suur hulk. Eelnevalt loetletud on vaid need, mis on käesoleva töö kontekstis olulised. Näiteks mõjutavad rahulolu isiku individuaalsed väärtushinnangud, mille välja selgitamiseks on vaja üpris spetsiifilise küsimustikke.

1.6. Tööraahulolu avalikus sektoris ja erasektoris: varasemad uuringud

Nii avalik kui erasektor on riigi toimimise juures olulised. Lausev (2014, 533) uuris kahtekümnet aastat hõlmavas meta-analüüsis palgalõhet nende sektorite vahel. Tulemused näitasid, et palgalõhe esineb nähtavasti aegadel, mil riigikord muutub sotsialistlikumast vormist kapitalistlikumaks. Sel perioodil on erasektoris suurem nõudlus ning see viib ka erasektori töötajate palgad kõrgemale. Küll aga arenenud riikides kontrollitud tingimustel sellist palgaerinevust ei esine. Ka Eestis 2012 aastal läbi viidud uuring ei leidnud olulisi erinevusi sektorite palgatasemetes. (Anspal, Järve 2012, 23) Chaudhry *et al.* (2011, 8) leidsid Pakistanis läbi viidud uuringus, et kuigi avaliku sektori töötajate palgad olid keskmiselt madalamad, hindasid nad oma palgarahulolu kõrgemaks kui erasektori töötajad. Nende arvates kompenseerib madalama palga töö kindlustatus ja stabiilsus, mida usub ka Wang *et al.* (2012, 568)

Avaliku ja erasektori töörahulolu analüüs ei ole Eestis suuremat tähelepanu püüdnud, kuid välismaiseid artikleid sellel teemal leidub. Peamine põhjus, miks töörahulolu sektorites võiks erineda, omistatakse individuaalsetele väärtustele (Karl, Sutton 1998, 516). Teooria kohaselt on avalik sektor atraktiivsem inimestele, kes väärtustavad just sisemisi motivaatoreid, seda on kinnitanud näiteks Wang *et al.* (2012, 565-566) ja Markovits *et al.* (2010, 190). Näiteks võivad nende motiivid olla altruistlikud, hoolides avaliku teenuse kasusaajatest või on neile oluline sotsiaalne tunnustus, mis kaasneb avaliku eesmärgi täitmisega (Sell, Cleal 2011, 3). Sealjuures omistavad avaliku sektori töötajad võrreldes erasektoriga vähem tähtsust palgale ja töötundidele ning rohkem tähtsust töö olulisusele (Houston 2000, 724).

Sektorite töörahulolu võrdlemisel on uuringud leidnud vastakaid tulemusi. Schneider ja Vaught (1993, 76) leidsid Missouri osariigis läbi viidud uuringus, et töörahulolu ei erine oluliselt avalikus ja erasektoris. Ka üks Eestis läbi viidud uuring ei tuvastanud sektoritevahelises võrdluses erinevusi üldises töörahulolus (Järve *et al.* 2018, 32). Maidani (1991, 448) leidis aga Floridas, et avalikus sektoris on töörahulolu kõrgem, kui erasektoris ning sama leidsid Hispaania uuringus Sanchez-Sanchez ja Puente (2020, 62) ning Kreeka uuringus Demoussis ja Giannakopoulus (2007, 354). Rumeenias läbi viidud uuringus leiti aga hoopis erasektori töötajate seas kõrgem töörahulolu (Matei, Fataciune 2016, 141). Kuigi rohkemates uuringutes on ilmnenu, et avaliku sektori töörahulolu ületab erasektori oma, on näha, et tulemus varieerub regiooniti.

Indias läbi viidud uuringus (Peters *et al.* 2010, 5-6) tuvastati, et avaliku sektori tervishoiu töötajad hindavad kõrgemalt töövälisest aega, mis jääb perekonnaeluks. Sanchez-Sanchez ja Puente (2020, 62) leidsid, et eraelu ja töö tasakaal ning töötunnid on rahuldavamad avalikus sektoris. Järve *et al.* (2018, 32) tuvastasid Eestis aga vastupidist: avaliku teenistuse rahulolu on töökoormuse ja tööning eraelu tasakaalu valdkondades erasektorist väiksem. Veel oli Sanchez-Sanchez ja Puente (2020, 62) artiklis iseseisva otsustamise osas suurem rahulolu erasektoris. Töökorralduse paindlikkust laitsid avalikud teenistujad ka Järve *et al.* (2018, 32) uuringus. Peters *et al.* (2010) uuringus oli töö autonoomsus mõlemas sektoris ühtmoodi oluline töörahulolu kujundaja.

1.6.1. Varasemad töörahulolu uuringud *European Social Survey* andmetel

Käesoleva töö analüüsiosas kasutatud Euroopa Sotsiaaluuringu (*European Social Survey* – ESS) andmeid on Eestis varemgi töörahulolu uurivates bakalaureusetöodes kasutatud. Sadu (2016) võrdles töörahulolu põhi- ja vähemusrahvuse gruppides. Nutonen (2018) tuvastas töörahulolu selgitavaid tegureid Eestis ja võrdles neid teguritega, mis selgitavad töörahulolu põhjamaades.

Kulakova (2019) uuris töörahulolu hinnangute seost õnnelikkuse hinnangutega Eestis, Saksamaal ja Iirimaal. Kõik nimetatud tööd on kirjutatud Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas.

Kulakova (2019, 43) tuvastas Eestis töörahulolu seose vanuse, tervise, töösuhte, leibkonna sissetuleku taseme ja majandusharu vahel. Lisaks olid mudelis olulised autonoomia tööaja osas, töötaja optimism tuleviku suhtes ning subjektiivsed hinnangud nagu õnnelikkuse tase, eluga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaaluga rahulolu. Nutonen (2018, 36), kelle mudel toetus teistele muutujatele, tuvastas Eesti töörahulolu seose ka töötundide arvuga ja ettevõtte suurusega. Sadu (2016, 35) tuvastatud olulised tunnused on eelnevalt nimetatute seas.

Käesolev töö on loetletud bakalaureusetööde mõtteline edasiarendus, tutvustades uusi kitsendusi, sest varasemalt ei ole töörahulolu seotud teenistuse sektoriga, ega modelleeritud sektoritesiseseid hinnanguid. Lisaks kaasatakse mudelitesse hulk varem käsitlemata muutujaid, testitakse põhjalikult mudelite asjakohasust ja eemaldatakse potentsiaalselt endogeensuse probleemi tekitavad tunnused.

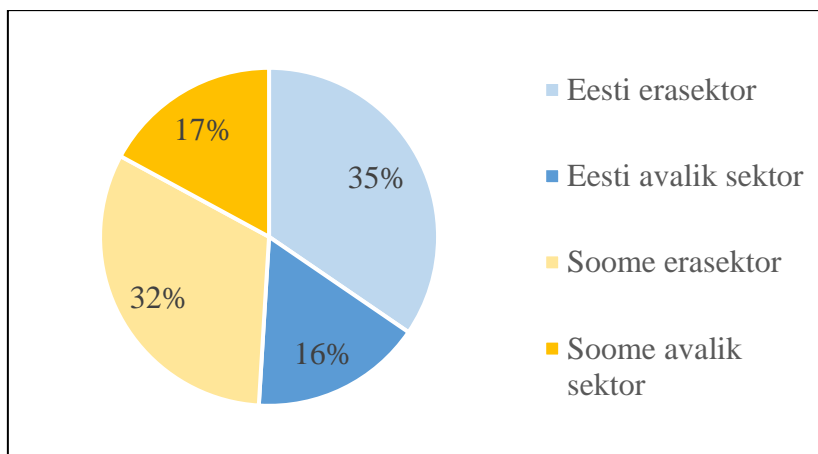
2. AVALIKU SEKTORI JA ERASEKTORI TÖÖRAHULOLU ANALÜÜS

Peatükis antakse ülevaade analüüsiks kasutatud andmetest, tutvustatakse valimit ja uurimismetoodikat. Seejärel kirjeldatakse analüüsiprotsessi ja tulemusi, mille põhjal on viimases alapeatükis esitatud järeldused.

2.1. Andmed ja meetodika

Käesoleva töö jaoks kasutatud avalikud teisesed ristanndmed pärinevad Euroopa Sotsiaaluuringu kuuenda vooru küsitluse tulemustest. Küsitluse uus voor viiakse läbi iga kahe aasta tagant ning kuues voor toimus 2012. aastal. Selle aastakäigu valiku põhjuseks on põhjalikumad küsimused töötingimuste ja töörahulolu osas, mida teistel aastatel käsitletud ei ole, sest teatud osa küsimustikust muutub iga kord. Uuringud viiakse läbi rohkem kui kolmekümnes riigis, intervjuueerija vahendusel ja igas voores küsitletakse uut juhuslikku valimit.

Eestist osales ESS'i 2012. aasta uuringus 2380 ja Soomest 2197 inimest. Käesoleva analüüsi valimisse kuulusid küsitluse toimumise ajal töötanud isikud, seega kahanes valim noorte, pensionäride ning töötute arvelt. Samuti eemaldati andmepuhastuse käigus hulk andmeid, mis ei olnud valitud muutujate lõikes terviklikud või sisaldasid puuduvaid või loogikavastaseid väärtusi. Analüüsi lõplik valim oli 1080 Eesti ning 1039 Soome töötajat, suurim väljalangevus toimuski mitte-töötajate eemaldamisel. Valimist kuulus avalikku sektorisse Eestis 348 ja Soomes 362 inimest ning erasektorisse vastavalt 732 ja 677 inimest. Jaotust kirjeldab Joonis 1. Küsitluses määrati vastanute teenistuse sektor küsimusega „Millist tüüpi organisatsioonis Te töötate/töötasite?“, millele vastusevariante oli kuus: 1) riigiasutus või KOV, 2) muu avalik sektor, 3) riigi omandis olev ettevõtte, 4) eraettevõtte, 5) olen ise endale tööandja, 6) muu. Esindusliku valimi huvides koondati käesolevas töös variandid 1...3 avalikuks sektoriks ning 4...5 erasektoriks.



Joonis 1. Valimi jaotus riigiti sektorite lõikes
Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Tööraahulolu mõõdeti ESS'i küsitluses küsimusega „Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?“, mis tähendab, et vastus oli subjektiivne üldise tööraahulolu hinnangu. Kasutati kümne-punktilist Likerti skaalat, kus 0 märkis ülimat ebarahulolu ja 10 ülimat rahulolu. Tööraahulolu hinnangute kirjeldav statistika riikide ja sektorite lõikes on toodud Tabelis 2. Keskmine tööga rahulolu oli kõige kõrgem Soome avalikus sektoris (8,0) ja kõige madalam Eesti erasektoris (7,1). Jääb koheselt silma, et Eestis on keskmine tööraahulolu madalam kui Soomes ja hinnangute varieeruvus on suurem.

Tabel 2. Tööraahulolu hinnangute kirjeldav statistika riikide ja sektorite lõikes

Näitaja	Eesti	Eesti avalik sektor	Eesti erasektor	Soome	Soome avalik sektor	Soome erasektor
Keskmine	7,210	7,509	7,067	7,826	7,992	7,737
Mediaan	8	8	7	8	8	8
Standardhälve	2,019	1,805	2,010	1,536	1,355	1,619
Miinumum	0					
Maksimum	10					

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Lisaks kasutati analüüsis kontrollmuutujatena mitmeid ESS'ist võetud tunnuseid, mis kirjeldavad tööraahulolu hinnanud isikute tausta ja vaateid. Kontrollmuutujad valiti lähtudes varasemast kirjandusest ja nendest pakub ülevaate Lisa 1, kus on toodud töös kasutatud tunnused ja nende kodeering. Lisad 2, 3 ja 4 pakuvad ülevaate vastavalt arvuliste ja fiktiivsete muutujate kirjeldavast statistikast.

Peamised enesehinnangud (CSE), mida on samuti analüüsis kontrollmuutujana kasutatud, kombineeriti varasema kirjanduse eeskujul vastanute hinnangutest oma erinevatele omadustele ja vaadetele. Kokku agregeeriti hinnangud kümnele väitele, mis kajastasid vastanute nelja erinevat omadust: kontrollitaju, neurootilisus, enesetõhusus ja enesehinnang. Need omadusi peegeldavad väited on toodud Tabelis 3. Iga väidet said vastajad hinnata viie punkti skaalal, kus 1-„olen täiesti nõus“, 3-„ei ole nõus ega vastu“ ning 5-„ei ole üldse nõus“. Silmas tuleb pidada, et osad väited on tagurpidiste väärtustega (*reverse scored*), mis juhul hinnang „olen täiesti nõus“ mõjub enesehinnangule negatiivselt (näiteks „vahetevahel ma tunnen, et ma olen äpardunud“ väite puhul).

Tabel 3. CSE kombineerimiseks kasutatud väited isikuomaduste lõikes

Enesehinnang	Enesetõhusus	Kontrollitaju	Neurootilisus
Ma olen alati oma tuleviku suhtes optimistlik.	Tunnen, et on palju asju, mida ma oskan hästi.	Tunnen, et ma olen vaba ise otsustama selle üle, kuidas ma oma elu elan.	Asjade praeguse seisjuures on raske olla lootusrikas maailma tuleviku suhtes.
Üldiselt võttes suhtun endasse väga hästi.	Üldiselt ma tunnen, et see, mida ma oma elus teen, on väärtuslik ja teistele kasulik.	Oma igapäevaelus on mul väga vähe võimalusi näidata, kui võimekas ma olen.	Kui minu elus lähevad asjad viltu, siis läheb mul tavaliselt kaua aega, et naasta tavapärasesse olekusse.
Vahetevahel ma tunnen, et olen äpardunud.	Enamikel päevadel ma tunnen, et olen midagi saavutanud.	–	–

Allikas: ESS (2012), autori kujundus

CSE üldise näidiku kombineerimiseks leiti kümne hinnangu keskväärtsus. Teoreetiliselt võisid seega CSE väärtused jääda 1 ja 5 vahele, ent hinnangute agregeerimisel väärtused tasandusid ja miinimumväärtuseks oli 2,1 ja maksimumiks 4,9. Sarnase agregeerimise abil on CSE kombineerinud ka Johnson *et al.* (2006, 452) ning Bono ja Colbert (2005, 182). Enesehinnangu ja enesetõhususe valdkonnast on rohkem väiteid tingituna sellest, et nendel on leitud CSE-le olevat suurem mõju (Johnson *et al.* viidatud Chang *et al.* 2012, 86). Kuigi tavaliselt kasutatakse CSE mõõtmiseks rohkem väiteid, peaks aluseks olev konstruktsioon siiski välja joonistuma. Näiteks Wu ja Griffin (2011) said olulisi tulemusi ka seitsme väite põhjal CSE konstrueerides.

Huvitav tähelepanek veel andmete osas on see, et kui Eestis on ametiühingusse või samalaadsesse organisatsiooni kuuluvuse osakaal valimis 8%, siis Soomes on see koguni 70%. Soome

ametiühingute süsteem on väga arenenud ja vaatamata sellele, et liikmemaks on 1...2% palgast, kuulub enamik töötajaid ametiühingutesse (*Trade unions...*). Samuti on huvitav, et Soome 1039 vastanu seas ei olnud ühtegi, kes oleks oma valitsusega rahulolu hinnanud 10 punktiga.

Esialgsest muutujate valimist eemaldati mitu hinnangulist tunnust, nagu rahulolu töö ja eraelu ajalise tasakaaluga, elurahulolu ning võime mõjutada ettevõtte tegevust reguleerivat poliitikat. Nende tunnuste puhul esines oluline mõõdukas korrelatsioon teiste muutujatega (lisa 5), mis võib põhjustada endogeensuse probleemi ning negatiivselt mõjutada regressioonanalüüside tulemusi. Korrelatsiooni tolerantsuspiirkonnaks seati $-0,4...0,4$.

Käesoleva töö raames katsetati muutujana ka valitsusega rahulolu hinnangut, mis võiks mõjutada näiteks avaliku sektori töötajate töörahulolu, kuna osad olulised otsused, mis avaliku sektori töötajaid mõjutavad, võetakse vastu sellel tasandil. Andmete osas oluliseks puuduseks on see, et ei ole teada isiku individuaalset sissetulekut. Selle asemel kasutatakse mudelites indiviidi hinnangut perekonna sissetulekutele. Samuti ei oma ESS andmeid küsitletute tööstaaži kohta, mis võiks olla kirjanduse põhjal üks töörahulolu mõjutajatest.

Analüüsimeetodina kasutati regressiooni vähimruutude meetodil, mille abil püüti tuvastada olulisemad mõjurid avaliku ja erasektori töötajate töörahulolule. Töö varajases etapis arendati mudelid ka LASSO (*Least Absolute Shrinkage and Selection Operator*) meetodil, millega püüti leida mudelis olulisimad muutujad. Töö hilisemas etapis otsustati siiski sammhaaval AIC alusel muutujate valimise kasuks, kuna LASSO võis mudelites muutujate arvu liialt piirata, eemaldades ka sellised tegurid, mis teemakohase kirjanduse alusel töörahulolule mõju avaldavad. Samuti kui mudelis on tugevalt korreleeruvad muutujad (näiteks vanus ja selle ruut), ei pruugi LASSO tehtud muutujate valik olla usaldusväärne. P-väärtuse järgi muutujate valimist töös ei kasutatud, kuna AIC abil on lihtsam vältida liigsete muutujate lisamist ning see tuleb paremini toime korreleeruvate muutujate valimisel (Halsey 2019, 6). Analüüsi läbiviimiseks kasutati vaba tarkvara programmi R (versioon 4.0.3) ja andmete ning tulemuste visualiseerimisel kasutati Microsoft Excelit. Analüüsiks loodud kood on leitav kasutatud allikate loetelus (R'i kood). Koodi jooksutamiseks tuleb R'i programmi eelnevalt laadida ESS (2012) *Integrated file Round 6* andmed.

Lisas 5 on toodud kasutatava regressiooni näidisevalem. Valemississe on kaasatud ka muutujad, mis mõnes regressioonis jäid ebaoluliseks, see tähendab, et näitlikustamiseks on toodud kõik

kontrollmuutujad. Üleriigilise regressiooni puhul oli teenistuse sektor muutujana sees, kui aga sektoreid eraldi analüüsiti, see eemaldati, kuna omaks nagunii vaid üht väärtust. Samuti ei kasutata avaliku sektori regressioonis muutujana töösuhet, kuna omaks peamiselt ainult üht väärtust – palgatöötaja.

2.2. Analüüsi protsess ja tulemused

Et muutujate suhteid näitlikustada, viidi läbi Pearsoni korrelatsioonanalüüs (Tabel 4). Varasema korrelatsioonanalüüsi tulemuste põhjal eemaldati juba kolm hinnangulist muutujat. Kuna vaatlusi on palju, on ka nõrkasid korrelatsioone tuvastatud omajagu, mis kõik jäävad sätestatud taluvuspiiridesse (-0,4...0,4). Tabelist selgub, et tugevaim on korrelatsioon vanuse ja vanuse ruudu vahel, mis on polünoomse seose puhul paratamatu. Negatiivseim korrelatsioon on peamiste enesehinnangute ja vanuse vahel, mis võiks viidata sellele, et vanuse kasvades on inimeste enesehinnangud keskmiselt madalamad.

Tabel 4. Arvmutujate Pearsoni korrelatsioonanalüüs (%). * – t-testi alusel oluline nivool 1%

vanus	-1,74					
vanus ²	-2,20	98,84*				
töörahalolu	21,56*	7,98*	8,67*			
töö org.	19,70*	8,86*	8,30*	29,85*		
töötunnid	-7,27*	-4,37	-6,77*	1,94	5,43	
CSE	22,28*	-9,40*	-9,60*	32,97*	23,41*	4,34
	val. rahulolu	vanus	vanus ²	töörahalolu	võime tööd organiseerida	töötunnid

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Järgmise etapina oli eesmärk tuvastada regressiooni abil kui palju teenistuse sektor võib töörahalolu kujundada. Selleks viidi läbi kaks regressiooni riigi kohta: ühemõõtmeline regressioon ning kontrollmuutujatega regressioon. Ühemõõtmelise regressiooni mudelis (valem 3) oli seega sõltuv muutuja töörahalolu hinnang ning sõltumatu muutuja teenistuse sektori indikaator, mis on binaarne tunnus.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon \quad (3)$$

kus

Y – töörahulolu

b_0 – vabaliige

β_1 – parameetri hinnang

X_1 – teenistuse sektor

ε – vealiige

Eesti puhul osutus mudel oluliseks (p-väärtus 0,0009) ning avaldas, et erasektoris on töörahulolu ca 0,44 (standardveaga 0,13) skaalapunkti madalam kui avalikus sektoris. Vabaliikme väärtuseks tuli mudelis 7,5 (standardveaga 0,11). Ka Soome mudel (p-väärtus 0,015), kus parameetri hinnanguks oli -0,24 (standardveaga 0,10), näitas, et avalikus sektoris valitses mõnevõrra kõrgem rahulolu. Vabaliikme väärtuseks oli Soomes 7,98 (standardveaga 0,08) ning vabaliikmed olid mõlemas mudelis olulised.

Tabel 5. Ühemuutuja regressiooni tulemused riikide lõikes. Standardvead sulgudes. *** – oluline nivool 1%; ** – oluline nivool 5%

	Koeffitsient (Standardhälve)	
	Eesti	Soome
Vabaliige	7,5115*** (0,1078)	7,9779*** (0,0808)
Teenistuse sektor (võrdlusgrupp: avalik)	-0,4364*** (0,1309)	-0,2438** (0,1001)
Mudeli R ²	0,0102	0,0057
Mudeli p-väärtus	0,0009	0,0150
n	1080	1039

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Et näha, kas mõju ka rohkem kontrollitud tingimustes avaldub, viidi läbi regressioon, kus sõltuv ja sõltumatu muutuja jäid samaks, aga mudelisse lisandusid sõltumatud kontrollmuutujad. Võimalikust üheksateistkümnest kontrollmuutujast kaasati nii Eesti kui Soome mudelisse AIC alusel üheksa. Mõlemal juhul avaldas teenistuse sektor olulist mõju töörahulolule (Eesti erasektoris -0,41 ja Soome erasektoris -0,39, võrrelduna avaliku sektoriga). Testides mudelite usaldusväarsust avaldus, et mõlemas mudelis esineb Breusch-Pagan testi alusel heteroskedastiivsus, nagu hinnanguliste näitajate puhul tihti juhtub. Samuti oli problemaatiline

see, et jääkliikmed ei allunud normaaljaotusele (seda testiti Shapiro-Wilk testiga). Peamiselt pärinevad need mured töörahololu hinnangute negatiivsest asümmeetriakordajast (vt histogramm Lisas 7). Nimetatud probleemide eemaldamiseks püüti muuta mudelikuju. Katsetati log-lin, log-log, ruutjuure, kuupjuure ja pöördväärtuse transformatsioon, kuid need ei eemaldanud heteroskedastiivsust ega parandanud jääkliikmete jaotust. Ramsey Reset test toetas lineaarse mudelikuju kasutamist, andes transformeeritud mudelitel p-väärtuse alla 0,001, samas kui lineaarsetel mudelitel kehtis nullhüpotees. Seega otsustati jääda lineaarsete mudelite juurde, teadvustades heteroskedastiivsuse esinemist ja kasutades robustseid standardvigu. Regressioonanalüüsi tulemused robustsete standardvigadega on esitatud Lisas 8. Homoskedastiivsuse ja normaaljaotuse eelduste mittetäitmisel on küll omad tagajärjed, kuid mudelite kasutamise otsuse vastuvõtmisel toetuti varasemale kirjandusele (Hubbard 1978, 395; Gelman, Hill 2006, 46; Knief, Forstmeier 2021, 22). Piisava valimi suuruse korral sobivad mudelid töörahololu kirjeldamiseks. Mudelites ei esine DW-testi alusel autokorrelatsiooni ega VIF alusel multikollineaarsust ning jääkliikmete keskvärtus on ligilähedane nulliga. Testide tulemused on esitatud Lisas 9.

Nähes, et töörahololu avalikus ja erasektoris olulisel määral erineb, jätkati sektorisiseste analüüsidega, et tuvastada tegureid, mis töörahololu kujunemisel sektoriti erinevad. Esimesena võeti vaatluse alla riikide avalikud sektorid. AICi alusel leiti, et avaliku sektori rahulolu mõjutab väiksem hulk tegureid kui üleriigilises analüüsis. Nii Eesti kui Soome avalike teenistujate mudel moodustus lisaks vabaliikmele seitsmest muutujast, millest kattusid kolm: peamised enesehinnangud, võime tööd iseseisvalt organiseerida ning valitsusega rahulolu hinnang. Neist viimane kaasati Eesti mudelisse AIC alusel, ehkki see seal robustsete standardvigade tingimustes nivool 10% oluliseks ei osutunud.

Eesti avaliku sektori töörahololu mõjutasid negatiivselt haridustaseme kasv (kõik kolm alternatiivi võrdlusgrupile osutusid oluliseks) ja Eesti kodakondsuse puudumine. Isiku vanus oli töörahololuga positiivses lineaarses seoses ning kodukandi kirjeldus kaasati küll mudelisse, ent oluliseks ei osutunud. Soome mudelis näitas positiivset seost töörahololuga fiktiivne muutuja „ei ole last kodus“. Madalam töörahololu avaldus aga naissoost isikutel ja neil, kes töötavad suurettevõttes. Analüüsi tulemused on Tabelis 6. Tulemusi lahatakse põhjalikumalt järeltule peatükis.

Tabel 6. Avalike sektorite regressiooni tulemused Eestis ja Soomes.

Muutuja	Eesti			Soome		
	Hinnang	St. viga	p-väärtus	Hinnang	St. viga	p-väärtus
vabaliige	3,185***	1,084	0,004	3,278***	0,644	0,001
CSE	1,109***	0,229	0,002	0,744***	0,162	0,007
töö org.	0,097***	0,037	0,008	0,163***	0,050	0,001
val. rahulolu	0,068	0,045	0,133	0,129**	0,054	0,017
vanus	0,016**	0,007	0,023			
haridus (vg: põhi või madalam)						
keskharidus	-1,358***	0,502	0,007			
kutseharidus	-1,182**	0,522	0,024			
kõrgharidus	-1,131**	0,491	0,022			
(vg: kodanik)						
mittekodanik	-0,874**	0,406	0,032			
kodukandi kirjeldus (vg: suurlinn või selle eeslinn)						
linn või väikelinn	-0,346	0,218	0,114			
küla või maakoht	0,074	0,216	0,732			
(vg: laps kodus)						
ei ole last kodus				0,435***	0,142	0,002
ettevõtte suurus (vg: 1...10 in)						
10..100 in				-0,012	0,180	0,948
100... in				-0,394*	0,214	0,067
sugu (vg: mees)						
naine				-0,222*	0,132	0,094
(vg: elab partneriga)						
ei ela partneriga				-0,238	0,152	0,118
Mudeli R ²	0,197			0,218		
Mudeli p-väärtus	0,000			0,000		
n	348			362		

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Märkus: vg – võrdlusgrupp; *** – oluline nivool 1%; ** – oluline nivool 5%; * – oluline nivool 10%. Tärnideta muutujad on kaasatud mudeli AIC alusel.

Homoskedastiivsuse ja jääkliikmete normaaljaotuse eeldused ei olnud taaskord täidetud. Proovides erinevaid andmete transformatsioone, selgus et Eesti avalikus sektoris parandas neid muresid $\sqrt{\max(x + 1) - x}$ transformatsioon (alternatiiv ruutjuure transformatsioonile negatiivse asümmeetria korral), kuid kuna sama muutus ei aidanud Soome avaliku sektori regressiooni mudelikuju, otsustati mudeli parema tõlgendamise ja tulemuste ühtimise eesmärgil jätkata lineaarse mudelikujuga. Avalike sektorite mudelite testide tulemused on Lisas 10.

Järgnevalt viidi läbi regressioonanalüüsid riikide erasektorites. Tulemused on toodud Tabelis 7. Eesti erasektori mudelisse kaasati lisaks vabaliikmele kaheksa muutujat ning Soome mudelisse üheksa muutujat.

Tabel 7. Erasektorite regressiooni tulemused Eestis ja Soomes.

Muutuja	Eesti			Soome					
	Hinnang	St. viga	p-väärtus	Hinnang	St. viga	p-väärtus			
vabaliige	3,539***	0,868	0,050	4,692***	0,857	0,000			
CSE	1,059***	0,192	0,000	0,866***	0,163	0,000			
töö org.	0,091***	0,028	0,001	0,191***	0,037	0,000			
rahulolu mp sissetulekuga (vg: mugav)									
saan hakkama	-0,440**	0,197	0,026	-0,180	0,121	0,136			
raske hakkama saada	-1,283***	0,268	0,002	-0,604*	0,336	0,073			
v-raske hakkama saada	-2,064***	0,411	0,001	-0,917*	0,506	0,071			
haridus (vg: põhi- või madalam)									
keskharidus	-0,701***	0,251	0,005	-0,205	0,188	0,276			
kutseharidus	-0,645**	0,275	0,020	-0,588***	0,217	0,007			
kõrgharidus	-0,718***	0,259	0,006	-0,652***	0,218	0,003			
tervis (vg väga hea)									
hea	-0,392*	0,214	0,067	-0,183	0,127	0,152			
rahuldav	-0,509**	0,252	0,044	-0,588***	0,198	0,003			
halb	-1,419***	0,535	0,008	-0,880	0,865	0,309			
vanus	0,017***	0,006	0,005	-0,050*	0,027	0,062			
ettevõtte suurus (vg: 1...10 in)									
10..100 in	-0,268*	0,146	0,068	-					
100... in	-0,494**	0,229	0,031						
(vg: olnud töötü 5a jooksul)									
ei olnud töötü	0,339	0,220	0,123						
vanuse ruut	-			0,001**	0,000	0,023			
(vg: omab alluvaid)									
ei oma alluvaid				-0,331***	0,108	0,002			
sugu (vg: mees)									
naine				0,333***	0,122	0,006			
Mudeli R ²	0,253			0,231					
Mudeli p-väärtus	0,000			0,000					
n	732			677					

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Taaskord kattusid mudelites CSE ja töö organiseerimise võime, aga ka vanus, rahulolu majapidamise sissetulekuga, haridustase ning tervis. Lisaks kaasati Eesti mudelisse ettevõtte

suurus ja töötuperioodi esinemine viimase viie aasta jooksul ning Soome mudelisse vanuse ruut, alluvate olemasolu ning sugu.

Regressiooni testide tulemused ei erinenud oluliselt varasematest, näidates ka sel juhul heteroskedastiivsust ning jääkliikmete normaaljaotuse eelduse rahuldamata jätmist (Lisa 11). Küll aga andis positiivsed tulemused taaskord Ramsey Reset test, ei esinenud autokorrelatsiooni ja jääkliikmete keskväärtus oli ligikaudu null.

2.3. Järeldused

Üleriigiliste regressioonanalüüside tulemused kinnitasid seda, mida võis juba kirjeldavast statistikast välja lugeda: avaliku sektori töötajate keskmine rahulolu on nii Eestis kui Soomes mõnevõrra kõrgem kui erasektori personalil. Mõju avaldus nii ühe muutujaga regressioonis, kui ka kontrollmuutujatega tingimustes. Erinevus hinnangutes ei olnud kuigi suur, kuid oli mudelites oluline nivool 1%. Tulemused Eesti andmetel ei ole päris kooskõlas Eestis 2018 aastal läbi viidud uuringuga (Järve *et al.* 2018, 32), kus ei tuvastatud sektorite vahelisel võrdlusel olulisi erinevusi üldise töörahulolu tasemes. Arvestama peab siin ka ajalise vahega, kuna käesoleva töö andmed pärinevad kuus aastat varasemast perioodist. Varasemad uuringud on kõrgemat avaliku sektori töörahulolu täheldanud ka Floridas, Kreekas ja Hispaanias (Maidani 1991; Demoussis, Giannakopoulos 2007; Sanchez-Sanchez, Puente 2020). Töö esimene hüpotees, et töörahulolu avalikus ja erasektoris ei erine, kinnitust ei saanud.

Töö suurimaks piiranguks võib lugeda seda, et niinimetatud BLUE tingimused ei olnud mudelites täidetud, mis tähendab, et mudelikuju ei olnud parim võimalikest. Mudelites oli probleemiks heteroskedastiivsus ja jääkliikmete allumatus normaaljaotusele. Heteroskedastiivsus on subjektiivsete näitajate puhul väga levinud mure ning sellest ei õnnestunud töös lahti saada. Et sellega arvestada, kasutati regressioonides robustseid standardvigu. Jääkliikmete normaaljaotusele allutamiseks katsetati töös mitmeid transformatsioone, mis soovitud sihile ei viinud. Toetudes kirjandusele, otsustati jätta mudel lineaarsele kujule normaaljaotuse eeldust täitmata. Piisavalt suure valimi korral on mudel siiski esinduslik. (Hubbard 1978, 395; Gelman, Hill 2006, 46; Knief, Forstmeier 2021, 22).

Kokku leidsid töösse kaasatud üheksateistkümnest muutujast koha vähemalt ühes mudelis kuusteist. Muutujad, mis teoreetilise käsitluse alusel kaasati, kuid rakendust ei leidnud, olid töösuhe, nädalane töötundide arv ja ametiühingusse kuulumine. Lisaks oli kolm muutujat, mis AIC alusel vähemalt ühte mudelisse kaasati, kuid mis ei olnud olulised nivool 10%. Nendeks olid kodukandi kirjeldus, kooselu staatus ja viimase viie aasta jooksul vähemalt kolmekuulise töötuperioodi kogemine.

Enim sarnanesid muutujate osas üksteisele riikide erasektorite mudelid, kus kattusid kuus kaasatud tunnust. Seega on raskem teha järeldusi avalikus sektoris töörahulolu kujunemise kohta, kuna Eestis ja Soomes oluliseks kujunenud muutujad varieerusid rohkem. Samuti on näha, et töösse valitud muutujad sobisid R^2 järgi töörahulolu kirjeldamiseks paremini erasektoris kui avalikus sektoris. Kõige paremini oli kirjeldatud Eesti erasektori mudel (0,25) ning kõige kehvemini Eesti avaliku sektori mudel (0,20). Need suhteliselt madalad R^2 väärtused ei ole üllatavad, kuna sõltuv muutuja on olemuselt kompleksne ja subjektiivne hinnang.

Tähele tuleks panna, et kaks tegurit, mis ainsana olid olulised igas regressioonis, kuhu need kaasati, olid võime organiseerida oma igapäevast tööd ning CSE. Töö organiseerimise võime (oluline igas mudelis nivool 1%) näitab isikute hinnangut sellele, kui paindlikuks nad oma tööd peavad. Oluline on mõista, et tegu ei ole objektiivse näitajaga ning see sõltub teatud määral töötaja isiklikest väärtustest ning keskkonnast (näiteks võrreldakse tõenäoliselt töö paindlikkust oma kolleegidega). Regressioonides omas tunnus positiivseid parameetri hinnanguid vahemikus 0,091...0,191, mis ei ole ühegi mudeli kontekstis kuigi tugev mõju. Siiski on mõistetav, et kontrollil tööaja või -tingimuste üle on töörahulolu kujunemisel oluline roll ning mõlemas sektoris hinnatakse ametialast autonoomiat, mis ühtib Peters *et al.* (2010, 5-6) tulemustega Indias.

Võib väita, et peamised enesehinnangud ehk CSE kombineeriti töö raames edukalt, kuna muutuja näitas ootuspärase suunaga ning statistiliselt olulist seost igas mudelis. Tegu on tugevalt dispositsioonilise muutujaga, mis ei sõltu töökeskkonnast ning see tõendab isiku individuaalsete omaduste rolli töörahulolu kirjeldamisel nii Eestis kui Soomes era- ja avalikus sektoris. Samuti olid CSE parameetri hinnangud igas mudelis üpris suured, vahemikus 0,74...1,11, mis rõhutab selle reaalelulist olulisust isiku töörahulolu kujunemisel. Töötajad, kes on hea enesehinnanguga, tunnetavad oma väärtust ja usuvad, et kontrollivad ise endaga toimuvaid sündmusi, omavad ka kõrgemat töörahulolu.

Eesti era- ja avaliku sektori mudelites kattusid neli muutujat. Lisaks CSE'le ning töö organiseerimise võimele olid mõlemas regressioonis olulised haridustase ning vanus. Vanusel oli töörahuloluga, erinevalt Soome erasektori mudelist, positiivne lineaarne seos (st vanuse ruut ei olnud oluline), mis on kaasaegsetes uuringutes mõnevõrra üllatav (Clark *et al.* 1996, 57). Lineaarset seost leiti tihemini 1990. aastate eelsel perioodil (Janson, Martin 1982, 264; White, Spector 1987, 261). See tähendab, et Eestis kasvab töörahulolu koos vanusega, mida võib seostada näiteks ootuste kohanemisega ja kogemusega kaasnevate hüvedega, nagu palgatõusud ja ametikõrgendused. Kirjeldavast statistikast on ka näha, et avalikus sektoris on nii keskmine vanus kui töörahulolu erasektorist mõnevõrra kõrgem. Tuleb arvestada, et analüüsi ei olnud kaasatud isiku reaalsel tööstaaži, mis tõenäoliselt aitaks seost paremini seletada. Kõrgema haridustaseme juures hindasid mõlemas sektoris töötajad oma töörahulolu madalamalt. Tulemused olid iga haridusastme fiktiivse muutuja korral olulised vähemalt nivool 5% ja omasid üpris tugevat mõju. Avalikus sektoris oli negatiivseim parameeter seotud keskharidusega ning omas väärtust -1,36. See oli mudelis ka kõige tugevama väärtusega tunnus. Siinkohal tuleb arvestada, et standardviga oli 0,50 ning kuna mudelisse ei kaasatud kuigi palju muutujaid, on parameetri väärtus tõenäoliselt veidi üle paisutatud. Siiski joonistub mudelites selgelt välja, et haridustase omab Eestis olulist mõju töötaja töörahulolu hinnangule ning sama järeldub ka Soome erasektori analüüsist. See tuleneb tõenäoliselt kõrgema haridusega isikute kõrgematest ootustest (Sell, Cleal 2011, 4) ning tulemus ühtib varasemate uuringutega (Clark 1996, 199; Gazioglu, Tansel 2006, 1168).

Üks oluline tööalane muutuja, mida uuringusse ei olnud võimalik kaasata, on töötajate palk. Selle alternatiivina kasutati töös hinnangut majapidamise sissetulekule, mis erasektori regressioonides ka oluliseks kujunes. Eesti erasektoris olid kõik sellega seotud fiktiivsed tunnused olulised vähemalt nivool 5% ning mida madalamaks hinnati oma majapidamise sissetulekuid, seda negatiivsem oli ka töörahulolu mõjutav parameetri hinnang. Eesti erasektoris avaldus ka kõikide regressioonide negatiivseim parameeter -2,06, mis seostus hinnanguga „praeguse sissetuleku juures on väga raske hakkama saada“. Ka Soome erasektoris peeti sissetulekuid oluliseks töörahulolu mõjutajaks, ehkki seal olid tulemused olulised nivool 10% ning hinnang „saame hakkama praeguse sissetuleku juures“ oluliseks ei kujunenud. Hinnang majapidamise sissetulekutele ei kujunenud oluliseks avalike sektorite mudelites, mis ühtib Houston (2000, 724) väitega, et avaliku sektori töötajad omistavad rahalistele vahenditele vähem olulisust. On võimalik, et avalikud teenistujad peavad palgast olulisemaks muid faktoreid, nagu töö kindlustatus ja stabiilsus (Chaudhry *et al.* 2011, 8; Wang *et al.* 2012, 568) ning töötamise motiivid võivad olla altruistlikumad (Sell, Cleal 2011, 3). Samuti kujunes nii Eesti kui Soome erasektoris oluliseks

töötaja hinnang oma tervisele, kus kehvem tervis seostus madalama töörahuloluga, mis on igati loogiline seos. Parema tervisega inimestel võib olla kõrgem üldine rahulolu ning on võimalik, et halvema tervisega isikutel ei olegi võimalik endale meelepärast, kõrgemat rahulolu pakkuvat tööd saada (Faragher 2013, 263).

Huvitav leid oli, et Soome avalikus sektoris oli naiste töörahulolu madalam kui meestel. Varem on tuvastatud naiste seas kõrgem keskmine rahulolu (Bender *et al.* 2005, 479; Gazioglu, Tansel 2006, 1165). Mõju oli siiski parameetri hinnangu järgi suhteliselt väike (-0,22) ning vaatamata sellele, et valimis olid Soome avalikus sektoris rohkem esindatud just naissoost isikud (64%), oli keskmine töörahulolu siiski just seal kõige kõrgem. Soome erasektoris aga tuvastati vastupidine, varasema kirjandusega kooskõlaline seos: naiste keskmine töörahulolu oli kõrgem kui meestel.

Eesti erasektoris ning Soome avalikus sektoris oli ühine joon see, et suuremas ettevõttes hinnati oma töörahulolu madalamaks, mis on ühtib teoreetilise käsitlusega (Clark 1996; Gazioglu, Tansel 2006). Suuremates firmades võib kohata rohkem bürokraatiat ning seal võib töö olla vähem paindlik (Idson 1990, 1013). Soome avalikus sektoris kujunes nivool 1% oluliseks ka fiktiivne muutuja „ei ole last kodus“, parameetri hinnanguga 0,44. Ühest küljest peavad töötajad rohkem teenima, et last üleval pidada, samas soovitakse ilmselt rohkem veeta aega lapsega kodus, mis kaalub nähtavasti üle esimese, välise motivaatori.

Soome erasektori analüüsis avaldusid veel mõned huvipakkuvad muutujad. Esiteks oli see ainuke sektor, kus isikud, kes ei oma alluvaid, omasid madalamat töörahulolu kui ülemused. See on tõenäoliselt seotud töötaja kohaga organisatsiooni hierarhias: ülemused ja strateegilise taseme töötajad võivad omada töös rohkem paindlikkust ning kõrgemat palka. Soome erasektori mudel oli ka ainuke, kus osutus oluliseks vanuse ruut, mis näitab inimese elu jooksu U-kujulist töörahulolu ning mis erineb Eesti regressioonide tulemustest.

Käesoleva töö eksperimentaalne muutuja, valitsusega rahulolu hinnang, kaasati mudeli kirjeldatuse parandamiseks Eesti avaliku sektori regressiooni, kus ta siiski nivool 10% oluline ei olnud. See-eest oli muutuja oluline Soome avaliku sektori mudelis parameetri hinnanguga 0,13. See tulemus on huvitav, kuna varasemates töödes ei ole töörahulolu uurimisse valitsusega rahulolu kaasatud ning seos ühtib peatükis 2.1 selgitatud loogikaga. Seega leidis Soome andmetel osalist kinnitust bakalaureusetöö teine hüpotees, mille kohaselt mõjutab valitsusega rahulolu hinnang avaliku sektori töötajate töörahulolu rohkem kui erasektori töötajate puhul.

KOKKUVÕTE

Tööraahulolu ei kujune igas indiviidis läbi samade tegurite, mis teeb selle mõõtmise ja analüüsimise keeruliseks. Teadusmaailmas ei ole isegi üheses definitsioonis kokku lepitud. Siiski on tööraahulolu käsitletud määramata suur hulk uuringuid ja teema on püsinud asjakohasena ligikaudu sajandi. Arenenud riikides on inimõiguste eest seisvad liikumised aina hoogu kogunud, töötingimused reguleeritud ning töötajate objektiivne heaolu läbi selle kindlasti ajas kasvanud. Samas on teada, et inimesed on hästi kohanevad olendid ning mis sajand tagasi oli töökohas normaalsus, võib tänapäeval tunduda täiesti vastuvõetamatu. Ometi võis tolle aja töötaja hinnata oma tööraahulolu sama kõrgeks, kui tänapäevane töötaja, kuna hinnangu andmisel lähtutakse vahetust keskkonnast ning dispositsioonilistest teguritest. See tähendab, et ümbritsev keskkond ja inimeste hoiakud on pidevas muutumises ning selletõttu püsibki tööraahulolu uurimine asjakohasena ja mida rohkem arenevad inimõigused, seda rohkem tähelepanu saab ka tööraahulolu.

Käesoleva töö eesmärgiks oli leida, kas tööraahulolu erineb olulisel määral avalikus ja erasektoris ning tuvastada tegurid, mis sektoriti tööraahulolu kujunemisel erinevad. Sellest johtuvalt viidi analüüsiprotsessi käigus läbi mitu regressioonanalüüsi, millest on töös esitatud kaheksa. Esimesed regressioonid keskendusid tööraahulolu hinnangute erisuse tuvastamisele teenistuse sektori järgi. Viidi läbi ühemõõtmeline regressioon ning kontrollmuutujatega regressioon nii Eesti kui Soome kohta, mis tuvastasid, et mõlemas riigis ületab avaliku sektori tööraahulolu erasektori oma. Seega ei saanud kinnitust töö esimene hüpotees.

Järgnevalt viidi läbi sektorisiseseid regressioonid, et tuvastada tegurid, mis eri sektorites tööraahulolu kujundavad. Muutujate osas tulemused varieerusid ning ainukesed muutujad, mis olid olulised igas regressioonis, olid võime oma tööd organiseerida ning peamised enesehinnangud ehk CSE. Mõlemad muutujad omasid positiivset lineaarset seost tööraahuloluga, mis on kooskõlas varasemate empiiriliste uuringutega. Valitud muutujad sobisid R^2 järgi paremini kirjeldamaks erasektorite mudeleid, kusjuures kõige paremini oli kirjeldatud Eesti erasektori mudel (0,25) ning kõige kehvemini Eesti avaliku sektori mudel (0,20).

Oli üllatav, et vanuse polünoomne seos töörahuloluga esines ainult Soome erasektoris ning Eesti sektorites oli seos lineaarne. Kaasaegsetes uuringutes tuvastatakse tihemini just mittelineaarset seost. Samuti oli üllatav, et Soome avalikus sektoris oli töörahulolu madalam naistel, ehkki empiirika kohaselt on just meestel madalam töörahulolu hinnang, mis avaldus ka Soome erasektori mudelis.

Vähemalt ühes mudelis leidsid oma koha veel mitmed varasemates uuringutes käsitletud tunnused, nagu tervis, ettevõtte suurus, koduriigi kodakondsus, haridustase, alluvate olemasolu ning muud. Töös kasutati töötaja palga alternatiivina töötaja hinnangut majapidamise sissetulekule, mis andis mudelites sarnaseid tulemusi. Mida madalamaks hindasid töötajad oma majapidamise sissetulekuid, seda madalam oli ka nende töörahulolu. Samas on huvitav, et see mõju avaldus vaid riikide erasektorite mudelites, mis pakub tuge seisukohale, et avaliku sektori töötajad omistavad rahalistele vahenditele vähem tähtsust ning võivad olla rohkem altruistlikult motiveeritud.

Töö eksperimentaalne muutuja „valitsusega rahulolu hinnang“ kaasati AIC alusel Eesti ja Soome avalike sektorite mudelitesse. Kui Soome avalikus sektoris omas parameetri hinnang nõrka positiivset väärtust (0,12), mis oli kooskõlas muutuja kaasamise loogikaga, siis Eestis ei olnud muutuja nivool 10% oluline. Seega sai töö teine hüpotees kinnitust vaid Soome andmetel. Näitaja relevantsuse kinnitamiseks tuleks aga kindlasti viia läbi rohkem uuringuid.

Töös konstrueeritud dispositsiooniline muutuja CSE kujunes oluliseks ja omas loogilist seost igas mudelis. Seega võib väita, et see kümne küsitluses esinenud väite põhjal konstrueeritud näitaja moodustati edukalt. Samuti omas see regressioonides suhteliselt kõrgeid parameetri hinnanguid (0,74...1,11), mis rõhutab enesehinnangute reaalelulist olulisust töörahulolu kujunemisel.

Bakalaureuse töös leitud tulemused annavad aimu töörahulolu kujunemisest avalikus sektoris ja erasektoris Eestis ja Soomes, ilmestades erinevusi, mis töörahulolu kujunemisel sektoriti esinevad. Töö võiks huvi pakkuda inimestele, kellel on valida teenistuse sektorite vahel, personali heaoluga tegelevatele isikutele ning teadustöötajatele, kes sarnase valdkonna uurimisega seotud on. Samuti julgustab töö kasutama töörahulolu või motivatsiooni uurivates analüüsides muutujana CSE'd. Töö edasiarendamiseks võiks laiendada kirjeldavate muutujate valimit näiteks töötasu ja -staaži tunnuste lisamisega, samuti oleks otstarbekas viia läbi sarnane regressioon rohkemates riikides, et kujuneks terviklikum pilt sektorisisestest töörahulolu mõjuritest. COVID-19 pandeemia valguses oleks aktuaalne uurimissuund näiteks töötaja paindlikkuse ja sellega seotud rahulolu analüüs.

SUMMARY

AN ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AMONGST PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EMPLOYEES IN ESTONIA AND FINLAND

Walter Armulik

It has always been a challenge to measure and analyse job satisfaction due to the fact that it is affected by different factors in each individual. The scientific literature has not even agreed upon a specific definition. Despite this, job satisfaction has been researched in huge amount of scientific papers and the topic has stayed timely throughout the last century. In developed countries, human rights movements have only gained momentum, working conditions have been more and more regulated and due to that the objective wellbeing of workers has definitely increased. It is also well known that humans are very adaptable beings, so what might have been ordinary working conditions a century ago may seem completely unacceptable to the modern employee. Still, an employee of that time could have evaluated their job satisfaction as high as a modern worker, since the evaluation is highly dependent on the direct environment and many dispositional factors. This means that the immediate surrounding environment and social attitudes are ever changing, hence job satisfaction is always topical. Also, the developments in human rights are reflected in the increasing attention on employees' job satisfaction.

The objective of the present paper was to find out if job satisfaction differs amongst public and private sector employees and to identify the factors that differ in the shaping of each sector's satisfaction. That in mind, multiple regressions were carried out in the analysis stage and eight of them were represented in the paper. First regressions were aimed to find out if there was a significant difference between the evaluations of job satisfaction in different sectors. A univariate and multivariate regression was carried out on the data of both Finland and Estonia. The results showed that both Estonian and Finnish public employees have significantly higher job satisfaction than their private sector counterparts. Thus the first hypothesis was rejected.

The next regressions were carried out within the sectors, in order to identify the factors that shape job satisfaction in each sector. The results varied and the only factors that were significant in every regression were the ability to decide how daily work is organised and core self-evaluations, also known as CSE. Both of these factors had a positive linear relationship with job satisfaction, which is in accordance with previous studies. The selected variables were more suitable for describing the job satisfaction in private sector than in public sector, according to R^2 . Best described was the Estonian private sector model (0,25), whereas the coefficient of determination was the lowest in Estonian public sector model (0,20).

A somewhat surprising find was that polynomial relationship between age and job satisfaction was only indicated in Finnish private sector, while within the Estonian sectors the relationship was linear. In modern research, a non-linear relationship is more often found. The finding that women in Finnish public sector reported lower average levels of job satisfaction was also surprising, since empirical studies have usually found men to be less satisfied with their jobs. However, the results in Finnish private sector supported these previous studies.

Many of the variables covered in previous studies also found their fit in at least one of the models constructed. These include health, establishment size, citizenship, level of education, job supervisor position and more. As an alternative to the salary variable, an employee's assessment of the total household income was used in the current paper, which produced similar results in private sector models. The lower the household's subjective income, the lower was the employee's job satisfaction. Meanwhile, these results did not show in the public sector models, which supports the idea that public sector's employees are less driven by money and might be more altruistically motivated.

An experimental variable included in the study, satisfaction with the government, was added by stepwise AIC method to both Estonian and Finnish public sector models. In the Finnish model its coefficient estimate was 0,12, which was in accordance with the logic of including the variable in the first place. However, in Estonian public sector model the variable was not significant on the significance level of 10%. Thus, the second hypothesis of the study was only supported by the Finnish regression results and the relevance of this variable should definitely be addressed in future research papers, in order to draw any conclusions.

The dispositional variable of core self-evaluations, which was constructed in purpose of this study, had a significant and logical relationship in each regression model. Hence, it can be said that the ten individual evaluations based variable was composed successfully. It is also worth noting, that the feature had quite high parameter estimates in all of the models (0,74...1,11), which goes to show the real life importance of self-evaluations on an individual's job satisfaction.

The results presented in this paper give a clue of what gives rise to job satisfaction among private and public sector employees in Estonia and Finland and also shines a light on the differences between the sectors. The paper could be of interest to the people who have to decide in which sector to work in, scientific personnel who study job satisfaction and people who are working in the field of employees' relations and wellbeing. The current study also encourages researchers to combine the variable of CSE in any further research addressing employee's satisfaction or motivation. To build on this study, one could include more variables, such as salary and tenure, in the regression model, or carry out a similar regression in more countries, to improve the understanding of factors influencing public and private sector employees' job satisfaction. In light of the COVID-19 pandemic *per se*, a topical study could analyse the employees' satisfaction with job flexibility, which has likely changed in the global lockdown conditions.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Anspal, S., Järve, J. (2012). Avaliku ja erasektori palkade erinevus. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR. Kättesaadav: <https://centar.ee/uus/wp-content/uploads/2012/03/2012.11.05-Avaliku-ja-erasektori-palkade-erinevus-05.11.2012.pdf>, 30. märts 2021.
- Austin, J. T., Katzell, R. A. (1992). From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 803–835.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57 (3), 479-496.
- Bono, J. E., Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, 58 (1), 171-203.
- Bono, J. E., Judge, T. A., Patton, G. K., Thoresen, C. J. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 167–185.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q. (2011). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 915-934.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2001). Affect at Work: a Historical Perspective. In: R. L. Payne, C. L. Cooper (toim), *Emotions at Work: Theory, research and applications in management* (133-173). New York: John Wiley & Sons, LTD.
- Chang, C.-H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38 (1), 81–128.
- Chaudhry, M. S., Sair, H. M., Rafi, N., Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3 (4), 1-14.
- Chelte, A. F., Tausky, C., Wright, J. (1982). Did job satisfaction really drop during the 1970's? *Monthly Labour Review*, 105 (11) 33-36.

- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34 (2), 189–217.
- Clark, A. E., Oswald, A., Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 69 (1), 57-81.
- Demoussis, M., Giannakopoulos, N. (2007). Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece. *LABOUR*, 21 (2), 333-359.
- Dormann, C., Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504.
- Dugguh, S. I., Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR journal of business and management*, 16(5), 11-18.
- ESS (2012). European Social Survey: Integrated file Round 6 [E-andmebaas]. Kättesaadav: https://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESS6e02_4&y=2012, 3. veebruar 2021.
- Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis. *From Stress to Wellbeing*, 1, 254–271.
- Freeman, R. B. (1977). Job Satisfaction as an Economic Variable. *NBER Working Paper*, No. 0225.
- Gazioglu, S., Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38 (10), 1163–1171.
- Gelman, A., Hill, J. (2006). *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. 1st ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glerum, D. R., Judge, T. A., Zhang, S. (2021). Job Satisfaction. In: V. I. Sessa, N. A. Bowling (toim), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (207-241). New York, USA: Routledge.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. 1st ed. United Kingdom: Palgrave Macmillan UK.
- 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.
- Halsey, L.G. (2019). The reign of the p-value is over: what alternative analyses could we employ to fill the power vacuum? *Biology Letters*, 15 (5), 1-8.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, New Jersey, USA: Transaction Publishers.
- House, R. J., Wabba, M. A. (1974). Expectancy Theory in Work and Motivation: Some Logical and Methodological Issues. *Human Relations*, 27 (2), 121–147.

- Houston, D. J. (2000) Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10 (4), 713–728.
- Hubbard, R. (1978). The Probable Consequences of Violating the Normality Assumption in Parametric Statistical Analysis. *The Royal Geographical Society*, 10 (5), 393-398.
- Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 251-273.
- Idson, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22 (8), 1007–1018.
- Janson, P., Martin, J. K. (1982) Job Satisfaction and Age: A Test of Two Views. *Social Forces*, 60 (4), 1089–1102.
- Johnson, R. D., Marakas, G. M., Palmer, W. P. (2006). Differential social attributions toward computing technology: An empirical investigation. *International Journal of Human-Computer Studies*, 64 (5), 446-460.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: M. Eid, R. Larsen (toim), *The Science of Subjective Well-Being* (393-413). New York: Guilford Publications.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., Ilies, R. (2002). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Toim), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (25-52). Sage Publications, Inc.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 157-167.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 356–374.
- Järve, J., Räis, M. L., Tedremaa, K. (2018). Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses. Eesti Rakendusuuringu Keskus CENTAR. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/106006>, 7. aprill 2021.
- Karl, K. A., Sutton, C. L. (1998). Job Values in Today's Workforce: A Comparison of Public and Private Sector Employees. *Public Personnel Management*, 27 (4), 515-527.
- Keller, A. C., Semmer, N. K. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (1), 88-98.
- Knief, U., Forstmeier, W. (2020). Violating the normality assumption may be the lesser of two evils. Kättesaadav: <https://www.biorxiv.org/content/10.1101/498931v2.full>, 13. aprill 2021.

- Kovach, K. (1995). Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance. *Employment Relations Today*, 22 (2), 93-107.
- Kulakova, E. (2019). *Tööraahulolu ja selle seos õnnelikkuse hinnangutega*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Kumar, S. S. (2016). Job Satisfaction – an Overview. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 6 (12), 200-206.
- Kunin, T. (1955) The Construction of a New Type of Attitude Measure. *Personnel Psychology*, 8 (1), 65-77.
- Lausev, J. (2014) What has 20 years of public–private pay gap literature told us? Eastern european transitioning vs. developed economies. *Journal of Economic Surveys*, 28 (3), 516-550.
- Lawler, E. E., Wanous, J. P. (1972). Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56 (2), 95-105.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4, 309-336.
- Maidani, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg's two-factor theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management*, 20 (4), 441-448.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., van Dick, R. (2010) The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public and Private Sector Employees. *International Public Management Journal*, 13 (2), 177-196.
- Matei, A. I., Fataciune, M. (2016). Exploring the Job Satisfaction of Public and Private Employees in Romania. *Proceedings of the 10th International Conference on Business Administration (ICBA`16)*, 13-15 February, Barcelona (138-145). Kättesaadav: <https://ssrn.com/abstract=2763422>, 31. märts 2021.
- Meier, L. L., Spector, P. E. (2015). *Job Satisfaction*. Wiley Online Library. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>, 10. märts 2021.
- Miller, P. W. (1990). Trade Unions and Job Satisfaction. *Australian Economic Papers*, 29 (55), 226-248.
- Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R., Newman, A. (2014). The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship Revisited: Using the Lewbel Estimation Technique to Estimate Causal Effects Using Cross-Sectional Data. *Monash Economics Working Papers*, No 26-14.
- Murad, M. I. M., Zayed, N. M, Mukul, A, Z, A. (2013). A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5 (17), 14-20.
- Nutonen, K. (2018). *Tööraahulolu ja seda selgitavad tegurid: Eesti võrdluses põhjamaadega*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.

- Peters, D. H., Chakraborty, S., Mahapatra, P., Steinhardt, L. (2010). Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. *Human Resources for Health*, 8 (27), 1-11.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80 (2), 151-176.
- R'i kood. Kättesaadav:
<https://drive.google.com/file/d/1kKyoBAShIDsVW9uVC8BxZVK2QkB-Oic2/view?usp=sharing>, 6. mai 2021.
- Rafferty, A. E., Griffin, M. A. (2009). Job satisfaction in organizational research. In: D. A. Buchanan, A. Bryman (toim), *The Sage handbook of organizational research methods* (196–212). United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F., Smith, P. C. (1998). The Relation between Job Level and Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 23 (4), 470–495.
- Roelen, C., Koopmans, P., & Groothoff, J. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Work*, 30 (4), 433-439.
- Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43 (4), 395–407.
- Sadu, M. (2016). *Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs põhi- ja vähemusrahvuse gruppide võrdluses*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Sánchez-Sánchez, N., Fernández Puente, A. C. (2021). Public Versus Private Job Satisfaction. Is there a Trade-off between Wages and Stability? *Public Organization Review*, 21 (1), 47–67.
- Schneider, D. S., Vaught, B. C. (1993). A Comparison of Job Satisfaction between Public and Private Sector Managers. *Public Administration Quarterly*, 17 (1), 68-83.
- Sell, L., Cleal, B. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *Labour*, 25 (1), 1-23.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), 693–713.
- Trade unions*. InfoFinland. Kättesaadav: <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/trade-unions>, 9. aprill 2021.
- Wang, Y-D., Yang, C., Wang, K-Y. (2012). Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover. *Public Personnel Management*, 41 (3), 557-573.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 247-252.

- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173–194.
- White, A. T., Spector, P. E. (1987). An Investigation of Age-Related Factors in the Age-Job-Satisfaction Relationship. *Psychology and Aging*, 2 (3), 261-265.
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behaviour: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12 (3), 262-277.
- Wu, C-H., Griffin, M. (2011). Longitudinal Relationships Between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97 (2), 331-342.

LISAD

Lisa 1. Analüüsis kasutatud muutujad

Arvtunnused	Töös kasutatav kodeering
Töörahulolu	0- äärmiselt rahulolematu ... 10- äärmiselt rahulolev
Rahulolu valitsusega	0- äärmiselt rahulolematu ... 10- äärmiselt rahulolev
Võime ise oma igapäevast tööd organiseerida	0- ei ole mingit võimalust ... 10- täielik voli
Vanus	Vastaja vanus täisaastates
Vanuse ruut	Vastaja vanus täisaastates ruudus
Töötunde nädalas	Nädalased töötunnid täisarvuna, arvestades ületunde
Peamised enesehinnangud (CSE)	0 - Madalaim enesehinnang ... 5 - Kõrgeim enesehinnang
Järjestustunnused	Töös kasutatav kodeering
Tervis	1- Väga hea 2- Hea 3- Rahuldav 4- Halb või väga halb
Haridustase	1- Vähem kui põhiharidus 2- Põhiharidus 3- Keskharidus 4- Kõrgharidus
Rahulolu majapidamise sissetulekutega	1- Elan mugavalt 2- Saan hakkama 3- Raske hakkama saada 4- Väga raske hakkama saada
Ettevõtte suurus	1- 1...10 inimest 2- 10...100 inimest 3- 100... inimest

Lisa 1 järg

Nominaaltunnused	
Kodukandi kirjeldus	1- Suurlinn või suurlinna eeslinn 2- Linn või väikelinn 3- Küla või maakoht
Töösuhe	1- Palgatöötaja 2- Eraettevõtja 3- Töötab perefirma heaks
Binaartunnused	
Töötaja teenistuse sektor	1- Avalik sektor 2- Erasektor
Sugu	1- Mees 2- Naine
Koduriigi kodakondsus	1- Jah 2- Ei
Elab abikaasa/partneriga	1- Jah 2- Ei
Kodus elab vähemalt üks laps	1- Jah 2- Ei
Viimase viie aasta jooksul olnud vähemalt kolm kuud järjest töötu	1- Jah 2- Ei
Kuuluvus ametiühingusse või samalaadsesse organisatsiooni	1- Jah 2- Ei
Alluvate olemasolu	1- Jah 2- Ei

Allikas: ESS (2016), autori kodeering

Märkus: CSE kombineerimist on kirjeldatud peatükis 2.1.

Lisa 2. Arvmuutujate kirjeldav statistika Eestis ja Soomes

Eesti	Valitsusega rahulolu	Võime ise tööd organiseerida	Töötunnid	Vanus	Töörahulolu	CSE
Keskmine	3,96	6,83	41,96	43,78	7,22	3,58
Mediaan	4,00	8,00	40,00	44,00	8,00	3,60
Standardhälve	2,31	3,10	10,40	13,00	2,02	0,44
Miinumum	0,00	0,00	5,00	17,00	0,00	2,20
Maksimum	10,00	10,00	95,00	79,00	10,00	4,90

Soome	Valitsusega rahulolu	Võime ise tööd organiseerida	Töötunnid	Vanus	Töörahulolu	CSE
Keskmine	5,89	7,82	39,59	44,55	7,82	3,69
Mediaan	6,00	8,00	40,00	46,00	8,00	3,70
Standardhälve	1,82	2,19	9,61	12,07	1,54	0,42
Miinumum	0,00	0,00	5,00	17,00	0,00	2,10
Maksimum	9,00	10,00	97,00	82,00	10,00	4,90

Allikas: ESS (2016), autori arvutused

Lisa 3. Arvmuutujate kirjeldav statistika Eestis ja Soomes sektorite lõikes

Eesti avalik sektor	Valitsusega rahulolu	Võime ise tööd organiseerida	Töötunnid	Vanus	Töörahulolu	CSE
Keskmine	4,18	6,75	41,22	46,18	7,51	3,58
Mediaan	4,00	8,00	40,00	47,00	8,00	3,60
Standardhälve	2,27	2,88	10,06	13,11	1,80	0,44
Miinumum	0,00	0,00	6,00	19,00	0,00	2,30
Maksimum	10,00	10,00	95,00	79,00	10,00	4,90
Eesti erasektor						
Keskmine	3,86	6,87	42,31	42,63	7,08	3,58
Mediaan	4,00	8,00	40,00	42,00	7,00	3,60
Standardhälve	2,33	3,21	10,55	12,79	2,10	0,44
Miinumum	0,00	0,00	5,00	17,00	0,00	2,20
Maksimum	10,00	10,00	84,00	77,00	10,00	4,80
Soome avalik sektor						
Keskmine	6,08	7,54	37,70	46,30	7,98	3,72
Mediaan	7,00	8,00	38,00	49,00	8,00	3,70
Standardhälve	1,71	2,12	6,70	11,21	1,38	0,40
Miinumum	0,00	0,00	10,00	17,00	0,00	2,40
Maksimum	9,00	10,00	70,00	67,00	10,00	4,80

Lisa 3 järg

Soome erasektor	Valitsusega rahulolu	Võime ise tööd organiseerida	Töötunnid	Vanus	Töörahulolu	CSE
Keskmine	5,79	7,97	40,61	43,61	7,73	3,67
Mediaan	6,00	8,00	40,00	44,00	8,00	3,70
Standardhälve	1,87	2,21	10,72	12,41	1,62	0,42
Miinum	0,00	0,00	5,00	17,00	0,00	2,10
Maksimum	9,00	10,00	97,00	82,00	10,00	4,90

Allikas: ESS (2016), autori arvutused

Lisa 4. Fiktiivsete muutujate jaotus Eestis ja Soomes ning sektorite lõikes (%)

Näitaja	Vastus	Eesti	Soomes	Eesti avalik s.	Soomes avalik s.	Eesti eras.	Soomes eras.
Tervis	Väga hea	11	23	10	21	12	24
	Hea	48	57	46	56	49	57
	Rahuldav	36	20	39	23	35	18
	Halb	4	1	5	1	4	1
Hinnang majapidamise sissetulekule	Mugav	12	28	10	30	14	27
	Saan hakkama	64	64	69	62	62	65
	Raske	18	7	17	8	19	6
	Väga raske	5	1	4	1	6	2
Haridustase	Pöhi- ja madalam	7	9	5	5	8	11
	Kesk-	37	35	24	24	43	41
	Kutse-	21	24	21	28	21	21
	Kõrg-	35	32	50	43	28	26
Töösuhe	Palgatöötaja	90	85	100	100	85	78
	Eraettevõtja	9	13	0	0	13	20
	Perefirmas	1	1	0	0	2	2
Ettevõtte suurus	1...10 in	36	30	23	14	42	39
	10...100 in	50	45	57	59	46	38
	100... in	15	25	20	27	12	24
Kodukant	Suurlinn	38	37	37	40	38	36
	Väikelinn	33	26	33	29	33	24
	Küla/maakoht	29	37	30	32	29	40
Teenistuse sektor	Avalik	32	35	100	100	0	0
	Erasektor	68	65	0	0	100	100
Sugu	Mees	46	54	32	36	53	64
	Naine	54	46	68	64	47	36
Olnud töötü 5a jooksul	Jah	14	10	8	8	17	10
	Ei	86	90	92	92	83	90
Elab partneriga	Jah	66	71	67	72	65	71
	Ei	34	29	33	28	35	29
Ametiühingus	Jah	8	70	18	85	4	61
	Ei	92	30	82	15	96	39
Laps kodus	Jah	47	43	47	45	48	42
	Ei	53	57	53	55	52	58
Omab alluvaid	Jah	32	28	30	25	34	29
	Ei	68	72	70	75	66	71
Kodanik	Jah	87	98	92	98	84	98
	Ei	13	2	8	2	16	2

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Lisa 5. Esialgsete arvu muutujate korrelatsioonanalüüs (%)

Val. rahulolu	46,3*								
Vanus	-6,3*	-1,8							
Vanus ²	-6,2*	-2,3	98,8*						
Töö org.	25,3*	19,7*	8,4*	7,9*					
Mõjut. poliit.	26,4*	24,7*	2,3	1,4	57,7*				
Töötunnid	-3,9	-7,3*	-4,4*	-6,9*	5,2*	11,4*			
Tööraahulolu	40,2*	21,8*	7,9*	8,6*	29,9*	28,7*	1,9		
Töö- ja eraelu	29,5*	19,9*	6,6*	7,6*	19,1*	13,9*	-22,5*	43,1*	
CSE	42,0*	22,3*	-9,6*	-9,7*	23,6*	19,3*	4,3	33,1*	21,1*
	Elurahulolu	Val. rahulolu	Vanus	Vanus ²	Töö org.	Mõjut. poliit.	Töötunnid	Tööraahulolu	Töö- ja eraelu tasakaal

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Märkus: * – t-testi alusel oluline nivool 5%

Lisa 6. Regressiooni näidisvalem

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \beta_{13} X_{13} + \beta_{14} X_{14} + \beta_{15} X_{15} + \beta_{16} X_{16} + \beta_{17} X_{17} + \beta_{18} X_{18} + \beta_{19} X_{19} + \beta_{20} X_{20} + \varepsilon \quad (2)$$

kus

Y – töörahulolu

b_0 – vabaliige

β_n – vastava parameetri hinnang

X_1 – teenistuse sektor

X_2 – valitsusega rahulolu hinnang

X_3 – hinnang võimele ise igapäevast tööd organiseerida

X_4 – töötundide arv nädalas

X_5 – vanus

X_6 – vanuse ruut

X_7 – CSE

X_8 – hinnang tervisele

X_9 – hinnang majapidamise sissetulekule

X_{10} – kõrgeim omandatud haridustase

X_{11} – töösuhe

X_{12} – ettevõtte suurus

X_{13} – kodukandi kirjeldus

X_{14} – sugu

X_{15} – viimase viie aasta jooksul vähemalt kolm kuud töötanud

X_{16} – elab koos partneriga

X_{17} – ametiühingus

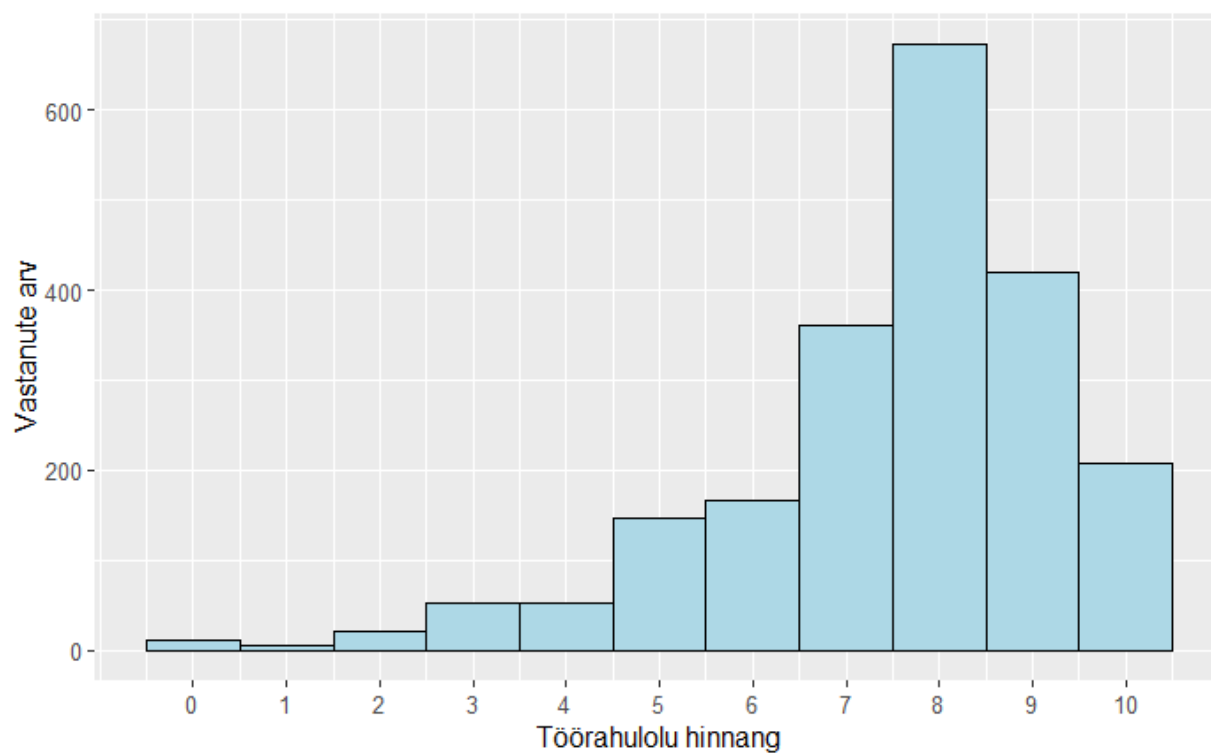
X_{18} – laps kodus

X_{19} – omab alluvaid

X_{20} – on riigi kodanik

ε – vealiige

Lisa 7. Tööra hulolu hinnangute jaotus kogu valimis



Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Lisa 8. Üleriigiliste regressioonanalüüside tulemused

Muutuja	Eesti			Soome					
	Hinnang	St. viga	p-väärtus	Hinnang	St. viga	p-väärtus			
vabaliige	3,756***	0,710	0,000	3,394	0,590	0,000			
CSE	1,129***	0,148	0,000	0,799***	0,125	0,000			
töö org.	0,096***	0,022	0,021	0,179***	0,031	0,000			
vanus	0,016***	0,005	0,000	0,008**	0,004	0,028			
rahulolu mp sissetulekuga (vg: mugav)									
saan hakkama	-0,372**	0,157	0,018	-0,2**	0,092	0,030			
raske	-0,977***	0,218	0,009	-0,411	0,251	0,101			
v-raske	-1,696***	0,334	0,000	-0,651	0,438	0,137			
sektor (vg: avalik)									
erasektor	-0,408***	0,123	0,001	-0,393***	0,101	0,000			
tervis (vg väga hea)									
hea	-0,447***	0,173	0,010	-0,129	0,105	0,219			
rahuldav	-0,414**	0,198	0,037	-0,49***	0,152	0,001			
halb	-1,023***	0,391	0,009	-0,494	0,747	0,509			
haridus (vg: põhi või madalam)									
keskharidus	-0,912***	0,227	0,063	-0,131	0,175	0,454			
kutseharidus	-0,845***	0,244	0,001	-0,274	0,183	0,134			
kõrgharidus	-0,853***	0,227	0,000	-0,438**	0,188	0,020			
ettevõtte suurus (vg: 1...10 in)									
10..100 in	-0,205	0,126	0,106	-					
100... in	-0,496***	0,173	0,004						
(vg: kodanik)									
mittekodanik	-0,301*	0,179	0,093						
(vg: olnud töötü 5a jooksul)									
ei olnud töötü	0,302	0,193	0,117						
töösuhe (vg: palgatöötaja)									
eraettevõtja				0,319**	0,134	0,017			
perefirmas				0,091	0,335	0,786			
val. rahulolu				0,07**	0,029	0,017			
(vg: laps kodus)									
ei ole last kodus				0,182**	0,092	0,049			
Mudeli R ²	0,233			0,211					
Mudeli p-väärtus	0,000			0,000					
n	1080			1039					

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Märkus: vg – võrdlusgrupp; mp – majapidamine; *** – oluline nivool 1%; ** – oluline nivool 5%; * – oluline nivool 10%. Tärsideta muutujad on kaasatud mudeli AIC alusel.

Lisa 9. Üleriigiliste regressioonanalüüside testide tulemused

Test		Eesti	Soome
Breusch-Pagan		0,000	0,000
Shapiro-Wilk		0,000	0,000
Ramsey Reset		0,214	0,451
Jääkliikmete keskväärtus		0,000	0,000
Durbin-Watson		0,290	0,956
VIF	CSE	1,217	1,145
	töö org.	1,216	1,178
	vanus	1,257	1,198
	saan hakkama	2,399	1,323
	raske	2,347	1,274
	v-raske	1,497	1,094
	erasektor	1,142	1,191
	hea	2,905	1,603
	rahuldav	3,374	1,710
	halb	1,483	1,046
	keskharidus	3,982	3,440
	kutseharidus	3,221	3,056
	kõrgharidus	4,188	3,691
	10..100 in	1,297	–
	100... in	1,275	
	mittekodanik	1,081	
	ei olnud töötu	1,072	
	eraettevõtja		
	perefirmas	–	1,073
	val. rahulolu		1,138
ei ole last kodus		1,082	

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Märkus: Fiktiivsete muutujate võrdlusgrupid leitavad Lisast 8.

Lisa 10. Avalike sektorite regressioonanalüüside testide tulemused

Test		Eesti	Soome	
Breusch-Pagan		0,000	0,000	
Shapiro-Wilk		0,000	0,000	
Ramsey Reset		0,573	0,184	
Jääkliikmete keskväärtus		0,000	0,000	
Durbin Watson		0,654	0,954	
VIF	CSE	1,135	1,086	
	töö org.	1,195	1,051	
	val. rahulolu	1,099	1,099	
	vanus	1,076	–	
	keskharidus	5,098		
	kutseharidus	4,788		
	kõrgharidus	6,858		
	mittekodanik	1,107		
	linn või väikelinn	1,301		
	küla või maakoht	1,419		
	ei ole last kodus	–		1,102
	10..100 in			2,212
	100... in			2,253
	naine		1,041	
	ei ela partneriga		1,114	

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Märkus: Fiktiivsete muutujate võrdlusgrupid leitavad Tabelist 6.

Lisa 11. Erasektorite regressioonanalüüside testide tulemused

Test		Eesti	Soome
Breusch-Pagan		0,021	0,000
Shapiro-Wilk		0,000	0,000
Ramsey Reset		0,493	0,114
Jääkliikmete keskvaartus		0,000	0,000
Durbin Watson		0,166	0,126
VIF	CSE	1,242	1,177
	töö org.	1,255	1,140
	saan hakkama	2,279	1,358
	raske hakkama saada	2,261	1,286
	v-raske hakkama saada	1,509	1,090
	keskharidus	3,630	2,924
	kutseharidus	2,888	2,464
	kõrgharidus	3,397	2,863
	hea	2,754	1,568
	rahuldav	3,259	1,667
	halb	1,436	1,062
	vanus	1,271	42,706
	10..100 in	1,202	–
	100... in	1,174	
	ei olnud töötu	1,071	
	vanuse ruut		42,679
	ei oma alluvaid	–	1,139
	naine		1,117

Allikas: ESS (2012), autori arvutused

Lisa 12. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Walter Armulik

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Eesti ja Soome avaliku ja erasektori töötajate töörahulolu analüüs,

mille juhendaja on Marit Rebane,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.