

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Eva Maddison

**AJAKASUTUSUURING: RAHULOLU TÖÖAJAGA**

Magistritöö

Õppekava Rakenduslik majandusteadus, peeriala Majandusanalüüs

Juhendaja: Marit Rebane, PhD

Tallinn 2020

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 10 008 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Eva Maddison .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 163309TAAM

Üliõpilase e-posti aadress: eva.maddison@gmail.com

Juhendaja: Marit Rebane, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TÖÖAEG, RAHULOLU JA TÖÖAJA PAINDLIKKUS .....	7
1.1. Rahulolu .....	7
1.2. Ajakasutuse uuringud .....	15
1.3. Tööaeg ja tööaja paindlikkus .....	16
1.4. Tööturu ja tööjõu paindlikkus .....	19
2. ANDMESTIK JA METOODIKA .....	22
2.1. Küsimustik .....	22
2.1.1. Küsimustiku meetoodika .....	22
2.1.2 Andmete kodeerimine .....	23
2.2. Kirjeldav statistika .....	24
2.2.1. Saadud vastuste vastajate jaotus .....	25
2.2.2. Saadud vastuste vastajate võrdlus Eesti elanikkonnaga .....	27
2.3. Meetoodika .....	30
3. ANALÜÜS JA JÄRELDUSED .....	32
3.1. Analüüs .....	32
3.2. Järeldused .....	37
3.2.1. Soovitused edasiseks uurimiseks .....	41
3.2.2. Uuringu puudused .....	41
KOKKUVÕTE .....	42
SUMMARY .....	44
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	46
LISAD .....	49
Lisa 1. Küsitluse vorm .....	49
Lisa 2. Korrelatsioonianalüüsi tulemused .....	60
Lisa 3. Lihtlitsents .....	62

## LÜHIKOKKUVÕTE

Antud töö eesmärgiks on uurida, millest sõltub raamatupidamises töötavate inimeste rahulolu tööajaga. Maailmas on töörahulolu küllaltki palju uuritud, Eestis aga on seda tehtud suhteliselt vähe. Eriti vähe on tehtud just raamatupidamises töötavate inimeste töörahulolu uuringuid.

Töö autor koostas sotsiaalvõrgustiku kaudu levitatava küsimustiku, mille abil koguti vabatahtlike vastajate käest 130 täielikult täidetud vastust. Vastajateks olid raamatupidamises töötavad inimesed.

Andmeid analüüsis autor kasutades regressioonianalüüsi meetodit.

Kogutud andmete analüüsi tulemusena saab väita, et:

- Mida enam on töötajal alaealisi lapsi, seda enam on ta rahul oma tööajaga.
- Mida vähem kulub töötajal tööle ja koju sõitmiseks aega kokku, seda rohkem on ta rahul tööajaga.
- Mida väiksemas asulas töötaja elab, seda enam on ta rahul oma tööajaga.
- Kui inimene on vabakutseline, siis rahulolu tööga on madalaim.
- Mida tavapärasem on tööpäev, seda enam on töötaja rahul oma tööajaga.

Uuring ei täheldanud seost töötaja rahulolu ja muude näitajate (leibkonna suurus, vanus, töötasu ja haridus) vahel. Samuti ei täheldatud seost teiste päeva jooksul tehtud tegevuste tundidega.

Võtmesõnad: ajakasutusuring, töötaja rahulolu, töötaja paindlikkus, tööturu paindlikkus.

## SISSEJUHATUS

Viimasel kümnendil on tööandjatele tähtsamaks muutumas töötaja rahuolu töö tegemisel. Kuna head töötajad on tööandja tähtsuselt ressurs number üks, siis töötajate rahuolevana hoidmine tugevdab ettevõtet ja seeläbi tugevneb kogu majandus üldiselt. Rahuolev töötaja panustab kõrgema produktiivsusega, mis omakorda tõstab ettevõtte kasumlikkust. Frank. J Landy oma raamatus Psychology of Work Behavior (1985) tõi välja, et oma tööga rahul olevad töötajad on produktiivsemad kui need kes ei ole rahul. Ning lisaks on suurem tõenäosus, et rahulolev töötaja ei kavatse töökohta vahetada.

Seetõttu on oluline uurida, mis tegurid seostuvad töötaja puhul rahulolu oma tööajaga. Selliste teadmiste olemasolu aitaks ettevõtjatel tõsta oma konkurentsivõimet ning parendada võimalusel töötajatele olulisi töötingimusi.

Antud töö autor töötab raamatupidamisbüroos ja puutub igapäevaselt kokku raamatupidajate töö- ja eraeluliste probleemide mõjuga tööle. Sellest on tingitud ka kõrgendatud huvi ja soov uurida antud valdkonna töötajate rahulolu oma tööajaga. Selle töö eesmärgiks ongi seega välja selgitada, millised on need peamised faktorid, mis seostuvad töötaja jaoks tööaja rahuloluga. Uurimuse läbiviimise meetodiks on kasutada küsimustikku.

Täpsemalt on püstitatud kaks uurimisküsimust järgmiselt:

1. Kas töötaja rahuolu oma tööajaga seostub paindlik tööaeg?
2. Kas töötaja rahulolu oma tööajaga seostuvad töötaja demograafilised näitajad, nagu näiteks vanus ja elukoht?

Magistritöö esimeses peatükis antakse ülevaade varasematest uuringutest, kus on uuritud rahuolu tööajaga ja selle seoseid erinevate näitajatega. Lisaks antakse ülevaade tööajast ja selle regulatsioonidest Eestis ja Euroopas ning peatutakse ka tööaja paindlikkuse teemadel. Samuti analüüsitakse ka tööjõu turu ja tööjõu paindlikkuse teemasid.

Teises peatükis on selgitatud kuidas andmeid koguti ning milline oli kasutatud meetoodika. Lisaks kirjeldatakse kuidas koostati andmete kogumiseks küsimustik ning kuidas andmed dekodeeriti. Muuhulgas antakse ülevaade küsimustike teel saadud vastajate vastustest ning selle võrdlusest üldise Eesti elanikkonnaga.

Kolmandas peatükis esitatakse eelmainitud meetoodikat kasutades kogutud andmete põhjal tehtud analüüsi tulemused. Tulemusi võrreldakse seejärel erinevate eelnevate töödega. Andmete analüüsi jaoks on kasutatud vabakasutuses olevat tarkvara gretl.

# 1. TÖÖAEG, RAHULOLU JA TÖÖAJA PAINDLIKKUS

Selles peatükis antakse ülevaade tööga rahuolust, ajakasutuse uuringutest, tööajast ja tööturu paindlikkusest. Rahuolu alapeatükis antakse ülevaade erinevatest töörahulolu teooriatest ja eelnevatest töö ja tööaja rahulolu uuringutest ning nende tulemustest. Ajakasutusuuringu alapeatükis antakse ülevaade Eestis toimunud varasematest ajakasutusuuringutest, millest antud töö autor on töö kirjutamise ajal teadlik. Tööaja peatükis antakse ülevaade tööaja mõiste kujunemisest ja sellele kohanduvatest regulatsioonidest. Tööturu paindlikkuse alapeatükis antakse ülevaade sellest, mis täpsemalt on tööturu paindlikkus ja millised faktorid seda mõjutavad.

## 1.1. Rahulolu

Cambridge sõnaraamat seletab sõna rahulolu (inglise keeles *satisfaction*), kui meelast tunnet, mis on tingitud saavutustest või millegi saamisest, ja töörahulolu (inglise keeles *job satisfaction*), kui nauditavat tunnet ja saavutust oma tehtud tööst teades, et tehtud töö on mõttekas.

Üks tuntumaid seletusi on Edwin A. Locke töörahulolu definitsioon: töörahulolu on nauditav või positiivne meelte olek, mis tekib siis kui keegi kiidab või tunnustab sinu tööd või on töö tegemise tagajärjel saanud positiivne kogemus. Ehk siis, rahuolu tööga tuleneb tunnetuste ja mõjude ning mõtete ja tunnete koosmõjust. Rahulolu tööga on lihtsalt öeldes tunne, mida tunneb töötaja seoses oma tööga ja muude aspektidega tööl ehk töörahulolu on suhtumise muutuja (Spector, 1997). (Locke, 1976)

Töörahulolu selgitamiseks aga ei ole olemas ühte tunnustatud teooriat. Rahulolu- ehk motivatsiooniteooriad võib jagada vajaduspõhisteks ja protsessil põhinevateks teooriateks. Varasemad motivatsiooniteooriad pärinevad 20. sajandi keskelt ja on vajaduspõhised, näiteks Maslow'i vajaduste püramiidi teooria ja Herzberg'i kahe faktori teooria. Maslow'i teooria rajaneb vajaduste püramiidil, mille alumisel astmel on inimese füsioloogilised vajadused ja kõrgeimal, viiendal astmel, on eneseteostuse vajadused. Teooria kohaselt ei saa kõrgema astme vajadused tekkida enne madalama astme vajaduste rahuldandmist ning ühe astme rahuldatud vajadused ei ole

enam motiveerivad. Herzberg'i kahe faktori teooria kohaselt seostuvad motivatsioonifaktorid (saavutusvajadused, karjäärivõimalus jne) tööga rahulolu ja hügieenifaktorid (palk, töötingimused jne) tööga rahulolematust. Motivatsioonifaktorite ehk sisemiste faktorite puhul on rahulolu vastandiks mitte-rahulolu, rahulolematuse vastand on mitte rahulolematust. Teooria kohaselt hügieenifaktorite puudumine võib põhjustada tööga mitte rahulolu, aga nende olemasolu ei motiveeri ega põhjusta tööga rahulolu. (Tietjen, Myers 1998)

Eelnevas lõigus kirjeldatud Maslow'i vajaduste- ja motivatsioonipüramiidi algset teooriat, et kõrgema astme vajadused ei saa tekkida enne madalama astme vajaduste rahuldamist, on tema enda poolt korduvalt täiendatud läbi aastate. Alumise astme vajadus ei pea olema täidetud, et saaks alata ülemise astme vajaduse täitmine, kuna inimesed on erinevad ja väärtustavad oma vajadusi erinevalt. Põhivajadusi on vaja täita samaaegselt, kuna siis saab minna edasi vajadustega mille abil inimene kasvab ja areneb. (McLeod 2018)

Protsessipõhised teooriad vaatavad motivatsiooni kui protsessi. Inimesed analüüsivad oma keskkonda, mõtteid ja tundeid ning reageerivad teatud viisidel. Protsessipõhised teooriad pakuvad dünaamilisemat lähenemist motivatsioonile ja tööga rahulolule. Selle kategooria alla kuuluvad näiteks Victor Vroom'i ootuste teooria ja J. S. Adams'i võrdsuse teooria. Ootuste teooria järgi ei ole olulised motivaatorid mitte ainult inimese vajadused, vaid ka ootused tasude suhtes, mida ta loodab oma töö eest saada. (Khan *et al.* 2010)

Võrdsusteooria on üks esimesi teooriad, mille abil uuriti töötaja rahulolu tööajaga. Selle pakkus välja 1960-ndatel J. S. Adams. Võrdsusteooria fookus on vahetussuhtel, kus isikud annavad midagi ja ootavad midagi selle eest vastu, mis on majanduses tavapärane turukäitumine. Antud mudelis on kokku neli muutujat: sisend (haridus, kogemus, oskused, vanus, sugu, tervis jne), väljund (tasu, hingeline tasu, lisatasud, töö staatus, staatuse sümbolid, monotoonsus, määramatus jne), töötaja ja töötaja võrdlusisik (kolleeg kellega ta võrdleb oma saadud tasusid ja saavutusi). (Al.Zawahreh, Al-Madi 2012; Adams 1965)

Selle teooria kohaselt toodab madal väljund (nagu madal töötasu) rahulolematust, mis omakorda motiveerib inimesi üle vaatama enda poolt antud sisendeid ja võrdleb neid kolleegide omadega. Ehk siis rohkelt sisendeid panustavad töötajad ootavad vastutasuks ka kõrgeid väljundeid (sealhulgas kõrgemat töötasu). (Al.Zawahreh, Al-Madi 2012; Adams 1965)



Indiviidi kasulikkust saab defineerida kui suhet sissetuleku, tööl töötatud tundide (ehk tööaja), individuaalparameetrite ja tööparameetrite vahel. Antud seose saab kirja panna järgnevalt (Clark, Oswald 1996):

$$u = u(y, h, i, j) \tag{1}$$

kus

u - indiviidi kasulikkus

y - indiviidi sissetulek

h - töötatud tunnid

i - indiviidi parameetrid

j - töö parameetrid

Antud seose edasise arenduse on teinud Federica Origo ja Laura Pagani, kus nad eeldavad, et individuaalsed valikud paindlikkusele varieeruvad töötajate gruppide vahel ja seetõttu muutub paindlikkuse efekt töörahuolule koos töötajate isikutunnustega. Nad kasutavad selleks traditsioonilist latentse muutujaga lähenemist, kus vaadeldavad tööga rahuolu (JS) tasemed võivad olla seotud töörahuoluga (JS\*), mis pole pidevalt vaadeldav. Selle saab kirja panna järgnevalt (Origo, Pagani 2008):

$$JS_i^* = \alpha + X_i' \beta_1 + E_i' \beta_2 + J_i' \beta_3 + F_i' \beta_4 + \varepsilon_i \tag{2}$$

$$JS_i = j \text{ kui } \mu_j < JS_i^* \text{ } j = 1, 2, \dots, J \tag{3}$$

kus

JS - vaadeldav rahuolu tööga

JS\* - mitte vaadeldav rahuolu tööga

$\alpha$  ja  $\beta$  - parameetrite vektorid

X - individuaalsed tunnused

E - tööandja tunnused

J - töö tunnused

F - paindlikkuse vektor

$\varepsilon$  - konstant

$\mu$  - töö rahuolu skaala konstantsed lõikepunktid, mis on hinnanguline üheaegselt koos teiste mudeli koefitsientidega

Suhtumise muutuja on seostatav läbi erinevate töötahkude (inglise keeles *facets*). Seda laadi lähenemist kasutatakse peamiselt siis, kui soovitakse uurida ülemaailmset tööga rahuolu. Sellist tahkude lähenemist kasutatakse ka siis, kui soovitakse leida, millised osad tööst pakuvad rahuolekut ja millised rahulolematust. Peamised tahud töörahuolus on näiteks tunnustus, suhtlus, kolleegid, lisahüved, töötingimused, töö enda natuur, organisatsioon, organisatsiooni eeskirjad ja

korrad, töötasu, personaalse kasvu võimalused, ametikõrgenduse võimalused, töökoha turvalisus ja järelevalve. (Spector, 1997)

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi poolt välja antud raportis tuuakse välja, et tööaeg hõlmab suure osa pere- ja tööelu tasakaalust. Antud raport põhineb Euroopa Liidu riikide riiklikul tasandil kogutud andmetel ning peamisteks negatiivseteks pere- ja tööelu mõjutajateks loetakse pikki, ebaregulaarseid töötunde ja paindliku tööaja võimaluse puudumist. Teisalt raskendab paindliku tööaja puudumine lasteaegade ja kooli opereerimisaegade ühildamist tööl käimise aegadega. Sügavalt juurdunud riiklikud tööaja traditsioonid teevad paindliku tööaja kasutamise raskeks. Pere- ja tööelu seostuvad ka töökoormuse tõus ja ületunnid, mis teevad koduse eluga hakkama saamise veelgi raskemaks. (Parnanen *et al.* 2005)

Federica Origo ja Laura Pagan'i (2008) poolt läbi viidud uurimuses töökoha paindlikkuse ja tööga rahulolu seoste kohta püstitasid nad 3 erinevat hüpoteesi. Nende peamine hüpotees oli, et rahulolu tööga seostuvad erinevad paindliku tööaja vormid. Oma uurimuses leidsid nad, et Euroopas on olemas positiivne seos funktsionaalse paindlikkuse ja töörahuolu vahel. Funktsionaalse paindlikkuse all mõistetakse selles uuringus töötaja kaasamist töö tegemise iseseisvusesse, nagu mitme erineva oskuse kasutamine, grupis töötamine ja enese arendamine. Tööaja paindlikkuse osas antud uuringus jagatakse töötajad kahte gruppi: need kellel on osaline tööaeg ja töötajad, kelle töö tegemise tunnid varieeruvad nädalast nädalasse. (Origo, Pagani 2008)

Samas leidsid nad, et ei ole seost (ehk on negatiivne seos) kvantitatiivse paindlikkuse ja töörahuolu vahel. Kvantitatiivse (ehk numbrilise) paindlikkuse all mõistetakse aga tööaja pikkuse paindlikkust. Tööaja pikkuse paindlikkust saab mõista järgenvalt: näiteks fikseeritud tööajaga lepingud ja osalise (või muutuva) tööajaga lepingud. Funktsionaalse paindlikkuse positiivne seos töörahuolule on suurem, kui arvestada sisemisi töörahuolu faktoreid (nagu näiteks koolitused, mitmesugused oskused ja meeskonnatöö) võrreldes väliste töörahuolu faktoritega. Sellest võib järeldada, et töötajad omistavad suuremat tähtsust mitterahalistele aspektidele tööl. Sama funktsionaalse paindlikkuse positiivne seos töörahuolule langeb vananedes. Nimelt on suurem positiivne seos noorematel ja madalam seos vanematel inimestel. Osalise koormusega uuritavate seas leiti, et töörahuolu on positiivne nooremate seas, kes on oma karjääri alguses ja vanemate seas, kes on valmis pensionile minema. Parimas tööeas olevate inimeste seas täheldati negatiivset seost, kuna osaline tööaeg ilmselt tuleneb kohustustest ja pole vabatahtlik. Samas uurimuses uuriti ka erinevate Euroopa riikide töötajate rahulolu ja selles leiti, et Lõuna-Euroopa töötajad on

positiivsemalt seostatud, kui töötajaid kaasatakse ise valima, kas soovitakse töötada tiimides või teha tööd iseseisvalt. Samas hindavad nad vähem mitmekülgust ja väljaõpet. Riikidevahelist mustrit selle töös ei leitud. (*Ibid.*)

Jennifer L. Lucas ja Ronald B. Heady (2002) viisid läbi uuringu, kus uuriti iga päev tööle sõitjate auto juhtimise stressi, aja survet ja rahuolu teekonnaga ning selle suhet paindliku tööajaga. Antud töös püstitati kolm erinevat hüpoteesi. Esimene neist, et tööle sõitjad, kellel on paindlik tööaeg tajuvad vähem stressi, kui need kellel pole paindlikku tööaega. Teises, et tööle sõitjad kellel on paindlik tööaeg tajuvad vähem ajalist survet. Ja kolmandas, et paindliku tööajaga töötajad tajuvad suuremat töölesõidu rahulolu kui need, kellel pole paindliku tööaega. Oma uurimuses palusid nad Atlanta (linn Ameerika Ühendriikides, millel on väidetavalt suurim keskmise pendelrände vahemaa maailmas) inimestel vastata küsitlusele, mille vastajate suuruseks oli kokku 125. Töös leiti, et paindliku tööajaga töötajatel oli stressitase madalam kui mittepaindliku tööajaga töötajatel, aga samas ei raporteerinud need töötajad kõrgemat teekonnaga rahuolu kui mittepaindliku tööaja töötajad. Seda viimast ilmselt seetõttu, et igasugust teekonda peetakse ebameeldivaks. (Lucas, Heady 2002)

Terri A. Scandura ja Melanie J. Lankau (1997) uurimustöös uuriti seoseid indiviidide paindliku tööaja ja töörahulolu vahel. Samuti uuriti, kas naiste puhul on seos paindliku tööaja ja tööga rahulolu vahel tugevam kui meestel. Lisaks uuriti paindliku tööaja seost perekondlike kohustuste ja töörahulolu vahel. Tehtud uurimustöös paindliku tööaja ja töötajate suhtumise osas leiti, et tööandja poolt pakutav perepoliitika võib seostada töötajate tööalast suhtumist. Naissoost töötajad raporteerisid kõrgemat pühendumist tööandjale ja tööalast rahuolu, kui nad uskusid, et nende tööandja pakub paindlikku tööaega. Peredele suunatud tööandjapoolne poliitika võib väljenduda selles, et tööandja toetab perekondlikke väärtusi ja näitab tundlikkust karjääri-pere nõudlusele. Töötajad, kes leidsid et nende tööandja toetab sarnaseid lähenemisviise, raporteerisid, et neil on vähem töö-pere konflikte. Sellest järelduvalt on tööandjal tunduvalt aktiivsem roll töötaja töö-pere konfliktide vähendamises ja peresõbralikuma töökeskkonna loomisel. Samas uurimuses leiti ka, et umbkaudu 60% töötajatest, kes vastasid et nende töökohas on võimaldatud paindliku tööajaga tööl käimine, raporteerisid selle süsteemi kasutamist. Perega töötajad, kellel on peres kasvamas alaealine laps ja kellele tööandja poolt pakuti paindlikku tööaega, raporteerisid kõrgemat rahulolu tööga ja tööle pühendumust. (Scandura, Lankau 1997)

Cahill'i, McNamara, Pitt-Catsoupes ja Valcour (2015) poolt läbi viidud uurimustöös, kus käsitleti 2007 ja 2008 aastal kogutud andmeid ehk andmed enne majanduslangust ja peale majanduslangust, leiti seos majanduse tugevuse ja tööga rahulolu vahel. Artiklis uuriti rahulolu tööga, töötajate kaasamist ja töö- ja pereaja tasakaalu rahulolu ning nende seost makroökonomiliste näitajatega. Oma andmete võrdlemisel leidsid nad, et rahuolud on negatiivses seoses töötatud ajaga. Ehk mida pikem on tööpäev seda rohkem langevad rahuolud, mis seostub kõrgemate nõudmistega ja vähema ajaga, mida perele pühendada. Makroökonomilistest näitajatest kasutasid nad töötuse määra, Dow Jones'i indeksit ja kinnisvara hinnaindeksit. Eraldi võetuna neid mudelisse lisades olid kõik näitajad statistiliselt olulised, aga korraga mudelisse lisades osutus statistiliselt oluliseks ainult töötuse määr. (Cahill *et al.* 2015)

Projekti Teadus & Arendus | Töö & Aeg raames koguti 153 teadus- ja arendustöötaja ajakasutuse andmeid Eestis. Antud projekti raames viidi läbi mitmeid uurimusi. Raul Ruubel ja Aaro Hazak (2018) viisid selle projekti raames läbi uurimuse, kus uuriti teadus- ja arendustöötajate tegelikku, lepingulist ja soovitud tööaega. Selle uurimuse saadud vastuste suuruseks oli 153 töötaja poolt antud vastused, ehk saadud vastuste suurus moodustas 15 protsenti Eesti rahvastikust (välja on jäetud mikroettevõtted ja ettevõtted, kus arenduses töötab vähem kui 15 inimest), kes töötavad arenduses. Antud uuringus on kasutatud tavapärasest regressioonanalüüsi analüüsimeks erinevusi lepinguliste ja tegelike töötundide vahel ning erinevusi lepingulise ja tegeliku töötaja alguse vahel. Oma töös leidsid nad, et teadus- ja arendustöötajate tegelikes, lepingulistes ja soovitud töötundides esineb lahknevusi. Suuremjagu töötajaid töötasid rohkem kui töölepingus ette oli nähtud. Regressioonanalüüsist oli näha erinevusi tegeliku ja lepingulise tööpäeva alguse osas. Peredega töötajad alustasid tööpäeva varem ja mida rohkem pereliikmeid oli, seda varem alustati. Töötaja vanus aga näitas vastupidist liikumist tööpäeva algusele. (Ruubel, Hazak 2018)

Richard B. Freeman (1978) arutleb oma töös, kus on tal eesmärgiks hinnata rahuolu tööga tööturu analüüsis, et rahuolu seostub tööturu mobiilsust, kuna see võib määratleda töökoha aspekte, mida standardsed ja objektiivsed muutujad ei haara. Tööga rahulolu sisaldab endas nii subjektiivseid kui ka objektiivseid faktoreid. Selles töös ta analüüsib ja võrdleb pikaajalisi andmeid<sup>1</sup> ja Michigani Sissetuleku Dünaamika Paneeluuringute andmeid. Ta leiab, et riiklikes andmetes on näha töörahuolu langust. Töö empiirilises analüüsis leiab ta, et töörahuolul on suur seos töajõuturu mobiilsuses, kuna see võib peegeldada töökoha külgi mida ei näita standardsed objektiivsed

---

<sup>1</sup> Pikaajalised Riiklikud Uuringud ehk National Longitudinal Survey - Ameerika Ühendriikide Töajõu Statistika Büroo poolt koostatud ja kogutud pikaajalised töajõuturu andmete programm.

muutujad ja ka mitmeid huvitavaid seoseid majanduslike muutujatega, nagu näiteks ametiühingutega. (Freeman 1978)

Georgellis Y. ja Yusuf A. (2016) poolt läbi viidud töös uuriti kas vabakutseliseks hakkamine tõstab töörahulolu. Nad uurisid inimesi, kes olid eelnevalt töötanud ettevõttes palgatööl ja seejärel hakanud vabakutseliseks. Kasutati Briti leibkondade paneeluuringute<sup>2</sup> tulemusi aastast 1991 kuni 2008. Vaatluse alla võeti inimesed, kes märkisid, et on vahepeal hakanud vabakutseliseks. Uuriti nende isikute andmeid neli aastat enne märkimist ja 5 aastat peale märkimist. Nende saadud vastuste suuruseks oli 1144 inimest. Rahuolu uuringus, kus vaadeldi vabakutseliseks hakkamise seos rahuolule tööga, selgus, et vabakutseliste üldine rahulolu tööga suurenes peale seda kui vahetati lepinguline töökoht vabakutselise vastu. Suurim rahulolu saavutati esimese vabakutselise aasta jooksul. Uuriti tööga rahuolu nelja erinevat osa: rahuolu töötasuga, rahulolu töö kindlusega, rahulolu tööga ja rahulolu tööajaga. Rahulolu tasuga oli kõige suurem esimese vabakutselise aasta jooksul. Rahulolu töö kindlusega oli negatiivne mõlemal juhul kui oldi lepinguline töötaja ja esimese nelja vabakutselise aasta jooksul. Rahulolu töö endaga oli negatiivne kui oldi lepinguline töötaja ja peale muutust oli rahulolu tööga tugevam esimese aasta jooksul ning peale seda on seos endiselt positiivne. Rahulolu tööajaga vaatluse perioodi ajal oli suuremalt jaolt negatiivne, väljaarvatud esimese vabakutselise aasta jooksul, kus rahuolu tööajaga oli suurem. Rahuolu tööajaga enne vabakutseliseks hakkamist oli negatiivne, aga püsiva suurusega, peale vabakutseliseks hakkamist on muutused esimese viie aasta jooksul aga hüppelised. (Georgellis, Yusuf 2016)

Töötaja elukoha asukoha seos tööaja rahulolule ja selle seost tööaja rahuloluga ei ole otseselt väga palju uuritud. Küll aga on uuritud elukoha asukoha seost elu rahulolule. Ühe sellise uuringu on läbi viinud Jens F. L. Sørensen (2014), kus ta uuris Euroopa Liitu kuuluvate riikide Euroopa Väärtuste uuringute<sup>3</sup> poolt kogutud 2008 andmete põhjal Euroopa Liidu elanike elurahulolu vastavalt sellele, kas nad elavad linnas või maal. Analüüsis kasutas ta järgmisi muutujaid; 1 elurahulolu muutuja, 1 linnastumise muutuja ja 7 erinevat sotsiaalmajanduslikku muutujat. Euroopa Liidu riigid jagas ta kolme erinevasse kategooriasse nende SKP elaniku kohta taseme järgi. Ning need on EU-12 kõrge SKP tase (Austria, Belgia, Taani, Saksamaa, Soome, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Luksemburg, Holland, Rootsi ja Suurbritannia), EU-7 keskmine

---

<sup>2</sup> British Household Panel Survey – alustati aastal 1991, viidi läbi 18 korda. Uuringu esimeses laines osales 5500 leibkonda üle Suurbritannia.

<sup>3</sup> European Values Study – pikaajaline riikide vaheline uurimisprogramm, mis uurib põhilisi inimväärtusi.

SKP tase (Küpros, Tšehhi, Kreeka, Malta, Portugal, Sloveenia ja Hispaania) ja EU-8 madal SKP tase (Bulgaaria, Eesti, Ungari, Läti, Leedu, Poola, Rumeenia ja Slovakkia). Selles uuringus leiti, et elurahulolu seos elukoha asukohaga on väikelinnades positiivsem kui suurlinnades ning seda igas Euroopa Liidu kategoorias ja ka üldiselt kogu Euroopa Liidu elanikel. (Sørensen 2014)

Soome andmetega viisid Petri Böckermann ja Pekka Ilmakunnas (2012) läbi uuringu, kus nad soovisid leida millised on seosed töötaja rahulolu ja ettevõtte produktiivsuse vahel. Selleks uurimuseks ühendasid nad kaks erinevat andmebaasi: *European Community Household Panel*, millest võeti inimeste rahulolu paneelandmed ja Soome Statistikaametist võetud paneelandmed tööandja ja töötaja kohta. Nad jõudsid järeldusele, et töötaja rahulolul on seos ettevõtte produktiivsusega. Kui töötaja keskmine töörahulolu tõuseb ühe punkti võrra siis see juba seostub tööandja produktiivsust. Antud rahulolu suuruse seose tugevus oleneb kasutatud analüüsi meetodist. (Böckermann, Ilmakunnas 2012)

Ameerika Ühendriikides on ka läbi viidud uuring, kus uuriti paindliku töötaja graafiku alusel tööl käivaid atesteeritud raamatupidajaid (*Certified public accountant*) ja mitte paindliku töötaja graafiku alusel tööl käivaid atesteeritud raamatupidajaid, kes võiksid olla tulevikus paindliku töötaja graafiku alusel töötajad (nagu näiteks töötajad, kes just said lapse või on teada vajadus kanda hoolt vanema pereliikme järgi). Võrreldi nende tööalaseid stressi allikaid (rollide konfliktid, rollide arvukus jne.), läbipõlemisele viitavaid aspekte (emotsionaalne kurnatus, vähenenud isiklike saavutuste arv jne.) ning käitumuslike töötulemusi (rahuolu tööga, töökoha vahetus soovid jne). Uuringu läbiviimiseks saadeti laiali küsimustik uuringus osalenud viiele ettevõttele. Kokku saadeti välja 364 küsitlust paindliku töötaja graafiku alusel töötajatele ja tagasi saadi 173 uuringu jaoks kasutuskõlbliku vastust, mis teeb vastamismääraks 48 %. Mitte paindliku töötaja graafiku alusel töötajatele saadeti välja 282 küsitlust ja tagasi saadi 140 uuringu jaoks kõlbliku vastust, mis teeb vastamismääraks 50%. Antud uuringu vastajatest paindliku graafiku alusel töötajatest 94% on naised ja ülejäänud mehed ning mitte paindliku graafiku alusel töötajatest 76% on naised ja ülejäänud mehed. Antud uuringust selgub, et raamatupidajad kes töötavad paindliku töötaja graafiku alusel raporteerisid kõrgemat rahuolu tööga, kui need raamatupidajad, kes ei tööta paindliku töötaja graafiku alusel. Samuti selgus, et tööandja juurde jäämise soovid oli tugevamad töötajatel, kes töötasid paindliku töötaja graafiku alusel, kui nendel kes ei töötanud paindliku töötaja graafiku alusel. Töö autorid leiavad oma uuringu alusel, et paindlikud töötaja graafikud on efektiivsed faktorid töötajate hoidmiseks tööandja juures. Samuti leiavad nad oma tulemustest, et paindlik töötaja graafik tõstab rahuolu tööga. (Almer, Kaplan 2002)

Ameerika Ühendriikides 1997-ndal aastal läbi viidud Muutliku Tööjõu Riikliku Uuringu (*National Study of the Changing Workforce - NSCW*) andmetel viidi läbi uurimustöö, kus kinnitati varem saadud tulemusi, et naised raporteerivad kõrgemat rahuolu tööga kui mehed ning samuti, et naised raporteerivad kõrgemat rahuolu tööga valdkondades, mis on peamiselt naiste poolt domineeritud (nt. raamatupidamine). Analüüsi jaoks kaasati ainult vastajad, kes pole sõjaväes, ise enda tööandjad ja kõigile analüüsi jaoks vajalikele küsimustele vastused on olemas. NSWC andmetes on olemas rahuolu tööga nelja punkti skaalal, kus 1 tähistab, et ei ole üldse rahul oma tööga ja 4 tähistab et on väga rahul oma tööga. Keskmine rahuolu tööga meeste puhul on 3,35 ja naiste puhul 3,42. Läbi viidud uuringus leiti, et segregatsiooniga seotud rahulolu erinevus tuleneb sellest, kui jätta mudelist välja rahuolu määravad tegurid. Rahuolu määravad tegurid nagu paindlikkus töö ja kodu vahel, on naistel suuremas seoses töö rahuloluga, kui jäeti välja töö rahulolu erinevused, mis tulenevad soolisest koosseisust. Selle uuringus demonstreeriti ka, et mehed ja naised väärtustavad töökoha poolt pakutavat tööaja paindlikkust erinevalt ning sooline koosseis tööl ei mängi naiste rahuolu tööga mingit rolli. Ja ei tasu jätta mainimata, et naised võivad raporteerida kõrgemat rahulolu tööga kohtades, kus on peamiselt tööl naissoost isikud, kuna nad tunnevad end selles kohas kindlalt ja väärtustavad töökohti, kus on võimalus paindlikuks tööaja graafikuks. (Bender *et al.* 2005)

## **1.2. Ajakasutuse uuringud**

Alljärgnevalt lühike ülevaade ajakasutuse uuringute ajaloost.

Ajakasutust on kõige hõlpsam uurida läbi ajakasutuse päeviku. Andmete kogumist ajakasutuse päevikute abil kasutati juba 19-nda sajandi lõpus, kui Venemaa teadlased uurisid talunike ja nende perede päevast ajakasutust. 1910-ndate Londonis koguti nädalate pikkuseid ajakasutuse päevikuid töölisklassi koduperenaistelt. Sarnaseid ajakasutuse päevikuid koguti ka Nõukogude Liidus 1921-1923 aastail ja Ameerika Ühendriikides 1925-1931 aastail. (Gershuny 2011)

Eestis on riiklikult läbi viidud 2 ajakasutuse uuringut. Neist esimene viidi läbi aastail 1999-2000. Teine uuring viidi läbi 2009-2010. Kolmas ajakasutusuring 2019-2020 aastatel on endiselt veel käimas. Need uuringud on läbi viinud Eesti Statistikaamet, mida koordineerib Eurostat. (Tikva, Puusepp 2011)

Üks ajakasutuse uuring viidi läbi teaduse ja arengu valdkonnas töötavate inimeste seas aastatel 2015 ja 2016. Uuringus keskenduti töötajatele, kelle tööks oli peamiselt arendus, mille ettevõtte suuruseks Eestis on ligikaudu 1000 inimest. Saadud vastuste suuruseks oli 153, mis esindab umbkaudu 15 protsenti kogu rahvastikust, kelle peamiseks tööks on arendus. (Ruubel, Hazak 2018)

### **1.3. Tööaeg ja tööaja paindlikkus**

Selle peatüki eesmärgiks on anda ülevaade tööajast ja selle kujunemisest läbi aja. Samuti käsitletakse tööaja regulatsioone Eestis ja ülejäänud maailmas.

Aastas on 365 päeva (liigaastal 366 päeva), ja see on aeg mis kulub maakeral, et teha üks tiir ümber päikese. Päevas on kaksikümmend neli tundi ning see on aeg, mis kulub maakeral, et teha üks täispööre ümber oma telje. Aeg ise aga on mõõde, mida kasutatakse kahe erineva sündmuse vahelise perioodi mõõtmiseks ning selle jaoks kasutatakse erinevaid ühikuid nagu sekundeid, tunde, päevi, dekaade jne. Nende ühikute pikkused on rahvusvaheliselt kokkulepitud. Sellest tulenevalt on inimesel päevas kaksikümmend neli tundi, millest ta magab ligikaudselt kaheksa ja üle jääb seega umbes 16 tundi, mida ta saab kasutada erinevate tegevuste jaoks. Tänapäeva maailmas on eluks vaja lisaks ajale ka rahalisi vahendeid, mille hankimiseks käib inimene enamasti tööl. Ehk siis, inimene müüb oma ärkveloleku tundidest aega teatud tasu eest.

Muutused ajakasutuse mustris ei ole pelgalt sotsiaalse muutumise indikaator, vaid on oma olemuselt üks osa sotsiaalmajanduslikust arengust. „Vaene“ ühiskond kulutab suurema osa oma ajast madala lisandväärtusega tegevustele, millega saavad rahuldatud peamised vajadused või tahtmised. Seda laadi ühiskonnas on peamisteks vajadusteks söögi ja energiavarude hankimine. Ehk siis, töötajad teenivad piisavalt (võis siis väikese defitsiidiga) vaid kõhu täitmiseks ja peavarjuks (katus ja seinad vihma ja tuule kaitseks ning külmemas kliimas ka küte). Majanduslik kasv on protsess, kus põhivajaduste rahuldamiseks on kasvav tehniline efektiivsus, mis lubab ühiskonnal nihutada oma aega järk-järgult tootmise ja tarbimise juurest rohkem rahuldust pakkuvate tegevuste juurde. See on tavapärane tähelepanek, et arenenud maades toimub tööturu struktuurse mustri muutumine. Igas riigis, ilma eranditeta, me näeme proportsionaalset tõusu töödes, mis vajavad relatiivselt kõrgemat professionaalset või tehnilist treenimist kui tavapärast



lugemis- või arvutusoskust; seega langeb nii öelda teenindusklassi töö osakaal. (Gershuny 2000, 19)

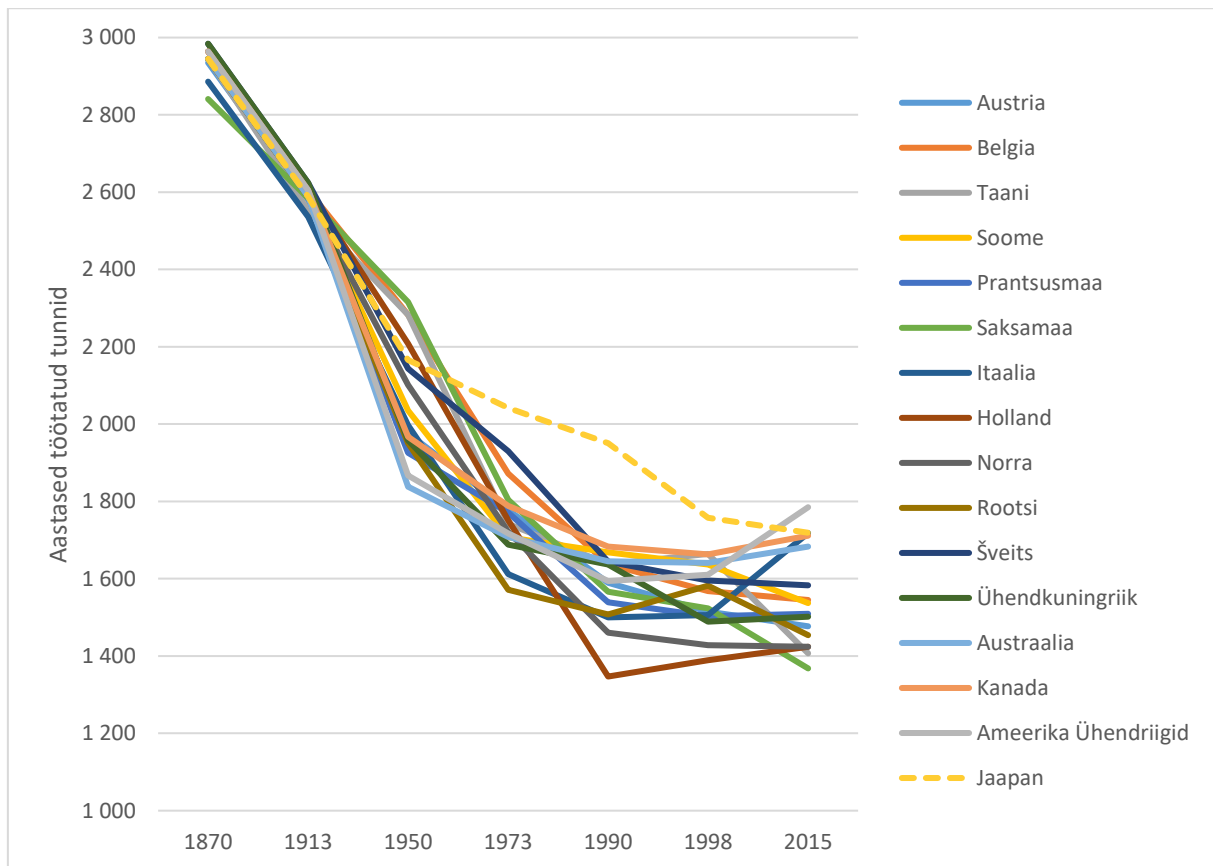
Töö põhineb kokkuleppel töötaja ja tööandja vahel. Tänapäeval on need kokkulepped reguleeritud seadustega ja reeglina allkirjastatakse mõlemapoolselt tööleping, milles lepib kokku töö eest makstava tasu, töökoormuse ja puhkeaja suhtes. Eesti Töölepingu seaduse järgi on töö tegevus, mida teeb isik teisele isikule, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning saades selle eest tasu. Seaduse kohaselt liigitatakse tööaeg Eestis täistööajaks ja osaliseks tööajaks. Täistööaja all mõistetakse 40 tunnist töönädalat ja kui on kokku lepitud väiksemas tööajas, siis on tegemist osalise tööajaga. (TLS §43) Tööaeg on töö tegemisele kulutatud aeg, kuid kirjanduses mõistetakse tööaja all peamiselt aega, kus töö eest on saadud ka tasu. Ehk siis aega, millest puhkeajad on maha arvestatud. Euroopa Liidu direktiivi 2008/88/EÜ kohaselt on Euroopa Liidu liikmesriikidel kohustus oma seadustega tagada töötajatele tööaja vahepealne puhkeajad, kui tööpäev on üle 6 tunni pikk (TLS §47 lg 2).

Töö tegemisele kulutatud aeg on peale Teist Maailmasõda pidevas languses. Eelmise sajandi alguses tegi inimene tasustatud tööd keskmiselt 2600 tundi aastas. Hetkel, olenevalt töötaja asukohariigist, on aastas keskmiselt tasustatud 1400 kuni 1600 töötundi. Tasu ei pruugi olla ainult monetaarne, see võib koosneda ka hüvedest või toodetest, mida saab vahetada teiste vajaminevate hüvede vastu. (Boulin *et al.* 2006, 14)

Tööaja limiteerimine on tööjõukeskne teema juba alates 1844. aastast, kui Ühendkuningriigis võeti vastu seadus, mis limiteeris nais- ja lastetööjõu töötunde ööpäevas. Ülemaailmselt tõusis see teema päevakorda, kui Rahvusvaheline Tööorganisatsioon 1919. aasta konventsioonis nr 1 sätestas standardi, mille kohaselt oli tööpäeva maksimaalne pikkus 8 ja töönädala maksimaalne pikkus 48 tundi. Keskmine nädalane tööaeg ELis on 48-tunnisest tööaja piirangust lühem ning väheneb edasi. Euroopa Liidu riikide nädala töötundides on näha reeglina langevat trendi nii meeste kui ka naiste töötundide arvus. Langevat trendi on ka näha osalise tööaja tööjõul. (Messenger 2011)

Allolevalt jooniselt on näha kuidas töötundide arv aastas on olnud langevas trendis. Eraldi võib välja tuua Jaapani, kus pole aastas töötatud tundide langus olnud selline nagu ülejäänud riikides. Jaapanis pole toimunud samasugust langust peale II maailmasõda. Seal on olnud langus rahulikum ja 1998. aastaks polnud aastased töötatud tunnid langenud samale tasemele nagu teistel riikidel. Järsem langus on toimunud Hollandis, kus aastal 1990 olid aastased töötatud tunnid alla 1400 tunni

aastas. Siiski kaheksa aasta jooksul peale seda on aastased töötatud tunnid tõusnud taas 1400 tunni juurde. 2015 aastal olid madalaimad aastased töötatud tunnid Saksamaal, 1368 aastast töötatud tundi töötaja kohta ja kõrgeim oli Ameerika Ühendriikides, 1785 töötatud tundi töötaja kohta aastas.



Joonis 1. Aastased töötatud tunnid töötajate kohta 1870-1990.  
Allikas: Maddison (2001, 347), OECD (2020); autori koostatud.

Paindlikku tööaega saab lahterdada kahte peamisesse kategooriasse: ettevõtte tegevusalast tulenev ja töötajast sõltuv. Ettevõtte tegevusalast tulenevalt saab töötaja paindlikkuse jaotada järgmiselt: öötöö, töö nädalavahetusel ja vahetustega töö. Peamiselt on need kasutuses tegevusalades, kus soovitakse suurendada tootmist ja müüki läbi paindliku töögraafiku. Ettevõtte tegevusalast tulenevat töötaja paindlikkust kombineeritakse tavapäraselt vastavalt vajadusele. Inimesi jaotatakse kahte kategooriasse sõltuvalt sellest, mis ajal on nad kõige tulemusrikkamad, ehk kas nad on nii-öelda hommiku- või õhtuinimesed. Vastavalt sellele saab töötaja tulla vastu töötajale tööpäeva algusaja paindlikkusega. Mõni töötaja võib olla tulemuslik hommikul juba alates kella kuuest ja teise töötaja tulemusrikkam aeg algab alles kella kümnest hommikul.

Öötöö, ehk töö kus tööandjal on vaja, et töötaja regulaarselt öösiti tööl käiks, on Euroopas üsna haruldane. Nädalavahetusel tööl käimine on tunduvalt levinum, eriti just laupäeval tööl käimine. Vahetustega töö on paindliku tööajaga tööl käimise levinuim viis Euroopas. (Messenger 2011) Öösiti tööl käimine on levinud teenuseid pakkuvates ettevõtetes. Eesti näitel on öösiti avatud kasiinod, toidupood ja tanklate juurde kuuluvad mugavuspoed, kus on öösiti tööl inimesed. Öötöö on kombineeritud üldjuhul vahetustega tööl käimisega nii, et inimestel jääks aega tegeleda ka muu vajalikkuga. Seda laadi kombinatsiooni kasutavad näiteks päästeteenistuse alla kuuluvad üksused, haiglad, politsei, sõjavägi jne.

Kasvaval tööjõuturul on Euroopa poliitikas kõrgel kohal töötaja paindlikkus. Euroopas toetatakse paindlikkust, kuna see kasvatab konkurentsi ja samas tõstab tööjõuturul osalemist kõigis töötajate gruppides. Samas ei pruugi töötajate ja ettevõtete paindlikkuse vajadused olla samad. Ettevõtted võivad vajada sellist paindlikkust, mis ühtib nende opereerimisajast tingitud, muutuvate ja/või pikendatud tundidega. Sellised ettevõttepoolsed vajadused ei pruugi ühtida töötajate töötaja paindlikkuse vajadustega, selleks et oma töö- ja eraelu tasakaalustada, sõltuvalt sellest millises eluetapis nad on. Teisest küljest võib jõuda kokkuleppetele, mis pooldavad töö ja eraelu tasakaalustamist, järgneda töötajate personaalne kasu, mis omakorda tõstab produktiivsust. (Kerkhofs *et al.* 2008)

#### **1.4. Tööturu ja tööjõu paindlikkus**

Tööturu paindlikkust saab selgitada mitmeti ja seda tuleb käsitleda vastavalt kontekstile. Selle on sõnastanud ja kokku võtnud Raul Eamets ja Jaan Masso (2004) oma uurimustöös, kus vaadeldi tööturu paindlikkust ja töökaitse regulatsioone Balti riikides. Nad uurivad tööturu paindlikkust üldise majanduse tasakaalu teoorias, kus paindlikkus tähendab, et ressursid on kõik Pareto efektiivsed<sup>4</sup>. Standing (1999) on sõnastanud ka üldise tööturu paindlikkuse järgmiselt, et see on kiirus ja ulatus, kuidas tööturg kohaneb vastavalt sotsiaalsetele muutustele ja majanduse tsüklitele. Samuti saab tööturu paindlikkust vaadelda ka asukohapõhiselt ehk siis, kus töötajad oma tööülesandeid läbi viivad. Näiteks kas töötajad teevad tööd ettevõtte kontoris või kodukontoris (Reilly 1998). (Chung, *et al.* 2007)

---

<sup>4</sup> Pareto efektiivsus on majandusseisund, kus ressursse ei saa enam ümber jaotada, nii et ühel inimesel läheks paremini ilma, et vähemalt ühel inimesel läheks halvemaks. Pareto efektiivsus tähendab, et ressursse eraldatakse majanduslikult kõige tõhusamal viisil, kuid see ei tähenda võrdsust ega õiglust. (Varian 2010)

Kõige laialdasema tööturu definitsiooni on esitanud Atkinson (1984), kus ta seostab paindlikkuse toimumiskoha sellega mil viisil paindlikkus on arenenud. Toimumiskoha all mõtleb ta, kas see toimub ettevõtte siseselt või ettevõtte väliselt. Arenemise all mõtleb ta, kas see on areng on funktsionaalne, numbriline või töötasu põhine. Selle alusel saab sõnastada neli erinevat paindlikkuse mõistet (Atkinson 1984):

1. väline paindlikkus,
2. sisemine ehk tööaja paindlikkus,
3. funktsionaalne ehk ettevõtte paindlikkus ja
4. töötasul põhinev ehk finantspainsdlikkus.

Ettevõtte tööjõu tarbimise kohandamist vastavalt vajadusele, nimetatakse väliseks paindlikkuseks. Näiteks, tähtajalise töölepinguga tööle võtmine või leebemaid tööle võtmise ja vallandamise eeskirju kasutav ettevõtte. Sisemine paindlikkus on tihtipeale tuntud ka kui tööaja paindlikkus. Ettevõtte sisene töötajate töötundide ja ajagraafikute kohandamine hõlmab endas ka erinevaid tööaja korraldusi nagu osaline tööaeg, paindlik tööaeg, vahetustega tööaeg ja summeeritud tööaeg. Funktsionaalse paindlikkuse all mõeldakse, mil viisil saab ettevõtte siseselt töötajaid erinevatel tööülesannetel ära kasutada. Selline paindlikkus sõltub töötajate juhtimisest ja väljaõppest. Finantspainsdlikkus ehk töötasu paindlikkus on siis olemas, kui ettevõttes ei ole ametiühinguid või kollektiivlepinguid ehk töötasu suuruse üle ei otsustata ühiselt ja töötajate tasude vahel on suuremad erinevused. See paindlikkus on kasutusel, kui on vaja töötasusid ja sellega kaasnevat kulusid kohandada tööjõuturul toimuvaga. Selle kasutamiseks peavad tööandjad välja töötama töötasu suuruse arvestamise süsteemid, näiteks tükitöö alusel saadav tasu või läbimüügi pealt saadav tasu. (Chung, *et al.* 2007)

Projekti Töö Autonoomsus, Painsdlikkus ja Töö-Pereelu Tasakaalu peamised suunad olid uurida: kuidas painsdlikku tööaega kasutatakse ja võimaldatakse, millised on painsdliku tööaja peamised hüved töötajale, või kas painsdlik tööaeg hoopis langetab töö tegemise intensiivsust ja seeläbi muutuvad piirid töö ja pere vahel udusemaks. Antud uuringu raporti on koostanud Heejung Chung (2017), kes võtab kokku projekti raames läbi viidud uuringud ja nende tulemused.

Töö- ja pereelu tasakaalu on raske leida ja sellega on raskusi kõigil uuringus vaadeldud Euroopa Liidu riikidel<sup>5</sup>. Heejung Chungi (2017) analüüsist selgub, et keskmiselt iga viies Euroopa Liidu

---

<sup>5</sup> Euroopa Liidu liikmed 2015 aasta seisuga.

töötaja on peale tööpäeva liiga väsinud koduste tööde tegemiseks. Kõige väsinumad on Kreeka töötajad, kus raporteeriti, et ligi 40% töötajatest ei jõua tegeleda koduste töödega peale tööpäeva. Seevastu ligikaudu 12% Tšehhi töötajaid raporteerisid, et ei jõua tegeleda koduste töödega peale tööpäeva lõppu. Samasugune Eesti näitaja on umbkaudu 22%. Kreeka töötajatest raporteeris peaaegu 20%, et nende töö takistab neil perega koos ajaveetmist ja Leedus raporteeris seda ainult ligi 5% töötajatest. Keskmiselt iga kümnes Euroopa Liidu töötaja raporteeris, et nende töö takistab neil perega koos ajaveetmist, ja Eestil on see näitaja ligikaudu 8%. Iga seitsmes (umbes 14%) Euroopa Liidu töötaja mõtleb ja muretseb oma töö pärast, ajal kui nad ei tee tööd. Kõige murelikumad on Luksemburgi töötajad, kus muretseb ligikaudu 26% ja kõige vähem mures on Saksamaa töötajad, kus muretsejaid on alla 5% töötajatest. Euroopas keskmiselt 86,4% töötajatest peab töökohta valides tööandjas tähtsamaks perekonnasõbralikust kui kõrgemat töötasu. Euroopa Liidus pakub paindlikku tööaega keskmiselt iga viies tööandja. Kõige rohkem paindlikku tööaega pakutakse Rootsis, kus seda teeb ligikaudu 42% tööandjatest ja kõige vähem pakub paindlikku tööaega Bulgaaria, kus ligikaudu 2% tööandjatest pakub paindlikku tööaega. Eestis pakub keskmiselt iga neljas tööandja paindlikku tööaega. 2015 aastal töötas Euroopa Liidus keskmiselt kodust 12,5% töötajatest ja 18,6% töötas kaugtöö vormis. Taanis töötas kodust iga neljas töötaja ja kaugtööd tegi iga kolmas töötaja. Seevastu Bulgaarias ja Slovakkias tegi kodust tööd iga 20nes töötaja ja kaugtööd tegi iga kümnes töötaja. Eesti näitajad on ligikaudu samad nagu on Euroopa Liidu keskmised.

Samas projektis leiti ka, et ettevõtetele, kus pakutakse töötajatele paindlikku või autonoomset tööaega, on põhiliseks faktoriks töötaja enda oskused. Juhtidel ja professionaalidel, kellel on kolmanda astme haridus ja kes on juhtivates rollides, on suurem tõenäosus, et neile pakutakse tööandja poolt paindliku tööajaga graafikut. Lapsed ja muud perekondlikud kohustused ei seosta võimalust saada paindlikku tööaega. Need töötajad, kellel on vanemlikud kohustused, kasutavad suurema tõenäosusega ära seda, et tööandja pakub neile paindlikku tööaega. Tööandjatel, kes pakuvad paindliku tööajaga koos teisi töötõhusust tõstvaid meetmeid, on suurem tõenäosus saada töötajatelt paremaid tulemusi. Paindliku tööajaga töötajatel on kaks korda väiksem tõenäosus töövälisel ajal töö peale mõtlemiseks, kui neil, kellel pole paindlikku tööaega. (*Ibid.*)

## **2. ANDMESTIK JA METOODIKA**

Järgnevas peatükis antakse ülevaade, kuidas koostati küsimustik ja mis laadi andmed selle abil saadi. Lisaks antakse ülevaade kasutatavast metoodikast.

### **2.1. Küsimustik**

Ajakasutusuuringuid on läbi viidud vähe, eriti Eestis. Eesti Statistikaamet on viinud läbi kolm ajakasutuse uuringut. Esimese aastal 2000, teise aastal 2010 ja kolmas ajakasutuse uuring lõppes 2020 kevadel. Statistikaameti poolt läbi viidud uuringutes ei ole küsitud ajakasutuspäevikutes rahuolu kohta. Sellest lähtudes leidis töö autor, et on vaja koguda oma andmed.

Küsimustik on koostatud Itaalia (Istituto Nazionale di Statistica 2017) ja Eesti Statistikaameti ajakasutuse päevikute (Tikva, Puusepp 2011) alusel. Samuti toetus autor küsimustiku koostamisel oma eelnevale kogemusele (olles ise olnud küsituleja turu-uuringute firmas, läbi viinud ükselt-uksele näost näkku küsitlusi ja intervjuerinud telefoni teel) kuidas jaotada küsimused küsimustikus ja kuidas sõnastada küsimustikke, et vastajal ei tekiks tüdimust küsimustiku täitmisel.

#### **2.1.1. Küsimustiku metoodika**

Küsimustiku koostamiseks ja vastuste saamiseks kasutati internetipõhist küsitlusprogrammi SurveyGizmo. Antud programmis sai ajakasutuse päeviku küsimusi vastaja jaoks mugavalt programmeerida. Ajakasutuse päeviku esimese küsimuse vastused ilmuvad ka järgmistele küsimustele, et oleks mugavam vastata nautimise ja asukoha/liikumisviisi kohta.

Küsitluse läbiviimiseks kasutasin mitut erinevat viisi. Vastajate sihtgrupini jõudmiseks kasutasin sotsiaalmeediat ja samuti palusin seda jagada raamatupidamise valdkonna veebilehtedel raamatupidaja.ee ja rmp.ee. Lisaks saadeti välja 518 otsest e-kirja erinevate ettevõtete raamatupidajatele, mis olid nende ettevõtete kodulehtedel kättesaadavad. Tegemist on spontaanse

ja sobivusvalimiga, ehk küsitlus oli suunatud raamatupidamises töötavatele inimestele ja küsitlusele vastamine oli vabatahtlik.

Kokku saadi 320 vastust, 130 neist on täielikult lõpuni vastatud küsimustikuga ja ülejäänud ei olnud lõpuni täidetud. Vastamismääraks on seega 40,6% ja poolikute vastuste määraks on 59,4%.

Esimeses blokis uuriti vastajatelt nende haridustaseme ja ameti kohta. Küsiti ka, kas vastajale on Kutsekoja poolt väljastatud raamatupidaja kutse. Uuriti samuti paindliku töö kohta, kas on võimaldatud kodukontor ning töökoormuse kohta. Kontrollküsimuseks oli kas vastaja töötas küsitlusele vastamise ajal raamatupidamise valdkonnas.

Ajakasutuse päeviku osas on kokku 3 küsimust, mis uurivad 24 tunni kohta ja vastata tuli 30 minutilise intervalliga. Esimesele küsimusele vastates tuli märkida üks põhitegevus, mida tehti selle ajavahemiku jooksul. Järgmises tuli märkida ära, kus selle tegevuse ajal viibiti või millega liiguti. Viimase küsimuse vastuses tuli ära märkida, mil määral nauditi tegevust. Nautimise märkimise jaoks kasutasin seitsmepallist skaalat, kus -3 märkis, et tegevust üldse ei nauditud, 0 märkis, et jäädi neutraalseks ja +3 märkis, et tegevust nauditi väga. Kasutasin sõna „nautima“ kuna tundub, et tegemist on parema tegusõnaga kui rahuolu tundma.

Kolmandas küsimustiku osas uuriti aega millal täideti küsitlus: kas päev oli pingeline, kas päev oli vastaja jaoks tavapärane. Peale seda tulid taustküsimused nagu sugu, vanusegrupp, elukoht, sissetulek, leibkonna suurus, kas on alaealisi lapsi ja kui jah siis mitu alaealist last on.

Koostatud küsimustikust täpsemaks ja paremaks ülevaate saamiseks on antud küsimustik selle töö Lisa 1.

### **2.1.2 Andmete kodeerimine**

Ajakasutuse päeviku esimesele ja teisele osale tuli vastata vabas vormis. Esimese osa ehk siis põhitegevuse kodeerimisel tuli kõigepealt vastused jagada erinevatesse kategooriatesse. EUROstati 2008 ja 2018 ajakasutusuuringu regulatsiooni järgi on tegevused jaotatud kokku kümnesse erinevasse kategooriasse, mis omakorda jaotuvad veel alamkategooriateks. Kasutatakse kolmekohalist numbrilist klassifikaatorit: näiteks kinos käimine on koodiga 521, 5 selles numbris näitab koodi kuulumist sotsiaalelu and meelelahutuse kategooriasse, 2 näitab kuulumist alamkategooriasse meelelahutus ja kultuur ning 1 näitab kinos käimist. Ajakasutuse uuringu

kategooriad EUROstati regulatsiooni järgi on: isiklik aeg, töötamine, õppimine, majapidamine ja aeg perele, vabatahtlik töö ja kogunemised, sotsiaalelu ja meelelahutus, sport ja tegevused õues, hobid, massimeedia ja reisimine ja täpsustamata tegevused.

Antud uuringu vastuste leidmiseks kasutasin kogutud andmete kodeerimiseks järgmisi kategooriaid:

- Magamine
- Hommikused tegevused - siia kategooriasse kuuluvad tegevused, mis tehakse enne tööle minemist. Näiteks hommikusöögi söömine või tööleminekuks valmistumine. Antud kategooriasse ei kuulu treeningud.
- Sõit tööle ja koju - sõit tööle ja koju alla kuuluvad kas transpordiga või jalgsi tööle minek või töölt koju minek. Peale tööpäeva töölt kojumineku alla kuuluvad ka tunnid, mil peale tööd käidi ka mujal, näiteks lastele lasteaeda järgi käimine.
- Töö tegemine - siia kategooriasse kuuluvad kõik tegevused, mis on seotud töötamisega. Näiteks meilide lugemine, koosolekud, kliendikohtumised jne.
- Vaba aeg tööil - selle kategooria alla kuuluvad pausid, mis on tehtud töölt lahkumata ehk selle alla ei kuulu lõunapaus, mis on eraldi kategoorias.
- Lõunapaus – tööajal tehtud paus söömiseks.
- Meelelahutus – antud kategooriasse alla kuuluvad teleka vaatamine, raamatute lugemine, kinos käimine jne.
- Õhtused tegevused - antud kategooriasse on peale tööpäeva lõppu kodus tehtavad tegevused nagu koristamine ja söögi valmistamine.
- Hobi - antud kategooriasse alla kuuluvad tegevused nagu trennis käimine, jalutamine ja õppetegevus.

Teise osa ehk siis asukoha või liikumisviisi vastuste kategooriad valiti järgmised: kodu, jalgsi, ühistransport, töö, muu, poes, kohvik/restoran, kool, lasteaed ja spordiklubi.

## **2.2. Kirjeldav statistika**

Järgneva alapeatüki eesmärk on anda ülevaade kogutud andmetest ja vaadelda, kas mingist aspektist on saadud andmed võrreldavad Eesti elanikkonnaga.



### 2.2.1. Saadud vastuste vastajate jaotus

Väljasaadetud küsitlusele vastas kokku 320 inimest, 130 neist täitis küsimustiku täielikult lõpuni ja ülejäänud jätsid pooleli. Vastamismääraks on 40,6% ja poolikute vastuste määraks on 59,4%. Peamiselt on raamatupidamise erialal töötavad inimesed naissoost ning seda on ka näha küsimustikule vastanute seast. Kõigi vastanute hulgas oli ainult 6 meest ja ülejäänud olid naised ehk 5% vastajatest on mehed ja naiste osakaal on 95%

Tabelist 1 on näha, et 16% vastanutest elab üksi ja ühel vastajal on leibkonnas üle 6 liikme. 34 % vastanutest elab kellegagi koos. Kolmekesi ja neljakesi elab vastajatest vastavalt 22 % ja 23 %. Natuke üle poole saadud vastustest ehk 55 % ei ole leibkonnas kasvamas alaealisi lapsi, mida on näha tabelist 2. Samast tabelist on ka näha, et neljandikul vastajatest on leibkonnas kasvamas üks laps. Kahelapselisi leibkondi on 18 % kogu saadud vastustest ja kolmelapselisi leibkondi 3 %.

Tabel 1. Vastajate jaotus vastavalt leibkonna liikmete arvule

Leibkonna liikmete arv	Vastajate arv
1 liige	21
2 liiget	44
3 liiget	29
4 liiget	30
5 liiget	5
6 ja enam liiget	1

Allikas: Autori koostatud

Tabel 2. Vastajate jaotus vastavalt alaealiste laste arvule leibkonnas

Alaealiste laste arv leibkonnas	Vastajate arv
Ei ole alaealisi lapsi	72
1 alaealine laps leibkonnas	31
2 alaealist last leibkonnas	23
3 alaealist last leibkonnas	4

Allikas: Autori koostatud

Tabelist 3 on näha, et kõrgharidus on raamatupidajate seas tähtsal kohal. 46 % vastanud raamatupidajatest on bakalaureusekraad või rakenduskõrghariduse diplom. Magistrikraad on

neljandikul raamatupidajatest. Ühel vastajal on jäänud hariduskäik pooleli põhihariduse juures. Kutseharidus on 5 % vastajatest, keskharidus on 8 % vastajatest ning kutseeriharidus on 15 % vastajatest. Eestis ei ole seadust, mis ei lubaks raamatupidajana töötada ilma vastava hariduse ja/või kutsestandardita. Seda on näha ka saadud vastuste jaotusest.

Tabel 3. Vastajate jaotus vastavalt haridustasemele

Hariduse tase	Vastajate arv
Põhiharidus	1
Keskharidus	11
Kutseharidus	6
Kutseeriharidus	20
Kõrgharidus (Bakalaureus / Rakenduskõrgharidus)	60
Kõrgharidus (Magister)	32

Allikas: Autori koostatud

Eesti keskmine brutokuupalk 2017 aasta neljandas kvartalis oli Eesti Statistikaameti andmetel 1271 € kuus. Tabelist 4 on näha, et 40 % kõigist vastajatest teenis eesti keskmist töötasu või sellest rohkem. 43 % teenis küsitluse vastamise hetkel 800 € kuni 1199 € kuus. Ülejäänud 17% vastajatest teenisid kuus alla 800 €.

Tabel 4. Vastajate jaotus vastavalt vastaja bruto sissetulekule

Bruto sissetuleku vahemik	Vastajate arv
Kuni 500 €	5
500 € - 799 €	17
800 € - 1199 €	56
1200 € - 1499 €	25
1500 € ja enam	27

Allikas: Autori koostatud

Tabelist 5 on näha, et 63 % vastajatest elab Tallinnas või selle lähiümbruses. 12 % vastajatest elab teistes Eesti suurlinnades ja 15% elab Eesti väikelinnades. Ning 13 % vastanud raamatupidajatest elab maal.

Tabel 5. Vastajate jaotus vastavalt elukohale

Elukoht	Vastajate arv
Tallinn ja selle ümbrus	82
Tartu, Pärnu, Narva	12
Muu linn	19
Maa (alev, alevik, küla)	17

Allikas: Autori koostatud

Tabelist 6 on näha, et kolmandik vastanud raamatupidajatest jääb vanusevahemikku 25 kuni 34 eluaastat. Neljandik saadud vastustest on järgmises vanusegrupis 35 kuni 44 eluaastat. Üle 65 aastaseid raamatupidajad oli saadud vastustes 3 ja alla 25 aastaseid oli saadud vastustes 12.

Tabel 6. Vastajate jaotus vastavalt vastaja vanusele

Vanuse vahemikud	Vastajate arv
18 – 24 aastat	12
25 – 34 aastat	44
35 – 44 aastat	30
45 – 54 aastat	23
55 – 64 aastat	18
65 + aastat	3

Allikas: Autori koostatud

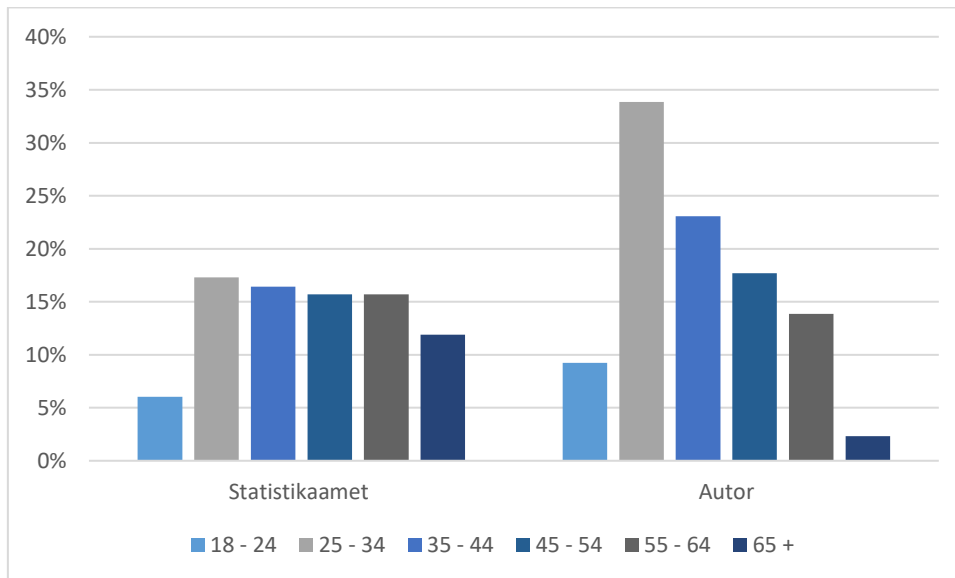
### 2.2.2. Saadud vastuste vastajate võrdlus Eesti elanikkonnaga

Analüüsitava saadud vastuste vastajatesse kuulub 130 isikut. Selleks, et veenduda saadud vastuste vastajate õigsuses, võrreldi saadud vastuste vastajaid Eesti rahvastikuga. Selleks valiti 3 taustanäitajat: vanus, leibkonna suurus ja leibkonnad alaealiste lastega ja ilma alaealiste lasteta. Taustanäitajatest ei sobinud võrdlemiseks sugu ja haridus. Sugu ei sobi võrdlemiseks kuna 95% vastajatest olid naised. Ka haridus ei sobi kuna ei leitud vastavaid andmeid Statistikaametist. Kogutud andmeid võrreldakse 2017 aasta andmetega Eesti Statistikaametist, kuna antud küsitlus viidi läbi 2017 aasta novembris.

Peamiselt on raamatupidajad naised, seda on ka näha tulemustest. Kogu vastajate hulgast oli ainult 6 meest ja ülejäänud naised ehk 5% vastajatest on mehed ja naised moodustasid 95%.

Statistikaameti andmetel on Eestis tervikuna mehi 617 538 ja naisi 698 097 ehk siis mehi on 47% ja naisi 53% kogu rahvastukust.

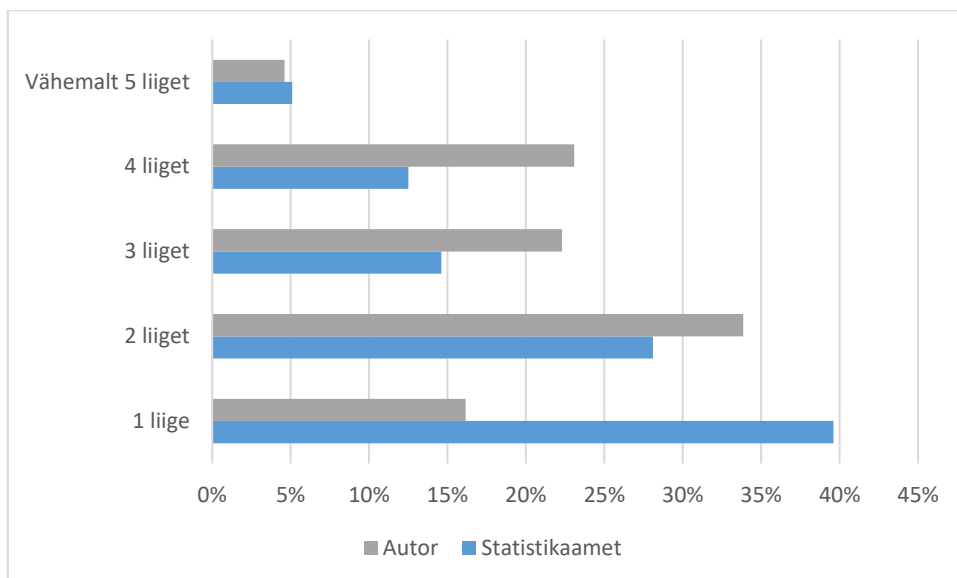
Autor ei leidnud vastavat statistikat 2017 aasta kohta, et võrrelda saadud vastuste vastajate haridustaset Eesti rahvastikuga.



Joonis 2. Eesti elanikkonna ja vastajate jaotus vanuse järgi.

Allikas: Eesti Statistikaamet tabel RV01, autori andmed; autori koostatud

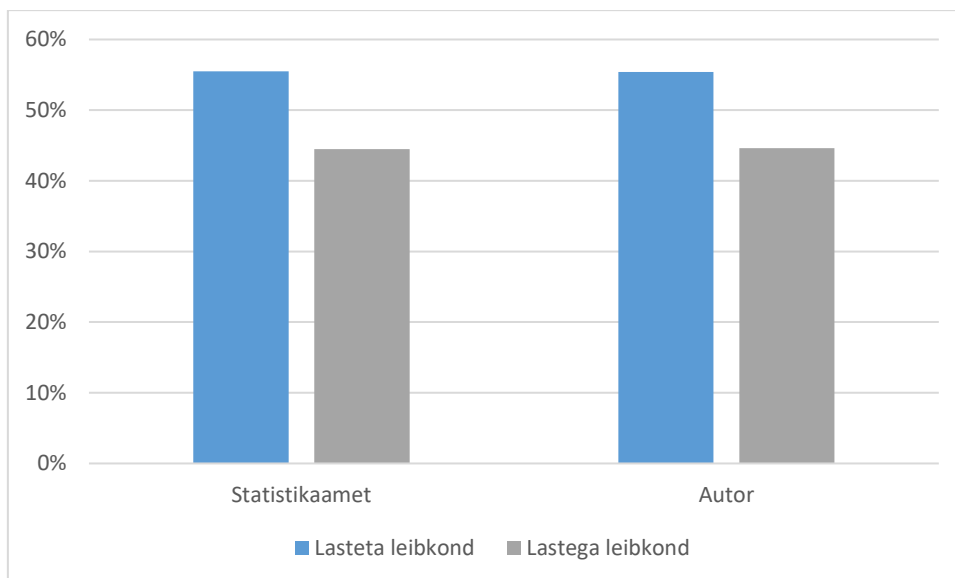
Eesti rahvastiku vanusejärgses jaotuses on välja jäetud järgmised vanusegrupid: nooremad kui 20- ne aastased ja vanemad, kui 75-e aastased. Need vanused jäeti välja, kuna suure tõenäosusega ei osale need vanusegrupid tööturul. Autori koostatud saadud vastuste vastajate jaotus näitab, et raamatupidamises töötavad peamiselt 25-34 aastased, mis on 34% kogu saadud vastuste vastajatest. 35-64 aastaseid on saadud vastuste vastajatest umbkaudselt sama osakaal, kui Eesti rahvastikus selles vanusevahemikus. Vanusegrupis 65+ oli vastanuid ainult 3 ja seda saab seletada sellega, et selles vanusegrupis inimesed pole nii arvutilähedased kui nooremad inimesed, ehk siis küsimustik lihtsalt ei jõudnud nendeni. 65 aastased ja vanemad inimesed on suure tõenäosusega ka juba tööturust eemaldunud ning see võib samuti olla põhjuseks miks nende vastajate arvukus antud uuringus jäi nõnda madalaks.



Joonis 3. Eesti elanikkonna ja vastajate jaotus leibkonna liikmete järgi.  
Allikas: Eesti Statistikaamet tabel LEM04, autori andmed; autori koostatud

Jooniselt 3 on näha, et vastajad ei jaotu sarnaselt Statistikaameti andmetele. Statistikaameti andmetel on Eestis kõige rohkem 1-liikmelisi leibkondi, mis moodustavad 39,6% Eesti rahvastikust. Sellele järgneb 2-e liikmeline leibkond 28,1% Eesti rahvastikust, 3 liikmelisi leibkondi on 14,6% Eesti rahvastikust, 4 liikmelisi leibkondi 12,5% Eesti rahvastikust ning 5-e ja enam liikmelisi leibkondi on vaid 5,1% Eesti rahvastikust. Autori poolt kogutud andmed ei vasta suuremalt jaolt Eesti rahvastiku jagunemisele leibkondadesse.

Jooniselt 4 on näha, et vastajad jaotuvad sarnaselt Statistikaameti andmetele. Lasteta leibkondi on vastajate hulgas 55,5% ja lastega leibkondi on vastajate hulgas 44,5%.



Joonis 4. Eesti elanikkonna ja vastajate jaotus lasteta ja lastega leibkondade järgi.  
Allikas: Eesti Statistikaamet tabel LEM05, autori andmed; autori koostatud

Antud alapeatükis läbi viidud võrdluse tulemusena saab järeldada, et antud vastajate põhjal koostatud tulemusi ei saa interpreteerida tervele Eesti elanikkonnale.

### 2.3. Metoodika

Selles töös on kasutusel 130 indiviidi andmed. Nendes andmete hulgas on olemas taustainfot puudutavad andmed ja info peamiste tegevuste, peamiste tegevuste asukoha ja/või transpordiliigi ja peamise tegevuse nautimise kohta ööpäevas 30 minutiste intervallidega. Kuna tegemist on mitmete erinevate isikute ühe ajahetke andmetega, siis on need ristanndmed.

Kõigepealt hinnati kogutud andmete seoseid tööaja keskmise rahuloluga. Selleks viidi läbi korrelatsioonianalüüs (vt. Lisa 2), kus vaadeldi tööaja keskmise rahulolu arvulisi seoseid teiste muutujatega. See andis edasise suuna, milliste andmetega asuda regressioonanalüüsi läbi viima.

Regressioonanalüüs valiti seetõttu, kuna tegemist on ristanndmetega. Regressioonanalüüsiga saab hinnata seoseid sõltuva tunnuse ja sõltumatute tunnuste vahel. (Sauga 2020, 422) Kuna tegemist on rahuolu uuringuga siis on vajadus selle järgi, et hinnata seoste tugevust rahulolu ja uuritavate faktorite vahel ning seda saab kõige paremini hinnata regressioonanalüüsi kasutades. Eelnevad

rahuolu uuringud on samuti kasutanud regressioonanalüüsi, et saada teada seoste tugevusi rahulolu ja teiste näitajate vahel (Ruubel, Hazak 2018; Georgellis, Yusuf 2016).

Mudeli saab matemaatiliselt kirja panna järgmiselt:

$$Y = \alpha - X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + \varepsilon \quad (4)$$

kus

Y - rahuolu tööajaga

$\alpha$  - konstant

$\beta_1$  - mudeli parameeter 1

$\beta_2$  - mudeli parameeter 2

$X_1$  - sõltumatu tunnus 1

$X_2$  - sõltumatu tunnus 2

$\varepsilon$  - juhuslik liige

Konstant  $\alpha$  näitab sõltumatute tunnuste nullväärtuse puhul sõltuva tunnuse väärtust (Tooding 2015, 255). Antud mudel selgitab rahulolu tööajaga, kui sõltumatute tunnuste väärtus on null.

Tabel 7. Mudelitesse valitud parameetrite ühikud

Tunnus	Ühik
Tööaja keskmine rahulolu	Skaala -3 kuni +3
Tööle ja koju sõidetud tunnid	Tunnid
Alaealiste laste arv	Tk
Amet: Raamatupidamise assistent	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Amet Raamatupidaja	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Amet: Pearaamatupidaja	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Amet: Ettevõtte omanik	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Amet: Vabakutseline	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Elukoht: Tallinn ja selle ümbrus	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Elukoht: Muu linn	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei
Tööpäeva tavalisus	Fiktiivne tunnus, 1=jah, 0=ei

Allikas: Autori koostatud

### 3. ANALÜÜS JA JÄRELDUSED

Selle peatüki eesmärgiks on anda ülevaade eelmises peatükis tutvustatud andmete ja meetodikaga saadud mudelist ning selle analüüs. Lisaks anda ülevaade analüüsi põhjal tehtud järeldustest.

#### 3.1. Analüüs

Allpool olevas Tabelis 8 on välja toodud kolm mudelit, kus sõltuvaks muutujaks on töötaja keskmine rahulolu ja sõltumatuteks muutujateks on vabaliige, tööle ja koju sõidetud tunnid, alaealiste laste arv, amet, elukoht ja tööpäeva tavalisus.

Mudelis 1 on sõltumatuteks muutujateks vabaliige, tööle ja koju sõidetud tunnid ja alaealiste laste arv leibkonnas. Statistiliselt olulised on kõik 3 muutujat. Mudeli järgi langeb töötaja rahulolu tööajaga 0,2906 korda iga tööle ja koju sõidetud kulutatud tunni kohta. Mudeli järgi tõuseb töötaja rahulolu tööajaga 0,1630 korda iga alaealise lapse kohta leibkonnas.

Esimese mudeli saab matemaatiliselt kirja panna järgmiselt:

$$\begin{aligned} \text{Rahulolu tööajaga} = & 1,8441^{***} - \text{tööle koju/sõidetud tunnid} * 0,2906^{**} \\ & + \text{alaealiste laste arv} * 0,1630^* \end{aligned} \quad (5)$$

Mudelis 2 on sõltumatuteks muutujateks vabaliige, tööle ja koju sõidetud tunnid, alaealiste laste arv leibkonnas, amet ja elukoht. Ameti muutujate grupist on statistiliselt oluline vabakutseline ja elukoha muutujate grupist on statistiliselt oluline Tartu, Pärnu ja Narva. Mudeli järgi töötaja rahulolu tööajaga langeb 0,03091 korda tööle ja koju sõidetud kulutatud tunnile, mis võrreldes esimese mudeliga on väiksem. Mudeli järgi tõuseb töötaja rahulolu tööajaga 0,1915 korda iga alaealise lapse kohta leibkonnas, mis võrreldes esimese mudeliga on suurem. Rahulolu tööajaga langeb 0,8886 korda kui märgiti ametiks vabakutseline ja rahuolu langeb 0,6711 korda kui elukohaks märgiti Tartu, Pärnu ja Narva. Kahte mudelit võrreldes rahulolu tööajaga langeb kui lisati mudelisse parameetrid ameti ja elukoha kohta.



Teise mudeli saab matemaatiliselt kirja panna järgmiselt:

$$\begin{aligned} \text{Rahulolu tööajaga} &= 2,4526^{***} - \text{töäle koju/sõidetud tunnid} * 0,3091^{**} + \text{alaealiste laste arv} * 0,1915^* \\ &- \text{amet: raamatupidamise assistent} * 0,2244 - \text{amet: raamatupidaja} * 0,4632 - \\ &\text{amet: pearaamatupidaja} * 0,2878 - \text{amet: ettevõtte omanik} * 0,4452 - \text{amet: vabakutseline} * 0,8886^* \\ &- \text{elukoht: Tallinn ja selle ümbrus} * 0,2612 - \text{elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva} * 0,6711^* \\ &- \text{elukoht: Muu linn} * 0,0302 \end{aligned} \quad (6)$$

Mudelis 3 on sõltumatuteks muutujateks vabaliige, tööle ja koju sõidetud tunnid, alaealiste laste arv leibkonnas, amet, elukohta ja tööpäeva tavalisus. Mudeli järgi töötaja rahulolu tööajaga langeb 0,3260 korda tööle ja koju sõidetud kulutatud tunnile. Samuti langeb töötaja rahulolu tööga kui ametiks on märgitud vabakutseline 0,9217 korda ja elukohaks on märgitud Tartu, Pärnu ja Narva langeb rahulolu 0,6774 korda. Töötaja rahulolu tööajaga tõuseb 0,1808 korda alaealiste laste kohta leibkonnas ja 0,5043 korda kui tööpäev oli tavaline töötajal. Mudeleid võrreldes rahulolu tööajaga tõuseb, kui tööpäev on tavapärase ja langeb kui tööpäev ei ole tavapärase.

Kolmanda mudeli saab matemaatiliselt kirja panna järgmiselt:

$$\begin{aligned} \text{Rahulolu tööajaga} &= 2,0668^{***} - \text{töäle koju/sõidetud tunnid} * 0,3260^{**} + \text{alaealiste laste arv} * 0,1808^* \\ &- \text{amet: raamatupidamise assistent} * 0,3138 - \text{amet: raamatupidaja} * 0,5234 \\ &- \text{amet: pearaamatupidaja} * 0,3432 - \text{amet: ettevõtte omanik} * 0,5647 - \text{amet: vabakutseline} * 0,9217^* \\ &- \text{elukoht: Tallinn ja selle ümbrus} * 0,2244 - \text{elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva} * 0,6774^* \\ &- \text{elukoht: Muu linn} * 0,0111 + \text{tööpäeva tavalisus} * 0,5043^{**} \end{aligned} \quad (7)$$

Determinatsioonikordaja ehk mudeli korrelatsioonikordaja ruut näitab dispersiooni kirjeldusvõimet, kui palju kirjeldab üks tunnust teist (Tooding 2015, 251):

- Mudeli 1 determinatsioonikordaja on 0,061 ja kirjeldab 0,37 % tunnuste dispersioonist.
- Mudeli 2 determinatsioonikordaja on 0,131 ja kirjeldab 1,72 % tunnuste dispersioonist.
- Mudeli 3 determinatsioonikordaja on 0,161 ja kirjeldab 2,59 % tunnuste dispersioonist.

Madalaim kirjeldusmäär on esimesel mudelil ja kõrgeim kirjeldusmäär on kolmandal mudelil. Antud mudelite kirjeldusmäärad on madalad ja see on üsna harjumuspärane sotsiaalteaduslikus praktikas (Tooding 2015, 265).

Tabel 8. Regressioonmudelite hindamise tulemused tabeli kujul.

Sõltuv muutuja	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3
Vabaliige	1,8441*** (0,169)	2,4526*** (0,426)	2,0668*** (0,460)
Tööle ja koju sõidetud tunnid	-0,2906** (0,129)	-0,3091** (0,132)	-0,3260** (0,131)
Alaealiste laste arv	0,1630* (0,093)	0,1915* (0,097)	0,1808* (0,096)
Amet: Raamatupidamise assistent	–	-0,2244 (0,421)	-0,3138 (0,412)
Amet Raamatupidaja	–	-0,4632 (0,358)	-0,5234 (0,354)
Amet: Pearaamatupidaja	–	-0,2878 (0,364)	-0,3432 (0,360)
Amet: Ettevõtte omanik	–	-0,4452 (0,488)	-0,5647 (0,485)
Amet: Vabakutseline	–	-0,8886* (0,506)	-0,9217* (0,499)
Elukoht: Tallinn ja selle ümbrus	–	-0,2612 (0,246)	-0,2244 (0,243)
Elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva	–	-0,6711* (0,353)	-0,6774* (0,348)
Elukoht: Muu linn	–	-0,0302 (0,314)	0,0111 (0,310)
Tööpäeva tavalisus	–	–	0,5043** (0,145)
Mudeli kirjeldavad näitajad:			
Vastajate arv	130	130	130
R <sup>2</sup>	0,061	0,131	0,161
Korrigeeritud R <sup>2</sup>	0,046	0,058	0,082

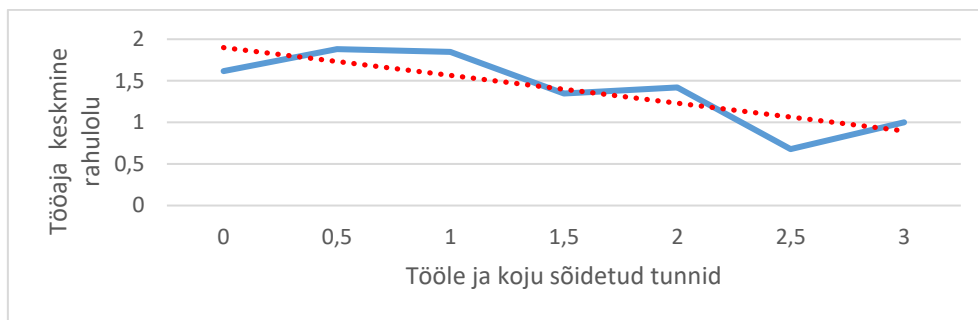
Allikas: Autori koostatud

Märkused:

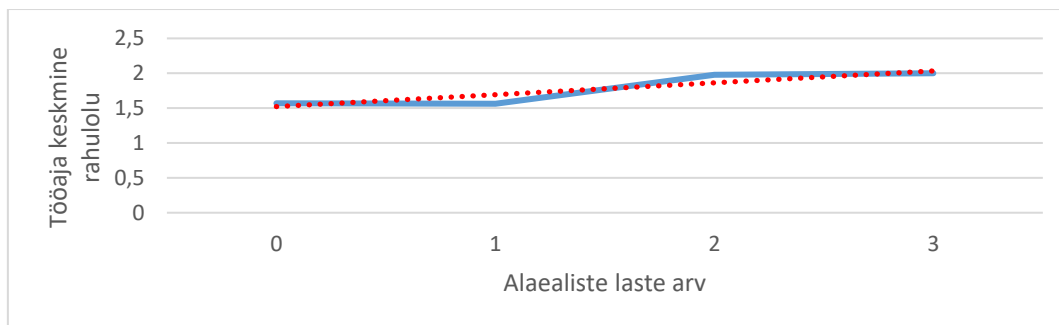
1. Olulisuse tõenäosused on toodud järgmiselt \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\* $0,01 < p < 0,05$ , \* $0,05 < p < 0,1$ .
2. Sulgudes on märgitud standardvead.

Mudelite kontrolliks viidi läbi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimates* – parim lineaarne nihketa hinnang) analüüsi. Antud analüüsiga tuleb kontrollida 5 eeldust: parameetrite lineaarsust, juhuslikku valikut, parameetrite vahel multikollineaarsuse puudumist, parameetrite eksogeensust ja et parameetrid ei oleks heteroskedastiivsed. Antud kontrolli nimetatakse ka Gauss-Markovi teoreemiks. (Lee 2017)

Esmalt kontrollis autor andmete lineaarsust tööaja rahuloluga. Selleks koostati joonised, kus on visuaalselt näha, kas parameeter on lineaarne võrreldes tööaja rahuloluga. Tööle- ja koju sõidu peale kulunud tundide arvu võib ka lugeda lineaarseks kuna ainult ühel vastajal kulus sõidu peale 3 tundi. Seetõttu ei anna see ülevaadet isikute kohta kellel kulub 3 tundi tööle- ja koju sõidule. Jooniselt 5 on näha, et rahulolu trendijoon on langev tööle ja koju sõidetud tundide kasvades. Lineaarsus esineb alaealiste laste arvu parameetris, mida on näha jooniselt 6. Jooniselt on ka näha trendijoon, mis on tõusev.



Joonis 5: Tööaja keskmine rahulolu võrreldes tööle ja koju sõidetud tundidega.  
Allikas: Autori andmed



Joonis 6: Tööaja keskmine rahulolu võrreldes alaealiste laste arvuga.  
Allikas: Autori andmed

Juhuvalik on tagatud juba küsitluse valimismeetoditega, milleks on sobivus- ja spontaanne valim. Kuna küsitlusele vastuste saamiseks saadeti uuringu link laiali kasutades e-posti ja sotsiaalmeediat, said vastata said kõik raamatupidajana töötavad isikud, kellel selleks soovi oli.

Multikollineaarsuse hindamiseks mudelis kasutab autor variatsiooni inflatsioonitegureid (*Variance Inflation Factor*). Kuna variatsiooni inflatsiooniteguri väärtus on alla 10, siis suure tõenäosusega ei esine parameetrite vahel multikollineaarsust, nagu Tabelist 9 näha on.

Tabel 9. Variatsiooni inflatsioonitegurite väärtused

Parameetrid	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3
Tööle ja koju sõidetud tunnid	1	1,064	1,068
Alaealiste laste arv	1	1,099	1,102
Amet: Raamatupidamise assistent	–	2,648	2,677
Amet Raamatupidaja	–	4,925	4,958
Amet: Peاراamatupidaja	–	4,2	4,224
Amet: Ettevõtte omanik	–	1,884	1,911
Amet: Vabakutseline	–	1,752	1,754
Elukoht: Tallinn ja selle ümbrus	–	2,189	2,201
Elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva	–	1,622	1,622
Elukoht: Muu linn	–	1,912	1,92
Tööpäeva tavalisus	–	–	1,039

Allikas: Autori koostatud

Mudelid kasutusel olevad muutujad ei sõltu teistest muutujatest, ehk mudelid kasutusel olevad muutujad on eksogeensed.

Heteroskedastiivsust kontrollis autor White testi abil. Kontroll viidi läbi kõigis kolmes mudelis. Allolevast Tabelist 10 on näha, et White-i testi p-väärtused on igas mudelis suuremad kui 0,05. Saab väita, et antud kolm mudelit on homoskedastiivsed ehk juhuslike vigade dispersioonid on konstantsed.

Tabel 10. White-i testi p-väärtused

	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3
Heteroskedastiivsus (White-i testi abil)	0,299277	0,866295	0,927509

Allikas: Autori koostatud

BLUE analüüsi 5 eeldust on täidetud. Mudelid kasutusel olevad selgitavad tunnused on lineaarsed, mida on näha joonistel 2-3. Juhuslik valik on tagatud juba küsitluse jagamise hetkel. Multikollinearsust hinnati variatsiooni inflatsiooni teguriga ja see näitas, et antud mudelitel ei esine multikollinearsust. Mudelid kasutusel olevad muutujad on eksogeensed. Heteroskedastiivsust kontrolliti White-i testi abil, mis näitas, et mudelid on homoskedastiivsed.

## 3.2. Järeldused

Sissejuhatuses on autor esitanud kaks küsimust, millele soovis leida vastuseid selle töö käigus.

- Esimeses küsimuses soovib autor teada, kas paindliku töötaja ja töötajaga rahulolu vahel on seoseid.
- Teises küsimuses soovib autor teada, kas töötajate demograafiliste näitajate ja töötajaga rahulolu vahel on seoseid.

Läbi viidud regressioonanalüüsist selgub, et demograafilisest näitajatest on oluline seos alaealiste laste arvul leibkonnas, ametil ja elukohal. Mittedemograafilistest näitajatest on oluline seos rahulolule töötajaga tööle ja koju sõidetud tundides ja tööpäeva tavalisuses.

Igas mudelis on negatiivne seos töötajaga rahulolul ning tööle ja koju sõidetud tundide vahel. Antud näitaja puuduseks saab lugeda seda, et lineaarsus puudub siis, kui tunnid ületasid 3 tundi. Seda saab põhjendada sellega, et Eestist risti läbi sõites kulub keskmiselt 2-3 tundi ja tavapäraselt eestlased eelistavad töötada kodule lähemal. Eelmises alapeatükis oleval joonisel 3 on näha, et rahulolu töötajaga langeb vastavalt kogu teekonna pikkusele tööpäeva jooksul. Teekonna iga läbitud tunni kohta langeb töötaja rahulolu töötaja suhtes. Seda saab seletada sellega, et mida pikem on sõit seda väsitavam see on ja seda enam tekitab töötajale stressi. Sama tulemuseni jõuti ka Stutzeri ja Frey (2008) läbi viidud uuringus, kus leiti, et Saksamaa elanikel langes päevane rahulolu iga 22 minuti kohta, mis nad veetsid liikudes tööle või töölt koju. Sarnase tulemuseni jõudsid ka Lucas ja Heady (2002) oma uuringus, kus töötajad raporteerisid suuremat stressi tööle ja koju sõidetud aja kohta, kui töötaja ei pakkunud neile paindliku töötaja graafikut.

Nendest uuringutes ja antud magistr tööst võib järeldada, et kui töötajad võimaldaksid töötajatele rohkem paindlikku tööaega (ehk töötajad saaksid ise valida mis kellajal tööle minna ja sellest sõltuvalt millal koju minna ning valida iseseisvalt kodukontori päevi nädalas), siis seeläbi saaksid töötajad kokku hoida aega, mis kuluks tööle kontorisse sõitmiseks ja koju sõitmisele kontorist. Nad saaksid vältida ka suurema liiklusega kellaaegu päevas. Siis oleks töötajatel suurem tõenäosus

vähendada oma tööle ja koju sõidetud ajakulu. Seeläbi suureneks ka töötajate rahulolu tööajaga, mis omakorda tõstab tööefektiivsust.

Positiivne seos mudelites on tööajaga rahulolu ja alaealiste laste arvu vahel leibkonnas. Antud uurimuses tõstab iga alaealine laps leibkonnas töötaja rahuolu tööajaga. Sarnaseid tulemusi, kus on vaadeldud, et sõltumatu muutuja on töötaja keskmine rahulolu ja sellel on seos alaealiste laste arvuga leibkonnas, töö autor ei leidnud. Kindlasti ei tähenda see, et selliseid uurimusi poleks tehtud. Siiski on üsna põhjalikult uuritud alaealiste lastega töötajate rahuolu ja selle seost paindliku tööajaga.

Chung'i (2017) poolt tehtud projekti Töö Autonoomsus, Paindlikus ja Töö-Pereelu Tasakaalu kokkuvõttes jõuti järeldusele, et paindlikku tööaega kasutavad suurema tõenäosusega töötajad, kellel on vanemlikud kohustused. Töötajad, kes kasutavad tööandja poolt võimaldatud paindlikku tööaega, on ka suurema tõenäosusega rahul oma tööajaga.

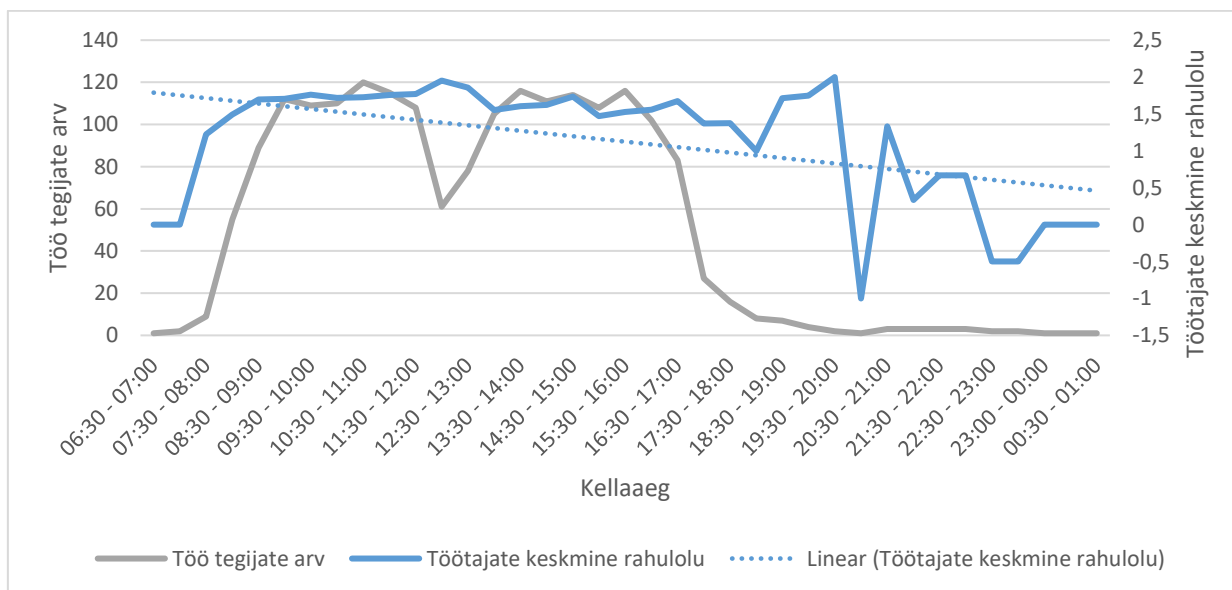
Antud uurimuses paluti igal vastajal märkida oma amet etteantud ametite vahel, milleks olid raamatupidamise assistent, raamatupidaja, pearaamatupidaja, ettevõtte omanik, vabakutseline (iseendale tööandja) ja muu. Mudelisse jäid raamatupidamise assistent, raamatupidaja, pearaamatupidaja, ettevõtte omanik ja vabakutseline (iseendale tööandja), muu jäi välja kuna tegemist on fiktiivsete näitajatega. Statistiliselt on mudelis olulised inimesed, kes valisid oma ametinimetuseks vabakutseline. Kõigi teiste ametitega kaasneb negatiivne seos rahuloluga töötaja suhtes. Suurim seos tööajaga rahulolemisel on vabakutselistel töötajatel ja väikseim seos tööajaga rahulolemisel on raamatupidamise assistentidel. Seda saab seletada vastutuse koormusega, kuna raamatupidamise assistendi töö eest vastutab üldjuhul teine, kogenum raamatupidaja. Seega assistendi töö on väikese vastutusega, samal ajal kui vabakutseline vastutab kõige eest ise. Ta saab loota ainult iseenda töökusele, millest oleneb ka tema sissetulek.

Eelnevalt läbi viidud uurimuses (Georgelli, Yusuf 2016) leiti, et vabakutseline, kes eelnevalt on töötanud lepingulise töötajana ja siis hakanud vabakutseliseks, on rahulolev oma tööajaga kõige rohkem esimesel vabakutseliseks olemise aastal. Antud uuring ei toeta tulemusi, milleni jõuti käesolevas töös. Seda võib seletada sellega, et käesolevas töös on osa vabakutselistest vastajatest olnud vabakutselised juba kauem kui viis aastat. Eelnevas uuringus uuriti töötaja rahulolu erinevatel aspektidel vaid kuni viis aastat peale vabakutseliseks hakkamist.

Igal küsitlusele vastajal tuli ka ära märkida, mis on nende elukoht. Statistiliselt oluline on elukoha valikutest Tartu, Pärnu ja Narva, nendel elukohtadel on negatiivne seos tööaja keskmise rahuloluga. Kolmandas mudelis, kus lisati juurde tööpäeva tavalisus, on positiivne seos tööaja keskmise rahuloluga kui töötaja elab muus linnas ja teises mudelis on sellel negatiivne seos tööaja keskmise rahuloluga. Ehk siis seos rahuolu tööajaga suureneb, kui mudelisse on juurde arvatud tööpäeva tavalisus.

Eelnevalt on uuritud elukoha asula suuruse seost elurahulolule (Sørensen 2014), milles leiti, et inimeste elurahulolu on positiivsema seosega, kui elukohaks on väike linn või maakoh. Sarnase tulemuseni jõuti ka antud töös, et positiivseim seos tööaja rahuoluga on vastajatel, kelle elukohaks on märgitud muu linn.

Tavapärasel tööpäeval on positiivne seos tööaja keskmise rahuloluga, mis on ka mõistetav kuna mittetavapärane tööpäev tekitab stressi ja seeläbi seostub üldise rahuloluga, sealhulgas ka tööajaga. Ka võib järeldada, nagu allpool olevalt jooniselt näha, et töötajate üldine rahulolu on hommikuti kõrgem ja tööpäeva arenedes, see langeb.



Joonis 7 Ülevaade töö tegijate arvust tööpäeva jooksul ja nende keskmisest tööaja rahulolust sellel kellaajal.

Allikas: Autori andmed

Sellise sarnase tulemuseni jõuti ka ühes uurimuses, kus uuriti rahulolude seost tööga. Mida pikem on tööpäev seda rohkem langevad rahulolud. (Cahill *et al.* 2015)

Töötaja rahulolu on tähtis uurida kuna see annab aimu, kuidas ja mil viisil töötajad väärtustavad oma aega tööl olles. See annab aimu tööandjale, kuidas muuta enda poolt pakutavaid töötingimusi tulevastele ja olemasolevatele töötajatele atraktiivsemaks. Olemasolevate töötajatega tuleb arvestada, et minimaliseerida nende huvi otsida omale uus ja paremate tingimustega töökoht. Kui töötajad tunnevad, et neid väärtustatakse ning nende vajadustele tullaakse vastu, siis kasvab nende rahulolu ning väheneb vajadus uue töökohta järele.

Esimeses peatükis kirjeldati ja defineeriti erinevaid tööturu paindlikkusi. Tööturu paindlikkuse definitsioone on erinevaid ja palju ning selles töös vaatleme lähemalt Atkinsoni (1984) definitsiooni, kuna ta defineerib tööturu paindlikkust läbi töötaja paindlikkuse ja analüüsib kuidas see areneb ehk et kas areng toimub töökohta siseselt või töökohta väliselt. Selle alusel defineeris ta neli erinevat paindlikkust. Töö autorit huvitab eelkõige sisemine ehk töötaja paindlikkus kuna töö eesmärgiks on uurida, kas töötaja paindlikkusel on seos töötaja rahuloluga.

Selles töös saab jõuda järelduseni, et töötaja paindlikkusel on seos töötaja rahuloluga. See tuleb välja sellest, et töötajate töötaja keskmisel rahulolul on negatiivne seos tööle ja koju sõidetud summeeritud ajaga. Samuti on eelnevad uuringud jõudnud järeldusteni, et töötajad kelle peredes on kasvamas alaealisi lapsi, hindavad ja kohati lausa vajavad paindlikku tööaega. Vajavad seetõttu, et lastehoiud, laste huviringid ja koolid on lahti eri aegadel ning tihti kattuvad tavapärase tööajaga. Selleks, et lapsi viia ja tuua erinevatest kohtadest tekibki töötajal vajadus paindlikku tööaja järele. Antud uuringus jõuti tulemuseni, et alaealiste laste arvul leibkonnas on positiivne seos töötaja keskmise rahuloluga.

Läbiviidud uurimustööd saavad ära kasutada raamatupidamisbüroode juhid ja ettevõtete juhid, kus on tööl raamatupidajaid. Nad saavad koostada ettevõtte motivatsioonipakette, ettevõtte sisekorra eeskirju ja kasutada seda ettevõtte riskianalüüsi läbi viies. Analüüsides oma ettevõtte ja töötajate vajadusi ning viies sisse korrekture oma motivatsioonipakettides ja ettevõtte sisekorra eeskirjades, tõstavad nad töötajate rahulolu oma tööajaga ja selle paindlikkusega. Seeläbi tõstavad nad omakorda ettevõtte produktiivsust ja võib-olla isegi käivet. Lisaks sellele saavad nad muuta oma ettevõtet ihaldusväärsemaks ja paremaks olemasolevate töötajate ning uute võimalike tööle kandideerijate jaoks ning see läbi vähendada tööjõu voolavust.



### **3.2.1. Soovitused edasiseks uurimiseks**

Autori kogutud andmetega saab veel läbi viia mitmeid ajakasutuse uuringuid. Saab veel uurida, kuidas seostuvad unetundidega rahulolu tööajaga rahulolu või tööle ja koju sõidetud tundidega rahulolu tööajaga rahulolu. Võib ka uurida, millised seosed on teiste tegevuste rahulolul demograafiliste näitajatega. Lisaks võib veel kaaluda, rahuolu uuringu läbi viimiseks teisi analüüsimeetodeid.

Tõenäoliselt oleks huvitav sama küsitlust uuesti läbi viia, kui riigis kehtiv eriolukord on lõppenud ning võrrelda siis saadud tulemusi antud töös leitud tulemustega. Selle põhjal võiks uurida, kuidas on riigis kehtinud eriolukord inimesi mõjutanud ning millised on uue analüüsi seoste tugevused võrreldes antud töö omadega. Näiteks saaks veel uurida, kuidas on inimesed rahul ka igapäevaste tegevustega, mis antud töös on kategooriad nagu hommikused tegevused, õhtused tegevused, meelelahutus ja hobi.

### **3.2.2. Uuringu puudused**

Antud töö on ka puuduseid. Esmalt saab puuduseks lugeda seda, et kasutati enesearuande küsimustikku ehk ei mõõdetud kuidagi füüsiliselt inimese stressi taset. Teiseks puuduseks saab lugeda, et need inimesed kelle tööpäev küsitlusele vastamise hetkel ei olnud eriti hea või meeldiv, raporteerisid suurema tõenäosusega madalamat rahulolu, kui nad oleksid seda teinud oma tavapärase päeva puhul. Viimaseks puuduseks on, et küsimustik oli pikk ja vajab täitmiseks pikemat aega. Küsimustiku täitmiseks oli ka vaja pidevalt meeles hoida, mida tehti terve päeva jooksul, kus oldi antud ajahetkel ja mis oli antud tegevuse tegemise ajal rahulolu. Tõenäosus, et kõik need detailid olid vastajatel veatult meeles, ei ole kuigi suur ja seega on nende antud hinnangud sõltuvad nende mäletamisest. Täpsemad hinnangud saaks juhul, kui küsimustiku asemel täidaksid vastajad päeva jooksul sarnase struktuuriga nõ päevikut, kus oma tegemised pooltunnise täpsusega saab kirja panna ning vastava emotsiooni kohe juurde kirjutada.

## KOKKUVÕTE

Magistritöös viidi läbi ajakasutusuring autori kogutud andmetega. Uuringu peamiseks eesmärgiks oli leida, mis seostub raamatupidajate rahulolu tööajaga. Püstitati kaks uurimusküsimust antud töö sissejuhatuses, milleks on:

1. Kas töötaja rahulolu oma tööajaga seostub paindlik tööaeg?
2. Kas töötaja rahulolu oma tööajaga seostuvad töötaja demograafilised näitajad, nagu näiteks vanus ja elukoht?

Regressioonanalüüsi tulemusena selgus, et raamatupidajate keskmine tööajaga rahulolu on seotud kodu ja töö teekonna ajalise pikkusega, alaealiste laste arvuga leibkonnas, ametitasemega, elukohaga ja tööpäeva tavalisusega. Positiivne seos tööajaga rahulolul on alaealiste laste arvuga leibkonnas ja tööpäeva tavalisusega. Teistel näitajatel on mudelites negatiivne seos töötaja keskmise rahuloluga. Teises mudelis on fiktiivsed näitajad elukoha kohta ning negatiivne seos teises mudelis on kui töötaja elukoht on „muu linn“. Kui kolmandas mudelis lisati juurde tööpäeva tavalisust näitav muutuja, siis muutus töötaja elukoha „muu linn“ seos töötaja keskmise rahuloluga positiivseks.

Antud uuringu tulemused olid enamjaolt ootuspärased, kuna töö esimeses peatükis läbiviidud kirjanduse analüüsist selgus, et inimeste teekonna ajalisest kestvusest sõltub nende rahulolu tööajaga. Antud uuringust selgus ka, et töö ja kodu teekonna ajaline kestvus seostub töötaja rahulolu tööajaga negatiivselt. Mida pikem summaarne teekonna pikkus ööpäevas, seda rahulolematum on töötaja oma tööajaga.

Töötajad hindavad seda kui tööandja pakub töötajatele paindlikku tööaega siis, kui tal on alaealiste lastega pere. Selles uuringus ilmnes, et kui töötajal on kodus ootamas alaealisi lapsi siis ka rahulolu tööajaga on seos positiivne. Need töötajad hindavad ja kohati isegi vajavad paindlikku tööaega. Vajavad seetõttu, et lastehoiud, laste huviringid ja koolid on lahti eri aegadel ning tihti kattuvad tavapärase tööajaga. Selleks, et lapsi viia ja tuua erinevatest kohtadest tekibki töötajal vajadus

paindlikku tööaja järele. Tööandjal on tähtis pakkuda paindlikku tööaega, et töötajad saaksid hoida oma töö- ja pereelu tasakaalus.

Antud magistritöö raames kogutud andmete põhjal saab veel läbi viia mitmeid ajakasutuse uuringuid ning rahulolu uuringuid. Huvitav oleks veel uurida kuidas seostuvad unetundidega rahulolu ja tööajaga rahulolu või tööle ja koju sõidetud tundidega rahuolu tööaja rahuloluga. Lisaks võib veel kaaluda, rahuolu uuringu või ajakasutuse uuringu läbiviimiseks teisi analüüsimeetodeid.

Selle magistritöö tulemusi saab tulevikus läbiviidavate ajakasutusuuringute ning rahuolu uuringute raames kasutada näiteks võrdlusmaterjalina.

## **SUMMARY**

### **TIME-USE STUDY: WORK TIME SATISFACTION**

Eva Maddison

The aim of this work is to study what determines the satisfaction of working hours for people working in accounting. Job satisfaction has been studied quite a lot in the world, but relatively little in Estonia. Particularly little research has been done on the job satisfaction of people working as accountants.

The author of the paper compiled a questionnaire to be distributed through the social network, which was used to collect a sample of 130 fully completed answers from the voluntary respondents working in accounting.

Two research questions were raised in the introduction to this work, which are:

1. Do flexible working hours affect employee satisfaction with working hours?
2. Does employee satisfaction with working time get affected by employee's demographics such as age and place of residence?

The data was analyzed by the author using the regression analysis method.

As a result of the analysis of the collected data, it can be stated that:

- The more minor children an employee has, the more satisfied he or she is with his or her working hours.
- The less time an employee spends commuting to work, the more satisfied they are with working hours.
- The smaller the settlement, the more satisfied the employee is with his / her working hours.
- If a person is a freelancer, they are not satisfied with their working hours.

- The more normal the working day, the more satisfied the employee is with his / her working hours.

The survey found no link between working time satisfaction and other indicators (household size, age, earnings and education).

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267 – 299.
- Almer, E. D., Kaplan, S. E. (2002). The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 1–34.
- Al-Zawahreh, A., Al-Madi F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46, 158–170.
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Report 89* (2<sup>nd</sup> ed). Brighton, United Kingdom: The Institute for Employment Studies.
- Boulin, J., Lallement, M., Messenger, J. C., François, M. (Eds.) (2006). *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Böckermann, P., Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *ILRReview*, 65 (2), 244–262.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., Heywood, J. S. (2005). Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, 57 (3), 479–496.
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54.
- Chung, H. (2017). *Work Autonomy, Flexibility and Work-Life balance. Final Report*. Kent, United Kingdom: University of Kent.
- Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. (2007). *Working time flexibility in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004 – 2005*. Denmark: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Clark, A. E., Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and Comparison income. *Journal of Public Economics*, 61 (3), 359–381.
- Eamets, R., Masso, J. (2004). Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. *IZA Discussion Paper Series*, No. 1147. Bonn, Germany: IZA.
- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction As a Economic Variable. *The American Economic Review*, 68 (2), 135–141.

- Georgellis, Y., Yusuf, A. (2016). Is Becoming Self-Employed a Panacea for Job Satisfaction? Longitudal Evidence from Work to Self-Employment Transitions. *Journal of Small Business Management*, 54 (S1), 53–76.
- Gershuny, J. (2000). *Changing times : work and leisure in postindustrial society*. New York, USA: Oxford University Press Inc.
- Gershuny, J. (2011). Time-Use Survey and the Measurement of National Well-Being. Kättesaadav: [https://www.timeuse.org/sites/ctur/files/public/ctur\\_report/4486/timeusesurveysandwellbein\\_tcm77-232153.pdf](https://www.timeuse.org/sites/ctur/files/public/ctur_report/4486/timeusesurveysandwellbein_tcm77-232153.pdf), 10. mai 2020.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 12 (2), 222–234.
- Istituto Nazionale di Statistica. (2017). *Multipurpose survey on households: Time use – microdata for research purposes*. Kättesaadav: <https://www.istat.it/en/archivio/202524> , 26. aprill 2019.
- Kerkhofs, M., Chung, H., Ester, P. (2008). Working Time flexibility across Europe: a typology using firm-level data. *Industrial Relations Journal*, 39 (6), 569–585.
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., Qureshi, Q. A. (2010). Theories of job-satisfaction: global applications & limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26 (2), 45–62.
- Landy, F. J. (1985). *Psychology of work behavior* (3rd ed.). Homewood, USA: Dorsey Press.
- Lee, Q. (2017). *OLS, BLUE and the Gauss Markov Theorem*. Kättesaadav: <http://uweconsoc.com/ols-blue-and-the-gauss-markov-theorem/>, 25. aprill 2019.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297–1343.
- Lucas, J. L., Heady, R.B. (2002). Flextime commuters and their driver stress, feelings of time urgency, and commute satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16 (4), 565–571.
- Maddison, A. (2001). *The World Economy: A Millennial Persepective*. Paris, France: OECD Publications.
- McLeod, S. A. (2018). *Maslow's hierarchy of Needs*. Kättesaadav : <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>, 12. mai 2020.
- Messenger, J. C. (2011). Working time trends and developments in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 35, 295–316.
- OECD. (2020). Hours worked. Kättesaadav: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.html>, 11. mai 2020.

- Origo, F., Pagani, L. (2008). Workplace flexibility and job satisfaction: Some evidence from Europe. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 539–566.
- Parnanen, A., Hanna, S., Mahler, S. (2005). Combining family and full-time work. Kättesaadav: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2005/combining-family-and-full-time-work>, 10. mai 2020.
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility – Meeting the interest of employer and employee. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 7 (1), 7–22.
- Ruubel R., Hazak, A. (2018). Disparities in Knowledge Employees' Actual, Contractual, and Desires Working Schedules. *Knowledge Management: An International Journal*, 18 (1–2), 17–30.
- Sauga, A. (2020). *Statistika õpik majanduseriala üliõpilastele* (2. tr.). Tallinn: TalTech Kirjastus.
- Scandura, T. A., Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 18 (4), 377–391.
- Sørensen, J. F. L. (2014). Rural-Urban Differences in Life Satisfaction: Evidence from the European Union. *Regional Studies*, 48 (9), 1451–1466.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, USA: SAGE Publications Inc.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. London, United Kingdom: Palgrave Macmillan UK.
- Stutzer, A., Frey, B. S. (2008). Stress That Doesn't Pay: The Commuting Paradox. *Scandinavian Journal of Economics*, 110 (2), 339–366.
- Tietjen, M. A., Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36 (4), 226–231.
- Tikva, P., Puusepp, V. (2011). *Ajakasutuse uuring. Metoodika raport*. Tallinn: Eesti Statistikaamet.
- Tooding, L. (2015). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.
- Varian, H. R. (2010). *Intermediate Microeconomics. A Modern Approach* (8<sup>th</sup> ed.). USA: W. W. Norton & Company.



# LISAD

## Lisa 1. Küsitluse vorm

### Ajakasutusuuring

---

#### Haridus ja amet

**1) Palun märkige oma haridus.\***

- Põhiharidus
- Keskkharidus
- Kutseeriharidus
- Kutseharidus
- Kõrgharidus (Bakalaureus/Rakenduskõrgharidus)
- Kõrgharidus (Magister)
- Kõrgharidus (Doktor)
- Muu: \_\_\_\_\_ \*

**2) Milline järgnevatest kirjeldab teie ametinimetust kõige paremini?\***

- Ettevõtte omanik
- Vabakutseline, iseendale tööandja
- Pearaamatupidaja
- Raamatupidaja
- Raamatupidamise assistent
- Muu: \_\_\_\_\_ \*

**3) Kas te töötate raamatupidamisbüroos?\***

- Jah
- Ei

**4) Kas teile on väljastatud kutsekoja poolt raamatupidaja kutsestandard?\***

- Jah
- Ei

**5) Kas teie töökohas on teile võimaldatud kodukontor?\***

- Jah
- Ei

**6) Kui tihti on teile võimaldatud kodukontor?\***

- Töötan kodukontoris
- Vastavalt vajadusele
- Mõned korrad nädalas
- Mõned korrad kuus

**7) Kas te töötate täiskoormusega? Kui te töötate osakoormusega, palun märkige oma töökoormus.\***

- Jah
- Ei: \_\_\_\_\_ \*

**8) Kas te töötate raamatupidamise valdkonnas?\***

- Jah
- Ei

---

**9) PÕHITEGEVUS**

Palun märkige iga kellaja vahemiku juurde ÜKS põhitegevus, mida te sellel kellajal tööpäeval teete.

Kui mingi tegevus kestis kauem, kui etteantud ajavahemik, palun märkige sama tegevus ka järgnevasse lahtritesse või kasutage kriipsu "-".

Näiteks:

06:00 - 06:30 Magasin

06:30 - 07:00 Ärkasin

07:00 - 07:30 Valmistusin tööle minekuks

07:30 - 08:00 Sõitsin tööle

08:00 - 08:30 -

08:30 - 09:00 Lugesin ja vastasin meilidele

09:00 - 09:30 Koosolek

10:00 - 10:30 Kohvipaus\*

04:00 - 04:30: \_\_\_\_\_

04:30 - 05:00: \_\_\_\_\_

05:00 - 05:30: \_\_\_\_\_  
05:30 - 06:00: \_\_\_\_\_  
06:00 - 06:30: \_\_\_\_\_  
06:30 - 07:00: \_\_\_\_\_  
07:00 - 07:30: \_\_\_\_\_  
07:30 - 08:00: \_\_\_\_\_  
08:00 - 08:30: \_\_\_\_\_  
08:30 - 09:00: \_\_\_\_\_  
09:00 - 09:30: \_\_\_\_\_  
09:30 - 10:00: \_\_\_\_\_  
10:00 - 10:30: \_\_\_\_\_  
10:30 - 11:00: \_\_\_\_\_  
11:00 - 11:30: \_\_\_\_\_  
11:30 - 12:00: \_\_\_\_\_  
12:00 - 12:30: \_\_\_\_\_  
12:30 - 13:00: \_\_\_\_\_  
13:00 - 13:30: \_\_\_\_\_  
13:30 - 14:00: \_\_\_\_\_  
14:00 - 14:30: \_\_\_\_\_  
14:30 - 15:00: \_\_\_\_\_  
15:00 - 15:30: \_\_\_\_\_  
15:30 - 16:00: \_\_\_\_\_  
16:00 - 16:30: \_\_\_\_\_  
16:30 - 17:00: \_\_\_\_\_  
17:00 - 17:30: \_\_\_\_\_  
17:30 - 18:00: \_\_\_\_\_  
18:00 - 18:30: \_\_\_\_\_  
18:30 - 19:00: \_\_\_\_\_  
19:00 - 19:30: \_\_\_\_\_  
19:30 - 20:00: \_\_\_\_\_  
20:00 - 20:30: \_\_\_\_\_  
20:30 - 21:00: \_\_\_\_\_  
21:00 - 21:30: \_\_\_\_\_  
21:30 - 22:00: \_\_\_\_\_  
22:00 - 22:30: \_\_\_\_\_

22:30 - 23:00: \_\_\_\_\_  
23:00 - 23:30: \_\_\_\_\_  
23:00 - 00:00: \_\_\_\_\_  
00:00 - 00:30: \_\_\_\_\_  
00:30 - 01:00: \_\_\_\_\_  
01:00 - 01:30: \_\_\_\_\_  
01:30 - 02:00: \_\_\_\_\_  
02:00 - 02:30: \_\_\_\_\_  
02:30 - 03:00: \_\_\_\_\_  
03:00 - 03:30: \_\_\_\_\_  
03:30 - 04:00: \_\_\_\_\_

---

**10) Kus te selle tegevuse ajal asusite või millega te liikusite?**

**\*Märkige asukoht, kus te tegevuse ajal olite või transpordivahendi liik, millega liikusite.  
Näiteks: kodus, koolis, tööl, poes, bussiga, jalgsi, autoga jne.**

04:00 - 04:30 [question("option value"), id="156", option="10439"]:  
\_\_\_\_\_

04:30 - 05:00 [question("option value"), id="156", option="10440"]:  
\_\_\_\_\_

05:00 - 05:30 [question("option value"), id="156", option="10441"]:  
\_\_\_\_\_

05:30 - 06:00 [question("option value"), id="156", option="10442"]:  
\_\_\_\_\_

06:00 - 06:30 [question("option value"), id="156", option="10443"]:  
\_\_\_\_\_

06:30 - 07:00 [question("option value"), id="156", option="10444"]:  
\_\_\_\_\_

07:00 - 07:30 [question("option value"), id="156", option="10634"]:  
\_\_\_\_\_

07:30 - 08:00 [question("option value"), id="156", option="10445"]:  
\_\_\_\_\_

08:00 - 08:30 [question("option value"), id="156", option="10446"]:  
\_\_\_\_\_

08:30 - 09:00 [question("option value"), id="156", option="10447"]:  
\_\_\_\_\_

09:00 - 09:30 [question("option value"), id="156", option="10448"]:  
\_\_\_\_\_

09:30 - 10:00 [question("option value"), id="156", option="10449"]:

---

10:00 - 10:30 [question("option value"), id="156", option="10450"]:

---

10:30 - 11:00 [question("option value"), id="156", option="10451"]:

---

11:00 - 11:30 [question("option value"), id="156", option="10452"]:

---

11:30 - 12:00 [question("option value"), id="156", option="10453"]:

---

12:00 - 12:30 [question("option value"), id="156", option="10454"]:

---

12:30 - 13:00 [question("option value"), id="156", option="10455"]:

---

13:00 - 13:30 [question("option value"), id="156", option="10456"]:

---

13:30 - 14:00 [question("option value"), id="156", option="10457"]:

---

14:00 - 14:30 [question("option value"), id="156", option="10458"]:

---

14:30 - 15:00 [question("option value"), id="156", option="10459"]:

---

15:00 - 15:30 [question("option value"), id="156", option="10460"]:

---

15:30 - 16:00 [question("option value"), id="156", option="10461"]:

---

16:00 - 16:30 [question("option value"), id="156", option="10462"]:

---

16:30 - 17:00 [question("option value"), id="156", option="10463"]:

---

17:00 - 17:30 [question("option value"), id="156", option="10464"]:

---

17:30 - 18:00 [question("option value"), id="156", option="10465"]:

---

18:00 - 18:30 [question("option value"), id="156", option="10466"]:

---

18:30 - 19:00 [question("option value"), id="156", option="10467"]:

---

19:00 - 19:30 [question("option value"), id="156", option="10468"]:

---

19:30 - 20:00 [question("option value"), id="156", option="10469"]:

---

20:00 - 20:30 [question("option value"), id="156", option="10470"]:

---

20:30 - 21:00 [question("option value"), id="156", option="10471"]:

---

21:00 - 21:30 [question("option value"), id="156", option="10472"]:

---

21:30 - 22:00 [question("option value"), id="156", option="10473"]:

---

22:00 - 22:30 [question("option value"), id="156", option="10474"]:

---

22:30 - 23:00 [question("option value"), id="156", option="10475"]:

---

23:00 - 23:30 [question("option value"), id="156", option="10476"]:

---

23:30 - 00:00 [question("option value"), id="156", option="10477"]:

---

00:00 - 00:30 [question("option value"), id="156", option="10478"]:

---

00:30 - 01:00 [question("option value"), id="156", option="10479"]:

---

01:00 - 01:30 [question("option value"), id="156", option="10480"]:

---

01:30 - 02:00 [question("option value"), id="156", option="10481"]:

---

02:00 - 02:30 [question("option value"), id="156", option="10482"]:

---

02:30 - 03:00 [question("option value"), id="156", option="10483"]:

---

03:00 - 03:30 [question("option value"), id="156", option="10484"]:

---

03:30 - 04:00 [question("option value"), id="156", option="10485"]:

---

---

### 11) Mil määral te tegevust nautisite?

**Palun hinnake seda tegevust, kus -3 on, et üldse ei nautinud ja kus +3 on, et nautisite tegevust väga. Ja kui jäite neutraalseks valige 0.\***

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
--	----	----	----	---	----	----	----

04:00 - 04:30 [question("option value"), id="156", option="10439"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04:30 - 05:00 [question("option value"), id="156", option="10440"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05:00 - 05:30 [question("option value"), id="156", option="10441"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05:30 - 06:00 [question("option value"), id="156", option="10442"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06:00 - 06:30 [question("option value"), id="156", option="10443"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06:30 - 07:00 [question("option value"), id="156", option="10444"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07:00 - 07:30 [question("option value"), id="156", option="10634"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07:30 - 08:00 [question("option value"), id="156", option="10445"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08:00 - 08:30 [question("option value"), id="156", option="10446"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08:30 - 09:00 [question("option value"), id="156", option="10447"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09:00 - 09:30 [question("option value"), id="156", option="10448"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09:30 - 10:00 [question("option value"), id="156", option="10449"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10:00 - 10:30 [question("option value"), id="156", option="10450"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10:30 - 11:00 [question("option value"), id="156", option="10451"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11:00 - 11:30 [question("option value"), id="156", option="10452"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11:30 - 12:00 [question("option value"), id="156", option="10453"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12:00 - 12:30 [question("option value"), id="156", option="10454"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12:30 - 13:00 [question("option value"), id="156", option="10455"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13:00 - 13:30 [question("option value"), id="156", option="10456"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13:30 - 14:00 [question("option value"), id="156", option="10457"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14:00 - 14:30 [question("option value"), id="156", option="10458"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14:30 - 15:00 [question("option value"), id="156", option="10459"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15:00 - 15:30 [question("option value"), id="156", option="10460"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15:30 - 16:00 [question("option value"), id="156", option="10461"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16:00 - 16:30 [question("option value"), id="156", option="10462"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16:30 - 17:00 [question("option value"), id="156", option="10463"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17:00 - 17:30 [question("option value"), id="156", option="10464"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17:30 - 18:00 [question("option value"), id="156", option="10465"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18:00 - 18:30 [question("option value"), id="156", option="10466"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18:30 - 19:00 [question("option value"), id="156", option="10467"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19:00 - 19:30 [question("option value"), id="156", option="10468"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19:30 - 20:00 [question("option value"), id="156", option="10469"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



20:00 - 20:30 [question("option value"), id="156", option="10470"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20:30 - 21:00 [question("option value"), id="156", option="10471"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21:00 - 21:30 [question("option value"), id="156", option="10472"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21:30 - 22:00 [question("option value"), id="156", option="10473"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22:00 - 22:30 [question("option value"), id="156", option="10474"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22:30 - 23:00 [question("option value"), id="156", option="10475"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23:00 - 23:30 [question("option value"), id="156", option="10476"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23:30 - 00:00 [question("option value"), id="156", option="10477"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
00:00 - 00:30 [question("option value"), id="156", option="10478"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
00:30 - 01:00 [question("option value"), id="156", option="10479"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
01:00 - 01:30 [question("option value"), id="156", option="10480"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
01:30 - 02:00 [question("option value"), id="156", option="10481"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02:00 - 02:30 [question("option value"), id="156", option="10482"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02:30 - 03:00 [question("option value"), id="156", option="10483"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03:00 - 03:30 [question("option value"), id="156", option="10484"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03:30 - 04:00 [question("option value"), id="156", option="10485"]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

**12) Millal te täitsite küsitlust?\***

- Sama päeva õhtul
- Järgmisel päeval
- Hiljem

**13) Kas see päev oli pingeline?\***

- Jah
- Ei

**14) Kas see päev oli teie jaoks tavaline?\***

- Jah
- Ei

---

**Taustküsimused**

**15) Palun märkige oma sugu.\***

- Naine
- Mees

**16) Palun märkige oma vanusegrupp.\***

- alla 18
- 18 - 25
- 25 - 35
- 35 - 45
- 45 - 55
- 55 - 65
- 65 +

**17) Palun märkige oma elukoht.\***

- Tallinn ja selle ümbrus
- Tartu, Pärnu, Narva
- Muu linn
- Maa (alev, alevik, küla)

**18) Palun märkige oma isiklik keskmine kuu NETOsissetulek (sissetulek peale maksude maha-arvamist).\***

- Kuni 500 €
- 500 € - 799 €
- 800 € - 1199 €
- 1200 € - 1499€
- 1500€ ja enam

**19) Palun märkige oma leibkonna suurus\***

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 ja enam

**20) Kas teil on alaealisi lapsi?\***

- Jah
- Ei

**21) Mitu alaealist last teil on?**

- 1
- 2
- 3
- 4 ja enam

Allikas: autori koostatud

## Lisa 2. Korrelatsioonianalüüsi tulemused

	Keskmine rahulolu tööajaga
Keskmine rahulolu tööajaga	1
Töötamine kodukontorist	0,18630839
Keskharidus	0,178409001
Tööpäeva tavalisus	0,167283624
Vanus: 25-34 aastat	0,154810926
Kutsestandard	0,142405658
Kodukontor võimalus	0,130560466
Töötasu: 500€-799€	0,125065798
Leibkonna liikmete arv	0,117932327
Elukoht: muu linn	0,117431613
Hommikuste tegevuste tunnid	0,115602728
Töötamine kodukontoris mõned korrad nädalas	0,111142115
Elukoht: maal	0,106378143
Kas leibkonnas on alaealisi lapsi	0,100364793
Amet: muu amet	0,093699155
Amet: pearaamatupidaja	0,091757352
Õhtuste tegevuste tunnid	0,085616024
Une tunnid	0,06106257
Töökoormus	0,060780796
Amet: raamatupidamise assistent	0,058563589
Töötamine kodukontoris vastavalt vajadusele	0,047783219
Töötasu: +1500€	0,046236448
Töötasu: -500€	0,045281271
Töötasu: 1200€-1499€	0,033739962
Amet: ettevõtte omanik	0,02796863
Lõuna tunnid	0,007707021
Vanus: 35-44 aastat	-0,000516053
Tööl tehtud pauside tunnid	-0,004344275

Hobi tunnid	-0,010758997
Vanus: 45-54 aastat	-0,011791641
Kõrgharidus (Bakalaureus/Rakenduskõrgharidus)	-0,019116391
Vanus: 65+ aastat	-0,027206997
Kõrgharidus (Magister)	-0,028080134
Vanus: 18-24 aastat	-0,028711896
Meelelahutus tunnid	-0,040620762
Raamatupidamisbüroo töötaja	-0,040966579
Töö tunnid	-0,055315602
Töötamine kodukontoris mõned korrad kuus	-0,063428888
Amet: vabakutseline	-0,065461796
Sugu	-0,095489777
Elukoht: Tartu, Pärnu ja Narva	-0,098789678
Elukoht: Tallinn ja selle ümbrus	-0,101023214
Kutseeriharidus	-0,134867608
Amet: Raamatupidaja	-0,150179717
Tööpäeva pingelisus	-0,16243297
Vanus: 55-64 aastat	-0,162547442
Töötasu: 800€-1199€	-0,167467133
Tööle ja koju sõidetud tunnid	-0,19539501
Kutseharidus	-0,207258857

### **Lisa 3. Lihtlitsents**

#### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>**

Mina Eva Maddison

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

Ajakasutusuring: rahuolu tööajaga

mille juhendaja on Marit Rebane

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

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi 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.

---

<sup>1</sup>*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*