

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusarvestuse instituut

Finantsarvestuse õppetool

Brit Lõo

KUTSEALANE PÜHENDUMUS GENERATSIOONITI

ARVESTUSALA SPETSIALISTIDE SEAS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Kaidi Kallaste

Tallinn 2016

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Brit Lõo

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 134786

Üliõpilase e-posti aadress: brit.loo94@gmail.com

Juhendaja lektor Kaidi Kallaste arvamus:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. GENERATSIOONIDE KUTSEALASE PÜHENDUMUSE TEOREETILISED ALUSED...	8
1.1. Kutsealase pühendumuse teooria kujunemine ja olemus	8
1.1.1. Pühendumuse olemus ja tasandid	8
1.1.2. Organisatsioonilise pühendumuse tasandite üldistatavus kutsealasele pühendumusele	10
1.2. Organisatsioonist ja kutsealalt lahkumine	11
1.3. Generatsioonid ja nende tööalane suhtumine	14
1.4. Varasemad uuringud	17
1.4.1. Meyer,'i Allen'i, Smith'i uuring.....	17
1.4.2. Hall'i ja Smith'i uuring.....	18
1.4.3. Hayne'i uuring	19
2. UURING KUTSEALASEST PÜHENDUMUSEST GENERATSIOONITI	
ARVESTUSALA VALDKONNAS EESTIS	21
2.1. Arvestusala valdkond ning selle olukord Eestis.....	21
2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus.....	23
2.3. Uuringu tulemused	26
2.4. Järeldused	35
KOKKUVÕTE	38
VIIDATUD ALLIKAD	40
SUMMARY	43
LISAD	45
Lisa 1. Tööle võetud ja töölt lahkunud töötajad finants- ja kindlustustegevusalal aastatel 2008-2015	45
Lisa 2. Rahvaarv vanuses 20-64 aastal 2015	46
Lisa 3. Tööjõud Eestis aastal 2015 20-64 aastaste seas	47
Lisa 4. Uuringus kasutatud organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse küsitlus.....	48

Lisa 5. Sotsiaal-demograafiliste andmete numbrilised vasted	51
Lisa 6. Muutujatele omistatud lühendid	52
Lisa 7. Vastanute sotsiaal-demograafilised andmed	53
Lisa 8. Generatsioonide vaheliste erinevuste ANOVA-test.....	54
Lisa 9. Raamatupidajate ja audiitorite vaheliste erinevuste ANOVA-test.....	55
Lisa 10. Kogu valimi korrelatsioonianalüüs	56
Lisa 11. Beebibuumi generatsiooni korrelatsioonianalüüs	57
Lisa 12. X-generatsiooni korrelatsioonianalüüs.....	58
Lisa 13. Y-generatsiooni korrelatsioonianalüüs.....	59
Lisa 14. Raamatupidajate korrelatsioonianalüüs.....	60
Lisa 15. Audiitorite korrelatsioonianalüüs	61
Lisa 16. Regressioonianalüüsid.....	62

ABSTRAKT

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada arvestusala spetsialistide kutsealane pühendumus ja lahkumiskavatsuse mõjurid ning seosed generatsiooniti, tuues välja erinevused raamatupidajate ja audiitorite seas. Kutsealase pühendumuse uurimine on oluline, kuna seda on uuritud võrdlemisi vähe, kuid vajadus uuringute järele on suur. Arvestusala kutseala mõjutab põlvkondade vahetus tööjõuturul, mistõttu tuleb uurida ka generatsioonide erinevusi pühendumuses.

Bakalaureusetöö eesmärgi täitmiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mille tulemuste kvantitatiivsel analüüsil leiti vastused püstitatud uurimisküsimustele. Arvestusala spetsialiste iseloomustab enim emotsionaalne kutsealane pühendumus ning vähene soov kutseala vahetada. Analüüside tulemusena leiti, et generatsioonid erinevad pühendumuse ja lahkumiskavatsuste poolest. Y-generatsioonil on kõrgeim emotsionaalne, X-generatsioonil alalhoidlik ning beebibuumi generatsioonil normatiivne kutsealane pühendumus. Y-generatsioonil ning audiitoritel on märgatavalt suurem soov kutseala vahetada kui teisel kahel generatsioonil ning raamatupidajatel. Kutsealalt lahkumise peamiseks põhjuseks märgiti uute väljakutsete soovi.

Käesoleva töö tulemused aitavad organisatsioonidel ja valdkonna ekspertidel suunata oma käitumist ja tegevust eri generatsioonide pühendumuse suurendamise ja kutsealalt lahkumise soovi vähendamise eesmärgil, et demograafiliste muutuste mõju oleks arvestusala valdkonnale võimalikult positiivne.

Võtmesõnad: kutsealane pühendumus, kutsealalt lahkumise kavatsused, generatsioonid, emotsionaalne pühendumus, alalhoidlik pühendumus, normatiivne pühendumus, arvestusala

SISSEJUHATUS

Iga inimese soov on teha tööd, mis talle meeldib ning motiveerib teda igapäevaselt. Üks faktor, mis mõjutab inimese töömotiveeritust, on kindlasti seotud organisatsiooniga, kus inimene töötab. Iga indiviidi jaoks võib hea organisatsioon tähendada erinevate asjaolude kombinatsioone. Näiteks, võib ühe inimese jaoks olla oluline meeldivate kolleegide olemasolu ja töötajate tunnustamine tööandja poolt, teise jaoks aga kõrge palgatase ning põnevad tööülesanded. Inimene, kes on oma organisatsiooniga rahul, töötab seal pühendunult ning soovib oma edasist karjääri seal jätkata. Pühendunud töötajaskond mõjutab ka ettevõtte käekäiku, selle kasumlikkust, mainet ning konkurentsivõimelisust.

Inimese poolt vaadatuna on aga organisatsioonilisest faktorist olulisem see, millise ala on inimene töötamiseks valinud. Kui inimene soovib jätkata teatud põhjustel oma kutsealal töötamist, võib eeldada, et ta on sellele pühendunud. Ühe kutseala populaarsus ja elujõulisus sõltub selle olemasolevate liikmete arvust, kes julgustavad ka uusi potentsiaalseid liikmeid antud alal töötama.

Organisatsioonilist pühendumust on uuritud juba aastakümneid ning selle mõju ettevõtetele on selge: töötajate pühendumus oma organisatsioonile vähendab tööjõu voolavust, mis omakorda vähendab ettevõtte personalikulusid ning suurendab kasumit. Kutsealase pühendumuse kontseptsioon on aga võrdlemisi uus, kuid võib mõjutada tööjõu voolavust kutsealal, mistõttu on oluline keskenduda ka selle uurimisele. Kuna kutsealase pühendumuse teooria on väljakujunenud organisatsioonilisest, on nad üksteisega tihedalt seotud ning võivad üksteist mõjutada.

Järgmise kahekümne aasta jooksul on tööjõuturul toimumas suur muutus: hetkel vanim töötav generatsioon on selleks ajaks jäänud pensionile ning noorim generatsioon on oma parimas tööealises vanuses. Y-generatsiooni peetakse töökohal võrdlemisi püsimatuteks, võrreldes vanemate generatsioonidega, kes on leplikumad ja püsivamad. Sellest tulenevalt on võimalik, et organisatsioonid peavad muutma oma suhtumist olemasolevatesse ja potentsiaalsetesse töötajatesse, lisaks on ka kutsealad mõjutatud. Seetõttu on oluline uurida

erinevate generatsioonide pühendumuse tasemeid ning soovi kutsealalt ja organisatsioonist lahkuda.

Käesolevas bakalaureusetöös käsitletakse kutsealast pühendumust ning kutsealalt lahkumist generatsioonide võrdluses arvestusala spetsialistide seas. Antud kutsealad on üsna universaalsed, kuna võimaldavad töötamist erinevates valdkondades tegutsevates ettevõtetes, samuti on võimalik alustada oma ettevõtet, pakkudes firmadele raamatupidamis- ja audiitorteenuseid. Samas, leidub igal kutsealal ka negatiivseid pooli, mis demotiveerivad inimest seal töötamast ning suurendavad kutseala vahetamise soovi.

Töö autorile teadaolevalt pole Eestis kutsealast pühendumust uuritud ning mujal maailmas on samuti vajaka teadustöödest antud teemal. 2009. aastal viidi Kanadas läbi sarnane uuring, mis ajendas käesoleva töö autorit antud teemat uurima ka Eestis. Lisaks, võivad demograafilised muutused tööjõuturul mõju avaldada ka arvestusala valdkonnale ning arvestusala spetsialistide pühendumust ja selle mõjureid uurides on võimalik vähendada muutuste negatiivset mõju arvestusalale.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada arvestusala spetsialistide kutsealane pühendumus, kutsealalt lahkumise kavatsused, nende mõjurid ja seosed generatsiooniti ning leida erinevusi ka raamatupidajate ja audiitorite seas. Lähtuvalt püstitatud eesmärgist on moodustatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Kui pühendunud on arvestusala spetsialistid tööalaselt?
2. Kuidas erinevad generatsioonide pühendumused ning lahkumise kavatsused?
3. Kuidas erinevad raamatupidajate ja audiitorite pühendumused ning lahkumise kavatsused?
4. Millised seosed esinevad pühendumuse ja sotsiaal-demograafiliste andmete vahel ning kuidas need erinevad generatsiooniti ning raamatupidajate ja audiitorite vahel?
5. Kuidas erinevad pühendumuse komponentide ja lahkumise kavatsuste tekkimist põhjustavad mõjurid generatsiooniti ning raamatupidajate ja audiitorite seas?

Antud bakalaureusetöö koosneb kahest osast – teoreetilisest ja empiirilisest. Teoreetilises osas käsitletakse generatsioonide kutsealase pühendumuse teoreetilisi aluseid. Esimeses osas keskendutakse kutsealase pühendumuse teooria kujunemisse ning selgitatakse selle seotust organisatsioonilise pühendumusega. Kirjeldatakse Meyer'i ja Allen'i kolmedimensioonilist organisatsioonilise pühendumuse kontseptsiooni ning selle üldistatavust kutsealasele pühendumusele. Teises alapeatükis keskendutakse kutsealalt ja organisatsioonist

lahkumisele, selgitatakse lahkumise vähendamise olulisust, selle mõju organisatsioonidele ning kutsealagruppidele ja lahkumisele eelnevat kolme etappi. Kolmandas alapeatükis tutvustatakse generatsioonide teooriat ning kolme generatsiooni, keda antud bakalaureusetöös uuritakse.

Empiirilises osas keskendutakse arvestusala valdkonnale Eestis, läbiviidud uuringu metoodikale, tulemustele ning tehtud järeldustele. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse lähemalt arvestusala ja selle olukorda Eestis. Teine alapeatükk keskendub uuringu metoodikale ning valimi kirjeldamisele. Andmete kogumiseks on kasutatud ankeetküsitlust, mille tulemuste analüüsimisel rakendatakse kvantitatiivseid meetodeid. Teises alapeatükis analüüsitakse andmeid ANOVA testide, korrelatsiooni- ja regressioonianalüüsides ning avatud küsimuste vastuste põhjal. Läbiviidavate analüüsides on võimalik välja selgitada arvestusala spetsialistide üldine pühendumuse tase ning kavatsused lahkuda organisatsioonist ja kutsealalt, leida seoseid erinevate pühendumuse komponentide ja sotsiaal-demograafiliste andmete vahel ning leida pühendumuse tasemeid ja lahkumise kavatsusi põhjustavaid mõjureid. Lisaks on võimalik analüüsida tulemusi eri generatsioonidest ning raamatupidajate ja audiitorite seas. Kolmandas alapeatükis tuuakse välja uuringu järeldused ning võrreldakse tulemusi varasemate teooriatega.

1. GENERATSIOONIDE KUTSEALASE PÜHENDUMUSE TEOREETILISED ALUSED

1.1. Kutsealase pühendumuse teooria kujunemine ja olemus

Käesolevas alapeatükis tutvustatakse pühendumuse üldist olemust, erinevaid definitsioone ning nende ühiseid omadusi. Samuti tutvustatakse süvenenumalt Meyer'i ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse kolmetasandilist kontseptsiooni ning selle üldistatavust kutsealase pühendumuse teooriasse.

1.1.1. Pühendumuse olemus ja tasandid

Pühendumus on kompleksne ja mitmetahuline nähtus, mis mõjutab indiviidi käitumist. Pühendumust on uuritud juba aastakümneid, kuid viimaste aastate jooksul on teadlaste huvi selle vastu kasvanud (Meyer et al 1993, 538). Olenemata laialdasest huvist, pole tulenevalt teema keerukusest ning mitmetest kasutusel olevatest mõõtmisviisidest ühe kindla pühendumuse teooriani veel jõutud. Lahkarvamused esinevad nii pühendumuse kujunemises, selle mõõtmises kui ka üldises olemuses (Meyer, Herscovitch 2001, 299).

Pühendumusega seostuvad märksõnad lojaalsus, kiindumus ja truudus, konkreetseid definitsioone on mitmeid (Hayne 2009, 57). Brickman (1987) on defineerinud pühendumust kui jõudu, mis stabiliseerib indiviidi käitumist olukorras, kus ta muul juhul oleks käitunud teisiti. Oliver'i (1990) järgi on pühendumus indiviidi kalduvus teatud viisil pühendumuse objekti suhtes käituda. Brown (1996) kirjeldas pühendumust kui abistavat jõudu, mis sunnib inimest austama oma pühendumust ka olukordades, kus tujud ja hoiakud on muutlikud.

Selleks, et lihtsustada pühendumuse üldist olemust, analüüsisid Meyer ja Herscovitch (2001) oma uuringus erinevate definitsioonide sisu. Nad soovisid leida mõistetes ühisosa ning teha kindlaks pühendumuse kesksed iseloomujooned, mis eristavad seda teistest nähtustest, näiteks motivatsioonist. Analüüside tulemuste põhjal jõudsid Meyer ja Herscovitch

järeldusele, et pühendumus on oma olemuselt indiviidi teatud mõtteviis ja vaimne olek ning kõik definitsioonid viitavad sisult pühendumusele kui tasakaalustavale või toetavale jõule, mis suunab indiviidi käitumist (Meyer, Herscovitch 2001, 301).

Käitumine, mida pühendumus indiviidis esile kutsub, on suunatud kellegi või millegi suunas, mistõttu peab pühendumuse korral rääkima ka selle subjektist või objektist (Hayne 2009). Pühendumus võib olla suunatud nii inimesele, esemele kui ka tegevusele. Kuigi antud bakalaureusetöö eesmärk on uurida pühendumust kutsealale, on see tugevalt seotud ka organisatsioonilise pühendumusega, mistõttu käsitleb autor käesolevas töös mõlemale objektile suunatud pühendumust.

Organisatsiooniline pühendumus (ing.k. *organizational commitment*) iseloomustab töötaja suhet oma organisatsiooniga ning mõjutab tema otsust jätkata organisatsioonis töötamist (Meyer et al 1993, 67). Kutsealane pühendumus (ing.k. *professional commitment*) on indiviidi usk oma valitud kutseala või tööala väärtustesse ning nende aktsepteerimine ja soov jääda antud kutseala liikmeks (Vandenberg, Scarpello 1994, 535). Kuna organisatsioonilist pühendumust on uuritud juba aastakümneid, on selle alast kirjandust valdavalt rohkem. Kutsealane pühendumus on võrdlemisi väheuuritud teema, mistõttu on selle teooria suuresti kujunenud organisatsioonilise pühendumuse teooria kohandamisest (Meyer, Herscovitch 2001, 303). Sellest tulenevalt on tihti kutsealase pühendumuse teooriat kirjeldatud läbi organisatsioonilise pühendumuse.

Organisatsioonilist pühendumust on uuritud nii ühe- kui ka mitmedimensioonilise nähtusena. Erinevalt ühedimensioonilisest jaotusest, kus pühendumust vaadeldakse ühtse tervikuna, koosneb mitmetasandilises kontseptsioonis pühendumus erinevatest komponentidest. Teadlased on jõudnud arusaamale, et mitmedimensiooniline jaotus annab parema ülevaate indiviidi pühendumuse olemusest (Meyer, Herscovitch 2001). Mitmetasandilised uuringud on määratlenud pühendumuse tasandeid ja nimetusi erinevalt, kuid Meyer ja Herscovitch (2001) tõestasid, et oma sisult on kõik tasandite jaotused sarnased.

Käesoleva bakalaureusetöö autor on keskendunud Meyer'i ja Allen'i pühendumuse mitmetasandilisele kontseptsioonile, kuna nende loodud mudel on uuringutes pälvinud enim tähelepanu. Meyer'i ja Allen'i (1991) teooria kohaselt jaguneb pühendumus kolme tasandi vahel – emotsionaalseks, alalhoidlikuks ja normatiivseks pühendumuseks. Need ei ole kolm erinevat pühendumuse liiki, vaid pühendumuse kolm komponenti ehk inimese pühendumus kujuneb kõigist kolmest tasandist (Meyer, Allen 1991, 67-68). Kuna käsitletav mudel on

eelkõige kujunenud organisatsioonilisest pühendumusest, kirjeldatakse nimetatud kolme komponenti samuti selles kontekstis.

Emotsionaalne pühendumus (ing.k. *affective commitment*) viitab indiviidi enda soovile olla mingi kindla objekti suhtes pühendunud. Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus on seotud isiklike väärtuste, organisatsiooni struktuuriga ja töölt saadud kogemustega (Meyer, Allen 1991, 69). Kõige tugevamalt mõjutavad emotsionaalset pühendumust töölased kogemused – töötajad, kelle jaoks töölt saadud kogemused vastavad nende ootustega, on võrreldes teiste töötajatega rohkem emotsionaalselt pühendunud (Meyer, Allen 1991). Organisatsioonile emotsionaalselt pühendunud isik tunneb end osana ettevõttest (Hayne 2009, 72).

Inimene, kelle pühendumust saab objekti suhtes kõige rohkem seostada alalhoidliku pühendumuse (ing.k. *continuance commitment*) tasemega, on pühendunud teatud vajadusest. Alalhoidliku organisatsioonilise pühendumuse korral võrreldakse ettevõttesse jäämisel saadavat kasu sealt lahkumisel tulenevate kuludega ja alternatiivide olemasoluga. Ettevõttesse jäädakse mitte oma soovist, vaid lahkumisega kaasnevate suurte kulutuste tõttu. (Meyer et al 1993, 539)

Normatiivne pühendumus (ing.k. *normative commitment*) avaldub, kui inimene tunneb, et ettevõttele pühendumine on õige käitumine. Normatiivne pühendumus on seotud süütundega ning kohustusega ettevõttesse jääda (Hayne 2009, 73). Seda võivad esile kutsuda organisatsiooni poolt pakutud kasud, nagu töötaja ülikooli õppemaksu eest tasumine või tööandja kulul saadud töölased koolitused (Meyer, Allen 1991, 72). Kui töötaja otsustab lahkuda, kaotab tööandja töötajasse investeeritud ressursid ning tulevase võimaliku kasu (Ertas 2015, 407).

1.1.2. Organisatsioonilise pühendumuse tasandite üldistatavus kutsealasele pühendumusele

Kuigi Meyer'i ja Allen'i pühendumuse kontseptsioon oli algselt koostatud vaid organisatsioonilise pühendumuse uurimise jaoks, sooviti uurida antud teooria kasutatavust ka teistes valdkondades. Enamik kutsealase pühendumuse teooriatest on keskendunud ühedimensioonilisele kontseptsioonile, eelkõige emotsionaalsele pühendumusele. Mitmetasandilist käsitlust ei olnud kasutatud, seetõttu soovisid Meyer, Allen ja Smith 1991.

aastal Meyer'i ja Allen'i väljatöötatud organisatsioonilise pühendumuse mudelit katsetada ka kutsealase pühendumuse analüüsimiseks. (Meyer et al 1993)

Uuringust selgus, et organisatsioonilise pühendumuse kolme komponendi teooriat on võimalik kasutada ka kutsealase pühendumuse uurimisel. Mitmedimensiooniline käsitlus nii organisatsioonilise kui ka kutsealase pühendumuse puhul annab parema ülevaate indiviidi pühendumuse olemusest ja motiividest. Kuigi indiviidi jätkamine oma kutsealal võib olla tingitud kõigist kolmest pühendumuse tasandist, sõltub pühendumuse olemus indiviidi mõtteviisis domineerivast tasandist. (Meyer et al 1993)

Kutsealale emotsionaalselt pühendunud inimene soovib tõenäoliselt rohkem olla oma kutsealal toimuvate muutuste ja arengutega kursis ning huvitub erialastest väljaannetest (Meyer et al 1993). Emotsionaalne pühendumus kujuneb professionaalsest huvist kutseala vastu, individid samastub oma kutsealaga ja väärtustab seda (Meyer, Herscovitch 2001).

Alalhoidlik pühendumus kutseala vastu areneb juhul, kui indiviidi poolt tehtud panused praegusel kutsealal kaotaksid oma väärtust või muutuksid ebaoluliseks kutseala vahetamisel. Kui individid omab teatud kutsealaseid kvalifikatsioone ning on omandanud mitmeid teadmisi ja oskusi erialastel koolitustel, muutuksid need kutseala vahetamisel ebaoluliseks. See tekitab indiviidis teatud vajaduse jätkata antud kutsealal töötamist. (Meyer et al 1993, 540)

Normatiivse pühendumuse korral jätkab inimene oma kutsealal töötamist tema jaoks olulise normi tõttu, mida ta peab eetiliseks ja õigeks. Indiviid, kellele on õpetatud olema lojaalne ja jääma kindlaks enda poolt alustatud tegevusele, on tõenäoliselt tugeva normatiivse pühendumusega. Näiteks võib pikaajaline peresisene ühel kutsealal töötamise traditsioon olla indiviidi normatiivse pühendumuse aluseks. (Meyer et al 1993, 540)

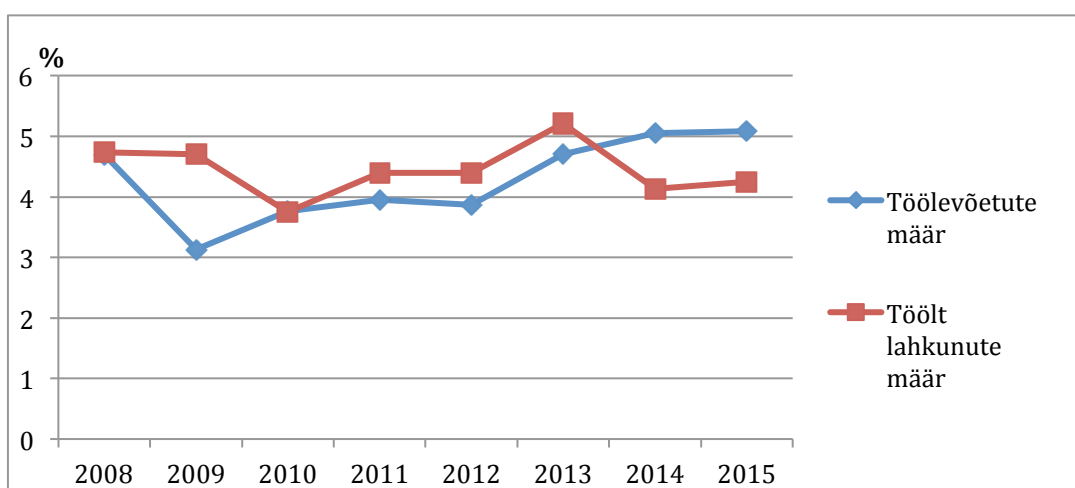
1.2. Organisatsioonist ja kutsealalt lahkumine

Varasemalt mainitud organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse mõisted viitavad sellele, et indiviidi pühendumus mõjutab tema soovi jätkata ettevõttes või kutsealal töötamist. Meyer ja Allen on mitmete uuringute tulemusena leidnud, et pühendumus seob indiviidi oma organisatsiooni või kutsealaga ning vähendab sealjuures lahkumise taset (Meyer, Herscovitch 305). Kõrge lahkumise tendents võib negatiivselt mõjutada ka teiste organisatsiooni või

kutseala liikmete kindlustunnet, mis võib lahkumiste arvu veelgi suurendada (Ertas 2015, 407).

Indiviidi organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse tasemed võivad üksteisest erineda, kuid nende teatud omavaheline seos võib mõjutada lahkumist mõlemalt. Indiviidi organisatsiooniline pühendumus võib olla nõrk, mis võib tuleneda kolleegidest, koolitusvõimalustest ja ettevõtte kultuurist, samas võib inimene olla väga pühendunud oma kutsealale, kuna see pakub talle naudingut (Hayne 2009). Kui individ tunneb ühe objekti suhtes vähem pühendumust, võib see vähendada ka teisele objektile suunatud pühendumust–madala organisatsiooniline pühendumuse tõttu võib töötajal tekkida soov ka kutseala vahetada (Ibid.). Samas ei tähenda kutsealalt lahkumine alati organisatsioonist lahkumist. Kui ettevõttel on võimalik pakkuda töötajale ametit teisel alal, võib suurenda töötaja organisatsiooniline pühendumus olenemata kutsealalt lahkumisest.

Kuna kutsealalt ja organisatsioonist lahkumise kavatsused on teatud viisil üksteisega seotud, tuleb süveneda mõlema olemusse ning tagajärgedesse. Tööjõu voolavus (ing.k. *organizational turnover*) on töötajate liikuvus ettevõttes, mida arvutatakse lahkunud töötajate suhtena kõikidest ettevõtte töötajatest. Joonisel 1 on väljatoodud 8 aasta jooksul finantsvaldkonnas töölevõetud ja töölt lahkunute määrad Eestis. Statistikaameti andmete kohaselt on finantsvaldkonna tööjõu voolavuse 2015. aasta kolme kvartali keskmine määr 4,2%, millest ligikaudu 83% lahkus töölt omal soovil ning ülejäänud 17% puhul algatas lahkumist tööandja (Lisa 1).



Joonis 1. Tööle võetud ja töölt lahkunud töötajad finantsvaldkonnas

Allikas: (Autori koostatud lisa 1 toodud andmete põhjal)

Töøjõu voolavuse puhul eristatakse vabatahtlikku ja mittevabatahtlikku voolavust. Vabatahtlik voolavus iseloomustab töõtaja lahkumist omal soovil, kui vahetatakse töökohta või lahkutakse töøjõuturul täiesti, näiteks jäädakse pensionile (Hayne 2009, 16). Mittevabatahtliku voolavuse puhul on tegemist tööandja poolt algatatud lahkumisega, enamasti töõtaja vallandatakse või koondatakse. Enamikel juhtudel lahkutakse töölt vabatahtlikult, mida näitavad ka Statistikaameti andmed – vabatahtlikult lahkutakse 65-85% juhtudest, välja arvatud 2009. aastal, kui majanduskriisi mõju tõttu vähenes vabatahtlik voolavus 35%-ni (Lisa 1).

Töøjõu voolavusel on otsene seos ettevõtte kasumlikkusega, seega on oluline ennetada ja vähendada töøjõu voolavuse määra. Töõtajate lahkumisega ning uute töõtajate värbamisega kaasnevad lisakulutused suurendavad ettevõtte kulusid, mis omakorda mõjutavad kasumit (Hayne 2009). Lahkunud töõtaja asendamise kuludeks on muuhulgas uute töõtajate värbamisele kulutatud aeg ja raha ning töõtajate koolituskulud. Samuti suurendab motiveeriv keskkond töõtajate pühendumust, mis tagab ettevõttele produktiivsemad ja väärtuslikumad töõtajad, kes hoiavad üleval ka ettevõtte mainet.

Põhjused, miks töõtajad lahkuvad organisatsioonist, on erinevad – töõtajad ei tunne, et neid väärtustatakse, nad ei sobi ettevõtte keskkonda, madal töötasu pole motiveeriv või ei taju nad organisatsioonist väljakutseid pakkuvaid karjäärivõimalusi (Ertas 2015, 407). Kuna vabatahtlik voolavus toimub suuresti ettevõtetest lähtuvalt, peaks ettevõtte keskenduma vabatahtliku töøjõu voolavuse mõjutamisele (Hayne 2009, 52).

Erinevalt organisatsioonilisest voolavusest, on kutsealast lahkumist uuritud üsna vähe, mistõttu on selles valdkonnas teooria puudulik. Kutsealalt lahkumine (ing.k. *professional turnover*) on indiviidi liikumine ühelt karjäärilt või kutsealalt teisele (Ibid., 43). Kõrge kutsealalt lahkumise tendents mõjutab kutseala esindajate osakaalu tööturul ning vähendab olemasolevate liikmete arvu, kes saaksid innustada uusi inimesi sellel kutsealal töötama, mis omakorda vähendab kutseala atraktiivsust noorte seas (Ibid., 1).

Töõtaja organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise põhjuseks on teatud rahulolematuse olemasoleva positsiooniga. Enne indiviidi lõpliku lahkumise otsust läbib ta mitu etappi, mis näitavad tema lahkumise kavatsusi. Eristatakse kolme lahkumist otseselt mõjutavat etappi, mis muudavad töõtaja rahulolematuse reaalseks lahkumise otsuseks. Esimene etapp on „lahkumisele mõtlemine“ (ing.k. *thinking of quitting*) - töõtaja kaalub organisatsioonist või kutsealalt lahkumist. Seejärel on töõtajal „kavatsus otsida“ (ing.k. *intention to search*) ehk

töötaja on teinud otsuse hakata otsima uusi töökohti väljaspool praegust ettevõtet või kutseala. Kolmandaks faasiks on „kavatsus lahkuda“ (ing.k. *intention to quit*), mil töötaja on teinud mentaalse otsuse praegusest organisatsioonist või kutsealalt lahkuda. (Sager et al 1998)

1.3. Generatsioonid ja nende tööalane suhtumine

Tööjõu vanuseline koosseis on pidevas muutumises – vanemad inimesed jäävad pensionile ning nooremad alles sisenevad tööjõu turule. Järgmise kahekümne aasta jooksul muutub tööjõuturu koosseis täielikult, kuna selle aja jooksul on vanim tööealine generatsioon asendunud noorimaga. Generatsioonide vahetumine võib mõjutada nii ettevõtteid kui ka kutsealagruppe, seetõttu on oluline uurida erinevaid generatsioone, nende suhtumist töösse ning pühendumust kutsealale ja organisatsiooni.

Karl Mannheim (1923) defineeris generatsiooni kui ühes ajavahemikus sündinud inimeste gruppi, kes on samas elustaadiumis kogenud ajalooliselt olulisi sündmusi. Mannheim väitis, et generatsioon kui sotsiaalne grupp tekib muutlikel aegadel, kui noored kogevad uusi nähtusi, mis kujundavad nende käitumist ja arengut (Mannheim 1923, 298). Indiviidi täiskasvanuks saamise ajal toimunud sündmused annavad kogemusi ja õppetunde, mis mõjutavad nende maailmavaadet ning ka töösse suhtumist (Ertas 2015, 403).

Sarnaselt üksikindiviidile on ka generatsioonil oma elutee, mis kujundab selle liikmete mõtteid, tundeid ja tegusid. Generatsioone mõjutanud sündmused kujundavad indiviidide iseloomuomadusi, mistõttu on ka generatsioonidel teatud ühised omadused. Inimesi ühes põlvkonnas seob vanuseliselt ühine paiknemine ajateljel, ühised uskumused ja käitumine ning tajutud kuuluvus ühte generatsiooni. (Strauss, Howe 1991, 64)

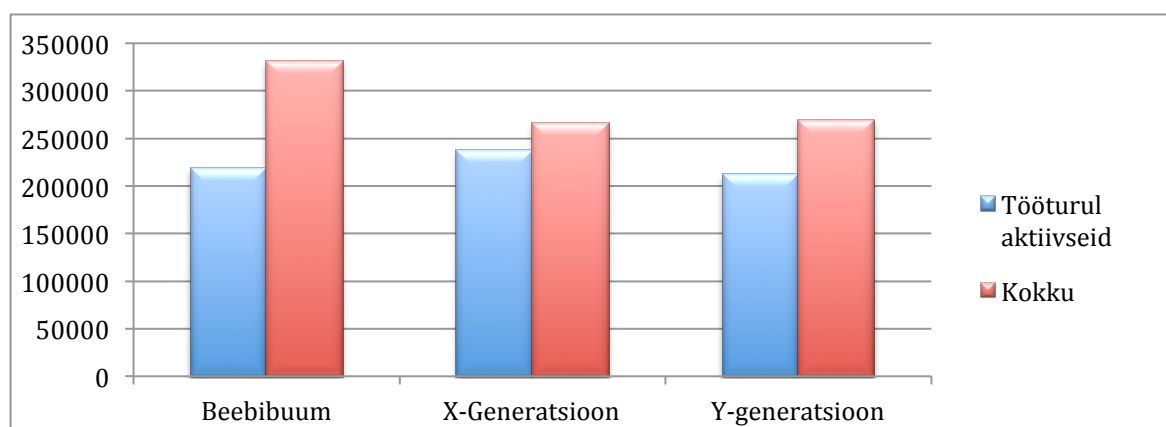
Antud bakalaureusetöös käsitletakse kolme põlvkonda: beebibuumi, X- ja Y-generatsiooni. Sünniaastavahemikke, mis määravad ühe põlvkonna pikkuse ja paiknemise ajateljel, on määratletud mitmeti. Eelkõige erinevad generatsioonide alguse ja lõpuaastad. Antud töös on tuginetud David Foot'i (1998) generatsioonide jaotusele, sarnaselt Christie Hayne (2009) poolt läbiviidud uuringule. Käesolevas töös uuritakse järgnevat kolme põlvkonda: beebibuumi põlvkond, sünniaastatega 1947-1966, X-generatsioon, sündinud aastavahemikus 1967-1979, ning Y generatsioon, mille esindajad on sündinud aastatel 1980-1995. Olenemata mõningatest erinevustest generatsioonide aastate vahemikes, üldistatakse käesolevas lõputöös ka teiste autorite vaateid põlvkondade kirjeldamisel.

Beebibuumi generatsiooni esindajad on sündinud aastatel 1947-1966 (Foot 1998). Buumpõlvkond oma nime saanud suure sündimusega Teise maailmasõja järgsest perioodist. Seda põlvkonda on nimetatud „mina“ ning „kõrgete ootuste“ generatsiooniks (Strauss, Howe 1991, 299), samuti „Külma sõja“ ja „kasvava majanduse“ põlvkonnaks (Meister, Willyerd 2010, 56)

Beebibuumi ajal sündinud inimesed on näinud Neil Armstrongi maandumist kuul, Vietnami sõda ja USA president Kennedy tapmist. Neid sündmusi oli suuresti võimalik kogeda televiisori vahendusel, mis on suurel määral mõjutanud antud põlvkonna väärtushinnanguid ja arengut. Samuti on neid mõjutanud ka personaalarvutite areng ja kasutusele võtmine, mis lihtsustas mitmete inimese tööelu. (Meister, Willyerd 2010)

Beemibuumereid iseloomustatakse idealistide ja mässulistena. Nende soov olla ideaalne ning omada ja tarbida parimad bränditooteid, kujundas neid teiste silmis enesekeskseteks ja kõrge enesehinnanguga inimesteks. Buumigeneratsiooni jaoks oli eneseotsing elus esmatähtis ning ühiskondlik areng jäi nende jaoks tahaplaanile. (Strauss, Howe 1991, 302)

Eesti Statistikaameti 2015. aasta andmete kohaselt on 50-69-aastaste inimeste seas tööturul aktiivseid 218 600, mis moodustab ligikaudu 16% Eesti rahvaarvust (Joonis 2). Buumpõlvkonda peetakse äärmiselt töökateks ja karjäärile pühendunuteks, kuna tihti ohverdavad nad töö nimel oma isikliku elu (Hayne 2009, 100). Ühe pere ülevalpidamiseks pidid mõlemad vanemad tööl käima, mistõttu tehti tihti ka ületunde (Sandeen 2008, 15). Buumpõlvkonna inimesed tunnevad, et tihe töökohtade vahetamine mõjub karjäärile halvasti (Ibid.).



Joonis 2. Rahvastik ja tööturg Eestis generatsiooniti

Allikas: (Autori koostatud lisa 2 ja lisa 3 toodud andmete põhjal)

Beebibuumi esindajad on idealistid ka töö suhtes – nad on üsna võistlushimulised ning tahavad anda endast parima ja tõestada enda võimekust töökohal (Bartley et al. 2007, 29). Nad soovivad olla edukad, nad on sihikindlad ning tugeva tööetikaga ning nooremalt generatsioonidelt ootavad nad sarnaseid tööga seotud väärtushinnanguid (Ibid.).

X-generatsiooni kuuluvad aastatel 1967-1979 sündinud inimesed (Foot 1998). X-generatsiooni nimetatakse lisaks ka 13. generatsiooniks, buumijärgseks põlvkonnaks ning tööpõlguriteks (Hayne 2009). Selle põlvkonna olulisimateks mõjuriteks on multikultuursuse populaarsus, AIDS-i levik ning kommunismi langus (Ibid., 102). Nende käitumist on mõjutanud ka neid üleskasvatanud vanemate suur lahutuste tendents, mistõttu võtavad nad eraelulisi pühendumusi väga tõsiselt ning abielluvad ja sünnitavad pigem vanemas eas (Debevec et al 2013, 22). Lahutatud vanemate tõttu peetakse neid pessimistlikeks, õnnetuteks ja võõrandunuteks (Hayne 2009, 102).

X-generatsiooni üleskasvatanud vanemate kõrgest lahutusemäärast ning pikkadest tööpäevadest tingituna, olid selle põlvkonna lapsed sunnitud tihti üksi olema. Nad on olnud oma vanemate tööle pühendumuse ohvriteks, mistõttu on, erinevalt beebibuumi generatsioonist, see põlvkond rohkem pühendunud perele ja eraelule. (Huybers 2011, 15)

Eestis on X-generatsiooni liikmetest tööturul aktiivseid ligikaudu 90% (Joonis 2). Pidevalt töö ja eraelu vahel tasakaalu ja sõltumatust otsides, ei ole nad niivõrd ühele kutsealale pühendunud ning töötavad eluaja jooksul tõenäoliselt rohkema kui ühe tööandja juures (Meister, Willyerd 2010, 58). Nad töötavad pigem raha pärast, kui eduka karjääri nimel (Patterson 2007, 19). X-generatsiooni iseloomustab iseseisvus, mistõttu on nad teiste põlvkondadega võrreldes suurima ettevõtlusvaimuga (Debevec et al 2013, 22).

Generatsioon Y esindajad on sündinud aastatel 1980-1995 (Foot 1998). Selle generatsiooni lõpuaasta üle pole veel võimalik otsustada, kuna ei osata öelda, kas 1995. aastast varem või hiljem sündinud indiviidid sarnanevad Y-generatsiooniga või hoopis järgmise põlvkonnaga (Hayne 2009, 103). Y-generatsiooni tuntakse ka millenniumi-, digitaal-, neti- ja Google'i-põlvkonnana (Meister, Willyerd 2010, 59).

Sellele generatsioonile omistatud nimedest võib välja lugeda suurima antud põlvkonna inimese mõjutaja – internet. Internetiajastu lapsi iseloomustab pidev ühenduses olemise vajadus erinevate elektrooniliste seadmete vahendusel ning sõltuvus sotsiaalmeedia portaalidest ja arvutimängudest. Sellise eluviisi tõttu võib mõningaid Y-põlvkonna esindajaid

pidada ka sotsiaalselt eraldatuteks ning vähesest liikumisest tingituna füüsiliselt mitteaktiivseteks (Hayne 2009, 104).

Lisaks internetile on mõjutanud Y-generatsiooni muuhulgas ka globaliseerumine, 9. septembri terrorirünnak ning Iraagi sõda. Need sündmused on millenniumipõlvkonda kujundanud sotsiaalselt vastutustundlikemaks ning turvalisust väärtustavateks. (Meister, Willyerd 2010, 60; Debevec et al 2013, 23)

Eestis on Statistikaameti andmete kohaselt 20-35 aastates inimesi ligikaudu 270 000, kellest 79% on ka tööturul aktiivsed (Joonis 2). Y-põlvkonna inimesed on kindlad, et jätavad maailma oma jälje ning peavad end mingis mõttes eriliseks. Nad on ambitsioonikad, ettevõtlikud, naudivad meeskonnas töötamist ning hindavad mitmekesisust. (Debevec et al 2013, 22)

Millenniumigeneratsioon peab erinevalt buumipõlvkonnast tööd eraelu osaks. Töö on koht, kust saab sõpru ning eluks vajalikke kontakte (Meister, Willyerd 2010, 67). Internetiajastu on kohandanud Y-generatsiooni võimeliseks tegelema mitme asjaga korraga ning tegema kõike võimalikult kiiresti. Neid peetakse üsnagi püsimatuteks, kuna vähene lojaalsus tööandja vastu ning kiirelt igavust tekitav töö ajendab neid uusi väljakutseid otsima (Huybers 2011, 23).

1.4. Varasemad uuringud

Mitmed autorid on leidnud, et Meyer'i ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse kolmetasandilist teooriat on võimalik kasutada erinevate kutsealade puhul. Järgnevalt on välja toodud kolm kutsealase pühendumuse uuringut ja nende tulemused.

1.4.1. Meyer,'i Allen'i, Smith'i uuring

Meyer, Allen ja Smith viisid 1993. aastal läbi uuringu meditsiiniõdede seas, et selgitada välja nende pühendumus õenduse kutsealal. Uuringu sihtgrupiks olid nii õendusõpilased kui ka registreeritud õed, keda uuriti ühe aasta alguses ja lõpus. See oli esimene mitmedimensiooniline uuring kutsealase pühendumuse kohta, millega tõestati, et organisatsioonilise pühendumuse teooriat on võimalik kasutada ka teistes valdkondades. (Meyer et al, 1993)

Uuringust selgus, et kõik kolm kutsealase pühendumuse komponenti korreleerusid kutsealalt lahkumise kavatsustega negatiivselt, mis näitab, et pühendumus vähendab lahkumise tendentsi, olenemata pühendumuse tasandist. Positiivsed seosed olid emotsionaalse ja normatiivse ning alalhoidliku ja normatiivse pühendumuse vahel ning negatiivne seos emotsionaalse ja alalhoidliku pühendumuse vahel, nii organisatsiooni kui ka kutseala puhul. Organisatsiooniline ja kutsealane alalhoidlik pühendumus olid tugevas positiivses seoses, mis võib esineda, kui jätkamine samas organisatsioonis eeldab ka jätkamist samal kutsealal või kui ühe kutseala inimesi palkavaid ettevõtteid on suhteliselt vähe, kuid autorid kahtlesid, kas teistel kutsealadel on antud suhe nii tugev. (Ibid.)

Läbiviidud analüüsides selgus, et õendusõpilaste vanus korreleerus negatiivselt emotsionaalse kutsealase pühendumusega ning positiivselt alalhoidliku pühendumusega. Sellest tulenevalt järelitati, et vanemad õendusõpilased tunnevad rohkem lahkumise kaasnevaid kulutusi ning vähem isiklikku soovi ning kohusetunnet jätkata kui nooremad õpilased. Registreeritud õdede seas oli vanus positiivselt ja tugevalt seotud emotsionaalse ja normatiivse pühendumusega, alalhoidliku tasandiga seost ei leitud. (Ibid.)

Uuringu tulemustest järelitati, et olenemata sarnastest uurimisküsimustest organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse mõõtmisel, mõjutavad need erinevalt organisatsiooniga seotud tulemusi, nagu tööjõu volavus, töösooritus ja töötaja seotus organisatsiooniga. Samas leiti ka, et organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse tasandid on üksteisega seotud ning mõjutavad teineteist. (Ibid.)

1.4.2. Hall'i ja Smith'i uuring

Hall'i ja Smithi 2008. aasta uuring oli esimene, kus uuriti kõiki kolme kutseala pühendumuse tasandit arvestusala spetsialistide seas. Varasemalt oli enamasti vaid emotsionaalset pühendumust mainitud kutsealade uurimisel. Uuringu autorid diskuteerisid, et kolmetasandilise kontseptsiooni kasutamine annab parema ja põhjalikuma ülevaate kutsealadel töötavate inimeste pühendumuse kohta. (Hall, Smith 2008)

Antud uuringust selgus, et kutsealalt lahkumise kavatsustega on seotud vaid emotsionaalne kutsealane pühendumus, ülejäänud kahe tasandiga seost ei leitud. Sellest järelitati, et arvestusala spetsialistide puhul mõjutab enim lahkumist emotsionaalne seotus kutsealaga. Olenemata sellest, et nende uuringu eesmärk polnud leida generatsioonilisi erinevusi kutsealalt lahkumise osas, väljendus uuringu tulemustes, et vanus ja kutsealalt

lahkumine on negatiivselt seotud ehk mida kõrgem on inimese vanus, seda kauem jätkab ta oma kutsealal töötamist. (Ibid.)

Uuringu autorid diskuteerisid ka mitmete pühendumust esile kutsuvate tegurite üle, mida võiks tulevikus uurida, kuna oma uuringusse neid ei kaasatud. Autorite arvates mõjutab arvestusala kutsealal pühendumuse tekkimist kutsealaste kvalifikatsioonide olemasolu. Erinevalt varasematest teooriatest, mille kohaselt kvalifikatsioonide olemasolu suurendab indiviidi alalhoidlikku pühendumust ehk tehtud panuseid, väitsid Hall ja Smith oma uuringus arvestusala spetsialistide kohta vastupidist. Sel alal töötades on kvalifikatsioonide ja teatud tasemete omamine tööturul eeliseks, mistõttu oletati, et nende olemasolu vähendab arvestusala spetsialistide alalhoidlikku kutsealast pühendumust. (Ibid.)

1.4.3. Hayne'i uuring

2009. aastal viis Christie Hayne Kanadas läbi uuringu arvestusala spetsialistide kutsealase ja organisatsioonilise pühendumuse ning organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise kohta ning uuris, kuidas generatsioonide pühendumused ja lahkumise kavatsused üksteisest erinevad.

Uuringust selgus, et Y-generatsiooni liikmete organisatsioonist lahkumise kavatsused on märgatavalt suuremad, kui beebibuumi ja X-generatsiooni liikmete seas. Kutseala vahetamise kavatsused on samuti Y-generatsioonil suuremad, kui buumipõlvkonnal ja Y-generatsioonil, kuid statistiliselt on oluline vaid erinevus beebibuumi generatsiooniga. Sellest järeldati, et lahkumise kavatsustes esineb generatsioonilisi erinevusi. (Hayne 2009)

Võrreldi ka organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse kolme tasandi erinevusi generatsioonides, mida leidis vaid normatiivse kutsealase pühendumuse korral – Y-generatsiooni normatiivne kutsealane pühendumus oli oluliselt kõrgem, kui teise kahe generatsiooni puhul. See erinevus võib tuleneda sellest, et kuna Y-generatsioon on hetkel oma kvalifikatsioonide omamise faasis, mistõttu on nende kohusetunne ehk normatiivne pühendumus antud kutseala vastu suurem. Kuna muid generatsioonilisi erinevusi pühendumuse tasemetes ei leitud, järeldati, et ettevõtted ei peaks pühendumuse kujundamisel generatsioone eristama, kuna olulisi erinevusi ei esine. Lahkumise kavatsuste erinevuste tõttu peaksid tööandjad rohkem tähelepanu pöörama töötajate pühendumuse suurendamisele ning tekitama neis soovi jätkata töötamist nii organisatsioonis kui ka kutsealal. (Ibid.)

Uuringus sooviti leida ka erinevaid muutujaid, mis tekitavad soovi kutsealalt lahkuda. Analüüsist selgus, et kõigi kolme generatsiooni puhul on kutsealalt lahkumine negatiivselt seotud töörahuloluga ja emotsionaalse kutsealase pühendumusega. Beebibuumi põlvkonna kutsealalt lahkumise ajendiks on madal palgatase ning kõrge alalhoidlik kutsealane pühendumus, X-generatsiooni puhul olid mõjuriteks emotsionaalne ja alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus ning alalhoidlik kutsealane pühendumus, Y-generatsiooni lahkumist mõjutas vaid alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus. (Ibid.)

Lisaks analüüsiti ka generatsioonilisi erinevusi kutsealase pühendumuse kolme tasandi mõjuritest. Emotsionaalset pühendumust mõjutab kõigi kolme generatsiooni puhul positiivselt tööga rahulolu. Normatiivset pühendumust mõjutas beebibuumi ja X-generatsiooni puhul palgatase ning Y-generatsioonis kvalifikatsioonide olemasolu. Alalhoidliku pühendumuse mõjuriteks on beebibuumi põlvkonnas palk ning X-generatsioonil kutsealane tööstaaž. (Ibid.)

2. UURING KUTSEALASEST PÜHENDUMUSEST GENERATSIOONITI ARVESTUSALA VALDKONNAS EESTIS

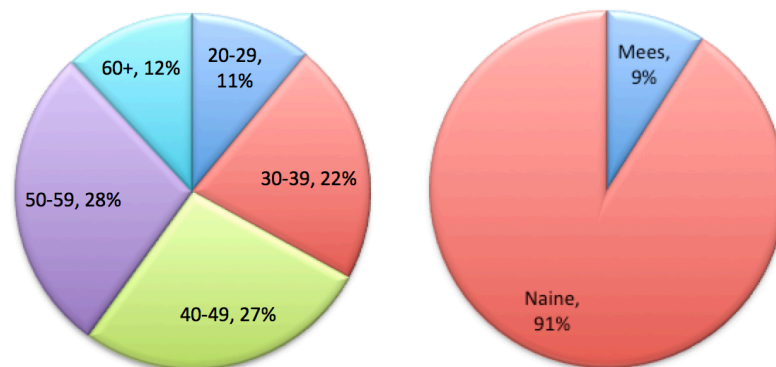
2.1. Arvestusala valdkond ning selle olukord Eestis

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on uurida arvestusalal töötavate inimeste pühendumust oma kutsealale ja organisatsioonile ning kutsealalt ja organisatsioonist lahkumise kavatsust. Selleks, et mõista arvestusala tähendust, tuleb selgitada kasutusel olevat terminoloogiat. Inglise keelses terminoloogias on kasutusel mõiste *accounting profession*, mida võib eesti keelde tõlkida mitmel moel. Mitmetes erialakirjanduse allikates kasutatakse *accounting* terminit raamatupidamise defineerimiseks, kuid tegelikkuses hõlmab see endas rohkemat. *Accounting* ehk majandusarvestus hõlmab endas finantsarvestust, juhtimisarvestust, kuluarvestust, finantsaruannete analüüsi, audiitorkontrolli ning maksundust, raamatupidamine ehk *bookkeeping* on vaid osa majandusarvestusest (J. Alver, L. Alver 2011, 12). Samuti märgib USA-s *accounting* termin arvestusala spetsialisti kutseala (Ibid.). Seetõttu võib tõlkida *accounting profession* terminit kui arvestusala kutseala.

Arvestusala hõlmab endas kolme põhikutseala, milleks on finants- ja juhtimisarvestus ehk traditsioonilisemas mõistes raamatupidamine, väline audiitortegevus ja sisemine audiitortegevus. Finantsarvestuse väljundiks on finantsaruanded, mis annavad ettevõtte kohta informatsiooni avalikkusele ja aitavad tagada asjakohaste otsuste tegemise. Juhtimisarvestuse eesmärk on abistada oluliste juhtimisotsuste langetamist, ettevõtte tegevuse planeerimist ning ettevõtte juhtimist. Välise audiitortegevuse eesmärk on suurendada finantsaruannete usaldusväärsust, tõstes kindlustunnet majanduskeskkonnas ja kaitstes sealjuures ka investoreid. Siseaudiitorluse eesmärk on anda lisandväärtust organisatsiooni tegevusele, olles sõltumatuks, objektiivseks ja nõuandvaks funktsiooniks. (Tulevikuvaade ... 2016)

Arvestusala spetsialistid on teenusepakkujana kasulikud nii avalikule kui ka erasektorile ning nende vastutusalasse jääb lisaks raamatupidamisele ka järelvalve ja kontrolli funktsioon (Tulevikuvaade...2016). Arvestusala on universaalne valdkond, kuna antud kutseala inimesed võivad töötada erinevates keskkondades ning erinevates valdkondades tegutsevates ettevõtetes (Hayne 2009, 46). Arvestusala spetsialistid töötavad ligikaudu 60 tundi nädalas ning rutiinse töö maht on suur (Ibid, 1).

Arvestusala valdkonnas oli 2011-2013 aasta keskmisena hõivatuid ligikaudu 22 600, kellest enamiku moodustavad finants- ja juhtimisarvestuse kutseala töötajad. Arvestusala üldine vanuseline ja sooline jaotus on toodud joonisel 3. Finants- ja juhtimisarvestuse kutsealal töötavate inimeste keskmine vanus on pigem kõrge ning noori on vähe, välisaudiitor tegevuse valdkonnas on vanusjaotus rohkem tasakaalus ning siseaudiitorluse puhul on ülekaalus nooremas keskeas spetsialistid. (Tulevikuvaade...2016)



Joonis 3. Arvestusala spetsialistide vanuseline ja sooline jaotus

Allikas: (Arvestusala ... , autori koostatud)

Demograafilised muutused elanikkonnas põhjustavad tööealise elanikkonna vähenemist ning vananemist. See võib avaldada mõju ka arvestusala valdkonnale, kuna samaaegselt on tööl erinevate ootuste ja vajadustega generatsioonid, kelle vahel tuleb leida võimalused vastastikuseks koostööimiseks. Selleks, et põlvkondade vahetus tööturul avaldaks positiivset mõju arvestusala valdkonnale, peavad organisatsioonid tagama kõigile sobiva organisatsioonikultuuri, töövõimalused ja koolitustingimused ning valdkonna eksperdid tõstma valdkonna mainet ja tutvustama võimalusi noortele, et tagada huvi arvestusala vastu ka tulevikus. (Ibid.)

Kuigi arvestusala valdkonna tööjõunõudlus on viimaste aastate jooksul tõenäoliselt kahanemas, ligikaudu 7%, ning pakkumine tervikuna ületab nõudlust, tuntakse siiski finants- ja juhtimisarvestuses probleemina noorte vähesust valdkonnas. Nii välise kui ka sisemise audiitoritegevuse tööjõunõudlust ja –pakkumist hinnatakse tasakaalus olevaks, kuid siseaudiitorluse valdkonnas on probleemiks puudulik valdkonna tutvustamine ülikooliõppes, mis võib vähendada huvi antud kutseala vastu. (Ibid.)

Selleks, et mõista demograafiliste muutuse võimalikku mõju arvestusala valdkonnale, on oluline uurida, kui pühendunud on arvestusala spetsialistid oma tööle ning millised seosed ja mõjurid esinevad pühendumuse tasemetes ja lahkumise kavatsustes.

2.2.Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Käesoleva bakalaureusetöö raames viidi andmete kogumiseks läbi kvantitatiivne ankeetküsitlus (Lisa 4), mille sihtgrupiks olid arvestusalal töötavad inimesed. Küsitluse eesmärgiks oli uurida sihtgrupi pühendumust kutsealale ja organisatsioonile ning kavatsust organisatsioonist lahkuda ja kutseala vahetada.

Küsimustiku koostamisel lähtuti Hayne'i (2009) ning Meyer ja Allen'i (1991) uuringu küsimustikest, kuna neid on eelnevalt ulatuslikult ja edukalt kasutatud. Tulenevalt bakalaureusetöö mahust, tuli vähendada nimetatud uuringutes kasutatud küsimuste arvu. Hayne'i katseuuringus leiti, et mõned küsimused Meyer'i ja Allen'i küsimustikust pole vastajatele arusaadavad tulenevalt kutseala spetsiifikast, küsimuse ebaselgusest või muust aspektist, mille tõttu jäeti need nii Hayne'i kui ka käesolevast uuringust välja. Samuti oli võimalik vähendada küsitluse mahtu jättes välja küsimused, mis Hayne'i uuringu kohaselt kutsealast pühendumust olulisel määral ei mõjutanud. Küsitluse valitud küsimused tõlgiti inglise keelest eesti keelde. Tõlkimisel kasutati abistavate materjalidena Hanno Suitsu (2012) ja Kristine Killõ (2014) magistr tööde küsitlusi.

Küsitlus koosnes 35 küsimusest, mis olid jaotatud kolme osasse. Enamikele küsimustele oli võimalik vastata valikvastustega seitsmekohalisel Likert-skaalal. Väidete mõõtmisel kasutati kolme Likert-skaala varianti: vastaja nõustumist väitega mõõdeti skaalal „1 - ei ole üldse nõus“ kuni „7 – olen täiesti nõus“; vastaja käitumise esinemise võimalikkust mõõdeti skaalal „1 – pole üldse tõenäoline“ kuni „7 – väga tõenäoline“; vastaja käitumise esinemise tihedust mõõdeti skaalal „1 – ei mõtle üldse“ kuni „7 – kogu aeg (iga päev)“. Iga Likert-

skaalal esitatud väite juures oli võimalik vastata ka “ei tea” variandiga. Mõned küsimused olid avatud ning vastaja sai lisada vastuse oma sõnadega. Küsimustikus olid pühendumust uurivad väited toodud juhuslikus järjekorras, kuid lisas 4 on selguse eesmärgil väited jaotatud kolme pühendumuse tasandisse.

Küsitluse esimeses osas uuriti vastajate pühendumust organisatsioonile. Esitatud oli 8 väidet emotsionaalse, alalhoidliku ja normatiivse organisatsioonilise pühendumuse, tööga rahulolu ning organisatsioonist lahkumise kavatsuse kohta. Lisaks oli võimalik soovi korral vastata avatud küsimusele organisatsioonist lahkumise põhjuste kohta.

Küsitluse teine osa koosnes kutsealase pühendumuse ja kutsealalt lahkumise küsimustest. Teises osas oli võimalik vastata 13-le väitele kutsealase pühendumuse kohta, 3-le küsimusele kutsealalt lahkumise soovi ja kavatsuse kohta ning avatud küsimusele kutsealalt lahkumise põhjuste kohta.

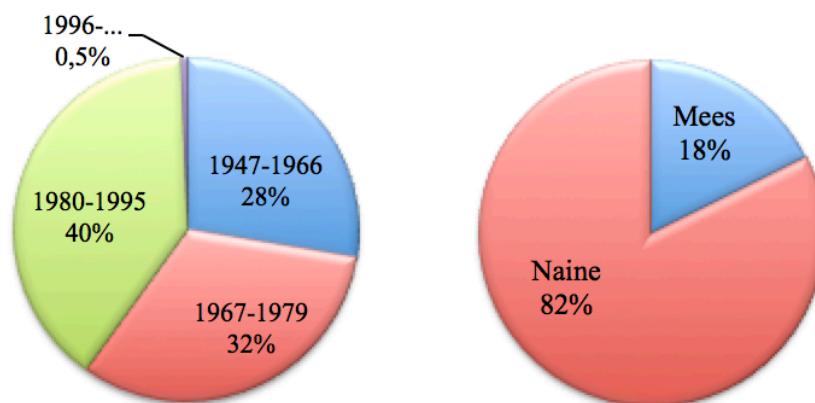
Kolmandas osas küsiti vastajate sotsiaal-demograafilisi andmeid. Andmeid paluti esitada soo, sünniaasta, hariduse, organisatsioonilise ja kutsealase staaži, ametikoha, omandatud kutsetunnistuste ja kvalifikatsioonide, töösuhte ja palga kohta. Küsimustele sai vastata valikvastustega ning enamikele küsimustele oli lisatud ka valik “muu”, kus vastaja sai soovi korral oma vastust täpsustada. Sünniaasta, staažide ja palga küsimuste puhul ei küsitud täpset arvu, vaid olid antud vahemikud.

Küsitlusele oli võimalik vastata perioodil 9. märts – 27. märts 2016. Küsitlust levitati elektroonilisel kujul Google Forms ankeedina autori tutvusringkonnas, sotsiaalmeedias, raamatupidamis- ja maksuinfo portaali foorumis, pangandus-, raamatupidamis- ja audiitorettevõtete üldmeilide ning audiitortevõtte portaalis esitatud avalike sise- ja välisaudiitorite meilide kaudu.

Uuringu vastuste analüüsimiseks kasutati tabelarvutusprogrammi MS Excel. Andmete analüüsimiseks oli eelnevalt vaja neid korrigeerida. Esmalt kodeeriti küsitluse esimese ja teise osa väidete sõnalised vastused numbrilisele skaalale ühest seitsmeni. Vastused pööratud väidetele (märke (R)) korrigeeriti ümber vastupidisele skaalale (seitsmest üheni). Demograafilised andmed korrigeeriti samuti numbrilisele skaalale, mis on toodud lisas 5. Kuna küsitluse esimeses ja teises osas mõõdeti erinevaid pühendumuse tasandeid, töörahulolu ja kutsealalt lahkumise kavatsusi mitmete väidetega, koondati vastuste analüüsimiseks ühte muutujat mõõtvad väited aritmeetilise keskmise abil ühise teguri alla. Analüüsimiseks omistati muutujatele lühendid, mis on välja toodud lisas 6. Avatud küsimuste vastuste

analüüsimiseks leiti ühise sisuga tekstidele ja sõnadele üks iseloomustav märksõna, et oleks võimalik leida ja loendada läbivaid teemasid.

Küsitletavate demograafilised andmed on toodud lisa 7. Küsimustikule vastas 192 inimest, kellest 82 töötab raamatupidamise ja 102 audiitorluse valdkonnas, ülejäänud ei kuulunud nimetatud kutsealadesse või ei soovinud vastust avaldada. Joonisel 3 on väljatoodud vastajate vanuseline ning sooline jaotus. Vastajatest 82% olid naised ning 18% mehed. 53 inimest vastanutest on sündinud aastatel 1947-1966 ehk kuuluvad beebibuumi põlvkonda, 62 inimest on aastatel 1967-1979 sündinud X-generatsiooni esindajad ning 76 vastajat on sündinud 1980-1995 aastatel ja kuuluvad Y-generatsiooni. Üks vastaja on sündinud ka peale 1995 aastat ning jääb antud uuringus kasutatud generatsioonide aastavahemikest välja, seega antud vastust generatsioonidevahelisel tulemuste analüüsil ei arvestata. Samuti on analüüsides välja jäetud vastamata ja „ei tea“ vastused.



Joonis 3. Vastajate vanuseline ja sooline jaotus

Allikas: (Lisa 7)

Vaadates vastajate haridustaset, on ligikaudu 20% omandanud rakendusliku kõrghariduse ja 70% kõrghariduse. Kutsealased ja organisatsioonilised staažid on üsna erinevad, kuid umbes 60% on töötanud praeguses organisatsioonis vähemalt 11 aastat või rohkem ning 51% on oma kutsealal praktiseerinud enam kui 5 aastat. Vastajate omandatud kvalifikatsioonid või kutsetunnistused näitavad nende seotus oma kutsealaga ning mõjutavad tõenäoliselt nende alalhoidlikku kutsealast pühendumust. Analüüsi seisukohalt pole oluline, milliseid kvalifikatsioone on vastajad omandanud, seetõttu on autor eristanud vaid kvalifikatsiooniga ning ilma kvalifikatsioonita vastajaid. Kui vastaja oli valinud variandi „muu“ ning täpsustanud seda mõne kvalifikatsiooniga, mida valikutes polnud ning mida saab

lugeda erialaselt oluliseks kvalifikatsiooniks, lisati antud vastaja kvalifikatsiooniga spetsialistide hulka. Seega, omab vähemalt ühte erialast kvalifikatsiooni 67% vastanutest. 50% vastanute töötasust on üle 1500 euro, 46% on see 500 ja 1500 euro vahel ning 4% alla 500 euro.

2.3. Uuringu tulemused

Käesolevas bakalaureusetöö osas kirjeldatakse erinevate analüüside tulemusi. Esmalt tuuakse välja pühendumuse tasemete ning organisatsioonist ja kutsealalt lahkumiste kavatsused kogu valimis, seejärel võrreldakse nimetatud muutujate generatsioonilisi ning raamatupidajate ja audiitorite vahelisi erinevusi. Korrelatsioonianalüüside põhjal on leitud muutujate vaheliste seoste tugevused ning regressioonianalüüsides on uuritud pühendumuse komponentide ja lahkumiskavatsuse mõjureid. Lisaks on analüüsitud ka avatud küsimuste vastuseid nii eri generatsioonides kui ka raamatupidajate ja audiitorite seas.

Tabelis 1 on välja toodud organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse tasemete ning organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise kavatsuste vastuste aritmeetilised keskmised, moodid ning standardhälbed kogu valimi puhul. Antud tulemuste puhul on võimalik välja selgitada, kuidas arvestusala spetsialistid erinevaid pühendumuse tasemeid tajuvad ning kui tugev on nende organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise soov.

Tabel 1. Pühendumuse tasemete ja lahkumise kavatsuste keskväärtused, moodid ja standardhälbed kogu valimis

Muutuja	Keskväärtus	Mood	Standardhälve
Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus	4,17	4,50	1,254
Normatiivne organisatsiooniline pühendumus	4,12	4,00	1,904
Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus	4,62	4,00	1,274
Emotsionaalne kutsealane pühendumus	5,57	5,75	0,953
Normatiivne kutsealane pühendumus	4,11	4,00	1,311
Alalhoidlik kutsealane pühendumus	4,11	4,40	1,163
Organisatsioonist lahkumine	2,77	1,00	1,818
Kutsealalt lahkumine	2,86	2,67	1,430

Allikas: (Autori koostatud)

Kutsealase pühendumuse tasemete puhul domineerib vastajate seas enim emotsionaalne kutsealane pühendumus. Selle pühendumuse taseme keskmine koos standardhälbega näitab, et küsitletute vastused jäävad vahemikku “5 - pigem olen nõus” ning “7 – olen täiesti nõus”, millest saab järeldada, et arvestusala spetsialistid tunnevad uhkust oma valdkonna üle ning soovivad ka edaspidi oma kutsealal töötamist jätkata. Lisaks näitab ka mood väärtusega 5,75 emotsionaalse tasandi ülekaalu. Märkimisväärne on ka emotsionaalse kutsealase pühendumuse üleolek organisatsioonilise pühendumuse tasemetest. Organisatsioonilise pühendumuse tasemetest kõrgeima keskväärtusega on alalhoidlik pühendumus, millest saab järeldada, et arvestusalal töötavad inimesed tajuvad oma organisatsioonis töötamise jätkamise vajalikkust alternatiivide nappusest tingituna.

Viimastena on tabelis välja toodud organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise vastuste tulemused. Väitele „kavatsen lähitulevikus (ühe aasta jooksul) praegusest organisatsioonist lahkuda“ on enim vastatud variandiga „1- pole üldse tõenäoline“, mida näitab tabelis 1 olev organisatsioonist lahkumise mood. Keskväärtus suurusega 2,77 näitab samuti, et pigem peetakse organisatsioonist lahkumist vähe tõenäoliseks. Ka kutsealalt lahkumise kavatsus on arvestusala spetsialistide seas madal, kuid selle mood ning keskväärtus on kõrgemad võrreldes organisatsioonist lahkumise kavatsusega. Erinevus võib tuleneda sellest, et lahkumist kutsealalt mõõdeti rohkemate küsimustega, kui organisatsioonist lahkumist, kuna see sisaldas endas lisaks lahkumise tõenäosuse küsimusele ka kutsealalt lahkumisele mõtlemise ning alternatiivsete karjäärivõimaluste otsimise küsimusi.

Leidmaks generatsioonilisi erinevusi pühendumuse tasemete ja organisatsioonist ning kutsealalt lahkumise osas, viidi läbi ANOVA test. Antud testi tulemuste abil on võimalik võrrelda vastuste keskväärtuseid ja standardhälbeid generatsiooniti (Lisa 8).

Tabelis 2 on välja toodud, millisele generatsioonile on omane pühendumuse ja lahkumise vastuste suurim ja vähim keskväärtus. Organisatsioonilise pühendumuse tasemetes ilmneb suurim generatsiooniline erinevus normatiivse pühendumuse puhul – Y-generatsiooni vastuste aritmeetiline keskmine on võrreldes teiste generatsioonidega märgatavalt madalam ($\bar{x}=3,66$). Normatiivse pühendumuse keskväärtus on suurim beebibuumi põlvkonnal ($\bar{x}=4,84$). Antud pühendumust mõõdeti väitega „Ma ei tunne mingit kohustust jääda oma praeguse tööandjaga (R)“, mistõttu on võimalik, et ühe väitega ei saadud selget ülevaadet normatiivse pühendumuse taseme kohta ning see selgitab suurt keskväärtuste erinevust. Alalhoidliku pühendumuse aritmeetiline keskmine on suurim X-generatsioonil ($\bar{x}=4,77$) ning madalaim Y-

generatsioonil($\bar{x}=4,52$). Emotsionaalset sidet organisatsiooniga tajuvad enim Y-generatsiooni liikmed($\bar{x}=4,28$) ning vähim beebibuumi liikmed($\bar{x}=4,05$).

Tabel 2. Muutujate suurimad ja vähimad keskmised generatsiooniti

Muutuja	Suurima keskväärtusega generatsioon	Vähima keskväärtusega generatsioon
Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus	Y	Beebibuum
Normatiivne organisatsiooniline pühendumus	Beebibuum	Y
Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus	X	Y
Emotsionaalne kutsealane pühendumus	Y	Beebibuum
Normatiivne kutsealane pühendumus	Beebibuum	X
Alalhoidlik kutsealane pühendumus	X	Y
Organisatsioonist lahkumine	Y	Beebibuum
Kutsealalt lahkumine	Y	Beebibuum

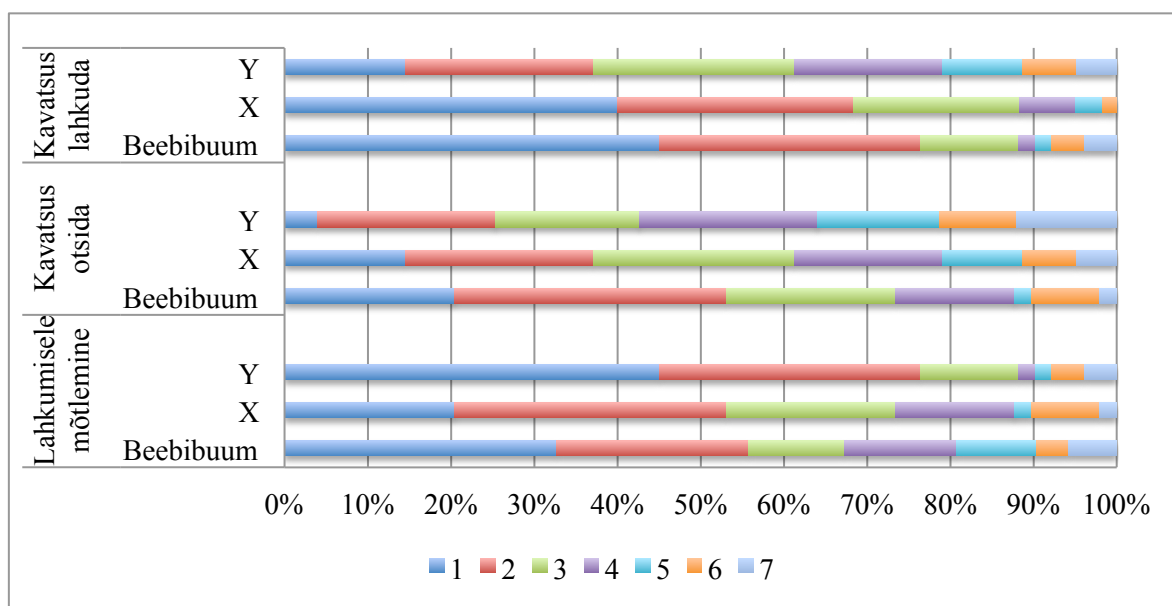
Allikas: (Autori koostatud lisas 8 toodud andmete põhjal)

Kutsealase pühendumuse analüüsi tulemustest ilmneb, et Y-generatsioon tunneb oma kutsealaga emotsionaalset seost rohkem ($\bar{x}=5,69$), kui normatiivset ($\bar{x}=4,13$) ja alalhoidlikku ($\bar{x}=4,04$). Samuti on emotsionaalse pühendumuse keskmine Y-generatsioonil suurem kui teisel kahel põlvkonnal. Normatiivset pühendumust tajuvad enim beebibuumi generatsiooni esindajad ($\bar{x}=4,26$) ning vähim X-generatsioon. Alalhoidliku pühendumuse tase on kõrgel X-generatsiooni puhul ($\bar{x}=4,21$) ning madal Y-generatsioonil ($\bar{x}=4,52$).

Võrreldes organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise kavatsusi generatsiooniti saab järeldada, et Y-generatsioonil on märgatavalt suurem kavatsus vahetada nii organisatsiooni kui ka kutseala, kui teisel kahel generatsioonil. Samuti, on tulemustest näha, et beebibuumi põlvkonna inimesed on kõige altimad jääma oma praeguse tööandja ning kutseala juurde.

Joonisel 4 on välja toodud kolme kutsealalt lahkumist puudutavate küsimuste vastusevariantide esinemise osakaalud generatsiooniti. Vastusevariandid 1-3 tähendavad pigem harva või mitte üldse lahkumisele mõtlemist, 4-5 kuni iga kuist mõtlemist ning 6-7 väga tihti mõtlemist. Lahkumisele mõeldakse sarnaselt igale generatsioonile pigem harva: vaid ligikaudu 10% on vastanud variantidega „6 – üsna tihti (iga nädal)“ ja „7 – kogu aeg (iga päev)“. Keskmise tihedusega mõtlevad lahkumisele enim beebibuumi esindajad. Küsimustele „otsimise kavatsuste“ ja „lahkumise kavatsuste kohta“ ilmneb vastusevariantide osakaaludes rohkem generatsioonilisi erinevusi. Vastusevariandid 1-3 näitavad ebatõenäolisust, 4

neutraalsust ning 5-7 tõenäolisust. Kõigi kolme generatsiooni esindajad peavad küll aasta jooksul lahkumise kavatsust pigem ebatõenäoliseks, kuid alternatiivseid karjäärivõimalusi soovitakse sellest hoolimata rohkem otsida. Silmnähtavad erinevused esinevad Y-generatsiooni vastuste puhul. Umbes 45% vastanud Y-generatsiooni liikmetest peavad alternatiivsete karjäärivõimaluste otsimist tõenäoliseks, mis on ligikaudu 15% X-generatsioonist ning 25% beebibuumi generatsioonist rohkem. Aasta jooksul kutsealalt lahkumist peab üllatavalt üle 20% Y-generatsiooni liikmetest pigem tõenäoliseks. X-generatsiooni liikmetest peab umbes 5% kutseala vahetamist tõenäoliseks, mis on beebibuumi esindajatest vähem. Eeltoodust on võimalik järeldada, et kuigi ükski generatsioon ei kavatse lähitulevikus kutseala vahetada, soovitakse otsida alternatiive väljaspool arvestusala, mis näitab nende indiviidide teatud kavatsust oma kutsealalt lahkuda.



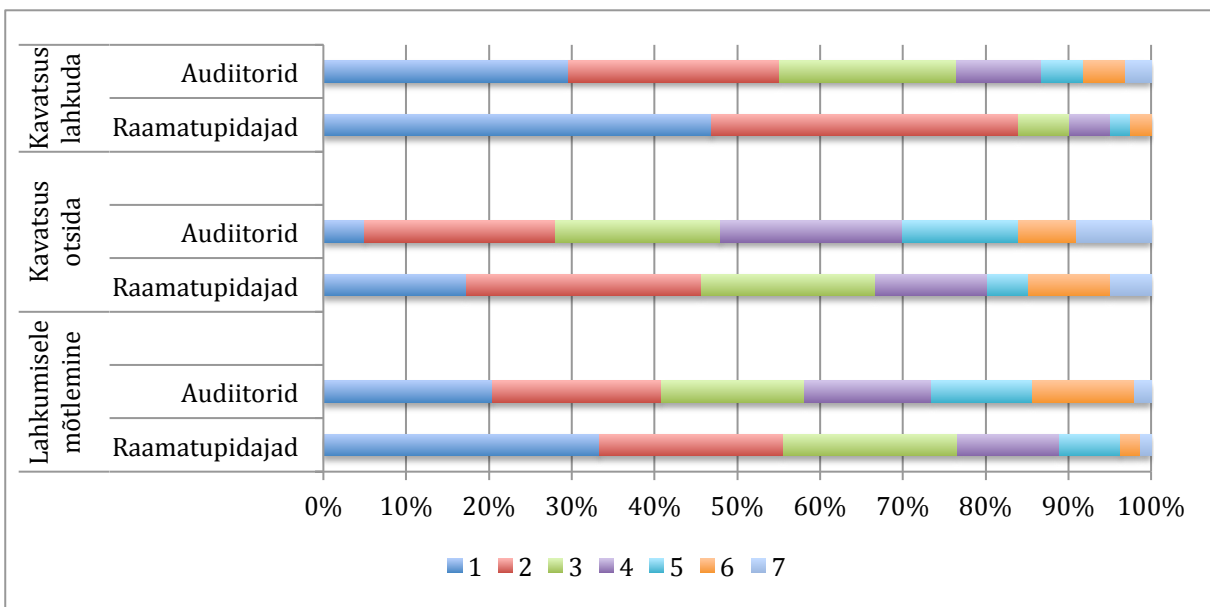
Joonis 4. Kutsealalt lahkumise kavatsuste vastusevariantide esinemise osakaalud generatsiooniti.

Allikas: (Autori koostatud)

Üheks käesoleva töö eesmärgiks on leida erinevusi raamatupidajate ja audiitorite pühendumuse ja lahkumise kavatsuste osas. Selleks viidi samuti läbi ANOVA test, mille tulemused on välja toodud lisas 9. Antud analüüsist on näha, et raamatupidajad tajuvad võrreldes audiitoritega tugevamat emotsionaalset, alalhoidlikku ning normatiivset pühendumust oma kutseala vastu. Audiitorid seevastu on raamatupidajatest organisatsioonile

emotsionaalsel ja alalhoidlikul tasemel rohkem pühendunud. Võrreldes raamatupidajate ja audiitorite lahkumise kavatsusi, selgub, et raamatupidajad soovivad pigem vahetada organisatsiooni kui kutseala, kuid audiitorite puhul on tulemus vastupidine. Audiitorite kutsealalt lahkumise soovi keskväärtus ja standardhälve on märgatavalt suuremad, kui raamatupidajate puhul, millest võib järeldada, et audiitorite soov kutseala vahetada on suurem kui raamatupidajatel, kuid raamatupidajate puhul on vastatud sarnasemalt.

Joonisel 5 on välja toodud kutsealalt lahkumise kavatsuse kolme etapi vastusevariantide osakaalud raamatupidajate ja audiitorite seas. Audiitorite puhul on lahkumisele mõtlemine tihedam kui raamatupidajatel ning samuti peavad nad alternatiivide otsimist ja lahkumise kavatsust aasta jooksul tõenäolisemaks. Erinevalt raamatupidajatest, kelle lahkumisele mõtlemine on märgatavalt madalam otsimise kavatsustest, on audiitoritel antud tõenäosused üsna sarnased, umbes 30% juures. Sarnaselt generatsioonide võrdlusele, on nii raamatupidajate kui ka audiitorite kavatsus kutseala aasta jooksul vahetada madalam kui otsimise kavatsus ja lahkumisele mõtlemisele. Audiitorite kavatsus lahkuda on aga umbes 10% kõrgem kui raamatupidajatel, kelle tõenäoline kavatsus lahkuda jääb umbes 5% vastajate hulka.



Joonis 5. Kutsealalt lahkumise kavatsuste vastusevariantide esinemise osakaalud raamatupidajate ja audiitorite seas.

Allikas: (Autori koostatud)

Järgnevalt kirjeldatakse korrelatsioonianalüüsi tulemusi, mille põhjal saab välja tuua seosed erinevate muutujate vahel. Esmalt kirjeldatakse tulemusi kogu valimis, seejärel keskendutakse generatsioonilistele ja raamatupidajate ning audiitorite vahelistele erinevustele.

Tugevaimad negatiivsed seosed esinevad töörahulolu ning organisatsioonist lahkumise ($r=-0,567$) ja töörahulolu ning kutsealalt lahkumise ($r=-0,602$) vahel (Lisa 10). Seega saab järeldada, et kutsealalt ja organisatsioonist lahkumise soov on madal, kui töötajate töörahulolu on kõrge ning nad ei tunne oma tööst tühimust. Tugevaim positiivne suhe on organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise vahel ($r=0,574$) ehk antud kutseala esindajad vahetavad suure tõenäosusega ka organisatsiooni, kui soovitakse vahetada kutseala või vastupidi. Töötajate tugev emotsionaalne side oma kutsealaga suurendab tõenäoliselt ka nende normatiivset kutsealast pühendumust ($r=0,466$) ning vähendab kutsealalt lahkumist ($r=-0,497$). Seega saab järeldada, et innustus ja soov töötada arvestusalal suurendab ka teatavat kohustust jätkata sellel kutsealal töötamist ning vähendab sealt lahkumise kavatsust.

Võrreldes eri generatsioonide korrelatsioonianalüüsi, mis on toodud lisades 11-13, on võimalik kindlaks teha muutujate vaheliste seoste erinevused sõltuvalt vastaja generatsioonilisest kuuluvusest. Nii X- kui ka Y-generatsiooni puhul esineb tugev negatiivne korrelatsioon kutsealalt lahkumise ja emotsionaalse kutsealase pühendumuse vahel, kuid beebibuumi generatsiooni puhul on antud seos pigem nõrk. Seevastu on vanimal generatsioonil tugev negatiivne seos kutsealalt lahkumise ja normatiivse organisatsioonilise pühendumuse vahel, mis Y-generatsioonil praktiliselt puudub. Lisaks erinevad buumigeneratsiooni esindajad ka emotsionaalse organisatsioonilise pühendumuse poolest, mis on positiivselt seotud emotsionaalse organisatsioonilise pühendumusega ($r=0,401$) ning negatiivselt kutsealalt lahkumise kavatsustega ($r=-0,408$), kuid teisel kahel generatsioonil need seosed puuduvad.

Järgmisena võrreldakse raamatupidajate ja audiitorite kui kahe erineva põhikutseala korrelatsioonianalüüsi tulemusi (Lisa 14, lisa 15). Tulemustest selgub, et enamik tugevatest seostest on audiitoritel oluliselt tugevamad, kui raamatupidajatel. Suurimad erinevused on kahel kutsealalt lahkumisega seotud korrelatsioonidel, milleks on töörahulolu ja organisatsioonist lahkumine. See näitab, et audiitorid lahkuvad kutsealalt suurema tõenäosusega madala töörahulolu juures ning samuti vahetatakse organisatsiooni. Organisatsioonist ja kutsealalt samaaegselt lahkumise tendents võib tuleneda sellest, et suurtes rahvusvahelistes audiitorfirmades töötavad inimesed ei liigu tavaliselt ühest tuntud

audiitorettevõttest teise. Seega, kui indiviid soovib vahetada ettevõtet tuleneb see tõenäoliselt soovist vahetada kutseala, mis võib tuleneda madalast töörahulolust.

Audiitorite puhul esinevad märgatavad erinevused ka kvalifikatsioonide omamisel, mis on tugevalt ja positiivselt seotud palga suurusega ning kutsealase ja organisatsioonilise staažiga. Autori arvates on antud seosed loogilised, kuna kvalifikatsiooniga audiitoreid hinnatakse tööturul rohkem. Raamatupidajate puhul esineb positiivne seos palga ja töörahulolu vahel, mida audiitorite puhul ei eksisteeri.

Selleks, et mõista kutsealase pühendumuse ja lahkumise mõjureid, viidi läbi 4 regressiooni analüüsi, mille seletusprotsent ulatus kõigil üle 99% (Lisa 16). Emotsionaalse pühendumuse mõjuriteks on beebibuumi generatsioonil töörahulolu ning kvalifikatsiooni olemasolu, Y-generatsioonil kutsealalt lahkumise kavatsus ja organisatsiooniline staaž. Normatiivset pühendumust mõjutab X-generatsiooni puhul alalhoidlik pühendumus ning sarnaselt Y-generatsiooniga ka normatiivne organisatsiooniline pühendumus. Beebibuumi generatsiooni puhul mõjutab alalhoidlikku kutsealast pühendumust töörahulolu ja sugu, X-generatsiooni normatiivne kutsealast pühendumus ja X- ning Y-generatsiooni alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus.

Iga generatsiooni kutsealalt lahkumise kavatsusi mõjutas negatiivselt töörahuolu. Enim olulisi lahkumise kavatsuse mõjureid esines Y-generatsioonil: negatiivne seos emotsionaalse kutsealase pühendumusega ning positiivsed seosed organisatsioonist lahkumise, organisatsioonilise staaži ja palga suurusega. X-generatsiooni puhul on mõjuriks samuti organisatsioonist lahkumine. Beebibuumi generatsiooni puhul olulisi erinevusi mõjurites ei esinenud.

Kutsealalt lahkumise regressioonimudelite seletusprotsent ulatus beebibuumi generatsioonil 60%-ni ning teise kahe generatsiooni puhul üle 72%, mis on võrdlemisi suured. Samas saab sellest järeldada, et lahkumist mõõtvad mudelid ei sisalda endas kõiki mõjureid. Selleks, et mõista mudelist välja jäänud mõjureid, oli lahkuda soovivatel vastajatel võimalik oma sõnadega kirjeldada lahkumise põhjust. Tulemuste analüüsimiseks omistati vastustele märksõnad, mis kirjeldavad küsitletavate lahkumise põhjuste pikemaid seletusi.

Tabelis 3 on välja toodud organisatsioonist lahkumise põhjuste märksõnade koguarv, esinevus generatsioonides ning esinevus raamatupidajate ja audiitorite seas. Enim märgiti organisatsioonist lahkumise põhjusteks töötasu suurust ning ettevõtte keskkonda ja sealseid töötingimusi, mis on ka populaarseimateks põhjusteks Y-generatsiooni seas. Ettevõtte

keskkonnaga rahulolematust hõlmab endas näiteks rahulolematust juhtkonnaga ja juhtimisotsustega, tööandja suhtumisega töötajatesse ja ettevõttesse, töökorralduse ja töövahenditega ettevõttes ning kolleegidega. Populaarsuselt teisel kohal on uute väljakutsete soov ning liigne töökoormus praeguses ettevõttes. Mitmed vastajad soovivad uusi väljakutseid eelkõige ühes organisatsioonis pikaajalise töötamise tõttu, samuti soovitakse huvitavamaid ja põnevamaid ülesandeid ning astuda välja mugavustsoonist. Uute väljakutsete soov on populaarseimaks põhjuseks X-generatsiooni seas. Ka soov ennast arendada on üheks organisatsioonist lahkumise põhjuseks, eelkõige Y-generatsiooni raamatupidajate seas. Audiitorite ja raamatupidajate organisatsioonist lahkumise põhjustes esineb samuti selgeid erinevusi. Kuigi suurema töötasu ja uute väljakutsete soovi on mõlema kutseala esindajad hinnanud sarnaselt, on enesearengu ja töökoormuse vähendamise vajadus audiitorite seas märgatavalt suurem.

Tabel 3. Organisatsioonist lahkumise põhjuste märksõnade esinemissagedus

Organisatsioonist lahkumise põhjused	Sagedus					
	Kokku	Beebibuum	X	Y	Raamatupidajad	Audiitorid
Töötasu	15	1	2	12	7	8
Ettevõtte keskkond ja töötingimused	15	2	3	10	8	7
Uued väljakutsed	11		6	5	3	8
Töökoormus ja -stress	11		2	9	2	9
Eneseareng	6		1	5	4	2
Tervislikud põhjused	3	1	1	1	1	2
Mittevabatahtlik lahkumine	3	2	1			3
Töökoha kaugus	2		1	1	2	
Oma ettevõtte loomine	2	1		1	2	
Tunnustusvajadus	2		1	1	1	1
Perekondlikud põhjused	1			1		1

Allikas: Autori koostatud

Tervislikel põhjustel organisatsioonist lahkumine on tingitud eelkõige organisatsiooni töökorraldusest ja ülekoormusest põhjustatud terviseprobleemidest. Mittevabatahtliku lahkumist on mainitud kolmel korral ning see on seotud pensionile jäämise või töökohalt koondamisega. Oma ettevõtte loomist on maininud beebibuumi ja Y-generatsiooni esindajad vaid kahel korral. Antud tulemus on autori arvates üllatav, kuna arvestades antud kutsealal

töötavate inimeste teadmisi ja võimalusi, on neil olemas hea võimalus olla iseendale tööandjaks. Tunnustusvajadust ehk indiviidi ja tema töö väärtustamist on esinenud kahel korral ning perekondlikke põhjuseid ühel korral.

Tabelis 4 on esitatud kutsealalt lahkumise põhjused ja nende esinemissagedused generatsioonide ning raamatupidajate ja audiitorite seas. Enim peeti arvestusala vahetamise põhjusteks uute väljakutsete soovi, mis on ka populaarseimaks põhjenduseks nii X- kui ka Y-generatsiooni puhul. Samuti esineb selge erinevus antud põhjuse puhul ka audiitorite ja raamatupidajate seas: vaid 3 raamatupidajat soovivad arvestusalalt lahkuda uute väljakutsete soovi tõttu, võrreldes audiitoritega, kes on seda põhjendust maininud lausa 14 korral. Võrdsest kaheksal korral on lahkumise põhjustena mainitud enesearengu soovi ja liigset töökoormust.

Tabel 4. Kutsealalt lahkumise põhjuste märksõnade esinemissagedus

Kutsealalt lahkumise põhjused	Sagedus					
	Kokku	BB	X	Y	Raamatupidajad	Audiitorid
Uued väljakutsed	17	2	7	8	3	14
Töökoormus	8	2	2	4	3	5
Eneseareng	8	1	1	6	4	4
Tervislikud põhjused	6	3	1	2	3	3
Töötasu	4	1	1	2	2	2
Rahulolematust valdkonnaga	4	4				4
Tunnustusvajadus	4	1	1	2	1	3
Ettevõtte keskkond ja töötingimused	2			2		2
Soov panustada ühiskonda	1			1	1	
Liigne vastutus	1		1		1	
Mittevabatahtlik lahkumine	1				1	

Allikas: Autori koostatud

Võrreldes organisatsioonist lahkumisega, on töötasu suurus kutsealalt lahkumise põhjusena pigem ebaoluline. Töötasust rohkem on mainitud aga tervislikke põhjuseid: lahkumise soovi on tekitanud antud kutsealale omane istuv töö, arvutikasutamisest põhjustatud liigne koormus silmadele ning mõju ka vaimsele tervisele ehk depressiooni tekkimine. Neljal korral on beebibuumi generatsiooni kuuluvad audiitorid maininud ka rahulolematust valdkonnaga, mis puudutab näiteks valdkonna alast seadusandlust ja reguleeritust. Üks X-generatsiooni raamatupidaja on põhjendanud oma lahkumist seetõttu, et

raamatupidamise valdkonnas töötades ei ole võimalik piisavalt palju ühiskonda panustada. Lisaks on mainitud ka tunnustusvajadust neljal korral, ning ettevõtte keskkonda kahel korral.

2.4. Järeldused

Antud alapeatükis tuuakse välja eeltoodud analüüside põhjal tehtavad järeldused ning seosed varasemate teooriatega.

Käesoleva bakalaureusetöö analüüside põhjal saab järeldada, et Meyer'i ja Allen'i organisatsioonilise pühendumuse mudelit on võimalik üldistada ka arvestusala spetsialistide kutsealasele pühendumusele. See kinnistab ka Smith'i ja Hall'i (2008) ning Hayne (2009) uuringuid.

Meyer'i ja Allen'i mitmed uuringud on leidnud, et pühendumus on indiviidi oma organisatsiooni ja kutsealaga siduv jõud, mis vähendab organisatsioonist ja kutsealalt lahkumise taset (Meyer, Herscovitch 2001). Käesoleva bakalaureusetöö pühendumuse analüüsides selgub, et arvestusala spetsialistid on üsna pühendunud oma kutsealale, sealjuures on nende lahkumise soov pigem madal. Pühendumuse uuringust selgus, et enim ollakse kutsealale pühendunud emotsionaalsel tasandil, millest saab Meyer'i ja Herscovitch'i (2001) järgi järeldada, et kutsealal jätkamine on enim seotud inimeste professionaalsest huvist kutseala vastu ning ta väärtustab oma kutseala.

Antud uuring tõestab ka generatsiooniliste erinevuste olemasolu pühendumuse tasemetes. Y-generatsioon erineb teistest generatsioonidest kõrge ning madala alalhoidliku kutsealase pühendumusega. Seetõttu, saab järeldada, et Y-generatsioon on rohkem innustatud arvestusalal töötamisest kui vanemad generatsioonid ning panuseid, mis suurendaksid lahkumisel tajutud kulutusi, on Y-generatsiooni jaoks vähe. Kui Hayne'i (2009) uuringus selgus, et Y-generatsiooni normatiivne kutsealane pühendumus on märgatavalt kõrgem võrreldes teise kahe generatsiooniga, siis käesolevas uuringus selgus, et hoopis beebibuumi normatiivne kutsealane pühendumus on kõrgem kui X- ja Y-generatsioonil. Põhjenduseks võib tuua selle, et buumipõlvkonna inimesed on pigem traditsioonilised ning leiavad, et kutseala vahetamine pole eetilise ega õige teguviis (Sandeen 2008, 15).

Ka generatsioonilisi erinevusi mõõtvast ANOVA-testis ilmes, et võrreldes teiste generatsioonidega, on beebibuumi generatsioonil soov vahetada kutseala ja organisatsiooni madalaim. Üheks põhjuseks tõi üks vastaja selle, et „hilisemas tööeas (enne pensioni iga 50-

60 aastasel) on keerulisem end müia ning pidevate muutustega kaasas käia“. Suurim soov kutseala vahetada esines Y-generatsioonil, mis on kooskõlas Hayne'i (2009) uuringu tulemustega. Samuti leidsid Hall ja Smith (2008), et vanemad inimesed jätkavad suurema tõenäosusega arvestusalal töötamist, kui nooremad. Y-generatsiooni liikmed on Debevec'i (2013) uuringu kohaselt ambitsioonikamad kui vanema generatsiooni esindajad, keda on õpetatud kohanduma ning jääma truuks oma algatatud ettevõtmistele.

Erinevused esinesid ka raamatupidajate ja audiitorite pühendumuses. Audiitorid on küll raamatupidajatest rohkem pühendunud emotsionaalsel ja alalhoidlikul tasemel oma organisatsioonile, kuid raamatupidajatel on kõik kutsealase pühendumuse tasemed kõrgemad. Lisaks on audiitoritel märgatavalt suurem soov oma kutseala vahetada. Nii generatsioonilises kui ka raamatupidajate ja audiitorite vahelises lahkumise kavatsuse kolme etapi võrdluses ilmnis, et lähitulevikus soovitakse kutseala vahetada pigem vähe, kuid alternatiivseid karjäärivõimalusi otsitakse sellest hoolimata rohkem.

Käesolevas pühendumuse uuringus leiti ka erinevate muutujate vahelisi seoseid arvestusala spetsialistide seas. Kutsealalt ja organisatsioonist lahkumise vahel esines tugev positiivne seos, millest saab järeldada, et arvestusala spetsialistide jaoks tähendab organisatsioonist lahkumine tihtipeale ka arvestusalalt lahkumist ning vastupidi. Kuna raamatupidamine ja audiitorlus on üsna universaalsed kutsealad, ei erine tööd erinevates organisatsioonides suurel määral, mis võib olla mõlemast korraga lahkumise põhjuseks.

Meyer'i, Allen'i ja Smith'i uuringust (1993) selgus, et kõik kolm kutsealase pühendumuse komponenti olid kutsealalt lahkumisega negatiivselt seotud, kuid Hall ja Smith (2008) leidsid, et vaid emotsionaalne tase mõjutab lahkumist. Käesolevast uuringust selgus, et alalhoidlik pühendumus ja kutsealalt lahkumine pole seotud, kuid emotsionaalne ning normatiivne tase on lahkumisega negatiivselt seotud. Sellest võib järeldada, et arvestusala spetsialistide tehtud panused oma kutsealal ei mõjuta nende lahkumise kavatsusi, kuid emotsionaalne seotuse tase ning indiviidi jaoks olulised eetilised normid mõjutavad. Samuti kinnitati käesolevas uuringus Meyer'i, Allen'i ja Smith'i leitud positiivseid seoseid emotsionaalse ja normatiivse ning alalhoidliku ja normatiivse kutsealase pühendumuse vahel.

Hall ja Smith väitsid oma 2008. aasta uuringus, et arvestusala spetsialistide puhul vähendab alalhoidlikku pühendumust kvalifikatsioonide olemasolu, kuna need on indiviidile tööturul konkurentsieeliseks. Käesoleva uuringuga antud fakti tõestada ei suudetud, kuna kvalifikatsioonide olemasolu ei olnud alalhoidliku pühendumusega seotud.

Antud bakalaureusetöös uuriti ka erinevaid põhjuseid, mis tekitavad kutsealast pühendumust ning kutsealalt lahkumise soovi. Võrreldes Hayne'i (2009) tulemustega, leiti, et põhjused erinevad generatsiooniti, kuid need erinesid käesoleva uuringuga leitud kutsealalt lahkumise põhjustest. Seega võib järeldada, et lahkumise põhjuste ja pühendumuse tasemete mõjurid erinevad generatsiooniti, kuid erinevuste põhjuste uurimiseks peaks läbi viima põhjalikuma uuringu.

Lisaks regressioonianalüüsidele, analüüsiti ka küsitluses olevate avatud küsimuste vastuseid. Antud analüüsides selgus, et peamisteks organisatsioonist lahkumise põhjusteks peetakse palgataset ning mitterahuldavat ettevõtte keskkonda ja töötingimusi. Autori arvates oli üllatavalt vähe toodud põhjuseks oma ettevõtte loomist, mida eeldati seoses uuritud kutseala suure potentsiaaliga alustada oma teenuse pakkumisega. Samuti eeldati ettevõtte loomist eelkõige X-generatsiooni liikmetelt, kes on Debevec'i (2013) kohaselt enim ettevõtliku vaimuga, kuid ka seda ei suudetud käesoleva uuringuga tõestada. Audiitorite puhul oli enim lahkumist põhjendatud töökoormuse- ja stressi tõttu. Kutsealalt soovitakse lahkuda eelkõige uute väljakutsete otsingute, enesearengu võimaluste eesmärgil ja töökoormuse tõttu. Beebibuumi generatsiooni populaarseimaks põhjuseks on nende rahulolematuse oma arvestusala valdkonnas toimuvaga ning enamik audiitoreid soovisid teisel kutsealal saada uusi väljakutseid.

Kokkuvõttes saab järeldada, et tõepoolest eksisteerivad generatsioonide kutsealase pühendumuse tasemetes ja lahkumise kavatsustes erinevused ning eelkõige Y-generatsiooni suhtumine lahkumisse võib mõjutada nii organisatsioone kui ka kutsealagruppe. Arvestades Y-generatsiooni suuremaid lahkumise kavatsusi, võib demograafiliste muutustega tööturul muutuda arvestusala koosseis ning suureneda organisatsiooniline ja kutsealane tööjõu volavus. Küll aga leiab autor, et negatiivseid mõjusid arvestusalale saab vähendada, kui organisatsioonid ja kutseala eksperdid suunavad oma tähelepanu arvestusala spetsialistide, eelkõige noorte kutsealase pühendumuse ja jätkamise soovi suurendamisele.

KOKKUVÕTE

Inimesed, kes on leidnud enda jaoks töö, mida nad naudivad, teevad oma tööd pühendunult ja kirega. Pühendunud inimesed jätkavad suure tõenäosusega oma kutsealal töötamist ning jäävad sellele truuks. Ühe kutseala edukus sõltub selle suuruselt ja liikmete arvust, mistõttu on pühendunud töötajaskond oluline. Järgneva kahekümne aasta jooksul muutub tööjõuturu generatsiooniline koosseis, mis avaldab mõju nii organisatsioonidele kui ka kutsealagruppidele.

Käesolev bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida arvestusala spetsialistide kutsealast pühendumust ning kutsealalt lahkumise kavatsusi generatsiooniti, tuues välja ka erinevused raamatupidajate ja audiitorite seas. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi ankeetküsitlus, mille käigus kogutud andmeid analüüsiti kvantitatiivsete meetoditega. Eesmärgi täitmiseks püstitati sissejuhatuses uurimisküsimused, mille vastused on esitatud järgnevalt:

1. Arvestusala spetsialistid on oma kutsealale pigem pühendunud, seda eelkõige emotsionaalsel tasandil. Lisaks, pole arvestusala spetsialistidel suurt soovi oma kutsealalt lahkuda, mis näitab, et pühendunud inividid soovivad oma kutsealal töötamist jätkata. Samad järeldused saab tuua ka organisatsioonilise pühendumuse ja organisatsioonist lahkumise kavatsuste osas.
2. Emotsionaalne kutsealane pühendumus on suurim Y-generatsioonil, alalhoidlik pühendumus suurim X-generatsioonil ning normatiivne pühendumus suurim beebibuumi generatsioonil. Kutsealalt lahkumise kavatsused on märgatavalt suuremad Y-generatsioonil. Suurim erinevus lahkumise kavatsuste kolmes komponendis esineb alternatiivide otsimise kavatsustes, mida peavad Y-generatsiooni liikmed ligikaudu 15% X-generatsioonist ning 25% beebibuumi generatsioonist tõenäolisemaks.
3. Raamatupidajate ja audiitorite vahelises pühendumuse ning lahkumise võrdluses esinesid suured erinevused – audiitorid on märgatavalt vähem pühendunud oma kutsealale igal tasandil ning on ka suurema sooviga kutseala vahetada.

4. Tugevaimad seosed esinesid töörahulolu ning kutsealalt lahkumise vahel, töörahulolu ja organisatsioonist lahkumise vahel, mis näitavad, et töörahulolu vähendab lahkumist. Lisaks mõjutavad üksteist tugevalt ka organisatsioonist ja kutsealalt lahkumine, mis näitab, et arvestusala spetsialistid soovivad ühelt lahkudes ka teiselt lahkuda.
5. Regressioonianalüüsi tulemustest selgus, et pühendumuse tasemete ning lahkumise mõjurid erinevad generatsiooniti, kuid mudelid ei sisaldanud endas kõiki olulisi põhjuseid. Seega uuriti ka vastajate endi kirjeldatud lahkumise põhjuseid. Organisatsioonist soovitakse enim lahkuda töötasu ning ettevõtte keskkonna tõttu, mis on ka populaarseimad põhjused Y-generatsiooni seas. X-generatsiooni populaarseimaks põhjuseks on uute väljakutsete soov ning audiitoritel töökoormus. Arvestusalalt soovitakse enim lahkuda uute väljakutsete soovi tõttu. Raamatupidajad soovivad enim ennast arendada ning beebibuumi generatsiooni jaoks on määrav valdkonnaga rahulolematust.

Antud bakalaureusetöö täitis oma eesmärgi ning selgitas välja arvestusalal töötavate inimeste pühendumuse ning kutsealalt lahkumise soovi, nende vahelised seosed ja mõjurid ning tõi välja olulisemad erinevused generatsioonides kui ka raamatupidajate ja audiitorite seas.

Tulemuste põhjal saab järeldada, et tõepoolest esinevad kutsealases pühendumuses generatsioonilised erinevused, mis võivad lähitulevikus mõjutada arvestusala. Töö autor on arvamisel, et organisatsioonidel ja arvestusala ekspertidel on võimalik arvestusala valdkonna erinevate generatsioonide töötajate pühendumust suurendada, vähendades sealjuures ka kutsealalt lahkumise kavatsusi, mis suurendaksid demograafiliste muutuste positiivset mõju arvestusalale.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alver, J., Alver, L. (2011). Majandusarvestus ja rahandus: Leksikon. II osa. Tallinn: Deebet.
- Arvestusala Spetsialist. OSKA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/infographic/arvestusala-spetsialist/> (17.05.2016)
- Brickman, P. (1987). Commitment, conflict and caring. New Jersey: Prentice-Hall.
- Brown, R. B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. – *Journal of Vocational Behavior*, no. 3, pp. 230-251.
- Debevec, K., Schewe, D. C., Madden, J. T., Diamond, D. W. (2013). Are today's Millennials splintering into a new generational cohort? Maybe! – *Journal of Consumer Behaviour*, no. 1, pp. 21-29.
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees In Federal Service – *Public Personnel Management*, no.3, pp 401-423.
- Foot, D. K., Stoffman, D. (1998). Boom, bust & echo 2000: Profiting from the demographic shift in the new millennium. Toronto: Macfarlane Walter & Ross.
- Hayne, C. (2009). Leaving the organization and leaving the profession: generational differences amongst accounting employees. Memorial University of Newfoundland. 208 lk. (Magistritöö)
- Killõ, K. (2014). Organisatsiooniline pühendumus ja organisatsioonikultuur ning nende vahelised seosed Henkel Balti OÜ näitel. TÜ ettevõtetmajanduse instituut. 91 lk. (magistritöö)
- Mannheim, K. (1928). The Problem of Generations. – *Essays on the Sociology of Knowledge*. (Toim) P. Kecskemeti. New York: Oxford University Press, pp. 276-322.
- Meister, J. C., Willyerd, K. (2010). 2020. Aasta töökoht: Kuidas innovatiivne ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. (Tõlk) E.Velbri. New York: HarperCollins Publisher.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. – *Human resource management review*, no. 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. – *Journal of Applied Psychology*, no. 4, pp. 538-551.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. – *Human resource management review*, no. 3, pp. 299-326.

- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. – *Journal of Occupational Psychology*, no. 1, pp. 19-31.
- Patterson, C. K. (2007). The impact of generational diversity in the workplace. – *The Diversity Factor*, no. 3, pp. 17-22.
- PAV012: Töölt lahkunud ja tööle võetud töötajad põhitegevusala (EMTAK 2008) järgi. Statistika andmebaas. http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=PAV012&ti=T%D6%D6LE+V%D5ETUD+JA+T%D6%D6LT+LAHKUNUD+T%D6%D6TAJAD+P%D5HITEGEVUSALA+%28EMTAK+2008%29+J%C4RGI+%28KVARTALID%29&path=../database/Majandus/12Palk_ ja_toojeukulu/09Vabad_ ametikohad/04Luhiajastatistika/&search=PAV012&lang=2 (05.05.2016)
- RV021: Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1. jaanuar. Statistika andmebaas. http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=RV021&ti=RAHVASTIK+SOO+JA+VANUSER%DCHMA+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ ja_ koosseis/04Rahvaarv_ ja_ rahvastiku_ koosseis/&search=RV021&lang=2 (26.04.2016)
- Sager, J. K., Griffeth, R. W., Horn, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. – *Journal of Vocational Behaviour*, no. 2, pp. 254-273.
- Sandeen, C. (2008). Boomers, Xers, and Millennials: Who are they and what do they really want from continuing higher education? – *Continuing Higher Education Review*, vol. 72, pp. 11-31.
- Smith, D., Hall, M. (2008). An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountants. – *Behavioral Research In Accounting*, no. 1, pp. 75-92.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). Generations: the history of american future, 1584 to 2069. New York: William Morrow and Company.
- Suits, H. (2012). Pühendumuse ja soorituse seosed ehitusettevõtte Skanska EMW näitel. TÜ ettevõtetmajanduse instituut, 69 lk. (Magistritöö)
- TT330: 15-74-aastaste hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi. Statistika andmebaas. http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=TT330&ti=15%2D74%2DAASTASTE+H%D5IVES EISUND+SOO+JA+VANUSER%DCHMA+J%C4RGI&path=../database/Sotsiaalelu/15Tooturg/12Tooturu_ uldandmed/02Aastastatistika/&search=TT330&lang=2 (26.04.2016)

Tulevikuvaade tööjõu ja oskuste vajadusele: Arvestusala. Sihtasutus Kutsekoda.
<http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Arvestusala-Raport-sisukorraga.pdf> (17.05.2016)

Vandenberg, R. J., Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. – *Journal of Organizational Behaviour*, no. 6, pp 535-547.

SUMMARY

GENERATIONAL DIFFERENCES IN PROFESSIONAL COMMITMENT AMONG ACCOUNTING EMPLOYEES

Brit Lõo

Each individual has the desire to have a job that matters. If he enjoys the profession he has chosen to work in, he will do it with passion and commitment. Committed people are less likely to change their profession and thus stay true to it. The success of a profession depends on the membership, which is the reason why committed workforce matters. However, the composition of the workforce will go through a major change in the next twenty years – the oldest generation will have retired and the youngest will have replaced them. There is reason to believe that every generation has different attitudes towards committing to a profession and staying true to one profession throughout their lives. Thus, it is important to look into the generational differences of professional commitment.

The aim of this Bachelor's Thesis is to identify the level of professional commitment and intentions to leave the profession in accounting employees and to identify differences in generations and in bookkeeping and auditing. To achieve the goal, a survey was conducted. Based on the set goal, several research questions were proposed and the results are presented herein.

Accounting professionals are more or less committed to their profession, especially on the affective level. The intentions to leave the profession are also rather low, which indicates that commitment reduces professional turnover intentions. Generation Y differs with its high affective commitment, generation X with high continuance commitment and Baby Boomers with high normative commitment. Intentions to leave the profession are significantly higher in Generation Y than in other two generations. The biggest difference occurs in “intention to search” turnover cognition, as generation Y is 15% more likely than generation X and 25%

more likely than Baby Boomers to search for other career alternatives. There are also differences when it comes to bookkeepers and auditors, as the latter has lower commitment levels and significantly higher intentions to leave the profession.

The correlation analysis revealed several important connections within commitment dimensions, intentions to leave and social-demographics. The strongest relationships were between job satisfaction and leaving the profession, and job satisfaction and leaving the organisation, which proves that higher job satisfaction are likely to lower the turnover intentions. Moreover, organizational turnover and professional turnover intentions correlated significantly and positively, which shows that accountants are likely to leave from both settings.

The regression analysis revealed, that there are differences in generations when it comes to the predictors of turnover and commitment dimensions. However, the models do not cover all predictors, thus there were open-ended questions attached in the questionnaire. The open-ended questions revealed that the most popular reason to leave the profession was for gaining new experiences and challenges. Within bookkeepers, the main reason was self-development and for Baby Boomers it was the dissatisfaction with the accounting field. The main reasons for leaving the organisation, were the size of the pay and dissatisfaction with the environment of the organisation.

In conclusion, the goal for the Bachelor Thesis has been met and the results reveal significant generational differences in accounting employees and across bookkeepers and auditors. Therefore, it is possible to raise commitment and to reduce the intentions to leave the profession in order to make the best out of the demographic changes that affect the accounting profession.

LISAD

Lisa 1. Tööle võetud ja töölt lahkunud töötajad finants- ja kindlustustegevusalal aastatel 2008-2015

		Tööle võetud töötajate arv	Töölevõetute määr, %	Töölt lahkunud töötajate arv	Töölt lahkunute määr, %	Tööandja algatusel töölt lahkunud töötajate arv	Tööandja algatusel töölt lahkunute määr, %
2008	I kvartal	490,88	4,5824	400,75	3,74103	..	0,35837
	II kvartal	671,31	6,36092	412,31	3,9068	..	0,37428
	III kvartal	486,1	4,55694	691,54	6,48284	61,26	0,57428
	IV kvartal	336,61	3,26435	496,02	4,81026	92,08	0,89297
2009	I kvartal	239,85	2,28763	470,04	4,48313	163,83	1,56257
	II kvartal	317,25	3,12361	462,25	4,55126	232,14	2,28562
	III kvartal	366,41	3,75193	512,84	5,25133	229,73	2,35237
	IV kvartal	323,34	3,36417	436,75	4,54413	190,18	1,97871
2010	I kvartal	283	2,97295	323,37	3,39704	109,38	1,14905
	II kvartal	387,38	4,15245	311,16	3,33542	64,1	0,68711
	III kvartal	385,37	4,18148	404,86	4,39296	72,44	0,78601
	IV kvartal	351,07	3,75024	362,51	3,87245	103,76	1,1084
2011	I kvartal	344	3,7	353	3,8	122	1,3
	II kvartal	449	4,9	326	3,5	48	0,5
	III kvartal	332	3,6	479	5,2	90	1
	IV kvartal	326,95	3,63099	457,15	5,07694	98,04	1,0888
2012	I kvartal	322,44	3,51846	365,68	3,99029	59,5	0,64926
	II kvartal	397,98	4,40198	388,59	4,29812	80,8	0,89371
	III kvartal	355,52	3,97257	440,93	4,92693	..	0,44841
	IV kvartal	324,17	3,57946	395,19	4,36365	86,61	0,95634
2013	I kvartal	307,46	3,36977	359,88	3,9443	90,75	0,99462
	II kvartal	415,58	4,631	465,92	5,19196	163,71	1,82429
	III kvartal	458,84	5,16777	548,07	6,17274	127,42	1,43509
	IV kvartal	490,22	5,6437	481,57	5,54411	166,57	1,91765
2014	I kvartal	503,224	5,50323	437,7541	4,78725	86,79566	0,94919
	II kvartal	558,947	5,98183	367,125	3,92896	59,375	0,63543
	III kvartal	414,219	4,47934	440,6956	4,76574	..	0,51232
	IV kvartal	393,44	4,25182	280,24	3,02849	76,33333	0,82492
2015	I kvartal	455,810	5,09888	315,7869	3,53183	59,42308	0,6646
	II kvartal	497,143	5,47864	375,2679	4,13555	115,5	1,27284
	III kvartal	421,536	4,66815	458,4107	5,07651	60	0,66445
	IV kvartal

Allikas: (PAV012 ... Statistika andmebaas)

Lisa 2. Rahvaarv vanuses 20-64 aastal 2015

Vanus	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Rahvaarv	78493	98197	92841	89906	91668	84792	90413	89250	81921

Allikas: (RV021 ... Statistika andmebaas)

Lisa 3. Tööjõud Eestis aastal 2015 20-64 aastaste seas

Vanus	Tööjõud, tuhat
20-24	49,2
25-29	82,6
30-34	80,4
35-39	77,1
40-44	83,1
45-49	76,9
50-54	79,9
55-59	71
60-64	46,5

Allikas: (TT330...Statistika andmebaas)

Lisa 4. Uuringus kasutatud organisatsioonilise ja kutsealase pühendumuse küsitlus

Hea vastaja!

Minu nimi on Brit Lõo, olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna tudeng ning uurin pühendumust kutsealale generatsioonide lõikes majandusarvestuse valdkonnas töötavate inimeste seas. Käesoleva küsimustiku eesmärgiks on välja selgitada arvestusala valdkonnas töötavate isikute pühendumus oma kutsealale ning leida, kas erisusi pühendumuses on võimalik generatsiooniti üldistada.

Uuringu vastuseid kasutan oma bakalaureusetöö kirjutamisel. Küsimustik on anonüümne ning vastuseid kajastatakse vaid üldistatud kujul. Küsimustik koosneb 36 küsimusest ning vastamiseks kulub orienteeruvalt 10 minutit.

Täiendavate küsimuste puhul vastan meeledi Teie kirjadele aadressil brit.loo94@gmail.com.

Olen väga tänulik Teie panuse eest!

I ORGANISATSIOONILINE PÜHENDUMINE JA TÖÖGA RAHULOLU

Palun hinnake iga järgnevat väidet enda suhtes, kuid võrd need Teie kohta käivad. (skaalal “1-ei ole üldse nõus” – “7-olen täiesti nõus”, “8-Ei tea”)

Tööga rahulolu

1. Olen tihti tüdinenud oma tööst. (R)
2. Minu töö ei paku mulle naudingut. (R)

Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus

3. Mulle meeldib arutleda oma organisatsioon inimestega ka väljaspool töökohta.
4. Ma oleksin väga õnnelik, kui saaksin veeta oma edaspidise karjääri selles organisatsioonis.

Normatiivne organisatsiooniline pühendumus

5. Ma ei tunne mingit kohustust jääda oma praeguse tööandjaga. (R)

Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus

6. Minu otsus jätkata selles organisatsioonis tuleneb nii vajadusest kui ka minu oma soovist.

Lisa 4 järg

7. Üks vähestest negatiivsetest asjaoludest, mis kaasneks sellest organisatsioonist lahkumisega, võib olla teiste alternatiivide nappus.

Organisatsioonist lahkumise kavatsus

8. Suure tõenäosusega lahkun lähitulevikus (aasta jooksul) organisatsioonist.

Organisatsioonist lahkumise põhjused – Avatud küsimus

Kui olete mõelnud organisatsiooni vahetamise peale või soovite tõenäoliselt organisatsiooni vahetada, palun tooge välja põhjus(ed).

II PÜHENDUMUS KUTSEALALE

Skaalal “1-ei ole üldse nõus” – “7-olen täiesti nõus”, “8-Ei tea”)

Emotsionaalne kutsealane pühendumus

1. Ma olen innustatud arvestusala valdkonnast.
2. Ma oleksin väga õnnelik, kui saaksin veeta oma edasise karjääri arvestusala valdkonnas.
3. Ma kahetsen, et valisin töötamiseks arvestusala valdkonna. (R)
4. Tunnen uhkust, et töötan arvestusala valdkonnas.

Normatiivne kutsealane pühendumus

1. Töötan arvestusala valdkonnas, kuna tunnen teatud lojaalsust selle kutsealal vastu.
2. Tunnen teatavat vastutust/kohustust jätkata arvestusala valdkonnas.
3. Isegi, kui arvestusala valdkonnast lahkumine oleks minule kasulik, tunnen, et see poleks praegu õige.
4. Tunneksin end süüdi, kui lahkuksin arvestusala valdkonnast.

Alalhoidlik kutsealane pühendumus

1. Isegi, kui ma tahaksin, oleks mul antud hetkel väga raske arvestusala valdkonnast lahkuda.
2. Arvestusala valdkonnast lahkumiseks puuduvad mul praegu muud olulised valikuvõimalused.
3. Minu otsus jätkata arvestusala valdkonnas tuleneb nii vajadusest kui ka minu oma soovist.
4. Üks vähestest negatiivsetest asjaoludest, mis kaasneks arvestusala valdkonnast lahkumisega, võib olla teiste alternatiivide nappus.
5. Üks peamisi põhjusi, miks ma jätkan selles valdkonnas töötamist, on see, et lahkumine nõuaks minult märkimisväärset isiklikku ohvrit - teises valdkonnas pakutavad hüved ei pruugi vastata sellele, mida saan praeguselt.

Lisa 4 järg

Palun hinnake, kui tihti mõtlete praeguselt kutsealalt lahkumisele.

1. Kui tihti mõtlete arvestusala valdkonnast lahkumise üle?
 - 1 – ei mõtle üldse;
 - 2 – harva (kord mõne aasta järel),
 - 3 – vahetevahel (kord aastas)
 - 4 – mõnikord (kord 6 kuu järel)
 - 5 – sageli (iga kuu)
 - 6 – üsna tihti (iga nädal)
 - 7 – kogu aeg (iga päev)
 - 8 – ei tea

Kutseala vahetamine (skaalal “1-ei ole üldse tõenäoline”– “7-väga tõenäoline”, “8 – ei tea”)

1. Kui tõenäoline on, et Te hakkate uurima teisi karjäärivõimalusi väljaspool arvestusala?
2. Kui tõenäoline on, et Te lahkute arvestusala valdkonnast järgmise aasta jooksul?

III PROFIIIL

Sulgudes toodud vastusevariandid eraldatud kaldkriipsuga

1. Sugu (M/N)
2. Sünniaasta (1947-1966/1967-1979/1980-1995)
3. Teie haridustase (Põhiharidus/Keskharidus/Keskeriharidus/Kõrgharidus/ Rakenduslik kõrgharidus)
4. Kui pikk on Teie kogemus raamatupidamise valdkonnas? (0-12 kuud/13-24 kuud/24-60 kuud/5-10 aastat/11-20 aastat/20 ja rohkem aastaid)
5. Kui pikk on teie tööstaaž praeguses ettevõttes? (0-12 kuud/13-24 kuud/24-60 kuud/5-10 aastat/11 ja rohkem aastaid)
6. Teie omandatud kutsetunnistused/kvalifikatsioonid? (Raamatupidaja tase 4(varasem Raamatupidaja assistent)/Raamatupidaja tase 5/Raamatupidaja tase 6(varasem Raamatupidaja II)/audiitori kutseksam/ACCA/IAB/ Puudub/Muu)
7. Milline on Teie praegune röösuhe ja/või staatus? (Tööleping, täistööaeg/ Tööleping, osaline tööaeg/Tähtajaline tööleping, ajutine positsioon/ Üliõpilane/ Ettevõtte omanik/Muu)
8. Milline on Teie ametikoht? (Arveametnik-arvesisestaja/ (Vanem)raamatupidaja /Raamatupidaja assistent /Pearaamatupidaja/ Finantsjuht/ Audiitori assistent/ Siseaudiitor/Välisaudiitor/Analüütik/Muu)
9. Millisesse vahemikku jääb Teie töötasu (bruto)? (0-500/501-1000/1001-1500/1501-2000/2000 ja rohkem)

Lisa 5. Sotsiaal-demograafiliste andmete numbrilised vasted

	Numbriline skaala		Numbriline skaala
Sugu		Praegune töösuhe/staatus	
Mees	1	Täistööaeg	1
Naine	2	Osaline tööaeg	2
Sünniaasta		Tähtajaline leping	3
1947-1966	1	Üliõpilane	4
1967-1979	2	Ettevõtte omanik	5
1980-1995	3	Muu	*
1996-...	4	Ametikoht	
Haridustase		Arveametnik/arvetesisestaja	1
Põhiharidus	1	Raamatupidaja assistent	2
Keskharidus	2	(Vanem)raamatupidaja	3
Keskeriharidus	3	Pearaamatupidaja	4
Rakenduslik kõrgharidus	4	Finantsjuht	5
Kõrgharidus	5	Audiitori assistent	6
Kutsealane staaž		Siseaudiitor	7
0-12 kuud	1	Välisaudiitor	8
13-24 kuud	2	Analüütik	9
24-60 kuud	3	Muu	*
5-10 aastat	4	Palk	
11-20 aastat	5	0-500	1
21 ja rohkem aastaid	6	501-1000	2
Organisatsiooniline staaž		1001-1500	3
0-12 kuud	1	1501-2000	4
13-24 kuud	2	2000 ja rohkem	5
24-60 kuud	3		
5-10 aastat	4		
11 ja rohkem aastaid	5		
Omandatud kvalifikatsioonid			
Raamatupidaja tase 4	1		
Raamatupidaja tase 5	1		
Raamatupidaja tase 6	1		
Audiitori kutseksam	1		
ACCA	1		
IAB	1		
Puudub	0		
Muu	*		

Allikas: (Autori koostatud)

Märkus: * - numbrilise vaste märkis autor olenevalt vastusest

Lisa 6. Muutujatele omistatud lühendid

Muutuja	Lühend
Töörahololu	TÕÕ RAH
Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus	AOC
Normatiivne organisatsiooniline pühendumus	NOC
Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus	COC
Organisatsioonist lahkumise kavatsus	ORG LAHK
Emotsionaalne kutsealane pühendumus	APC
Normatiivne kutsealane pühendumus	NPC
Alalhoidlik kutsealane pühendumus	CPC
Kutsealalt lahkumise kavatsus	KUTS LAHK
Kutsealane staaž	KUTS STAAŽ
Organisatsiooniline staaž	ORG STAAŽ
Kvalifikatsiooni olemasolu	KVALIF

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 7. Vastanute sotsiaal-demograafilised andmed

	Arv	Osakaal		Arv	Osakaal
Sugu			Praegune töösuhe/ staatus		
Mees	34	17,7%	Täistööaeg	125	65,1%
Naine	158	82,3%	Osaline tööaeg	17	8,9%
Sünniaasta			Tähtajaline leping	1	0,5%
1947-1966	53	27,6%	Üliõpilane	10	5,2%
1967-1979	62	32,3%	Ettevõtte omanik	53	27,6%
1980-1995	76	39,6%	Muu	16	8,3%
1996-...	1	0,5%	Ametikoht		
Haridustase			Arveametnik/ arvetesisestaja	2	1,0%
Põhiharidus	0	0%	Raamatupidaja assistent	8	4,2%
Keskharidus	6	3,1%	(Vanem)raamatupidaja	26	13,5%
Keskeriharidus	15	7,8%	Pearaamatupidaja	33	17,2%
Rakenduslik kõrgharidus	38	19,8%	Finantsjuht	4	2,1%
Kõrgharidus	133	69,3%	Audiitori assistent	17	8,9%
			Siseaudiitor	25	13,0%
Kutsealane staaž			Välisaudiitor	48	25,0%
0-12 kuud	6	3,1%	Analüütik	3	1,6%
13-24 kuud	17	8,9%	Muu	25	13,0%
24-60 kuud	17	8,9%	Palk		
5-10 aastat	35	18,2%	0-500	7	3,6%
11-20 aastat	59	30,7%	501-1000	41	21,4%
21 ja rohkem aastaid	58	30,2%	1001-1500	47	24,5%
Organisatsiooniline staaž			1501-2000	38	19,8%
0-12 kuud	35	18,2%	2000 ja rohkem	57	29,7%
13-24 kuud	20	10,4%			
24-60 kuud	39	20,3%			
5-10 aastat	48	25,0%			
11 ja rohkem aastaid	50	26,0%			
Omandatud kvalifikatsioonid					
Raamatupidaja tase 4	23	12,0%			
Raamatupidaja tase 5	18	9,4%			
Raamatupidaja tase 6	6	3,1%			
Audiitori kutseksam	75	39,1%			
ACCA	5	2,6%			
IAB	1	0,5%			
Puudub	60	31,3%			
Muu	23	12,0%			

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 8. Generatsioonide vaheliste erinevuste ANOVA-test

Muutuja/generatsioon		N	Keskväärtus	Standardhälve
Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumust	Beebibuum	47	4,05	1,317
	X	53	4,13	1,379
	Y	70	4,28	1,109
Normatiivne organisatsiooniline pühendumust	Beebibuum	45	4,84	1,953
	X	51	4,10	1,963
	Y	70	3,66	1,695
Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumust	Beebibuum	46	4,59	1,520
	X	53	4,77	1,200
	Y	70	4,52	1,154
Emotsionaalne kutsealane pühendumust	Beebibuum	47	5,48	0,908
	X	53	5,51	1,093
	Y	70	5,69	0,857
Normatiivne kutsealane pühendumust	Beebibuum	47	4,26	1,337
	X	53	3,95	1,398
	Y	70	4,13	1,226
Alalhoidlik kutsealane pühendumust	Beebibuum	47	4,11	1,181
	X	53	4,21	1,253
	Y	70	4,04	1,090
Organisatsioonist lahkumine	Beebibuum	43	2,36	1,882
	X	49	2,57	1,591
	Y	64	3,20	1,885
Kutsealalt lahkumine	Beebibuum	46	2,55	1,422
	X	53	2,70	1,332
	Y	70	3,21	1,467

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 9. Raamatupidajate ja audiitorite vaheliste erinevuste ANOVA-test

Muutuja/põhikutseala		N	Keskmine	Standardhälve
Emotsionaalne organisatsiooniline pühendumus	raamatupidajad	82	4,07	1,199
	audiitorid	103	4,27	1,246
Normatiivne organisatsiooniline pühendumus	raamatupidajad	81	4,19	1,944
	audiitorid	101	3,99	1,830
Alalhoidlik organisatsiooniline pühendumus	raamatupidajad	82	4,53	1,253
	audiitorid	102	4,71	1,238
Emotsionaalne kutsealane pühendumus	raamatupidajad	82	5,83	0,910
	audiitorid	103	5,36	0,908
Normatiivne kutsealane pühendumus	raamatupidajad	82	4,33	1,220
	audiitorid	103	3,94	1,320
Alalhoidlik kutsealane pühendumus	raamatupidajad	82	4,31	1,159
	audiitorid	103	4,01	1,116
Organisatsioonist lahkumine	raamatupidajad	78	2,69	1,768
	audiitorid	94	2,94	1,877
Kutsealalt lahkumine	raamatupidajad	82	2,50	1,260
	audiitorid	102	3,24	1,485

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 10. Kogu valimi korrelatsioonianalüüs

	TÖÖ_ RAH	AOC	NOC	COC	ORG_ LAHK	APC	NPC	CPC	KUTS_ LAHK	SUGU	KUTS_ STAAŽ	ORG_ STAAŽ	KVALIF	PALK
TÖÖ_ RAH	1													
AOC	0,23	1												
NOC	0,22	0,092	1											
COC	-0,026	0,15	-0,061	1										
ORG_ LAHK	-0,567	-0,222	-0,398	-0,066	1									
APC	0,360	0,164	0,13	-0,1	-0,323	1								
NPC	0,023	0,142	0,241	-0,04	-0,113	0,466	1							
CPC	-0,189	0,073	0,024	0,319	0,032	0,08	0,288	1						
KUTS_ LAHK	-0,602	-0,174	-0,269	0,134	0,574	-0,497	-0,272	-0,028	1					
SUGU	-0,112	0,012	-0,079	0,004	0,084	-0,21	-0,261	-0,21	0,198	1				
KUTS_ STAAŽ	0,064	-0,096	0,294	0,04	-0,174	-0,002	0,056	0,085	-0,195	-0,102	1			
ORG_ STAAŽ	-0,014	-0,02	0,142	0,085	-0,125	-0,059	-0,042	0,002	-0,029	-0,025	0,568	1		
KVALIF	-0,059	-0,014	0,001	0,175	0,078	-0,207	-0,063	0,017	0,059	0,037	0,293	0,236	1	
PALK	0,122	0,017	0,029	0,121	-0,152	-0,124	-0,126	-0,163	0,022	0,251	0,392	0,218	0,201	1

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 11. Beebibuumi generatsiooni korrelatsioonianalüüs

	TÖÖ_	AOC	NOC	COC	ORG_	APC	NPC	CPC	KUTS_	SUGU	KUTS_	ORG_	KVALIF	PALK
TÖÖ_	RAH	RAH			LAHK				LAHK		STAAŽ	STAAŽ		
TÖÖ_	1,000													
AOC	0,236	1,000												
NOC	0,233	0,235	1,000											
COC	-0,077	0,047	-0,040	1,000										
ORG_	-0,493	-0,317	-0,576	-0,051	1,000									
APC	0,405	0,401	0,152	-0,111	-0,328	1,000								
NPC	0,044	0,312	0,086	0,120	-0,206	0,473	1,000							
CPC	-0,261	0,278	0,096	0,347	-0,085	0,075	0,294	1,000						
KUTS_	-0,537	-0,408	-0,511	0,158	0,640	-0,281	-0,191	-0,015	1,000					
SUGU	-0,224	-0,044	-0,030	-0,040	0,016	-0,108	-0,086	-0,257	0,075	1,000				
KUTS_	-0,110	0,167	0,291	0,030	-0,026	-0,121	-0,017	0,135	-0,126	-0,143	1,000			
ORG_	-0,384	0,142	-0,128	0,223	0,135	-0,074	0,203	0,301	0,118	-0,010	0,120	1,000		
KVALIF	-0,205	0,130	-0,033	0,257	0,149	-0,303	-0,013	0,203	0,177	0,100	0,194	0,383	1,000	
PALK	0,112	-0,044	0,034	0,122	-0,227	-0,215	-0,051	-0,128	-0,157	0,344	0,156	-0,054	0,038	1,000

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 12. X-generatsiooni korrelatsioonianalüüs

	TÖÖ_	AOC	NOC	COC	ORG_	APC	NPC	CPC	KUTS_	SUGU	KUTS_	ORG_	KVALIF	PALK
	RAH				LAHK				LAHK		STAAŽ	STAAŽ		
TÖÖ_	1,000													
AOC	0,205	1,000												
NOC	0,214	0,020	1,000											
COC	-0,053	0,291	-0,151	1,000										
ORG_	-0,584	-0,098	-0,387	0,009	1,000									
APC	0,521	0,000	0,201	-0,185	-0,327	1,000								
NPC	0,217	0,148	0,374	-0,108	-0,076	0,544	1,000							
CPC	-0,229	0,108	0,047	0,325	0,156	-0,032	0,395	1,000						
KUTS_	-0,668	-0,027	-0,299	0,146	0,704	-0,574	-0,362	0,052	1,000					
SUGU	-0,107	0,142	-0,119	0,023	0,023	-0,248	-0,292	-0,258	0,174	1,000				
KUTS_	-0,039	0,291	0,385	-0,154	-0,011	0,142	0,167	0,020	-0,063	0,022	1,000			
ORG_	0,004	0,064	-0,036	-0,093	-0,124	-0,033	-0,138	-0,212	-0,038	0,122	0,025	1,000		
KVALIF	-0,071	0,230	0,039	0,044	0,192	-0,229	0,019	0,063	0,163	0,133	0,146	-0,042	1,000	
PALK	0,121	0,153	0,036	-0,095	-0,099	0,045	-0,172	-0,294	0,070	0,297	0,342	-0,068	0,241	1,000

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 13. Y-generatsiooni korrelatsioonianalüüs

	TÕO_ RAH	AOC	NOC	COC	ORG_ LAHK	APC	NPC	CPC	KUTS_ LAHK	SUGU	KUTS_ STAAŽ	ORG_ STAAŽ	KVALIF	PALK
TÕO_ RAH	1,000													
AOC	0,268	1,000												
NOC	0,201	0,036	1,000											
COC	0,026	0,176	-0,049	1,000										
ORG_ LAHK	-0,593	-0,275	-0,201	-0,110	1,000									
APC	0,364	0,098	0,011	-0,037	-0,284	1,000								
NPC	0,062	0,027	0,202	-0,155	-0,133	0,531	1,000							
CPC	-0,084	-0,141	-0,054	0,381	0,031	0,155	0,209	1,000						
KUTS_ LAHK	-0,598	-0,127	0,012	0,140	0,471	-0,692	-0,374	-0,113	1,000					
SUGU	-0,027	-0,073	-0,017	0,083	0,105	-0,313	-0,313	-0,151	0,243	1,000				
KUTS_ STAAŽ	-0,079	-0,286	0,001	-0,045	-0,020	0,038	-0,041	0,054	-0,014	-0,022	1,000			
ORG_ STAAŽ	-0,085	-0,072	0,115	0,052	-0,018	0,020	-0,129	-0,063	0,201	0,010	0,499	1,000		
KVALIF	-0,036	-0,237	-0,097	0,133	0,046	-0,105	-0,121	-0,065	0,026	-0,010	0,374	0,248	1,000	
PALK	0,022	-0,059	-0,033	0,263	-0,087	-0,121	-0,204	-0,082	0,236	0,258	0,544	0,419	0,201	1,000

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 14. Raamatupidajate korrelatsioonianalüüs

	TÖÖ_ RAH	AOC	NOC	COC	ORG_ LAHK	APC	NPC	CPC	KUTS_ L AHK	SUGU	KUTS_ STAAŽ	ORG_ STAAŽ	KVALIF	PALK
TÖÖ_ RAH	1,000													
AOC	0,213	1,000												
NOC	0,175	0,031	1,000											
COC	0,032	0,149	-0,091	1,000										
ORG_ LAHK	-0,492	-0,226	-0,324	0,001	1,000									
APC	0,321	0,299	0,039	-0,143	-0,166	1,000								
NPC	-0,077	0,134	0,126	-0,079	-0,064	0,537	1,000							
CPC	-0,263	0,115	0,016	0,401	0,090	-0,043	0,236	1,000						
KUTS_ LAHK	-0,466	-0,122	-0,099	0,158	0,421	-0,422	-0,121	0,046	1,000					
SUGU	0,187	0,020	-0,153	0,019	-0,082	-0,126	-0,337	-0,301	-0,011	1,000				
KUTS_ STAAŽ	0,005	-0,058	0,178	0,146	-0,176	-0,141	-0,021	0,262	-0,154	-0,109	1,000			
ORG_ STAAŽ	-0,148	-0,031	0,192	0,127	-0,137	-0,256	-0,049	0,258	0,064	0,018	0,517	1,000		
KVALIF	-0,181	-0,039	-0,157	0,184	0,317	-0,230	-0,019	0,083	0,158	-0,091	-0,054	0,020	1,000	
PALK	0,374	0,111	0,020	0,222	-0,286	-0,052	-0,040	-0,026	-0,176	0,185	0,376	0,106	-0,146	1,000

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 15. Auditorite korrelatsioonianalüüs

	TÖÖ_	AOC	NOC	COC	ORG_	APC	NPC	CPC	KUTS_	SUGU	KUTS_	ORG_	KVALIF	PALK
	RAH				LAHK				AHK		STAAŽ	STAAŽ		
TÖÖ_	1,000													
AOC	0,276	1,000												
NOC	0,258	0,166	1,000											
COC	-0,048	0,163	-0,050	1,000										
ORG_	-0,651	-0,297	-0,472	-0,159	1,000									
APC	0,493	0,120	0,200	-0,008	-0,400	1,000								
NPC	0,217	0,156	0,413	-0,003	-0,217	0,476	1,000							
CPC	-0,095	-0,047	0,155	0,357	-0,090	0,118	0,284	1,000						
KUTS_	-0,741	-0,351	-0,430	0,069	0,722	-0,551	-0,432	-0,138	1,000					
SUGU	-0,203	-0,048	-0,092	-0,031	0,147	-0,157	-0,152	-0,153	0,208	1,000				
KUTS_	0,159	-0,069	0,389	-0,069	-0,155	0,100	0,116	0,012	-0,225	-0,160	1,000			
ORG_	0,088	0,044	0,089	0,062	-0,099	0,139	0,011	-0,128	-0,087	-0,082	0,598	1,000		
KVALIF	0,073	-0,084	0,167	0,081	-0,192	-0,032	-0,018	0,057	-0,151	-0,050	0,654	0,454	1,000	
PALK	0,001	-0,166	0,025	0,046	-0,075	0,023	-0,132	-0,118	0,047	0,127	0,414	0,297	0,439	1,000

Allikas: (Autori koostatud)

Lisa 16. Regressioonianalüüsid

Nr	Muutuja	APC			NPC			CPC			KUTS_LAHK						
		Kogu	BB	X	Y	Kogu	BB	X	Y	Kogu	BB	X	Y				
1	Töörahalolu	0,117	0,284 ***	0,223	0,026	-0,215 *	-0,211	-0,069	-0,226	-0,235 **	-0,486 *	-0,271	-0,050	-0,397 ***	-0,420 *	-0,308 *	-0,363 ***
2	AOC	0,017	0,166	-0,103	-0,030	0,095	0,038	0,241	0,060	0,051	0,200	0,022	-0,218	-0,017	-0,227	0,119	-0,033
3	NOC	-0,048	-0,003	-0,077	-0,036	0,151 **	-0,020	0,236 *	0,183 *	-0,016	0,019	-0,042	-0,037	0,030	-0,150	0,083	0,093
4	COC	-0,019	-0,069	0,016	0,106	-0,049	0,084	-0,186	-0,221	0,324 ***	0,230	0,332 *	0,535 ***	0,161 *	0,194	0,074	0,160
5	APC	-	-	-	-	0,616 ***	0,749 **	0,693 ***	0,723 **	-0,010	0,150	-0,188	-0,124	-0,296 **	0,282	-0,190	-0,782 ***
6	NPC	0,263 ***	0,259 **	0,356 ***	0,243 **	-	-	-	-	0,189 *	0,089	0,401 **	0,197	-0,098	-0,114	-0,131	-0,024
7	CPC	-0,005	0,064	-0,097	-0,047	0,216 *	0,110	0,400 **	0,223	-	-	-	-	-0,090	-0,088	-0,033	-0,120
8	Eluk_lahk	-0,165 **	0,127	-0,194	-0,391 ***	-0,127	-0,148	-0,260	-0,035	-0,103	-0,092	-0,065	-0,157	-	-	-	-
9	Org_lahk	-0,034	-0,063	0,025	0,049	0,059	-0,021	0,238	-0,046	0,004	-0,098	-0,028	0,048	0,024	-0,206	-0,058	-0,083
10	Sugu	-0,055	0,397	-0,224	-0,201	-0,474	-0,314	-0,109	-0,285	-0,335	-1,267 *	-0,484	-0,203	0,024	-0,211	-0,257	-0,221
11	Eluk staaž	-0,004	0,031	0,189	-0,029	-0,025	-0,194	-0,227	-0,067	0,144	-0,142	0,102	0,186	-0,197 **	-0,211	-0,257	-0,221
12	Org staaž	0,006	0,056	0,015	0,162 *	-0,043	0,124	-0,041	-0,162	-0,064	-0,014	-0,112	0,004	0,066	-0,144	0,015	0,212 *
13	Kvalif	-0,258 *	-0,557 *	-0,421	-0,242	0,096	0,168	0,222	0,144	-0,092	0,331	0,101	-0,487	-0,114	0,471	-0,147	-0,231
14	Palk	-0,047	-0,186	0,126	0,029	0,049	0,111	-0,101	0,071	-0,153	0,012	-0,152	-0,181	0,136	-0,039	0,211	0,237 *
	R ²	0,424	0,555	0,600	0,640	0,369	0,355	0,620	0,448	0,293	0,444	0,458	0,383	0,573	0,607	0,727	0,742
	F	8,772 ***	3,073 ***	4,507 ***	7,659 ***	6,978 ***	1,352 ***	4,885 ***	3,497 ***	4,951 ***	1,963 ***	2,531 ***	2,675 ***	16,013 ***	3,795 ***	7,978 ***	12,375 ***

Allikas: (Autori koostatud)

Märkus: *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001