

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Robin Mihkelson

**EESTI TÖÖTAJATE TÖÖRAHULOLU MÕJUTEGURID NING
MUUTUS AJAS**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Heili Hein-Sula, MA

Tallinn 2024

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 8684 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Robin Mihkelson

(kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖGA RAHULOLU TEOREETILISI JA EMPIIRILISI KÄSITLUSI	7
1.1. Tööga rahulolu defineerimine ja mõõtmine	7
1.2. Tööga rahulolu mõjutegurid	10
1.3. Varasemad empiirilised uuringud	12
2. ANDMED JA METOODIKA	16
2.1. Valim ja tunnuste valik	16
2.2. Kirjeldav statistika	18
2.3. Metoodika	23
3. TÖÖRAHULOLU MODELLEERIMINE	26
3.1. Ökonomeetiline analüüs	26
3.2. Järeldused	31
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	36
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	38
LISAD	41
Lisa 1. Haridustaseme klassifikatsioonid	41
Lisa 2. Tööga rahulolu muutuse olulisus 2010 ja 2020	42
Lisa 3. Sõltuva ja sõltumatute muutujate selgitused ja kodeeringud	43
Lisa 4. ESS viienda ja kümnenda vooru valimi korrelatsioonimaatriksid	45
Lisa 5. Kõik autori poolt koostatud Gretl mudelid ja analüüsid	46
Lisa 6. Lihtlitsents	47

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas bakalaureusetöös uuritakse Eesti töötajate tööga rahulolu ning muutusi ajas. Töös kasutatavad andmed pärinevad Euroopa Sotsiaaluuringu andmebaasist. Täpsemalt kasutatakse uuringu 2010. aasta ehk viienda ning 2020. aasta ehk kümnenda vooru andmeid. Töös on uuritud varasemat teemakohast kirjandust ning läbiviidud uuringuid, mille põhjal määrati mõjutegurid empiiriliseks analüüsiks.

Tööga rahulolu on oluline mõõdik nii indiviidi kui ka organisatsiooni seisukohalt. Tööga rahulolu mõjutab töötajate üldist heaolu: kui olla enda tööga rahul, on inimesed õnnelikumad, tervemad ja elavad täisväärtuslikumat elu. Organisatsiooni vaatenurgast mõjutab tööga rahulolu suuremat tootlikust, efektiivsust ja vähendab tööjõu voolavust. Töörahulolu uurimine aitab organisatsioonidel mõista selle olulisemaid mõjutegureid ja seeläbi luua optimaalsemaid töötingimusi. Tööga rahulolu on oluline ja aktuaalne teema tänapäeva kiiresti muutuvus töömaailmas, eriti arvestades tehnoloogia pidevat arengut ja majandustingimustes esinevaid uusi väljakutseid.

Uuringu tulemustest selgub, et Eesti töötajate tööga rahulolu on kümne aasta jooksul kasvanud ning uuritud mõjutegurid on üldiselt stabiilseks jäänud; siiski esinevad väiksemad varieeruvused. Üldjoones on eestlased oma tööga väga rahul, võrreldes keskmist töörahulolu teiste Euroopa riikidega. Analüüsi tulemusi kinnitavad ka varasemad empiirilised uuringud, mis on samuti leidnud sarnaste näitajatega olulisi seoseid.

Ökonomeetrilise analüüsi põhjal leitakse, et tööga rahulolu statistiliselt olulisel määral mõjutavad tegurid on sugu, sissetulek, töölepingu tüüp, töö organiseerimise võimalus, töö- ja eraelu tasakaal, organisatsiooni tüüp ja haridustase. Kõik eelnimetatud näitajad on töörahuloluga kas ühes või mõlemas (nii 2010. kui 2020. aasta andmetel koostatud mudelis) statistiliselt oluliselt seotud.

Võtmesõnad: Tööga rahulolu, Eesti, regressioonanalüüs, Euroopa Sotsiaaluuring

SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskond ja tööturg on pidevas arengus tänu tehnoloogia arengule, globaliseerumisele ning demograafilistele muutustele, mistõttu on tööandjad sunnitud looma muutusi nii töötingimustes kui ka töökorralduses. Need on vaid mõned tegurid, mis peegeldavad järjest kasvavat vajadust tööandjatel olla avatud muutusteks ning pakkuma innovaativsemaid lahendusi töötajatele neile sobiva keskkonna loomiseks. Kuigi paindlikud töötingimused võivad suurendada töötajate rahulolu, on siiski oluline mõista, et töörahulolu mõjutavad ka paljud muud tegurid. Need võivad hõlmata töökeskkonda, arengu võimalusi, töö- ja eraelu tasakaalu, kaasatust ja palju muud.

Töörahulolu on oluline mitte ainult töötajate seisukohast, vaid ka organisatsioonide vaatenurgast. Rahulolevad töötajad on üldjuhul produktiivsemad, pühendunumad ja lojaalsemad. Mõistes töörahulolu mõjutegureid saavad ettevõtted paremini vastata töötajate ootustele ja vajadustele. Positiivsed muutused aitavad parandada ettevõtete tulemuslikkust ning seeläbi luua lisandväärtust.

Lõputöö eesmärgiks on modelleerida ja analüüsida erinevaid näitajaid, mis võiksid Eestlaste tööga rahulolu kõige enam mõjutada ja selgitada välja, millistel teguritel on kõige suurem seos sõltuva muutujaga. Töö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- Kui rahul on Eesti töötajad oma tööga?
- Kuivõrd on Eesti töötajate töörahulolu ajas muutunud?
- Millised on tööga rahulolu peamised mõjutegurid?
- Kas töörahulolu peamised mõjurid on ajas muutunud?

Lõputöö läbiviimiseks kasutatakse andmeid, mis on päris Euroopa Sotsiaaluuringu (*European Social Survey* - ESS) andmebaasist. Andmed on kogutud 2010. ja 2020. aastal ning need on avalikult kasutatavad. Lõpliku valimi moodustavad Eestis tööga hõivatud uuringus osalejad. Kasutatud andmed väljendavad tööealise elanikkonna tööga rahulolu ja vaadeldakse näitajaid, mis võiksid sõltuvat muutujat ehk töörahulolu enim mõjutada. Uurimisküsimustele vastamiseks tuuakse välja andmete kirjeldav statistika ning viiakse läbi nii korrelatsioon- kui

regressioanalüüs. Analüüsi tulemusena on võimalik hinnata erinevaid töörahulolu mõjutegureid ning nende olulisust.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist, kuhu kuuluvad omakorda alapeatükid. Esimene peatükk annab ülevaate teemaga seonduvast teoreetilisest ja empiirilistest käsitlustest. Mõtestatakse lahti tööga rahulolu definitsioon ning kuidas antud näitajat on võimalik hinnata. Peatükis uuritakse erinevaid mõjutegureid ning antakse ülevaade varasemast kirjandusest. Teises peatükis kirjeldatakse andmeid ja meetodikaid. Antakse ülevaade, millised tunnused jäävad lõputöö analüüsi läbi viimiseks valimisse ning kirjeldatakse valimi olemust. Lisaks selgitatakse peatükis kirjeldavat statistikat ning lõputöö meetodikat. Kolmandas peatükis viiakse läbi töörahulolu ökonomeetriline ristanndmete analüüs ning tuuakse välja järeldused.

1. TÖÖGA RAHULOLU TEOREETILISI JA EMPIIRILISI KÄSITLUSI

1.1. Tööga rahulolu defineerimine ja mõõtmine

Tööga rahulolu on kompleksne mõiste, mida on erinevates uuringutes erinevalt defineeritud. Üldiselt võib seda määratleda kui positiivset reaktsiooni või kogemust, mis tuleneb töö hindamisest. See hõlmab töötajate suhtumist, emotsioone ning nende pühendumist nii tööle kui ka organisatsioonile. Tööraahulolu määratlemiseks on olemas mitmeid lähenemisviise. Sokolová *et al.* (2016) uuringus on märgitud, et lisaks töötajate oskustele ja teadmistele mõjutavad seda oluliselt ka nende suhtumine ja emotsioonid. Emotsioonid on põhiliseks faktoriks, mis mõjutavad töötajate tulemuslikkust ning seeläbi kujuneb nende rahulolu või rahulolematust. Motivatsioon paneb töötajad endast parima andma, samas kui pühendumus näitab, kui palju hoolitakse tööst ja organisatsioonist. Mõlemad on olulised komponendid, mis mõjutavad töötaja emotsioone, olgu need siis positiivsed või negatiivsed. Seega seletamaks tööga rahulolu mõistet on välja pakkunud Locke (1976) ning Pavelka *et al.* (2014) definitsiooni, kus määratletakse tööga rahulolu kui positiivset reaktsiooni ja kogemust, mis tuleneb oma töö hindamisest.

Kumar (2023) on tuvastanud, et tööga rahulolu uurimisel on kaks peamist lähenemisviisi - üldine lähenemisviis ja tahkudel põhinev lähenemisviis. Üldine lähenemisviis käsitleb tööga rahulolu üldise tundenähtena, mis tekib seoses tööga, samas kui tahkudel põhinev lähenemisviis uurib töö erinevaid aspekte, nagu töö tingimused, järelevalve ning töötasu ja hüvitised. Käesolev uurimistöö kasutab tööga rahulolu mõistmiseks tahkudel põhinevat lähenemisviisi, eesmärgiga välja selgitada olulisemad mõjutegurid ning uurida nende mõju töörahulolule põhjalikumalt. Kuna lähenemisviise on mitmeid, on ka tööga rahulolu uuritud erinevatest vaatenurkadest. Mishra (2013) on kirjeldanud tööga rahulolu kui üldist hoiakut, mis kujuneb paljude konkreetsete seisukohtade tulemusena, peamiselt kolmes valdkonnas. Nendeks valdkondadeks on konkreetsete tööga seotud tegurid, individuaalsed omadused ja grupisuhted väljaspool tööd. Tööga rahulolul puudub üldtunnustatud määratlus, sest tegemist on komplekse ja mitmetahulise mõistega, mis peegeldab erinevatele töötajatele erinevaid määratlusi ja arusaamu. (Jalagat Jr., 2017)

Thangaswamy ja Thiyagaraj (2017) leidsid, et erinevad tööga rahulolu teooriad on koondatud kahte kategooriasse: sisulised teooriad ja protsesside teooriad. Esimene kategooria rõhutab konkreetseid tegureid, mis motiveerivad üksikisikut töö suhtes, samas kui viimane kategooria käsitleb selle dünaamikat motivatsiooniprotsessiga.

Bartels *et al.* (2019) viisid läbi põhjaliku uuringu, vaadeldes erinevaid heaolu tunnuseid, mida töötajad võivad kogeda. Nende tulemused näitasid, et kui töötajad tunnevad tööl eudaimoonilist heaolu ehk ülistatakse õnnetunnet ja rahulolu, siis on see märk sellest, kuidas töötajad tööl käituvad ja milline on nende suhtumine töösse. Uuringu tulemused peegeldasid, et tööga rahulolu on oluline mõõdik, mille järgi saab määrata, kuidas töötajad suhtuvad oma töösse ja kui motiveeritud nad on. Tööga rahulolu omab inimeste elus palju suuremat osatähtsust kui see esmapilgul võib välja paista. Cannas *et al.* (2019) leidsid, et tööga rahulolu on olulises korrelatsioonis inimeste subjektiivse heaoluga. Seega kui indiviid on rahul oma töö- ja töökeskkonnaga kandub see edasi tema enda hinnangusse kui suurt rahulolu inimene üleüldiselt tunneb. Samuti on Soboleva (2022) leidnud, et üha rohkem tähelepanu pööratakse elukvaliteedi subjektiivsele mõõtmele, nimelt subjektiivsele heaolule. Kaiser *et al.* (2020) on leidnud, et eluga rahulolu peegeldab subjektiivse heaolu kognitiivset komponenti ja leidnud, et need on tugevalt seotud. Saboleva (2022) arvates on levinud kolm teoreetilist seletust eluga rahulolu ja tööga rahulolu seoste vahel, nimelt ülekandumis, segmenteerumis ja kompensatsiooni hüpoteesid. Ülekandumise ehk *spill-over* hüpoteesi kohaselt on elus kujunenud hoiakud ja tavad levinud üle töövaldkonda ja vastupidi. Segmenteerumis hüpotees väidab, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu ei ole üldse omavahel seotud. Kompensatsiooni hüpotees väidab, et madalat rahulolu ühes valdkonnas võib kompenseerida kõrgema taseme rahulolu teises valdkonnas (Unanue *et al.*, 2017).

Euroopa komisjon (2015) leidis läbiviidud uuringust, et tasustatud töö on hädavajalik, et tagada inimväärne elatustase, mis võimaldab inimestel saavutada oma isiklikke eesmärke ja ootusi. Euroopa Liidus ligikaudu iga viies töötav elanik (19,4%) oma tööga vähesel määral rahul, samas kui ligikaudu iga neljas (24,8%) väljendas suurt rahulolu. Ülejäänud elanikud (55,8%) teatasid, et nad on oma tööga keskmiselt rahul. Uuringu läbiviimiseks oli loodud skaala nullist kümneni, kus null on madalaim rahulolu tase ja kümme kõrgeim, keskmiseks tööga rahuloluks kujunes 7,1, mis on sarnane Euroopa Liidu keskmise eluga rahulolu tasemega. Eurostati (2019) uuringu kohaselt on tööhõivel üldjuhul väga oluline roll inimese elus, sest töötav inimene veedab suure osa oma elust tööl. Kui inimesed on oma tööga rahul, suudavad nad realiseerida oma potentsiaali ja saavutada isiklikke eesmärke, mis mõjutab positiivselt nende heaolu. Seetõttu on tööga rahulolu

mõõtmine üksikutes riikides olulise tähtsusega. Keskmiselt hindavad Euroopa kodanikud rahulolu oma tööga 2018. aastal 7,2 hindegaga, mis on rohkem kui pool punkti kõrgem kui rahulolu rahalise olukorraga. Kõrgeim keskmine rahulolu esineb 2018. aastal Soomes, samuti Norras, kus keskmine hinnang on 8,1, millele järgneb Austria, kus keskmine hinnang on 8,0 punkti. Taani, Eesti, Rootsi ja Iirimaa on keskmisest kõrgemad keskmised väärtused, vastavalt 7,6, 7,7 ja 7,8 punkti. Keskmised hinnangud on kõige väiksemad Kreekas ja Bulgaarias, veidi üle 6,0 punkti, mis on ka ainsad liikmesriigid, mille keskmised hinnangud on väiksemad kui 7,0 punkti. Vaadeldes Eurostati (2019) ja Euroopa komisjoni (2015) aasta uuringu tulemusi on näha, et kolme aastaga Euroopa Liidu keskmine tööga rahulolu kasvanud 0,1 hindamispunkti võrra.

Tööandjate jaoks on rahulolevad töötajad võtmetähtsusega kuna kõrgem rahulolu tõstab ka tulemuslikkust. Katebi *et al.* (2022) uurisid täpsemalt seost töörahulolu ja töö tulemuslikkuse vahel. Analüüsi tulemused peegeldasid olulist seost tööga rahulolu ja töö tulemuslikkuse vahel. Seega võib väita, et tööandjad peavad olema kõrgelt motiveeritud parandama oma töötajate tööga rahulolu eesmärgiga parandada organisatsiooni tulemusi. Guan *et al.* (2014) tõid välja enda uuringus, et töötaja suhtumine oma töösse mõjutab tema käitumist töökohal ja töö tulemuslikkus on kõige olulisem osa sellest käitumisest. Lisaks sõltub tulemuslikkus inimese motivatsioonist ja võimetest. Jalagat Jr. (2016) uuris samuti töö tulemuslikkuse, tööga rahulolu ja motivatsiooni vahelisi seoseid. Uuring keskendus sellele, kuidas töötaja rahulolu mõjutab töö tulemusi nii isiklikul kui ka organisatsiooni tasandil. Analüüs näitas, et inimsuhted on mõjukaim tegur, samas kui teooria keskendub eelkõige sotsiaalsele võrdlusele. Kui uurida grupiliikmete rahulolu ja grupi tulemuslikkuse seost, selgus, et töörühmad toimivad avatud süsteemidena, kus liikmete rahulolu on peamine väljund. See tähendab, et liikmete rahulolu on olnud peamine tegur jätkusuutlike töörühmade loomisel, mis on oluline pikaajalise tulemuslikkuse saavutamiseks. (Jalagat Jr, 2016)

Lisaks tulemuslikkuse tõstmisele on organisatsioonide jaoks rahulolevad töötajad märkimisväärne kokkuhoiu koht. Lee *et al.* (2020) leidsid, et ettevõtted saavad säästa raha töökuulutuste, koolitusprogrammide ja uute töötajate väljaõpetamise pealt, sest õnnelikud töötajad jätkavad tavaliselt tööd samas organisatsioonis, mida on leidnud ka Gurková *et al.* (2013). Tööandjad on proovinud leida mitmeid lahendusi ja uusi võimalusi, et säilitada töötajate rahulolu maksimaalsel tasemel, et töötajad sooviksid jätkata enda tööd nende organisatsioonis. Kim *et al.* (2023) pakkusid lahenduseks välja, et töökoormus peaks olema hästi ettevalmistatud ja keskenduma üksikisikute põhiülesannetele koos konkreetse tundide arvuga, mis on neile päevas ette nähtud. Selline lähenemine võib vähendada töötajate jaoks tarbetut töökoormust ja vähendada nende kurnatust.

Kõik need lähenemised on otseselt seotud tööga rahuloluga, mis peaks olema organisatsioonide vaatenurgast üks põhilisi faktoreid, millele oma ressursi ja rõhku suunata.

Tööga rahulolu mõõtmiseks on mitmeid erinevaid meetodeid. Ülekaalukalt kõige populaarsem meetod on andmete kogumine Likerti skaalal, kus vastaja peab hindama oma seisukohta teatud aspektide osas (näiteks 1 - pole üldse rahul ja 10 - väga rahul). Lisaks saab kasutada ka vähem levinud meetodeid nagu näiteks jah/ei-küsimustikud, tõene/väär-küsimustikud, kontrollnimekirjad, valikvastused ja teised sarnased lähenemised. (Mishra, 2013) Likerti skaalale sarnast uuringut kirjeldasid enda töös Kosec *et al.* (2022), kus kirjeldati tööga rahulolu küsimustiku kui psühhomeetriliselt kehtiv enesehinnanguline küsimustiku, mis mõõdab indiviidi töörahulolu. Küsimuste vastusevariandid koosnesid viiest valikust, kus üks tähistas tugevat mitte nõustumist ja viis tähistas tugevat nõustumist. Lisaks on erinevaid tööga rahulolu mõõtmisvõimalusi välja pakkunud ka Thangaswamy ja Thiyagaraj (2017), kui nad oma uuringus märkisid ära järgmised meetmed: hinnangud, skaalad, töökoha kirjeldav indeks, Minnesota rahulolu küsimustik, kriitiline esinemissagedus, intervjuu ja tegevussuundumused.

1.2. Tööga rahulolu mõjutegurid

Selleks, et ühel ettevõttel oleks konkurentsieelis ja jätkusuutlikkus teiste ees, on inimressursside- ja personalijuhtimine äärmiselt oluline, et tagada pädevad töötajad. Kuna tööga rahulolu mängib kriitilist rolli suurepärase töötajate kindlustamisel ja ettevõtte tulemuslikkuse suurendamisel, on oluline teha kindlaks tegurid, mis mõjutavad töötajate tööga rahulolu. Selleks, et teha kindlaks peamised tegurid kasutas Lee *et al.* (2022) Herzbergi kahe faktori teooriat, mille kohaselt jagunevad faktorid kaheks: motivatsioonitegurid ja hügieenitegurid. Motivatsioonitegurite alla kuuluvad saavutused, märkamine, töö olemus, vastutus, kasvamine ja arengu võimalused. Hügieenitegurid jagunevad järgnevalt: ettevõtte põhimõtted, tehniline järelevalve, inimsuhted, töö tingimused, palk, eraelu, staatus ja töö kindlus. Veel üheks võimaluseks, kuidas tööga rahulolu liigitada on Ayalew & Workineh (2019) välja pakkunud eraldi kategoriseerida füsioloogilised ja psühholoogilised vajadused, mis mõlemad on peamised tööga rahulolu ja rahulolematuse tegurid. Tasustamine, järelevalve, lisahüved, töökorraldus, töökaaslased ja suhtlemine on füsioloogilised tegurid, mis mõjutavad tööga rahulolu. Teisalt töö iseloom, edutamine ja kontingent on psühholoogilised tegurid. Liigitus võimalusi on palju ning iga lähenemine annab omamoodi võimalused probleemile läheneda. Kumar (2023) jagas enda uuringus tööga rahulolu aspektid

kolme gruppi. Demograafilised tunnused, milleks on näiteks vanus, sugu, haridus, perekonnaseis ja teised sarnased näitajad. Organisatsioonilised tunnused, mille hulka kuuluvad ettevõtte tugi, ülemuste toetus, kommunikatsioon, panus otsuste tegemisse, edutamisevõimalused jne. Kolmandaks tunnuseks on Hackmani ja Oldhami (1975) poolt leitud töö iseloomulikud tunnused, milleks on oskuste mitmekesisus, ülesannete olemus, ülesande tähtsus, autonoomia ja tagasiside. (Kumar 2023)

Sokolová *et al.* (2016) uurisid väga palju erinevaid mõjutegureid, mis võiksid oluliselt mõjutada tööga rahulolu. Uuringus vaadeldi palka, edutamist, juhendamist, lisahüvesid, preemiaid, töötingimusi, tööandjat, töö iseloomu ja kommunikatsiooni töökohal. Kõik näitajad on olulised, et saavutada maksimaalne tööga rahulolu. Uuringu tulemused näitasid, et üleüldist tööga rahulolu kasvatasid kõige rohkem juhendamine, töökaaslased, töö iseloom ja suhtlemine. Selgelt on väga palju erinevaid võimalusi ja tulemusi olnud kirjeldamiseks erinevaid tööga rahulolu tegureid. Olulist rolli mängib alati aja periood, vaatlusala, küsitluste arv ja paljud muud tegurid. Seega on varasemalt leitud osati vastuolulisi seisukohti kirjeldamiseks põhilisi tööga rahulolu mõjutegureid. Salvatori (2010) ja Clark (2005) leidsid, et palgal on suhteliselt tähtsusetu roll tööga rahulolu kujundamisel, hoopis olulisemad tegurid olid tervis ja ohutus, töölepingu tüüp ja töökoha staatus. Tähtsus rahalise tasu vastu muidugi varieerub sõltuvalt töötaja tüübist. (Viñas-Bardolet, 2018)

Kim *et al.* (2023) uuringus leiti tuginedes varasemale kirjandusele, et tööga rahulolu peamised määravad tegurid Ülikooli õppejõudude seas on töökoormus, töö stress ja töö-eraelu konflikt. Viies läbi täpsemad analüüsid, tuli tulemustest välja, et tööga rahulolu mõjutab oluliselt töö-eraelu konflikt ning töö stress, kuid töökoormus ei mõjuta olulisel määral tööga rahulolu. Seega tuleb väga hoolikalt valida, milliseid sõltuvaid muutujaid uuringutes kasutatakse ning kuidas võivad tulemused selle võrra varieeruda.

Kollmann *et al.* (2020) uurisid põhjalikult, mis rahuldab nooremaid töötajaid ja mis vanemaid töötajaid ning miks. Kui inimesed saavad vanemaks, kogevad nad märkimisväärseid muutusi paljudes valdkondades, mis mõjutavad nende töötulemusi. Tööl olles tunnevad vanemad inimesed üldiselt positiivsemat hoiakut, kogevad vähem negatiivseid emotsioone ja kirjeldavad oma töökeskkonda rahulolevamalt kui nende nooremad kolleegid (Kollmann *et al.*, 2020, viidatud Kim & Kang, 2017; Luchman *et al.*, 2012). Kollmann *et al.* (2020) uuringu tulemused tõid välja, et rahalised preemiad aitavad kaasa nooremate töötajate tööga rahulolule, kuid vanemate töötajate puhul see nii ei ole. Samas kui tööülesandesse panustamine parandas vanemate töötajate tööga

rahulolu, kuid mitte nooremate töötajate. Lisaks leiti kolmepoolne koostoime, mille järgi ebavõrdsus rahaliste preemiate ja töösse panustamise vahel mõjutab erinevalt noorte ja vanemate töötajate tööga rahulolu. Vanemad töötajad reageeriksid ebavõrdsusele heatahtlikumalt, samas kui noored töötajad reageeriksid rohkem negatiivsel viisil.

Organisatsiooni pideva kasvu ja edu tagamiseks peavad juhid olema kursis pidevalt muutuvate teguritega tööturul. Selle eesmärgiks on luua optimaalne keskkond ja tingimused, mis toetavad töötajaid ning tulemus peegeldub ettevõtte edus. Alimov (2019) leidis, et enamik juhte võtab ette töökoha kujundamise, arvestamata erinevaid atribuute, mis mõjutavad töötajate rahulolu töökohal. Seetõttu on iga organisatsiooni jaoks väga oluline teada, millised on töökoha tunnused, mis tõenäoliselt mõjutavad töötajate rahulolu. Antud aspekt on tohutult oluline kuna organisatsiooni ja töötaja rahulolu on otseselt omavahel seotud. Töötajate kaasatus on saanud üheks põhi sambaks ettevõtte edukuse saavutamiseks ja seda üle kogu maailma. Kaasatus ei oma ainult suurt potentsiaali mõjutamiseks töötajate produktiivsust ja lojaalsust, vaid ka parandamiseks ettevõtte mainet, kaasamiseks uusi kliente ja loomaks üleüldist väärtust.

1.3. Varasemad empiirilised uuringud

Bastida *et al.* (2022) analüüsisid diskreetsuse mõju töötaja subjektiivsele heaolule. Täpsemalt uuriti, kas töötajatele antud otsustusõiguse tase tööülesannete täitmisel mõjutab nende tööalast heaolu ning kas mõju erineb meeste ja naiste vahel. Diener *et al.* (2009) määratlesid subjektiivset heaolu kui inimeste kognitiivset ja emotsionaalset hinnangud oma elule nii praegu kui ka pikema aja jooksul, nagu näiteks viimane aasta. PROBIT analüüsi tööalase otsustusvõime (autonoomia, järelevalve ja mõju strateegia otsustele) tulemused näitasid, et antud näitajad on olulise mõjuga ehk suuremad kui 0,001. Autonoomia olulisus oli 0,243, järelevalve olulisus 0,097 ja strateegia otsuste mõju olulisus 0,186. Lisaks selgus, et antud näitajate mõju olulisus on meeste puhul pisut kaalukam kui naiste puhul. Lisaks vaadeldi paljusid erinevaid mõjutegureid, mis mängivad samuti rolli tööalase heaolu kujundamisel. (Bastida *et al.*, 2022)

Fialová (2023) uuringus analüüsiti töötajate rahulolu määravaid tegureid Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ning keskenduti COVID-19 pandeemia mõjudele. Tulenevalt uutest valitsuste piirangutest eesmärgiga piirata viiruse levikut omas see suurt mõju riiklikele tööjõuturgudele. Mõjud hõlmasid lühiajalisi tööpiiranguid, koondamisi, muutusi töökordades ning survet loomaks võimalusi

kaugtöö korraldamiseks. Paljude inimeste jaoks oli muudatustega raske kohaneda ning see mõjutas olulisel määral tööga rahulolu. Vaadeldes uuringu tulemusi töökohtade ja tööandjate omaduste osas olid oluliselt seotud kõrgema töörahuloluga järgmised omadused: töötamine väiksemas kui 25 töötajaga ettevõttes, töötamine riiklikus või avalikus sektoris ja olles ettevõtja. Seevastu töötajad sekundaarse sektori, kaubanduse, transpordi, majutuse ja toitlustuse valdkonna töötajatel on oluliselt madalam tööga rahulolu võrreldes primaarse majandussektori töötajatega. Kui töötajate rahulolu mõjutas negatiivselt peamiselt pandeemiavastastest meetmetest tulenev sissetuleku vähenemine, siis töötajate üldist eluga rahulolu mõjutas COVID-19 pandeemia keerulisemalt. Tulemused näitasid, et et muud karjäärikatkestused peale sissetuleku vähendamise ei avaldanud olulist mõju töötajate tööga rahulolule, mis näitab, et kui need esinesid, siis ei olnud nende mõju märkimisväärne või kauakestev. Selliseks näiteks olid olukorrad, kui töötajad kaotasid pandeemia tõttu oma töökoha, kuid suutsid leida uue töökoha ja jäid seega valimisse. (Fialová, 2023)

Varasemalt on läbiviidud uuring Euroopa teadmistöötajate töörahulolu kohta. Teadmistöötajad on töötajad, kes kasutavad olemasolevat teavet uue teabe ja lahenduste loomiseks, nagu näiteks keemikud, arhitektid, advokaadid, füüsikud jne. Viñas-Bardolet *et al.* (2018) uurisid seoseid teadmispõhise töö ja tööga rahulolu vahel Euroopa Liidu riikides. Uuringus on vaadeldud nii teadmistöötajate rahulolu määra, milleks on 56.2% kui ka muude töötajate rahulolu määra, milleks on 52.2% ehk teadmistöötajad on suuremal määral kogenud tööga rahulolu. Uuringus leiti, et tööga rahulolu on suurem paaride seas, kellel on lapsed võrreldes teiste perekonna seisudega. Anglosaksi riikides elavate töötajate tööga rahulolu on madalam võrreldes Mandri-Euroopa riikidega. Lisaks sellele on suurettevõtete töötajate töörahulolu madalam kui väike- või mikroettevõtete töötajatel. Töötajad, kellel on mõju ettevõtte otsuste tegemisele, tunnevad kõrgemat tööga rahulolu kui need, kellel seda võimalust ei ole. Karjääris edutamise võimalused, tööpanus ja töökaaslaste toetus on samuti positiivselt seotud tööga rahuloluga, samas kui tervise ja tööohutuse riskid on seotud madalama tööga rahulolu tasemega. Samas selgub, et töötundide arv kuus on negatiivselt seotud tööga rahuloluga: vastajad, kes märkisid et töötavad rohkem tunde tunnevad kõrgemat tööga rahulolu kui teised. See tulemus võib olla seotud majanduslangusega ja ületunnitööst tuleneva lisatasuga. Tööaja paindlikkus ning võimalus otsustada, millal tööd alustada ja lõpetada osutusid positiivselt oluliseks tööga rahulolu määravaks teguriks. Lisaks sellele on töö turvalisus positiivselt seotud tööga rahuloluga. Täienduskoolitusel osalemise võimalusel on positiivne mõju tööga rahulolule. Üldine töökogemus on samuti positiivselt seotud tööga rahuloluga. Lisaks on

töö- ja eraelu tasakaalu kajastav muutuja osutunud oluliseks tööga rahulolu määravaks teguriks. (Viñas-Bardolet *et al.*, 2018)

Acosta-González *et al.* (2023) viisid läbi analüüsi, kus uuriti halbu ja häid töökohti ning nende olulisust elu- ja töörahulolu kontekstis. Halvad töökohad määratleti kui töötajad vastasid vähemalt ühele järgnevatest tingimustest: teenisid miinimumpalgast vähem, töötasid mitteametlikus sektoris või ei olnud sotsiaalkindlustusega seotud. Uuringu raames püstitasid autorid hüpoteesi, et halva tööga inimesed kogesid nii rahalisi (sissetuleku kaotus) kui ka mitterahalisi kulusid (vähenenud eluga rahulolu ja tööga rahulolu). Head töökohad määratleti kui isik vastas kõikidele järgmistele tingimustele: teenis vähemalt miinimumpalka või rohkem, töötas ametlikus sektoris ja oli seotud sotsiaalkindlustusega. Leiti, et üleminek halvast töökohast heale töökohale suurendab tööga rahulolu, kuid elu rahulolu koefitsient ei olnud statistiliselt oluline. Teisalt üleminek healt töökohalt halvale töökohale vähendab tööga rahulolu, kuid tulemus ei ole statistiliselt oluline eluga rahulolu puhul. Samuti leiti, et töökohtade kvaliteedi vahelised üleminekud mõjutavad töökohaga rahulolu. Halvast töökohast heale töökohale ülemineku mõju (9,5%) on veidi suurem kui üleminek healt töökohalt halvale töökohale (-8,5%). Eluga rahulolu ja tööga rahulolu võivad olla positiivses korrelatsioonis, sest halva kvaliteediga töökohal töötavad inimesed ei oleks oma eluga rahul (spill-over teooria). Teine alternatiiv on, et need muutujad võivad olla negatiivselt korrelatsioonis, kuna inimesed leiavad oma elus muid meeldivaid tegureid, mis kompenseerivad kehva kvaliteediga töökoha (kompensatsiooniteooria). (Acosta-González *et al.*, 2023)

Varasematest uuringutest on ilmnenu mitmeid tegureid, mis avaldavad erinevatel tasanditel mõju tööga rahulolule. Tabel 1 annab ülevaate olulisematest tulemustest varasematest uuringutest, pakkudes kokkuvõtet nendest teguritest, mis on osutunud eriti märkimisväärseks tööga rahulolu kontekstis.

Tabel 1. Varasemate uuringute ülevaade

Autor	Ajaperiood	Valim	Järeldused
Bastida <i>et al.</i> (2022)	2018	20 Euroopa riiki	Töötajate autonoomia, järelevalve ja strateegiliste otsuste mõju on olulised tööalase heaolu kujundamisel ning nende mõju on meestel pisut kaalukam kui naistel.
Fialová (2023)	2020	8 Euroopa riiki, 5681 tööga hõivatud	COVID-19 pandeemia mõjutas oluliselt töötajate rahulolu Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, kusjuures tööga rahulolu oli suurem väiksemate ettevõtete, riiklike või avaliku sektori töötajate ja ettevõtjate seas, samas kui pandeemiavastased meetmed, mis vähendasid sissetulekut, mõjutasid negatiivselt töötajate tööga rahulolu
Bardolet <i>et al.</i> (2020)	2010	21 Euroopa riiki, 14 096 tööga hõivatud	Euroopa teadmistöötajate töörahulolu on seotud mitmete teguritega, sealhulgas tööaja paindlikkuse, töö turvalisuse, täienduskoolituse võimaluste, üldise töökogemuse ja töö- ning eraelu tasakaaluga, samas kui töötundide arv kuus on negatiivselt seotud töörahuloluga
Acosta-González <i>et al.</i> , (2023)	2013–2014	Ecuador	Töötajate autonoomia, järelevalve ja strateegiliste otsuste mõju on olulised tööga rahulolu kujundamisel ning nende mõju on meestel pisut kaalukam kui naistel

Allikas: autori koostatud tabel tuginedes varasematele empiirilistele uuringutele

Tabel 1 sisaldab ülevaadet uuringute autoritest, uurimisperioodidest, valimi iseloomustusest ning eelnevalt mainitud peamistest järeldustest. Vaadeldud uuringutes peegeldub kõige selgemini oluliste näitajatena välja töö autonoomia, sissetulek, töö- ja eraelu tasakaal, töötundide arv ja teised tegurid, mida autor töö eesmärgi saavutamiseks Eesti töötajate näitel uurima hakkab.

2. ANDMED JA METOODIKA

2.1. Valim ja tunnuste valik

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida erinevaid mõjutegureid tööga rahulolule Eesti töötajate seas. Autor kasutab bakalaureusetöös ristandmeid ehk vaadeldakse erinevaid näitajaid ühel ja samal perioodil. Kuna uuritakse kahte erinevat ajaperioodi siis tuleb vaadelda andmeid ning koostada analüüsid kahel korral, et oleks võimalik hinnata erinevate ajahetkede tulemusi. Eelmises peatükis väljatoodud teoreetilised ja empiirilised käsitlused on analüüsinud tööga rahulolu mõjutegureid ning on leitud väga palju erinevaid sõltumatuid muutujaid, mis võivad olulisel määral mõjutada tööga rahulolu. Käesolevas peatükis antakse ülevaade bakalaureusetöös kasutatavatest andmete valimitest ja tunnustest ning tuuakse välja eeldatav mõju tööga rahulolule. Kasutatavad andmed pärivad Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) andmebaasist.

Euroopa Sotsiaaluuring (ESS) on põhjalik uuring, mis keskendub Euroopa elanike hoiakute, väärtuste ja sotsiaalsete tingimuste uurimisele. ESS-i ametlik koduleht pakub teavet uuringu eesmärkide, meetodika ja tulemuste kohta. Andmebaas sisaldab kogutud andmeid, sealhulgas küsimustikke, vastuseid ja demograafilisi muutujaid. Andmebaasi saab kasutada uurimistöödeks ja analüüsideks. ESS-i eesmärk on järgida kõrgeid kvaliteedistandardeid ja parandada üldiselt rahvusvaheliste uuringute valdkonna standardeid. Küsimustikud koosnevad kahest peamisest osast: põhimoodulist ja rotateeruvast moodulist. Põhimoodul sisaldab küsimusi, mis mõõdavad erinevaid tegureid, mis on sotsiaalteaduste jaoks olulised. Samuti sisaldab see demograafiliste muutujate tulemusi. Rotateeruvad moodulid on iga ESS-i vooru jaoks erinevad. Need on rahvusvaheliste uurimismeeskondade kujundatud küsimused, mis võivad varieeruda. Lisaküsimustikud on osa põhimoodulist ja sisaldavad inimväärtuste mõõtmiseks 21 küsimust ning aitavad hinnata peamise küsimustiku usaldusväarsust ja kehtivust. ESS-i teadusmeeskond hindab andmekvaliteeti kogu uuringutsükli vältel.

ESS-i peamine eesmärk on rakendada oma meetodikas kõrgeid kvaliteedistandardeid ning parandada standardeid riikidevaheliste uuringute valdkonnas üldisemalt. Probleemid, mis sageli

kaasnevad riikidevaheliste hoiakute mõõtmisega, on lahendatud ESS-i poolt kasutusele võetud meetoditega, mis on standardiseeritud ja spetsifitseeritud uuringute jaoks. Kõik riigid, mis viivad läbi ESS-i uuringuid, peavad järgima neid nõudeid. Spetsifikatsioon kajastab Euroopa statistikasüsteemi peamisi eesmärke: koguda, tõlgendada ja levitada Euroopa sotsiaaluuringu kaudu või muul viisil põhjalikke andmeid Euroopa sotsiaalse olukorra kohta; pakkuda tasuta ja õigeaegset juurdepääsu kogutud andmetele professionaalsetele kasutajatele ja üldsusele ning edendada kvantitatiivsete sotsiaalsete mõõtmis- ja analüüsimeetodite arendamist Euroopas ja mujal. ESS-i kõige olulisemad andmekogumisstandardid on: vastamismäär eesmärk 70%, kontaktivaba määr eesmärk on maksimaalselt 3%, vähemalt 6-nädalane välitöö periood viie kuu jooksul, intervjuerijate üksikasjalik teavitamine isikliku vestluse käigus, intervjuerijate piiratud töökoormus, intervjuerijate kutsumise ajakava: vähemalt 4 kontaktivõttu, kontaktvormid välitööde protsessi käsitlevate andmete registreerimiseks ja dokumenteerimiseks, lõpetatud intervjuude ja abikõlbmatute juhtumite kvaliteedikontrolli järelkontroll ja välitööde edenemise hoolikas jälgimine. (Euroopa Sotsiaaluuring, 2024)

Bakalaureusetöö läbiviimiseks on kasutaud ESS viienda vooru mikrotasandi ristanimeid, mis pärinevad aastast 2010 ja kümnenda vooru andmeid, mis pärinevad aastast 2020 ning on Eesti kohta kõige uuemad kättesaadavad andmed. Vaatlusalaks on Eesti Vabariik ning bakalaureusetöös vaadeldavate aastate uuringus osales kokku 3335 indiviidi, kellest lõpliku valimi jäi alles 1268 vastanut. Peamised tegurid, mis lõpliku valimi sellisel määral kompaktsemaks tegid on vastusevariandid, kus vastaja ei soovinud vastata, ei teadnud vastust või küsimus ei kohandu tema jaoks. Iga nätaja kohal eemaldati sellised vastuse variandid lõplikust valimist. Eelmainitud andmebaasi standardid annavad kindlust, et bakalaureusetöös kasutatud andmed on pädevad ja usaldusväärsed, millele tuginedes on võimalik hinnata erinevaid mõjutegureid tööga rahulolule.

Sõltuvaks tunnuseks on tööga rahulolu, mida ei kajasta ESS oma uuringus iga-aastaselt. Tööga rahulolu kuulub ESS-i rotateeruvasse moodulisse, mis aastate lõikes käsitleb erinevaid sotsiaalseid aspekte, mis indiviidide elu mõjutavad. Tööga rahulolu hindamiseks on uuringus osalejatele antud valik kümne palli süsteemis ehk Likerti skaalal, null tähistab absoluutset tööga rahulolematust ning kümme tähistas absoluutset tööga rahulolu. Vaatlustest eemaldati vastused, millele puudus kümne palli skaalal väärtus, seda eelkõige vastaja soovist mitte vastata või ei osatud küsimusele vastata.

Sõltumatuteks muutujateks on valitud kümme näitajat, mis tuginedes varasemale kirjandusele ja autori järeldustele peaksid omama olulist seost tööga rahuloluga. Nendeks näitajateks on vanus,

sugu, haridustase, organisatsiooni tüüp, töötundide arv nädalas, töö organiseerimise võimalus, töö- ja eraelu tasakaal, kodune keel, töölepingutüüp ja majapidamise kogu netosissetulek. Lõplikusse valimisse jäid sisse need uuringus osalejad, kelle vanus jäi vahemikku 16-65 aastat ehk töörealisesse elanikkonda kuuluvad inividid. Haridustasemete klassifikatsioonid tuginevad ISCED standarditele, mis on kohandatud Eesti haridussüsteemi järgi lisas 1. Lõplikku valimisse jõudnud vastajate seas ei olnud ühtegi isikut, kellel oleks ainult põhiharidus, seega algasid haridustasemed keskharidusest. Lisaks koondas autor andmetöötluse käigus bakalaureuse- ja kõrgema haridustaseme kokku, et oleks lihtsam võrrelda kõrghariduse üldist osakaalu ja mõju. Organisatsiooni tüübi hindamise peamine eesmärk oli eristada avaliku- ja erasektori töötajaid. Kuigi algse valimi hulgas oli ka füüsilisest isikust ettevõtjaid ning vastajaid, kes valisid vastuseks „muu“, jäi nende osakaal väga marginaalseks, mistõttu eemaldati need lõplikust valimist. Töötundide arv, mis sisaldas ka töötatud ületunde ühe nädala jooksul, eemaldati valimist need vastused, millele oli vastatud 0 või 168 tundi ehk kas ei töötatud üldse või töötasid terve kalendrinädala. Antud vastused ei anna uuringu läbiviimisele mingisugust lisandväärtust ega saa vastata reaalsusele. Isikliku töö organiseerimine peegeldab kõige paremini töökoha autonoomsust, mis varasema kirjanduse põhjal on üks olulisemaid töörahulolu aspekte. Autor on töö- ja eraelu tasakaalu kajastamiseks valinud andmebaasist indikaatori, mis nõudis vastajatelt hinnangut, kui sageli töö takistab neil pühendada aega partnerile või perele. Lõplikust valimist jäeti välja need vastajad, kes ei oma perekonda ega partnerit, kuna nende osakaal valimis oli ebaoluline. Koduse keelena jäid valimisse alles vastanud, kes kõnelevad eesti või vene keelt, teiste keelte osakaal nagu inglise, saksa ja ukraina keel, esindatus valimis oli minimaalne. Töölepingu tüüp näitab, kas tegemist on tähtajalise või tähtajatu töölepinguga, valimist jäeti välja need vastajad, kes töötavad ilma lepinguta, kuna nende osakaal oli samuti marginaalne. Kuna ESS kümnennda vooru küsimustik ei sisalda küsimusi vastajate bruto- ega netopalkade kohta, oli autor sunnitud kasutama alternatiivina majapidamise kogu netosissetulekut. See näitaja kajastab, millisesse palgadetsiili vastajate majapidamise kogu netosissetulek jääb.

2.2. Kirjeldav statistika

ESS andmebaasi viienda ja kümnennda vooru küsitluses osales kokku 3335 inimest, kellest lõplikku valimisse jäi alles 1268 vastanut (viiendast voorust 578 ja kümnenndast voorust 690). Lõplik valim koostati pärast eelnevalt mainitud kitsenduste sisseviimist, et tekiks võimalikult täpne ülevaade

lõputöö analüüsi läbiviimiseks. Valimisse jäänud vastajatest olid 56% naised ja 44% mehed ehk naised moodustasid üle poole lõplikust valimist.

Tabel 2 toob välja kahe vaadeldava perioodi tööga rahulolu peamised statistilised näitajad. Tööga rahuolu aritmeetiline keskmine on kümne aastaga kasvanud ligikaudu 9%. Mediaan väärtus on kasvanud seitsmelt kaheksale ning miinimum ja maksimum näitajad on jäänud samade väärtustega, kuna küsitluste valikvastuseid perioodil muudetud pole. Seega võibki väita, et mõlemal perioodil on olnud inimesi, kes on oma tööga täielikult rahulolematud ja neid, kes on tööga täielikult rahul. Standardhälve kirjeldab kui palju andmed hajuvad keskmisest väärtusest, mida suurem on standardhälve seda suurem on andmete kõrvalekalle. Variatsioonikordaja on standardhälve ja aritmeetilise keskmise suhe ehk ilma ühikuteta suhteline variatsiooninäitav (Sauga, 2020). Võrdlusest näeme, et nii standardhälve kui ka variatsioonikordaja on kümne aasta jooksul vähenenud. Aastal 2020 hajuvad andmed vähem kui 2010. aastal ning 2020. aasta näitajate keskmine on stabiilsem kui 2010. aasta valimi puhul.

Tabel 2. Tööga rahulolu kirjeldav statistika

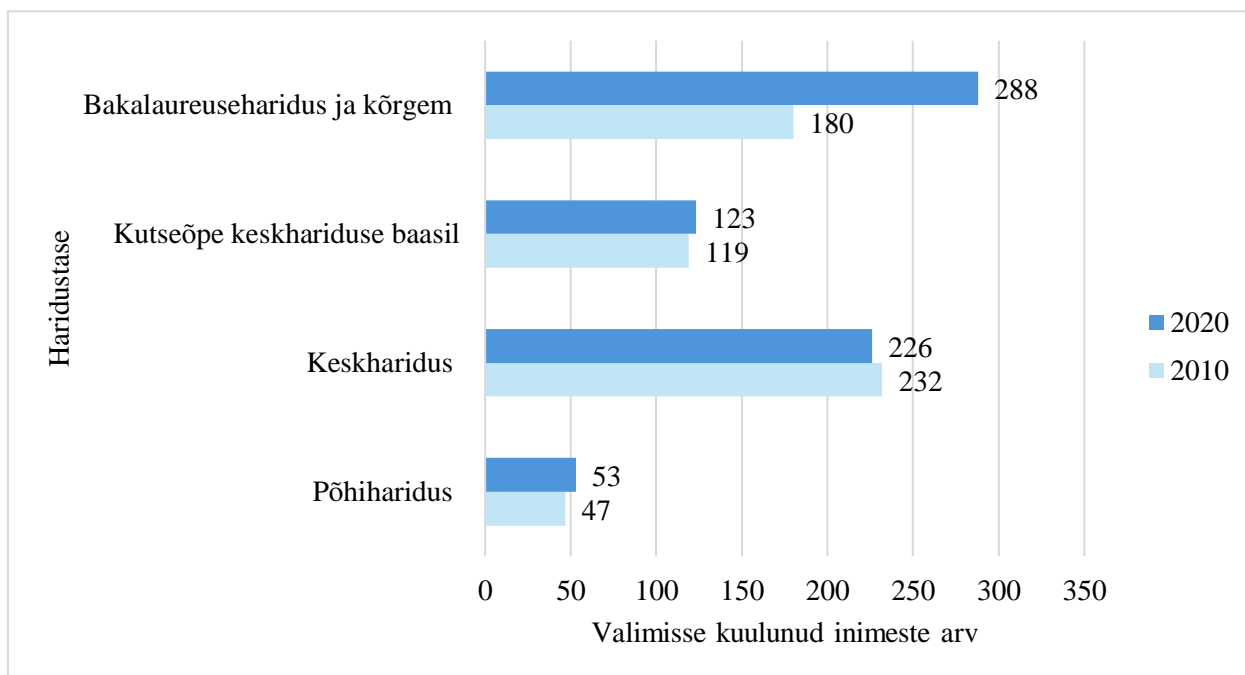
Periood	Näitaja	Aritmeetiline keskmine	Mediaan	Min	Max	Variatsiooni-kordaja	Standardhälve
2010	Tööga rahulolu	7,097	7,000	0,000	10,000	0,280	1,989
2020	Tööga rahulolu	7,762	8,000	0,000	10,000	0,225	1,748

Allikas: Euroopa sotsiaaluuringute andmebaas (2024), autori arvutused

Lisaks viis autor läbi andmetöötlusprogrammis Excel t-testi *comparing means*, et hinnata, kas tööga rahulolu muutus on kümne aasta jooksul statistiliselt oluline või mitte. Tulemused lisas 2 näitasid, et tööga rahulolu muutus kümne aasta jooksul on statistiliselt oluline kuna p-väärtus $5,160 \times 10^{-10}$ on alla 0,05. Testi tulemusena võib järeldada, et tööga rahulolu on märgatavalt muutunud aastate 2010 ja 2020 vahelisel perioodil, millest lähtuvalt on võimalik hakata uurima spetsiifilisemalt mõjutegurite olulisusi ja muutusi.

Bakalaureusetöös vaadeldi, kuidas mõjutab tööga rahulolu inimese kõrgeim omandatud haridustase. Euroopa Sotsiaaluuringu andmebaasist pärit andmed on kohandatud Eesti haridussüsteemi järgi ning teisaldatud vastavusse valimis kasutatavate andmetega lisas 1. ISCED süsteem on teisaldatud Haridusstatistika käsiraamatu (2021) alusel Eestis haridusraamistikku, et tulemusi oleks lihtsam ja arusaadavam vaadelda. Vastanute haridustaseme osakaalud on toodud

välja joonisel 1. Joonisel on välja toodud neli erinevat haridustaset kahel vaadeldavatel perioodil, põhiharidusest kuni kõrghariduseni. Lõplikusse valimisse ei kuulu ühtegi vastanut, kelle haridustase oleks madalam kui põhiharidus. Kokku on koondatud kõrgharidustasemed ehk bakalaureuse-, magistri- ja doktorikraad. 2010. aastal moodustas suurima haridustaseme grupi keskharidus, mille osakaal oli 40% valimist. Keskharidusele järgnevad bakalaureuseharidus ja kõrgem ning kutseõpe keskhariduse baasil, mille osakaalud lõplikust valimist on vastavalt 31% ja 21%. Seevastu 2020. aastal moodustab suurima osa valimist bakalaureuseharidus ja kõrgemad haridustasemed osakaaluga 42%. Samuti on kõige suuremal määral kümne aasta jooksul kasvanud kõrgharitud vastajate osakaal valimist. Kõrgharidusele järgnevad 2020. aastal keskharidus ja kutseõpe keskhariduse baasil, vastavalt 33% ja 18% valimist. Kõige väiksem osakaal mõlemal perioodil on põhiharidusel, mis moodustab mõlemal perioodil kogu valimist kõigest 8%. Uuringus osalenute keskmiseks haridustasemeks on 2010. aastal 4,059 ja mediaan väärtuseks neli. 2020. aastal kujunes keskmiseks haridustasemeks 4,354 ning mediaan väärtus on kümnendi jooksul jäänud muutumatuks. Täpsem kirjeldav statistika kõrgeima omandatud haridustaseme kohta tuleb välja tabelis 3.



Joonis 1. Valimi jaotus haridustaseme kategooriate vahel
Allikas: Euroopa sotsiaaluuringute andmebaas (2024), autori arvutused

Bakalaureusetöö raames läbiviidud uuringus oli lõplikus valimis 80% eesti keele kõnelejaid ja 20% vene keele kõnelejaid. Uuringus vaadeldi ka organisatsiooni tüüpi, kus töötaja töötab, mille tulemused näitasid, et 66% valimist töötavad erasektoris ja 34% avalikus sektoris. Valimi

keskmise vanus oli 43 aastat ning majapidamiste keskmine netosissetulek kuulus seitsmendasse palgadetsiili. Mõlemad näitajad nii vanus kui ka majapidamiste keskmine netosissetulek on kümne aastase perioodi jooksul kasvanud. 2010. aastal on vastaja keskmine vanus ligikaudu 43 ning majapidamise netosissetuleku mediaanväärtus kuulub seitsmendasse detšiili. Seevastu 2020. aastal on vastaja keskmine vanus ligikaudu 44 ning palgadetsiili mediaanväärtuseks on 8. Kogu valimi põhjal oli nädalas töötatud tundide arv, sealhulgas ületunnid, keskmiselt 42 tundi. Võrdluseks, aastal 2010 oli see näitaja 43 tundi ja aastal 2020 oli see 41 tundi, mis näitab, et kümne aasta jooksul on tööpäeval (arvestades ületunde) muutunud kahe tunni võrra lühemaks. Töö organiseerimise võimaluste hindamisel kümne palli skaalal, kus 0 tähendas, et puudub igasugune kontroll ja 10 tähendas täielikku kontrolli, on valimi keskmine hinnang 7, mis näitab, et enamik inimesi on vabad oma igapäevast tööd üle keskmise organiseerima. Töö organiseerimise võimalus, mis peegeldab kõige paremini töökoha autonoomsust on sellegi poolest kümne aastaga tõusnud poole hinnangu punkti võrra. Viimase näitajana uuriti, kui sageli töö piirab pühendumast eraelule, kasutades viie palli skaalat, kus 0 tähendas, et „mitte kunagi“ ja 5 tähendas „alati“. Valimi keskmine hinnang oli alla 3, mida uuringus tõlgendati kui „vahetevahel“. Kirjeldavas statistikas välja toodud näitajad ja tulemused on kajastatud tabelis 3.

Tabel 3. Sõltumatuid muutujaid kirjeldav statistika

Aasta	Näitaja	Aritmeetiline keskmine	Mediaan	Min	Max
2010	Vanus	42,990	43,000	18,000	65,000
	Haridustase	4,059	4,000	2,000	6,000
	Majapidamise kogu netosissetulek	6,777	7,000	1,000	10,000
	Töönädala pikkus (k.a ületunnid)	42,592	40,000	5,000	90,000
	Töö organiseerimise võimalus	6,564	7,000	0,000	10,000
	Töö- ja eraelu tasakaal	2,749	3,000	1,000	5,000
2020	Vanus	43,557	44,000	16,000	65,000
	Haridustase	4,354	4,000	2,000	6,000
	Majapidamise kogu netosissetulek	7,287	8,000	1,000	10,000
	Töönädala pikkus (k.a ületunnid)	41,001	40,000	6,000	80,000
	Töö organiseerimise võimalus	7,281	8,000	0,000	10,000
	Töö- ja eraelu tasakaal	2,635	3,000	1,000	5,000

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuringute andmebaas (2024), autori arvutused

Kirjeldavat statistikat tabeli kujul pole esitatud muutujatel, mida tõlgendatakse kahe väärtuse abil ehk üks või null. Sellisteks näitajateks on kodune keel, sugu, organisatsiooni tüüp ja tööleping. Organisatsiooni tüüpi kirjeldavale näitajale jäi peale andmetöötlust kaks väärtust, mis annab ülevaate, kas inimene töötab avalikus- või erasektoris. Samuti jäi peale andmetöötlust töötaja töölepingut kirjeldavale näitajale alles, vaid kaks väärtust, kas töötaja töötab tähtjalise või tähtajatu lepinguga. Sugu andis ülevaate, kas vastajaks on mees või naine ning kodust keelt seltava näitaja tunnusteks jäi, kas eesti või vene keel. Kõigi bakalaureusetöös kasutatavate andmete üksikasjalikud selgitused ja autori kasutatud kodeeringud on täpsemalt väljatoodud lisas 3.

Lisas 4 on välja toodud kõigi töös kasutatavate sõltumatute muutujate omavahelised korrelatsioonid kahel erineval perioodil. Maatriksi eesmärk oli tuvastada sõltumatute muutujate vahelisi tugevaid seoseid, mis võiksid modelleerimist segama hakata. Korrelatsiooni hinnatakse nõrgaks kui näitajate vaheline seos jääb nulli ja 0,3 vahele, keskmise tugevusega kui väärtus jääb vahemikku

0,3 kuni 0,7 ja tugevaks kui seos on üle 0,7. Märk maatriksi väärtuse ees tähistab positiivset või negatiivset seost ehk ühe muutuja suurenedes, kuidas käitub teine muutuja. Korrelatsioonimaatriksist on välja jäetud haridustase, kuna modelleerimise käigus muudetakse see fiktiivseks tunnuseks ning eraldiseisvalt ei anna haridustaseme korrelatsioon vajalikku ülevaadet. Korrelatsioonimaatriksist selgub, et ühegi sõltumatu muutuja vahel ei esine tugevat korrelatsiooni, seega esmasel vaatlustel jäävad kõik muutujad valimisse alles. Lisast 4 tuleb välja, et töös kasutatavatest muutujatest on kõige tugevamas negatiivses seoses viiendal voorul sugu ja töönädala pikkus -0,295 ja kõige nõrgem seos esineb keele ja soo vahel -0,004, mis on samuti negatiivne. Kümnennda vooru andmetest on kõige nõrgem seos tööga rahulolu ja töölepingu vahel -0,001 ning soo ja töö organiseerimise võimaluse vahel 0,001. Kümnennda vooru andmetes kõige tugevamas negatiivses seoses on sugu ja organisatsiooni tüüp -0,214. Mõlemal perioodil on analüüsi tulemustena tööga rahulolu kõige suuremas korrelatsioonis töö organiseerimise võimaluse ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel, mis kajastub ka varasemas empiirilises kirjanduses.

2.3. Metoodika

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on selgitada välja, millised näitajad mõjutavad kõige olulisemal määral tööga rahulolu Eestis. Autori poolt püstitatud uurimisküsimustele vastuste leidmiseks viiakse läbi korrelatsioon- ja regressioonanalüüs. Metoodikas kirjeldatavaid protseduure viiakse läbi kaks korda nii ESS viienda kui ka kümnennda vooru ehk 2010. ja 2020. aastate ristandmetele tuginedes. Selle tulemusena on võimalik hinnata kümne aastase perioodi mõjutegurite muutust ja hinnata, kas seosed ja mõju on ajas muutunud.

Korrelatsioonanalüüsi eesmärgiks on välja selgitada, milliste sõltuvate tunnuste ja tööga rahulolu vahel esinevad seosed. Tuuakse välja seoste tugevused, mida mõõdetakse korrelatsioonikordajaga ning selgitatakse välja, mis suunalise seosega tegu on. Korrelatsioonikordaja väärtus jääb 0 ja 1 vahele, mida suurem on kordaja seda tugevam seos kahe näitaja vahel esineb. Seose suunda on võimalik hinnata korrelatsioonikordaja ees oleva märgi abil. Suund tähistab seda, kas ühe näitaja suurenemisel teine näitaja väheneb või vastupidi. Lisaks uuritakse, kas korrelatsioonikordajad on ka statistiliselt olulised. Seda on võimalik kontrollida kasutades kriitilist korrelatsioonikordajat. Korrelatsioonianalüüsi tulemused ja järeldused on väljatoodud esimese peatüki lõpus kirjeldavas statistikas ning tulemusi on võimalik täpsemalt vaadelda lisas 4.

Regressioonanalüüsi käigus koostatakse harilik vähimruutude meetodil (OLS) mudelid, mis aitavad hinnata, kas ja kuidas mõjutavad sõltuvad tegurid tööga rahulolu. Vähimruutude mudel on lineaarse regresseiooni mudel, mida kasutatakse sõltuva ja sõltumatute muutuja vahelise seose leidmiseks. Täpsemalt on bakalaureusetöös kasutatavad sõltuv ja sõltumatud muutujad ning nende kodeeringud välja toodud lisas 3. Regressioonimudel, mida seoste uurimiseks kasutatakse on järgmine:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad (1)$$

kus

Y – sõltuvmuutuja

b_0 – vabaliige

$X_{1...n}$ – sõltumatud muutujad

$\beta_{1...n}$ – vastava parameetri hinnang

ε – vealiige

Regressioonivalem kirjeldab, kuidas sõltumatud muutujad mõjutavad tööga rahulolu. Iga β parameeter näitab, kui palju muutub tööga rahulolu keskmiselt, kui vastav sõltumatu muutuja muutub ühe ühiku võrra, eeldusel, et kõik teised sõltuvad muutujad jäävad samaks. Regressioonanalüüsis kajastuvate tulemuste usaldusväärsuses on võimalik veenduda, kui kontrollida põhilisi vastuolusid, mis võivad mõjutada tulemusi. Mudelid luuakse, testitakse ja analüüsitakse andmetöötlusprogrammis Gretl, mille tulemustest lähtuvalt leitakse vastused uurimisküsimustele. Mudelisse tuleb lisada ka fiktiivne tunnus (dummy variable) sõltumatu muutuja haridustaseme jaoks. Kuna haridustase ei vasta üksikutele tunnustele, vaid kvalitatiivse tunnuse erinevatele tasemetele (Sauga, 2020). Fiktiivsete tunnuse lisamine loob binaarse tunnuse, mida kasutatakse kategooriate esindamiseks numbrilises formaadis. Koostatud regressioonmudelisse tuleb kontrollida heteroskedastiivsust, mudeli kuju õigust ning multikollineaarsust. Lisaks vaadeldakse ka jääkliikmete alluvust normaaljaotusele.

Mudeli kuju õiguses veendutakse läbi Ramsey RESET (*regression specification error test*) testi. Testi nullhüpooteesiks on, et mudeli kuju on õige kui olulisuse tõenäosus jääb alla 0,05. RESET test määrab kindlaks, kas mudelil on vale funktsionaalne kuju või on mõni oluline muutuja mudelist välja jäetud.

Multikollineaarsus probleem esineb kui sõltumatute tunnuste vahel esineb tugev korrelatsioon. Autor on andmetöötluse käigus vaadelnud programmis Excel sõltumatute muutujate omavahelisi korrelatsioone ning esmasel vaatlusel tugevaid seoseid ei täheldatud. Siiski ei pruugi sõltumatute

muutujate korrelatsiooni vaatlemine anda kogu ülevaadet multikollineaarsusest, kuna lineaarne seos võib esineda mitme muutuja koosmõjul, sellisel juhul on regressioonimudeli parameetrite leidmine võimatu. (Sauga, 2020) Seetõttu viiakse läbi statistikaprogrammis Gretl variatsiooniinflatsioonifaktori (VIF) analüüs, et kontrollida probleemi olemasolu. Kui VIF väärtus on mõnel muutujal suurem kui 10, siis sellisel juhul esineb mudelis multikollineaarsuse probleem.

Heteroskedastiivsus viitab olukorrale, kus mudeli jääkide varieeruvus ei ole konstantne ehk varieeruvus muutub sõltuvalt sõltumatute muutujate väärtusele. Töös kontrollitakse heteroskedastiivsuse esinemist White'i testi abil. Kui testi olulisusetõenäosus on madalam kui 0,05, siis võetakse vastu sisukashüpotees ehk mudelis esineb sellisel juhul heteroskedastiivsus ning tuleb koostada mudel kasutades kohandatud standardvigu.

Jääkliikmete alluvust normaaljaotusele testitakse Doornik-Hanseni testi abil. Testi nullhüpoteesiks on, et jääkliikmed alluvad normaaljaotusele ja sisukaks hüpoteesiks, et ei allu. Hüpoteeside hindamiseks vaadeldakse testi olulisuse tõenäosust ehk p-väärtust, kui näitaja on madalam kui olulisuse nivoo 0,05 sellisel juhul võetakse vastu sisukas hüpotees.

3. TÖÖRAHULOLU MODELLEERIMINE

3.1. Ökonomeetriline analüüs

Andmeanalüüsi alustati regressioonanalüüsist programmis Gretl, mille jaoks loodi harilike vähimruutude meetodil (OLS) mudel. Enne mudeli loomist tuli haridustasemele luua programmis Gretl fiktiivsed tunnused, kuna tegemist on diskreetse ehk mittepideva muutujaga. Ülejäänud sõltumatud muutujad ja sõltuv muutuja korrigeeriti andmetöötluse käigus Excelis ning jäid Gretl's muutusteta. Mudeli abil selgitati välja statistiliselt olulised sõltumatud muutujad, mis avaldavad tööga rahulolule suurimat mõju. Regressioonanalüüs viidi läbi kahel korral, esimesel korral ESS viienda voo andmetega ning teisel korral ESS kümnennda voo andmetega. Eraldi seisvate mudelite loomine andis parima võimaluse kahe perioodi ristanudmeid omavahel võrrelda.

Esmalt loodi ESS viienda voo regressioonmudel kasutades vähimruutude meetodit. Esmasest mudelist selgusid statistiliselt olulised muutujad. Kümnest sõltumatust muutujast olid statistiliselt olulised viis näitajat: sugu, majapidamise kogu netosissetulek, töölepingu tüüp, töö organiseerimise võimalus ning töö- ja eraelutasakaal. Muutujad olid statistiliselt olulised, kas nivool 0,01 või 0,05, mis on täpsemalt välja toodud tabelis 4. ESS kümnennda voo regressioonmudelis oli samuti kümnest muutujast statistiliselt olulised viis näitajat. Enamus statistiliselt olulistest muutujatest olid samad, mis kümme aastat varem, kuid lisandunud oli organisatsiooni tüüp ning välja jäi töölepingu tüüp. Sõltumatud muutujad olid samuti olulised nivool 0,01 või 0,05. Viienda voo esialgsete mudelite kirjeldusvõime on 10,8% ning lõpliku mudeli kirjeldusvõime 10,7%. Kümnennda voo esialgsete mudelite puhul on kirjeldusvõimeks 13,9% ja lõpliku mudeli puhul 14,3%. Vaatluste arv on viiendal voolul kõigis mudelites 578 ning kümnenndal voolul 690 ehk kokku on vaatlusi 1268.

Ökonomeetrilise analüüsi raames loodi mõlema perioodi kohta kolm mudelit, mis on visualiseeritud tabelis 4, kus esimesed kolm on viienda voo mudelid ning neljas kuni kuues on kümnennda voo regressioonmudelid. Peale esimeste mudelite loomist, koostas autor lõplikud mudelid, kuhu olid sisse jäänud vaid statistiliselt olulised näitajad, mis on samuti välja toodud

tabelis 4, kolmanda ja kuuenda mudelina. Lõplikud mudelid selgusid muutujate järk-järgulisel eemaldamisel, mis tõi sisse mõningaid muudatusi statistiliselt olulistes muutujates. Viienda vooru statistiliselt olulistele muutujatele lisandus mudeli korrigeerimisel juurde haridustase, täpsemalt põhiharidus, mis osutus statistilt oluliseks nivool 0,1. Selle muudatuse tõttu jäeti haridustase ka kümnenda vooru lõplikku mudelisse, mis võimaldab paremini võrrelda mudeleid ja perioodi jooksul toimunud muutusi. Lisas 5 on väljatoodud kõikide Gretl's loodud mudelite, testide ja analüüside üksikasjalikud tulemused, mille põhjal on võimalik veenduda lõputöös kajastuvate tabelite õigsuses.

Viienda ja kümnenda vooru andmetel põhinevates esialgsetes regressioonmudelites testiti mudeli kuju õigsust ja heteroskedastiivsuse esinemist. Samuti vaadeldi tervikliku mudeli statistilist olulisust ning analüüsiti multikollineaarsuse esinemist. Kõik eelmainitud tulemused on välja toodud tabelites 4 ja 5. Esialgse viienda vooru mudeli olulisuse tõenäosus on $1,43 \times 10^{-11}$ ning kümnenda vooru esialgse mudeli p-väärtus on $1,22 \times 10^{-11}$. Vastu tuli võtta sisukad hüpoteesid kuna mudelid on statistiliselt oluline nivool 0,05

ESS viienda vooru esialgse mudeli kuju kontrollimiseks viidi läbi Ramsey RESET test, mille p-väärtus on 0,707, seega vastu tuleb võtta sisukas hüpotees kuna näitaja väärtus on suurem kui nivool 0,05, mis tähendab, et mudeli kuju on korrektne. ESS kümnenda vooru esialgse mudeli RESET testi p-väärtuseks on 0,219 ehk mudeli kuju on samuti õige.

Heteroskedastiivsuse hindamiseks viidi läbi White'i testid, mille nullhüpoteesiks on, et heteroskedastiivsust ei esine kui $p > 0,05$ ja sisukaks hüpoteesiks, et heteroskedastiivsus esineb kui $p < 0,05$. Esmasel regressioonmudelil põhinev White'i testi olulisuse tõenäosuseks kujunes viienda vooru mudelil $2,615 \times 10^{-6}$ ja kümnenda vooru mudelil 0,001. Vastu tuleb võtta sisukad hüpoteesid ehk antud mudelites heteroskedastiivsus esineb. Testi tulemusest võib järeldada, et vealiikmete dispersioonid ei ole konstantsed ning arvutatud standardvead pole tõepärased. Tulemustest lähtuvalt peab kasutama kohandatud standardvigu (robust standard errors), millest lähtuvalt loodi uued mudelid.

Tabel 4. Regressioonimudelite hindamistulemused

Muutuja	ESS 5. vooru mudel (2010)			ESS 10. vooru mudel (2020)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
const	6,661*** (0,923)	6,661*** (1,060)	6,796*** (0,709)	7,677*** (0,758)	7,677*** (0,789)	7,643*** (0,495)
lnghom1	-0,309 (0,215)	-0,309 (0,258)	–	-0,045 (0,150)	-0,045 (0,156)	–
gndr	0,355** (0,176)	0,355* (0,182)	0,367** (0,167)	0,264** (0,132)	0,264** (0,135)	0,284** (0,133)
agea	0,008 (0,007)	0,008 (0,008)	–	0,004 (0,005)	0,004 (0,005)	–
hinctnta	0,096*** (0,037)	0,096** (0,041)	0,098** (0,040)	0,076** (0,033)	0,076** (0,035)	0,070** (0,033)
tporgwk	-0,119 (0,178)	-0,119 (0,186)	–	-0,305** (0,141)	-0,305** (0,128)	-0,322** (0,127)
wkhtot	0,007 (0,009)	0,007 (0,011)	–	-0,005 (0,007)	-0,005 (0,008)	–
wrkctra	-0,654** (0,294)	-0,6537* (0,336)	-0,711** (0,338)	-0,029 (0,257)	-0,029 (0,253)	–
wkdcorga	0,120*** (0,027)	0,120*** (0,031)	0,119*** (0,030)	0,125*** (0,024)	0,125*** (0,028)	0,126*** (0,029)
jbprtfp	-0,367*** (0,078)	-0,367*** (0,094)	-0,373*** (0,088)	-0,461*** (0,062)	-0,461*** (0,072)	-0,469*** (0,070)
Deisced_2	0,561 (0,342)	0,561* (0,317)	0,519* (0,295)	0,339 (0,261)	0,339 (0,281)	0,325 (0,275)
Deisced_3	0,078 (0,210)	0,078 (0,202)	0,060 (0,195)	-0,077 (0,156)	-0,077 (0,153)	-0,077 (0,152)
Deisced_4	0,023 (0,233)	0,023 (0,233)	0,030 (0,231)	0,159 (0,182)	0,159 (0,162)	0,162 (0,162)
Vaatluste arv	578	578	578	690	690	690
R ²	0,108	0,108	0,107	0,139	0,139	0,143

Allikas: ESS (2024), autori poolt koostatud mudelid Gretl's

Märkused: *** statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01; ** statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05; * statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,1; R² tähistab mudeli kirjeldusvõimet. Lühendite tähendused on selgitatud lisas 3.

Koostati uus mudel, kus OLS rakendamisel kasutati kohandatud standardvigu. Teise mudeli p-väärtus, mis hindab regressioonimudeli sobivust ning selgitab, kas mudel tervikuna on statistiliselt oluline, on viienda vooru puhul $1,97 \times 10^{-11}$ ja kümnenda vooru puhul $1,22 \times 10^{-11}$. Seega mudelid on endiselt tervikuna olulised ja sobivad analüüsi läbi viimiseks. Ülejäänud näitajatele nagu

modeli kirjeldusvõime, heteroskedastiivsus, multikollineaarsus, mudeli kuju õigus ja jääkliikmete alluvus normaaljaotusele kohandatud standardvead mõju ei avalda ning need jäävad muutumatuks.

Lisaks kontrolliti, kas jääkliikmed alluvad normaaljaotusele. Hindamiseks viidi esmase mudeliga läbi Doornik-Hanseni test, mille olulisuse tõenäosuseks tuli viiendal voorul $5,592 \times 10^{-9}$ ning kümnenadal voorul $2,423 \times 10^{-18}$ ehk vastu tuleb võtta sisukas hüpotees – jääkliikmed ei allu normaaljaotusele. Jääkliikmete alluvust normaaljaotusele kontrolliti ka lõplikutes mudelites, kuhu oli sõltumatute tunnustena alles jäetud statistiliselt olulised näitajad. Lõpliku mudeli testimisel jõuti taaskord järeldusele, et jääkliikmed ei allu normaaljaotusele kuna viienda vooru p-väärtuseks on $1,294 \times 10^{-9}$ ja kümnenadal voorul $3,776 \times 10^{-18}$. Kuna valimi maht on suur siis ei ole regressioonmudeli puhul oluline, et jääkliikmed alluksid normaaljaotusele ning analüüsivate mudelitega saab tööd jätkata.

Tabel 5. OLS mudelite testid ja analüüsid

Test	ESS 5. voor (2010)			ESS 10. voor (2020)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Mudeli p-value	$1,43 \times 10^{-11}$	$1,97 \times 10^{-10}$	$7,82 \times 10^{-12}$	$8,93 \times 10^{-19}$	$1,22 \times 10^{-11}$	$2,86 \times 10^{-13}$
White'i test p-value	$2,62 \times 10^{-6}$	$2,61 \times 10^{-6}$	$1,22 \times 10^{-3}$	0,02	0,02	$4,29 \times 10^{-5}$
REST test p-value	0,71	0,71	0,50	0,22	0,22	0,30
Doornik-Hanseni test p-value	$5,59 \times 10^{-9}$	$5,59 \times 10^{-9}$	$1,29 \times 10^{-9}$	$2,42 \times 10^{-18}$	$2,42 \times 10^{-18}$	$3,78 \times 10^{-18}$

Allikas: ESS (2024), autori poolt koostatud mudelid Gretl's

Multikollineaarsuse tuvastamiseks tehti esialgsete mudelitega läbi VIF ehk *Variance Inflation factors* analüüs, mille väärtused on välja toodud tabelis 6. Kui VIF analüüsi väärtus on suurem kui 10, siis võib mudelis esineda multikollineaarsuse probleem. Nii viienda kui kümnenada vooru kõigi muutujate väärtused jäid vahemikku 1,053 kuni 1,736. Kõik VIF analüüsi väärtused on alla kümne, mis tähendab, et multikollineaarust mudelis ei esine.

Tabel 6. OLS mudelite VIF väärtused

Muutuja	ESS 5. voor (2010)			ESS 10. voor (2020)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
lnghom1	1,058	1,058	–	1,056	1,056	–
gndr	1,240	1,240	1,089	1,128	1,128	1,092
agea	1,092	1,092	–	1,144	1,144	–
hinctnta	1,304	1,304	1,243	1,225	1,225	1,155
tporgwk	1,155	1,155	–	1,165	1,165	1,120
wkhtot	1,192	1,192	–	1,113	1,113	–
wrkctra	1,055	1,055	1,031	1,053	1,053	–
wkdcorga	1,122	1,122	1,111	1,130	1,130	1,111
jbprtfp	1,101	1,101	1,021	1,085	1,085	1,033
Deisced_2	1,434	1,434	1,344	1,271	1,271	1,242
Deisced_3	1,741	1,741	1,670	1,398	1,398	1,395
Deisced_4	1,453	1,453	1,432	1,272	1,272	1,263

Allikas: ESS (2024), autori poolt koostatud mudelid Gretl's

Lõplikuks regressioonmudeliks loodi mudel, kuhu mõlemal perioodil oli sisse jäätud statistiliselt olulised näitajad ning kümnendal voorul veel lisaks haridustase. Sõltumatuid muutujaid jäi lõpliku mudelisse mõlemal perioodil kuus. Viienda perioodi muutujatest jäid sisse sugu, majapidamise kogu netosissetulek, töölepingu tüüp, töö organiseerimise võimalus, töö- ja eraelutasakaal ning haridustase. Kümnendal perioodil oli lõpliku mudeli sõltumatuteks muutujateks sugu, majapidamise kogu netosissetulek, organisatsiooni tüüp, töö organiseerimise võimalus, töö- ja eraelutasakaal. Haridustase polnud küll kümnendal voorul statistiliselt oluline, kuid parema võrdlusbaasi loomiseks jäeti see mudelisse sisse.

Lõpliku regressioonmudeli olulisuse tõenäosus on viiendal voorul $7,82 \times 10^{-12}$ ja kümnendal $2,86 \times 10^{-13}$ ehk mudel on statistiliselt oluline. Kuna mudelis esines heteroskedastiivsus, siis ka lõpliku mudelis on kasutatud kohandatud standardvigu, mis antud probleemi arvesse võtab. Lõpliku mudeli kuju on õige, mida tõestab RESET testi p-väärtus, viiendal voorul 0,499 ja kümnendal voorul 0,301 ehk vastu on võetud sisukas hüpotees.

Regressioonanalüüsi tulemusel selgusid statistiliselt olulised sõltumatud muutujad, milleks ESS viienda vooru ehk 2010. aastal olid sugu koefitsendiga 0,367; majapidamise kogu netosissetulek 0,098; töölepingu tüüp -0,711; töö organiseerimise võimalus 0,119; töö- ja eraelutasakaal -0,373 ning haridustase (põhiharidus) 0,519. Kuna haridustaseme näitajast loodi fiktiivsed tunnused on põhihariduse baaskategooriaks kõrgharidus ehk koefitsent on võrreldav kõrghariduse tasemega.

Ülejäänud koefitsendid näitavad iga sõltumatu muutuja mõju sõltuvale muutujale, ehk tööga rahulolule mida on hinnatud Likerti skaalal viie palli süsteemis ning märk koefitsendi ees näitab tööga rahulolu muutuse suunda seoses sõltumatu muutujaga. ESS kümnenda vooru ehk 2020. aasta regressioonanalüüsi tulemustest selgus, et statistiliselt olulisteks muutujateks on sugu koefitsendiga 0,284; majapidamise kogu netosissetulek 0,070; organisatsiooni tüüp -0,322; töö organiseerimise võimalus 0,126 ning töö- ja eraelu tasakaal -0,4691.

3.2. Järeldused

Käesolev bakalaureusetöö annab ülevaate, millised mõjutegurid on enim seotud Eesti töötajate tööga rahuloluga tuginedes läbi viidud korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi tulemustele. Mudelisse kaasatud sõltumatud muutujad on valitud tuginedes varasemale kirjandusele ning kättesaadavatele andmetele Euroopa Sotsiaaluuringu andmebaasist. Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada oluliseimad mõjutegurid tööga rahulolule ning võrrelda muutusi, mis esinevad tööga rahulolus kui ka muutujates kümne aastase perioodi jooksul toimunud. Eesmärgi saavutamiseks vaadeldi Euroopa sotsiaaluuringu tulemusi Eestis 2010. ja 2020. aastal.

Andmeanalüüsi alustati korrelatsioonanalüüsiga, kus selgitati välja kõige olulisemad sõltumatud muutujad. Samuti vaadeldi, et kaks sõltumatut muutujat oma vahel liiga tugevas korrelatsioonis ei oleks, edasine multikollineaarsuse test viidi läbi regressioonanalüüsis. Sõltumatutest tunnustest ei tulnud välja ühtegi muutujat, mis oleks tugevas seoses ei tööga rahuloluga ega teineteisega. Sellegipoolest leidis kinnitust, et kõige tugevam seos tööga rahulolul on töö organiseerimise võimalusel, mis peegeldab töökoha autonoomsust, viiendal voorul 0,227 ning kümnendal voorul 0,241. Teiseks kõige olulisemaks mõjuteguriks oli töö- ja eraelu tasakaalu kirjeldav näitaja, mille puhul viienda vooru korrelatsiooniks oli -0,216 ning kümnenda vooru puhul -0,292. Mõlemad tegurid leiavad kinnitust nende mõju olulisusele tööga rahulolule varasemast kirjandusest ning jäid sisse ka lõplikutesse regressioonimudelitesse.

Lõplikutes regressioonimudelites ühtisid mõlemal perioodil, 2010. aastal ja 2020. aastal, järgnevad mõjutegurid: sugu, majapidamise kogu netosissetulek, töö organiseerimise võimalus ning töö- ja eraelu tasakaal. Soo ja töörahulolu taustal omavad olulist rolli ka muud mõjutegurid, mis seost omakorda tugevalt määral mõjutavad. Sellisteks teguriteks võivad olla näiteks lapsehoolduspuhkusele jäämine ja sellega seonduv karjääri areng või meeste ja naiste vaheline

palgalõhe. Seega üldiselt vaadelduna mängib sugu olulist rolli töörahulolu kujunemisel, kuid see on teema, mis vajaks põhjalikumat uurimist ja analüüsi. Majapidamise kogu netosissetulek peegeldab inimese elukvaliteeti ning materiaalselt heaolu. Antud aspektid kanduvad otseselt edasi ka heolusse, mis on seotud inimese töökohaga. Kuuludes oma majapidamisega kõrgemasse palgadetsiili saab töötaja stressivabamalt tegutseda enda töökeskkonnas ning panustada suuremal määral ja efektiivsemalt oma tööülesannete täitmisesse. Töö organiseerimise võimalus peegeldab uurimistöös kõige otsesemalt töökoha autonoomsust, mis võimaldab töötajal enda tööd optimaalsemalt juhtida, võttes arvesse individuaalseid omadusi ja soove. Näitaja pakub töötajale suuremat paindlikust, mis aitab neil tasakaalustada ka enda töö- ja eraelu. Töö- ja eraelu omakorda tagab töötajale üldise heaolu, seda näiteks tervise või sotsiaalsete suhete arvelt. Tasakaal töö- ja eraelu vahel parandab töötaja elukvaliteeti ning motivatsiooni ametikohal, mis kanduvad otseselt edasi ka tööga rahulolu hinnangusse.

Kümne aastase perioodi jooksul ilmnisid sellegipoolest mõned erinevuse statistiliselt olulistes näitajates. 2010. aastal olid statistiliselt olulised nii töölepingu tüüp kui ka haridustase (põhiharidus), kuid 2020. aastal need enam mudelis statistiliselt olulised ei ole. Töölepingu tüübi muutuse põhjuseks võib olla tööturu ja majanduskeskkonna muutus, mis võib varasemat mudelit olulisemalt mõjutada. Haridustaseme, eeskätt põhihariduse, muutus võib olla seotud ajas kasvava haritusega Eestis. Seda peegeldab ka kirjeldavas statistikas välja tulnud kesmise haridustaseme kasv, mis on perioodil tõusnud 0,3 hindepunkti võrra. Samuti on lõplikust valimist näha, et kõrgeima haridustaseme osakaal on kümne aastase perioodiga tõusnud keskhariduselt bakalaureusehariduse ja kõrgemate haridusetasemete juurde. 2020. aastal on lisandunud statistiliselt olulise näitajana organisatsiooni tüüp, mis kümne aastat tagasi mudelis statistiliselt oluline ei olnud. Organisatsiooni tüübi muutus võib olla seotud kümne aasta jooksul toimunud muutustega avaliku- ja erasektori töötajate ootuste ja tingimustega tööandjale, mistõttu võib see mudeleid mõjutada erinevalt. Ülejäänud sõltumatute tunnuste mõju on jäänud samasse suurusjärku mõlemal vaadeldaval perioodil.

Kirjeldavast statistikast tuleb välja, et Eestlase tööga rahulolu on valimist lähtuvalt paranenud keskmiselt 9% võrreldes 2010. aastaga, kui 2010. aastal oli keskmine tööga rahulolu 7,10 siis 2020. aastal oli see 7,76. Samuti on kasvanud ka tööga rahulolu mediaanväärtus, mis 2010. aastal oli seitse ning 2020. aastal kaheksa. Võib väita, et Eesti töötajad on on üle keskmise rahulolevad oma tööga, tuginedes varasematele uuringutele, kus on vaadeldava perioodi vahemikus leitud Euroopa keskmiseks tööga rahuloluks 7,1 ning 7,2. Lõputöö tulemustest kajastub Eestlaste

töogarahulolu pikajaline kasvutrend, mida võib pidada igati positiivseks nii tööandjatele kui ka töötajatele. Bakalaureusetöoga sarnased tulemused tuleval välja ka Eesti Statistikaameti (2024) uuringust, kus on vaadeldi 2009. ja 2021. aasta tööga rahulolu. 2009. aastal oli vastajatest 55% oma tööga pigem rahul ning 33,9% väga rahul, tööga rahulolematust tundsid 5,2% vastanutest ning ülejäänud tulemused väljendasid „ei seda ega teist“. 2021. aastal oli tööga väga rahul 33,1% vastanutest ning pigem rahul 54,3%. Rahulolematuid vastajaid oli 4,1% ehk tööga rahulolematus on ajas vähenenud ning vastajaid, kes ei osanud seekord seisukota võtta oli 8,4%. Kuna kümne aastane periood, mida bakalaureusetöös vaadeldakse kajastab endas majanduskasvu perioodi siis tuleks väga kriitiliselt hinnata ka antud ajahetkel aktuaalseid lühiajalisi tegureid, mis võivad kõigutada tööga rahulolu nii negatiivses kui ka positiivses suunas. Seega on teema edasine arendus väga oluline, et mõista veelgi täpsemalt töogarahulolu kasvu ja mõjutegureid.

Pikas perspektiivis on Eestlaste töogarahulolu olnud kasvutrendis, mis tuleneb töökeskkondade ümberkorraldustest ja paindlikumatest töötingimustest. Sellised muutused võivad olla tingitud näiteks majanduse üldisest tugevnemisest või kiiretest muutustest seoses koroonakriisiga. Sellegipoolest võib lühiajaliselt olla töörahulolu hindamine keerukam, kus tagasilööke võivad põhjustada erinevad sündmused ja pinged ühiskonnas. Sellisteks näideteks võiksid olla Eestis toimunud õpetajate streigid, kus õpetajad väljendades enda rahulolematust haridussüsteemi olukorra pärast või üleüldisemalt laialdsed streigid üle kogu Euroopa. Kuigi alati esineb lühiajalisi tagasilööke on oluline fookuseerida pikaajalise töörahulolu edendamisele ning mitte liialt üldist rahulolu langetada seoses lühiajaliste pingetega.

Võimalikud edasiarendused uurimissuunale võiksid kajastada endas mõningaid lisa aspekte, muudatusi või põhjalikumaid analüüse. Üheks võimaluseks võiks olla pikema perioodi vaatlus, mis kajastab ka majanduslanguse aastaid, et välja selgitada veel täpsemalt nii tööga rahulolu muutusi kui mõjutegurite olulisust. Samuti on antud teema oluliselt mõjutatud vaatlusperioodi pikkusest kuna tehnoloogia areng ja töökultuuri muutused kujunevad välja pikema perioodi vältel. Uurimistöö tulemuslikkuse parandamiseks võiks pikendada perioodi algust näiteks majanduskriisi eelsele ajale ning lõppu koroonakriisi järgsele ajale. Selline lähenemine annaks ülevaate ka kahest majanduslangus perioodist, mis võib omakorda mõjutada ka uuringu tulemusi.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli selgitada välja põhilised tööga rahulolu mõjutegureid ning vaadelda nende muutusi ajas. Analüüsi läbiviimiseks kasutas autor sõltuvat muutujat tööga rahulolu ning kümmet sõltumatut muutujat, milleks olid vanus, töönädala pikkus (kaasa arvatud ületunnid), sugu, kodune suhtluskeel, töölepingu tüüp, organisatsiooni tüüp, töö organiseerimise võimalus, haridustase, majapidamise kogu netosissetulek, töö- ja eraelu tasakaal. Bakalaureusetöös kasutatavad andmed pärinevad ESS *European Social Survey* andmebaasi viiendast ja kümnendast voorust ehk vaadeldud on 2010. ja 2020. aasta tulemusi. Kasutatud andmed on mikrotasandilised ristanudmed kuna vaadeldi ühel ajalperioodil küsitluses osalenute vastuseid. Analüüs viidi läbi kahel korral ning seda eesmärgiga eristada põhilisi muutuseid kümne aastase perioodi vältel.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud neli uurimisküsimust:

- Kui rahul on Eesti töötajad oma tööga?
- Kuivõrd on Eesti töötajate töörahulolu ajas muutunud?
- Millised on tööga rahulolu peamised mõjutegurid?
- Kas töörahulolu peamised mõjurid on ajas muutunud?

Varasematele kirjandusele tuginedes tuvastati peamised mõjutegurid, mis mõjutavad olulisel määral tööga rahulolu. Lisaks vaadeldi varasemalt läbi viidud uuringuid ja analüüsi, mis kinnistasid teoreetilise osa paikapidavust. Eelnevale tuginedes selgitas autor välja peamised sõltumatud tunnused, mida lõputöös põhjalikumalt uurima hakata. Kuigi teoreetilisest raamistikust selgus mitmeid olulisi ja huvitavaid näitajaid, mis on olulises seoses tööga rahuloluga pidi autor selekteerima välja näitajad, mis on kättesaadavad ka ESS andmebaasist. Lõplikusse valimisse kuuluvad näitajad leiavad enamuse kajastatust varasemas kirjanduses ning on põhjendatud edasiseks uurimiseks ja analüüsimiseks.

Analüüsi läbiviimiseks kasutati korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi, mis viidi läbi andmetöötlusprogrammides Excel ja Gretl. Esialgne andmete puhastamine toimus Excelis, kus viidi läbi ka korrelatsioonanalüüs. Regressioonanalüüs teostati programmis Gretl, kus loodi

hariliku vähimruutude meetodi OLS abil mudel, mille abil uuriti mõjutegurite statistilist olulisust ja seost sõltuva muutujaga. Esmalt analüüsiti andmeid viienda voo ehk 2010. aasta kohta ning loodi andmetele tuginedes mudel. Seejärel korraldati protseduure kümenda voo ehk 2020. aasta andmetega, et oleks ülevaade kõige uuematest kättesaadavatest andmetest ning tekiks selge arusaam, millised muutused perioodi jooksul on aset leidnud.

Kõik uurimisküsimused leidsid bakalaureuse töökäigus loogilised ja põhjendatud vastused. Uurimistöö tulemused näitavad, et Eesti töötajate töörahulolu on kõrge ja see on ajas kasvanud. Töörahulolu mõjutavad mitmed tegurid, millest kõige tugevam mõju avaldub sool, sissetulekul, töölepingu tüübil, töö organiseerimise võimalusel, töö- ja eraelu tasakaalul, organisatsiooni tüübil ja haridusel. Käesolevas lõputöös vaadeldud mõjutegurid on püsinud ajas suhteliselt stabiilsed, mis viitab sellele, et tööga rahulolu mõjutavad tegurid on Eesti töötajate hulgas püsivad. Sellegipoolest on kümne aastaga kaotanud olulise mõju tööga rahulolule töölepingu tüüp ja olulisemat mõju on hakanud avaldama organisatsiooni tüüp.

Tulemustest saab järeldada, et tööga rahulolu on oluline näitaja, mis mõjutab töötajate üldist heaolu ja organisatsioonide arenemist. Rahulolu suurenemine toob kaasa töötaja efektiivsust ning vähendab tööjõu voolavust. Tööga rahulolu uuringu täpsemaks läbiviimiseks võiks tulevikus kaaluda rohkemate tegurite kaasamist, mis varasemas empiirilises kirjanduses on kajastust leidnud. Käesoleva lõputöö peamiseks piiranguks oli erinevate sõltumatute muutujate kättesaadavus Euroopa Sotsiaaluuringute andmebaasist. Antud andmebaasile tuginedes oli võimalik kajastada, vaid näitajaid, mida oli vaadeldud mõlemal perioodil, mistõttu paljud olulised tegurid jäid valimist välja. Võib eeldada, et tulevikus muutuvad mõjutegurid tööga rahulolule veel heakäelisemalt ja kiiremini. Seda eeskätt järjest kasvavast kaug- ja hübriid töö ootustest töötajate poolt, tehnoloogia kiirest arengust ja demograafilistest muutujatest, mis aina kiiremas tempos muutuvad.

SUMMARY

DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION AMONG ESTONIAN WORKERS AND CHANGES OVER TIME

Robin Mihkelson

The aim of this thesis was to identify the main factors influencing job satisfaction and to observe their changes over time in Estonia. The author used job satisfaction as the dependent variable and ten independent variables, which included age, length of work week (including overtime), gender, home language, type of employment contract, type of organization, possibility of organizing work, level of education, total net household income, and work-life balance. The data used in the bachelor's thesis came from the fifth (2010) and tenth (2020) rounds of the European Social Survey ESS database. The data used is micro-level cross-sectional data. The analysis was carried out twice with data of fifth and tenth round to distinguishing the main changes over a ten-year period. Four research questions were posed to achieve the aim of the bachelor's thesis:

- How satisfied are Estonian workers with their jobs?
- To what extent has the job satisfaction of Estonian workers changed over time?
- What are the main factors influencing job satisfaction?
- Have the main drivers of job satisfaction changed over time?

Based on previous literature, the main influencing factors that significantly affect job satisfaction were identified. Also the previous studies and analyses were examined, which confirmed the validity of factors. Based on the foregoing, the author identified the main independent characteristics to be studied more thoroughly in the thesis. Although the theoretical framework revealed many important and interesting indicators that are significantly related to job satisfaction, the author had to select indicators that are also available from the ESS database according to available data in 2010 and 2020.

The analysis was carried out using correlation and regression analysis, which was carried out using the data processing programs Excel and Gretl. Initial data cleaning was done in Excel, where the primary correlation analysis was also carried out. Regression analysis was performed in Gretl where a model was created using the ordinary least squares method OLS to study the statistical significance and relationship of influencing factors with the dependent variable. First, the data for the fifth round was analyzed and the initial model was created. Then the procedures were repeated with the data for the tenth round to get a clear understanding of the changes that have taken place during the period.

All research questions found logical and justified answers in the course of the bachelor's thesis. The results of the research show that the job satisfaction of Estonian workers is high and it has grown over time. Job satisfaction is influenced by several factors, the strongest influence of which is exerted by gender, income, type of employment contract, possibility of organizing work, work-life balance, type of organization, and education. The influencing factors observed in this thesis have remained relatively stable over time, indicating that the factors influencing job satisfaction are persistent among Estonian workers. Nevertheless, over ten years, the type of employment contract has lost its significant influence on job satisfaction and the type of organization has started to exert a more significant influence.

The job satisfaction is an important indicator that affects the overall well-being of workers and the development of organizations. An increase in satisfaction leads to an increase in worker efficiency and reduces labor turnover. For a more precise conduct of the job satisfaction survey, it would be possible to consider including more factors in the future, which have been reflected in previous empirical literature. The main limitation of this thesis was the availability of various independent variables from the European Social Surveys database. Based on this data, it was possible to reflect only indicators that were observed in both periods, so some important factors were left out of the sample.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Kumar, V., K., T. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, 31(1), 59-93.
- Fialová, K. (2023). Workers' Satisfaction during the COVID-19 Pandemic in Central and Eastern Europe. *Social Sciences*, 12(9), 505.
- Viñas-Bardolet, C., Torrent-Sellens, J., & Guillen-Royo, M. (2018). Knowledge Workers and Job Satisfaction: Evidence from Europe. *JOURNAL OF THE KNOWLEDGE ECONOMY*, 11(1), 256-280.
- Ayalew, E., & Workineh, Y. (2019). Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. *BMC Res Notes*, 12, 319.
- Alimov, S. (2019). USING KANO METHOD TO MEASURE EMPLOYEE SATISFACTION. *15TH ANNUAL INTERNATIONAL BATA CONFERENCE FOR PH.D. STUDENTS AND YOUNG RESEARCHERS (DOKBAT)*, 35-39.
- Bastida, M., Neirab, I., & Lacalle-Calderon, M. (2022). Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2).
- Thangaswamy, A., & Thiyagaraj, D. (2017). THEORETICAL CONCEPT OF JOB SATISFACTION - A STUDY. *International Journal of Research –Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Sokolová, M., Mohelská, H., & Zubr, V. (2016). PAY AND OFFER OF BENEFITS AS SIGNIFICANT DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION – A CASE STUDY IN THE CZECH REPUBLIC. *Ekonomika a management*.
- Mishra, K. P. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45-54.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19), 12557.
- Bartels, A., L., Peterson, S., J., & Reina, C., S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, 14(4).

- Cannas, M., Sergi, B., S., Sergi, B., S., & Mentel, U. (2019). JOB SATISFACTION AND SUBJECTIVE WELL-BEING IN EUROPE. *ECONOMICS & SOCIOLOGY*, 12(4), 183-196.
- Katebi, A., HajiZadeh, M., H., Bordbar, A., & Salehi, A., M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23, 21-42.
- Kim, L., Pongsakornrungrungsilp, P., Pongsakornrungrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023) Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers. *Social Sciences*, 12(3), 153.
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022) Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16).
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J., M., & Peschl, A. (2020) What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59, 101-115.
- Jalagat Jr, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- Soboleva, N. (2022). The determinants of the link between life satisfaction and job satisfaction across Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1190-1198.
- Acosta-González, H. N., & Marcenaro-Gutiérrez, O. D. (2023) Bad Jobs Versus Good Jobs: Does It Matter for Life and Job Satisfaction? *JOURNAL OF THE KNOWLEDGE ECONOMY*.
- Eurostat. (2015, Mai). Quality of life in Europe - facts and views – employment. Kasutatud 2. märts 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_in_Europe_-_facts_and_views_-_employment&oldid=236091#Job_satisfaction
- Eurostat. (2019, Oktoober). Subjective well-being – statistics. Kasutatud 2. märts 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Subjective_well-being_-_statistics#Job_satisfaction
- Kaiser, T., Hennecke, M. & Luhmann, M. (2020). The interplay of domain-and life satisfaction in predicting life events. *PLOS ONE*, 15(9).
- Unanue, W., Gomez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: the role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680.

- Lee, S. E., MacPhee, M., & Dahinten, V. S. (2020). Factors Related to Perioperative Nurses' Job Satisfaction and Intention to Leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17, 1–8.
- Gurková, E., Soósová, M. S., Haroková, S., Žiaková K., Šerfelová, R., & Zamboriová, M. (2013). Job Satisfaction and Leaving Intentions of Slovak and Czech Nurses. *International Nursing Review*, 60, 112–21.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1), 1–10.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Salvatori, A. (2010). Labour contract regulations and workers' wellbeing: international longitudinal evidence. *Labour Economics*, 17(4), 667–678.
- Clark, A. E. (2005). Your money or your life: changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377–400.
- Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- Pavelka, T., Skála, M., & Čadil, J. (2014). Selected issues of the minimum wage in the Czech Republic. *E&M Ekonomie a Management*, 17(4), 30-45.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The oxford handbook of positive psychology*, 63–73
- Haridusstatistika käsiraamat. (2021). Haridus- ja Teadusministeerium.
- Euroopa Sotsiaaluuring. (2024) ESS Methodology. Kasutatud 17. märts 2024. <https://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess-methodology/survey-specification>
- Sauga, A. (2020). Statistika õpik majanduseriala üliõpilastele. Tallinn, Eesti: TalTech Kirjastus
- Eesti Statistikaamet. (2024) TKU22: TÖÖTAJAD TÖÖTAJATE RÜHMA JA TÖÖGA RAHULOLU JÄRGI. Kasutatud 1. mai 2024. https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu_toelukvaliteet_rahulolu/TKU22

LISAD

Lisa 1. Haridustaseme klassifikatsioonid

ISCED tasemed	Eesti haridusraamistik	ESS andmebaasil tuginev valim
ISCED - 0	Alghariduseta	-
ISCED - 1	Algaharidus	ES-ISCED I, less than lower secondary
ISCED - 2	Üldpõhiharidus;	ES-ISCED II, lower secondary
ISCED - 3	Üldkeskharidus;	ES-ISCED IIIb, lower tier upper secondary; ES-ISCED IIIa, upper tier upper secondary
ISCED - 4	Kutseõpe keskhariduse baasil	ES-ISCED IV, advanced vocational, sub-degree
ISCED - 5	Keskeriharidus keskhariduse baasil	-
ISCED - 6	Bakalaureuseõpe; rakenduskõrgharidusõpe	ES-ISCED V1, lower tertiary education, BA level; ES-ISCED V2, higher tertiary education, >= MA level
ISCED - 7	Magistriõpe	
ISCED - 8	Doktor	

Allikas: Haridusstatistika käsiraamat (2021), autori koostatud tabel

Lisa 2. Tööga rahulolu muutuse olulisus 2010 ja 2020

t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances

	<i>stfmjob ESS 5</i>	<i>stfmjob ESS 10</i>
Mean	7.096885813	7.762318841
Variance	3.955934826	3.055181843
Observations	578	690
Hypothesized Mean Difference	0	
df	1159	
t Stat	-6.267643593	
P(T<=t) one-tail	2.58015E-10	
t Critical one-tail	1.646169412	
P(T<=t) two-tail	5.16029E-10	
t Critical two-tail	1.962012913	

Allikas: ESS (2024), autori poolt koostatud Excelis läbiviidud test

Lisa 3. Sõltuva ja sõltumatute muutujate selgitused ja kodeeringud

Tunnus	ESS selgitus	Kodeering
Sõltuv muutuja		
Tööga rahulolu	stfmjob - <i>How satisfied are you in your main job</i>	Ekstreemselt rahuolematu - 0 ... Ekstreemselt rahulolev - 10
Sõltumatud muutuja		
Vanus	agea - <i>Age of respondent, calculated</i>	Vanus aastates
Töönädala pikkus (kaasa arvatud ületunnid)	wkhtot - <i>Total hours normally worked per week in main job overtime included</i>	Töönädala pikkus tundides
Sugu	gndr - <i>Gender</i>	Mees - 1 Naine - 2
Kodune keel	lnghom1 - <i>Language most often spoken at home: first mentioned</i>	EST - 1 RUS - 2
Töölepingu tüüp	wrkctra - <i>Employment contract unlimited or limited duration</i>	Tähtajatu - 1 Tähtajaline - 2
Organisatsiooni tüüp	tporgwk - <i>What type of organisation work/worked for</i>	Avalik sektor - 1 Erasektor - 2
Töö organiseerimise võimalus	wkdcorga - <i>Allowed to decide how daily work is organised</i>	Mõju puudub - 0 ... Täielik mõju - 10
Haridustase	eisced - <i>Highest level of education, ES - ISCED</i>	Algharidus - 1, muu 0 Põhiharidus - 2, muu 0 Keskharidus - 3, muu 0 Kutseõpe keskhariduse baasil - 4, muu 0 Bakalaureuseharidus ja kõrgem - 6, 0 muu

Lisa 3 järg

Majapidamise kogu netosissetulek	hinctnta - <i>Household's total net income, all sources</i>	J - <i>1st decile</i> - 1 R - <i>2nd decile</i> - 2 C - <i>3rd decile</i> - 3 M - <i>4th decile</i> - 4 F - <i>5th decile</i> - 5 S - <i>6th decile</i> - 6 K - <i>7th decile</i> - 7 P - <i>8th decile</i> - 8 D - <i>9th decile</i> - 9 H - <i>10th decile</i> - 10
Töö- ja eraelu tasakaal	jbprtfp - <i>Job prevents you from giving time to partner/family, how often</i>	Never - 1 Hardly ever - 2 Sometimes - 3 Often - 4 Always - 5

Allikas: ESS (2024), autori koostatud kodeering

Lisa 4. ESS viienda ja kümnenda vooru valimi korrelatsioonimaatriksid

ESS 5	stfmjob	lnghom1	gndr	agea	hinctnta	tporgwk	wkhtot	wrkctra	wkdcorga	jbprtfp
stfmjob	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
lnghom1	-0,110	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
gndr	0,093	-0,004	1,000	–	–	–	–	–	–	–
agea	0,043	-0,014	0,167	1,000	–	–	–	–	–	–
hinctnta	0,137	-0,156	-0,121	-0,134	1,000	–	–	–	–	–
tporgwk	-0,080	0,074	-0,246	-0,101	-0,007	1,000	–	–	–	–
wkhtot	-0,038	0,063	-0,295	-0,022	0,045	0,170	1,000	–	–	–
wrkctra	-0,104	0,053	-0,036	-0,071	-0,112	-0,030	-0,108	1,000	–	–
wkdcorga	0,227	-0,061	0,050	-0,080	0,212	-0,074	-0,028	-0,017	1,000	–
jbprtfp	-0,216	0,068	-0,061	-0,077	0,034	0,137	0,242	-0,025	-0,102	1,000

Allikas: ESS (2024), autori koostatud andmetel

ESS 10	stfmjob	lnghom1	gndr	agea	hinctnta	tporgwk	wkhtot	wrkctra	wkdcorga	jbprtfp
stfmjob	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
lnghom1	-0,054	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
gndr	0,080	-0,086	1,000	–	–	–	–	–	–	–
agea	0,005	0,028	0,097	1,000	–	–	–	–	–	–
hinctnta	0,093	-0,115	-0,104	-0,199	1,000	–	–	–	–	–
tporgwk	-0,110	0,098	-0,214	-0,155	-0,050	1,000	–	–	–	–
wkhtot	-0,103	-0,051	-0,143	0,077	0,103	0,029	1,000	–	–	–
wrkctra	-0,001	-0,021	0,065	-0,136	0,020	-0,121	-0,066	1,000	–	–
wkdcorga	0,241	-0,085	0,001	-0,093	0,200	-0,017	-0,080	-0,043	1,000	–
jbprtfp	-0,292	0,009	0,042	0,019	0,065	0,008	0,226	0,014	-0,137	1,000

Allikas: ESS (2024), autori koostatud andmetel

Lisa 5. Kõik autori poolt koostatud Gretl mudelid ja analüüsid

<https://docs.google.com/document/d/1kUsKaFQiCjBXXunJI9k2tIAIFnLZkxBh/edit?usp=sharing&oid=107626808595761145023&rtpof=true&sd=true>

Lisa 6. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Robin Mihkelson

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Eesti töötajate töörahulolu mõjutegurid ning muutus ajas“,

mille juhendaja on Heili Hein-Sula,

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

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

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

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

09. mai 2024

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