

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Helene Marie Rägo

**TÖÖTAJATE TÖÖRAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID
EESTI, SOOME JA LÄTI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MA

Tallinn 2022

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 7447 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Helene Marie Rägo

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 193512TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: heleneraego@gmail.com

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MA

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
SISSEJUHATUS.....	4
1. TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE RAAMISTIK	6
1.1. Tööra hulolu definitsioon.....	6
1.2. Tööra hulolu mõjutavad tegurid.....	7
1.2.1. Majanduslikud tegurid.....	8
1.2.2. Keskkonnategurid.....	9
1.2.3. Sotsiaalsed tegurid.....	11
1.3. Tööra hulolu tõstmise võimalused.....	12
1.4. Tööra hulolu käsitlevad varasemad uuringud	14
2. TÖÖRAHULOLU EMPIIRILINE ANALÜÜS.....	17
2.1. Andmed ja meetodika	17
2.2. Mudeli püstitus ja analüüsi tulemused	20
2.4. Järeldused.....	26
KOKKUVÕTE.....	30
SUMMARY	32
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	34
LISAD	38
Lisa 1. EWCS uuringu küsimused ja vastuse variandid	38
Lisa 2. Korrelatsioonanalüüsi tulemused Eesti, Soome ja Läti.....	40
Lisa 3. Eesti tööra hulolu regressioonanalüüs ja testid	41
Lisa 4. Läti tööra hulolu regressioonanalüüs ja testid.....	43
Lisa 5. Soome tööra hulolu regressioonanalüüs ja testid	47
Lisa 7. Lihtlitsents.....	50

LÜHIKOKKUVÕTE

Tööjõud on tänapäeval organisatsioonile peamine edutegur, mistõttu organisatsioonid mõtlevad ja pingutavad palju, et välja selgitada töötajate rahulolu tase, selleks, et tõsta nende tootlikkust ja saavutada üldist organisatsiooni eesmärki. Tööga rahulolu peetakse üheks peamiseks teguriks, mis mõjutab efektiivsust ja äriorganisatsioonide tõhusust.

Käesolevas töös uuritakse millised tegurid mõjutavad töörahulolu Eestis, Soomes ja Lätis ning luuakse regressioonimudelid, mis toovad esile muutujad, mis töörahulolu mõjutavad. Korrelatsioonianalüüsis uuritakse töörahulolu mõjutavate tegurite olulisust ning kas need muutujad on töörahulolule lineaarselt positiivsed või negatiivsed. Töös kasutatavad andmed pärinevad *European Working Conditions Survey* (EWCS) 2015 aasta uuringust.

Töö teoreetilise osa puhul toetutakse teadusajakirjades avaldatud teadusartiklitele ning varasemalt tehtud uuringutele. Käsitletakse töörahulolu olemust ja mõjutavaid tegureid, antakse ülevaade töörahulolu tõstmise võimalustest ning tutvustatakse Eestis, Soomes ja Lätis varasemalt tehtud uuringuid töörahulolu kohta. Analüüsi osas tutvustab autor töös kasutatud andmeid ja metoodikat, annab ülevaate analüüsiprotsessist, esitab tulemused ning siis järeldused.

Uuringu analüüsi tulemustest selgub, Eestis, Lätis ja Soomes on töörahulolu ja valitud tegurite vahel nõrk positiivne seos. Regressioonanalüüsist selgus, et Eestis mõjutavad töörahulolu järgmised tegurid: 1) sugu, 2) kodust töötamise võimalus, 3) juhtkonna usaldatavus, 4) tervis. Lätis mõjutavad töörahulolu: 1) nädalas töötatud tundide arv, 2) juht kiidab ja austab sind, 3) juhtkonna usaldatavus, 4) tervis. Soome mudelist selgus, et töörahulolu mõjutavad: 1) palga muutus 12 kuu jooksul, 2) juht respektierib sinu tööd, 3) juht kiidab ja austab sind, 4) juhtkonna usaldatavus, 5) tervis. Töös loodud mudelid kinnitavad mitmete varasemates empiirilistes analüüsides ilmsiks tulnud muutujate olulisust töörahulolu kujunemisel.

Võtmesõnad: töörahulolu, töörahulolu mõjutavad tegurid, regressioonianalüüs, Eesti, Soome, Läti.

SISSEJUHATUS

Tänapäeva kasvavas konkurentsikeskkonnas seisavad organisatsioonid silmitsi paljude väljakutsetega. Töörahololu mõjutab oluliselt majanduskasvu ja elatustaseme muutusi. Paljud organisatsioonid näevad vaeva, et olla tugevad konkurendid turul ning saavutada seejuures oma eesmärgid. Tööjõud on tänapäeval organisatsioonile peamine edutegur, mistõttu organisatsioonid mõtlevad ja pingutavad palju, et välja selgitada töötajate rahulolu tase, selleks, et tõsta nende tootlikkust ja saavutada üldist organisatsiooni eesmärki. Seetõttu on organisatsioonidel kõrgendatud huvi töörahololu vastu ning seda peetakse kriitiliseks küsimuseks seoses organisatsiooni toimimise ja täiustamisega. (Indermun & Bayat, 2013)

Viimastel aastatel on paljud äriorganisatsioonid ennast sulgenud, kuna ei suuda end ülal pidada või on pankrotistunud ülemaailmse majanduskriisi tagajärjel. Veel ka seetõttu, et nad ei suuda rakendada globaalsete muutuste strateegiaid. Töötajate tootlikkuse tõstmine on ettevõtte jaoks väga oluline ning kuulub ühe strateegia alla. Töötajate tootlikkust mõjutavad paljud tegurid, sealhulgas motivatsioon, tööga rahulolu, töötasu, töökeskkond, organisatsioonikultuur, juhtimisstiil, organisatsiooni struktuur ja nii edasi. Motivatsioon mõjutab olulisel määral tootlikkust ning motivatsiooni ja tootlikkuse vahel on positiivne seos. (Ekhsan et al, 2019)

Tööga rahulolu peetakse üheks peamiseks teguriks, mis mõjutab töö efektiivsust ja äriorganisatsioonide tõhusust. Tänapäeva organisatsioonid ja juhtkonnad keskenduvad töötajate heaolule, keskendudes nende soovide ja vajaduste mõistmisele. Rahulolev töötaja on õnnelik töötaja ja õnnelik töötaja on edukas töötaja. Tööga rahulolu tähtsus kerkib eriti esile, kui pidada silmas paljusid tööga rahulolematuse negatiivseid tagajärgi, nagu lojaalsuse puudumine, suurenenud töölt puudumine, suurenenud töö õnnetuste arv jne. (Aziri, 2011)

Tööga rahulolu on üks keerukamaid valdkondi, millega tänapäeva juhid oma töötajate juhtimisel silmitsi seisavad. Paljud uuringud on näidanud ebatavaliselt suurt mõju tööga rahulolu töötajate motivatsioonile, samas kui motivatsiooni tase mõjutab tootlikkust ja seega ka organisatsioonide tulemuslikkust (Aziri, 2011). Seega otsustas autor uurida töörahololu mõjutavaid tegureid Eestis, Soomes ja Lätis. Autor valis antud riigid, kuna autor on tuttav nende riikide kultuurilise taustaga, riigid on samas kliimavöötmes ning sarnase ühiskonna korraldusega. Seega on riikide võrdlus asjakohane.

Töö eesmärgiks on statistiliste andmete põhjal välja selgitada millised tegurid mõjutavad töörahulolu Eestis, Soomes ja Lätis ning nende tegurite omavahelised seosed.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud uurimisülesanded:

- Anda erialase kirjanduse põhjal ülevaade töörahulolu olemusest ja mõjutavatest teguritest ja töörahulolu tõstmise võimalusest.
- Anda ülevaade varasemalt tehtud uuringutest töörahulolu kohta Eesti, Soome ja Läti näitel ning selgitada välja, mis mõjutab töörahulolu nendes kolmes riigis.
- Leida ja analüüsida seoseid töörahulolu ja valitud tegurite vahel.

Kuna antud bakalaureusetöö viimane eesmärk on leida seoseid töörahulolu ja valitud tegurite vahel, püstitas autor kaks hüpoteesi:

- Väiksem töökoormus mõjutab tööga rahulolu Eestis, Soomes ja Lätis. See lähtub Razig & Maulabakhsi (2015) uuringust, kus tuli välja positiivne seos väiksemal töökoormusel ja tööga rahulolul.
- Palk mõjutab tööga rahulolu suurel määral Eestis, Soomes ja Lätis. See tugineb Sharma & Bajpai (2011) uuringule, mis väitis, et palgaga rahulolu mõjutab enim tööga rahulolul.

Eesmärgi täitmiseks on töö jaotatud kaheks osaks, millest esimene kirjeldab töörahulolu olemust, neid mõjutavaid tegureid ning töörahulolu tõstmise võimalusi. Lisaks antakse ülevaade varasemalt tehtud uuringutest töörahulolu kohta. Teises peatükis viiakse läbi empiiriline analüüs Euroopa Töötingimuste uuringu andmestiku põhjal. Analüüsi osas tutvustab autor töös kasutatud andmeid ja meetodikat, annab ülevaate analüüsiprotsessist, esitab tulemused ning siis nende põhjal teemakohased järeldused. Töös kasutati uurimismeetodina regressioonanalüüsi, katsetati selle erinevaid vorme ning viidi läbi mudelikujude asjakohasust hindavad testid. Lisaks teostatakse ka korrelatsioonianalüüs, kus uuritakse töörahulolu mõjutavate tegurite olulisust ning kas need muutujate seosed töörahuloluga positiivsed või negatiivsed.

1. TÖÖRAHULOLU TEOREETILINE RAAMISTIK

Peatükis käsitletakse töörahulolu teoreetilist tausta, toetudes teemakohasele kirjandusele. Tutvustatakse töörahulolu mõistet, töörahulolu mõjutavaid tegureid ning selle tõstmise võimalusi. Seejärel kirjeldatakse varasemate uuringute põhjal erinevaid töörahulolu uuringuid Eestis, Soomes ja Lätis.

1.1. Töörahulolu definitsioon

Hoppock (1935) määratles tööga rahulolu kui psühholoogiliste, füsioloogiliste ja keskkonnatingimuste mis tahes kombinatsiooni, mis paneb inimese ausalt ütlema, et ollakse oma tööga rahul. Selle lähenemisviisi kohaselt mõjutavad tööga rahulolu paljud välised tegurid. Kuidas töötaja ennast tunneb on siiski midagi, mis tuleb töötaja sisemisest tundeist. See tähendab, et tööga rahulolul on hulk tegureid, mis tekitavad rahulolutunde. (Aziri, 2011)

Kaliski (2007) on öelnud, et tööga rahulolu on töötaja saavutus- ja edutunne töö. Üldiselt arvatakse, et see on otseselt seotud nii produktiivsuse kui ka isikliku heaoluga. Tööga rahulolu tähendab, et tuleb teha tööd, mis meeldib, teha seda hästi ja saada oma pingutuste eest tasu. Tööga rahulolu tähendab veelgi entusiasmi ja tööõõmu. Tööga rahulolu on peamine tegur, mis toob kaasatuse, sissetuleku, edutamise ja muude eesmärkide saavutamise. Üks enim tsiteeritud definitsioone on kirjeldatud Spector'i poolt, mille kohaselt töörahulolu on seotud sellega, kuidas inimesed suhtuvad oma töösse ja selle erinevatesse aspektidesse. (Ibid)

Vroomi (1964) järgi on tööga rahulolu töötajate emotsioonide orientatsioon rollile. Tööga rahulolu on töötajate motivatsioon ja julgustamine paremate töötulemuste poole (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Noe et al. Wilson Bangun (2012) väidavad, et tööga rahulolu on meeldiv tunne, mis tuleneb arusaamast, et töökohal on täidetud olulised tööväärtused. Cecilia Engko (2008) väidab, et rahulolu saab mõista kolme aspekti kaudu. Esiteks töö rahulolu on töötaja reageerimise vorm töökeskkonnatingimustele. Teiseks on tööga rahulolu määravad sageli töötulemused või jõudlus. Kolmandaks on tööga rahulolu seotud hoiakutega iga töötaja enda käes. Ülaltoodud definitsioonide põhjal võib tõlgendada, et tööga rahulolu on töötajate hinnang nende töös omandatud meeldivatele väärtustele (Ekhsan et al, 2019).

1.2. Töörahulolu mõjutavad tegurid

Erinevad autorid on tuvastanud erinevaid tegureid, mis mõjutavad tööga rahulolu. See hõlmab palka ja eeliseid, organisatsiooni kliimat, autonoomiat, saavutusi, tunnustust, töökindlust, töökoha paindlikkust, professionaalsust, suhtlemist, töötingimusi, inimestevahelisi suhteid, töö tähtsust ning juhtimisstiili. Tööga rahulolu eeldab, et organisatsioonid peaksid juhinduma inimlikest väärtustest eriti asutuse õigluse aspektist töötajate kohtlemisel, sõltumata töötaja positsioonist. (Revenio, 2016)

Clark (1997) väidab, et kui töötajad ei ole neile määratud ülesandega rahul, töötingimused on ebaturvalised, kaastöötajad ei ole koostööaldis, juhendaja ei austa töötajaid ja neid ei võeta otsustusprotsessis arvesse, siis selle tulemusena nad tunnevad end rahulolematult. Praegusel ajal ei saa ettevõtte endale lubada rahulolematuid töötajaid ning kui nad ei tööta oma juhendaja standardite või ootuste kohaselt, siis nad võidakse vallandada, mille tulemuseks on ettevõttele täiendavad kulud uute töötajate värbamiseks. Seega on ettevõtetele kasulik pakkuda paindlikku töökeskkonda töötajad, kus nad tunnevad, et nende arvamust hinnatakse ja nad on osa organisatsioonist. (Raziq & Maulabakhsh, 2015)

Üks lähenemisviis, mida kõigi nende tegurite klassifitseerimiseks laialdaselt kasutatakse, on Herzbergi kahe teguri teooria (1976). Põhiidee on see, et töökohal on teatud tegurid, mis põhjustavad rahulolu ja teised, mis põhjustavad rahulolematust. Tema kontseptualisatsioonis nimetatakse positiivset rahulolu soodustavaid tegureid motivaatoriteks: sellesse kategooriasse kuuluvad saavutused, tunnustus, töö ise ja vastutus. Nn hügieenifaktorid aga ei paku töötajatele otseselt positiivset rahulolu, kuigi rahulolematust tuleneb nende puudumisest. Mõned näited hõlmavad töökoha turvalisust, töötingimusi, ettevõtte poliitikat, järelevalvetavasid, palka ja nii edasi. (Alshmemri, Shahwan-Akl & Maude, 2017)

Rahulolufaktoriteks ehk motiveerivateks teguriteks pidas Herzberg järgmisi: edukus töös ehk saavutused, saavutuste tunnustamine, töö sisukus, vastutusrikkus ja tähtsus, ametialane tõus ning arenguperspektiivid. Kahe teguri teoorias on motivatsioon kõige tugevamalt seotud tööga rahulolul. Herzbergi teooria järgi motivatsioonitegurid või motivaatorid, on tööle omased ja viivad positiivse suhtumiseni töös, sest see rahuldab on vajalik eneseteostuse jaoks. (Ibid)

Herzbergi sõnul on motiveerivad tegurid seotud töö sisuga, need on tööle endale omased. Need hõlmavad füsioloogilist kasvuvajadust ja tunnustust. Nende tegurite puudumine ei osutu väga rahulolematuks, kuid kui need on olemas, siis need suurenevad tugevat motivatsioonitaset, mille tulemuseks on hea töötulemus. Seetõttu nimetatakse neid motivaatoriteks. (Dartey-Baah & Amoako, 2011)

Rahulolematusfaktoriteks ehk hügieeni teguriteks pidas Herzberg järgmisi: töötingimused ja kindlustunne tööl, suhted kaastöötajatega, suhted ülemustega, palk, olmetingimused ja isiklik elu. Herzbergi ja kolleegide sõnul on hügieeni terminit kasutatud viidates "meditsiinilisele hügieenile". Haigust ja ebatervislikku hügieeni ohtu on võimalik ennetada, samamoodi töötaja rahulolematust tööhügieeniprobleemidega on ennetatav. Hügieenifaktorid on muutujad mis on seotud rahulolematusega, mitte motivatsioonitegurid, mis mõjutavad otseselt töötaja motivatsiooni ja rahulolu. (Alshmemri, Shahwan-Akl & Maude, 2017)

1.2.1. Majanduslikud tegurid

Palk on perioodilise väljamakse vorm tööandjalt töötajale, mis on sätestatud töölepinguga. Palka on peetud oluliseks preemiaks töötajate käitumise motiveerimisel. Kõik muud käitumuslikud tegurid on olulised töötajate tööga rahulolu suurendamiseks aga palgaga rahulolu on neist suurim (Sharma & Bajpai, 2011). Empiirilised uuringud näitavad, et piisavate palkade tagamata jätmine põhjustab rahulolematust ja meeskonna voolavust. Enamik palgaga rahulolu mudeleid pakuvad positiivset seost palgataseme ja palgaga rahulolu vahel, mis omakorda aitab kaasa tööle rahulolule. (Lee & Sabharwal 2016).

Palgaga rahulolu on sama oluline kui tööga rahulolu. Rahulolu palgaga on oluliselt seotud tööga rahuloluga ja eduga. Näiteks, on toodud varasemates uuringutes välja, et rahulolematust palgaga võib kaasa tuua vähenenud tööga rahulolu, vähendades tööhuvi, õpitaset, jõudlust, motivatsiooni, töölt puudumisi ning palgaga seotud kaebusi. Tulemuslikkuse ja palga seosed rahulolul on samuti olulised. Selge tulemus, juhtimise tunne, arenguvõimalused ja ettevõtte hüvede pakett on seotud töötasu rahuloluga (Chaudhry et al, 2011). Herzbergi teooria kohaselt nähakse palka kui hügieenifaktorit: kui töötaja ei ole sellega rahul, võib see tekitada rahulolematust töökohaga (Kekäläinen, 2019).

Sissetuleku positiivset mõju tööga rahulolule võib näha igal elualal. Sweet et al., (2005) väitsid aga, et tööga rahulolul on seos sissetulekuga ja see on võrreldav enamiku muutujate puhul, nt töökeskkond, ametialane identiteet jmt. Samuti leidsid nad, et korrelatsioon tööga rahulolu ja sissetulekuga rahulolu vahel on kõrge, samas tööga rahulolu ei ole korrelatsioonis töötatud aastatega. (Sharma & Bajpai, 2011)

Inimesed, kellel on positiivne suhtumine näib olevat palgaga palju rohkem rahul võrreldes negatiivse suhtumisega inimestega. George (1992) väitis, et nii positiivne kui ka negatiivne afektiivsus on peamised määravad töö rahulolul. Inimesed, kellel on kõrge negatiivne afektiivsus, on ärevil ja närvilised (tunnused, mis võivad kirjeldada neurootilist isiksust), kuid see ei tähenda üldist rahulolematust. Kõrge negatiivse afektiga inimesed võivad olla oma töö aspektidega rahulolematud, kuid see ei tähenda, et nad ei oleks oma palgaga rohkem rahul. (Ibid)

1.2.2. Keskkonnategurid

Töö tulemuslikkust ja rahulolu mõjutav tegur on suurel osal töökeskkond. Töökeskkond on kõik, mis eksisteerib töötajate ümber nii sees kui ka väljaspool tööruumi, kaasa arvatud need, mis on füüsilised või mitte ning mis mõjutavad töötajaid nende ülesannete täitmisel. Töökeskkond on koht, kus töötajad teevad iga päev oma tegevusi. Soodne töökeskkond tagab turvatunde ja võimaldab töötajatel optimaalselt töötada. Töökeskkond võib mõjutada töötajate emotsioone ning kui töötajale meeldib töö keskkonnas, kus ta töötab, siis tunneb töötaja end mugavalt, tehes oma tegevusi nii, et tööaega kasutatakse efektiivselt. (Badrianto & Ekhsan, 2020)

Paljud uurimistööd on keskendunud tööga rahulolu olemuslikule aspektile ning tulemused on näidanud, et töökeskkonna ja töö sisemise aspekti vahel on positiivne seos rahulolul. Halvad töötingimused piiravad töötajatel näidata oma võimeid, seega on hädavajalik, et ettevõtteid mõistaksid hea töökeskkonna tähtsust. Spector (1997) märkis, et enamik ettevõtteid eirab oma organisatsiooni töökeskkonda avaldades negatiivset mõju nende töötajate töötulemustele. Tema sõnul koosneb töökeskkond töötajate ohutusest, töökindlusest, headest suhetest töökaaslastega, tunnustusest hea töö eest, motivatsioonist hästi toimida ja osaleda ettevõtte otsustusprotsessis. Kui töötajad mõistavad, et ettevõtte peab neid oluliseks, siis on neil kõrgem pühendumus oma organisatsioonis. Töötaja on oluline komponent ettevõtte missiooni ja visiooni saavutamise protsessis. Töötajad peaksid vastama organisatsiooni seatud tulemuslikkuse kriteeriumitele, et

tagada nende töö kvaliteet. Et täita standardeid organisatsioonis, vajavad töötajad töökeskkonda, mis võimaldab neil vabalt töötada ilma probleemideta. (Raziq & Maulabakhsh, 2015)

Töökoha ergonoomiline disain võib tõsta rahulolu. Töökeskkond hõlmab selliseid töötingimusi nagu rahuldav tööruum, puhtus, sobiv valgustus, tehnika, temperatuur jne mis on igapäevaseks tööks vajalikud asjad. Neid töötingimusi kirjeldas ka Herzberg (Ludviga, Senņikova & Kalviņa, 2016; Waqas et al, 2014). Ettevõtluses saavutatavad edusammud aitavad arengupüüdlustena otseselt kaasa riigi majanduse suurenemisele. Töötajatele hea töökeskkonna pakkumise eelis on nii organisatsioonile kui ka selle töötajatele. Positiivne on antud paindlik tööaeg, väiksem töökoormus, meeskonnatöö lähenemine ja toetav tippjuhtkond mõju töötajate tulemuslikkusele. See toob kaasa töötajate kõrge tööga rahulolu, muutes seeläbi töötajad on oma ärile rohkem pühendunuks, nad on motiveeritumad kõvasti tööd tegema ja kalduvad kõrgemale tõusma nende ettevõtete tootlikkusele, mis on pikas perspektiivis kasulik nende ettevõttele (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Uuringud, mis on käsitletud töötingimusi kui tööga rahulolu tegurit, näitavad, et töötajad eelistavad töötingimusi, mis ei ole ohtlikud ja ebameeldivad. Töötajatele meeldivad töötingimused, mis on sarnased nende koduste tingimustega. Rasked töötingimused mõjutavad töötajate sooritust. Seetõttu on vajalik võtta meetmeid ebamugavate töötingimuste kõrvaldamiseks või, kui see pole võimalik, võtta asjakohaseid ohutusmeetmeid. Tööohutust teostatakse selleks, et tagada töötingimused, mis ei ohusta elu või tervist või vältida õnnetusi, vigastusi, kutsehaigusi ja või vähemalt leevendada nende tagajärgi. Töötajate koolitamine peaks olema orienteeritud ka kaitsevahendite ja isikukaitsevahendite õigele kasutamisele. (Bakotić & Babić, 2013)

Tänapäeval on tööjõu juhtimine muutunud keerulisemaks, kuna töötajad on kõrgelt kvalifitseeritud ja teadlikud oma õigustest organisatsioonis töötades. Seetõttu on hädavajalik, et organisatsioonid tuvastaksid oma töötajate vajadusi ja neid rahuldatakse, et tagada oma eesmärkide tõhus täitmine. Hea töökeskkond suurendab töötajate lojaalsust, pühendumust, tõhusust ja tulemuslikkust, tootlikkust, ning arendab töötajate seas ka omanikutunnet, mis lõppkokkuvõttes suurendab organisatsiooni tõhusust, samuti vähendab rahulolematute töötajate tõttu tekkivaid kulusid. (Ibid)

1.2.3. Sotsiaalsed tegurid

Töötajate tööga rahulolul, motivatsioonil ning töö tõhususel avaldavad organisatsiooni tegevusele mitmekülgset mõju suhted töökaaslaste ja ülemuste vahel. Hsu Chao-Chin (2000) näitas, et töökaaslaste suhtel on positiivne seos töörahuloluga ja organisatsioonilisel pühendumisel. Seetõttu peaks juht püüdma töötajate rahulolu maksimeerida, et saavutada kõrge identifitseerimise tase töökaaslaste suhete suunas. (Lin & Lin, 2011)

Tõhus meeskonnatöö võib parandada töö motivatsiooniomadusi ja tõsta tööga rahulolu. Meeskonnatöö hõlmab tavaliselt üksteisest sõltuvate töötajate rühmi, kes teevad rühma tulemuste saavutamiseks koostööd. Siiski määravad meeskonnaliikmete tööga rahulolu mitmed tegurid, nagu meeskonna koosseis, rühmasisesed protsessid ja töö iseloom. Juhendajatel on oluline roll töökeskkonna struktureerimisel ning töötajatele teabe ja tagasiside andmisel. Selle tulemusena mõjutab juhendajate käitumine meeskonnaliikmete afektiivseid reaktsioone. (Griffin, Patterson & West, 2001). Arvatakse, et edukas meeskonnatöö tugineb meeskonnaliikmete vahelisele sünergiale keskkonna loomisel, kus kõik liikmed panustavad ja osalevad, et edendada ja arendada positiivset ja tõhusat meeskonna tulemust (Dhurup, Surujlal, & Kabongo, 2016)

Tänapäeva töökohad on globaalse majanduse konkurentsivõime tõttu keerulisemad ning nõuavad erudeeritud juhtimist, kuna juhid seisavad silmitsi ettearvamatute väljakutsetega, mis nõuavad erineval tasemel juhtimist. Võib eeldada, et töötajate tõhus juhtimine on saavutatav juhtimiskäitumise kaudu, mis suurendab töötajate pühendumust ja tootlikkust. Herzbergi teooria väidab, et töökeskkond määrab tööga rahulolu kolmes põhivaldkonnas: töö ise; vastutus töö eest; ja töö tegemisel saadud tunnustus. Tunnustust pakuvad enamasti juht ning töökaaslased (Babalola, 2016). Juhtimisstiil mängib organisatsioonis olulist rolli, sest hea juht saab mõjutada oma järgijaid organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks (Chang, 2017).

Juhid peavad mõjutama oma järgija käitumist ja tulemuslikkust, et juhi alluvad saaksid töötada vastavalt organisatsiooni visioonile. Tõhus juht mõjutab nende töötajaid, nii et nad töötavad juhi kontrolli alusel. Seetõttu on juhtimine organisatsiooni ellujäämise ja tõhususe jaoks väga oluline. Rollinson (2001) mainis, et juhtide ülesandeks on oma alluvate koordineerimine millegi tegemisel, nii et võib eeldada, et juhtimisstiil väljendub töötaja töös. Organisatsioonis peab juht oma järgijaid oma stiilis motiveerima või mõjutama, et töötajad saaksid organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks produktiivselt, tõhusalt ja tulemuslikult töötada. Kuid töötajatega suhtlemine pole

lihtne ülesanne, sest nad on inimesed, kellel on oma mõtted, tunded ja mõistus. Seega võib juhtimisstiil töötajaid motiveerida või heidutada, mis mõjutab nende töötulemusi. (Chang, 2017)

1.3. Tööraahulolu tõstmise võimalused

Üks olulisi tegureid, mis tööga rahulolu mõjutab, on tasu ja tunnustus. Maurer (2001) rõhutas, et peaksime käsitlema seost organisatsiooni edukuse vahel kui töötajate tööga rahulolu tagajärge. Tasu ja tunnustus on osutunud võtmeteguriteks, mis mõjutavad töötajate tööga rahulolu. Preemiasüsteemi puudumine ja puuduv tunnustus ülesannete täitmise eest, on kehva süsteemi tulemus, selline süsteemi puudus takistab juhendajatel nende julgustamist töötajatele hea töö tegemise eest. Lihtsalt kehva tasu ja tunnustuse süsteem vähendab tööga rahulolu. (Wagas et al, 2014)

Omar ja Ogenyi (2006) täheldas, et tajutakse seoseid tööraahulolul lisatasu maksmisel. Muutused palgas suurendavad rahulolu. Järelikult hea töö eest lisatasu käivitamine palgasüsteemis võib olla kõige tõhusam tehnika, mis soodustab palgatasemega rahulolu. Niisiis nemad soovivad, et aktiivse palga ja tulemuspalga skeemi loomine soodustab palgaga rahulolu. (Chaudhry, 2011)

Tööraahulolu parandamiseks on ka oluline personali valik ja motivatsioonikoolitus. Organisatsioonid saavad kasu soodustavatest tingimustest enesetõhususe ja enesekindluse parandamiseks. Personaliseeritud lähenemine on kaasaegsetes organisatsioonides mõistlik ja vajalik. Lisaks kogu organisatsiooni üldise motivatsioonisüsteemi loomisele on soovitatav pakkuda töötajatele individuaalseid motivatsioonipakette sõltuvalt nende ametikohast, vajadustest, omadustest ja tõekspidamistest. Selliste meetmete rakendamine võib esialgu kaasa tuua suuri kulutusi, kuid organisatsioon võidab sellisest lähenemisest pikemas perspektiivis. (Kamdron, 2015)

Mõned tegurid, nagu tööpositsioon ja vanus, avaldavad töemotivatsioonile suuremat mõju kui teised. Rohkem tähelepanu tuleks pöörata noorematele töötajatele ja teenindussektori töötajatele. Õiglase tasu, töö sisu, töötingimused ja suhted töökaaslastega on olulised motivaatorid. Töötajad reageerivad töökeskkonna pakutavale stimulatsioonile erinevalt. Kasvule keskendumist võib mõista enesemotivatsiooni alusena. Need on kõrgemad töötajate seas, kellel on sisemine kontroll ja seetõttu ka sisemine orientatsioon. Mõned uuringud on näidanud, et isikutel, kes omistasid oma

välisele eesmärgipüüdlusele suhteliselt kõrge väärtuse võrreldes sisemise eesmärgipüüdlustega, oli subjektiivse heaolu tase madalam. (Ibid)

Herzbergi (1987) järgi peavad juhid rahulolematuse kõrvaldamiseks parandama ettevõtte kehvasid ja takistavaid poliitikaid, pakkuma tõhusat ja toetavat järelvalvet, looma ja toetama austava ja väärrika kultuuri kõikide meeskonnaliikmete jaoks, tagama konkurentsivõimelist töötasu, pakkuma töökindlust, looma tööstaatuses kus pakutakse kõigile ametikohtadele sisukat tööd. Töökeskkonnas on ülioluline kindlaks teha tööga rahulolu tingimused. (Dartey-Baah & Amoako, 2011)

Selleks, et töörahulolu tõsta, on oluline ka töötingimuste parandamine. Töötingimuste parandamine on seotud tööohutuse parandamise, töötajate koolituse, kontrolli ja masinate ja tööriistade täiustamise ning piisavate kaitsevahendite pakkumisega. Nende täiustuste tulemusena on võimalik, et rasket tööd tegevate töötajate rahulolu töötingimustega suurenevad. Sel juhul võivad need töötajad olla töötingimustega võrdselt rahul töötajatega kes töötavad tavapärasest töötingimustes, mis võivad samuti mõjutada nende üldist tööga rahulolu. (Bakotić & Babić, 2013)

Ettevõtte eeldab soodsat töökeskkonda, mis võib tekitada tööga rahulolu, sest see võib töötajate töö tulemuslikkuse kaudu oluliselt mõjutada organisatsiooni tootlikkust. Rahulolematuse on aga iga probleemi, näiteks töötajate ja juhtide vahelise konflikti ning töötajate kallal töötamise motivatsiooni vähenemise lähtepunkt. Tööga rahulolu suurenemist ei saa lahutada juhi rollist organisatsioonis. Juht mängib edu saavutamisel olulist rolli ettevõtte jaoks, sest juht on keegi, kes planeerib, organiseerib, mobiliseerib ja kontrollib kõiki ressursse nii, et ettevõtte eesmärki saaks tõhusalt ja tõhusalt saavutada. Seetõttu peab juht organisatsioonis suutma luua tingimused, mis pakuks töötajatele rahulolu oma töös, ning hankida töötajaid, kes on mitte ainult töövõimelised, vaid ka valmis töötama organisatsiooni eesmärkide saavutamise nimel. Juhtimisstiil on viis, mida juht kasutab töötajate või järgijate käitumise mõjutamiseks. Hea juhtimisstiil on stiil, mis suudab nende järgijaid motiveerida. Igal juhtimisstiilil on oma tugevad ja nõrgad küljed, mis võivad mõjutada organisatsiooni tõhusust ja tulemuslikkust. (Chang, 2017)

Varasemad uuringud näitavad, et tööga rahulolu suureneb ka tänu osalemisest otsuste tegemisel. Vastavalt otsuste tegemise osalemises ja nende mõju vahel on seos töö rahulolul. Kui töötaja osaleb otsuste tegemisel oma tasemel, väheneb töölt puudumine, paraneb tulemuslikkus, paraneb oluliselt organisatsiooniline pühendumus ja töö volavus ning tööga rahulolu suureneb. Otsuste

tegemisel on suurem mõju tööga rahulolul, sest töötaja teab oma tähtsust ja tunneb võimu, kui tal on volitus panustada oma vaimseid oskusi mis tahes otsuste tegemisel nende parandamiseks organisatsioonis. (Waqas et al, 2014)

1.4. Töörahulolu käsitlevad varasemad uuringud

Eestis, Lätis, ja Soomes on varasemalt tehtuid mitmeid uuringud töörahulolu kohta. Tiiu Kamdron uuris 2015 aastal Eestis teemal “Töömotivatsioon: seosed töörahuloluga, kontrolli ja motivatsioonile orienteeritusega”. Käesolev uuring kinnitas mõningaid tendentse töömotivatsiooni ja konkreetsete isiksusetegurite vahelistes suhetes. See uuring pakub ka uusi andmeid töömotivatsiooni ja tööga rahulolu vahelise seose ning uskumuste mõju kohta tööga seotud nähtustele. Käesoleva uuringu tulemused annavad juhtidele teavet, mis võimaldab neil oma töötajaid motiveerida. (Kamdron, 2015)

Uuringus läbi viidud faktoranalüüs näitas tööga rahulolu põhikomponente: ametialased suhted, töö sisu, töötasu ja töökeskkond. Uuring näitas, et mõned sotsiaalsed ja demograafilised tegurid, nagu tööpositsioon ja vanus, mõjutavad töörahulolu. Eriti olulised on erinevused ametikohtade vahel. Autor toob välja, et Eestis on vastajate rahulolu oma hüvedega madal. Selle põhjuseks võivad olla piiratud võimalused neid mõjutada samaaegse majanduslanguse tõttu. Alamakstud tunne toob kaasa töömotivatsiooni taseme languse. Uuringust ilmnevad ka järjepidevad erinevused meeste ja naiste rahulolus ja motivatsioonis, mis ei ole iseloomulik majanduslikult arenenumatele riikidele. Selgus, et töötajate enesehindamise tõekspidamised mõjutavad oluliselt nende töömotivatsiooni ja tööga rahulolu. Uuring näitab, et sisemise kontrolli all olevad töötajad näitasid oma tööga suuremat rahulolu ja kõrgemat motivatsiooni. (Ibid)

Selgus märkimisväärne positiivne korrelatsioon kontrolli asukoha ja tööga rahulolu vahel. Positiivne, kuid väiksem korrelatsioon töömotivatsiooni ja kontrolli asukoha vahel ilmnis uuringus: sisetöötajad on rohkem motiveeritud kui välistöötajad. Samasuunaline korrelatsioon tuvastati ka kontrolli asukoha ja motivatsioonilise orientatsiooni vahel: sisemised töötajad olid rohkem sisemiselt motiveeritud. (Ibid)

2015 aastal Ludviga, Senņikova ja Kalviņa läbiviidud uuringus osales 365 Läti vastajat. Selle töö eesmärk oli välja selgitada peamised tegurid, mis määravad arengumaa avaliku sektori töötajate

tööga rahulolu taseme ning välja selgitada, millistele teguritele tuleks töötajate voolavuse vähendamiseks esmajärjekorras tähelepanu pöörata. (Ludviga, Senņikova & Kalviņa, 2016)

Uuringust selgus, et rahulolu ja tööle jääda kavatsuse vaheline *p-value* on oluline 0,458 ($p < 0,01$). Avaliku sektori organisatsioonide jaoks on tööga rahulolul otsene mõju mitte ainult organisatsioonis töötamise ajale, vaid ka pakutavate teenuste kvaliteedile. Mitme rühma analüüs näitas, et alla 30-aastaste töötajate puhul on palk kõige olulisem tegur standardiseeritud regressioonikaaluga 0,448 ($p < 0,01$) organisatsioonis püsimise ja 0,35 ($p < 0,01$) tööga rahulolu osas. See on kooskõlas teiste Lätis tehtud põlvkonnauuringutega. Karjääri kasv on 0,273 ($p < 0,01$) püsimise juures tähtsusetu tegur. Lisaks selgus, et palgal ei ole otsest mõju tööga rahulolule. Selle tulemusel võimaldab teha järelduse Läti avaliku sektori ühtse tasustamissüsteemi reformi kohta. Lisaks tuli välja, et preemiad on seotud töötasuga ja neil on märkimisväärne otsene mõju kavatsustele jääda püsima organisatsiooniga koefitsiendiga 0,176 ($p < 0,01$). (Ludviga, Senņikova & Kalviņa, 2016)

Lõpuks näis, et kohene juhtimishoiak koefitsiendiga 0,104 ($p < 0,05$) avaldas märkimisväärset mõju kavatsustele jääda organisatsiooni. Otsene mõju ei ole aga märkimisväärne ja tööga rahulolu toimib vahendajana. Leiti, et juhtkonnal, mille koefitsient on 0,134 ($p < 0,05$), on neljas kõige olulisem mõju tööga rahulolule. Kuid mitme rühma analüüs näitas, et see konstruktsioon oli oluline tööga rahulolu ennustaja ainult 56-aastaste ja vanemate vanuserühma jaoks. Noorema põlvkonna töötajate jaoks ei olnud juhtkonna suhtumine oluline ei tööga rahulolul ega kavatsuste jaoks jääda. Eeldati, et avalikus sektoris võib parem sotsiaalkindlustuspakett olla oluliseks teguriks, mis mõjutab kavatsust jääda, ning see näis olevat oluline tööga rahulolu ennustaja koefitsiendiga 0,102 ($p < 0,05$). (Ibid)

Hanna Kekäläinen koostas 2015 aastal magistritöö teemal „*A qualitative study into preferred style of leadership and job satisfaction in Finland and Estonia*“. See poolstruktureeritud intervjuudena läbi viidud kvalitatiivne uuring uurib eelistatud stiili juhtimisest ja selle mõjust töötajate tööga rahulolule. Uuring viidi läbi kokku kuue töötaja seas Soomest ja Eestist. (Kekäläinen, 2019)

Kõik Soome intervjuueeritavad rõhutasid oma tööga rahulolu eestvedamise rolli. Kui neil paluti määrata tegurid, millel on kõige rohkem mõju töörahulolu korras, paigutasid nad “juhtimine organisatsioonis” kas esimeseks, teiseks või kolmandaks tähtsusetult. Igaüks neist mainis isikliku arengu võimaldamist. Sellel on mainitud, et koolitus ja areng soodustavad kompetentsuse tunnet

võimaldades inimestel omandada teadmisi, õppida ja arendada tööalaseid oskusi ning saavutama meisterlikkuse üle ülesande täitmiseks olulise käitumise. (Kekäläinen, 2019)

Üks peamisi küsimusi, mis intervjuudes välja toodi, oli see, kui töötajad ei osale organisatsioonis planeerimises ja väljamõtlemises, siis nad ei tunne rahulolu oma tööga. Siin mainisid kõik eestlastest intervjueeritavad seda, kui neile lubataks rohkem osaleda ja neil oleks tunne, et neid kuulatakse, siis tunnevad nad oma tööga rohkem rahulolu. Iseloomulik on see, et kui neil paluti määrata nende tööga rahulolu kõige enam mõjutavate tegurite järjestuses, asetasid nad kõik juhtpositsiooni organisatsioonis viimaseks. Nagu vastustest võib tõlgendada, on juhtimine tugevalt seotud tundeiga, et sind kuulatakse ja kaasatakse. (Ibid)

Uuringu põhjal peamine erinevus Soome ja Eesti intervjueeritavate vahel seisnes hüvitises. Kaks kolmest Soome intervjueeritavast määras hüvitise suurust kõige vähem oluliseks, kusjuures hüvitise maksmist märkisid kõik Eesti intervjueeritavad kõige rohkem olulisemaks. Siin võib erinevust seletada majanduslike erinevustega. Eesti töötajad teenivad üldiselt vähem kui Soome töötajad – olenevalt veidi valdkonnas, kus nad töötavad. Eesti inimesed peavad rohkem kaaluma tasakaalu sissetulekute ja kohustuste vahel, kuna elukallidus tõuseb kiiremini kui palgad. Soomes saavad kõrgelt kvalifitseeritud ametite inimesed palka, mis annab neile rohkem vabadust oma otsustes. (Ibid)

Eestis on varemgi analüüsitud töörahulolu kohta bakalaureusetöodes. Nutonen (2018) analüüsis Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas töörahulolu selgitavaid tegureid Eestis ja võrdles neid teguritega, mis selgitavad töörahulolu põhjamaades. Tallinna Tehnikaülikooli tudeng Armulik (2021) analüüsis Eesti ja Soome avaliku ja erasektori töötajate töörahulolu ning tuvastas tegurid, mis sektoriti töörahulolu kujundamisel erinevad.

Käesolev töö on loetletud bakalaureusetööde mõtteline edasiarendus, tutvustades uusi kitsendusi, sest varasemalt ei ole töörahulolu võrreldud Eesti naaberriikidega. Lisaks kaasatakse mudelitesse hulk varem käsitlemata muutujaid, testitakse põhjalikult mudelite asjakohasust ja eemaldatakse potentsiaalselt endogeensuse probleemi tekitavad tunnused.

2. TÖÖRAHULOLU EMPIIRILINE ANALÜÜS

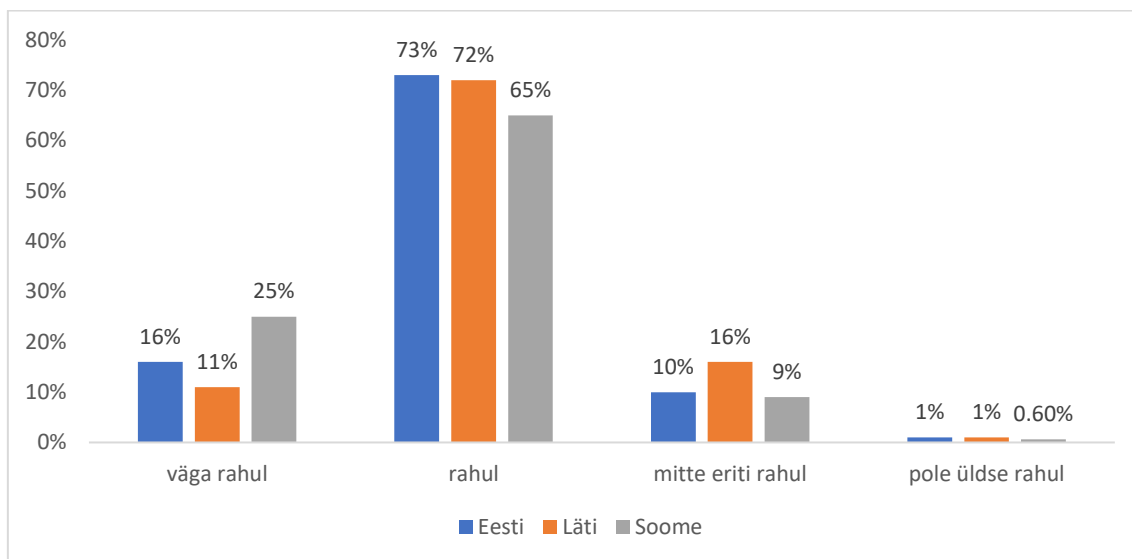
Antud peatükis annab autor ülevaate bakalaureuse töö andmetest ja metoodikast. Seejärel annab autor ülevaate mudeli püstitusest ning analüüsi tulemustest. Autor koostab analüüsi jaoks kolm erinevat mudelit. Esimene mudel kirjeldab Eesti töömotivatsiooni ning seda mõjutavaid tegureid. Teine mudel on loodud Läti töömotivatsiooni mõjutavate tegurite hindamiseks ning kolmas Soome töömotivatsiooni hindamiseks. Analüüsi tulemustes annab autor ülevaate töömotivatsiooni mõjutavatest teguritest kolme riigi näitel.

2.1. Andmed ja metoodika

Antud alapeatükis analüüsib autor töömotivatsiooni mõjutavaid tegureid Eestis, Lätis ja Soomes aastal 2015. Autor kirjeldab ja selgitab enda valimi valikut ning seejärel annab ülevaate valimist ning metoodikast. Käesolevas töös kasutatud andmed pärinevad Euroopa töötingimuste uuringust (EWCS) ning andmed on kätte saadavad *UK Data Service* leheküljelt. Antud uuringut on läbi viidud alates aastast 1990 ning uuringut viiakse läbi iga viia aasta tagant. Autor valis aastakäigu 2015, kuna tegu on kõige hilisemate kättesaadavate andmetega antud uuringus. Uuring põhineb küsimustikul, mille on täitnud töötajad ja füüsilisest isikust ettevõtjad, kes esindavad iga EL-i riigi töötavat elanikkonda. Küsitluses on kasutatud juhuslikku valimit ning tegu on ristanandmetega, kuna autor kasutab ühe näitaja andmeid ühel ajaperioodil.

Aastal 2015 osales Euroopa töötingimuste uuringus 36 riiki ning küsitluses oli 271 küsimust. Aastal 2015 oli kõige kõrgem töörahulolu Taanis (47% vastanuist oli väga rahul), talle järgnes Norra (44%) ning Austria (41%). Kõige madalama töörahuloluga olid riigid: Albaania (11%), Põhja-Makedoonia (8%) ning Serbia (6%). Autor valis analüüsi teostamiseks välja kolm riiki: Eesti, Läti ja Soome. Valitud riigid on sarnase kultuurilise taustaga, ühiskonna korraldusega ning samas kliimavöötmes, mis annab autorile võimaluse riike paremini võrrelda. Autor valis antud riigid, kuna autor on tuttav nende kultuuridega ning majandusliku taustaga. Seetõttu suudab autor luua asjakohaseid järeldusi Eesti, Läti ja Soome riikide võrdluses. Eestist osales antud uuringus 1016 töötajat. Soomest ja Lätist vastavalt 1002 ning 1005 töötajat. Autor eemaldas andmete puhastuse käigus mitte terviklikku infot või ebaloogilisi väärtusi sisaldavad vastanud. Veel eemaldas autor küsitlusest pensionärid. Peale andmete puhastamist jäi analüüsi teostamiseks Eestist 309, Lätist 299 ja Soomest 439 vastanut.

Autor kasutab analüüsis 17 erinevat töörahulolu mõjutavat tegurit. Töörahulolu mõõdeti käesolevas küsitluses küsimusega: „Kas olete üldiselt enda põhipalgatöökoha tingimustega rahul?“. Vastusevariante oli kuus: 1) väga rahul, 2) rahul, 3) mitte eriti rahul, 4) pole üldse rahul, 5) ei ole arvamust, 6) ei soovi vastata. Andmete puhastuse käigus eemaldati vastanud: 5) ei ole arvamust, 6) ei soovi vastata. Jooniselt 1 on näha, et on kõige kõrgem töörahulolu Soomes (25% vastanuist on väga rahul). Eestis on vastanutest väga rahul 16% ning Lätis 11%. Analüüsis kasutab autor töörahulolu sõltuva muutujana. Nii Soomes, Lätis kui ka Eestis on töörahulolu üpris kõrge. Kõikidest riikidest on andnud vastuse „väga rahul“ ning „rahul“ üle 80% elanikkonnast. Väga väike osa elanikkonnast on kas „mitte eriti rahul“ või „pole üldse rahul“. Eestis on vastanuid 11%, Lätis 17% ja Soomes 9.6%.



Joonis 1. Töörahulolu Eesti, Soome ja Läti näitel aastal 2015
Allikas: autori koostatud EWCS andmete põhjal

Tabelis 1 on toodud töörahulolu kirjeldav statistika töörahulolu kohta. Töörahulolu vastusevariante, peale andmete puhastust, oli kuus: 1) väga rahul, 2) rahul, 3) mitte eriti rahul, 4) pole üldse rahul. Küsitluses oli vastajal võimalik valida 4 erineva vastuse vahel. Valides number 1 vastusevariandi, oli vastaja väga rahul enda tööga. Valides number 4 vastusevariandi, polnud vastaja üldse rahul enda tööga. Tabelis 1 on näha, et Lätis on vastajate töörahulolu aritmeetiline keskmine kõige kõrgem (2,06), Soomes kõige madalam (1,85). See tähendab, et Soomes on töörahulolu kõige kõrgem, siis Eestis (1,95) ning viimaks Lätis. Standardhälve näitab hajuvust. Suurim hajuvus on näha Soomes, väikseim Lätis. Autor viis läbi dispersioonanalüüsi, et võrrelda

Eesti, Soome ja Läti töörahulolu. ANOVA testist selgus, et Eesti töörahulolu ei ole võrreldav Soome ega ka Läti töörahuloluga. ANOVA test on lisatud Lisas 6.

Analüüsis käsitletavat sõltumatud muutujad on valitud lähtudes varasematest uuringutest ning töö teoreetilises raamistikus toodud seisukohtadest, mis võiks mõjutada töörahulolu Eestis, Lätis kui ka Soomes. Küsimustikust valis autor välja 16 tegurit. Valituks osutusid: 1) sugu, 2) vanus, 3) sünniriik, 4) palga muutus 12 kuu jooksul, 5) nädalas töötatud tundide arv, 6) kõrvaltöö olemasolu, 7) kodust töötamise võimalus, 8) töömaht, 9) sinu otsene juht respektseb sind, 10) sinu juht kiidab ja hindab sinu tööd, 11) juhtkonna usaldatavus, 12) töö mõju tervisele, 13) tervis, 14) sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval, 15) palk, 16) haridus.

Tabel 1. Töörahulolu kirjeldav statistika Eestis, Soomes ja Lätis

Näitaja	Töörahulolu Eestis	Töörahulolu Soomes	Töörahulolu Lätis
Aritmeetiline keskmine	1,95	1,85	2,06
Mediaan	2,00	2,00	2,00
Miinum	1,00	1,00	1,00
Maksimum	4,00	4,00	4,00
Standardhälve	0,55	0,59	0,52

Allikas: autori koostatud EWCS andmete põhjal

Lisas 1 on toodud kõigi töörahulolu mõjutavate tegurite vastused, mis tõlgendavad tegurite kirjeldavat statistikat. Autor täheldas andmetest, et Soome, Läti ja Eesti küsimustikule vastasid enamasti naised vanuses 44. Kõige vanem vastaja oli 64 aastane ning noorim 19 aastane. Keskmisel vastajatel ei ole muutnud palk 12 kuu jooksul ning ta on sündinud samas riigis, kus tema vanemadki. Keskmisel töötatakse nädalas 42,4 tundi see tähendab, et paljud vastajad teevad ületunde. Enamus vastajatel ei ole kodust võimalik töötada, neil ei ole kõrvaltööd ning neil pole suur töömaht. Enamasti on juht ja juhtkond usaldatavad ning austavad vastajate tööd. Töö mõjutab poolte vastajate tervist, kuid üldiselt on vastajate tervis pigem hea. Enamus vastajaid ei pea enda peret üleval ning vastajate palk on keskmiselt 1270eurot. Keskmisel vastajal on rakenduslik kõrgharidus.

Analüüsi protsessis viib autor läbi korrelatsioonanalüüsi ja regressioonanalüüsi eelnevalt mainitud sõltuva ning sõltumatute muutujatega. Analüüsiks kasutab autor programme Microsoft Excel ning Gretl. Korrelatsioonanalüüs aitab autoril mõista, kui tugev seos on sõltuva muutuja ning sõltumatu

muutuja vahel. Üldjuhul peetakse tugevaks seoseks korrelatsioonikordaja väärtust, mis on üle 0,7 ühiku. Veel annab korrelatsioonanalüüs infot, kas kahe muutuja vahel on positiivne või negatiivne seos. Regressioonanalüüsi ehk regressiooni vähimruutude meetodi abil leiab autor olulised tegurid, mis mõjutavad töörahulolu. Autor koostab kolm korrelatsioonmaatriksit ning kolm regressioonanalüüsi mudelit. Autor analüüsib eraldi nii Eesti, Soome kui ka Läti töörahulolu mõjutavad tegureid.

2.2. Mudeli püstitus ja analüüsi tulemused

Autor on püstitanud uurimisülesandeid, millest üks on leida ja analüüsida töörahulolu mõjutavaid tegureid. Antud alapeatükis analüüsib autor töörahulolu mõjutavaid tegureid ning annab ülevaate kogu analüüsi protsessist. Autor koostab iga valitud riigi kohta ühe korrelatsioonmaatriksi ning regressioonanalüüsi.

Esmalt viis autor läbi korrelatsioonanalüüsid nii Eesti, Läti kui ka Soome kohta, mille tulemused on näha Lisas 2. Korrelatsioonanalüüs, mis teostati Eesti kohta, omas 309 erinevat vaatlust. Antud korrelatsioonikordaja kriitilineväärtus nivool 0,05 on 0,113. Selgub, et olulisuse nivool 0,05 osutuvad statistiliselt oluliseks: 1) sugu, 2) vanus, 3) palga muutus 12 kuu jooksul, 4) kodust töötamise võimalus, 5) juht respektierib sind, 6) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 7) juhtkonna usaldatavus, 8) töö mõju tervisele, 9) sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval. Kõikidel teguritel on nõrk seos töörahuloluga. Pearsoni korrelatsioonikordaja väärtused, mis jäävad 0,1 ja -0,1 vahele, ei ole statistiliselt olulised. Nendeks on: 1) nädalas töötundide arv, 2) kõrvaltöö olemasolu, 3) töömaht, 4) palk. Tabelis 2 on toodud Pearsoni kordajad ning tulemused.

Tabel 2. Eesti töörahulolu mõjutavate tegurite korrelatsioonanalüüs

Tööraahulolu mõjutavad tegurid	Korrelatsioonanalüüsi andmed
Sugu	0,17*
Vanus	0,13*
Sünniriik	-0,16
Palga muutus 12 kuu jooksul	0,12*
Nädalas töötundide arv	-0,05
Kõrvaltöö olemasolu	-0,06
Kodust töötamise võimalus	0,14*
Töömaht	-0,04
Juht respektseb sind	0,21*
Juht kiidab ja hindab sinu tööd	0,23*
Juhtkonna usaldatavus	0,35*
Töö mõju tervisele	0,18*
Tervis	0,30*
Sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval	0,14*
Palk	-0,04
Haridus	-0,17

Allikas: autori koostatud EWCS andmete põhjal

*oluline nivool 0,05

Läti kohta teostatud korrelatsioonmaatriksis on vaatlusi 299. Läti korrelatsioonmaatriksi kriitilineväärtus nivool 0,05 on 0,113. Olulisuse nivool 0,05 on Lätis järgmised tegurid: 1) vanus, 2) palga muutus 12 kuu jooksul, 3) nädalas töötundide arv, 4) juht respektseb sind, 5) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 6) juhtkonna usaldatavus, 7) töö mõju tervisele, 8) tervis. Lätis ei ole töörahuloluga seotud: 1) sugu, 2) sünniriik, 3) kõrvaltöö olemasolu, 4) kodust töötamise võimalus, 5) sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval, 6) palk. Üldiselt on teguritel nõrk seos töörahuloluga. Tabelis kolm on näha kõikide tegurite korrelatsioonikordajad.

Tabel 3. Läti töörahulolu mõjutavate tegurite korrelatsioonanalüüs

Tööraahulolu mõjutavad tegurid	Korrelatsioonanalüüsi andmed
Sugu	-0,01
Vanus	0,12*
Sünniriik	-0,10
Palga muutus 12 kuu jooksul	0,13*
Nädalas töötundide arv	0,14*
Kõrvaltöö olemasolu	-0,02
Kodust töötamise võimalus	0,05
Töömaht	-0,12
Juht respektseb sind	0,22*
Juht kiidab ja hindab sinu tööd	0,25*
Juhtkonna usaldatavus	0,27*
Töö mõju tervisele	0,14*
Tervis	0,22*
Sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval	-0,06
Palk	-0,10
Haridus	-0,16

Allikas: autori koostatud EWCS andmete põhjal

*oluline nivool 0,05

Soome puhul on korrelatsioonmaatriksi kriitilineväärtus 0,098 nivool 0,05. Vaatluste arv on 439. Soome korrelatsioonmaatriksi tulemustest selgub, et kriitilisestväärtusest suuremad korrelatsioonikordajad on teguritel: 1) palga muutus 12 kuu jooksul, 2) juht respektseb sind, 3) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 4) juhtkonna usaldatavus, 5) töö mõju tervisele, 6) tervis. Tööraahulolu ja eelnevalt loetletud näitajate vahel on statistiliselt oluline seos. Soome töörahulolu mõjutavate tegurite Pearsoni korrelatsioonikordaja on toodud Tabelis 4.

Tabel 4. Soome töörahulolu mõjutavate tegurite korrelatsioonanalüüs

Tööraahulolu mõjutavad tegurid	Korrelatsioonanalüüsi andmed
Sugu	0,0011
Vanus	0,0041
Sünniriik	-0,0155
Palga muutus 12 kuu jooksul	0,1148*
Nädalas töötundide arv	0,0946
Kõrvaltöö olemasolu	-0,0028
Kodust töötamise võimalus	0,0294
Töömaht	-0,1242
Juht respektseb sind	0,3055*
Juht kiidab ja hindab sinu tööd	0,3721*
Juhtkonna usaldatavus	0,3711*
Töö mõju tervisele	0,1223*
Tervis	0,1613*
Sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval	0,0230
Palk	-0,0016
Haridus	-0,0300

Allikas: autori koostatud EWCS andmete põhjal

*oluline nivool 0,05

Antud bakalaureusetöö teiseks analüüsimeetodiks on regressioonanalüüs vähimruutude meetodil. Regressioonanalüüsi eesmärgiks on leida seoseid töörahulolu ja valitud tegurite vahel Eesti, Läti ja Soome näitel. Regressioonanalüüs viiakse läbi programmis Gretl. Autor on koostanud mudelid vastavalt korrelatsioonanalüüsi tulemustele ning jätnud välja muutujad, millel on väga nõrk/puuduv seos töörahulolule.

Eesti regressioonanalüüsi mudeli valem ja muutujad:

$$Y = 0,86 + 0,17X_1 + 0,06X_2 + 0,16X_3 + 0,19X_4 + u$$

kus Y – töörahulolu

X₁ – sugu (0 = naine, 1 = mees)

X₂ – kodust töötamise võimalus

X₃ – juhtkonna usaldatavus

X₄ – tervis

u – vabaliige

Antud mudeli regressioonanalüüsi tulemusel $p\text{-value} > \alpha$, kehtib sisukas hüpotees, et mudel on statistiliselt oluline. Antud mudeli determinatsioonikordaja $R\text{-squared}$ on 0.202 see tähendab, et mudeli seletusvõime on ligikaudu 20%. Kõik mudelis olevad sõltumatud muutujad on statistiliselt olulised nivool 0,05. Kõik mudelis olevate tegurite konfidentsid on positiivse märgiga, mis on loogiline antud mudeli puhul. Tablis 5 on toodud töörahulolu mõjutavate tegurite statistiline olulisus. Kõik tegurid on olulised nivool 0,005 või 0,05.

Tabel 5. Eesti regressioonanalüüsi tulemus

Tööra hulolu mõjutavad tegurid	P-value	Koefitsient	St. viga
Sugu	0,0043***	0,171	0,057
Kodust töötamise võimalus	0,0414**	0,057	0,027
Juhtkonna usaldatavus	<0,0001***	0,158	0,031
Tervis	<0,0001***	0,190	0,044
Konstant	<0,0001***	0,855	0,161

***oluline nivool 0,005

**oluline nivool 0,05

Mudeli kuju õigsust kontrollib autor Ramsey RESET testiga. Antud testi $p\text{-value}$ on 0,062 ($0,062 > 0,05$). Saame vastu võtta nullhüpoteesi, mis tähendab, et mudeli kuju on õige. Heteroskedastiivsuse testimiseks kasutab autor White'i testi. Testi tulemusel on $p\text{-väärtus}$ suurem nivooist ning mudelis ei esine olulist heteroskedastiivsust. Antud töös on tegu ristan dmetega, mille puhul autokorrelatsiooni ei saa ilm neda. Järgmisena viib autor läbi Doornik-Hanseni testi. Nullhüpotees võetakse vastu, kui $p\text{-väärtus}$ on suurem kui 0,05. Nullhüpoteesi puhul jääkliikmed alluvad normaaljaotusele. Antud mudeli puhul pidi autor vastu võtma sisuka hüpoteesi, kus jääkliikem d ei allu normaaljaotusele. Viimaks testis autor multikollineaarsuse esinemist mudelis. Autor kontrollib multikollineaarsust *Variance Inflation Factors* (VIF) testi abil. Kui VIF väärtused on suuremad kui 10, siis esineb multikollineaarsus. Antud mudelis ei esine multikollineaarsust. Eesti töörahulolu mudel ning testi on leitavad Lisas 3.

Läti regressioonanalüüsi mudeli valem ja muutujad:

$$Y = 1,04 + 0,007X_1 + 0,08X_2 + 0,09X_3 + 0,16X_4 + u$$

- kus Y – töörahulolu
- X1 – nädalas töötatud tundide arv
- X2 – juht kiidab ja hindab sinu tööd
- X3 – juhtkonna usaldatavus
- X4 – tervis
- u – vabaliige

Läti regressioonimudel on statistiliselt oluline. Mudeli kirjeldusvõime on ligikaudu 14%. Kõik parameetrid on statistiliselt olulised nivool 0,1. Antud mudelis, ei esine multikollineaarsust (*Variance Inflation Factors*). Mudelis esineb heteroskedastiivsus (White'i test), jääkliikmed ei allu normaaljaotusele (Doornik-Hanseni test) ning mudeli kuju on vale (Ramsey RESET test). Mudeli parandamiseks, kasutab autor kohandatud standardvigasid ning eemaldab mudelist nädalas töötatud tundide arvu ning juhtkonna usaldatavuse. Kaks tegurit eemaldati, kuna nende olulisus on nivool 0,1. Kaks alles jäänud tegurit on olulised nivool 0,05. Tehes uuesti Ramsey RESET testi, selgub, et mudeli kuju on õige. Mudelis ei esine multikollineaarsust, kuid antud mudel ei allu jääkliikmete normaaljaotusele ning esineb heteroskedastiivsus. Mudeli kirjeldus võime on langenud 14%-lt 10%-le. Läti mõlemad regressioonimudelid ja testid on leitavad Lisas 5. Tabelis 6 on autor lisanud Läti töörahulolu mõjutavate tegurite statistilise olulisuse.

Tabel 6. Läti viimase regressioonanalüüsi tulemus

Töörahulolu mõjutavad tegurid	P-value	Koefitsient	St. viga
Nädalas töötatud tundide arv	0,0645*	0,006	0,003
Juht kiidab ja hindab sinu tööd	0,0353**	0,078	0,037
Juhtkonna usaldatavus	0,0884*	0,092	0,053
Tervis	0,0005***	0,163	0,046
Konstant	<0,0001***	1,043	0,186

***oluline nivool 0,005

**oluline nivool 0,05

*oluline nivool 0,1

Soome regressioonanalüüsi mudeli valem ja muutujad:

$$Y = 0,72 + 0,08X1 + 0,08X2 + 0,12X3 + 0,09X4 + 0,25X5 + u$$

- kus Y – töörahulolu

- X1 – palga muutus 12 kuu jooksul
- X2 – juht kiidab ja hindab sinu tööd
- X3 – juhtkonna usaldatavus
- X4 – tervis
- X5 – juht respektseb sind
- u – vabaliige

Tabel 7. Soome regressioonanalüüsi tulemus

Tööra hulolu mõjutavad tegurid	P-value	Koefitsient	St. viga
Palga muutus 12 kuu jooksul	0,0476**	0,08	0,039
Juht kiidab ja hindab sinu tööd	0,0031***	0,08	0,025
Juht respektseb sind	0,0031***	0,25	0,084
Juhtkonna usaldatavus	0,0014***	0,12	0,023
Tervis	<0,0001***	0,08	0,036
Konstant	<0,0001***	0,71	0,151

***oluline nivool 0,005

**oluline nivool 0,05

Soome regressioonimudel on statistiliselt oluline ning antud mudeli kirjeldusvõime on 21%. Kõik muutujad on statistiliselt olulised nivool 0,05. Soome regressioonanalüüsi mudeli kuju on õige (Ramsey RESET test $p\text{-value} > \alpha$), ei esine multikollineaarsust (*Variance Inflation Factors*), ei esine heteroskedastiivsus (White'i test $p\text{-value} > \alpha$) ning jääkliikmed alluvad normaaljaotusele (Doornik-Hanseni test $p\text{-value} > \alpha$). Soome regressioonanalüüs ning testid on leitavad Lisas 5. Tabelis 7 on autor toonud välja tööra hulolu mõjutavate tegurite statistilise olulisuse. Soome mudeli puhul on tegurid olulised nivool 0,05 ja 0,005.

2.4. Järeldused

Autor koostas kolm mudelit tööra hulolu analüüsiks. Mudelitest selgus, et tööra huolu ei mõjuta: 1) vanus, 2) sünniriik, 3) kõrvaltöö olemasolu, 4) töömaht, 5) töö mõju tervisele, 6) sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval, 7) palk, 8) haridus. Eelnevalt loetletud teguritest ei osutunud statistiliselt oluliseks ükski tegur Eesti, Läti ja Soome regressioonimudelil ning seetõttu tööra hulolu ei mõjuta. Eelnevalt mainitud Omar ja Ogenyi (2006) täheldasid enda uurimuses, et tööra hulolul on olulised seosed lisatasu maksmisel. Palka on varasemates uuringutes peetud oluliseks näitajaks töötajate tööra hulolu suurendamisel. (Sharma & Bajpai, 2011) Antud töös taolist seost ei leitud.

Eesti töörahulolu analüüsi käigus selgus, et kõik statistiliselt olulised näitajad on positiivse ning nõrga seosega. Korrelatsioon analüüsis statistiliselt olulisteks näitajateks osutusid: 1) sugu, 2) vanus, 3) palga muutus 12 kuu jooksul, 4) kodust töötamise võimalus, 5) juht respektseb sind, 6) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 7) juhtkonna usaldatavus, 8) töö mõju tervisele, 9) sina oled suurima palgaga peres ning pead peret üleval. Regressioonanalüüsist selgus, et töörahulolu Eestis mõjutavad sugu, kodust töötamise võimalus, juhtkonna usaldatavus ning tervis. Regressioonanalüüsi tulemusel on meeste töörahulolu kõrgem kui naistel. Varasemast uuringust ilmneb järjepidevad erinevusi meeste ja naiste töörahulolus, kus naiste töörahulolu on madalam kui meestel. (Kamdrón, 2015) Regressioonanalüüsist selgus, et mida vähem kodust töötati, seda suurem oli töörahulolu. Kodust töötamisel, mida positiivsem on vastus seda vähem kodust töötati. Antud regressioonanalüüsis on kodust töötamise koefitsient 0,06. Soo puhul on koefitsient 0,17. See tähendab, et kui vastaja oli naissoost siis see mõjutab töörahulolu enam kui meessoost vastaja puhul. Juhtkonna usaldatavuse puhul oli oluline, et juhtkond oleks vastajale usaldatav. Juhtkonna usaldatavuse koefitsient on 0,16. Viimaks osutus oluliseks teguriks tervis. Mida halvem oli töötaja tervis, seda rohkem mõjutas see töörahulolu. Tervise regressioonanalüüsi koefitsient oli 0,19. Töörahulolu suurendasid veel juhtkonna usaldatavus ning hea tervis.

Läti töörahulolu analüüsi tulemusel selgus, et töörahulolu mõjutavad tegurid on nõrga ja positiivse seosega: 1) vanus, 2) palga muutus 12 kuu jooksul, 3) nädalas töötundide arv, 4) juht respektseb sind, 5) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 6) juhtkonna usaldatavus, 7) töö mõju tervisele, 8) tervis. Regressioonanalüüsi tulemusel leidis autor, et statistiliselt olulised näitajad nivool 0,05 on: 1) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 2) tervis. Teooriast selgub, et Herzbergi rahulolufaktoriteks on saavutused ning saavutuste tunnustamine. (Alshmemri, Shahwan-Akl & Maude, 2017) Esimene tegur ühtib teooriaga ning on loogiline – mida rohkem tehtud tööd hinnatakse seda suurem on töörahulolu Lätis. 2015 aastal Ludviga, Sennikova ja Kalvina Lätis läbiviidud uuringus selgus, et palgal ei ole otsest mõju tööga rahulolule. Antud töös selgus samuti, et palgal ei ole seost töörahuloluga Lätis. Läti regressioonanalüüsist selgus, et mida rohkem tunde töötati seda suurem oli töörahulolu. Antud seos ei ole loogiline. Kuid kuna Läti Mudelis ei esine multikollineaarsust, kuid antud mudel ei allu jääkliikmete normaaljaotusele ning esineb heteroskedastiivsus, siis pole mudel asjakohane.

Soome kohta koostatud korrelatsioonanalüüsist leidis autor positiivse nõrga seose töörahulolu ja järgnevate muutujate vahel: 1) palga muutus 12 kuu jooksul, 2) juht respektseb sind, 3) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 4) juhtkonna usaldatavus, 5) töö mõju tervisele, 6) tervis.

Regressioonanalüüsist selgus, et Soomes mõjutavad töörahulolu: 1) palga muutus 12 kuu jooksul, 2) juht kiidab ja hindab sinu tööd, 3) juhtkonna usaldatavus, 4) tervis, 5) juht respektseb sind. Mudeli märgid on loogilised. Soomes hinnatakse enim juhi ning juhtkonna panust töösse. Soomes mõjutab töörahulolu ka tervis ning palga muutus (palgatõus). Palgatõus osutus autori jaoks üllatuseks, kuna Hanna Kekäläinen koostatud magistritöö põhjal „*A qualitative study into preferred style of leadership and job satisfaction in Finland and Estonia*“ selgus, et soomlastele ei osutunud palk nii oluliseks näitajaks, kui eestlastele töörahulolu puhul. Soome regressioonanalüüsi tulemusel selgus, et mida rohkem tõusis palk, suurem oli juhi kiitus, suurem oli juhtkonna usaldatavus, parem oli tervis, seda suurem oli töörahulolu. Regressioonanalüüsi koefitsiendid olid vastavalt: 1) palga muutus 12 kuu jooksul 0,08, 2) juht kiidab ja hindab sinu tööd 0,08, 3) juhtkonna usaldatavus 0,12, 4) tervis 0,09, 5) juht respektseb sind 0,25.

Kõikide mudelite regressioonanalüüsi mudelid on madala kirjeldusvõimega, kuid madal kirjeldusvõime on ka varasemalt uurinud töörahulolu ja seda mõjutavate tegurite Walter Armuliku (2019) bakalaureusetöö regressioonanalüüsi mudelitel.

Bakalaureusetöö teostamiseks oli püstitatud kaks hüpoteesi. Esimene hüpotees, mille autor püstitas: paindlik tööaeg ning väiksem töökoormus mõjutab tööga rahulolu Eestis, Soomes ja Lätis. See lähtub Razig & Maulabakhsi (2015) uuringule, kus tuli välja positiivne seos paindlikul tööajal ja väiksemal tööajal tööga rahulolul. Antud töös ei leidnud autor kinnitust püstitatud hüpoteesile. Teiseks töö hüpoteesiks oli: palk mõjutab tööga rahulolu suurel määral Eestis, Soomes ja Lätis. See tugineb Sharma & Bajpai (2011) uuringule, mis väitis, et palgaga rahulolu on tööga rahulolul suurim. Autor leidis Soome töörahulolu regressioonanalüüsis, et palga muutus mõjutab soomlaste töörahulolu, kuid ei leidnud otsest seost palga ja töörahulolu vahel. Hüpotees ei leidnud kinnitust antud bakalaureusetöös.

Võrreldes Soome, Eesti ja Läti mudeleid, leidis autor, et enamus töörahulolu mõjutavad tegurid on riigiti erinevad, kuid leidub sa samu tegureid. Autor leidis Eesti mudeli puhul, et Eestis mõjutab sugu töörahulolu. See võib olla seotud palgalõhe probleemiga, mis võib olla Eestis tugevamalt teadvustatud probleem, kui seda on Soomes ning Lätis. Veel pidasid Eesti vastajad oluliseks kodust töötamise võimalust, kuid Soome ja Läti töörahulolu see ei mõjutanud. Põhjus võib olla selles, et Soome ning Läti kodanikele on muud tegurid töörahulolu puhul olulisemad nagu näiteks juhi tunnustused ja austus. Clark (1997) väidab, et töötajad tunnevad ennast rahulolematult, kui juhendaja ei austa neid ja/või ei võeta töötajaid otsustusprotsessis arvesse. Tervis kui ka juhtkonna

usaldatavus osutused oluliseks kõigis mudelites. Kuna naaberriikides on sarnased probleemid tervisele kui ka sarnane struktuur ettevõtetel on tulemus loogiline.

Autorit üllatas enim analüüsi tulemustes töörahulolu nõrk seos palgaga. Omar ja Ogenyi (2006) ning ka Hanna Kekäläinen (2015, magistr töö) täheldasid palga seoseid töörahuloluga. Hanna Kekäläinen täheldas eriti tugevat seost Eesti töörahulolu ning palga vahel. Antud bakalaureusetööst taolist järeldust teha ei ole võimalik.

KOKKUVÕTE

Tõejõud on tänapäeval organisatsioonile peamine edutegur, mistõttu organisatsioonid mõtlevad ja pingutavad palju, et välja selgitada töötajate rahulolu tase, selleks, et tõsta nende tootlikkust ja saavutada üldist organisatsiooni eesmärki. Töötajate tootlikkust mõjutavad paljud tegurid, sealhulgas motivatsioon, tööga rahulolu, töötasu, töökeskkond, organisatsioonikultuur, juhtimisstiil, organisatsiooni struktuur jne. Tööga rahulolu on üks keerukamaid valdkondi, millega tänapäeva juhid oma töötajate juhtimisel silmitsi seisavad. Üle maailma on tööga rahulolu kohta tehtud tuhandeid töid ja uuringuid.

Käesolevas töö eesmärgiks oli leida millised tegurid mõjutavad töörahulolu Eesti, Soome ja Läti näitel ning analüüsiprotsessi käigus loodi mitu regressioonimudelit mis toovad esile muutujad, mis töörahulolu mõjutavad ning millest on töös esitatud kolm. Viidi läbi ka korrelatsioonianalüüs kus analüüsiti töörahulolu mõjutavate tegurite olulisust ning kas nendel muutujatel on positiivne või negatiivne seos töörahulolule. Töös kasutatavad andmed pärinevad *European Working Conditions Survey* (EWCS) 2015 aasta uuringust. Kolm regressioonianalüüsi keskendusid töörahulolu mõjutavatele teguritele Eestis, Soomes ja Lätis.

Järgnevalt viidi läbi korrelatsioon ja regressioonianalüüsid, et tuvastada tegurid, mis töörahulolu kujundavad. Uuringu analüüsi tulemustest selgub, Eestis, Lätis ja Soomes on töörahulolu ja valitud tegurite vahel nõrk positiivne seos ning paljude autori valitud tegurite ja töörahulolu vahel puudub igasugune seos. Regressioonanalüüsist selgus, et Eestis mõjutavad töörahulolu: 1) sugu, 2) kodust töötamise võimalus, 3) juhtkonna usaldatavus, 4) tervis. Lätis on statistiliselt olulised töörahulolu mõjutavad tegurid: 1) nädalas töötatud tundide arv, 2) juht kiidab ja austab sind, 3) juhtkonna usaldatavus, 4) tervis. Soome mudelist selgus, et töörahulolu mõjutavad: 1) palga muutus 12 kuu jooksul, 2) juht respektierib sinu tööd, 3) juht kiidab ja austab sind, 4) juhtkonna usaldatavus, 5) tervis.

Töö eesmärgiks oli statistiliste andmete põhjal välja selgitada, millised tegurid mõjutavad töörahulolu Eestis, Soomes ja Lätis. Eesmärgi saavutamiseks oli püstitatud uurimisülesanded, millest kõik said töö teooria kui ka empiirilises osas täidetud: 1) autor andis ülevaate töörahulolu olemusest ja seda mõjutavatest teguritest ja nende tõstmise võimalusest, 2) anti ülevaade varasematest töörahulolu uuringutest, 3) anti ülevaade uuringus kasutatud andmetest, metoodikast ning tööprotsessist, 4) leiti ja analüüsiti seoseid töörahulolu ja valitud tegurite vahel.

Bakalaureusetöö teostamiseks oli püstitatud kaks hüpoteesi. Autor püstitas hüpoteesi, et väiksem töökoormus mõjutab tööga rahulolu Eestis, Soomes ja Lätis. Antud hüpotees lähtub Razig & Maulabakhsi (2015) uuringule, kus tuli välja positiivne seos väiksemal tööajal tööga rahulolul. Esimene hüpotees ei leidnud kinnitust, kuna autor leidis tööaja ja töörahulolu vahel nõrga seose. Nii Eesti, Läti kui ka Soome korrelatsioon mudelis on töömaht negatiivse märgiga. Teiseks püstitas autor hüpotees, et palk mõjutab töörahulolu suurel määral Eestis, Soomes ja Lätis. See tugineb Sharma & Bajpai (2011) uuringule, mis väitis, et palgaga rahulolu on tööga rahulolul suurim. Autor leidis Soome töörahulolu regressioonanalüüsis, et palga muutus mõjutab soomlaste töörahulolu, kuid ei leidnud otsest seost palga ja töörahulolu vahel. Mitte kumbki hüpotees ei leidnud kinnitust antud bakalaureusetöös.

SUMMARY

Nowadays, the workforce is a key success factor for an organization. Therefore, organizations think and put a lot of effort into employee satisfaction levels to increase their productivity and the overall goal of the organization. Employee productivity is affected by many factors, including motivation, job satisfaction, pay, work environment, organizational culture, leadership style, organizational structure, and so on. Job satisfaction is one of the most challenging areas facing today's employees. Although thousands of surveys have been conducted globally on job satisfaction, this is one of the less researched areas.

The objective of the present paper was to find out what factors were influencing job satisfaction in Estonia, Finland, and Latvia, and during the analysis, regression models were created that reveal the changes that affect job satisfaction and there are three of them in the research. A correlation analysis was also performed to analyse the significance of the factors influencing job satisfaction and whether these changes are linearly positive or negative. The data used in the work come from European Working Conditions Survey (EWCS) from 2015. Three regression analyses focused on factors influencing job satisfaction in Estonia, Finland, and Latvia.

Correlation and regression analyzes were then performed to identify the factors that shape job satisfaction. The results of the analysis of the study indicate that in Estonia, Latvia and Finland there is a weak positive correlation between job satisfaction and the selected factors, and there is no correlation between many of the factors chosen by the author and job satisfaction. The regression analysis revealed that job satisfaction in Estonia is influenced by: 1) gender, 2) the possibility to work from home, 3) the reliability of management, 4) health. In Latvia, the factors influencing job satisfaction are statistically significant: 1) the number of hours worked per week, 2) the manager praises and respects you, 3) the reliability of the management, 4) health. The Finnish model showed that job satisfaction is affected by: 1) a change in salary over 12 months, 2) the manager respects your work, 3) the manager praises and respects you, 4) the reliability of the management, 5) health.

The aim of the study was to find out based on statistical data which factors influence job satisfaction in Estonia, Finland, and Latvia. To achieve the goal, research tasks were set, all of which were completed in the theory as well as in the empirical part: 1) the author gave an overview of job satisfaction and the factors influencing it and the possibility to increase them, 2) gave an

overview of previous job satisfaction studies, and the work process, 4) the relationships between job satisfaction and selected factors were found and analyzed.

Two hypotheses were put forward for the bachelor's thesis. The author hypothesized that flexible working hours and lower workload affect job satisfaction in Estonia, Finland, and Latvia. This hypothesis is based on a study by Razig & Maulabakhs (2015), which found a positive relationship between flexible working hours and job satisfaction during shorter working hours. Second, the author hypothesized that wages have a significant effect on job satisfaction in Estonia, Finland, and Latvia. This is based on a study by Sharma & Bajpai (2011) which found that wage satisfaction is highest in job satisfaction. In the regression analysis of job satisfaction in Finland, the author found that the change in wages affects the job satisfaction of Finns but did not find a direct link between wages and job satisfaction. Neither of the hypothesis was accepted in this bachelor's thesis.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal* 2017;14(5). Kättesaadav:

https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf. 20.04.2022

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*. Vol.3, issue 4, 77-

86. Kättesaadav:https://www.researchgate.net/publication/222103547_Job_Satisfaction_A_Literature_Review, 23.03.2022

Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935-946. Kättesaadav:

<https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/9667/9765>. 26.04.2022

Badrianto, Y., Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Neginak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).

Kättesaadav: <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>. 04.05.2022

Bakotić, D., Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4 No. 2; February 2013. Kättesaadav:

https://www.academia.edu/download/56545203/working_condition_1.pdf

Chang, H. (2017). Does leadership matter? Study of leadership style, job performance and job satisfaction. *Poslovna ekonomija*, 12(2). Kättesaadav:

<https://aseestant.ceon.rs/index.php/poseko/article/view/16191>. 26.04.2022

Chaudhry, M.S., Sabir, 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. *Journal of commerce*. ISSN: 2218-8118, 2220-6043, 2011-10-01, Vol.3 (4), p.1.

Kättesaadav: <https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Chaudhry-11/publication/321905698>. 13.04.2022.

Chien, J-C. (2013). Examining Herzberg's Two Factor Theory in a Large Chinese Chemical Fiber Company. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*. Vol:7, No:6, 2013. Kättesaadav:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.1063078>. 20.04.2022

Dartey-Baah, K., Amoako, K. G. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.9, 2011. 20.04.2022

Dhurup, M., Surujlal, J., Kabongo, D. M. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: a case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492. Kättesaadav:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000605>. 04.05.2022

Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. *In 2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)* (pp. 406-415), Atlantis Press. Kättesaadav:

<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icoemis-19/125921301>. 25.04.2022

Griffin, M. A., Patterson, M. G., West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 537-550. Kättesaadav:

<https://www.jstor.org/stable/3649557>. 04.05.2022

Indermun, V., & Bayat, M. (2013). The Job satisfaction–Employee performance relationship: a theoretical perspective. *International journal of Innovative Research in Management*, 11(2), 1-9. Kättesaadav: https://nanopdf.com/download/the-job-satisfaction-employee_pdf. 25.04.2022

Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani., Prihatin, E., Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.2, Issue. 1. Kättesaadav: <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160/103>. 20.04.2022

Kamdron, T. (2015). Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation. *Pärnu College, University of Tartu, Pärnu, Estonia*. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation. 20.04.2022

Kekäläinen, H. (2019). “You have to act as a labour union for the employees”: A qualitative study into preferred style of leadership and job satisfaction in Finland and Estonia. Master’s Thesis: International Business Management. Kättesaadav: <https://www.theseus.fi/handle/10024/172525>. 22.04.2022

Lee, Y. J., & Sabharwal, M. (2016). Education–job match, salary, and job satisfaction across the public, non-profit, and for-profit sectors: Survey of recent college graduates. *Public Management Review*, 18(1), 40-64. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.957342>. 04.05.2022

Lin, S. C., & Lin, J. S. J. (2011). Impacts of coworkers relationships on organizational commitment-and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409. Kättesaadav: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/OE0258634882>. 26.04.2022

Ludviga, I., Senņikova, I., & Kalviņa, A. (2016). Turnover of public sector employees and the mediating role of job satisfaction: an empirical study in Latvia. In SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference (Vol. 4, pp. 364-378). Kättesaadav: <http://journals.rta.lv/index.php/SIE/article/view/1577>. 22.04.2022

Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. Kättesaadav: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>. 20.04.2022

Revenio, J, Jr. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol.5, Issue 6, 36-42. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review-of-Their-Relationship.pdf, 23.03.2022

Sharma, J. P., Bajpai, N. (2011). Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization. *European Journal of Social Sciences*. Volume 18, Number 3. Kättesaadav: <http://www.isihome.ir/freearticle/ISIHHome.ir-21009.pdf>, 19.04.2022

Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141-161. Kättesaadav: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.671.7011&rep=rep1&type=pdf>. 26.04. 2022

LISAD

Lisa 1. EWCS uuringu küsimused ja vastuse variandid

Järjestustunnused	Töös kasutatav kodeering
Tööraahulolu	Väga rahul Rahul Ei ole rahul Ei ole üldse rahul
Palga muutus 12 kuu jooksul	Tõusis palju Tõusis natuke Ei muutunud Langes natuke Langes palju
Kodust töötamise võimalus	Kogu aeg Umbes $\frac{3}{4}$ ajast Pool ajast Umbes $\frac{1}{4}$ ajast Ei ole võimalik kodust töötada
Töömaht	Kogu aeg suur Umbes $\frac{3}{4}$ ajast suur Pool ajast suur Umbes $\frac{1}{4}$ ajast suur Pole kunagi suur töömaht
Sinu otsene juht kiidab ja hindab sinu tööd	Nõus Peaaegu nõus Ei nõustu ega ka ole nõus Pigem ei nõustu Ei nõustu
Juhtkond on usaldatav	Nõus Peaaegu nõus Ei nõustu ega ka ole nõus Pigem ei nõustu Ei nõustu
Tervis	Väga hea Hea Normaalne Halb Väga halb
Haridustase	Lasteaia haridus Põhikooli haridus Madalam gümnaasiumi haridus Kõrgem gümnaasiumi haridus Rakenduslik kõrgharidus Lühiajaline kõrgharidus Bakalaureusekraad Magistrikraad Doktorikraad

Binaartunnused	
Sugu	Naine Mees
Sündinud samas riigis, kus sinu vanemad	Jah Ei
Kõrvaltöö olemasolu	Jah Ei
Juht respektseb sind	Jah Ei
Töö mõjutab tervist	Jah Ei
Sina oled suurima sissetulekuga leibkonnas ja pead leibkonda üleval	Jah Ei
Arvtunnused	
Vanus	Vastaja vanus
Nädalas töötundide arv	Vastaja töötundide arv nädalas
Palk	Vastaja palk eurodes

Lisa 2. Korrelatsioonanalüüsi tulemused Eesti, Soome ja Läti

SOOME	Töörahulolu	Sugu	Vanus	Sünniriik	uutus 12 kuu las töötundidele, kõrvaltöötamise võ	Töömaht	e juht respektidab ja hindatonna usaldatõ mõju tervise	Sinu tervis	na sissetuleku	Palk	Haridus					
Töörahulolu	1															
Sugu	0.00114876	1														
Vanus	0.00408151	-0.1504114	1													
Sünniriik	-0.0154836	0.05606562	0.00714756	1												
Palga muutus 12 kuu jooksul	0.11477915	-0.0654133	0.15590443	-0.020663	1											
Nädalas töötundide arv	0.09455462	0.27769876	-0.1085442	-0.0140134	-0.0623108	1										
Kõrvaltöö olemasolu	-0.0027868	0.03675862	0.01638636	0.01145347	0.1009067	-0.0637672	1									
Kodust töötamise võimalus	0.02944052	-0.0919045	0.02817181	0.17939465	-0.0378012	-0.1360141	-0.0783579	1								
Töömaht	-0.1241877	-0.0824273	0.06340351	0.00685253	-0.0224321	-0.1063333	0.05015092	0.00263328	1							
Sinu otsene juht respektiirib sind	0.30550872	0.05250481	-0.0839664	0.0191672	0.02554119	0.0654962	-0.1671069	0.03677953	-0.1044211	1						
Sinu juht kiidab ja hindab sinu tööd	0.37212968	-0.0406087	-0.0297089	0.00077538	0.0686583	0.07053588	-0.0027353	0.06977096	-0.1118293	0.46420647	1					
Juhtkonna usaldatavus	0.37113662	-0.0460358	-0.0635146	0.06617733	-0.0124844	-0.0358493	-0.0097724	0.0961192	-0.1621433	0.26706259	0.48617653	1				
Töö mõju tervisele	0.12230724	-0.0346739	-0.0183686	-0.053578	0.00607209	0.02543619	-0.0123831	0.06840841	-0.0919312	0.06599951	0.04551617	0.10705169	1			
Tervise seisund	0.1612827	0.01036531	0.18793532	0.0037132	0.14818834	-0.0879472	0.01099374	0.03451776	0.06703226	0.03337338	0.05391594	0.11467108	0.14521944	1		
Sina oled suurima sissetulekuga perekonnas	0.02299887	0.36261328	0.0255043	0.09402424	-0.0488053	0.18629333	0.04623062	-0.0725909	-0.0121262	-0.0563493	0.01438684	-0.0517866	-0.072395	-0.002515	1	
Palk	-0.0015778	0.37055402	0.01572792	-0.0201974	-0.1057624	0.46788787	-0.0978288	-0.2422619	-0.1233226	-0.0537944	-0.1023326	-0.0519581	-0.032731	-0.2101437	0.22273796	1
Haridus	-0.0299604	-0.2256089	-0.0588386	-0.0455206	-0.1022653	-0.0985777	0.05646351	-0.0743631	-0.0744676	-0.0811716	-0.1244624	-0.0171222	-0.0889828	-0.2166014	-0.0691984	0.12845518

EESTI	Töörahulolu	Sugu	Vanus	Sünniriik	uutus 12 kuu las töötundidele, kõrvaltöötamise võ	Töömaht	e juht respektidab ja hindatonna usaldatõ mõju tervise	Sinu tervis	na sissetuleku	Palk	Haridus					
Töörahulolu	1.00															
Sugu	0.17	1.00														
Vanus	0.13	-0.18	1.00													
Sünniriik	-0.16	0.03	-0.13	1.00												
Palga muutus 12 kuu jooksul	0.12	0.07	0.09	-0.20	1.00											
Nädalas töötundide arv	-0.05	0.02	-0.06	0.04	0.11	1.00										
Lisaks põhiteole, kõrvaltöö olemasolu	-0.06	-0.05	0.06	-0.03	-0.05	-0.03	1.00									
Kodust töötamise võimalus	0.14	-0.02	0.12	-0.05	0.04	-0.12	0.03	1.00								
Töömaht	-0.04	-0.17	0.11	0.01	-0.01	-0.03	0.07	0.13	1.00							
Sinu otsene juht respektiirib sind	0.21	0.12	-0.03	-0.16	0.07	-0.03	-0.09	0.05	-0.04	1.00						
Sinu juht kiidab ja hindab sinu tööd	0.23	0.08	0.04	-0.21	0.18	-0.01	-0.02	-0.03	-0.06	0.54	1.00					
Juhtkonna usaldatavus	0.35	0.11	-0.02	-0.10	0.10	-0.02	-0.04	0.06	-0.08	0.39	0.43	1.00				
Töö mõju tervisele	0.18	0.13	0.00	-0.21	0.09	-0.09	0.01	0.00	-0.08	0.12	0.14	0.15	1.00			
Sinu tervis	0.30	-0.02	0.41	-0.25	0.14	-0.04	0.05	0.10	-0.05	0.19	0.22	0.24	0.21	1.00		
Sina oled suurima sissetulekuga perekonnas	0.14	0.33	0.04	-0.02	-0.06	-0.04	0.02	0.03	-0.02	0.01	0.00	0.01	0.10	0.02	1.00	
Palk	-0.04	0.44	-0.23	0.10	-0.10	0.02	-0.06	-0.18	-0.28	0.03	-0.06	-0.07	-0.02	-0.24	0.23	1.00
Haridus	-0.17	-0.24	0.07	-0.08	-0.02	-0.04	-0.04	-0.25	-0.04	-0.08	-0.09	-0.13	-0.04	-0.12	-0.09	0.14

LÄTI	Töörahulolu	Sugu	Vanus	Sünniriik	uutus 12 kuu las töötundidele, kõrvaltöötamise võ	Töömaht	e juht respektidab ja hindatonna usaldatõ mõju tervise	Sinu tervis	na sissetuleku	Palk	Haridus					
Töörahulolu	1															
Sugu	-0.0145609	1														
Vanus	0.12367626	-0.1850821	1													
Sünniriik	-0.0993907	0.0661981	-0.1715453	1												
Palga muutus	0.12583538	0.05598746	0.15596511	-0.0008021	1											
Nädalas tööt	0.14430771	0.15690596	-0.1429606	-0.0516733	-0.1065355	1										
Lisaks põhiteole	-0.0236629	0.05416775	0.00505752	0.06255448	0.06591973	-0.0833508	1									
Kodust tööt	0.04897	0.15379744	-0.0495519	0.01412024	0.01331912	0.15438847	-0.118581	1								
Töömaht	-0.1158849	-0.1314493	0.07836966	-0.0139044	0.09503543	-0.1431524	-0.058462	-0.0184997	1							
Sinu otsene j	0.21568794	-0.0091251	0.04045385	-0.1340772	0.10452886	0.08460745	-0.169551	-0.0113934	-0.0605518	1						
Sinu juht kiid	0.25259091	0.01248521	0.11579449	-0.1248585	0.20728976	0.10130805	0.00981274	-0.0159747	-0.0448808	0.44926345	1					
Juhtkonna us	0.27031574	-0.0131855	-0.0004207	-0.0479667	0.23209373	0.11166684	0.00510587	0.07999776	-0.0294806	0.35392709	0.40740554	1				
Töö mõju ter	0.13960103	0.03502754	0.12841955	0.06959153	0.05811731	0.14067315	0.05276016	0.02226486	-0.1470763	0.0700962	0.06996914	0.20906139	1			
Sinu tervis	0.21836859	-0.1695887	0.43822377	-0.0525001	0.11890117	-0.0535239	-0.0781792	-0.0477676	-0.0342301	0.11172185	0.09702526	0.15019846	0.19184716	1		
Sina oled suu	-0.0581195	0.43679581	0.05415228	-0.0336838	0.03038758	0.02583413	0.06762302	0.02416415	-0.0601	0.04935666	0.05758874	-0.0782937	-0.0335822	-0.0540689	1	
Palk	-0.1038243	0.34938562	-0.1446023	-0.0152449	-0.1638575	0.2726898	0.12778967	0.02336488	-0.1781328	-0.0548791	-0.0366282	-0.063893	0.03206556	-0.2497755	0.20275189	1
Haridus	-0.1565881	-0.1000003	-0.0758505	0.12513239	-0.1698625	-0.0091161	0.13443754	-0.0340595	-0.0009788	-0.07852	-0.1472896	-0.1572508	0.01496562	-0.2363396	-0.1634184	0.25367482

Lisa 3. Eesti töörahulolu regressioonanalüüs ja testid

Eesti töörahulolu analüüs: OLS, using observations 1-309					
Dependent variable: TAArahulolu					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	0.85538	0.161301	5.303	<0.0001	***
Sugu	0.171998	0.0597785	2.877	0.0043	***
KodusttAAt	0.0572989	0.0279719	2.048	0.0414	**
Juhtkonnau	0.158941	0.0312075	5.093	<0.0001	***
Sinutervis	0.19094	0.0447945	4.263	<0.0001	***
Mean depen	1.954693		S.D. depen	0.550577	
Sum square	74.49752		S.E. of regr	0.495033	
R-squared	0.202089		Adjusted R-	0.191590	
F(4, 304)	19.24871		P-value(F)	3.97e-14	
Log-likeliho	-218.6641		Akaike crite	447.3282	
Schwarz cri	465.9949		Hannan-Qu	454.7912	
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 11.4977					
with p-value = P(Chi-square(13) > 11.4977) = 0.569196					
White's test for heteroskedasticity (squares only) -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 8.5526					
with p-value = P(Chi-square(7) > 8.5526) = 0.286392					
Breusch-Pagan test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 2.85022					
with p-value = P(Chi-square(4) > 2.85022) = 0.583195					
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 28.9286					
with p-value = 5.22691e-07					
Chow test for structural break at observation 155 -					
Null hypothesis: no structural break					
Test statistic: F(5, 299) = 0.656623					
with p-value = P(F(5, 299) > 0.656623) = 0.656667					

Auxiliary regression for RESET specification test

OLS, using observations 1-309

Dependent variable: TAArahulolu

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	4.31123	1.52648	2.824	0.0051	***
Sugu	3.02034	1.39075	2.172	0.0307	**
KodusttAAtamisev~	1.00287	0.458858	2.186	0.0296	**
Juhtkonnausaldat~	2.78834	1.28749	2.166	0.0311	**
Sinutervis	3.35033	1.54169	2.173	0.0305	**
yhat^2	-8.37174	3.92778	-2.131	0.0339	**
yhat^3	1.38668	0.628883	2.205	0.0282	**

Test statistic: $F = 2.807179$,

with p-value = $P(F(2,302) > 2.80718) = 0.062$

Lisa 4. Läti töörahulolu regressioonanalüüs ja testid

Algne mudel:

Model 4: OLS, using observations 1-299					
Dependent variable: TAArahulolu					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	1.04382	0.178273	5.855	<0.0001	***
NAdalastAA	0.0066982	0.00305	2.196	0.0289	**
Sinujuhtkiid	0.078361	0.0300272	2.61	0.0095	***
Juhtkonnau	0.0921465	0.0331969	2.776	0.0059	***
Sinutervis	0.163642	0.0485612	3.37	0.0009	***
Mean depen	2.060201		S.D. depen	0.521087	
Sum square	69.45243		S.E. of regr	0.486038	
R-squared	0.141677		Adjusted R-	0.129999	
F(4, 294)	12.13206		P-value(F)	3.85e-09	
Log-likeliho	-206.0223		Akaike crite	422.0446	
Schwarz cri	440.5468		Hannan-Qu	429.4500	
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 49.4433					
with p-value = P(Chi-square(14) > 49.4433) = 7.56583e-06					
White's test for heteroskedasticity (squares only) -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 41.7902					
with p-value = P(Chi-square(8) > 41.7902) = 1.48268e-06					
Breusch-Pagan test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 34.3323					
with p-value = P(Chi-square(4) > 34.3323) = 6.3695e-07					
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 22.0508					
with p-value = 1.62825e-05					
Chow test for structural break at observation 150 -					
Null hypothesis: no structural break					
Test statistic: F(5, 289) = 1.44436					
with p-value = P(F(5, 289) > 1.44436) = 0.208307					

Auxiliary regression for RESET specification test

OLS, using observations 1-299

Dependent variable: TAArahulolu

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	

const	20.0797	7.67455	2.616	0.0093	***
NAdalastAAtundid~	0.375693	0.151969	2.472	0.0140	**
Sinujuhtkiidabja~	4.39687	1.78110	2.469	0.0141	**
Juhtkonnausaldat~	5.18037	2.09916	2.468	0.0142	**
Sinutervis	9.19599	3.72156	2.471	0.0140	**
yhat^2	-26.0820	10.6175	-2.457	0.0146	**
yhat^3	4.07354	1.64156	2.482	0.0136	**

Test statistic: $F = 3.175969$,

with p-value = $P(F(2,292) > 3.17597) = 0.0432$

Model 5: OLS, using observations 1-299					
Dependent variable: TAArahulolu					
Heteroskedasticity-robust standard errors, variant HC1					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	1.04382	0.186129	5.608	<0.0001	***
NAdalastAA	0.0066982	0.0036091	1.856	0.0645	*
Sinujuhtkiid	0.078361	0.0370549	2.115	0.0353	**
Juhtkonnau	0.0921465	0.0539011	1.71	0.0884	*
Sinutervis	0.163642	0.0462634	3.537	0.0005	***
Mean depen	2.060201		S.D. depen	0.521087	
Sum square	69.45243		S.E. of regr	0.486038	
R-squared	0.141677		Adjusted R-	0.129999	
F(4, 294)	10.56741		P-value(F)	5.17e-08	
Log-likeliho	-206.0223		Akaike crite	422.0446	
Schwarz cri	440.5468		Hannan-Qu	429.4500	
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 49.4433					
with p-value = P(Chi-square(14) > 49.4433) = 7.56583e-06					
White's test for heteroskedasticity (squares only) -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 41.7902					
with p-value = P(Chi-square(8) > 41.7902) = 1.48268e-06					
Breusch-Pagan test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 34.3323					
with p-value = P(Chi-square(4) > 34.3323) = 6.3695e-07					
Chow test for structural break at observation 150 -					
Null hypothesis: no structural break					
Asymptotic test statistic: Chi-square(5) = 7.38518					
with p-value = 0.193533					
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 22.0508					
with p-value = 1.62825e-05					

Auxiliary regression for RESET specification test
OLS, using observations 1-299

Dependent variable: TAArahulolu

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value	
const	20.0797	7.67455	2.616	0.0093	***
NAdalastAAtundid~	0.375693	0.151969	2.472	0.0140	**
Sinujuhtkiidabja~	4.39687	1.78110	2.469	0.0141	**
Juhtkonnausaldat~	5.18037	2.09916	2.468	0.0142	**
Sinutervis	9.19599	3.72156	2.471	0.0140	**
yhat^2	-26.0820	10.6175	-2.457	0.0146	**
yhat^3	4.07354	1.64156	2.482	0.0136	**

Test statistic: $F = 3.175969$,

with p-value = $P(F(2,292) > 3.17597) = 0.0432$

Lisa 5. Soome töörahulolu regressioonanalüüs ja testid

Model 2: OLS, using observations 1-439					
Dependent variable: TAArahulolu					
	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	0.7154	0.151339	4.727	<0.0001	***
Palgamuutu	0.0793648	0.0399499	1.987	0.0476	**
Sinuotsene	0.25135	0.08447	2.976	0.0031	***
Sinujuhtkiid	0.0807924	0.0251263	3.215	0.0014	***
Juhtkonnau	0.121821	0.0230597	5.283	<0.0001	***
Sinutervis	0.0889332	0.0369394	2.408	0.0165	**
Mean depen	1.849658		S.D. depen	0.585357	
Sum square	117.9302		S.E. of regr	0.521878	
R-squared	0.214204		Adjusted R-	0.205131	
F(5, 433)	23.60677		P-value(F)	5.31e-21	
Log-likeliho	-334.4018		Akaike crite	680.8036	
Schwarz cri	705.3106		Hannan-Qu	690.4725	
White's test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 26.285					
with p-value = P(Chi-square(20) > 26.285) = 0.156605					
White's test for heteroskedasticity (squares only) -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 17.9317					
with p-value = P(Chi-square(10) > 17.9317) = 0.056126					
Breusch-Pagan test for heteroskedasticity -					
Null hypothesis: heteroskedasticity not present					
Test statistic: LM = 12.6974					
with p-value = P(Chi-square(5) > 12.6974) = 0.0263855					
Test for normality of residual -					
Null hypothesis: error is normally distributed					
Test statistic: Chi-square(2) = 0.0600401					
with p-value = 0.970426					
Chow test for structural break at observation 220 -					
Null hypothesis: no structural break					
Test statistic: F(6, 427) = 0.4185					
with p-value = P(F(6, 427) > 0.4185) = 0.866746					

Auxiliary regression for RESET specification test

OLS, using observations 1-439

Dependent variable: TAArahulolu

	coefficient	std. error	t-ratio	p-value

const	0.973287	0.665352	1.463	0.1442
Palgamuutus12kuu~	0.706704	0.705411	1.002	0.3170
Sinuotsenejuhtre~	2.29927	2.26812	1.014	0.3113
Sinujuhtkiidabja~	0.728148	0.724277	1.005	0.3153
Juhtkonnausaldat~	1.09397	1.09145	1.002	0.3168
Sinutervis	0.794412	0.792755	1.002	0.3169
yhat^2	-3.81547	4.47410	-0.8528	0.3942
yhat^3	0.592050	0.734191	0.8064	0.4205

Test statistic: $F = 0.593823$,

with p-value = $P(F(2,431) > 0.593823) = 0.553$

Lisa 6. ANOVA test

Anova: Single Factor

SUMMARY

<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Eesti töörahalolu	309	604	1.954693	0.303135
Soome töörahalolu	439	812	1.849658	0.342643
Läti töörahalolu	299	616	2.060201	0.271532

ANOVA

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	7.969025	2	3.984513	12.82475	3.14485E-06	3.004345
Within Groups	324.3595	1044	0.310689			
Total	332.3286	1046				

Lisa 7. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹¹

Mina Helene Marie Rägo

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Töötajate töörahulolu mõjutavad tegurid Eesti, Soome ja Läti näitel 2015 aastal,

mille juhendaja on Kaja Lutsoja,

1. reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

_____ (kuupäev)

¹¹ 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 loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.